

RECHTSPRAAK

werkneemster/Coöperatieve Rabobank Zuidwest-Drenthe U.A.

Ontslag op staande voet bankmedewerkster wegens schending van Gedragscode en Regeling Medewerkersintegriteit is een te zware sanctie. Vernietiging ontslag op grond van artikel 7:681 BW. Afwijzing voorwaardelijk ontbindingsverzoek.

Werkneemster is sinds 1 januari 1984 in dienst bij Rabobank, laatstelijk in de functie van medewerker particulier advies. Werkneemster is herhaaldelijk gestalkt door haar voormalig echtgenoot. Haar leidinggevende is hiervan op de hoogte. De voormalig echtgenoot van werkneemster heeft een relatie met X. Werkneemster is op staande voet ontslagen, omdat zij de interne regelingen en gedragscode van Rabobank heeft overtreden. Rabobank stelt dat werkneemster onterecht klantgegevens van X heeft ingezien. Deze gegevens waren niet nodig voor het uitoefenen van de functie. Daarnaast heeft werkneemster getoetst of X een BKR-registratie had, zonder dat daar een functionele reden voor was. Werkneemster verzoekt het ontslag op staande voet op grond van artikel 7:681 BW te vernietigen. Op grond van artikel 233 Rv verzoekt zij wedertewerkstelling en toewijzing van de loonvordering. Rabobank heeft om voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a BW, in verbinding met artikel 7:669 lid 1 en lid 3 onderdeel e BW.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat werkneemster, zonder dat daartoe een functionele noodzaak was, in het bij Rabobank gehanteerde klantsysteem Siebel de gegevens van X, de huidige vriendin van haar echtgenoot, heeft geraadpleegd én ten aanzien van X, eveneens zonder functionele noodzaak, een BKR-toets heeft uitgevoerd. Zij heeft daarmee de Gedragscode Rabobank en de Regeling Medewerkersintegriteit geschonden. Aan werkneemster kan ter zake een ernstig verwijt worden gemaakt. Werkneemster heeft ook erkend dat zij zich ervan bewust was dat zij zonder functionele noodzaak persoonlijke/vertrouwelijke gegevens van X inzag. In de gegeven omstandigheden is een ontslag op staande voet echter niet gerechtvaardigd. Daartoe acht de kantonrechter redengevend (1) dat er sprake is van een dienstverband met een aanzienlijke duur, 31 jaar, (2) dat vast staat dat werkneemster gedurende dit lange dienstverband altijd naar behoren heeft gefunctioneerd en (3) dat werkneemster als alleenstaande moeder met drie kinderen door onderhavig ontslag op ernstige wijze zal worden geraakt. Ook wordt meegewogen dat werkneemster op het moment dat zij het systeem inzag – zoals de Rabobank bekend – onder grote psychische spanning stond. In de hiervoor geschetste omstandigheden had Rabobank,

bij afweging van alle betrokken belangen, met een minder vergaande sanctie dan het geven van ontslag op staande voet dienen te volstaan. Het verzoek van werkneemster tot vernietiging van het ontslag wordt toegewezen. Er is immers sprake van een opzegging in strijd met artikel 7:671 BW, zodat er grond is om toepassing te geven aan artikel 7:681 lid 1 BW. Nu het ontslag op staande voet wordt vernietigd, duurt de arbeidsovereenkomst voort en heeft de ziekmelding van werkneemster, anders dan Rabobank stelt, dus wél effect gesorteerd. Rabobank is gehouden tot doorbetaling van loon en (na hersteldmelding van werkneemster) tot wedertewerkstelling van haar in de overeengekomen functie. Nu in deze beschikking al een finale beslissing wordt gegeven inzake het verzoek van werkneemster ex artikel 7:681 BW, is er geen reden (meer) om met toepassing van artikel 223 Rv een voorlopige voorziening voor de loondoorbetaling en wedertewerkstelling c.a. te treffen. Een voorlopige voorziening op grond van dat artikel kan immers alleen worden getroffen voor de duur van het geding en het geding eindigt reeds met deze beschikking.

Het voorwaardelijk ontbindingsverzoek van Rabobank wordt afgewezen. De door Rabobank naar voren gebrachte feiten en omstandigheden leveren geen redelijke grond voor ontbinding op. Zoals hiervoor ten aanzien van het ontslag op staande voet reeds is overwogen, is (onmiddellijke) beëindiging van het dienstverband in de concrete omstandigheden een te zware sanctie op de handelwijze van werkneemster. Dat geldt ook voor het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 15-09-2015

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2015:4342

Zaaknummer: 4350977 AR VERZ 15-4

Rechters: M.E. van Rossum

Advocaten: M. Gonera-Alta en M. Arends

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:671b BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW en 233 Rv