

RECHTSPRAAK

Ontbinding op e-, g- en i-grond afgewezen. Geen onafhankelijk of zorgvuldig onderzoek. Niet duidelijk geworden dat werkneemster bewust de ‘sourcing-regels’ heeft overtreden. Kantonrechter ziet nog mogelijkheid voor toekomst dienstverband.

Feiten

Werkneemster is per 1 maart 2008 in dienst getreden bij (de rechtsvoorgangster van) Lloyds Bank GmbH Lloyds Bank, een onderdeel van Lloyds banking Group, sinds 2019 samengevoegd met de Duitse tak van Lloyds Bank. Sinds 2019 maakt werkneemster deel uit van het MT in Nederland en werkt nauw samen met persoon A. Werkneemster heeft de digitale handtekening van een collega verkregen om te gebruiken voor stukken gerelateerd aan haar afdeling zodat haar collega hier niet mee wordt lastiggevallen. Denk bijvoorbeeld aan individuele bonusbrieven voor personeel. In 2021 werd werkneemster op een groter project gezet en werd haar zelfstandige tekenbevoegdheid uitgebreid naar GBP 2 miljoen. Na afronding van dat project in januari 2023 ontstond een conflict tussen werkneemster en Lloyd Bank toen facturen werden ontdekt van geleasede telefoons die waren gebaseerd op een overeenkomst die werkneemster had ondertekend met de digitale handtekening van haar collega. Haar collega bleek hier niet van op de hoogte te zijn. Na een gesprek heeft werkneemster zich ziek gemeld. Vervolgens heeft Lloyd Bank een onderzoek later uitvoeren, wat volgens haar niet kon worden gedeeld met werkneemster omdat dit persoonlijke en vertrouwelijke uitspraken van andere collega's bevat. Er heeft mediation plaatsgevonden. Werkneemster heeft ook meermaals gevraagd om toegang te krijgen tot haar account, maar daarop is niet gereageerd. Lloyd Bank heeft werkneemster vervolgens op 19 juli 2024 op non-actief gesteld. Er zijn onderhandelingen geweest over het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, maar dit mocht niet baten. Lloyd Bank verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van de e-, g- of i-grond. Volgens Lloyds Bank heeft werkneemster bewust interne 'sourcing-regels' niet nageleefd en zonder toestemming van haar collega meerdere keren diens digitale handtekening gebruikt, wat gezien haar leidinggevende positie ernstig verwijtbaar zou zijn. Daarnaast stelt Lloyds Bank dat er sprake is van een duurzame vertrouwensbreuk. Werkneemster betwist dit alles en stelt dat zij handelde met toestemming van haar collega en dat er geen sprake is van een onherstelbare arbeidsrelatie. Ze vordert een billijke vergoeding van ruim € 750.000. Daarnaast verzoekt zij onder meer vaststelling van haar arbeidsomvang op 90% per 1 januari 2023, nabetaling van salaris, aanvulling van haar pensioen en vergoeding van haar proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is geen sprake van een redelijke grond voor ontbinding. Allereerst oordeelt de kantonrechter dat het interne onderzoek onvoldoende onafhankelijk en zorgvuldig is verricht. Het onderzoek is uitgevoerd door een ondergeschikte van de collega van de werkneemster, de vraagstelling is suggestief, het weerwoord van werkneemster is niet in het rapport verwerkt en zij heeft niet op het een concept van het rapport kunnen reageren. Verder heeft werkneemster voldoende weten te weerleggen dat zij (bewust) de interne 'sourcing-regels' heeft overtreden. Niet is komen vast te staan dat door toedoen van werkneemsters interne regels of protocollen frauduleus c.q. bewust zijn overtreden. Uit het rapport kan dan ook gelet op de weerlegging van werkneemster niet de conclusie worden getrokken dat zij verwijtbaar heeft gehandeld. Lloyds Bank heeft daarentegen wel ernstig verwijtbaar gehandeld door onzorgvuldig en niet onafhankelijk onderzoek te doen. Wat betreft de verstoorde arbeidsverhouding geldt het volgende. Hoewel het niet eenvoudig zal zijn voor partijen om de verhoudingen te normaliseren, is de kantonrechter van oordeel dat daartoe een poging moet worden gedaan. Er is sprake van een lang en glanzend dienstverband en werkneemster heeft ook geen makkelijke leeftijd (60 jaar) voor de arbeidsmarkt op haar huidige niveau. Dat er sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding is onvoldoende onderbouwd. Nu geoordeeld is dat van Lloyds Bank kan worden verwacht dat zij met werkneemster naar een herstel van vertrouwen en voortzetting van het dienstverband toe werkt, zal ook ontbinding op de i-grond worden geweigerd. Wat betreft de urenomvang geldt dat er was toegezegd dat werkneemster ook 36 uur mocht blijven werken. Hier was geen voorwaarde aan verbonden, zodat dit ook niet eenzijdig door Lloyds Bank kon worden teruggedraaid. Lloyds Bank dient het misgelopen salaris en de pensioenstorting na te betalen. Lloyds Bank wordt veroordeeld in de proceskosten

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 27-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:1316

Zaaknummer: 11804705 \ EA VERZ 25-817

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: mr. drs. B.A.J. van Leent en M. Hurks

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW, 6:119 BW en