RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van werkneemster wordt ontbonden op de g-grond. Toekenning billijke vergoeding van € 225.000 vanwege ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster.

Feiten

Werkneemster is per 1 maart 2008 in dienst getreden bij (de rechtsvoorgangster van) Lloyds Bank als HR-consultant en is sinds 2019 Head of HR. Zij maakt deel uit van het MT in Nederland en rapporteert aan A, de directeur van Lloyds Bank in Nederland, met wie zij nauw samenwerkt. Werkneemster heeft de digitale handtekening van A verkregen om te gebruiken voor HR-gerelateerde stukken. Om een vaste leverancier bij Lloyds Bank te worden, geldt sinds 2020 een zogenoemde 'sourcing-procedure'. Op 1 april 2021 is de afdeling Office Management ondergebracht bij HR, waarvoor werkneemster vanaf die datum verantwoordelijk was. In 2021 werd werkneemster verantwoordelijk voor het project Future of Work en werd haar zelfstandige tekenbevoegdheid uitgebreid. Na afronding van dat project in januari 2023 ontstond een conflict tussen werkneemster en Lloyd Bank toen facturen werden ontdekt voor levering en abonnementen van de units voor het nieuwe kantoor die waren gebaseerd op een overeenkomst die werkneemster had ondertekend met de digitale handtekening van A. A bleek hier niet van op de hoogte te zijn. De leverancier van de units bleek niet te zijn opgenomen in het leveranciersregister van Lloyds Bank. Na een gesprek hierover heeft werkneemster zich ziekgemeld. Lloyd Bank heeft een onderzoek laten uitvoeren, dat volgens de bank niet kon worden gedeeld met werkneemster omdat dit persoonlijke en vertrouwelijke uitspraken van andere collega's bevat. Er heeft mediation plaatsgevonden. Tijdens de mediation heeft werkneemster een afschrift van het conceptonderzoeksrapport (zonder bijlagen) mogen inzien. 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 dat heeft niet tot overeenstemming geleid. Volgens Lloyds Bank heeft werkneemster bewust interne 'sourcing-regels' niet nageleefd en zonder toestemming van A 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. De kantonrechter heeft het verzoek van de Lloyds Bank om de arbeidsovereenkomst te ontbinden afgewezen. Na het geven van de bestreden beschikking op 27 januari 2026, heeft er op 5 maart 2026 een gesprek plaatsgevonden waarbij A en werkneemster aanwezig waren. Tijdens dat gesprek heeft werkneemster om werkhervatting verzocht. Lloyds Bank heeft vervolgens aangekondigd twee onderzoeken te zullen starten en deze te willen afwachten voordat

wekneemster kon overgaan tot werkhervatting. In hoger beroep komt Lloyds Bank tegen die beslissing op; werkneemster berust in ontbinding op de g-grond. Werkneemster verzoekt het hof Lloyds Bank te veroordelen haar (onder meer) de transitievergoeding te betalen en haar een billijke vergoeding toe te kennen.

Oordeel

G-grond

Werkneemster berust in hoger beroep in de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op de g-grond. Het hof ziet aanleiding de arbeidsovereenkomst op die grond te beëindigen. Naar het oordeel van het hof is de arbeidsrelatie door het handelen van Lloyds Bank behoorlijk verstoord geraakt. Het komt er uiteindelijk op neer dat Lloyds Bank werkneemster ten onrechte - op basis van een niet-onafhankelijk en onzorgvuldig intern onderzoek - heeft verweten de regels (bewust) te hebben geschonden. A heeft tijdens de zitting in hoger beroep verklaard dat de verdenking van fraude vrij snel was losgelaten, maar Lloyds Bank is zich wel blijven gedragen alsof die verdenking nog bestond. Vanwege de goede staat van dienst van werkneemster en hun jarenlange nauwe samenwerking had het op de weg van A gelegen om met haar in gesprek te gaan, maar in plaats daarvan heeft hij haar juist volledig buitenspel gezet. Werkneemster mocht geen contact hebben met haar collega's, werd afgesloten van haar werkaccount en werd pas na ruim een jaar door de onderzoekster gehoord, en dan nog steeds zonder haar e-mails en stukken te hebben kunnen raadplegen. In de tussentijd had werkneemster gehoord dat er geen weg terug meer was, is zij onterecht teruggezet in haar uren en had A haar op basis van 'de voorlopige conclusies van het onderzoek' vast laten weten dat men binnen de bank gechoqueerd was en dat zij daar niet meer kon werken. Ook zijn - in strijd met interne regels - deze voorlopige conclusies met de RvC en met een aantal andere medewerkers gedeeld. Zo werd de verstoring langzaamaan een feit. Uit de geschetste gang van zaken blijkt dat Lloyds Bank door haar handelen van na de beschikking de terugkeer van werkneemster definitief onmogelijk heeft gemaakt. Terwijl Lloyds Bank gehouden was uitvoering te geven aan de beslissing van de kantonrechter, heeft zij werkneemster ten onrechte niet toegelaten tot haar werkzaamheden en is zij allerlei voorwaarden gaan stellen aan haar terugkeer. Met haar e-mails van 17 april 2026 en 19 juni 2026 heeft Lloyds Bank de deur helemaal dicht gegooid. Lloyds Bank liet daarin in feite weten dat zij niet bereid was werkneemster te laten terugkeren, ook niet in afwachting van het hoger beroep. Lloyds Bank zal worden veroordeeld om werkneemster een transitievergoeding van € 56.084,77 bruto te betalen.

Billijke vergoeding

De beëindiging van de arbeidsovereenkomst is veroorzaakt door het hiervoor besproken ernstig verwijtbare handelen van Lloyds Bank, en dan met name het stellen van onredelijke eisen aan de terugkeer van werkneemster nadat de kantonrechter had geoordeeld dat zij kon terugkeren in haar functie. Mede in aanmerking genomen de ernst van het ernstig verwijtbaar handelen van Lloyds Bank, de gevolgen van het ontslag voor werkneemster en de lange duur

van het dienstverband, stelt het hof de billijke vergoeding in totaal afgerond vast op € 225.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam
Datum uitspraak: 27-10-2026
ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:3106
Zaaknummer: 200.368.073/01
Rechters: F.J. van der Poel, A.L. Bervoets en M. Kullmann
Advocaten: K. Wiersma en M. Hurks
Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:683 BW