

**ECLI:NL:RBNNE:2015:4342**

**Uitspraak**

**RECHTBANK NOORD-NEDERLAND**

zaaknummers 4350977 AR VERZ 15-4 en 4350986 AR VERZ 15-5

uitspraak: 15 september 2015

**beschikking van de kantonrechter, zitting houdende in Assen,**

in de zaak van

**[verzoekster] ,**

wonende te [woonplaats] ,

verzoekende partij ex artikel 7:681 BW,

verzoekende partij ex artikel 223 Rv,

verwerende partij ex artikel 7:671b BW,

gemachtigde: mr. M. Gonera-Alta te Hoogeveen,

tegen

de coöperatie

**COÖPERATIEVE RABOBANK ZUIDWEST-DRENTHE U.A.,**

gevestigd te Hoogeveen,

verwerende partij ex artikel 7:681 BW,

verwerende partij ex artikel 223 Rv,

verzoekende partij ex artikel 7:671b BW,

gemachtigde: mr. M. Arends te Assen.

Partijen zullen hierna " [verzoekster] " en "Rabobank" worden genoemd.

## **1. Het procesverloop**

1.1. [verzoekster] heeft bij verzoekschrift, ingekomen ter griffie op 6 augustus 2015, primair verzocht om het door Rabobank gegeven ontslag

op staande voet op de voet van artikel 7:681 (lid 1) BW te vernietigen en, subsidiair, ten laste van Rabobank een billijke vergoeding als bedoeld in dat wetsartikel toe te kennen, met het gelijktijdig verzoek om voor de duur van het geding op grond van artikel 223 Rv een voorlopige voorziening te treffen, in die zin dat [verzoekster] , op straffe van verbeurte van een dwangsom door Rabobank, onmiddellijk na herstel dient te worden toegelaten tot de bedongen arbeid bij Rabobank, onder betaling door Rabobank aan [verzoekster] van het loon van € 2.662,76 bruto per maand, te vermeerderen met de wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW en de wettelijke rente, een en ander met veroordeling van Rabobank in de kosten van het geding.

1.2. Rabobank heeft op 21 augustus 2015 een verweerschrift ex artikel 7:681 BW jo. artikel 223 Rv ingediend tevens houdende een tegenverzoek ex artikel 7:671b BW strekkende tot voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst van partijen.

1.3. [verzoekster] heeft nadere producties in het geding gebracht.

1.4. Op 1 september 2015 heeft een mondelinge behandeling plaatsgevonden. De griffier heeft aantekeningen gemaakt van wat partijen ter toelichting van hun standpunten naar voren hebben gebracht. De gemachtigde van [verzoekster] heeft het standpunt van haar cliënte mede toegelicht aan de hand van pleitnotities.

1.5. De beschikking is op heden bepaald.

## **2. De feiten**

2.1. [verzoekster] , geboren op [geboortedatum] 1964, is sinds 1 januari 1984 in dienst bij Rabobank, laatstelijk in de functie van medewerker particulier advies, tegen een salaris van laatstelijk

€ 2.662,76 bruto per maand, exclusief vakantiegeld en dertiende maand.

2.2. De echtgenoot van [verzoekster] , [echtgenoot] , heeft haar in oktober 2014 medegedeeld dat hij van haar wilde scheiden. Hierna is getracht om door middel van mediation te komen tot een regeling inzake verdeling en verrekening en een ouderschapsplan. De echtelieden hebben geen overeenstemming dienaangaande bereikt. Nadien heeft [echtgenoot] [verzoekster] herhaaldelijk gestalkt en - waaronder op haar werkplek - bedreigd. [verzoekster] heeft van de politie extra bescherming gekregen. [echtgenoot] heeft thans een relatie met een te Franeker wonende vriendin, [vriendin] , die klant is bij de Rabobank Leeuwarden-Noordwest Friesland.

2.3. [verzoekster] heeft Rabobank herhaaldelijk geïnformeerd over de spanningen die zij ondervond als gevolg van de stalking/bedreiging door

haar echtgenoot. In dat kader heeft zij onder meer gesproken met haar direct leidinggevende [leidinggevende] en de directeur particulieren, [directeur] .

2.4. Voor de medewerkers van de Rabobankorganisatie in Nederland geldt een Gedragscode. Hierin is onder meer bepaald:

Integer handelen vereist dat een ieder zich onthoudt van misbruik van kennis en mogelijkheden die de functie bij Rabobank biedt.

2.5. Binnen de Rabobankorganisatie wordt voorts - in het verlengde van voormelde Gedragscode - de Regeling Medewerkersintegriteit Lokale Banken gehanteerd. In deze regeling is onder meer bepaald:

(...) Als medewerker van een lokale bank heb jij een belangrijke rol om het vertrouwen dat de klanten in ons stellen te behouden. Enerzijds door op een bepaalde manier te handelen in de contacten met de klant. Anderzijds door persoonlijk de (beleids)regels in acht te nemen. Zorgvuldigheid en integriteit zijn hierbij twee sleutelwoorden.

(...)

1. Omgaan met vertrouwelijke en koersgevoelige informatie

(...)

Als medewerker van een lokale bank neem je de volgende regels in acht als het gaat om het omgaan met vertrouwelijke informatie en koersgevoelige informatie:

♣ je gaat zorgvuldig om met vertrouwelijke informatie en koersgevoelige informatie;

♣ je deelt of bespreekt deze informatie uitsluitend met collega's die deze informatie nodig hebben voor hun werkzaamheden en let daarbij ook op de omgeving waarin je deze informatie met je collega's bespreekt;

♣ je gebruikt deze informatie alleen voor het doel waarvoor deze informatie beschikbaar is gesteld;

♣ (...)

(...)

## **2.1. Regels om belangenconflicten te voorkomen**

(...)

### *2.1.2. Geen (schijn van) vermenging van belangen*

Je betreft in je werkzaamheden geen privé-belangen. Ook de schijn van vermenging van belangen voorkom je te allen tijde. (...)

2.6. [vriendin] heeft Rabobank Leeuwarden-Noordwest Friesland bij e-mail van 9 juni 2015 bericht dat haar privacy mogelijk geschonden was door een medewerkster van Rabobank Zuidwest-Drenthe, zijnde [verzoekster] . Laatstgenoemde zou onbevoegd over haar NAW-gegevens beschikken en zulks zou vermoedelijk uit bancaire systemen komen. Naar aanleiding van deze klacht heeft Rabobank een intern onderzoek ingesteld.

2.7. Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat [verzoekster] in het door Rabobank gehanteerde klantsysteem, Siebel, klantgegevens van voornoemde [vriendin] heeft ingezien, zonder dat daartoe een functionele noodzaak was. Tevens heeft [verzoekster] , eveneens zonder functionele noodzaak, een BKR-toetsing aangaande [vriendin] uitgevoerd.

2.8. In het kader van voormeld intern onderzoek heeft op 3 juli 2015 een gesprek tussen Rabobank en [verzoekster] plaatsgevonden, waarin [verzoekster] in de gelegenheid is gesteld om te reageren op de klacht van [vriendin] . In het onderzoeksverslag d.d. 15 juli 2015 is vermeld:

"(...)

## **2. ONDERZOEK**

Alvorens verdere onderzoeksmaatregelen te nemen is mevrouw [verzoekster] op vrijdag 3 juli 2015 omstreeks 11:00 uur verzocht een reactie te geven op deze klacht.

In haar verklaring, die volledig is gearchiveerd in het betreffende Syfactdossier, geeft zij aan:

- Dat zij momenteel in een echtscheiding is verwickeld die uitgelopen is op een vechtscheiding;
- Dat de klager een vriendin van haar ex-man is;
- Dat zij inderdaad in Siebel heeft gekeken om de NAW gegevens van mevrouw [vriendin] te checken, daar zij deze al van haar dochter had vernomen;
- Dat zij dezelfde periode ook nog een BKR-toets op mevrouw [vriendin] had gedaan;
- Dat zij het adres ook had verkregen via een openstaande nota;

- Dat zij de volgtijdelijkheid niet meer exact wist, maar dat zij de gegevens in eerste instantie via haar dochter had verkregen;
- Dat zij bekend was met het feit dat deze gegevensverzameling een overtreding van de gedragscode is.

In haar bijzijn is deze verklaring besproken met [directeur] en [leidinggevende] , respectievelijk directeur en manager particulieren Rb ZWD, waarna zij door [directeur] voor de duur van het onderzoek is geschorst.

(...)

Door het team Discovery & Intervention van de afdeling FEC is er voor zover mogelijk nagegaan of er in Siebel is gekeken om de NAW gegevens van mevrouw [vriendin] vast te stellen. Deze vaststelling kon gezien de aanwezige gelogde gegevens niet worden gedaan.

Tevens is er bij BKR nagegaan of er een BKR toetsing geweest is op mevrouw [vriendin] . Dit bleek in de periode oktober 2014 tot aan 10 juli 2015 éénmaal het geval te zijn geweest en wel op 16 mei 2015 om 13.02 door deelnemersnummer [deelnemersnummer] . Dit laatste is handmatig en buiten het normale systeem om gedaan.

Uit de verklaring van [verzoekster] en de verstrekte en opgevraagde gegevens is de navolgende tijdlijn op te maken:

- Adresgegevens door dochter verstrekt, onbekend wanneer;
- Ontvangst nota met alleen de vermelding van het adres, enkele dagen na 23-04-2015;
- In Siebel gekeken voor NAW gegevens van mevrouw, exacte datum kan niet worden vastgesteld, mogelijk net voor het uitvoeren van de BKR-toets;
- BKR toets op mevrouw [vriendin] d.d. 16-05-2015 om 13.02 uur.

### **3 BEOORDELING**

Gezien de verklaring van [verzoekster] mag worden aangenomen dat er in Siebel is gekeken en dat de genoemde BKR toets door [verzoekster] is uitgevoerd.

(...)

Voor wat betreft de klacht van mevrouw [vriendin] kan worden gesteld dat haar gegevens niet uit de banksystemen komen, maar dat deze door

de dochter zijn doorgegeven en op een nota stonden vermeld. Dat deze gegevens zijn geverifieerd in Siebel en dat er een BKR toets is gedaan, heeft gezien de aard van de klacht (NAW gegevens) daar geen betrekking op. Wel heeft [verzoekster] onterecht klantgegevens geraadpleegd en een onterechte toetsing uitgevoerd in BKR.

#### **4 CONCLUSIE**

Uit vorenstaande kan geconcludeerd worden dat de klacht van mevrouw [vriendin] over het bekend zijn van haar NAW gegevens niet terecht is, daar [verzoekster] via andere kanalen haar gegevens te weten is gekomen. De uitslag van het onderzoek wordt door FEC aan mevrouw [vriendin] teruggeskikt. Er kan gesteld worden dat [verzoekster] zich voor wat betreft het kijken in Siebel en de BKR toets op mevrouw [vriendin] schuldig heeft gemaakt aan het overtreden van interne regelingen en de gedragscode Rabobank".

2.9.

Bij brief van 3 juli 2015 heeft Rabobank de reeds mondeling aan [verzoekster] aangezegde schorsing hangende het onderzoek bevestigd.

2.10.

Bij brief van 23 juli 2015 heeft Rabobank [verzoekster] op staande voet ontslagen. Daartoe meldt Rabobank in deze brief onder meer:

"(...) Tijdens het gesprek van vandaag hebben wij de uitkomst van het onderzoek door FEC besproken en ook de consequenties die de uitkomst van het onderzoek voor jou hebben. De conclusie van FEC is de volgende: *"Er kan gesteld worden dat [verzoekster] zich voor wat betreft het kijken in Siebel en de BKR toets op mevrouw {naam klant} schuldig heeft gemaakt aan het overtreden van interne regelingen en de gedragscode Rabobank"*.

Je hebt onterecht klantgegevens ingezien (klantsysteem Siebel geraadpleegd) want deze gegevens had je niet nodig voor het uitoefenen van je functie. Dit betreft een klant van een ander onderdeel van de Rabobank Groep (en daarmee een andere juridische entiteit). Daarnaast heb je een BKR-toetsing gedaan zonder dat daar een functionele reden voor was.

Deze omstandigheden maken dat je de interne regelingen en de gedragscode van de Rabobank op het gebied van (medewerkers)integriteit hebt overtreden.

Hoewel we begrip hebben voor het feit dat jij je ten tijde van de overtreding in een moeilijke privé-situatie bevond, kunnen we niet

voorbijgaan aan de ernst van de overtreding. Zeker gelet op jouw lange staat van dienst ben jij ermee bekend dat (financiële) integriteit in de branche waarin je werkzaam bent zeer hoog in het vaandel staat en dat van jou op dat punt betrouwbaarheid en onkreukbaarheid mag worden verwacht. Daar komt nog bij dat jij hebt gezwegen op het moment waarop je had kunnen (en redelijkerwijs had behoren te) spreken, namelijk toen je onlangs de (nieuwe) bancaire eed of belofte hebt afgelegd.

De bovengenoemde omstandigheden, in onderling verband en onderlinge samenhang bezien, maken dat sprake is van een dringende reden ex art. 7:677 juncto art. 7:678 BW die ten gevolge heeft dat van de Rabobank niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Door je handelwijze is het vertrouwen van de bank in jou onherstelbaar beschadigd en wordt de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang beëindigd. (...)"

2.11.

[verzoekster] heeft zich per gelijke datum ziek gemeld. Deze ziekmelding is door Rabobank niet in behandeling genomen vanwege het gegeven ontslag op staande voet. [verzoekster] is daarom niet voor controle opgeroepen door de bedrijfsarts.

2.12.

Rabobank heeft [verzoekster] bij brief van 14 augustus 2015 bericht over opname in het Intern Verwijzingsregister voor pre-employment screeningen. Daartoe meldt Rabobank in deze brief:

"Rabobank heeft uw gegevens opgenomen in haar Intern Verwijzingsregister.

Reden van opname is dat tijdens uw dienstverband bij onze organisatie het volgende is voorgevallen: overtreding van interne regelgeving en gedragscode Rabobank. Hierover bent u persoonlijk geïnformeerd.

Het Intern Verwijzingsregister bevat de personalia van personen en bedrijven die bij een incident betrokken zijn geweest. Het Intern Verwijzingsregister kan alleen door de Rabobank of één van de Rabobank Groepsonderdelen worden bekeken. Deze registratie heeft uitsluitend impact op pre-employment screeningen. (...)"

2.13.

Rabobank heeft de klacht van [vriendin] ongegrond verklaard.

## **Inzake het verzoek ex artikel 7:681 BW tot vernietiging van het ontslag op staande voet en het verzoek ex artikel 223 Rv tot wedertewerkstelling en loondoorbetaling**

*Het standpunt van [verzoekster]*

3.1.

verzoekt de kantonrechter primair om het ontslag op staande voet te vernietigen. Aan dit verzoek legt [verzoekster] ten grondslag – kort samengevat – dat er in de gegeven omstandigheden geen sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet en dat dit ontslag bovendien niet onverwijld is gegeven. Rabobank geeft niet aan welke interne regeling en gedragscodes [verzoekster] precies heeft overtreden en heeft nimmer duidelijk gemaakt dat het zonder functionele reden inzien van informatie uit het bancaire systeem bestraft zou worden met ontslag. Zelfs al zou [verzoekster] enig verwijt kunnen worden gemaakt van haar handelen, dan is ontslag op staande voet in dit geval een te zware sanctie: [verzoekster] heeft een onbesproken dienstverband van 31 jaar, is kostwinner en heeft de zorg voor haar moeder en drie kinderen en stond onder grote psychische spanning. De man had haar bedreigd, had bij een collega van [verzoekster] geïnformeerd op welk nabestaandenpensioen hij zou kunnen rekenen als zij dood zou zijn en volgens haar dochter werd de partner van zijn nieuwe vriendin regelmatig met spoed in het ziekenhuis opgenomen. Dit alles maakte dat zij in doodsangst verkeerde. [verzoekster] was al op de hoogte van het adres van [vriendin] en heeft de BKR-gegevens alleen geraadpleegd omdat zij bang was dat de man en zijn huidige vriendin uit waren op haar dood. Rabobank had daarom met een minder zware sanctie zoals een waarschuwing of een schorsing dienen te volstaan.

3.2.

Subsidiair doet [verzoekster] het verzoek om ten laste van Rabobank een billijke vergoeding toe te kennen op grond van artikel 7:681 lid 1 BW.

3.3.

Nu er geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet, is Rabobank gehouden tot loondoorbetaling aan en wedertewerkstelling van [verzoekster] . In verband daarmee dient een daartoe strekkende voorlopige voorziening te worden getroffen.

## *Het standpunt van Rabobank*

### 4.1.

Er is sprake van een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet. Daartoe voert Rabobank - kort samengevat - het volgende aan. In de bancaire wereld is integriteit van groot belang; van medewerkers mag onkreukbaarheid en betrouwbaarheid in dat opzicht worden verwacht. De handelwijze van [verzoekster] betreffende het tot twee maal toe, zonder functionele noodzaak, raadplegen van gegevens van een derde is in strijd met deze integriteitseis, aldus Rabobank. Hiermee heeft [verzoekster] (ook) de Gedragscode Integriteit Rabobank en de Regeling Medewerkersintegriteit overtreden. Het onderhavige ontslag is een noodzakelijk signaal dat elk misbruik van kennis en mogelijkheden die een functie bij Rabobank biedt wordt gestraft. Met een waarschuwing kon in het onderhavige geval niet worden volstaan. Dat kan Rabobank niet 'verkopen' tegenover haar eigen organisatie, haar klanten en haar toezichthouders AFM en DNB.

### 4.2.

Het verzoek van [verzoekster] tot vernietiging van het ontslag moet in het licht van het voorgaande worden afgewezen. Ook voor toewijzing van het subsidiaire verzoek, tot toekenning van een billijke vergoeding, is geen plaats. Niet alleen is sprake van een dringende reden voor ontslag, maar de ernst van de overtreding van [verzoekster] is zodanig dat het toekennen van een vergoeding ook niet past bij de omstandigheden van het geval. Nu er sprake is van een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet, dient ten slotte de door [verzoekster] verzochte voorlopige voorziening te worden geweigerd.

## *De beoordeling*

### 5.1.

[verzoekster] heeft de voorliggende verzoeken tijdig ingediend, omdat deze zijn ontvangen binnen twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst door Rabobank is beëindigd (artikel 7:686a lid 4 sub a BW).

### 5.2.

Het gaat in deze zaak om de vraag of het door Rabobank aan [verzoekster] gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is.

### 5.3.

Op grond van artikel 7:677 lid 1 BW is ieder van partijen bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op grond van een dringende reden op te zeggen, onder onverwijld mededeling van die reden aan de wederpartij. Ingevolge artikel 7:678 lid 1 BW worden voor de werkgever als dringende redenen als vorenbedoeld beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

### 5.4.

Bij de beoordeling van de rechtsgeldigheid van een ontslag op staande voet dient de kantonrechter alle omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang bezien, in aanmerking te nemen. Zij moet hierbij de aard en ernst van de aangevoerde dringende reden afwegen tegen de door de werknemer aangevoerde persoonlijke omstandigheden. Relevant daarbij zijn aard en duur van de dienstbetrekking, de wijze waarop de werknemer zijn werk heeft vervuld en ook de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Ook indien de gevolgen van een ontslag op staande voet ingrijpend zijn, kan een afweging van de persoonlijke omstandigheden tegen aard en ernst van de dringende reden tot de slotsom leiden dat onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd was (vgl. HR 20 april 2012, JAR 2012, 135 en de conclusie van de A-G Langemeijer bij HR 23 januari 2015, RvdW 2015, 206). De stelplicht en de bewijslast ten aanzien van het bestaan van een dringende reden, de onverwijldheid van de opzegging en de gelijktijdige mededeling liggen in dit geval bij de werkgever (zie HR 24 oktober 1986, NJ 1987, 126).

### 5.5.

Van een medewerker van een bankinstelling mag worden verwacht dat hij/zij op integere wijze omgaat met onder de bank berustende persoonlijke en/of vertrouwelijke gegevens van klanten en deze gegevens niet zonder functionele noodzaak inziet c.q. gebruikt. Dit vloeit ook voort uit de onder r.o. 2 hiervoor geciteerde (delen van de) Gedragscode Rabobank Groep en de Regeling Medewerkersintegriteit. [verzoekster] heeft niet ontkend dat zij van deze regelingen op de hoogte was. Het belang van Rabobank bij naleving van (interne) integriteitsregels door haar medewerkers is evident, te meer nu sprake is van een streng toezicht op naleving van dergelijke regels en schending van deze regels ingrijpende gevolgen voor Rabobank kan hebben. Onder omstandigheden kan het door een werknemer in strijd handelen met (interne) gedrags/integriteitsregels dan ook een dringende reden voor ontslag opleveren. Overigens, indien deze interne regels er niet zouden zijn, mag naar het oordeel van de kantonrechter óók zonder meer van een

medewerker van een bankinstelling worden verwacht dat deze op integere wijze omgaat met onder de bank berustende persoonlijke en/of vertrouwelijke gegevens van klanten en die niet voor privé-doeleinden inziet.

#### 5.6.

Vast staat dat [verzoekster] , zonder dat daartoe een functionele noodzaak was, in het bij Rabobank gehanteerde klantsysteem Siebel de gegevens van [vriendin] , de huidige vriendin van haar echtgenoot, heeft geraadpleegd én ten aanzien van deze [vriendin] , eveneens zonder functionele noodzaak, een BKR-toets heeft uitgevoerd.

#### 5.7.

Met deze handelwijze heeft [verzoekster] naar het oordeel van de kantonrechter ten onrechte gebruik gemaakt van de kennis en mogelijkheden die haar functie binnen de Rabobank bood. Zij heeft daarmee de Gedragscode Rabobank en de Regeling Medewerkersintegriteit geschonden. Aan [verzoekster] kan ter zake een ernstig verwijt worden gemaakt. [verzoekster] heeft ook erkend dat zij zich ervan bewust was dat zij zonder functionele noodzaak persoonlijke/vertrouwelijke gegevens van genoemde [vriendin] inzag.

#### 5.8.

Vervolgens dient de vraag te worden beantwoord of het handelen van [verzoekster] in de gegeven omstandigheden het geven van ontslag op staande voet rechtvaardigde. Het antwoord op deze vraag dient naar het oordeel van de kantonrechter ontkennend te luiden. Indien aard en ernst van het handelen van [verzoekster] worden afgewogen tegen de persoonlijke omstandigheden van [verzoekster] , dan dient deze afweging in het voordeel van [verzoekster] uit te vallen. Daartoe acht de kantonrechter redengevend (i) dat er sprake is van een dienstverband met een aanzienlijke duur, 31 jaar, (ii) dat vast staat dat [verzoekster] gedurende dit lange dienstverband altijd naar behoren heeft gefunctioneerd en (iii) dat [verzoekster] als alleenstaande moeder met drie kinderen door onderhavig ontslag op ernstige wijze zal worden geraakt. Verder neemt de kantonrechter in aanmerking dat [verzoekster] 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, naar het oordeel van de kantonrechter met een minder vergaande sanctie jegens [verzoekster] dan het geven van ontslag op staande voet dienen te volstaan. Zij raakt daardoor immers haar inkomen kwijt, waarmee zij in het levensonderhoud van haarzelf en de kinderen kan voorzien. [verzoekster] dient zich op haar beurt uiteraard wel te realiseren dat haar handelwijze een kwestie is van 'eens, maar nooit meer'.

De vraag of het ontslag op staande voet al dan niet onverwijld is gegeven, behoeft tegen deze achtergrond geen bespreking meer.

5.9.

Omdat hiervoor is geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, zal het verzoek van [verzoekster] tot vernietiging van dat ontslag worden 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.

5.10.

Nu het ontslag op staande voet wordt vernietigd, duurt de arbeidsovereenkomst voort en heeft de ziekmelding van [verzoekster] , anders dan Rabobank stelt, dus wél effect gesorteerd. Rabobank is gehouden tot doorbetaling van loon en (na herstelmelding van [verzoekster] ) tot wedertewerkstelling van haar in de overeengekomen functie. Nu in deze beschikking al een finale beslissing wordt gegeven inzake het verzoek van [verzoekster] 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.

[verzoekster] heeft niet tevens gevorderd loondoorbetaling en wedertewerkstelling voor het geval het geding, zoals thans, ineens wordt beslecht. In zoverre zijn deze vorderingen dus evenmin toewijsbaar.

5.11.

Nu de primair gevraagde vernietiging van het ontslag wordt toegewezen, kan de subsidiair verzochte toekenning van een billijke vergoeding onbesproken blijven.

### **Inzake het verzoek tot (voorwaardelijke) ontbinding van de arbeidsovereenkomst**

*Het standpunt van Rabobank*

6.1.

In de zaak van het tegenverzoek wordt door Rabobank verzocht de arbeidsovereenkomst met [verzoekster] , voorwaardelijk, op de kortst mogelijke termijn te ontbinden ingevolge artikel 7:671b lid 1, onderdeel a, BW, in verbinding met artikel 7:669 lid 1 en lid 3, onderdeel e, BW. Het verzoek is voorwaardelijk, namelijk voor het geval de

arbeidsovereenkomst blijkt niet te zijn geëindigd door het aan [verzoekster] op staande voet gegeven ontslag.

## 6.2.

Ter onderbouwing van haar verzoek voert Rabobank - samengevat - het volgende aan. [verzoekster] heeft onder de bank berustende informatie over een derde, [vriendin] , ingezien voor een ander doel dan waarvoor deze informatie beschikbaar was. Voorts heeft [verzoekster] een BKR-toetsing van [vriendin] gedaan zonder functionele noodzaak. Daarmee heeft [verzoekster] misbruik gemaakt van kennis en mogelijkheden die de functie bij Rabobank bood. Deze handelwijze rekent Rabobank [verzoekster] zwaar aan. [verzoekster] heeft zodanig verwijtbaar gehandeld, dat van Rabobank niet kan worden verlangd om de arbeidsovereenkomst van partijen te laten voortduren. Rabobank is het vertrouwen in [verzoekster] geheel verloren. Gelet op de grondslag van het verzoek ligt herplaatsing van [verzoekster] in de organisatie van Rabobank niet in de rede. Nu het eindigen van de arbeidsovereenkomst een gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van [verzoekster] , is Rabobank geen transitievergoeding aan haar verschuldigd.

### *Het standpunt van [verzoekster]*

## 7.1.

heeft verweer gevoerd en stelt dat de verzochte ontbinding moet worden afgewezen. Daartoe heeft zij - samengevat - het volgende aangevoerd.

## 7.2.

Rabobank stelt ten onrechte dat zij het vertrouwen in [verzoekster] heeft verloren. Die stelling is onbegrijpelijk nu [verzoekster] gedurende ruim dertig jaar 'kreukvrij' heeft gefunctioneerd binnen de Rabobank. [verzoekster] is van mening dat zij geen enkele, voor haar kenbare, norm heeft overschreden. Voor zover zij enige norm heeft overschreden, had dat moeten worden afgedaan met een interne, minder zwaarwegende maatregel zoals een waarschuwing, een schorsing of anderszins. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst is een te zware sanctie op de handelwijze van [verzoekster] in dezen. Indien het ontbindingsverzoek zou worden toegewezen, verzoekt [verzoekster] om toekenning van een transitievergoeding.

## *De beoordeling*

### 8.1.

Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen (voorwaardelijk) moet worden ontbonden op grond van artikel 7:671b lid 1 BW jo. artikel 7:669 BW.

### 8.2.

In het kader van (het vervallen) artikel 7:685 BW is aanvaard dat een werkgever, nadat een werknemer de nietigheid van een ontslag op staande voet heeft ingeroepen, een gerechtvaardigd belang kan hebben bij voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst, namelijk voor het geval de arbeidsovereenkomst blijkt niet te zijn geëindigd door dat ontslag (zie: HR 21 oktober 1983, NJ 1984, 296). De kantonrechter ziet geen reden om voor een ontbinding met toepassing van artikel 7:671b lid 1 BW tot een ander oordeel te komen.

### 8.3.

De kantonrechter stelt voorop dat uit artikel 7:669 lid 1 BW volgt dat de arbeidsovereenkomst alleen kan worden ontbonden indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer in een andere passende functie binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. In artikel 7:669 lid 3 BW is nader omschreven wat onder een redelijke grond moet worden verstaan.

### 8.4.

Rabobank voert aan dat de redelijke grond voor ontbinding is gelegen in verwijtbaar handelen van [verzoekster], zodanig dat van Rabobank als werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (artikel 7:669 lid 3 sub e BW). Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door Rabobank in dat verband naar voren gebrachte feiten en omstandigheden 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 [verzoekster]. Dat geldt ook voor het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft [verzoekster] weliswaar verwijtbaar gehandeld door het zonder functionele noodzaak inzien van klantgegevens van [vriendin] en het uitvoeren van een BKR-toetsing ten aanzien van deze persoon, doch gezien tegen de achtergrond van het langdurige, onberispelijke dienstverband van [verzoekster] en de overige omstandigheden van het geval, rechtvaardigt dit niet dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden.

8.5.

De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek Rabobank zal afwijzen en dat de arbeidsovereenkomst dus niet (voorwaardelijk) zal worden ontbonden.

### **Inzake alle verzoeken**

9. Rabobank zal als de in overwegende mate in het ongelijk te stellen partij in de kosten van de onderhavige procedure worden veroordeeld, aan de zijde van [verzoekster] vastgesteld op:

- griffierecht € 78,00
- salaris gemachtigde € 800,00

-----

€ 878,00.

### **6. BESLISSING**

De kantonrechter:

inzake het verzoek ex artikel 7:681 BW:

6.1.

vernietigt het door Rabobank gegeven ontslag op staande voet d.d. 23 juli 2015;

inzake het verzoek ex artikel 223 Rv:

6.2.

wijst af hetgeen is verzocht;

inzake het (voorwaardelijk) tegenverzoek ex artikel 7:671b BW

6.3.

wijst het verzoek tot ontbinding af;

inzake alle verzoeken:

6.4.

veroordeelt Rabobank in de kosten van de procedure, aan de zijde van [verzoekster] vastgesteld op € 878,00.

Aldus gegeven te Assen en in het openbaar uitgesproken op 15 september 2015 door

mr. M.E. van Rossum, kantonrechter, in tegenwoordigheid van mr. M. Postma, griffier.