

RECHTSPRAAK

werkgever/werkneemster

Toewijzing ontbindingsverzoek (h-grond). Werkneemster kan werkzaamheden niet langer verrichten door ontbreken vereist diploma. Ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Bij vaststelling hoogte billijke vergoeding (€ 21.000) mede rekening gehouden met lengte dienstverband, hoogte loon en gevolgen ontslag.

Werkgever houdt zich bezig met bewindvoering, curatele en schuldhulpverlening. Werkneemster is op 13 januari 2003 in dienst getreden bij werkgever. Laatstelijk vervulde zij de functie van administratief medewerkster. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op de h-grond. Ter onderbouwing daarvan heeft werkgever gesteld dat er geen reële mogelijkheid is dat werkneemster voor 1 april 2016 of 1 juli 2016 aan de eisen van het Besluit kwaliteitseisen curatoren, beschermingsbewindvoerders en mentoren kan voldoen, nu werkneemster niet binnen die termijn het op grond van dat besluit vereiste MBO 4-diploma kan behalen. Bij gebrek aan een dergelijk diploma kan werkgever werkneemster haar werkzaamheden niet meer laten verrichten, omdat die werkzaamheden direct of indirect zien op bewindvoerderstaken. Werkneemster verzoekt voor zover de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden om toekenning van – naast de transitievergoeding – een billijke vergoeding. Wat betreft de billijke vergoeding heeft werkneemster aangevoerd dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, nu hij zijn taken als goed werkgever heeft veronachtzaamd, onder meer doordat hij jarenlang niets heeft gedaan aan opleiding en scholing van werkneemster, als gevolg waarvan werkneemster nu haar baan kwijtraakt.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster is een van de werknemers door wie werkgever zijn taken als curator of bewindvoerder uitoefent, als bedoeld in de artikelen 1:383 lid 7 en 1:435 lid 7 BW en het Besluit kwaliteitseisen. Werkneemster moet daarom voldoen aan de voorwaarden van het Besluit kwaliteitseisen. Nu vaststaat dat werkneemster niet over een MBO 4-diploma beschikt en geen passende MBO 4-opleiding heeft voltooid dan wel binnen afzienbare tijd zal voltooien, voldoet zij op en na 1 april 2016 niet aan de voorwaarden van het Besluit kwaliteitseisen. Gelet op het voorgaande kan werkgever na 1 april 2016 de overeengekomen werkzaamheden niet meer laten verrichten door werkneemster. Immers, indien werkgever na 1 april 2016 werkneemster haar werkzaamheden zou (blijven) laten verrichten, ondanks het feit dat werkneemster geen MBO 4-diploma heeft, kan werkgever op grond van de artikelen 1:383 lid 7 en 1:435 lid 7 BW niet meer voor benoeming als curator of bewindvoerder in aanmerking komen. In dat geval zou werkgever door de Rechtbank Noord-Holland in alle dossiers moeten worden ontslagen als curator en bewindvoerder. Dat zou

feitelijk het einde van de onderneming van werkgever meebrengen. Een en ander brengt met zich dat van werkgever redelijkerwijs niet meer gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel h BW. Volgt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Naar het oordeel van de kantonrechter is de ontbinding van de arbeidsovereenkomst in dit geval het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever. In ieder geval vanaf 31 januari 2014, de datum waarop het Besluit kwaliteitseisen in het Staatsblad is gepubliceerd, wist of behoorde werkgever te weten dat werkneemster uiterlijk per 1 april 2016 over een MBO 4-diploma moest beschikken om haar werk te kunnen voortzetten. Werkgever had overigens redelijkerwijs ook al enige tijd vóór januari 2014 daarvan op de hoogte kunnen zijn, omdat aan de publicatie van het Besluit kwaliteitseisen een consultatie is voorafgegaan van de beroepsgroep waartoe werkgever behoort. Gelet op zijn scholingsverplichting op grond van artikel 7:611 BW, artikel 7:611a BW en artikel 3 lid 3 van het Besluit kwaliteitseisen had werkgever dan ook in ieder geval zo spoedig mogelijk na 31 januari 2014 werkneemster in staat moeten stellen om een MBO 4-opleiding te volgen, zodat zij een reële mogelijkheid had om aan het Besluit kwaliteitseisen te voldoen per 1 april 2016. Werkgever heeft echter pas voor het eerst in augustus en oktober 2014 enige actie ondernomen, waarbij die actie zich heeft beperkt tot het vragen van informatie bij opleidingsinstellingen, zonder dat dit tot scholing van werkneemster of een voorstel daartoe heeft geleid. Bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding houdt de kantonrechter mede rekening met het loon van werkneemster, de duur van het dienstverband en de gevolgen van het ontslag voor werkneemster. Een billijke vergoeding van € 21.000 bruto – hetgeen neerkomt op een bedrag dat gelijk staat aan afgerond 12 maandsalarissen – doet naar het oordeel van de kantonrechter recht aan de omstandigheden van dit geval.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-06-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:5444

Zaaknummer: 5035824 OA VERZ 16-133

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: A.E. Koster en P.J.M. Ros

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel h BW en 7:671b BW