

RECHTSPRAAK

## werkgever/werknemer

***Ontbindingsverzoek op de e- en h-grond. Werknemer beschikt niet over de per 1 januari 2017 vereiste Wft-diploma's zodat hij zijn werkzaamheden niet langer mag uitvoeren. Verzoek afgewezen aangezien werkgever niet heeft voldaan aan haar scholingsverplichtingen op grond van artikel 7:611a BW.***

### *Feiten*

Werknemer is sinds 5 februari 2001 in dienst van werkgever. Werkgever heeft werknemer er meerdere malen op gewezen dat het een vereiste is dat werknemer een aantal Wft-diploma's behaalt. Werkgever heeft meegedeeld dat indien werknemer niet uiterlijk op 31 december 2015 over de vereiste diploma's beschikt, zij genoodzaakt is het dienstverband te beëindigen. Werknemer heeft de vereiste diploma's niet voor 1 januari 2017 behaald. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op de e-grond en subsidiair op de h-grond.

### *Oordeel*

Vooropgesteld wordt dat op grond van artikel 4:9 lid 2 Wft in verbinding met artikel 6 Besluit Gedragstoezicht financiële ondernemingen Wft (hierna: het besluit) en artikel 171 van het besluit werkgever er zorg voor diende te dragen dat per 1 januari 2017 haar werknemers die zich bezighouden met advisering beschikken over de relevante diploma's zoals opgenomen in artikel 7 van het besluit. Tussen partijen staat vast dat werknemer per 1 januari 2017 niet over de vereiste diploma's beschikte, zodat werkgever werknemer vanaf die datum ingevolge de bepalingen van de Wft niet langer advieswerkzaamheden mag laten verrichten. Daarmee ligt de vraag voor of het niet behalen van de diploma's geldt als verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van werknemer, dan wel of de omstandigheid dat hij niet over de vereiste diploma's beschikt onder de h-grond valt. Uit het dossier en hetgeen ter zitting is besproken blijkt dat de inspanningen die werkgever heeft verricht om te bereiken dat werknemer de diploma's zou behalen, beperkt zijn gebleven tot sommaties en brieven, het ter beschikking stellen van studiematerialen en het een enkele keer toesturen van inlogcodes van het opleidingsinstituut. Werkgever heeft toegelicht dat haar andere werknemers de diploma's hebben behaald door studie in de avonduren en door waar nodig een vrije dag op te nemen. Zij vindt dat ook redelijk, aangezien een dergelijke studie ook een investering in jezelf is. Dit standpunt wordt niet gedeeld. Uit artikel 7:611a BW volgt immers dat werkgever werknemer in staat had moeten stellen om de noodzakelijke scholing te volgen. Die verplichting volgt

bovendien ook uit artikel 4:9 lid 2 Wft, waarin is bepaald dat de dienstverlener zorg draagt voor de vakbekwaamheid van zijn werknemers. Voor zover werkgever meent dat zij werknemer voldoende in staat heeft gesteld om de noodzakelijke scholing te volgen door de opleidingskosten te vergoeden, staat zij een te beperkte uitleg van artikel 7:611a BW voor. De uit dit artikel voortvloeiende verplichting brengt voorts met zich dat de werkgever gehouden is om de noodzakelijke maatregelen van organisatorische aard te treffen ten behoeve van de noodzakelijke scholing van de werknemer, waaronder het ter beschikking stellen van reguliere arbeidstijd voor studieactiviteiten. Nu werkgever niet aan haar verplichtingen als werkgever op grond van artikel 7:611a BW heeft voldaan, en daarmee werknemer onvoldoende in staat heeft gesteld de noodzakelijke scholing te volgen, kwalificeert het niet halen van de relevante diploma's ook niet als verwijtbaar handelen van werknemer. Het primair verzochte wordt dan ook afgewezen. Ter onderbouwing van het op de h-grond gestoelde verzoek stelt werkgever – kort gezegd – dat de omstandigheid dat werknemer zijn werkzaamheden niet kan uitoefenen met zich brengt dat redelijkerwijs niet van werkgever gevergd kan worden dat de arbeidsovereenkomst voortduurt. Ook dit slaagt niet. Ter zitting is immers gebleken dat werknemer tussen het moment waarop hij op non-actief is gesteld, te weten rond 15 maart 2017, en de dag van de zitting de eerste twee voor hem relevante Wft-diploma's heeft behaald. Door hem is onweersproken gesteld dat hij nog twee aanvullende diploma's nodig heeft om zijn reguliere werkzaamheden te verrichten en dat hij verwacht die binnen een vergelijkbaar kort tijdsbestek te kunnen halen. Daaruit volgt dat werknemer voor werkgever op zeer korte termijn weer volledig inzetbaar is, zodat er geen sprake is van een zodanige situatie dat redelijkerwijs niet van werkgever kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Op grond van het voorgaande is geen sprake van een redelijke grond voor opzegging, en daarmee voor ontbinding, van de arbeidsovereenkomst van partijen. Het verzoek wordt daarom afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 10-05-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2017:2501

**Zaaknummer:** 5799249 AE VERZ 17-19 WL/1132

**Rechters:** J.J.M. de Laat

**Advocaten:** J.J.F. van de Voort en E.N. Mulder

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel h BW, 7:671b BW en 7:611a BW