

RECHTSPRAAK

werknemer/Bastion Hotelgroep BV

Terugbetaling studiekosten in afwijking van cao niet helder en schriftelijk vastgesteld. Werknemer niet gehouden tot terugbetaling studiekosten

Werknemer is in dienst van Bastion Hotelgroep BV. In de arbeidsovereenkomst is de Nederlandse Gilde-cao van toepassing verklaard. Het betreft een minimum-cao. In artikel 30 van de cao is een bepaling over (terugbetaling van) studiekosten opgenomen. Bastion heeft werknemer op zijn verzoek te kennen gegeven de opleiding Hotelmanagement te willen betalen onder de voorwaarde dat werknemer vanaf de einddatum van de studie nog drie jaar in dienst blijft. Als werknemer eerder uit dienst treedt, dan geldt een staffel met kosten die werknemer dient terug te betalen. Werknemer is hiermee akkoord gegaan. Bastion heeft een paar maanden later te kennen gegeven de arbeidsovereenkomst niet te willen verlengen. Bij de eindafrekening heeft Bastion een bedrag van € 2.890,05 aan studiekosten ingehouden. Volgens deze eindafrekening dient werknemer nog een bedrag van € 476,69 te betalen. Werknemer heeft een loonvordering ingesteld.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In het onderhavige geval ligt het op de weg van de werkgever als professionele partij om de afspraken van partijen over een eventuele terugbetalingsverplichting van de werknemer volstrekt helder en schriftelijk vast te leggen. Slechts in dat geval is de werknemer in staat om van tevoren een afweging te maken of hij de betreffende studie zal gaan volgen of niet. In aanmerking genomen wordt de omstandigheid dat de cao ter zake een regeling treft, waarvan niet ten nadele van de werknemer mag worden afgeweken, dat het in dit geval niet om een gering bedrag gaat (naar schatting ongeveer twee netto maandsalarissen), en dat sprake was van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zodat niet met zekerheid vaststond of werknemer ook na 1 mei 2011 nog in dienst zou zijn.

Aan voormeld uitgangspunt heeft Bastion niet voldaan. Ten eerste is niet schriftelijk vastgelegd dat en om welke reden geen sprake was van een opleiding in het bedrijfsbelang van Bastion, en dat partijen het er (om die reden) over eens waren dat artikel 30 van de cao niet van toepassing was. De regeling in de cao is beduidend gunstiger dan de tussen partijen afgesproken regeling: de cao creëert alleen een terugbetalingsverplichting als de werknemer de dienstbetrekking beëindigt, de terugbetalingsperiode begint reeds te lopen vanaf aanvang studie in plaats van na afronden, en het terug te betalen gedeelte is in de cao beduidend lager. Ten tweede vermeldt de overeenkomst niet dat onder 'uit dienst treden' ook verstaan dient te worden 'het niet verlengen van de overeenkomst voor bepaalde tijd op grond van aan de

werknemer verwijtbaar gedrag’.

Het beroep van Bastion op strijd met goed werknemerschap maakt het voorgaande niet anders. Voorts kan de verwijzing naar Hof Den Haag 22 september 2006 (*RAR* 2007, 6) Bastion niet baten. In die zaak was (anders dan in deze procedure) de uitleg van de overeenkomst niet tussen partijen in geschil. Ook de verwijzing naar het Opzeeland-arrest (HR 10 juni 1983, *NJ* 1983, 796) snijdt geen hout, omdat in die zaak – anders dan in deze zaak – sprake was van loondoorbetaling tijdens de studie. Volgt toewijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-01-2012

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2012:BV3026

Zaaknummer: 766325 UC EXPL 11-11857 PK

Rechters: P. Krepel

Advocaten: E.P. Koevoets en M.L.C. Lugard-van Basten Batenburg

Wetsartikelen: 7:611 BW en 30 Nederlandse Gilde-CAO