

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Vordering tot terugbetaling van de door werkgever gemaakte studiekosten is naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar (HR 10 juni 1983, NJ 1983/796 (Muller Zeesleepdienst/Van Opzeeland I)).

Feiten

Werknemer is tot 1 augustus 2016 bij werkgever X in dienst geweest, laatstelijk op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op de rechtsverhouding tussen partijen is eveneens een studieovereenkomst van toepassing. In deze overeenkomst is vastgelegd dat X de kosten voor de door werknemer te volgen studie (te weten: een hbo-opleiding Electrotechniek) zal dragen, tenzij het dienstverband door werknemer wordt opgezegd. Op 13 mei 2016 heeft X vanwege een reorganisatie een ontslagvergunning bij het UWV aangevraagd voor zijn personeelsleden, onder wie werknemer in kwestie. Vervolgens heeft werknemer bij brief van 30 juni 2016 de arbeidsovereenkomst met X opgezegd en is hij bij zijn huidige werkgever in dienst getreden. X vordert thans terugbetaling van de door hem gemaakte studiekosten, nu de arbeidsovereenkomst op initiatief van werknemer is geëindigd. Werknemer voert daarentegen aan dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar dan wel in strijd met goed werkgeverschap is om onder de gegeven omstandigheden terugbetaling te vorderen.

Oordeel

De kantonrechter stelt bij de beoordeling van het verweer van werknemer voorop dat de Hoge Raad in zijn arrest van 10 juni 1983 (NJ 1983/796) heeft geoordeeld dat een werkgever onder omstandigheden in strijd met de goede trouw handelt als hij de werknemer aan een studiekostenbeding houdt en terugbetaling vordert, terwijl de werkgever het initiatief tot het beëindigen van het dienstverband heeft genomen. Met inachtneming van deze overweging van de Hoge Raad, oordeelt de kantonrechter in het onderhavige geval als volgt. Hoewel de arbeidsovereenkomst is opgezegd door werknemer, moet deze opzegging in dit specifieke geval gelijk worden gesteld met de situatie waarin het initiatief tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst is uitgegaan van de werkgever, nu vast staat dat X – voorafgaand aan de opzegging – een ontslagvergunning voor werknemer heeft aangevraagd. Van een ‘vrijwillige beëindiging’ van het dienstverband als bedoeld in de studieovereenkomst is dan ook in feite geen sprake.

Bijkomende omstandigheden

Ten aanzien van het antwoord op de vraag of terugvordering van de gemaakte studiekosten naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, dient te worden beoordeeld of sprake is van bijkomende omstandigheden. In dit verband overweegt de kantonrechter als volgt. Allereerst is van belang dat X op zitting heeft verklaard dat hij werknemer graag voor het bedrijf had willen behouden. Uitgaande van de waarheid van deze bewering, is het de kantonrechter onduidelijk wat dan de beweegreden voor X is geweest om werknemer desondanks in de ontslagprocedure te laten meelopen. Hierdoor is voor werknemer onnodige onzekerheid gecreëerd, welke hem er uiteindelijk toe heeft bewogen uit te kijken naar een andere werkgever. Het nodeloos scheppen van deze onzekerheid getuigt dan ook van slecht werkgeverschap. Verder is van belang dat X op zitting heeft bevestigd dat werknemer niet gehouden zou zijn geweest tot terugbetaling van de studiekosten als hij niet zelf ontslag zou hebben genomen en zijn dienstverband door een derde partij zou zijn overgenomen. Het ligt dan ook niet voor de hand dat werknemer de studiekosten moet terugbetalen omdat hij net iets eerder naar een andere werkgever is overgestapt. De conclusie luidt dat de voornoemde omstandigheden met zich brengen dat terugvordering van de door X gemaakte studiekosten naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. De vordering wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 01-11-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:10467

Zaaknummer: 6087499 \ CV EXPL 17-5467

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: C.H.M. van Hout