

RECHTSPRAAK

Het enkele feit dat niet schriftelijk is aangezegd, ook als werkgever de arbeidsovereenkomst onder dezelfde voorwaarden wil voortzetten, is voldoende om aanspraak te maken op de aanzegvergoeding.

Kantonrechter past daarnaast standaardarrest Muller/Van Opzeeland analoog toe voor studiekosten. Werkneemster dient, nadat zij ontslag heeft genomen, € 17.826,89 aan studiekosten terug te betalen.

Feiten

Werkneemster is op 9 december 2019 in dienst getreden bij werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in de functie van junior auditor VCA/VCU. Op haar arbeidsovereenkomst is het personeelsreglement van toepassing. Daarin is opgenomen dat werkgever werknemers de mogelijkheid geeft om bepaalde opleidingen te volgen. Ook is er een studiekostenregeling in opgenomen, waarin bepaalde gevallen zijn opgenomen waarvoor werknemers de studiekosten dienen terug te betalen. Werkneemster heeft zich in mei 2020, na het afronden van haar MVK-opleiding, georiënteerd op een HVK-opleiding. Op 25 juni 2020 heeft zij een voorstel studieovereenkomst gestuurd. Volgens werkgeefster heeft zij bevestigd dat zij akkoord is gegaan met de voorgestelde studieovereenkomst, hetgeen door werkneemster wordt betwist. Verder heeft werkneemster op 13 juli 2020 een assessment gedaan en behaald en heeft zij zich op 14 december 2020 aangemeld voor een cognitieve test, waarvan de kosten zijn doorberekend aan werkgeefster. Op 23 maart 2021 heeft, op verzoek van werkneemster, een gesprek tussen partijen plaatsgevonden over de voortzetting van de arbeidsovereenkomst met verbeterde arbeidsvoorwaarden. Partijen hebben hierover geen overeenstemming kunnen bereiken, waarna werkneemster op 26 maart 2021 haar ontslag heeft ingediend. Werkgeefster heeft de beëindiging van de arbeidsovereenkomst bevestigd en geeft hierbij ook aan dat werkneemster een bedrag van € 33.265,95 (incl. btw) aan studiekosten dient terug te betalen. Werkneemster verzoekt de kantonrechter werkgeefster te veroordelen tot betaling van € 3.500 aanzegvergoeding, omdat geen sprake is geweest van een schriftelijke aanzegging voor 28 februari 2021. Daarnaast verzoekt zij werkgeefster te veroordelen tot betaling van het restant van het salaris over april ter hoogte van € 834 netto.

*Oordeel**Aanzegverplichting*

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgeefster niet voldaan aan de aanzegverplichting. Weliswaar staat tussen partijen niet ter discussie dat eerder gesprekken

hebben plaatsgevonden over de toekomst van werkneemster bij werkgeefster, maar werkneemster is hierover nimmer schriftelijk geïnformeerd door werkgeefster. Werkgeefster verwijst naar een uitspraak van een andere kantonrechter en stelt dat de eis van schriftelijke aanzegging geen waarborgfunctie meer heeft indien uit de omstandigheden blijkt dat het voor een werknemer volkomen helder is dat de arbeidsovereenkomst onder dezelfde omstandigheden wordt voortgezet. Dit verweer wordt door de kantonrechter verworpen. Nog afgezien van de omstandigheid dat werkneemster heeft gesteld dat het voor haar niet volkomen helder was op welke manier haar arbeidsovereenkomst zou worden verlengd, is het enkele feit dat geen schriftelijke aanzegging heeft plaatsgevonden in principe voldoende om aanspraak te kunnen maken op de aanzegvergoeding. De wetgever heeft in artikel 7:668 BW, dat van dwingend recht is, bewust het vereiste van een schriftelijke aanzegging opgenomen. De kantonrechter acht het derhalve naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar dat in dit geval, waar slechts mondeling en niet (ook) schriftelijk duidelijkheid over het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst is gegeven, aanspraak wordt gemaakt op de aanzegvergoeding. Hoewel voorstelbaar is dat de aanspraak van werkneemster op de aanzegvergoeding, zoals werkgeefster heeft aangevoerd, voor werkgeefster onrechtvaardig voelt, aangezien zij de arbeidsovereenkomst onder dezelfde voorwaarden wilde voortzetten en het juist werkneemster is die na het verstrijken van de aanzegtermijn, maar voor het einde van het dienstverband, de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, leidt dit, gelet op hetgeen hiervoor is overwogen, niet tot een ander oordeel. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat werkgeefster zal worden veroordeeld tot betaling van de aanzegvergoeding, een maandsalaris à € 3.500, aan werkneemster.

Studiekosten

Ten aanzien van de studiekosten past de kantonrechter het standaardarrest *Muller/Van Opzeeland* analoog toe. De kantonrechter is van oordeel dat de studiekosten voldoen aan de vereisten. Het staat vast dat de door werkneemster gevolgde opleidingen hebben bijgedragen aan de door haar uitgevoerde werkzaamheden en dat die opleidingen hiervoor op termijn ook noodzakelijk waren. Door in het studiekostenbeding een maximale periode van vier jaar na het afronden van de opleiding op te nemen, heeft werkgeefster duidelijk geformuleerd dat de tijdspanne gelijk was aan de genoemde periode waarbinnen moest worden terugbetaald. Werkneemster wordt dan ook niet gevolgd in haar standpunt dat het voor haar niet duidelijk is geweest dat zij bij een eventueel einde van het dienstverband de gemaakte kosten voor de opleidingen zou moeten terugbetalen. In artikel 12.2 van het personeelsreglement staat opgenomen dat werkneemster, indien de arbeidsovereenkomst tijdens het volgen van of binnen drie jaar na afloop van de opleiding wordt beëindigd, de kosten over die periode terugbetaald moeten worden. In dit artikel is een glijdende schaal opgenomen, waarbij naarmate het dienstverband langer duurt de terugbetalingsverplichting wordt verminderd. Gelet op het voorgaande voldoet artikel 12.2 van het personeelsreglement aan de door de Hoge Raad vastgestelde criteria. Dit leidt tot de conclusie dat het tussen partijen gesloten studiekostenbeding rechtsgeldig is overeengekomen. In een eerdere e-mail is werkgeefster uitdrukkelijk afgeweken van het personeelsreglement door aan te bieden de opleidingskosten

voor de MVK-opleiding voor 50% te betalen, zonder daar enig voorbehoud bij te maken. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat werkneemster slechts 50% van die kosten moet terugbetalen. Ten aanzien van de HVK-opleiding geldt iets anders. Op grond van artikel 12.2 van het personeelsreglement is de werknemer gehouden om 100% van de studiekosten aan werkgever terug te betalen, als de werknemer zelf ontslag neemt in het eerste jaar. Die situatie doet zich hier voor. Hetzelfde geldt voor de assessments en nog een andere cursus. De totale door werkneemster terug te betalen studiekosten bedragen € 17.826,89 exclusief btw. Dit bedrag wordt verrekend met loon, vakantiegeld en verlofuren waar werkneemster nog recht op heeft.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:7492

Zaaknummer: 9248962 VZ VERZ 21-9356

Rechters: E.A. Vroom

Advocaten: A.M. Nelis en J. Wijnja

Wetsartikelen: 7:668 BW