

## RECHTSPRAAK

***Geen terugbetalingsverplichting studiekosten na opzegging in proeftijd door werkneemster. Geen sprake van “vrijwillig vertrek” zoals benoemd in studiekostenbeding, omdat werkneemster er niet op bedacht hoefde te zijn dat werkdagen gewijzigd werden naar voor hem onmogelijke tijdstippen.***

*Feiten*

Werkneemster is op 13 december 2019 in dienst getreden bij Kinderdagverblijf Chouchou B.V. (hierna: Chouchou) voor de bepaalde tijd van 18 maanden, in de functie van student-werkneemster pedagogisch medewerker. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat partijen een proeftijd overeenkomen van twee maanden. Partijen hebben naast de arbeidsovereenkomst een studieovereenkomst gesloten op 22 november 2019 waarin een terugbetalingsverplichting is opgenomen. Begin januari 2020, in de proeftijd, heeft werkneemster de arbeidsovereenkomst opgezegd. Partijen twisten over de vraag of werkneemster gehouden is € 2.975 aan studiekosten terug te betalen.

*Oordeel**Geldigheid studiekostenbeding*

De kantonrechter constateert dat Chouchou in de studieovereenkomst heeft aangegeven dat zij ervan uitgaat dat werkneemster na voltooiing van de studie nog twee jaar in dienst blijft. Daaruit blijkt voldoende van de periode waarbinnen zij baat heeft van de door werkneemster opgedane kennis en vaardigheden. Het studiekostenbeding voldoet ook aan het vereiste van de glijdende schaal. De terugbetalingsverplichting wordt in twee jaar te rekenen vanaf de voltooiing van de studie, geleidelijk in stappen van telkens 25% afgebouwd van 100% naar 0%. Na 24 maanden is geen terugbetaling meer opgenomen. Verder is de terugbetalingsverplichting ook duidelijk uiteengezet. Het gaat om terugbetaling van de door Chouchou gemaakte kosten (minus de reeds gedane inhoudingen). Niet valt in te zien wat daar onduidelijk aan is. Met het voorgaande komt de kantonrechter tot het oordeel dat het studiekostenbeding rechtsgeldig is.

*Vergoeding van studiekosten*

De kantonrechter constateert dat in de arbeidsovereenkomst geen vaste werktijden of -dagen zijn opgenomen. Partijen twisten er niet over dat tussen Chouchou en werkneemster is afgesproken dat zij maandagen, dinsdagen en vrijdagen zou werken. Omdat zij in het begin

een paar vrijdagen de dagopleiding zou volgen, was de afspraak dat zij in dat geval de donderdag zou komen werken. De vraag is of Chouchou van werkneemster kon verlangen dat zij daarnaast ook vaker buiten maandagen, dinsdagen en vrijdagen zou werken. Artikel 4.2 van de cao geeft daar ruimte toe, maar die ruimte is beperkt tot inzet op een tussen werkgever en werkneemster bij aanvang van het dienstverband afgesproken “extra roosterdag” in aanvulling op de afgesproken vaste roosterdagen. Uit de toelichting die Chouchou geeft bij het roosteren en de door haar verlangde inzet van werkneemster, lijkt naar voren te komen dat zij van mening is dat als zij tien dagen van tevoren de roosters kenbaar heeft gemaakt aan werkneemster, deze daar dan geen bezwaar tegen kan maken en dat Chouchou, in geval van bijvoorbeeld ziekte van medewerkers, ook binnen die tien dagen van werkneemster kan verlangen om akkoord te gaan met roosterwijzigingen op andere dagen dan de afgesproken extra roosterdag. Dat is echter niet conform de in artikel 4.2 cao opgenomen regeling. Daarmee is het de vraag of er sprake is van “vrijwillig vertrek van de werknemer”, een van de situaties die volgens de studieovereenkomst leiden tot een verplichting tot terugbetaling van de door de werkgever gemaakte studiekosten. In de studieovereenkomst is niet uitgelegd wat precies moet worden verstaan onder vrijwillig vertrek. De maatstaf voor de uitleg van afspraken tussen partijen is ooit geformuleerd door de Hoge Raad in het *Haviltex*-arrest. Uit de in de studieovereenkomst beschreven twee situaties die tot terugbetaling van studiekosten leiden – vrijwillig vertrek van de werknemer en onvoldoende functioneren door de werknemer – volgt dat dit omstandigheden zijn die de werknemer – in beginsel in ieder geval – in de hand heeft. De situatie waar het hier om gaat, is er een van een werkgever die in weerwil van gemaakte afspraken en van cao-bepalingen, van werkneemster vraagt om op andere dagen te komen werken, zonder dat daarover met werkneemster tot overeenstemming is gekomen. Dat is niet een situatie die werkneemster in de hand heeft, maar een die door Chouchou wordt veroorzaakt. Uit de arbeidsovereenkomst, de studieovereenkomst en hetgeen overigens door partijen naar voren is gebracht, heeft het studiekostenbeding ten doel de werkgever te beschermen tegen verlies van investering (in studiekosten) als gevolg van beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer vanwege een situatie die in de hand van de werknemer ligt. De kantonrechter overweegt dat werkneemster redelijkerwijs er niet op bedacht behoefde te zijn dat beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder de gegeven omstandigheden ook onder “vrijwillig vertrek van de werknemer” begrepen is. Daarvoor geven noch de teksten van de arbeidsovereenkomst en de studieovereenkomst noch de overige afspraken tussen partijen enig aanknopingspunt, althans daarvoor heeft Chouchou onvoldoende aangevoerd. Zoals werkneemster – onweersproken – heeft aangevoerd, was haar vertrek niet “vrijwillig” als bedoeld in de studieovereenkomst en had zij nu nog voor Chouchou gewerkt als deze de afspraken omtrent werkdagen was nagekomen. Gelet op het voorgaande komt de kantonrechter tot de conclusie dat geen sprake is van vrijwillig vertrek van werkneemster waardoor zij verplicht is studiekosten aan Chouchou terug te betalen. De vordering in conventie van Chouchou zal worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 29-07-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2021:8368

**Zaaknummer:** 8977514/21-963

**Rechters:** E.A.W. Schippers

**Advocaten:** A.M.M. Loohuis en O. Sahin

**Wetsartikelen:** 7:611 BW en 7:628 BW