

RECHTSPRAAK

Terugbetalingsregeling uit opleidingsovereenkomst is niet geldig wegens strijd met wettelijke regeling en onduidelijke regeling omtrent terugbetaling van de gemaakte studiekosten.*Feiten*

Werknemer is op 15 oktober 2020 bij werkgever in dienst getreden tegen een maandsalaris van € 836 per maand. Het salaris is per 1 september 2021 verhoogd naar € 1.229,47 bruto per maand. De schriftelijke leerarbeidsovereenkomst tussen partijen dateert van 11 februari 2021 en is aangegaan voor de duur van zeven maanden (vanaf 15 oktober 2020). Partijen sluiten op 11 februari 2021 ook een opleidingsovereenkomst waarin overeen wordt gekomen dat werkgever alle opleidingen, trainingen en cursussen zal bekostigen inclusief bijbehorende studiematerialen en dat werkgever gerechtigd is deze kosten terug te vorderen bij voortijdige uitdiensttreding van werknemer, ongeacht bij wie het initiatief tot beëindiging van de arbeidsrelatie ligt. Bovendien is opgenomen dat werkgever de studieschuld kwijt zal schelden indien het dienstverband na afronding van de opleiding, training of cursus minimaal vier jaar aaneengesloten heeft bestaan. Daarnaast is opgenomen dat werknemer bij tussentijdse beëindiging binnen twaalf maanden 100%, na twaalf maanden 75%, na 24 maanden 50% en na 36 maanden 25% van de totale studieschuld terug moet betalen. De leerarbeidsovereenkomst is na een eerdere verlenging verlengd voor bepaalde tijd tot en met 14 juli 2022. De arbeidsovereenkomst wordt uiteindelijk niet verlengd en hierdoor eindigt deze op 14 juli 2022. Het totaal uitgegeven bedrag aan studiekosten voor werknemer bedraagt op dat moment € 4.193,30. Een deel van dit bedrag (€ 1.124,37) is door werkgever verrekend met het salaris van werknemer. Werkgever vordert een verklaring voor recht dat werknemer op grond van de opleidingsovereenkomst de totale kosten is verschuldigd en werknemer te veroordelen de totale kosten minus het ingehouden deel aan salaris te betalen. Werknemer vordert onder meer dat de studiekosten niet verhaald kunnen worden en betaling van het ingehouden deel aan salaris.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit vaste jurisprudentie blijkt dat een contractuele regeling waarin is bepaald dat een werknemer studiekosten terug moet betalen in het geval de arbeidsovereenkomst tijdens of na de studieperiode eindigt, is toegestaan. Wel moet de periode zijn vastgesteld waarin de werkgever geacht wordt baat te hebben van de door de werknemer opgedane kennis en vaardigheden (de baatperiode) en moet de terugbetalingsverplichting tijdens die baatperiode evenredig verminderen zodat sprake is van een glijdende schaal. In de opleidingsovereenkomst van werknemer is aan de vereisten zoals

hiervoor opgenomen voldaan. Tevens heeft de Hoge Raad overwogen dat er voor een geslaagd beroep op een dergelijke bepaling geen strijd mag zijn met wettelijke bepalingen en dat de terugbetalingsregeling met voor de werknemer ernstige gevolgen duidelijk aan de werknemer uiteengezet moet zijn. Uit de opleidingsovereenkomst blijkt niet dat ook bij niet-verlenging van de arbeidsovereenkomst sprake is van een tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst. In de opleidingsovereenkomst is niets opgenomen over de aard van de afzonderlijke arbeidsovereenkomst en het feit dat de looptijd daarvan aanzienlijk korter is dan de baatperiode van vier jaar. Uit gespreksaantekeningen of ander bewijs blijkt niet dat werknemer is geïnformeerd dat de studiekosten moeten worden terugbetaald indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet zou worden verlengd. Tevens is van belang dat werknemer geen keuzemogelijkheid heeft gehad en hij niet anders kon dan akkoord gaan met de opleidingsovereenkomst waarin de studiekosten niet eens gespecificeerd zijn maar uitkomen op een bedrag van omstreeks vijf keer het brutomaandsalaris van werknemer die door werkgever binnen vier jaar worden teruggevorderd. Voorgaande is een ernstig financieel risico voor werknemer. Door deze constructie heeft werkgever de touwtjes in handen en heeft hij in grote mate invloed op de vraag of voor werknemer een terugbetalingsverplichting ontstaat. De terugbetalingsverplichting van werknemer is bovendien in strijd met de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WMM). Deze regeling is van openbare orde en afwijking hiervan leidt tot nietigheid. Als werknemer de gemaakte studiekosten van € 4.193,30 terug dient te betalen zou dat ertoe leiden dat het loon van werknemer over de 21 maanden dat het dienstverband heeft geduurd feitelijk met € 200 per maand wordt verminderd en daarmee lager wordt dan wettelijk is toegelaten. Ook dit staat in de weg aan (volledige) toewijzing van de vordering van werkgever. Voorgaande betekent dat werkgever ten onrechte een bedrag aan studiekosten op het loon van werknemer heeft ingehouden en werkgever dient dit bedrag aan werknemer terug te betalen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:5749

Zaaknummer: 10510191 UC EXPL 23-3343

Rechters: I.L. Rijnbout

Advocaten: T. van Liempd en T.C. Reintjes

Wetsartikelen: 7:625 BW