

RECHTSPRAAK

Koole Tankstorage Vondelingenplaat BV/werknemer

Er is niet voldaan aan de in de ‘Studieovereenkomst’ en de cao verbonden voorwaarde voor het ontstaan van een vorderingsrecht tot terugbetaling van studiekosten. Uitleg van het begrip ‘onvoldoende vordering’.

Werknemer is op grond van een arbeidsovereenkomst voor zes maanden in dienst getreden bij Koole Tankstorage Vondelingenplaat BV (hierna: Koole). In de ‘Studieovereenkomst’ en de cao Koole is een beding opgenomen waarbij de werknemer wordt verplicht de volledige studiekosten ad € 2.979,51 terug te betalen aan de werkgever indien er sprake is van onvoldoende vordering. Koole heeft de studiekosten verrekend met het loon van werknemer over de maanden juni, juli en augustus 2013, omdat volgens Koole sprake was van onvoldoende vordering. De arbeidsovereenkomst van werknemer is beëindigd per 17 augustus 2013. Werknemer vordert terugbetaling van de studiekosten door Koole. De kantonrechter heeft Koole veroordeeld om € 2.979,51 te betalen aan werknemer wegens onterechte inhoudingen op het loon. Tegen dit vonnis komt Koole in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Voorop wordt gesteld dat het Koole, als ‘praktijkbedrijf’, was die ingevolge de rechtsrelatie tussen partijen het oordeel zou vellen of werknemer voldoende vorderingen maakte. Daarbij kwam Koole vanzelfsprekend een mate van beoordelingsvrijheid toe. Omdat het oordeel dat sprake was van onvoldoende vorderingen in de hiervoor bedoelde zin tot gevolg zou hebben dat werknemer studiekosten zou moeten vergoeden aan Koole, diende Koole wel met de nodige zorgvuldigheid te handelen bij de beoordeling van het functioneren van werknemer. Koole heeft niet duidelijk gemaakt welke normen zij nu exact hanteert bij de beoordeling van het functioneren van leerlingen zoals werknemer en aan welke eisen werknemer (minstens) moest voldoen om te kunnen spreken van ‘voldoende vordering’. In de ‘Studieovereenkomst’ noch in de cao is het begrip ‘voldoende vordering’ gedefinieerd. Tegen de achtergrond van het door Koole gehanteerde ‘tussentijds beoordelingsformulier’ en de daarin opgenomen cijferschaal van 1 tot en met 10, moet het er bij een uitleg naar objectieve maatstaven voor worden gehouden dat van ‘voldoende vordering’ sprake is als het eindoordeel in het functioneringsformulier een (afgeronde) zes bedraagt. Het is evident dat het functioneren van werknemer in de ogen van de beoordelaars begin juni 2013 niet aan de maat was. Het eindoordeel kwam uit op het cijfer 4,6. Het is dan ook niet verwonderlijk dat Koole er op dat moment een hard hoofd in had dat werknemer zijn

presteren in de resterende circa twee maanden fors kon verbeteren. Dat zij toen met werknemer de afspraak heeft gemaakt om alvast te starten met het terugbetalen van studiekosten, mocht het functioneren van werknemer niet ingrijpend verbeteren, is begrijpelijk. Zoals Koole in een gesprek met werknemer heeft medegedeeld wenste zij zo te voorkomen dat werknemer in of na augustus 2013, als de relatie beëindigd zou worden, in betalingsproblemen zou komen. In datzelfde gesprek heeft Koole gezegd dat werknemer nog twee maanden de gelegenheid zou hebben om te laten zien dat hij wel goed kon functioneren, door initiatief te tonen. Kortom, deze beoordeling was nadrukkelijk niet een eindbeoordeling; werknemer mocht erop vertrouwen dat hij zich in de resterende periode zou kunnen verbeteren, ook al werd met het terugbetalen van de door Koole voor werknemer betaalde studiekosten een aanvang gemaakt. De tweede beoordeling van werknemer is aanzienlijk beter dan de eerste beoordeling van 4 juni 2013. Het eindoordeel komt dit keer uit op 5,6. Met inachtneming van de zojuist behandelde uitleg van het studiekostenbeding uit de ‘Studieovereenkomst’ en artikel 18 van de cao, komt het hof tot het oordeel dat deze beoordeling bevestigt dat werknemer voldoende vordering(en) heeft geboekt. Over de volle breedte heeft hij immers een, weliswaar magere, afgeronde voldoende (5,6 wordt afgerond tot: zes) gescoord. Die conclusie wordt nog versterkt door de constatering dat uit niets blijkt dat werknemer in de drie op 19 juni 2013 expliciet aan de orde gestelde verbeterpunten geen progressie heeft geboekt; de tekst van het beoordelingsformulier doet eerder het tegendeel vermoeden. Met dit eindoordeel en de puntsgewijze motivering is niet, en zeker niet zonder een nadere deugdelijke motivering – die ontbreekt – te rijmen de opmerking van de beoordelaar dat de vooruitgang van werknemer onvoldoende zou zijn. Volgt bekrachtiging van het bestreden vonnis.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 23-08-2016

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2016:2393

Zaaknummer: 200.171.402/01

Rechters: H.J. Vetter, F. Damsteegt-Molier en J. Montijn

Advocaten: R.L.J. van der Meer en C.C. Wijburg

Wetsartikelen: 18 cao Koole