

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Werkgeefster vordert van accountmanager een bedrag van € 14.110,79 ter zake van studiekosten na tussentijdse opzegging door werknemer. Afwijzing vordering omdat geen sprake is van een rechtsgeldig overeengekomen studiereglement.

Feiten

Op 12 november 2015 heeft werknemer een arbeidsovereenkomst voor de duur van acht maanden ondertekend. Werknemer is vervolgens van 1 december 2015 tot 1 februari 2016 bij werkgeefster in dienst geweest in de functie van accountmanager. Bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst heeft werknemer een exemplaar van het arbeidsreglement d.d. 1 mei 2014 in ontvangst genomen en een studiereglement d.d. 1 januari 2015 ondertekend. Op 8 juli 2016 heeft werknemer ingestemd met een verlenging van de arbeidsovereenkomst voor twaalf maanden. Partijen zijn tevens een provisieregeling overeengekomen. Op 15 december 2016 heeft werknemer het dienstverband bij werkgeefster opgezegd per 1 februari 2017. De opzegging is door werkgeefster bevestigd bij brief van 19 december 2016. Werkgeefster heeft op de eindafrekening een bedrag van € 889,21 netto ingehouden ter zake van studiekosten. Bij factuur d.d. 29 maart 2017 heeft werknemer een bedrag van € 14.110,79 ter zake van studiekosten bij werknemer in rekening gebracht. Werkgeefster vordert veroordeling van werknemer tot betaling van € 14.110,79.

Oordeel

Kern van het geschil betreft de vraag of werkgeefster op terechte gronden aanspraak maakt op vergoeding van de gestelde intern genoten opleiding. Vooropgesteld wordt dat het een werkgeefster is toegestaan met een werknemer afspraken te maken over een eventuele terugbetaling van studiekosten. Deze bevoegdheid is echter niet onbeperkt. Zij wordt begrensd door wettelijke betalingen, door de eisen van goed werkgeverschap en de norm van artikel 6:248 BW. Conform het Muller/Van Opzeeland-arrest (HR 10 juni 1983, NJ 1983, 796) dient een studiekostenbeding aan een aantal criteria te voldoen, te weten: (1) het dient de tijdsspanne vast te stellen gedurende welke de werkgever geacht wordt baat te hebben van de door de werknemer tijdens diens studiewerkzaamheden verworven kennis en vaardigheden; (2) het dient te bepalen dat de werknemer, indien de dienstbetrekking tijdens of onmiddellijk na afloop van de studieperiode eindigt, het loon over die periode aan de werkgever zal moeten terugbetalen; en (3) de terugbetalingsverplichting dient te verminderen naar evenredigheid van het voortduren van de dienstbetrekking gedurende de onder (1) bedoelde tijdsspanne.

Aan het derde vereiste voldoet het tussen partijen gesloten studiereglement niet. Zoals de kantonrechter uit het studiereglement begrijpt, betaalt een werknemer óf alles terug, óf 33,3 procent of niets (na drie jaren). Dit is geen glijdende schaal naar evenredigheid. Er is geen sprake van een rechtsgeldig overeengekomen studiereglement. De vordering gegrond op het studiereglement dient daarom te worden afgewezen. Daargelaten het voorgaande overweegt de kantonrechter nog dat nu in het studiereglement een gefixeerd bedrag aan studiekosten is opgenomen, dit onverlet laat dat werkgeefster door haar gemaakte studiekosten voor werknemer genoegzaam met stukken dient te onderbouwen. Deze onderbouwing ontbreekt en is ter zitting is, hoewel werkgeefster daarnaar is gevraagd, onvoldoende verklaard en/of aangetoond.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 14-03-2018

Zaaknummer: