

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Werknemer moet de kosten die werkgeefster heeft voorgesloten voor de opleiding op grond van de opleidingsovereenkomst terugbetalen. Hierin is bepaald dat werknemer als hij uit dienst treedt de opleidingskosten moet terugbetalen. Dat werknemer via een ander uitzendbureau via werkgeefster weer werkzaam is bij bedrijf X, maakt niet dat hij in dienst is bij werkgeefster.

Feiten

Partijen hebben een opleidingsovereenkomst gesloten, waarbij werkgeefster de kosten voor de opleiding tot buschauffeur van werknemer voorschiet. Werknemer heeft de opleiding gevolgd en afgemaakt, waarna hij voor werkgeefster is gaan werken. Na 26 maart 2017 heeft werknemer niet meer (direct) voor werkgeefster gewerkt. Werkgeefster vordert de kosten voor de opleiding terug. In reconventie vordert werknemer alsnog uitbetaling van zijn lijnverkenningssuren en volgens hem onterecht verrekende vakantieturen, plus andere zaken.

Oordeel

In de opleidingsovereenkomst is bepaald dat werkgeefster de kosten voor de opleiding voorschiet. Werknemer betaalt zijn eigen bijdrage (de opleidingskosten min een bijdrage van werkgeefster van € 500) in delen terug door inhoudingen op zijn loon. De eigen bijdrage blijft werknemer altijd verschuldigd, hetzij via periodieke inhoudingen op het loon, hetzij ineens wanneer werknemer geen werk meer voor werkgeefster verricht. Voor het terugbetalen van de eigen bijdrage in één keer is dus alleen relevant óf werknemer nog werkzaamheden uitvoert voor werkgeefster. De kantonrechter gaat ervan uit dat het detachingscontract tussen werknemer en werkgeefster is geëindigd per 5 juni 2017. Dat werknemer wellicht via een ander uitzendbureau via werkgeefster weer bij bedrijf X werkt kan zo zijn, maar dat betekent niet dat werknemer (nog steeds) in dienst is bij werkgeefster. Werkgeefster kan de opleidingskosten terugvorderen. Op grond van de opleidingsovereenkomst verliest werkgeefster het recht om haar bijdrage aan de opleiding terug te vorderen wanneer zij niet heeft voldaan aan haar inspanningsverplichting om werknemer voor 32 uur per week aan het werk te houden. Werknemer voert aan dat werkgeefster hem te weinig werk heeft geboden, dat hij vervolgens heeft afgesproken om dan 16 uur te gaan werken en ondertussen een andere (tweede) baan te zoeken en dat toen hij die tweede baan gevonden had, werkgeefster op die afspraak terugkwam. Werkgeefster heeft onvoldoende aangevoerd hoe zij aan haar

inspanningsverplichting heeft voldaan. Dit verweer van werknemer slaagt aldus. Ten aanzien van de vordering in reconventie oordeelt de kantonrechter dat werknemer recht heeft op een vergoeding van zijn lijnverkenningssuren. Het kan zijn dat werkgeefster de declaraties van werknemer niet heeft ontvangen, maar dat wil niet zeggen dat werknemer daarmee zijn recht op vergoeding verliest. Werknemer heeft in deze procedure alsnog precies aangegeven wanneer hij hoeveel uren heeft besteed en op welke lijnen. Er is geen reden waarom werkgeefster die uren niet alsnog zou moeten vergoeden. De overige vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-08-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:3855

Zaaknummer: 7427594 UC EXPL 18-14407

Rechters: P. Dondorp

Wetsartikelen: 6:96 BW en 6:119 BW