

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft niet verwijtbaar gehandeld zoals bedoeld in het studiekostenbeding en is dan ook – na het van rechtswege eindigen van zijn arbeidsovereenkomst – niet gehouden de studiekosten terug te betalen.

Feiten

Werknemer is van 1 maart 2017 tot en met 31 december 2017 in dienst geweest van HSB op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. In de arbeidsovereenkomst is een studiekostenbeding opgenomen. Op 28 juni 2017 hebben partijen een ‘overeenkomst inzake gebruik service auto van de werkgever’ gesloten. Hierin is bepaald dat indien zou blijken dat werknemer de auto in strijd met het verbod op privégebruik had gebruikt, HSB met onmiddellijke ingang en eventueel met terugwerkende kracht diens fiscale loon kon verhogen en werknemer aan HSB een direct opeisbare boete van € 5.000 verschuldigd was. HSB heeft op haar beurt bij de indiensttreding van werknemer de opleidingskosten overgenomen en aan FMJ – de vorige werkgever van werknemer – betaald. HSB heeft € 8.970,18 besteed aan cursussen die werknemer gedurende zijn dienstverband met HSB heeft gevolgd. Op 13 oktober 2017 hebben partijen een gesprek over het functioneren van werknemer gevoerd, waarbij HSB werknemer o.a. heeft aangesproken op diens privégebruik van de bedrijfswagen. Hiervoor heeft werknemer van HSB een officiële waarschuwing gekregen. HSB heeft werknemer bovendien een boete opgelegd van € 5.000 in verband met diens privégebruik van de bedrijfswagen. Op 24 november 2017 heeft HSB aan werknemer mondeling aangezegd dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen op 31 december 2017 van rechtswege zou eindigen en niet verlengd zou worden. Bij brief van 2 januari 2018 heeft HSB aanspraak gemaakt op betaling van de opleidingskosten (€ 17.800) en de cursuskosten (tot een bedrag van € 2.803,18). In eerste aanleg heeft HSB betaling van de opleidings- en cursuskosten gevorderd. De kantonrechter heeft dit tot een bedrag van € 14.351,32 toegewezen. Werknemer komt op tegen de beschikking.

Oordeel

Beoordeeld dient te worden of werknemer in de gegeven omstandigheden op grond van artikel 9 van de arbeidsovereenkomst gehouden is om de opleidingskosten en cursuskosten aan HSB terug te betalen. Het hof is van oordeel dat de kantonrechter op goede gronden artikel 9 heeft uitgelegd, namelijk dat taalkundig gezien HSB zich voor wat betreft de opleidingskosten noch de cursuskosten kan beroepen op artikel 9 van de arbeidsovereenkomst; deze bepaling regelt slechts twee situaties die zien op omstandigheden

die zich op de langere termijn zouden kunnen voordoen (het niet-halen van het diploma in 2019 en het verbreken van de arbeidsrelatie binnen drie jaar) en aldus ná het van rechtswege eindigen van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd per 31 december 2017. Met dit artikel lijkt dus te zijn beoogd een regeling te treffen voor het geval de arbeidsovereenkomst na die datum zou zijn voortgezet. Zoals de kantonrechter in het bestreden vonnis heeft overwogen, gaat het voor de uitleg van artikel 9 echter niet alleen om de letterlijke bewoordingen maar ook om de zin die partijen in de gegeven omstandigheden over en weer redelijkerwijs aan deze bepaling mochten toekennen en om hetgeen zij te dien aanzien redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten, waarbij rekening dient te worden gehouden met alle bijzondere omstandigheden van het geval. Voor het aannemen van een verplichting tot terugbetaling dient, gezien de redactie van artikel 9 van de arbeidsovereenkomst, de voorwaarde te gelden dat werknemer op verwijtbare wijze aanleiding heeft gegeven tot het doen eindigen van de arbeidsovereenkomst zonder verlenging. Het hof is van oordeel dat daarvan geen sprake is geweest. Dat werknemer qua prestaties en gedrag mogelijk niet aan de verwachtingen van HSB heeft voldaan, acht het hof daarvoor onvoldoende. Onweersproken is verder dat werknemer de verwijten over zijn communicatiestijl pas op 13 oktober 2017 te horen heeft gekregen. HSB heeft niet gesteld dat werknemer daarna in die communicatiestijl heeft volhard. Nu HSB ervoor gekozen heeft om op basis van de op 13 oktober 2017 meegedeelde argumenten de arbeidsovereenkomst niet te verlengen, kan dit daarom niet worden aangemerkt als een einde van de arbeidsovereenkomst waartoe werknemer op verwijtbare wijze aanleiding heeft gegeven. Dientengevolge was werknemer op grond van artikel 9 van de arbeidsovereenkomst niet gehouden om de opleidingskosten aan HSB terug te betalen. Ook voor de cursuskosten geldt dat niet kan worden geoordeeld dat werknemer op verwijtbare wijze aanleiding heeft gegeven tot het doen eindigen van de arbeidsovereenkomst zonder verlenging. Uit het voorgaande volgt dat de arbeidsovereenkomst HSB geen grondslag gaf om de opleidingskosten en de gevorderde cursuskosten terug te vorderen van werknemer. Het hof is in dit licht van oordeel dat HSB evenmin enig recht op terugbetaling van die kosten kan gronden op de beweerdelijke betalingstoezegging van werknemer. In het midden kan blijven welke bewoordingen werknemer exact heeft gebruikt omdat HSB niet heeft gesteld dat werknemer in het gesprek uitdrukkelijk en ondubbelzinnig heeft ingestemd met betaling van de opleidingskosten en cursuskosten terwijl een dergelijke betaling in de desbetreffende situatie (te weten: na ommekomst van het bepaaldetijdcontract) in de arbeidsovereenkomst in het geheel niet was voorzien. Het hof acht deze gang van zaken ook niet aannemelijk geworden.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 27-07-2021

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2021:1529

Zaaknummer: 200.259.340/01

Rechters: F.J. Verbeek, M.J. van Cleef-Metsaars en M.Th. Nijhuis

Advocaten: N.C.A. Elias-Boots en E.E.P. Gosling-Verheijen

Wetsartikelen: