

RECHTSPRAAK

Uitzendkracht hoeft opleidingskosten niet terug te betalen. De afgesloten opleidingsovereenkomst is rechtsgeldig, maar werkgever kan geen geslaagd beroep hierop doen omdat werkgever de (financiële) consequenties vooraf onvoldoende duidelijk heeft gemaakt.

Feiten

Op 3 december 2019 hebben Olympia Uitzendbureau B.V. (hierna: Olympia) en werknemer een opleidingsovereenkomst met elkaar gesloten. In deze opleidingsovereenkomst is onder meer een bepaling opgenomen over de opleidingskosten. In de periode tussen december 2019 en december 2020 heeft werknemer de rijopleiding voor het behalen van zijn C- en CE-rijbewijs gevolgd en deze rijbewijzen ook behaald. Olympia heeft de kosten voor deze opleiding betaald. Op 19 mei 2021 hebben werknemer en Olympia een eerste uitzendovereenkomst (fase A) gesloten, voor een opdracht bij GCA. De uitzendovereenkomst is aangegaan voor 8 uur per week tegen een (basis)uurloon van € 13,13 bruto. De uitzendovereenkomst zou op 26 mei 2021 in werking treden. Op 25 mei 2021 werd werknemer om 8.30 uur bij GCA verwacht voor een 'meerijdag'. Omdat werknemer pas na 9.00 uur aankwam en geen contact had opgenomen met GCA om zijn vertraging te melden, is hij door GCA direct weer naar huis gestuurd en heeft GCA de opdracht (met betrekking tot werknemer) met Olympia beëindigd. Op 8 juni 2021 hebben werknemer en Olympia een tweede uitzendovereenkomst (fase A) gesloten, voor een opdracht bij Brood- en Banketbakkerij H.B. De Paauw B.V. Ook deze uitzendovereenkomst is aangegaan voor 8 uur per week. Op 2 augustus 2021 heeft werknemer de uitzendovereenkomst met Olympia per 3 augustus 2021 beëindigd. Nog diezelfde middag antwoordt Olympia aan werknemer onder meer: "(...) Weet dat wanneer je ontslag neemt, je jouw studiekosten (gedeeltelijk) moet terug betalen." Op 27 september 2021 heeft Olympia werknemer bericht dat hij een bedrag aan studieschuld van € 8.416,82 moet betalen. Werknemer heeft ter zake van de studiekosten niets aan Olympia betaald. In deze procedure staat de vraag centraal of werknemer op grond van de opleidingsovereenkomst de studiekosten dient te betalen.

Oordeel

De opleidingsovereenkomst is op zichzelf rechtsgeldig, omdat deze voldoet aan de eisen die de Hoge Raad in zijn arrest *Muller/Van Opzeeland* heeft geformuleerd. In de overeenkomst staat wat de baatperiode is (de periode waarin Olympia geacht wordt baat te hebben bij de door de opleiding opgedane kennis en vaardigheden). Ook is sprake van een glijdende schaal,

omdat de verplichting van werknemer tot terugbetaling van de opleidingskosten geleidelijk wordt afgebouwd. De Hoge Raad heeft bijkomende voorwaarden gesteld voor een geslaagd beroep op een (op zichzelf rechtsgeldig) studiekostenbeding. Een van die voorwaarden is dat de terugbetalingsregeling, met de voor de werknemer ernstige consequenties, duidelijk aan de werknemer uiteengezet moet zijn. De kantonrechter oordeelt dat daaraan is niet voldaan. In de opleidingsovereenkomst staat dat de opleidingskosten maximaal € 10.000 zullen bedragen en op de bij de overeenkomst behorende bijlage staan wel bedragen genoemd, maar uit de overeenkomst blijkt niet welke onderdelen van die bijlage tot de opleiding van werknemer behoren en welke niet. Het had op de weg van Olympia gelegen om de kosten duidelijk(er) in de opleidingsovereenkomst tot uitdrukking te brengen, door het opnemen van het voor hem gekozen lespakket en daarmee het geldende minimumbedrag en eventuele kosten voor herexamens. Nu is werknemer pas voor het eerst op 27 september 2021 bekend geworden met de totale kosten van de opleiding. De opleidingsovereenkomst is bovendien volledig door Olympia voorgeschreven. Werknemer had geen andere keuze dan de overeenkomst accepteren, als hij in aanmerking wilde komen voor de functie waarop hij solliciteerde, bij GCA. Hij moest daarmee ook akkoord gaan met kosten die konden oplopen tot een bedrag van € 10.000, zonder dat al sprake was van een arbeidsovereenkomst waarmee werknemer zekerheid had dat hij deze opleidingskosten binnen een redelijke termijn van zijn loon zou kunnen terugbetalen. Dit klemmt temeer nu Olympia werknemer na het afronden van de opleiding een uitzendovereenkomst voor slechts 8 uur per week heeft aangeboden, met een basisloon van € 13,13 (en in de tweede overeenkomst € 13,33) bruto per uur. Dit komt erop neer dat als werknemer daadwerkelijk maar 8 uur per week zou zijn ingezet, hij pas na bijna 8 jaar werken het bedrag van € 10.000 (bruto) zou hebben verdiend. Het lag op de weg van Olympia om werknemer duidelijk te wijzen op het risico dat hij liep. Een mondelinge toelichting, zoals Olympia stelt dat zij die heeft gegeven, is daarvoor niet genoeg.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-01-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:174

Zaaknummer: 9992812 CV EXPL 22-21186

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: S.F. Melissen en N. Vis

Wetsartikelen: