



Redelijk werkgeverschap. Invulling van arbeidsvoorwaarde indien situatie ontstaat is waarmee bij aangaan arbeidsovereenkomst geen rekening is gehouden.

ECLI:NL:GHSHE:2017:317

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst met een werkgever is afgesproken dat de werkgever de schoolkosten van de schoolgaande kinderen (zoon en dochter) van werknemer zal vergoeden.

De kinderen maken het lager onderwijs af en gaan vervolgens over op het voortgezet onderwijs. Bovendien lopen de kosten ineens sterk op nu werknemer de zoon op een internationale school voor voortgezet onderwijs laat studeren en hij voor zoon en dochter bovendien € 200,= per maand claimt wegens noodzakelijke bijlessen en onderwijsbegeleiding.

Rechten: Beide partijen hebben bij het maken van een afspraak over de schoolkosten van de kinderen van werknemer niet hebben gedacht aan (en dus niet gesproken over) de kosten voor voortgezet onderwijs. De afspraak over de vergoeding van schoolkosten maakt onderdeel uit van de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst.

Wanneer binnen het verband van de arbeidsovereenkomst een geschil ontstaat over de toepasselijke arbeidsvoorwaarden, dient bij het zoeken naar een oplossing voor dat geschil in acht te worden genomen dat partijen zich over en weer jegens elkaar hebben te gedragen als een goed werknemer en goed werkgever.

Werkgever heeft aan werknemer een voorstel gedaan waaruit volgt – en werknemer ook heeft mogen begrijpen - dat zij bereid is om tot op zekere hoogte de schoolkosten (ook die van de middelbare school) te blijven vergoeden.

Het hof is van oordeel dat werkgever, wanneer zij als onderdeel van de arbeidsvoorwaarden gedurende de schooljaren 2008/2009 tot en met 2013/2014 bijdragen in de schoolgelden heeft voldaan, handelt in strijd met het goed werkgeverschap door de vergoeding van schoolgelden volledig te staken op het moment waarop de kosten sterk oplopen door plaatsing van één van de kinderen op een internationale school voor middelbaar onderwijs.

Kennelijk was ook werkgever van mening dat het volledig staken van de vergoeding niet redelijk was, gelet op het voorstel aan werknemer om deze kosten tot een maximum van € 8.000,= per jaar te blijven vergoeden.



Anderzijds is de keuze voor een bepaalde vorm van middelbaar onderwijs een keuze die de ouders van de kinderen maken, waarbij van werknemer als goed werknemer mag worden verwacht dat hij in overleg treedt met werkgever over de financiële consequenties van een bepaalde keuze. Wanneer die keuze met zich brengt dat de kosten voor het onderwijs sterk oplopen, terwijl deugdelijke alternatieven voorhanden zijn die voor werkgever minder kosten met zich meebrengen, mag hij niet zonder meer verwachten dat werkgever de volledige schoolgelden blijft vergoeden.

Werknemer mocht er inderdaad op vertrouwen dat werkgever de vergoeding van schoolgelden na het doorlopen van de basisschool niet volledig zou staken. De vraag is dan tot welk bedrag die aanspraak bestaat.

Bij de beantwoording van deze vraag neemt de rechter het aanbod van werkgever als uitgangspunt. Dat aanbod berust op de kennelijk gegroeide praktijk, volgens welke werkgever vanaf het schooljaar 2010/2011 ongeveer een bedrag van € 8.000,= per jaar aan kosten vergoedde.

Voor het schooljaar 2013/2014 heeft deze € 8.050,= betaald aan schoolgeld voor dochter . Het aanbod van werkgever sluit aan op de gegroeide praktijk en komt niet onredelijk voor. Daarbij neemt de rechter in zijn oordeel mee dat geen bijzondere feiten of omstandigheden zijn aangevoerd of gebleken op grond waarvan de kinderen van werknemer geen ander middelbaar onderwijs zouden kunnen volgen dan aan een relatief dure internationale school.

Uitgaande van de redelijkheid van het aanbod van werkgever om € 8.000,= per jaar te vergoeden voor de dochter is dit bedrag ook redelijk voor de kosten van de zoon over 2013/2014.

Inmiddels volgen beide kinderen vanaf het schooljaar 2015/2016 Nederlands middelbaar (tweetalig) onderwijs en bedraagt het schoolgeld ten bate van deze opleiding € 500,= per kind per jaar bedraagt. Gelet op de vaststelling dat partijen in het verleden zijn overeengekomen dat werkgever de "tuition fees" ten bate van de kinderen zou voldoen, wat het hof leest als "het te betalen schoolgeld", en de omvang van deze gelden, zoals nu door werkgever verschuldigd, het eerder door werkgever gedane aanbod niet overtreffen, komt het hof tot het oordeel dat werknemer van zijn werkgever als redelijk werkgever mag verlangen dat hij deze kosten (schoolgeld voor Nederlands middelbaar tweetalig onderwijs) blijft vergoeden.

Voort betaalt werknemer voor de beide kinderen tezamen ook nog een bedrag van ongeveer € 200,= per maand wegens noodzakelijke bijlessen en onderwijsbegeleiding. Over dergelijke kosten is nooit een afspraak is gemaakt.

Het hof merkt op dit punt op dat het aanbod van werkgever in december 2008 zag op "tuition fees" (schoolgelden) en niet op bijkomende kosten als bijlessen, examentraining, huiswerkbegeleiding of andere onderwijsbegeleiding. Op dergelijke kosten heeft werknemer



uitspraak van de week

nimmer aanspraak kunnen maken. Het hof ziet dan ook geen aanleiding om werkgever nu gehouden te achten tot het vergoeden van (een deel van) die kosten.