



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Het studiekostenbeding

Tijd voor een wettelijke regeling

Zekic, N.

Publication date

2010

Document Version

Final published version

Published in

TRA

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Zekic, N. (2010). Het studiekostenbeding: Tijd voor een wettelijke regeling. *TRA*, 2(4), 5-10. Article 35.

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

TRA 2010, 35

Het studiekostenbeding - tijd voor een wettelijke regeling

Mr. N. Zekic , datum 01-04-2010

Datum	01-04-2010
Auteur	Mr. N. Zekic [1]
JCDI	JCDI:ADS240871:1
Vakgebied(en)	Arbeidsrecht / Arbeidsovereenkomstenrecht
Wetgeving	Boek 7 BW art. 611; Boek 6 BW art. 248; Boek 7 BW art. 653;

Van werkgevers en werknemers wordt tegenwoordig verwacht dat ze tijdens het dienstverband investeren in de inzetbaarheid van de werknemer. Dat kan bij uitstek door middel van scholing. Er zijn echter nog veel onduidelijkheden rondom de terugbetaling van studiekosten bij het einde van de dienstbetrekking. Het is aan te raden dat partijen duidelijker afspraken maken over studiekosten dan tot nu toe vaak gebeurt. Dat kan bevorderd worden door een wettelijke regeling.

Van werkgevers en werknemers wordt tegenwoordig verwacht dat ze tijdens het dienstverband investeren in de inzetbaarheid van de werknemer. Dat kan bij uitstek door middel van scholing. Er zijn echter nog veel onduidelijkheden rondom de terugbetaling van studiekosten bij het einde van de dienstbetrekking. Het is aan te raden dat partijen duidelijker afspraken maken over studiekosten dan tot nu toe vaak gebeurt. Dat kan bevorderd worden door een wettelijke regeling.

1 Inleiding

Van werkgevers en werknemers wordt tegenwoordig verwacht dat ze tijdens het dienstverband investeren in de inzetbaarheid van de werknemer.^[1] Dat kan bij uitstek door middel van scholing. Scholing neemt dan ook een sleutelpositie in binnen het huidige arbeidsmarktbeleid.^[2] Dat er daadwerkelijk steeds meer wordt geïnvesteerd in scholing van werknemers, bewijzen de gestegen scholingsuitgaven door het bedrijfsleven.^[3] Wanneer een werkgever een kostbare opleiding financiert, zal hij willen voorkomen dat de werknemer spoedig na voltooiing van de opleiding het bedrijf verlaat. Daarom wordt er vaak een zogenoemd studiekostenbeding in de arbeidsovereenkomst opgenomen. Dat houdt dan in dat de werknemer bij het verlaten van de organisatie (een deel van) de opleidingskosten terugbetaalt.

Het studiekostenbeding is niet in de wet geregeld. Wel verschijnt er steeds meer jurisprudentie over dit onderwerp.^[4] Het is ook een relevant onderwerp vanwege de bovengenoemde ontwikkelingen in de maatschappij. Dit artikel beoogt daarom na te gaan of het wenselijk is dat er een nadere (wettelijke) regeling van het studiekostenbeding komt. Om die vraag te beantwoorden zal in het eerste gedeelte besproken worden wat een studiekostenbeding is en hoe het in de rechtspraak wordt getoetst. Daarbij zal aangegeven worden op welke punten op dit moment nog onduidelijkheden bestaan. Vervolgens zal in het tweede gedeelte worden ingegaan op de vraag hoe in de literatuur wordt gedacht over een wettelijke regeling en welke opvattingen in de maatschappij bestaan over scholing en mobiliteit van werknemers. Ten slotte komt de vraag aan de orde of het nodig is om het studiekostenbeding wettelijk te regelen en zo ja, in welke vorm.

2 Wat is een studiekostenbeding?

Wanneer een werknemer op kosten van de werkgever een opleiding volgt, wordt dikwijls een studiekostenbeding opgenomen in de arbeidsovereenkomst. In een dergelijk beding staat dan dat, indien de arbeidsovereenkomst binnen een bepaalde tijd eindigt, de werknemer de loon- en/of studiekosten moet terugbetalen over de tijd waarin hij de opleiding heeft genoten. Zulke afspraken over de terugbetaling van studiekosten komen in alle soorten en maten voor. Een studiekostenbeding (soms ook studiekostenregeling genoemd) kan ook in een aparte studieovereenkomst, het personeelsreglement of de cao staan.

Zoals eerder gezegd, is in het Burgerlijk Wetboek niets geregeld over de terugbetaling van studiekosten bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst en geldt in beginsel de contractsvrijheid als uitgangspunt. Er zijn wel voorwaarden in de jurisprudentie ontwikkeld waar een studiekostenbeding aan moet voldoen. De Hoge Raad heeft in 1983 in het *Muller/Van Opzeeland*-arrest^[5] geoordeeld dat een studiekostenbeding in beginsel toelaatbaar is, aangezien een werkgever alleen zal investeren in een werknemer indien hij er zelf baat bij heeft. Het systeem van de wet verzet zich niet, ook niet (zonder meer) tegen een financiële regeling van de studiekosten. Er dient wel rekening te worden gehouden met, kort samengevat, de volgende, aspecten:

- a de regeling 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, en
- b de terugbetalingsverplichting dient gedurende dit tijdvak naar evenredigheid te verminderen (dit wordt de glijdende schaal genoemd).

Daarnaast noemt de Hoge Raad nog drie beperkende omstandigheden voor de rechtsgeldige toepassing van het studiekostenbeding. De Hoge Raad oordeelt dat bijzondere wettelijke bepalingen, zoals die van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, aan een dergelijke financiële regeling tussen partijen wettelijke grenzen kunnen stellen. Bovendien moeten de voor de werknemer 'zo ernstige' consequenties duidelijk worden uiteengezet. Tot slot zou de werkgever in strijd met de redelijkheid en billijkheid handelen, als hij de werknemer op grond van de getroffen regeling aan terugbetaling van ontvangen loonbedragen houdt, wanneer hij zelf het initiatief tot beëindiging van de dienstbetrekking van de werknemer heeft genomen.

3 De ontwikkeling van de jurisprudentie

Hoewel het *Muller/Van Opzeeland*-arrest uitsluitend zag op terugbetaling van 'gewone' loonkosten, zijn de genoemde vereisten in latere jurisprudentie gewoonlijk analoog toegepast op terugbetaling van opleidingskosten.^[6] Studiekostenbedingen die aan de bovenstaande voorwaarden voldoen, worden doorgaans rechtsgeldig geacht. Jurisprudentieonderzoek leert echter dat de door de Hoge Raad gestelde voorwaarden niet altijd terugkomen in de lagere rechtspraak.^[7] Vooral uit de recentere rechtspraak blijkt dat sommige rechters de voorwaarden uit het *Muller/Van Opzeeland*-arrest alleen willen toepassen bij bedingen die zien op terugbetaling van loonkosten. Het arrest van Hof 's-Gravenhage van 17 februari 2009 is van dit laatste een duidelijk voorbeeld.^[8] Een werknemer krijgt een arbeidscontract voor de bepaalde tijd van een jaar. In de arbeidsovereenkomst is een studiekostenbeding opgenomen. Dit beding houdt in dat alle opleidingen die verplicht gevolgd dienen te worden, betaald zullen worden door de werkgever, met dien verstande dat een en ander wordt verrekend bij beëindiging van het dienstverband. Per jaar wordt 20% verrekend. Na afloop van het dienstverband verlengt de werkgever de arbeidsovereenkomst niet en maakt hij aanspraak op betaling van de kosten van de opleiding door werknemer. Het hof oordeelt dat de toepassing van het studiekostenbeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar is, ook al heeft de werkgever ervoor gekozen het contract niet te verlengen. Van belang is volgens het hof dat de opleiding voor de werknemer tot een betere arbeidsmarktpositie zou kunnen leiden, ook al geeft deze aan dat hij daar in zijn huidige baan geen baat bij heeft.

Het hof verwerpt hier uitdrukkelijk het beroep van de werknemer op de criteria toegepast in *Muller/Van*

Opzeeland: 'In voormeld arrest ging het om een situatie waarin een werknemer verplicht was om tijdens werktijd een opleiding te volgen en betrof het de terugbetaling van het over die studieperiode genoten loon. Een dergelijke situatie doet zich hier niet voor.^[9] De norm die het hof hier gebruikt, dat handhaving naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou moeten zijn, lijkt ook een stap verder te gaan dan het arrest van de Hoge Raad. Daarin is alleen bepaald dat de redelijkheid en billijkheid met zich kunnen brengen dat een studiekostenbeding niet kan worden gehandhaafd. Ook volgens Kantonrechter Tilburg hoeven niet alle studiekostenbedingen aan de criteria van *Muller/Van Opzeeland* te voldoen, maar vanwege een andere reden. Volgens die kantonrechter is een glijdende schaal namelijk niet nodig bij studiekostenbedingen in tijdelijke contracten.^[10]

Wanneer de criteria uit *Muller/Van Opzeeland* wegvallen, blijkt dat het goed werkgeverschap (art. 7:611 BW) en de redelijkheid en billijkheid (art. 6:248 BW) een nog grotere rol krijgen. Echter, wat de ene rechter redelijk vindt, is niet hetzelfde als wat de andere rechter vindt. Zo oordelen sommige rechters dat het in strijd is met de redelijkheid en billijkheid indien de studiekosten moeten worden terugbetaald bij noodzakelijke functiegerichte opleidingen die in opdracht van de werkgever zijn gevolgd.^[11] Het volgt immers uit de norm van het goed werkgeverschap dat werknemers in staat worden gesteld hun werkzaamheden naar behoren te verrichten.^[12] In veel andere gevallen blijkt de vraag of de opleiding in opdracht van de werkgever is verricht, niet van belang bij de afweging van de rechter.^[13]

Waar eerder leek dat bij opzegging tijdens de proeftijd de werkgever de opleidingskosten niet mag terugvragen, omdat daarmee opzegging in de proeftijd nagenoeg onmogelijk zou worden gemaakt,^[14] oordeelde de Kantonrechter Utrecht recent dat terugvordering van de studiekostenvergoeding (betreffende de opleiding die nog grotendeels gevolgd moet worden) in beginsel wel tot de mogelijkheden behoort.^[15]

Onduidelijk is ook hoe het nu zit als er een reorganisatie gaande is. Twee rechtbanken kwamen in vergelijkbare zaken tot tegengestelde uitspraken. Rechtbank Assen vond de op handen zijnde reorganisatie en de mogelijke gevolgen daarvan een bijzondere omstandigheid en vond dat de verzekeringsarts, die ontslag had genomen, de studiekosten niet hoefde terug te betalen.^[16] De rechtbank vond dat onder deze omstandigheden niet van de werknemer verwacht kon worden dat hij zou stilzitten, terwijl hij elders aan de slag kon. In een bijna identieke zaak oordeelde Rechtbank 's-Gravenhage dat van een werknemer verwacht mag worden dat deze, alvorens elders in dienst te treden, zelf onderzoekt of er voor hem nog een (alternatieve) functie zal zijn na de reorganisatie.^[17] Dus geen bijzondere omstandigheid en wel terugbetaling van studiekosten.

Het punt van de wijze van beëindiging is hierboven al aan de orde gekomen. Mag de studiekostenvergoeding worden teruggevorderd als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet wordt verlengd? Sommige kantonrechters gaan ervan uit dat onder 'beëindiging' slechts mag worden verstaan een beëindiging door de werkgever waartoe de werknemer op verwijtbare wijze aanleiding heeft gegeven of een uitdrukkelijke beëindiging door de werknemer. Het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst omdat de werknemer niet bevalt, valt daar niet onder.^[18] Zoals we eerder zagen, staat een dergelijke wijze van beëindiging volgens andere rechters niet in de weg aan toepassing van het beding.^[19]

Ook is er geen duidelijkheid over wat een redelijke periode is voor een studiekostenbeding: twee of drie jaar wordt meestal redelijk geacht, maar er komen ook bedingen met vijf of zeven jaar voor.^[20] Zijn die ook redelijk? Daarnaast komt het vaak voor dat een terugvordering van de studiekostenvergoeding in strijd wordt geacht met de redelijkheid en billijkheid, wanneer het een onevenredige aanslag op het inkomen van de werknemer vormt.^[21] Daaruit kunnen we afleiden dat er een reële verhouding moet zijn tussen inkomen en (terug te betalen) opleidingskosten.^[22] Maar dit gegeven alleen biedt een werkgever niet voldoende informatie over hoe een dergelijk beding eruit zou moeten zien. Noch kan een werknemer aan de hand van de bestaande jurisprudentie beoordelen wanneer het beding onredelijk is en hij het niet hoeft te tekenen.

4 Tussenconclusie

De criteria ontwikkeld in het *Muller/Van Opzeeland*-arrest worden door de rechters niet consequent toegepast.

Daarbij komt dat er tegenstrijdige uitspraken zijn over wat redelijk en billijk is wanneer het op terugbetaling van scholingskosten aankomt. Dat leidt tot onduidelijkheden en biedt werknemers te weinig bescherming. Naar mijn mening rechtvaardigt dit een wettelijke regeling.

5 Opvattingen in de literatuur over het studiekostenbeding

Scholing van werknemers is slechts versnipperd en incidenteel geregeld in het sociaal recht.^[23] Het studiekostenbeding zelf wordt simpelweg gezien als een behulpzaam middel om te voorkomen dat de werknemer snel na voltooiing van de opleiding de organisatie verlaat. Het idee is dat een werkgever alleen in een werknemer investeert als hij er zelf direct profijt van heeft. Volgens de economische theorie over scholing zijn werkgevers bang voor het gevaar dat de werknemer na de scholing te hebben genoten, vertrekt naar een andere werkgever (het zogenoemde *poaching*-probleem).^[24] Ook in de arbeidsrechtelijke literatuur sluit men bij deze theorie aan. De investering in tijd en geld moet direct ten goede komen aan de huidige werkgever.^[25] Als werkgevers betalen voor de opleiding en ontwikkeling van kennis en vaardigheden, dan hebben ze blijkbaar het recht om het gebruik ervan te beperken. Dit terwijl het niet altijd duidelijk is wie er werkelijk voor scholing heeft betaald. Soms betalen werknemers er zelf (gedeeltelijk) voor door tijdelijk een lager loon te accepteren.^[26]

De wetgever heeft nooit beargumenteerd waarom het studiekostenbeding niet in de wet is geregeld.^[27] Toch wordt het ontbreken van een wettelijke regeling over het algemeen niet als een probleem gezien. Aangenomen wordt dat de toepassing van het beding in de praktijk niet tot (al te grote) problemen leidt en dat de rechtspraak reeds een redelijk criterium toepast en een sterk matigende werking heeft op deze bedingen. Zoals we echter hierboven hebben gezien, kunnen we vraagtekens zetten bij deze veronderstellingen. Het is inderdaad zo dat rechters vaak met een beroep op redelijkheid en billijkheid dan wel goed werkgeverschap de regeling ten gunste van de werknemer uitleggen, maar dat is zeker niet altijd het geval. Zoals ik hierboven heb vermeld, zijn er recent verschillende uitspraken verschenen waarin het studiekostenbeding zo is uitgelegd, dat de risico's bij de werknemer zijn gelegd.

Een mogelijke reden voor de wetgever om het studiekostenbeding niet wettelijk te regelen, is de voorkeur voor regelingen in cao's. Zo kunnen de scholingsregelingen op maat worden gemaakt, tegemoetkomend aan de eisen van de specifieke sector of onderneming. Er worden al veel afspraken gemaakt over scholing van werknemers in cao's. Toch is er veel kritiek op deze afspraken.^[28] Ze kennen zelden aan de werknemer harde scholingsrechten toe die uitgaan boven datgene dat ook zonder de cao zou gelden. Wat betreft afspraken over terugbetalingsverplichtingen bij vroegtijdige uitdiensttreding, zien we dat deze niet veel voorkomen en voor zover ze voorkomen, zeer divers zijn.^[29]

In tegenstelling tot het concurrentiebeding, wordt het studiekostenbeding vaak ook niet gezien als een beperking van het recht op vrije arbeidskeuze (art. 19 lid 3 Gw).^[30] Dit is vreemd aangezien een studiekostenbeding in zekere zin een vergelijkbaar effect kan hebben als een concurrentiebeding (art. 7:653 BW).^[31] Waarschijnlijk wordt aangenomen dat er geen beperking is, omdat het bestaan van een studiekostenbeding de werknemer niet in absolute zin belet om voor een andere werkgever te gaan werken. Hij moet dan alleen wel (een deel van) de kosten terugbetalen.^[32] Dit argument is alleen plausibel wanneer de opleidingskosten in redelijke verhouding staan tot het genoten loon. En dit is niet altijd het geval. Er zijn genoeg voorbeelden te vinden van studiekostenbedingen als verkapte concurrentiebedingen, waarbij dus het studiekostenbeding duidelijk wordt gebruikt om de werknemer te binden.^[33] Gepleit zou kunnen worden dat het studiekostenbeding indien het zo is opgesteld dat het de vrije arbeidskeuze van de werknemer beperkt, onder het bereik van art. 7:653 BW valt. Het is echter de vraag of daarmee alle onduidelijkheden worden opgelost, aangezien rondom het concurrentiebeding nog steeds onduidelijkheden bestaan.^[34] Bovendien zou een regeling van het studiekostenbeding een oplossing kunnen bieden voor een aantal kwesties die spelen bij scholing van werknemers, bijvoorbeeld: welke risicoverdeling ten aanzien van de in de werknemer gedane investeringen is redelijk bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst? En, welke studiekosten (algemene of ook functiegerichte scholing) mag de werkgever 'veiligstellen' en welke niet?

6 Maatschappelijk nut van scholing van werknemers

Scholing van werknemers is binnen het nationale en het Europese arbeidsmarktbeleid een heel belangrijk thema geworden. Gezien de snelle technologische en economische veranderingen en de internationalisering van de economie moeten bedrijven en werknemers zich steeds meer en steeds sneller aanpassen aan de veranderingen op de arbeidsmarkt. Werknemers moeten daarom aan hun 'employability' werken, ofwel hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Dat kan bij uitstek door middel van scholing. Kennis en vaardigheden kunnen immers verouderen. Daarom is het van belang voortdurend in employability te investeren.^[35] Werknemers moeten in staat zijn om verschillende werkzaamheden en functies te vervullen, in het eigen bedrijf, in andere bedrijven en mogelijk in andere sectoren of zelfs andere beroepen.

Een baan voor het leven, wat vroeger vaak een 'impliciete belofte' was aan het begin van een carrière, komt steeds minder voor. De meeste beursgenoteerde bedrijven garanderen dit al lang niet meer.^[36] In economisch goede tijden niet en in slechte tijden al helemaal niet. Beleidsstrategen gaan in deze beweging mee en stellen dat mensen hun zekerheid dan ook niet meer aan hun werkgever en hun (huidige) baan moeten ontlene, maar aan hun vermogen om op grond van hun capaciteiten steeds een arbeidsplaats te kunnen vinden.^[37] Deze werkzekerheid (versus baan zekerheid) is te bereiken als mensen blijven werken aan hun employability. Of met scholing ook daadwerkelijk de gewenste werkzekerheid kan worden bereikt, is een vraag die in de meeste beleidsstukken onbeantwoord blijft.^[38] Toch lijkt daar wel van uit te worden gegaan, gezien de vele voorstellen op dit gebied, waarbij scholing meestal betrokken wordt in de discussie rondom de versoepeling van het ontslagrecht. Het voert te ver om hier uitvoerig in te gaan op deze voorstellen, aangezien dit artikel een ander doel heeft. Hoewel voor dit onderwerp in zekere mate ook geldt dat het 'een topje is van de ijsberg van het hele ontslagrecht'.^[39] Het is immers nog onduidelijk hoe de investeringen in scholing zich verhouden tot de ontslagvergoeding. Het staat in elk geval vast dat employability en scholing al enige tijd belangrijke thema's zijn binnen het beleid en de wetenschap wanneer het gaat om de vraag in welke richting de arbeidsmarkt en het personeelsbeleid zich zouden moeten ontwikkelen.^[40] Dat meer ingezet moet worden op bevordering van werkzekerheid in plaats van uitsluitend baan zekerheid, is daarbij een breed gedragen idee.^[41] De verwachting is dat ook na de kredietcrisis die koers zal worden voortgezet.^[42]

7 Is een wettelijke regeling nodig?

Hoe verhoudt deze toegenomen aandacht voor scholing zich nu ten opzichte van de praktijk wat betreft het studiekostenbeding? Aan de ene kant is er dus duidelijk de wens aanwezig om scholing en transitie op de arbeidsmarkt te bevorderen, maar aan de andere kant is er relatief weinig aandacht voor afspraken die werkgevers en werknemers daarover maken. Een ruime toepassing van het studiekostenbeding^[43] past mijns inziens niet binnen het gekozen beleid. De huidige situatie is niet in het voordeel van de werknemers en de maatschappij als geheel. Als we scholing en mobiliteit willen vergroten, dan zouden we moeten verhinderen dat een werkgever te vergaande hindernissen opwerpt voor het vrije gebruik van kennis, ervaring en vaardigheden door zijn werknemer. Geredeneerd kan worden dat wanneer van mensen wordt verwacht dat ze hun zekerheid niet aan hun huidige baan ontlene, maar aan hun mogelijkheid om aan het werk te komen en te blijven, zij dan ook in staat moeten worden gesteld, gebruik te kunnen maken van hun vaardigheden en de mogelijkheden die zich voordoen. Bij ruime toepassing van studiekostenbedingen kunnen mensen ernstig belemmerd worden in hun mobiliteit naar betere banen. Het kan ook de deelnamebereidheid aan scholing aan werknemerszijde ondermijnen. Dit kan vooral een rol spelen wanneer werknemers twijfels hebben bij de kwaliteit en relevantie van de opleiding. Een beding betekent immers dat de opleidingskosten moeten worden terugbetaald, ook al is de meerwaarde van de opleiding erg gering geweest.

Een striktere toepassing van het studiekostenbeding hoeft investeringen in scholing niet in de weg te staan. Men kan heel goed volhouden dat het tegenwoordig bij goed werkgeverschap hoort om in werknemers te investeren. Niet alleen waar het functiegerichte scholing betreft, maar ook in meer algemene vaardigheden. Werkgevers kunnen verschillende redenen hebben om dat te doen. Soms betalen werkgevers ervoor zodat werknemers vaardigheden leren die de werkgever waardeert, zoals algemene computervaardigheden. Soms

zijn training en ontwikkelingsmogelijkheden een manier om getalenteerde werknemers binnen te halen. Daarnaast past het heel goed binnen de veranderde opvattingen over werk (het zogeheten 'nieuw psychologisch contract')^[44] om te investeren in de werknemers. Werknemers krijgen mogelijkheden om zich te ontwikkelen, werkgevers krijgen gemotiveerde, productieve, creatieve en 'ondernemende' werknemers.^[45] Werkgevers kunnen ook profiteren van *elkaars* investeringen in human capital. Bedrijven die zich stelselmatig hieraan zouden onttrekken (bedrijven die alleen willen profiteren en zelf niet willen investeren), zullen die strategie waarschijnlijk niet lang kunnen volhouden. Mensen willen niet bij een dergelijk bedrijf werken. Bedrijven zien ook steeds meer in dat investeren in de ontwikkeling van het personeel noodzakelijk en onvermijdelijk is, ook al is het dilemma aanwezig om 'op te leiden voor de concurrent'.^[46]

Zowel de werkgever als de werknemer zou gebaat zijn bij duidelijke en rechtvaardige kaders waarbinnen afspraken kunnen worden gemaakt over verplichtingen tot terugbetaling van opleidingskosten.^[47] Ik benadruk de noodzaak dat de kaders ook rechtvaardig moeten zijn, want we moeten zeker niet vergeten dat die afspraken het resultaat zijn van onderhandelingen tussen ongelijke partijen. De arbeidsovereenkomst wordt vaak eenzijdig door de werkgever opgesteld. De werknemer heeft meestal weinig andere keuze dan deze te tekenen. Vooral als hem naast een arbeidsbetrekking ook een mooie opleiding wordt geboden. Weigeren te tekenen zal betekenen dat de studie niet gevolgd kan worden en dat de doorgroeimogelijkheden zeer beperkt zijn. Voor de meeste werknemers is dat welbeschouwd geen optie.^[48] Daarbij komt dat de werkgevers bij 'vroegtijdig' vertrek van een werknemer doorgaans de studiekosten inhouden op het laatste te betalen loon aan de werknemer. Het is dan aan de werknemer om een civiele procedure te starten om dat geld terug te krijgen.^[49]

Het bovenstaande leidt tot de conclusie dat het tijd is om het studiekostenbeding in de wet te regelen. Weliswaar kan niet elk conflict over de toepassing van het beding tevoren worden geregeld, maar als de kaders waarbinnen afspraken kunnen worden gemaakt duidelijk zijn, dan hebben beide partijen meer zekerheid. De onderhandelingspositie van de werknemer wordt daarmee in elk geval versterkt. Ook de werkgever weet met meer zekerheid wanneer de afspraak redelijk is en de studiekosten dus verhaald kunnen worden indien de werknemer 'vroegtijdig' vertrekt. Indien een wettelijke regeling niet haalbaar is,^[50] dan pleit ik voor meer gedetailleerd uitwerken van scholingsafspraken in cao's en in elk geval voor een strengere toetsing door de rechters.

8 Wat moet erin staan?

Hoe zou een wettelijke regeling er dan uit moeten zien? Bij de opstelling van een regeling zou aansluiting moeten worden gezocht bij de jurisprudentie en zou een vergelijking kunnen worden gemaakt met andere bijzondere bedingen, bijvoorbeeld concurrentiebeding en proeftijdbeding.^[51] Onduidelijkheden die er nu bestaan, moeten worden opgehelderd. Er kan ook worden gekeken naar hoe dit in België is geregeld, aangezien daar sinds 2007 een wettelijke basis voor het scholingsbeding bestaat (zoals daar het studiekostenbeding heet).^[52] De regeling legt op verschillende punten beperkingen op die verder gaan dan onze rechtspraak. Zo zijn er een aantal interessante voorwaarden te vinden die in onze jurisprudentie nog niet naar voren zijn gekomen. Een scholingsbeding kan in België bijvoorbeeld alleen afgesloten worden in het kader van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. Er is ook een maximumduur van drie jaar opgenomen.^[53] Ook het Belgische scholingsbeding moet een glijdende schaal bevatten. Hier is echter weer een grens gesteld. Het bedrag van terugbetaling mag niet meer bedragen dan:

- 80% van de opleidingskosten in geval van vertrek van de werknemer voor 1/3e van de overeengekomen periode (bij een duur van drie jaar, is dit dus in het eerste jaar);
- 50% van de opleidingskosten in geval van vertrek van de werknemer tussen 1/3e en uiterlijk 2/3e van de overeengekomen periode;
- 20% van de opleidingskosten in geval van vertrek van de werknemer na 2/3e van de overeengekomen periode.^[54]

In elk geval mag het terug te betalen bedrag nooit meer bedragen dan 30% van het jaarlijkse brutoloon van de werknemer. Een plafond van 30% inbouwen, lijkt me een goede zaak. Dat zou ook goed aansluiten bij de eerder genoemde voorwaarde dat er een reële verhouding moet zijn tussen inkomen en terug te betalen opleidingskosten. De Belgische glijdende schaal vormt verder een goede risicoverdeling ten aanzien van de kosten bij opzegging. In het slechtste geval - indien de werknemer meteen na de inwerkingtreding van het beding zou vertrekken - zal de werkgever 20% van de opleidingskosten niet terugkrijgen. Daartegenover staat dat de werknemer die vlak voor het einde van de vervaldatum van het studiekostenbeding uit dienst treedt, mogelijk tot 20% van de opleidingskosten moet terugbetalen.

9 Tot slot

Op basis van het bovenstaande trek ik de conclusie dat wettelijke regeling van het studiekostenbeding wenselijk en noodzakelijk is. In de tijd waarin werknemers voortdurend worden aangespoord om employable en mobiel te zijn, zouden ook de randvoorwaarden wat betreft de financiering van scholing goed geregeld moeten zijn, met inachtneming van de ongelijke onderhandelingspositie van werkgevers en werknemers. De voorwaarden waaraan een studiekostenbeding moet voldoen, zijn nu niet duidelijk en dat komt niet ten goede aan de rechtszekerheid.

Wat *in ieder geval* in de wettelijke regeling opgenomen zou moeten worden, is een maximumduur van het beding, een glijdende schaal die een redelijke risicoverdeling weergeeft ten aanzien van de kosten bij opzegging en een maximale hoogte van het terug te betalen bedrag in verhouding tot het loon. Daarnaast zou moeten worden bepaald dat de werkgever de werknemer niet aan terugbetaling mag houden wanneer hij zelf het initiatief tot beëindiging van de dienstbetrekking heeft genomen. Immers, wanneer de werkgever ervoor kiest het contract te beëindigen, biedt hij de werknemer ook geen gelegenheid om de in hem gedane investeringen voor de werkgever terug te verdienen. Het is onredelijk als de consequenties hiervan volledig worden afgewenteld op de werknemer.^[55] Ook de voorwaarde dat het niet gaat om scholing die de werknemer nodig heeft om de functie waarvoor hij is aangenomen uit te oefenen, behoort in de regeling. Alleen wanneer de werkgever heeft geïnvesteerd in een werknemer met de bedoeling diens arbeidsmarktvaardigheden te vergroten, mag hij (een deel van) de kosten terugvragen, wanneer de werknemer eerder vertrekt dan afgesproken was. Een werknemer opleiden opdat deze zijn functie (goed) kan uitoefenen, hoort bij het goedwerkgeverschap.

Voetnoten

[*] Mr. N. Zekic is promovenda arbeidsrecht aan de Universiteit van Tilburg.

[1] G.J.J. Heerma van Voss, 'Inleiding', in: G.J.J. Heerma van Voss (red.), *Scholing in het sociaal recht*, Deventer: Kluwer 2008.

[2] Zie bijv. WRR, *Investeren in werkzekerheid*, 2007; Advies Commissie Bakker, *Naar een toekomst die werkt*, juni 2008.

[3] CBS: 'Bedrijfsleven geeft steeds meer uit aan onderwijs', *Webmagazine* 7 december 2009.

[4] M.S.A. Vegter, 'Bedingen inzake studiekosten', *JAR Verklaard* 2009/3, p. 7.

[5] HR 10 juni 1983, *NJ* 1983, 796.

[6] Zie ook W.H. van Aalst, 'Het studiekostenbeding nogmaals bestudeerd', *ArbeidsRecht* 2004, 4.

[7] Zie ook M.E. Allegro, 'Studiekosten: wie betaalt de rekening bij einde dienstverband?', *ArbeidsRecht* 2000, 30. Zie voor meer recente uitspraken: Hof 's-Gravenhage 17 februari 2009, *RAR* 2009, 101 en 22 september 2006, *NJ* 2007, 113; Ktr. Tilburg 2 februari 2005, *JAR* 2005/59.

- [8] Hof 's-Gravenhage 17 februari 2009, *RAR* 2009, 101.
- [9] R.o. 4.4. Dezelfde redenering als Hof 's-Gravenhage 22 september 2006, *NJ* 2007, 113.
- [10] Ktr. Tilburg 2 februari 2005, *JAR* 2005/59.
- [11] Ktr. Delft 21 december 2000, *JAR* 2001/30 en Ktr. Eindhoven 11 oktober 2001, *Prg.* 2001, 5771. Zie ook Ktr. Amersfoort 26 november 2008, *JAR* 2009/132: verplichting tot het volgen van opleidingen noopt tot een terughoudend beleid bij het hanteren van een terugbetalingsverplichting.
- [12] Ktr. Rotterdam 14 mei 2002, *JAR* 2002/142.
- [13] Zie bijv. Ktr. Amsterdam 5 juni 2002, *JAR* 2002/158 en 22 november 2002, *JAR* 2003/22; Ktr. Tilburg 2 februari 2005, *JAR* 2005/59; Hof 's-Gravenhage 17 februari 2009, *RAR* 2009, 101.
- [14] Ktr. Amsterdam 20 november 1997, *Prg.* 1998, 4895.
- [15] Ktr. Utrecht 18 maart 2009, *JAR* 2009/137, r.o. 4.7.
- [16] Rb. Assen 17 juni 1997, *JAR* 1997/163.
- [17] Rb. 's-Gravenhage 11 november 1998, *JAR* 2000/26.
- [18] Ktr. Zaandam 1 november 2001, *JAR* 2001/249; Ktr. Amsterdam 7 januari 2003, *JAR* 2003/45. Zie ook Ktr. Rotterdam 7 mei 2002, *JAR* 2002/182.
- [19] Ook Ktr. Eindhoven 13 december 2001, *Prg.* 2002, 5854.
- [20] Ktr. Eindhoven 1 maart en 13 december 2001, *Prg.* 2002, 5854.
- [21] Zie bijv. Ktr. Amsterdam 5 juni 2002, *JAR* 2002/158.
- [22] F.B.J. Grapperhaus, 'Tolheffing bij einde dienstverband: pogingen van de werkgever om een vergoeding te krijgen voor door de vertrekkende werknemer opgedane kennis, ervaring en vaardigheden', *SMA* 1996, p. 407.
- [23] G.J.J. Heerma van Voss (red.), *Scholing in het sociaal recht*, Deventer: Kluwer 2008, p. 295.
- [24] J.A. den Hertog & G. de Geest, 'Het concurrentiebeding in het licht van de nieuwe arbeidseconomie', *SR* 2000, p. 16-17.
- [25] A. Keizer, 'Scholing, arbeid en overeenkomst', in: G.J.J. Heerma van Voss (red.), *Scholing in het sociaal recht*, Deventer: Kluwer 2008, p. 87.
- [26] Zie bijv. Ktr. Amersfoort 26 november 2008, *JAR* 2009/132 en Hof Amsterdam 31 maart 2009, *LJN* BI1704. Ook Ktr. Almelo 4 maart 2008, *RAR* 2008, 66: over de dagen dat de werknemer in arbeidstijd lessen heeft gevolgd, heeft hij slechts 50% van zijn loon ontvangen.
- [27] C.J. Loonstra & W.A. Zondag, *Arbeidsrechtelijke themata*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2008, p. 223.
- [28] Zie M.B. Kerkhof & S.F. Sagel, 'Scholing en collectieve arbeidsovereenkomst', in: G.J.J. Heerma van Voss (red.), *Scholing in het sociaal recht*, Deventer: Kluwer 2008, p. 159-178.
- [29] A. Baris & E. Verhulp, 'Flexibiliteit en ontslagrecht', in: WRR, *Arbeidsflexibiliteit en ontslagrecht*, 2007, p. 164.

- [30] Zie bijv. Y.L.L.A.M. Delfos-Roy, 'Beperking van het recht op vrije arbeidskeuze', in: I.S.J. Houben e.a., *Europees contractenrecht, Techniek en moraal*, Deventer: Kluwer 2007, p. 93-94.
- [31] Loonstra & Zondag, 2008, p. 221.
- [32] Zie bijv. C.E. Dingemans & O. van der Kind, 'Ongelijkheidscompensatie en onduidelijke bedingen', *ArbeidsRecht* 2001, 4, p. 28.
- [33] Baris & Verhulp, 2007, p. 164. Zie ook ANP 14 juli 2009 'De Unie hekelt overeenkomst ziekenhuizen (2)' en *de Volkskrant* 20 juli 2009, 'Personeel naar NMa om 'ziekenhuiskartel'".
- [34] Zie bijv. A.E. Peters & E. Knipschild, 'Het wetsvoorstel concurrentiebeding verworpen. Wat geldt nu?', *ArbeidsRecht* 2007, 4.
- [35] SER, *Welvaartsgroei door en voor iedereen*, Advies 2006/08, p. 46.
- [36] J. Visser & M. van der Meer, 'Mobiliteit, interne arbeidsmarkten en arbeidsverhoudingen - naar een nieuwe dynamiek?', in: WRR, *Arbeidsflexibiliteit en ontslagrecht* (WRR Verkenningen), Amsterdam 2007, p. 32.
- [37] WRR, *Investeren in werkzekerheid*, 2007, p. 24.
- [38] A.R. Houweling, 'Investeren in werkzekerheid', *Ondernemingsrecht* 2007, 77.
- [39] F.B.J. Grapperhaus, 'Het concurrentiebeding en het topje van de ijsberg', *SR* 2006, 51.
- [40] Adviesaanvraag inzake de versoepeling van het ontslagrecht (kenmerk: AV/IR/2007/23064), Den Haag 2007. Zie ook Advies Commissie Bakker, *Naar een toekomst die werkt*, juni 2008.
- [41] *Kamerstukken II* 2006/07, 30â€¢893, nr. 4.
- [42] Zie o.a. EC, *New Skills for New Jobs. Anticipating and matching labour market and skills needs*, COM (2008) 868 def.
- [43] Zie ook Baris & Verhulp, 2007, p. 165.
- [44] K.V.W. Stone, *From Widgets to digits. Employment regulation for the changing workplace*, Cambridge University Press 2004, p. 88.
- [45] Stone 2004, p. 88. Zie ook Ktr. Amersfoort 26 november 2008, *JAR* 2009/132.
- [46] *Inzetten op inzetbaarheid. Employability in organsiaties*, OSA-publicatie A179, juni 2001.
- [47] Over rechtszekerheid als reden voor codificatie, zie bijv. I.P. Asscher-Vonk, 'Bijzondere bedingen', *ArA* 2004, 3.
- [48] Zie ook Ktr. Almelo 4 maart 2008, *RAR* 2008, 66: voor 'een 23-jarige startende werknemer met ambities', is weigeren volgens de kantonrechter in ieder geval geen optie.
- [49] In bijna alle gevallen is in de jurisprudentie de ex-werknemer de eisende partij, omdat de kosten ingehouden zijn op het laatste salaris.
- [50] Het wetsvoorstel tot herziening van art. 7:653 BW heeft niet tot een wetwijziging geleid.
- [51] Loonstra & Zondag, 2008, p. 223.
- [52] Art. 22bis Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (W.A.O). De sanctie in geval aan

de vereisten niet wordt voldaan, is de relatieve nietigheid.

[53] Art. 22bis, § 5 lid 1 W.A.O. Onder deze grens dient de geldingsduur te worden vastgesteld, rekening houdende met de kosten en de duur van de opleiding.

[54] Art. 22bis, § 5 lid 2 W.A.O.

[55] Zie ook Ktr. Almelo 4 maart 2008, *RAR* 2008, 66.