

Werkgevers en werknemer spreken geregeld een studiekostenbeding af om te voorkomen dat de werknemer kort na het behalen van de opleiding vertrekt en de werkgever met de studiekosten achterlaat. Wat zijn de voorwaarden voor het aangaan van een geldig studiekostenbeding?

MR. R. (RENATE) DE REGT, RWV ADVOCATEN TE LEIDEN

ZES VOORWAARDEN OP EEN RIJ

Studiekostenbeding: hoe zit het ook alweer?

Een nieuw jaar betekent vaak ook nieuwe plannen. Werkgevers denken na over strategie en beleid, maar ook over personeelszaken. In overleg met de werknemers worden afspraken gemaakt over persoonlijke doelstellingen en te volgen opleidingen. Aan een opleiding hangt echter een prijskaartje. Om te voorkomen dat de werknemer kort na het behalen van de opleiding vertrekt en de werkgever met de studiekosten achterlaat, wordt vaak een studiekostenbeding overeengekomen. Wat zijn de regels bij het aangaan van dergelijk beding?

WAT ZEGT DE WET?

Het studiekostenbeding is niet in de wet geregeld. Betekent dit dat de werkgever alle vrijheid heeft om gemaakte studiekosten op de werknemer te verhalen? Het antwoord daarop luidt ontkennend.

WAT ZIJN STUDIEKOSTEN?

In de jurisprudentie zijn een aantal criteria ontwikkeld waaraan een studiekostenbeding moet voldoen. Met 'studiekosten' kunnen de kosten van de opleiding zijn bedoeld, maar ook het loon dat de werkgever aan de werknemer doorbetaalt als de werknemer tijdens werktijd voor de opleiding afwezig is.

ARREST HOGE RAAD UIT 1983

Al in 1983 heeft de Hoge Raad zich uitgesproken over het studiekostenbeding. Nog altijd geeft deze uitspraak de heersende leer weer.

VOORWAARDEN

Uit het arrest kunnen de volgende voorwaarden worden afgeleid:

- in het beding moet een periode worden vastgesteld waarin de werkgever geacht wordt baat te hebben van door de opleiding verworven kennis en vaardigheden van de werknemer;
- uit het beding moet blijken dat de werknemer, als het dienstverband tijdens of onmiddellijk na afloop van de opleiding eindigt, de studiekosten moet terugbetalen aan de werkgever;
- de terugbetalingsverplichting van de werknemer moet naar evenredigheid verminderen in de vooraf vastgestelde 'baatperiode' (de eerste voorwaarde);
- het beding vindt grenzen in wettelijke bepalingen, zoals die van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
- de terugbetalingsverplichting moet duidelijk aan de werknemer worden uiteengezet, vanwege de ernstige gevolgen die deze verplichting voor de werknemer kan hebben (uit deze voorwaarde kan een schriftelijkheidsvereiste worden afgeleid);
- als de werkgever zelf het initiatief neemt om het dienstverband te beëindigen, kan het in strijd met de redelijkheid en billijkheid zijn om de

werknemer aan de terugbetalingsverplichting te houden.

Als het studiekostenbeding **niet** aan de voorwaarden voldoet, kan de rechter het beding matigen of zelfs geheel buiten beschouwing laten.

DE SCHOLINGSPLICHT

Sinds 1 juli 2015 kent de wet een nieuw artikel (artikel 7:611a van het Burgerlijk Wetboek) op grond waarvan de werkgever verplicht is scholing aan te bieden die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie en voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst als de eigen functie van de werknemer niet langer kan worden verricht. Dit artikel wordt ook wel de scholingsplicht van de werkgever genoemd.

ZELF ONTSLAG NEMEN

In de parlementaire geschiedenis is aan de orde gekomen hoe de scholingsplicht zich verhoudt tot het studiekostenbeding. De minister heeft daarop geantwoord dat de werkgever nog steeds een studiekostenbeding kan gebruiken om scholingskosten terug te vorderen van een werknemer, mits de werknemer zelf ontslag heeft genomen.