

## Investeren voor jezelf of voor je concurrent?

# Let op het studiekostenbeding

DOOR WINANDA TER AVEST-HARBERS EN  
CAROLIEN SONNEVELD-DITZEL

**Investeren in personeel, is investeren in de toekomst. Een gegede opleiding is van groot belang voor de loopbaanontwikkeling van werknemers, en daarmee kan de organisatie weer haar voordeel doen. Maar wat als de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt en de investering van de werkgever op deze wijze wegvloeit? Opleiden doet een werkgever tenslotte niet voor zijn concurrent!**

Veel organisaties proberen te voorkomen dat kennis wegvloeit door terugbetaling van studiekosten vast te leggen in een studieovereenkomst. De P&O'er mag er echter niet zomaar vanuit gaan dat dit beding in alle denkbare situaties geldig is.

### Wet en rechtspraak

Het Burgerlijk Wetboek kent geen regeling omtrent de terugbetaling van studiekosten. Uit vaste rechtspraak van de Hoge Raad<sup>1</sup> volgt dat het arbeidsrecht zich niet zonder meer verzet tegen een studiekostenbeding. De P&O'er moet er wel voor zorgen dat het beding aan een aantal voorwaarden voldoet:

1. Studieovereenkomst moet duidelijk zijn.

De terugbetalingsregeling moet helder en duidelijk zijn geformuleerd en aan de werknemer kenbaar zijn gemaakt, zodat de consequenties van het studiekostenbeding bekend zijn. Eventuele onduidelikheden in het beding worden in het nadeel van de werkgever uitgelegd. Daarom moeten voor tweerlei uitleg vatbare terminologieën als 'uitdienstreding' en 'bij ontslag door de werk-

gever' worden vermeden. Door gebruik van deze begrippen geeft de werkgever onvoldoende duidelijkheid, waardoor hij geen beroep kan doen op de terugbetalingsregeling<sup>2</sup>.

2. Rendement van opleiding moet weergegeven worden. In het beding moet vermeld staat gedurende welke periode de werkgever wordt geacht baat te hebben bij de opleiding.

3. Glijdende schaal in studieovereenkomst.

De terugbetalingsverplichting van de werknemer moet evenredig verminderen tijdens de aangegeven periode dat de werkgever verwacht baat te hebben van de kennis en vaardigheden die de werknemer tijdens de opleiding heeft verworven.

Overigens is het mogelijk dat een werkgever ondanks het ontbreken van een glijdende schaal onder bijzondere omstandigheden toch de studiekosten kan terugvorderen. De P&O'er kan denken aan de situatie dat de werkgever een groot deel van de studieschuld heeft kwijtgescholden maar nog geen profijt heeft gehad van de opleiding omdat een aantal cursuserioden nog niet verstreken waren<sup>3</sup>.



Studieovereenkomst is niet altijd geldig

### Initiatief van beëindiging

Voor de terugvordering van de studiekosten kan bepalend zijn of de werknemer in de gelegenheid is gesteld om de verworven kennis ten behoeve van de werkgever aan te wenden. Dit blijkt uit de zaak van een administratief medewerker die de toezegging van zijn werkgever kreeg dat hij na het behalen van de vereiste diploma's bij de werkgever aan de slag kon gaan als rij-instructeur. Volgens de rechter kan de werkgever geen terugbetaling van de studiekosten eisen wanneer hij besluit de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet te verlengen. Het initiatief van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst ligt immers bij de werkgever. Het Hof achtte de terugvordering van de studiekosten in strijd met de redelijkheid en billijkheid<sup>4</sup>.

De kantonrechter te Rotterdam bevestigde dat terugvordering van studiekosten niet mogelijk is wanneer het initiatief van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij de werkgever ligt.<sup>5</sup> Hij merkte ook op dat de werkgever bij de eventuele verrekening rekening moet houden met de beperkingen die de Wet Minimumloon stelt aan terugbetaling. De verrekening van de studiekosten mag er namelijk niet toe leiden dat de werknemer een

lager salaris ontvangt dan het wettelijk minimumloon. Ook hieraan moet de P&O dus aandacht besteden als de werkgever studiekosten wil terugvorderen.

### Goed werkgeverschap

Voldoet een studieovereenkomst aan alle hierboven door de Hoge Raad geformuleerde voorwaarden, dan nog kan het onder omstandigheden onredelijk zijn om de studiekosten van de werknemer terug te vorderen.

Als een werkgever een studiekostenbeding overeenkomt en hieraan uitvoering wil geven, moet hij dit wel consequent toepassen ten aanzien van alle vertrekkende werknemers. Hanteert de werkgever een willekeurig handhavingsbeleid, dan kan de terugvordering van de studiekosten in strijd zijn met de eisen van goed werkgeverschap. Dit geldt niet wanneer de werkgever omstandigheden kan aanvoeren waaruit blijkt dat de positie of het vertrek van de werknemer zodanig verschilt van andere eerder vertrokken werknemers, dat de terugvordering van de studiekosten gerechtvaardigd is. Uiteraard kan het beleid ten aanzien van de terugvordering van de studiekosten gedurende de arbeidsovereenkomst wijzigen. In dat geval is het de taak van de

In elk nummer van *P&Oactueel* behandelt een gerenomeerd advocatenkantoor op deze pagina een actueel thema op het terrein van arbeids- of sociale-zekerheidsrecht.

werkgever om deze beleidswijziging kenbaar te maken aan haar werknemers<sup>6</sup>.

### Rendeert de investering?

De werkgever die in een werknemer investeert wil deze ook graag aan zich binden. De studieovereenkomst kan hiervoor een middel zijn. Dit voorkomt echter vaak niet dat een werknemer toch vertrekt, maar de werkgever kan dan als aan alle voorwaarden is voldaan welcompensatie krijgen voor de investeringen in de werknemer. Op de P&O'er rust dus de taak hier nauwlettend op toe te zien.

Carolien Sonneveld-Ditzel en Winanda ter Avest-Harbers zijn als juristen werkzaam bij Legal at Work Arbeidsjuristen in Apeldoorn. Dit kantoor is gespecialiseerd in arbeidsrecht.

**MEER INFORMATIE:**  
[www.legalatwork.com](http://www.legalatwork.com)  
(055) 576 76 60

### NOTEN:

- 1 HR 10 juni 1983, NJ 1983, 796.
- 2 Kantonrechter Rotterdam, 28 februari 2007, LJN BA0201 en Kantonrechter Nijmegen, 12 januari 2007 niet gepubliceerd.
- 3 Gerechtshof's-Gravenhage, 22 september 2006, LJN AZ0289.
- 4 Gerechtshof's-Gravenhage, 29 september 2006, JAR 2006/282.
- 5 Kantonrechter Rotterdam, 28 februari 2007, LJN BA0201.
- 6 Kantonrechter Dordrecht, 24 augustus 2006, LJN AY6951

## Proeftijd

Een studiekostenbeding kan door de werkgever niet ingeroepen worden wanneer de werknemer tijdens de proeftijd ontslag neemt, zo oordeelde de kantonrechter te Amsterdam. Nakoming van het studiekostenbeding kan pas worden gevorderd, na afloop van de proeftijd.

Kantonrechter Amsterdam, 20 november 1997, Prg. 1998, nr 4895