

Het studiekostenbeding

Wanneer de werknemer op kosten van de werkgever en/of onder werktijd een training, cursus of opleiding volgt, kunnen partijen een zogenaamd studiekostenbeding overeenkomen. In een studiekostenbeding worden afspraken gemaakt over de voorwaarden waaronder de werkgever de studie faciliteert en/of betaalt. In de praktijk bevat een studiekostenbeding vaak een bepaling dat de werknemer (een deel van) de studiekosten of het loon dat is doorbetaald zonder dat arbeid wordt verricht moet terugbetalen, bijvoorbeeld indien de arbeidsovereenkomst binnen een bepaalde tijd eindigt. In de praktijk zien wij dat er steeds meer vragen komen over het zogenaamde studiekostenbeding en dan met name over het al dan niet bestaan van een terugbetalingsverplichting.

Juridisch kader

Het studiekostenbeding is niet wettelijk geregeld. Toch betekent dit niet dat in dit kader zomaar alles mag worden overeengekomen. De bevoegdheid wordt onder andere beperkt door wettelijke bepalingen en door de eisen van goed werkgeverschap.

In het Muller/Van Opzeeland-arrest heeft de Hoge Raad zich uitgelaten over de rechtsgeldigheid van het studiekostenbeding. In het arrest heeft de Hoge Raad bepaald dat het arbeidsrecht zich niet zonder meer verzet tegen een beding waarin is vastgelegd dat een werknemer bij het einde van zijn dienstverband gehouden is tot terugbetaling van studiekosten. Wel dient er aan een aantal voorwaarden te worden voldaan. Kort weergegeven zijn de belangrijkste voorwaarden:

- het beperken van de terugbetalingsverplichting tot de periode gedurende welke de werkgever geacht wordt baat te hebben van de door de werknemer tijdens diens

studiewerkzaamheden verworven kennis en vaardigheden (de zogenaamde baat-periode);

- het naar evenredigheid van het voortduren van het dienstverband verminderen van de terugbetalingsverplichting gedurende de baat-periode (glijdende schaal).
- het voor de werknemer duidelijk zijn van de (financiële) consequenties van de terugbetalingsverplichting.

Naast het voorgaande kunnen de redelijkheid en billijkheid meebrengen dat de werkgever zich onder bepaalde omstandigheden niet kan beroepen op een studiekostenbeding.

Uitspraak kantonrechter Limburg 20 januari 2021

In een recente uitspraak van de kantonrechter in Limburg ging de kantonrechter nader in op het vereiste dat het voor de werknemer duidelijk moet zijn wat de (financiële) consequenties van de terugbetalingsverplichting zijn.

De zaak betreft de vraag of de studiekostenbedingen die door partijen zijn overeengekomen leiden tot een terugbetalingsverplichting van studiekosten door de werknemer. In de arbeidsovereenkomst tussen partijen was een studiekostenbeding opgenomen. Toen de betreffende werknemer de arbeidsovereenkomst opzegde, stelde de werkgever zich op het standpunt dat de werknemer studiekosten diende terug te betalen.

De kantonrechter overwoog dat er een groot verschil bestaat tussen het loon van de werknemer en de omvang van de studieschuld. De werkgever was ingevolge de kantonrechter dan ook verplicht om op voorhand in de bedingen concreet te maken welke specifieke bedragen terugbetaald dienen te worden. Dit was echter niet gebeurd en werkgever had ook niet aangevoerd

dat dit op voorhand niet mogelijk zou zijn geweest.

Indien werkgever pas tijdens het verloop van de studie zelf kennis zou hebben gekregen van de omvang van de kosten, dan had de werkgever naar het oordeel van de kantonrechter de werknemer daar op dat moment van op de hoogte kunnen stellen. Echter, ook toen werkgever na enige tijd kennis kreeg over de omvang van de kosten is werknemer hier niet over ingelicht. Had werkgever dit wel gedaan, dan was het voor werknemer duidelijk geweest welk bedrag hij zou moeten terugbetalen bij beëindiging van de dienstbetrekking en had de werknemer dit kunnen meenemen bij zijn besluit om het dienstverband op te zeggen.

Door de gang van zaken was de werknemer pas bekend geworden met van de financiële consequenties nadat hij zijn arbeidsovereenkomst had opgezegd. De rechter komt mede hierdoor tot het oordeel dat niet is voldaan aan het vereiste van voldoende duidelijkheid van het beding, zodat de werkgever hem niet kon houden aan het studiekostenbeding.