

Terugvorderen van studiekosten

Wat als een werknemer na een dure studie vertrekt?

Er zijn goede argumenten om door middel van een opleiding te investeren in werknemers, maar wat nu als een werknemer na een dure opleiding vertrekt? Geralde van de Bunt, adviseur juridische zaken bij CUMELA Advies, legt u uit wat vooraf moet worden gedaan om een deel van de studiekosten te kunnen terugvorderen.



*Neem het studie-
kostenbeding
op in de arbeids-
overeenkomst]*

Studiekostenbeding

U mag met uw werknemer afspreken dat hij (een deel van) de kosten voor een opleiding terugbetaalt wanneer hij binnen een bepaalde tijd na afronding van de opleiding op eigen initiatief vertrekt. Dit kan door middel van een zogenaamd studiekostenbeding, dat u met de werknemer overeenkomt voordat de opleiding start. In de wet komt het studiekostenbeding niet voor, dus moeten we kijken naar de rechtspraak. De Hoge Raad, het hoogste rechtsorgaan in Nederland, heeft de kaders van het studiekostenbeding bepaald en stelde de volgende criteria vast voor het studiekostenbeding:

- Het beding benoemt de periode waarin de werkgever baat heeft van de door de werknemer opgedane kennis of vaardigheden.
- Het beding bepaalt uitdrukkelijk dat er studiekosten moeten worden terugbetaald aan de werkgever als de dienstbetrekking tijdens of onmiddellijk na afloop van de studieperiode eindigt.
- De terugbetalingsverplichting vermindert naar evenredigheid van het verloop van die periode.

Naast de drie voorgaande criteria stelde de Hoge Raad nog een aantal andere bijkomende voorwaarden. Zo mag het salaris van de werknemer door de terugbetaling van de

studiekosten nooit lager uitkomen dan het wettelijk minimumloon. Ook moeten de ernstige consequenties voor de werknemer duidelijk aan hem worden uitgelegd voordat het studiekostenbeding wordt overeengekomen. Ten slotte kunnen redelijkheid en billijkheid onder omstandigheden met zich meebrengen dat de werkgever de studiekosten toch niet kan terugvorderen, bijvoorbeeld wanneer de werkgever het initiatief neemt tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of wanneer de situatie op het werk onzeker is, waardoor de werknemer een andere baan zoekt en zelf ontslag neemt. Dat geldt ook wanneer de opleidingskosten vallen onder de normale bedrijfsinvesteringen (bijvoorbeeld VCA). Rechters stellen werknemers geregeld in het gelijk wanneer zij zich beroepen op goed werkgeverschap om hun studiekosten niet terug te hoeven betalen.

Contract voor bepaalde tijd

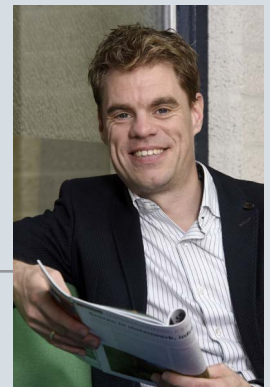
In 2017 oordeelde een Amsterdamse rechter dat een werknemer met een contract voor bepaalde tijd extra wordt getroffen door een studiekostenbeding. Als zijn contract afloopt, is hij niet alleen zijn baan kwijt, maar moet hij ook nog eens de studiekosten terugbetalen. Vanwege dat dubbele nadeel worden er nog zwaardere eisen gesteld aan het studiekostenbeding bij een contract voor bepaalde tijd:

Concurrentiebeding is een lastig ding

Op 6 februari 2019 deed de Rechtbank Midden-Nederland in verschillende zaken uitspraak over de geldigheid van een concurrentiebeding. In alle zaken oordeelde de rechter dat het concurrentiebeding geen stand kon houden. Is dat toeval of is het concurrentiebeding verleden tijd?

Het eerste geval heeft betrekking op een manager die voor negen maanden in dienst treedt bij een bedrijf dat zich bezig houdt met verpakkingsmaterialen. Daarin is een concurrentiebeding van een jaar opgenomen. Onderdeel van dat beding is een uitgebreide schriftelijke toelichting waarom er sprake zou zijn van een zwaarwegend bedrijfsbelang. In die toelichting wordt uiteengezet dat de werknemer toegang heeft tot knowhow, relaties en andere concurrentiegevoelige informatie.

De rechter overweegt dat een concurrentiebeding volgens de wet niet mag, tenzij de werknemer in een specifieke functie werkzaam is en dan moeten een specifieke afweging en motivering volgen. Dat was hier niet het geval. In de motivering beperkt de werkgever zich tot algemeenheden die voor tal van werkgevers en werknemers kunnen gelden. Bovendien bleek ter zitting dat hetzelfde concurrentiebeding ook aan andere managers werd opgelegd. Ten slotte laat de rechter meewegen dat het concurrentiebeding eenzijdig is opgelegd, waardoor er dus geen afweging van belangen heeft plaatsgevonden. In een tweede zaak treedt een werknemer na zijn stage in dienst bij een bedrijf dat werknemers detacheert. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding voor de duur van een jaar overeengekomen. De rechter weegt het belang van de werkgever tot bescherming van zijn bedrijf af tegen het belang van de werknemer op een vrije arbeidskeuze. Daarbij overweegt de rechter dat er sprake is van iemand die kort daarvoor een schoolverlater was, nauwelijks zijn interne training had afgerond, nooit gedetacheerd is geweest en van wie het niet aannemelijk is dat hij over bedrijfsgevoelige informatie beschikt. Onder die omstandigheden wordt de werknemer onevenredig benadeeld en onevenredig beperkt in zijn recht op een vrije arbeidskeuze. Blijkbaar wil de rechtbank op 6 februari 2019 het signaal afgeven dat een werkgever er nog niet is met het standaard opnemen van een concurrentiebeding. Zo'n beding is een zwaar instrument. Het beperkt de werknemer immers in zijn mogelijke toekomstige werkzaamheden. Een concurrentiebeding kan gerechtvaardigd zijn, maar de veel voorkomende praktijk dat een dergelijk beding min of meer standaard in een arbeidsovereenkomst wordt opgenomen, werd hier hard afgestraft.



Sander van Meer

teamleader Advies en Arbeidsmarkt

- Voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst moet de werkgever de werknemer uitdrukkelijk wijzen op de gevolgen daarvan.
- Bij het aangaan van de studiekosten moet hij de werknemer er nogmaals expliciet op wijzen dat het volgen van de opleiding tot een terugbetalingsverplichting kan leiden.
- De precieze kosten moeten worden besproken (bedragen noemen).
- De kans op voortzetting van de arbeidsovereenkomst moet worden besproken.

De rechter oordeelde in deze zaak dat het voor de werknemer niet voldoende duidelijk was dat van 'beëindiging van het dienstverband op verzoek van de werknemer' ook sprake is wanneer de werknemer het contract voor bepaalde tijd niet wil voortzetten. Deze onduidelijkheid komt voor risico van de werkgever, met als gevolg dat de werknemer de studiekosten niet hoeft terug te betalen. Een duidelijke formulering is dus belangrijk! Op de transitievergoeding mogen - onder meer - die studiekosten die zijn gemaakt ter verbetering van de arbeidsmarktpositie van de werknemer in mindering worden gebracht. Dit moet wel vooraf zijn vastgelegd. Dit betekent echter dat opleidingskosten die zijn gemaakt om de kennis en vaardigheden te vergroten die de werknemer nodig heeft voor zijn eigen functie of een andere functie binnen de onderneming van de werkgever niet op de transitievergoeding in mindering kunnen worden gebracht.

Opnemen in arbeidsovereenkomst

Een belangrijke tip is om in elk geval het studiekostenbeding op te nemen in de arbeidsovereenkomst. In de modelovereenkomsten van CUMELA Nederland is het studiekostenbeding al opgenomen, maar mogelijk geldt dat niet voor alle (oudere) arbeidsovereenkomsten die u heeft gesloten met uw werknemers. Wees u er ook van bewust dat er extra voorwaarden worden gesteld aan regelingen met werknemers die een tijdelijk contract hebben. Voor de zekerheid kunt u, voordat uw werknemer daadwerkelijk een opleiding gaat doen, de afspraken bevestigen in een afzonderlijke overeenkomst door middel van een studiekostenformulier. De overeenkomst en de gevolgen hiervan bespreekt u vervolgens mondeling met uw werknemer.

Heeft u vragen over het opstellen van een passend studiekostenbeding? Of heeft een werknemer zijn arbeidsovereenkomst opgezegd en wilt u weten of u studiekosten in mindering kunt brengen op de eindafrekening?

Neem gerust contact op!



TEKST: **Geralde van de Bunt**, adviseur juridische zaken CUMELA Advies

FOTO: CUMELA Communicatie