

# Wanneer is het studiekostenbeding nog bruikbaar?



**Het komt geregeld voor dat een werkgever de kosten voor scholing betaalt. Vaak wordt er dan een studiekostenbeding gesloten waarin staat dat de werknemer een zekere tijd in dienst moet blijven omdat er anders een terugbetalingsplicht geldt. Ook het stoppen met een opleiding kan reden zijn voor terugbetaling. In 2022 zijn de regels voor dit beding gewijzigd. Hoe gaan rechters hiermee om en wat valt ervan te leren?**

Tot 1 augustus 2022 kende de wet geen expliciete bepalingen over de geldigheid van afspraken over terugbetaling van [scholingskosten](#). Wel moest u als werkgever vanuit de rechtspraak rekening houden met inhoudelijke eisen waaraan [een studiekostenbeding \(tool\)](#) moest voldoen, bijvoorbeeld dat de terugbetalingsplicht binnen de afgesproken periode naar evenredigheid moest aflopen (en dat is nog steeds zo). [Vanaf 1 augustus 2022 \(artikel\)](#) is echter in de wet een bepaling opgenomen op basis waarvan het niet meer voor alle opleidingen en studies mogelijk is om een studiekostenbeding te sluiten.

## Inmiddels zijn er diverse rechterlijke uitspraken over het studiekostenbeding gepubliceerd

### Hoe rechters omgaan met de nieuwe wetgeving

Deze wijziging heeft voor onrust gezorgd in de praktijk. Enerzijds omdat de wetgeving direct van toepassing werd op bestaande studiekostenbedingen en deze dus in veel gevallen opeens niet meer geldig waren, en anderzijds omdat al snel duidelijk werd dat het niet altijd duidelijk is voor welke scholing wel en voor welke scholing geen studiekostenbeding kan worden afgesproken. Met smart is daarom gewacht op rechtspraak die meer duidelijkheid geeft in specifieke gevallen.

Inmiddels is ruim 1,5 jaar verstreken en zijn er diverse rechterlijke uitspraken over [het studiekostenbeding \(toolbox\)](#) gepubliceerd. Wat opvalt is dat nog niet in alle zaken over het studiekostenbeding de nieuwe wetgeving aan de orde komt. Werknemers lijken niet altijd een beroep te hebben gedaan op de nieuwe wetgeving. In veel gevallen werd de nieuwe wetgeving, en dus de vraag of voor de betreffende scholing een studiekostenbeding overeengekomen kon worden, wél in de discussie betrokken.

Gelukkig maar, want die rechtspraak geeft u meer inzicht in hoe rechters omgaan met de nieuwe wetgeving. Voor sommige opleidingen geeft de rechtspraak zelfs concreet antwoord op de vraag of de werkgever en werknemer nog een studiekostenbeding overeen kunnen komen. Hieronder volgen enkele relevante uitspraken.

### Cao verhindert studiekostenbeding

De nieuwe regels houden in dat u als werkgever voor scholing die u verplicht kosteloos moet aanbieden op grond van de wet of cao, geen studiekostenbeding meer kunt sluiten. Bij een 'leerling helpende zorg en welzijn' zorgde een bepaling uit de cao van Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg ervoor dat het beding ongeldig was, zo oordeelde de kantonrechter.

In deze cao is namelijk expliciet opgenomen dat scholing die verplicht gesteld is door de werkgever, volledig door de werkgever moet worden vergoed in tijd en geld. Het stond vast dat er bij deze werknemer sprake was van verplichte scholing.

## Werkgever spant het paard achter de wagen

Een vrachtwagenchauffeur volgde vóór indiensttreding cursussen voor de 'code 95' (een kwalificatie om beroepsmatig een vrachtwagen te mogen besturen). Bij het einde van het dienstverband verrekende de werkgever de kosten van die cursussen met het loon. De werknemer was het daar niet mee eens en startte een zaak.

## Bedrijfsreglement

De rechter overwoog dat de wettelijke verplichting tot het kosteloos aanbieden van scholing niet aan de orde kon zijn, omdat de werknemer de cursussen volgde voordat hij in dienst kwam. Bovendien diende de werknemer bij eerste aanvang van de werkzaamheden al over code 95 te beschikken. Het was dus mogelijk om een studiekostenbeding af te spreken. In tegenstelling tot de werknemer stelde de werkgever dat er zo'n terugbetalingsplicht van toepassing was. Deze stond in een algemeen bedrijfsreglement. Volgens de rechter kon de werkgever geen beroep doen op het bedrijfsreglement. Dit document gold namelijk niet vóór indiensttreding en uit niets bleek dat de werkgever en werknemer hadden afgesproken om het reglement al eerder van toepassing te laten zijn. De rechter benadrukte dat vereist is dat een werkgever de gevolgen van een terugbetalingsplicht duidelijk uitlegt en nagaat of daarover met de werknemer overeenstemming is bereikt. In dit geval ontbrak de schriftelijke overeenstemming en dus was verrekening niet toegestaan.

*Rechtbank Midden-Nederland, 17 november 2023, ECLI (verkort): [6119](#)*

## Noodzakelijk voor de uitoefening van de functie

Onder de scholing die u verplicht kosteloos moet aanbieden, valt op basis van de wet ook scholing die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie van de werknemer en scholing die noodzakelijk is voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst als de functie vervalt of de werknemer niet langer in staat is deze functie uit te oefenen.

Een 'trainer bhv en ehbo' moest op grond van zijn arbeidsovereenkomst een opleiding tot instructeur volgen. De kantonrechter vond deze opleiding noodzakelijk voor de functie, waardoor de werknemer niets verschuldigd was. In een andere procedure merkte de rechter ook enkele in- en externe opleidingen voor een inspecteur/analist als noodzakelijk aan.

Daarbij ging het onder meer om de gevolgde opleidingen tot asbest-inventariseerder en inspecteur/analist asbest, die samen € 22.000 hadden gekost. Dat de opleidingen noodzakelijk waren, werd door de werkgever erkend. Vanwege de risico's van het werken met asbest gaf hij aan het van groot belang te vinden dat de werknemers goed waren opgeleid.

## Opleiding gewenst door werknemer

De apk-opleiding voor een automonteur werd juist niet aangemerkt als een verplichte opleiding. De apk-opleiding was niet noodzakelijk voor het uitoefenen van zijn functie van automonteur; de werknemer had de opleiding gevolgd omdat hij wilde doorgroeien.

Bij een accountant die een post-masteropleiding tot registeraccountant had gevolgd, overwoog de rechter eveneens dat de werkgever de opleiding niet kosteloos hoefde aan te bieden. De opleiding was ook hier niet noodzakelijk voor de functie. De werknemer had met het oog op zijn ontwikkeling zelf verzocht de opleiding te mogen volgen. Dit was ook als zodanig in het studiekostenbeding opgenomen. Deze vastlegging van de reden voor het volgen van de scholing is ook aan te bevelen in andere situaties waarbij de werknemer zelf de wens heeft om een bepaalde opleiding te volgen, aangezien dit zeker kan helpen als er gediscussieerd wordt over de geldigheid van het studiekostenbeding.

### Meubelhersteller moet portemonnee trekken

In de arbeidsovereenkomst van een meubelhersteller werd opgenomen dat hij een auto ter beschikking zou krijgen om (potentiële) klanten te bezoeken. Ook stond in het contract dat een rijbewijs B vereist was. De werkgever en werknemer kwamen overeen dat de werkgever alle kosten zou betalen voor het behalen van het rijbewijs B, tenzij de arbeidsovereenkomst van de werknemer binnen drie jaar na het behalen van het rijbewijs zou worden beëindigd. In dat geval zou de werknemer de gemaakte scholingskosten moeten terugbetalen. Die situatie deed zich vervolgens voor: nog vóór het verstrijken van de drie jaar zegde de werknemer zijn arbeidsovereenkomst op. De werkgever wees op de terugbetalingsafpraak en bracht de kosten van de opleiding in mindering op het loon van de werknemer.

### De weg op

De rechter stelde vast dat er sprake was van scholing die nodig was voor verkrijging van een certificaat of diploma waarover de werknemer bij indiensttreding moest beschikken. De werknemer moest als zelfstandig meubelhersteller de weg op om klanten te bezoeken. Daarvoor was het noodzakelijk dat hij het vak van meubelhersteller zou leren, maar ook dat hij rijbewijs B zou behalen. De werkgever hoefde deze scholing niet kosteloos aan te bieden. De afspraak hield stand.

*Rechtbank Midden-Nederland, 20 april 2023, ECLI (verkort): [2138](#)*

## Beroepskwalificatie voor aanvang werkzaamheden

Voor scholing die noodzakelijk is voor het verkrijgen van een diploma of beroepskwalificatie waarover de werknemer al bij eerste aanvang van de werkzaamheden moet beschikken om de functie te mogen uitoefenen, mag u wel een studiekostenbeding sluiten. Voor scholing voor beroepen die zijn opgenomen in de Regeling vaststelling lijst gereguleerde beroepen (te vinden op [wetten.overheid.nl](http://wetten.overheid.nl)) geldt in ieder geval dat een studiekostenbeding is toegestaan. Ook opleidingen voor beroepen die daarmee gelijk te stellen zijn, mag een studiekostenbeding afgesproken worden.

## Gereguleerde beroepen

Een paar voorbeelden waarbij dit speelde:

- Een bedrijfsarts die tijdens het dienstverband een opleiding tot bedrijfsarts had gevolgd ter waarde van € 47.000, moest deze opleiding bij uitdiensttreding (gedeeltelijk) terugbetalen. De rechter stelde vast dat bedrijfsarts (indirect) een gereguleerd beroep uit de lijst gereguleerde beroepen is.

- Een audicien zag zijn functie niet terug op de lijst gereguleerde beroepen, maar moest desondanks de studiekosten aan zijn werkgever terugbetalen. De gevolgde opleiding betrof namelijk een opleiding die nodig was voor het verkrijgen van een diploma waarover de werknemer bij eerste aanvang van de werkzaamheden moest beschikken.

Een medisch pedicure moest haar studiekosten aan de werkgever terugbetalen, ook al stond de opleiding niet op de lijst van gereguleerde beroepen. De rechter oordeelde dat het ging om een opleiding voor een beroep dat is gelijk te stellen aan een beroep op de lijst gereguleerde beroepen. Het ging namelijk om 'het verkrijgen, behouden of vernieuwen van een beroepskwalificatie.'

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Linda Evers, advocaat arbeidsrecht bij [Advocaten van Nú](#), e-mail: [linda@advocatenvannu.com](mailto:linda@advocatenvannu.com)

## Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

[www.rendementuitgeverij.nl](http://www.rendementuitgeverij.nl)