
Juridisch up to Date

2018-0091 - Juridisch up to Date 2018-13 d.d. 06-07-2018

Rubriek: Arbeid, medezeggenschap en pensioen

Studiekosten: iets nieuws onder de zon?

Inleiding

Op 14 maart 2018 deed de kantonrechter Roermond¹ een uitspraak waarbij een werkgever studiekosten terugvorderde van een werknemer na tussentijdse opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer. De werknemer werd door de kantonrechter in het gelijk gesteld. De kantonrechter was van oordeel dat er geen sprake is van een rechtsgeldig overeengekomen studiereglement. Dit roept de vraag op aan welke voorwaarden een rechtsgeldig overeengekomen studiereglement moet voldoen. De kantonrechter verwees onder meer naar een oud arrest van de Hoge Raad uit 1983. De uitspraak van de kantonrechter, het arrest van de Hoge Raad maar ook andere actuele zaken rondom studiekosten worden in dit artikel besproken.

De feiten?

Op 12 november 2015 ondertekent de werknemer een arbeidsovereenkomst voor de duur van 8 maanden in de functie van accountmanager, waarna werknemer op 8 juli 2016 instemt met een verlenging van de arbeidsovereenkomst voor 12 maanden. Bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst heeft werknemer een exemplaar van het arbeidsreglement in ontvangst genomen en een studiereglement d.d. 1 januari 2015 ondertekend. In het studiereglement is opgenomen dat elke medewerker gedurende het eerste jaar van zijn arbeidscontract een interne opleiding volgt, bestaande uit een intensieve coaching, begeleiding on the job en certificering met betrekking tot belangrijke softwarefabrikanten. De kosten van deze interne opleiding bedraagt volgens het reglement € 15.000. In het studiereglement staat voorts het volgende: "(...) de hier bedoelde terugbetalingsverplichting belooft de som van de ontvangen vergoedingen, met dien verstande dat na verloop van steeds een vol jaar (12 maanden) na ontvangst van een vergoeding, telkens 33,3% van het daarbij ontvangen bedrag niet meer behoeft te worden terugbetaald". Vervolgens is verder opgenomen: "(...) Ingeval de dienstbetrekking niet langer dan 2 jaren heeft bestaan, dient - ongeacht het hiervoor bepaalde - het gehele bedrag aan genoten studiekostenvergoedingen te worden terugbetaald".

Op 15 december 2016 heeft de werknemer het dienstverband bij werkgever opgezegd per 1 februari 2017. De opzegging is door de werkgever bevestigd bij brief van 19 december 2016. In eerste instantie heeft werkgever een bedrag van € 889,21 netto ingehouden op de eindafrekening. Bij factuur d.d. 29 maart 2017 brengt werkgever vervolgens nog een bedrag van € 14.110,79 (totaal dus € 15.000) ter zake van studiekosten bij de werknemer in rekening.

De beoordeling door de kantonrechter

Kern van het geschil betreft de vraag of werkgever op terechte gronden aanspraak maakte op vergoeding van de gestelde intern genoten opleiding. De kantonrechter stelt voorop dat het een werkgever is toegestaan om met een werknemer afspraken te maken over een eventuele terugbetaling van studiekosten. Deze bevoegdheid is echter niet onbeperkt. Zij wordt begrensd door wettelijke bepalingen, door de eisen van goed werkgeverschap en de norm van artikel 6:248 BW. De kantonrechter verwijst vervolgens naar het arrest Muller/van Opzeeland² waarin de Hoge Raad een aantal criteria heeft geformuleerd waaraan een studiekostenbeding moet voldoen. Allereerst dient het studiekostenbeding de tijdsspanne vast te stellen gedurende welke de werkgever geacht wordt baat te hebben van de door de werknemer tijdens diens studiewerkzaamheden verworven kennis en vaardigheden. Het studiekostenbeding dient voorts te bepalen dat de werknemer, indien de dienstbetrekking tijdens of onmiddellijk na afloop van de studieperiode eindigt, het loon over die periode aan de werkgever zal moeten terugbetalen en de terugbetalingsverplichting dient te verminderen naar evenredigheid van het voortduren van de dienstbetrekking gedurende de hiervoor bedoelde tijdsspanne.

In deze zaak oordeelt de kantonrechter dat het studiereglement in ieder geval niet aan dit laatste vereiste voldoet. Het studiereglement bevat immers niet een "glijdende schaal". De kantonrechter motiveert dit als volgt: "(...) wanneer de arbeidsovereenkomst twee jaren heeft bestaan en de dienstbetrekking eindigt in het derde jaar, dan is de werknemer nog maar 33,3% verschuldigd, want die eerste twee jaren zijn telkens met 33,3% afgeschreven. Zoals de kantonrechter uit het studiereglement begrijpt betaal je dus óf alles terug, of 33,3% of niets (na 3 jaren). Dit is geen glijdende schaal, maar evenredigheid".

Gelet hierop is de kantonrechter van oordeel dat geen sprake is van een rechtsgeldig overeengekomen studiereglement. De rechter voegt daar nog ten overvloede aan toe dat ook al is in dit reglement een gefixeerd bedrag van € 15.000 aan studiekosten in het reglement opgenomen, dit onverlet laat dat de werkgever de door haar gemaakte

studiekosten genoegzaam met stukken dient te onderbouwen.

Reactie?

Zoals uit de uitspraak van de Kantonrechter Roermond blijkt, zijn de gestelde criteria in het arrest Muller/van Opzeeland uit 1983 nog steeds actueel. In dat arrest gaat advocaat-generaal mr. Franx ook uitvoerig in op de aard van studieovereenkomst binnen het kader van een doorlopende arbeidsovereenkomst. De advocaat-generaal benadrukt dat werkgevers die werknemers vrijaf geven om hen te laten studeren en/of cursussen te volgen en daartoe een zeker bedrag investeren, altijd zullen omzien naar wegen om zich in te dekken tegen het risico van voortijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst en daarmee van het verloren gaan van deze investering. De vraag die wordt opgeworpen is dan welke juridische constructie kan worden gekozen om het gewenste effect te bereiken. Een alternatief zou kunnen zijn dat werkgever een geldlening verstrekt en een aangepaste afbetalingsclausule bevat (met eventueel ingebouwde periodieke partiële kwijtscheldingen). Een werkgever kan uiteraard ook een concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst opnemen om zo te voorkomen dat een werknemer de opgedane kennis direct bij een concurrent inzet.

Uiteraard kun je dit ook doen door een goed geformuleerd studiekostenbeding in de arbeidsovereenkomst op te nemen. Het blijft raadzaam om omtrent de formulering goed juridisch advies in te winnen om te voorkomen dat de werkgever - net als de werkgever in de Roermondse zaak - met lege handen komt te staan.

Dit overkwam ook een werkgever in een zaak die speelde voor het Hof in 's-Gravenhage³ waarin een werknemer na behalen van relevante examens van werkgever niet daadwerkelijk de gelegenheid had gekregen om de daarbij passende werkzaamheden van rijinstructeur te gaan verrichten, onder welke omstandigheden in redelijkheid geen terugbetaling kon worden verlangd van de betaalde studiekosten. Ook de Rechtbank Almelo⁴ vloot een werkgever terug waarin het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet aanvaardbaar werd geacht dat werkgever werknemer houdt aan de terugbetalingsverplichting die voortvloeit uit de studiekostenregeling.

De rechtbank Amsterdam⁵ stelde een werknemer in het gelijk waarbij de kantonrechter toetst aan artikel 7:611 BW. Daarbij maakt de kantonrechter onderscheid tussen een studiekostenbeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde en voor onbepaalde tijd. In het eerste geval dient de werkgever de werknemer, zowel voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst als bij het aangaan van studiekosten, nadrukkelijk erop te wijzen dat het volgen van de opleiding op korte termijn een terugbetalingsverplichting met zich mee kan brengen. De werkgever dient in dat geval de precieze kosten van de opleiding en de kansen op voortzetting van de arbeidsovereenkomst te noemen, zodat het de werknemer duidelijk is welk financieel risico wordt genomen. Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd reiken de verplichtingen van de werkgever minder ver, omdat de kans dat in die situatie een terugbetalingsverplichting ontstaat minder prominent is. In de zaak die in Amsterdam diende was niet aannemelijk geworden dat de werkgever de kosten van de cursussen die de werknemster tijdens haar tijdelijke contract heeft gevolgd specifiek met haar heeft besproken. Die kosten hoeft de werknemster daarom in dit specifieke geval dan ook niet terug te betalen.

Studiekosten en transitievergoeding

Dit brengt mij op een ander punt. In artikel 7:673 lid 6 BW is bepaald dat onder bij of krachtens algemene maatregel van bestuur te bepalen voorwaarden bepaalde kosten in mindering kunnen worden gebracht op de transitievergoeding. Als een werknemer een bepaalde cursus of training volgt dan kunnen de kosten hiervan soms worden afgetrokken van de transitievergoeding. Ook hierover kan de werkgever afspraken maken in de studieovereenkomst. Onder welke voorwaarden een werkgever bepaalde kosten mag verrekenen met de transitievergoeding is vastgelegd in het Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding (Stb 2015, 171). Verrekening van kosten is slechts toegestaan als het gaat om

- a. transitiekosten: dit zijn kosten van maatregelen die verband houden met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst en gericht zijn op voorkoming/bekorting van de werkloosheid zoals bijv. outplacementkosten; en
- b. inzetbaarheidskosten: dit zijn kosten die verband houden met de bevordering van de bredere inzetbaarheid van de werknemer buiten de organisatie van de werkgever, zoals een cursus presenteren voor een medewerker die in zijn functie geen presentatievaardigheden nodig heeft. Dit betekent 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 werkgever, niet op de transitievergoeding in mindering kunnen worden gebracht. Daarbij moet het ook nog gaan om kosten die in redelijke verhouding staan tot het doel, de kosten schriftelijk en gespecificeerd aan de werknemer zijn medegedeeld en de werknemer van tevoren schriftelijk met de verrekening heeft ingestemd. Kortom, ook hier zie je weer het belang van het opstellen van een goede studiekostenovereenkomst.

Noten :

1. Kantonrechter Roermond 14 maart 2018, AR2018-0463.
2. HR 10 juni 1983, NJ 1983/796.
3. Hof 's Gravenhage 29 september 2006, JAR 2006/282.
4. Rechtbank Almelo 4 maart 2008, ECLI:NL:RBALM:2008:BC5607.
5. Rechtbank Amsterdam 4 januari 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:65.

Auteur(s): mw. mr. W. Hafkamp-van der Zwaard, Houthoff, Amsterdam

