

Het studiekostenbeding: kwestie van ‘het kan vriezen het kan dooien’?

ArbeidsRecht 2019/40

Met werknemers die een opleiding zullen volgen, waarvan de kosten door de werkgever worden gedragen, wordt vaak een studiekostenbeding overeengekomen. Hierin is opgenomen dat de werknemer in bepaalde gevallen de scholingskosten (gedeeltelijk) dient terug te betalen als de arbeidsovereenkomst binnen een bepaalde periode eindigt. Met een studiekostenbeding wordt het risico beperkt dat een werknemer met de opgedane kennis uitdienst treedt en de werkgever niet van zijn investering kan profiteren. Dit beding kan zijn opgenomen in een arbeidsovereenkomst, een separate studieovereenkomst, personeelsregeling of CAO² en ziet op ‘studiekosten in enge zin’ (kosten voor de scholing zelf, zoals cursusgeld en lesmateriaal) en/of loonkosten voor een periode dat de scholing wordt gevolgd. Dit artikel gaat over de afdwingbaarheid van een overeengekomen studiekostenbeding ten aanzien van studiekosten in enge zin.

1. Toepasselijke norm

1.1. *Muller/Van Opzeeland*

In het arrest *Muller/Van Opzeeland*³ is de Hoge Raad ingegaan op de materiële vereisten ten aanzien van een studiekostenbeding met betrekking tot het terugvorderen van loonkosten. Hij overweegt dat het systeem van de wet zich niet verzet tegen een studiekostenbeding indien dit: i) de baatperiode vaststelt, ii) bepaalt dat als de arbeidsovereenkomst tijdens of onmiddellijk na afloop van de studieperiode eindigt, de werknemer het loon over die periode zal terugbetalen en iii) de terugbetalingsverplichting een glijdende schaal bevat (hierna: de materiële vereisten). Over de glijdende schaal overweegt de Hoge Raad dat het ontbreken van de mogelijkheid tot gedeeltelijke terugbetaling niet in de weg hoeft te staan aan een gedeeltelijke toewijzing van de vordering tot terugbetaling. Verder dient rekening te worden gehouden met bijkomende omstandigheden zoals i) de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, ii) het kenbaarheidsvereiste en iii) de werkgever in strijd kan handelen met de goede trouw (tegenwoordig: redelijkheid en billijkheid) indien deze zelf het initiatief neemt tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de werknemer aan het studiekostenbeding houdt. Ondanks het feit dat het arrest hier niet op ziet, zijn de criteria uit *Muller/Van Opzeeland* meermaals analoog toegepast op studiekosten in enge zin, waarbij de bijkomende omstandigheden worden getoetst

aan de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid en het goed werkgeverschap. Deze vorm van de derogerende werking van het goed werkgeverschap dient aan de hand van de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid te worden ingevuld.⁴ In de rechtspraak omtrent studiekostenbedingen zien we dat rechters beide normen gezamenlijk aanhalen (te denken valt aan overwegingen als: ‘(...) dat het beroep van Pas op de terugbetalingsregeling in strijd is met de eisen van goed werkgeverschap en daarmee in de gegeven omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.’⁵) of slechts de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid⁶ respectievelijk het goed werkgeverschap⁷ aanhalen bij het toetsen van de bijkomende en de hierna te bespreken omstandigheden. Van een verschil in toetsingscriteria tussen beide normen lijkt in de rechtspraak rondom studiekostenbedingen geen sprake te zijn.

Indien een werkgever het initiatief neemt tot opzegging betekent dat niet dat door de werkgever op het studiekostenbeding per definitie geen beroep kan worden gedaan. Doorgaans maken overige omstandigheden echter dat een beroep op het studiekostenbeding in strijd wordt geacht met de redelijkheid en billijkheid dan wel goed werkgeverschap, zoals een door de werkgever gewekte ontzetting van de verlenging van de arbeidsovereenkomst.⁸ Indien de werknemer de arbeidsovereenkomst zelf opzegt, bijvoorbeeld om zijn eigen arbeidspositie te verbeteren, wordt veelal geoordeeld dat de studiekosten door de werknemer moeten worden (terug)betaald.⁹ Dit is echter niet het geval bij een opzegging die toerekenbaar is aan de werkgever (bijvoorbeeld het niet aanbieden van een bepaalde functie als gevolg van verboden onderscheid)¹⁰ of een opzegging volgend op een door de werkgever ingediende aanvraag van een ontslagvergunning bij het UWV.¹¹

1.2. *Andere omstandigheden naast de ‘bijkomende omstandigheden’*

Naast de hiervoor aangehaalde bijkomende omstandigheden ziet men in de rechtspraak andere omstandigheden die

1 Mr. J. Seghrouchni is advocaat bij Rutgers & Posch te Amsterdam.

2 Zie ook O.J. Rote, ‘Het studiekostenbeding’, *ArbeidsRecht* 2011/58 (p. 1); N. Zekic, ‘Het studiekostenbeding – tijd voor een wettelijke regeling’, p.1.

3 HR 10 juni 1983, NJ 1983/796 (*Muller/Van Opzeeland*).

4 HR 30 januari 2004, ECLI:NL:HR:2004:AM2312 (*Parallel Entry/KLM*); J.H. Even en E.F.V. Boot, ‘Studiekostenbeding: een hebbeding of een onding?’, in: J.H. Even, e.a. (red.), *Arbeidsrechtelijke bedingen*, themabundel TAP 2012, Den Haag: Sdu Uitgevers 2012, p. 183.

5 Rb. Oost-Nederland 15 februari 2013, ECLI:NL:RBONE:2013:BZ1987.

6 Zie bijv. Rb. Limburg 1 januari 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:10467. De werknemer beriep zich in casu op zowel het goed werkgeverschap als de redelijkheid en billijkheid.

7 Zie bijv. Rb. Amsterdam (pres.) 4 januari 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:65. De werknemer beriep zich in casu op zowel het goed werkgeverschap als de redelijkheid en billijkheid.

8 Rb. Assen 4 september 2012, ECLI:NL:RBASS:2012:BY0778.

9 Hof Arnhem-Leeuwarden 5 juli 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:5466.

10 Rb. Midden-Nederland 28 juni 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:3210.

11 Rb. Limburg 1 november 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:10467; zie vgl. Rb. Noord-Nederland 25 april 2013, ECLI:NL:RBNNE:2013:CA0894.

ook een rol kunnen spelen bij de vraag of de werkgever een beroep kan doen op het studiekostenbeding. Zo overwoog de Rechtbank Midden-Nederland dat als een opleiding verplicht is gesteld, meer terughoudendheid past voor het aannemen van een terugbetalingsregeling dan bij een opleiding die op eigen verzoek van de werknemer is gevolgd.¹² Weer een andere omstandigheid ziet op de employability: 'de inzetbaarheid, participatie en flexibiliteit van werknemers op de arbeidsmarkt'.¹³ Zo achtte de Rechtbank Oost-Nederland, bij de toepassing van de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid, van belang dat de opleiding niet aan een onafhankelijke onderwijsinstelling, maar intern was gevolgd en de werknemer geen diploma had ontvangen die hij aan potentiële werkgevers kon laten zien, als bewijs van de opgedane kennis en verworven vaardigheden.¹⁴ Andersom geldt dat als een opleiding tot een betere arbeidsmarktpositie leidt, sneller een terugbetalingsverplichting wordt aangenomen.¹⁵

1.3. *Muller/Van Opzeeland en studiekosten in enge zin*

Als gezegd, zijn de criteria uit *Muller/Van Opzeeland* meermaals analoog toegepast op studiekosten in enge zin. Het Gerechtshof Den Haag dacht er echter anders over en heeft deze analoge toepassing meerdere keren van de hand gewezen.¹⁶ Zo overwoog het gerechtshof in 2006 dat het bij *Muller/Van Opzeeland* ging om een terugvordering van loonkosten wegens een verplicht gestelde opleiding – hetgeen zich in casu niet voordeed – en toetste aan het goed werkgeverschap en de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid. In de twee daaropvolgende arresten in 2009 en 2011 werd overwogen dat een terughoudende toetsing op zijn plaats is en het studiekostenbeding slechts buiten toepassing kan worden gelaten indien de toepassing daarvan naar maatstaven van de redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Zondag stelt terecht dat het onderscheid tussen loonkosten en studiekosten in enge zin niet bevredigend is, omdat het belang om niet jaren met een hoge opleidingschuld te zitten even groot is als het gaat om betaald loon als bij studiekosten in enge zin.¹⁷ Ten koste van de rechtszekerheid zien we dat lagere rechters in het merendeel van de gevallen *Muller/Van Opzeeland* blijven toepassen bij studiekosten in enge zin. Zij toetsen daarnaast aan de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid en/of het goed werkgeverschap. De Rechtbank Overijssel heeft in 2017 bijvoorbeeld *Muller/Van Opzeeland* toegepast ten aanzien van studiekosten in enge zin en overwoog expliciet dat de eisen uit het arrest richtinggevend zijn en toetste zowel aan de materiële vereisten als de beperkende werking van de rede-

lijkheid en billijkheid.¹⁸ Ook het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden paste de criteria uit *Muller/Van Opzeeland* in 2015 toe.¹⁹ Het Gerechtshof Den Bosch overwoog in 2014 dat de voorwaarden uit *Muller/Van Opzeeland* ook gelden voor studiekosten in enge zin, maar overwoog daarbij – naar mijn mening onterecht gezien de hiervoor aangehaalde onbevredigdheid van het onderscheid tussen loonkosten en studiekosten in enge zin²⁰ – dat het terugvorderen van deze studiekosten minder snel ontoelaatbaar moet worden geacht dan het terugvorderen van genoten loon tijdens een opleidingsperiode.²¹ Ook zijn er uitspraken, weliswaar qua aantal in de minderheid, waarin *Muller/Van Opzeeland* ten aanzien van studiekosten in enge zin, wel van de hand is geweest.²² Het feit dat wisselend wordt omgegaan met studiekosten in enge zin en de toepasselijkheid van *Muller/Van Opzeeland*, brengt rechtsonzekerheid met zich. Ook A-G Van Peursemer merkte dit in 2013 op in zijn conclusie en stelt terecht dat de Hoge Raad met betrekking tot de rechtszekerheid zich hierover zou moeten uitlaten.²³

2. Uitleg van het studiekostenbeding

Zoals besproken, vormt het kenbaarheidsvereiste een van de in *Muller/Van Opzeeland* aangehaalde bijkomende omstandigheden. Voor wat betreft de uitleg van het studiekostenbeding leidt dit vereiste vaak tot een strikte interpretatie van de bewoordingen in het studiekostenbeding, waarbij onduidelijkheden in de tekst vaak voor risico van de werkgever komen.²⁴ Zoals hierna zal blijken, is dat niet altijd het geval. In het arrest van het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden uit 2015 speelde de vraag of het door de werknemer afslaan van een aanbod om de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te verlengen, gezien kon worden als een beëindiging op verzoek van de werknemer (de werkgever was, in tegenstelling tot de werknemer, van mening dat dit wel het geval was).²⁵ Volgens het gerechtshof diende het studiekostenbeding op basis van het Haviltex-criterium te worden uitgelegd. Omdat de opvatting van de werkgever niet uit de tekst van de bepaling volgde, maar berustte op een uitleg die de werkgever in de context van de studieovereenkomst gaf en nadelig was voor de werknemer, werd deze uitleg niet gevolgd en sloot het gerechtshof aan bij de uitleg van werknemer.²⁶ Het hanteren van een contra proferentem uitleg is mijns inziens vrij opmerkelijk nu het gerechtshof expliciet verwijst naar het Haviltex-criterium.²⁷ Immers, ook

12 Rb. Midden-Nederland 29 juli 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:5474; zie vgl. Rb. Arnhem 11 september 2002, ECLI:NL:RBARN:2012:BX7328.

13 S.M. Snijders, 'Een leven lang leren', PS Documenta nr. 15, p. 1040.

14 Rb. 15 februari 2013, ECLI:RBONE:2013:BZ1987.

15 Hof 's-Gravenhage 17 februari 2009, ECLI:GHSGR:2009:BI3317.

16 Hof 's-Gravenhage 22 september 2006, ECLI:NL:GHSGR:2006:AZ0289; Hof 's-Gravenhage 17 februari 2009, ECLI:NL:GHSGR:2009:BI3317; Hof 's-Gravenhage 22 maart 2011, ECLI:NL:GHSGR:2011:BQ3253.

17 W.A. Zondag, annotatie bij Hof 's-Gravenhage 22 maart 2011, ECLI:NL:GHSGR:2011:BQ3253, JAR 2011/150, par. 4.

18 Rb. Overijssel 9 mei 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:2268; zie vgl. Rb. Limburg 1 januari 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:10467.

19 Hof Arnhem-Leeuwarden 8 september 2015, ECLI:NL:GHARL:2015:6643.

20 W.A. Zondag, annotatie bij Hof 's-Gravenhage 22 maart 2011, ECLI:NL:GHSGR:2011:BQ3253, JAR 2011/150, par. 4.

21 Hof 's-Hertogenbosch 22 april 2014, ECLI:NL:GHSHE:2015:202.

22 Rb. Utrecht 18 januari 2012, ECLI:NL:RBUTR:2012:BV3026; zie vgl. Rb. Breda 23 maart 2011, ECLI:NL:RBBRE:2011:BP9634.

23 Conclusie A-G G.R.B. van Peursemer, ECLI:NL:PHR:2013:1112, bij HR 1 november 2013, ECLI:NL:HR:2013:1081.

24 Zie ook C.I. van Gent, Arbeidsrecht thematisch, C.4.2.

25 Hof Arnhem-Leeuwarden 8 september 2015, ECLI:NL:GHARL:2015:6643.

26 Zie anders bijv. Rb. Arnhem 10 oktober 2011, ECLI:NL:RBARN:2011:BU7626.

27 Zie vgl. Noot D.J. Bujs, annotatie bij Rb. Arnhem 10 oktober 2011, ECLI:NL:RBARN:2011:BU7626, TRA 2012/27.

toepassing van het Haviltex-criterium zou kunnen leiden tot een uitleg die voor een van de partijen (in casu: de werknemer) nadelig kan zijn. Dat onduidelijkheden doorgaans voor rekening van de werkgever komen, blijkt ook uit het arrest van het Gerechtshof Den Haag uit 2006.²⁸ In de overeengekomen studiekostenovereenkomst was geen terugbetalingsverplichting opgenomen voor het geval de arbeidsovereenkomst van rechtswege zou eindigen. Dit viel ook niet af te leiden uit de tekst van de studieovereenkomst, die onduidelijke en tegenstrijdige bewoordingen bevatte. Het gerechtshof overwoog dat van de werkgever mocht worden verwacht dat die een verplichting om studiekosten terug te betalen op heldere wijze verwoordde. Aan de toepassing van Haviltex kwam het gerechtshof hier niet toe. De Rechtbank Overijssel overwoog, ook zonder toe te komen aan de Haviltex-criteria, dat indien niet blijkt dat partijen voor het sluiten van de studieovereenkomst overleg hebben gevoerd over de inhoud van de terugbetalingsregeling, de bedoeling van partijen niet is komen vast te staan, net zomin als de wederzijdse verwachting. Een objectief taalkundige uitleg van de studiekostenregeling is dan het uitgangspunt.²⁹ In een recente zaak van de Rechtbank Midden-Nederland, speelde de vraag of het begrip 'opleiding' ook ziet op een inwerkprogramma.³⁰ Hier hanteerde de rechtbank weer wel het Haviltex-criterium en overwoog zij dat niet een zuiver taalkundige uitleg aan de bepalingen kon worden gegeven. Geconcludeerd werd dat een nieuwe medewerker bij het begrip 'opleiding' niet denkt aan een inwerkprogramma bij de nieuwe werkgever. De rechtspraak over de uitleg van studiekostenbepalingen is al met al dus niet eenduidig. In verband met het kenbaarheidsvereiste en de rechtszekerheid zou ik pleiten voor een meer grammaticale uitleg, waarbij de redelijkheid en billijkheid dan wel het goed werkgeverschap als correctie kunnen dienen, indien de uitkomst van de uitleg onwenselijk (b)lijkt en/of andere omstandigheden hiertoe nopen.³¹

3. Studiekostenbeding en de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Een bijzondere situatie, die aparte bespreking behoeft, betreft het aangaan van een studiekostenbeding indien sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De arbeidsrelatie kan in dit geval namelijk 'gemakkelijk' worden beëindigd door simpelweg de arbeidsovereenkomst niet te verlengen. De Rechtbank Gelderland heeft zich in het verleden uitgelaten over een studiekostenbeding dat was opgenomen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.³² Geoordeeld werd dat het studiekostenbeding ongeldig was, omdat dit niet voldeed aan de materiële vereisten van *Muller/Van Opzeeland*. Ook in een uitspraak van de Rechtbank Midden-Nederland, waarbij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als gevolg van het zakken voor examens niet

werd verlengd, werd het studiekostenbeding niet strenger of anders beoordeeld omdat sprake was van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en werd het studiekostenbeding 'gewoon' aan *Muller/Van Opzeeland* getoetst.³³ Terecht maakte de Rechtbank Amsterdam in 2017, in tegenstelling tot de andere uitspraken, wél expliciet een onderscheid tussen een studiekostenbeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en een studiekostenbeding in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.³⁴ Zo werd overwogen dat de last van een studiekostenbeding bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, een stuk zwaarder is en de kans dat een werknemer met de nadelige effecten van een studiekostenbeding wordt geconfronteerd aanmerkelijk groter is, aangezien de kans dat het beding effect zal krijgen ook groter is. De rechtbank vervolgt dat van een werkgever dan ook mag worden verwacht dat deze een werknemer bij de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst niet alleen nadrukkelijk wijst op het studiekostenbeding (het kenbaarheidsvereiste). Zo dient de werkgever verder i) bij het maken van de studiekosten de werknemer er nogmaals expliciet op te wijzen dat het volgen van de opleiding, op korte termijn een terugbetalingsverplichting tot gevolg kan hebben; ii) voorafgaand aan de opgave voor de cursus of opleiding de precieze kosten met de werknemer te bespreken en iii) de kansen op voortzetting van de arbeidsovereenkomst aan de orde te laten komen.

4. Studiekostenbeding en de proeftijd

Het maken van studiekosten en het overeenkomen van een proeftijdbeding lijken in de aard elkaars tegenpolen. Immers, enerzijds investeert de werkgever als gezegd in een werknemer voor de lange termijn en sluit in dat kader een studiekostenbeding. Anderzijds is een proeftijdbeding juist bedoeld om partijen – voordat ze voor de toekomst gebonden zijn – te laten kennismaken met elkaars hoedanigheden en van de geschiktheid van de werknemer voor de bedongen arbeid.³⁵ In een uitspraak van 1997, die ging over een werknemer die tijdens de proeftijd had opgezegd, overwoog de Kantonrechter Amsterdam dat het studiekostenbeding ervoor zorgt dat het gebruik van de overeengekomen proeftijd voor de werknemer nagenoeg onmogelijk wordt.³⁶ Relevant is dat het aangaan van de studieovereenkomst verplicht was en de gevorderde studiekosten gelijk waren aan een netto halfjaarinkomen van de werknemer. Volgens de kantonrechter diende op grond van de billijkheid, de studieovereenkomst zo te worden gelezen dat de werknemer pas bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst na afloop van de proeftijd, tot vergoeding van de studiekosten kon worden aangesproken. In 2009, waarbij het ook ging om een opzegging door de werknemer in de proeftijd en een verplicht gestelde opleiding, leek de Rechtbank Utrecht hier anders over te denken.³⁷ Partijen hadden een studieover-

28 Hof Den Haag 17 februari 2006, ECLI:NL:GHSGR:2006:AV4686.

29 Rb. Overijssel 9 mei 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:2268.

30 Rb. Midden-Nederland 6 februari 2019, ECLI:NL:RBMNE:2019:371.

31 Zie bijv. Rb. Oost-Nederland 15 februari 2013, ECLI:RBONE:2013:BZ1987.

32 Rb. Gelderland 5 maart 2014, JAR 2014/112.

33 Rb. Midden-Nederland 29 juli 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:5474.

34 Rb. Amsterdam (pres.) 4 januari 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:65.

35 Zie o.a. Hof Arnhem-Leeuwarden 5 december 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:11183.

36 Ktr. Amsterdam 20 november 1997, Prg. 1998, 4895.

37 Rb. Utrecht 18 maart 2009, ECLI:NL:RBUTR:2009:BH6647.

eenkomst gesloten met daarin een terugbetalingsregeling. In de toepasselijke cao was een beperktere betalingsregeling opgenomen die alleen zag op 'carrièregerichte opleidingen'. Interessant is dat de rechtbank overwoog dat het niet zozeer gaat om het tijdstip van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (wel of niet na verstrijken van de proeftijd), maar om de aard van de opleiding. Alhoewel dit niet vaak zal gebeuren, kan het voorkomen dat de werknemer al in de proeftijd een carrièregerichte opleiding volgt. In dat geval is terugvordering van de studiekosten mogelijk, ook indien de werknemer in de proeftijd opzegt. De rechtbank vervolgde dat – in verband met het carrièregerichte karakter van de opleiding – waar de werknemer zelf ook bij gebaat was, hieraan 'het wezen van de proeftijd niet dan onder bijzondere omstandigheden in de weg' staat. In deze zaak hoefden de studiekosten toch niet te worden terugbetaald, omdat de opleiding niet primair zag op de carrière (perspectieven) van de werknemer. Ook uit het arrest van het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden van 2011, volgt dat een proeftijdbeding niet in de weg hoeft te staan aan de terugvordering van studiekosten. Zo overwoog het gerechtshof dat een studiekostenbeding weliswaar nadelige financiële gevolgen voor de werknemer heeft bij opzegging, maar dat die gevolgen niet afdoen aan de vrijheid van de werknemer om op te zeggen.³⁸ Daar voegde het gerechtshof aan toe dat niet gesteld en gebleken was dat met het proeftijdbeding is beoogd de vrijheid van werknemer tot opzegging tijdens de proeftijd te beperken. Uiteindelijk overwoog het gerechtshof dat de studiekosten dienden te worden terugbetaald, onder meer omdat het voor de werkgever niet mogelijk was om de opleiding kosteloos te annuleren, de werknemer bewust was van de consequenties van het studiekostenbeding en zijn opzegging te maken had met privéomstandigheden die al aanwezig waren ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst. De vraag is of de vrijheid waar het gerechtshof hierop doelt, niet slechts een theoretische vrijheid is. Immers, vanuit het ontslagrecht is er weliswaar een grote vrijheid voor de werknemer om tijdens de proeftijd de arbeidsovereenkomst te beëindigen, maar deze vrijheid en keuze van de werknemer zal bewust of onbewust toch worden beïnvloed door het feit dat de financiële gevolgen van het studiekostenbeding als een zwaard van Damocles boven het hoofd hangen. Kijkend naar de rechtspraak ziet men dat het feit dat er een proeftijdbeding is overeengekomen niet per se aan de terugbetaling van studiekosten in de weg hoeft te staan. Afhankelijk van de reden van opzegging door de werknemer, kan het redelijk zijn om de kosten voor de studie bij de werknemer neer te leggen, tenzij er bijvoorbeeld een wanverhouding is tussen de duur van de arbeidsovereenkomst en de kosten voor de studie of de hoogte van het inkomen.³⁹

38 Hof Arnhem-Leeuwarden 8 maart 2011, ECLI:NL:GHARN:2011:BQ1355.

39 R.F. Kötter, 'Terugbetaling van studiekosten na proeftijdontslag? Een duress?', *ArbeidsRecht* 2012/9 (p. 4).

5. Verrekening met de transitievergoeding

Als alternatief op het overeenkomen van een studiekostenbeding kunnen studiekosten, indien deze kwalificeren als inzetbaarheidskosten, onder bepaalde voorwaarden worden afgetrokken van de transitievergoeding.⁴⁰ Op grond van het Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding ('het Besluit'), gaat het om kosten die zijn gemaakt voor activiteiten ter bevordering van de inzetbaarheid van de werknemer buiten de organisatie van de werkgever en mogen de verworven kennis en vaardigheden niet zijn aangewend om een functie bij de werkgever uit te oefenen (kosten voor een cursus coachingsvaardigheden die een accountant wil volgen bijvoorbeeld).⁴¹ Verder dienen de kosten – voordat deze zijn gemaakt – gespecificeerd te zijn en de werknemer moet schriftelijk hebben ingestemd met de mindering. Daarnaast moeten de kosten, om deze in mindering te kunnen brengen op de transitievergoeding, niet op de werknemer kunnen worden verhaald. Meer voorwaarden zijn te vinden in artikel 2 en 3 van het Besluit. Aangezien het Besluit spreekt over kosten die niet op de werknemer kunnen worden verhaald, geldt dat er ingeval van een studiekostenbeding geen scholingskosten kunnen worden verminderd op de transitievergoeding.⁴² De vraag is of hier al sprake van is indien een studiekostenbeding is overeengekomen of dat de werkgever daadwerkelijk een beroep moet kunnen doen op het studiekostenbeding. Ik ben van mening dat een werkgever daadwerkelijk een beroep moet kunnen doen op het studiekostenbeding nu de Nota van Toelichting aangeeft dat het niet de bedoeling is dat wanneer een werkgever 'de kosten op grond van het studiekostenbeding kan verhalen op de werknemer', de werkgever deze kosten op de transitievergoeding nog in mindering kan brengen. Gestelde vraag wordt mogelijk relevanter per 1 januari 2020, aangezien met de conceptwijziging van het Besluit, het voornemen is dat niet alleen kosten ten aanzien van de inzetbaarheid buiten de organisatie van de werkgever in mindering kunnen worden gebracht op de transitievergoeding. Voorgesteld is namelijk dat ook de inzetbaarheidskosten die de werkgever heeft gemaakt voor de bevordering van kennis en vaardigheden, die zijn aangewend voor een andere functie binnen de organisatie van de werkgever, op de transitievergoeding in mindering kunnen worden gebracht.⁴³ De voorgestelde wijziging heeft als doel werkgevers een stimulans te geven tijdens het dienstverband te investeren in de bredere inzetbaarheid van werknemers.⁴⁴ Ik betwijfel of dit in de praktijk zal werken of dat werkgevers toch zullen afzien van een investering om discussies over het wel of niet in mindering kunnen brengen op de transitievergoeding te voorkomen.

40 Art. 7:673 lid 6 onderdeel b BW.

41 *Staatsblad* 2015, 171, Nota van Toelichting p. 5.

42 *Staatsblad* 2015, 171, Nota van Toelichting p. 9-10.

43 Besluit tot wijziging van het Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding teneinde het mogelijk te maken inzetbaarheidskosten op de transitievergoeding in mindering te brengen indien verworven kennis en vaardigheden zijn aangewend om een andere functie bij de werkgever uit te oefenen.

44 Nota van Toelichting, p. 3.

6. Gewenste verduidelijking Hoge Raad

In dit artikel is ingegaan op *Muller/Van Opzeeland*, de uitleg van een studiekostenbeding en is een aantal omstandigheden behandeld waarin het studiekostenbeding kan voorkomen. De conclusie kan worden getrokken dat de materiële vereisten en de bijkomende omstandigheden uit *Muller/Van Opzeeland*, ingeval van studiekosten in enge zin, nog steeds worden toegepast. Toch zou ten gunste van de rechtszekerheid een wettelijke regeling of een bevestiging door de Hoge Raad dat *Muller/Van Opzeeland* van toepassing is, meer dan welkom zijn, alsmede hoe dient te worden omgegaan met de uitleg van een studiekostenbeding. De omstandigheden van het geval zullen een rol blijven spelen waardoor enige onzekerheid ook zal blijven bestaan. Het zal dan echter, anders dan nu het geval is, in ieder geval mogelijk zijn om een betere inschatting van de afdwingbaarheid van een studiekostenbeding te maken.