



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Wanneer is het studiekostenbeding nog mogelijk en wat betekent dat dan? Een historische beschouwing

Gool, J.A. van; Boot, G.C.

Citation

Gool, J. A. van, & Boot, G. C. (2023). Wanneer is het studiekostenbeding nog mogelijk en wat betekent dat dan?: Een historische beschouwing. *Tijdschrift Voor Arbeidsrecht In Context*, (1), 18-30. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/3716213>

Version: Publisher's Version

License: [Licensed under Article 25fa Copyright Act/Law \(Amendment Taverne\)](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/3716213>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

Wanneer is het studiekostenbeding nog mogelijk en wat betekent dat dan? Een historische beschouwing

prof. mr. G.C. Boot en J.A. van Gool¹

Met de invoering van de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden is de mogelijkheid een studiekostenbeding te kunnen afsluiten danig ingeperkt. Wanneer is zo'n beding nog mogelijk, en past dat wel binnen de maatschappelijke opdracht Een Leven Lang Leren? Onderzocht worden de jurisprudentie van de Hoge Raad en de feitenrechtters over het studiekostenbeding, de wijzigingen die de Wwz met zich bracht en hoe hieraan uitvoering is gegeven, alsook de wijze waarop de Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden is geïmplementeerd.

1. Introductie en vraagstelling

Per 1 augustus 2022 is de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (WTA) in werking getreden.² Op grond daarvan moeten op grond van artikel 7:611a (nieuw) BW sommige studiekosten³ volledig door de werkgever worden betaald, is het verhalen van die kosten op de werknemer niet toegestaan en geldt de hiervoor benodigde tijd als werktijd. In het verleden is door de verantwoordelijke bewindslieden herhaaldelijk opgemerkt dat het zogenaamde studiekostenbeding, de contractuele basis op grond waarvan de werkgever de studiekosten op de werknemer kan verhalen, geldig blijft. Wanneer is zo'n studiekostenbeding nog toegestaan en wanneer is dat op grond van de WTA niet meer het geval? Deze materie heeft een flinke geschiedenis. Nadat de Hoge Raad (één aspect van) het studiekostenbeding in 1983 niet in strijd met de wet oordeelde, ontstond een als casuïstisch beoordeelde jurisprudentie. In de jaren rond 2010, de tijd waarin het adagium 'Een leven lang leren' opgeld begon te doen, werd in de juridische literatuur veelvuldig aandacht gevraagd voor de rol van het studiekostenbeding: was het studiekostenbeding met dat leven lang leren wel te verenigen, en moest hiervoor niet een wettelijke regeling komen? Met de invoering van de Wwz in 2015 kreeg de scholingsplicht van de werkgever een expliciete wettelijke basis in artikel 7:611a (oud) BW. Tijdens de parlementaire behandeling is toen opgemerkt dat

dit het studiekostenbeding onverlet liet en werd het in de wet mogelijk gemaakt bepaalde door de werkgever gemaakte scholingskosten te verrekenen met de aan de werknemer te betalen transitievergoeding. De mogelijkheid om dit te doen werd in 2020 verruimd. Kort daarna werd het voorstel voor de WTA⁴ behandeld. Daar waar dit wetsvoorstel aanvankelijk werd aangemerkt als een technische implementatie van de Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (RTA), gaf de verantwoordelijk minister in de Eerste Kamer een ruime uitleg aan artikel 7:611a lid 2 BW en de door de werkgever zonder verhaalsmogelijkheid te betalen studiekosten. Dit alles vormt aanleiding voor het schrijven van dit artikel.

2. Muller/Van Opzeeland

De aan de Hoge Raad in de zaak Muller/Van Opzeeland⁵ (MVO) voorgelegde vraag was in de kern of rechtsgeldig kon worden overeengekomen dat de werknemer het door de werkgever tijdens het volgen van een (voltijds)opleiding doorbetaalde loon diende terug te betalen wanneer de werknemer binnen een bepaalde periode na het afronden van die opleiding vertrok. In casu ging het om een opleiding van ruim 15 maanden, gold de terugbetaalverplichting gedurende 10 jaar en was de werknemer vijf weken na het afronden van zijn studie op staande voet ontslagen;

1. Gerrard Boot is hoogleraar arbeidsrecht aan de Universiteit Leiden. Joanne van Gool is masterstudent Privaatrecht aan de Universiteit van Amsterdam.

2. Wet van 22 juni 2022 tot wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en enige andere wetten in verband met de implementatie van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoor-

waarden in de Europese Unie (PbEU 2019, L 186) (Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden), *Stb.* 2022, 277.

3. De woorden 'studiekosten' en 'scholingskosten' worden door elkaar gebruikt.

4. *Kamerstukken* 35 962.

5. Hoge Raad 10 juni 1983, ECLI:NL:HR:1983:AC2816, *NJ* 1983/796.

kennelijk werd het door de werknemer verschaffen van een dringende reden met zelf vertrekken gelijkgesteld. De Hoge Raad beantwoordde de vraag, anders dan de A-G, bevestigend. MVO ging dus over terugbetaling van salaris en niet over de vraag of de directe studiekosten (ook wel genoemd: studiekosten in enge zin⁶) op de werknemer mochten worden verhaald. De kantonrechter en de rechtbank achtten het kunnen verhalen van het door de werkgever betaalde loon op de werknemer in strijd met het arbeidsrecht, omdat – zo vatten wij het kort samen – betaling van loon voor verrichte arbeid essentieel is voor het bestaan van de arbeidsovereenkomst. De rechtbank had aangenomen dat het volgen van de opleiding tijdelijk als het verrichten van de bedongen arbeid had te gelden. A-G Franx concludeerde tot verwerping van het cassatieberoep. Hij vond ook dat verhaal van betaald loon op de werknemer niet kon: doordat de werknemer de opleiding moest volgen, was die opleiding de bedongen arbeid geworden, en was daarmee rechtsgeldig loon betaald, zo begrijpen wij Franx' opvatting. Franx toonde er wel begrip voor dat een werkgever zijn investering in de werknemer niet verloren wilde zien gaan, voor het geval de werknemer kort na het afronden van de betreffende opleiding zou vertrekken. Daartoe was volgens Franx de loonterugbetaling echter niet nodig: in plaats van doorbetaling van loon konden partijen ook overeenkomen dat de werkgever aan de werknemer een geldlening zou verstrekken om de kosten van de opleiding te dekken. Een andere oplossing was volgens Franx het sluiten van een concurrentiebeding. Recent heeft de Hoge Raad geoordeeld dat een concurrentiebeding niet gesloten kan worden om de werknemer in dienst te willen houden,⁷ die door Franx geopperde mogelijkheid valt dus af. Het sluiten van een geldlening was ook al genoemd door de voor Muller optredende cassatieadvocaat Duk. Duk voerde aan dat het in casu gesloten studiekostenbeding niet wezenlijk verschilt van de hoe-dan-ook geldige geldleningsconstructie. De Hoge Raad volgt Franx niet, en komt tot zijn bekende uitspraak. Wij citeren deze uitgebreid omdat het de enige inhoudelijke uitspraak is van de Hoge Raad over het studiekostenbeding.⁸

"Volgens de in cassatie niet aangevochten vaststelling van de Rb. (vijfde r.o.) gaat het in deze zaak om een studieovereenkomst binnen het kader van een doorlopende arbeidsovereenkomst, waarbij de werknemer gedurende de studieperiode het overeengekomen loon bleef ontvangen, terwijl daartegenover als tegenprestatie stond dat hij de betreffende opleiding diende te volgen. Deze opleiding zou blijkens de door de Rb. geciteerde studieovereenkomst plaatsvinden aan een 'bevoegde onderwijsinstelling'.

6. Onder andere door M. Voogt en P.L.M. Schneider, *Arbeids-Recht* 2020/45.

7. Hoge Raad 17 juni 2022, ECLI:NL:HR:2022:794.

8. De Hoge Raad wees op 5 juni 1987 (NJ 1987/795) inzake Muller/Van Opzeeland een vervolgarrest waarbij de elementen zoals genoemd in het eerste arrest werden bevestigd. Op 1 november 2013 bekrachtigde de Hoge Raad (ECLI:NL:HR:2013:1081, JAR 2013/299) het arrest van hof

In een dergelijke situatie kan de werkgever pas baat hebben van de studiewerkzaamheden van zijn werknemer, nadat de studieperiode gedurende welke het loon werd doorbetaald, is afgelopen, en wel voor zover en voor zolang de werknemer na beëindiging van zijn studieperiode bij de werkgever in dienst blijft. Wordt de dienstbetrekking bij de werkgever dadelijk na voltooiing van de studie beëindigd, dan kan niet gezegd worden dat de betreffende studiewerkzaamheden ten bate van de werkgever zijn verricht. Anders dan de Rb. in de zesde rechtsoverweging heeft aangenomen, verzet het systeem van de wet zich niet zonder meer tegen een financiële regeling tussen werkgever en werknemer, die met voormelde bijzondere aspecten aldus rekening houdt dat zij: a. de tijdsspanne vaststelt gedurende welke de werkgever geacht wordt baat te hebben van de door de werknemer tijdens diens studiewerkzaamheden verworven kennis en vaardigheden, b. bepaalt 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 c. deze terugbetalingsverplichting vermindert naar evenredigheid van het voortduren van de dienstbetrekking gedurende de onder a. bedoelde tijdsspanne. Een dergelijke regeling komt er immers op neer dat het bedrag aan loon dat de werknemer uiteindelijk over de studieperiode geacht zal worden te hebben verdiend, in evenredigheid staat tot de duur van het dienstverband na afloop van de studie, in welke periode de studiewerkzaamheden van de werknemer pas mede ten bate van de werkgever hebben kunnen strekken.

(...)

Wel kunnen bijzondere wettelijke bepalingen zoals die van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, aan een dergelijke financiële regeling tussen pp. wettelijke grenzen stellen.

Bovendien zal, wil een zodanige regeling — zoals in het onderhavige geval — bij beëindiging van de dienstbetrekking binnen een bepaalde tijd na afloop van de studie een verplichting tot terugbetaling van de reeds gedurende de studieperiode ontvangen loonbedragen meebrengen, deze voor de werknemer zo ernstige consequentie duidelijk aan hem moeten zijn uiteengezet. Ook zal bij een dergelijke regeling de werkgever onder omstandigheden in strijd met de goede trouw handelen, als hij de werknemer op grond van de getroffen regeling aan terugbetaling van ontvangen loonbedragen houdt, wanneer hij zelf het initiatief tot beëindiging van de dienstbetrekking van de werknemer heeft genomen."

Den Bosch van 26 juni 2012 (ECLI:NL:GHSHE:2012:2714) maar met toepassing van art. 81 R.O. A-G Van Peursem (ECLI:NL:PHR:2013:1112) had geconstateerd dat de rechtspraak over opleidingskosten 'in enge zin' verdeeld was, en verzocht de raad vanwege de rechtseenheid en rechtsontwikkeling zich hierover uit te laten. De Hoge Raad deed dat dus niet.

3. Jurisprudentie na 1983

Vanaf 1983 verscheen er allerlei jurisprudentie over het studiekostenbeding.⁹ Speciale aandacht verdienen enkele arresten van het gerechtshof Den Haag vanaf 2006.¹⁰ Het hof oordeelde hierin dat de speciale MVO-voorwaarden om als werkgever beroep te kunnen doen op het studiekostenbeding (in het Hoge Raad-citaat genoemd onder a tot en met c), alleen golden bij een beding tot terugbetaling van tijdens de studie genoten loon, maar niet als het ging om het moeten terugbetalen van de eigenlijke studiekosten ('in enge zin').¹¹ Een contractuele bepaling tot terugbetaling van die studiekosten in enge zin (dus niet betrekking hebbend op het loon) was volgens het hof daarom geldig zonder dat aan de MVO-voorwaarden was voldaan. Een dergelijk beding zou volgens het hof slechts dan niet geldig zijn wanneer dat tot een resultaat zou leiden dat naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar was. Hof Den Haag stond daarmee een ruime toepassing van het studiekostenbeding voor. Die opvatting is bij de andere feitenrechtters niet eenduidig te herkennen, of wordt zelfs verworpen.

De rechtspraak vanaf 1983 ging vooral over de vraag onder welke voorwaarden studiekosten konden worden teruggevorderd, en vrijwel niet over de vraag welke studiekosten voor terugbetaling in aanmerking kwamen. Omdat de recente wetswijzigingen wel vooral betrekking hebben op de vraag om wat voor soort studiekosten het gaat, komen wij later in dit artikel vooral op dat aspect terug.

4. Een leven lang leren

Het belang van kennisontwikkeling en studie, ook tijdens het dienstverband, werd in de eerste jaren van het nieuwe millennium benadrukt. De Commissie Arbeidsparticipatie (Commissie Bakker) concludeerde in 2008:¹² "Nederland heeft snel iedereen nodig en iedereen moet voortdurend inzetbaar zijn. Daartoe is het nodig dat werknemers in staat en bereid zijn hun competenties aan te passen en tegenover het recht op loon of uitkering staat de plicht je te scholen of te participeren. Scholing en inzetbaarheid vormen een onmisbaar onderdeel van het arbeidscontract; de overheid behoort daarin voorop te lopen en iedere werkgever behoort in mensen te investeren om in de concurrentiestrijd overeind te blij-

ven en zij behoren al hun werknemers goede loopbaanmogelijkheden te bieden", aldus de commissie.

In 2008 verscheen onder redactie van Heerma van Voss het boek 'Scholing in het sociaal recht'.¹³ Zekić stelde in 2010 de vraag waarom er in Nederland geen wettelijke regeling over het scholingsbeding bestond, zoals dat in België intussen wel het geval was.¹⁴ Een van de mogelijke redenen die zij signaleerde was dat de praktijk met het studiekostenbeding toch wel uit de voeten kon. Maar omdat de jurisprudentie hierover zo casuïstisch en dus onvoorspelbaar was, lag die conclusie volgens haar toch niet voor de hand. Een andere verklaring zou volgens haar kunnen zijn, dat er in de praktijk een voorkeur is scholing via de cao te regelen, en die scholingskosten door de werknemer zelden hoeven te worden terugbetaald. Wij denken dat ook een reden kan zijn geweest dat de wetgever hier in 2010 niet aan toe was. De discussie over de aanpassing van het ontslagrecht (waaronder de afschaffing van het 'oorlogsnoodrecht') liep al 25 jaar, en het lukte niet tot overeenstemming te komen. De opmerking van Zekić onderstreept wel het belang van cao's bij scholing. Via onder andere cao-opleidingsfondsen worden enorme bedragen geïnvesteerd in het opleiden van werknemers.¹⁵ Het ligt voor de hand dat cao-partijen dan ook zeggenschap hebben over de aanwending van die bedragen.

Zekić¹⁶ en Rayer¹⁷ legden in hun enkele jaren later verschenen proefschriften ook het verband met het concurrentiebeding. Een concurrentiebeding beperkt de mogelijkheid voor een werknemer om naar eigen keuze ergens anders te gaan werken. Voor de beperking van het grondwettelijke recht op vrije arbeidskeuze is daarom een deugdelijke, wettelijke grondslag nodig. Indien een werknemer gehouden is aanzienlijke bedragen terug te betalen wanneer hij tijdens of kort na het afronden van een opleiding van werkgever wil veranderen, dan vormt dat een beperking van die vrije arbeidskeuze. Is daarvoor dan niet ook een deugdelijke wettelijke grondslag nodig?

Van de juridische literatuur uit die tijd noemen wij ook Rote, die in 2011 een grondige analyse gaf van de MVO-jurisprudentie tot dat moment.¹⁸

9. Een overzicht van negentien uitspraken wordt verderop in dit artikel gegeven.

10. Onder andere Hof Den Haag 17 februari 2009, ECLI:NL:GHSGR:2009:BI3317, RAR 2009, 101.

11. Hoewel verschillende schrijvers (waaronder Loonstra en Zondag, Rote) deze Haagse hofuitspraken onjuist achten, sluit A-G Van Peurse zich in r.o. 2.6 echter voorzichtig bij die uitspraken aan. Ons inziens kan daarom niet geconcludeerd worden dat het 'vaste jurisprudentie' is dat de MVO-voorwaarden ook gelden bij een studiekostenbeding in enge zin. Wel is te constateren dat in de feitenrechtspraak (kantonrechtters en hoven) na 2013 de MVO-criteria vrijwel steeds van toepassing worden geacht op het studiekostenbeding in enge zin.

12. Advies Commissie Arbeidsparticipatie, Naar een toekomst die werkt, 16 juni 2008.

13. G.J.J. Heerma van Voss, Scholing in het sociaal recht, Monografieën Sociaal recht, Kluwer 2008.

14. N. Zekić, Het studiekostenbeding – tijd voor een wettelijke regeling, *TRA* 2010, 35.

15. Zie hierover onder andere de Nota van Toelichting bij het Besluit van 11 juni 2020 tot wijziging van – kort gezegd – het Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding, *Stb.* 2020, 188, pag. 4, 5 en 9.

16. N. Zekić, *Werkzekerheid in het arbeidsrecht*, Tilburg, 2014.

17. C.W.G. Rayer, *Wetgeving en beleid voor flexibele arbeid*, Amsterdam, 2014.

18. O.J. Rote, Het studiekostenbeding, *ArbeidsRecht* 2011/58.

5. Wwz – verrekening scholingskosten met transitievergoeding

Het voorstel voor de Wwz kende aanvankelijk maar één bepaling met betrekking tot scholingskosten, en dat betrof het onder voorwaarden kunnen verrekenen van bepaalde studiekosten, met de door de werkgever te betalen transitievergoeding. Volgens de wettekst moest het daarbij gaan om 'kosten van maatregelen in verband met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, gericht op het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de werkloosheid van de werknemer', dan wel 'kosten verband houdende met het bevorderen van de bredere inzetbaarheid van de werknemer die tijdens het dienstverband zijn gemaakt'. De precieze voorwaarden waarop deze kosten dan op de TV in mindering zouden kunnen worden gebracht, zouden bij AMvB worden geregeld. Die (eerste) AMvB kwam op 11 mei 2015 tot stand (het Besluit).¹⁹ Het loon van de werknemer gedurende de periode van scholing (dus datgene waarover MVO ging) mocht op grond van artikel 2 lid 1 sub d van het Besluit sowieso niet op de transitievergoeding in mindering worden gebracht. Een van de verdere voorwaarden was de expliciete instemming van de werknemer hiertoe. In de toelichting op het Besluit wordt nader uiteengezet welke scholingskosten wel en welke niet van de transitievergoeding mogen worden afgetrokken. Uitgangspunt voor het in mindering mogen brengen van die kosten is dat het gaat om scholing ter bevordering van de inzetbaarheid van de werknemer buiten de organisatie van de werkgever (artikel 3 aanhef en onder a, eerste deel van de zin Besluit). Een uitzondering daarop vormt scholing die wordt aangewend om een functie bij de werkgever te kunnen uitoefenen (zelfde artikellid, laatste deel van de zin). "Kosten die worden gemaakt voor het vervullen van de huidige functie (of een toekomstige functie) van de werknemer of het verbeteren van zijn functioneren mogen dus niet in mindering worden gebracht op de transitievergoeding", aldus de toelichting van het Besluit, pag. 6. Het Besluit kent ook een regeling voor inzetbaarheidskosten in verband met een opleiding, als de arbeidsovereenkomst is aangegaan om de werknemer in de gelegenheid te stellen die opleiding te volgen. Het gaat daarbij om een beroepsbegeleidende leerweg als bedoeld in de Wet educatie en beroepsonderwijs, of een duale opleiding als bedoeld in de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek of een opleiding die uitsluitend kan worden gevolgd als een arbeidsovereenkomst is aangegaan. Al die opleidingskosten kunnen op grond van artikel 4 van het Besluit ook op de transitievergoeding in mindering worden gebracht. Ook hierbij geldt echter dat loonkosten niet in mindering kunnen worden gebracht. Kort samengevat mogen op grond van het Besluit dus slechts bepaalde scholingskosten in enge zin, bedoeld om de werknemer een be-

tere positie extern op de arbeidsmarkt te geven, van de te betalen transitievergoeding worden afgetrokken.

6. Wwz- scholingsartikel

Artikel 7:611a (oud) BW is als gevolg van een amendement in het BW terecht gekomen. "De werkgever stelt de werknemer in staat scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie en, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden verlangd, voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst indien de functie van de werknemer komt te vervallen of hij niet langer in staat is deze te vervullen." In de toelichting op het amendement wordt, naast twee alinea's over het algemene belang van scholing voor de arbeidsmarkt, opgemerkt: "Het brengt allereerst tot uitdrukking dat de werkgever de werknemer in staat stelt scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie. Dit sluit aan bij het voorgestelde artikel 7:669, tweede lid, onderdeel d, BW waaruit reeds blijkt dat de werkgever een werknemer niet wegens disfunctioneren kan ontslaan als de ongeschiktheid het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing van de werknemer. Het sluit ook aan bij artikel 7:669, eerste lid, BW. Op grond hiervan kan de werkgever de arbeidsovereenkomst alleen beëindigen als hiervoor een redelijke grond bestaat en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, niet mogelijk is of niet in de rede ligt." Er werd aan de bepaling in het parlement niet heel veel aandacht besteed: in de Parlementaire Geschiedenis Wwz beslaat de hele behandeling van dit artikel vier pagina's (op een totaal van ruim 1.100).²⁰ In de literatuur werd er ook niet veel aandacht aan besteed. Apperloo schreef er een artikel over²¹ en concludeerde dat het artikel van invloed zou kunnen zijn bij de beoordeling of van disfunctioneren sprake is, en of de werkgever in dat verband voldoende inspanningen heeft betracht om dat te verhelpen. Apperloo verwees naar Kruit die in een lezing en Ouwehand die op een weblog hadden besproken of het artikel op de ontslagvergoeding invloed zou kunnen hebben. Gelet op de hierboven geciteerde toelichting op het amendement lijkt het er op dat het wetsartikel eerder van belang is voor het wel of niet kunnen ontslaan van een werknemer, dan dat op grond van dit artikel de werkgever buiten ontslagsituaties er extra scholingsverplichtingen bij krijgt.

7. Wwz- studiekostenbeding

"Aparte aandacht verdient de opmerking die de verantwoordelijke minister maakte over de verhouding van de wetsartikelen 7:673 lid 6 en 7:611a BW enerzijds en het studiekostenbeding anderzijds. Wij citeren de volledige passage: "Zoals

19. Stb. 2015, 171. Het moment van dit AMvB is niet zonder belang, omdat al rekening kon worden gehouden met het aangenomen amendement tot invoering van art. 7:611a BW.

20. Boot, Houweling & Keulaerds, Parl. Gesch. WWZ, p. 237-240.

21. I.M.I. Apperloo, Het nieuwe artikel 611a: een echte vernieuwing of oude wijn in een nieuwe zak?, *ArbeidsRecht* 2015/29.

uit het desbetreffende artikel blijkt, betreft het hier scholing gericht op het vervullen van de eigen functie van de werknemer, dan wel scholing gericht op het vervullen van een andere functie binnen de organisatie van de werkgever als de eigen functie niet langer kan worden vervuld. In beide gevallen geldt, zoals ook nu al het geval, dat de werkgever gehouden is dergelijke scholing te financieren (en de hieraan verbonden kosten, gelet op de formulering van artikel 7:673, zesde lid, BW, ook niet in mindering kan brengen op een toekomstige transitievergoeding). De bepaling laat het gebruik van zogenaamde scholingsbedingen onverlet. Op grond van een dergelijk beding kan een werknemer, dus nog steeds verplicht worden bij een door hemzelf genomen ontslag, kosten van scholing (als hier bedoeld) aan de werkgever te vergoeden.²²

8. Transitievergoeding en AMvB

Trok de mogelijkheid om op de transitievergoeding bepaalde studiekosten in mindering te brengen al weinig aandacht, nog minder aandacht kreeg de wijziging van de betreffende AMvB op 11 juni 2020.²³

Met het wijzigingsbesluit uit 2020 wordt beoogd de werkgever in de gelegenheid te stellen méér scholingskosten op de door hem te betalen transitievergoeding in mindering te kunnen brengen. De reden daarvan is werkgevers meer dan voorheen te stimuleren om tijdens het dienstverband te investeren in de bredere inzetbaarheid van werknemers. De mogelijkheid om die inzetbaarheidskosten in mindering te brengen op de transitievergoeding wordt daarom verruimd (toelichting, pag. 5). Dat gebeurt door het mogelijk te maken (de werknemer moet er immers wel mee instemmen) inzetbaarheidskosten die leiden tot een andere functie bij de eigen werkgever ook in mindering te brengen (toelichting, pag. 5). Maar het in mindering brengen is weer niet toegestaan als het gaat om scholingskosten waarvan het doel is om het functioneren van de werknemer in de eigen functie te verbeteren (toelichting, pag. 7) en evenmin is de aftrek toegestaan wanneer het gaat om scholing die valt onder de verplichtingen van de werkgever in het kader van re-integratie (eerste dan wel tweede spoor) of herplaatsing van de werknemer. De minister realiseert zich het precaire van deze opmerking en vervolgt: "Hoewel betoogd kan worden dat scholing die in het kader van re-integratie of herplaatsing gevolgd wordt ook gericht is op de bredere inzetbaarheid van de werknemer buiten de eigen functie, is het niet wenselijk de kosten hiervan af te wentelen op de werknemer. Genoemde kosten vloeien namelijk voort uit wettelijke verplichtin-

gen voor de werkgever (zie de artikelen 7:611a, 7:658 a, tweede lid en 7:669, eerste lid, BW).

Dit alles wordt bewerkstelligd door de kernpassage uit artikel 3 van het Besluit – op grond waarvan scholingskosten op de transitievergoeding in mindering mogen worden gebracht - te veranderen in: "inzetbaarheid van de werknemer binnen dan wel buiten de organisatie van de werkgever te bevorderen, tenzij verworven kennis en vaardigheden in overwegende mate zijn aangewend om de functie die werknemer bij aanvang van de activiteiten verrichte uit te oefenen, dan wel het ging om re-integratie-activiteiten."

Wat betekent deze wijziging van de AMvB? Algemene scholingskosten, dus kosten die dienen om de inzetbaarheid van werknemers binnen of buiten de organisatie te vergroten, mogen op een transitievergoeding in mindering worden gebracht, maar het mag niet gaan om kosten voor scholing die geheel of overwegend nodig is om de eigen functie uit te oefenen dan wel het functioneren daarin te verbeteren, dan wel die nodig zijn om de werknemer te kunnen herplaatsen of re-integreren. Een andere beperking is dat de in mindering te brengen kosten vanzelfsprekend nooit hoger kunnen zijn dan de transitievergoeding zelf. Voor een werknemer met een dienstverband van zes jaar betekent dat dat hooguit een bedrag aan twee maandsalarissen (te weten de transitievergoeding die bij een dienstverband met die lengte hoort) kan worden verrekend. Bovendien mag het niet gaan om het verhalen van loon. Dat is nogal een verschil met bijvoorbeeld de casus die aan hof Den Haag werd voorgelegd: daar werd na een kort dienstverband door de werkgever een bedrag van tienduizenden euro's aan gemaakte studiekosten bij de werknemer in rekening gebracht.²⁴

9. Richtlijn en Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden de reikwijdte van artikel 7:611a lid 2 BW

Over de Richtlijn en het wetsvoorstel transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden is al uitvoerig geschreven. Wij wijzen daarbij in het bijzonder op Hogewind-Wolters en Kruit, Scholing van werknemers: nog veel te leren, maar voor wiens rekening?²⁵ en op Hogewind-Wolters, De scholingsplicht en het studiekostenbeding voor en na implementatie van de arbeidsvoorwaardenrichtlijn.²⁶ Hogewind gaat in haar laatstgenoemde artikel in op de verhouding tussen de leden 1 en 2 van artikel 7:611a BW. Lid 1 ziet, zoals genoemd, op de verplichting voor de werkgever om de werknemer scholing aan te bieden die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie en, voor zover dat redelijkerwijs van de werkgever

22. Boot, Houweling & Keulaerds, Parl. Gesch. WWZ, p. 240.

23. *Strb.* 2020, 188. Blijkens de toelichting (pag. 11) had de VAAN/VvA wel vragen gesteld over de uitleg, die in die toelichting worden beantwoord. Na publicatie van het besluit in 2020 bleef het echter erg stil.

24. Zoals de bedoeling was van de werkgever in de zaak die leidde tot Hof Den Haag, 27 juli 2021, ECLI:NL:GHDHA:2021:1529, *JAR* 2021/229.

25. P.A. Hogewind-Wolters en P. Kruit, Scholing van werknemers: nog veel te leren, maar voor wiens rekening?, *TAP* 2021/88.

26. P.A. Hogewind-Wolters, De scholingsplicht en het studiekostenbeding voor en na implementatie van de Arbeidsvoorwaardenrichtlijn, *TAP* 2022/49.

kan worden verlangd, voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst indien de functie van de werknemer komt te vervallen (herplaatsing) of hij niet langer in staat is deze te vervullen (re-integratie). Lid 2 heeft betrekking op de vergoeding van kosten en arbeidstijd voor scholing die op grond van het Unierecht, het toepasselijke nationale recht of een cao, verplicht is om het werk waarvoor de werknemer is aangenomen uit te voeren. In lid 4 is bepaald dat een beding waarbij de kosten van scholing als bedoeld in lid 2 worden verhaald op de werknemer, nietig is. Hogewind stelt de vraag of lid 2 ook betrekking heeft op scholing die nodig is voor werkzaamheden die de werknemer gedurende het dienstverband en met toepassing van een te verwachten loopbaanverloop zal gaan verrichten. Wat haar betreft ligt dat voor de hand, gelet op het bepaalde in lid 1 waarmee een duidelijke link is gelegd.

Wat is nu de reikwijdte van lid 2? Ziet die alleen op de scholing die op grond van specifieke bepalingen van Unierecht, wet of cao verplicht is [hierna gemakshalve ook te noemen: 'specifiek wettelijk verplichte scholing'] (lezing 1), of omvat de in lid 2 genoemde scholing ook de scholing die op grond van lid 1 door de werkgever moet worden verstrekt, te weten de scholing die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie, en, voor zover dat redelijkerwijs van de werkgever kan worden gevergd, de scholing die noodzakelijk is voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst indien de functie van de werknemer komt te vervallen of hij niet langer in staat is deze te vervullen [hierna ook te noemen: algemeen noodzakelijke scholing] (lezing 2)?

De wettekst van artikel 7:611a leden 1 en 2 BW geeft wat ons betreft geen uitsluitsel. Vóór lezing 1 pleit een zekere logica: in lid 1 wordt een ruime categorie genoemd, en in lid 2 wordt een beperkte categorie genoemd, en die dan specifieke consequenties heeft (namelijk voor de werknemer kosteloos en zonder verhaalsmogelijkheid, scholing is werktijd). Bovendien: wanneer lid 2 ook de scholing op grond van lid 1 zou omvatten: waarom dan twee leden? Dan hadden die leden ook met elkaar gecombineerd kunnen worden. Daar kan echter tegenin worden gebracht dat lid 2 de algemene norm noemt uit de richtlijn, en dat lid 1 daarop een aanvulling vormt, namelijk door duidelijk te maken dat de in lid 1 genoemde scholing een nationale wettelijke werkgeversverplichting betreft. Tegen lezing 1 pleit de tweede zinsnede van lid 2: de in lid 1 genoemde gevallen (algemeen noodzakelijke scholing) moet kosteloos en als werktijd worden verstrekt. Kennelijk valt die algemeen noodzakelijke scholing dus onder lid 2.

Vóór lezing 2 pleit hetzelfde argument als het tegenargument van lezing 1, namelijk de tekst van de tweede zinsnede van lid 2. Bovendien (2^e argument) valt (goed) te verdedigen dat lid 1 op zich zelf een toepasselijke bepaling van nationaal recht is, en de algemeen noodzakelijke scholing om die reden

ook onder lid 2 valt. Een versterking van dit argument vormt de hierboven geciteerde toelichting van het wijzigingsbesluit uit 2020, waarin klip en klaar wordt vermeld dat die scholingsverplichting (van artikel 7:611a, maar ook die van artikel 7:658a en artikel 7:669 BW) een wettelijke verplichting vormen. Tegen lezing 2 pleit echter dat de woorden 'de in lid 1 bedoelde scholing' dan overbodig zijn, en beter vervangen had kunnen worden door 'deze'. Want waarom bepalen dat de in lid 1 bedoelde scholing kosteloos en onder werktijd moet worden aangeboden, en dat niet in algemene zin te bepalen voor alle verplichte scholing die onder lid 2 valt?

In de Tweede Kamer is deze kwestie niet expliciet aan de orde gesteld, maar in de Eerste Kamer wel. Aan de minister werd de vraag gesteld: *'In juridische literatuur wordt geopperd dat de verplichting om onderwijs kosteloos aan te bieden kan volgen uit artikel 7:611a BW'* [thans artikel 7:611a lid 1 BW, toevoeging auteurs].²⁷ De minister gaf daarop een, naar onze mening welhaast ondubbelzinnig, antwoord. Omdat dit een belangrijke passage is met vergaande consequenties citeer wij hem helemaal (met onze onderstreping):²⁸

"7. In juridische literatuur wordt geopperd dat de verplichting om onderwijs kosteloos aan te bieden kan volgen uit artikel 7:611a BW. Hoe ziet de regering dit? Het (nieuw genummerde) eerste lid van artikel 7:611a wordt niet gewijzigd door middel van de implementatie van de richtlijn. De richtlijn regelt dat scholing die de werkgever op grond van de wet verplicht moet verstrekken kosteloos moet worden aangeboden. Dat geldt dus ook voor scholing die valt onder artikel 7:611a (eerste lid) BW. Opleidingen die op grond van artikel 7:611a BW ook nu al door de werkgever moeten worden verstrekt, moeten inderdaad kosteloos verstrekt worden. Het betreft namelijk een bij wet door de werkgever verplicht te verstrekken opleiding. Het gaat hier om opleidingen die noodzakelijk zijn voor het kunnen (blijven) uitvoeren van de functie. Hieronder valt bijvoorbeeld de scholing die de werknemer moet volgen om met een nieuw computersysteem te kunnen werken dat door de werkgever wordt ingevoerd. Ook scholing die de werknemer moet volgen in het kader van een verbetertraject valt hieronder. Bijvoorbeeld wanneer gebleken is dat een werknemer onvoldoende beheersing heeft van de Engelse taal en de werkgever vindt dat het voor de uitvoering van de functie noodzakelijk is, dan valt die scholing onder artikel 7:611a BW en dient dus kosteloos aangeboden te worden. Onder artikel 7:611a BW valt in beginsel niet ook de scholing die noodzakelijk is voor het verkrijgen van een diploma of certificaat waarover de werknemer bij eerste aanvang van de werkzaamheden al dient te beschikken om op grond een wettelijke bepaling een functie

27. Voorlopig Verslag Eerste Kamer, 35 962, B, pag. 2.

28. Memorie van Antwoord Eerste Kamer, 35 962, C, pag. 4.

te mogen uitvoeren. De omstandigheden van het geval bepalen of daarvan sprake is of niet."

De minister benadrukt hiermee het (tweede) argument dat wij hadden genoemd vóór lezing 2: het sinds 2015 bestaande artikel 7:611a (oud) BW (thans: artikel 7:611a lid 1 BW) is een bepaling van toepasselijk nationaal recht, en de op grond daarvan verplichte scholing moet kosteloos en onder werktijd worden aangeboden, en valt dus onder lid 2.

De bijna onvermijdelijke conclusie (en waarvan wij in dit artikel, tot aan onze conclusie, verondersteltenderwijs daarom zullen uitgaan) is dat met deze uitleg een ruim toepassingsgebied wordt gegeven aan de betreffende bepaling uit de Richtlijn.²⁹ Niet alleen de scholing die op grond van specifieke wettelijke regelingen (zoals de Wft) moet worden gevolgd, moet door de werkgever als kosteloos en als werktijd worden verstrekt, maar dat is ook het geval voor alle scholing die noodzakelijk is voor de functie waarvoor de werknemer is aangenomen, of die noodzakelijk is om hem te kunnen herplaatsen; zulks geldt slechts niet wanneer het gaat om voor de bij indiensttreding voor deze functie al verplichte scholing, die door de werkgever wordt betaald. Dit is een weliswaar ver strekkende uitleg, maar toch ook een 'bindende' uitleg in de zin dat de wet is aangenomen op basis van (ook) deze uitleg van lid 2.

Zoals hiervoor al is opgemerkt: scholing die valt onder artikel 7:611a lid 2 BW – en gelet op het voorgaande: dus ook de scholing op grond van artikel 7:611a lid 1 BW – moet kosteloos, zonder verhaalsmogelijkheid en als werktijd worden verstrekt. De ruimte voor toepassing van het studiekostenbeding wordt daarmee danig ingeperkt, want tot 1 augustus 2020 gold er geen verplichting op het kosteloos en zonder verhaalsmogelijkheid moeten verstrekken van die scholing.

De thans te stellen vraag is daarmee welke scholing volgens de minister nu precies onder lid 2 valt.

10. Een nader beschouwing van de reikwijdte van artikel 7:611a lid 2 BW

Onder de algemeen noodzakelijke scholing valt allereerst, zoals vermeld, de scholing die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie van de werknemer. De minister noemt als eerste voorbeeld de scholing die de werknemer moet volgen om met een nieuw computersysteem te kunnen werken dat door de werkgever wordt ingevoerd. De minister noemt als tweede voorbeeld de scholing die de werknemer moet volgen in het kader van een verbetertraject, zoals een cursus Engels. De minister geeft geen voorbeeld van scholing die voortvloeit uit het kunnen herplaatsen van de werknemer. Een voor de hand liggend voorbeeld is scholing op het gebied van het nieuwe computersysteem of de Engelse taal die voor

de herplaatsingsfunctie noodzakelijk is.

Welke scholing valt dan niet onder artikel 7:611a lid 2 BW? Anders gezegd: welke scholing hoeft niet kosteloos, als werktijd en zonder verhaalsmogelijkheid, door de werkgever te worden verstrekt? Daartoe valt in de eerste plaats scholing die voor de uitoefening van de functie of voor herplaatsing niet noodzakelijk is, maar slechts 'leuk', of 'interessant', dan wel gericht op een algemene ontwikkelingsmogelijkheid (zoals het volgen van een MBA). Maar wat valt daar dan onder? Scholing zal al heel snel bijdragen aan een verbetering van functioneren. Te denken valt aan scholing op het gebied van coaching, omgaan met conflicten, mindfulness of leidinggeven. Zou dergelijke scholing dan alleen onder lid 2 vallen wanneer zij onderdeel uitmaakt van een 'verbetertraject' (dat is wat de minister in de Eerste Kamer gaf), maar niet wanneer er (nog) geen verbetertraject wordt gevolgd? Dat lijkt niet erg logisch of praktisch, want dat zou betekenen dat een werknemer er belang bij krijgt dat door hem te volgen scholing wordt aangemerkt als vallend binnen een verbeteringstraject. In de tweede plaats valt onder de 'kosteloos, zonder verhaalsmogelijkheid en als werktijd' te verstrekken scholing, op grond van de voorlaatste zin van het hierboven weergegeven citaat uit de Memorie van Antwoord in de Eerste Kamer, niét de scholing die noodzakelijk is voor het verkrijgen van een diploma of certificaat waarover de werknemer bij eerste aanvang van de werkzaamheden al dient te beschikken om op grond een wettelijke bepaling een functie te mogen uitvoeren. Dus als er voor het kunnen uitoefenen van een functie wettelijke diploma-eisen gelden, [hierna ook te noemen: startkwalificatie] en de werknemer hierover bij aanvang van het dienstverband niet beschikt, dan hoeft de werkgever die scholing niet kosteloos te verstrekken, althans hij mag de betreffende kosten (indien voorgeschoten) op de werknemer verhalen door middel van een studiekostenbeding. Wanneer er bij aanvang van het dienstverband voor de betreffende functie geen wettelijke diploma-eisen gelden, maar deze gedurende het dienstverband wel gaan gelden, dan geldt de uitzondering van de startkwalificatie niet, en is een studiekostenbeding niet geldig.

Ten aanzien van het voorbeeld van de startkwalificatie vragen wij ons af, hoe de realiteit is. Wanneer zal het voorkomen dat een werknemer wordt aangenomen voor een bepaalde functie, hij voor die functie de benodigde opleiding mist, de werkgever die opleiding betaalt en de werknemer al wel in dié functie gaat werken? Te denken valt allereerst aan situaties zoals beschreven in artikel 4 van het Besluit uit 2015. Te denken valt verder aan de werknemer die bijvoorbeeld als vrachtwagenchauffeur wordt aangenomen maar nog geen vrachtwagenrijbewijs heeft; de werkgever betaalt de opleiding en de werknemer verricht

29. Geconfronteerd met deze ruime uitleg had het parlement er ook voor kunnen kiezen (bij wijze van amendement) lid 1 zodanig te wijzigen, dat de algemeen noodzakelijke

scholing niet onder lid 2 kwam te vallen. Dat is niet gebeurd.

zolang andere werkzaamheden. Vaak zal zo iets naar onze verwachting niet voorkomen.

Het lijkt er al met al op dat het bereik van artikel 7:611a lid 2 BW heel ruim is, en de werkgever al deze scholing kosteloos, als werktijd en zonder verhaalsmogelijkheid dient te verstrekken. Hoe voorkomt de werkgever dan dat een werknemer kort na afronding van 'noodzakelijke' scholing vertrekt? Dat is de vraag die A-G Franx zich al in 1983 stelde. Een concurrentiebeding kan voorkomen dat de werknemer direct naar een concurrent overstapt, of voor zichzelf concurrerende werkzaamheden gaat verrichten. Maar dat de werknemer bij deze werkgever stopt zonder concurrerende werkzaamheden te gaan verrichten houdt je er niet mee tegen. Het sluiten van een lening of iets dergelijks voor de betreffende kosten is ook niet toegestaan, want de scholing moet kosteloos worden aangeboden. Dan blijft over de mogelijkheid, niet door Franx genoemd maar in de praktijk al wel soms toegepast, om tijdens een algemene opleidingsperiode het salaris hier op aan te passen. Dat kan vanzelfsprekend alleen wanneer dat vooraf wordt overeengekomen. De werkgever weet op dat moment wellicht nog niet welke scholing nodig is, dus dat zou betekenen dat aan alle werknemers in die fase een lager salaris wordt aangeboden, ook zonder dat later opleiding nodig is. Een makkelijk toe te passen oplossing lijkt dat daarmee niet te zijn.

11. Overzicht van de verschillende soorten scholing

Teneinde een overzicht te kunnen geven van de betalingsverplichtingen ten aanzien van de verschillende vormen van scholing, is het nuttig een onderscheid te maken in het doel van de scholing. De WTA heeft het over 'noodzakelijke' scholing (voor de eigen functie of herplaatsing of voor verbetering van functioneren); in het Besluit uit 2015, zoals gewijzigd in 2020, werd het woord 'noodzakelijk' niet gebruikt, maar werd gesproken over kosten die waren 'aangewend' om de functie te kunnen uitoefenen: dat zou kunnen worden opgevat als dat zij daarvoor 'dienstbaar' waren (wat een lichtere eis is dan 'noodzakelijk'). Wij maken onderscheid in vijf soorten scholing (a tot en met e). Omdat het vallen van scholing onder artikel 7:611a leden 1 en 2 BW vergaande consequenties heeft, beginnen we met de daar gebruikte criteria toe te passen.

- a. Scholing die onder artikel 7:611a lid 1 BW valt (noodzakelijk voor de eigen functie (a1) of voor herplaatsing (a2) of voor verbetering functioneren (a3)), maar niet op grond van een (andere) specifieke wettelijke bepaling. Dit is dus de scholing die op grond van de hierboven genoemde 'lezing 2' ook kosteloos, zonder verhaalsmogelijkheid en als werktijd moet worden verstrekt; anders gezegd: 'need to have'.
- b. Scholing die wel gericht is op c.q. nuttig is voor de eigen functie of herplaatsing, doch niet noodzakelijk is, maar alleen

'leuk'/'interessant'; anders gezegd: 'nice to have'.

- c. Scholing die in de hierboven genoemde 'lezing 1' onder lid 2 valt (dus verplicht op grond van een specifieke wettelijke bepaling, zoals de Wft). Dit betreft eveneens: 'need to have'.
- d. Scholing die op grond van een wettelijke bepaling gevolgd had moeten zijn bij aanvang dienstverband, maar dat nog niet was (ook genoemd startkwalificatie; het hierboven genoemde voorbeeld van het vrachtwagenrijbewijs).
- e. Scholing die uitsluitend wordt verstrekt om de algemene inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt te vergroten, maar die niet als doel heeft het (beter) kunnen vervullen van de eigen functie (toelichting uit 2020 bij wijziging van het Besluit, pag. 8).

Bij het oorspronkelijke Besluit uit 2015 worden enkele voorbeelden gegeven van soorten scholing, en waar deze onder vallen. Op pag. 5 van de toelichting op het Besluit 2015 wordt als voorbeeld van categorie (e) genoemd: een werknemer die als timmerman werkzaam is en in de avonduren een MBO opleiding tot lasser volgt met als doel zijn inzetbaarheid buiten de organisatie van de werkgever te bevorderen, en een accountant die een cursus coachingsvaardigheden wil volgen, terwijl zijn huidige functie daartoe geen aanleiding geeft, en een baliemedewerker die, met het oog op zijn inzetbaarheid buiten de organisatie van de werkgever, graag een cursus wil doen om te werken aan zijn persoonlijke profilering. In het Besluit uit 2015 worden van categorie (d) voorbeelden genoemd van duale opleidingen.

Ook in de toelichting bij de wijziging van het Besluit in 2020 worden enkele voorbeelden gegeven van categorie (e). Een werkgever maakt kosten voor een managementopleiding voor een werknemer die op dat moment geen manager is. Een ander voorbeeld is de floormanager van een warenhuis zonder HR-verantwoordelijkheden, die een HR-opleiding mag gaan volgen. Een voorbeeld van categorie a (en wel: a3) is de werkgever die als supermarktketen een hoofdkantoor heeft en diverse vestigingen; de op een vestiging werkzame verkoper wordt herplaatst naar het hoofdkantoor als medewerker van de servicebalie. De kosten van omscholing kunnen niet op de transitievergoeding in mindering worden gebracht, omdat ze in het kader van de herplaatsing zijn gemaakt.

Wij hebben vervolgens gekeken naar gepubliceerde jurisprudentie over het studiekostenbeding, en geprobeerd te bepalen in welke categorie de betreffende scholing daar thuis hoort. Er zijn natuurlijk twijfelgevallen: die duiden wij aan als a/b of a/c. Tenslotte: wij hebben ons gebaseerd op de gepubliceerde

uitspraak, dus zonder kennisneming van de achterliggende stukken.³⁰

#	Vindplaats	Opleiding + wie draagt uiteindelijk de kosten daarvoor	(a), (b), (c), (d) of (e)-situatie
1.	ECLI:NL:GHSHE:2022:3108	Beroepsopleiding Advocaten — Werkgever betaalt	C – volgens de Advocatenwet verplicht om de beroepsopleiding te volgen. Het gaat niet om een startkwalificatie nu de wet niet voorschrijft dat de opleiding moet zijn afgerond alvorens de werknemer als advocaat aan de slag kan gaan.
2.	ECLI:NL:GHAMS:2021:2292	Beroepsopleiding machinebouwer — Werkgever betaalt	A1 – noodzakelijk voor uitvoering van het werk.
3.	ECLI:NL:GHSHE:2020:1545	RMT-makelaar — Werknemer betaalt	A1 – idem - "omdat de opleiding van belang is voor haar te verwachten functie".
4.	ECLI:NL:GHARL:2019:5249	Middelbare Veiligheidskunde — Werkgever betaalt	A/C – waarschijnlijk wel noodzakelijk voor functie van milieukundig begeleider en toezichthouder.
5.	ECLI:NL:GHDHA:2016:2393	Opleiding ihkv een leer/werk-traject in de functie van Operator autobelading. — Werkgever betaalt	A – noodzakelijk voor uitoefening leer/werktraject; wellicht C.
6.	ECLI:NL:GHARL:2015:6643	Opticien (Manager) — Werkgever betaalt	A/B – noodzakelijk voor opklimmen van verkoopmedewerker tot opticien manager, of is het alleen maar 'nice to have'?
7.	ECLI:NL:GHSGR:2011:BQ3253, JAR 2011/150	Beroepsopleiding Advocaten — Tussenarrest maar toepassing studiekostenbeding niet onaanvaardbaar	C – Advocatenwet, zie hierboven.

30. De jurisprudentie is gezocht en geselecteerd door de zoektermen 'studiekostenbeding', 'studiekosten' en '7:611' in te voeren en te zoeken op zaken van de afgelopen

vijftien jaar in zoekmachines, namelijk: <https://www.navigitor.nl/>, <https://www.rechtspraak.nl/> en <https://www.legalintelligence.com/nl/>.

8.	ECLI:NL:GHARN:2011:BQ1355, JAR 2011/168.	Deelname aan het TOP-IT traject ten behoeve van Rabobank - in het kader van de arbeidsovereenkomst binnen 2,5 jaar HBO-opgeleid wordt op het gebied van ICT Beheer binnen Rabobankgroep met in het vooruitzicht een daarop aansluitende arbeidsovereenkomst met Rabobank. — Werknemer betaalt	A – leer/werktraject, dan kan ons inziens worden aangenomen dat het noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie. D lijkt niet van toepassing, want geen wettelijke startkwalificatie.
9.	ECLI:NL:GHSGR:2009:BI3317	Vrachtwageninstructeur — Werknemer betaalt	A/B/E met een slag om de arm – onduidelijk wat de functie van werknemer was. Werkgever betwist gemotiveerd dat er druk werd uitgeoefend om de opleiding te volgen.
10.	ECLI:NL:RBNHO:2022:4171	Integrale veiligheid Hogeschool NCOI — Werknemer betaalt	B - De functie was accountmanager & Teamleider bij een bedrijf dat o.a. BHV-cursussen geeft. Voor de functie van werknemer lijkt deze opleiding niet noodzakelijk, dat leiden wij ook uit af uit de feitenvaststelling dat werknemer de opleiding volgde 'met instemming van' de werkgever (i.t.t. op initiatief van/in opdracht van).
11.	ECLI:NL:RBROT:2021:6552	Deeltijd master bedrijfskunde — Werknemer betaalt	B of E- voor functie van sales manager niet noodzakelijk, werd aangeboden omdat werknemer <i>high potential</i> was.
12.	ECLI:NL:RBROT:2021:6499	Chauffeur Zwarte Berging — Werknemer betaalt	A – functie: berger, waarschijnlijk noodzakelijk voor de functie.
13.	ECLI:NL:RBOBR:2021:3925	1) Eerste Bedrijfsautotechnicus en 2) Technisch Specialist — Werknemer betaalt 1^e opleiding, werkgever 2e	1) A – leerwerkovereenkomst 2) onduidelijk

14.	ECLI:NL:RBAMS:2020:5155	1) Lichte berging inclusief Incident Management – Richtlijn Eerste Veiligheidsmaatregelen bij incidenten (omgaan met agressie en pechhulp) 2) rijbewijs C, vrachtwagen — Werknemer moet gedeeltelijk terugbetalen	A/B – functie: chauffeur/ monteur. De vraag is: noodzakelijk voor wat? Doorontwikkelen in het bedrijf of alleen uitoefening van de functie?
15.	ECLI:NL:RBROT:2018:4631	Klinische psychologie — Werkgever betaalt	C of D – noodzakelijk om BIG registratie te behalen en te behouden.
16.	ECLI:NL:RBNHO:2013:CA1235	1) Code 95 aantekening 2) MBO opleiding — Werkgever betaalt	1) C – wettelijk verplicht en ogv CAO 2) B – lijkt een soort 'extraatje' van de werkgever.
17.	ECLI:NL:RBARN:2012:BX7328	Schoonheids-specialist en sportcursussen (o.a. les mills, een bepaald soort body pump, a.h.w. een 'merk' sportles) — Werkgever betaalt	A1 – waarschijnlijk - werkgever heeft werknemer meteen na de cursus ingezet als schoonheidsspecialiste; - voor wat betreft de gevolgte sportcursussen staat vast dat wn verplicht was deze te volgen omdat Re-Action anders haar licentie ter zake zou verliezen en zij aldus niet meer de afgesproken werkzaamheden zou kunnen verrichten.
18.	ECLI:NL:RBUTR:2010:BM9254, RAR 2010/133	Beroepsopleiding Advocaten — Werkgever betaalt	C – Advocatenwet, zie hierboven.
19.	ECLI:NL:RBUTR:2008:BI3773, JAR 2009/132	Niet gespecificeerd — Werkgever betaalt	A – de verplichting tot het volgen van de opleidingen is overeengekomen in arbeidsovereenkomst, dus bij het niet volgen kan werknemer ook de functie niet uitvoeren, want dan komt hij de arbeidsovereenkomst niet na.

Uit de jurisprudentie valt voorzichtig op te maken dat de motivering van het oordeel over de vraag wie de kosten voor de opleiding moesten betalen, vaak niet over de inhoud van de opleiding ging, maar vooral over de manier waarop het dienstverband ge-

ëindigd was en of de gevolgen van een studiekostenbeding voldoende uiteen waren gezet aan de werknemer.³¹ Als de inhoud of aard van de opleiding al werd meegewogen, bijvoorbeeld in de vorm van de vraag

31. Zie bijvoorbeeld ECLI:NL:GHARL:2019:5249 over de uiteenzetting van het studiekostenbeding aan de werknemer.

of de opleiding op eigen initiatief is gevolgd of op initiatief van de werkgever, werkte dit soms eerder in het voordeel van de werkgever, bijvoorbeeld omdat de opleiding met zich meebrengt dat die ten goede aan de (positie op de arbeidsmarkt van de) werknemer komt,³² of omdat de werknemer zelf het initiatief heeft genomen om de opleiding te volgen.³³ In sommige van die gevallen, zo lijkt het, zou nu alleen al om de inhoud van de opleiding geoordeeld moeten worden dat de kosten voor rekening van de werkgever komen, los van andere vragen zoals die naar de manier waarop het dienstverband geëindigd is. Er zijn slechts enkele uitspraken te vinden van rechters, die, met de kennis van nu, qua redenering vooruitliepen op de huidige regeling, één over een advocaatstagiair en de ander over een opleiding die duidelijk nodig was om de bedongen arbeid te kunnen verrichten, namelijk omdat de werkgever, een sportschool, bij het niet-volgen van de opleiding door haar werknemers, haar licentie voor het geven van bepaalde sportlessen zou verliezen.³⁴

12. Als een scholingsbeding mag: hoe dan?

Voor zover de scholing niet onder artikel 7:611a lid 2 BW valt, is, uitgaande van de MVO-jurisprudentie, een scholingskostenbeding geldig. Wat betekent dat dan nog? Zoals uit het voorgaande blijkt: het betreft een beperkte groep van scholingsactiviteiten. Maar daarvan uitgaande: onder welke voorwaarden mogen die kosten dan op de werknemer verhaald worden? Meer in het bijzonder: zijn de door de Hoge Raad in MVO geformuleerde criteria, de 'MVO-criteria', ook van toepassing op een beding dat ziet op scholingskosten in enge zin? Helemaal zeker lijkt dat niet. A-G Van Peursem sloot zich voorzichtig aan bij de wat oudere jurisprudentie van hof Den Haag waarin een aantal maal was overwogen dat die MVO-criteria in dat geval niet gelden, dat dan dus niet aan de MVO-criteria hoeft te zijn voldaan en dat het beding slechts niet geldig is wanneer dat naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Daar staat tegenover dat in de feitenrechtspraak na 2013 er toch meestal van wordt uitgegaan dat op die scholingskosten in enge zin de MVO-criteria wel van toepassing zijn. Hierover dient duidelijkheid te ontstaan. Bij beantwoording van deze vraag is wat ons betreft een aantal omstandigheden van belang. In de eerste plaats is het bereik van het studiekostenbeding, ten opzichte van 1983, fors ingeperkt. Het betreft immers slechts scholing die niet valt onder de scholing zoals bepaald in artikel 7:611a lid 2 BW. Hiervan is sprake bij, zoals hierboven werd gesteld, scholing gericht op het bereiken van een startkwal-

ificatie, dan wel scholing die voor het uitoefenen van de functie niet noodzakelijk is, maar slechts 'leuk' of 'interessant' ('nice to have') dan wel scholing die niet ziet op de eigen functie maar op bredere inzetbaarheid binnen de eigen of een andere organisatie. Daar staat tegenover dat het in het kader van een Leven lang leren, ook van belang kan zijn dat werknemers dergelijke scholing volgen. Als zij dat doen, is het dan reëel dat zij in geval van een voortijdig vertrek bij de werkgever, tienduizenden euro's moeten terugbetalen? Dat er veel grijsgebieden kunnen ontstaan, en het dus op voorhand lang niet altijd duidelijk zal zijn of een scholing wel of niet onder artikel 7:611a lid 2 BW valt, blijkt uit het Inspiratiedocument van de SER, in het kader van de Agenda Leven lang ontwikkelen, 'Samen toewerken naar een meer skillsgerichte arbeidsmarkt'? De scholingsbehoefte van werknemers verschilt waarschijnlijk zoveel per bedrijfstak, dat het heel moeilijk is om een dwingendrechtelijk kader te scheppen, zonder de mogelijkheid te geven hier bij cao een nadere invulling aan te geven. Zo maakt het veel uit of er in een bedrijfstak goed gevulde o&o-fondsen zijn en welke eisen daarbij aan de te volgen opleiding worden gesteld.

Dat werknemers worden gestimuleerd om scholing te volgen, past in de al sinds in ieder geval 2006 duidelijke ontwikkeling van 'Een leven lang leren'. Wanneer er een voor het algemene loopbaantraject nuttige, maar voor de specifieke functie niet noodzakelijke scholing wordt gevolgd, maar de werknemer in geval van baanwisseling daar een enorme terugbetalingsverplichting aan zou overhouden, dan past dat niet zo goed in die leven-lang-leeropdracht, en evenmin in het concept van de flexibele arbeidsmarkt waarbij ook werknemers zich vrij moeten kunnen bewegen, nog afgezien van het grondrecht op vrije arbeidskeuze. Maar is het logisch om werkgevers te laten opdraaien voor zoveel extra scholingskosten? Wanneer alleen individuele werkgevers zouden moeten opdraaien voor wellicht kostbare scholingen, dan past dat niet goed in het overheidsstreven de kosten van de arbeidsovereenkomst te beperken, en deze kosten een gelijker pas te laten lopen met de kosten van het inschakelen van zelfstandigen.³⁵ Het ligt daarom voor de hand scholingskosten collectiever te regelen. Dat kan onder andere door de nu al bestaande o&o-fondsen daarvoor te gebruiken, of uit te breiden. De medewerking van de sociale partners is daarvoor echter nodig.

mer en over de wijze waarop het dienstverband is geëindigd ECLI:NL:GHARN:2011:BQ1355.

32. ECLI:NL:GHSHE:2020:1545 en ECLI:NL:GHSGR:2009:BI3317.

33. ECLI:NL:RBNHO:2022:4171.

34. ECLI:NL:RBUTR:2010:BM9254 (r.o. 6.4 "[...] Onder deze, door [eiseres] onvoldoende betwiste, omstandigheden is het in strijd met de eisen van goed werkgeverschap, en daarmee naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid

onaanvaardbaar, om de kosten van de beroepsopleiding voor advocaten, zijnde een functiegerichte opleiding die [gedaagde] moest volgen om de bedongen arbeid te kunnen verrichten, ten laste van [gedaagde] te brengen.) en ECLI:NL:RBARN:2012:BX7328.

35. Zie hierover de diverse Voortgangsbrieven Werken met en als zelfstandige, laatstelijk die van 16 december 2022 van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Fiscaliteit en Belastingdienst.

13. Conclusie/afronding

Met de WTA is de werkgever verplicht de 'noodzakelijke' scholing kosteloos, als werktijd en zonder de mogelijkheid deze kosten op de werknemer te verhalen, te verstrekken. Dit betreft het gros van door werkgevers gemaakte kosten. Die conclusie is welhaast onvermijdelijk op basis van de uitleg die de verantwoordelijke minister in het wetgevingsproces aan de wettekst heeft gegeven. Veronderstellend dat deze conclusie juist is, moet de wetgever niet alleen de scholing op deze wijze (dus kosteloos, als werktijd en zonder verhaalsmogelijkheid) aanbieden die op grond van specifieke wettelijke- of cao-bepalingen noodzakelijk is voor het uitoefenen van de functie van de werknemer, maar ook scholing die in algemene zin nodig is om de eigen functie te kunnen blijven uitoefenen, dan wel, ter verbetering van het functioneren van die eigen functie dan wel, wanneer die eigen functie komt te vervallen of die de werknemer om andere redenen niet meer kan uitoefenen, scholing voor de functie waarnaar de werknemer herplaatst zou kunnen worden. Dit betekent een vergaande uitbreiding van de verplichtingen van de werkgever ten opzichte van de situatie zoals deze vóór 1 augustus 2022 bestond. Dat deze verplichtingen vergaand zijn uitgebreid, is tot op heden niet duidelijk onder ogen gezien. Een studiekostenbeding, op grond waarvan de werknemer onder voorwaarden gemaakte scholingskosten (gedeeltelijk) dient terug te betalen, is daarmee slechts geldig wanneer dat betrekking heeft op scholing die niet valt onder het bereik van artikel 7:611a lid 2 BW. De Hoge Raad heeft in 1983 geoordeeld dat

een studiekostenbeding in het algemeen niet strijdig is met de wet en dat tijdens de studie ontvangen loon mag worden teruggevorderd, maar slechts onder bepaalde voorwaarden ('MVO-voorwaarden'). De Hoge Raad heeft zich er nooit over uitgelaten of deze MVO-voorwaarden ook gelden wanneer studiekosten in enge zin worden teruggevorderd, ook niet toen daarover in 2013 een zaak voorlag. Uit de feitenrechtspraak vanaf 2013 blijkt vrijwel eenduidig dat die MVO-voorwaarden ook gelden voor, of in ieder geval worden toegepast op, een studiekostenbeding in enge zin.

Vanwege het (aangenomen) ruime bereik van artikel 7:611a lid 2 BW heeft het studiekostenbeding voor een groot deel zijn belang verloren. Voor werknemers zou het goed zijn wanneer er echt duidelijkheid komt over de voorwaarden waaronder een dergelijk beding kan worden overeengekomen. Nu werkgevers veel meer dan voorheen met scholingsverplichtingen worden geconfronteerd, ligt het voor de hand dat zij in staat gesteld worden die verplichtingen na te komen. Dat zou bijvoorbeeld kunnen door op collectief niveau uitgebreide(re) scholingsfondsen in het leven te roepen. Wat ons betreft hoort het onderwerp scholing tijdens het dienstverband een belangrijke plaats op de sociaal economische agenda te krijgen. Zo zou in cao's ondubbelzinnig kunnen worden vermeld welke voor het betreffende bedrijf of voor de betreffende branche relevante scholing als noodzakelijk wordt aangemerkt en welke niet, en hoe het in dat laatste geval zit met eventuele terugbetalingsverplichtingen.