

Een leven lang leren en het studie- kostenbeding: de ontwikkelingen

MW. MR. S.M.
SNIJDERS*

* Mevr. mr. Sabine Snijders is werkzaam
als (bedrijfs)jurist.

kan een bestuursorgaan in de gelegenheid stellen een gebrek in het besluit te herstellen (zie art. 8:51a lid 1 Awb). Hij doet dan een tussenuitspraak – waartegen overigens geen beroep mogelijk is – (zie art. 8:80b Awb) en geeft daarbij aan binnen welke termijn het bestuursorgaan het gebrek kan herstellen (zie art. 8:51a lid 2 Awb). Het bestuursorgaan in kwestie moet dan de bestuursrechter zo snel mogelijk mededelen of hij gebruikmaakt van de gelegenheid om het gebrek te herstellen. Als dat het geval is, moet het bestuursorgaan zo snel mogelijk schriftelijk laten weten hoe het gebrek is hersteld, waarop de andere partijen de gelegenheid krijgen hun zegje daarover te doen (zie art. 8:51b Awb). De procedure eindigt met een einduitspraak, waarbij rekening wordt gehouden met de manier waarop het bestuursorgaan het gebrek heeft hersteld. In de in paragraaf 2.2 besproken zaak is een variant hierop te zien. Naast de vaststelling van een of meer vormfouten gaat de bestuursrechter na of er reden is de rechtsgevolgen van het besluit in stand te laten. In de zaak staat vast dat er sprake is van een ondeugdelijke registratie omdat essentiële gegevens ontbreken en de werkgever geen nadere gegevens heeft overgelegd om het tegendeel aan te tonen. Het besluit wordt vernietigd en de boete wordt gehandhaafd, waardoor de toch wat rare situatie ontstaat dat degene die beroep heeft ingesteld formeel in het gelijk wordt gesteld en de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid materieel heeft gewonnen. Iedereen zal daar vrede mee hebben, maar de vraag is wel of de bestuursrechter hier de bestuurlijke lus wel op een goede wijze overeenkomstige de Algemene wet bestuursrecht¹⁹ heeft toegepast.

In de in paragraaf 2.3. besproken zaak ziet de Rotterdamse bestuursrechter reden om de hoogte van de boete te matigen omdat de werknemers die in voltijd werken hun werkrooster en arbeids- en rusttijdenregeling kennen en zij op dat punt binnen de grenzen van de wet blijven. Hoe naïef kun je zijn! Zonder een deugdelijke arbeids- en rusttijdenregistratie is dat namelijk niet te controleren. Bovendien als van zes van de veertien werknemers een deugdelijke registratie ontbreekt, kan geen volledige inspectie plaatsvinden. Tot slot in de Arbeidstijdenwet is op het punt van het moeten hebben van een deugdelijke registratie geen onderscheid gemaakt tussen werknemers die in voltijd of in deeltijd werken; een deugdelijke registratie is een deugdelijk registratie. Punt uit!

1. INLEIDING

Zes jaar geleden schreef ik een masterscriptie over scholing in het individueel arbeidsrecht en bewerkte deze tot een artikel voor dit vakblad.¹ Hierin behandelde ik het belang van scholing tegen de achtergrond van een kenniseconomie en de rol van scholing tijdens en bij het einde van de arbeidsovereenkomst. In het artikel schonk ik in het bijzonder aandacht aan het recht omtrent het studiekostenbeding. Daarbij deed ik een voorstel om het studiekostenbeding in de wet te verankeren, mede omdat een ruime toepassing van studiekostenbedingen kan leiden tot beperking van kennisdeling en baanmobiliteit. Inmiddels zijn er enkele wetsartikelen die zien op scholing en heeft de rechter zich meermalen uitgelaten over het studiekostenbeding. Bovendien nemen scholing en scholingskosten in het nieuwe regeerakkoord een plaats in, wat ook past bij de hedendaagse maatschappij. Tijd dus voor een update. In dit artikel geef ik de

19. Zie wet van 4 juni 1992, houdende algemene regels van bestuursrecht, Stb. 1993, 581 (Awb).

1. S. Snijders, 'Scholing en het studiekostenbeding', PS Documenta 2011/170, p. 1001-1011.

huidige stand van zaken en ontwikkelingen op voornoemd gebied weer. Indien nodig voor het begrip van de tekst zal ik kort zaken herhalen.

2. EEN LEVEN LANG LEREN ANNO 2017

Wanneer we het over scholing hebben, wordt bedoeld: post-initieel onderwijs: 'dat wil zeggen onderwijs dat is gevolgd nadat men het initieel onderwijs heeft verlaten en de arbeidsmarkt heeft betreden, zoals cursussen en bedrijfsopleidingen'.² Scholing is van belang voor het verhogen van de *employability* van werknemers: de inzetbaarheid, participatie en flexibiliteit van werknemers op de arbeidsmarkt.

Om de *employability* van werkenden te verhogen, is een 'leven lang leren' nog steeds het streven. In dat kader bestaan al enige tijd de Leerwerkloketten en EVC-trajecten (Erkenning van Verworven Competenties in een Ervaringscertificaat), zo ook bijvoorbeeld de derde leerweg MBO. Ook de *associate degree* hangt hiermee samen: het voorstel tot de Wet invoering *associate degree*-opleiding is op 3 oktober 2017 aangenomen in de Eerste Kamer.³ Hiermee wordt de *associate degree* een zelfstandige opleiding, waarmee onder meer wordt beoogd op- of omscholing te bevorderen.

Daarnaast bestaat per 1 september 2017 het 'levenlanglerenkrediet'. Het levenlanglerenkrediet betreft een lening voor college- of lesgeld voor personen die geen recht meer hebben op reguliere studiefinanciering, bijvoorbeeld omdat zij ouder zijn dan 30 jaar. Ten behoeve van het levenlanglerenkrediet zijn in de Wet studiefinanciering 2000 de artikelen 16b tot en met 16e ingevoerd.⁴ Uit de memorie van toelichting: 'In een steeds sneller veranderende wereld is de vaardigheid om snel en adequaat in te spelen op nieuwe omstandigheden van groot belang. Er is een voortdurende kennis-circulatie nodig. Een sterkere inzet op scholing gedurende het gehele leven is hierbij de sleutel.'⁵

In het nieuwe regeerakkoord staat: 'Het is de primaire verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers dat werknemers inzetbaar blijven. De overheid zorgt voor de noodzakelijke randvoorwaarden. Een belangrijke succesfactor daarbij is een doorbraak op 'levenlang leren'.'

Als concrete punten worden genoemd: een individuele leerrekening voor alle Nederlanders die een startkwalificatie hebben gehaald, de verruiming van mogelijkheden om investeringskosten in de inzetbaarheid van werknemers binnen de eigen organisatie

2. Cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/toelichtingen/alfabet/s/scholing.htm.

3. Gewijzigd wetsvoorstel tot wijziging van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek en enkele andere wetten met het oog op het omvormen van het Associate degree-programma tot zelfstandige opleiding en het toevoegen van het niet-bekostigd onderwijs aan het diplomaregister, *Kamerstukken I* 2016/2017, 34678, A en *Kamerstukken I* 2016/2017, 34678, 2, item 5 (Verslag).

4. Wet van 21 januari 2015 tot wijziging van onder meer de Wet studiefinanciering 2000 in verband met de introductie van een nieuw stelsel van studiefinanciering in het hoger onderwijs en de uitvoering van een toekomstgerichte onderwijsagenda voor het hoger onderwijs (Wet studievoorschot hoger onderwijs), *Stb.* 2015, 50 en Besluit van 30 januari 2015 houdende vaststelling van het tijdstip van inwerkingtreding van de Wet studievoorschot hoger onderwijs, *Stb.* 2015, 51. Zie ook 'Blijven ontwikkelen met het levenlanglerenkrediet', *Rijksoverheid.nl* 8 juni 2017.

5. *Kamerstukken II* 2014/15, 34035, 3, p. 27.

in mindering te brengen op de transitievergoeding en een investering van het kabinet van € 40 mln in extra persoonlijke begeleiding door het UWV van werkzoekenden in de WW. Ook sociale partners worden dringend aangespoord verantwoordelijkheid te nemen en concrete afspraken te maken over scholing.⁶

3. SCHOLING IN DE WET

Scholing heeft expliciet een plaats gekregen in de wet, met de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid (WWZ) op 1 juli 2015.⁷ Het gaat in dat kader om de artikelen 7:611a, 7:669 en 7:673 van het Burgerlijk Wetboek (BW).

Artikel 7:611a BW bepaalt dat de werkgever de werknemer in staat stelt scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie. En, voor zover dat redelijkerwijs van de werkgever 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. Dit artikel is na amendement van twee Tweede Kamerleden toegevoegd, als expliciete invulling van het goed werkgever- en werknemerschap op het gebied van scholing en een leven lang leren.⁸ Tijdens de parlementaire behandeling van de WWZ heeft de regering aangegeven dat artikel 7:611a BW het gebruik van studiekostenbedingen ('scholingsbedingen') onverlet laat.⁹

In artikel 7:669 lid 1 BW is wettelijk verankerd dat de werkgever de arbeidsovereenkomst kan opzeggen indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, *al dan niet met behulp van scholing*, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Voorgaande is uit het Ontslagbesluit afgeleid,¹⁰ waarin de regels stonden voor het UWV voor haar preventieve toets bij een ontslagaanvraag en dat is ingetrokken per 1 juli 2015.¹¹ Uit artikel 7:669 lid 3 sub e BW volgt dat onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing van de werknemer in de weg staat aan opzegging wegens de grond ongeschiktheid van de werknemer.

Artikel 7:673 lid 6 BW bepaalt dat bepaalde transitiekosten en inzetbaarheidskosten op de transitievergoeding in mindering kunnen worden gebracht. Het in mindering kunnen brengen van inzetbaarheidskosten was bedoeld als prikkel voor de werkgever om tijdens het dienstverband te investeren in de bredere ontwikkeling en opleiding van werknemers, met het oog op hun eventuele toekomstige arbeidsmarktpositie.¹² In het zesde lid wordt verwezen naar onder bij of krachtens algemene maatregel van bestuur te bepalen voorwaarden. Ingevolge het Besluit voorwaarden in mindering brengen

6. Vertrouwen in de toekomst. Regeerakkoord 2017-2021, 2017, p. 22, 23 en 28.

7. Wet werk en zekerheid, Stb. 2014, 216 en Besluit van 10 juli 2014 tot vaststelling van het tijdstip van inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid, Stb. 2014, 274.

8. Kamerstukken II 2013/14, 33818, 29.

9. Kamerstukken I 2013/14, 33818, C, p. 100 (MvA).

10. Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3 (MvT).

11. Zie de regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 april 2015, Stcrt. 2015, 12685.

12. Kamerstukken I 2013/14, 33818, 3, p. 112 (MvT).

kosten op transitievergoeding¹³ houden de voorwaarden onder meer in dat de werknemer vooraf moet hebben ingestemd met het in mindering brengen van de kosten. En voor wat betreft specifiek de inzetbaarheidskosten geldt onder meer dat de scholing moet zijn gericht op bredere inzetbaarheid buiten de organisatie van de werkgever. In het nieuwe regeerakkoord is dus aangekondigd dat wordt ingezet op het tevens in mindering kunnen brengen van kosten van scholing die betrekking heeft op inzetbaarheid *binnen* de organisatie, in een andere functie.

Voor dit artikel volsta ik met de opmerking dat uit jurisprudentie lijkt te volgen dat de wetsartikelen meer houvast hebben geboden voor de toets aan scholing en dat deze een belangrijkere rol inneemt, onder meer bij het einde van de arbeidsovereenkomst.¹⁴ Hierna zal ik mij toespitsen op het studiekostenbeding. Het studiekostenbeding is (nog) niet wettelijk geregeld. Eerder deed ik hier, mede op basis van een rechtsvergelijking met België, een voorstel toe.

Voor wat betreft het studiekostenbeding zijn we dus nog steeds slechts aangewezen op jurisprudentie.

4. RECHT TEN AANZIEN VAN HET STUDIEKOSTENBEDING

Leren gedurende het dienstverband kan bekostigd worden door de werkgever. Om zijn belangen te beschermen, kan de werkgever onder omstandigheden een terugbetalingsregeling bedingen. Geldend recht is dat een studiekostenbeding moet bevatten:¹⁵

- vermelding van de periode waarvoor de restitutieplicht geldt, afgeleid van de periode gedurende welke de werkgever geacht wordt baat te hebben van de door de werknemer tijdens diens studiewerkzaamheden verworven kennis en vaardigheden;
- een glijdende schaal: de hoogte van de terugbetaling is gekoppeld aan de duur van het dienstverband. Hoe langer het dienstverband duurt, hoe lager de terugbetaling.

Deze criteria zijn afgeleid uit het arrest *Muller/Van Opzeeland*¹⁶ en latere uitspraken. Overigens had het arrest *Muller/Van Opzeeland* slechts betrekking op de terugbetaling van loonkosten gedurende de periode van studie waarin geen werkzaamheden zijn verricht, maar het arrest wordt analoog toegepast op de terugbetaling van de kosten voor studie in enge zin. In 2013 spoorde advocaat-generaal Van Peursem in zijn conclusie de Hoge Raad nog aan om in het belang van de rechtszekerheid definitief duidelijkheid te geven over het van toepassing zijn van de voorwaarden uit *Muller/Van Opzeeland* op terugbetaling van studiekosten in enge zin, onder verwijzing naar kritiek op de

13. Besluit van 23 april 2015, houdende regels met betrekking tot de voorwaarden waaronder kosten in mindering gebracht mogen worden op de transitievergoeding, *Stb.* 2015, 171.

14. Zie ook A. Roukema & D.J. Rutgers, 'Kroniek Wet Werk en Zekerheid 2015', *Bb* 2016/14, afl. 5, p. 51-59.

15. Zie ook A. Keizer, 'Scholing, arbeid en overeenkomst', in: G.J.J. Heerma van Voss (red.), *Scholing in het sociaal recht* (Monografieën Sociaal Recht deel 46), Deventer: Kluwer 2008, par. 3.4.

16. HR 10 juni 1983, *NJ* 1983/796.

analoge toepassing van het arrest, maar de Hoge Raad maakte hier in het arrest geen gebruik van.¹⁷

Uit jurisprudentie zijn verdere vereisten en relevante omstandigheden omtrent het studiekostenbeding af te leiden, waarvan ik drie belangrijke factoren bespreek:

- a. De *consequenties* van het studiekostenbeding moeten duidelijk kenbaar en aan de werknemer uiten zijn gezet.
 - b. De werkgever kan in strijd handelen met de *redelijkheid en billijkheid* als hij terugbetaling vordert, terwijl hij zelf het initiatief heeft genomen tot *beëindiging* van de dienstbetrekking.
 - c. Een factor is of de scholing de *employability* van de werknemer bevordert heeft.
- De eerste twee factoren volgden reeds uit *Muller/Van Opzeeland*.

AD A: CONSEQUENTIES STUDIEKOSTENBEDING DUIDELIJK UITEENGEZET?

Het lijkt evident dat een studiekostenbeding om te beginnen schriftelijk is vastgelegd en overeengekomen. Afgelopen september droeg de kantonrechter in Enschede de werkgever op om de regeling studiekosten in het geding te brengen, nadat de werknemer aanvoerde dat geen (ondertekend) studiekostenbeding van toepassing is.¹⁸

Dat vervolgens het niet (duidelijk kenbaar) uiteenzetten van de consequenties van het studiekostenbeding een factor is die wordt meegenomen in de beoordeling omtrent terugbetaling van studiekosten, merkten verschillende werkgevers.

Zo was dit één van de factoren in een zaak van een monteur tegen zijn ex-werkgever op basis waarvan de kantonrechter in Amersfoort oordeelde dat in strijd met de eisen van goed werkgeverschap werd gehandeld. De monteur was in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor één jaar en moest de opleiding tot APK keurmeester volgen. De arbeidsovereenkomst bevatte een studiekostenbeding. De monteur slaagde niet voor het examen en het herexamen, waarna de werkgever de arbeidsovereenkomst na een jaar niet wenste te verlengen en terugbetaling van studiekosten vorderde. Volgens de kantonrechter had de werkgever zijn werknemer op een aantal zaken moeten wijzen: op het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst indien de opleiding tot APK keurmeester niet binnen de looptijd van de arbeidsovereenkomst zou worden gehaald, dat de monteur dan niet de kosten voor de opleiding kon terugverdienen, de hoogte van de aanzienlijke studiekosten en de moeilijkheid van het examen.¹⁹

In een uitspraak in kort geding van begin dit jaar maakte de kantonrechter in Amsterdam het onderscheid tussen de eisen bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en voor onbepaalde tijd; de eisen terzake het uiteenzetten van de consequenties van een studiekostenbeding bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zijn zwaarder, omdat de kans dan groter is dat de werknemer tot terugbetaling is gehouden. In casu oordeelde de kantonrechter het beroep van de werkgever op het studiekostenbeding voor de periode dat een arbeidsovereenkomst gold voor bepaalde tijd, in strijd met

17. Concl. A-G G.R.B. van Peurse, ECLI:NL:PHR:2013:1112, m.n. r.o. 2.6, bij HR 1 november 2013, ECLI:NL:HR:2013:1081.

18. Rb. Overijssel (ktr. Enschede) 18 september 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:3621.

19. Rb. Midden-Nederland (ktr. Amersfoort) 29 juli 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:5474, r.o. 4.8.

het goed werkgeverschap. Gesteld noch anderszins was aannemelijk geworden dat de werkgever per individuele opleiding met de werknemer, een trainee assistent makelaar, het gesprek was aangegaan en met haar de financiële consequenties van het volgen van die opleiding had besproken. De kantonrechter schorste het studiekostenbeding in de twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Voor wat betreft de vervolgopleiding gedurende de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd oordeelde de kantonrechter dat uit de stukken, onder meer een functioneringsformulier, voldoende aannemelijk was geworden dat partijen voorafgaand aan het volgen van de opleiding daarover hadden gesproken. Het studiekostenbeding in de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bleef wel gehandhaafd. Bij dit laatste speelde ook een rol dat de arbeidsovereenkomst op initiatief van de inmiddels assistent makelaar was beëindigd op een moment dat de opleiding nog nauwelijks door haar was aangevangen en de werkgever derhalve niet heeft kunnen 'genieten' van de door de werknemer daarbij opgedane vaardigheden.²⁰

AD B: BEËINDIGING DIENSTVERBAND OP INITIATIEF WERKGEVER: STRIJD MET DE REDELIJKHEID EN BILLIJKHEID?

De andere factor in de hiervoor genoemde Amersfoortse zaak van de monteur was dat de arbeidsovereenkomst niet was verlengd door de werkgever en dat de monteur daardoor niet in de gelegenheid was het examen alsnog op kosten van de werkgever te halen. Daarbij overwoog de kantonrechter nog dat de werkgever niet had gesteld dat de werknemer niet genoeg zijn best had gedaan om het examen te halen en dat de werknemer overigens het examen voor de vooropleiding wel gehaald had.²¹

Redelijk is dat in het studiekostenbeding al wordt opgenomen dat het beding niet geldt indien de opzegging door de werkgever is gedaan of de beëindiging aan de werkgever is te wijten, of andersom dat het beding juist slechts geldt indien het dienstverband op verzoek van de werknemer wordt beëindigd. Dit wordt dan ook dikwijls opgenomen. Daarbij moet het belang van de wijze van formulering niet uit het oog verloren worden.

Zo had werkgever Hans Anders in de studieovereenkomst met een verkoopmedewerker opgenomen dat de terugbetalingsregeling geldt indien 'het dienstverband wordt beëindigd op verzoek van de werknemer'. Het Hof Arnhem oordeelde in deze zaak dat hieronder níet valt dat de werknemer de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet wenst voort te zetten; dit volgt niet zonder meer uit de tekst van de bepaling en een dergelijke uitleg van de onduidelijke tekst zou in het nadeel zijn van de werknemer. Het hof oordeelde dat aldus het beding geen basis meer bood voor toewijzing van de vordering van Hans Anders.²²

In twee andere zaken gaf de rechter een vergelijkbaar oordeel over een vergelijkbare verwoording in een studiekostenbeding. De kantonrechter in Arnhem oordeelde over de verwoording dat de terugbetalingsregeling geldt 'indien werknemer het bedrijf verlaat' dat

20. Rb. Amsterdam (ktr.) 4 januari 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:65, r.o. 6 t/m 9.

21. Rb. Midden-Nederland (ktr. Amersfoort) 29 juli 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:5474, r.o. 4.9.

22. Hof Arnhem-Leeuwarden 8 september 2015, ECLI:NL:GHARL:2015:6643, r.o. 5.6. Daarbij overwoog het hof nog dat de werkgever ook tekort had geschoten in haar verplichting tot uiteenzetting van de consequenties van het studiekostenbeding.

hieronder een vertrek wordt verstaan, ongeacht bij wie het initiatief ligt.²³ De kantonrechter in Nijmegen oordeelde over de verwoording dat de terugbetalingsregeling geldt indien de werknemer 'vertrekt' dat hieronder ook de situatie wordt verstaan van het niet *verlengen* van de arbeidsovereenkomst op wens van de werknemer, in casu een junior planeconoom.²⁴ Twee keer een ruime interpretatie van de verwoording dus. In beide zaken oordeelde de kantonrechter echter het beroep van de werkgever op het studiekostenbeding alsnog naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. In de Arnhemse zaak vanwege de combinatie van beëindiging op initiatief van de werkgever en het onvoldoende uiteenzetten van de consequenties van het beding, in de Nijmeegse zaak onder meer vanwege de kwaliteit van de 'opleiding' en de inhoud van de terugbetalingsregeling, zie hierna.

AD C: BIJDRAGE AAN EMPLOYABILITY WERKNEMER?

Kosten van scholing die niet wezenlijk heeft bijgedragen aan de waarde van de werknemer op de arbeidsmarkt kunnen ondanks een terugbetalingsregeling (gedeeltelijk²⁵) voor rekening van de werkgever komen, zo volgt uit verschillende uitspraken.

Zo beoordeelde de kantonrechter in Nijmegen, in de reeds hiervoor genoemde zaak met een junior planeconoom, een beroep van de werkgever op een terugbetalingsregeling mede om die reden in strijd met het goed werkgeverschap en daarmee naar eisen van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. De kantonrechter overwoog: 'Vaststaat dat [werknemer] geen opleiding heeft gevolgd aan een onafhankelijke onderwijsinstelling, maar enkel intern is opgeleid. Hij heeft geen diploma ontvangen dat hij aan potentiële nieuwe werkgevers zou kunnen tonen als bewijs van opgedane kennis en verworven vaardigheden. Voorts is gesteld noch gebleken dat hij enige externe cursus heeft gevolgd op kosten van Pas. Daarnaast heeft [werknemer] onweersproken aangevoerd dat hij zelf het opleidingsprogramma heeft aangepast, omdat er naar zijn mening sprake was van een overlap met de leerstof die hem aan de universiteit is aangeboden. Naar het oordeel van de kantonrechter behoren de inspanningen die Pas in het onderhavige geval heeft geleverd om [werknemer] binnen de onderneming op te leiden tot planeconoom tot de normale investeringen die een werkgever als goed werkgever in zijn werknemers behoort te doen. Deze investering komt mede tot uitdrukking in het relatief lage salaris dat Pas aan [werknemer] heeft betaald.'²⁶ Daarbij speelden bijkomende omstandigheden, zoals dat de opleiding twee jaar duurde en daarmee een langere duur had dan de arbeidsovereenkomsten die de junior planeconoom aangeboden had gekregen. Zo ook dat het in dit geval onlogisch was dat des te korter de werknemer in dienst was, hoe meer hij moest betalen, aangezien werkgever Pas dan juist minder kosten had gemaakt.

In een andere zaak oordeelde de kantonrechter in Arnhem terugbetaling van studiekosten in strijd met de redelijkheid en billijkheid en het goed werkgeverschap, onder meer omdat de werknemer, een helpdeskmedewerker ICT, geen bewijs had ontvangen van de studie, dat hij aan zijn nieuwe werkgever kon tonen als bewijs van door hem opgedane kennis en verworven vaardigheden. Daarbij overwoog de kantonrechter dat

23. Rb. Arnhem (ktr.) 10 oktober 2011, ECLI:NL:RBARN:2011:BU7626, r.o. 4.6.

24. Rb. Oost-Nederland (ktr. Nijmegen) 15 februari 2013, ECLI:NL:RBONE:2013:BZ1987, r.o. 4.2.

25. Rb. Leeuwarden (ktr.) 25 mei 2011, ECLI:NL:RBLLE:2011:BQ6198, r.o. 5.

26. Rb. Oost-Nederland (ktr. Nijmegen) 15 februari 2013, ECLI:NL:RBONE:2013:BZ1987, r.o. 4.3.

er geen sprake was van een concrete opleiding, die op enig moment zou zijn voltooid, maar van thuisstudie. De kantonrechter oordeelde dat het studiekostenbeding hiermee een verkapt boetebeding was.²⁷

Afgelopen augustus benadrukte het Hof Arnhem-Leeuwarden in een zaak dat een werkgever in de vakbekwaamheid en employability van zijn werknemers dient te investeren. In die zaak ging het eigenlijk om de geldigheid en omvang van een concurrentiebeding, waarbij de werkgever onder meer aanvoerde dat hij de werknemer had opgeleid, tot bewindvoerder/mentor. Het hof maakte korte metten met dit argument voor handhaving van het concurrentiebeding. Daarbij gaf het hof nog aan dat niet een concurrentiebeding, maar een studiekostenbeding investeringen in opleiding veilig kan stellen, maar dan altijd binnen de door de jurisprudentie getrokken grenzen.²⁸ In meerdere uitspraken komt het onderscheid terug tussen de doelen van het concurrentiebeding en het studiekostenbeding.²⁹ De kantonrechter in Amsterdam voegde daaraan in kort geding toe dat door middel van een studiekostenbeding kan worden voorkomen dat na een vroegtijdige overstap vooral de opvolgende werkgever profiteert van gemaakte opleidingskosten.³⁰

In uitspraken van de afgelopen jaren zijn voor de geldigheid van een studiekostenbeding nog andere relevante omstandigheden te vinden dan hiervoor onder a tot en met c besproken, zoals op wiens verzoek de opleiding is gevolgd dan wel of de opleiding verplicht was.³¹ Rechters nemen dit soort omstandigheden steeds mee in een toets aan de redelijkheid en billijkheid en het goed werkgeverschap.

Tot slot noem ik nog een uitspraak uit juni 2017³² waarin het verzoek tot terugbetaling van studiekosten werd afgewezen omdat de opleiding niet schriftelijk was overeengekomen, zoals het beding vereiste.

Hiervoor heb ik de meest interessante uitspraken van de afgelopen jaren over het studiekostenbeding aangehaald.

Er zijn mij geen uitspraken bekend van de afgelopen jaren over de toepasselijkheid van het studiekostenbeding bij opzegging tijdens de proeftijd, waar ik eerder over schreef. Gezien eerdere jurisprudentie is daarom niet uitgesloten dat een werkgever een werknemer onder omstandigheden bij een opzegging tijdens de proeftijd aan het studiekostenbeding kan houden.³³

27. Rb. Gelderland (ktr. Arnhem) 16 november 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:6183, r.o. 4.5.

28. Hof Arnhem-Leeuwarden 22 augustus 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:7282, r.o. 5.12.

29. Zie bijvoorbeeld Rb. Amsterdam (ktr.) 23 juli 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:4864, r.o. 10.

30. Rb. Amsterdam (ktr.) 20 juni 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:3756, r.o. 16.

31. Zie Rb. Arnhem (ktr.) 11 september 2012, ECLI:NL:RBARN:2012:BX7328, r.o. 4.2, Rb. Noord-Holland (ktr.) 11 april 2013, ECLI:NL:RBNHO:2013:CA1235 en Rb. Midden-Nederland (ktr. Amersfoort) 29 juli 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:5474, r.o. 4.8.

32. Rb. Rotterdam (ktr.) 13 juni 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:4561, r.o. 4.15.

33. In 1997 oordeelde de kantonrechter te Amsterdam dat toepassing van het beding bij opzegging tijdens de proeftijd niet was toegestaan: Rb. Amsterdam (ktr.) 20 november 1997, Prg. 1998, 4895, r.o. 5, maar in 2009 en 2010 oordeelden de kantonrechter te Utrecht en te Nijmegen in twee afzonderlijke zaken dat dit wel was toegestaan: Rb. Utrecht (ktr.) 18 maart 2009, ECLI:NL:RBUTR:2009:BH6647, r.o. 4.7 en Rb. Arnhem (ktr. Nijmegen) 19 februari 2010, ECLI:NL:RBARN:2010:BM5311. Het Hof Arnhem bekrachtigde het vonnis van de kantonrechter te Nijmegen: Hof Arnhem 8 maart 2011, ECLI:NL:GHARN:2011:BQ1355.

5. CONCLUSIE

De werkgever heeft inmiddels wettelijk de plicht de werknemer in staat te stellen scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie. Mocht hij daar aan een studiekostenbeding willen verbinden, lijkt uit jurisprudentie te volgen dat om terugbetaling van de kosten te bewerkstelligen de plicht nog verder gaat: de scholing moet ook hebben bijgedragen aan de employability van de werknemer, dus zijn inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, bij andere werkgevers. Het standpunt van het nieuwe kabinet op dit punt sluit hier enerzijds bij aan: zij benadrukt dat het de primaire verantwoordelijkheid is van zowel werkgever als werknemer dat werknemers inzetbaar blijven. Afhankelijk van de daadwerkelijke inzet van het kabinet op dit gebied zou de factor employability bij de toets aan een studiekostenbeding zwaarder kunnen gaan wegen. Tot nu toe is de bijdrage aan de employability van de werknemer een factor die rechters (slechts) in combinatie met andere omstandigheden laten meewegen in hun oordelen tot volledige betaling door de werkgever, of de factor leidt tot een gedeelde betaling door werkgever en werknemer.

De aandacht voor employability van werknemers blijkt anderzijds niet direct uit het voornemen van het kabinet om ook kosten van scholing die betrekking heeft op inzetbaarheid binnen de organisatie, gericht op een andere functie, in mindering te kunnen laten brengen op de transitievergoeding. Op dit moment geldt dat om de kosten van scholing eventueel te kunnen aftrekken van de transitievergoeding, de kosten gericht moeten zijn op bredere inzetbaarheid buiten de organisatie van de werkgever. Er zal goed over na moeten worden gedacht hoe aan de ene kant de wens tot bevordering van scholingsmaatregelen niet tot gevolg heeft dat aan de andere kant minder wordt ingezet op employability buiten de organisatie.

In ieder geval, in een geschil over terugbetaling van studiekosten toetst de rechter naast aan employability veelal aan de redelijkheid en billijkheid en het goed werkgeverschap. Dit kan geconcludeerd worden uit de uitspraken van de afgelopen jaren, zo ook dat onduidelijkheden en bijzondere situaties veelal voor rekening van de werkgever kwamen. In meerdere uitspraken leidt de combinatie van het niet duidelijk kenbaar maken en uiteenzetten van de consequenties van een studiekostenbeding en het beëindigen van het dienstverband op initiatief van de werkgever ertoe dat de studiekosten volledig voor rekening van de werkgever komen. Maar ook het niet voldoen aan één van deze elementen komt in voorkomend geval volledig voor rekening van de werkgever.

Het is nog te vroeg om conclusies te trekken uit het aantal en de aard van de uitspraken omtrent het studiekostenbeding in relatie tot de invoering van de WWZ op 1 juli 2015. Geschillen over het studiekostenbeding leiden tot nu toe in ieder geval tot zeer casuïstische rechtspraak. Op basis van de elementen uit mijn voorstel van destijds voor een wettelijke regeling en de jurisprudentie tot nu toe noem ik hierbij een aantal aanbevelingen voor werkgevers bij het opstellen en hanteren van een studiekostenbeding. Om te beginnen om het beding te laten voldoen aan de vereisten uit *Muller/Van Opzeeland*: het vermelden van de ('baat')periode waarvoor de terugbetalingsverplichting geldt, met een glijdende schaal. Verder is het voor werkgevers raadzaam een studiekostenbeding zorgvuldig te formuleren en daarbij al op te nemen dat het beding buiten toepassing wordt gelaten als het initiatief tot beëindiging van de arbeidsover-

eenkomst is gelegen bij de werkgever, niet zijnde wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 en 7:678 BW. Werkgevers dienen er alert op te zijn de algemene consequenties van het beding met de werknemer te bespreken en vast te leggen. Zo ook om bij een nieuwe opleiding steeds te bekijken of het afgesproken studiekostenbeding bepaalde zaken vereist om op de nieuwe opleiding van toepassing te kunnen zijn, alsmede of er nog bijzonderheden zijn aan de opleiding die moeten worden besproken met de werknemer. Bij dit laatste gaat het om omstandigheden waardoor het studiekostenbeding zwaarder op de werknemer gaat drukken: bijvoorbeeld een zware/lange/dure opleiding. Het is aan te bevelen een nieuwe opleiding, de kosten ervan en eventuele bijzonderheden steeds schriftelijk vast te leggen. Daarnaast is het raadzaam de werknemer tussentijds op de hoogte te houden van de (geschatte) studiekosten, bijvoorbeeld periodiek of gekoppeld aan bepaalde (betaal)momenten. Tot slot dienen werkgevers dus rekening te houden met bijdrage aan de employability van de werknemer.

Eerder betoogde ik al dat het opnemen van dit soort elementen in een wettelijke regeling tot meer rechtszekerheid kan leiden. En dat het aan banden leggen van het studiekostenbeding past in de tendens van baanzekerheid naar werkzekerheid.

Duidelijk is dat in 2017 het fenomeen een leven lang leren aan de orde van de dag is. Met de invoering van de WWZ is dit duidelijk bevestigd en dit zal de komende jaren enkel meer invulling krijgen. Hopelijk zal het nieuwe kabinet hier in wetgeving een mooi voorschot op nemen.

231

Afschaffing ouderentoeslag in de Wet inkomstenbelasting 2001

MR. DRS. N.J.E.G. CREMERS*

INLEIDING

Besluit van 15 september 2017, houdende een wijziging van het Besluit langdurige zorg en het Uitvoeringsbesluit Wmo 2015 met betrekking tot het aanpassen van de aftrek van vermogensbestanddelen voor het bepalen van het vermogen wordt het Besluit langdurige zorg (Blz) en het Uitvoeringsbesluit Wmo 2015 (Uitvoeringsbesluit) gewijzigd. Het heeft tot doel het aanpassen van de aftrek van vermogensbestanddelen voor het bepalen van het relevante vermogen bij de berekening van het bijdrageplichtig inkomen voor de eigen bijdragen in de Wet langdurige zorg (Wlz) en de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo 2015). Aanleiding van deze aanpassing in de berekening van de eigen bijdragen is het vervallen van de fiscale ouderentoeslag per 1 januari 2016, waarbij het ging om een verhoging van het heffingsvrije vermogen voor de inkomstenbelasting voor mensen die de pensioengerechtigde leeftijd op grond van de Algemene ouderdomswet (AOW) hebben bereikt. De compensatie die met dit besluit wordt ingevoerd heeft daarom betrekking op mensen met Wlz-zorg, maatwerkvoorzieningen vanuit de Wmo 2015 of beschermd wonen, voor zover het gaat om mensen die de leeftijd hebben bereikt.

AANLEIDING EN ACHTERGROND

In het Belastingplan 2015 is bepaald dat de zogenaamde ouderentoeslag wordt afgeschaft (art. 5.6 van de Wet inkomstenbelasting 2001). Deze maatregel wordt genomen als dekking voor het niet doorgaan van de huishoudentoeslag in 2016 en opvolgende jaren. De ouderentoeslag hield in dat een pensioengerechtigde belastingplichtige met

* Mr. drs. N.J.E.G. Cremers is lid van de redactie PS Documenta.