

Scholingskosten en terugbetalingsafspraken

In 2022 is een wet in werking getreden die werkgevers verplicht om bepaalde scholing kosteloos te verstrekken aan werknemers. Er bestaan verschillende opvattingen over de uitleg van deze nieuwe wetgeving en inmiddels heeft het Gerechtshof Den Haag hier zelfs prejudiciële vragen over gesteld aan de Hoge Raad. In deze update zetten wij de belangrijkste rechten en verplichtingen van de werkgever ten aanzien van de scholingskosten voor werknemers op een rij. Wij beantwoorden de volgende vragen:

1. Wanneer moet de werkgever scholing kosteloos aanbieden?
2. Scholing voor herplaatsing: ook kosteloos?
3. Scholing voor gereguleerde beroepen: ook kosteloos?
4. Wat betekent kosteloos?
5. Wanneer is een terugbetalingsregeling toegestaan?
6. Wat zijn de gevolgen bij ontslag op initiatief van de werkgever?
7. Schematische weergave vragen en antwoorden

17 december 2024

Links:

- Gerechtshof Den Haag, 22 oktober 2024, [ECLI:NL:GHDHA:2024:1877](https://ecli.nl/GHDHA:2024:1877)

1 Wanneer moet de werkgever scholing kosteloos aanbieden?

De werkgever moet scholing kosteloos aanbieden in de volgende situaties:

1. De scholing is **noodzakelijk** voor de uitoefening van de functie van de werknemer. Scholing is noodzakelijk, indien de functie niet (langer) kan worden uitgeoefend zonder deze scholing. Denk aan scholing voor het bijhouden van vakbekwaamheid of scholing in het kader van een verbetertraject. Dit gaat dan om scholing voor de functie (het werk) waarvoor de werknemer is aangenomen, maar onder omstandigheden ook mogelijk voor herplaatsing in een andere functie (zie volgende pagina).
2. De **wet** (inclusief het recht van de Europese Unie) of een **collectieve arbeidsovereenkomst** verplicht de werkgever tot verstrekking van (specifieke) scholing aan een werknemer. Bijvoorbeeld: het behalen van een vorkheftruckcertificaat op basis van de cao Beroepsgoederenvervoer.

Links:

- [Artikel 7:611a lid 1 en lid 2 Burgerlijk Wetboek](#)
- [Richtlijn \(EU\) 2019/1152 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie](#)
- [Kamerstukken I 2021-2022, 35 962, C](#)

2 Scholing voor herplaatsing: ook kosteloos?

Hoe zit het met scholing in het kader van een herplaatsing? Dit betreft geen scholing voor de functie waarvoor de werknemer is aangenomen (de eerste situatie op de vorige pagina). Maar die scholing kan wel noodzakelijk zijn voor de voortzetting van de arbeidsovereenkomst, namelijk ingeval de arbeidsplaats van de werknemer vervalt of indien de werknemer niet langer in staat is de huidige functie uit te oefenen. De wet schrijft voor dat de werkgever dergelijke scholing *moet* aanbieden, ‘voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden verlangd’.

In literatuur wordt – vaak met een verwijzing naar de parlementaire geschiedenis over dit onderwerp – betoogd dat ook scholing voor herplaatsing kosteloos moet worden aangeboden, mits (i) die scholing noodzakelijk is voor de voortzetting van de arbeidsovereenkomst en (ii) voor zover het aanbieden van die scholing redelijkerwijs van de werkgever kan worden verlangd.

Links:

- [Artikel 7:611a lid 1 en lid 2 Burgerlijk Wetboek](#)
- [Kamerstukken II 2021/22, 35962, nr. 6, p. 22](#)

3 Scholing voor gereguleerde beroepen: ook kosteloos?

Werknemers zijn in bepaalde gevallen verplicht tot het volgen van beroepsopleidingen of opleidingen voor het verkrijgen, behouden of vernieuwen van een beroepskwalificatie (zogenoeten 'gereguleerde beroepen'). Die verplichting betekent echter nog niet dat de werkgever die scholing kosteloos moet aanbieden.

De werkgever moet scholing voor gereguleerde beroepen alleen kosteloos aanbieden, indien de werkgever verplicht is tot **verstrekking** van die scholing. Ook dan moet dus eerst worden vastgesteld of (i) de scholing noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie waarvoor de werknemer is aangenomen of (ii) de wet of een collectieve arbeidsovereenkomst de werkgever verplicht tot verstrekking van deze (specifieke) scholing aan een werknemer. Buiten die gevallen hoeft de werkgever niet de kosten te dragen.

Maar het omgekeerde is evenzeer van belang: een opleiding voor een gereguleerd beroep is niet in alle gevallen uitgezonderd van de verplichting om deze opleiding kosteloos aan te bieden. Als de scholing noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie waarvoor de werknemer is aangenomen of de wet of een collectieve arbeidsovereenkomst de werkgever verplicht tot verstrekking van deze (specifieke) scholing aan een werknemer, moet de werkgever de opleiding toch kosteloos aanbieden.

4 Wat betekent kosteloos?

Kosteloos

Kosteloos betekent dat alle kosten die de werknemer moet maken in verband met het volgen van de verplichte scholing ten laste van de werkgever komen. Dit zijn de kosten voor de opleiding, de reizen, de boeken, het studiemateriaal en het examengeld.

Arbeidstijd en onder werktijd

Verplichte scholing moet als arbeidstijd worden beschouwd en – indien mogelijk – onder werktijd worden aangeboden. Indien verplichte scholing buiten de reguliere overeengekomen arbeidsuren plaatsvindt, kan sprake zijn van overuren (alle uren bovenop de overeengekomen arbeidsomvang).

5 Wanneer is een terugbetalingsregeling toegestaan?

Ook in gevallen waarin een werkgever niet verplicht is de kosten voor de scholing te dragen, kan een werkgever toch bereid zijn de kosten voor de scholing voor zijn rekening te nemen. Voor die gevallen mogen werkgever en werknemer een terugbetalingsregeling overeenkomen. Volgens de Hoge Raad moet een geldige terugbetalingsregeling de volgende elementen omvatten:*

1. Tijdsperiode

Vaststelling van de periode waarin de werkgever baat heeft van de tijdens scholing verworven kennis en vaardigheden.

2. Mededeling terugbetalingsplicht

Bepalen dat de werknemer de scholingskosten aan de werkgever moet terugbetalen als de arbeidsovereenkomst tijdens of onmiddellijk na afloop van de studieperiode eindigt.

3. Glijdende schaal

De terugbetalingsverplichting moet naar evenredigheid verminderen gedurende de tijdsperiode waarin de werkgever baat heeft van de verworven kennis en vaardigheden.

4. Kenbaarheidsvereiste

De werknemer moet de financiële consequenties van de terugbetalingsregeling goed kunnen overzien. Dit brengt mee dat de terugbetalingsregeling (het studiekostenbeding) schriftelijk moet worden overeengekomen.

*De Hoge Raad heeft deze voorwaarden vastgesteld voor terugvordering van loon over de periode dat de werknemer geen arbeid heeft verricht vanwege scholing. In de lagere rechtspraak wordt een terugbetalingsregeling voor de studiekosten (kosten opleiding, boeken, et cetera) vaak getoetst aan dezelfde voorwaarden. Een terugbetalingsregeling voor studiekosten die aan deze voorwaarden voldoet heeft daarom de voorkeur.

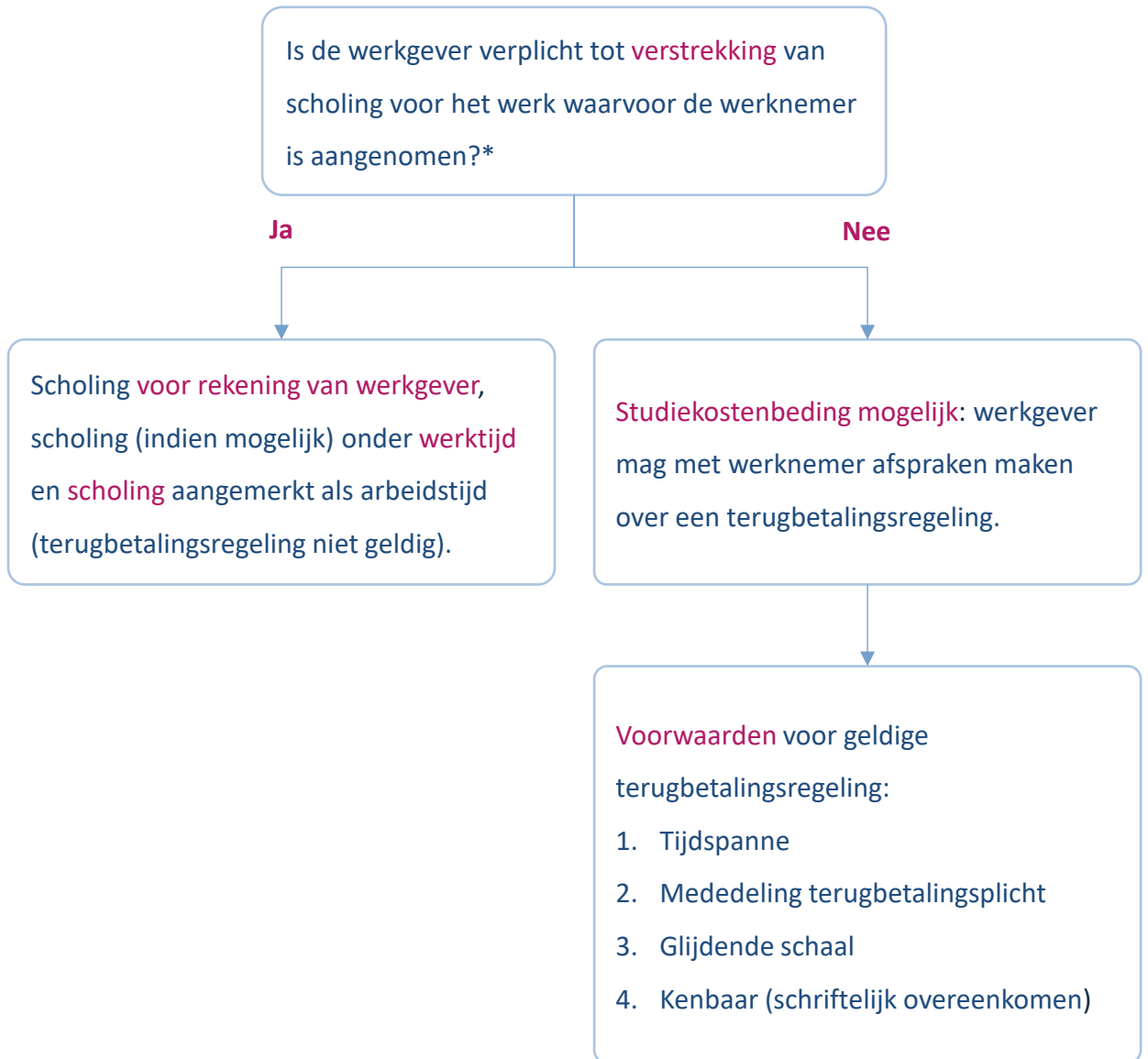
Links:

- Hoge Raad 10 juni 1983, ECLI:NL:HR:1983:AC2816 (*Muller/Van Opzeeland*).

6 Wat zijn de gevolgen bij ontslag op initiatief van de werkgever?

Als de werknemer door de werkgever wordt gehouden aan de terugbetalingsverplichtingen van het studiekostenbeding terwijl de werkgever zélf het initiatief tot beëindiging van de dienstbetrekking heeft genomen, dan kan terugvordering van (alle) studiekosten onredelijk zijn. Dit ligt uiteraard anders, indien het einde van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

7 Schema



* **Let op**: in de literatuur wordt betoogd dat ook scholing voor herplaatsing kosteloos moet worden aangeboden (en in werktijd moet worden verricht en als arbeidstijd moet worden aangemerkt), indien (i) die scholing noodzakelijk is voor de voortzetting van de arbeidsovereenkomst en (ii) voor zover het aanbieden van die scholing redelijkerwijs van de werkgever kan worden verlangd.

www.windtlegal.com | team arbeidsrecht



[Steven Palm](#)

advocaat | partner

06 30 247 774

s.palm@windtlegal.com



[Sandra van Steekelenburg](#)

advocaat

06 51 074 391

s.vansteekelenburg@windtlegal.com



[Yente Bijloo](#)

advocaat

06 53 355 518

y.bijloo@windtlegal.com

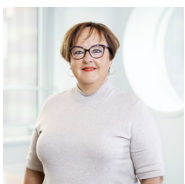


[Daniëlle Quist](#)

advocaat

06 57 623 694

d.quist@windtlegal.com



[Corrie Smit](#)

Teamassistent arbeidsrecht

010 261 75 00

c.smit@windtlegal.com

Onze arbeidsrecht updates en white papers bieden algemene inzichten over verschillende juridische vraagstukken en worden met de grootst mogelijke zorg samengesteld, maar zijn niet bedoeld als juridisch advies. U kunt daarom geen rechten ontleen aan deze arbeidsrecht updates en white papers en Windt Le Grand Leeuwenburgh kan niet instaan voor de toepasselijkheid in uw individuele situatie of voor de volledigheid of juistheid van de informatie. Mocht u advies wensen over uw situatie, neem dan contact met ons op. Kennisname of gebruik van informatie uit onze arbeidsrecht updates en white papers impliceert aanvaarding van de toepasselijkheid van onze algemene voorwaarden op onze relatie met u, inclusief de daarin opgenomen beperking van aansprakelijkheid. Onze algemene voorwaarden zijn te raadplegen op onze [website](#).