



Toelichting

model BBL- leer/arbeidsovereenkomst

1. Algemeen

Deze toelichting op de model leer/ arbeidsovereenkomst is bedoeld voor de werkgever en dient dus niet als bijlage te worden opgenomen bij de overeen te komen leer/arbeidsovereenkomst. De cao maakt integraal onderdeel uit van de leer/arbeidsovereenkomst (zie ook artikel 12 van dit model) en dus wordt bij onderstaande toelichting voornamelijk verwezen naar de relevante cao-bepalingen.

De ondergetekenden

Werkgever

Indien de werkgever een rechtspersoon is (bijvoorbeeld een stichting), moet degene die de arbeidsovereenkomst ondertekent bevoegd zijn de rechtspersoon ten deze te vertegenwoordigen.

Werknemer

Krachtens artikel 7: 612 van het Burgerlijk Wetboek (hierna: BW) is een minderjarige die de leeftijd van 16 jaar heeft bereikt, bekwaam tot het zelfstandig aangaan van een arbeidsovereenkomst. Onder deze leeftijd dient een wettelijk vertegenwoordiger te ondertekenen.

Een leerling-werknemer is een werknemer in de zin van de cao (art. 1.1 lid 2 Bijlage 2 cao 2022-2023) en zijn de arbeidsvoorwaarden zoals geregeld in de cao van toepassing.

2. Artikelsgewijze toelichting

Artikel 2 Aard van de overeenkomst

De leer/arbeidsovereenkomst wordt aangegaan in het kader van de beroepspraktijkvorming van de beroepsbegeleidende leerweg van een van de in artikel 7.2.2 eerste lid, onderdelen a tot en met e van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs bedoelde beroepsopleiding, op de grondslag van een in artikel 7.2.8 van die wet bedoelde overeenkomst, gesloten door de in artikel 7.2.9 van die wet genoemde partijen en mede ondertekend door het bestuur van het betreffende landelijk orgaan beroepsonderwijs.

Artikel 3 Arbeidsplaats(en)

De arbeidsplaats moet worden vastgelegd in de arbeidsovereenkomst. Als de arbeid niet (hoofdzakelijk) op een vaste plaats wordt verricht, moet vermeld worden dat de arbeid op verschillende plaatsen wordt verricht of de werknemer *vrij is zijn werkplek* te bepalen.

Artikel 4 Duur van de leer/arbeidsovereenkomst

Het karakter van een leer/arbeidsovereenkomst brengt met zich mee dat deze in beginsel voor bepaalde tijd wordt aangegaan, namelijk voor de duur van de opleiding. De bepaling van de duur en omvang van de beroepspraktijkvorming is afhankelijk van de met de leerling overeengekomen studieduur, zoals vastgelegd in de onderwijsovereenkomst.

Geen toepassing ketenregeling (artikel 7: 668a BW)

De ketenregeling is niet van toepassing op de leer/arbeidsovereenkomst die is aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg als bedoeld in artikel 7.2.2. van de Wet educatie en beroepsonderwijs (artikel 7: 668a lid 10 BW). Dit betekent dat:

- er meerdere leer/arbeidsovereenkomsten kunnen worden aangegaan en dat de duur daarvan ook niet beperkt is. Dit heeft als voordeel dat wanneer een leerling vertraging loopt, de BBL-leer/arbeidsovereenkomst kan worden verlengd, zonder dat er een vast dienstverband ontstaat.
- Na afloop van de periode van een BBL-leer/arbeidsovereenkomst (periode moet wel langer dan 6 maanden hebben geduurd) er een tijdelijk contract kan worden gesloten. Dit contract is dan het eerste contract in de keten.

Beëindigingsgronden leer/arbeidsovereenkomst

Indien een leer/arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van de opleiding kunnen zich twee situaties voordoen:

1. de opleiding wordt succesvol afgerond; of
2. de opleiding wordt voortijdig beëindigd.

Een leer/arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan voor de duur van de opleiding (**zonder einddatum**) eindigt van rechtswege wanneer het eindigen van de leer/arbeidsovereenkomst afhankelijk is van een toekomstige gebeurtenis waarbij het beëindigingmoment 'objectief bepaalbaar' is. Als in de leer/arbeidsovereenkomst geen einddatum is opgenomen, dan doet de werkgever er goed aan om, zoals in artikel 4 onder 4.3 van het model reeds is toegepast, te verwijzen naar de praktijkovereenkomst (advies: als bijlage opnemen bij de leer/arbeidsovereenkomst) en de duur van de leer/arbeidsovereenkomst te koppelen aan de beëindigingsgronden in de praktijkovereenkomst. Check of in de praktijkovereenkomst de beëindigingsgronden, zowel bij succesvol als bij voortijdig beëindiging van de opleiding, zijn opgenomen in de praktijkovereenkomst.

Een andere optie is dat in de BBL-leer/arbeidsovereenkomst een ontbindende voorwaarde wordt opgenomen voor het geval de leerling tussentijds stopt met de opleiding. Een ontbindende voorwaarde wordt streng getoetst door de rechter. Zo mag de werkgever geen invloed hebben op de vervulling van de voorwaarde, moet de ontbindende voorwaarde objectief geformuleerd zijn en mag het niet in strijd zijn met het ontslagrecht.

Transitievergoeding

Wanneer aan de werknemer aansluitend aan de leer/arbeidsovereenkomst niet de mogelijkheid wordt geboden om het dienstverband voort te zetten, is er een transitievergoeding verschuldigd. De werkgever mag onder bepaalde voorwaarden¹ transitie- en inzetbaarheidskosten, zoals de opleidingskosten², in mindering brengen op de transitievergoeding. De kosten van de opleiding kunnen in mindering worden gebracht op de transitievergoeding als sprake is van een leer/arbeidsovereenkomst, die uitsluitend is aangegaan omwille van het kunnen volgen van een dergelijke opleiding. De kosten kunnen alleen in mindering worden gebracht op de transitievergoeding als de leer/arbeidsovereenkomst na afronding van de opleiding of voortijdige beëindiging van de opleiding binnen 6 maanden niet wordt voortgezet. De werkgever mag de kosten alleen in mindering brengen op het deel van de transitievergoeding dat is opgebouwd in de periode waarin de werknemer de opleiding volgde. De voorwaarden van schriftelijke instemming en specificatie van de kosten, voor dat de kosten zijn gemaakt, is **niet** van toepassing.

Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd opvolgen door BBL-leer/arbeidsovereenkomst: artikel 7: 667 lid 4 BW (Ragelie-regel)

Werkgever kan een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, een BBL-leer/arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aanbieden, maar het is de vraag of de BBL-leer/arbeidsovereenkomst dan van rechtswege eindigt. De wet³ en/of jurisprudentie geven geen duidelijk hierover. Vanuit de beschermingsgedachte op grond van artikel 7: 667 lid 4 BW loopt de werkgever het risico dat een rechter een ruime toepassing van de artikel 7: 667 lid 4 BW hanteert en de gelijkenissen tussen beide arbeidsovereenkomsten minder relevant acht of deze beoordeelt aan de hand van de feiten en omstandigheden in casus. Een BBL-leer/arbeidsovereenkomst die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd opvolgt zou bij een ruime toepassing van artikel 7: 667 lid 4 BW niet van rechtswege eindigen, maar rechtsgeldig dienen te worden opgezegd (na verkregen toestemming van het UWV met inachtneming van de opzegtermijn of ontbinding door de kantonrechter).

ActiZ adviseert, onder voorbehoud van andersluidende toekomstige rechtspraak, rekening te houden met een ruime toepassing van artikel 7: 667 lid 4 BW.

Artikel 5 Proeftijd

Indien een proeftijd is overeengekomen, zijn werkgever en werknemer, zolang de proeftijd niet is verstreken, bevoegd de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen (artikel 7:676 BW). Dit geldt ook indien de werknemer tijdens de proeftijd ziek is. Bij deze opzegging gelden de artikelen 7:681 BW (vernietiging opzegging of billijke vergoeding) en 7:682 BW (herstel dienstbetrekking of billijke vergoeding) niet. De werkgever die de arbeidsovereenkomst opzegt, geeft de werknemer op diens verzoek schriftelijk opgave van de reden van opzegging (artikel 7:676 lid 2 BW).

De cao bevat geen regeling over de proeftijd. Dit betekent dat de wettelijke regeling van artikel 7: 652 BW geldt:

- Het is niet mogelijk om in een (leer/)arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter een proeftijdbeding op te nemen;
- De proeftijd kan maximaal een maand bedragen bij een (leer/)arbeidsovereenkomst van korter dan twee jaar;
- Bij een (leer/)arbeidsovereenkomst van twee jaar of langer, mag de proeftijd maximaal 2 maanden bedragen;
- De proeftijd moet *schriftelijk* worden overeengekomen;
- Indien partijen een proeftijd overeenkomen, dan is deze voor beide partijen gelijk;
- Indien het einde van een (leer/)arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet is gesteld op een kalenderdatum, mag een proeftijd worden afgesproken van maximaal 1 maand.
- Wordt een proeftijd aangegaan die langer is dan wettelijk is toegestaan, dan is de proeftijd nietig (ongeldig). De proeftijd wordt dus niet omgezet naar het wettelijk toegestane, maar vervalt in zijn geheel.

¹ Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding (Stb. 2015, 171)

² Onder de kosten van de duale opleiding wordt verstaan alle kosten die de werkgever daarvoor maakt tijdens de gehele periode waarin iemand de opleiding volgt. Bijvoorbeeld schoolgeld, mits dit niet door de werknemer is betaald, kosten van begeleiding van de werknemer en kosten voor kleding en materialen. Loonkosten van de werknemer kunnen niet in mindering worden gebracht.

³ *In de Verzamelwet SZW 2015 is in de artikel 7: 667 lid 4 BW de aanduiding 'voortgezette' arbeidsovereenkomst vervangen door 'opvolgende' arbeidsovereenkomst. Met deze wijziging heeft de regering willen aansluiten bij de formulering uit art. 7:668a lid 1 onder a BW (hierna: ketenregeling). Uit de wetgeschiedenis, jurisprudentie en literatuur blijkt dat art. 7:667 lid 4 BW vereist dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd niet te veel afwijkt qua aard, inhoud en arbeidsvoorwaarden van de latere arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De ketenregeling vereist in tegenstelling tot de Ragetlie-regel niet dat 'opvolgende' arbeidsovereenkomsten qua aard, inhoud of arbeidsvoorwaarden gelijkenissen vertonen. Door deze wijziging is onzeker of de gelijkenissen tussen beide arbeidsovereenkomsten voor toepassing van art. 7:667 lid 4 BW nog relevant zijn.)*

Artikel 6 Arbeidsduur

6.2: Informatieplicht werkgever: De werkgever moet de werknemer informeren over de dagen en uren waarop de werknemer kan worden verplicht om arbeid te verrichten (de 'referentiedagen en -uren'). De werknemer kan slechts verplicht worden arbeid te verrichten op tevoren vastgelegde venster van referentiedagen en -uren.

In het model zijn twee opties voor het aangeven van de referentiedagen en -tijdstippen, waaruit gekozen kan worden afhankelijk van de situatie:

Optie 1: Hier wordt uitgegaan van artikel 3.2 lid 1 3^e opsomming, waarbij de werknemer 7 X 24 uur in een kalenderweek kan worden ingeroosterd en de werknemer het recht heeft om een doordeweekse dag (maandag t/m vrijdag) aan te wijzen als vaste vrije dag (etmaal). Die roostervrije dag is dan nader in te vullen in de arbeidsovereenkomst als uitzondering.

Of een dergelijk ruim venster voldoet aan de informatieplicht is niet duidelijk maar wordt niet uitgesloten door de wet. Jurisprudentie zal duidelijkheid hierover moeten gaan geven.

OF

Optie 2: Voor deze optie kan worden gekozen wanneer de werknemer **niet** 7 X 24 uur in een kalenderweek kan worden ingeroosterd/ingezet, maar bijvoorbeeld maandag 8.00 tot en met vrijdag 18.00 uur. De werknemer heeft o.g.v. artikel 3.2 lid 1 3^e opsomming van de cao, dan niet het recht om een doordeweekse dag aan te wijzen als vrije dag, maar het kan wel worden afgesproken tussen werkgever en werknemer en dan benoem je deze vrije dag(en) als uitzondering. Of een venster (maandag t/m vrijdag van 8.00 tot 18.00 uur) in bovenstaand voorbeeld voldoet aan de informatieplicht is ook niet duidelijk, maar wordt niet uitgesloten door de wet. Jurisprudentie zal duidelijkheid hierover moeten gaan geven.

6.3 'Binnenschoolse' lestijd wil zeggen, de tijd benodigd voor het volgen van lessen binnen de onderwijsinstelling. Dat wordt beschouwd als arbeidsduur en als zodanig vergoed. Voor fulltimers, zijnde werknemers met een arbeidsduur van gemiddeld 36 uren per week, bedraagt de betaalde lestijd maximaal (4 uur per week maal 52 weken) 208 uren per studiejaar. Voor parttimers geldt e.e.a. tenminste naar rato. In perioden dat er geen les is, of ingeval de lestijd feitelijk minder bedraagt dan de hierboven aangegeven omvang, is de werknemer verplicht arbeid binnen de organisatie te verrichten.

Artikel 7 Salaris

In het model zijn de artikelen 4.2.6, 4.2.7 en 4.2.8 van de cao verwoord. Afhankelijk van de situatie kunt u een keuze maken.

Optie artikel 4.2.6 cao: de cao niet regelt per wanneer het salaris moet worden gewijzigd, maar in de praktijk gebeurt dat vaak op de eerste dag van de maand etc.. Als de organisatie dit anders in de praktijk heeft geregeld bijv. op de datum van verjaardag werknemer, dan dit dat in de arbeidsovereenkomst te worden aangegeven.

Optie artikel 4.2.8 (doorstromer) cao regelt de garantie van een nominaal salarisbedrag voor een werknemer die reeds in dienst en een opleiding gaat volgen. De salarisgarantie heeft betrekking op het salaris behorende bij de laatstelijk uitgeoefende functie. Deze nominale garantie betekent dat het laatstgenoten salaris op basis van de laatst geldende contractuele arbeidsduur van toepassing is. De werknemer ontvangt jaarlijks ook een periodiek.

Artikel 8 Vakantie-uren

Met het aantal vakantie-uren voor het lopende kalenderjaar wordt bedoeld het aantal vakantie-uren, waarop de werknemer bij indiensttreding in de loop van een kalenderjaar nog recht heeft.

Informatieplicht werkgever: Het geniet de voorkeur om werknemers – in aanvulling op de verwijzing naar de Wazo en cao– enige uitleg te verschaffen (bijvoorbeeld via een personeelshandboek) over de verschillende betaalde verlofvormen, zodat de aanspraak op betaald verlof voor iedere werknemer duidelijk is. Het gaat daarbij om verlof dat kan worden genoten tegen behoud van het (100%) volle loon. Te denken valt bijvoorbeeld aan calamiteiten- en ander kortverzuimverlof (opname vakantie-uren zie ook cao) en zwangerschaps- en bevallingsverlof. Voor zover verlof niet kan worden genoten tegen behoud van het volle loon, hoeft de werkgever daarover – strikt genomen – geen informatie te verstrekken. Vanuit praktisch oogpunt lijkt een dergelijke bredere informatieverstrekking echter een kleine moeite. Werkgevers kunnen daarom overwegen hun werknemers – onverplicht – direct te informeren over alle vormen van verlof (of die nu voortvloeien uit de Wet arbeid en zorg (Wazo), de cao en/of het personeelshandboek). Informatie over verschillende verlofvormen op grond van de Wazo in combinatie met de cao vindt u [hier op mijnactiz.nl](https://mijnactiz.nl).

Artikel 9 Pensioen en sociale regelingen

Onderdeel van de afspraken in de cao 2022-2023 is een collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering in combinatie met een herverzekering van het derde WW-jaar, die werkgevers voor alle werknemers per 1 oktober 2022 kunnen afsluiten. De aansluiting bij SPAWW voor de herverzekering van het derde WW-jaar eindigt per 1 oktober 2022 en wordt dus niet voortgezet. Actiz zal via de nieuwsbrief tijdig berichten over de uitvoering van deze afspraak: Vanaf 1 oktober 2022 zijn de werknemers aanvullend verzekerd bij een verzekeraar bij arbeidsongeschiktheid en is de herverzekering van het derde WW-jaar (aansluitend op de beëindigde PAWW-verzekering) geregeld. Voor meer informatie: [nieuwsbericht 22 juni 2022](#).

Informatieplicht werkgever: De werkgever dient (uiterlijk 1 oktober 2022) werknemer te informeren over deze wijziging met betrekking tot de verzekering collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering in combinatie met een herverzekering van het derde WW-jaar en bij welke verzekeraar deze verzekering loopt.

Artikel 10 Scholing

Informatieplicht werkgever: De werknemer zal moeten worden geïnformeerd over *het scholingsbeleid* van de werkgever. In de cao is in art. 8.5.2 geregeld dat *het scholingsbeleid* wordt overeengekomen met de ondernemingsraad in de ondernemingsovereenkomst. In de arbeidsovereenkomst kan worden volstaan met een verwijzing naar de *relevante bepalingen (artikelnummers/Hoofdstuk)* uit dat scholingsbeleid.

Onder scholingsbeleid kan ook de regeling over onkostenvergoeding, die met de ondernemingsraad is afgesproken, vallen die geldt in het kader van een opleiding. Of en in hoeverre de werknemer recht heeft op een vergoeding hangt dus af van de gemaakte afspraken ter zake.

Artikel 11 Opzegging/Tussentijdse opzegging

Tussentijdse opzegging

Met name bij een langdurige tijdelijke arbeidsovereenkomst, kan het raadzaam zijn om overeen te komen de mogelijkheid van tussentijdse opzegging. De mogelijkheid tot tussentijdse opzegging, dient zowel voor de werkgever als de werknemer te gelden en schriftelijk te worden overeengekomen (artikel 7: 667 lid 3 BW). De werkgever kan de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijdse opzeggen met schriftelijke instemming van de werknemer. Indien de werknemer niet instemt, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst tussentijds opzeggen door een voorafgaande ontslagvergunning van UWV (art. 7: 671 BW).

Artikel 12 Wijziging

Eenzijdige wijziging is slechts onder bepaalde voorwaarden toegestaan. Het komt neer op een belangenafweging door de rechter. Een eenzijdige wijziging van primaire arbeidsvoorwaarden, zoals salaris of arbeidsduur, is vrijwel nooit toegestaan. Door het opnemen van dit beding is de toets door de rechter om tot eenzijdige wijziging te komen in beginsel, en afhankelijk van de omstandigheden, minder zwaar.

Artikel 14

Als er voor de werknemer bijvoorbeeld ook een personeelshandboek geldt, dan kan dit in dit artikel in de arbeidsovereenkomst worden toegevoegd dat een exemplaar hiervan wordt ontvangen.

Als de regelingen in dit artikel digitaal worden verstrekt dan dient de werknemer hiermee uitdrukkelijk in te stemmen. Om aan deze verplichting te voldoen, kan in de arbeidsovereenkomst het volgende worden toegevoegd: *Door het ondertekenen van de arbeidsovereenkomst stemt werknemer ermee in dat bovenvermelde regelingen digitaal door de werkgever worden verstrekt.*

Artikel 16

Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan garantieregelingen waarop de werknemer aanspraak kan maken door een aansluitend dienstverband. Deze kunnen dan in dit artikel worden geregeld.

Artikel 17 bijzondere regelingen

Voor wat betreft aangelegenheden, waarvoor de cao geen bepalingen kent, kan gedacht worden aan bijvoorbeeld een reiskostenvergoeding voor het reizen naar het opleidingsinstituut. De cao kent wel een vergoeding woon-werkverkeer voor de dagen waarop arbeid wordt verricht. Het voorgaande laat onverlet dat de organisatie het reizen naar het opleidingsinstituut wel kan vergoeden en dit overeenkomt met de werknemer, dit mogelijk uit coulance en/of scholingsbeleid overwegingen. De hoogte van een dergelijke vergoeding is in dat geval ter beoordeling/invulling van de betreffende organisatie. Ook kan onder dit artikel een geheimhoudingsplicht, een verbod tot aannemen van geschenken, beloningen of erfenissen en een verbod tot aanvaarding van onverenigbare nevenfuncties.

Voorbeeld: Geheimhoudingsplicht

- 1. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn werkzaamheden ter kennis komt, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt of hem uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.*
- 2. De in lid 1 bedoelde verplichting bestaat niet tegenover hen, die rechtstreeks betrokken zijn bij de uitvoering van de behandelingsovereenkomst (WGBO), het behandelingsplan (BOPZ) dan wel het onderzoeksprotocol (WMO) en degene die optreedt als vervanger van de hulpverlener, voor zover de verstrekking noodzakelijk is voor de door hen in dat kader te verrichten werkzaamheden.*
- 3. De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer bekend is, tenzij de werknemer tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens toestemming geeft.*

Voorbeeld: Verbod aannemen geschenken, beloningen, erfenissen

- 1. Het is de werknemer verboden direct of indirect deel te nemen aan ten behoeve van de werkgever uit te voeren aannemingen en leveringen dan wel direct of indirect geschenken, beloningen of provisie aan te nemen of te vorderen van instanties of personen ten behoeve van de werkgever werkzaam, leveranciers van de werkgever dan wel van instanties of personen met wie hij uit hoofde van zijn werkzaamheden in aanraking komt.*
- 2. De werknemer zal geen erfenis of legaat aanvaarden van een persoon, die voor dan wel ten tijde van overlijden was opgenomen in de instelling en geen bloed- of aanverwant tot en met de vierde graad, echtgenoot of relatiepartner van de werknemer is.*

Voorbeeld: Verbod aanvaarding onverenigbare nevenfuncties

Werknemer is verplicht nevenwerkzaamheden voor aanvang van die werkzaamheden schriftelijk bij werkgever te melden. Het is de werknemer niet toegestaan een al dan niet gehonoreerde nevenfunctie te vervullen of al dan niet gehonoreerde nevenwerkzaamheden te verrichten, welke redelijkerwijs geacht kunnen worden onverenigbaar te zijn met zijn werkzaamheden dan wel met de belangen of het aanzien van de organisatie. Werkgever is gerechtigd wegens een objectieve reden de werknemer te verbieden deze nevenwerkzaamheden te verrichten.

Studiekostenbeding

Wetsvoorstel Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden: Het is nog onduidelijk of scholingskosten in het kader van bijvoorbeeld BBL- of HBO duale trajecten onder de verplichte scholing valt. Dit lijkt niet zo te zijn, of in ieder geval niet voor alle leertrajecten. In de toelichting op het wetsvoorstel is namelijk opgenomen dat onder de verplichte scholing niet wordt verstaan beroepsopleidingen of opleidingen die werknemers verplicht moeten volgen voor het verkrijgen, behouden of vernieuwen van een beroepskwalificatie. Dit zijn in ieder geval de beroepen die zijn vastgelegd in de bijlage bij de Regeling vaststelling lijst gereguleerde beroepen. Voor deze opleidingen lijkt dus wél een studiekostenbeding mogelijk te zijn. Voorwaarde hierbij is dat de werkgever deze niet verplicht is aan te bieden op grond van de wet of cao. In de cao VVT is deze verplichting niet geregeld. ActiZ adviseert om een studiekostenbeding wel op te nemen zolang er geen duidelijkheid is.

1. Terugbetaling studiekosten

De afspraak over de terugbetaling van studiekosten is een beding (het zgn. studiekostenbeding) waarbij de werkgever en de werknemer met elkaar zijn overeengekomen dat de werknemer (meestal) bij het einde van de arbeidsovereenkomst de door de werkgever gemaakte studiekosten terugbetaalt. Het Burgerlijk Wetboek kent geen specifieke regeling over het studiekostenbeding en de terugvordering hiervan. De Hoge Raad heeft in 1983 en 1987 in zijn arresten Muller Zeesleepdienst/Van Opzeeland I en II (HR 10 juni 1983, NJ 1983/796 en 5 juni 1987, NJ 1987/795) wel enige kenmerken en nadere eisen gegeven, die in de lagere rechtspraak nog steeds als dé toetsingscriteria gelden.

2. Voorwaarden Hoge Raad studiekostenbeding

De rechtsvraag waarover de Hoge Raad in het arrest Muller Zeesleepdienst/Van Opzeeland I diende te oordelen was of de verplichting om bij het einde van het dienstverband loon- en studiekosten (studiekosten in ruime zin) terug te betalen al dan niet in strijd was met het verbod op winkelering ex artikel 7:631 BW. Dit artikel verbiedt ieder beding dat de werknemer de vrijheid ontnemt om zijn ontvangen loon of overige inkomsten naar eigen inzicht te besteden.

De Hoge Raad heeft hierover geoordeeld dat het systeem van de wet zich "niet zonder meer" tegen een financiële regeling tussen werkgever en werknemer verzet, mits het gaat om een (schriftelijk overeengekomen) regeling die:

- a. de tijdspanne vaststelt gedurende welke de werkgever geacht wordt baat te hebben van de door de werknemer tijdens diens studie verworven kennis en vaardigheden;
 - b. bepaalt dat de werknemer, indien de dienstbetrekking tijdens of onmiddellijk na afloop van de studieperiode eindigt, de studiekosten 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 tijdspanne.

Daarnaast heeft de Hoge Raad in dit arrest nog een drietal nadere eisen gesteld.

1. Er mag geen strijd bestaan tussen het studiekostenbeding en (bijzondere) wettelijke bepalingen zoals de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WMM).
2. De voor de werknemer ernstige consequenties van de verplichting tot terugbetaling moeten duidelijk aan hem zijn uiteengezet vóór het tot stand komen van de regeling.
3. Redelijkheid en billijkheid *kunnen* onder omstandigheden met zich meebrengen dat de werkgever geen studiekosten kan terugvorderen indien hij zelf het initiatief tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft genomen.

In het arrest Muller Zeesleepdienst/Van Opzeeland II heeft de Hoge Raad daarnaast nog aanvullend bepaald dat indien het studiekostenbeding aan de door haar in het arrest uit 1983 geformuleerde kenmerken en nadere eisen voldoet, de werkgever onder bepaalde omstandigheden toch nog in strijd met de redelijkheid en billijkheid kan handelen door de werknemer aan de terugbetalingsverplichting van de studiekosten te houden.

3. Lering uit verdere jurisprudentie

Duidelijk formuleren

Wanneer een beding onduidelijk is geformuleerd, komt dat veelal voor rekening van de werkgever. Dat overkwam de werkgever in de zaak die speelde voor de kantonrechter Rotterdam. In de studiekostenregeling was vermeld dat een terugbetalingsverplichting bestond bij "uitdiensttreding".

Dat is volgens de kantonrechter een niet bestaand begrip. Bij dat woord moet gedacht worden aan een actieve handeling van degene die de dienst verlaat. Door dit woord te gebruiken heeft de werkgever onvoldoende duidelijkheid verschaft en kan hij geen beroep doen op de terugbetalingsregeling. Geadviseerd wordt daarom geen spreektaal te gebruiken, maar concrete juridische begrippen te hanteren als opzegging of ontbinding.

Ontslag door werkgever of werknemer

In een Nijmeegse zaak was overeengekomen dat "bij ontslag door werkgever geen terugvordering zal plaatsvinden". In deze zaak had de werkgever een inhoudelijk ontbindingsverzoek ingediend en deze, nadat de kantonrechter een vergoeding op basis van C=2 had toegekend, ingetrokken. Omdat de werknemer een zelfstandig (voorwaardelijk) tegenverzoek had ingediend, welke hij niet introk omdat dezelfde vergoeding was toegekend, eindigde de arbeidsovereenkomst strikt genomen op verzoek van de werknemer. Op de vraag of de werkgever de studiekosten mocht inhouden, oordeelde de kantonrechter dat doorslaggevend was dat in de ontbindingsprocedure was geoordeeld dat de verstoorde relatie volledig aan de werkgever was te wijten. Om die reden kwam de werkgever geen beroep toe op het studiekostenbeding, ook al had de werkgever het ontbindingsverzoek ingetrokken. Een studiekostenbeding bepaalt doorgaans dat er alleen een terugbetalingsverplichting bestaat wanneer de werknemer zelf ontslag neemt, of de arbeidsovereenkomst door zijn eigen toedoen eindigt (denk aan disfunctioneren). Bij het einde van een contract voor bepaalde tijd is daarvan geen sprake, nu dat contract van rechtswege (automatisch) eindigt. Wil de werkgever ook na afloop van een tijdelijk contract studiekosten terugvorderen, dan is het zaak de terugbetalings- verplichting expliciet en duidelijk vast te leggen.

Goed werkgeverschap

De kantonrechter oordeelt ook wel eens dat het in strijd met de eisen van goed werkgeverschap is om studiekosten terug te vorderen. Een werknemer zal dat bijvoorbeeld aanvoeren wanneer een werkgever bij eerder vertrokken werknemers geen studiekosten terugvorderde, ondanks het bestaan van een studiekostenbeding, en die werknemer derhalve ongelijk behandeld werd. De werknemer in kwestie kreeg gelijk.

Tip

Bij het opstellen van een studiekostenbeding moeten aan de kenmerken en nadere eisen van de Hoge Raad (zie punt 2) zijn voldaan. Hieruit blijkt tevens dat één standaard terugbetalingsregeling derhalve niet volstaat voor alle gevallen. Het is daarom raadzaam per opleiding een op maat gesneden studiekostenbeding overeen te komen.