

---

## RECHTSGELDIG STUDIEKOSTENBEDING IN HET ONDERWIJS: HOE ZIT DAT OOK ALWEER?

---

Het onderwijsveld kampt al gedurende langere tijd met een groot personeelstekort. Een van de manieren om aan extra bevoegd personeel te komen is om onbevoegde leerkrachten in dienst te nemen en afspraken te maken over het volgen van een opleiding om alsnog bevoegd te raken. Sinds 1 augustus 2022 gelden er echter nieuwe regels over de mogelijkheid van het aanbieden van een studiekostenbeding. In het geval van noodzakelijke opleidingen mag de onderwijswerkgever voor de scholing die voor het personeel wordt betaald, geen studiekostenkostenbeding meer afsluiten. Deze bijdrage schetst de achtergrond van de nieuwe wetgeving en de gevolgen daarvan voor het primair onderwijs.

### **Wat is er ook alweer veranderd per 1 augustus 2022 op het terrein van het studiekostenbeding?**

Veel onderwijswerkgevers kiezen ervoor om een terugbetalingsregeling overeen te komen als het gaat om studiekosten als de werknemer de opleiding vroegtijdig afbreekt, of als de werknemer ontslag neemt. Dit tij is nu gekeerd en deze afspraken zijn sinds schooljaar 2022-2023 niet meer in alle gevallen toegestaan. Op 20 juni 2019 is namelijk de EU-richtlijn inzake de transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de EU vastgesteld. Vanaf 1 augustus 2022 is deze richtlijn ook van kracht in de Nederlandse wetgeving door middel van de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden en dus ook voor de onderwijssector.

Deze nieuwe wet bepaalt dat als de opleiding waarvoor de studieovereenkomst wordt aangegaan als noodzakelijk dient te worden beschouwd<sup>1</sup>, terugbetaling niet mag worden verlangd van de werknemer. De werkgever moet de werknemer in staat stellen scholing te volgen die noodzakelijk is voor het uitvoeren van de functie, en voor zover dat redelijkerwijs van de werkgever kan worden gevergd, voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst indien de oude functie vervalt. Als de werkgever op grond van EU-recht, nationaal recht, lagere regelgeving of een CAO verplicht is scholing te verstrekken voor de eigen functie, dan moet de scholing kosteloos worden aangeboden, beschouwd worden als werktijd en zo veel mogelijk plaatsvinden tijdens de gewone werktijd. Het aangaan van een studiekostenbeding op basis van deze wettelijke verplichtingen is nietig. Het is uiteraard van belang goed te kunnen inschatten welke gevolgen dit heeft voor reeds bestaande en nieuw overeen te komen studiekostenbedingen in het primair onderwijs.

### **Jurisprudentie op het terrein van het studiekostenbeding**

Eén van de eerste rechterlijke uitspraken over het studiekos-

tenbeding is verschenen op 10 januari 2023.<sup>2</sup> Een klein accountantskantoor had een studieovereenkomst met een medewerker afgesloten. Bij zijn vertrek meende deze medewerker dat het studiekostenbeding nietig was en dat het kantoor dus geen aanspraak kon maken op terugbetaling van de kosten. De medewerker weigerde derhalve terugbetaling van de gemaakte studiekosten en deed daarbij een beroep op de EU-richtlijn en de nieuwe wet. Volgens hem was hij bij de accountant aangenomen om (in de toekomst) als registeraccountant werkzaamheden te gaan verrichten. De opleiding was noodzakelijk voor de functie, zodat hij als registeraccountant zijn handtekening zou kunnen zetten onder jaarstukken.

Het accountantskantoor betwistte dat de medewerker was aangenomen met de bedoeling om als registeraccountant te gaan werken. Dat de medewerker op termijn bij het kantoor zou kunnen werken als registeraccountant had in de toekomst misschien wel gekund, maar daarover waren geen afspraken gemaakt. De opleiding waarvoor de studieovereenkomst was aangegaan, was niet noodzakelijk voor het werk waarvoor de medewerker oorspronkelijk was aangenomen. Andere werknemers binnen het kantoor verrichtten hetzelfde werk en hadden de opleiding niet gevolgd. De rechter oordeelde dat uit niets is gebleken dat de medewerker was aangenomen met het doel om registeraccountant te worden bij het kantoor.

Uit de studieovereenkomst bleek dat de medewerker de betreffende studie wilde volgen in het kader van zijn verdere ontwikkeling, en ook stond vast dat hij het kantoor had gevraagd om de studie te financieren. Er was door het kantoor aan de medewerker geen toezegging gedaan over de termijn waarbinnen hij bij het kantoor tekeningsbevoegd zou worden als registeraccountant. Dat was na het afronden van de studie ook zeker nog geen vanzelfsprekendheid. Omdat er geen sprake was van een noodzake-

MR. NOOR DIETVORST,

advocaat bij Cascade advocaten, n.dietvorst@cascadeadvocaten.nl



lijke opleiding, was het studiekostenbeding dus gewoon geldig. De medewerker moet de studiekosten om die reden alsnog volledig terugbetalen.

### Hoe zit het met de opleidingskosten van de PABO?

In de huidige wetgeving is niet opgenomen dat de onderwijswerkgever verplicht is een PABO-opleiding aan te bieden aan de werknemer ten behoeve van het behalen van de onderwijsbevoegdheid, zoals een PABO opleiding. De CAO Primair Onderwijs vereist dit ook niet. Deze tekst is na de inwerkingtreding van de EU-richtlijn en de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden hier niet op aangepast.

Bij het aangaan van een studiekostenbeding zal goed bekeken moeten worden of de studiekosten verband houden met scholing die de onderwijswerkgever op grond van de wet of de CAO Primair Onderwijs verplicht moet aanbieden. Is dit inderdaad het geval, dan kan een studiekostenbeding niet meer rechtsgeldig worden overeengekomen. Dit geldt ook voor studiekostenbedingen die al zijn overeengekomen vóór 1 augustus 2022. Vanaf 1 augustus 2022 geldt dat alle studiekostenbedingen die verband houden met scholing die een onderwijswerkgever verplicht moet aanbieden, nietig zijn en er dus door de werkgever geen beroep meer op kan worden gedaan.<sup>3</sup>

Indien bijvoorbeeld een onderwijsassistent besluit een PABO-opleiding te gaan volgen - binnen het reeds aangegane dienstverband van onderwijsassistent - dan is de opleiding niet als noodzakelijk te beschouwen voor de functie van onderwijsassistent. De kosten dienen dan alsnog te worden terugbetaald als daarover afspraken zijn gemaakt. Als echter zou blijken dat de onderwijsassistent is aangenomen met als doel om leerkracht te worden en dat de studieovereenkomst daarvoor noodzakelijk is, dan wordt het een ander verhaal en hoeft de werknemer deze kosten niet terug te betalen. Het studiebeding zou dan dus nietig zijn, als de organisatie ook daadwerkelijk behoefte heeft aan de functie van leerkracht en de medewerker een lesbevoegdheid zou gaan krijgen. Relevant kan ook nog zijn of de onderwijswerkgever eerder toezeggingen heeft gedaan over het kwijtschelden van terugbetalen van studiekosten. Als dit inderdaad zo is, dan kan terugbetaling ook niet worden gevergd.

### Stel, de school kent een bepaalde onderwijsachtergrond, bijvoorbeeld montessori. Hoe zit het dan met de opleidingskosten voor montessorileerkracht?

Indien de montessoriwerkgever beleid heeft opgesteld waaruit blijkt dat de montessoriopleiding noodzakelijk is voor het uitvoeren van de functie, dan ligt het voor de hand dat de leerkracht de kosten niet hoeft terug te betalen bij ontslag op eigen verzoek. Immers, voor de werkgever is het blijkbaar van essentieel belang dat de opleiding (veelal binnen 2 jaar na indiensttreding) wordt gevolgd door de werknemer ten behoeve van de invulling van de functie als montessorileerkracht. Een en ander staat weliswaar niet als wettelijke verplichting geregistreerd of in de CAO Primair Onderwijs, maar het zou wel enigszins ongeloofwaardig zijn als de werkgever er enerzijds wel waarde aan hecht en de opleiding dus niet als noodzakelijk, en anderzijds zou eisen dat de opleidingskosten dienen te worden terugbetaald. Enige coulance van de werkgever is daar naar mijn idee wel op zijn plaats.

### CONCLUSIE

De vóór indiensttreding vereiste opleiding voor de functie valt buiten de reikwijdte van de nieuwe wetgeving en dient de werknemer onverkort zelf te financieren. Als de werknemer is aangenomen met het doel om leerkracht te worden en dit ook aantoonbaar blijkt uit de studieovereenkomst, dan is de opleiding voor het behalen van de lesbevoegdheid als noodzakelijk te beschouwen. Indien de onderwijswerkgever er helemaal geen prijs op stelt dat de onderwijsbevoegdheid wordt behaald, en daar ook toezeggingen over heeft gedaan, dan is de opleiding niet als noodzakelijk te beschouwen. Indien u hier nog vragen over heeft, dan kunt u contact opnemen met Noor Dietvorst van Cascade advocaten over de invulling hiervan (via n.dietvorst@cascadeadvocaten.nl). BSM

### Noten

1 Artikel 7:611a lid 2 BW.

2 Rechtbank Midden-Nederland, 10 januari 2023, ECLI:NL:RBM-NE:2022:5560.

3 Artikel 7:611a lid 4 BW.