Workx Advocaten

HET STUDIEKOSTENBEDING: MAG EEN WERKGEVER STUDIEKOSTEN VERREKENEN?

Vertrekt een werknemer vroegtijdig na een opleiding op kosten van de werkgever, dan wil de werkgever de studiekosten vaak verhalen. Sinds de Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (1 augustus 2022) hangt het antwoord af van een aantal factoren.

Studiekosten terugvorderen: **mogelijk, maar niet altijd**

01. WELKE SCHOLING, WELKE REGEL?

VERPLICHTE SCHOLING **ART. 7:611a BW**

Scholing die op grond van de wet of een cao verplicht is om de functie uit te oefenen, moet kosteloos zijn; een terugbetalingsverplichting is nietig.

De tijd voor deze scholing geldt als arbeidstijd; alleen bij werknemers die het minimumloon verdienen moet die tijd ook beloond worden.

Voorbeelden: cursussen in verbetertrajecten, opleidingen voor nieuwe systemen. Ook een opleiding die de werkgever in de arbeidsovereenkomst verplicht stelt, kan hieronder vallen.

Niet verhalen of verrekenen

UITZONDERING: **BEROEPSKWALIFICATIE**

Scholing ter verkrijging, instandhouding of hernieuwing van een beroepskwalificatie valt niet onder het verbod. Hiervoor mogen wél afspraken worden gemaakt over terugbetaling bij voortijdige uitdiensttreding.

Terugbetaling afspreken mag, mits goed vastgelegd

DE UITZONDERING **OP DE UITZONDERING**

Er mag geen wettelijke of cao-verplichting bestaan om deze scholing aan te bieden. Is die er wel, dan is het beding alsnog nietig.

Of het om een beroepskwalificatie gaat, blijkt vaak uit lijsten (bijvoorbeeld de Regeling vaststelling lijst gereglementeerde beroepen), maar die zijn niet altijd doorslaggevend: rechters kijken naar alle omstandigheden van het geval, waaronder de inhoud en context van de opleiding en de functie.

Wettelijk/cao-verplicht: niet verrekenen

02. STARTKWALIFICATIE OF VERPLICHTE SCHOLING?

STARTKWALIFICATIE

Opleidingen die al bij aanvang van het dienstverband vereist zijn. Een studiekostenbeding mag, **mits aan de eisen uit de rechtspraak (hieronder) is voldaan**.

PAS TIJDENS HET DIENSTVERBAND VERPLICHT

Hiervoor geldt het verbod van artikel 7:611a BW: de studiekosten **mogen niet verrekend worden**.

WAT BLIJKT **UIT DE RECHTSPRAAK?**

De Hoge Raad (Muller/Van Opzeeland, 1983): een beding is in beginsel geldig als

1. de werkgever gedurende een redelijke periode profiteert van de opgedane kennis,
2. de terugbetalingsverplichting evenredig afneemt naarmate de arbeidsovereenkomst langer duurt (glijdende schaal), en
3. de werknemer vooraf schriftelijk en duidelijk is geïnformeerd over de (financiële) consequenties.

Rechters toetsen hier streng aan: in meerdere recente uitspraken was het beding ongeldig omdat de afspraken **te vaag of onvoldoende gespecificeerd** waren.

PRAKTISCHE TIPS **VOOR WERKGEVERS**

- **Check de aard van de scholing:** verplicht op grond van de wet of toepasselijke cao? Dan geen verrekening.
- **Wees transparant en specifiek:** leg schriftelijk en vooraf vast welke opleiding het betreft, wat de kosten zijn en hoe het terugbetalingsschema eruitziet.
- **Gebruik een glijdende schaal:** laat de terugbetalingsverplichting afnemen naarmate het dienstverband vordert.
- **Voorkom schending minimumloon:** bij verrekening mag het nettoloon niet onder het wettelijk minimum uitkomen.

Het loont dus om studiekostenbedingen **zorgvuldig en transparant** op te stellen, zodat er bij een (onverwacht) vertrek niet alsnog discussie ontstaat.

Gebaseerd op ons artikel 'Het studiekostenbeding – mag een werkgever studiekosten verrekenen?', 8 oktober 2025 — workxadvocaten.nl
www.workxadvocaten.nl/artikel.html?a=studiekostenbeding

MEER TIPS OF **ADVIES NODIG?**

Wij denken graag mee. Neem contact met ons op!