

## Arbeidsrecht

38

**Terecht op staande voet ontslagen advocaat-stagiaire hoeft geen studiekosten terug te betalen**

Kantonrechter Rechtbank Rotterdam zp Rotterdam  
16 januari 2024, nr. 10617381 VZ VERZ 23-7536,  
ECLI:NL:RBROT:2024:400  
(mr. Mentink)  
Noot mr. P.R. Bartens en mr. drs. A.M. Manse

**Advocaat-stagiaire. Studiekostenbeding. Verplichte scholing. Ontslag op staande voet.**

[BW art. 7:611a, 7:677, 7:678]

*Essentie: Ontslag op staande voet van advocaat-stagiaire terecht. Geen verplichting om studiekosten terug te betalen omdat sprake is van een nietig studiekostenbeding.*

*Samenvatting: Werkneemster is per 1 juni 2022 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster als advocaat-stagiaire. Bij e-mail van 12 mei 2023 heeft (de gemachtigde van) werkgeefster meegedeeld dat zij voornemens is om werkneemster op staande voet te ontslaan, tenzij zij akkoord gaat met het in die brief genoemde eenmalige minnelijk voorstel. De dringende reden die aan dit ontslag ten grondslag ligt, is onder meer het indienen van een conceptakte bij de rechtbank zonder toestemming van haar patroon. Omdat werkneemster niet met het eenmalige minnelijk voorstel akkoord is gegaan, heeft werkgeefster het ontslag op staande voet bij e-mail van 19 mei 2023, onder verwijzing naar de e-mail van 12 mei 2023, bevestigd. Werkneemster legt zich neer bij het ontslag en vraagt onder meer om een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een vergoeding voor onregelmatige opzegging.*

*De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van een dringende reden. De dringende reden die aan het ontslag ten grondslag wordt gelegd laat zich samenvatten als het stelselmatig en bewust niet opvolgen van redelijke instructies, waarbij de druppel voor werkgeefster is geweest dat werkneemster zonder overleg met haar patroon een akte heeft ingediend op 3 mei 2023. Uit de overgelegde stukken volgt dat werkneemster in de korte periode dat zij in dienst was bij werkgeefster bij een vijftal gelegenheden schriftelijk is gewaarschuwd, waaronder twee officiële waarschuwingen dat zij alles wat zij 'de deur uitstuurt' eerst aan haar patroon moet laten zien. Dit heeft zij echter meerdere malen nagelaten. Werkneemster heeft ondanks expliciete waarschuwingen een akte met een getuigenverklaring naar de rechtbank gestuurd zonder haar patroon hiervan op de hoogte te stellen, zelfs na een officiële waarschuwing voor ontslag op staande voet. Tijdens de zitting verklaarde ze dat ze moest kiezen tussen haar verantwoordelijkheid als advocaat naar haar cliënt en de instructies van werkgeefster. De kantonrechter gaat hier echter niet in mee omdat er geen tijdsdruk was en ze de akte eerst aan haar patroon had moeten voorleggen. Het standpunt dat een akte zonder juridische inhoud niet onder de instructie viel,*

*wordt verworpen, aangezien een akte een processtuk is. Ook is het ontslag onverwijld gegeven, zodat het rechtsgeldig is gegeven. De verzoeken van werkneemster tot toekenning van een billijke vergoeding en de transitievergoeding worden afgewezen. De verzochte verklaring voor recht dat de betermelding van werkneemster op 8 maart 2023 heeft plaatsgevonden en de vordering tot betaling van het achterstallige loon van 30% van het brutomaandsalaris over de maand maart 2023 en twee dagen van de maand april 2023 zullen worden toegewezen. Tot slot oordeelt de kantonrechter dat werkneemster haar studiekosten niet hoeft terug te betalen. Een werkgever moet op grond van art. 7:611a lid 1 BW de werknemer in staat stellen de scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie. In de preambule onder overweging 37 van Richtlijn (EU) 2019/1152 staat dat deze verplichting geen betrekking heeft op beroepsopleidingen of opleidingen die werknemers verplicht moeten volgen voor het verkrijgen, behouden of vernieuwen van een beroepskwalificatie, tenzij de werkgever op grond van het Unierecht, het nationale recht of een collectieve overeenkomst verplicht is deze opleiding aan te bieden aan de werknemer. Naar het oordeel van de kantonrechter geldt de uitzondering voor beroepsopleidingen of beroepskwalificaties niet voor de beroepsopleiding voor advocaten. Het nationale recht, namelijk de Advocatenwet, verplicht de werknemer immers om deze opleiding te volgen. Art. 8c lid 1 sub c van de Advocatenwet bepaalt dat als een advocaat niet binnen drie jaar de beroepsopleiding heeft afgerond, de advocaat van het tableau wordt geschrapt en daarmee de functie van advocaat niet langer mag uitoefenen. De opleiding is dus noodzakelijk voor de functie waarvoor de werknemer is aangenomen. De beroepsopleiding voor advocaten valt daarmee onder de algemene scholingsplicht van de werkgever en moet dan ook kosteloos worden aangeboden. Dit betekent dat het studiekostenbeding, waarin werkneemster wordt verplicht de studiekosten terug te betalen, nietig is.*

[Verzoekster01], woonplaats: [woonplaats01],  
verzoekster,  
verweerster in de tegenverzoeken,  
gemachtigde: mr. S.P. Koerselman,  
tegen  
[verweerster], vestigingsplaats Rotterdam,  
verweerster,  
verzoekster in de tegenverzoeken,  
gemachtigde: mr. D. van Gerven.  
Partijen worden hierna '[verzoekster01]' en '[verweerster]' genoemd.

*1. De procedure*

1.1. Het dossier bestaat uit de volgende processtukken:

- het verzoekschrift van [verzoekster01], met bijlagen 1 tot en met 13;
- het verweerschrift van [verweerster] met tegenverzoeken, met bijlagen 1 tot en met 36;
- het aanvullend verweerschrift van [verweerster] met aanvullend tegenverzoek, met bijlagen 37 tot en met 41;
- de akte van [verzoekster01], met bijlagen 14 tot en met 18;
- de akte van [verzoekster01], met bijlagen 19 tot en met 25;
- de e-mail van 14 december 2023 van [verweerster], met bijlagen;
- de brief van 15 december 2023 van [verweerster], met bijlage 42;
- de pleitaantekeningen van de gemachtigde van [verzoekster01].

1.2. Op 20 december 2023 heeft een mondelinge behandeling plaatsgevonden. Daarbij zijn verschenen:

- [verzoekster01] met [naam01] (de patroon van [verzoekster01]) en haar gemachtigde;
- namens [verweerster], [naam02] met de gemachtigde.

## 2. De beoordeling

### Waar gaat de zaak over?

2.1. [verzoekster01] is per 1 juni 2022 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij [verweerster] in de functie van advocaat-stagiaire. Zij is op 19 mei 2023 op staande voet ontslagen. [verzoekster01] legt zich neer bij het ontslag en vraagt om een verklaring voor recht dat er geen dringende reden was voor het ontslag op staande voet, een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een vergoeding voor onregelmatige opzegging. Daarnaast verzoekt zij om een verklaring voor recht dat per 8 maart 2023 de betermelding heeft plaatsgevonden en tot veroordeling van [verweerster] tot betaling van het achterstallig loon van 30% (over maart t/m 2 april 2023), vermeerderd met alle vaste looncomponenten, alsmede van het niet betaalde vakantiegeld vanaf de datum van indiensttreding en uitbetaling van de niet genoten vakantiedagen, onder verstrekking van een deugdelijke bruto/netto-specificatie, vermeerderd met de wettelijke rente en de wettelijke verhoging. [verweerster] vindt dat het verzoek moet worden afgewezen en vraagt zelf om de gefixeerde schadevergoeding en om terugbetaling van de studiekosten, vermeerderd met de wettelijke rente. Daarnaast vraagt [verweerster] ex artikel 843a Rv om afgifte door [verzoekster01] van de financiële gegevens van haar eenmanszaak en van de door haar gemaakte geluidsopnames, op straffe van een dwangsom.

### Dringende reden

2.2. De wet geeft de werkgever de bevoegdheid de werknemer op staande voet te ontslaan als daar een dringende reden voor is. Daarmee wordt bedoeld een of meer eigenschappen en/of gedragingen van de werknemer die het voor de werkgever onmogelijk maken om door te gaan met het dienstverband (artikel 7:678 lid 1 BW). Of er een dringende reden is moet worden beoordeeld aan de hand van alle omstandigheden. In dit geval is sprake van een dringende reden. Hierna wordt uitgelegd waarom.

2.3. Bij e-mail van 12 mei 2023 heeft (de gemachtigde van) [verweerster] medegedeeld dat zij voornemens is om [verzoekster01] op staande voet te ontslaan, tenzij zij akkoord gaat met het in die brief genoemde eenmalig minnelijk voorstel. In die e-mail heeft [verweerster] de dringende redenen voor het voorgenomen ontslag op staande voet als volgt samengevat:

‘1. U heeft, na daartoe herhaaldelijk schriftelijk voor te zijn gewaarschuwd, laatstelijk met aanzegging ontslag op staande voet op 2 mei 2023, in strijd met de redelijke instructie van uw werkgever:

- a. op 3 mei 2023 zonder het benodigde akkoord van uw patroon op uw concept een akte ingediend bij de rechtbank Den Haag locatie Gouda;
- b. nagelaten uw out of office aan te zetten en (daarom) dat ook niet bevestigd aan uw werkgever;
- c. nagelaten de auto forward aan te zetten op uw oude mailbox, althans u heeft nagelaten dat te bevestigen.

2. U heeft onware verklaringen gegeven aan uw werkgever over de gebeurtenissen op 3 mei 2023 jl.

Deze vier redenen vormen ieder op zich en in samenhang bezien, voor cliënte (een) dringende reden(en) voor een ontslag op staande voet. (...)’

Omdat [verzoekster01] niet met het eenmalig minnelijk voorstel akkoord is gegaan, heeft [verweerster] het ontslag op staande voet bij e-mail van 19 mei 2023, onder verwijzing naar de e-mail van 12 mei 2023, bevestigd.

2.4. De dringende reden die aan het ontslag ten grondslag wordt gelegd laat zich samenvatten als het stelselmatig en bewust niet opvolgen van redelijke instructies, waarbij – zo begrijpt de kantonrechter – de druppel voor [verweerster] is geweest dat [verzoekster01] zonder overleg met haar patroon [naam02] een akte heeft ingediend op 3 mei 2023. In artikel 7:678 lid 2 onderdeel j BW is bepaald dat het hardnekkig weigeren van opdrachten of bevelen van een werkgever een dringende reden kan opleveren. De kantonrechter is van oordeel dat daarvan in dit geval sprake is.

2.5. Uit de overgelegde stukken volgt dat [verzoekster01] in de korte periode dat zij in dienst was bij [verweerster] bij een vijftal gelegenheden schriftelijk is gewaarschuwd, waaronder twee officiële waarschuwingen, dat zij alles wat zij ‘de deur uitstuurt’ eerst aan haar patroon, [naam02], moet laten zien. Dit heeft zij echter meerdere malen nagelaten. [naam02] schrijft op 2 mei 2023 in een (tweede) officiële waarschuwing: ‘Ik wil dat jij vooraf akkoord hebt op mails, brieven, adviezen, processtukken en andere stukken die je verstuurt. Als het te lang duurt in jouw ogen bel je mij, app je mij.

Regel 1 hierbij: Jij vraagt het op tijd

Regel 2 als de reactie uitblijft rappeleer je bij mij.

Als je weer iets uitstuurt zonder mijn akkoord zie ik dat als het hardnekkig weigeren van een instructie.

Als je blijft weigeren aan deze en andere redelijke instructies te voldoen krijg je ontslag op staande voet.’

2.6. Ondanks deze uitdrukkelijke waarschuwing stuurt [verzoekster01] nog de volgende dag, op 3 mei 2023, een akte met een getuigenverklaring naar de rechtbank Den Haag, zonder dit processtuk aan [naam02] te laten zien. Zeker nadat zij slechts één dag ervoor een officiële waarschuwing had gekregen mét daarin de aanzegging dat zij op staande voet zou worden ontslagen als zij zich niet aan de daarin herhaalde instructies zou houden, had [verzoekster01] moeten begrijpen dat zij de akte niet zonder akkoord van [naam02] mocht versturen. Daar komt bij dat [verzoekster01] al eerder, op 14 maart 2023, in ditzelfde dossier een conclusie van antwoord heeft ingediend, zonder de feedback van [naam02] af te wachten.

Ter zitting heeft [verzoekster01] desgevraagd aangegeven dat zij een afweging moest maken tussen enerzijds haar verantwoordelijkheid als advocaat naar haar cliënt en anderzijds het zich houden aan de instructies van [verweerster] en dat zij heeft gekozen om haar verantwoordelijkheid als advocaat te nemen. De akte moest uiterlijk op de rolzitting van 4 mei 2023 voor 12:00 uur worden ingediend. [verzoekster01] heeft verklaard de bij akte over te leggen – en overigens reeds op haar verzoek gewijzigde – getuigenverklaring te hebben ontvangen op 3 mei 2023. Er was dus geen sprake van een situatie waarin [verzoekster01] onder tijdsdruk verkeerde en moest kiezen tussen het op tijd indienen van de akte danwel zich te houden aan de redelijke instructies van [verweerster]. Zij had ervoor kunnen en ook moeten kiezen om de akte en de over te leggen getuigenverklaring eerst aan [naam02] voor te leggen. Indien [naam02] daar niet tijdig op zou hebben gereageerd, had zij hem conform de instructies kunnen bellen of appen. Zelfs in de situatie waarin [naam02] daar vervolgens niet tijdig op zou

hebben gereageerd, blijkt niet dat [verzoekster01] niet om uitstel van het indienen van de akte had kunnen vragen. Dat alles heeft zij niet gedaan. [verzoekster01] heeft er, ondanks de duidelijke instructies van [verweerster] én de officiële waarschuwing daarbij, voor gekozen om de akte in te dienen zonder dit eerst aan [naam02] voor te leggen.

2.7. Het standpunt van [verzoekster01] dat het nemen van een akte zonder juridische inhoud niet valt onder de gegeven instructie volgt de kantonrechter evenmin. Een akte is immers een processtuk en uit de e-mail van 2 mei 2023 volgt duidelijk dat zij ook een akkoord van [naam02] moet hebben op (onder meer) processtukken, waarbij geen onderscheid is gemaakt tussen processtukken met of zonder juridische inhoud. Overigens geeft de omstandigheid dat [verzoekster01] op 2 mei 2023 met haar cliënte heeft overlegd over de inhoud van de getuigenverklaring en zij haar cliënt om een aangepaste verklaring heeft verzocht aan dat er wel degelijk ook inhoudelijke aspecten zaten aan de te nemen akte.

2.8. Ook de stelling van [verzoekster01] dat zij wisselende signalen van [verweerster] kreeg, te weten dat zij enerzijds proactief moest handelen en anderzijds alles moest laten zien, doet niet af aan het feit dat zij zich niet aan redelijke instructies heeft gehouden. De aanmoediging om proactief te handelen staat immers niet haaks op de instructie om (proces) stukken door haar patroon [naam02] te laten lezen alvorens deze de deur uit gingen.

2.9. De stelling van [verzoekster01] dat [naam02] nooit op kantoor was is door [verweerster] gemotiveerd weersproken en blijkt ook niet uit de stukken. Weliswaar had van [naam02] als patroon mogelijk meer begeleiding moeten en kunnen bieden maar dit betekent niet dat [verzoekster01] zich niet hoefde te houden aan duidelijke instructies van [naam02]. De gegeven instructie is bovendien alleszins redelijk, aangezien [naam02] als patroon verantwoordelijk was voor het handelen van [verzoekster01].

2.10. [verzoekster01] heeft zich dus bewust en weloverwogen zonder goede verklaring daarvoor en zelfs nadat daarvoor een officiële waarschuwing met een mogelijk ontslag op staande voet als gevolg is gegeven niet gehouden aan een redelijke instructie van [verweerster]. In aanmerking genomen de keren daarvoor dat zij zich niet aan de redelijke instructies heeft gehouden terwijl zij daar meerdere keren op is aangesproken was dit dan ook voor [verweerster] terecht de druppel die de emmer deed overlopen. Deze handelwijze van [verzoekster01] vormt een dringende reden voor ontslag op staande voet.

2.11. Gezien de aard en de ernst van de dringende reden, is de kantonrechter van oordeel dat de persoonlijke omstandigheden van [verzoekster01] en de gevolgen van het ontslag voor [verzoekster01] niet afdoen aan de rechtsgeldigheid van het ontslag op staande voet. [verzoekster01] had [verweerster] al op 10 mei 2023 laten weten te willen praten over een vertrekregeling en heeft enkele weken na het ontslag een nieuwe patroon gevonden en daarmee per 1 juli 2023 haar werkzaamheden als advocaat-stagiaire kunnen voortzetten.

2.12. De andere genoemde dringende redenen die aan het ontslag ten grondslag zijn gelegd (onder 1. b en c en 2. van de ontslagbrief) hoeven niet meer te worden beoordeeld, omdat de hierboven besproken reden al een voldoende dringende reden oplevert voor een ontslag op staande voet.

#### *Onverwijld opzegging en mededeling reden*

2.13. Een ontslag op staande voet moet onverwijld worden gegeven. Dat betekent dat de werkgever de werknemer zo

spoedig mogelijk na het ontdekken van de dringende reden moet ontslaan. Ook moet de werkgever de reden voor het ontslag onverwijld aan de werknemer laten weten. Aan deze verplichtingen is voldaan.

2.14. Aanvankelijk heeft [verzoekster01] zich op het standpunt gesteld dat de andere in de ontslagbrief genoemde ontslaggronden niet onverwijld zijn gegeven, maar pas tijdens de mondelinge behandeling heeft [verzoekster01] gesteld dat ook het ontslag vanwege het opsturen van de akte als dringende reden niet onverwijld gegeven is omdat [naam02] al op 3 mei 2023 wist dat [verzoekster01] een akte had ingediend zonder deze vooraf aan hem voor te leggen. Dit leidt [verzoekster01] af uit de omstandigheid dat per die datum haar rechten in het computersysteem van [verweerster] zijn aangepast. Dat de systeemrechten zijn aangepast wordt door [naam02] betwist en is door [verzoekster01] ook niet nader onderbouwd. Wat daar verder van zij, ook als haar systeemrechten wel op 3 mei 2023 zouden zijn aangepast leidt dat niet tot de conclusie dat [naam02] er dus op 3 mei 2023 van op de hoogte was dat [verzoekster01] zonder overleg een akte had ingediend. Dat het indienen van de akte in de agenda van [verzoekster01] stond vermeld rechtvaardigt evenmin de conclusie dat [naam02] daarvan kennis had. Vast staat dat [naam02] op 11 mei 2023 een brief ontving van de rechtbank Den Haag waarin de ontvangst van de akte werd bevestigd. Op dat moment wist hij dus in elk geval dat [verzoekster01] een akte had ingediend zonder zijn goedkeuring. Daarop heeft [naam02] tijdig gehandeld door haar op 12 mei 2023 de brief te sturen zoals genoemd onder 2.3 en het ontslag op staande voet aan te kondigen.

#### *Verzoeken [verzoekster01]*

##### *Verklaring voor recht dringende reden*

2.15. Omdat er sprake is van een dringende reden, het ontslag onverwijld is gegeven en de reden onverwijld is medegedeeld is het ontslag op staande voet rechtsgeldig. De verzochte verklaring voor recht dat aan de opzegging door [verweerster] geen dringende reden ten grondslag ligt wordt daarom afgewezen.

##### *[verzoekster01] heeft geen aanspraak op vergoedingen*

2.16. [verzoekster01] heeft geen recht op een billijke vergoeding. Dat kan namelijk alleen als het ontslag niet geldig is (artikel 7:681 lid 1 onder a BW). Daar is in dit geval geen sprake van, omdat is voldaan aan de voorwaarden voor ontslag op staande voet (artikel 7:671 lid 1 onder c BW en artikel 7:677 BW).

2.17. [verzoekster01] heeft evenmin recht op een transitievergoeding, omdat het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van [verzoekster01] (artikel 7:673 lid 7 BW).

[verzoekster01] heeft zich meerdere keren niet gehouden aan redelijke instructies van [verweerster]. Zij was zich bewust van haar handelen en ook van de mogelijke consequentie van haar handelen, namelijk een ontslag op staande voet, en heeft er toch voor gekozen om zich wederom niet aan de redelijke en duidelijk instructie van haar werkgever te houden. Het feit dat zij één dag na het ontvangen van een officiële waarschuwing ervoor kiest om zonder goede verklaring daarvoor wederom een redelijke instructie van haar werkgever niet op te volgen, maakt dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door [verzoekster01].

2.18. Omdat het ontslag geldig is, gold voor [verweerster] geen opzegtermijn. Daarom heeft [verzoekster01] geen recht op een vergoeding voor onregelmatige opzegging (artikel 7:672 lid 11 BW).

#### *Verklaring voor recht over betermelding en loonvordering*

2.19. De verzochte verklaring voor recht dat de betermelding van [verzoekster01] op 8 maart 2023 heeft plaatsgevonden en de vordering tot betaling van het achterstallige loon van 30% van het bruto maandsalaris over de maand maart 2023 en twee dagen van de maand april 2023 zal worden toegewezen. Hierna wordt uitgelegd waarom.

2.20. [verzoekster01] heeft zich half februari 2023 ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft vervolgens op 6 maart 2023 geconcludeerd dat sprake is van situationele arbeidsongeschiktheid als gevolg van een arbeidsconflict. De bedrijfsarts geeft aan dat [verzoekster01] en [naam02] met elkaar in gesprek moeten gaan. Op 7 maart 2023 heeft dit gesprek tussen [verzoekster01] en [naam02] plaatsgevonden. Dit gesprek is door [verzoekster01] opgenomen. In de door haar overgelegde geluidsopname is te horen dat [naam02] aangeeft dat [verzoekster01] niet ziek is en dat zij de volgende dag weer fulltime aan het werk kan, te beginnen vanuit huis. Hij vraagt haar vervolgens of hij haar zal beter melden. [verzoekster01] bevestigt dit; zij wil haar werk weer hervatten. Vast staat dat [verzoekster01] op 8 maart 2023 vervolgens haar werk vanuit huis ook daadwerkelijk heeft hervat. [verweerster] erkent de juistheid van deze geluidsopname maar betoogt dat [naam02] later in ditzelfde gesprek – waarvan geen geluidsopname is overgelegd – heeft afgesproken dat [verzoekster01] toch niet direct het werk volledig zou hervatten en dat hij zou wachten haar beter te melden. [verweerster] vraagt in dit kader om de volledige geluidsopname van het gesprek. Dit verzoek wordt afgewezen bij een gebrek aan rechtmatig belang bij toewijzing van dit verzoek. [verweerster] betoogt immers weliswaar dat later in dit gesprek zou zijn teruggekomen op deze afspraak, maar geeft niet aan welke concrete – afwijkende – afspraken dan zouden zijn gemaakt en belangrijker nog, waarom partijen alsnog andere afspraken gemaakt zouden hebben. Dat er redenen waren om [verzoekster01] nog niet beter te melden, is in ieder geval niet gebleken. Integendeel, de ziekmelding dateerde van recente datum (medio februari 2023) en de bedrijfsarts had geconcludeerd dat er geen sprake was van ziekte. Bovendien is niet, althans onvoldoende gemotiveerd, weersproken dat [verzoekster01] haar werk – vanuit huis – per 8 maart 2023 volledig heeft hervat. Daar komt bij dat [verzoekster01] bij e-mail van 1 april 2023 [verweerster] erop wijst dat het salaris niet klopt omdat zij per 8 maart 2023 zou zijn beter gemeld en vraagt zij [verweerster] om het loon te corrigeren. Voor zover [verzoekster01] vanaf die datum niet haar volledige uren zou hebben gewerkt had het op de weg van [verweerster] gelegen om in deze procedure uit te leggen waarom er minder uren zijn gemaakt en waarom dit in de risicosfeer van de werknemer ligt. Zij heeft dit echter nagelaten. Dit leidt ertoe dat [verzoekster01] aanspraak heeft op betaling van het volledige loon vanaf 8 maart 2023. De ter zake gevraagde verklaring voor recht en het verzoek tot uitbetaling van dit gedeelte (30%) van het loon, met bijbehorende vakantiegeld en overige emolumenten, zullen worden toegewezen.

#### *Niet uitbetaald vakantiegeld en niet genoten vakantiedagen*

2.21. Tot slot maakt [verzoekster01] aanspraak op niet uitbetaald vakantiegeld en de niet genoten vakantiedagen. Ter zitting heeft [verzoekster01] toegelicht dat zij vanaf het moment

van indiensttreding tot aan het ontslag geen vakantiedagen heeft opgenomen. Het gaat om 15 dagen. Daarnaast heeft zij bij de eindafrekening geen vakantiegeld ontvangen. [verweerster] heeft dit niet weersproken maar heeft aangegeven dat zij deze bedragen bij de eindafrekening heeft verrekend met de gefixeerde schadevergoeding waar zij aanspraak op maakt. Uit de berekening van de gefixeerde schadevergoeding die door [verweerster] is overgelegd blijkt echter niet dat daarop een bedrag aan vakantiegeld en niet-genoten vakantiedagen in mindering is gebracht. [verzoekster01] heeft dan ook recht op uitbetaling van deze bedragen, zodat deze verzoeken van [verzoekster01] worden toegewezen.

#### *Wettelijke verhoging en wettelijke rente*

2.22. Omdat [verweerster] het loon zoals hierboven genoemd niet tijdig heeft betaald, is zij de wettelijke verhoging in de zin van artikel 7:625 BW aan [verzoekster01] verschuldigd over het nog verschuldigde loon (incl. vakantiegeld en de niet-genoten vakantiedagen). De kantonrechter ziet aanleiding tot matiging van de wettelijke verhoging tot 20%.

2.23. De wettelijke rente in de zin van artikel 6:119 BW, waartegen geen afzonderlijk verweer is gevoerd, wordt eveneens toegewezen.

#### *Bruto/netto-specificatie*

2.24. [verweerster] dient van de hierboven genoemde betalingen een deugdelijke bruto/netto-specificatie aan [verzoekster01] te verstrekken. Het verzoek ter zake zal worden toegewezen.

#### *Verzoeken van [verweerster]*

#### *Gefixeerde schadevergoeding*

2.25. [verweerster] heeft recht op een vergoeding, omdat [verzoekster01] aan [verweerster] een dringende reden heeft gegeven voor het ontslag op staande voet (artikel 7:677 lid 2 en 3 BW). Op basis van het loon en de opzegtermijn die geldt voor [verzoekster01]<sup>1</sup> is de hoogte van de vergoeding € 6.004,80 (netto). Dit bedrag moet [verzoekster01] betalen.

#### *Opleidingskosten*

2.26. [verweerster] maakt aanspraak op terugbetaling door [verzoekster01] van de studiekosten. [verzoekster01] betwist hiertoe gehouden te zijn en heeft de kantonrechter gevraagd om een oordeel over de nietigheid van het studiekostenbeding.

2.27. In de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst is in artikel 11 een studiekostenbeding opgenomen. Het studiekostenbeding bepaalt onder meer dat [verzoekster01] zal deelnemen aan de Beroepsopleiding Advocaten (BA), dat [verweerster] de studiekosten daarvan draagt, maar dat [verzoekster01] de studiekosten volledig aan [verweerster] moet terugbetalen als het dienstverband tijdens de opleiding wordt beëindigd wegens een dringende reden. Hoewel, zoals hierboven is overwogen, sprake is van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden, is de kantonrechter van oordeel dat [verzoekster01] niet verplicht is om de studiekosten terug te betalen. Hierna wordt uitgelegd waarom.

2.28. De werkgever moet op grond van artikel 7:611a lid 1 BW de werknemer in staat stellen de scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie. Met de inwer-

1 Hoge Raad 7 juli 2023, ECLI:NL:HR:2023:1058

kingtreding per 1 augustus 2002 van de Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (Wtva) dienen werkgevers op grond van lid 2 van die bepaling verplichte scholing kosteloos aan te bieden. Het gaat dan om scholing die verplicht moet worden aangeboden op grond van toepasselijk Unierecht, nationaal recht, een cao of een regeling van een bevoegd bestuursorgaan. Ieder beding (zoals een studiekostenbeding) in strijd met deze bepaling is op grond van lid 4 nietig. De leden 2 en 4 van deze bepaling zijn het gevolg van de implementatie van de EU-richtlijn 2019/1152.

2.29. In de preambule onder overweging 37 van de Richtlijn staat dat deze verplichting geen betrekking heeft op beroepsopleidingen of opleidingen die werknemers verplicht moeten volgen voor het verkrijgen, behouden of vernieuwen van een beroepskwalificatie, tenzij de werkgever op grond van het Unierecht, het nationale recht of een collectieve overeenkomst verplicht is deze opleiding aan te bieden aan de werknemer. Hoewel dit niet is opgenomen in artikel 7:611a BW wordt in de memorie van toelichting<sup>2</sup> bij de Wtva wel aangesloten bij deze uitzondering.

2.30. Naar het oordeel van de kantonrechter geldt de uitzondering voor beroepsopleidingen of beroepskwalificaties niet voor de beroepsopleiding voor advocaten. Het nationale recht, namelijk de Advocatenwet, verplicht de werknemer immers om deze opleiding te volgen. Artikel 8c lid 1 sub c van de Advocatenwet bepaalt dat als een advocaat niet binnen drie jaar de beroepsopleiding heeft afgerond de advocaat van het tableau wordt geschrapt en daarmee de functie van advocaat niet langer mag uitoefenen. De opleiding is dus noodzakelijk voor de functie waarvoor de werknemer is aangenomen. Het gaat daarbij, anders dan [verweerster] betoogd, niet om een startkwalificatie, nu de wet niet voorschrijft dat de opleiding moet zijn afgerond voordat de werknemer als advocaat aan de slag kan gaan.

2.31. De beroepsopleiding voor advocaten valt daarmee onder de algemene scholingsplicht van de werkgever en moet dan ook kosteloos worden aangeboden. Dit betekent dat het studiekostenbeding, waarin [verzoekster01] wordt verplicht de studiekosten terug te betalen, nietig is. Het tegenverzoek van [verweerster] tot terugbetaling van de studiekosten is gebaseerd op dit nietig beding en zal daarom worden afgewezen.

#### *Verzoek ex artikel 843a Rv tot afgifte financiële gegevens en geluidsopnames*

2.32. Vooropgesteld zij dat voor toewijzing van een vordering tot afgifte van bescheiden op grond van artikel 843a Rv onder meer vereist is dat de – in dit geval – verzoekende partij daarbij een gerechtvaardigd belang heeft en het gaat om bescheiden die de wederpartij tot zijn beschikking heeft of die onder hem berusten.

2.33. [verweerster] vraagt onder meer om inzage in de financiële gegevens van de eenmanszaak van [verzoekster01], omdat zij wil kunnen nagaan of [verzoekster01] in strijd heeft gehandeld met het verbod op nevenwerkzaamheden uit de arbeidsovereenkomst. [verzoekster01] heeft betwist nevenwerkzaamheden te hebben verricht en heeft uitgelegd dat en waarom zij op 10 april 2019 een inschrijving heeft gedaan bij de Kamer van Koophandel en heeft aangegeven dat zij nimmer enig bedrijfsactiviteiten in deze onderneming heeft verricht. Ter onderbouwing heeft zij zogenoemde nulaangiftes

overgelegd. De gestelde omstandigheid dat [verzoekster01] vanwege de lage werkdruk bij [verweerster] de gelegenheid zou hebben gehad om nevenwerkzaamheden te verrichten en dat zij indertijd – overigens ruim drie jaar voordat zij bij [verweerster] in dienst trad – een inschrijving heeft gedaan bij de Kamer van Koophandel rechtvaardigt geenszins de conclusie of het vermoeden dat [verzoekster01] het verbod op nevenwerkzaamheden heeft overtreden. [verweerster] heeft geen begin van bewijs geleverd dat [verzoekster01] tijdens haar dienstverband bij [verweerster] ook daadwerkelijk nevenwerkzaamheden heeft verricht. De kantonrechter wijst dit verzoek dan ook af omdat [verweerster] onvoldoende heeft onderbouwd dat zij een rechtmatig belang heeft bij inzage in de gevraagde stukken.

2.34. Het verzoek om de gehele geluidsopname van het gesprek op 7 maart 2023 wordt evenmin toegewezen. Zoals hiervoor reeds onder ro. 2.20. overwogen heeft [verweerster] geen rechtmatig belang bij toewijzing van dit gedeelte van haar 843a-verzoek.

2.35. Voor wat betreft het verzoek tot een afschrift van ‘overige heimelijke opnames van gesprekken’ tussen [naam02] en [verzoekster01] geldt dat ook hier niet is gesteld, laat staan is aangetoond, dat deze gesprekken er zijn en zo ja, wat het rechtmatig belang van [verweerster] is bij afgifte daarvan, zodat dit verzoek eveneens wordt afgewezen.

#### *Proceskosten*

2.36. Aangezien de verzoeken van beide partijen grotendeels worden afgewezen ziet de kantonrechter aanleiding om de proceskosten te compenseren in die zin dat partijen elk de eigen kosten dragen.

#### *Uitvoerbaarheid bij voorraad*

2.37. Deze beschikking wordt uitvoerbaar bij voorraad verklaard (artikel 288 Rv).

#### *3. De beslissing*

De kantonrechter:

3.1. veroordeelt [verweerster] om aan [verzoekster01] te betalen het achterstallig salaris van 30% over de periode vanaf maart 2023 tot en met 2 april 2023, het verschuldigde vakantiegeld en de vijftien opgebouwde niet-genoten vakantiedagen, te vermeerderen met de wettelijke verhoging van 20% ex artikel 7:625 BW en de wettelijke rente ex artikel 6:119 BW vanaf 3 juni 2023 tot de dag dat volledig is betaald, onder verstrekking van een deugdelijke bruto/netto-specificatie aan [verzoekster01];

3.2. veroordeelt [verzoekster01] om aan [verweerster] de gefixeerde schadevergoeding van € 6.004,80 (netto) te betalen;

3.3. wijst de overige verzoeken af;

3.4. compenseert de proceskosten aldus dat partijen elk de eigen kosten dragen;

3.5. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad.

#### **NOOT**

In de onderhavige zaak hoefde een advocaat-stagiaire die (rechtsgeldig) op staande voet was ontslagen haar studiekosten niet terug te betalen omdat de Beroepsopleiding Advocaten volgens de rechtbank door een werkgever kosteloos moet worden aangeboden. In 2023 hebben daarentegen meerdere rechtbanken geoordeeld dat het voor werkgevers mogelijk is de studiekosten voor de beroepsopleiding tot be-

<sup>2</sup> Kamerstukken II 2021/22, 35962, nr. 3, p. 10 en 11.

drijfsarts te verhalen op bedrijfsartsen in opleiding.<sup>1</sup> Hoe komt het dat een werkgever de ene beroepsopleiding wel kosteloos moet verstrekken en de andere niet? En is daar een rechtvaardiging voor? Daar staan wij in deze annotatie bij stil.

#### *Werkgever moet verplichte scholing kosteloos aanbieden*

De algemene scholingsplicht voor werkgevers is neergelegd in art. 7:611a lid 1 BW. Deze scholingsplicht houdt onder andere in dat een werkgever een werknemer in staat moet stellen scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie.

Met ingang van 1 augustus 2022 bepaalt art. 7:611a lid 2 BW dat werkgevers ‘verplichte scholing’ kosteloos moeten aanbieden. Deze verplichting vloeit voort uit art. 13 van de EU-Richtlijn Transparante en Voorspelbare Arbeidsvoorwaarden (hierna: Richtlijn TVA). Onder verplichte scholing wordt verstaan: scholing die een werkgever verplicht moet aanbieden op grond van het EU-recht, nationaal recht, een cao of een regeling van een bevoegd bestuursorgaan. Uit de Nederlandse wetgeschiedenis volgt dat scholing die een werkgever moet aanbieden op grond van de algemene scholingsplicht ook als verplichte scholing moet worden aangemerkt.<sup>2</sup> Ieder beding (zoals een studiekostenbeding) in strijd met de verplichting tot het kosteloos aanbieden van scholing is op grond art. 7:611a lid 4 BW nietig.

#### *Uitzondering voor beroepsopleidingen of beroepskwalificaties?*

Op deze plicht tot het kosteloos aanbieden van verplichte scholing bestaat volgens sommigen een uitzondering, met daarop weer een uitzondering. In de memorie van toelichting staat namelijk dat de plicht tot het kosteloos aanbieden van verplichte scholing niet geldt voor beroepsopleidingen of opleidingen die werknemers verplicht moeten volgen voor het verkrijgen, behouden of vernieuwen van een beroepskwalificatie (hierna: de uitzondering beroepsopleiding), tenzij de werkgever verplicht is deze scholing aan te bieden aan de werknemer op grond van het (EU- of nationale) recht of een collectieve overeenkomst (hierna: de uitzondering op de uitzondering). Dit baseert de Nederlandse wetgever op preambule-overweging 37 van de Richtlijn TVA.

De vraag is echter of de EU-wetgever inderdaad bedoeld heeft deze uitzondering te creëren. De uitzondering kan wellicht worden gelezen in de preambule van de Richtlijn TVA, maar staat niet in de bepalingen van de Richtlijn zelf. Bovendien is preambuleoverweging 37 niet opgenomen in het oorspronkelijke richtlijnvoorstel van de Commissie en in de (gepubliceerde) totstandkomingsgeschiedenis van de richtlijn is niet verduidelijkt: 1) waarom deze preambuleoverweging is toegevoegd en 2) wat het doel is van de uitzondering. Hierdoor is het aannemelijk dat de preambuleoverweging niet is bedoeld als uitzonderingsgrond, maar als verduidelijking van de verplichting uit art. 13 van de Richtlijn TVA om verplichte scholing kosteloos aan te bieden.<sup>3</sup> De overweging

verduidelijkt dat beroepsopleidingen niet per definitie kosteloos moeten worden aangeboden, maar slechts indien de werkgever op grond van het recht of een cao verplicht is deze beroepsopleiding te verstrekken aan de werknemer. Indien de uitzondering beroepsopleiding inderdaad niet volgt uit de Richtlijn TVA, betekent dit in Nederland dat voor de meeste beroepsopleidingen geen studiekostenbedingen mogen worden overeengekomen. Beroepsopleidingen zullen namelijk in de regel noodzakelijk zijn en daarmee onder de algemene scholingsplicht vallen. Deze beroepsopleidingen dienen dan te worden aangemerkt als ‘verplichte scholing’ en kosteloos te worden verstrekt op grond van art. 13 Richtlijn TVA.

Nederlandse rechters zijn verplicht het Nederlandse recht in overeenstemming met EU-recht uit te leggen; een afwijkende Nederlandse wetgeschiedenis doet daar niet aan af. Tot op heden hebben Nederlandse rechters echter nog niet geoordeeld dat de uitzondering beroepsopleiding in strijd is met het EU-recht. In de rest van deze annotatie zullen we daarom stilstaan bij de toepassing van de uitzondering beroepsopleiding in de rechtspraak tot nu toe.

#### *De uitzondering beroepsopleiding toegepast*

Welke opleidingen vallen onder de uitzondering beroepsopleiding? Volgens de Nederlandse wetgever zijn daarvoor twee bronnen relevant: de EU-Beroepskwalificatierichtlijn (2005/36/EG) en de bijlage bij de (Nederlandse) Regeling vaststelling lijst gereguleerde beroepen (hierna: de Bijlage).<sup>4</sup> De wetgever geeft verder geen toelichting op (het noemen van) deze bronnen.

Aangezien het beroep van bedrijfsarts is opgenomen in de Bijlage hebben meerdere rechtbanken geoordeeld dat het beroep van bedrijfsarts onder de uitzondering beroepsopleiding valt, waardoor bedrijfsartsen in opleiding na uitdiensttreding alsnog hun studiekosten moesten terugbetalen.<sup>5</sup> Het beroep van advocaat staat daarentegen niet in de Bijlage. Valt de Beroepsopleiding Advocaten dan niet onder de uitzondering? De kantonrechter gaat daar in onderhavige beschikking niet op in. Dat is een gemiste kans omdat het onduidelijk is of de Bijlage wel zo relevant is voor de vraag of een opleiding onder de uitzondering valt. In de literatuur wordt deze vraag veelal ontkennend beantwoord.<sup>6</sup> Het doel van de Bijlage is namelijk niet het vastleggen van (alle) gereguleerde beroepen. De Bijlage is gebaseerd op art. 27 lid 1 van de Algemene wet erkenning EU-beroepskwalificaties en geeft slechts een overzicht van de beroepen die onderworpen zijn aan controlebevoegdheden van de minister in verband met de volksgezondheid en openbare veiligheid. De Bijlage noemt dus slechts beroepen met implicaties voor de volksgezondheid of openbare veiligheid. Zij is niet bedoeld als overzicht van alle beroepen waarvoor de beroepsopleidingen niet kosteloos moeten worden aangeboden door de werkgever.

1 Rb. Den Haag 24 augustus 2023, ECLI:NL:RBDHA:2023:12734; rb. Overijssel 24 januari 2023, ECLI:NL:RBOVE:2023:336.

2 *Kamerstukken I* 2021/22, 35962, C, p. 4.

3 Dit is al eerder signaleerd in de literatuur; zie de annotatie van E.F. Grosheide bij rb. Oost-Brabant 4 september 2023, ECLI:NL:RBOBR:2023:4377, *TRA* 2024/19 en de annotatie van T. Arntz bij rb. Overijssel 24 januari 2023, ECLI:NL:RBOVE:2023:336, «JAR» 2023/61.

4 *Kamerstukken II* 2021/22, 35962, nr. 3, p. 10-11.

5 Rb. Den Haag 24 augustus 2023, ECLI:NL:RBDHA:2023:12734, r.o. 4.8; rb. Overijssel 24 januari 2023, ECLI:NL:RBOVE:2023:336.

6 Zie o.m. de annotatie van M.C. Koppen en A. Olsthoorn bij ECLI:NL:RBOVE:2023:336, «JIN» 2023/40 en de annotatie van E.F. Grosheide bij rb. Oost-Brabant 4 september 2023, ECLI:NL:RBOBR:2023:4377, *TRA* 2024/19.

In deze lijn oordeelde de rechtbank Oost-Brabant in een zaak met betrekking tot de beroepsopleiding tot audicien.<sup>7</sup> De wetsgeschiedenis zou volgens de rechtbank slechts verwijzen naar de Bijlage om te verduidelijken dat *in ieder geval* de beroepen uit die bijlage onder de uitzondering beroepsopleiding zouden vallen. Voor de beantwoording van de vraag welke beroepen nog meer onder de uitzondering vallen, zou moeten worden aangesloten bij de Beroepskwalificatierichtlijn.

Gelet op het voorgaande valt de Beroepsopleiding Advocaten waarschijnlijk onder de uitzondering beroepsopleiding. De Beroepsopleiding Advocaten valt namelijk onder de Beroepskwalificatierichtlijn; in preambuleoverweging 42 van deze richtlijn staat zelfs expliciet 'De erkenning van de beroepskwalificaties voor advocaten ten behoeve van onmiddellijke vestiging onder de beroepstitel van de ontvangende lidstaat valt onder deze richtlijn.'

#### *Uitzondering op de uitzondering*

Ook al valt de Beroepsopleiding Advocaten onder de uitzondering beroepsopleiding, dat betekent echter nog niet dat de werkgever de studiekosten mag verhalen op de advocaat-stagiaire. Er geldt namelijk een uitzondering op de uitzondering. Zoals hiervoor genoemd, geldt de uitzondering beroepsopleiding volgens de memorie van toelichting niet indien de werkgever verplicht is de opleiding aan te bieden op grond van het EU-recht, het nationale recht of een cao. De reden dat de rechtbank in de onderhavige beschikking oordeelt dat de Beroepsopleiding Advocaten kosteloos moet worden aangeboden, lijkt te zijn dat deze beroepsopleiding 1) onder de algemene scholingsplicht valt omdat deze noodzakelijk is voor advocaat-stagiaires om hun functie te kunnen uitoefenen en 2) daarmee onder de uitzondering op de uitzondering valt. Op deze twee overwegingen gaan wij hieronder in.

Wij kunnen ons vinden in de overweging dat de beroepsopleiding noodzakelijk is voor advocaat-stagiaires en daarmee onder de algemene scholingsplicht valt. Als een advocaat-stagiair namelijk niet binnen drie jaar de beroepsopleiding heeft afgerond, wordt hij/zij van het tableau geschrapt (art. 8c lid 1 sub c Advocatenwet). Daarmee verschilt de situatie van een advocaat-stagiaire mogelijk van die van een bedrijfsarts in opleiding. Ten aanzien van de bedrijfsarts in opleiding overwoog de rechtbank Midden-Nederland namelijk dat het verdedigbaar was dat zijn opleiding niet noodzakelijk was omdat de werknemer de bedongen werkzaamheden kon verrichten zonder dat hij al geregistreerd was. Zijn werkzaamheden werden geaccordeerd door bedrijfsartsen die wel geregistreerd waren.<sup>8</sup> Dat is anders in het geval van een advocaat-stagiaire. Die mag namelijk niet in rechte optreden indien hij/zij niet op het tableau staat ingeschreven.

Wij hebben echter twijfels bij de tweede overweging. Deze overweging bevat de aanname dat de uitzondering op de uitzondering zo ruim moet worden uitgelegd dat de uitzondering beroepsopleiding niet opgaat indien de werkgever deze beroepsopleiding op grond van de algemene scholingsplicht moet aanbieden. Dit zou namelijk de uitzondering beroepsopleiding tot een dode letter maken in Nederland. Beroeps-

opleidingen zijn namelijk in de regel noodzakelijk om het betreffende beroep uit te mogen oefenen en vallen daarmee onder de algemene scholingsplicht.<sup>9</sup>

Mocht de EU-wetgever inderdaad de uitzondering beroepsopleiding hebben bedoeld, dan is het niet aannemelijk dat daarop een dusdanig ruime beperking bestaat. Daarbij is relevant dat Nederland een van de weinige EU-landen is met een algemene scholingsplicht.<sup>10</sup> Een dergelijke ruime lezing van de uitzondering op de uitzondering zou dus betekenen dat werkgevers in andere EU-landen in de regel wel studiekostenbedingen overeen mogen komen voor beroepsopleidingen, maar in Nederland niet. Het is daarom verdedigbaar dat de uitzondering beroepsopleiding slechts dan niet geldt indien het (nationale of EU-)recht of een cao bepaalt dat deze *specifieke* opleiding dient te worden verstrekt door de werkgever.

#### *Conclusie*

Kortom: er bestaat nog veel onduidelijkheid over de vraag in hoeverre werkgevers beroepsopleidingen kosteloos moeten aanbieden. Het feit dat voor sommige beroepsopleidingen studiekosten mogen worden verhaald op de werknemer en voor andere niet, is lastig te verklaren omdat een rechtvaardiging daarvoor ontbreekt. Bovendien staat hierover niets in de EU-wetsgeschiedenis. De kans is dan ook groot dat de EU-wetgever niet heeft bedoeld beroepsopleidingen en beroepskwalificaties uit te zonderen van de verplichting om verplichte scholing kosteloos aan te bieden. Als dat klopt, zullen beroepsopleidingen in Nederland in de regel kosteloos moeten worden aangeboden door werkgevers, zo ook de Beroepsopleiding Advocaten.

mr. P.R. Bartens en mr. drs. A.M. Manse  
Pot Jonker Advocaten

7 Rb. Oost-Brabant 4 september 2023, ECLI:NL:RBOBR:2023:4377, r.o. 4.8.

8 Rb. Midden-Nederland 13 december 2023, ECLI:NL:RBMNE:2023:6981, r.o. 4.6.

9 Zie ook rb. Den Haag 24 augustus 2023, ECLI:NL:RBDHA:2023:12734, r.o. 4.10.

10 European Commission, Impact Assessment – Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union, COM(2017) 797 final, p. 183. Zie uitgebreider hierover de annotatie van Arntz in «JAR» 2023/61.