FORMULIER VERGOEDING CURSUSKOSTEN EN TERUGBETALINGSREGELING

**Werkgever,**

naam : bedrijfsnaam invoeren

Adres : bedrijfsadres invoeren

Postcode en plaats : postcode en plaats bedrijf

Te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door: vul de naam in van degene binnen de onderneming die bevoegd is de onderneming te binden

en

**Werknemer:**

Naam : naam werknemer

Adres : adres werknemer

Postcode en plaats : postcode en plaats werknemer

Geboortedatum : voer geboortedatum in

In aanmerking nemende dat partijen reeds een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan naar Nederlands Burgerlijk Recht komen het volgende overeen;

De werkgever verklaart zich bereid de kosten van een opleiding, cursus, seminar, congres of symposium (hierna: cursus) te vergoeden (waarbij de hoogte van de vergoeding kan variëren tussen nul en honderd procent) onder de volgende voorwaarden:

1. Kosten worden vergoed op basis van originele facturen dan wel rechtstreeks naar het opleidingsinstituut.
2. De vergoeding is eenmalig: indien de cursus niet succesvol wordt afgesloten, zijn de kosten voor herhaling (inclusief examen) voor rekening van de werknemer zelf.
3. Als de cursus definitief zonder succes wordt beëindigd, zal de werknemer niet in aanmerking komen voor een vergoeding van kosten van een andere cursus. Werkgever zal hiervan alleen in bijzondere omstandigheden kunnen afwijken.
4. Als de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt op grond van een dringende reden als in artikel 7:677 en 7:678 Burgerlijk Wetboek binnen twee jaar nadat de cursus beëindigd is, kan de vergoeding in zijn geheel terug worden gevorderd, welke vordering opeisbaar is vanaf het moment van het einde van de arbeidsovereenkomst.
5. De werkgever behoudt zich het recht voor bovenvermelde opeisbare vorderingen te verrekenen met het netto loon.
6. Als de werknemer op eigen initiatief uit dienst treedt, geldt de volgende terugbetalingsregeling met betrekking tot de vergoede kosten:

* Bij een datum uit dienst vòòr het afronden van de opleiding moet hij de volledige kosten terugbetalen.
* Als de werknemer het bedrijf verlaat binnen 36 maanden na het afronden van de opleiding, moet hij voor elke maand tussen het ontslag en de 36e maand 1/36 deel van de studiekosten terugbetalen.

1. Op het door de werknemer terug te betalen bedrag wordt in mindering gebracht de eventuele vergoedingen die de werkgever van het scholingsfonds (Colland Arbeids Markt) heeft ontvangen.
2. Werknemer gaat ermee akkoord en is ermee bekend dat de kosten van deze cursus in mindering worden gebracht op een eventueel in de toekomst door de werkgever te betalen transitievergoeding, ongeacht de termijn tussen het afsluiten van de cursus en de einddatum van het dienstverband.

Cursus waarvoor vergoeding wordt aangevraagd:

Opleidingsinstituut: naam opleidingsinstituut Cursuslocatie: voer een locatie in

Cursusperiode, Aanvang: voer een datum in Einde: voer een datum in

Cursuskosten: Cursusgeld : € voer een bedrag in

Boekengeld : € voer een bedrag in

Examengeld : € voer een bedrag in

Overige : € voer een bedrag in

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Totaal te vergoeden : € voer het totaal in

====================

Als terugbetaling van toepassing is dient eveneens rekening te worden gehouden met de loonwaarde van de cursusdagen. Deze zijn € voer een bedrag in per voer een periode in, dagloon is meest logisch.

Datum: voer een datum in

Handtekening werknemer: Handtekening werkgever:

Toelichting:

De afspraken die je als werkgever met je personeel wilt maken omtrent de terugbetaling van cursuskosten indien de werknemer uit dienst gaat worden hier verwoord.

Bij punt 4 wordt vermeld dat indien de werkgever het dienstverband wegens dringende reden (ontslag op staande voet) beëindigd de vergoeding in zijn geheel kan worden teruggevorderd. De termijn die hier is genoemd twee jaar) kunt u aanpassen aan hetgeen u wilt.

Bij punt 6 wordt de eigenlijke regeling voor terugbetaling bij uit dienst treden op verzoek van de werknemer verwoord. In dit voorbeeld geldt een termijn van drie jaar. Het staat u vrij hier elke termijn op te nemen die u passend vindt, maar langer dan vijf jaar zal vrijwel nooit standhouden bij de rechter..

Ook voor dienstverbanden voor bepaalde tijd is dit een passende oplossing, de werknemer kan nl. altijd tussentijds ontslag nemen. Werknemers met een contract voor bepaalde tijd worden extra getroffen door het studiekostenbeding en daarom worden extra eisen gesteld. Van de werkgever wordt het volgende verwacht:

* hij moet de werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst waarin het studiekostenbeding is opgenomen, uitdrukkelijk wijzen op de gevolgen daarvan;
* bij het aangaan van de studiekosten moet hij de werknemer er expliciet op wijzen dat het volgen van de opleiding tot een terugbetalingsverplichting kan leiden;
* de precieze kosten moeten worden besproken (bedragen noemen);
* de kans op voortzetting van de arbeidsovereenkomst moeten worden besproken.