

Het scholingsbeding: anders gaat de concurrentie ermee lopen ...

De mobiliteit van de werknemer op de arbeidsmarkt is in de loop der jaren sterk toegenomen. Van u als werkgever vergt dat een heel andere aanpak. Het gevaar bestaat immers dat u zwaar investeert in een werknemer om nadien vast te stellen dat de concurrentie er beter van is geworden. Hoog tijd dus om u te wapenen tegen de *volatiliteit* van de arbeidsmarkt.

Zo zal u uw werknemer aan u willen binden als u hem een dure opleiding laat volgen op kosten van de onderneming. Uiteraard hoopt u dan dat de werknemer in kwestie een tijd in de onderneming blijft zodat u uw voordeel heeft van de door hem opgedane kennis.

Met de opname van een scholingsbeding in de arbeidsovereenkomst kan de werkgever, die zijn werknemer een vorming aanbiedt waarvan de kosten aanzienlijk zijn, zich beschermen tegen een voortijdig vertrek van die werknemer.

Artikel 22bis Wet van 3 juli 1978 definieert het scholingsbeding als het beding waarbij de werknemer, die gedurende de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst een vorming volgt op kosten van de werkgever, zich er toe verbindt om aan deze laatste een gedeelte van de vormingskosten terug te betalen ingeval hij de onderneming verlaat voor het einde van de overeengekomen periode.

Aan de opname van een scholingsbeding in de arbeidsovereenkomst zijn echter heel wat voorwaarden verbonden, vermits een scholingsbeding een beperking inhoudt van het recht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen en een verzwaring van de verplichtingen van de werknemer. De Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten werkt die voorwaarden zeer concreet uit.

Vooreerst kan een scholingsbeding enkel afgesloten worden in het kader van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. Daarnaast kan een sectoriële CAO bepaalde categorieën van werknemers en/of vormingen uitsluiten van het toepassingsgebied van artikel 22bis.

In volgende gevallen heeft het scholingsbeding geen uitwerking, nl. wanneer een einde wordt gesteld aan de overeenkomst:

- tijdens de proefperiode;
- na de proefperiode door de werkgever zonder dringende reden;
- na de proefperiode door de werknemer omwille van een dringende reden;
- als gevolg van een herstructurering in de onderneming zoals bedoeld door de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact.

Is bij sectoriële CAO de vorming/werknemer niet van het toepassingsgebied uitgesloten dan geldt verder dat het scholingsbeding schriftelijk moet vastgelegd worden voor elke werknemer afzonderlijk ten laatste op het moment waarop de vorming een aanvang neemt en dit op straffe van nietigheid.

Bovendien moet dat geschrift melding maken van volgende punten:

- een omschrijving van de vorming, alsook de duur en de plaats waar de vorming zal doorgaan;
- de kost van de vorming of de kostenelementen die toelaten de waarde van de vorming te schatten met uitsluiting van verplaatsings- of verblijfskosten gemaakt in het kader van de vorming alsook de vergoedingen verschuldigd aan de werknemer in het kader van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;
- de begindatum en de geldingsduur van het scholingsbeding. De begindatum zal aan het einde van de vorming vallen, behalve in het geval waarin de vorming aanleiding geeft tot het afleveren van een attest/diploma. In dat geval valt de begindatum van de gelding van het scholingsbeding samen met de aflevering daarvan. De geldingsduur mag niet langer zijn dan 3 jaar en moet in ieder geval in verhouding staan tot de kostprijs en de duur van de vorming;
- het door de werknemer terug te betalen bedrag van een gedeelte van de scholingskosten als hij de onderneming verlaat vóór het einde van de geldingsduur van het beding. Dat bedrag wordt op degressieve wijze bepaald in functie van de geldingsduur van het beding en mag niet meer bedragen dan 80 %, 50 % en 20 % van de vormingskost ingeval van vertrek vóór 1/3, tussen 1/3 en uiterlijk 2/3 en na 2/3 van de overeengekomen periode. In elk geval mag dit bedrag niet meer dan 30% van het jaarlijks loon van de werknemer bedragen.

Tot slot is het scholingsbeding maar geldig als aan hiernavolgende bestaansvoorwaarden voldaan is:

- het jaarloon bedraagt meer dan 32.254 EUR (= loongrens 2013);
- het moet gaan om een specifieke vorming die de werknemer toelaat nieuwe professionele competenties te verwerven die ook buiten de onderneming kunnen gevaloriseerd worden;
- de vorming mag niet voortvloeien uit het wettelijk of reglementair kader vereist voor de uitoefening van het beroep waarvoor de werknemer werd aangeworven;
- de duur van de vorming moet 80 of meer uren bedragen of een waarde hebben die minstens gelijk is aan het dubbel van het gemiddeld minimum maandinkomen (zijnde 3.118,76 EUR op 1 januari 2013).

Indien aan één van de voorwaarden niet voldaan is, wordt het scholingsbeding als niet bestaande beschouwd en kan het dan ook geen enkel gevolg hebben.

Gelet op de strenge voorwaarden die de wetgever verbonden heeft aan de opname van een scholingsbeding in de arbeidsovereenkomst zal deze clause echter niet in alle gevallen een oplossing kunnen bieden.

Veerle Nijs.
Advocaat

Kolonel Dusartplein 34 bus 1
3500 Hasselt.
Tel. : 011/28.64.20
veerle.nijs@argusadvocaten.be