

Is een opleidingsclausule in een arbeidscontract wettelijk?

VRAAG: Als een medewerker op mijn kosten een opleiding volgt en kort daarna ontslag neemt, kan ik zelf niet genieten van deze investering. Kan ik mij tegen die situatie wapenen door de opname van een clausule in het arbeidscontract?

Meer en meer bieden werkgevers aan hun werknemers de mogelijkheid om op kosten van de werkgever gespecialiseerde – en doorgaans dure – opleidingen te volgen. Deze investering zal enkel rendabel zijn in zoverre de werknemer bij de werkgever blijft werken en de verworven competenties aanwendt in de uitoefening van zijn functie. Vandaar dat ook meer en meer de vraag rijst naar de geldigheid van bedingen waarin wordt gestipuleerd dat de werknemer, wanneer hij zijn arbeidscontract opzegt, de gemaakte opleidingskosten, geheel of gedeeltelijk, dient terug te betalen aan de werkgever. Tot voor kort bestond er een grote controverse rond de rechtsgeldigheid van dergelijke bepalingen.

Scholingsbeding

Vanaf 7 januari 2007 is aan deze rechtsonzekerheid een einde gekomen door de invoering van artikel 22bis in de Wet op de arbeidsovereenkomsten aangaande het 'Scholingsbeding' (Wet van 27 december 2006).

Bij het scholingsbeding verbindt de werknemer, die gedurende de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst een vorming volgt op kosten van de werkgever, zich ertoe om aan deze laatste een gedeelte van de vormingskosten terug te betalen als hij de onderneming verlaat voor het einde van de overeengekomen periode.

Het scholingsbeding is enkel mogelijk:

- bij arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur;
- het jaarloon van de werknemer in 2007 niet hoger is dan 28.093,00 euro

(jaarlijks indexeerbaar);

- het een werkelijke en serieuze vorming betreft (Art. 22bis §4 van de Wet op de arbeidsovereenkomsten); opleidingen in het kader van 'op de hoogte blijven van' komen niet in aanmerking;
- de geldigheidsduur van het beding proportioneel is aan de duur en de kost van de opleiding, met een maximum van 3 jaar.

Het scholingsbeding is enkel geldig indien:

- het schriftelijk met elke werknemer individueel is overeengekomen;
- vóór de aanvang van de vorming.

De werknemer kan niet gedwongen worden een scholingsbeding te aanvaarden.

Het geschrift dient volgende verplichte vermeldingen te vermelden (Art. 22bis §3 van de Wet op de arbeidsovereenkomsten):

- een omschrijving van de vorming, de duur en de plaats;
- de kost of elementen die toelaten om de waarde te schatten;
- de begindatum en geldigheidsduur;
- het terug te betalen bedrag. Dit laatste moet degressief zijn in functie van de geldigheidsduur, maar kan nooit meer zijn dan 30% van het jaarloon.

Het scholingsbeding heeft geen uitwerking ingeval van ontslag tijdens de proefperiode, ontslag door de werkgever zonder dringende reden, ontslag door de werknemer omwille van dringende reden en ontslag in het kader van een herstructurering zoals bedoeld in het Generatiepact.

Ten slotte is het van belang na te gaan of in het paritaire comité, waaronder de onderneming valt, bepaalde categorieën van werknemers en/of vormingen niet uitgesloten werden van de toepassing van het scholingsbeding.

Katia Vleugels
EVC Advocaten
Tel.: 03/241 05 41
www.evclaw.com

