
Scholingsbeding bijna wettelijk geregeld

Wetsontwerp houdende diverse bepalingen (I), Kamer 2006-2007, DOC 51 2760/002

Het parlement behandelt momenteel het traditionele ontwerp van programmawet, alsook twee wetsontwerpen houdende diverse bepalingen. Die lijvige wetsontwerpen bevatten verschillende sociaalrechtelijke aangelegenheden die voor u van belang kunnen zijn. In de komende weken houden we u via *SoCompact* op de hoogte van de relevante nieuwigheden. Deze week lichten we de regeling betreffende het scholingsbeding toe, opgenomen in het wetsontwerp houdende diverse bepalingen (I).

Over de geldigheid van scholingsbedingen bestaat al jarenlang onenigheid in de rechtspraak en de rechtsleer (zie daaromtrent: www.sociaalcompendium.be). Daaraan komt binnenkort een einde. De nieuwe wet zal een artikel met betrekking tot het scholingsbeding inlassen in de Arbeidsovereenkomstenwet. Wie in de komende dagen een arbeidsovereenkomst met scholingsbeding wil sluiten of aan een bestaande arbeidsovereenkomst een scholingsbeding wil toevoegen, houdt het best al rekening met de op komst zijnde regeling.

Wat is een scholingsbeding?

Een scholingsbeding wil tegemoetkomen aan de wens van de werkgever die aan een werknemer de mogelijkheid heeft geboden een gespecialiseerde vorming te volgen, dat die werknemer gedurende een bepaalde periode daarna in de onderneming blijft werken, zodat de vormingskost kan gevaloriseerd worden.

Het scholingsbeding wordt in het ontwerp van de nieuwe bepaling gedefinieerd als een beding waarbij de werknemer die gedurende de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst een vorming volgt op kosten van de werkgever, zich ertoe verbindt om aan deze laatste een *gedeelte* van de vormingskosten terug te betalen ingeval hij de onderneming verlaat vóór het einde van de overeengekomen periode.

In de memorie van toelichting wordt het vrijwillig karakter van het scholingsbeding beklemtoond: het akkoord van de werknemer is vereist.

Een scholingsbeding moet schriftelijk worden vastgesteld

Op straffe van nietigheid moet het scholingsbeding schriftelijk worden vastgesteld:

- voor elke werknemer afzonderlijk,
- ten laatste op het moment waarop de door het betrokken beding beoogde vorming een aanvang neemt.

Het geschrift moet het volgende bevatten:

- een omschrijving van de overeengekomen vorming, de duur van de vorming en de plaats waar de vorming zal doorgaan,
- de kost van de vorming.

Wanneer de kost niet kan worden bepaald in zijn geheel, moeten de kostenelementen worden vermeld die toelaten de waarde te schatten van de vorming. De vergoeding verschuldigd aan de werknemer in het kader van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en verplaatsings- of verblijfskosten kunnen geen onderdeel vormen van de vormingskost.

- de begindatum en de geldingsduur van het scholingsbeding (zie daarover meer hieronder, in verband met de maximale duur van het scholingsbeding),

Als de vorming aanleiding geeft tot het afleveren van een attest, valt de begindatum van de gelding van het scholingsbeding samen met de aflevering daarvan. Aangezien een attest gewoonlijk wordt afgeleverd na het beëindigen van de vorming, lijkt dat te impliceren dat de werkgever geen aanspraak kan maken op een terugbetaling van de vormingskosten bij vertrek van de werknemer vooraleer de vorming is beëindigd.

- het gedeelte van de scholingskosten die ten laste zijn genomen door de werkgever, dat de werknemer moet betalen na afloop van de vorming als hij de onderneming verlaat vóór de overeengekomen periode verstreken is.

Dat bedrag wordt op degressieve wijze bepaald volgens de geldingsduur van het scholingsbeding (zie hieronder wat de maximale grenzen van terugbetaling betreft).

In welke arbeidsovereenkomsten kan een scholingsbeding worden opgenomen?

Een scholingsbeding kan enkel worden bedongen:

- in het kader van een arbeidsovereenkomst gesloten voor onbepaalde duur;
- wanneer het jaarloon 28.093 euro overschrijdt (bedrag voor 2007),

Het gaat om de jaarloongrens die ook geldt voor de berekening van de opzeggingstermijnen.

- op voorwaarde dat het geen betrekking heeft op bepaalde categorieën van werknemers en/of vormingen uitgesloten bij cao tot stand gekomen in het bevoegd paritair comité en algemeen verbindend verklaard.

Voor welke vormingen kan een scholingsbeding worden overeengekomen?

Een scholingsbeding kan maar geldig worden overeengekomen indien het gaat om een specifieke vorming die toelaat om nieuwe professionele competenties te verwerven die eventueel ook buiten de onderneming kunnen gevaloriseerd worden. Is dat niet het geval, dan wordt het scholingsbeding geacht onbestaande te zijn.

Het scholingsbeding wordt ook geacht onbestaande te zijn wanneer ofwel:

- de vorming die aan de werknemer wordt gegeven, voortvloeit uit een wettelijke of reglementaire bepaling om het beroep uit te oefenen waarvoor de werknemer werd aangeworven,
- de vorming geen duur van 80 uren bereikt,
- de vorming geen waarde heeft die minstens gelijk is aan het dubbel van het gemiddeld minimum maandinkomen (momenteel: 1.258,91 euro x 2 = 2.517,82 euro).

Maximale duur van een scholingsbeding: 3 jaar

De geldingsduur van het scholingsbeding mag niet meer dan 3 jaar bedragen en moet worden vastgesteld rekening houdend met de kost en de duur van de vorming.

Maximaal bedrag van terugbetaling van de vormingskosten

Het bedrag van terugbetaling verschuldigd door de werknemer ingeval de duur overeengekomen in het scholingsbeding niet wordt gerespecteerd (d.w.z. wanneer de werknemer de onderneming verlaat vóór het einde van de overeengekomen periode), mag niet meer bedragen dan:

Ogenblik van vertrek van de werknemer	Maximaal % terug te betalen vormingskosten
vóór 1/3 van de overeengekomen periode	80 %
tussen 1/3 en 2/3 van de overeengekomen periode	50 %
na 2/3 van de overeengekomen periode	20 %

In elk geval mag het door de werknemer verschuldigde bedrag nooit meer dan 30 % van het jaarlijks loon van de werknemer bedragen.

Gevallen waarin het scholingsbeding geen uitwerking heeft

Het scholingsbeding heeft geen uitwerking 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,
- door de werknemer als gevolg van een herstructurering in de onderneming zoals bedoeld door de Generatiepactwet.

Op de laatste voorwaarde na gaat het om dezelfde uitwerkingsvoorwaarden als voor een concurrentiebeding.

Ann Taghon.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 06-07, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en sociaalzekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)
