



Het scholingsbeding!

Publicatiedatum: 17 september 2009

Indien u als werkgever wenst te investeren in de opleiding/herscholing van uw werknemers, kunnen de kosten hiervan hoog oplopen. Bovendien loopt u het risico dat uw werknemer vroegtijdig de onderneming verlaat voordat hij deze investering heeft terugverdiend. Door het afsluiten van een scholingsbeding beschermt de werkgever zich tegen het risico dat een werknemer een dure opleiding, betaald door de werkgever, gaat verzilveren bij een andere werkgever.

1. Wat is een scholingsbeding?

Het scholingsbeding is een **bijzondere clause** in de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer zich ertoe verbindt om gedurende een bepaalde periode in dienst te blijven bij de werkgever. Bovendien bepaalt het scholingsbeding dat de werknemer verplicht is een gedeelte van de opleidingskosten terug te betalen als hij de onderneming verlaat vóór het einde van de overeengekomen periode.

2. Voor welke werknemers?

2.1. Contract voor onbepaalde duur

Een scholingsbeding kan enkel worden opgenomen voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor **onbepaalde duur**. Het statuut van de werknemer (*bediende, arbeider, handelsvertegenwoordiger, ...*) speelt geen rol.

Op sectorniveau kunnen **bepaalde werknemers** worden **uitgesloten** van het toepassingsgebied van het scholingsbeding.

2.2. Jaarloon boven € 29.729,00¹

Het jaarloon van de werknemer moet meer dan € 29.729,00 bedragen. Indien de werknemer minder dan € 29.729,00 verdient, zal het scholingsbeding als onbestaande worden beschouwd.

¹ Bedrag geldig op 1 januari 2009

3. Voor welke opleidingen?

3.1. Aard van de opleiding

De opleiding moet voor de werknemer een zekere **meerwaarde** hebben. Het moet gaan om een specifieke, reële en serieuze vorming die de werknemer toelaat om nieuwe professionele vaardigheden te verwerven, die ook bruikbaar zijn buiten de onderneming.

Opleidingen louter bestemd om de werknemer op de hoogte te houden, komen niet in aanmerking voor een scholingsbeding.

Daarnaast is een scholingsbeding **niet mogelijk** voor opleidingen die men **moet** volgen overeenkomstig een wettelijke of een reglementaire bepaling, **om een beroep te kunnen uitoefenen** (vb. verzekeringsmakelaar, veiligheidsadviseur).

3.2. Minimumvereisten inzake uren/kostprijs

De opleiding moet minstens **80 uren** in beslag nemen.

Daarnaast mag de **waarde van de opleiding** het dubbel van het gemiddeld gewaarborgd minimum maandinkomen, zoals vastgesteld, voor de werknemers van 21 jaar of meer, niet bereiken. Concreet mag de kostprijs van de opleiding maximum € 2.774,98 bedragen.

Bij CAO kunnen **bepaalde opleidingen** worden **uitgesloten** van het toepassingsgebied van het scholingsbeding.

4. Aan welke vormvereisten moet het scholingsbeding voldoen om geldig te zijn?

4.1. Wijze en tijdstip van afsluiten

Het scholingsbeding moet **schriftelijk** worden vastgesteld, **voor elke werknemer afzonderlijk**.

Het moet worden vastgesteld **uiterlijk op het moment dat de opleiding begint**. Het scholingsbeding kan dus zowel bij de indiensttreding als tijdens de arbeidsovereenkomst worden afgesloten.

4.2. Verplichte vermeldingen

Het geschreven scholingsbeding moet zeker de onderstaande elementen vermelden:

- een omschrijving van de **opleiding**, de **duur** van de opleiding en de **plaats** waar de opleiding zal doorgaan;
- de **kostprijs** van de opleiding of de kostenelementen die toelaten de waarde van de vorming in te schatten; vergoedingen verschuldigd aan de werknemer in het kader van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en verplaatsings- of verblijfkosten kunnen geen onderdeel vormen van de vormingskost;
- de **begindatum** en de **geldigheidsduur** van het scholingsbeding; indien voor de opleiding een attest wordt afgeleverd, dan valt de begindatum van het scholingsbeding samen met de datum van aflevering van dit attest;
- het gedeelte van de **scholingskosten** dat een werknemer moet **terugbetalen** aan de werkgever indien hij de onderneming verlaat vóór het einde van de geldigheidsduur van het beding; dit bedrag moet men degressief uitdrukken in functie van de duur van het beding (zie punt 5).

5. Bestaan er grenzen voor ...?

Bestaan er grenzen voor ... :

1. de geldigheidsduur van het scholingsbeding?

De duur van het scholingsbeding moet in verhouding staan tot de kostprijs van de opleiding. De geldigheidsduur mag **niet langer zijn dan 3 jaar**.

2. het terug te betalen bedrag?

Naarmate de werknemer langer in dienst blijft, dient u het terug te betalen bedrag te laten dalen. De opleiding rendeert dan ook meer voor het bedrijf.

Het **bedrag van terugbetaling** verschuldigd door de werknemer mag dan ook **niet meer bedragen dan:**

- *80% van de opleidingskost in geval van vertrek vóór 1/3 van de overeengekomen periode;*
- *50% van de opleidingskost in geval van vertrek tussen 1/3 en uiterlijk 2/3 van de overeengekomen periode;*
- *20% van de opleidingskost in geval van vertrek na 2/3 van de overeengekomen periode.*

Daarnaast mag het bedrag niet meer bedragen dan 30% van het jaarlijks loon van de werknemer.

6. In welke gevallen wordt het scholingsbeding NIET toegepast?

Het scholingsbeding wordt niet toegepast wanneer de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt:

- *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 Generatiepactwet.*

7. Wat met het diploma?

De **werknemer** blijft de **bezitter** van zijn diploma's of certificaten en moet beschikken over het origineel of een door de opleidingsinstantie gewaarmerkt afschrift. Dit geldt ongeacht of het scholingsbeding uitwerking heeft of niet.
