



SCHOLINGS- BEDINGEN



Wat is een scholingsbeding?¹

Het scholingsbeding is het beding waarbij de werknemer, die gedurende de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst **een specifieke 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 voor het einde** door de partijen overeengekomen periode.

In beginsel is een scholingsbeding mogelijk voor alle werknemers verbonden met een arbeidsovereenkomst van **onbepaalde duur**.

Inhoudelijke voorwaarden

Voor de toepassing van het scholingsbeding moet voldaan zijn aan een aantal **inhoudelijke voorwaarden**:

- **het jaarloon van de werknemer** op wie het scholingsbeding van toepassing is, **moet hoger zijn dan € 39.353** (bedrag van toepassing op 1 januari 2023). Dit bedrag wordt proportioneel toegepast voor de deeltijdse werknemers. Opgelet, deze voorwaarde betreffende het jaarloon is **niet van toepassing** indien het scholingsbeding betrekking heeft op een **opleiding voor een beroep dat of een functie die voorkomt op de lijsten van knelpuntberoepen of moeilijk in te vullen functies** van de Gewesten;
- de vorming moet de werknemer toelaten om **nieuwe professionele competenties te verwerven** die desgevallend ook buiten de onderneming kunnen gevaloriseerd worden;
- de vorming moet een duur van **minstens 80 uren** bereiken of een **waarde hoger** dan het dubbel van het gewaarborgd minimum maandinkomen (dit is **€ 3.909,98** of 1 december 2022);
- de vorming **mag niet voortvloeien uit een wettelijke of reglementaire bepaling om het beroep** waarvoor de werknemer werd aangeworven **uit te oefenen**. Opgelet, deze voorwaarde is niet van toepassing als het gaat om

een opleiding voor een beroep dat of een functie die voorkomt op de **lijsten van knelpuntberoepen of moeilijk in te vullen functies** van de Gewesten.

Als de hierboven vermelde voorwaarden niet vervuld zijn, wordt het scholingsbeding geacht onbestaande te zijn, dit wil zeggen dat het geen enkel rechtsgevolg zal hebben.

Vormvoorwaarden

Op straffe van nietigheid moet het scholingsbeding **schriftelijk** worden vastgesteld, **ten laatste op het moment waarop de** door het betrokken beding beoogde **vorming een aanvang neemt**. Het schriftelijk beding moet **individueel** vastgelegd zijn.²

Dit geschrift moet de volgende **verplichte vermeldingen** bevatten:

- de omschrijving van de vorming, de duur ervan en de plaats waar ze zal doorgaan;
- de kost van deze vorming of als de kost niet kan worden bepaald in zijn geheel, een schatting van de waarde van de vorming. **Het gaat om de werkelijke kost van de vorming**, met uitzondering van verplaatsings- of verblijfskosten tijdens de duur van de vorming en de vergoeding verschuldigd aan de betrokken werknemer in het kader van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;
- de begindatum en de geldingsduur van het scholingsbeding. De begindatum situeert zich aan het einde van de opleiding. De partijen moeten deze datum in onderling akkoord bepalen, behalve indien de vorming aanleiding geeft tot het afleveren van een attest. In dat geval valt de begindatum van de gelding van het scholingsbeding samen met de datum van de aflevering van het attest;
- het terug te betalen bedrag van een gedeelte van de scholingskosten met betrekking tot dewelke de werknemer zich ertoe verbindt deze te betalen na afloop van de vorming, dit bedrag wordt op degressieve wijze uitgedrukt in functie van de geldingsduur van het scholingsbeding.

De limieten van het scholingsbeding

De geldingsduur van het scholingsbeding mag niet meer dan 3 jaar bedragen en moet proportioneel worden vastgesteld t.a.v. de kost en de duur van de vorming.

Het bedrag van terugbetaling verschuldigd door de werknemer ingeval hij zijn verplichting niet nakomt, mag niet meer bedragen dan:

- 80% van de vormingskost ingeval van vertrek van de werknemer voor 1/3 van de overeengekomen periode;
- 50% van de vormingskost ingeval van vertrek van de werknemer tussen 1/3 en uiterlijk 2/3 van de overeengekomen periode;
- 20% van de vormingskost ingeval van vertrek van de werknemer na 2/3 van de overeengekomen periode.

Opdat het bedrag van terugbetaling niet te hoog zou zijn in vergelijking met het loon van de werknemer, mag dit bedrag nooit meer dan 30% van het jaarlijks loon van de werknemer bedragen.

Niet-toepassing van het scholingsbeding

Het scholingsbeding heeft geen uitwerking wanneer een einde wordt gesteld aan de overeenkomst:

- gedurende de eerste 6 maanden vanaf de aanvang van de overeenkomst;
- of na deze periode door de werkgever zonder dringende reden;
- of na deze periode door de werknemer omwille van een dringende reden;
- of in het kader van een herstructurering.

Verbod op een scholingsbeding

Sommige opleidingen kunnen niet het voorwerp uitmaken van een scholingsbeding. Het gaat om de verplichte **opleidingen die door de werkgever moeten worden georganiseerd met toepassing van een wettelijke bepaling of van een collectieve arbeidsovereenkomst en die de werkgever gratis moet verstrekken omdat zij noodzakelijk zijn voor de werknemer om het werk uit te voeren waarvoor hij in dienst werd genomen.**

En hoe zit het met de sectoren van de metaal?³

Sommige sectoren voorzien in de onmogelijkheid om beroep te doen op een scholingsbeding, bovenop de in de wet van 3 juli 1978 reeds voorziene verboden.

In de sector van de **metaalverwerkende nijverheid** (PC 111) wordt bepaald dat **de opleidingen die financieel ondersteund worden door de sectorale opleidingsfondsen** uitgesloten zijn van de toepassing van het scholingsbeding.

In de sectoren van de **garagebedrijven** (PC 112), de **koetswerkbedrijven** (SPC 149.02) en de **metaalhandel** (SPC 149.04) wordt bepaald dat **de door Educam georganiseerde gratis opleidingen, de opleidingen waarvoor de werkgever een premie heeft ontvangen**, en de wettelijk of reglementair verplichte opleidingen, uitgesloten zijn van de toepassing van het scholingsbeding.

In de sector van de **elektriciens** (SPC 149.01) wordt eveneens bepaald dat **de opleidingen waarvoor de werkgever een premie heeft ontvangen**, en de wettelijk of reglementair verplichte opleidingen, ook uitgesloten zijn van de toepassing van het systeem van de scholingsbedingen.



Meer info?

Aarzel niet om contact op te nemen met jouw ABVV Metallo afgevaardigde, met jouw ABVV Metallo bestendig secretaris of met de federatie van ABVV Metallo's voor meer info.

¹ Artikel 22bis van de wet van 3 juli 1978.

² Dit betekent dat het bestaan van een scholingsbeding niet kan voortvloeien uit een vermelding in een arbeidsreglement of een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten binnen de onderneming.

³ Opgelet, de sectorale overeenkomsten die de opleidingen en de scholingsbedingen regelen hebben soms een geldigheidsduur die bepaald is in de tijd.