

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid.

HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- een wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

Zonder drukmiddel in de schoolbanken

Om te ontmoedigen dat werknemers snel vertrekken na het volgen van een dure opleiding op kosten van de zaak, kunt u een studiekostenbeding overeenkomen. Maar als het voorstel voor de ‘Wet implementatie van de Europese Richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden’ wordt aangenomen, zijn studiekostenbedingen voor verplichte opleidingen vanaf 1 augustus 2022 niet meer geldig.

Sinds de invoering van de Wet werk en zekerheid (WWZ) heeft u als werkgever een wettelijke scholingsplicht. Deze scholingsplicht – die is vastgelegd in artikel 6:11a van Burgerlijk Wetboek 7 – houdt in dat u een werknemer in staat moet stellen om scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie. Als uw organisatie bijvoorbeeld gebruik gaat maken van nieuwe machines, kan het voor de uitoefening van een functie noodzakelijk zijn dat de werknemer de mogelijkheid krijgt om een veiligheidscertificaat te behalen.

Daarnaast heeft u een scholingsplicht om ervoor te zorgen dat de arbeidsovereenkomst kan voortduren als een functie komt te vervallen of als de werknemer niet langer in staat is deze te vervullen, bijvoorbeeld door arbeidsongeschiktheid.

Vergoeden

Uit de wetgeschiedenis volgt dat uw organisatie (een deel van) de scholingskosten vanuit de scholingsplicht moet vergoeden en dat u verplicht bent noodzakelijke, organisatorische maatregelen

te nemen, zodat de werknemer de scholing kan volgen. U hoeft op dit moment niet te faciliteren dat de scholing tijdens arbeidstijd plaatsvindt.

Onder voorwaarden kunt u studiekosten in mindering brengen op de te betalen transitievergoeding bij beëindiging van het dienstverband. Om te voorkomen dat

de door uw organisatie gedane investering zich niet uit zal betalen, kunt u ook een studiekostenbeding overeenkomen.

Studiekostenbeding

Op grond van een studiekostenbeding kunt u de werknemer verplichten om (een deel van) de kosten voor scholing aan de organisatie terug te betalen als de arbeidsovereenkomst binnen een bepaalde periode eindigt. Er bestaat geen wettelijke regeling voor het beding. Hoewel artikel 7:611a BW bepaalt dat de werkgever de werknemer in staat moet stellen scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie, heeft de regering tegenover de Tweede Kamer aangegeven dat artikel 7:611a BW het gebruik van studiekostenbedingen

Criteria voor rechtsgeldig studiekostenbeding

De Hoge Raad formuleerde in het Muller/Opzeeland-arrest de volgende criteria:

- Het studiekostenbeding is schriftelijk overeengekomen tussen de werkgever en de werknemer.
- Het beding bepaalt wat de kosten van de studie zijn en onder welke omstandigheden de werknemer deze kosten moet terugbetalen.
- De periode waarin de werkgever baat heeft bij de door studie opgedane kennis en vaardigheden, is vastgesteld.
- Het beding bevat de berekening van de kosten. De terugbetalingsverplichting moet in de hiervoor genoemde periode

naar evenredigheid verminderen met het voortduren van de arbeidsovereenkomst (de ‘glijdende schaal’). Ter illustratie: als deze periode op twee jaar is vastgesteld, kunt u overeenkomen dat de werknemer in het eerste half jaar na uitdiensttreding 100% van de studiekosten moet terugbetalen, bij uitdiensttreding in het tweede half jaar 75%, vervolgens na het eerste jaar 50% en na anderhalf jaar 25%.

- De werkgever moet de terugbetalingsregeling duidelijk aan de werknemer uiteenzetten en hij moet nagaan of de werknemer hiermee instemt.

niet verbiedt. Partijen kunnen daarom in principe met elkaar afspreken wat ze zelf willen: wie de kosten van de opleiding draagt, of de opleiding tijdens werktijd kan worden gevolgd en of er een terugbetalingsplicht geldt van de studiekosten of zelfs van het loon over de periode van de studietijd. Het maakt hierbij overigens niet uit of er sprake is van een arbeids-overeenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd en er mag ook geen onderscheid worden gemaakt op basis van omvang van de arbeidsrelatie. Toch zijn er wel enkele regels waar het studiekostenbeding aan moet voldoen om rechtsgeldig te zijn. Deze komen voort uit de rechtspraak (zie het kader op de linkerpagina).

Opleidingen

Momenteel ligt er een wetsvoorstel voor de implementatie van een Europese Richtlijn bij de Tweede Kamer. De bedoeling is dat dit voorstel ingaat per 1 augustus 2022. Als de Tweede en Eerste Kamer het wetsvoorstel aannemen, wordt een verplichte opleiding voor de werknemer kosteloos en wordt de opleiding als arbeidstijd beschouwd.

Het gaat hierbij om opleidingen die verplicht zijn op basis van regels van de Europese Unie, de Nederlandse wetgeving of een cao. Een voorbeeld van een wettelijk verplichte opleiding is de opleiding van werknemers van een trustkantoor. Beroepsopleidingen of opleidingen die werknemers moeten volgen voor het verkrijgen, behouden of vernieuwen van een beroepskwalificatie, worden in de Richtlijn niet als verplichte opleidingen gezien, zolang u niet verplicht bent deze aan te bieden op grond van Europese regels, nationaal recht of cao. Dit zijn de zogenoemde gereglementeerde beroepen (zie voor een overzicht de 'Regeling vaststelling lijst gereglementeerde beroepen' op overheid.nl). Voorbeelden van gereglementeerde beroepen zijn een kraanmachinist, beëdigde tolk en tandarts.

Kosteloos

De kosten voor een verplichte opleiding mogen straks dus niet meer voor reke-



ning van de werknemer komen. Alle kosten in verband met het volgen van de verplichte scholing zijn voor rekening van u als werkgever. Denk hierbij aan inschrijvingskosten, reiskosten, studiemateriaal en examengelden. De nieuwe regels kunnen gevolgen hebben voor een studiekostenbeding. Bedingen die kosten voor verplichte scholing moeten beschermen, zijn per 1 augustus 2022 direct nietig. Nietigheid betekent dat het beding van rechtswege niet geldt en dat u er dus geen beroep op kunt doen. Dit geldt zowel voor reeds bestaande bedingen als voor bedingen die u sluit na inwerkingtreding van de wet. Een verkeningsbeding of andere afspraak op grond waarvan de werknemer bijdraagt in de kosten van verplichte scholing, zal vanaf 1 augustus ook nietig zijn.

Checklist

Om in uw opleidingsbeleid goed voorbereid te zijn op de nieuwe wettelijke regels, kunt u deze korte checklist nalopen:

- Ga na welke opleidingen binnen uw branche of organisatie verplicht zijn op basis van de wet of cao.
- Houd er rekening mee dat de kosten van verplichte opleidingen per 1 augustus 2022 voor rekening van uw organisatie komen. U mag deze kosten niet meer op de werknemer verhalen.
- Alle studiekostenbedingen voor verplichte opleidingen zijn per 1 augustus 2022 nietig. Dit geldt dus ook voor bedingen die al vóór de ingangsdatum zijn overeengekomen.
- Het volgen van de verplichte opleiding geldt als arbeidstijd. Als het kan, moet de scholing ook plaatsvinden tijdens de tijdstippen waarop de werknemer normaal gesproken zijn werk verricht.
- U mag studiekostenbedingen nog wel overeenkomen voor niet verplichte opleidingen als er is voldaan aan de voorwaarden van de Hoge Raad (zie kader).

Anneke Pelser en Marit Pennock, bedrijfsjuristen bij Halsten, e-mail: anneke.pelser@halsten.nl, www.halsten.nl