

## Wat?

De werknemer geniet een opleiding in het kader van zijn arbeidsovereenkomst, waarvan de kosten volledig of grotendeels ten laste van de werkgever vallen.

De werknemer verbindt zich er echter toe om een gedeelte van de opleidingskosten aan de werkgever terug te betalen indien hij/zij de onderneming verlaat voor het einde van de overeengekomen periode.

Via CAO's (op sectorniveau) kunnen bepaalde categorieën werknemers en/of opleidingen uitgesloten worden.

Om opleidingen en bijscholingen tijdens de arbeidsovereenkomst te stimuleren, versoepelt een nieuwe wet vanaf 10.11.2018 de geldigheidsvoorwaarden voor opleidingen die aansluiten op knelpuntberoepen. De loonvoorwaarde (zie verder) wordt hierbij geschrapt. Met ingang van 29.04.2019 valt nu ook een bijkomende voorwaarde weg waardoor voor knelpuntberoepen wel een geldig scholingsbeding gesloten kan worden voor een vorming die voortvloeit uit ene wettelijke of reglementaire bepaling om het beroep te kunnen uitoefenen.

## Voorwaarden

### Algemeen

- Werknemer dient met werkgever verbonden te zijn door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur;
- Loon van werknemer moet meer bedragen dan € 34.819,00 bruto/jaarbasis (bedrag op 01.01.2019);

Met ingang van 10.11.2018 is deze voorwaarde geschrapt wanneer het scholingsbeding betrekking heeft op een opleiding voor een beroep of functie op de gewestelijke lijst van **knelpuntberoepen of moeilijk in te vullen functies**. De plaats van tewerkstelling bepaalt welke gewestelijke lijst van toepassing is. In Vlaanderen stelt VDAB deze lijst jaarlijks op ([www.vdab.be](http://www.vdab.be)).

- Op straffe van nietigheid moet het scholingsbeding schriftelijk worden vastgelegd, voor iedere werknemer afzonderlijk en ten laatste op het moment waarop de werknemer de opleiding aanvat;

Inhoud geschrift

- Een duidelijke omschrijving van de opleiding, duur en plaats;
- Begindatum\* en geldigheidsduur (max. 3 jaar);
  - \*Indien de vorming aanleiding geeft tot het afleveren van een attest, dan valt de begindatum samen met het afleveren van dit attest.
- Kostenbegroting;
- Het door de werknemer terug te betalen gedeelte bij vroegtijdige verlaten van de onderneming (zie verder).

### Opleiding

- Opleidingsduur: minimaal 80 uren. Indien de opleiding geen 80 uren bedraagt, moet de opleidingskost/waarde van de opleiding\* hoger zijn dan het dubbel van het gemiddeld minimum (bruto)maandinkomen (totaal: € 3.187,62 = bedrag op 01.09.2018);
  - \*Deze opleidingskost/waarde van de opleiding omvat geen loonkost, verplaatsing-, verblijfs- of maaltijdkosten.
- Het behelst een specifieke opleiding, waarvan de kennis ook buiten de onderneming nuttig is. Het mag aldus geen bijscholing betreffen of een loutere opfrissing zijn;
- De opleiding mag niet voortvloeien uit een wettelijke of gereguleerde bepaling om het beroep uit te oefenen. Deze voorwaarde geldt sedert 29.04.2019 niet meer wanneer het gaat om een opleiding voor een beroep of functie die voorkomt op de lijst van knelpuntberoepen of moeilijk in te vullen functies van de Gewesten (zie hoger).

### **Terug te betalen gedeelte door de werknemer**

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer (tijdens de duur van het scholingsbeding), dient de werknemer een gedeelte van de kostprijs aan de werkgever terug te betalen. Dit bedrag dient betaald te worden na afloop van de arbeidsovereenkomst.

De terugbetaling zal degressief zijn ten aanzien van de geldigheidsduur van het beding, met als maximumbedragen:

- 80% van de kosten indien werknemer vertrekt voor 1/3<sup>e</sup> van de overeengekomen periode (max. 3 jaar);
- 50% van de kosten indien werknemer vertrekt tussen 1/3<sup>e</sup> en 2/3<sup>e</sup> van de overeengekomen periode;
- 20% van de kosten indien werknemer vertrekt na 2/3<sup>e</sup> van de overeengekomen periode.

Het bedrag mag nooit meer bedragen dan 30% van het jaarlijks loon van de werknemer.

### **Uitsluitingen**

Het scholingsbeding wordt niet toegepast wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd:

- tijdens de eerste zes maanden (voordien was dit tijdens de proefperiode);
- door de werkgever zonder dringende reden;
- door de werknemer omwille van een dringende reden;
- in het kader van een herstructurering (Generatiepact).

### **Diploma / certificaat**

De werknemer die de onderneming verlaat, blijft de houder van zijn behaalde diploma's of certificaten. De werknemer moet dan ook beschikken over het origineel of een eensluidend afschrift.