

Verplichte opleiding van werknemer komt straks voor rekening van werkgever

De Richtlijn Voorspelbare en Transparante arbeidsvoorwaarden beschrijft minimumrechten van iedere werknemer in de Europese Unie. Een belangrijk onderdeel hiervan vormt de scholingsplicht van de werkgever. Nederland moet deze richtlijn in augustus 2022 hebben ingevoerd.

Laura Mestrum, juridisch medewerker Poelmann van den Broek Advocaten

WETTELIJKE SCHOLINGSPLICHT

De scholingsplicht van de werkgever is niets nieuws. Sinds 2015 zijn werkgevers verplicht om werknemers op hun kosten opleidingen en/of cursussen te laten volgen die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie. Ook is een werkgever verplicht om- of bijscholing aan te bieden als een functie dreigt te vervallen of als de werknemer niet langer meer in staat is de functie uit te oefenen, bijvoorbeeld als gevolg van arbeidsongeschiktheid. De scholingsplicht is opgenomen in artikel 7:611a van het Burgerlijk Wetboek. Door de implementatie van de Europese richtlijn moet deze bepaling worden aangepast. De scholingsplicht zal daardoor naar verwachting meer betekenis gaan krijgen. Hoe gaat die scholingsplicht er dan precies uit zien per augustus 2022?

De richtlijn spreekt ten eerste van een opleiding die *verplicht* is voor de werknemer op grond van het recht of een cao. Alleen deze opleidingen vallen onder de richtlijn. Ten tweede moet de verplichte opleiding kosteloos worden aangeboden door de werkgever. Daarnaast moet de werknemer de gelegenheid worden geboden de opleiding onder werktijd te volbrengen.

VERPLICHTE OPLEIDING

Het is de vraag wat precies als een verplichte opleiding moet worden aangemerkt. De wetgever zal dit nog moeten concretiseren. Naar verwachting gaat het in ieder geval om opleidingen/cursussen op het gebied van veiligheid en arbeidsvoorwaarden, bijvoorbeeld het bijhouden van de vakbekwaamheid. De cao BIKUDAK kent bijvoorbeeld de

verplichting dat elke dakdekker om de drie jaar verplicht de cursus 'Gezond en veilig werken op het dak' moet volgen. Op grond van de richtlijn moet deze cursus kosteloos zijn, als arbeidstijd worden aangemerkt en indien mogelijk tijdens de gebruikelijke werktijd worden gevolgd.

EINDE VAN HET STUDIEKOSTENBEDING?

Het aanbieden van scholing gaat nu vaak gepaard met hoge kosten voor opleidingen en studiemateriaal. Om te voorkomen dat deze investering van de werkgever zich niet terugbetaalt, bijvoorbeeld doordat de werknemer ontslag neemt voordat de werkgever een tijd profijt heeft gehad van de opgedane kennis of vaardigheden, kan een studiekostenbeding worden overeengekomen. Een werkgever kan zo een deel van de gemaakte studiekosten terugvorderen van de werknemer als deze uit dienst treedt.

In de onder meer de cao BIKUDAK en de cao Hellende Daken zijn dergelijke studiekostenbedingen opgenomen. Implementatie van de richtlijn heeft tot gevolg dat het straks niet meer is toegestaan om een studiekostenbeding voor een verplichte opleiding/cursus op te nemen in de arbeids-overeenkomst of cao. Het zou dan namelijk geen kosteloze opleiding meer zijn voor de werknemer. Over wat onder kosten moet worden verstaan is de richtlijn minder duidelijk. Gaat het alleen om de kosten voor de opleiding/cursus of ziet dit bijvoorbeeld ook op kosten van studiemateriaal en examens? Ook dat zullen we moeten afwachten. Een studiekostenbeding zal in ieder geval wel nog mogelijk blijven als het gaat om niet-verplichte scholing.



OVERGANGSPERIODE

De vraag is wat voor effect de richtlijn gaat hebben voor studiekostenbedingen (voor verplichte opleidingen/cursussen) die al zijn overeengekomen. Een overgangperiode ligt voor de hand. Werkgevers kunnen nu nog niet weten hoe de nieuwe wet er precies uit gaat zien. Dan zou het niet redelijk zijn als werkgever zich na 1 augustus 2022 niet meer op een daarvoor overeengekomen beding zouden kunnen beroepen. Of er daadwerkelijk een overgangperiode komt, is nog niet bekend.

“De werknemer moet de gelegenheid krijgen de opleiding onder werktijd te volbrengen”

KORTOM

Het studiekostenbeding mag straks dus niet meer overeengekomen worden bij verplichte opleidingen/cursussen. Wat precies onder ‘verplichte opleidingen’ moet worden verstaan is nog onbekend. Daarnaast zal de verplichte scholing als arbeidstijd moeten worden beschouwd en – indien mogelijk – moeten plaatsvinden onder werktijd. Dit is een groot verschil met de huidige scholingsplicht van art. 7:611a BW.

WORDT VERVOLGD...

Omdat het hier om een Europese richtlijn gaat, mogen alle lidstaten zelf de wetgeving schrijven waarmee de verplichtingen uit de richtlijn worden uitgerold. Nederland zal dus nog aan de slag moeten om het arbeidsrecht hierop aan te vullen en te wijzigen. Hoe dit in zijn werk zal gaan, is op dit moment nog niet bekend. Ook is dus nog niet bekend hoe Nederlandse werkgevers goed aan de nieuwe verplichtingen uit de richtlijn zullen voldoen. Dit zal in de aanloop naar 1 augustus 2022 bekend worden. De implementatie van de nieuwe scholingsverplichting zal er in ieder geval toe leiden dat cao’s en arbeidsovereenkomsten in de toekomst moeten worden aangepast voor wat betreft de verplichte opleidingen/cursussen en de daaraan verbonden kosten. Wees daar dus op voorbereid!

Wilt u als ondernemer meer weten over scholingsplichten of over de nieuwe Richtlijn? De arbeidsrechtadvocaten van Poelmann van den Broek helpen u graag. ■

Dit artikel kunt u lezen op www.roofs.nl