

Scholing van werknemers: per 1 juli 2015 een wettelijke verplichting

Eerder vertelde ik in deze column al over de Wet werk en zekerheid. Deels is deze wet al in werking getreden, namelijk per 1 januari 2015. De rest van de wet zal in werking treden per 1 juli 2015. Een van de zaken die deze wet introduceert, is een scholingsplicht voor de werkgever.

Scholingsplicht tijdens dienstverband

Deze verplichting rust tijdens het dienstverband van de werknemer op de werkgever. De scholing moet dan gericht zijn op de uitoefening van de eigen functie van de werknemer, of, als de functie komt te vervallen of niet meer door de werknemer vervuld kan worden, op het uitvoeren van een andere functie binnen het bedrijf van de werkgever. De werkgever moet de kosten hiervoor betalen. Eventueel kan (nog steeds wel) met een werknemer een scholingsbeding worden overeengekomen, dat bepaalt dat de werknemer de kosten draagt indien het dienstverband op zijn initiatief eindigt.

Scholingsplicht bij de beëindiging van het dienstverband

Scholing komt ook terug in de vereisten waaraan moet zijn voldaan als de werkgever de arbeidsovereenkomst wil opzeggen. Voor opzegging moet een redelijke grond bestaan, waarbij in beginsel eerst dient te worden bekeken of herplaatsing van de werknemer in een andere functie binnen een redelijke termijn, eventueel met behulp van scholing, mogelijk is. Ook deze vereisten zullen vanaf 1 juli 2015 in de wet komen vast te liggen.

Scholingsplicht en disfunctioneren

De verplichting van de werkgever om de werknemer scholing aan

te bieden, is verder uitgewerkt in de nieuwe wet in het geval er sprake is van een disfunctionerende werknemer. Is de werknemer zoals dat heet 'ongeschikt om de bedongen arbeid te verrichten' dan kan dit een reden zijn de arbeidsovereenkomst te beëindigen. De werkgever dient er dan echter wel voor te zorgen dat de werknemer duidelijk (schriftelijk) en tijdig op de hoogte is gesteld van het feit dat de werkgever vindt dat er sprake is van disfunctioneren. De werknemer dient (binnen een redelijke termijn) in staat te worden gesteld zich te verbeteren. De nieuwe wet bepaalt ook dat u een werknemer niet mag ontslaan op grond van disfunctioneren als zijn ongeschiktheid komt doordat u onvoldoende heeft geïnvesteerd in scholing. Alleen als aan al deze voorwaarden is voldaan, zal de rechter de arbeidsovereenkomst kunnen ontbinden.

Uitzonderingen op de scholingsplicht bij opzegging

De verplichting de werknemer te scholen, geldt niet bij ontslag wegens verwijtbaar handelen door de werknemer. Ook als u de beëindiging verzoekt wegens een verstoorde arbeidsverhouding zal soms een uitzondering op deze verplichting mogelijk blijken. Kortom: voortaan wordt het onderscheid tussen deze drie ontslaggronden – disfunctioneren, verwijtbaar handelen of nalaten, en verstoorde arbeidsverhouding – waarschijnlijk van groter belang dan in de huidige ontslagpraktijk het geval is.

Conclusie

Vanaf 1 juli 2015 wordt veel strenger getoetst of werkgevers voldoende opleidingsinspanningen hebben geleverd. U moet in het personeelsdossier kunnen aantonen wat u de medewerker aan opleidingen heeft aangeboden. Blijkt dat te weinig, dan kan het ontslag geweigerd worden. Kortom: scholing van uw werknemers, de investering meer dan waard! 



Carolien Brederije is partner bij Valegis Advocaten in Den Haag. Zij adviseert ondernemers uit binnen- en buitenland op het gebied van arbeidsrecht. Informatie: www.valegis.com, Twitter @ValegisLawyers, telefoon: 088 - 319 60 00.