

## Wettelijke scholingsplicht: wat houdt dit nu precies in?

Met de invoering van de Wet Werk en Zekerheid is de scholingsplicht voor werkgevers expliciet in de wet vastgelegd. De werkgever is verplicht de werknemer opleidingen of cursussen te laten volgen die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van zijn functie. Het gaat hier om een nadere invulling van het algemene begrip 'goed werkgeverschap'.

### Ontslag

Bij ontslag speelt de scholingsplicht ook een rol. Vanaf 1 juli 2015 kan een werkgever een werknemer namelijk enkel ontslaan als hij daarvoor een redelijke grond heeft én herplaatsing, al dan niet met behulp van scholing, niet mogelijk of niet aan de orde is (denk bij dat laatste aan de uitzonderlijke situatie dat een werknemer verwijtbaar heeft gehandeld). Uit de rechtspraak volgt dat werkgevers over de herplaatsingsplicht (inclusief de daarbij behorende scholingsplicht) zeker niet te licht moeten denken. Zijn er mogelijkheden tot scholing aanwezig, dan moeten deze worden benut. Bij de ontslaggrond 'disfunctioneren' is zelfs in de wet opgenomen dat een werknemer niet kan worden ontslagen indien het

disfunctioneren het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing van de werknemer.

### Scholingskosten 'verhalen' op de werknemer?

De hoofdregel is dat scholingskosten voor rekening van de werkgever komen. Wel kan eventueel, schriftelijk, met de werknemer worden overeengekomen dat deze de kosten die verband houden met scholing zal terugbetalen als hij bijvoorbeeld binnen een bepaalde periode na afloop van de scholing ontslag neemt (dit heet een studiekostenbeding). Een studiekostenbeding kan enkel onder bepaalde voorwaarden worden overeengekomen en de formulering ervan luistert nauw. Mocht u een dergelijk beding met een werknemer willen overeenkomen, laat u zich dan goed informeren over de mogelijkheden.

Ook wordt mij vaak gevraagd of de studiekosten, na schriftelijke toestemming van de werknemer vooraf, in mindering gebracht kunnen worden op de transitievergoeding. Dit is enkel mogelijk als de scholing het doel had om de werknemer breder inzetbaar te maken voor de arbeidsmarkt en daarover vooraf duidelijke afspraken met de werknemer gemaakt zijn. Dit zal slechts in zeer uitzonderlijke gevallen aan de orde zijn.



*Carolien Brederije is partner bij Valegis Advocaten in Den Haag en Amsterdam. Zij adviseert ondernemers uit binnen- en buitenland op het gebied van arbeidsrecht. Meer informatie: [www.valegis.com](http://www.valegis.com), Twitter @ValegisLawyers.*