JURIDISCHE ASPECTEN VAN VERSOBERING VAN OPLEIDINGSRECHTEN

Fors snijden in het opleidingsbudget

In tijden van crisis moet een werkgever helaas in de kosten snijden. Hierbij worden de riante scholingsregelingen niet gespaard. Hoe moet u de versobering van opleidingssregelingen nu aanpakken en is het nodig om met de ondernemingsraad te overleggen? Wat doet u als werknemers niet akkoord gaan met de bezuinigingen? Een paar aandachtspunten op een rijtje.

De eerste vraag die u zich moet stellen, is wáár de opleidingsregelingen en scholingsregelingen zijn vastgelegd. Is dit in de arbeidsovereenkomst met medewerkers individueel bepaald of zijn de scholingsregelingen in een personeelshandboek of arbeidsvoorwaardenregeling opgenomen? Meestal is dat laatste het geval.

Eenzijdig

Als zo'n arbeidsvoorwaardenregeling op de arbeidsovereenkomst van toepassing is verklaard, kan een medewerker hier een beroep op doen. Soms worden scholingsfaciliteiten ook in een cao bepaald. Dan is het niet aan de werkgever om dit eenzijdig te gaan versoberen. Hooguit kan de werkgever het in het overleg met de cao-partijen meenemen zodra er moet worden onderhandeld over een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst.
In de arbeidsvoorwaardenregeling heeft u meer regelmogelijkheden en kunt u afspraken maken over de secundaire arbeidsvoorwaarden. In de arbeidsovereenkomst worden meestal de primaire arbeidsvoorwaarden geregeld; in de arbeidsvoorwaardenregeling juist de secundaire arbeidsvoorwaarden. Scholing en opleidingsfaciliteiten kunnen secundaire arbeidsvoorwaarden zijn. In de praktijk is hier steeds meer aandacht voor in het kader van employability.

Beperkt

In de hoogtijdagen kon het niet op; de gekste en duurste opleidingen waren mogelijk. Nu de hand vaker op de knip moet, wilt u mogelijk ook eens kritisch kijken naar riante opleidingsfaciliteiten en scholingsregelingen.

Afspraken over scholingsregelingen of opleidingsfaciliteiten worden zelden in de arbeidsovereenkomst zelf gemaakt. Is dat bij uw organisatie toch het geval, dan is het niet gemakkelijk om deze eenzijdig aan te passen. De mogelijkheden om eenzijdig veranderingen in de arbeidsovereenkomst aan te brengen, zijn immers beperkt. Kijk eerst of in de arbeidsovereenkomst

> **“Kritisch kijken naar riante faciliteiten voor opleidingen”**

een eenzijdig wijzigingsbeding is opgenomen. Ook als dat het geval is, is het niet zomaar mogelijk om eenzijdig te schrappen in de arbeidsvoorwaarden. Is er geen eenzijdig wijzigingsbeding opgenomen, dan moet u kijken of het principe

Noodzaak van employability bij een reorganisatie

Dat een werkgever in crisistijd wil bezuinigen op scholing is begrijpelijk. Tegelijkertijd staat het haaks op de plicht om de arbeidsmarktpositie van werknemers te verbeteren. Employability is geen modewoord; het is het daadwerkelijk bieden van opleidingsfaciliteiten.

Sociaal plan
Scholingsregelingen versoberen mag dan nodig zijn, pas wel op dat u de opleidingsfaciliteiten niet geheel wegbezuinigt. Dit kan u namelijk duur komen te staan. Is een reorganisatie nodig, dan wordt immers altijd gekeken naar de employability van werknemers: heeft de werkgever scholingsmogelijkheden geboden en hoe heeft hij dat gedaan? Scholing en opleidingsfaciliteiten zijn dan ook vaak onderdeel van een sociaal plan, dat de positie van werknemers op de arbeidsmarkt ook voor de toekomst zeker moet stellen.

van goed werkgeverschap toelaat dat u toch eenzijdig in de arbeidsvoorwaarden zoals scholingsfaciliteiten ingrijpt. De lat voor goed werkgeverschap ligt erg hoog. Meestal is een opleidingsfaciliteit of zijn scholingsregelingen opgenomen in bedrijfsbrede arbeidsvoorwaardenregelingen. Dit biedt iets meer mogelijkheden om eenzijdig in de regelingen te gaan snijden. Ook hiervoor geldt weer dat u zich moet afvragen of een eenzijdig wijzigingsbeding in het arbeidsvoorwaardenreglement of de arbeidsvoorwaardenregeling is opgenomen.

Versoberen

Is dat het geval, dan is het eenvoudiger om opleidingsfaciliteiten te versoberen en scholingsregelingen te wijzigen. Wel moet u steeds de afweging maken wat het belang is van de werkgever om in de regelingen veranderingen aan te brengen. Die afweging moet ook duidelijk zichtbaar zijn. Verder moet u laten weten waarom het belang van de werkgever voorrang krijgt op dat van de werknemers.

Blokkeren

Let hierbij ook op de rol van de ondernemingsraad. Op grond van artikel 27 lid 1 sub f van de Wet op de ondernemingsraden heeft de ondernemingsraad instemmingsrecht voor elk voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking

> **Kijk ook naar de afspraken in een studieovereenkomst**

van een regeling op het gebied van personeelsopleiding. Als er in uw organisatie een regeling is die betrekking heeft op personeelsopleiding, moet u ook instemming hebben van de ondernemingsraad op het moment dat u deze regeling wilt wijzigen of volledig wilt intrekken. Dit instemmingsrecht van de ondernemingsraad gaat ver. De ondernemingsraad kan een wijziging in de regeling ook blokkeren door geen instemming te verlenen. U heeft dan wel mogelijkheden om bijvoorbeeld vervangende toestemming van de kantonrechter te vragen, maar dit vergt een juridische procedure met allerlei voetangels en klemmen.

Spelregels

U moet zich dus telkens afvragen wat er is geregeld, waar dit is vastgelegd en met wie hierover afspraken zijn gemaakt. De versobering van opleidingsfaciliteiten of scholingsregelingen moet u overigens los zien van bijvoorbeeld een studieovereenkomst die is gesloten.
Het is goed mogelijk dat een medewerker op basis van de bestaande regelingen al concrete studieafspraken met u heeft gemaakt en een opleiding is gestart.
Het is altijd wenselijk om hiervoor een studieovereenkomst af te sluiten waarin onder andere ook is afgesproken óf en zo ja hoe de studiekosten moeten worden terugbetaald als de arbeidsovereenkomst voortijdig eindigt.
In ieder geval moet u daarin regelen dat terugbetaling volgens een glijdende schaal plaatsvindt. Als er een studieovereenkomst is, is het in die situatie lastiger om tijdens de wedstrijd nog de spelregels te wijzigen.

Terugbetaling

Let er bij de studieovereenkomst ook altijd op dat u niet alleen moet kijken naar de situatie waarbij de arbeidsovereenkomst voortijdig eindigt; dus voordat de studie is afgerond. Een onderwerp dat vaak wordt vergeten maar evengoed van belang is, is de terugbetaling als de studie niet binnen de gestelde termijn met goed gevolg is afgerond. Ook voor die situatie is een terugbetalingsregeling denkbaar.

mr. Melanie Breedveld, arbeidsrechtadvocaat bij Dirkzwager advocaten & notarissen, www.dirkzwager.nl