

**We hebben de volgende vraag ontvangen van Claire B., verantwoordelijke van Sociale Cel en Psychosociaal adviseur:**

**"Wordt opleidingstijd als arbeidstijd beschouwd? Is de reistijd ook arbeidstijd?"**

Om deze vraag te beantwoorden, moet een onderscheid worden gemaakt tussen:

1. Opleidingen die noodzakelijk zijn voor de werknemer om het werk waarvoor hij aangeworven is uit te voeren of die door de werkgever verplicht georganiseerd moeten worden op basis van een wettelijke bepaling of een cao ("wettelijk verplichte opleidingen");
2. Opleidingen die niet wettelijk verplicht zijn maar door de werkgever aan de werknemer worden opgelegd ("opleidingen gevolgd op verzoek van de werkgever");
3. Opleidingen die de werknemer op eigen initiatief volgt in het kader van zijn of haar "recht op opleiding";
4. Opleidingen die de werknemer op eigen initiatief volgt buiten het kader van zijn of haar "recht op opleiding".

Laten we meteen verduidelijken dat hetgeen hierna uiteengezet wordt grotendeels niet van toepassing is op werknemers die een leidinggevende functie hebben of een vertrouwensfunctie uitoefenen. Deze werknemers zijn niet onderworpen aan de meeste bepalingen inzake arbeidsduur.

1. **Wettelijk verplichte opleidingen**

In het algemeen wordt arbeidstijd wettelijk gedefinieerd door de wet van 16 maart 1971 als de tijd gedurende dewelke de werknemer "ter beschikking staat van de werkgever" (Arbeidswet van 16 maart 1971, art. 19).

In toepassing van dit beginsel bepaalt de wet van 7 oktober 2022 dat de tijd gedurende dewelke de werknemer "een opleiding volgt die noodzakelijk is voor de uitvoering van het werk waarvoor hij is aangeworven en die door de werkgever moet worden verstrekt in toepassing van een wettelijke regeling of een collectieve arbeidsovereenkomst", moet worden beschouwd als arbeidstijd (wet van 7 oktober 2022 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden, art. 21).

Dit is logisch aangezien de werknemer tijdens een dergelijke opleiding niet vrij over zijn tijd kan beschikken en "ter beschikking van de werkgever” blijft.

Voor wat de reistijd naar "wettelijk verplichte” opleidingen betreft, wordt niets voorzien door de wet van 7 oktober 2022. De vraag rijst dus of de werknemer tijdens deze reistijd al "ter beschikking van de werkgever" staat. In dit verband moet een onderscheid worden gemaakt tussen twee situaties:

* Indien de opleiding op de gebruikelijke werkplaats plaatsvindt, wordt de reistijd niet als werktijd beschouwd (de meerderheid van de rechtspraak is van oordeel dat het woon-werkverkeer geen arbeidstijd is).

* Indien de opleiding plaatsvindt op een andere plaats dan de gebruikelijke werkplaats, bestaat er onenigheid over de vraag of de tijd die wordt besteed aan het reizen naar deze andere plaats als arbeidstijd moet worden beschouwd.

Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft echter bepaald dat reizen die werknemers zonder vaste of gebruikelijke werkplek maken - tussen hun woning en de eerste of laatste klant van de dag - als arbeidstijd kunnen worden beschouwd. Naar onze mening bestaat daarom het risico dat een rechtbank oordeelt dat de tijd die wordt besteed aan het reizen naar zo'n wettelijk verplichte opleiding, op een locatie die niet in de arbeidsovereenkomst is gespecificeerd, arbeidstijd vormt.

1. **Opleidingen gevolgd op verzoek van de werkgever (met uitzondering van "wettelijk verplichte" opleidingen)**

In tegenstelling tot “wettelijk verplichte” opleidingen, wordt nergens in de wet bepaald of de tijd die aan dit soort opleidingen wordt besteed, arbeidstijd is.

Wij zijn echter van mening dat, gelet op het feit dat het om een verplichte opleiding gaat, de werknemer tijdens de opleidingstijd “ter beschikking van de werkgever” staat en dat de tijd die aan de opleiding wordt besteed daarom ook als arbeidstijd moet worden beschouwd.

Wat de reistijd betreft, moet dezelfde logica als hierboven worden gevolgd:

* Indien de opleiding plaatsvindt op de gebruikelijke werkplek van de werknemer, wordt de reistijd niet als werktijd beschouwd;
* Indien de opleiding elders plaatsvindt, is het risico relatief groot dat de reistijd als werktijd wordt beschouwd.

1. **Opleidingen op initiatief van de werknemer als onderdeel van het "recht op opleiding"**

Sinds de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (ook bekend als het "arbeidsdeal"), hebben werknemers een "individueel opleidingsrecht". Het aantal opleidingsdagen wordt bepaald op sectorniveau (bij gebrek aan sectorale bepalingen heeft een voltijdse werknemer momenteel recht op 4 dagen/jaar en vanaf 1er januari 2024 op 5 dagen/jaar).

De wet van 3 oktober 2022 bepaalt dat de werknemer – tijdens de opleidingsuren – zijn recht op loon behoudt, ongeacht of de opleiding tijdens zijn normale uurrooster wordt gevolgd of daarbuiten.

De FOD Werkgelegenheid heeft zich echter op het standpunt gesteld dat, hoewel de werknemer zijn normale loon moet blijven ontvangen voor de tijd die hij besteedt aan het volgen van een opleiding, de duur van de opleiding geen "arbeidstijd" is in de zin van de Arbeidswet van 16 maart 1971. De FOD is dan ook van mening, en volgens ons terecht, dat - voor zover de werknemer niet ter beschikking staat van de werkgever tijdens een op eigen initiatief gevolgde opleiding – er geen sprake is van “arbeidstijd” (<https://werk.belgie.be/nl/themas/opleiding/individueel-opleidingsrecht/individueel-opleidingsrecht-faq>).

Wat betreft de tijd die wordt besteed aan het reizen naar een dergelijke opleiding, moet die o.i. niet worden beschouwd als arbeidstijd, aangezien de werknemer, zoals hierboven aangegeven werd, niet "ter beschikking van de werkgever” staat.

1. **Opleidingen op initiatief van de werknemer buiten zijn of haar "recht op opleiding"**

Werknemers die op eigen initiatief een opleiding volgen buiten hun recht op opleiding, hebben geen recht op loon. Bovendien hebben ze geen recht om hiervoor afwezig te zijn van het werk, tenzij ze verlof nemen met toestemming van hun werkgever.

De tijd besteed aan dergelijke opleidingen wordt niet beschouwd als arbeidstijd, aangezien de werknemer uit vrije wil besloten heeft om deze opleiding te volgen, zelfs als de opleiding verband houdt met het werk.

Hetzelfde geldt *a fortiori* voor de tijd die wordt besteed aan het reizen naar dergelijke opleidingen, die dan ook niet als arbeidstijd wordt beschouwd.

*Dit antwoord werd je aangeboden door* [*YELAW*](https://www.yelaw.be/fr/home/)*, een advocatenkantoor gespecialiseerd in het arbeidsrecht. Heb je ook een vraag, contacteer ons dan via* [*legal@hralert.be*](mailto:legal@hralert.be)*. Elke twee weken publiceren wij een reactie op ons platform.*

*Let op : deze rubriek is bedoeld om algemeen advies te verlenen en een eerste benadering van de vraag te bieden. Elke vraag die aan deze rubriek wordt voorgelegd, kan ook worden gepubliceerd. Als je een specifieker antwoord zoekt of je wenst dat het antwoord niet gepubliceerd wordt, nodigen wij je uit om rechtstreeks contact op te nemen met onze parrtner* [*YELAW*](https://www.yelaw.be/fr/home/)*.*