Uw medewerker wil er een tijdje uit

Een van uw personeelsleden wil tijdelijk stoppen met werken, hetzij om de kinderen op te voeden, om zelf als zelfstandige te starten... of om een andere goeie reden. Wat zijn u rechten en plichten als werkgever?

Loopbaanonderbreking is een systeem waarbij de werknemer tijdelijk zijn of haar werk vermindert of onderbreekt. Tijdens die onderbreking ontvangt hij of zij een vervangingsuitkering van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA), en moet de werkgever een uitkeringsgerechtigde werkloze als vervanger in dienst nemen. In theorie moet deze onderbreking gebeuren met toestemming van de werkgever. U kan in principe dus ook weigeren, maar niet in volgende gevallen:

1. voor wie valt onder CAO nr. 56 is loopbaanonderbreking een recht, met een maximum van 1 % van het personeelsbestand over een periode van maximum drie jaar. Bijvoorbeeld: in een onderneming met 100 werknemers mag 1 personeelslid gedurende 12 maanden in het lopende werkjaar in loopbaanonderbreking zijn of twee personen gedurende 6 maanden.
2. er kan een CAO zijn afgesloten op het niveau van de onderneming of de sector, die de werkgever verplicht in een aantal gevallen loopbaanonderbreking toe te staan. Vaak zijn in deze CAO’s wel limieten voorzien, bijvoorbeeld dat het recht alleen geldt voor werknemers die hun kinderen, jonger dan 1 of 2 jaar, willen opvoeden. Of er zijn beperkingen voorzien voor bepaalde functies, of het mag alleen als de goede werking van het bedrijf niet in gedrang komt. Als u niet exact op de hoogte bent van wat er volgens de CAO mag of moet, vraag het bij uw erkend sociaal secretariaat.
3. aan werknemers die aan palliatieve verzorging willen doen (iemand verzorgen die ongeneeslijk ziek is in een terminale fase) moet loopbaanonderbreking altijd worden toegestaan. (zie verder)

# Volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking

Ofwel kan de werknemer volledige loopbaanonderbreking nemen, dus volledig stoppen met werken, ofwel kan er gekozen worden voor gedeeltelijke loopbaanonderbreking. Voltijdse werknemers (of ten minste 75 % van een voltijdse betrekking) kunnen halftijds hun loopbaan onderbreken, maar ook voor één vijfde, één vierde of één derde.

Een volledige loopbaanonderbreking moet minstens 3 maanden duren en maximum 12 maanden, eventueel verlengbaar tot maximum 60 maanden (5 jaar) en niet noodzakelijk in één doorlopende periode.

Ook bij deeltijdse loopbaanonderbreking is vijf jaar het maximum, maar werknemers van ouder dan 50 jaar mogen langer.

Specifiek voor hoger genoemde palliatieve verzorging, mag een werknemer ook de loopbaan onderbreken voor maximum één maand, en die termijn kan telkens met een maand verlengd worden. Verzorgen kan hier ook betekenen administratieve en/of psychologische begeleiding, en het moet niet noodzakelijk om de verzorging van een familielid gaan.

# Wie komt er in de plaats?

In principe moet de loopbaanonderbreker dus vervangen worden door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze of daarmee gelijkgestelde, uitgezonderd bij palliatieve verzorging en bij sommige deeltijdse loopbaanonderbrekingen.

Die vervanging duurt zolang als de loopbaanonderbreker een uitkering krijgt van de RVA. Daarvoor kan een vervangingsovereenkomst gesloten worden, maar dat moet gebeuren binnen een bepaalde periode: ten vroegste 30 dagen vóór en ten laatste 16 dagen nà het begin van de loopbaanonderbreking. Stel dat iemand op 1 november met loopbaanonderbreking vertrekt, dan moet de vervanger in dienst komen ten vroegste op 1 oktober en ten laatste op 15 november.

De vervanger moet niet worden aangeworven voor dezelfde job: zo mag u gerust een bediende vervangen door een arbeider, een schoonmaakster door een boekhouder (of omgekeerd). Als de vervanger ontslagen wordt, of zelf weggaat, moet binnen de 15 kalenderdagen een nieuwe vervanger in dienst genomen worden.

# Niet vervangen? Twee keer nadelig!

Per maand dat u als werkgever geen vervanger in dienst hebt, moet u een boete betalen die gelijk is aan het gewaarborgd minimum maandinkomen, op het ogenblik 42 493 BEF. Zou u bijvoorbeeld drie jaar lang geen vervanger in dienst nemen, dan kost u dat 1 529 748 BEF (plus intresten). Bij deeltijdse loopbaanonderbrekingen wordt een herrekening gemaakt: hoe kleiner de vermindering van de arbeidsduur, hoe lager de boete.

U heeft er dus alle belang bij een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze als vervanger in dienst te nemen, ook omdat u daarvoor een vermindering van patronale bijdrage kunt bekomen. Als de vervanger deeltijds tewerkgesteld wordt, bedraagt de vermindering 50 % van de patronale bijdrage gedurende het eerste jaar en 25 % gedurende het tweede jaar. Is het een voltijdse vervanging, dan verlagen de patronale bijdragen met 25 % gedurende het eerste jaar van de vervangende tewerkstelling.

# Loopbaanonderbreker beschermd?

Tijdens de periode van loopbaanonderbreking (vanaf de aanvraag tot drie maand na de onderbreking) geniet de werknemer een zekere ontslagbescherming. Bij een eventueel ontslag kan de opzegtermijn pas beginnen lopen vanaf het moment dat hij of zij weer aan het werk is. Wél kan de werkgever een arbeidsovereenkomst verbreken om een andere reden dan de loopbaanonderbreking (de bewijslast ligt bij de werkgever).