

Een werknemer heeft het recht om afwezig te zijn in het kader van pleegouderschap. Sedert 01.01.2019 wordt naast pleegzorgverlof ook een pleegouderverlof (voor langdurige pleegzorg) ingevoerd.

Wie?

Alle werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst kunnen het recht op pleegzorgverlof openen indien zij voldoen aan een aantal voorwaarden.

Onder pleegouder wordt verstaan: de persoon die als pleegouder is aangesteld en vernoemd door een officiële beslissing van één van volgende officiële instellingen/plaatsingsdiensten:

- de rechtbank;
- een door de gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg;
- de diensten van l'Aide à la Jeunesse;
- het Comité Bijzondere Jeugdbijstand.

Onder pleeggezin wordt verstaan: het gezin van de persoon of van de personen die als pleegouder werd(en) aangesteld in een formele aanstellingsbeslissing uitgaande van één van de plaatsingsinstellingen, zoals hierboven toegelicht.

Waarom?

Diverse redenen kunnen het recht op afwezigheid rechtvaardigen. De gebeurtenissen moeten specifiek verband houden met de pleegzorgsituatie én de tussenkomst van de werknemer moet vereist zijn, waardoor deze tussenkomst de uitvoering van de arbeidsovereenkomst onmogelijk maakt.

Het betreft hier enkel volgende gebeurtenissen:

- alle soorten zittingen bij de gerechtelijke en administratieve autoriteiten die bevoegd zijn voor het pleeggezin (bv. het vergezellen van het kind naar de rechtbank);
- contacten van de pleegouder of het pleeggezin met de ouders of met de voor het pleegkind en de pleeggast belangrijke derden;
- contacten met de dienst voor pleegzorg.

Een situatie die niet voorkomt in bovenstaande lijst kan wel aanleiding geven tot pleegzorgverlof indien de werknemer een attest van de bevoegde plaatsingsdienst kan afleveren waarop de reden vermeld staat. Het recht om afwezig te zijn van het werk moet absoluut noodzakelijk zijn en mag niet reeds gedekt worden door het recht op dwingend familiaal verlof.

Duur van de afwezigheid bij pleegzorgverlof (niet-langdurige opvang)

De werknemer heeft gedurende maximaal 6 dagen per kalenderjaar het recht afwezig te zijn van het werk i.k.v. pleegzorgverlof.

Let wel, indien het pleeggezin bestaat uit 2 werknemers die beiden als pleegouder zijn aangesteld, moeten deze dagen onder hen verdeeld worden. Het aantal dagen wordt m.a.w. per pleeggezin toegekend.

In dit geval dient elk van hen aan de werkgever een verklaring op erewoord te bezorgen, waarin de verdeling van het aantal afwezigheidsdagen opgenomen wordt.

Duur van de afwezigheid bij pleegouderverlof (langdurige opvang)

Met ingang van 01.01.2019 wordt het recht op pleegouderverlof standaard vastgesteld op 6 weken voor langdurige pleegzorg. Onder langdurige pleegzorg wordt de pleegzorg verstaan waarvan bij aanvang zeker is het dat het minstens voor een periode van 6 maanden is.

Vanaf 2019 zal er om de 2 jaar telkens een week bij komen tot het maximum van 17 bereikt is tegen 2027:

- Vanaf 2019: 6 weken per pleegouder + 1 week;
- Vanaf 2021: 6 weken per pleegouder + 2 weken;
- Vanaf 2023: 6 weken per pleegouder + 3 weken;
- Vanaf 2025: 6 weken per pleegouder + 4 weken;
- Vanaf 2027: 6 weken per pleegouder + 5 weken.

Elke pleegouder kan 6 weken opnemen en de bijkomende weken (1 tot en met 5) kunnen onderling verdeeld worden tussen beide pleegouders.

Bij gelijktijdig onthaal van meerdere minderjarige kinderen zal de maximumduur met 2 weken per pleegouder verlengd worden.

Wanneer het kind een bepaalde lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid heeft, is er een uitgebreider recht.

Het pleegouderverlof moet opgenomen worden in een veelvoud van een week.

Aanvraag

Pleegzorgverlof (niet-langdurige opvang)

De werknemer dient de werkgever ten minste 2 weken op voorhand te verwittigen van het voornemen om afwezig te blijven van het werk i.k.v. pleegouderverlof. Indien dit niet mogelijk is, moet de werknemer de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen.

Hierbij moet de werknemer het bewijs leveren dat hij pleegouder is (a.d.h.v. de formele aanstellingsbeslissing). Op verzoek van werkgever dient de werknemer eveneens het bewijs te leveren van de gebeurtenissen die de afwezigheid van de werknemer i.k.v. pleegouderverlof rechtvaardigen.

Pleegouderverlof (langdurige opvang)

Het pleegouderverlof moet starten binnen een periode van twaalf maanden die volgt op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar hij zijn verblijfplaats heeft.

Minstens één maand voor de opname van het pleegouderverlof moet de werknemer de werkgever inlichten. In onderling akkoord kan deze termijn ingekort worden.

Toekenning van een uitkering

Pleegzorgverlof (niet-langdurige opvang)

De werknemer heeft geen recht op gewaarborgd loon ten laste van de werkgever voor deze afwezigheidsdagen. Tijdens de schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens pleegzorg heeft de werknemer echter recht op uitkeringen ten laste van de RVA.

Deze RVA-uitkering is momenteel forfaitair vastgesteld op € 113,68 bruto (bedrag per 01.06.2017) per afwezigheidsdag, tot maximum 6 dagen per kalenderjaar en per pleeggezin. De RVA-uitkering wordt éénmaal per maand betaald.

De aanvraag tot toekenning van een RVA-uitkering dient te gebeuren op basis van het RVA-formulier 'C61 Pleegzorgen'. Dit formulier dient de werknemer aangetekend per post te verzenden binnen een termijn van 2 maanden naar het RVA-kantoor van het ambtsgebied van de woonplaats van de werknemer. Deze termijn van 2 maanden gaat in de dag na de afwezigheidsdag die aangeduid werd in de aanvraag.

Pleegouderverlof (langdurige opvang)

Gedurende de eerste 3 dagen van het pleegouderverlof zou de werknemer recht hebben op gewaarborgd loon ten laste van de werkgever (klein verlet). Voor de overige dagen zou de mutualiteit tussen komen. Het K.B. dat dit bepaalt moet nog gepubliceerd worden.