
Pleegouderverlof

De redactie en uitgever streven naar optimale betrouwbaarheid en volledigheid van de verstrekte informatie, waarvoor ze echter niet aansprakelijk kunnen gesteld worden.

Sedert 08.05.2007 (Programmawet van 27.04.2007, *B.S.* 08.05.2007) heeft de werknemer recht om van het werk afwezig te zijn in het kader van pleegouderschap. De wet van 03.07.1978 is in die zin gewijzigd door de invoering van artikel 30 quater.

Het KB van 27.10.2008 betreffende de afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen (*B.S.* 13.11.2008) heeft voorzien in een uitbreiding van dit recht op pleegouderverlof.

Wie?

Alle werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst kunnen het recht op pleegouderverlof 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 pleegouderverlof indien 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

Vanaf 1 januari 2008 heeft de werknemer gedurende **maximaal 6 dagen per kalenderjaar** het recht afwezig te zijn van het werk i.k.v. pleegouderverlof. Voordien was dit recht vastgesteld op 5 dagen per kalenderjaar.

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.

Aanvraag pleegouderverlof

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.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.

Toekenning van een uitkering

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 € 99,00 bruto (bedrag per 01.09.2010) 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.

Gevolgen sociale rechten van de werknemer

Werkloosheid

De dagen gedurende dewelke de werknemer afwezig is van het werk i.k.v. pleegouderverlof worden gelijkgesteld met arbeidsdagen voor het recht op werkloosheidsuitkeringen (K.B. 18.08.2010, B.S. 02.09.2010).

Brugpensioen

Om recht te hebben op brugpensioen, dient een werknemer een voldoende lange beroepsloopbaan te kunnen aantonen. Voor de berekening van de beroepsloopbaan komen niet enkel effectief gepresteerde arbeidsdagen in aanmerking, doch ook bepaalde inactiviteitsperiodes, o.m. gelijkgestelde dagen in de werkloosheidsreglementering. De dagen gedurende dewelke de werknemer afwezig is van het werk i.k.v. pleegouderverlof worden aldus meegeteld voor de berekening van de beroepsloopbaan.

Deze gelijkstellingen zijn van kracht vanaf 08.05.2007.