

Toekenningsmodaliteiten

De werknemer die van het werk afwezig wil blijven om een dwingende reden moet zijn werkgever vooraf verwittigen. Indien dit niet mogelijk is, moet hij de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen. Bovendien wordt aan de werknemer de verplichting opgelegd het verlof te gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

De werkgever kan eisen dat de werknemer de ingeroepen 'dwingende reden' bewijst aan de hand van de gepaste documenten of van ieder ander bewijsmiddel.

Bijzondere bepalingen

- De regeling van onbetaalde afwezigheid om dwingende redenen kan door de werkgever niet aangewend worden om te ontsnappen aan de betaling van een gewaarborgd loon waartoe hij krachtens wettelijke (bv. ziekte of klein verlet) of CAO-bepalingen gehouden is;
- De in toepassing van CAO nr. 45 toegekende verlofdagen worden niet als arbeidstijd in aanmerking genomen doch wel als een gerechtvaardigde afwezigheid beschouwd voor de toekenning van voordelen die pro rata temporis voorzien zijn in een CAO gesloten op sectorieel of bedrijfsvlak.

De dagen afwezigheid om 'dwingende familiale redenen' in toepassing van de CAO nr. 45 zijn onderworpen aan volgende regels:

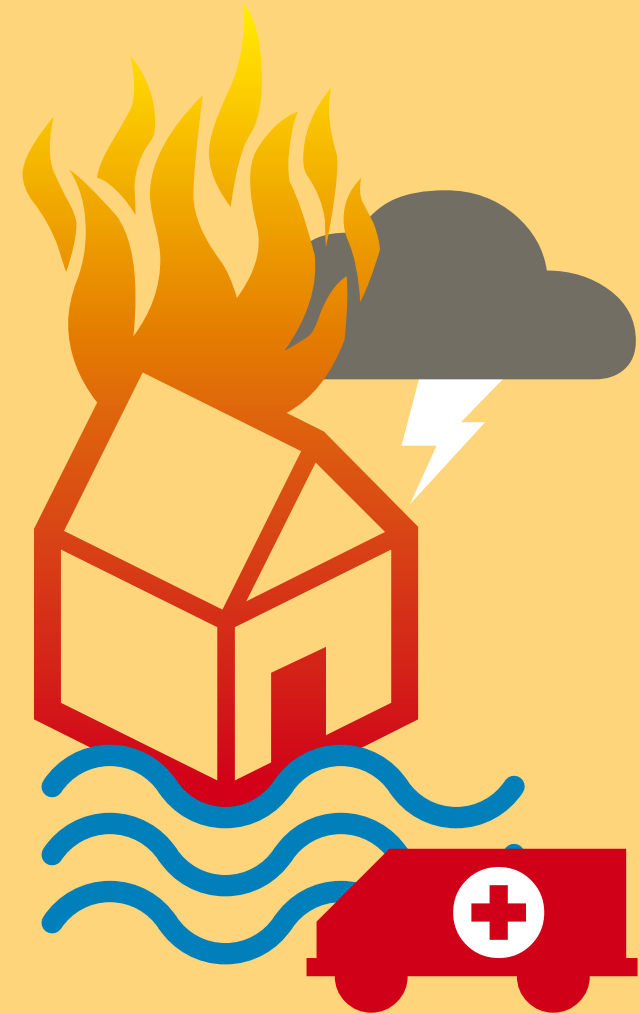
- deze dagen worden niet bezoldigd;
- de niet-gepresteerde arbeidsduur mag niet in aanmerking worden genomen als arbeidstijd (bv. voor het bepalen van overuren);

- het recht op afwezigheid heeft tot gevolg dat de werknemer niet verplicht mag worden de uren, tijdens dewelke hij wgens dwingende redenen niet gewerkt heeft, op een ander tijdstip te presteren. Een dergelijke regeling kan nochtans in onderling overleg tussen de werknemer en de werkgever overeengekomen worden;
- deze afwezigheden mogen niet leiden tot een vermindering van de voordelen die pro rata temporis in een overeenkomst zijn voorzien (bv. eindejaarspremie);
- voor de toekenning van werkloosheidsuitkeringen, ZIV-uitkeringen, gezinsbijslag of het pensioen worden de dagen om dwingende reden gelijkgesteld (maximum 10 dagen) met arbeidsdagen voor zover deze dagen afwezigheid gerechtvaardigd zijn op basis van een sectoriële bedrijfs-CAO of een individuele overeenkomst tussen werknemer en werkgever. De gelijkstelling geldt weliswaar niet voor de jaarlijkse vakantie.

v.u.: Jan Vercamst, Koning Albertlaan 95 – 9000 Gent – 09.2008



Familiaal verlof om dwingende redenen



Hevige regen heeft
je huis onder water gezet,
je kind wordt dringend
opgenomen in het ziekenhuis,
je schoonmoeder is van de trap gevallen...
Als werknemer heb je recht op 10 dagen
onbezoldigde afwezigheid voor dwingende redenen.
We zetten alles nog even op een rijtje.

Voor welke werknemers?

Het KB van 11.10.91 biedt de werknemers die verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst en die geen gebruik kunnen maken van CAO nr. 45 eveneens de mogelijkheid verlof om dwingende familiale redenen te nemen.

Deze CAO is van toepassing op alle werknemers en hun werkgevers uit de privésector die vallen onder de wet van 05.12.1968.

Wanneer er op het vlak van het PC of in de onderneming gunstiger regelingen bestaan (bv. betaling van loon voor verlofdagen om dwingende familiale redenen) dan diegene voorzien in de CAO nr. 45 of in het KB blijven deze gunstiger regelingen verder van toepassing.

Het KB van 11.10.91 is van toepassing op:

- de werknemers wier arbeidsovereenkomst geregeld is door de wet van 01.04.1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenscheepen;
- de werknemers van wie de arbeidsovereenkomst geregeld is door de wet van 03.07.1978 en waarop de CAO nr. 45 niet van toepassing is.

Notie 'dwingende redenen'

Onder dwingende reden dient te worden verstaan elke niet te voorziene, los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de werknemer vereist en dit voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt.

In de CAO nr. 45 alsmede in het KB worden volgende redenen als 'dwingend' beschouwd:

- a) ziekte, ongeval of hospitalisatie van een persoon die met de werknemer onder hetzelfde dak woont, zoals:
 - de echtgeno(o)t(e) of de persoon die met hem (haar) samenwoont;
 - de (groot)ouders, de (klein)kinderen evenals adoptie- of pleegkinderen, de tante of de nonkel van de werknemer, van zijn (haar) echtgeno(o)t(e) of van de persoon die met hem (haar) samenwoont;
 - een aan- of bloedverwant in de eerste graad die niet met de werknemer onder hetzelfde dak woont, zoals een ouder, een schoonouder, een kind, een schoonkind van de werknemer.
- b) ernstige materiële beschadiging van de bezittingen van de werknemer, zoals schade aan de woning door een brand of een natuurramp;
- c) het bevel tot verschijning in persoon in een rechtszitting wanneer de werknemer partij is in het geding.

Ondanks deze beperkende opsomming kunnen werknemer en werkgever vrij in onderling akkoord andere gebeurtenissen bepalen die eveneens als een dwingende familiale reden worden beschouwd.

In toepassing van CAO nr.45 kan dezelfde uitbreiding eveneens gebeuren op sectorieel niveau.

Duur van het verlof per werkjaar

De werknemer mag afwezig blijven gedurende de tijd die nodig is om het hoofd te bieden aan de 'dwingende familiale redenen'. Nochtans wordt het verlof beperkt tot maximaal 10 dagen per kalenderjaar. Voor een deeltijdse werknemer wordt dit maximum herleid in verhouding tot de duur van zijn arbeidsprestaties.

Bezoldiging

De dagen gedurende dewelke de werknemer afwezig blijft van het werk wegens 'dwingende familiale redenen' worden niet bezoldigd behalve wanneer een andere regeling op sectorieel of bedrijfsvlak uitgewerkt wordt.

Zo werd bijvoorbeeld in het Paritair Subcomité 125.03 (hout-handel) voorzien dat 1 dag familiaal verlof door de werkgever wordt betaald per hospitalisatie van een kind of partner die onder hetzelfde dak woont als de werknemer.

