

Verlof om dwingende redenen



Vrije visie, eigen stem



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 het recht om op het werk afwezig te zijn om dwingende redenen. Het verlof om dwingende redenen wordt ook soms familiaal verlof of sociaal verlof genoemd. We zetten alles nog even op een rijtje.

Notie 'dwingende reden'

Onder dwingende reden dient te worden verstaan elke niet te voorzienbare, 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.

Volgende redenen worden 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 of 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.

Het staat de werkgever daarnaast vrij om in onderling akkoord met de werknemer of in een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) op ondernemingsniveau nog andere redenen als 'dwingend' te beschouwen. Ook op het niveau van de sector kunnen bij cao bijkomende redenen als 'dwingend' worden vastgesteld.

Duur van het verlof per kalenderjaar

De werknemer mag afwezig blijven gedurende de tijd die nodig is om het hoofd te bieden aan de problemen veroorzaakt door de 'dwingende redenen'. Het verlof wordt wel **beperkt tot maximaal 10 arbeidsdagen** per kalenderjaar.

Voor een deeltijds werknemer wordt dit maximum herleid in verhouding tot de duur van zijn arbeidsprestaties.

Bezoldiging

De dagen waarop de werknemer afwezig blijft van het werk wegens een dwingende reden worden niet bezoldigd, behalve wanneer een andere regeling werd uitgewerkt bij cao op het niveau van de onderneming of de sector.



Toekenningsmodaliteiten

Verwittigingsplicht

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.

Doelmatig gebruik

De werknemer dient het verlof om een dwingende reden 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 toegekende dagen verlof om dwingende redenen worden niet als arbeidstijd in aanmerking genomen en kunnen dus geen aanleiding geven tot betaling van overloon.
- Het recht op afwezigheid heeft tot gevolg dat de werknemer niet verplicht mag worden de uren waarop hij wegens dwingende redenen niet gewerkt heeft, op een ander tijdstip te presteren. Een dergelijke regeling kan wel in onderling overleg tussen de werknemer en de werkgever overeengekomen worden.
- De dagen verlof om dwingende redenen worden gelijkgesteld met gerechtvaardigde afwezigheid bij de toekenning van de voordelen die in verhouding tot de gepresteerde arbeidsduur worden vastgesteld. Zo moeten zij bijvoorbeeld verrekend worden in het aantal arbeidsdagen dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de eindejaarspremie. Dit principe geldt voor alle voordelen die pro rata worden toegekend door een ondernemings- of sector-cao.
- Voor de toekenning van werkloosheidsuitkeringen, ziekte- en invaliditeitsuitkeringen, gezinsbijslag of het pensioen worden de dagen verlof om dwingende redenen gelijkgesteld met effectieve arbeidsdagen (maximum 10 dagen). De gelijkstelling geldt weliswaar niet voor de jaarlijkse vakantie (noch voor de berekening van het aantal vakantiedagen, noch voor de berekening van het vakantiegeld).





**Vragen? Meer info en contact-
gegevens van onze lokale
dienstverlening kan je terug-
vinden op www.aclvb.be**