

Familiaal verlof om dwingende reden

De ziekte van een kind van een werknemer geeft geen recht op betaald klein verlof. Wel heeft de werknemer het recht om familiaal verlof om dwingende redenen op te nemen. Een dwingende reden is een niet te voorzien, los van het werk staande gebeurtenis die je dringende en noodzakelijke tussenkomst vereist.

Dit houdt ondermeer in:

- ziekte, ongeval of hospitalisatie van de partner of van een familielid van de werknemer wanneer deze onder hetzelfde dak woont,
- ziekte, ongeval of hospitalisatie van een (schoon)kind of (schoon)ouder van de werknemer, zelfs wanneer deze niet bij hem/haar inwoont,
- ernstige beschadiging van de bezittingen van de werknemer (bijvoorbeeld schade aan de woning door brand of natuurramp),
- de werknemer moet verschijnen in een rechtszitting en is partij in het geschil.

De werknemer dient dit te bewijzen met gepaste documenten. Hij/zij kan maximaal tien werkdagen per kalenderjaar thuisblijven wegens familiaal verlof. In je sector of onderneming kunnen nog andere situaties als dwingende reden aangeduid zijn.

Voor iemand die deeltijds werkt wordt dit maximum volgens de verhouding van het percentage van de deeltijdse arbeid herrekend. Als werkgever moet je voor deze dagen geen loon betalen, voor sociale zekerheid telt het wel als een gewerkte dag.

Op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid kan je CAO 45 raadplegen die handelt over verlof om dwingende redenen.

<http://meta.fgov.be/pdf/pk/nlk246-248.pdf>