

ADVIES Nr. 1.645

Zitting van woensdag 9 juli 2008

Artikel 30 quater van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten - Verlof  
wegens pleegzorg - Uitvoeringsmodaliteiten

x            x            x

2.302-1

## **A D V I E S Nr. 1.645**

---

Onderwerp: Artikel 30 quater van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten - Verlof wegens pleegzorg - Uitvoeringsmodaliteiten

---

De heer J. PIETTE, toenmalige minister van Werk, heeft bij brief van 12 februari 2008 het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over een ontwerp van koninklijk besluit betreffende de afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen.

Overeenkomstig artikel 30 quater van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt de Raad verzocht zich uit te spreken over de verhoging van het in het kader van het pleegverlof vastgestelde aantal dagen, het begrip "pleegouder" en de nadere regels voor de uitoefening van dat recht, met name de wijze en het tijdstip waarop de werkgever moet worden verwittigd.

Die adviesaanvraag werd bevestigd door de huidige minister van Werk, mevrouw J. MILQUET.

De bespreking van dat vraagstuk werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen.

Op grond van de werkzaamheden van die commissie heeft de Nationale Arbeidsraad op 9 juli 2008 het volgende eenparige advies uitgebracht.

## **ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD**

---

### **I. INLEIDING**

De heer J. PIETTE, toenmalige minister van Werk, heeft bij brief van 12 februari 2008 het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over een ontwerp van koninklijk besluit betreffende de modaliteiten voor de uitvoering van het recht van de werknemers om afwezig te zijn van het werk in het kader van een plaatsing in het gezin, zoals vastgesteld door de artikelen 57 tot 62 van de programmawet van 27 april 2007. Artikel 57 van die wet neemt in artikel 30 quater van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten een nieuwe grond voor de schorsing van de arbeidsovereenkomst op.

Hoewel dat artikel bepaalt dat een pleegverlof niet meer mag bedragen dan 5 dagen per jaar, met de mogelijkheid voor de Koning om, na advies van de Nationale Arbeidsraad, dat aantal dagen te verhogen tot maximum 10 per kalenderjaar en per gezin, moet een koninklijk besluit worden vastgesteld om dat verlof operationeel te maken.

Het ontwerp van koninklijk besluit waarover het advies van de Raad wordt ingewonnen, heeft tot doel het genoemde pleegverlof operationeel te maken, door uitvoeringsmodaliteiten vast te stellen; het wil ook het in artikel 30 quater van de voornoemde wet van 3 juli 1978 vastgestelde aantal dagen van afwezigheid verhogen van 5 tot 6 dagen.

De Raad wordt bovendien verzocht zich uit te spreken over de begrippen "pleegouder" en "pleeggezin" en over de nadere regels voor de uitoefening van dat recht, met name de wijze en het tijdstip waarop de werkgever moet worden verwittigd.

De toenmalige minister verzocht de Raad zo snel mogelijk een advies uit te brengen om het pleegverlof operationeel te maken, aangezien het van toepassing is sedert 8 mei 2007.

Die adviesaanvraag werd bovendien bevestigd door de huidige minister van Werk, mevrouw J. MILQUET.

De Raad wijst erop dat hij met het oog op het uitbrengen van een advies dat rekening houdt met de feitelijke situatie, heeft kunnen rekenen op de expertise en de waardevolle medewerking van de Federatie Pleegzorg en de *Fédération des services de placement familial*.

De Raad formuleert in dit advies een aantal algemene beschouwingen en een aantal technische opmerkingen over het ontwerp van koninklijk besluit.

## II. STANDPUNT VAN DE RAAD

### A. Algemene beschouwingen

De Raad heeft het voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit aandachtig onderzocht. Hij merkt in dat verband op dat het een tweeledig doel heeft.

Het ontwerp van koninklijk besluit heeft in eerste instantie tot doel de relaties van de pleegouders met de verschillende instanties die zich bezighouden met de pleegzorg alsook de relaties tussen de pleegouders en de RVA te verduidelijken en te vereenvoudigen.

Daarnaast heeft de instelling van een recht op pleegverlof in het kader van dit ontwerp van koninklijk besluit, en dus van de wettekst die het uitvoert, tot doel aan werknemers een recht op afwezigheid van het werk toe te kennen met het oog op het verstrekken van pleegzorg. Pleegouders worden immers geconfronteerd met punctuele noden, die ontstaan naar aanleiding van hun sociaal engagement als pleegouder, waarvoor de huidige reglementering geen specifiek verlof voorziet.

De Raad onderschrijft die doelstellingen, die ten grondslag liggen aan het ontwerp en die een leidraad hebben gevormd bij de bespreking ervan. Hij formuleert evenwel een aantal algemene opmerkingen over het voornoemde ontwerp van koninklijk besluit.

Hij herinnert er bovendien aan dat artikel 30 quater van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten voorziet in een pleegverlof van 5 dagen; de Koning heeft evenwel de mogelijkheid om, na advies van de Nationale Arbeidsraad, dat aantal te verhogen tot maximum 10 dagen per kalenderjaar en per gezin. Om dat verlof operationeel te maken, moet evenwel een koninklijk besluit worden vastgesteld.

Het ontwerp van koninklijk besluit waarover het advies van de Raad wordt ingewonnen, heeft niet alleen tot doel dat pleegverlof operationeel te maken, maar maakt ook gebruik van de mogelijkheid waarin de wet voorziet om het aantal dagen afwezigheid van het werk, waarop de pleegouder aanspraak kan maken, te verhogen van 5 tot 6 dagen per kalenderjaar.

Hij wijst er evenwel op dat verschillende problemen rijzen met betrekking tot de situaties die recht geven op het pleegverlof, de toekenning van die verlofdagen in bepaalde situaties alsook de procedure die moet worden gevolgd om die pleegverloven te genieten.

#### 1. Gebeurtenissen die recht kunnen geven op een pleegverlof

De Raad constateert dat artikel 4 van het voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit voorziet in een niet-limitatieve lijst van gebeurtenissen die verband houden met de pleegzorgsituatie en waarvoor, onder bepaalde voorwaarden, de pleegouder het recht heeft om van het werk afwezig te zijn. Daarenboven kan een recht op pleegverlof enkel uitgeoefend worden voor zover de tussenkomst van de werknemer in het kader van de pleegzorg de uitvoering van de arbeidsovereenkomst onmogelijk maakt. Tot deze gebeurtenissen behoren onder meer:

- a) de verschijning in persoon in een rechtszitting die betrekking heeft op de geplaatste persoon;
- b) het onderhoud met de pleegzorginstelling of met de familie van de geplaatste persoon;

- c) de ziekte of het ongeval overkomen aan de geplaatste persoon.

Hij heeft dienaangaande verschillende opmerkingen.

De Raad is van mening dat een aantal in die lijst opgenomen situaties niet overeenstemmen met gebeurtenissen die specifiek verband houden met pleegzorgsituaties. Dat is met name het geval voor de situaties van ziekte, ongeval of ziekenhuisopname, die worden gedekt door het stelsel van het verlot om dwingende redenen, zoals het is geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45; bovendien zou het behoud ervan als situaties die recht geven op een specifiek verlot voor de pleegouder, kunnen leiden tot discriminatie van de ouders die alleen voor hun eigen kinderen moeten zorgen.

Verder laat het open karakter van de in het koninklijk besluit vastgestelde lijst een beoordelingsmarge bestaan voor de personen aan wie de aanvragen zullen worden voorgelegd - of het nu de werkgever of de RVA is -, wat kan leiden tot verschillen in de interpretatie van soortgelijke gebeurtenissen die recht kunnen geven op pleegverlot.

Om die bezorgdheid te ondervangen en zowel voor de werknemer als zijn werkgever enige rechtszekerheid te waarborgen, pleit de Raad voor de invoering van een systeem dat enerzijds duidelijk, eenvoudig en objectief is en dat anderzijds rekening houdt met de concrete situaties die verband houden met een plaatsing in het gezin. Hij pleit er dan ook voor dat de lijst in artikel 4, tweede alinea van het ontwerp van koninklijk besluit wordt vervangen door twee verschillende lijsten.

Een eerste lijst met situaties die op voorhand kunnen worden vastgesteld en met alle rechtsmiddelen kunnen worden bewezen, bijvoorbeeld door middel van een oproeping voor de rechtbank, zal automatisch recht geven op pleegverlot.

Die lijst zal limitatief zijn en de volgende situaties bevatten:

- alle soorten van zittingen bij de gerechtelijke en administratieve autoriteiten die bevoegd zijn voor het pleeggezin;
- contacten van het pleeggezin met de ouders of voor het pleegkind en de pleeggast belangrijke derden;

- contacten met de dienst voor pleegzorg.

Met betrekking tot de situaties die niet worden gedekt door de voornoemde limitatieve lijst, zullen de plaatsingsdiensten, naargelang de specifieke omstandigheden die verband houden met de pleegzorgsituatie en op verzoek van de pleegouder, een attest afgeven om het recht op pleegverlof te openen.

Zo kan een attest worden afgegeven voor de situaties die hierboven niet zijn vermeld, waarbij de dienst voor pleegzorg verduidelijkt waarom het pleegverlof noodzakelijk is.

De Raad benadrukt ten slotte dat de situaties waarvoor een dergelijk attest kan worden afgegeven, niet mogen leiden tot discriminatie van de situaties die verband houden met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45 noch van alle situaties die doorgaans betrekking hebben op de opvoeding van een kind.

Dat attest zal dienen als bewijs voor de werkgever, indien deze erom verzoekt, en voor het werkloosheidsbureau van de RVA.

## 2. Procedure in het kader van de toekenning van de dagen pleegverlof

Artikel 1 van het voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit bepaalt dat de werknemer die is aangesteld als pleegouder recht heeft op 6 dagen pleegverlof per jaar. De Raad wijst er echter op dat niet wordt voorzien in regels voor de toekenning van dat pleegverlof wanneer het pleeggezin bestaat uit twee werknemers die allebei formeel als pleegouder zijn aangesteld, wat een grote rechtsonzekerheid tot gevolg heeft.

De Raad vestigt dan ook de aandacht van de bevoegde minister op het feit dat een oplossing moet worden gevonden. Volgens de Raad zijn er in verband met de verdeling van het verlof door de pleegouders zelf twee oplossingen mogelijk: enerzijds aan de hand van een verklaring op erewoord die zal worden bezorgd aan de werkgever van de betrokken werknemer, en anderzijds de invoering van een bepaling in het onderhavige koninklijk besluit, die de verdeling regelt.

De Raad constateert bovendien dat de mogelijkheid om het pleegverlof per halve dag te nemen evenmin geregeld is in het koninklijk besluit en dat de bevoegde minister dat vraagstuk dus ook moet oplossen.

Wat de nadere regels voor de toekenning van het pleegverlof betreft, met name de twee hierboven vermelde punten die niet in het koninklijk besluit geregeld zijn, merkt de Raad ten slotte op dat de problematiek van de toekenning van een uitkering wegens pleegzorg onder de bevoegdheid van het beheerscomité van de RVA valt.

3. Procedure voor de toekenning van uitkeringen wegens pleegzorg

De Raad wijst erop dat artikel 7 van het voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit voorziet in een procedure voor de toekenning van een uitkering aan de werknemer die gebruikmaakt van het recht om van het werk afwezig te zijn met het oog op het verstrekken van pleegzorg.

Wat het geheel van de in dat artikel vastgestelde procedure betreft, vindt de Raad over het algemeen dat die procedure rekening houdt met de wetgeving inzake het handvest van de sociaal verzekerde.

De Raad is wel verbaasd over het feit dat in § 1 van artikel 7 wordt verwezen naar de uitkering voor adoptieverlof, die wordt betaald door de ziekenfondsen, terwijl in § 2 van artikel 7 wordt bepaald dat de uitkering zal worden betaald door het werkloosheidsbureau van de RVA.

Ter wille van de samenhang dringt de Raad erop aan dat het ontwerp van koninklijk besluit verwijst naar een adequaat rechtsbegrip voor de vergoeding.

De Raad constateert bovendien dat de procedure die recht geeft op uitkeringen wegens pleegzorg, zoals vastgesteld in artikel 7 van het ontwerp van koninklijk besluit, met name in § 2, zeer zwaar en formeel is, meer bepaald omdat de werknemer die een uitkering wil genieten, zijn aanvraag bij een ter post aangetekende brief dient te verzenden.

Om de in het koninklijk besluit vastgestelde procedure te vereenvoudigen, pleit hij ervoor dat de werknemer die een uitkering wegens pleegzorg wil genieten, zijn aanvraag kan indienen via elk middel dat volgens hem gepast is, zoals een gewone verzending over de post.

B. Specifieke opmerkingen

De Raad wenst nog twee specifieke opmerkingen te formuleren over het voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit.

Wat de tweede alinea van artikel 2 van het ontwerp van koninklijk besluit betreft, constateert de Raad dat er in de Franse tekst een vergissing is geslopen in die zin dat de woorden "au sens du précédent article" moeten worden vervangen door de woorden "au sens du précédent alinéa".

Met betrekking tot artikel 7, § 1, derde alinea van het ontwerp van koninklijk besluit stelt de Raad voor dat de verwijzing naar het begrip "per gezin" wordt geschrapt en vervangen door de bepaling "zoals bepaald in artikel 30 quater, § 1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten".

-----