

Wet 3.7.78, art 30 - KB 28.8.1963 en CAO 16

Bij afwezigheid omwille van klein verlet heeft de werknemer het recht om, met behoud van loon, van het werk afwezig te zijn ter gelegenheid van familiegebeurtenissen, voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten en in geval van verschijning voor het gerecht.

Reden en duur van de afwezigheid bij KB (dus verplicht) vastgesteld:

<u>GEBEURTENIS</u>	<u>DUUR</u>	<u>TIJDSTIP</u>
1) huwelijk van de werknemer	2 dagen	te kiezen tijdens - de week van de gebeurtenis - de daaropvolgende week
2) huwelijk van - een kind van de werknemer of van zijn echtgenoot - een (schoon)broer of -zuster, (schoon)vader, (schoon)moeder, stiefvader of -moeder - een kleinkind van de werknemer	1 dag	de huwelijksdag (keuze tussen burgerlijk of kerkelijk)
3) priesterwijding of kloosterintrede van - een kind van de werknemer of van zijn echtgenoot - een (schoon)broer of -zuster	1 dag	de dag van de plechtigheid
4) de geboorte van een kind van de werknemer (zo de afstamming van dit kind langs vaderszijde vaststaat) of van de meeouder	15 dagen (20 dagen)	te kiezen binnen 4 maanden na bevalling, niet verplicht aaneensluitend op te nemen* (voor geboortes vanaf 01.01.2023)
5) overlijden - van de echtgeno(o)t(e) of wettelijk/feitelijk samenwonende partner, een kind van de werknemer of van zijn echtgenoot of samenwonende partner, een pleegkind i.k.v. langdurige pleegzorg - van de (schoon)vader, de (schoon)moeder, stiefvader of -moeder, pleegvader of pleegmoeder i.k.v. langdurige pleegzorg van de werknemer	10 dagen waarvan: 3 dagen 7 dagen 3 dagen	te kiezen tussen overlijden en begrafenissen binnen het jaar na het overlijden te kiezen tussen overlijden en begrafenissen

expertise binnen handbereik

<p>- van een (schoon)broer of (schoon)zuster, de (over)grootvader of -moeder, een (achter)kleinkind, een schoonzoon of -dochter</p> <p>->die bij de werknemer inwoont</p> <p>->die niet bij de WN inwoont</p> <p>- van een pleegkind i.k.v. kortdurende pleegzorg</p>	<p>2 dagen</p> <p>1 dag</p> <p>1 dag</p>	<p>te kiezen tussen overlijden en begrafenis</p> <p>dag van de begrafenis</p> <p>dag van de begrafenis</p>
<p>6) plechtige communie of deelname aan het feest van de vrijzinnige jeugd van een kind van de werknemer of van zijn echtgenoot</p>	<p>1 dag</p>	<p>- die van de plechtigheid</p> <p>- of de daaraan voorafgaande of daarop volgende activiteitsdag als de plechtigheid op een zondag, feestdag of gewone inactiviteitsdag valt</p>
<p>7) verblijf van de werknemer</p> <p>- als dienstplichtige in een rekrutering of selectiecentrum of in een militair hospitaal</p> <p>- als gewetensbezwaarde op de Administratieve Gezondheidsdienst of in een aangewezen verpleeginrichting</p>		<p>de nodige tijd doch maximum 3 dagen</p>
<p>8) deelname aan een jury</p> <p>oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanvraag van de arbeidsrechtbank</p>		<p>de nodige tijd doch maximum 5 dagen</p>
<p>9) de uitoefening van het ambt van bijzitter bij parlements-, provincieraads-, of gemeenteverkiezingen</p> <p>- in een stembureau</p> <p>- in een hoofdbureau voor stemopneming</p> <p>de uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau bij de Europese parlementsverkiezingen</p>		<p>de nodige tijd</p> <p>de nodige tijd doch maximum 5 dagen</p> <p>de nodige tijd doch maximum 5 dagen</p>
<p>10) onthaal van een kind in het gezin van de werknemer in het kader van een adoptie</p>	<p>3 dagen</p>	<p>naar keuze van de werknemer binnen de twee maanden volgend op de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister als deel uitmakend van het gezin</p> <p>Nadien: adoptieverlof ten laste van de mutualiteit</p>

* Strikt genomen behoort het geboorteverlof niet onder de regeling van klein verlet. We nemen het geboorteverlof toch op in deze lijst, aangezien de werknemer in dit geval, net als bij de andere gebeurtenissen die aanleiding geven tot klein verlet, recht heeft op behoud van loon ten laste van de werkgever gedurende de eerste drie dagen.

Voor de toepassing van de nrs. 2, 3, 5 en 6 wordt het aangenomen of natuurlijk erkend kind gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind.

Voor de toepassing van de nrs. 2, 3, 5 en 6 worden vanaf 25.05.2023 familiebanden met het pleegkind bij langdurige pleegzorg gelijkgesteld met de familiebanden met het kind. Langdurige pleegzorg is pleegzorg waarvan bij aanvang al duidelijk is dat het langer dan 6 maanden zal duren. Het recht op klein verlet geldt tijdens, maar ook na afloop van de plaatsing. Na afloop geldt als bijkomende voorwaarde dat het pleegkind gedurende een onafgebroken periode van 3 jaar op permanente en affectieve wijze deel uitmaakte van het pleeggezin.

Voor de toepassing van nr. 5 worden de schoonbroer, de schoonzus, de grootvader en de grootmoeder van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer gelijkgesteld met de schoonbroer, de schoonzus, de grootvader en de grootmoeder van de werknemer.

Deze regeling is de minimumregeling. Door individuele arbeidsovereenkomst of CAO kan men hiervan afwijken. Zo kan men voor de voorziene schorsingsgevallen meer dagen toekennen (3 dagen bij huwelijk van de werknemer) of bijkomende schorsingsmogelijkheden te voorzien (miskraam van de echtgenote) of nog meerdere personen opnemen waarvoor klein verlet kan worden aangevraagd (vb. overlijden van een halfzus).

Voorwaarden om recht te hebben op klein verlet:

1. de werkgever op voorhand verwittigen of wanneer dit onmogelijk is, zo vlug mogelijk;
2. de afwezigheidsdagen enkel gebruiken voor het doel waarvoor ze zijn toegestaan;
3. het moet gaan over een gebeurtenis die recht geeft op klein verlet;
4. de werknemer zou normaal gezien gewerkt hebben.

Bovenstaande regeling geldt ook voor werknemers die "wettelijk samenwonen" in de zin van de Wet van 23.11.98 tot invoering van de wettelijke samenwoning (= verklaring afleggen bij de burgerlijke stand van de woonplaats).

Met betrekking tot het klein verlet in geval van overlijden geldt een ruimere gelijkstelling: zowel de wettelijk samenwonende partner als de feitelijk samenwonende partner worden met de echtgenoot gelijkgesteld.

Deeltijdse werknemers hebben het recht om, met behoud van loon, afwezig te zijn zoals hierboven beschreven en voor periodes die samenvallen met de dagen waarop zij normaal zouden gewerkt hebben. Zij kunnen deze dagen kiezen met dezelfde beperkingen als een voltijds werknemer.