

VII. Pleegouderverlof met toepassing van artikel 30*sexies* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

De wet van 6 september 2018 tot wijziging van de regelgeving met het oog op de versterking van het adoptieverlof en tot invoering van het pleegouderverlof voorziet een eenmalig recht op pleegouderverlof voor de werknemer die naar aanleiding van een plaatsing in het kader van een langdurige pleegzorg een minderjarig kind in zijn gezin onthaalt met het oog op de zorg voor dit kind (gepubliceerd in het B.S. van 26.09.2018; *datum van inwerkingtreding: 01.01.2019*).

Deze wet van 6 september 2018 is, vóór haar inwerkingtreding, gewijzigd door de wet van 21 december 2018 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken (gepubliceerd in het B.S. van 17.01.2019; *datum van inwerkingtreding van deze wijzigingen: 31.12.2018*).

Het recht op pleegouderverlof wordt bepaald in artikel 30*sexies* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Verder is in het Belgisch Staatsblad van 4 april 2019 het koninklijk besluit van 23 maart 2019 tot wijziging, wat de versterking van het adoptieverlof en de invoering van het pleegouderverlof betreft, van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, gepubliceerd (*datum van inwerkingtreding: 01.01.2019*).

Deze omzendbrief omschrijft het pleegouderverlof en verduidelijkt de uitvoeringsmaatregelen in het kader van de sector van de uitkeringen voor de werknemers.

I. Pleegouderverlof – Algemeen

Elke werknemer die is aangesteld als pleegouder, heeft het recht om afwezig te zijn van het werk voor het onthaal van één of meerdere minderjarige kinderen in het gezin in het kader van een langdurige pleegzorg (cf. art. 30*sexies* van de wet van 03.07.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).

Langdurige pleegzorg is pleegzorg waarvan bij aanvang duidelijk is dat het kind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin bij dezelfde pleegouder of dezelfde pleegouders zal verblijven.

In de hypothese waarin het kind het gezin vóór het einde van het geplande pleegouderverlof verlaat (wegens bijvoorbeeld een beroep ingesteld door de ouders of een mislukking van de plaatsing in het gezin), zullen het recht op pleegouderverlof en de vergoeding ervan eindigen de dag volgend op de dag waarop het kind het pleeggezin heeft verlaten en dit ongeacht de plaatsing al dan niet de duur van zes maanden op het ogenblik van het vertrek van het kind heeft bereikt.

Het recht op pleegouderverlof opent zich *één keer* voor het onthaal van eenzelfde kind, zelfs als dit kind eventueel meerdere keren wordt geplaatst in hetzelfde gezin in het kader van verschillende langdurige plaatsingen.

I.1. Duur van de periode van pleegouderverlof

Ingevolge de voormelde wet van 6 september 2018, heeft de werknemer die is aangesteld als pleegouder en die naar aanleiding van een plaatsing in het kader van een langdurige pleegzorg een minderjarig kind in zijn gezin onthaalt, met het oog op de zorg voor dit kind, eenmalig recht op een pleegouderverlof van **(max.) zes weken, onafhankelijk van de leeftijd van het kind**.

Bovendien **wordt dit pleegouderverlof van (max.) zes weken per pleegouder op de volgende wijze verlengd** (voor de enige pleegouder of één van de twee pleegouders in 2019 en 2020 en voor de enige pleegouder of voor de twee pleegouders samen, rekening houdend met de eventuele verdeling van deze bijkomende weken tussen hen beiden vanaf 2021)*:

- 1) met één week vanaf 1 januari 2019;
- 2) met twee weken vanaf 1 januari 2021;
- 3) met drie weken vanaf 1 januari 2023;
- 4) met vier weken vanaf 1 januari 2025;
- 5) met vijf weken vanaf 1 januari 2027.


Het recht op deze bijkomende week of weken gaat telkens in wanneer er cumulatief is voldaan aan twee voorwaarden:

- 1) de werknemer dient zijn aanvraag bij de werkgever in ten vroegste vanaf de datum van inwerkingtreding van de betrokken verlenging (nl. 01.01.2019, 01.01.2021, 01.01.2023, 01.01.2025 en 01.01.2027).

In dit kader dient er te worden opgemerkt dat de werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op pleegouderverlof, zijn werkgever in principe *ten minste één maand vóór de opname van het verlof* hiervan schriftelijk op de hoogte dient te brengen. Deze termijn kan echter in overeenstemming tussen de werkgever en de werknemer worden ingekort. De kennisgeving gebeurt

- door middel van een aangetekend schrijven
- of
- door overhandiging van een geschrift, waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever.

- 2) het aangevraagde pleegouderverlof kan ten vroegste een aanvang nemen vanaf diezelfde datum.

 * Als er twee pleegouders zijn, wordt deze bijkomende week of worden deze bijkomende weken onderling tussen hen verdeeld, waarbij er, in voorkomend geval, rekening wordt gehouden met het recht op pleegouderverlof van de andere pleegouder bedoeld in artikel 18bis, §4, van het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen (in dit laatste bijzondere geval gaat het om de situatie waarin één van de pleegouders een werknemer is en de andere pleegouder een zelfstandige is).

Samengevat:

Bijkomende weken te verdelen tussen de pleegouders	Maximum indien één pleegouder	Maximum (per gezin) indien twee pleegouders
Vanaf 1 januari 2019 (1 week)	$6 + 1 = 7$ weken	$6 + 6 + 1 = 13$ weken
Vanaf 1 januari 2021 (2 weken)	$6 + 2 = 8$ weken	$6 + 6 + 2 = 14$ weken
Vanaf 1 januari 2023 (3 weken)	$6 + 3 = 9$ weken	$6 + 6 + 3 = 15$ weken
Vanaf 1 januari 2025 (4 weken)	$6 + 4 = 10$ weken	$6 + 6 + 4 = 16$ weken
Vanaf 1 januari 2027 (5 weken)	$6 + 5 = 11$ weken	$6 + 6 + 5 = 17$ weken

De maximale duur van het pleegouderverlof wordt verdubbeld wanneer het minderjarige kind

- getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 %
of
- een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de vaststelling van de aandoeningen die gevolgen hebben voor het kind, op het vlak van de lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of op het vlak van de activiteit en de participatie, of voor zijn familiale omgeving
of
- een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 9 punten toegekend worden in de drie pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de vaststelling van de aandoeningen die gevolgen hebben voor het kind, op het vlak van de lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of op het vlak van de activiteit en de participatie, of voor zijn familiale omgeving.

De maximumduur van het pleegouderverlof wordt met twee weken per pleegouder verlengd bij een gelijktijdig onthaal van meerdere minderjarige kinderen.

! **Opmerking:** als de werknemer ervoor opteert om niet het maximale aantal weken op te nemen die in het kader van het pleegouderverlof zijn voorzien, *moet dit minstens 1 week of een veelvoud van weken bedragen.*

> **Voorbeelden:**

1) In 2019 onthalen twee pleegouders (A en B) een minderjarig kind met een handicap in het kader van een langdurige pleegzorg. Hun pleegouderverlof vat aan op 15 april 2019.

=> Zij hebben elk in principe recht op (max.) zes basisweken en bovendien kan één van de twee pleegouders de bijkomende week opnemen. De twee pleegouders beslissen dat de pleegouder A deze bijkomende week opneemt. Vermits het gaat om het onthaal van een kind met een handicap, kan de (maximale) duur van het pleegouderverlof waarop elke pleegouder recht heeft, worden verdubbeld.

De maximale duur van het pleegouderverlof is voor :

- de pleegouder A: 14 weken ($= (6 + 1) \times 2$)
- de pleegouder B: 12 weken ($= (6 \times 2)$).

2) In 2019 onthalen twee pleegouders (A en B) gelijktijdig twee minderjarige kinderen, waarvan één een handicap heeft, in het kader van een langdurige pleegzorg. Hun pleegouderverlof vat aan op 15 april 2019.

=> Zij hebben elk in principe recht op (maximum) zes basisweken en bovendien kan één van de twee pleegouders de bijkomende week opnemen. De twee pleegouders beslissen dat de pleegouder A deze bijkomende week opneemt. Vermits één van de twee kinderen een beperking heeft, kan de (maximale) duur van het pleegouderverlof waarop elke pleegouder recht heeft, worden verdubbeld. Ten slotte hebben zij elk ook nog recht op twee bijkomende weken omdat het een gelijktijdig onthaal van meerdere minderjarige kinderen betreft.

De maximale duur van het pleegouderverlof is voor:

- de pleegouder A: 16 weken (= ((6 + 1) x 2) + 2)
- de pleegouder B: 14 weken (= (6 x 2) + 2).

I.2. Aanvangstijdstip van de periode van pleegouderverlof

De periode van pleegouderverlof vangt aan op de dag die door de werknemer wordt gekozen, maar in elk geval binnen *twaalf* maanden volgend op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van de werknemer in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar hij zijn verblijfplaats heeft.

I.3. Bijzondere situatie – Overlijden van het pleegkind tijdens het pleegouderverlof

In geval van een overlijden van het pleegkind tijdens het pleegouderverlof eindigt het recht op pleegouderverlof en de vergoeding ervan daags na het overlijden van het kind.

II. Pleegouderverlof en sector van de uitkeringen


II.1. Voorwaarden betreffende de hoedanigheid van gerechtigde

II.1.1. BEGRIP WERKNEMER

a) De betrokkene kan enkel aanspraak maken op de uitkeringen voor pleegouderverlof op voorwaarde dat hij nog steeds verbonden is door een arbeidsovereenkomst. De werknemer die een vergoeding ontvangt wegens verbreking van de arbeidsovereenkomst, kan dus geen aanspraak maken op de uitkeringen.

Het moet bijgevolg gaan om een werknemer bedoeld in artikel 86, §1, 1^o, a), van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994, met uitzondering van de werknemer die een vergoeding geniet wegens verbreking van de arbeidsovereenkomst bedoeld in voormeld artikel.

Een gecontroleerd werkloze kan evenmin aanspraak maken op uitkeringen voor pleegouderverlof.


 **Uitzondering:** de vrijwillig deeltijds werknemer en de deeltijds werknemer met behoud van rechten zoals bedoeld in de werkloosheidsreglementering (het gaat ook om gecontroleerd werklozen) kunnen daarentegen pleegouderverlof opnemen aangezien zij door een arbeidsovereenkomst zijn verbonden (*cf. ook infra, II.3.2.2*).

- b) Ook een contractueel personeelslid in overheidsdienst kan aanspraak maken op het pleegouderverlof. Indien dit personeelslid, ingevolge de verlofregeling die op hem van toepassing is, recht heeft op het loon voor meer dan drie dagen, heeft hij enkel recht op de uitkeringen voor pleegouderverlof voor het saldo van het verlof (met toepassing van art. 103, § 1, 1^o van de gecoördineerde wet van 14.07.1994).

II.1.2. VERZEKERBAARHEIDSVORWAARDEN

Het is niet voldoende dat de sociaal verzekerde verbonden is door een arbeidsovereenkomst. De betrokkene moet tevens voldoen aan de verzekerbarevoorwaarden die gelden in het kader van de moederschapsverzekering.

Wat in het bijzonder de *wachttijd* betreft, dient hij dus een wachttijd van **zes** maanden te vervullen waarin hij 120 arbeidsdagen of gelijkgestelde dagen (voltijds werknemer) of 400 arbeidsuren of gelijkgestelde uren (deeltijds werknemer) moet bewijzen en er moet voldaan zijn aan de voorwaarden inzake het aan te tonen bedrag aan loon.


 **Opmerking:** de dagen gedekt door een uitkering toegekend tijdens het pleegouderverlof, worden gelijkgesteld met arbeidsdagen in het kader van het onderzoek van de verzekerbarevoorwaarden.

II.2. Procedure voor het bekomen van de uitkeringen voor pleegouderverlof (art. 10 en art. 52*sexies*, §3 van de verordening van 16.04.1997 tot uitvoering van art. 80, §1, 5^o van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14.07.1994)

De pleegouder moet een aanvraag indienen bij zijn ziekenfonds.
Een model van aanvraag is als bijlage bij deze omzendbrief gevoegd.

Het kind dat is geplaatst in het kader van de langdurige pleegzorg bedoeld in artikel 30*sexies*, §6, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, moet deel uitmaken van het gezin van de werknemer. Dit bewijs volgt uit het gegeven “hoofdverblijfplaats” van het Rijksregister (gegeven bedoeld in art. 3, 1^{ste} lid, 5^o van de wet van 08.08.1983 tot regeling van een Rijksregister van de natuurlijke personen). Indien dit gegeven nog niet beschikbaar is, moet de gerechtigde aan zijn ziekenfonds een document overhandigen waaruit de inschrijving blijkt van het kind in het bevolkings- of vreemdelingenregister van de gemeente waar hij zijn woonplaats heeft.

De werknemer vermeldt zijn identificatiegegevens en de identificatiegegevens van het pleegkind in de aanvraag (cf. *de rubrieken 1 en 2 van het model van aanvraag*).

 **Opmerking:** als hij meerdere kinderen gelijktijdig onthaalt, moet hij niet de rubriek 2 invullen, maar enkel de bijlage in geval van gelijktijdig onthaal die bij het model van aanvraag is gevoegd.

De aanvraag moet de periode van pleegouderverlof aangeven in aantal weken (cf. *de rubriek 3 van het model van aanvraag*).

De werknemer voegt aan zijn aanvraag de **volgende noodzakelijke documenten** toe (cf. *de rubriek 4 van het model van aanvraag*):

- een kopie van het document waaruit de plaatsing van het minderjarige kind bij hem overeenkomstig de toepasselijke regelgeving inzake jeugdbijstand en jeugdbescherming blijkt (cf. de drie *modelattesten* – Vlaamse Gemeenschap, Federatie Wallonië-Brussel en Duitstalige Gemeenschap – als bijlage bij deze omzendbrief gevoegd)

- als het gaat om een pleegkind met een beperking, een attest dat vermeldt dat het pleegkind een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 % heeft of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal (reglementering met betrekking tot de lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van het kind) of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 9 punten toegekend worden in de drie pijlers samen van de medisch-sociale schaal (reglementering met betrekking tot de lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van het kind).

Wanneer er twee pleegouders zijn, moet de aanvraag van de werknemer die gebruik maakt van het recht op de bijkomende we(e)k(en) (verlenging van het basistijdvak van zes weken) ook een **verklaring op eer bevatten** die, al naargelang het geval,

- de verdeling van deze weken tussen de twee pleegouders vastlegt (ten vroegste vanaf 01.01.2021 mogelijk!)
- of
- de toewijzing van deze week (vóór 01.01.2021) of weken (ten vroegste vanaf 01.01.2021) aan de enige pleegouder die van dit recht gebruik maakt.
(cf. de rubriek 5 van het model van aanvraag als bijlage bij deze omzendbrief gevoegd die van toepassing is op de aanvragen van pleegouderverlof die vóór 01.01.2021 bij de werkgever zijn ingediend en de pleegouderverloven die vóór 01.01.2021 zijn aangevat).

De werkgever van de werknemer deelt de datum mee waarop deze werknemer hem van de opname van het pleegouderverlof op de hoogte heeft gebracht (cf. de rubriek 6 van het model van aanvraag).

Na ontvangst van de aanvraag bezorgt het ziekenfonds de betrokkene het inlichtingenblad (*luik in te vullen door de gerechtigde* van de Bijlage III van de verordening op de uitkeringen van 16.04.1997). Hij dient dit in te vullen en ondertekend terug te sturen aan zijn ziekenfonds. Indien de werkgever niet geopteerd heeft voor een elektronische verzending van het inlichtingenblad (ZIMA 001), en de werkgever door het ziekenfonds niet geïdentificeerd kan worden, zal de verzekerde dit moeten laten invullen door de werkgever (*luik in te vullen door de werkgever* van de Bijlage III van de verordening op de uitkeringen van 16.04.1997) en terugsturen aan het ziekenfonds.

Tenzij de werkgever het bericht van werkhervatting via elektronische weg aan het ziekenfonds al heeft meegedeeld (ZIMA 006), dient de betrokkene het bericht van werkhervatting (cf. Bijlage VIII van de verordening op de uitkeringen van 16.04.1997) binnen acht dagen volgend op het einde van het pleegouderverlof terug te sturen aan het ziekenfonds (art. 18, 1^{ste} lid van de verordening op de uitkeringen van 16.04.1997).

II.3. Berekening van het bedrag van de uitkering voor pleegouderverlof (art. 223quinquies van het K.B. van 03.07.1996)

De uitkering voor pleegouderverlof bedraagt 82 % van het gemiddeld dagloon van de betrokkene. De maximumloongrens is van toepassing (art. 87, 1^{ste} lid van de gecoördineerde wet van 14.07.1994 en art. 212 van het K.B. van 03.07.1996).

Artikel 52quinquies, §3 van de verordening op de uitkeringen van 16 april 1997 bepaalt dat het gederfde loon vastgesteld wordt overeenkomstig de artikelen 23 tot 28 van de verordening.

Het loon wordt vastgesteld op dezelfde manier als bij een arbeidsongeschiktheid, dat wil zeggen rekening houdend met het aantal arbeidsdagen in een zesdagenweek.

Aangezien de loongrens van toepassing is, moet het bedrag van de uitkering in voorkomend geval beperkt worden tot het bedrag van de maximumuitkering.

Het bedrag van de maximumuitkering bedraagt in functie van een zesdagenweek bijgevolg 116,8729 EUR (= 82 % van 142,5279 EUR).

II.3.1. VOORBEELD: FORFAITAIR PER MAAND BETAALDE BEDIENDE

De betrokkene werkt **voltijds** (5 dagen per week) en verdient een forfaitair maandloon van 3.500 EUR.

Gemiddeld dagloon: $(3.500 \text{ EUR}/26) = 134,6154 \text{ EUR}$

Bedrag van de uitkering voor pleegouderverlof: $134,6154 \text{ EUR} \times 82 \% = 110,3846 \text{ EUR}$
(= 110,38 EUR)

=> Bedrag lager dan de maximumuitkering: 110,3846 EUR is lager dan 116,8729 EUR

II.3.2. BIJZONDERE SITUATIES

II.3.2.1. Werknemer die met de toestemming van de adviserend arts een activiteit als werknemer heeft hervat (art. 100, §2 van de gecoördineerde wet van 14.07.1994 en art. 230 van het K.B. van 03.07.1996)

De betrokkene is verbonden door een arbeidsovereenkomst die de voorwaarden en het volume van de activiteit bepaalt. In functie hiervan heeft de betrokkene recht op drie dagen pleegouderverlof, betaald door de werkgever, en de resterende periode van pleegouderverlof valt ten laste van het ziekenfonds.

De uitkeringen worden berekend op het loon uit de toegelaten activiteit. Het bedrag van de uitkeringen voor pleegouderverlof moet eveneens als een “beroepsinkomen” in aanmerking genomen worden voor de toepassing van artikel 230, §1, van het koninklijk besluit van 3 juli 1996. In dit kader dient er namelijk onder “beroepsinkomen” te worden verstaan, elk inkomen als bedoeld in artikel 17, §1, 5° of artikel 23, §1, 4°, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 dat een gerechtigde zich door een persoonlijke activiteit verschafft, *evenals elke uitkering, vergoeding of rente die hem wegens het derven van dat inkomen wordt verleend.*



Voorbeeld:

De betrokkene is arbeidsongeschikt erkend vanaf 1 oktober 2018 en kan aanspraak maken op een arbeidsongeschiktheidsuitkering die **78,46 EUR** bedraagt.

Cf. het bedrag van het forfaitaire maandloon voor een normale maand van voltijdse tewerkstelling (38 uur per week (factor S)): 3.400 EUR

Bedrag van de arbeidsongeschiktheidsuitkering: $(3.400 \text{ EUR}/26) = 130,7692 \text{ EUR} \times 60 \% = 78,4615 \text{ EUR}$.

Hij heeft een toegelaten activiteit hervat als halftijds bediende op 1 februari 2019 (19 uur per week (factor Q) – 5 halve dagen per week). Het forfaitair maandloon voor een normale maand van deeltijdse tewerkstelling bedraagt 1.700 EUR. De betrokkene is aangesteld als pleegouder en onthaalt in het kader van een langdurige pleegzorg een kind van 4 jaar in zijn gezin dat ingeschreven wordt in het bevolkingsregister op zijn adres op 15 maart 2019. De betrokkene neemt de 7 weken pleegouderverlof op vanaf 18 maart 2019 tot en met 5 mei 2019. De drie dagen van 18 maart 2019 tot en met 20 maart 2019 (van maandag tot woensdag) werden betaald door de werkgever. De resterende dagen van de maand maart 2019 worden betaald door het ziekenfonds.

Bedrag van de uitkering voor pleegouderverlof:

$(1.700 \text{ EUR}/26) = 65,3846 \text{ EUR} \times 82 \% = 53,6154 \text{ EUR} = \mathbf{53,62 \text{ EUR}}$.

Bedrag van de arbeidsongeschiktheidsuitkering tijdens het pleegouderverlof:

Alle in het kader van toegelaten activiteit opgenomen niet bezoldigde uren van pleegouderverlof (aangegeven onder de indicatieve prestatiecode "52") vormen gelijkgestelde uren voor de bepaling van de tewerkstellingsbreuk (toepassing van de cumulatierегeling bedoeld in art. 230, §1 van het K.B. van 03.07.1996). Zij moeten dus als in het kader van de toegelaten activiteit gepresteerde arbeidsuren in aanmerking worden genomen.

Vermits hij het werk halftijds (of 50 %) heeft hervat, worden zijn uitkeringen met 30 % verminderd (= het gedeelte van de tewerkstellingsbreuk dat 1/5^{de} of 20 % overschrijdt), 78,4615 EUR x 0,7 = 54,9231 EUR = **54,92 EUR**.

Voor de in het kader van de uitoefening van de toegelaten activiteit opgenomen dagen van pleegouderverlof kan hij de uitkeringen voor pleegouderverlof cumuleren met de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (bijvoorbeeld: voor donderdag 21.03.2019 ontvangt hij een arbeidsongeschiktheidsuitkering van 54,92 EUR **en** een uitkering voor pleegouderverlof van 53,62 EUR).

II.3.2.2. Vrijwillig deeltijds werknemer en deeltijds werknemer met behoud van rechten die aanspraak hebben op de inkomensgarantie-uitkering

Voor de dagen van pleegouderverlof, waarover de betrokkene het recht behoudt op de inkomensgarantie-uitkering, kan hij enkel aanspraak maken op de uitkering voor pleegouderverlof, berekend op het loon voortvloeiend uit zijn activiteit (art. 242, §2 van het K.B. van 03.07.1996).

II.4. Inlichtingenblad uitkeringen

Ingevolge artikel 2 van het koninklijk besluit van 1 maart 2019 tot uitvoering van sommige bepalingen van artikel 30^{sexies} van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten inzake het pleegouderverlof (gepubliceerd in het B.S. van 18.03.2019) heeft de werknemer tijdens de eerste drie dagen van het pleegouderverlof recht op het behoud van zijn normaal loon ten laste van de werkgever.

! **Opmerking:** vermits dit koninklijk besluit in werking is getreden op de dag van zijn publicatie in het Belgisch Staatsblad (nl. op 18.03.2019), vergoedt het ziekenfonds ook de eerste drie dagen van de periodes van pleegouderverlof die zich bevinden vóór 18 maart 2019.

> **Voorbeeld:** een werknemer (arbeidsregeling: zes dagen per week (maandag-zaterdag)) neemt zes weken pleegouderverlof vanaf 16 maart 2019 op. Gelet op de datum van inwerkingtreding van het voormelde koninklijk besluit van 1 maart 2019 zal het ziekenfonds zaterdag 16 maart 2019 en de werkgever enkel maandag 18 maart 2019 vergoeden.

In rubriek 16 van het inlichtingenblad moet de werkgever (of zijn mandataris) in het rooster de dagen pleegouderverlof vermelden. Eerst dienen de dagen te worden vermeld die door de werkgever worden betaald, aan te duiden met code aard van de dag "1", vervolgens dienen de andere dagen te worden opgegeven met code aard van de dag "6.11".

Indien de werkgever de bezoldiging voor een feestdag moet betalen die zich tijdens de periode van 14 kalenderdagen volgend op de aanvang van het pleegouderverlof bevindt, moet al naargelang het geval, de code aard van de dag "1" of de code aard van de dag "4" worden vermeld.

Rubriek 16 vermeldt de andere rubrieken (rubriek 7 tot 17) die nog door de werkgever (of zijn mandataris) dienen te worden ingevuld.


Op basis van de gegevens ingevuld onder rubriek 14 kan het bedrag aan gederfd loon worden bepaald dat aan de basis ligt voor de berekening van de uitkering voor pleegouderverlof.

II.5. Mutatie

In geval van mutatie betaalt elk ziekenfonds de uitkeringen voor het pleegouderverlof uit voor de dagen gelegen in de periode van aansluiting van het lid bij het betrokken ziekenfonds.

III. Inwerkingtreding

Deze omzendbrief heeft uitwerking met ingang van **1 januari 2019** en is enkel van toepassing op de aanvragen van pleegouderverlof die bij de werkgever vanaf 1 januari 2019 worden ingediend en voor zover het betrokken pleegouderverlof ten vroegste vanaf 1 januari 2019 aanvat.

 **Opmerking:** rekening houdend met het voormelde criterium over de aanvraag van pleegouderverlof die bij de werkgever wordt ingediend, bevat het model van aanvraagformulier (*cf. supra, II.2*) ook een luik dat door de werkgever moet worden ingevuld en waarin hij de datum van de aanvraag van het pleegouderverlof zal moeten vermelden.

 Omzendbrief V.I. nr. 2019/126 – 47bis/12 van 5 april 2019.