



De regels rondom zorgverlof

De Wet arbeid en zorg uiteengezet

Inhoud

- Inleiding

1. Regels voor kortdurend zorgverlof

- Verplichtingen

- Minimaal wettelijk loon

- Voor wie is zorgverlof bedoeld?

2. Regels voor langdurig zorgverlof

- Lengte van het verlof

- Invulling eigen keuze

- Werk combineren met mantelzorg

3. Zorgverlof weigeren

- Dan maar ziek melden

- Financiële consequenties

- Conclusie



Het kabinet heeft aangegeven om de mogelijkheden voor verlof van werknemers uit te breiden. Denk bijvoorbeeld aan het kraamverlof, geboorteverlof, adoptieverlof, zorgverlof en het ouderschapsverlof. Voor al deze verlofvormen gelden aparte regels en voorwaarden.

In een drietal whitepapers lichten wij een aantal vormen nader toe.

In deze whitepaper staat de De Wet arbeid en zorg (WAZO) centraal. De eerste whitepaper zoomt in op het ouderschapsverlof. De tweede whitepaper gaat dieper in op de Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG).

Inleiding

Als een naaste ernstig ziek is en veel verzorging nodig heeft, is het fijn voor een werknemer als hij afstand kan nemen van zijn werk. De Wet arbeid en zorg (WAZO) biedt hier een mogelijkheid voor in de vorm van zorgverlof. Welke verschillende vormen kent dit type verlof?

Van zorgverlof is niet meteen sprake. Op de eerste ziektedag van een naaste kan een werknemer calamiteiten- en kort verzuimverlof opnemen als het een noodsituatie betreft. Als de naaste zo ziek is dat er langer zorg nodig is, komt zorgverlof om de hoek kijken. Een werknemer kan dan kortdurend of langdurend zorgverlof opnemen. Zoals de naam al zegt, is kortdurend zorgverlof er om een paar dagen te zorgen. Het langdurend zorgverlof is er als de zorg een langere tijd in beslag gaat nemen.

Attentie! Zorgverlof is niet beperkt tot zorg voor gezinsleden, maar geldt voor meerdere relaties.

1. Regels voor kortdurend zorgverlof

Een werknemer mag kortdurend zorgverlof opnemen. Daarvoor gelden een aantal regels. Zo is het maximale kortdurend zorgverlof in een periode van twaalf maanden twee keer de wekelijkse arbeidsduur zoals die is afgesproken in de arbeidsovereenkomst. Werkt een werknemer 24 uur per week, dan mag hij in twaalf maanden maximaal 48 uur kortdurend zorgverlof opnemen. Hij hoeft het verlof niet in een keer op te nemen, maar mag ook meerdere keren aanspraak maken op deze verlofvorm.

Attentie! Als een werknemer in een periode van twaalf maanden meerdere keren kortdurend zorgverlof opneemt, is het daarbij belangrijk om in de gaten te houden dat hij het maximale aantal uren niet overschrijdt.

Verplichtingen

In principe is uw organisatie verplicht om, als de nood echt aan de man is, een medewerker dit verlof te laten opnemen. Het recht op kortdurend zorgverlof geldt alleen als de werknemer kan aantonen dat hij de enige is die op dat moment de zieke kan verzorgen. De werkgever mag echter bijvoorbeeld niet eisen dat zijn partner de zorg op zich neemt als die ook werkt. Kortdurend zorgverlof gaat daarnaast in op het moment dat de werknemer aan de werkgever meldt dat hij er gebruik van wil gaan maken. In de regel wordt vervolgens in gezamenlijk overleg beslist op welke manier het kortdurend zorgverlof wordt ingevuld. Je organisatie kan de werknemer op geen enkele manier verplichten om kortdurend zorgverlof voor een aaneengesloten periode op te nemen. In de praktijk gaat zorgverlof vaak om een dag of zelfs maar enkele uurtjes per keer.

Attentie! De werkgever mag de werknemer vragen om bewijs te leveren van de noodzaak van zijn kortdurend zorgverlof. Bijvoorbeeld een afspraakbevestiging van een arts.

Minimaal wettelijk loon

Medewerkers die gebruikmaken van kortdurend zorgverlof hebben tijdens deze periode recht op ten minste 70% van hun salaris, met 70% van het maximumdagloon als bovengrens en het wettelijk minimumloon als ondergrens. Onkostenvergoedingen vervallen voor deze dagen. Kortdurend zorgverlof kan voor een werknemer dus financieel een tegenvaller zijn. Als HR- of salarismedewerker kun je samen met de werknemer zoeken naar een manier om financiële tegenvallers zo veel mogelijk te beperken. Bijvoorbeeld door te kijken naar beperkt doorwerken, om op die manier zo min mogelijk verlofdagen op te nemen. Of misschien is het mogelijk om thuis te werken als de verzorging geen dagtaak is.

Attentie! Tijdens het kortdurend zorgverlof loopt de opbouw van wettelijke vakantiedagen wel gewoon door.

Voor wie is zorgverlof bedoeld?

Elke werknemer mag kortdurend zorgverlof opnemen als hij de enige is die noodzakelijke zorg kan geven aan:

- de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- een kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
- een kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- een pleegkind dat op hetzelfde adres woont als de werknemer en dat hij als pleegouder verzorgt;
- een bloedverwant in de eerste of tweede graad;
- degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer;
- degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging uit die relatie voortvloeit en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.

2. Regels voor langdurig zorgverlof

Kortdurend zorgverlof is voor een werknemer ontoereikend als een naaste langdurig ziek is. In zo'n geval kunnen werknemers aanspraak maken op langdurend zorgverlof. Deze verlofvorm geeft werknemers de mogelijkheid om onbetaald verlof op te nemen voor het verzorgen van een (ernstig) zieke naaste die in het kader 'Voor wie is zorgverlof bedoeld?' genoemd wordt. Bij langdurend zorgverlof is er geen behoud van loon.

Lengte van het verlof

Elk kalenderjaar hebben werknemers recht op onbetaald langdurend zorgverlof voor zesmaal de wekelijkse arbeidsduur. Zo maakt de WAZO het voor elke werknemer mogelijk om zes volle weken zorg te verlenen, of een werknemer nu twee, drie of vijf dagen per week werkt. Verlof eindigt in principe als de verlofperiode voorbij is. Als het verlof al eerder niet meer nodig is – vanwege genezing of overlijden van de naaste – kunnen werkgever en werknemer afspreken hoe ze hun afspraak aanpassen en hoe de werknemer weer terugkeert naar zijn reguliere werkritme.

Invulling eigen keuze

Hoe de werknemer het langdurend zorgverlof invult, is zijn keuze. De ene werknemer kan er de voorkeur aan geven om zich zes weken achter elkaar volledig aan de verzorging te wijden. Een ander kiest er misschien eerder voor om 24 weken lang minder uren te werken. Uiteraard maken beide werknemers deze afspraak in overleg met de werkgever.

Attentie! Daarbij moeten ze de eventuele afwijkende afspraken uit de cao in het achterhoofd houden, want zij moeten zich aan deze cao-afspraken houden.

Het is niet gezegd dat langdurend zorgverlof altijd voldoende is. Soms duurt het verzorgen van een zieke naaste langer dan voorzien. Of treden er na verloop van tijd complicaties op waardoor opnieuw zorg nodig is. Heeft een naaste opnieuw zorg nodig, dan kunnen werkgevers best bereid zijn om de werknemer langer verlof te geven.

Werk combineren met mantelzorg

Mantelzorg is onbetaalde en vaak langdurige zorg voor zieke familieleden of vrienden. Het kan gaan om verzorging, maar ook om het doen van de wekelijkse boodschappen. Een op de vier werknemers is mantelzorger. De overheid wil mantelzorg stimuleren en ziet graag dat mensen die zorg nodig hebben dat in hun eigen netwerk zoeken. Meer informatie over het worden van een mantelzorgvriendelijke organisatie vind je op werkenmantelzorg.nl.

3. Zorgverlof weigeren

Omdat zorgverlof een geclausuleerd recht is, mag je organisatie deze vorm van verlof volgens de wet alleen weigeren als er sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Dat is het geval als de schade voor de organisatie enorm zou zijn. Het organisatiebelang moet het belang van de werknemer overstijgen.

Attentie! In de praktijk komt dit bij kortdurend zorgverlof weinig voor. Werknemers nemen kortdurend zorgverlof meestal versnipperd over het jaar op en dat trekt zelden een zware wissel op de organisatie.

Dan maar ziek melden

Het is daarnaast goed mogelijk dat een werkgever zich door het weigeren van kortdurend zorgverlof van een medewerker in zijn eigen voet schiet. Het kan namelijk gebeuren dat een medewerker zich genoodzaakt voelt om zich dan maar ziek te melden. Hij heeft tenslotte een zieke naaste die echt verzorging nodig heeft. Daarnaast is ook niet gezegd dat de werknemer zich, zoals hij wel doet bij kortdurend verlof, na een maximum van tien vrije dagen weer bij zijn werk meldt.

Onwaarschijnlijk – maar niet onmogelijk – is dat een medewerker naar de kantonrechter stapt om zijn verlof op te eisen. Elke rechter neemt een ernstige situatie in de privésfeer van een werknemer zeer serieus en zal kritisch zijn op de argumenten van de werkgever.

Financiële consequenties

Voor een werkgever kan een verschil van mening over kortdurend zorgverlof ook vervelende financiële consequenties hebben, nog los van de goodwill die hij mogelijk verspeelt. Zo is de werkgever mogelijk verplicht – op het moment dat hij niet kan bewijzen dat de werknemer fraudeert – om niet 70% (bij kortdurend zorgverlof), maar 100% (vanwege de eventuele ziekmelding van de werknemer) van het loon uit te betalen. Uiteraard hangt dit ook af van de geldende afspraken over de hoogte van het loon bij ziekte.

Attentie! Heeft de werkgever eenmaal zorgverlof toegezegd, dan is deze toezegging bindend. Een werkgever kan daar niet meer onderuit.

Conclusie

Als een werknemer een naaste moet verzorgen, komt het zorgverlof om de hoek kijken. Een werknemer kan in dat geval kortdurend of langdurend zorgverlof opnemen. Het is zaak dat je de regels voor zorgverlof goed kent. Een werknemer die zorgverlof kan opnemen, meldt zich namelijk minder snel ziek en blijft productief. Dat draagt ook weer bij aan een gezonde werkomgeving.

Over Visma|Raet

Visma | Raet publiceert regelmatig informatie over het vakgebied Human Resource Management en salarisverwerking. Met als doel u te informeren over de ontwikkelingen die er binnen deze vakgebieden plaatsvinden en u te helpen uw doelstellingen mede te realiseren.

Visma | Raet is marktleider in cloudoplossingen en daaraan gerelateerde services, met name op het gebied van HR-processen en salarisverwerking. Met haar software en services helpt Visma | Raet klanten om de juiste persoon op het juiste moment op de juiste plek te hebben. Visma | Raet en haar strategische partners bieden een geïntegreerd platform dat de waardeketen van haar klanten ondersteunt met relevante analytics en gebruikersbeheer. Gebruikers kunnen vanuit het Visma | Raet-platform op elk moment toegang krijgen tot de gewenste applicaties.

Visma | Raet is onderdeel van het Noorse Visma AS, marktleider in Scandinavië en behorend tot de top 10 van Europese business softwarehuizen. Visma AS heeft in totaal 800.000 klanten en 8.500 medewerkers.



Kijk voor meer informatie op: vismaraet.nl of bel 088 – 23 02 300.

[Vraag hier meer informatie aan.](#)

[Of stuur een e-mail naar info-amersfoort@visma.com](mailto:info-amersfoort@visma.com)