

Wet- en regelgeving

Als werkende mantelzorger kan je gebruikmaken van verschillende wettelijke verlofregelingen. Mocht het zo zijn dat je onder een cao valt, dan kunnen er in jouw cao afwijkende afspraken of voorwaarden staan. In dat geval gaat de cao boven de wettelijke regeling, ook als de cao nadeliger is. Vraag dit na bij jouw leidinggevende of HR.

De cao- afspraak:

Steeds meer mensen worden mantelzorger. De combinatie van werk en mantelzorg is intensief. Om aandacht te vragen voor deze maatschappelijke ontwikkelingen willen cao-partijen de mogelijkheden die medewerkers en werkgevers hebben om werk en mantelzorg te combineren beter zichtbaar maken. Daarvoor zal gedurende de looptijd van de cao een werkgroep Mantelzorg voorlichtingsmateriaal verzamelen en ontwikkelen voor werkgevers en medewerkers voor een mantelzorgvriendelijke sector.

Vanuit de Arbowet en het Burgerlijk Wetboek heeft de werkgever een zorgplicht voor het organiseren en handhaven van een goede werkomgeving. Dit vraagt een proactieve houding van de werkgever.

Naast deze algemene regels gelden er binnen de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) specifieke verlofregelingen voor als je voor iemand zorgt.

Calamiteitenverlof

Dit verlof kun je opnemen als je onverwacht direct vrij moet zijn. Bijvoorbeeld:

- als je kind plotseling ziek wordt,
- als een familielid (1^e of 2^e graad) overlijdt,
- als de waterleiding gesprongen is,
- vanwege het uitoefenen van actief kiesrecht.
- spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijze niet buiten werktijd om te plannen arts- of ziekenhuisbezoek door de werknemer of de noodzakelijke begeleiding daarbij.

Het verlof duurt zo lang als nodig is om de eerste zaken te regelen. Soms is dat een paar uur, soms enkele dagen. Je kunt het verlof opnemen na overleg met je werkgever. Jouw werkgever kan een redelijk verzoek voor calamiteitenverlof niet weigeren. Het salaris wordt tijdens het verlof doorbetaald, tenzij dit in je cao anders is bepaald.

Dagen of gedeelten van dagen waarop je de arbeid niet verricht wegens calamiteitenverlof, kunnen niet aangemerkt worden als vakantie. Dit kan alleen als je hier uitdrukkelijk mee instemt. Je houdt altijd ten minste recht houdt op het wettelijk minimum aan vakantie-aanspraken (4x de overeengekomen arbeidsduur per week. Dus werk je 40 uur, dan heb je minimaal $4 \times 40 = 160$ vakantieuren).

N.B. cao: Dit calamiteitenverlof is betaald. En alleen bedoeld voor echt onverwachte gebeurtenissen.

Kortdurend zorgverlof

Kortdurend zorgverlof kun je opnemen voor de zorg voor:

- de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie je ongehuwd samenwoont;
- een kind tot wie de je als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;

- een kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie je ongehuwd samenwoont;
- een pleegkind dat blijkt de basisregistratie personen op hetzelfde adres woont als jij en dat je als pleegouder als bedoeld in artikel 1.1 van de Jeugdwet verzorgt;
- een bloedverwant in de eerste of tweede graad (ouders, kinderen, grootouders, kleinkinderen, broers en zussen);
- degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van jouw huishouding; of
- degene met wie je anderszins een sociale relatie hebt, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door jou moet worden verleend.

Dit verlof bedraagt in 12 achtereenvolgende maanden in totaal maximaal 2 keer het aantal uren duren dat je per week werkt. Als je 24 uur per week werkt, dan heb je recht op maximaal 48 uur verlof. De periode van 12 maanden gaat in op de 1e dag waarop het verlof wordt opgenomen.

Op het moment dat je kortdurend zorgverlof wilt opnemen, meldt je dit bij jouw werkgever onder opgave van de reden van het verlof. De werkgever kan het verlof alleen weigeren in geval van een zwaarwegend bedrijfsbelang. Het salaris wordt tijdens het verlof voor 70% doorbetaald. Zulks met een maximum van het maximum dagloon (per 1-1-2019 € 4.660,59 bruto per maand). Verdien je meer dan het maximum dagloon, krijg je toch maar 70% van het maximum dagloon betaald.

In het geval je eerst calamiteitenverlof hebt opgenomen en je ook aan de voorwaarden voor het kortdurend zorgverlof voldoet, eindigt het calamiteitenverlof na 1 dag en gaat het over in kortdurend zorgverlof.

N.B. cao: De werknemer mag jaarlijks 10 dagen vrij nemen voor de noodzakelijke verzorging van een ziek (pleeg)kind, zieke partner of (pleeg)ouder. Tijdens dit zorgverlof krijgt hij 70% van zijn salaris doorbetaald. Alle andere arbeidsvoorwaarden (zoals opbouw van vakantiedagen en pensioenopbouw) gaan in hun geheel door. De wettelijke regeling ten aanzien van zorgverlof is van toepassing.

Langdurend zorgverlof

Langdurend zorgverlof kan je opnemen als je voor langere tijd moet zorgen voor:

- de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie je ongehuwd samenwoont;
- een kind tot wie de je als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
- een kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie je ongehuwd samenwoont;
- een pleegkind dat blijkt de basisregistratie personen op hetzelfde adres woont als jij en dat je als pleegouder als bedoeld in artikel 1.1 van de Jeugdwet verzorgt;
- een bloedverwant in de eerste of tweede graad (ouders, kinderen, grootouders, kleinkinderen, broers en zussen);
- degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van jouw huishouding; of
- degene met wie je anderszins een sociale relatie hebt, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door jou moet worden verleend.

In het geval er sprake is van een levensbedreigende ziekte of als een van de genoemde personen noodzakelijke verzorging nodig heeft.

Per periode van 12 maanden heb je recht op maximaal 6 keer het aantal uren dat je per week werkt. Werk je 32 uur, dan heb je recht op 192 uur verlof. In overleg met je werkgever kun je de verlofuren spreiden over de werkweek.

Langdurend zorgverlof vraag je minstens 2 weken, voordat je het verlof wilt opnemen, schriftelijk aan bij je werkgever. Daarbij geef je ook:

- aan wie verzorging nodig heeft,
- Wanneer het verlof ingaat,
- de omvang van het verlof,
- de voorgenomen duur van het verlof en
- de spreiding van de uren over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak.

Jouw werkgever mag om informatie vragen om te beoordelen of je recht hebt op verlof (bijvoorbeeld een doktersverklaring). De werkgever hoeft geen salaris door te betalen over de uren dat het langdurig verlof geldt. In de cao kunnen hierover andere afspraken worden gemaakt.

Het verlof kan alleen in geval van een zwaarwegend bedrijfsbelang geweigerd worden. Indien de werkgever niet een week voor het beoogde tijdstip van ingang van het verlof de beslissing op het verzoek schriftelijk heeft medegedeeld aan de werknemer, gaat het verlof in overeenkomstig het verzoek van de werknemer.

N.B. cao: geen aanvullende regeling

Flexibel werken

De Wet Flexibel Werken regelt de mogelijkheid voor werknemers om de arbeidsduur, de arbeidsplaats of de werktijd aan te passen. Deze wet geldt sinds 1 januari 2016. De werkgever moet een dergelijk verzoek inwilligen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

Om zo'n verzoek te kunnen doen moet je minimaal 26 weken in dienst zijn bij jouw werkgever. Het verzoek doe je minimaal 2 maanden voor de beoogde ingangsdatum. In het verzoek zet je:

- het ingangstijdstip,
- de gewenste omvang van de aanpassing van de arbeidsduur per week, of, als de arbeidsduur over een ander tijdvak is overeengekomen, over dat tijdvak;
- de gewenste arbeidsplaats; of
- de gewenste spreiding van de werktijd van de uren over de week, of het anderszins overeengekomen tijdvak.

De werkgever moet schriftelijk op het verzoek reageren, uiterlijk 1 maand voor de gewenste ingangsdatum. Doet de werkgever dit niet, dan is het verzoek ingewilligd volgens de wensen van de werknemer.

Één jaar nadat je een dergelijk verzoek hebt gedaan, kan je opnieuw een verzoek tot aanpassing indienen.

De wet is niet van toepassing op bedrijven met minder dan tien werknemers. Deze bedrijven dienen zelf een regeling voor aanpassing van de arbeidsduur op te stellen.

De werkgever kan de arbeidsverhouding met de werknemer niet beëindigen vanwege het feit dat een werknemer een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur heeft gedaan.

Kijk ook even in de cao voor eventuele afwijkende voorwaarden/mogelijkheden.

Goed om te weten als je een beroep doet op een verlofregeling of op de wet flexibel werken:

- Door daling van jouw inkomen kom je mogelijk in aanmerking voor (hogere) inkomensafhankelijke bijdragen of toeslagen van de Belastingdienst, zoals zorgtoeslag, huurtoeslag of kindertoeslag. Kijk voor meer informatie: <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/toeslagen/toeslagen>
- Daling van het aantal uren dat je werkt en het inkomen kan gevolgen hebben voor de hoogte van eventuele toekomstige WW- of WIA-uitkeringen. Voor de berekening van deze uitkeringen wordt uitgegaan van het historisch loon; één jaar voordat recht op een uitkering ontstaat. Werk je minder uren tegen een lager loon, dan krijg je ook een lagere uitkering.
- In de periode dat je zorgverlof hebt, bouw je wettelijke vakantiedagen op. Tijdens onbetaald verlof bouw je in principe geen vakantiedagen op. Voor langdurende zorgverlof is hierop een uitzondering gemaakt, hierover bouw je de wettelijke vakantiedagen op.
- Pensioenregelingen verschillen per bedrijf en per sector. Informeer daarom bij je werkgever naar de gevolgen van verlofopname voor je pensioen.

WMO, zorgverzekering en mantelzorgmakelaars

- Vanuit de WMO2015 zijn gemeenten verplicht om mantelzorgers te ondersteunen. Dus op het moment dat je mantelzorg verricht kan je bij de afdeling WMO van jouw gemeente navragen wat zij eventueel voor jou kunnen doen om jou te ontlasten en te helpen.
- In veel (aanvullende) zorgverzekeringen worden ondersteuningsmogelijkheden aangeboden. Het is handig om hier eens naar te kijken als je mantelzorger bent. Soms wordt er vergoeding voor huishoudelijke hulp geboden, soms ondersteuning door een mantelzorgmakelaar. Kijk niet alleen naar jouw eigen verzekering, maar ook naar de verzekering van degene waar je voor zorgt.
- De mantelzorgmakelaar is er in de eerste plaats voor mantelzorgers. Door regeltaken over te nemen krijgen mantelzorgers weer meer en beter overzicht in de situatie. De diensten van een mantelzorgmakelaar worden soms vergoed door de werkgever, de gemeente of de zorgverzekeraar. www.bmzm.nl

Schema

Verlofvorm	Procedure	Weigeringsgrond	Duur	Info. verplichting	Doorbetaling
Calamiteiten verlof	Vooraf melden aan wg, danwel zo spoedig mogelijk	Nee	Benodigde tijd	Ja, wg kan vragen of de wn aannemelijk maakt dat verlof nodig was.	100%, tenzij bij cao anders bepaald
Kortdurend zorgverlof	Wn meldt opname vooraf onder opgave van redenen, danwel zo spoedig mogelijk. Bij de melding geeft wn ook de omvang, wijze van opname en duur van het verlof aan	Zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen	2x overeengekomen arbeidsduur per week in periode van 12 maanden	Ja, wg kan vragen of de wn aannemelijk maakt dat verlof nodig is.	70%, met maximum max. dagloon
Langdurend zorgverlof	2 weken voor aanvang verlof melden aan wg	Zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen	6x overeengekomen arbeidsduur per week in periode van 12 maanden	Ja, wg kan vragen of de wn aannemelijk maakt dat verlof nodig is.	Nee, tenzij anders bij cao bepaald
Wet flexibel werken	2 maanden voor aanvang	Zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen	n.o.t.k.	Ja	Voor de nieuwe situatie