

Zorgverlof, cao Artikel 63 lid B.4

Hierin staat wanneer u recht heeft op zorgverlof.

- **Let op, dit gebeurt altijd in overleg met de werkgever!**

We onderscheiden verschillende soorten van zorgverlof:

1. Calamiteitenverlof:

Dit verlof is bedoeld voor noodsituaties waarop u direct moet reageren. Bijvoorbeeld uw kind dat plotseling ziek is of het overlijden van een naaste. Na overleg met uw werkgever kunt u dit verlof opnemen. Calamiteitenverlof kan een paar uren tot een paar dagen duren, afhankelijk van de situatie. De werkgever betaalt uw salaris door.

- **Let op:** als de situatie voldoet aan de voorwaarden voor het kortdurend zorgverlof eindigt het calamiteitenverlof na één dag.

2. Kortdurend zorgverlof

Kortdurend zorgverlof kunt u opnemen als u moet zorgen voor een ziek kind, partner, vader of moeder, buur, vriend, broer, zus, grootouders, kleinkind, inwonende tante of anderen met wie u een sociale relatie heeft. Is een van hen langere tijd levensbedreigend ziek, dan heeft u recht op langdurig zorgverlof (zie hieronder).

Uw werkgever mag u uw aanvraag om zorgverlof in principe niet weigeren. Dit mag alleen als het bedrijf of de organisatie door uw verlof in ernstige problemen komt.

Uw recht op kortdurend zorgverlof bedraagt 2 keer uw aantal werkuren per week. Werkt u 40 uur, dan heeft u recht op 80 uur verlof (binnen 12 maanden). In overleg met de werkgever kunt u deze uren in één keer opnemen of verspreiden.

De werkgever betaalt minstens 70% van het loon door.

3. Langdurend zorgverlof

Wanneer u voor langere tijd moet zorgen voor een ziek kind, partner, vader of moeder, buur, vriend, broer, zus, grootouders, kleinkind, inwonende tante of anderen uit uw sociale omgeving, kunt u gebruik maken van langdurend zorgverlof. U heeft recht op maximaal 6 keer per 12 maanden het aantal uren dat u per week werkt. Dus als u 32 uur per week werkt, kunt u in 12 maanden 192 uur langdurig zorgverlof opnemen.

Langdurend zorgverlof vraagt u schriftelijk aan bij uw werkgever. Dat doet u minstens 2 weken voordat het verlof ingaat. Uw werkgever mag u uw aanvraag om zorgverlof in principe niet weigeren. Dit mag alleen als het bedrijf of de organisatie door uw verlof in ernstige problemen komt.

Sinds 1 juli 2015 is voor mantelzorgers geregeld dat kort- en langdurend zorgverlof voortaan ook kan worden opgenomen bij bijvoorbeeld de zorg voor een huisgenoot, vriend of tweedegraads familielid. Ook de aard van de zorg waar verlof voor opgenomen kan worden, wordt verruimd. Niet langer is deze voorbehouden voor levensbedreigende situaties, maar ook voor noodzakelijke zorg bij ziekte en hulpbehoefendheid.

- *Mensen welke zijn opgenomen in zorginstelling of ziekenhuis, hebben geen verdere zorg nodig en men kan hiervoor dan ook niet vragen om zorgverlof!*
- *Heeft u nog vragen en ondervindt u nog problemen met uw werkgever over het toekennen? Wendt u dan tot de CLP-ers of kaderleden in uw vestiging.*