

Nieuws van de studiedienst

Vanaf heden kunnen werknemers 5 dagen zorgverlof aanvragen: hoe zit dit in mekaar?

1. Wat is zorgverlof?

Dit is een vorm van familiaal verlof. Het gaat om 5 dagen per kalenderjaar die je kan opnemen voor de persoonlijke zorg of steun aan een naaste (gezinslid of familielid zie punt 3.3) die om een ernstige medische reden zorg of steun nodig heeft. Een ernstige medische reden die aanzienlijke zorg of steun vereist is elke gezondheidstoestand, al dan niet het gevolg van een ziekte of medische ingreep, die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat er behoefte is aan aanzienlijke zorg of steun.

Het zorgverlof is een vorm van verlof naast de bestaande thematische verloven, zoals mantelzorgverlof en verlof voor palliatieve verzorging, en vormen van tijdskrediet met motief.

Dit zorgverlof is een recht en kan niet geweigerd worden door de werkgever.

2. Wetgevend kader

De Europese richtlijn 2019/1158 stelt minimumvoorschriften en individuele rechten vast om een betere combinatie van werk en gezin mogelijk te maken. Eén van die rechten is de invoering van 5 dagen zorgverlof. Dit onderdeel van de richtlijn is bij wet omgezet (zie onze nota, gepubliceerd op intranet op 28/09/2022) en is sinds 10/11/2022 in voege getreden.

Meer concreet werd in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten artikel 30bis aangepast om aan de Europese regelgeving te voldoen.

3. Opnamemodaliteiten

3.1 Wie kan dit zorgverlof opnemen?

Het zorgverlof kan worden opgenomen door elke werknemer uit de privésector, ongeacht de sector, anciënniteit of het soort contract, die onder de arbeidsovereenkomstenwet vallen. Dus werknemer die ouders of een kind hebben, en ook bv. werknemers die mantelzorger zijn, kunnen dit zorgverlof opnemen.

3.2 Hoeveel dagen zorgverlof kan ik opnemen?

De werknemer heeft recht op maximum 5 dagen zorgverlof per kalenderjaar, en kan beslissen om deze flexibel (los of aansluitend) op te nemen.

Dit krediet kan opgenomen worden binnen het bestaande verlofkrediet van 10 dagen wegens dringende redenen¹. M.a.w., deze dagen tellen als dwingend of familiaal verlof. Indien je 5 dagen zorgverlof opneemt, dan beschik je daarna nog over 5 dagen verlof om dwingende redenen.

Bij werknemers die deeltijds werken wordt dit krediet van 5 dagen zorgverlof verrekend in verhouding tot je prestaties.



Vrije visie, eigen stem



Info ACLVB

3.3 Voor wie mag ik dit zorgverlof opnemen?

Dagen zorgverlof kunnen opgenomen worden voor de persoonlijke zorg of steun aan:

- Een gezinslid: alle personen met je samenwoont.
- Een familielid: echtgenoot, wettelijk samenwonende partner, bloedverwant tot de 1e graad (vader, moeder, kinderen).

3.4 Hoe dien ik dit verlof aan te vragen?

Er gelden slechts een paar formaliteiten om zorgverlof aan te vragen bij je werkgever:

- Je dient als werknemer je werkgever vooraf mondeling of schriftelijk op de hoogte te brengen. Er is hiervoor geen termijn voorzien in de wet.
- Om een dag/ dagen zorgverlof op te nemen dien je te beschikken over een medisch attest verstrekt door de behandelend arts. Je dient dit attest zo snel mogelijk aan de werkgever te bezorgen.



3.5 Worden deze verlofdagen vergoed?

Het gaat om verlof om dwingende redenen, en is in principe onbetaald². De opname van deze dagen mag echter niet leiden tot een vermindering van de eindejaarspremie of andere bij cao toegekende voordelen.

Het is mogelijk dat in de (nabije) toekomst deze 5 dagen betaald zouden worden via een vergoeding van de RVA. Hiervoor dient eerst een Koninklijk Besluit te worden uitgevaardigd. Voorlopig is het echter niet duidelijk wanneer dat zal zijn. Uiteraard houden wij jullie hiervan op de hoogte.

3.6 Welke effect heeft de opname van dagen zorgverlof op mijn jaarlijkse vakantie?

Net zoals verlof om dwingende redenen wordt zorgverlof niet gelijkgesteld voor jaarlijkse vakantie.

4. Beschermingsmaatregelen

Werknemers die deze 5 dagen zorgverlof opnemen zijn beschermd tegen ontslag. Deze bescherming gaat in op het ogenblik van de kennisgeving aan de werkgever of uiterlijk op de eerste dag van het zorgverlof en eindigt een maand na het einde van het verlof.

Er mogen tijdens de beschermingsperiode ook geen voorbereidende handelingen worden gesteld om een ontslagbeslissing te nemen; dit zal worden gelijkgesteld met een ontslag.

In geval van een onrechtmatig ontslag dient de werkgever een forfaitaire vergoeding van zes maanden bruto loon uit te betalen aan de werknemer.