

# Werk en de ziekte en behandeling van je kind

## Voorwaarden

Werken en de zorg voor je zieke kind, en je gezin, gaan slecht samen. Je hebt niet alleen minder tijd, ook staat je hoofd er niet naar. Daarom is het belangrijk zo snel mogelijk met je werkgever om de tafel te gaan en de mogelijkheden door te nemen. Werken kan ook een welkome afleiding zijn en zelfs energie geven.

## Als je niet meer in staat bent om te werken – ziek melden

Wil je wel werken, maar lukt het niet vanwege eigen mentale klachten, dan heb je de mogelijkheid om je ziek te melden.

Als je je ziek meldt, dan zal je werkgever de bedrijfsarts of arbo-arts moeten inschakelen. Deze beoordeelt of je in staat bent om te werken. Zo niet, hoe lang je naar verwachting niet kunt werken. Het is de wettelijke plicht van de werkgever om dit in gang te zetten en ook de wettelijke plicht van de werknemer om hieraan mee te werken. Soms komt het dat de werkgever een casemanager of andere arbo-medewerker inzet. Het is echter belangrijk dat je in ieder geval een keer wordt gezien door een bedrijfs- of arbo-arts.

Je kunt ook zelf met je werkgever afspraken maken wanneer je weer begint met werken. De bedrijfsarts is echter degene die vanuit medisch oogpunt kan adviseren en op welke manier werken het beste aansluit bij jouw situatie.

Het kan voorkomen dat je het niet eens bent met het advies van de bedrijfsarts. Bijvoorbeeld omdat de bedrijfsarts vindt dat je wel kunt werken of omdat het oordeel luidt dat je bepaalde werkzaamheden wel zou kunnen doen. Dan bestaat de mogelijkheid om het UWV om een deskundigenoordeel te vragen. Het UWV zal opnieuw beoordelen of je in staat bent te werken of dat de voorgestelde re-integratiewerkzaamheden wel reëel zijn. Je kunt het deskundigenoordeel zelf bij het UWV aanvragen. De werkgever moet dit oordeel meenemen in zijn beslissing om het salaris wel of niet door te betalen.

## Als je in staat bent om te werken - verlofregelingen

Wil je wel werken, maar lukt het praktisch (deels) niet vanwege de zorg voor je kind, dan zijn er verschillende mogelijkheden:

- calamiteitenverlof van maximaal een paar dagen;
- kortdurend zorgverlof van maximaal twee weken;
- langdurend zorgverlof van maximaal zes weken;
- ouderschapsverlof.

### Calamiteitenverlof

Je hebt recht op calamiteitenverlof voor spoedeisende, onvoorziene of bijzondere persoonlijke omstandigheden. De plotselinge ziekte van je kind kan daaronder vallen. Je krijgt dan een paar uur tot enkele dagen de tijd om noodzakelijke maatregelen te treffen. Vaak wordt calamiteitenverlof voor maximaal een paar dagen ingezet, maar er is geen wettelijk maximum voor dit verlof.

Je werkgever kan een redelijk verzoek voor calamiteitenverlof niet weigeren. Meld het wel zo snel mogelijk en geef daarbij aan hoe lang het verlof naar verwachting duurt. Je werkgever betaalt je salaris tijdens het verlof door. Calamiteitenverlof gaat vaak over in zorgverlof. In je cao of arbeidsreglement kunnen andere afspraken staan. Dan gelden die afspraken.

### Kortdurend zorgverlof

Je hebt recht op kortdurend zorgverlof om noodzakelijk zorg aan je kind te geven. Maximaal twee keer het aantal werkuren per week binnen 12 maanden. Als je fulltime werkt, komt dit dus neer op maximaal 10 dagen verlof per jaar. Je werkgever kan je verlofaanvraag alleen weigeren als het bedrijf hierdoor in ernstige problemen komt. Wanneer het zorgverlof is begonnen, mag je werkgever dit niet meer stoppen.

Je werkgever betaalt tijdens het verlof ten minste 70% van je salaris door. Als dat minder is dan het minimumloon, geldt het minimumloon. Tijdens het zorgverlof bouw je vakantiedagen op. De verlofdagen mogen niet afgetrokken worden van je vakantiedagen. Word je ziek tijdens het verlof, dan kun je, in overleg met je werkgever, deze stoppen. In je cao of arbeidsreglement kunnen andere afspraken staan. Dan gelden die afspraken.

### Langdurend zorgverlof

Je kunt langdurend zorgverlof opnemen om voor langere tijd voor je zieke kind te zorgen. Dat kan maximaal zes keer het aantal werkuren per week binnen 12 maanden. Ook kun je een aaneengesloten periode van maximaal 12 weken de helft van je contracturen werken. In overleg met je werkgever mag je het ook anders regelen. Langdurend zorgverlof vraag je minstens twee weken van tevoren schriftelijk aan bij je werkgever. Deze kan het verlof alleen weigeren als hij goede redenen heeft. Is het zorgverlof ingegaan, dan mag je werkgever dit niet meer stoppen. Je werkgever hoeft je salaris niet door te betalen. Je bouwt wel vakantiedagen op. In je cao of arbeidsreglement kunnen andere afspraken staan. Dan gelden die afspraken.

### Ouderschapsverlof

Je kunt ouderschapsverlof opnemen om voor je zieke kind te zorgen. Dit geldt voor elk kind dat jonger is dan acht jaar én voor het kind van je partner dat bij jullie in huis woont. Voor het opnemen van ouderschapsverlof is vaak geen sprake van loondoorbetaling, tenzij jouw cao of arbeidsovereenkomst iets anders aangeeft. Vraag bij de afdeling personeelszaken naar de voorwaarden. Wanneer je ouderschapsverlof opneemt, kun je voor je kind zorgen met behoud van je contract. Je kunt minimaal 26 keer de arbeidsduur per week inzetten.

## Alternatieven

Als je de hiervoor genoemde verlofvormen hebt opgemaakt of ze zijn (financieel) niet mogelijk, dan kun je de volgende alternatieven overwegen:

- Bijzonder verlof aanvragen: je kunt je werkgever vragen of hij bijzonder verlof wil toekennen. Deze vorm van verlof is niet bij wet geregeld, maar is in sommige cao's of arbeidsreglementen opgenomen;
- Vakantie opnemen: je kunt vakantiedagen inzetten door ze te spreiden over een bepaalde periode waarin je deels werkt en deels vakantie-uren opneemt;
- Onbetaald verlof vragen: je kunt je werkgever vragen je onbetaald verlof te geven. Dat moet je wel tijdig aanvragen.

## Eigen bedrijf/zelfstandigen

Als zelfstandig ondernemer heb je minder opties. Zonder jou staat je bedrijf stil. Probeer in elk geval een vervanger te regelen voor als je absoluut niet kunt werken. Schakel zo nodig (professionele) hulp in voor verplichtingen die doorlopen, zoals belastingaangiftes. Je kunt beter kosten maken, dan later boetes en strafrentes betalen.

Heb je een arbeidsongeschiktheidsverzekering afgesloten? Meld je dan bij de verzekeraar en zorg dat je op korte termijn een afspraak krijgt met een arts voor een medisch oordeel. Het is belangrijk om je huisarts en eventueel andere professionele hulp die je hebt ingeschakeld, hierbij te betrekken.

## Als je er niet uitkomt

Het is belangrijk om de werkgever en eventueel de bedrijfsarts op de hoogte te houden van jouw situatie. Helaas kan het gebeuren dat je er niet uitkomt met je werkgever. Vraag dan om hulp, bijvoorbeeld bij maatschappelijk werk in het ziekenhuis of bij de vakbond, als je daar lid van bent. Je kunt ook tweemaal per maand terecht met vragen bij het Spreekuur voor Ouders & Werk van Vereniging Kinderkanker Nederland in het Prinses Máxima Centrum. Op de agenda van de website van Vereniging Kinderkanker Nederland kun je terugvinden wanneer dit spreekuur geopend is.

Kom je er financieel niet meer uit? Neem dan contact op met maatschappelijk werk in het ziekenhuis of eventueel met je accountant of administratiekantoor.