



EHBO bij ziekenhuisopname van een zwaar ziek kind: vanaf 1 november 2012 kan één week zorgverlof opgenomen worden

KB 10 oktober 2012 tot wijziging van het KB van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid (BS 22 oktober 2012)

Zorgverlof: wat is dat ?

Naast het tijdskrediet bestaan de zogenaamde “thematische verloven”. Dat zijn vormen van loopbaanonderbreking waarop een beroep kan worden gedaan om welbepaalde redenen. Het gaat om het ouderschapsverlof, de loopbaanonderbreking met het oog op de palliatieve verzorging van een persoon en het recht op loopbaanonderbreking in geval van bijstand of verzorging van een gezinslid of familielid dat lijdt aan een zware ziekte. In de drie gevallen van thematisch verlof ontvangt de werknemer van de RVA een onderbrekingsuitkering.

Deze week werd een koninklijk besluit gepubliceerd dat wijzigingen aanbrengt aan het laatst vermeld thematisch verlof, ook zorgverlof genoemd.

De regeling van het zorgverlof verleent aan de werknemers een recht op loopbaanonderbreking wanneer zij geconfronteerd worden met een gezins- of familielid dat lijdt aan een zware ziekte, d.w.z. een ziekte of een medische ingreep die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging noodzakelijk is voor het herstel.

Wat de duur betreft gedurende dewelke zorgverlof kan worden opgenomen, geldt een maximum per patiënt:

vorm van het zorgverlof	algemene regel	alleenstaande ouder met zwaar ziek kind van maximum 16 jaar
volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst	12 maanden	24 maanden
vermindering van de arbeidsprestaties	24 maanden	48 maanden

Het zorgverlof kan enkel worden opgenomen in periodes van minimum één, maximum drie maanden al dan niet aaneensluitend, tot de in de tabel hierboven vermelde maximumtermijn is bereikt.

Bijzondere regels in geval van ziekenhuisopname van een zwaar ziek minderjarig kind

Werknemers met een kind dat in een ziekenhuis moet worden opgenomen als gevolg van een zware ziekte, hebben bijzondere noden op het vlak van de mogelijkheden om hun kinderen in die moeilijke periode bij te staan. Daarom zorgt het hierboven vermelde koninklijk besluit voor enkele aanpassingen aan het zorgverlof die specifiek zijn voor dat bijzondere geval.

Een werknemer kan voor de bijstand of de verzorging van een minderjarig kind, tijdens of vlak na het ziekenhuisverblijf van het kind als gevolg van een zware ziekte, de uitvoering van de **arbeidsovereenkomst volledig schorsen voor de duur van één week**. Dat zorgverlof kan daarop aansluitend **nog met één week verlengd worden**. Die mogelijkheid om één week zorgverlof op te nemen, wijkt af van de algemene regel volgens dewelke het zorgverlof moet worden opgenomen in periodes van minimum één maand.

Het bewijs van de ziekenhuisopname van het kind moet worden geleverd door een attest van het betrokken ziekenhuis.

De mogelijkheid staat open voor:

- de werknemer die ouder is van het zwaar zieke kind en ermee samenwoont,
- de werknemer die samenwoont met het zwaar ziek kind en belast is met de dagelijkse opvoeding.

Wanneer die werknemers geen gebruik kunnen maken van de mogelijkheid, staat de mogelijkheid ook open voor de volgende werknemers:

- de werknemer die ouder is van het zwaar zieke kind en er niet mee samenwoont,
- of, wanneer ook die werknemer in de onmogelijkheid verkeert dit verlof op te nemen, een familielid van het zwaar zieke kind tot de tweede graad.

Het is niet duidelijk wat precies bedoeld wordt met “werknemers die van de mogelijkheid geen gebruik kunnen maken” en hoe dat eventueel moet worden aangetoond. Kan een werkende oma of opa (en gelet op de nakende stijging van de pensioenleeftijd wordt die categorie steeds talrijker) zorgverlof voor één week opnemen in geval van ziekenhuisopname van hun kleinkind omdat mama en papa dat zorgverlof “niet kunnen opnemen” omdat zulks ongelegen is voor hun werkgever waar zij een leidende functie uitoefenen?

Geen weigering of uitstel mogelijk

Specifiek aan het zorgverlof bij ziekenhuisopname van een zwaar ziek kind is ook dat het door de werkgever niet kan worden geweigerd of uitgesteld, wat in bepaalde uitzonderlijke gevallen wel kan in de andere gevallen van zorgverlof (zie www.sociaalcompendium.be nr. 3806 en 3807).

Kortere termijn voor het verwittigen van de werkgever

Ten slotte gelden in geval van ziekenhuisopname van een zwaar ziek kind ook bijzondere regels wat de verwittiging van de werkgever betreft. Overeenkomstig de algemene regel moet de werknemer de werkgever minstens zeven dagen op voorhand in kennis stellen van de ingangsdatum van het zorgverlof. Wanneer het gaat om zorgverlof omwille van het verblijf in een ziekenhuis van een zwaar ziek kind en wanneer dat verblijf onvoorzienbaar is, mag van die termijn worden afgeweken. In dat geval moet de werknemer zo spoedig mogelijk aan de werkgever een attest van de behandelende geneesheer van het kind bezorgen waaruit het onvoorzienbaar karakter van de opname blijkt.

Ook wanneer de ziekenhuisopname wel voorzienbaar is, kan een kortere termijn van kennisgeving aan de werkgever volstaan, maar dan moeten de werkgever en de werknemer die andere termijn wel schriftelijk overeenkomen. Met andere woorden, de werkgever moet dan wel akkoord gaan met die kortere termijn.

Ann Taghon.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 12-13, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)
