

## **Bedrijfsregeling verlof voor stervensbegeleiding**

### **Wanneer verlof voor stervensbegeleiding**

Als iemand in de naaste omgeving van de werknemer ongeneeslijk ziek is, kan de werknemer verlof krijgen om hem of haar bij te staan. De werknemer heeft geen wettelijk recht op dit verlof. Tijdens het verlof kan de werknemer van de overheid maandelijks een financiële bijdrage ontvangen. De bijdrage bedraagt per 1 januari 2002 maximaal € 490,54 bruto per maand.

Aan deze financiële bijdrage zijn enkele voorwaarden verbonden:

- De werknemer heeft toestemming nodig van de werkgever om verlof op te nemen. Het opnemen van verlof heeft normaal gesproken geen gevolgen voor functie of arbeidsovereenkomst.
- De werknemer gebruikt het verlof om een naaste (bijvoorbeeld een partner, kind, familielid, vriend of vriendin) bij te staan in de laatste levensfase. De patiënt hoeft niet thuis te worden verzorgd: de werknemer kan ook verlof krijgen ter ondersteuning van iemand die in een ziekenhuis of instelling wordt verpleegd.
- Het verlof bedraagt minimaal een derde van de normale werkweek.
- Het verlof moet ten minste één maand duren. De maximale duur is zes maanden.

### **Procedure**

De werknemer vraagt aan de werkgever toestemming om onbetaald verlof op te nemen. Daarvoor vullen de werknemer en werkgever samen het daarvoor bestemde formulier in van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.

### **Inkomen en salaris**

Er is sprake van onbetaald verlof. U ontvangt over de onbetaalde verlofdagen geen loon. De afdeling FEZ kan u informeren over de doorbetaling van sociale premies welke voor rekening komen voor de werknemer.

### **Recht op subsidie kan stoppen!**

Houd er rekening mee dat de zogeheten 'inkomensafhankelijke regelingen' (huursubsidie, bijdrage voor kinderopvang, rechtsbijstand, thuiszorg et cetera) zijn gekoppeld aan het salaris. Door onbetaald verlof op te nemen en dus vrijwillig afstand te doen van inkomen – kan de werknemer het recht op dergelijke subsidies verspelen.

### **Ziekte en arbeidsongeschiktheid**

Als de werknemer ziek wordt tijdens het verlof, loopt het verlof gewoon door. De verlofdagen schuiven dus niet op. Ziekte kan een reden zijn om het verlof voortijdig af te breken. Dit kan in overleg met de werkgever besloten worden. Als de werknemer het verlof in deeltijd opneemt en ziek wordt, ontvangt de werknemer ten minste 70% van het loon over de uren die de werknemer zou werken.

Ondanks de constante zorg en aandacht die wij aan de samenstelling van onze download pagina's besteden, is het mogelijk dat informatie die wordt gepubliceerd onvolledig of onjuist is.

De informatie op de download pagina van [www.schonewilleadvies.nl](http://www.schonewilleadvies.nl) wordt regelmatig aangevuld en eventuele wijzigingen kunnen te allen tijde met onmiddellijke ingang en zonder enige kennisgeving worden aangebracht. Een bezoeker mag deze informatie gebruiken voor persoonlijke doeleinden. Bij openbaarmaking of vermenigvuldiging van deze informatie dient toestemming te worden verkregen van Schonewille Management Training en Advies.

Wij kunnen er niet voor instaan dat de gedownloade informatie geschikt is voor het doel waarvoor deze door u wordt geraadpleegd. Alle informatie wordt aangeboden in de staat waarin deze zich feitelijk bevindt en zonder enige (impliciete) garantie of waarborg ten aanzien van haar deugdelijkheid en geschiktheid voor een bepaald doel of anderszins.

Wij sluiten alle aansprakelijkheid uit voor enigerlei directe of indirecte schade, van welke aard dan ook, die voortvloeit uit of in enig opzicht verband houdt met het gebruik van gedownloade informatie. Wij zijn ook niet aansprakelijk voor directe of indirecte schade die het gevolg is van het gebruik van deze informatie.

## **Vakantie**

Het verlof bij stervensbegeleiding wordt niet ingehouden op de vakantiedagen. De vakantieopbouw gaat conform de CAO door.

## **Weer aan het werk**

Hoe lang de werknemer precies verlof nodig heeft, is meestal niet van tevoren te bepalen. Als de werknemer weer aan het werk gaat, moet de werknemer het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen hiervan direct op de hoogte stellen. Wanneer de werknemer na het verlof nog steeds minder blijft werken of juist meer gaat werken dan vóór het verlof, dan is het mogelijk om dit bij de werkgever aan te vragen. Hiervoor geldt de Wet Aanpassing Arbeidsduur.

Ondanks de constante zorg en aandacht die wij aan de samenstelling van onze download pagina's besteden, is het mogelijk dat informatie die wordt gepubliceerd onvolledig of onjuist is.

De informatie op de download pagina van [www.schonewilleadvies.nl](http://www.schonewilleadvies.nl) wordt regelmatig aangevuld en eventuele wijzigingen kunnen te allen tijde met onmiddellijke ingang en zonder enige kennisgeving worden aangebracht. Een bezoeker mag deze informatie gebruiken voor persoonlijke doeleinden. Bij openbaarmaking of vermenigvuldiging van deze informatie dient toestemming te worden verkregen van Schonewille Management Training en Advies.

Wij kunnen er niet voor instaan dat de gedownloade informatie geschikt is voor het doel waarvoor deze door u wordt geraadpleegd. Alle informatie wordt aangeboden in de staat waarin deze zich feitelijk bevindt en zonder enige (impliciete) garantie of waarborg ten aanzien van haar deugdelijkheid en geschiktheid voor een bepaald doel of anderszins.

Wij sluiten alle aansprakelijkheid uit voor enigerlei directe of indirecte schade, van welke aard dan ook, die voortvloeit uit of in enig opzicht verband houdt met het gebruik van gedownloade informatie. Wij zijn ook niet aansprakelijk voor directe of indirecte schade die het gevolg is van het gebruik van deze informatie.