



Heeft u alle verlofregelingen voor uw personeel op een rijtje?

Als werkgever bent u verplicht om uw werknemers vrij te geven voor de onder de Wet arbeid en zorg (WAZO) vallende verlofregelingen. Daarom is het van belang dat u daarvan op de hoogte bent.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Zwangerschapsverlof gaat 6 tot 4 weken voor de dag na de vermoedelijke bevallingsdatum in. De werknemer moet dit verlof uiterlijk 3 weken voordat het verlof ingaat, aanvragen bij de werkgever met een verklaring van een arts of verloskundige waarin de vermoedelijke bevallingsdatum staat. Het bevallingsverlof duurt vanaf de dag na de bevalling ten minste 10 weken, te vermeerderen met het aantal dagen dat de baby te vroeg geboren is. In totaal bedraagt het zwangerschapsverlof, met aansluitend het bevallingsverlof, minimaal 16 weken.

Meerlingenverlof

Werknemers die in verwachting zijn van een meerling hebben recht op 4 weken extra zwangerschapsverlof. Ze mogen dat laten ingaan tussen de 10 en 8 weken voor de dag na de vermoedelijke bevallingsdatum. Bij een meerlingzwangerschap is het bevallingsverlof verlengd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof korter heeft geduurd dan 10 weken. In totaal bedraagt het meerlingenverlof minimaal 20 weken.

Speciale vormen van zwangerschaps- en bevallingsverlof

Denk hierbij aan extra bevallingsverlof bij ziekenhuisopname van het kindje

(verlenging bevallingsverlof met maximaal 10 weken), deeltijdbevallingsverlof (opname over periode van maximaal 30 weken) en overname overblijvend bevallingsverlof bij overlijden moeder (de periode tot 10 weken na de bevalling).

Geboorteverlof

Het geboorteverlof voor partners is eenmaal het aantal werkuren per week (dus maximaal 5 dagen). Dit verlof wordt volledig betaald door de werkgever. De werknemer kan deze dagen aanvragen en opnemen in de eerste 4 weken na de bevalling. Bij de geboorte van een meerling heeft de werknemer geen recht op extra geboorteverlof.

Aanvullend geboorteverlof

Naast het geboorteverlof voor de partner is er ook de mogelijkheid om 5 (extra) weken aanvullend geboorteverlof op te nemen. Een partner kan dan maximaal 6 weken verlof opnemen.

De eerste week kan direct na de bevalling worden opgenomen of in de eerste 4 weken na de bevalling. De maximaal 5 extra weken moeten worden opgenomen in het eerste halfjaar na de bevalling.

Voorwaarde voor dit aanvullend geboorteverlof is wel dat de werknemer eerste het geboorteverlof van eenmaal

de wekelijkse arbeidsduur per week opneemt.

Werknemers moeten het aanvullende geboorteverlof 4 weken voor de gewenste ingangsdatum aanvragen bij de werkgever en dit moet in hele weken. Gedurende het aanvullende geboorteverlof heeft de werknemer recht op een uitkering van 70% van het maximumdagloon. Deze uitkering wordt via de werkgever uitbetaald aan de werknemer. De werkgever kan besluiten deze uitkering aan te vullen, maar is hiertoe niet verplicht, tenzij de geldende cao iets anders bepaalt.

De aanvraag bij het UWV en de uitbetaling van het aanvullend geboorteverlof verlopen via de werkgever.

Dit sluit aan bij de al bestaande systematiek voor het aanvragen van uitkeringen voor zwangerschaps- en bevallingsverlof en voor adoptie- en pleegzorgverlof.

De werkgever moet – indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd – aan de werknemer, op diens verzoek, een verklaring uitreiken waaruit blijkt op hoeveel geboorteverlof de werknemer nog recht heeft.

Dit restant kan hij dan bij een eventuele nieuwe werkgever opnemen.



Adoptie- of pleegzorgverlof

Een werknemer die een kind adopteert of een pleegkind in zijn gezin opneemt, heeft recht op 6 weken adoptieverlof of pleegzorgverlof op te nemen in een periode van 26 weken, vanaf 4 weken voor de eerste dag van de feitelijke adoptie tot 22 weken erna. Het verlof geldt voor beide adoptie-/pleegzorgouders. Het verlof moet uiterlijk 3 weken voordat het verlof ingaat, worden aangevraagd bij de werkgever. Tijdens het verlof bouwt de werknemer gewoon vakantiedagen op en bij ziekte loopt het verlof door.

Werknemers kunnen het verlof gespreid of later opnemen. Gedurende het verlof heeft de werknemer recht op een adoptie- of pleegzorguitkering op grond van de Wet arbeid en zorg en deze bedraagt 100% van het maximumdagloon. De uitkering wordt betaald door het UWV, via de werkgever.

Ouderschapsverlof

Ouderschapsverlof is onbetaald verlof dat een werknemer kan opnemen voor de zorg van een eigen kind jonger dan 8 jaar. Het is een vorm van onbetaald verlof dat bij de werkgever aangevraagd wordt en het geldt voor beide ouders. Bij ouders is het overigens niet vereist dat ze op hetzelfde adres wonen.

De duur van het ouderschapsverlof is maximaal 26 keer het aantal uren dat de werknemer per week werkt. Over ouderschapsverlofdagen wordt geen vakantie opgebouwd.

De werkgever mag de ouderschapsverlof-uren niet aftrekken van de vakantie-uren van de werknemer. En een feestdag die samenvalt met ouderschapsverlof valt gewoon onder dat verlof. Een werknemer heeft voor ieder kind recht op ouderschapsverlof.

Met ingang van 2 augustus 2022 heeft de werknemer die ouderschapsverlof opneemt gedurende 9 weken recht op een uitkering van het UWV ter hoogte van 50% van het maximumdagloon. Een motie om dit percentage te verhogen naar 70% is kortgeleden aangenomen door de Eerste Kamer. Dit is echter nog niet definitief in de wet opgenomen. De werknemer heeft alleen recht op deze uitkering als het verlof wordt opgenomen vóór de datum waarop het kind de leeftijd van 1 jaar bereikt.

Bij betaald ouderschapsverlof bouwt de werknemer vakantiedagen op. Dit geldt zowel voor het deel waarover de werknemer een uitkering van het UWV ontvangt als voor het gedeelte waarover de werkgever (op grond van bijvoorbeeld de arbeidsovereenkomst of een cao) het ouderschapsverlof doorbetaalt, ongeacht de hoogte van de doorbetaling.

Kort- en langdurend zorgverlof

Kortdurend zorgverlof is er om enkele dagen de noodzakelijke zorg te geven aan inwonende (adoptie- of pleeg)(klein)-kinderen, aan de partner of aan (groot)ouders, broers en zussen. De werkgever betaalt minstens 70% van het salaris door, maar niet minder dan het minimumloon en in beginsel niet meer dan 70% van het maximumdagloon. Tijdens het kortdurend zorgverlof bouwt de werknemer vakantiedagen op.

De werknemer kan maximaal twee keer het aantal uren dat hij per week werkt als kortdurend zorgverlof opnemen in een periode van 12 maanden. De periode van 12 maanden begint op het moment dat voor het eerst een beroep wordt gedaan op het kortdurend zorgverlof. Kortdurend zorgverlof dat in een jaar niet wordt opgenomen, kan niet worden doorgeschoven naar een volgend jaar.

Langdurend zorgverlof is er voor langere tijd en geldt voor dezelfde doelgroep als het kortdurend zorgverlof. De werkgever hoeft het salaris tijdens het langdurend zorgverlof niet door te betalen, maar de werknemer bouwt tijdens het verlof wel vakantiedagen op.

Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste zesmaal de arbeidsduur per week. De periode van 12 maanden gaat ook in dit geval in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten. Het verlof hoeft niet aaneengesloten te worden opgenomen en kan ook in deeltijd worden opgenomen.

Langdurend zorgverlof kan zowel worden opgenomen bij een levensbedreigende ziekte als voor de noodzakelijke verzorging bij ziekte of hulpbehoefendheid.



Let op! Een Werknemers kunnen ook kort- en langdurend zorgverlof opnemen voor de noodzakelijke zorg aan andere huisgenoten dan de kinderen of partner en mensen met wie de werknemer een sociale relatie heeft, waarbij de relatie zodanig moet zijn dat de te verlenen zorg rechtstreeks voortvloeit uit de relatie en deze redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.

Wanneer het bedrijf daardoor in ernstige problemen komt, kan de werkgever na de melding voor kortdurend zorgverlof de verlofopname nog stoppen of niet in laten gaan. Op een later moment mag dat niet meer. Langdurend zorgverlof kan niet meer gestopt worden als het eenmaal begonnen is.

De werkgever mag (achteraf) om informatie vragen om te beoordelen of de werknemer recht heeft op verlof. Het langdurend zorgverlof kan niet worden gecompenseerd met vakantieaanspraken. Wanneer in cao of personeelsreglement andere afspraken staan over zorgverlof, gelden die afspraken.

Calamiteiten- en kort verzuimverlof

Dit is er voor situaties in het privéleven die de werknemer onmiddellijk moet oplossen: voor een bevalling van de partner, voor dokters- en ziekenhuisbezoek dat niet buiten werktijd te plannen is en voor andere situaties waarin de werknemer korte tijd niet kan werken. De werkgever betaalt het salaris gewoon door. Het calamiteiten- en kort verzuimverlof duurt, afhankelijk van de tijd die nodig is om de eerste problemen op te lossen, een paar uur tot een paar dagen. Duurt het langer, dan kan de werknemer eventueel, afhankelijk van de reden van het verlof, verzoeken om opname van kortdurend zorgverlof.

Tot slot

De regels voor de diverse verlofregelingen veranderen vaak. Laat u daarom adviseren door onze adviseurs Marcel de Bree of Steven Heller op 0161 – 43 15 99.

accountenz,  

breda

www.accountenzbreda.nl