



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

- Extra bevallingsverlof bij ziekenhuisopname van het kindje:

afhankelijk van de situatie kan het bevallingsverlof worden verlengd met maximaal tien weken bij langdurige opname van de baby in het ziekenhuis.

- Deeltijdbevallingsverlof: de periode van het bevallingsverlof vanaf zes weken na de bevallingsdatum kan in overleg met de werkgever gespreid worden opgenomen over een periode van maximaal dertig weken. De werknemer moet dit uiterlijk drie weken na de bevallingsdatum aanvragen bij de werkgever. De mag de aanvraag alleen weigeren als het bedrijf ernstig in de problemen komt.
- Overname overblijvend bevallingsverlof bij overlijden moeder: de partner van een moeder die na de geboorte tijdens het bevallingsverlof overlijdt, heeft recht op het resterende bevallingsverlof met behoud van salaris. Het pasgeboren kind is op die manier verzekerd van zorg door een ouder. Het gaat dan om de periode tot tien weken na de bevalling. De partner krijgt dit verlof ook als de moeder zelfstandige was. Of als de moeder geen recht had op bevallingsverlof, bijvoorbeeld omdat ze niet werkte. De partner meldt het overlijden van de moeder en de opname van het verlof uiterlijk op de tweede dag volgend op haar overlijden bij zijn of haar werkgever. De partner moet vervolgens binnen vier weken na het overlijden van de moeder een afschrift van de

akte van geboorte van het kind en van de akte van overlijden van de moeder aan de werkgever doen toekomen. De werkgever van de partner kan de loondoorbetaling bij het UWV claimen. Het gaat hier om volledige loondoorbetaling, er wordt door het UWV geen maximum gehanteerd.

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 aanvullende geboorteverlof is wel dat de werknemer eerst het geboorteverlof van eenmaal de wettelijke 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 het UWV 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.

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-/pleegzorg-ouders. 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 verlof dat een werknemer kan opnemen voor de zorg van een eigen kind jonger dan 8 jaar. Het is een vorm van verlof dat bij de werkgever aangevraagd wordt en het geldt voor beide ouders. Ook de verzorger van die kinderen kan, mits hij/zij op hetzelfde adres woont als die kinderen, een verzoek om opname van ouderschapsverlof indienen. Voorwaarde hierbij is wel dat hij/zij duurzaam de verzorging en opvoeding van het kind op zich heeft genomen. 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.

Betaald ouderschapsverlof

Beide ouders (inclusief adoptie- en pleegouders) hebben in het eerste jaar recht op 9 weken betaald ouderschapsverlof. De verlofuitkering bedraagt 70% van het maximale dagloon. De werk-

nemer moet minimaal twee maanden voor de gewenste ingangsdatum aan zijn werkgever melden dat hij van deze regeling gebruik wil maken. DGA's komen ook in aanmerking voor deze regeling. Zij kunnen de uitkering zelf aanvragen via mijnUWV.nl.

De werkgever kan na afloop van de 9 weken (maar uiterlijk binnen 15 maanden na de dag van geboorte of adoptie) het UWV vragen om een vergoeding. Worden deze weken niet opgemaakt in het eerste jaar, dan kunnen ze worden toegevoegd aan de overige 17 weken ouderschapsverlof, maar ze gelden dan niet meer als betaald ouderschapsverlof. Dit onbetaalde ouderschapsverlof kan worden opgenomen totdat het kind 8 jaar wordt. De overige 17 weken ouderschapsverlof zijn nog steeds onbetaald, tenzij werkgever en werknemer daar andere afspraken over maken.

Kort- en langdurend zorgverlof

Kortdurend zorgverlof is er om enkele dagen de noodzakelijke zorg te geven aan inwonende (adoptie- of pleeg-)kinderen, aan de partner of aan ouders. 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 genomen. 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 hulpbehoefte.

Let op! Een werknemer kan ook kort- en langdurend zorgverlof opnemen voor de noodzakelijke zorg aan grootouders, kleinkinderen, broers en zussen, 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.

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 Caroline Jones op 0161-43 15 99.

accountenz,  
breda
www.accountenzbreda.nl