



Advieswijzer Verlofregelingen 2020

Als werkgever is het belangrijk dat u op de hoogte bent van de verlofregelingen voor uw werknemers. In deze advieswijzer krijgt u informatie over de diverse verlofregelingen.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Zwangerschapsverlof gaat 6 tot 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum in. Deze periode is flexibel. De werknemer moet dit verlof aanvragen bij de werkgever met een verklaring van een arts waarin de vermoedelijke bevallingsdatum staat. Vanaf de dag na de bevalling gaat het bevallingsverlof in en die duurt ten minste 10 weken, te vermeerderen met het aantal dagen dat de baby te vroeg geboren is. Het zwangerschapsverlof en het bevallingsverlof duren samen opgeteld minimaal 16 weken.

Speciale vormen van zwangerschaps- en bevallingsverlof

- Extra bevallingsverlof bij ziekenhuisopname van het kindje: Bij een langdurige opname van de baby in het ziekenhuis kan het bevallingsverlof worden verlengd met maximaal 10 weken afhankelijk van de situatie. Dit extra verlof gaat in vanaf de 2e week dat het kindje in het ziekenhuis ligt.
- Deeltijdbevallingsverlof: vanaf 6 weken na de bevallingsdatum kunnen werknemers in overleg met de werkgever de periode van het bevallingsverlof gespreid opnemen over een periode van maximaal 30 weken. De werknemer moet dit uiterlijk 3 weken na de bevallingsdatum aanvragen bij de werkgever. De werkgever moet binnen 2 weken met het verzoek instemmen. Werkgevers mogen de aanvraag alleen weigeren als de bedrijfsvoering hierdoor ernstig in de problemen komt.
- Als werknemers zwanger zijn van een meerling, dan hebben zij recht op 4 weken extra zwangerschapsverlof. Dit verlof mag ingaan tussen de 10 en 8 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Bij een meerlingzwangerschap is het bevallingsverlof verlengd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof korter heeft geduurd dan 10 weken. Het meerlingenverlof bedraagt in het totaal minimaal 20 weken.
- 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 10 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 werkgever van de partner kan de loondoorbetaling bij het UWV claimen.



Geboorteverlof voor partners

Het geboorteverlof voor partners (ook wel partnerverlof of vaderschapsverlof genoemd) is eenmaal het aantal werkuren per week (dus maximaal 5 dagen). De werkgever betaalt dit verlof volledig. De werknemer kan deze dagen aanvragen en opnemen in de eerste 4 weken na de bevalling. De werknemer heeft geen recht op extra geboorteverlof bij de geboorte van een meerling.

Aanvullend geboorteverlof per 1 juli 2020

Vanaf 1 juli 2020 kunnen partners maximaal 5 extra weken aanvullend geboorteverlof aanvragen. Een partner kan dan in totaal 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. De werknemer moet wel eerst het geboorteverlof van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur per week opnemen. Ook kan de werknemer minder dan 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen of het verlof verspreiden over een langere periode dan 5 weken. Dit moet de werknemer overleggen met de werkgever.

Werknemers kunnen het aanvullende geboorteverlof aanvragen bij de werkgever en dit moet in hele weken. Voor de aanvraag geldt een ruime periode: van 4 weken voorafgaand aan de eerste dag van het extra geboorteverlof tot 4 weken na afloop van de laatste dag van het verlof. Dit is dus anders dan bij het gewone geboorteverlof. De werknemer heeft gedurende het aanvullende geboorteverlof recht op 70% van het maximumdagloon. Dat wordt betaald door de werkgever, en deze krijgt dat weer vergoed door het UWV. De werkgever kan besluiten deze uitkering aan te vullen, maar is hiertoe in beginsel niet verplicht, tenzij de toepasselijke cao hierover iets anders bepaalt.

Adoptie- en pleegzorgverlof

Een werknemer die een kind adopteert of een pleegkind in zijn gezin opneemt, heeft recht op 6 weken adoptieverlof of pleegzorgverlof. Dit verlof geldt voor beide adoptie-/pleegzorgouders. De werknemer bouwt tijdens het verlof gewoon vakantiedagen op en het verlof loopt bij ziekte door.

Het verlof moet worden opgenomen binnen een halfjaar. Het recht bestaat vanaf 4 weken vóór de eerste dag van de feitelijke adoptie/opname in het pleegoudergezin tot 22 weken erna. Het verlof mag gespreid of later worden opgenomen. Als een werknemer meer dan 1 kind tegelijkertijd adopteert, kan slechts één keer het adoptieverlof aangevraagd worden. Gedurende het verlof heeft de werknemer recht op een adoptie- of pleegzorguitkering op grond van de Wet arbeid en zorg ter hoogte van 100% van het maximumdagloon. Deze 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. Werknemers vragen deze vorm van verlof aan bij de werkgever en het geldt voor beide ouders. Deze regeling geldt ook voor een adoptie- of pleegkind, een erkend kind, een stiefkind of aspirant-adoptiekind. Het kind moet dan wel bij de werknemer wonen volgens de basisregistratie personen.

Ook de persoon niet zijnde de ouder, die duurzaam de verzorging en opvoeding van het kind op zich heeft genomen, kan in aanmerking komen voor ouderschapsverlof. Deze persoon moet dan wel op hetzelfde adres als het kind wonen. Ouders hoeven niet op hetzelfde adres te wonen om ouderschapsverlof te kunnen opnemen.

De duur van het ouderschapsverlof is maximaal 26 keer het aantal uren dat de werknemer per week werkt. Over ouderschapsverlofdagen wordt geen vakantie opgebouwd. Soms hebben werkgevers en werknemers (deels) doorbetaald ouderschapsverlof afgesproken. Over ouderschapsverlofuren die worden doorbetaald, vindt meestal wel vakantieopbouw plaats. De werkgever mag de ouderschapsverlofuren niet aftrekken van de vakantie-uren van de werknemer. Een feestdag die samenvalt met ouderschapsverlof valt gewoon onder dat verlof. Voor ieder kind heeft een werknemer recht op ouderschapsverlof.

De werkgever kan de werknemer vragen het verlof anders in te roosteren vanwege een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Het veranderde rooster geldt dan voor het hele ouderschapsverlof. De werkgever kan een voorstel doen tot 4 weken voor de ingangsdatum van het ouderschapsverlof.

Op dit moment krijgen werknemers in Nederland hun ouderschapsverlofuren niet uitbetaald. Dit gaat veranderen door nieuwe Europese richtlijnen die voorzien in 2 maanden betaald ouderschapsverlof. Op dit moment worden de mogelijkheden verder uitgezocht. Naar verwachting zal het kabinet in het eerste kwartaal van 2020 een wetsvoorstel indienen. Uitgangspunt is dat de nieuwe regeling per juli 2022 kan ingaan.

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 zorgverlof bouwt de werknemer vakantiedagen op. De werknemer kan maximaal 2 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. In een jaar niet-opgenomen kortdurend zorgverlof kan niet worden doorgeschoven naar een volgend jaar.

De werknemer moet het verlof zo spoedig mogelijk melden bij de werkgever en het gaat ook in op dat tijdstip. Wanneer de werknemer door de omstandigheden niet in de gelegenheid is om het verlof vooraf te melden, dan moet hij dit zo snel mogelijk alsnog doen.

Langdurend zorgverlof is er om voor langere tijd voor een ernstig zieke partner, (adoptie- of pleeg)kind of ouder te zorgen. Tijdens het langdurend zorgverlof hoeft de werkgever het salaris 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 6 maal 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.

Langdurend zorgverlof kan zowel worden opgenomen bij een levensbedreigende ziekte als voor de noodzakelijke verzorging bij ziekte of hulpbehoevendheid. Het hoeft niet zo te zijn dat de patiënt in levensgevaar is. Een werknemer kan ook meerdere malen een verzoek om langdurend zorgverlof voor dezelfde persoon doen.

Langdurend zorgverlof kan ook worden opgenomen voor een naast familielid in het buitenland. In de wet staat niet dat die zorg in Nederland moet worden gegeven.

De werknemer moet langdurend zorgverlof schriftelijk aanvragen bij de werkgever. Dat moet minstens 2 weken voordat het verlof moet ingaan.

Let op! Werknemers kunnen 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 in ernstige problemen komt door het zorgverlof, dan 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. Wanneer in cao of personeelsreglement andere afspraken staan over zorgverlof, dan gelden die afspraken.

Calamiteitenverlof

Calamiteiten- en kort verzuimverlof 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 een paar uur tot een paar dagen. Dit is afhankelijk van de tijd die nodig is om de eerste problemen op te lossen. Duurt het langer, dan kan de werknemer eventueel verzoeken om opname van kortdurend zorgverlof. Dit is wel afhankelijk van de reden van het verlof. In feite is hier sprake van een verschuiving van het loondoorbetalingsrisico van de werknemer naar de werkgever voor situaties die in de risicosfeer van de werknemer vallen.