Verlofregelingen



Betaald Verlof

Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof

De aanstaande moeder heeft recht op 6 weken zwangerschapsverlof en minstens 10 weken bevallingsverlof. In totaal heeft zijrecht op minstens 16 weken verlof. Een deel van het bevallingsverlof mag zij gespreid opnemen (dus gedeeltelijke afwezigheid kan langer zijn dan 16 werken).

Sinds 1 januari 2019 krijgen partners 1 werkweek geboorteverlof. Werkt die bijvoorbeeld 5 dagen 6 uur per dag? Dan krijgt hij (of zij) 30 uur geboorteverlof: 5 x 6 werkuren. De werkgever betaalt dit verlof. Het gaat om de arbeidsduur zoals afgesproken in de arbeidsovereenkomst. Als de werknemer ouderschapsverlof opneemt dan worden deze uren er niet van het geboorteverlof af gehaald.
Bijvoorbeeld:
Werknemer heeft een contract van 40 uur per week. Iedere week neemt hij 12 uur ouderschapsverlof op. Hij werkt daarom maar 28 uur per week. Toch heeft hij recht op 40 uur geboorteverlof.

Aanvullend geboorteverlof vanaf 1 juli 2020: 5 weken

De werknemer kan aanvullend geboorteverlof bij de werkgever aanvragen als zijn kind op of na 1 juli 2020 geboren wordt. Dit verlof is maximaal 5 weken (5 keer het aantal werkuren per week). Minimaal 4 weken voor het aanvullende geboorteverlof moet ingaan (bijvoorbeeld datum bevalling of na afloop geboorteverlof), moet de werknemer dit schriftelijk (brief of e-mail) dit melden aan de werkgever. Het aanvullende geboorteverlof moet worden opgenomen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Er kan pas aanvullend geboorteverlof worden opgenomen als eerst het geboorteverlof is opgenomen.

De werkgever kan het verlof tot 2 weken van tevoren nog veranderen. Maar alleen bij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Hij kan bijvoorbeeld andere dagen of andere weken voorstellen, maar alleen in overleg met de werknemer.

Voor het aanvullende geboorteverlof vraagt de werkgever namens de werknemer de uitkering voor het aanvullende geboorteverlof het UWV. Dit kan vanaf 4 weken voor het aanvullend geboorteverlof tot 4 weken na de laatste verlofdag. Tijdens het aanvullend geboorteverlof krijgt de werknemer derhalve een uitkering van het UWV ter hoogte van 70% van het salaris (gemaximeerd tot het maximumdagloon).

Adoptieverlof of pleegzorgverlof

Werknemers die een kind adopteren, hebben recht op adoptieverlof. Daardoor kunnen de adoptieouders en het adoptiekind aan elkaar wennen. Bij het opnemen van een pleegkind in een gezin bestaat daarnaast recht op pleegzorgverlof. Deze vormen van verlof gelden voor beide ouders.

Bij adoptieverlof of pleegzorgverlof hoef je het salaris niet door te betalen. De adoptieouders of pleegouders genieten wel een adoptie-uitkering of pleegzorguitkering van het UWV.

Deze uitkering bedraagt 100 procent van het maximumdagloon. Bij een loon dat hoger is dan dit bedrag, gaat de werknemer dus in inkomen achteruit.

Kortdurend zorgverlof

Kortdurend zorgverlof is bedoeld voor werknemers die enkele dagen noodzakelijke zorg moeten bieden aan hun (pleeg)kinderen, partner of ouders.

De werkgever moet ten minste 70 procent van het loon doorbetalen. Als dat minder is dan het minimumloon, is de werkgever verplicht het minimumloon door te betalen.

Calamiteitenverlof

Je werknemers hebben recht op deze vorm van verlof als zij niet kunnen werken vanwege 'onvoorziene' of 'zeer bijzondere persoonlijke' omstandigheden. werknemers hebben er recht op in de volgende gevallen:

- Onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen, bijvoorbeeld brand of lekkage in het huis van de werknemer;
- Zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, zoals bevalling partner of overlijden familielid;
- Een verplichting volgens de wet of overheid waarvan de vervulling niet in de vrije tijd kan plaatsvinden, zoals het moeten verschijnen in de rechtbank;
- De uitoefening van het actief kiesrecht.

De werkgever is verplicht het loon volledig door te betalen tijdens calamiteitenverlof. Uiteraard moet de werknemer melding maken van het verlof. Als het niet mogelijk is dit vooraf te doen, moet hij het melden zodra hij hiertoe in staat is. Uiteraard kan de werkgever van de werknemer verlangen dat hij bewijst dat de reden voor opname van het calamiteitenverlof geldig was.

Onbetaald verlof

Onbetaald verlof wordt steeds populairder. Soms is het nodig, bijvoorbeeld als zorgverlof, soms om te studeren of om te gebruiken voor een sabbatical.

Er zijn twee soorten onbetaald verlof waar de werknemer recht op heeft.

Langdurig zorgverlof

Langdurend zorgverlof is er voor om iemand in de omgeving van de werknemer te verzorgen die voor langere tijd ziek of hulpbehoevend is. De werknemer moet dan wel de enige zijn die de zieke kan verzorgen.

Ouderschapsverlof

Beide ouders hebben als werknemer recht op 26 keer het aantal uren dat per week gewerkt wordt. Bij een werkweek van 40 uur, komt dat neer op 26 x 40 = 1.040 uur ouderschapsverlof. Zo kan een werknemer in theorie twee jaar lang één dag per week minder werken.

De nieuwe Europese richtlijn gaat hier verandering in brengen. Het uitgangspunt van dit voorstel is om ouders te voorzien van betaald ouderschapsverlof van 2 maanden. Naar verwachting zal het kabinet in het eerste kwartaal van 2020 een wetsvoorstel aan de Tweede Kamer aanbieden. Uitgangspunt is dat de regeling per juli 2022 in kan gaan. Wij houden u hiervan op de hoogte.

Voor onbetaald verlofvormen anders dan langdurig zorgverlof en ouderschapsverlof bestaan geen wettelijke regels. Wil een werknemer vrij nemen om een opleiding te gaan volgen of een wereldreis te gaan maken, dan de werkgever niet verplicht hier akkoord op te geven. De enige uitzondering hierop kan zijn dat in de cao of het personeelshandboek voor het bedrijf(stak) afwijkende afspraken omschreven staan over het recht op betaald verlof.

Gevolgen voor de werknemer

Onbetaald verlof kan naast minder loon óók nog andere gevolgen voor de werknemer hebben. Wijs hem of haar op de mogelijke gevolgen voor:

- de opbouw van vakantiedagen (minder opbouw behalve in geval van langdurig zorgverlof en aanvullend geboorteverlof dat ingaat per 1 juli 2020);
- kinderopvang-, zorg- en huurtoeslag (door lager inkomen heeft werknemer mogelijk recht op meer toeslagen);
- opbouw van pensioen (afhankelijk van de overeengekomen pensioenregeling);
- lagere (WW-) uitkering door lager salaris.

Ook wanneer het niet verplicht is om met het verlof akkoord te gaan, is het verstandig om hier zorgvuldig mee om te gaan. In de wet is immers vastgelegd dat een werkgever zich als “goed werkgever” dient te gedragen. In de rechtspraak zijn hiervoor de een aantal beginselen ontwikkeld, onder andere dat een beslissing zorgvuldig moet worden genomen (waarbij het belang van de werknemer moet worden meegenomen), duidelijk moet worden gemotiveerd en dat werknemers in gelijke gevallen gelijk moeten worden behandeld.

Blik op de toekomst

De komende jaren zullen de verlofregelingen in Nederland verder worden aangepast op basis van een richtlijn die het Europees Parlement in het voorjaar van 2019 heeft aangenomen en die minimumeisen bevat voor kraamverlof, ouderschapsverlof en mantelzorgverlof. Met de nieuwe regels wil Europa voor een beter evenwicht tussen werk en privé zorgen, de arbeidsparticipatie van vrouwen vergroten en gelijke kansen bevorderen.

Op grond van de richtlijn moeten werknemers uiterlijk in 2022 recht krijgen op:

- 10 dagen kraamverlof direct na de bevalling van zijn of haar partner
- minimaal 4 maanden ouderschapsverlof, waarvan 2 betaald
- 5 dagen mantelzorgverlof per jaar
- flexibel werken

In mei 2019 heeft Minister Koolmees aangegeven dat hij in het eerste kwartaal van 2020 een wetsvoorstel aan de tweede kamer wil aanbieden. Uiteraard zullen we tegen die tijd dit kennis document aanpassen.