



MOS Praktijkwijzer Zwangerschapsverlof, ouderschapsverlof en andere verlofregelingen voor jouw werknemers, hoe werkt dat?

MOS helpt u vooruit.

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. Welke regelingen zijn er en wat houden deze in voor u en uw werknemers?

Bekijk hier de Praktijkwijzer



Inhoudsopgave

1. Uitleg Praktijkwijzer.....	2	7. Adoptie- en pleegzorgverlof.....	4
2. Zwangerschaps- en bevallingsverlof.....	3	8. Ouderschapsverlof.....	5
3. Meerlingenverlof.....	3	9. Betaald ouderschapsverlof.....	5
4. Speciale vormen van zwangerschaps- en bevallingsverlof.....	3	10. Overige afspraken ouderschapsverlof... ..	5
5. Geboorteverlof.....	3	11. Kort- en langdurig zorgverlof.....	6
6. Aanvullend geboorteverlof.....	4	12. Calamiteiten- en kort verzuimverlof.....	7

1. Uitleg Praktijkwijzer

Met de MOS Praktijkwijzers helpen we u met relevante thema's door deze eenvoudig uit te leggen, zodat u precies weet wat desbetreffend onderwerp voor u betekent. Mochten er toch vragen zijn, dan staan we uiteraard klaar om u verder te helpen.

Praktijkwijzer verlofregelingen

Deze MOS Praktijkwijzer dient ter algemene informatie en pretendeert geen volledigheid en is geen (fiscaal) advies. Voor nadere informatie over deze praktijkwijzer kunt u contact opnemen met MOS Accountants & Adviseurs.

Tot slot

We begrijpen dat u wellicht vragen hebt als u deze praktijkwijzer hebt doorgenomen. Onze relatiebeheerders staan klaar om hierbij te helpen.

Team MOS



2. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Zwangerschapsverlof gaat zes tot vier weken voor de dag na de vermoedelijke bevallingsdatum in. Dit wordt de flexibiliseringsperiode genoemd. De werknemer moet dit verlof uiterlijk drie 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 tien weken, te vermeerderen met het aantal dagen dat de baby te vroeg geboren is. In totaal bedraagt het zwangerschapsverlof, met aansluitend het bevallingsverlof, minimaal zestien weken.

3. Meerlingenverlof

Werknemers die in verwachting zijn van een meerling hebben recht op vier weken extra zwangerschapsverlof. Ze mogen dat laten ingaan tussen de tien en acht 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 tien weken. In totaal bedraagt het meerlingenverlof minimaal twintig weken.

4. 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. Er wordt gerekend vanaf de achtste opnamedag tot en met de laatste dag van het bevallingsverlof tot een maximum van tien weken.
- **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 werkgever moet binnen twee weken met het verzoek instemmen. Hij 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.

5. Geboorteverlof

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

6. Aanvullend geboorteverlof

Naast het geboorteverlof voor de partner is er ook de mogelijkheid om vijf (extra) weken aanvullend geboorteverlof op te nemen. Een partner kan dan maximaal zes weken verlof opnemen. De eerste week kan direct na de bevalling worden opgenomen of in de eerste vier weken na de bevalling. De maximaal vijf extra weken aanvullend geboorteverlof moeten worden opgenomen in het eerste halfjaar na de bevalling en nadat het geboorteverlof is opgenomen.

Voorwaarde voor dit aanvullend geboorteverlof is wel dat de werknemer eerst het geboorteverlof van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur per week opneemt. Het is ook mogelijk om minder dan vijf weken aanvullend geboorteverlof op te nemen.

Werknemers moeten het aanvullend geboorteverlof vier weken voor de gewenste ingangsdatum aanvragen bij de werkgever. Lukt het op tijd aanvragen door omstandigheden niet, dan moet de werknemer het zo snel mogelijk melden bij de werkgever. Het aanvragen van aanvullend geboorteverlof moet in hele weken, de opname ervan mag gespreid worden over een langere periode, maar binnen 6 maanden. Dat moet in overleg met de werkgever.

Gedurende het aanvullend 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. 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. Bij ziekte kan alleen verlof worden opgenomen indien de werknemer weer gedeeltelijk werkt. Indien een werknemer ziek wordt tijdens het aanvullend geboorteverlof, dan stopt het verlof niet. Wel kan het verlof eventueel in overeenstemming met de werkgever na de periode van ziekte worden opgenomen. Uiteraard moet dit dan wel binnen zes maanden na de geboorte gebeuren. De einddatum van de loondoorbetalingsperiode bij ziekte schuift door het opnemen van (aanvullend) geboorteverlof niet op.

Niet alleen werknemers die bij een werkgever in dienst zijn, maar ook dga's, alfa-hulpen en particuliere huishoudelijke hulpen kunnen gebruikmaken van de regeling aanvullend geboorteverlof. Aanvraag daarvan kan via mijnuwv.nl.

7. Adoptie- en pleegzorgverlof

Een werknemer die een kind adopteert of een pleegkind in zijn of haar gezin opneemt, heeft recht op zes weken adoptieverlof of pleegzorgverlof. Het verlof geldt voor beide adoptie-/pleegzorgouders. Het verlof moet uiterlijk drie 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.

Het recht op adoptie- of pleegzorgverlof kan in een periode van 26 weken worden opgenomen, vanaf vier weken vóór de eerste dag van de feitelijke adoptie/opname in het pleegoudergezin tot 22 weken erna.

Werknemers kunnen het verlof gespreid of later opnemen. Als een werknemer meer dan één 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 en deze bedraagt 100% van het maximumdagloon. De uitkering wordt betaald door het UWV, via de werkgever.

8. 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.

9. Betaald ouderschapsverlof

Beide ouders (inclusief adoptie- en pleegouders) hebben in het eerste jaar recht op negen weken betaald ouderschapsverlof. De verlofuitkering bedraagt 70% van het maximale dagloon. De werknemer moet minimaal twee maanden voor de gewenste ingangsdatum aan zijn werkgever melden dat hij van deze regeling gebruik wil maken.

Let op!

Dga's, alfa-hulpverleners en particuliere huishoudelijke hulpverleners komen ook in aanmerking voor deze regeling. Zij kunnen de uitkering zelf aanvragen via mijnUWV.nl.

De werkgever kan na afloop van de negen 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.

Let op!

De overige 17 weken ouderschapsverlof zijn nog steeds onbetaald, tenzij werkgever en werknemer daar andere afspraken over maken.

10. Overige afspraken ouderschapsverlof

- 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. Een werknemer heeft voor ieder kind recht op ouderschapsverlof.

- Het weigeren van een verzoek om ouderschapsverlof door de werkgever wegens zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang is niet toegestaan, ook niet als de werknemer in het buitenland werkt. De werkgever kan de werknemer wel vragen het verlof anders in te roosteren. Het veranderde rooster geldt dan voor het hele ouderschapsverlof. De werkgever kan een voorstel doen tot vier weken voor de ingangsdatum van het 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 vier weken voor de ingangsdatum van het ouderschapsverlof.
- Wanneer de werknemer van baan verandert voordat het verlof volledig is opgenomen, kan de werknemer bij de nieuwe werkgever aanspraak maken op het resterende deel van het verlof. De werkgever is verplicht op verzoek van de werknemer een verklaring uit te reiken, waaruit blijkt op hoeveel verlof de werknemer nog recht heeft.
- In de Wet Arbeid en zorg was voorheen 40 uur de norm voor een volledige werkweek. Met het in werking treden van de Wet invoering minimumuurloon is een werkweek van 36 uur de norm.

11. 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 twaalf maanden. De periode van twaalf 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. De werknemer moet het verlof, bij voorkeur vóór opname ervan, melden bij de werkgever onder opgave van redenen. Wanneer de werknemer door omstandigheden niet in de gelegenheid is om het verlof vooraf te melden, moet hij dit zo snel mogelijk nadien alsnog doen.

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 twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste zesmaal de arbeidsduur per week. De periode van twaalf 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. Het hoeft niet zo te zijn dat de overlevingskansen van de patiënt op korte termijn gering of nihil zijn. Een werknemer kan dan ook meerdere malen een verzoek om langdurend zorgverlof voor dezelfde persoon doen. Ook kan het opgenomen worden voor een naast familielid in het buitenland. In de wet is niet bepaald dat die zorg in Nederland moet worden verleend. Langdurend zorgverlof vraagt de werknemer schriftelijk aan bij de werkgever. Dat moet minstens twee weken voordat het verlof ingaat.

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 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 een cao of personeelsreglement andere afspraken staan over zorgverlof, gelden die afspraken.

12. Calamiteiten- en kort verzuimverlof

Wanneer in een cao of personeelsreglement andere afspraken staan over zorgverlof, gelden die afspraken.

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. Hieronder valt ook een door de overheid opgelegde verplichting die niet in de vrije tijd kan worden vervuld of de uitoefening van actief kiesrecht. 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. 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.

Tip!

Wilt u meer informatie lezen over de verlofregelingen? Neem dan contact met ons op.

Onze diensten



Accountancy



Ondernemersadvies



Fiscaal & Juridisch



HRM & Loonadvies

Onze ervaren medewerkers geven deskundige adviezen op verschillende niveaus. Zij kennen de struikelblokken die u als ondernemer tegenkomt als geen ander en dragen gepaste oplossingen aan. Klik op de bovenstaande diensten en lees meer op onze website.

MOS Advies

Hoewel bij de samenstelling van deze Praktijkwijzer de uiterste zorg is nagestreefd, wordt geen aansprakelijkheid aanvaard voor onvolledigheden of onjuistheden. Vanwege het brede en algemene karakter van de advieswijzer, is deze niet bedoeld om alle informatie te verschaffen die noodzakelijk is voor het nemen van financiële beslissingen.

Onze relatiebeheerders en specialisten staan klaar om u verder te helpen als er nog vragen zijn over deze praktijkwijzer. Als bron voor deze praktijkwijzer is de SRA Advieswijzer met publicatiedatum 09-01-2024 gebruikt.

Team MOS

Onze vestigingen



Vestiging Etten-Leur

Bredaseweg 39
4872 LA Etten-Leur
076 – 50 42 555
etten-leur@mosaccountants.nl



Vestiging Oosterhout

Hoeverstein 2
4903 SC Oosterhout
0162 - 42 23 32
oosterhout@mosaccountants.nl



Vestiging Rijen

Mary Zeldenrustlaan 30
5122 CE Rijen
0161 – 23 07 17
rijen@mosaccountants.nl