

INHOUDSOPGAVE

ARBEID EN ZORG COMBINEREN

DE VERLOFVORMEN UIT DE WET ARBEID EN
ZORG (WAZO) EN HOOFDSTUK 6 VAN DE CAO
GEMEENTEN/SGO UITGELEGD



Inleiding

1. Zwangerschaps-
en bevallingsverlof



2. Geboorteverlof



3. Ouderschapsverlof



4. Adoptie- en
pleegzorgverlof



5. Calamiteiten-
en ander kort
verzuimverlof



*Klik op een hoofdstuk
om het te bekijken*

6. Kortdurend
zorgverlof



7. Langdurend
zorgverlof



8. Onbetaald verlof



9. Overzicht
Wazo-verlofvormen

Tot slot

Inleiding

In de Wet arbeid en zorg (hierna: Wazo) en de Cao Gemeenten en Cao SGO (hierna: cao¹) zijn regels met betrekking tot verschillende verlofvormen neergelegd. De Wazo bedoelt een evenwicht tot stand te brengen tussen arbeid en zorg, zodat het werk gecombineerd kan worden met zorgtaken en iedereen kan (blijven) deelnemen aan de arbeidsmarkt.

Bij zorgtaken kan worden gedacht aan de zorg van een ouder voor het eigen kind, de zorg voor een zieke partner of de zorg in verband met zeer bijzondere, persoonlijke of onvoorziene omstandigheden.

In deze brochure zijn de verschillende verlofvormen die in de wet en de cao staan, en de samenhang daartussen, uitgewerkt. Op deze manier is voor werkgever en werknemer duidelijk wanneer een werknemer recht heeft op het verlof, hoe lang het verlof duurt en of tijdens het verlof recht bestaat op salaris/een uitkering.

Ook worden er voorbeelden genoemd waaruit blijkt hoe in de praktijk moet worden omgegaan met de verschillende soorten verlof.

De ontwikkelingen op het gebied van wet- en regelgeving gaan snel. Om die reden is het van belang te vermelden dat de inhoud van deze brochure is gebaseerd op wet- en regelgeving in 2024. Daarnaast is het van belang te vermelden dat voor de handreiking is uitgegaan van de inhoud van de Cao Gemeenten 2024-2025 en de Cao SGO 2024-2025. Hoewel de auteurs en uitgever deze handreiking met uiterste zorg hebben samengesteld, kunnen zij geen enkele aansprakelijkheid aanvaarden voor een eventuele onvolledigheid of onjuistheid, dan wel voor de gevolgen daarvan. Aan de tekst van deze publicatie kunnen geen rechten worden ontleend.

¹Aangezien hoofdstuk 6 van de Cao Gemeenten en hoofdstuk 6 van de Cao SGO gelijk zijn, wordt in deze brochure gesproken over 'de cao'.



1. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Het zwangerschaps- en bevallingsverlof is geregeld in hoofdstuk 3 van de Wazo² en artikel 6.9 van de cao. Dit verlof is bedoeld voor de komst van- en de hechting met het kind.

WIE HEEFT ER RECHT OP ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF?

De werknemer die zwanger of bevallen is, heeft recht op dit verlof.

HOE LANG DUURT HET ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF EN WANNEER GAAT HET VERLOF IN?

Het zwangerschaps- en bevallingsverlof duurt in totaal 16 weken. De werknemer kan vanaf 6 weken tot uiterlijk 4 weken voor de uitgerekende bevaldatum het zwangerschapsverlof opnemen.

Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en duurt 10 aaneengesloten weken. Als het zwangerschapsverlof minder dan 6 weken heeft geduurd, dan wordt het restant bij het bevallingsverlof (van 10 weken) opgeteld.

WAT VOOR AANSPRAAK GELDT ER BIJ TWEE- OF MEERLINGEN?

Als de werknemer zwanger is van meer dan één kind, dan kan de werknemer vanaf 10 weken tot uiterlijk 8 weken voor de uitgerekende datum het zwangerschapsverlof opnemen. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en duurt 10 aaneengesloten weken. Als het zwangerschapsverlof minder dan 10 weken heeft geduurd (bij twee- of meerlingen), dan wordt het restant bij het bevallingsverlof (van 10 weken) opgeteld.

WELKE GEVOLGEN HEEFT EEN ZIEKENHUISOPNAME VAN ÉÉN OF MEERDERE KIND(EREN) VOOR HET VERLOF?

Als het kind tijdens het bevallingsverlof om medische redenen langer dan zeven dagen³ in het ziekenhuis wordt opgenomen, dan wordt het bevallingsverlof vanaf de 8e dag van de ziekenhuisopname verlengd met de duur dat de ziekenhuisopname duurt.

² Artikel 3:1 Wazo

³ De eventuele verlenging van het bevallingsverlof als gevolg van een vroeggeboorte (maximaal zes weken) telt daarbij niet mee. Kamerstukken II 2010-2011, 32 855, nr. 3, p. 11-12 (MvT).



Het hoeft niet te gaan om één ziekenhuisopname van langer dan 7 dagen. Ook als meerdere ziekenhuisopnames in totaal langer dan 7 dagen duren, wordt het bevallingsverlof verlengd.⁴ De verlenging bedraagt maximaal tien weken. Als bij twee- of meerlingen meerdere kinderen tegelijkertijd in het ziekenhuis worden opgenomen, dan is de verlenging van het bevallingsverlof beperkt tot één kind.⁵ De werknemer dient een ziekenhuisopname direct te melden aan de werkgever.

VOORBEELD 1

Een kind wordt twee weken na de geboorte opgenomen in het ziekenhuis om medische redenen. De ziekenhuisopname duurt 10 dagen. Het bevallingsverlof wordt met 3 (10 – 7 = 3) dagen verlengd.

VOORBEELD 2

Na de geboorte wordt het kind opgenomen in het ziekenhuis om medische redenen. De eerste opname duurt 6 dagen. Nadat het kind het ziekenhuis heeft verlaten, wordt het kind na een week opnieuw ziek opgenomen in het ziekenhuis. Deze ziekenhuisopname duurt 5 dagen. De ziekenhuisopnames duren in totaal 11 dagen. Het bevallingsverlof wordt met 4 dagen verlengd.

WORDT HET SALARIS DOORBETAALD TIJDENS HET ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF?

Tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt op grond van de cao het volledige salaris inclusief salaristoelage(n) doorbetaald. Ook het IKB wordt volledig opgebouwd.⁶

Tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof bestaat er recht op een Wazo-uitkering.⁷

De werknemer vraagt deze uitkering zelf via de werkgever aan bij het UWV. De werknemer moet meewerken aan het aanvragen van de Wazo-uitkering en dient op verzoek van het UWV een verklaring van een arts of verloskundige te verstrekken. Deze verklaring moet twee weken voordat het zwangerschapsverlof en de uitkering ingaan zijn opgesteld. Ook moet hierin worden vermeld wat de vermoedelijke bevaldatum is.

De uitkering van het UWV wordt uitbetaald aan de werkgever. De werkgever brengt deze uitkering in mindering op het salaris dat wordt doorbetaald.⁸ Als door de schuld van de werknemer de Wazo-uitkering wordt verminderd, geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd óf er een boete wordt opgelegd, dan wordt de volledige Wazo-uitkering op het salaris in mindering gebracht.

⁴ Kamerstukken II 2010–2011, 32 855, nr. 3, p. 11 (MvT).

⁵ Kamerstukken II 2010–2011, 32855, nr. 3, p. 6 en 11 (MvT).

⁶ Op grond van artikel 4.2 lid 1: het IKB wordt opgebouwd over het salaris.

⁷ Artikel 3:7 Wazo.

⁸ Artikel 6:9 lid 3 Cao.



De werknemer ontvangt dan dus niet het volledige salaris.

VOORBEELD 3⁹

Werknemer weigert een verklaring van een arts of verloskundige te verstrekken waaruit blijkt wat de vermoedelijke bevaldatum is. Ook nadat het UWV al meerdere keren om de verklaring heeft gevraagd en een laatste mogelijkheid heeft geboden om binnen vier weken de gevraagde stukken in te dienen, doet de werknemer dit niet. De werknemer handelt hiermee in strijd met de informatieplicht. Het UWV besluit de Wazo-uitkering voor één maand te korten met 5%. De Wazo-uitkering is dus gedurende één maand 95%. De werkgever brengt wel 100% in mindering op het salaris. De werknemer ontvangt dus gedurende één maand minder salaris.¹⁰

WORDT ER PENSIOEN OPGEBOUWD TIJDENS HET ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF?

Aangezien het volledige salaris inclusief IKB en salaristoelage(n) worden doorbetaald, wordt er ook gewoon pensioen opgebouwd. Hier vindt geen wijziging in plaats.

WORDT ER VAKANTIE OPGEBOUWD TIJDENS HET ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF?

Tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt er gewoon vakantie opgebouwd over de formele arbeidsduur per week.¹¹

KAN HET ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF WORDEN AANGEMERKT ALS VAKANTIEVERLOF?

Het zwangerschaps- en bevallingsverlof kan niet aangemerkt worden als vakantie.¹² Als de werknemer zwangerschaps- en of

bevallingsverlof opneemt tijdens een vakantie, dan moet die periode worden aangemerkt als verlof en kan de werkgever geen vakantie afschrijven.¹³

KAN HET BEVALLINGSVERLOF GESPRED WORDEN OPGENOMEN?

In principe wordt het bevallingsverlof aaneengesloten opgenomen. Hierop kan een uitzondering worden gemaakt. Als het bevallingsverlof 6 weken heeft geduurd, dan kan het restant gespreid over maximaal 30 weken worden opgenomen.

⁹ Artikel 3:16 lid 1 onder f Wazo jo. artikel 49 Ziektewet jo. artikel 3 aanhef onder d jo. artikel 2 lid 1 onder a van het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten.

¹⁰ Artikel 3:16 lid 1 onder f Wazo jo. artikel 49 Ziektewet jo. artikel 3 aanhef onder d jo. artikel 2 lid 1 onder a van het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten.

¹¹ Artikel 7:634 BW en artikel 7:635 lid 2 BW, alsook artikelen 6.1 lid 1 en 6.2 lid 1 van de cao.

¹² Artikel 3:4 Wazo.

¹³ Kamerstukken II 1999 - 2000, 27 207, nr.3, p.43 (MvT) en nr. 8, pagina 12 (MvA).



De omvang van het bevallingsverlof is gelijk aan de arbeidsduur per week ten tijde van het bevallingsverlof dat volgt na de werkelijke datum van de bevalling.

Het gespreid opnemen van het bevallingsverlof heeft geen gevolgen voor de Wazo-uitkering. Deze uitkering wordt door het UWV betaald alsof het bevallingsverlof in een aaneengesloten periode wordt opgenomen.¹⁴

VOORBEELD 4

Werknemer heeft 6 weken zwangerschapsverlof gehad en is op de uitgerekende datum bevallen. Werknemer heeft recht op 10 weken bevallingsverlof en wil de laatste vier weken gespreid opnemen. De formele arbeidsduur van werknemer was op de bevaldatum 36 uur per week. Werknemer kan na de eerste zes weken van het bevallingsverlof 144 uur (4 x 36 uur) aan bevallingsverlof opnemen in een periode van maximaal 30 weken.

VOORBEELD 5

Werknemer heeft 6 weken zwangerschapsverlof gehad en is op de uitgerekende datum bevallen. De formele arbeidsduur van werknemer was op de bevaldatum 28 uur per week. Werknemer heeft recht op 10 weken bevallingsverlof en neemt nadat er 6 weken bevallingsverlof zijn opgenomen de laatste vier weken (4 x 28 uur) gespreid op door gedurende vier maanden iedere maand één week bevallingsverlof op te nemen.

VOORBEELD 6

Werknemer heeft 6 weken zwangerschapsverlof gehad en is op de uitgerekende datum bevallen. De formele arbeidsduur van werknemer was op de bevaldatum 28 uur per week. Zes weken na de bevaldatum wordt de arbeidsduur aangepast van 28 uur per week naar 14 uur per week. Werknemer heeft recht op 10 weken bevallingsverlof en neemt nadat er 6 weken bevallingsverlof zijn opgenomen de laatste vier weken (4 x 28 uur) gespreid op door gedurende vier maanden iedere maand twee weken bevallingsverlof op te nemen.

¹⁴ Artikel 3:8 lid 3 Wazo: 'het recht op uitkering in verband met bevalling vangt aan op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken (...)'.
[Wet op de Arbeid \(Wazo\)](#)



HOE MOET HET ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF WORDEN AANGEVRAAGD?

De werknemer moet dit uiterlijk 3 weken voorafgaand aan het opnemen van het zwangerschapsverlof melden bij de werkgever. Voor het bevallingsverlof geldt dat dit uiterlijk op de 2e dag na de bevalling moet worden gemeld. Het is verstandig dit schriftelijk te melden bij de werkgever, zodat duidelijk is op welke datum de melding is gedaan.

Als de werknemer het bevallingsverlof gespreid wil opnemen, dan moet de werknemer uiterlijk 3 weken nadat het bevallingsverlof is ingegaan een verzoek doen om het restant gespreid op te nemen. De werkgever moet dit verzoek binnen 2 weken accepteren. Het verzoek kan alleen worden geweigerd door de werkgever als sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelangen.¹⁵

WAT GEBEURT ER MET HET ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF IN GEVAL VAN ZIEKTE?

De werknemer die in de periode van zes weken voor de uitgerekende bevallingsdatum tot vier weken voor die datum ('de flexibiliseringsperiode')¹⁶ ziek wordt, heeft recht op een Ziektewetuitkering.¹⁷ Het maakt dan niet uit of de ziekte verband houdt met de zwangerschap.¹⁸ Als een werknemer ziek is in de periode dat er recht bestaat op zwangerschapsverlof, maar van dat recht nog geen gebruik wordt gemaakt, dan worden deze dagen aangemerkt als dagen van zwangerschapsverlof.¹⁹ Op grond hiervan wordt het aanvangstijdstip van het zwangerschapsverlof derhalve ten hoogste twee weken naar voren verschoven.

VOORBEELD 7

Werknemer heeft aangegeven te willen werken tot 4 weken voor de uitgerekende datum van bevalling. Zes weken voor de uitgerekende datum van bevalling wordt de werknemer ziek. De veertien dagen tussen aanvangsdatum ziekte en de aangegeven aanvangsdatum van het zwangerschapsverlof worden aangemerkt als dagen van het zwangerschapsverlof. Het aanvangstijdstip van het zwangerschapsverlof wordt dus twee weken naar voren geschoven.

¹⁵ Denk hierbij aan situaties waarbij de afwezigheid van de werknemer niet via de normale bedrijfsvoering en inzet van het overige personeel kan worden opgevangen en dit ernstige consequenties heeft.

¹⁶ <https://www.uvw.nl/werkgevers/werknemer-krijgt-kind/zwanger/werknemer-is-zwanger-wazo/detail/werknemer-is-ziek-rond-haar-zwangerschap/ziek-maar-niet-door-zwangerschap-of-bevalling/ziek-tijdens-de-6-tot-4-weken-voor-de-uitgerekende-datum-tot-ingang-verlof>.

¹⁷ Kamerstukken II 1999/2000, 27 207, nr.3, p.42.

¹⁸ Kamerstukken II 1999/2000, 27 207, nr.3, p.42.

¹⁹ Kamerstukken II 1999/2000, 27 207, nr.3, p.42.



Verder zijn er twee situaties denkbaar:

1. De werknemer meldt zich ziek vóór ingang van het zwangerschaps- en bevallingsverlof: er is sprake van 100% salarisdoorbetaling (inclusief salaristoelage(n) tijdens ziekte. Het aantal dagen dat de werknemer ziek is geweest in deze periode wordt van het zwangerschaps- en bevallingsverlof van de werknemer afgetrokken;
2. De werknemer meldt zich ziek tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof: de werkgever ontvangt van het UWV de Wazo-uitkering van de werknemer en betaalt vervolgens het salaris (inclusief salaristoelage(n)) door van de werknemer.

WAT GEBEURT ER MET HET ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF ALS DE ZWANGERE OF BEVALLEN WERKNEMER OVERLIJDT?

Als de werknemer op de dag van de bevalling of tijdens het bevallingsverlof overlijdt, dan heeft de partner recht op het resterende verlof

met behoud van het salaris (inclusief salaris-toelage(n)). De werkgever die het salaris heeft betaald kan dit in rekening brengen bij het UWV.

De partner is degene die was getrouwd met de werknemer, geregistreerd partner was of degene die het kind heeft erkend. Er moet een geboorteakte zijn opgemaakt.²⁰

In geval van overlijden kan de partner ook aanspraak maken op een overlijdensuitkering.²¹

WAT GEBEURT ER MET HET ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF ALS HET KINDJE TIJDENS- OF NA DE BEVALLING OVERLIJDT?

De werknemer heeft ook recht op bevallingsverlof als sprake is van:

- A. een doodgeboren kind vanaf 24 weken zwangerschap; en
- B. een levend geboren kind uit een zwangerschap van korter dan 23 weken, dat meer dan 24 uur heeft geleefd.

Dit bevallingsverlof duurt zestien weken en begint na de dag van de vroeggeboorte of het overlijden van het kind. Wanneer er na deze zestien weken sprake is van ziekte door de zwangerschap of de bevalling, kan de werknemer een Ziektewetuitkering krijgen als de werknemer door de zwangerschap of bevalling niet meer kan werken.²²

²⁰ Artikel 3:1a Wazo.

²¹ Artikel 10.20 cao jo. artikel 7:674 lid 2 BW.

²² In de WAZO wordt niet expliciet verwezen naar de rechten van werknemers bij doodgeboren kinderen, miskramen en te vroeg geboren kinderen die binnen 24 uur na de geboorte overlijden. Met behulp van de Wet op de lijkbezorging kan worden afgeleid welke rechten wanneer van toepassing zijn omdat op grond van de Wet op de lijkbezorging rechten en plichten zijn verbonden aan een doodgeboren kind vanaf 24 weken zwangerschap en een levend geboren kind uit een zwangerschap van korter dan 23 weken, dat meer dan 24 uur heeft geleefd. Op grond van een interne richtlijn verstrekt het UWV een zwangerschaps- en bevallingsuitkering bij hetzij de grens van 24 weken zwangerschap hetzij het overlijden van het kind binnen 24 uur na de geboorte. Zie hiervoor ook: Aanhangsel Handelingen II 2011-2012, nr. 3116 resp. Kamerstukken II 2021-2022, 25883, nr. 426, p. 23 resp. Centrale Raad van Beroep 16 december 2009, ECLI:NL:CRVB:2009:BK6981.





2. Geboorteverlof (kraamverlof)

Het geboorteverlof (voorheen kraamverlof, in dit hoofdstuk ook nader aangeduid als verlof) is geregeld in hoofdstuk 4 van de Wazo.²³

De geboorte van een kind is zo'n belangrijke gebeurtenis dat de partner van degene die een kind heeft gekregen recht op verlof heeft.²⁴ Op deze wijze is de partner direct vroeg betrokken bij de zorg en opvoeding van het kind.²⁵ Het geboorteverlof kan worden onderverdeeld in 'gewoon' geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof.

WIE HEEFT ER RECHT OP GEBORTEVERLOF?

De werknemer wiens partner bevallen is, heeft recht op geboorteverlof.²⁶ De werknemer moet de echtgenoot of geregistreerd partner zijn van degene die bevallen is of moet met diegene samenwonen.²⁷ De werknemer die het kind erkent heeft ook recht op geboorteverlof. Dit geldt voor zowel het 'gewone' als aanvullend geboorteverlof.

HOE LANG DUURT HET 'GEWONE' GEBORTEVERLOF EN WANNEER GAAT DIT VERLOF IN?

Het geboorteverlof bedraagt 1 keer de arbeidsduur per week en duurt dus 1 week en kan worden opgenomen in een periode van 4 weken vanaf de eerste dag na de bevalling. De werknemer mag zelf kiezen wanneer deze week binnen de periode van 4 weken wordt opgenomen. Dit hoeft dus niet direct te volgen op de dag van de geboorte.

²³Artikel 4:2 en 4:2a Wazo.

²⁴Kamerstukken II 1999-2000, 27 207, nr. 3, p. 11 (MvT).

²⁵Kamerstukken II 2017-2018, 34 967, nr. 3, p. 24 (MvT).

²⁶Artikel 4:2 lid 1 Wazo.

²⁷Van ongehuwd samenleven is sprake als twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad.



HOE LANG DUURT HET AANVULLEND GEBOORTEVERLOF EN WANNEER GAAT DIT VERLOF IN?

Naast het 'gewone' geboorteverlof van 1 week, heeft de werknemer recht op 5 weken (5 keer de arbeidsduur per week) aanvullend geboorteverlof. Het aanvullend geboorteverlof kan worden opgenomen na het gewone geboorteverlof.²⁸ De werknemer kan het aanvullend geboorteverlof opnemen in een periode van 6 maanden en kan het verlof dus gespreid opnemen.

In bijzondere gevallen, bijvoorbeeld bij een onvoorziene omstandigheid, kan de werknemer de werkgever verzoeken om het aanvullend geboorteverlof niet op te nemen of voort te zetten. Het aanvullend geboorteverlof wordt dan opgeschort en kan dan alsnog binnen een periode van 6 maanden worden opgenomen. Doet de werknemer dit niet dan komt het (restant van) het aanvullend geboorteverlof te vervallen.²⁹

VOORBEELD 8A

De partner van werknemer is bevallen van een kind. Werknemer neemt eerst in de eerste week na de bevalling het gewone geboorteverlof van één week op. Werknemer was van plan om na het gewone geboorteverlof meteen het aanvullend geboorteverlof op te nemen. Omdat zijn partner bevallingsverlof opneemt, verzoekt werknemer aan de werkgever om het aanvullend geboorteverlof van 5 weken op te schorten en pas op te nemen als het bevallingsverlof van zijn partner is afgelopen. De werkgever stemt hiermee in. Het aanvullend geboorteverlof gaat dus in 10 weken na de eerste dag van de bevalling.

VOORBEELD 8B

De werknemer heeft aan de werkgever gevraagd om het aanvullend geboorteverlof op te schorten in verband met bevallingsverlof, maar vergeet een nieuw verzoek te doen om dit verlof op een later moment op te nemen. Na 7 maanden dient de werknemer alsnog een verzoek in. De werkgever wijst dit verzoek af, omdat het recht op aanvullend geboorteverlof is vervallen.

²⁸ Artikel 4:2a lid 1 Wazo.

²⁹ Artikel 4:4a Wazo.



WORDT HET SALARIS DOORBETAALD TIJDENS HET 'GEWONE' GEBOORTEVERLOF?

Tijdens het gewone geboorteverlof van 1 week wordt het salaris volledig doorbetaald. De werknemer ontvangt tijdens de 1e week van het geboorteverlof dus 100% van het salaris inclusief salaristoelage(n). Ook het IKB wordt volledig opgebouwd.

WORDT HET SALARIS DOORBETAALD TIJDENS HET AANVULLEND GEBOORTEVERLOF?

Het aanvullend geboorteverlof is zonder behoud van het salaris. Wel kan de werknemer via de werkgever een uitkering bij het UWV aanvragen. Die uitkering wordt over maximaal 5 hele weken betaald en bedraagt 70% van het (gemaximeerd) dagloon (en dus niet het salaris).³⁰ De uitkering moet worden aangevraagd door een formulier in te vullen.

Dit formulier moet door de werkgever worden ingediend in een periode die gelegen is tussen 4 weken voor de eerste dag waarop het aanvullend geboorteverlof wordt opgenomen en 4 weken na de laatste dag waarop het aanvullend geboorteverlof is opgenomen.

WORDT ER PENSIOEN OPGEBOUWD TIJDENS HET GEBOORTEVERLOF?

Tijdens het gewone geboorteverlof wordt het salaris (inclusief salaristoelage(n)) doorbetaald en vindt er dus ook op een normale wijze pensioenopbouw plaats.³¹ Tijdens het aanvullend geboorteverlof vindt er ook gewoon pensioenopbouw plaats en blijft de pensioenpremie gelijk.³²

WORDT ER VAKANTIE OPGEBOUWD TIJDENS HET VERLOF?

Tijdens het gewone en het aanvullend geboorteverlof wordt er vakantie opgebouwd.³³

KAN HET GEBOORTEVERLOF WORDEN AANGEMERKT ALS VAKANTIEVERLOF?

Dagen waarop er geboorteverlof wordt opgenomen mogen niet als vakantie worden aangemerkt.³⁴ Als de werknemer ervoor kiest om geen geboorteverlof op te nemen, kan er wel vakantie worden opgenomen.

HOE MOET HET GEBOORTEVERLOF WORDEN AANGEVRAAGD?

De werknemer die gewoon en/of aanvullend geboorteverlof wil, moet dat ten minste 4 weken (of zo snel mogelijk) vóór de ingangsdatum schriftelijk of elektronisch melden aan de werkgever.

³⁰ Artikel 4:2b Wazo.

³¹ Artikel 6.11 lid 3 van de Cao

³² Artikel 6.11 lid 3 van de Cao

³³ Artikel 7:635 lid 1 onder g BW.

³⁴ Artikel 4:6 lid 2 Wazo.



In deze melding moet staan voor welke periode(n) de werknemer het geboorteverlof wil opnemen, het aantal gehele weken dat aan geboorteverlof wordt opgenomen én de spreiding daarvan. De werknemer kan ervoor kiezen om de opname van het verlof af te laten hangen van de bevallingsdatum.

Het gewone geboorteverlof is onvoorwaardelijk. De werkgever heeft geen invloed op het opnemen van het geboorteverlof en kan het recht op geboorteverlof dus niet weigeren. Wel kan de werkgever de invulling van het aanvullend geboorteverlof wijzigen als sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.³⁵ Dit kan tot 2 weken voordat het aanvullend geboorteverlof ingaat.³⁶

Ook als de werknemer het aanvullend geboorteverlof flexibel aanvraagt is de werkgever gehouden het totale aantal weken aanvullend geboorteverlof en de daarmee gemoeide uitkering in 1 keer aan te vragen.

WAT GEBEURT ER MET HET VERLOF IN GEVAL VAN ZIEKTE?

Als de werknemer ziek wordt tijdens het verlof, dan loopt het verlof door. Hier kan van worden afgeweken als de werkgever ermee instemt dat het geboorteverlof ná de ziekteperiode verder kan worden opgenomen. De werknemer kan het ouderschapsverlof onderbreken of stopzetten bij ziekte.³⁷

WORDT HET GEBOORTEVERLOF VOORTGEZET BIJ EEN NIEUWE WERKGEVER?

Als de arbeidsovereenkomst eindigt voordat de werknemer het volledige (gewone of aanvullend) geboorteverlof heeft opgenomen, dan neemt de werknemer het restant aan geboorteverlof mee naar de nieuwe werkgever.³⁸ De werknemer moet dat wel 4 weken van tevoren, of als dat niet mogelijk is zo snel mogelijk, melden bij zijn nieuwe werkgever.³⁹

De oude werkgever is verplicht om op verzoek van de werknemer een verklaring op te stellen waaruit blijkt op hoeveel geboorteverlof de werknemer nog recht heeft.

³⁵ Denk hierbij aan situaties waarbij de afwezigheid van de werknemer niet via de normale bedrijfsvoering en inzet van het overige personeel kan worden opgevangen en dit ernstige consequenties heeft.

³⁶ Kamerstukken II 2017–2018, 34 967, nr. 3, p. 26 (MvT) en artikel 4:3 lid 4 Wazo.

³⁷ Wanneer kan ik mijn ouderschapsverlof onderbreken of stopzetten?, rijksoverheid.nl; Artikel 4:4a Wazo.

³⁸ Artikel 4:2 leden 2 en 3 Wazo.

³⁹ Artikel 4:3 lid 5 Wazo.





3. Ouderschapsverlof

Het ouderschapsverlof is geregeld in hoofdstuk 6 van de Wazo en in de artikelen 6.10 en 6.10a van de cao. Het doel van het ouderschapsverlof is om mogelijk te maken dat de taken als ouder kunnen worden gecombineerd met het werk.⁴⁰

Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen:

- het (onbetaalde) ouderschapsverlof op grond van de Wazo;
- de Wazo-uitkering; én
- het ouderschapsverlof op grond van de cao.

Deze komen samengevat op het volgende neer:

Soort aanspraak	Duur (totaal 26 weken)	Betaald verlof?	Grondslag?
Wettelijk betaald ouderschapsverlof	Maximaal 9 weken	Doorbetaling van 70% van het (gemaximeerd) dagloon via UWV in het eerste levensjaar van het kind	6:3 Wazo
Wettelijk onbetaald ouderschapsverlof	Maximaal 17 weken	Onbetaald	6:1 tot en met 6:11 Wazo
Ouderschapsverlof ogv de cao	In principe 13 weken, afhankelijk van de keuze van de werknemer	Gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof, afhankelijk van het voltijdssalaris. Werknemer kan zelf kiezen welk % van het salaris en salaristoelage(n) wordt doorbetaald en of het betaalde ouderschapsverlof op grond van de cao wordt gecombineerd met de Wazo-uitkering.	Artikel 6.10 en 6.10a cao

Bovenstaande aanspraken worden hierna apart uitgewerkt. Ook wordt de combinatie tussen de Wazo-uitkering en het betaald ouderschapsverlof op grond van de cao behandeld.

⁴⁰ Kamerstukken II 1988-1989, 20 528, nr. 3, p. 1 (MvT) en T&C bij hoofdstuk 6 Wazo.



3.1 OUDERSCHAPSVERLOF OP GROND VAN DE WAZO

WIE HEEFT ER RECHT OP OUDERSCHAPSVERLOF?

Recht op ouderschapsverlof heeft:

- A. De werknemer die als ouder in familie-rechtelijke betrekking staat tot een kind heeft recht op ouderschapsverlof.⁴¹ Dit kan bijvoorbeeld zijn de moeder van het kind, de vader van het kind dat tijdens het huwelijk is geboren, degene die het kind heeft erkend en de adoptiefouder.
- B. De werknemer die volgens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres als het kind woont en die duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen heeft. Dit kan bijvoorbeeld zijn de ongehuwde vader die zijn kind niet heeft erkend, de nieuwe partner van een gescheiden vrouw, pleegouders en iedereen

die in een niet-huwelijkse samenlevingsvorm leeft met een vrouw met een kind.

Het recht op ouderschapsverlof bestaat zo lang het kind de leeftijd van 8 jaar nog niet heeft bereikt.⁴²

HOE LANG DUURT HET OUDERSCHAPSVERLOF?

Het ouderschapsverlof bedraagt maximaal 26 keer de arbeidsduur per week.⁴³ Bij een dienstverband van 24 uur per week bedraagt het ouderschapsverlof dus 624 uur.

WORDT HET SALARIS DOORBETAALD TIJDENS HET OUDERSCHAPSVERLOF?

Het ouderschapsverlof op grond van de Wazo is onbetaald. Er worden dus geen salaris en/of salaristoelage(n) doorbetaald. De werknemer die recht heeft op ouderschapsverlof kan aanspraak maken op een 'Wazo-uitkering' van het UWV,

zolang het kind de leeftijd van 1 jaar nog niet heeft bereikt.⁴⁴ De werknemer kan aanspraak maken op een uitkering over een periode maximaal 9 keer de arbeidsduur per week (kort geschreven: 9 weken).

De Wazo-uitkering bedraagt 70% van het (gemaximeerd) dagloon.⁴⁵ De werknemer vraagt deze uitkering via de werkgever aan bij het UWV. Deze uitkering moet door de werkgever worden aangevraagd via een formulier. Let op: De aanvraag moet betrekking hebben op hele weken en kan pas worden ingediend vanaf de eerste dag dat het betaalde ouderschapsverlof wordt genoten tot drie maanden nadat het kind de leeftijd van 1 jaar heeft bereikt.⁴⁶

⁴¹ Artikel 6:1 Wazo.

⁴² Artikel 6:4 Wazo.

⁴³ Artikel 6:2 Wazo.

⁴⁴ Artikel 6:3 lid 1 Wazo.

⁴⁵ Artikel 6:3 lid 3 Wazo.

⁴⁶ Artikel 6:3a Wazo.



Vaak schiet de werkgever de uitkering voor, maar dat is niet verplicht. Belangrijk is om te weten dat 70% van het (gemaximeerd) dagloon niet hetzelfde is als 70% van het salaris (inclusief salaristoelage(n)).⁴⁷ Daar kan dus een verschil in zitten. Omdat het formeel onbetaald verlof is, bestaat er geen recht op salaris en salaristoelage(n) en wordt er geen IKB opgebouwd.

WORDT ER PENSIOEN OPGEBOUWD TIJDENS HET OUDERSCHAPSVERLOF?

Tijdens het ouderschapsverlof op grond van de Wazo (betaald en onbetaald) vindt er gewoon pensioenopbouw plaats en blijft de pensioenpremie gelijk.⁴⁸

WORDT ER VAKANTIE OPGEBOUWD TIJDENS HET OUDERSCHAPSVERLOF?

Over de periode dat de werknemer een Wazo-uitkering krijgt (gedurende maximaal 9 weken), wordt er zowel wettelijke als bovenwettelijke vakantie opgebouwd.⁴⁹ Over de periode dat de werknemer onbetaald ouderschapsverlof geniet en dus geen Wazo-uitkering of salaris ontvangt, wordt er geen vakantie opgebouwd.

KAN HET OUDERSCHAPSVERLOF WORDEN AANGEMERKT ALS VAKANTIEVERLOF?

Nee, dagen waarop ouderschapsverlof worden genoten kunnen niet worden aangemerkt als vakantie.⁵⁰ Dit betekent dat wanneer het ouderschapsverlof valt in een vakantieperiode, de werknemer het ouderschapsverlof volgens de aanvraag opneemt en die uren niet van het vakantiesaldo kunnen worden afgeschreven.

WAT VOOR AANSPRAAK GELDT ER BIJ TWEE- OF MEERLINGEN?

Bij twee- of meerlingen geldt dat per kind recht bestaat op onbetaald ouderschapsverlof van maximaal 26 keer de formele arbeidsduur en per kind recht bestaat op een Wazo-uitkering (van maximaal 9 weken).⁵¹

⁴⁷ Het dagloon wordt op grond van artikel 6:3 lid 4 Wazo berekend aan de hand van 1/261 deel van het loon dat de werknemer in de periode van een jaar, die die eindigt op de laatste dag van het tweede aangiftetijdvak voorafgaande aan het aangiftetijdvak, waarin het recht op de uitkering is ontstaan, verdiende op grond van de arbeidsovereenkomst of de publiekrechtelijke aanstelling waaruit dat recht is ontstaan en is gemaximeerd op het bedrag dat is bedoeld in artikel 17 Wet financiering sociale verzekeringen.

⁴⁸ Artikel 6:11 lid 3 van de Cao.

⁴⁹ Artikel 7:635 lid 1 onder g BW.

⁵⁰ Artikel 6:7 Wazo; Kamerstukken II 1999-2000, 27 207, nr.3, p.58.

⁵¹ Artikel 6:1 lid 1 en artikel 6:3 lid 2 Wazo.



HOE MOET HET OUDERSCHAPSVERLOF WORDEN AANGEVRAAGD?

De werknemer moet het opnemen van het ouderschapsverlof minstens twee maanden voor de ingangsdatum schriftelijk melden aan de werkgever.⁵² De ingangsdatum kan afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging van het kind.

De werknemer moet bij de melding van het opnemen van het ouderschapsverlof tegelijkertijd het volgende aangeven:

- de opgave van de periode;
- het aantal uren verlof per week;
- de spreiding van het aantal uren over de week.

De werkgever kan tot vier weken voor aanvang van het ouderschapsverlof de invulling van het ouderschapsverlof wijzigen. De werkgever moet daarover eerst in overleg met de werknemer en kan de invulling alleen wijzigen als sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. De werkgever moet dit schriftelijk motiveren. Van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang is niet snel sprake. Gedacht kan worden aan de situatie dat de werknemer een noodzakelijke en bijzondere rol vervult op een bepaalde dag die niet door een ander kan worden overgenomen, en dat zonder de aanwezigheid van werknemer er ernstige organisatorische problemen ontstaan, zodat op die dag geen ouderschapsverlof kan worden opgenomen.⁵³

KAN HET OUDERSCHAPSVERLOF WORDEN STOPGEZET?

De werknemer kan de werkgever verzoeken om het ouderschapsverlof niet op te nemen of niet voort te zetten.⁵⁴ Dat kan in twee situaties:

1. de werknemer neemt zwangerschaps- of bevallingsverlof of adoptieverlof op.
2. er is sprake van onvoorziene omstandigheden. Hier is bijvoorbeeld sprake van als in de privésituatie iets verandert (chtscheiding of werkloosheid van de partner) of wanneer de werknemer plotseling arbeidsongeschikt wordt.

⁵² Artikel 6:5 Wazo.

⁵³ Vnr. Terborg 22 maart 2005, JAR 2005/107.

⁵⁴ Artikel 6:6 Wazo.



Als sprake is van één van deze twee situaties, dan wordt het ouderschapsverlof opgeschort. Dit betekent dat het ouderschapsverlof op een later moment kan worden opgenomen. Ouderschapsverlof dat niet wordt opgenomen voordat het kind de leeftijd van 8 jaar heeft bereikt, komt te vervallen. Alleen in geval van situatie 2 kan de werkgever het verzoek om het ouderschapsverlof op te schorten weigeren als sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.⁵⁵ Dit moet de werkgever schriftelijk motiveren.

WORDT HET OUDERSCHAPSVERLOF VOORTGEZET BIJ EEN NIEUWE WERKGEVER?

Als de werknemer uit dienst treedt voordat het volledige ouderschapsverlof is genoten, dan neemt de werknemer het restant mee naar de nieuwe werkgever. De werkgever is verplicht op verzoek van de werknemer een verklaring af te geven waaruit blijkt op hoeveel ouderschapsverlof de werknemer nog recht heeft.⁵⁶

3.2 Betaald ouderschapsverlof op grond van de cao

WIE HEEFT ER RECHT OP BETAALD OUDERSCHAPSVERLOF?

De werknemer die recht heeft op ouderschapsverlof op grond van de Wazo (zie onder 3.1 van deze brochure), heeft ook recht op betaald ouderschapsverlof op grond van de cao.⁵⁷ Het ouderschapsverlof bedraagt op grond van de Wazo maximaal 26 keer de arbeidsduur per week. De cao regelt niet de duur van het ouderschapsverlof, alleen de mogelijke doorbetaling van het salaris (inclusief salaristoelage(n)).

WORDT HET SALARIS DOORBETAALD TIJDENS HET BETAALD OUDERSCHAPSVERLOF?

De werknemer krijgt gedurende maximaal 13 keer de formele arbeidsduur per week een percentage van het salaris inclusief salaristoelage(n) doorbetaald.

Welk percentage wordt doorbetaald is afhankelijk van het salaris bij een voltijdsdienstverband dat de werknemer krijgt.⁵⁸ Als de werknemer in deeltijd werkt, dan moet het salaris omgerekend worden naar een salaris bij een voltijdsdienstverband (zie het voorbeeld onder de tabel). Bij het bepalen van het salaris bij een voltijdsdienstverband wordt gekeken naar het salaris van de werknemer bij aanvang van de opname van het betaald ouderschapsverlof.⁵⁹

⁵⁵ Artikel 6:6 lid 2 Wazo. Gedacht kan worden aan de situatie dat de werknemer een noodzakelijke en bijzondere rol vervult op een bepaalde dag die niet door een ander kan worden overgenomen, en dat zonder de aanwezigheid van werknemer er ernstige organisatorische problemen ontstaan, zodat op die dag geen ouderschapsverlof kan worden opgenomen.

⁵⁶ Artikel 6:2 lid 2 Wazo.

⁵⁷ Artikel 6.10 lid 1 cao.

⁵⁸ Artikel 6.10 lid 2 cao.

⁵⁹ Artikel 6.10 lid 3 cao.



Salaris (bij een voltijdsdienstverband)	Percentage doorbetaling salaris incl. salaristoelage(n)
Lager dan of gelijk aan het maximum van salarisschaal 2	80%
Hoger dan het maximum van schaal 2, maar lager dan of gelijk aan het maximum van salarisschaal 4	70%
Hoger dan het maximum van salarisschaal 4	50%

VOORBEELD 9

Werknemer werkt 32 uur per week en verdient per 1 januari 2024 €2.786,67 (schaal 5, trede 9) per maand. Werknemer verdient bij een voltijdsdienstverband €3.135,- per maand. Dit bedrag is hoger dan het maximum van salarisschaal 2 (€2.797,-), maar lager dan het maximum van salarisschaal 4 (€3.174,-). Werknemer heeft 13 maal de formele arbeidsduur (13 x 32 = 416 uur) recht op betaald ouderschapsverlof. Tijdens het betaald ouderschapsverlof wordt het salaris inclusief salaristoelage(n) voor 70% doorbetaald.

KAN DE WERKNEMER KIEZEN VOOR EEN ANDER PERCENTAGE SALARISDOORBETALING?

Ja. De werknemer kan voor een hoger of een lager percentage salarisdoorbetaling kiezen. De werknemer kan 1 keer kiezen uit één van de volgende percentages: 50%, 70%, 80% of 100%. Het gekozen percentage betaald ouderschapsverlof geldt voor alle verlofaanvragen per kind.⁶⁰

De keuze heeft gevolgen voor het aantal uren waarop de werknemer recht heeft op betaald ouderschapsverlof.⁶¹ Als de werknemer kiest voor een lager percentage salarisdoorbetaling, dan wordt het aantal uren betaald ouderschapsverlof vermeerderd. Als de werknemer kiest voor een hoger percentage salarisdoorbetaling, dan wordt het aantal uren betaald ouderschapsverlof verminderd.

⁶⁰ Artikel 6.10 lid 4 cao.

⁶¹ Artikel 6.10 lid 4 cao.



In onderstaand schema wordt aangegeven op hoeveel uren betaald ouderschapsverlof de werknemer recht heeft afhankelijk van het percentage salarisdoorbetaling waar de werknemer voor heeft gekozen. Het schema gaat uit van een voltijdsdienstverband (formele arbeidsduur van 36 uur). Bij een deeltijdsdienstverband moet dit worden omgerekend.

Salaris (bij een voltijdsdienstverband)	50%	70%	80%	100%
Lager dan of gelijk aan het maximum van salarisschaal 2	748,8 uur	534,9 uur	468 uur	374,4 uur
Hoger dan het maximum van schaal 2, maar lager dan of gelijk aan het maximum van salarisschaal 4	655,2 uur	468 uur	409,5 uur	327,6 uur
Hoger dan het maximum van salarisschaal 4	468 uur	334,3 uur	292,5 uur	234 uur

VOORBEELD 10

Werknemer werkt 32 uur per week en verdient per 1 januari 2024 € 2.786,67 (schaal 5, trede 9) per maand. Werknemer verdient bij een voltijdsdienstverband € 3.135,- per maand. Werknemer heeft 13 maal de formele arbeidsduur (13 x 32 = 416 uur) recht op betaald ouderschapsverlof. Tijdens het betaald ouderschapsverlof wordt het salaris inclusief salaristoelage(n) voor 70% doorbetaald. Werknemer kiest ervoor om 100% van het salaris door te betalen.

Op basis van een voltijdsdienstverband van 36 uur zou de werknemer bij 100% doorbetaling van het salaris inclusief salaristoelage(n) recht hebben op 327,6 uur aan betaald ouderschapsverlof. Omdat de werknemer 32 uur per week werkt, heeft de werknemer recht op 291,2 uur ($32/36 \times 327,6$ uur) aan betaald ouderschapsverlof tegen 100%.



WORDT ER IKB OPGEBOUWD TIJDENS HET BETAALD OUDERSCHAPSVERLOF?

Hoeveel IKB wordt opgebouwd is afhankelijk van de vraag welk percentage salaris en salaristoelage(n) de werknemer krijgt doorbetaald. Op het moment dat de werknemer kiest voor het gedeeltelijk doorbetalen van het salaris en de salaristoelage(n) wordt het IKB naar rato opgebouwd. Het IKB is namelijk een percentage van het salaris en de salaristoelage(n).⁶²

WORDT ER PENSOEN OPGEBOUWD TIJDENS HET BETAALD OUDERSCHAPSVERLOF?

Omdat tijdens het betaald ouderschapsverlof op grond van de cao het salaris en de salaristoelage(n) wordt doorbetaald, vindt er gewoon pensioenopbouw plaats en blijft de pensioenpremie gelijk.

WORDT ER VAKANTIE OPGEBOUWD TIJDENS HET BETAALD OUDERSCHAPSVERLOF?

Ja, tijdens het betaald ouderschapsverlof op grond van de cao wordt volledig vakantie opgebouwd, omdat het salaris en de salaristoelage(n) (gedeeltelijk) worden doorbetaald.⁶³

KAN HET BETAALD OUDERSCHAPSVERLOF WORDEN AANGEMERKT VAKANTIEVERLOF?

Het betaald ouderschapsverlof op grond van de cao kan niet worden aangemerkt als vakantie.⁶⁴

HOE MOET HET BETAALD OUDERSCHAPSVERLOF WORDEN AANGEVRAAGD?

Het betaald ouderschapsverlof op grond van de cao moet op dezelfde wijze (en dus gelijktijdig) worden aangevraagd als het ouderschapsverlof

op grond van de Wazo. De werknemer dient de werkgever dus minstens twee maanden voor ingangsdatum te verzoeken om opname van het ouderschapsverlof. De werknemer doet er verstandig aan om bij de aanvraag van het betaald ouderschapsverlof direct aan te geven of een Wazo-uitkering moet worden aangevraagd bij het UWV, voor welk percentage salarisdoorbetaling de werknemer kiest én of de werknemer de Wazo-uitkering wil combineren met het betaald ouderschapsverlof op grond van de cao.

⁶² Artikel 4.2 lid 3 cao

⁶³ Op grond van artikel 7:634 BW wordt vakantie opgebouwd van minstens 4 keer de overeengekomen arbeidsduur over ieder jaar waarin de werknemer gedurende de volledige overeengekomen arbeidsduur recht op loon heeft gehad. Dit betekent dat wanneer er loon wordt betaald over de volledige arbeidsduur, maar dit niet het volledige loon is, ook vakantie wordt opgebouwd voor minstens 4 keer de overeengekomen arbeidsduur. Het gaat er dus om of de doorbetaling van het salaris is gebaseerd op de volledig overeengekomen arbeidsduur en dus niet over het salaris volledig wordt doorbetaald.

⁶⁴ Artikel 6:7 Wazo; Kamerstukken II 1999-2000, 27 207, nr.3, p.58.



WAT GEBEURT ER MET HET BETAALD OUDERSCHAPSVERLOF IN GEVAL VAN ZIEKTE?

Als sprake is van onvoorziene arbeids- ongeschiktheid, dan kan de werknemer aan de werkgever verzoeken het betaald ouderschapsverlof op te schorten. Hiervoor gelden dezelfde regels als bij het ouderschapsverlof op grond van de Wazo.

WAT VOOR AANSPRAAK GELDT ER BIJ TWEE- OF MEERLINGEN?

Anders dan bij het ouderschapsverlof op grond van de Wazo, bestaat bij ouderschapsverlof op grond van de cao bij twee- of meerlingen voor in totaal 1 kind, dus alsof er één kind geboren is, recht op betaald ouderschapsverlof.⁶⁵

WORDT HET BETAALD OUDERSCHAPSVERLOF VOORTGEZET BIJ EEN NIEUWE WERKGEVER?

In de sector gemeenten⁶⁶ heeft een werknemer voor hetzelfde kind maar 1 keer recht op betaald ouderschapsverlof op grond van de cao.⁶⁷ Als de werknemer de volledige aanspraak op betaald ouderschapsverlof heeft genoten voor het eerste kind, en daarna bij een andere gemeente in dienst treedt, dan ontstaat er voor dat eerste kind geen nieuwe aanspraak op betaald ouderschapsverlof. Als de werknemer uit dienst treedt voordat het volledige betaalde ouderschapsverlof is genoten, dan behoudt de werknemer het restant aan betaald ouderschapsverlof.

GELDT ER EEN TERUGBETALINGS-VERPLICHTING ALS DE WERKNEMER TIJDENS OF KORT NA HET BETAALD OUDERSCHAPSVERLOF UIT DIENST TREEDT?

Nee. Per 1 juni 2023 is de terugbetalingsverplichting komen te vervallen. Een eventuele terugbetalingsverplichting die is opgenomen in oude afspraken is dus niet meer geldig.⁶⁸

⁶⁵ Artikel 6.10 lid 7 cao.

⁶⁶ Hieronder verstaat de cao: alle organisaties waarop de Cao Gemeenten of de Cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties van toepassing is.

⁶⁷ Artikel 6.10 lid 8 cao.

⁶⁸ Zie artikel 6.10 lid 6 van de cao zoals dat gold tot en met 30 december 2023 en is opgenomen in de Cao Gemeenten 2023 en Cao SGO 2023.



WELKE REGELS GELDEN ER ALS HET BETAALD OUDERSCHAPSVERLOF VAN DE WERKNEMER IS INGEGAAN VÓÓR 31 DECEMBER 2023?

De huidige regels gelden per 31 december 2023. Op het moment dat het ouderschapsverlof van de werknemer is ingegaan vóór 31 december 2023 en er al afspraken waren gemaakt over de opname van het ouderschapsverlof voordat de huidige regels zijn ingegaan, dan kan het zijn dat er andere regels van toepassing zijn. Werkgever en werknemer doen er verstandig aan hierover met elkaar in gesprek te gaan.

3.3 Combinatie Wazo-uitkering en betaald ouderschapsverlof op grond van de cao

KAN DE WAZO-UITKERING WORDEN GECOMBINEERD MET HET BETAALD OUDERSCHAPSVERLOF OP GROND VAN DE CAO?

Ja, dat kan. Als de werknemer kiest voor deze combinatie, dan is het recht op betaald ouderschapsverlof op grond van de cao korter dan 13 weken.⁶⁹ Voor iedere week dat de werknemer kiest voor de combinatie, duurt het betaald ouderschapsverlof 1 week korter. In totaal duurt het betaalde ouderschapsverlof op grond van de cao nooit langer dan 13 weken.

De werknemer die de Wazo-uitkering combineert met het betaald ouderschapsverlof op grond van de cao krijgt maximaal 9 weken het salaris inclusief salaristoelage(n) tegen 100% doorbetaald.⁷⁰

HOE KAN HET RESTANT BETAALD OUDERSCHAPSVERLOF WORDEN BEREKEND ALS DE WERKNEMER HET BETAALD OUDERSCHAPSVERLOF COMBINEERT MET DE WAZO-UITKERING?

Uit onderstaand schema volgt wat de invloed van de combinatie is op de resterende duur van het betaald ouderschapsverlof. Het schema gaat uit van een voltijdsdienstverband (formele arbeidsduur van 36 uur). Bij een deeltijdsdienstverband moet dit naar rato nog worden omgerekend.

⁶⁹ Artikel 6.10 lid 5 cao.

⁷⁰ Artikel 6.10a lid 1 cao.



Aantal weken combinatie Wazo-uitkering en ouderschapsverlof op grond van de cao	Restant betaald ouderschapsverlof op grond van de cao
9 weken (= 324 uur)	4 weken (= 144 uur)
8 weken (= 288 uur)	5 weken (= 180 uur)
7 weken (= 252 uur)	6 weken (= 216 uur)
6 weken (= 216 uur)	7 weken (= 252 uur)
5 weken (= 180 uur)	8 weken (= 288 uur)
4 weken (= 144 uur)	9 weken (= 324 uur)
3 weken (= 108 uur)	10 weken (= 360 uur)
2 weken (= 72 uur)	11 weken (= 396 uur)
1 week (= 36 uur)	12 weken (= 432 uur)

Voor de resterende periode aan ouderschapsverlof gelden de normale regels van het betaald ouderschapsverlof op grond van artikel 6.10 cao. Dat betekent dat de werknemer voor opname van het restant kan kiezen voor een ander percentage salarisdoorbetaling (50%, 70%, 80% of 100%).⁷¹

⁷¹ Dit volgt uit artikel 6.10a lid 1. In dit artikel wordt verwezen naar artikel 6.10 cao. Dat betekent dat de percentage uit artikel 6.10 lid 4 cao van toepassing zijn.

⁷² Artikel 6.10 lid 5 cao.

⁷³ Artikel 6.10 lid 4 cao.

VOORBEELD 11

Werknemer werkt 36 uur per week en ontvangt een salaris behorende bij de max van schaal 7. Werknemer geniet 9 weken een Wazo-uitkering en wil dit combineren met de aanspraak op betaald ouderschapsverlof op grond van de cao. Werknemer kiest daarna voor 100% salarisdoorbetaling.

Werknemer heeft na de combinatie van de Wazo-uitkering met het betaald ouderschapsverlof nog recht op 144 uur (468 - 324 = 144 uur) betaald ouderschapsverlof tegen 50%. Dat zijn 72 uren tegen 100%.

Het restant kan ook als volgt worden berekend: $(4 / 13) \times 234 = 72$.⁷² Deze formule gaat uit van het restant aan betaald ouderschapsverlof in weken gedeeld door het totaal betaald ouderschapsverlof in weken vermenigvuldigd met het aantal uren uit het schema⁷³ met de percentages waaruit de werknemer kan kiezen.



VOORBEELD 12

Werknemer werkt 32 uur per week en heeft op basis van het salaris recht op betaald ouderschapsverlof tegen 70%. Werknemer kiest voor de combinatie van de Wazo-uitkering met het betaald ouderschapsverlof voor 5 weken. Werknemer kiest voor 100% salarisdoorbetaling.

De werknemer heeft dan eerst 160 uur 100% betaald ($32/36 \times 180$ uur in schema 6.10 a lid 2).

Op basis van een voltijdsdienstverband van 36 uur zou de werknemer bij de combinatie gedurende 5 weken 288 uur aan betaald ouderschapsverlof op grond van de cao overhouden. Bij 100% doorbetaling van het salaris zouden dat 201,6 uren zijn.

Dit is als volgt berekend:
 $(8 / 13) \times 327,6 = 201,6$

Omdat de werknemer 32 uur per week werkt, kan de werknemer na de combinatie nog 179,2 uur tegen 100% aan ouderschapsverlof opnemen.

Dit is als volgt berekend:
 $(32 / 36) \times 201,6 = 179,2$

IS DE WERKNEMER VERPLICHT DE WAZO-UITKERING TE COMBINEREN MET HET BETAALD OUDERSCHAPSVERLOF OP GROND VAN DE CAO?

Nee. De werknemer kan ervoor kiezen om de Wazo-uitkering en het betaald ouderschapsverlof op grond van de cao na elkaar op te nemen.⁷⁴

VOORBEELD 13

Werknemer kiest ervoor om in het eerste levensjaar van het kind enkel de Wazo-uitkering op te nemen en wil het betaald ouderschapsverlof op grond van de cao pas opnemen na het eerste levensjaar van het kind. Dat is mogelijk.

⁷⁴ Artikel 6.10a lid 3 cao.



KAN HET BETAALD OUDERSCHAPSVERLOF WORDEN GECOMBINEERD MET DE WAZO-UITKERING BIJ TWEE- OF MEERLINGEN?

Bij twee- of meerlingen bestaat er voor 1 kind recht op de combinatie van het betaald ouderschapsverlof met de Wazo-uitkering.⁷⁵ Dit betekent dat bij twee- of meerlingen wordt gedaan alsof er 1 kind is geboren en dus slechts voor 1 kind het betaald ouderschapsverlof op grond van de cao kan worden gecombineerd met de Wazo-uitkering.

OP HOEVEEL WEKEN ONBETAALD OUDERSCHAPSVERLOF HEEFT DE WERKNEMER RECHT NADAT HET BETAALDE OUDERSCHAPSVERLOF IS GENOTEN?

Dat hangt af van de vraag hoeveel weken (of uren) de werknemer betaald ouderschapsverlof heeft opgenomen. De werknemer heeft in totaal recht op 26 keer de formele arbeidsduur per week. Het aantal weken (of uren) dat de werknemer een Wazo-uitkering heeft genoten en/of betaald ouderschapsverlof op grond van de cao heeft opgenomen wordt in mindering gebracht op het totaal van 26 weken.

VOORBEELD 14

Werknemer heeft 9 weken een Wazo-uitkering gehad en neemt vervolgens 6,5 week betaald ouderschapsverlof op grond van de cao op tegen 100% doorbetaling van het salaris inclusief salaristoelage(n). De werknemer heeft in totaal 15,5 weken betaald ouderschapsverlof gehad. De werknemer heeft nog recht op 10,5 week onbetaald ouderschapsverlof.

⁷⁵ Artikel 6.10a lid 4 cao.





4. Adoptie- en pleegzorgverlof

Het adoptie- en pleegzorgverlof (in dit hoofdstuk ook nader aangeduid als verlof) is geregeld in hoofdstuk 3 van de Wazo⁷⁶ en artikel 6.12 van de cao. Het doel van het adoptie- en pleegzorgverlof is om ouders en kinderen de gelegenheid geven om te wennen aan elkaar en hun nieuwe situatie.⁷⁷

WIE HEEFT ER RECHT OP ADOPTIE- EN PLEEGZORGVERLOF?

De werknemer die een kind adopteert of een pleegkind opneemt heeft recht op verlof.

HOE LANG DUURT HET VERLOF?

Het adoptie- en pleegzorgverlof bedraagt 6 weken⁷⁸ en kan in een periode van 26 weken worden opgenomen. Het recht op adoptie- en pleegzorgverlof bestaat vanaf 4 weken vóórdat het kind feitelijk is geadopteerd of opgenomen in het gezin.

WORDT HET SALARIS DOORBETAALD TIJDENS HET ADOPTIE- EN PLEEGZORGVERLOF?

De werknemer met adoptie- of pleegzorgverlof krijgt het volledige salaris en salaristoelage(n) doorbetaald. Ook blijft de werknemer het IKB voor 100% opbouwen.

Tijdens het adoptie- en pleegzorgverlof bestaat er recht op een Wazo-uitkering.⁷⁹ De werknemer vraagt deze uitkering via de werkgever aan bij het UWV. De uitkering moet uiterlijk 2 weken voordat het verlof ingaat worden aangevraagd. De werknemer moet meewerken aan het aanvragen van de Wazo-uitkering en dient op verzoek van het UWV een verklaring te verstrekken waaruit blijkt dat een kind ter adoptie of pleegzorg is opgenomen of zal worden opgenomen. Ook moet worden vermeld per wanneer dit gebeurt of is gebeurd.

De uitkering wordt uitbetaald aan de werkgever en die brengt deze uitkering in mindering op het salaris dat wordt doorbetaald.⁸⁰ De werknemer behoudt dus het volledige salaris en salaristoelage(n). Als door de schuld van de werknemer de Wazo-uitkering wordt verminderd, geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd óf er een boete wordt opgelegd, dan wordt de volledige Wazo-uitkering op het salaris en salaristoelage(n) in mindering gebracht. De werknemer ontvangt dan dus niet het volledige salaris en salaristoelage(n).

⁷⁶ Artikel 3:2 Wazo

⁷⁷ Kamerstukken II 2010-2011, 32 855, nr. 3, p. 5 (MvT). Aantekening 1 bij artikel 3:2 Wazo in de T&C.

⁷⁸ Sinds de Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG) per 1 januari 2019.

⁷⁹ Artikel 3:7 lid 2 Wazo, artikel 3:9 Wazo en artikel 3:11 lid 3 Wazo

⁸⁰ Artikel 6:12 lid 3 Cao.



WORDT ER PENSIOEN OPGEBOUWD TIJDENS HET ADOPTIE- EN PLEEGZORGVERLOF?

Tijdens het verlof vindt er gewoon pensioenopbouw plaats.

WORDT ER VAKANTIE OPGEBOUWD TIJDENS HET ADOPTIE- EN PLEEGZORGVERLOF?

Tijdens het verlof wordt er gewoon vakantie opgebouwd over de formele arbeidsduur per week.⁸¹

KAN HET ADOPTIE- EN PLEEGZORGVERLOF WORDEN AANGEMERKT ALS VAKANTIEVERLOF?

Dagen waarop er adoptie- en pleegzorgverlof wordt opgenomen mogen niet als vakantie worden aangemerkt.⁸²

KAN HET ADOPTIE- EN PLEEGZORGVERLOF GESPRED WORDEN OPGENOMEN?

Ja. De werknemer kan de werkgever vragen het verlof gespreid op te nemen in een periode van 26 weken. De werkgever mag dit verzoek alleen afwijzen als sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.

WORDT HET ADOPTIE- EN PLEEGZORGVERLOF STOPGEZET IN GEVAL VAN ZIEKTE?

Nee. Het adoptie- en pleegzorgverlof en ziekte lopen dan naast elkaar door.

HOE MOET HET ADOPTIE- EN PLEEGZORGVERLOF WORDEN AANGEVRAAGD?

Als dat kan, dan moet de werknemer uiterlijk drie weken voor de dag waarop het adoptie- of pleegzorgverlof ingaat dit melden aan de werkgever. De werknemer moet dan ook direct opgeven hoeveel weken verlof er worden opgenomen. De werknemer moet ook documenten verstrekken aan de werkgever waaruit blijkt dat een kind wordt geadopteerd of in een pleeggezin wordt opgenomen.

⁸¹ Artikel 7:634 BW en artikel 7:635 lid 3 BW, alsook artikelen 6.1 lid 1 en 6.2 lid 1 van de cao.

⁸² Artikel 3:4 Wazo; Kamerstukken II 1999-2000, 27 207, nr.3, p.43.



WAT VOOR AANSPRAAK GELDT ER BIJ MEERDERE ADOPTIE- OF PLEEGKINDEREN?

De werknemer die meerdere kinderen in een pleeggezin opneemt of adopteert, heeft ten aanzien van ieder kind een aanspraak op adoptie- en/of pleegzorgverlof. Dat geldt niet als de kinderen tegelijkertijd feitelijk worden geadopteerd of tegelijkertijd in het pleeggezin worden opgenomen. In dat geval heeft de werknemer maar één keer recht op het verlof ongeacht het aantal adoptie- of pleegkinderen.⁸³

VOORBEELD 15

Een werknemer neemt op een moment twee pleegkinderen tegelijk op in het gezin. Deze werknemer heeft één keer recht op het pleegzorgverlof en krijgt tijdens dit verlof één maal zijn salaris en salaristoelage(n) doorbetaald. Ook kan voor de werknemer één keer een Wazo-uitkering worden aangevraagd.

⁸³ Artikel 3:2 lid 3 Wazo.





5. Calamiteiten- en (ander) kort verzuimverlof

Het calamiteiten- en kortverzuimverlof (in dit hoofdstuk ook nader aangeduid als verlof) is geregeld in hoofdstuk 4 van de Wazo.⁸⁴ Het calamiteiten- en kortverzuimverlof is een korte onderbreking van de werkzaamheden vanwege onder andere zeer bijzondere persoonlijke of onvoorziene omstandigheden.⁸⁵

IN WELKE GEVALLEN KAN CALAMITEITEN- EN KORTVERZUIMVERLOF WORDEN OPGENOMEN?

De werknemer heeft recht op verlof als er door bepaalde omstandigheden niet kan worden gewerkt. Het moet dan gaan om een directe onderbreking van het werk en om situaties waarin uitstel niet mogelijk is.

Calamiteiten- en kortverzuimverlof is mogelijk bij de volgende omstandigheden:

- onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van het werk vragen, zoals een inbraak, brand of lekkage⁸⁶ in de woning;
- zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden. Denk hierbij aan de bevalling van de partner, het overlijden van een ouder, een spoedeisend ziekenhuisbezoek en de zorg voor een ziek kind op de eerste ziektedag⁸⁷;
- het voldoen aan een wettelijke of door de overheid opgelegde verplichting zonder dat dit in de vrije tijd kon. Hierbij kan worden gedacht aan de aangifte van een overlijden of de aangifte van een geboorte (als dit niet tijdens het geboorteverlof kan worden gedaan)⁸⁸;

- de uitoefening van het actief kiesrecht als de werknemer niet in staat is in zijn vrije tijd te stemmen.

HOE LANG DUURT HET VERLOF?

De duur van het verlof moet worden berekend naar billijkheid. Het gaat om kort verlof dat niet langer duurt dan om noodzakelijke voorzieningen te kunnen treffen.

⁸⁴ Artikel 4:1 Wazo.

⁸⁵ Kamerstukken II 2010-2011, 32 855, nr. 3, p. 9 (MvT).

⁸⁶ Kamerstukken II 1999-2000, 27 207, nr. 3, p. 52 (MvT).

⁸⁷ Artikel 4:1 lid 2 Wazo.

⁸⁸ Kamerstukken II 1999-2000, 27 207, nr. 3, p. 23 (MvT).



Als het calamiteitenverlof wordt opgenomen in verband met de noodzakelijke zorg voor een ander (bijvoorbeeld een ziek kind), dan duurt het verlof 1 dag. Als er toch langere zorg nodig is, dan kan er mogelijk aanspraak worden gemaakt op kortdurend zorgverlof (zie hoofdstuk 6 van deze brochure).

VOORBEELD 16

De partner van werknemer is thuis in verband met de zorg van een ziek kind (5 jaar). Werknemer wordt gebeld door de partner dat er een waterleiding is gesprongen in huis. Omdat de partner thuis is, zal de werknemer moeten kunnen aangeven waarom het noodzakelijk is om naar huis te gaan in verband met de gesprongen waterleiding. Als het kind op dat moment toevallig ook nog naar de huisarts moet, zal de werknemer calamiteitenverlof kunnen opnemen.

WORDT HET SALARIS DOORBETAALD TIJDENS HET CALAMITEITEN- EN KORTVERZUIMVERLOF?

Het verlof is met behoud van salaris en salaristoelage(n). Ook bouwt de werknemer tijdens het verlof 100% IKB op. De werkgever hoeft geen onkosten te vergoeden als deze kosten worden bespaard door het niet werken.⁸⁹

WORDT ER VAKANTIE EN PENSIOEN OPGEBOUWD TIJDENS HET VERLOF?

Omdat er tijdens het verlof salaris en salaristoelage(n) worden doorbetaald wordt er ook vakantie en pensioen opgebouwd. Bij calamiteitenverlof wordt er dus geen vakantie afgeschreven. Er kan alleen vakantie worden afgeschreven als de werknemer hiermee instemt en de werknemer het wettelijke minimum op vakantie behoudt.⁹⁰ Wanneer bijvoorbeeld een werknemer calamiteitenverlof geniet om een ziek kind uit de crèche op te halen, en achteraf blijkt dat zijn partner dit al heeft gedaan en de werknemer daarvoor derhalve het werk niet hoefde te onderbreken, dan kunnen de werknemer en werkgever afspreken dat er een bovenwettelijke vakantiedag wordt opgenomen.

⁸⁹ Artikel 4:5 lid 2 Wazo.

⁹⁰ Artikel 4:6 lid 1 Wazo.



HOE EN WANNEER MOET HET CALAMITEITEN- EN KORTVERZUIMVERLOF WORDEN AANGEVRAAGD?

De werknemer meldt in principe vooraf aan de werkgever dat het calamiteitenverlof wordt opgenomen en geeft ook aan wat de reden daarvan is. Als dit niet mogelijk is, dan moet de werknemer het opnemen van het calamiteitenverlof zo spoedig mogelijk aan de werkgever melden. Ook nu moet de reden worden aangegeven. De werkgever mag achteraf aan de werknemer vragen om aannemelijk te maken dat er sprake is geweest van een omstandigheid waardoor er niet kon worden gewerkt.

KAN HET VERLOF SAMENGAAN MET VAKANTIEVERLOF?

Als er sprake is van samenloop van vakantie met calamiteitenverlof of ander kort verzuimverlof, dan gaat het laatstgenoemde verlof voor. Het calamiteiten- of kort verzuimverlof kan niet worden aangemerkt als vakantie, tenzij de werknemer ermee instemt en de werknemer het recht op het wettelijk minimum aan vakantiedagen behoudt.⁹¹ De werknemer heeft de mogelijkheid om in de perioden van afwezigheid van tevoren te kiezen of er wel of geen vakantieopname plaatsvindt.

⁹¹ *Rechtbank Rotterdam 5 juli 2005, ECLI:NL:RBROT:2005:AT8688 en artikel 4:6 Wazo.*





6. Kortdurend zorgverlof

Het kortdurend zorgverlof (in dit hoofdstuk ook nader aangeduid als verlof) is geregeld in hoofdstuk 5 van de Wazo en artikel 6.7 van de cao. Het kortdurend zorgverlof maakt het mogelijk voor de werknemer om in geval van ziekte van bepaalde zorgbehoevende personen in de naaste omgeving de zorg voor deze personen te combineren met het werk.⁹²

IN WELKE GEVALLEN KAN KORTDUREND ZORGVERLOF WORDEN OPGENOMEN?

De werknemer heeft recht op kortdurend zorgverlof voor de noodzakelijke verzorging van een persoon in verband met ziekte. Het gaat dan om de noodzakelijke verzorging van de volgende personen:

- partner;
- kind van de werknemer (ook als het kind uitwonend is);

- kind (van de partner) met wie de werknemer samenwoont;
- pleegkind dat blijkens de basisregistratie personen op hetzelfde adres woont als de werknemer;
- bloedverwant in de eerste of tweede graad (bijvoorbeeld een ouder, broer of kleinkind)⁹³;
- een ander die aangewezen is op de zorg van de werknemer.

Het moet gaan om de noodzakelijke verzorging van een persoon in verband met ziekte. Dat wil zeggen dat er een behoefte moet zijn aan zorg en die niet op een andere wijze kan worden geboden.⁹⁴ Op het moment dat iemand anders (bijvoorbeeld de andere ouder of medisch personeel) de zorg op zich kan nemen, is niet langer sprake van 'noodzakelijke verzorging'.⁹⁵

Evenmin is sprake van noodzakelijke verzorging van een persoon in verband met ziekte als zonder medische noodzaak een operatie door de zorgbehoevende wordt gevraagd.

HOE LANG DUURT HET VERLOF?

Het kortdurend zorgverlof duurt maximaal 2 keer de arbeidsduur per week in een periode van 12 maanden. Voor een werknemer die deeltijd werkt, wordt dit naar rato berekend. Het verlof hoeft niet aaneengesloten opgenomen te worden.

⁹² Aantekening 1 bij hoofdstuk 5 Wazo in T&C.

⁹³ Aantekening 2 bij artikel 5:1 Wazo in T&C.

⁹⁴ Kamerstukken II 1999-2000, 27 207, nr. 3, p. 25 (MvT).

⁹⁵ Kamerstukken II 1999/00, 27 207, nr. 3, p. 54 MvT: aan de eis van noodzakelijke verzorging in de zin van art. 5:1 lid 1 WAZO wordt niet voldaan als een ander dan de betrokken werknemer een zorgtaak op zich kan nemen.



VOORBEELD 17

Werknemer werkt 16 uur per week. Per 12 maanden heeft werknemer recht op 32 uur (2 x 16 = 32) aan kortdurend zorgverlof. Dit komt neer op 2 werkweken.

WORDT HET SALARIS DOORBETAALD TIJDENS HET KORTDUREND ZORGVERLOF?

Het kortdurend zorgverlof komt voor 50% voor rekening van de werknemer en voor 50% voor rekening van de werkgever. De werknemer betaalt het kortdurend zorgverlof dus voor de helft zelf.⁹⁶ Dit betekent dat ook 50% van het IKB wordt doorbetaald (opgebouwd).

De werkgever en de werknemer bepalen samen op welke wijze het verlof wordt verrekend. Het verlof kan met het salaris en de salaristoelage(n) worden verrekend, maar kan ook worden verrekend met de bovenwettelijke vakantie-

uren. De werknemer moet hiermee instemmen.⁹⁷ Als werkgever en werknemer afspreken dat het verlof wordt verrekend met de bovenwettelijke vakantie-uren, dan moeten zij dit schriftelijk vastleggen.⁹⁸

WORDT ER VAKANTIE EN PENSIOEN OPGEBOUWD TIJDENS HET VERLOF?

Over het salaris en de salaristoelage(n) dat de werknemer ontvangt, wordt er vakantie en IKB opgebouwd. Dat is dus voor de helft (50%).⁹⁹ De pensioenopbouw wijzigt niet.¹⁰⁰

HOE EN WANNEER MOET HET KORTDUREND ZORGVERLOF WORDEN AANGEVRAAGD?

Het kortdurend zorgverlof gaat in op het moment dat de werknemer aan de werkgever meldt dit op te nemen. De werknemer moet namelijk snel kunnen weten of er verlof opgenomen kan worden. De werkgever kan achteraf aan de werknemer vragen om aannemelijk te maken

dat er kortdurend zorgverlof opgenomen moest worden en dat het ging om de noodzakelijke verzorging van een persoon wegens ziekte.

Het kortdurend zorgverlof wordt niet opgenomen of wordt beëindigd als sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. De werkgever moet hier erg zorgvuldig mee omgaan en moet het belang kunnen motiveren.¹⁰¹ De werkgever moet dit aangeven op het moment dat de werknemer aangeeft kortdurend zorgverlof op te zullen nemen.

⁹⁶ Artikel 6.7 lid 1 Wazo.

⁹⁷ Vanuit de gedachte dat vakantie overeenkomstig de wensen van de werknemer wordt vastgesteld ex artikel 7:638 lid 2 BW.

⁹⁸ Artikel 7:640 lid 2 BW.

⁹⁹ Zie ook artikel 6.11 lid 1 Cao.

¹⁰⁰ Gelet op het bepaalde in artikel 6.11 lid 3 Cao. Gezegd zou kunnen worden dat het om gedeeltelijk Wazo-verlof gaat, maar over het gedeelte dat recht bestaat op salaris vindt pensioenopbouw plaats en over het onbetaalde gedeelte ook op de voet van dit artikel.

¹⁰¹ Aantekening 2 bij artikel 5:4 in de T&C en Kamerstukken II 1999-2000, 27207, nr. 3, p. 56 (MvT).



VOORBEELD 18

De partner van werknemer moet een niet acuut noodzakelijke medische ingreep ondergaan. De partner van werknemer kiest ervoor deze ingreep op zeer korte termijn te ondergaan. De werknemer meldt aan de werkgever kortdurend zorgverlof op te nemen met ingang van de volgende werkdag. De werkgever weigert dit dezelfde dag nog vanwege het opleveren van een project waar werknemer de projectleider van is. Omdat er geen medische noodzaak voor het op korte termijn laten uitvoeren van de operatie bestaat, kan de operatie op een later tijdstip worden uitgevoerd, zodat werknemer een andere oplossing kan vinden om de verzorging voor de partner te bieden en/of de deadline op het werk is verstreken en er ruimte bestaat om verlof op te nemen.¹⁰² In dit voorbeeld bestaat er dus geen aanspraak op kortdurend zorgverlof.

WAT GEBEURT ER MET HET VERLOF IN GEVAL VAN ZIEKTE?

In gevallen waarin een werknemer ziek wordt tijdens het zorgverlof kan in overleg met de werkgever het verlof worden beëindigd.

KAN HET KORTDUREND ZORGVERLOF WORDEN AANGEMERKT ALS VAKANTIEVERLOF?

Kortdurend zorgverlof kan niet worden aangemerkt als vakantie.¹⁰³ Bij samenloop van vakantie en kortdurend zorgverlof heeft het zorgverlof daarom voorrang. Dit is ongeacht op welk tijdstip de oorzaak van het kortdurend zorgverlof zich voordoet.

WANNEER IS SPRAKE VAN KORTDUREND ZORGVERLOF EN WANNEER VAN CALAMITEITENVERLOF?

Vaak volgt het kortdurend zorgverlof na calamiteitenverlof.

Denk hierbij bijvoorbeeld aan een ziek kind dat van school moeten worden gehaald (calamiteitenverlof) en dat daarna zorg nodig heeft (kortdurend zorgverlof). Het calamiteitenverlof duurt dan 1 dag en daarna gaat het kortdurend zorgverlof in.¹⁰⁴

WANNEER VERANDERT KORTDUREND ZORGVERLOF IN LANGDUREND ZORGVERLOF?

Soms is langere zorg nodig, bijvoorbeeld als iemand levensbedreigend ziek is of de noodzakelijke verzorging langer duurt. In dat geval kan er recht bestaan op langdurend zorgverlof (zie hoofdstuk 7 van deze brochure).

¹⁰² Gebaseerd op rechtbank Haarlem 9 juli 2008, ECLI:NL:RBHAA:2008:BD7280.

¹⁰³ Artikel 5.15 Wazo.

¹⁰⁴ Artikel 5:8 Wazo.





7. Langdurend zorgverlof

Het langdurend zorgverlof (in dit hoofdstuk ook nader aangeduid als verlof) is geregeld in hoofdstuk 5 van de Wazo en artikel 6.8 van de cao. Het langdurend zorgverlof is bedoeld om werknemers te ondersteunen bij het combineren van hun baan met de (langdurende) hulp aan een stervende partner, kind of ouder of aan een kind met een levensbedreigende ziekte.

WANNEER KAN LANGDUREND ZORGVERLOF WORDEN OPGENOMEN?

De werknemer heeft recht op verlof bij de verzorging van een persoon die levensbedreigend ziek is of in geval van de noodzakelijke verzorging van een persoon die ziek of hulpbehoevend is.

Het gaat dan om de (noodzakelijke) verzorging van de volgende personen:

- partner;
- kind van de werknemer (ook als het kind uitwonend is);
- kind (van de partner) met wie de werknemer samenwoont;
- pleegkind;
- bloedverwant in de eerste of tweede graad (bijvoorbeeld een ouder, broer of kleinkind)¹⁰⁵;
- een ander die aangewezen is op de zorg van de werknemer.

HOE LANG DUURT HET VERLOF?

Het langdurend zorgverlof bedraagt maximaal 6 keer de arbeidsduur per week in een jaar tijd. Per periode van 12 maanden kunnen er dus 6 werkweken verlof opgenomen worden. Het verlof hoeft niet aaneengesloten opgenomen te worden.

¹⁰⁵ Aantekening 2 bij artikel 5:1 Wazo in T&C.



WORDT HET SALARIS DOORBETAALD TIJDENS HET LANGDUREND ZORGVERLOF?

De werknemer met langdurend zorgverlof krijgt 50% van het salaris en salaristoelage(n) doorbetaald.¹⁰⁶ Dit betekent dat ook 50% van het IKB wordt doorbetaald (opgebouwd). De werknemer betaalt dus de helft van het langdurend zorgverlof.

WORDT ER VAKANTIE EN PENSOEN OPGEBOUWD TIJDENS HET VERLOF?

Over het salaris en salaristoelage(n) die de werknemer ontvangt, wordt er vakantie en IKB opgebouwd. Dat is dus voor de helft (50%).¹⁰⁷ De pensioenopbouw wijzigt niet.¹⁰⁸

HOE EN WANNEER MOET HET LANGDUREND ZORGVERLOF WORDEN AANGEVRAAGD?

De werknemer moet ten minste 2 weken voor de beoogde ingangsdatum de werkgever verzoeken om langdurend zorgverlof.¹⁰⁹ De werknemer moet bij het verzoek het volgende aangeven:

- de reden van het verzoek;
- welke persoon verzorging behoeft;
- het tijdstip waarop het verlof ingaat;
- hoeveel uren verlof er worden opgenomen;
- de spreiding van de uren over de week.

De werkgever kan de werknemer vragen om aanvullende informatie om vast te kunnen stellen dat de werknemer recht heeft op langdurend zorgverlof. De werkgever moet hier schriftelijk om vragen binnen 1 week nadat de werknemer het verzoek heeft gedaan.

De werknemer moet het verzoek om langdurend zorgverlof in principe toewijzen. De werkgever kan het verzoek afwijzen als sprake is van een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. De werkgever moet dit binnen 1 week voor de beoogde ingangsdatum doen. Doet de werkgever geen beroep op een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, dan kan hij dat later ook niet meer doen. Bij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang kan worden gedacht aan situaties waarbij de afwezigheid van de werknemer niet via de normale bedrijfsvoering en inzet van het overige personeel kan worden opgevangen en dit ernstige consequenties heeft.

¹⁰⁶ Artikel 6.8 lid 1 Cao.

¹⁰⁷ Zie ook artikel 6.11 lid 1 Cao.

¹⁰⁸ Gelet op het bepaalde in artikel 6.11 lid 3 Cao. Gezegd zou kunnen worden dat het om gedeeltelijk Wazo-verlof gaat, maar over het gedeelte dat recht bestaat op salaris vindt pensioenopbouw plaats en over het onbetaalde gedeelte ook op de voet van dit artikel.

¹⁰⁹ Artikel 5:11 van de Wazo.



VOORBEELD 19

Werknemer doet een verzoek voor langdurend zorgverlof om in de zomervakantie gedurende 6 volledige weken voor een ziek inwonend kind te zorgen dat twee weken eerder is geopereerd. De werknemer is op dat moment de enige op kantoor die voor een correcte salarisverwerking kan zorgen. De andere collega is namelijk twee (van de in totaal drie weken) op vakantie en heeft al aangeboden een week eerder terug te komen. Werkgever weigert om die reden het verzoek van werknemer en vraagt of werknemer het langdurend zorgverlof kan spreiden en kan opnemen bij terugkomst van de collega. De werknemer gaat hiermee akkoord nu zijn ouders gedurende voornoemde zes weken ook gedeeltelijk voor zijn zieke inwonende kind kunnen zorgen.

WAT GEBEURT ER MET HET VERLOF IN GEVAL VAN ZIEKTE?

Als de werknemer ziek wordt, dan loopt het langdurend zorgverlof gewoon door.¹¹⁰ Op het moment dat de werknemer 7 kalenderdagen ziek is, wordt er vanaf de 8e dag weer het volledige salaris inclusief salaristoelage(n) doorbetaald. Vanaf dat moment wordt er ook weer volledig IKB opgebouwd.

KAN HET LANGDUREND ZORGVERLOF WORDEN AANGEMERKT ALS VAKANTIEVERLOF?

Langdurend zorgverlof kan niet worden aangemerkt als vakantie.¹¹¹ Bij samenloop van vakantie en langdurend zorgverlof heeft het zorgverlof voorrang.

WAT ALS ER LANGER VERLOF NODIG IS?

De werknemer die het langdurend zorgverlof van maximaal 6 keer de arbeidsduur per week heeft opgenomen, kan met de werkgever in gesprek over een oplossing. Er kan bijvoorbeeld worden gedacht aan het opnemen van vakantie of onbetaald verlof.

VOORBEELD 20

Werknemer werkt normaal 28 uur per week en neemt langdurend zorgverlof op voor een terminale partner. Werknemer heeft in drie maanden tijd het volledige verlof opgenomen (6 x 28 uur = 168 uur). De werknemer heeft gelukkig veel vakantie opgebouwd, maar niet opgenomen. De werknemer spreekt samen met de werkgever af dat de werknemer twee weken vakantie opneemt en daarna onbetaald verlof krijgt.

¹¹⁰ Artikel 6.8 lid 2 Cao.

¹¹¹ Artikel 5.15 Wazo.





8. Onbetaald verlof

In situaties waarin geen recht bestaat op verlof op grond van de Wazo of op vakantie, maar er toch behoefte is aan een vrijstelling van het werk, kan de werknemer mogelijk onbetaald verlof opnemen. Het onbetaald verlof (in dit hoofdstuk ook nader aangeduid als verlof) is geregeld in artikel 6.14 van de cao.

WIE HEEFT ER RECHT OP ONBETAALD VERLOF?

De werknemer die minimaal 12 maanden in dienst is bij de werkgever kan verzoeken om onbetaald verlof.

HOE LANG DUURT HET VERLOF?

Het onbetaald verlof duurt minimaal 1 maand en maximaal 18 maanden in een periode van 5 jaar. Het verlof kan dus gespreid worden opgenomen.

Per kalenderjaar kan er voor maximaal 1 periode onbetaald verlof worden gegeven. De werkgever kan bepalen om hier in het voordeel van de werknemer van af te wijken.¹¹²

VOORBEELD 21

Werknemer wil per 1 januari 2024 drie maanden onbetaald verlof opnemen voor een stage. Dit verlof wordt toegekend. Vervolgens wil de werknemer per 1 september 2024 nog twee maanden aan onbetaald verlof opnemen om te gaan reizen. Dit verzoek kan worden geweigerd, omdat er in het kalenderjaar 2024 al 1 periode aan onbetaald verlof is gegeven. Alleen als de werkgever ervoor kiest om af te wijken, kan het verzoek worden toegekend.

WORDT HET SALARIS DOORBETAALD TIJDENS HET ONBETAALD VERLOF?

Het verlof is onbetaald. De werknemer krijgt dus geen salaris of salaristoelage(n) uitbetaald. Ook bestaat er geen recht op vergoedingen (bv. thuiswerkvergoeding of een vergoeding voor woon-werkverkeer) of uitkeringen op grond van de cao. Omdat er geen salaris wordt uitbetaald, wordt er ook geen IKB opgebouwd. Wel krijgt de werknemer de gehele tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering.

¹¹² Artikel 6.14 lid 3 jo. artikel 1.7 van de cao.



WORDT ER PENSIOEN OPGEBOUWD TIJDENS HET ONBETAALD VERLOF?

Ja. Tijdens het onbetaald verlof blijft het verhaal van de pensioenpremies voor de werknemer en werkgever gelijk aan het bedrag dat in het Pensioenreglement verschuldigd is. Als het onbetaald verlof langer duurt dan 3 maanden, dan verhaalt de werkgever naast het verschuldigde werknemersdeel van de premies ook het verschuldigde werkgeversdeel van de premies op de werknemer. De kans is daardoor groot dat de werkgever een vordering op de werknemer heeft. Bij gedeeltelijk verlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld.¹¹³

Om te bepalen of er sprake is van een periode van langer dan 3 maanden worden periodes van onbetaald verlof die elkaar opvolgen binnen een periode van 6 weken gezien als 1 periode.¹¹⁴

VOORBEELD 22

Werknemer neemt van 1 september 2024 tot en met 30 november 2024 onbetaald verlof op. Dit zijn drie maanden. In december 2024 werkt de werknemer de overeengekomen uren per week. Vanaf 1 januari 2025 neemt de werknemer onbetaald verlof voor de duur van 1 jaar op. Omdat er tussen de twee perioden van onbetaald verlof minder dan 4 weken zit, worden deze twee perioden gezien als 1 periode. Vanaf 1 januari 2025 duurt het onbetaald verlof langer dan 3 maanden. Dit heeft dus gevolgen voor de pensioenopbouw.

WORDT ER VAKANTIE OPGEBOUWD TIJDENS HET ONBETAALD VERLOF?

Voor de opbouw van vakantie is van belang dat er recht is op salaris.¹¹⁵ Omdat er geen recht op salaris bestaat tijdens het onbetaald verlof

wordt tijdens de periode van dat verlof ook geen vakantie opgebouwd. Over het gedeelte dat onbetaald verlof wordt genoten, wordt geen salaris betaald en dus ook geen vakantie opgebouwd.

HOE MOET HET ONBETAALD VERLOF WORDEN AANGEVRAAGD?

De werknemer moet minimaal 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum een verzoek indienen.¹¹⁶ Het is verstandig om in dit verzoek op te nemen wat de gewenste ingangsdatum is, voor welke periode het onbetaald verlof wordt opgenomen én voor hoeveel uur per week.

¹¹³ Artikel 6.14 lid 9 cao.

¹¹⁴ Artikel 6.14 lid 10 cao.

¹¹⁵ Zie T&C bij artikel 7:634 BW.

¹¹⁶ Artikel 6.14 lid 4 cao.



KAN HET ONBETAALD VERLOF VOORAFGAAND AAN HET PENSIOEN WORDEN OPGENOMEN?

Ja. De werkgever moet een verzoek om onbetaald verlof dat direct voorafgaat aan het pensioen toekennen. Dit onbetaald verlof mag maximaal 36 maanden (3 jaar) duren. Als er sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen¹¹⁷, dan kan de werkgever het verzoek weigeren.¹¹⁸

KAN HET ONBETAALD VERLOF TUSSENTIJD WORDEN BEËINDIGD?

Dat kan alleen als de werkgever en de werknemer hiermee akkoord gaan.¹¹⁹ Het is verstandig om dat schriftelijk vast te leggen. Als de werknemer zwangerschaps- en bevallingsverlof opneemt, dan eindigt het onbetaald verlof op de eerste dag van het zwangerschaps- en bevallingsverlof.¹²⁰

WAT GEBEURT ER MET HET VERLOF IN GEVAL VAN ZIEKTE?

Er zijn twee situaties denkbaar¹²¹:

1. de werknemer heeft gedeeltelijk onbetaald verlof en wordt ziek: het onbetaald verlof eindigt na 14 kalenderdagen (2 weken) van ziekte, of
2. de werknemer heeft voor de volledige formele arbeidsduur onbetaald verlof en wordt ziek: de werkgever kan alleen in schrijvende gevallen besluiten om het onbetaald verlof te beëindigen. Als het onbetaald verlof wordt opgenomen voorafgaand aan het pensioen, dan kan het onbetaald verlof niet worden beëindigd.

KAN HET VERLOF SAMENGAAN MET VAKANTIEVERLOF?

De werknemer kan ervoor kiezen om gedeeltelijk vakantie op te nemen en gedeeltelijk onbetaald verlof (bijvoorbeeld omdat het verlofsaldo niet toereikend is). Voor het gedeelte dat vakantie wordt opgenomen gelden de regels voor vakantie en voor het gedeelte dat onbetaald verlof wordt opgenomen de regels van onbetaald verlof.

¹¹⁷ Denk hierbij aan situaties waarbij de afwezigheid van de werknemer niet via de normale bedrijfsvoering en inzet van het overige personeel kan worden opgevangen en dit ernstige consequenties heeft.

¹¹⁸ Artikel 6.14 lid 6 cao.

¹¹⁹ Artikel 6.14 lid 5 cao.

¹²⁰ Artikel 6.15 cao.

¹²¹ Artikel 6.16 cao.



9. Overzicht Wazo-verlofvormen

In onderstaand schema zijn de verschillende Wazo-verlofvormen opgenomen. Per verlofvorm is aangegeven hoe lang het betreffende soort verlof duurt en of er aanspraak bestaat op salaris en salaristoelage(n).

Soort verlof	Duur	Betaald verlof?	Grondslag?
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	16 weken	Doorbetaling van 100% van het salaris inclusief salaristoelage(n) + Wazo-uitkering	Artikel 3:1, 3:1a, 3:3 en 3:8 Wazo, artikel 6.9 cao
Geboorteverlof	1 week	Doorbetaling van 100% van het salaris inclusief salaristoelage(n)	Artikel 4:2 Wazo
Aanvullend geboorteverlof	5 weken	Doorbetaling van 70% van het (gemaximeerd) dagloon via UWV	Artikel 4:2a en 4:2b Wazo
Ouderschapsverlof (Wazo)	26 weken (waarvan 9 weken een Wazo-uitkering)	9 van de 26 weken doorbetaling van 70% van het (gemaximeerd) dagloon via UWV in het eerste levensjaar van het kind	Artikel 6:1 tot en met 6.11 Wazo. Artikel 6:3 Wazo voor betaald ouderschapsverlof
Ouderschapsverlof (cao)	In principe 13 weken, afhankelijk van de keuze van de werknemer	Gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof, afhankelijk van het voltijdssalaris. Werknemer kan zelf kiezen welk % van het salaris en salaristoelage(n) wordt doorbetaald en of het betaalde ouderschapsverlof op grond van de cao wordt gecombineerd met de Wazo-uitkering.	Artikel 6.10 en 6.10a cao

Soort verlof	Duur	Betaald verlof?	Grondslag?
Adoptie- en pleegverlof	6 weken	Doorbetaling van 100% van het salaris inclusief salaristoelage(n) + Wazo-uitkering	Artikel 3:2 Wazo, artikel 6.12 cao
Calamiteiten- en (ander) kort verzuimverlof	Maximaal één werkdag	Doorbetaling van 100% van het salaris inclusief salaristoelage(n).	Artikel 4:1 en 5:8 Wazo
Kortdurend zorgverlof	Per periode van 12 maanden maximaal 2 weken	Doorbetaling van 50% van het salaris en salaristoelage(n)	Artikel 5:1, 5:2 en 5:6 Wazo, artikel 6.7 cao
Langdurend zorgverlof	Per periode van 12 maanden maximaal 6 weken	Doorbetaling van 50% van het salaris en salaristoelage(n)	Artikel 5:9 en 5:10 Wazo, artikel 6.8 cao
Onbetaald verlof	Minimaal 1 maand en maximaal 18 maanden in een periode van 5 jaar	Geen recht op salaris, maar wel op een tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering	Artikel 6.14 cao

Tot slot

In deze brochure zijn de meest voorkomende vragen en antwoorden opgenomen. Werkgevers en werknemers wordt aangeraden om met elkaar in gesprek te gaan over het opnemen van Wazo-verlof. Op die manier kunnen vragen worden beantwoord, kan bekeken worden welke verlofvorm het beste bij de situatie past van de werknemer én kan worden overlegd op welke manier het verlof het beste kan worden opgenomen, zodat rekening wordt gehouden met de belangen van de werknemer én de werkgever. Als er afspraken zijn gemaakt, is het verstandig deze schriftelijk te bevestigen om later onduidelijkheid te voorkomen.