

Schema verlof Wet arbeid en zorg

Verlofvorm	Wanneer recht op verlof?	Duur verlof	Uitkering	Procedure	Compensatie	Bijzonderheden
<p>Calamiteiten- en ander kort verzuim-verlof</p> <p>Artikel 4:1 Wet arbeid en zorg</p>	<p>Werknemer kan zijn arbeid niet verrichten wegens:</p> <ul style="list-style-type: none"> • onvoorziene omstandigheden, die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen; • zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden; • een door de wet of overheid opgelegde verplichting (zonder geldelijke vergoeding) die niet in de vrije tijd kan plaatsvinden; • de uitoefening van het actief kiesrecht. <p>Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden valt bijvoorbeeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de bevalling van de echtgenote, geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont; 	<p>Een korte naar billijkheid te berekenen periode.</p>	<p>Verlof met behoud van loon (eventuele uitkering en al uitbetaalde onkostenvergoeding mag in mindering worden gebracht op het loon).</p>	<p>Melding vooraf of zo spoedig mogelijk achteraf onder opgave van redenen.</p>	<p>Compensatie van verlof door inzet van bovenwettelijke vakantiedagen is mogelijk, met instemming van de werknemer of ondernemingsraad (or) (zie hiernaast).</p>	<p>Afwijking van de regeling ten nadele van de werknemer is op ondernemingsniveau alleen mogelijk als de werkgever daarover schriftelijk overeenstemming heeft bereikt met de or (of bij het ontbreken daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging (pvt)). De werknemer houdt echter te allen tijde recht op het wettelijke minimum aan vakantie-aanspraken.</p> <p>Weigeren is niet mogelijk tenzij werknemer een militaire ambtenaar is en sprake is van een zwaarwegend dienstbelang. Dan vangt het verlof niet aan of eindigt het verlof zodra werkgever dit kenbaar maakt. Werkgever mag wel achteraf van werknemer verlangen</p>

Schema verlof Wet arbeid en zorg

Verlofvorm	Wanneer recht op verlof?	Duur verlof	Uitkering	Procedure	Compensatie	Bijzonderheden
	<ul style="list-style-type: none"> • het overlijden en de begrafenis of crematie van een naaste; • spoedeisend of niet anders te plannen arts- of ziekenhuisbezoek; • de eerste opvang van een plotseling ziek kind. 					<p>dat hij aannemelijk maakt dat hij een gegronde reden had voor het verlof.</p> <p>Bij samenloop tussen calamiteitenverlof en kortdurend zorgverlof eindigt het calamiteitenverlof na één dag.</p> <p>Bij samenloop van vakantieverlof en calamiteitenverlof gaat calamiteitenverlof voor (Rb. Rotterdam 5 juli 2005, ECLI:NL:RBROT:2005:AT8688)</p>
<p>Zwangerschaps- en bevallingsverlof</p> <p>Artikel 3:1 Wet arbeid en zorg</p>	<p>De vrouwelijke werknemer heeft recht op zwangerschapsverlof tot en met de dag van de bevalling.</p> <p>Daarna heeft de werkneemster recht op bevallingsverlof.</p> <p>Indien tijdens het bevallingsverlof de</p>	<p>Aanvang zwangerschapsverlof:</p> <p>Bij een kind: 6 - 4 weken voorafgaand aan de dag na de uitgerekende datum, naar keuze van werkneemster.</p> <p>Bij een meerling:</p>	<p>Een uitkering ter hoogte van 100% van het dagloon met een maximum van 100% van het maximum-dagloon.</p> <p>De werkgever vraagt de uitkering aan bij UWV.</p>	<p>Uiterlijk 3 weken voor ingangsdatum zwangerschapsverlof met een verklaring van arts of verloskundige over de vermoedelijke bevallingsdatum. Bevalling uiterlijk op</p>	<p>Het verlof mag niet als vakantie worden aange-merkt. Ook mag het opnemen van zwangerschaps- en bevallingsverlof niet leiden tot minder vakantie-verlof (Ktr. Eindhoven 13 december 2018, AR 2018-1435).</p>	<p>Afwijking van de wet ten nadele van de werkneemster is niet toegestaan.</p> <p>Weigeren zwangerschaps-/ bevallingsverlof niet mogelijk. Weigeren gespreide/ flexibele opname verlof alleen mogelijk wegens zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen</p>

Schema verlof Wet arbeid en zorg

Verlofvorm	Wanneer recht op verlof?	Duur verlof	Uitkering	Procedure	Compensatie	Bijzonderheden
	vrouwelijke werknemer overlijdt heeft haar partner recht op het resterende bevallingsverlof met behoud van loon. Als partner worden aangemerkt degene die: ten tijde van het overlijden van de moeder met haar was gehuwd of een geregistreerd partnerschap was aangegaan; of het kind heeft erkend.	<p>10 - 8 weken voorafgaand aan de dag na de uitgerekende datum, naar keuze van werkneemster.</p> <p>Einde zwangerschapsverlof: T/m de dag van de bevalling.</p> <p>Aanvang bevallingsverlof: Dag na bevalling.</p> <p>Einde bevallingsverlof: 10 - 12 weken na aanvang bevallingsverlof, afhankelijk van keuze werkneemster voor moment aanvang zwangerschapsverlof.</p> <p>Totaal: Een kind: 16 weken Meerling: 20 weken</p>	Deze uitkering betaalt het UWV doorgaans aan de werkgever uit, terwijl de werkgever het loon van de werkneemster blijft doorbetalen.	<p>tweede dag volgend op die van de bevalling melden.</p> <p>Vraagt uiterlijk drie weken nadat het bevallingsverlof is ingegaan flexibele opname bij werkgever aan Meldt werkgever voor zover van toepassing de begin- en einddatum van een ziekenhuisopname van het kind met verklaring van ziekenhuis</p> <p>Werkgever vraagt maximaal 4 en uiterlijk 2 weken voor aanvang zwangerschapsverlof een uitkering aan bij het UWV en meldt de vermoedelijke datum van</p>		<p>binnen 2 weken na aanvraag.</p> <p>Vrouwelijke ZZP'er kan ook recht hebben op een zwangerschaps-/bevallingsverlofuitkering.</p> <p>Bij overlijden moeder op de dag van de bevalling of tijdens het bevallingsverlof heeft de partner recht op het resterende bevallingsverlof met behoud van loon. De partner moet het verlof dan bij zijn eigen werkgever aanvragen</p> <p>Een wensmoeder heeft geen recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof. Dit geldt ook als werkneemster door een medische noodzaak niet zwanger kan worden (HvJ EU 18 maart 2014, JAR 2014/108 en JAR 2014/109).</p>

Schema verlof Wet arbeid en zorg

Verlofvorm	Wanneer recht op verlof?	Duur verlof	Uitkering	Procedure	Compensatie	Bijzonderheden
		<p>Eventuele verlenging: Als het kind na de uitgerekende datum is geboren, duurt het bevallingsverlof minimaal nog 10 weken.</p> <p>Bij een ziekenhuisopname van het kind langer dan 7 dagen is de verlenging gelijk aan het aantal ziekenhuisdagen vanaf de 8e dag tot en met de einddatum van het bevallingsverlof tot een maximum van 10 weken.</p> <p>Werkneemster heeft de mogelijkheid om het bevallingsverlof vanaf de 6e week na de bevalling in deeltijd op te nemen over een periode van maximaal 30 weken.</p>		<p>bevalling en de datum waarop het zwangerschapsverlof ingaat.</p> <p>Werkgever brengt het UWV op de hoogte van verlenging bevallingsverlof wegens een ziekenhuisopname van het kind.</p>		<p>Wensmoeders hebben dus alleen recht op adoptie- en pleegzorgverlof voor een periode van 6 weken</p>

Schema verlof Wet arbeid en zorg

Verlofvorm	Wanneer recht op verlof?	Duur verlof	Uitkering	Procedure	Compensatie	Bijzonderheden
<p>Geboorteverlof (ingegaan per 1 januari 2019)</p> <p>N.B. Geboorteverlof heeft Kraamverlof vervangen</p> <p>Artikel 4:2 Wet arbeid en zorg</p>	Na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont of degene van wie de werknemer het kind erkent.	<p>Gedurende een periode van 4 weken, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling, recht op verlof van eenmaal de arbeidsduur per week.</p> <p>Gespreide opname van de dagen is mogelijk naar keuze werknemer</p> <p>Let op: na het geboorteverlof heeft de partner vanaf 1 juli 2020 recht op aanvullend geboorteverlof. Ook blijft aanspraak op ouderschapsverlof bestaan.</p>	Verlof met behoud van loon van eenmaal de arbeidsduur per week.	Melding vooraf onder opgave van redenen of zo snel mogelijk na de geboorte. Dit mag schriftelijk of elektronisch.	Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer zijn arbeid niet verricht wegens het verlof, kunnen niet worden aangemerkt als vakantie.	<p>Afwijking van de wet ten nadele van de werknemer is niet toegestaan.</p> <p>Weigeren is niet mogelijk tenzij werknemer een militaire ambtenaar is en sprake is van een zwaarwegend dienstbelang. Dan vangt het verlof niet aan of eindigt het verlof zodra werkgever dit kenbaar maakt.</p> <p>Werkgever mag wel achteraf van werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij een gegronde reden had voor het verlof.</p>
<p>Aanvullend geboorteverlof (Ingegaan per 1 juli 2020)</p>	Nadat de werknemer het geboorteverlof (zie vorige) heeft opgenomen, heeft hij recht op aanvullend geboorteverlof.	Gedurende een periode van 6 maanden, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling, recht op aanvullend	Een uitkering van minstens 70% van het loon voor zover dat niet meer is dan het	Melding minimaal 4 weken voordat werknemer het aanvullende geboorteverlof wil laten ingaan. Dit mag schriftelijk of	Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer zijn arbeid niet verricht wegens het verlof, kunnen niet	<p>Afwijking van de wet ten nadele van de werknemer is niet toegestaan.</p> <p>Weigeren is niet mogelijk, tenzij</p>

Schema verlof Wet arbeid en zorg

Verlofvorm	Wanneer recht op verlof?	Duur verlof	Uitkering	Procedure	Compensatie	Bijzonderheden
Artikel 4:2a Wet arbeid en zorg Artikel 4:2b Wet arbeid en zorg		<p>geboorteverlof voor ten hoogste 5 maal de arbeidsduur per week.</p> <p>Let op: voordat werknemer aanvullend geboorteverlof kan opnemen, moet hij eerst geboorteverlof hebben opgenomen.</p> <p>Op verzoek werknemer is spreiding/flexibele opname mogelijk. Er mag ook enkele weken geen aanvullend geboorteverlof opgenomen worden, zodat een onderbreking ontstaan (bijv. wel verlof direct na de geboorte en na het bevallingsverlof partner, maar tussendoor niet).</p>	<p>maximum dagloon.</p> <p>Een bovenwettelijke uitkering is mogelijk.</p> <p>Let op: als werknemer onder het sociaal minimum (100% van het wettelijk minimumloon) komt door het opnemen van het aanvullend geboorteverlof, komt dat voor risico werknemer. Van werknemer wordt verwacht dat hij zelf voorziet in een vangnet.</p>	<p>elektronisch. Als voorafgaande melding niet mogelijk is, meldt werknemer het verlof zo spoedig mogelijk aan werkgever.</p> <p>Werkgever vult het digitaal aanvraag-formulier van het UWV in en dient vanaf 4 weken vóór de eerste verlofweek tot 4 weken na de laatst opgenomen verlofdag het formulier in.</p>	<p>worden aangemerkt als vakantie.</p> <p>Werknemer verliest geen vakantierechten als hij aanspraak maakt op aanvullend geboorteverlof.</p>	<p>werknemer een militaire ambtenaar is en sprake is van een zwaarwegend dienstbelang. Dan vangt het verlof niet aan of eindigt het verlof zodra werkgever dit kenbaar maakt.</p> <p>Werkgever kan, na overleg met de werknemer, de invulling van het aanvullend geboorteverlof op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen tot 2 weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.</p>

Schema verlof Wet arbeid en zorg

Verlofvorm	Wanneer recht op verlof?	Duur verlof	Uitkering	Procedure	Compensatie	Bijzonderheden
Adoptie/pleegzorgverlof Artikel 3:2 Wet arbeid en zorg	<p>Wanneer een werknemer een kind adopteert of een pleegkind in zijn gezin opneemt.</p> <p>Bij opname van meer dan één kind tegelijk, bestaat slechts voor één kind recht op verlof.</p>	<p>Gedurende een periode van 26 weken, ingaande 4 weken vóór de dag Van feitelijke opneming ter adoptie/pleegzorg, maximaal 6 aaneengesloten weken verlof (ongeacht aantal kinderen).</p> <p>De werknemer kan er voor kiezen om de 6 weken verlof verspreid over een periode van 26 weken op te nemen.</p>	<p>Verlof zonder behoud van loon.</p> <p>Een adoptie- of pleegzorguitkering ter hoogte van het dagloon met een maximum van 100% van het maximum dagloon.</p>	<p>Indien mogelijk uiterlijk 3 weken voor aanvang verlof onder opgave van de omvang van het verlof.</p> <p>Bij de melding worden documenten gevoegd waaruit blijkt dat een kind ter adoptie of als pleegkind is of zal worden opgenomen.</p> <p>Werkgever vraagt uiterlijk 2 weken voor aanvang van het adoptieverlof een uitkering aan bij het UWV, stuurt de adoptieverklaring mee bij de aanvraag en meldt de datum waarop het adoptie-/pleegzorgverlof ingaat.</p>	<p>Het verlof mag niet als vakantie worden aangemerkt.</p>	<p>Afwijking van de wet ten nadele van de werknemer is niet toegestaan.</p> <p>Weigering adoptie-/pleegzorgverlof niet mogelijk.</p> <p>Weigering van gespreide opname alleen mogelijk wegens zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.</p>

Schema verlof Wet arbeid en zorg

Verlofvorm	Wanneer recht op verlof?	Duur verlof	Uitkering	Procedure	Compensatie	Bijzonderheden
Ouderschapsverlof vanaf 2 augustus 2022 Artikel 6:1 Wet arbeid en zorg	<p>Werknemers met een (adoptie)kind onder de 8 jaar hebben recht op ouderschapsverlof.</p> <p>Ook werknemers met een inwonend stief- of pleegkind hebben recht op opname van dit verlof.</p> <p>Let op:</p> <p>Als het kind geboren is voor 2 augustus 2022, dan geldt de nieuwe ouderschapsverlof-regeling als het kind jonger dan één jaar is. Ouders moeten op dat moment werknemer zijn en nog niet de volledige 26 weken hebben opgenomen.</p> <p>In geval van adoptie geldt het betaald ouderschapsverlof ook. Voorwaarde is dat het kind jonger dan 8 jaar is en dat de</p>	<p>Per kind maximaal 26 maal de arbeidsduur per week.</p> <p>Spreiding per week of anderszins overeengekomen tijdvak is mogelijk.</p>	<p>Verlof zonder behoud van loon.</p> <p>Op basis van de cao openbare bibliotheken (cao OB) krijgt de werknemer 25% salarisdoorbetaling over de uren waarop aan de werknemer ouderschapsverlof is verleend.</p> <p>Op 2 augustus 2022 is de Wet betaald ouderschapsverlof in werking getreden.</p> <p>Ouders kunnen , gedurende de eerste 9 weken ouderschapsverlof of, een UWV-uitkering krijgen ter hoogte van 70% van hun</p>	<p>Schriftelijk verzoek ten minste twee maanden vóór ingang verlof onder opgave van de periode, het aantal uren verlof per week en de spreiding.</p>	<p>Het verlof mag niet als vakantie worden aangemerkt.</p>	<p>Van de artikelen 6:1, lid 3, 6:4, 6:5 lid 1, ten aanzien van het tijdstip van de melding, en lid 2, en 6:6 lid 2 van de Wet arbeid en zorg, kan uitsluitend ten nadele van de werknemer worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst. In de cao OB wordt hiervan niet afgeweken.</p> <p>Als het dienstverband eerder eindigt dan het verlof, gaat het resterende deel van het verlof mee over naar de nieuwe werkgever.</p> <p>In beginsel is weigeren niet mogelijk. Werkgever kan, na overleg met werknemer, de gewenste invulling van het verlof wegens zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen wijzigen tot 4 weken</p>

Schema verlof Wet arbeid en zorg

Verlofvorm	Wanneer recht op verlof?	Duur verlof	Uitkering	Procedure	Compensatie	Bijzonderheden
	eerste 9 weken worden opgenomen in het eerste jaar na de dag van feitelijke adoptie		<p>dagloon (tot maximaal 70% van het maximumdagloon). Voorwaarde is dat zij deze 9 weken ouderschapsverlof of opnemen in het eerste levensjaar van het kind.</p> <p>De werkgever vraagt de uitkering aan bij UWV.</p> <p>De uitkering wordt verrekend met eerdergenoemde 25% loondoorbetaling op grond van de cao OB.</p>			<p>voor de datum van ingang van het verlof.</p> <p>Let op: Werkgever moet instemmen met het verzoek van werknemer het ouderschapsverlof niet op te nemen of niet voort te zetten vanwege opname van zwangerschaps-/bevallings- of adoptieverlof. Het recht op ouderschapsverlof wordt dan opgeschort. Aan het verzoek hoeft niet eerder gevolg te worden gegeven dan 4 weken na het verzoek.</p> <p>Werkgever moet instemmen met het verzoek van werknemer het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten vanwege onvoorziene omstandigheden, behoudens zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen van</p>

Schema verlof Wet arbeid en zorg

Verlofvorm	Wanneer recht op verlof?	Duur verlof	Uitkering	Procedure	Compensatie	Bijzonderheden
						<p>werkgever. Bij instemming wordt het recht op verlof opgeschort. Aan het verzoek hoeft niet eerder gevolg te worden gegeven dan 4 weken na het verzoek.</p> <p>Als werknemer buiten Nederland arbeid verricht, mag werkgever ouderschapsverlof weigeren vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.</p> <p>Een verzoek van de mannelijke werknemer om opname van maximaal 3 verlofdagen binnen een tijdvak van 4 weken volgend op het kraamverlof mag werkgever niet weigeren.</p>
Kortdurend zorgverlof	Indien het noodzakelijk is dat de werknemer voor een korte periode zorg	De omvang van dit verlof is maximaal 2 keer de arbeidsduur per week in een	70% van het loon (voor zover dat niet hoger is dan het	Vooraf of zo spoedig mogelijk achteraf melden onder opgave van	Alleen compensatie mogelijk met bovenwettelijke	Afwijking ten nadele van de werknemer kan bij collectieve arbeidsovereenkomst

Schema verlof Wet arbeid en zorg

Verlofvorm	Wanneer recht op verlof?	Duur verlof	Uitkering	Procedure	Compensatie	Bijzonderheden
Artikel 5:1 Wet arbeid en zorg	verleent aan een kind, ouder of partner, bloedverwant eerste & tweede graad, huisgenoten of anderen waarmee de werknemer een 'sociale relatie' heeft.	periode van 12 maanden vanaf de eerste verlofdag.	maximum dagloon), maar ten minste het voor werknemer geldende wettelijke minimumloon.	redenen over de omvang, de wijze van opname en vermoedelijke duur van het verlof.	vakantiedagen als dit is opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst of is overeengekomen met de or (of bij het ontbreken daarvan, met de pvt) (zie hiernaast).	<p>of met instemming van de or (of bij het ontbreken daarvan, met de pvt).</p> <p>De werkgever kan het verzoek weigeren op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Als de werkgever geen beroep doet op een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang na ontvangst van de melding door de werknemer (niet zijnde een militaire ambtenaar), kan hij zich nadien ook niet hierop beroepen.</p> <p>Werkgever mag achteraf van werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij een gegronde reden had voor het verlof.</p> <p>Bij samenloop tussen calamiteitenverlof en</p>

Schema verlof Wet arbeid en zorg

Verlofvorm	Wanneer recht op verlof?	Duur verlof	Uitkering	Procedure	Compensatie	Bijzonderheden
						<p>kortdurend zorgverlof eindigt het calamiteitenverlof na één dag.</p> <p>Als het verzoek om langdurend zorgverlof wordt goedgekeurd, kan het daaraan voorafgaande kortdurend zorgverlof op verzoek van werknemer en met instemming van werkgever geheel of gedeeltelijk worden aangemerkt als langdurend zorgverlof</p>
<p>Langdurend zorgverlof</p> <p>Artikel 5:9 Wet arbeid en zorg</p>	<p>Indien de werknemer langdurige zorg moet verlenen aan een naaste die ziek of hulpbehoevend is. Het moet gaan om een kind, ouder of partner, bloedverwant eerste & tweede graad, huisgenoten of anderen waarmee de werknemer een 'sociale relatie' heeft.</p>	<p>Per 12 maanden, maximaal 6 maal de wekelijkse arbeidsduur. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.</p> <p>Spreiding per week of anderszins</p>	<p>Verlof zonder behoud van loon.</p>	<p>Schriftelijk verzoek, minstens 2 weken voor de beoogde ingangsdatum van het verlof. Onder opgave van de reden, de persoon die verzorging behoeft, het tijdstip van</p>	<p>Alleen compensatie mogelijk met bovenwettelijke vakantiedagen als dit is opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst of is overeengekomen met de or (of bij het ontbreken daarvan, met de pvt)</p>	<p>Afwijking ten nadele van de werknemer kan bij collectieve arbeidsovereenkomst of met instemming van de or (of bij het ontbreken daarvan, met de pvt).</p> <p>Weigering alleen wegens zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Als de</p>

Schema verlof Wet arbeid en zorg

Verlofvorm	Wanneer recht op verlof?	Duur verlof	Uitkering	Procedure	Compensatie	Bijzonderheden
		overeengekomen tijdvak is mogelijk.		<p>ingang, de omvang, de voorgenomen duur van het verlof en de spreiding ervan of het anderszins overeengekomen tijdvak.</p> <p>Binnen 1 week na ontvangst van het verzoek kan werkgever schriftelijk verzoeken om aanvullende schriftelijke informatie om aannemelijk te maken dat wordt voldaan aan de voorwaarden voor het verlof. Het moet gaan om informatie waarover de werknemer redelijkerwijs en op korte termijn kan beschikken.</p>	(zie hiernaast).	<p>werkgever hier niet meteen een beroep op doet, kan hij dat nadien evenmin.</p> <p>Als de werkgever overweegt het verzoek om verlof niet of niet geheel in te willigen, overlegt hij met de werknemer over diens verzoek. Hij deelt de beslissing op het verzoek schriftelijk aan de werknemer mee, ingeval van (gedeeltelijke) weigering onder opgave van redenen.</p>

Schema verlof Wet arbeid en zorg

Verlofvorm	Wanneer recht op verlof?	Duur verlof	Uitkering	Procedure	Compensatie	Bijzonderheden
				Als de werkgever niet een week voor het beoogde ingangstijdstip de beslissing op het verzoek schriftelijk heeft medegedeeld aan de werknemer, gaat het verlof in overeenkomstig het verzoek van de werknemer.		