



Verlofregelingen

Er bestaan meerdere verlofregelingen voor personeel. Sommige zijn wettelijk geregeld, andere in de cao of via het arbeidsvoorwaardenoverleg tussen werkgever en werknemers. Niet bij iedere verlofvorm hoeft de werkgever het loon van de werknemer door te betalen. Soms heeft de werknemer recht op een uitkering, die niet direct ten laste van de werkgever komt. Andere vormen van verlof zijn onbetaald.

Regulier verlof (vakantiedagen)

De wet bepaalt dat een werknemer jaarlijks recht heeft op ten minste vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week aan verlof met behoud van loon. Bij een fulltime dienstverband betekent dit dat de werknemer recht heeft op vier volle weken verlof. Deze zogenaamde wettelijke vakantiedagen moeten in beginsel binnen zes maanden na afloop van het opbouwjaar worden opgenomen. Is dat niet het geval, dan komen ze te vervallen, tenzij de werknemer zijn verlof niet heeft kunnen opnemen. Heeft de werknemer recht op meer vakantiedagen dan het wettelijk minimum, dan spreken we van bovenwettelijke vakantiedagen. Anders dan de wettelijke dagen hebben bovenwettelijke vakantiedagen een vervalt termijn van vijf jaar. Ook tijdens het opnemen van bovenwettelijke dagen heeft de werknemer recht op behoud van loon.

Bijzonder of buitengewoon verlof

Deze vorm van verlof is niet in de wet geregeld. Dat betekent dat werkgever en werknemers deze vorm van verlof onderling regelen, tenzij een cao van toepassing is waarin dit verlof is geregeld. Redenen voor bijzonder verlof kunnen zijn het huwelijk van de werknemer of het bijwonen van het huwelijk van een familielid, bezoek aan de (tand)arts, verhuizing, het bijwonen van een begrafenis of crematie van een familielid of een jubileum. Ook de duur van het verlof wordt hetzij in onderling overleg, hetzij in de cao geregeld. Veelal is bijzonder verlof doorbetaald, maar door het ontbreken van een wettelijke regeling is dat niet verplicht.

Onbetaald verlof

Onbetaald verlof is niet wettelijk geregeld. Het kan zijn dat een werknemer langer verlof wil nemen dan het aantal verlofdagen waarop hij recht heeft. Bijvoorbeeld omdat hij een verre reis wil maken of een sabbatical wil nemen. Dergelijk verlof is in onderling overleg te bepalen of opgenomen in een cao of het arbeidsvoorwaardenreglement.

Zorgverlof

De wet maakt onderscheid tussen kortdurend en langdurend zorgverlof. Een werknemer heeft recht op kortdurend zorgverlof als hij een zieke in zijn naaste omgeving verzorgt. Dat kan zijn een kind, de partner, een ouder, broer of zus, een huisgenoot of de buurvrouw. Voorwaarde is dat niemand anders de zorg voor deze persoon op zich kan nemen. Het kortdurend zorgverlof mag per jaar niet langer duren dan twee keer het aantal uren dat de werknemer per week werkt. Gedurende het verlof heeft de werknemer recht op 70% van zijn loon.

Een werknemer heeft recht op langdurend zorgverlof voor de verzorging van een naaste die levensbedreigend ziek is. Ook hier geldt dat er geen ander is die de zorg voor deze persoon op zich kan nemen. Het recht op langdurend zorgverlof bedraagt per jaar maximaal zes keer het aantal uren dat de werknemer per week werkt. De werknemer moet langdurend zorgverlof ten minste twee weken tevoren schriftelijk aanvragen. De werkgever mag om informatie vragen om te beoordelen of de werknemer recht heeft op verlof. Het langdurig zorgverlof is niet doorbetaald.

Voor beide vormen van zorgverlof geldt dat in de cao of de arbeidsvoorwaardenregeling afwijkende afspraken kunnen zijn opgenomen. In deze afspraken mag ten nadele van de werknemer worden afgeweken van de wettelijke regeling.



Calamiteitenverlof

Een werknemer heeft recht op calamiteitenverlof als hij vanwege overmacht of een plotseling en dringend probleem in het privéleven direct vrij moet nemen. Bijvoorbeeld als thuis de waterleiding is gesprongen, omdat een kind plotseling naar het ziekenhuis moet, voor een bevalling van de partner of een sterfgeval. De werkgever is verplicht het loon tijdens calamiteitenverlof volledig door te betalen. De duur van het verlof is afhankelijk van de tijd die nodig is om het probleem op te lossen. In de regel varieert dit van een paar uur tot enkele dagen.

Verlof rond geboorte en betreffende de zorg voor kinderen

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Tijdens de zwangerschap en na de bevalling heeft een werknemer recht op verlof. De duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof is in totaal 16 weken. In het geval van een meerling bedraagt het totale verlof 20 weken. De zwangere werknemer mag verlof opnemen vanaf zes weken, maar minimaal vier weken, voor de uitgerekende bevallingsdatum. Bij een meerling is dit maximaal tien en minimaal acht weken voor de uitgerekende bevallingsdatum. Na de bevalling heeft de werknemer recht op ten minste tien weken bevallingsverlof. Van het bevallingsverlof dient de werknemer ten minste zes weken aansluitend op de bevalling op te nemen. Het restant kan flexibel worden opgenomen binnen 30 weken na afloop van de eerste zes weken. Niet opgenomen zwangerschapsverlof wordt opgeteld bij het bevallingsverlof.

Overlijdt de moeder bij de geboorte, dan mag de partner het bevallingsverlof overnemen.

Het zwangerschaps- en bevallingsverlof is doorbetaald. De werknemer ontvangt gedurende het verlof een uitkering van het UWV ter grootte van 100% van het (maximum) dagloon.

Geboorteverlof

Een werknemer heeft recht op geboorteverlof als zijn partner is bevallen van een kind. Het geboorteverlof bestaat uit een week volledig doorbetaald verlof, die flexibel is op te nemen binnen vier weken na de geboorte. Daarna heeft de werknemer recht op vijf weken verlof, die flexibel zijn op te nemen binnen zes maanden na de geboorte. Gedurende deze vijf weken heeft de werknemer recht op een uitkering van het UWV ter grootte van 70% van het (maximum) dagloon.

Adoptie- en pleegzorgverlof

Een werknemer heeft recht op adoptie- of pleegzorgverlof bij adoptie of het in pleegzorg nemen van een kind. De duur van het verlof is zes weken, flexibel op te nemen vanaf zes weken voor de komst van het kind tot 22 weken daarna. Gedurende het verlof heeft de werknemer recht op een uitkering van het UWV ter grootte van 70% van het (maximum) dagloon.

Aanvragen en weigeren verlof

Verlof, dat in de wet is geregeld, moet de werkgever in beginsel toekennen. Wel geldt dat het verlof redelijk moet zijn en, voor zover dat kan, tijdig door de werknemer moet zijn aangevraagd. Komt de organisatie ernstig in de problemen door het verlof, dan kan dat een reden zijn om het verlof te weigeren. Schroom niet om de werknemer om een doktersverklaring of een ander officieel document te vragen waaruit de ziekte, de noodzakelijke zorg, de zwangerschap of de adoptie blijkt.

Ouderschapsverlof

De werknemer, die ouder of verzorger is van een kind, heeft recht op ouderschapsverlof. Het verlof bedraagt maximaal 26 weken per kind. Het verlof is flexibel op te nemen binnen acht jaar na de geboorte of adoptie van het kind. De eerste negen weken van het ouderschapsverlof zijn doorbetaald indien zij worden opgenomen in het eerste levensjaar van het kind. De werknemer heeft gedurende die periode recht op een uitkering van het UWV ter grootte van 70% van het (maximum) dagloon. De overige weken van het ouderschapsverlof zijn onbetaald.



Deze algemene informatie is niet bedoeld als enige vorm van individueel advies en derhalve niet zonder meer geschikt voor het nemen van financiële beslissingen. Voor toepassing in individuele gevallen raden wij u aan contact met ons op te nemen.