

Bijlage met informatie over het ouderschapsverlof

Algemeen: de Wet Arbeid en Zorg

In de Wet Arbeid en Zorg staan onder andere wettelijke verlofregelingen die werknemers -vrouwen en mannen- helpen om werk en privé beter te combineren. Niet alleen werknemers, maar ook werkgevers profiteren van deze regelingen. Er is meer keuzevrijheid voor werknemers om werk, gezinsleven en vrije tijd beter in balans te brengen. Dit voorkomt langdurig ziekteverzuim (stress en burn-out). Bij kortdurende verlofregelingen betaalt de werkgever het salaris meestal door. Bij langdurend zorgverlof moet de werknemer zelf voor een financiële buffer zorgen. Een van deze regelingen is het ouderschapsverlof.

Voor wie

Een werknemer die bij een werkgever in dienst is heeft recht op onbetaald ouderschapsverlof wanneer zijn kind(eren) de leeftijd van 8 jaar nog niet hebben bereikt. Dit recht bestaat ook voor pleeg- en adoptiekinderen. Met ingang van 1 januari 2015 is het voor nieuwe aanvragen niet meer nodig om minimaal een jaar in dienst te zijn bij de werkgever.

Duur

De algemene regel is dat een werknemer 26 maal de gemiddelde arbeidsduur per week aan ouderschapsverlof kan opnemen. De werknemer kan aangeven wat de wens is voor het opnemen van het verlof, voor wat betreft de periode en het opnamepatroon. Bij aanvragen na 1 januari 2015 geldt er geen standaardregel meer voor het opnemen van ouderschapsverlof en is het aan de werknemer om aan te geven hoe u het verlof wenst op te nemen. De standaardregel hield in dat een werknemer gedurende 12 maanden de helft van uw arbeidsduur verlof opnam. Indien de aanvraag is gedaan voor 1 januari 2015 en de werkgever hiermee ook heeft ingestemd, blijven op die aanvragen de regels van toepassing zoals deze golden voor 1 januari 2015.

Als een werknemer ouderschapsverlof geniet dat is aangevraagd na 1 januari 2015 en de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd voordat het verlof is afgelopen, kan de werknemer bij een nieuwe werkgever nog aanspraak maken op het resterende deel van het ouderschapsverlof.

Ouderschapsverlof voor 1 januari 2009

Voor werknemers die al een gedeelte van het ouderschapsverlof hebben opgenomen vóór 1 januari 2009 geldt de oude regeling. Werknemers hadden vóór die datum recht op 13 maal de wekelijkse arbeidsduur. Hebben werknemers al een gedeelte ouderschapsverlof opgenomen voor 1 januari 2009? Dan kunnen zij geen aanspraak meer maken op de extra weken. Werknemers die het ouderschapsverlof vóór 1 januari 2009 hebben aangevraagd, maar nog niet hebben opgenomen? Die kunnen wel aanspraak maken op de extra weken. Zij moeten een aanvullend (extra) verzoek indienen bij hun werkgever.

Aanvraag ouderschapsverlof

Een werknemer bespreekt de wens om ouderschapsverlof op te nemen met de werkgever. Minstens twee maanden voor aanvang van het verlof deelt de werknemer de werkgever vervolgens schriftelijk mee gebruik te maken van het recht op ouderschapsverlof. In een brief geeft de werknemer aan wanneer het verlof ingaat, hoeveel uren hij of zij wil opnemen, op welke werkdagen en hoe lang de periode duurt. Soms heeft de werkgever hiervoor speciale formulieren.

Financiële gevolgen

Soms beïnvloedt het opnemen van onbetaald verlof het recht op de zogenaamde inkomensafhankelijke regelingen. Denk hierbij aan huursubsidie, kinderopvang, rechtsbijstand,

thuiszorg. De werknemer kan het beste contact opnemen met de instantie die de subsidie verstrekt en vragen naar de gevolgen van het opnemen van onbetaald verlof.

Wat zijn de gevolgen van ouderschapsverlof op de pensioenopbouw en de premiebetaling? Dat hangt af van de pensioenregeling per sector en per bedrijf. De werknemer kan dit het beste vóór ingangsdatum van het verlof bespreken met de werkgever. Dit geldt ook voor de gevolgen voor de nabestaanden als de werknemer overlijdt tijdens het ouderschapsverlof.

Functiewijziging tijdens ouderschapsverlof

Tijdens het ouderschapsverlof wijzigt de arbeidsovereenkomst niet. Een werknemer behoudt in principe zijn of haar functie. Is dit gezien de aard van het werk toch niet mogelijk? Of heeft de werkgever bezwaar? Dan kunnen werkgever en werknemer samen naar andere oplossingen zoeken. De werkgever moet wel bewijzen dat de werknemer zijn of haar laatste functie niet meer kan uitoefenen. De werkgever moet het bezwaar goed onderbouwen. Na afloop van het verlof gaat de werknemer gewoon weer volgens de arbeidsovereenkomst aan het werk. Tijdens het verlof loopt de opbouw van het aantal dienstjaren en de pensioenrechten meestal gewoon door.

Werkloosheid

Het opnemen van ouderschapsverlof op zich mag nooit een reden voor ontslag zijn. Wel zijn er situaties denkbaar waarin een werknemer tijdens de verlofperiode toch werkloos wordt. Is dat het geval? Een werknemer ontvangt dan een WW-uitkering op basis van het salaris van vóór het ouderschapsverlof. Hieraan is wel een voorwaarde verbonden: een werknemer moet namelijk een bepaald aantal uren beschikbaar zijn voor nieuw werk. Dat werkt zo:

Ga na hoeveel uren een werknemer gemiddeld per week werkte in de 26 weken vóór het ouderschapsverlof. Als de werknemer voor hetzelfde aantal uren beschikbaar is voor nieuw werk, is er niets aan de hand. De werknemer krijgt een WW-uitkering op basis van het salaris voor het ouderschapsverlof. Is de werknemer voor minder uren beschikbaar? Dan krijgt hij of zij een WW-uitkering op basis van het aantal uren dat hij of zij zich wel beschikbaar stelt.

Wordt een werknemer werkloos na afloop van het ouderschapsverlof? Dan gelden de gebruikelijke regels voor de WW-uitkering.

Let op: is de periode waarover de werknemer ouderschapsverlof opneemt langer dan 78 weken, dan kan dit gevolgen hebben voor uw WW-uitkering. Het UWV kent voor het berekenen van het urenverlies namelijk een maximale periode van vijfstelling voor onbetaald verlof van 78 weken.

Ouderschapsverlof afbreken

Het kan zijn dat een werknemer door onvoorziene omstandigheden het verlof toch niet wil opnemen of voort wilt zetten. Denkt daarbij aan echtscheiding, plotseling opgekomen arbeidsongeschiktheid of werkloosheid van de partner. In deze situatie kan de werknemer bij de werkgever verzoeken om het verlof niet door te laten gaan of niet voort te zetten. Met dit verzoek moet de werkgever instemmen, tenzij er zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zijn die zich hiertegen verzetten. Hiervan kan sprake zijn als het bedrijf in ernstige problemen komt als het ouderschapsverlof wordt gewijzigd. Als de werkgever instemt met het verzoek om het ouderschapsverlof niet op te nemen of voort te zetten, moet dit uiterlijk ingaan 4 weken na het verzoek. Het recht op het verlof wordt dan opgeschort. Dit geldt echter enkel voor ouderschapsverlofaanvragen die zijn gedaan na 1 januari 2015. Betreft het een ouderschapsverlof aanvraag die voor deze datum is gedaan en akkoord bevonden door werkgever, dan vervalt meestal het verlof dat nog niet is opgenomen. Alleen in ernstige en voorziene omstandigheden is de werkgever verplicht akkoord te gaan met het tijdelijk stopzetten van het verlof.

Opbouw vakantiedagen

Tijdens de ouderschapsverlofuren bouwt een werknemer geen vakantierechten op. Dit doet een werknemer wel tijdens de uren die hij of zij werkt. De werknemer heeft tijdens de verlofperiode dan ook recht op minder vakantiedagen. Een voorbeeld: de werknemer heeft 25 vakantiedagen per jaar. Stel dat hij of zij een jaar ouderschapsverlof opneemt en daarbij voor 80% blijft werken. De werknemer heeft dan recht op 80% van 25 vakantiedagen = 20 vakantiedagen.

CAO

In een CAO kunnen afwijkende afspraken zijn gemaakt met betrekking tot het ouderschapsverlof. Voordat een aanvraag wordt gedaan en/of beoordeeld, moet de CAO dan ook worden geraadpleegd.