

Verlofregelingen

De volgende vier regelingen worden in dit document besproken:

1. Wettelijk verlof
2. Wet Arbeid en Zorg (WAZO)
3. Buitengewoon verlof
4. Wet flexibel Werken (WfW)

1. Wettelijk verlof

In het Burgerlijk Wetboek is geregeld dat iedere werknemer recht heeft op een aantal verlofdagen. Hoeveel dit er zijn, is afhankelijk van het aantal uren dat iemand per week werkt. Dit aantal uren vermenigvuldig je met 4 om te bepalen hoeveel verlof iemand opbouwt. Als een werknemer 40 uur per week werkt, dan betekent dit dus dat deze werknemer $40 \times 4 = 160$ uur = 20 verlofdagen (vakantiedagen) per jaar heeft.

De werknemer moet wel binnen zes maanden nadat het verlof is opgebouwd van het verlof gebruikmaken, anders vervalft het. Een werknemer die ziek is bouwt ook gewoon verlofdagen op! Als werkgever mag je meer verlofdagen aan je werknemers geven dan wettelijk is bepaald. Dit kan in de van toepassing zijnde cao zijn geregeld, in de arbeidsovereenkomst met de werknemer of in je eigen personeelsreglement.

2. Wet Arbeid en Zorg (WAZO)

De wet arbeid en zorg maakt het voor werknemers makkelijker om werk en privé met elkaar te combineren, bijvoorbeeld in het geval van zwangerschap. Als werkgever bent u verplicht om hieraan mee te werken. Afhankelijk van het soort verlof moet u het loon doorbetalen.

Voor deze regelingen geldt ook dat u als werkgever op die wettelijk verlofregelingen afspraken over aanvullingen of afwijkingen kunt maken. Deze kunnen vastgelegd zijn in een cao of door u zelf in de arbeidsovereenkomst of het personeelsreglement. Echter, dat wat u regelt mag niet in strijd zijn met de wet. De wet staat boven de cao, maar soms geeft de wet mogelijkheden om zaken nader te regelen via een cao.

De volgende soorten verlof worden besproken:

- Calamiteitenverlof
- Kortdurend zorgverlof
- Langdurend zorgverlof
- Ouderschapsverlof
- Geboorteverlof
- Levensloopregeling

Calamiteitenverlof

Duur van het verlof: Zoveel tijd als nodig is voor het oplossen van de eerste problemen.

Loon doorbetalen? Ja, wel kunt u aan de werknemer voorstellen om het calamiteitenverlof als vakantie aan te merken.

Met calamiteit wordt een onvoorziene noodsituatie bedoeld. Deze situatie kan niet uitgesteld worden. Een voorbeeld hiervan is een sterfgeval in de familie van een werknemer waardoor opeens van alles geregeld moet worden rond de uitvaart. Ook in andere gevallen kan een werknemer gedwongen zijn even naar huis te gaan of thuis te blijven, als bijvoorbeeld de waterleiding is gesprongen en uw werknemer thuis moet wachten op de loodgieter.

Als de situatie voldoet aan de voorwaarden voor het kortdurend zorgverlof eindigt het calamiteitenverlof na één dag. Voor deze regeling geldt ook dat u als werkgever op de wettelijke verlofregelingen afspraken over aanvullingen of afwijkingen kunt maken.

Kortdurend zorgverlof

Duur van het verlof: Per jaar maximaal 2 keer de wekelijkse arbeidsduur.

Loon doorbetalen? Ja, 70% van het loon, tenzij anders geregeld in de cao.

Kortdurend zorgverlof is bedoeld voor werknemers die enkele dagen noodzakelijke zorg moeten bieden aan hun (pleeg)kinderen, partner, ouders, buur, vriend of anderen waarmee de werknemer een sociale relatie heeft. Lukt het de werknemer niet om de zorg voor naasten binnen een dag aan iemand anders over te dragen, dan kan hij daarna gebruik maken van de regeling kortdurend zorgverlof. Natuurlijk hebt u liever niet dat uw werknemer thuisblijft terwijl u hem toch grotendeels moet betalen, maar dit kortdurende zorgverlof kan voorkomen dat de werknemer overspannen of ziek wordt doordat hij de zorg voor zijn kind moet combineren met zijn werk.

Voorwaarden kortdurend zorgverlof

Wil uw werknemer kortdurend zorgverlof opnemen, dan mag dat alleen wanneer hij de enige is die de zieke op dat moment kan verzorgen. Ook een pleegouder heeft recht op kortdurend zorgverlof, mits hij of zij op hetzelfde adres woont als het pleegkind en er een pleegcontract voorhanden is.

Hoe lang duurt het kortdurend zorgverlof?

Voor kortdurend zorgverlof gelden een aantal regels:

- Per twaalf maanden kan een werknemer maximaal twee keer het aantal uren dat hij in een week werkt, opnemen. Bij een 36-urig contract kan hij dus maximaal 72 uur opnemen (10 werkdagen).
- Het zorgverlof hoeft niet aaneengesloten te worden opgenomen.
- Als de maximumtermijn van het kortdurend zorgverlof verstrijkt, kan de werknemer vervolgens gebruik maken van het langdurend zorgverlof.

Hoe controleer ik of mijn werknemer dit verlof wel echt nodig heeft?

Tien dagen zorgverlof per jaar is best veel. Om misbruik te voorkomen, mag u van uw werknemer vragen om bij terugkomst de reden tot verlof te bewijzen. Dit kan bijvoorbeeld door middel van een rekening van een doktersconsult of een afspraakbevestiging van een medisch onderzoek.

Mag ik het zorgverlof weigeren?

Als werkgever mag u een aanvraag om zorgverlof in principe niet weigeren. Dit mag alleen als het bedrijf of de organisatie door dit verlof in ernstige problemen komt. U moet daar echter wel goede argumenten voor hebben. Bijvoorbeeld dat uw onderneming door de afwezigheid van deze werknemer in ernstige problemen komt. Sta er wel bij stil dat uw werknemer niet voor niets zorgverlof aanvraagt. Als een familielid ernstig ziek is, kan dat slopend zijn voor uw werknemer. Weigert u zijn verzoek tot zorgverlof, kan dat de relatie tussen u en uw werknemer ernstig schaden. Als er een conflict ontstaat over het toekennen van zorgverlof, dan kan in het uiterste geval de rechter uitspraak doen over de noodzaak van het verlof. Is het zorgverlof eenmaal ingegaan, dan kunt u het als werkgever achteraf niet meer weigeren.

Moet ik het salaris blijven doorbetalen?

Tijdens het kortdurend zorgverlof moet u uw werknemer tenminste 70 procent van het salaris doorbetalen. Daarbij geldt dat je altijd het minimumloon moet betalen, maar niet meer dan het maximum dagloon van € 195,96, vastgesteld voor 2013 in de Wet Arbeid en Zorg. U kunt de doorbetaling tijdens het kortdurend zorgverlof niet declareren.

Nb: Hebt u zelf een regeling opgesteld met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging

over het doorbetalen van salaris tijdens zorgverlof, dan gelden déze afspraken en niet de afspraken in de wet.

Langdurend zorgverlof

Duur van het verlof: Per jaar maximaal 6 keer de wekelijkse arbeidsduur.

Loon doorbetalen? Nee.

Wie mag langdurend zorgverlof opnemen?

Sinds 1 juli 2015 is voor mantelzorgers geregeld dat kort- en langdurend zorgverlof voortaan ook kan worden opgenomen bij bijvoorbeeld de zorg voor een huisgenoot, vriend of tweedegraads familielid. Ook de aard van de zorg waar verlof voor opgenomen kan worden, wordt verruimd. Niet langer is deze voorbehouden voor levensbedreigende situaties, maar ook voor noodzakelijke zorg bij ziekte en hulpbehoefendheid.

Hoe lang duurt het?

In principe gaat de werknemer gedurende twaalf weken in deeltijd werken. Hij of zij kan jaarlijks hooguit zesmaal de wekelijkse arbeidsduur aan verlof opnemen. Dus als een werknemer 32 uur per week werkt, kunt hij in 12 maanden 192 uur langdurig zorgverlof opnemen.

Als de maximumtermijn van het langdurend zorgverlof verstrijkt, maar de ouder, het kind of de partner is nog steeds ziek, dan kan de werknemer er voor kiezen gebruik te maken van onbetaald verlof.

Hoe gaat de aanvraag in zijn werk?

De werknemer moet het verlof minstens twee weken vóór de gewenste verlofdatum schriftelijk aanvragen. U moet vervolgens binnen een week beslissen over het verzoek. Doet u dat niet, dan gaat het verlof in volgens de regeling die de werknemer had voorgesteld.

Mag u het verlof weigeren?

U mag als werkgever het verlof weigeren als de organisatie in ernstige problemen zou komen. U moet hiervoor wel goede argumenten hebben. U mag geen oordeel vellen over de vorm van hulp die wordt geboden of de noodzaak van deze hulp aan de zieke. Is het zorgverlof eenmaal ingegaan, dan kunt u het niet meer intrekken.

Moet u het salaris doorbetalen?

U hoeft geen salaris te betalen tijdens het verlof. Als de verlofnemer in deeltijd gaat werken, ontvangt die uiteraard wel gewoon loon voor de uren die gewerkt worden. Voor de financiering van het onbetaalde verlof kan een werknemer gebruik maken van de levensloopregeling.

Ouderschapsverlof

Duur van het verlof: 26 keer de wekelijkse arbeidsduur.

Loon doorbetalen? Nee.

Ouderschapsverlof is verlof waarmee werknemers voor een wat langere periode meer tijd aan de zorg voor hun kind(eren) kunt besteden.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Duur van het verlof: Minstens 16 weken; langer bij een meerling of couveuseverlof.

Loon doorbetalen? Ja (UWV).

Een zwangere werknemster heeft recht op minstens 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. Het zwangerschapsverlof begint 6 tot 4 weken voor de uitgerekenede bevallingsdatum en duurt tot en

met de dag van de bevalling. Vervolgens is er vanaf de dag na de bevalling recht op een bevallingsverlof van minstens 10 weken.

Een deel van het bevallingsverlof mag flexibel worden opgenomen. De werkneemster mag het verlof dat overblijft vanaf zes weken na de datum van de bevalling spreiden over een periode van maximaal 30 weken. Zij moet het verzoek hiervoor uiterlijk 3 weken na die datum indienen bij de werkgever. Het salaris van de werkneemster moet je volledig doorbetalen. Van het UWV ontvangt u daarvoor een uitkering van 100 procent van het maximumdagloon (€ 214,-). Als het loon hoger ligt dan dit bedrag, dan betaalt u als werkgever het resterende deel.

Geboorteverlof

Duur van het verlof: 1 keer de wekelijkse arbeidsduur.

Loon doorbetalen? Ja.

Partners kunnen na de geboorte van hun kind ook verlof krijgen. Zij hebben in de eerste plaats recht op een week geboorteverlof (voorheen kraamverlof of vaderschapsverlof genoemd). Deze vrije dagen moeten binnen vier weken na de geboorte worden opgenomen.

Deze regels gelden vanaf 1 januari 2019.

Aanvullend geboorteverlof

Duur van het verlof: 5 keer de wekelijkse arbeidsduur.

Loon doorbetalen? Nee (werknemer krijgt uitkering UWV).

Partners hebben vanaf 1 juli 2020 de mogelijkheid om aanvullend geboorteverlof op te nemen. Het gaat om maximaal vijf keer de wekelijkse arbeidsduur (5 weken). De werknemer moet het gewenste geboorteverlof opnemen binnen zes maanden na de geboorte. Via het UWV kan de werknemer een uitkering krijgen van 70 procent van zijn loon.

Adoptieverlof of pleegzorgverlof

Duur van het verlof: Maximaal 6 weken.

Loon doorbetalen? Nee (werknemer krijgt uitkering UWV).

Werknemers die een kind adopteren, hebben recht op adoptieverlof. Daardoor kunnen de adoptieouders en het adoptiekind aan elkaar wennen. Bij het opnemen van een pleegkind in een gezin bestaat daarnaast recht op pleegzorgverlof. Deze vormen van verlof gelden voor beide ouders. De adoptieouders of pleegouders genieten wel een adoptie-uitkering of pleegzorguitkering van het UWV. Deze uitkering bedraagt 100 procent van het maximumdagloon. Bij een loon dat hoger is dan dit bedrag, gaat de werknemer dus in inkomen achteruit. Deze regels gelden vanaf 1 januari 2019.

Levensloopregeling

De levensloopregeling is bedoeld om een periode van onbetaald verlof te financieren, zoals bijvoorbeeld langdurend zorgverlof, een sabbatical, ouderschapsverlof of educatief verlof. Zelfs één dag verlof gedurende een periode is mogelijk. Werknemers kunnen de regeling ook gebruiken om eerder met pensioen te gaan. Het verlof kan alleen opgenomen worden als u als werkgever toestemming verleent

Deze levensloopregeling is echter per 1 januari 2012 afgeschaft. Er is een overgangsregeling die loopt tot 1 januari 2022. Voor bestaande deelnemers geldt overgangsrecht: werknemers die op 31 december 2011 een levenslooptegoed hadden van € 3.000 of meer, mogen nog gebruik blijven maken van de levensloopregeling. Werknemers die gebruik hebben gemaakt van de 80%-regeling, mogen geen gebruik meer maken van de levensloopregeling. Volgens deze regeling behoort de waarde van de aanspraak niet voor 100% maar voor 80% tot het loon.

Overige regelingen

Steeds vaker worden in cao's afspraken gemaakt om werk en privé beter te combineren en werknemers 'duurzaam inzetbaar' te houden, denk aan sparen voor verlof of een persoonlijk budget (salaris of vrije dagen), thuiswerken en een flexibeler personeelsbeleid.

3. Bijzonder verlof

Werknemers mogen ook vrij vragen voor gebeurtenissen die niet zijn opgenomen in de WAZO, bijvoorbeeld wanneer een familielid trouwt of komt te overlijden. Bijzonder of buitengewoon verlof is het soort verlof dat niet wettelijk is vastgelegd. Deze soort verlof staat in de cao of is vastgelegd in de arbeidsovereenkomst of het personeelsreglement. Er zijn twee mogelijkheden:

Bijzonder verlof in de cao

Valt het bedrijf onder een verplichte cao? Dan kunt u in het cao-boekje precies nazoeken wanneer en hoe lang u uw werknemers bijzonder verlof moet geven. Maar ook wanneer u een verzoek om bijzonder verlof kunt weigeren. De cao-partijen (werkgevers en werknemers) bepalen onderling in welke gevallen werknemers recht hebben op bijzonder verlof en in welke gevallen niet. Ook maken ze afspraken over loondoorbetaling bij bijzonder verlof.

Bijzonder verlof zonder cao

Misschien is er voor uw bedrijf geen (verplichte) cao. In dat geval mag u zelf afspraken maken met uw personeel over bijzonder verlof.

Deze afspraken legt u vast in de arbeidsovereenkomst of in het personeelshandboek. Maak de afspraken zo concreet en transparant mogelijk, zodat er later geen misverstanden kunnen ontstaan. De volgende regelingen worden besproken:

- Ondertrouw
- Huwelijk (zelf)
- Huwelijk familielid
- Overlijden
- Jubilea
- Verhuizing
- Sollicitatie
- Doktersbezoek
- Studie/examen

1. Ondertrouw

Gaat een werknemer in ondertrouw? Dan heeft hij binnen de regeling voor buitengewoon verlof meestal recht op één vrije dag.

2. Huwelijk

In de praktijk krijgen werknemers voor deze bijzondere gelegenheid meestal zo'n twee tot vier dagen buitengewoon verlof.

3. Huwelijk familielid (1e en 2e graad)

Als een naast familielid van een werknemer gaat trouwen, wil de werknemer daar graag bij zijn. Dat kan meestal ook, want veel cao's voorzien in één vrije dag bij het huwelijk van een familielid in de 1e

of 2e graad. Bijvoorbeeld het huwelijk van een zoon, dochter, broer of zus. Voorwaarde is wel dat uw werknemer aanwezig is bij de huwelijksplechtigheid.

4. Overlijden

De regels voor bijzonder verlof bij overlijden van een naast familielid zijn:

- Echtgenoot/partner, bloed- of aanverwanten in de 1e graad: vier dagen (vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie).
- Bloed- of aanverwanten in de 2e graad: twee dagen (de dag van overlijden en de dag van begrafenis/crematie).
- Bloed- en aanverwanten in de 3e en 4e graad: één dag (de dag van de begrafenis/crematie).

Tip:

Laat uw hart spreken en hanteer deze regels niet te strikt. Als een werknemer zijn beste vriend verliest en afscheid wil nemen, geef hem dan een dag vrij. Zo laat u zien dat u een goed werkgever bent.

5. Jubilea

Viert een werknemer zijn zilveren of gouden bruiloft? Of is iemand 25 jaar bij u in dienst? Ook bij dit soort feestelijke gelegenheden past het om de werknemer in kwestie bijzonder verlof te geven. Dit zijn de regels:

- Eigen huwelijksjubileum (25 of 40 jaar): één vrije dag.
- Huwelijksjubileum ouders, schoonouders of pleegouders (25, 40, 50, 60 jaar): één vrije dag.
- Dienstjubileum: één tot drie dagen vrij, afhankelijk van hoe lang de werknemer in dienst is.
-

6. Verhuizing

Werknemers die willen verhuizen, hebben in veel gevallen ook recht op buitengewoon verlof. De meeste cao's voorzien in twee vrije dagen voor het regelen en uitvoeren van een verhuizing.

7. Sollicitatie

Heeft een werknemer een sollicitatiegesprek tijdens werktijd ingepland? Dan zal hij hiervoor normaal gesproken vakantie-uren moeten opnemen. Maar in sommige cao's staat vermeld dat solliciteren onder de regeling voor bijzonder verlof valt. Controleer dit dus in de cao voor uw bedrijfstak.

8. Doktersbezoek

Uw werknemers hebben geen onvoorwaardelijk recht op bezoek aan een arts of tandarts. In de meeste cao's is daarom afgesproken dat werknemers moeten proberen dit zo veel mogelijk buiten werktijd te plannen. Is dat niet mogelijk, dan komt het er in de praktijk meestal op neer dat werknemers alsnog bijzonder verlof mogen opnemen.

9. Studie/ examen

Hebt u werknemers die een werk gerelateerde training of opleiding volgen? En moeten zij daarvoor binnenkort een examen afleggen? Het is gebruikelijk dat zij dan bijzonder verlof krijgen voor de dag waarop het examen plaatsvindt. Maar het getuigt van goed werkgeverschap als u hun ook nog vrijgeeft voor de uren die ze nodig hebben om voor het examen te leren.

4. Wet flexibel Werken

De WfW is in werking getreden op 1 januari 2016 ter vervanging van de Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA). De WAA had alleen betrekking op het aanpassen van de arbeidsduur, met de WfW kunnen werknemers een verzoek indienen op drie vlakken, namelijk:

- Aanpassen arbeidsduur
- Werktijden

- Arbeidsplaats

Met deze flexibiliteit kunnen werknemers werk en privé beter combineren, bijvoorbeeld om de kinderen naar school te brengen of mantelzorg te verlenen aan een naaste.

Verplichtingen werknemer

- De medewerker is op de gewenste ingangsdatum van de wijziging ten minste een half jaar (26 weken) in dienst.
- Hij stuurt ten minste twee maanden voor die ingangsdatum een schriftelijk verzoek.
- Hij kan een dergelijk verzoek ten hoogste eenmaal per jaar, nadat een vorig verzoek is ingewilligd of afgewezen, opnieuw indienen.
- Het verzoek moet in ieder geval de gewenste ingangsdatum van de wijziging bevatten. Daarnaast gaat het (afhankelijk van het soort verzoek) om de volgende gegevens:
 - o de gewenste omvang van de aanpassing van de arbeidsduur per week, of, als de arbeidsduur over een ander tijdvak is overeengekomen, over dat tijdvak de gewenste spreiding van de werktijden over de week, of het anderszins overeengekomen tijdvak de gewenste arbeidsplaats.

Houd altijd rekening met een eventuele verplichte cao. Daarin kunnen afspraken staan over het recht om meer te werken, de werktijden of aanpassing van de arbeidsplaats. Deze afspraken gaan boven de Wet flexibel Werken. Ook kan de werkgever over deze onderwerpen afspraken maken met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

U moet uiterlijk een maand voor de beoogde ingangsdatum schriftelijk aan de medewerker doorgeven of u al dan niet instemt met de aanpassing. Bij een afwijzing moet u de reden aangeven. Reageert u niet voor de beoogde ingangsdatum op het verzoek van de werknemer dan gaat de wens van de werknemer zonder meer in. Wanneer de werknemer het niet eens is met de beslissing, kan hij naar de rechter stappen.

Verplichtingen werkgever

De verplichtingen voor de werkgever zijn:

- Hij moet overleg plegen met de werknemer over zijn verzoek.
- Hij motiveert schriftelijk een eventuele afwijzing of afwijking van de wensen van de werknemer.
- Hij laat de beslissing één maand voor de gewenste ingangsdatum van de wijziging schriftelijk weten aan de werknemer.

Afwijzen verzoek flexibel werken

In welke gevallen u het verzoek van de werknemer mag afwijzen, hangt af van het soort verzoek:

Arbeidsduur en werktijden

Weigeren van het verzoek kan bij arbeidsduur en werktijden alleen als het in strijd is met zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Daarbij gelden verschillende eisen als het gaat om verzoeken voor een kortere of langere arbeidsduur (dus om minder of meer te werken), of om de werktijden te wijzigen. Bij een verzoek om minder te werken, moet u denken aan ernstige problemen:

- Voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren
- Op het gebied van de veiligheid
- Van rooster technische aard

Bij een verzoek om meer te werken, moet u denken aan ernstige problemen van financiële of organisatorische aard wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk, omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe ontoereikend is

Bij een aanpassing van de werktijden moet u denken aan ernstige problemen:

- Op het gebied van veiligheid

- Van rooster technische aard
- Van financiële of organisatorische aard

De spreiding van de werktijden stelt u vast volgens de wensen van de werknemer. U mag hiervan afwijken als zijn wens niet redelijk is. Dat betekent dat u het belang van de werknemer moet afwegen tegen dat van u als werkgever.

Arbeidsplaats

Weigeren van het verzoek is eenvoudiger als het gaat om de arbeidsplaats. Daarbij hoeft u namelijk geen beroep te doen op zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen. U hebt als werkgever wel de verplichting om het verzoek van uw werknemer serieus te nemen en grondig te onderzoeken of u ermee kunt instemmen. Als dat niet mogelijk is, moet u hier als werkgever schriftelijk verantwoording over afleggen.

Afwijkende regels

Geldt er een cao voor uw branche dan doet u er goed aan te kijken of deze afwijkende regels bevat. Dit is namelijk toegestaan, zolang deze regels betrekking hebben op vermeerdering van de arbeidsduur of wijziging van de arbeidsplaats of de werktijd. Geldt er geen cao of bevat deze geen regeling dan kunt u hierover ook schriftelijke afspraken maken met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

Uitzonderingen

De Wet flexibel werken geldt niet als u minder dan tien werknemers heeft. U moet dan zelf een regeling treffen.