

## VERLOFWIJZER VOOR DE WERKNEMER

Deze verlofwijzer geeft de situatie met betrekking tot de verschillende vormen van zorgverlof en bijbehorende regelingen weer.

### INLEIDING

De werknemer kan gebruik maken van verschillende verlofregelingen om werk en privé beter te combineren. Deze regelingen zijn sedert 1 januari 2002 samen opgenomen in de Wet arbeid en zorg. Deels zijn het bestaande regelingen die nu hierin zijn opgenomen, deels zijn het nieuwe regels.

In deze Verlofwijzer vindt u de regelingen die in de wet staan weergegeven in een voor de werknemer hanteerbare vorm.

Kijk ook altijd in de geldende CAO, de ondernemingsregeling of in de individuele arbeidsovereenkomst. De regelingen daarin kunnen soms gunstiger, maar soms ook minder gunstig zijn.

Alle regelingen in deze Verlofwijzer zijn van toepassing op werknemers.

Zelfstandig ondernemers kunnen alleen gebruik maken van de regelingen voor zwangerschaps- en bevallingsverlof en adoptieverlof.

### INHOUDSOPGAVE:

- A Tijd voor je kinderen
  - A1 Zwangerschaps- en bevallingverlof
  - A2 Kraamverlof voor de partner
  - A3 Adoptieverlof
  - A4 Ouderschapsverlof
  - A5 Minder werken
- B Tijd voor de zieke naasten
  - B1 Calamiteitenverlof
  - B2 Kortdurend zorgverlof
  - B3 Langdurend zorgverlof
  - B4 Levensloopregeling
  - B5 Minder werken
- C Algemene regelingen
  - C1 Aanpassing arbeidsduur
  - C2 Levensloopregeling

Samenvatting van de onderdelen van de wet waarvan bij CAO of met de Ondernemingsraad mag worden afgeweken.

## **A. TIJD VOOR JE KINDEREN**

### **A1. ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF**

#### **Wanneer kan ik zwangerschapsverlof opnemen?**

U hebt recht op minstens zestien weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. Na de bevalling duurt het verlof altijd minstens tien weken. Wanneer u het verlof kunt laten ingaan, hangt af van de vermoedelijke bevallingsdatum (4-6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum).

#### **Ik ben kortgeleden bevallen. Hoeveel verlof heb ik nu nog?**

Als de bevallingsdatum niet hetzelfde is als de uitgerekende datum, wat betekent dit dan voor uw verlof? Stel, u bent zes weken voor de bevalling gestopt met werken. Voorbeeld 1: Het kind is een week te vroeg geboren. U hebt dan vijf weken verlof voor de bevalling en elf weken erna. Totaal: zestien. Voorbeeld 2: Het kind is twee weken te laat geboren. U hebt dan acht weken verlof voor de bevalling en tien weken erna. Totaal: achttien.

#### **Hoe vraag ik zwangerschapsverlof aan?**

Minimaal drie weken van tevoren zegt u tegen uw werkgever wanneer u het verlof wilt laten beginnen. U geeft uw werkgever dan een verklaring van de verloskundige of arts waar de vermoedelijke bevallingsdatum in staat.

### **N.B. Belangrijke zaken rondom zwangerschapsverlof**

#### **Inkomen en salaris**

*Salaris* - Tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof ontvangt u een uitkering ter hoogte van uw salaris. De uitkering bedraagt maximaal 100% van uw dagloon op grond van de Wet arbeid en zorg. Ontvangt de werkgever de uitkering, dan betaalt hij het salaris tijdens het verlof door. Krijgt u de uitkering zelf, dan houdt uw werkgever dat bedrag natuurlijk in.

*Kinderbijslag* - U ontvangt kinderbijslag voor ieder kind waar u voor zorgt. Bij de geboorteaangifte krijgt u daarvoor een aanvraagformulier. Bij een volgend kind hoeft u alleen een wijzigingsformulier in te vullen. Dit krijgt u na de geboorteaangifte vanzelf thuisgestuurd.

*Uitkering voor zelfstandigen* - Als zelfstandig ondernemer heeft u recht op een uitkering van ten minste zestien weken tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof. De uitkering bedraagt maximaal het wettelijk minimumloon dat voor u geldt.

#### **Rechtspositie**

*WW-uitkering* - Als u binnen zes tot vier weken na het aflopen van uw contract verwacht te bevallen, dan geeft u dat op bij de aanvraag van de WW-uitkering. U hebt dan eerst recht op een uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg in verband met de zwangerschap en bevalling. Die uitkering duurt ten minste 16 weken: zes tot vier weken voor de bevalling en tien weken erna. Geef de zwangerschapsverklaring hiervoor zelf af bij de uitvoeringsinstelling voor de werknemersverzekeringen. Dat is het UWV, het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen. Na deze zestien weken ontvangt u, als u aan de voorwaarden voldoet, een WW-uitkering.

*Ontslag* - U mag niet worden ontslagen als u zwanger bent en ook niet tijdens de eerste zes weken na einde van het bevallingsverlof. Alleen in speciale gevallen is ontslag mogelijk. Dit is het geval bij bijvoorbeeld ontslag:

- op staande voet
- om dringende redenen
- bij faillissement
- als u zelf ontslag neemt.

Verder geldt:

U mag nooit ontslagen worden **omdat** u zwanger bent.

Als u solliciteert, mag u niet afgewezen worden vanwege uw zwangerschap. In een sollicitatiegesprek hoeft u daarom niet te melden dat u zwanger bent.

*Zelf ontslag nemen* - Neemt u zelf ontslag tijdens uw zwangerschap? Dan heeft u alleen recht op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering op grond van de Wet arbeid en zorg indien u binnen tien weken uitgerekend bent. De uitkering duurt zestien weken.

### **Ziekte en arbeidsongeschiktheid**

*Ziekte* - Bent u voorafgaand aan of tijdens uw zwangerschapsverlof ziek vanwege uw zwangerschap? Dan heeft u recht op een Ziektewetuitkering ter hoogte van uw salaris. De uitkering bedraagt maximaal 100% van uw Ziektewetdagloon. Uw werkgever heeft in dit geval geen eigen risico. Als uw ziekte niet door de zwangerschap wordt veroorzaakt, gelden de gebruikelijke regels. U heeft dan recht op ten minste 70% van uw salaris.

*Ziektewet-uitkering* - Is uw verlof afgelopen maar bent u nog niet in staat om te werken? Als u niet kunt werken als gevolg van de bevalling of zwangerschap, dan heeft u maximaal 52 weken aaneengesloten recht op een Ziektewetuitkering. De uitkering is net zo hoog als uw Ziektewetdagloon.

### **Vakantie**

*Vakantie* - Het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft geen invloed op uw vakantiedagen. Behalve als u in het onderwijs werkt, dan moet u zich houden aan de voorgeschreven vakantieregels.

### **Minder werken na de bevalling**

*Ouderschapsverlof* - Wilt u na de bevalling tijdelijk minder werken? Maak gebruik van uw recht op ouderschapsverlof. Dit is een tijdelijke, onbetaalde vorm van verlof, bestemd voor de opvoeding en verzorging van uw kind. De bestaande arbeidsovereenkomst blijft tijdens het ouderschapsverlof van kracht.

*Arbeidsduur aanpassen* - Ook is het mogelijk om uw arbeidsovereenkomst aan te passen. Kijk bij aanpassing arbeidsduur.

*Loopbaanonderbreking voor zorg* - Verder kunt u overwegen uw loopbaan tijdelijk te onderbreken voor zorgtaken. Kijk bij levensloopregeling.

### **Kinderopvang**

Misschien wilt u na uw bevallingsverlof gebruik maken van kinderopvang in een kinderdagverblijf of bij een gastouder. Als u werk en zorg voor uw kinderen wilt combineren, zijn er uiteraard financiële zaken waar u rekening mee moet houden. De Wet Kinderopvang regelt de kwaliteit en de financiering van de kinderopvang. Vanaf 1 januari 2007 ontvangt u als werkende ouder naast een inkomensafhankelijke toeslag en een vaste toeslag. Deze vaste toeslag is onafhankelijk van hoeveel u verdient en bedraagt een derde deel van de kosten van kinderopvang. De toeslag vervangt de werkgeversbijdrage die u eventueel in het verleden ontving. Ook als u als zelfstandige werkt heeft u recht op deze vaste toeslag. De inkomensafhankelijke toeslag is een percentage van de opvangkosten die u maakt. De hoogte van dat percentage is afhankelijk van uw inkomen, het aantal kinderen in uw gezin dat gebruik maakt van kinderopvang en de opvangkosten. De belastingdienst betaalt beide toeslagen als één bedrag aan de ouders uit. U hebt dus vanaf 1 januari 2007 nog maar met één loket te maken.

Ouders sluiten een overeenkomst met het kindercentrum of het gastouderbureau van hun keuze. Vervolgens betalen zij de rekeningen die deze organisatie stuurt. Dan is een deel van de kosten terug te krijgen via de Belastingdienst/Toeslagen.

Ouders kunnen gebruik maken van hun spaarloontegoed om hun eigen bijdrage aan kinderopvang te betalen.

Meer informatie is te vinden op de site van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap: [www.minocw.nl](http://www.minocw.nl).

Meer informatie over de kinderopvangtoeslag, het aanvragen van de toeslag en het maken van proefberekeningen is te vinden op de site van de Belastingdienst, [www.toeslagen.nl](http://www.toeslagen.nl)

Ouders kunnen voor informatie terecht bij de Postbus 51 infolijn: 0800-8051 (gratis) of kijken op [www.postbus51.nl](http://www.postbus51.nl)

## **A2. KRAAMVERLOF VOOR DE PARTNER**

### **Mijn vrouw/vriendin gaat bevallen. Hoeveel verlof kan ik opnemen?**

Als uw vrouw of vriendin gaat bevallen heeft u recht op kort verlof om bij de bevalling te kunnen zijn. Ook heeft u recht op kort verlof voor de tijd die nodig is om geboorteaangifte te kunnen doen bij de Burgerlijke Stand. Kijk voor dit kort verlof bij calamiteitenverlof.

Na de bevalling hebt u recht op twee werkdagen kraamverlof. Deze twee verlofdagen moet u binnen vier weken na de bevalling opnemen.

### **Hoe vraag ik kraamverlof aan?**

Laat uw werkgever zo spoedig mogelijk weten dat u kraamverlof opneemt in verband met de geboorte van uw kind.

### **N.B. Belangrijke zaken rondom kraamverlof**

In de meeste gevallen zal uw werkgever uw loon gewoon doorbetalen tijdens het verlof. Ook zal uw werkgever het kraamverlof doorgaans niet inhouden op uw vakantiedagen. Maar van het recht op verlof, de betaling en de duur mag worden afgeweken bij CAO of een besluit van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Dus het kan zijn dat daarover iets anders is geregeld in uw CAO of arbeidsovereenkomst. Sla die er op na.

## **A3. ADOPTIEVERLOF**

### **Ik ga een kind adopteren. Wanneer kan ik adoptieverlof krijgen?**

U hebt recht op maximaal vier weken verlof om aan de nieuwe gezinssituatie te wennen. Hierbij maakt het niet uit of u één of meer kinderen tegelijk adopteert. Als u samen met een partner een kind adopteert, heeft elke ouder recht op vier weken verlof.

De vier weken verlof kunt u opnemen vanaf 2 weken voor de feitelijke adoptie tot 16 weken erna. U mag het adoptieverlof niet in gedeelten opnemen.

### **Hoe vraag ik adoptieverlof aan?**

U zegt minimaal drie weken van tevoren tegen uw werkgever wanneer u het verlof wilt laten beginnen. Als u zelf niet eerder op de hoogte was, kunt u het ook korter van tevoren melden. U geeft uw werkgever een officieel document waaruit blijkt dat u een kind gaat adopteren of onlangs hebt geadopteerd. Dit kan zijn:

- een verklaring van de bemiddelingsorganisatie
- een uittreksel uit het bevolkingsregister
- een verklaring van de Vreemdelingenpolitie

### **N.B. Belangrijke zaken rondom adoptieverlof**

#### **Inkomen en salaris**

*Salaris* - Tijdens het adoptieverlof ontvangt u een uitkering ter hoogte van uw salaris. De uitkering bedraagt maximaal 100% van uw dagloon op grond van de Wet arbeid en zorg. Ontvangt de werkgever de uitkering, dan betaalt hij het salaris tijdens het verlof door. Krijgt u de uitkering zelf, dan houdt uw werkgever dat bedrag natuurlijk in. U heeft ook recht op de uitkering als uw contract afloopt en u binnen zes weken het kind gaat adopteren.

U vraagt de uitkering aan via uw werkgever bij de uitvoeringsinstelling waar uw werkgever bij aangesloten is. Dat is het UWV, het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen. Dit moet uiterlijk twee weken voor de ingangsdatum van het verlof gebeuren, of twee weken voor de datum waarop u de uitkering wilt laten ingaan.

#### **Ziekte**

*Ziekte* - Als u ziek bent tijdens het adoptieverlof dan loopt het verlof gewoon door. U kunt het verlof dan niet uitstellen.

#### **Vakantie**

*Vakantie* - Uw werkgever mag het adoptieverlof niet inhouden op uw vakantiedagen

### **Minder werken na de adoptie**

*Ouderschapsverlof* - Wilt u na de adoptie tijdelijk minder werken? Maak gebruik van uw recht op ouderschapsverlof. Dit is een tijdelijke, onbetaalde vorm van verlof, bestemd voor de opvoeding en verzorging van uw kind. De bestaande arbeidsovereenkomst blijft tijdens het ouderschapsverlof van kracht.

*Arbeidsduur aanpassen* - Ook is het mogelijk om uw arbeidsovereenkomst aan te passen. Kijk bij aanpassing arbeidsduur.

*Loopbaanonderbreking voor zorg* - Verder kunt u overwegen uw loopbaan tijdelijk te onderbreken voor zorgtaken. Kijk bij levensloopregeling.

### **Adoptieverlof voor pleegouders**

*Adoptieverlof* - Als u pleegouder wordt en een pleegkind opneemt in uw gezin, kunt u onder bepaalde voorwaarden in aanmerking komen voor adoptieverlof. Het moet dan vanaf de plaatsing duidelijk zijn dat het kind duurzaam in uw gezin wordt opgenomen. U heeft dan als pleegouders het recht op adoptieverlof om aan de nieuwe gezinssituatie te wennen.

## **A4. OUDERSCHAPSVERLOF**

### **Hoeveel ouderschapsverlof kan ik opnemen?**

Ouderschapsverlof is een wettelijk recht op onbetaald verlof.

Vanaf 1 januari 2009 is het recht op ouderschapsverlof verlengd van 13 naar 26 maal de wekelijkse arbeidsduur. De verlenging geldt alleen als u voor dat kind vóór 1 januari 2009 nog niet eerder ouderschapsverlof hebt opgenomen of gedeeltelijk hebt opgenomen.

Als u voor een kind al vóór 1 januari 2009 (gedeeltelijk) verlof hebt opgenomen, gelden de 'oude regels': er bestaat slechts recht op 13 weken ouderschapsverlof.

Standaard geldt dat u één jaar lang voor de helft van uw werkweek gaat werken. Als u bijvoorbeeld 32 uur per week werkt, gaat u voor één jaar 16 uur per week werken en hebt u 16 uur per week ouderschapsverlof. Voor verlof opgenomen vóór 1 januari 2009 geldt een periode van een half jaar. Het kan zijn dat er op uw werk een uitgebreidere regeling bestaat voor ouderschapsverlof. In sommige regelingen is het mogelijk het verlof uit te smeren over een langere periode dan 12 maanden. En soms kan het verlof voor meer uren per week (bijvoorbeeld fulltime) worden opgenomen. Dit kunt u nalezen in uw aanvullende arbeidsvoorwaarden. Of u kunt het overleggen met uw werkgever. U dient tenminste een jaar in dienst te zijn bij uw huidige werkgever en het verlof moet opgenomen zijn voordat het kind acht jaar wordt.

### **Als u het verlof niet aaneengesloten wilt opnemen**

Het kan zijn dat u uw verlof in delen wilt opknippen. Omdat u bijvoorbeeld in de zomervakantie toch al vrij bent. Of om een deel direct na de geboorte op te nemen, en een ander deel later. Volgens de wettelijke regeling mag het verlof worden opgedeeld in ten hoogste zes perioden van ten minste een maand. Uw werkgever kan zich tegen het splitsen van het verlof verzetten op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

Dit kunt u nalezen in uw aanvullende arbeidsvoorwaarden. Of u kunt het overleggen met uw werkgever.

### **Andere mogelijkheden**

Wellicht zijn er in uw situatie nog andere varianten mogelijk. Informeer hiernaar bij uw werkgever

### **Hoe vraag ik ouderschapsverlof aan?**

U kunt van tevoren overleggen met uw werkgever. Vervolgens moet u hem minstens twee maanden voor de ingangsdatum schriftelijk melden dat u gebruik maakt van uw recht op ouderschapsverlof. Als uw werkgever geen speciaal aanvraagformulier heeft, schrijft u zelf een brief. Daarin zet u:

- op welke datum het verlof ingaat (of de vermoedelijke datum, als dat afhankelijk is van bijvoorbeeld het eind van het bevallingsverlof)
- hoeveel verlof u wilt opnemen
- op welke werkdagen u het verlof wilt opnemen
- hoe lang de verlofperiode precies gaat duren.

*Let op!* Alleen in heel bijzondere en onvoorziene omstandigheden kunt u op de gemaakte verlofafspraken terugkomen. Verlof dat u afbreekt kunt u later niet meer opnemen.

## **N.B. Belangrijke zaken rondom ouderschapsverlof**

### **Inkomen en salaris**

Ouderschapsverlof is een onbetaald verlof.

### **Verzekeringen en pensioen**

*Ziektekostenverzekering* - Het tijdelijk lagere inkomen bij ouderschapsverlof heeft geen gevolgen voor de ziektekostenverzekering. Ook wanneer u fulltime verlof opneemt, en dus voor een periode helemaal geen inkomen heeft, blijft de verzekering doorlopen.

*WW en WIA-premies* - Gedurende het volledig onbetaald verlof zijn geen premies voor de WW en WIA verschuldigd.

*Pensioen* - Wat de gevolgen zijn van ouderschapsverlof op de pensioenopbouw en de premiebetaling, hangt af van de pensioenregeling per sector en per bedrijf. Het is verstandig om hierover vóóraf contact op te nemen met uw werkgever. Informeert u vóór het verlof naar de gevolgen voor de nabestaanden in het geval van overlijden tijdens het ouderschapsverlof.

### **Rechtspositie**

*Behoud functie* - Tijdens het ouderschapsverlof blijft uw arbeidsovereenkomst onveranderd in stand. Dit betekent dat u in principe uw functie behoudt. Als dat gezien de aard van het werk niet mogelijk is, of uw werkgever hier bezwaar tegen heeft, dan kan er naar een andere oplossing worden gezocht. De werkgever moet wel kunnen bewijzen dat u uw oude functie niet meer kunt uitoefenen of moet zijn bezwaar goed onderbouwen. Na afloop van het verlof gaat u gewoon weer volgens uw arbeidsovereenkomst aan het werk. De opbouw van het aantal dienstjaren en de pensioenrechten lopen meestal gewoon door.

*Werkloos tijdens ouderschapsverlof* - Het opnemen van ouderschapsverlof kan nooit een reden voor ontslag zijn. Maar er kunnen zich situaties voordoen waardoor u tijdens de verlofperiode werkloos wordt. Stel u wordt werkloos tijdens het ouderschapsverlof. Dan vervalt het verlof dat u nog niet heeft opgenomen. U ontvangt dan een WW-uitkering op basis van uw salaris van vóór het ouderschapsverlof. Hieraan is wel een voorwaarde verbonden. U moet namelijk een bepaald aantal uren beschikbaar zijn voor nieuw werk.

Dat werkt zo:

- Ga na hoeveel uur u gemiddeld per week werkte in de 26 weken vóór het ouderschapsverlof.
- Als u voor hetzelfde aantal uren beschikbaar bent voor nieuw werk, is er niks aan de hand.
- Bent u voor minder uren beschikbaar? Dan krijgt u een WW-uitkering op basis van het aantal uren dat u zich wel beschikbaar stelt.

*Werkeloos na verlofperiode* - Als u werkloos wordt na afloop van het ouderschapsverlof, gelden de gebruikelijke regels voor de WW-uitkering.

*Verlof afbreken* - Het kan zijn dat u door onvoorziene omstandigheden uw verlof wilt afbreken. U kunt dan overleggen met uw werkgever of dat mogelijk is. Normaal gesproken vervalt dan het verlof dat u nog niet heeft opgenomen. Alleen bij ernstige onvoorziene omstandigheden (een ernstige langdurige ziekte of bij overlijden) is uw werkgever verplicht in te stemmen met het stopzetten van het verlof.

### **Ziekte en arbeidsongeschiktheid**

*Ziekte tijdens verlof* - Als u tijdens het ouderschapsverlof ziek wordt, heeft u recht op 70% van uw salaris, berekend over de uren waarover was afgesproken dat tijdens het verlof gewerkt zou worden. 70% is het minimum; werkgevers kunnen het salaris aanvullen tot 100%. Sla uw arbeidsvoorwaarden hierop na. Bent u na afloop van de verlofperiode nog steeds ziek, dan wordt vanaf dat moment 70% van uw normale loon betaald.

Bij ziekte tijdens fulltime ouderschapsverlof heeft u geen recht op salaris, dus ook niet op loondoorbetaling in verband met ziekte. Als u na afloop van het verlof nog steeds ziek bent, heeft u recht op ten minste 70% van uw normale loon.

Als u ziek wordt loopt het ouderschapsverlof gewoon door. Het schuift dus niet op. Met één uitzondering, namelijk als u heeft afgesproken om verlof op te nemen direct na uw bevallingsverlof en u nog ziek bent door de zwangerschap of de bevalling. In dat geval wordt het bevallingsverlof en de bijbehorende uitkering verlengd. Het ouderschapsverlof gaat pas in na afloop van het verlengde bevallingsverlof. Dit kan alleen als u de ingangsdatum van het ouderschapsverlof heeft laten afhangen van de datum waarop het bevallingsverlof afloopt. Dit betekent dat er geen precieze ingangsdatum is vastgelegd.

Ziekte kan een reden zijn om het verlof voortijdig af te breken. Dit kunt u in overleg met uw werkgever

besluiten.

*Ziekte of arbeidsongeschiktheid na afloop van het ouderschapsverlof* - Als u ziek wordt na afloop van het ouderschapsverlof, heeft dat geen gevolgen voor de hoogte van de uitkering. Hierbij geldt wel dat het ouderschapsverlof achttien maanden of minder moet hebben geduurd.

### **Vakantie**

*Opbouw vakantiedagen* - Tijdens de verlofuren bouwt u geen vakantie rechten op. Wel tijdens de uren die u werkt. Dit betekent dat u tijdens uw verlofperiode op minder vakantiedagen recht zult hebben. Bijvoorbeeld: U heeft 25 vakantiedagen per jaar. Stel dat u gedurende een jaar ouderschapsverlof opneemt en u daarbij voor 80% blijft werken. U hebt dan recht op 80% van 25 = 20 vakantiedagen.

### **Minder werken na ouderschapsverlof**

*Arbeidsduur aanpassen* - Wilt u na uw ouderschapsverlof nog steeds minder blijven werken, dan is het mogelijk om uw arbeidsovereenkomst aan te passen. Kijk bij aanpassing arbeidsduur.

### **Kinderopvang**

Zie A1 onder Kinderopvang.

### **Ouderschapsverlof voor pleegouders**

*Ouderschapsverlof* - Als u pleegouder bent, kunt u ook in aanmerking komen voor ouderschapsverlof. Hierbij geldt dat u op hetzelfde adres moet wonen als het kind dat u verzorgt. Ook moet u duurzaam verantwoordelijk zijn voor de opvoeding en verzorging van het kind. Als u pleeg- of stiefouder wordt voor meerdere kinderen tegelijk, dan bestaat slechts één keer recht op verlof.

## **A5. MINDER WERKEN**

Maakt u geen gebruik van een verlofregeling? Op grond van de Wet aanpassing arbeidsduur heeft u de mogelijkheid minder uren te gaan werken door uw arbeidsovereenkomst aan te passen. Meer informatie hierover vindt u bij aanpassing arbeidsduur.

## **B. TIJD VOOR ZIEKE NAASTEN**

### **B1. CALAMITEITENVERLOF**

#### **Wanneer kom ik in aanmerking voor calamiteitenverlof?**

Als u door zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden niet kunt werken, heeft u recht op kort verlof. Dat is bepaald in de wettelijke regeling van het calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof.

De wet geldt in principe voor iedereen die in dienstverband werkt. Het maakt niet uit of u een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft of een tijdelijk contract. Ook als u in uw proeftijd zit heeft u recht op calamiteitenverlof.

Uw werkgever moet een redelijk verzoek om calamiteitenverlof altijd toekennen.

#### *In geval van acute nood*

Calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof is bedoeld voor onvoorziene noodsituaties, die niet uitgesteld kunnen worden en waarin u acuut vrij moet hebben om persoonlijke actie te ondernemen. Een duidelijk voorbeeld is de bevalling van uw partner of een sterfgeval in de familie, wanneer onmiddellijk van alles en nog wat moet worden geregeld. Of er moet voor een ziek kind of een zieke ouder een betrouwbare oppas of verzorging aan huis worden gevonden. Ook in andere noodgevallen kunt u gedwongen zijn even naar huis te gaan of thuis te blijven. Als bijvoorbeeld de waterleiding is gesprongen en de loodgieter langs moet komen.

#### *Hoe lang kan ik met verlof?*

Bij calamiteitenverlof gaat het altijd om een beperkte tijd, van een paar uur of hooguit enkele dagen. Het gaat om de tijd die u nodig heeft om noodmaatregelen te treffen. De wet heeft het over een 'naar billijkheid te berekenen periode'. Soms is een paar uur voldoende, in een ander geval zult u een paar dagen vrij moeten nemen. De duur van het verlof moet redelijk zijn: het verlof moet in verhouding staan tot de aard van het noodgeval en de hoeveelheid privé-verplichtingen die dat met zich

meebrengt. Er is één uitzondering. Wanneer ook aan de voorwaarden van het kortdurend zorgverlof wordt voldaan, eindigt het calamiteitenverlof na één dag en gaat het over in kortdurend zorgverlof.

Het kraamverlof voor de partner en het kortdurend zorgverlof zijn aanvullende regelingen.

### **Hoe vraag ik calamiteitenverlof aan?**

U regelt uw calamiteitenverlof in overleg met uw werkgever. Zelfs in noodsituaties is er meestal wel gelegenheid om even te bellen, het verlof te melden en afspraken te maken over hoe lang u verwacht afwezig te zijn. In elk geval moet u uw werkgever zo spoedig mogelijk inlichten. In een uitzonderingsgeval zal dat pas achteraf kunnen gebeuren.

### **N.B. Belangrijke zaken rondom calamiteitenverlof**

#### **Inkomen en salaris**

Uw werkgever is in principe verplicht uw salaris gewoon door te betalen. In de CAO mogen afwijkende afspraken worden gemaakt over de loondoorbetaling. Als er geen CAO-afpraak is dan kan de werkgever ook afwijkende afspraken maken met de Ondernemingsraad of de Personeelsvertegenwoordiging

#### **Rechtspositie**

Uw werkgever kan u niet ontslaan vanwege het simpele feit dat u in verband met een noodgeval het werk tijdelijk heeft neergelegd. Ook niet als u het verlof pas meldt en toelicht bij terugkomst op het werk, dus achteraf.

#### **Vakantie**

Calamiteitenverlof kan op voorstel van de werkgever als vakantie worden aangemerkt. U moet hiermee wel uitdrukkelijk akkoord gaan. Overigens mogen alleen de zogeheten 'bovenwettelijke' vakantiedagen voor deze uitruil worden gebruikt. Meer informatie hierover kunt u opvragen bij uw werkgever of personeelsfunctionaris

## **B2. KORTDUREND ZORGVERLOF**

### **Wanneer kan ik zorgverlof krijgen?**

Als werknemer kunt u per twaalf maanden maximaal tien dagen zorgverlof krijgen. U hoeft het zorgverlof niet persé aaneengesloten op te nemen. Het zorgverlof is bestemd om een thuiswonend ziek kind of een zieke partner of een ouder te verzorgen. Voor de eerste noodmaatregelen die getroffen moeten worden, kunt u calamiteitenverlof opnemen. Lukt het niet om voor de verdere zorg een goede oplossing te vinden, dan kunt u onder voorwaarden van het kortdurend zorgverlof gebruik maken.

#### **Voorwaarden**

U kunt alleen voor verlof in aanmerking komen zolang de zorg noodzakelijk is. Bovendien geldt dat u alleen verlof kunt krijgen als u de zieke moet verzorgen. Dit betekent bijvoorbeeld dat u geen verlof krijgt als uw kind ziek is en uw partner de zorg ook op zich kan nemen.

#### **Deeltijd? Minder verlofdagen.**

Als u in deeltijd werkt, krijgt u minder dagen verlof. Stel u werkt gemiddeld vier dagen per week (32 uur), dan hebt u recht op acht dagen verlof (= 64 uur). Het verlof is dus gelijk aan twee maal het aantal uren van uw werkweek. Een overzicht:

| uw werkweek in uren | aantal dagen zorgverlof |
|---------------------|-------------------------|
| 40                  | 10                      |
| 36                  | 9                       |
| 32                  | 8                       |
| 28                  | 7                       |
| etc.                | etc.                    |

### **Hoe vraag ik zorgverlof aan?**

U regelt het zorgverlof in overleg met uw werkgever. U zult voor uw werkgever aannemelijk moeten

maken dat het voor u noodzakelijk is om verlof op te nemen. Dit kan bijvoorbeeld met een verklaring van de behandelend arts of een afspraakbevestiging van een medisch onderzoek.

*Let op!* Uw werkgever mag het zorgverlof weigeren als het bedrijf of de organisatie daardoor in ernstige problemen zou komen. Bijvoorbeeld: U bent leraar op een basisschool. Het blijkt niet mogelijk per direct een vervanger te vinden die uw lessen kan overnemen. In dat geval kan uw werkgever het belang van de school laten voorgaan. Als het zorgverlof eenmaal is ingegaan kan een werkgever het verlof dat al is toegekend, niet meer ongedaan maken.

Het kan zijn dat uw werkgever niet akkoord gaat met het verlof, terwijl het voor u noodzakelijk is. Mocht u er samen niet uitkomen, dan kan in het uiterste geval de rechter uitspraak doen over de noodzaak van het verlof.

### **N.B. Belangrijke zaken rondom zorgverlof**

#### **Inkomen en salaris**

Uw werkgever moet tijdens het verlof ten minste 70% van het loon doorbetalen.

Over het recht op verlof, de duur en de betaling mogen in de CAO afwijkende afspraken worden gemaakt. Als er geen CAO-afpraak is dan kan de werkgever ook afwijkende afspraken maken met de Ondernemingsraad of de Personeelsvertegenwoordiging.

#### **Ziekte en arbeidsongeschiktheid**

Als u ziek wordt tijdens het verlof, en u kunt de zorg aan uw kind, partner of ouder niet meer verlenen, dan stopt het verlof. Uw werkgever betaalt dan ten minste 70% van het loon door, zoals gebruikelijk is bij ziekte.

#### **Vakantie**

Uw werkgever mag het verlof alleen inhouden op uw vakantiedagen als dit in uw CAO staat. Of, als er geen CAO is, als uw werkgever hierover een schriftelijke afspraak heeft met de Ondernemingsraad of de Personeelsvertegenwoordiging.

#### **Kortdurend zorgverlof voor pleegouders**

Als u pleegouder bent, kunt u in aanmerking komen voor kortdurend zorgverlof. Hierbij geldt dat u op hetzelfde adres moet wonen als het kind dat u verzorgt. Ook moet u een pleegcontract hebben waaruit blijkt dat u duurzaam verantwoordelijk bent voor de opvoeding en verzorging van het kind.

## **B3. LANGDUREND ZORGVERLOF**

### **Wanneer kan ik langdurend zorgverlof krijgen?**

Als uw partner, kind of ouder levensbedreigend ziek is, kunt u onbetaald verlof krijgen om hem of haar (langdurig) bij te staan. Levensbedreigend ziek betekent dat het leven van de persoon op korte termijn ernstig in gevaar is.

### **Hoe lang duurt het zorgverlof?**

- In principe gaat u bij langdurend zorgverlof tijdelijk in deeltijd werken, zodat u een deel van het inkomen behoudt en arbeid met zorgtaken kunt combineren.
- In een aaneengesloten periode van twaalf weken gaat u voor maximaal de helft minder werken. Per jaar kunt u maximaal zes maal de wekelijkse arbeidsduur aan verlofuren opnemen (zes weken).
- Voor parttimers geldt het verlof naar rato; als een werknemer bijvoorbeeld twintig uur per week werkt, kan hij of zij gedurende twaalf weken verlof opnemen voor tien uur per week.

### **Hoe vraag ik verlof aan?**

U vraagt aan uw werkgever toestemming om verlof op te nemen. U moet het verlof minstens twee weken vóór de gewenste ingangsdatum van het verlof schriftelijk aanvragen bij de werkgever. Een doktersverklaring is niet wettelijk vereist, maar de werkgever mag er wel om vragen.

Uw werkgever moet binnen een week beslissen over uw verzoek.

## **N.B. Belangrijke zaken rondom langdurend zorgverlof**

### **Inkomen en salaris**

*Salaris* - Het opnemen van langdurend zorgverlof leidt tot een terugval in uw inkomen. U ontvangt tijdens het langdurend zorgverlof geen salaris (in tegenstelling tot het kortdurend zorgverlof). Als u in deeltijd gaat werken ontvangt u uiteraard wel gewoon loon voor de uren dat u werkt. In uw CAO of uw arbeidsvoorwaarden kunnen afspraken staan over betaling tijdens de verlofperiode. Informeer bij de personeelsfunctionaris voordat u verlof aanvraagt.

U kunt gebruik maken van uw tegoed op uw levensloopregeling om uw langdurend zorgverlof te financieren. Zie voor meer informatie het onderdeel levensloopregeling.

*Recht op subsidie kan stoppen!* - Houd er rekening mee dat de zogeheten 'inkomensafhankelijke regelingen' (huursubsidie, bijdrage voor kinderopvang, rechtsbijstand, thuiszorg et cetera) zijn gekoppeld aan uw salaris. Door verlof op te nemen - en dus vrijwillig afstand te doen van (een deel van) uw inkomen - kunt u uw recht op dergelijke subsidies verspelen. Informeer hiernaar bij de instantie waarvan u subsidie krijgt. Kijk voor meer informatie op [www.minszw.nl](http://www.minszw.nl).

### **Vakantie**

Uw werkgever mag het verlof niet inhouden op uw vakantiedagen. Tevens bouwt u gedurende het verlof vakantiedagen op.

### **Weer aan het werk**

Het verlof eindigt zodra de periode waarvoor het verlof was afgesproken is verstreken of als de persoon voor wie u zorgde komt te overlijden. In het geval van overlijden kunt u een beroep doen op het recht van calamiteitenverlof, om de zaken rondom het overlijden te regelen.

Als u weer aan het werk gaat, moet u het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen hiervan direct op de hoogte stellen. Wilt u na uw verlof nog steeds minder blijven werken, of wilt u juist meer gaan werken dan vóór uw verlof, dan is het mogelijk om uw arbeidsovereenkomst aan te passen. Kijk ook bij aanpassing arbeidsduur.

## **B4. LEVENSLOOPREGELING**

In overleg met uw werkgever kunt u uw loopbaan onderbreken voor sabbatical, studie, zorgverlof of overig onbetaald verlof. Met de levensloopregeling kunt u een deel van uw brutosalaris sparen om in de toekomst een periode van onbetaald verlof te financieren. De financiële bijdrage van de overheid voor het onderbreken van uw loopbaan is komen te vervallen.

## **B5. MINDER WERKEN**

Maakt u geen gebruik van een verlofregeling? Op grond van de Wet aanpassing arbeidsduur heeft u de mogelijkheid minder uren te gaan werken door uw arbeidsovereenkomst aan te passen. Meer informatie hierover vindt u bij aanpassing arbeidsduur.

## **C. ALGEMENE REGELINGEN**

### **C1. AANPASSING ARBEIDSDUUR**

#### **Wie komt in aanmerking voor de regeling?**

Iedere werknemer heeft het recht meer of minder te gaan werken, op grond van de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA). U kunt dit dus aan uw werkgever vragen. In principe moet uw werkgever 'ja' zeggen als u vraagt of u meer of minder mag gaan werken. Alleen als het bedrijf daardoor in ernstige problemen komt, kan hij uw verzoek afwijzen. Let wel: uw werkgever neemt de beslissing.

Nog wat belangrijke zaken:

- Als u bij een bedrijf of instelling werkt met minder dan tien werknemers, geldt deze regeling niet voor u. Uw werkgever moet dan een eigen regeling treffen.
- Het maakt niet uit hoeveel uren u meer of minder zou willen werken. U mag alleen niet méér uren werken dan de maximale arbeidsduur die binnen het bedrijf of de instelling geldt.

- Over uw recht om meer uren te gaan werken kunnen in de CAO afspraken staan die afwijken van de wet. De CAO schakelt de wet daarmee uit of verzwakt de wet.

Vraag ernaar bij de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

### **Wat moet u doen?**

Wilt u meer of minder gaan werken? Dan moet u dat schriftelijk aan uw werkgever vragen. Hieronder ziet u hoe u dat aanpakt. Let op: het gaat om aanpassing van de uren in uw eigen functie.

#### *Stap 1: kijk of u aan de voorwaarden voldoet*

U kunt een verzoek indienen als u aan twee voorwaarden voldoet:

1. U bent ten minste een jaar in dienst (kortere periodes kunnen bij elkaar worden opgeteld). Het gaat om de periode direct voorafgaand aan de datum waarop u de arbeidsduur wilt aanpassen.
2. Uw (eventuele) vorige verzoek is twee jaar of langer geleden. Hierbij maakt het niet uit of dat verzoek is toegekend.

#### *Stap 2: schrijf een verzoek*

Schrijf een brief waarin u uw werkgever vraagt of u meer of minder mag gaan werken. Zet in deze brief:

- vanaf welke datum u dat wilt
- hoeveel uren u meer of minder wilt gaan werken
- hoe u die uren over de werkweek wilt verdelen.

Stuur dit verzoek ten minste vier maanden voor de ingangsdatum naar uw werkgever.

#### *Stap 3: overleg met uw werkgever*

Uw werkgever moet met u overleggen over het verzoek. Ook zal hij nagaan of er voor het bedrijf redenen zijn waarom het niet zou kunnen. Uiteindelijk neemt de werkgever een beslissing.

#### *Stap 4: er zijn nu drie mogelijkheden*

Uiterlijk een maand voordat u korter of langer wilt gaan werken, krijgt u schriftelijk bericht of uw werkgever akkoord gaat.

#### **1. Werkgever akkoord?**

Is hij akkoord, dan wordt de arbeidsovereenkomst aangepast. In principe moet hij uitgaan van de werktijden die u wilt. Kan dat niet, dan moet hij schriftelijk aangeven waarom dat niet kan en een voorstel doen voor een andere verdeling. U beslist of u daarop ingaat. Zo niet, dan gaat de aanpassing niet door.

#### **2. Werkgever niet akkoord?**

Als uw werkgever niet akkoord gaat, hoort u dat ook uiterlijk een maand van tevoren per brief. Uw werkgever is verplicht om daarbij te melden wat de reden is dat hij uw verzoek afwijst.

#### **3. U hoort niets?**

Het is mogelijk dat uw werkgever niets doet. Heeft u een maand voordat u meer of minder zou willen gaan werken nog niets gehoord? Dan mag u doen alsof uw werkgever akkoord is gegaan met uw verzoek, ook al is dat misschien niet het geval.

#### *Stap 5: stap naar de rechter*

Als u het niet eens bent met de beslissing van uw werkgever, dan kunt u dit voorleggen aan de rechter.

#### *Wanneer mag uw werkgever 'nee' zeggen tegen uw verzoek?*

Uw werkgever mag uw verzoek alleen afwijzen als het bedrijf daardoor in ernstige problemen zou komen. Bijvoorbeeld: u wilt minder gaan werken, maar

- er is niemand om het werk over te nemen;
- er ontstaan problemen in het rooster;
- er ontstaan problemen op het gebied van de veiligheid.

Of u wilt meer gaan werken, maar

- er is niet voldoende werk;
- er is geen geld om die extra uren te betalen (bijvoorbeeld bij gesubsidieerd werk als de subsidie niet voldoende is om de extra loonkosten te betalen);
- de vastgestelde formatie of personeelsbegroting biedt geen ruimte.

## **Uw rechten**

Iedere werknemer heeft recht op gelijke behandeling op het werk, ongeacht hoeveel uur u werkt. Beantwoord drie vragen als u denkt dat er sprake is van ongelijke behandeling:

- wordt er onderscheid gemaakt op grond van het aantal uren dat u werkt?
- zo ja, is dat onderscheid nadelig voor u?
- is dat onderscheid objectief te rechtvaardigen?

*Wat kunt u doen?*

Als u benadeeld wordt op grond van het aantal uren dat u werkt, dan kunt u verschillende stappen zetten:

- overleggen met uw werkgever over een oplossing
- een klacht indienen bij de Commissie gelijke behandeling (gratis)
- naar de rechter.

*Commissie gelijke behandeling* - Dit is een onafhankelijke instantie, ingesteld door de regering. De Commissie bekijkt of een werkgever zich houdt aan de wetgeving op het gebied van gelijke behandeling. Werkgevers zijn verplicht om alle informatie waar de Commissie om vraagt op tafel te leggen. Na alle informatie te hebben gewogen, komt de Commissie tot een oordeel. Dit oordeel is weliswaar juridisch niet-bindend, maar wordt in de praktijk veelal wel geaccepteerd en opgevolgd.

Commissie gelijke behandeling, Postbus 16001, 3500 DA Utrecht

Telefoon: 030-8883888 Fax: 030-8883883, E-mail: [info@cgb.nl](mailto:info@cgb.nl) Internet: [www.cgb.nl](http://www.cgb.nl).

*De rechter* - U kunt de zaak ook voorleggen aan de rechter. Dit kan direct of nadat de Commissie gelijke behandeling een oordeel heeft uitgesproken. De rechter buigt zich vervolgens over de zaak en kan u bijvoorbeeld een schadevergoeding toekennen.

## **N.B. Belangrijke zaken rondom meer of minder werken**

### **Inkomen en salaris**

*Salaris* - Werknemers die hetzelfde werk doen, krijgen hetzelfde salaris. Wie minder gaat werken of juist meer, krijgt dus in totaal minder of meer loon, maar per uur hetzelfde loon. Dat geldt ook voor de onregelmatigheidstoelagen, vakantietoelage, toeslagen voor bezwarende omstandigheden, dertiende maand of winstdelingsregeling

### **Verzekeringen en pensioenen**

*Sociale zekerheid* - Als u een arbeidsovereenkomst heeft, bent u verzekerd tegen werkloosheid (WW), ziekte en arbeidsongeschiktheid (WIA). Het maakt dus niet uit hoeveel uur u werkt. Er is één uitzondering: particulier huishoudelijk personeel moet op meer dan twee dagen per week (ongeacht het aantal uren) bij dezelfde werkgever werken om verzekerd te zijn.

*Basisverzekering* – Per 1.1.2006 is de nieuwe zorgverzekeringswet in werking getreden. Het onderscheid tussen particulier en ziekenfonds is hiermee komen te vervallen.

*Premies sociale verzekeringen* - Als werknemer betaalt u een premie voor de sociale verzekeringen (WW en Zfw). Voor wat betreft de WW wordt alleen premie geheven over loon dat boven een bepaalde grens uitkomt (€ 58 per dag). Als u minder uren gaat werken, betaalt u dus minder premie. Als u onder de loongrens komt, betaalt u zelfs helemaal geen WW-premie.

*Pensioen* - Als u in deeltijd werkt, bouwt u net zo goed pensioen op als een werknemer die volledig werkt, alleen minder.

*Vut* - Biedt een werkgever de mogelijkheid om vervroegd uit te treden, dan geldt deze mogelijkheid voor iedere werknemer, ongeacht hoeveel uur hij of zij werkt.

### **Rechtspositie**

*Rechtspositie* - Uw werkgever mag u nooit ontslaan omdat u heeft gevraagd of u meer of minder mag gaan werken. Ook wat betreft de proeftijd en de duur van uw dienstverband geldt dat het niet uitmaakt hoeveel uur u per week werkt.

### **Ziekte en arbeidsongeschiktheid**

*Ziekte* - Als u ziek bent, is uw werkgever verplicht om twee jaar lang ten minste 70% van het loon door te betalen. Als dit bedrag lager is dan het wettelijk minimumloon, moet het wettelijk minimumloon

worden uitbetaald. Voor deeltijdwerkers geldt dit naar rato. Huishoudelijk personeel krijgt het loon maximaal zes weken doorbetaald.

*Arbeidsongeschiktheid* - Als u na 104 weken arbeidsongeschiktheid nog voor ten minste 35% arbeidsongeschikt bent, komt u in aanmerking voor een WIA-uitkering.

### **Vakantie**

*Vakantie* - Iedere werknemer kan aanspraak maken op vakantie, ook als er in deeltijd wordt gewerkt. Binnen een bedrijf of instelling moeten voor alle werknemers dezelfde regels gelden. Vakantie wordt naar rato vastgesteld: hoe minder u werkt, des te minder vakantiedagen u heeft.

## **C2. LEVENSLLOOPREGELING**

### **Hoe werkt de levensloopregeling?**

Sinds 1 januari 2006 heeft iedere werknemer het recht om te kiezen tussen de welbekende spaarloonregeling en de levensloopregeling. Met de levensloopregeling kunt u een deel van uw brutosalaris sparen om in de toekomst een periode van onbetaald verlof te financieren. De levensloopregeling kan gebruikt worden voor elke vorm van onbetaald verlof zoals sabbatical, ouderschapsverlof, studie, zorgverlof en overige vormen van onbetaald verlof.

### **Sparen voor verlof**

Als u meedoet aan de levensloopregeling, wordt van uw brutoloon een bedrag ingehouden. Dit bedrag wordt gestort op een speciale spaarrekening die op uw naam staat, of als premie voor uw levensloopverzekering overgemaakt. Dit kan bij een bank, verzekeraar, pensioenfonds of andere beheerder zijn. Per jaar kunt u maximaal 12 procent sparen van het brutoloon dat u in dat jaar verdient. In totaal mag u sparen tot maximaal 210% van uw bruto jaarloon.

Een voorbeeld: na 2 jaar 12 procent van uw brutoloon te hebben gespaard, kunt u voor een periode van drie maanden verlof financieren tegen 100% van het salaris.

Als het tegoed is gebruikt, kunt u weer opnieuw sparen tot het maximum.

### **Opnemen van het spaartegoed**

De beheerder van uw opgespaarde tegoed maakt het tegoed op uw verzoek over naar de werkgever. De werkgever dient vervolgens eerst loonheffing in te houden. Na aftrek van de loonheffing maakt de werkgever het resterende tegoed (periodiek) aan u over. Daarna kunt u het bedrag gebruiken om een periode van onbetaald verlof financieel te overbruggen.

### **Regels rondom de levensloopregeling**

U hebt geen wettelijk recht op het *opnemen* van het verlof. Dit kan alleen met toestemming van uw werkgever. Uw werkgever kan in het kader van de levensloopregeling een zogenaamd verlofbeleid opstellen, maar hij is hiertoe niet verplicht. In het verlofbeleid kunnen regels worden opgesteld rondom de voorwaarden voor het opnemen van het verlof en de procedures voor het aanvragen van het verlof. In de van toepassing zijnde CAO of uw arbeidsvoorwaarden kunnen afspraken staan over betaling tijdens de verlofperiode. Informeer bij de personeelsfunctionaris voordat u verlof aanvraagt.

### **Rechtspositie**

Het opnemen van verlof heeft geen gevolgen voor uw rechtspositie.

*Bron: Ministerie SZW*

*Voor de inhoud kunnen wij geen aansprakelijkheid aanvaarden en evenmin kunt u er rechten aan onttelen.*