



Advieswijzer: Verlofregelingen 2019

Als werkgever is het van belang dat u op de hoogte bent van de verlofregelingen voor uw werknemers. Zo gaat het nodige wijzigen in het geboorteverlof en in het adoptie- en pleegzorgverlof. Lees er alles over in deze advieswijzer.

Geboorteverlof

Vanaf 1 januari 2019 treedt de 'Wet Invoering Extra Geboorteverlof' (WIEG) in werking en gaat het geboorteverlof - ook wel kraamverlof, partnerverlof of vaderschapsverlof genoemd - van 2 dagen naar eenmaal het aantal werkuren per week (dus maximaal 5 dagen). Dit verlof wordt betaald door de werkgever. De werknemer kan deze dagen aanvragen en opnemen in de eerste 4 weken na de bevalling. Bij de geboorte van een meerling heeft de werknemer geen recht op extra geboorteverlof.



Staat er iets in de cao? Dan gelden die afspraken tot uiterlijk 1 juli 2019.

Extra geboorteverlof

Vanaf 1 juli 2020 worden de verlofmogelijkheden voor de partner verder uitgebreid met 5 extra weken. Een partner kan dan dus maximaal 6 weken verlof opnemen. De eerste week kan direct na de bevalling worden opgenomen, of in de eerste 4 weken na de bevalling. De 5 extra weken moeten worden opgenomen in het eerste halfjaar na de bevalling. Voorwaarde voor dit extra geboorteverlof is wel dat de werknemer eerst het geboorteverlof van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur per week opneemt. Ook is het mogelijk om minder dan 5 weken extra geboorteverlof op te nemen.

Werknemers kunnen het extra geboorteverlof aanvragen bij de werkgever. Het verlof moet in hele weken worden aangevraagd. Voor de aanvraag geldt een ruime periode: van 4 weken voorafgaand aan de eerste dag van het extra geboorteverlof tot 4 weken na afloop van de laatste dag van het verlof. Dit is dus anders dan bij het gewone geboorteverlof. Gedurende het extra geboorteverlof heeft de werknemer recht op 70% van het maximumdagloon. Dat wordt betaald door de werkgever, en deze krijgt dat weer vergoed door het UWV.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Zwangerschapsverlof gaat 6 tot 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum in. De werknemer moet dit verlof aanvragen bij de werkgever met een verklaring van een arts waarin de vermoedelijke bevallingsdatum staat. Het bevallingsverlof duurt vanaf de dag na de bevalling ten minste 10 weken, te vermeerderen met het aantal dagen dat de baby te vroeg is geboren.

Meerlingenverlof

Werknemers die in verwachting zijn van een meerling hebben recht op 4 weken extra zwangerschapsverlof. Ze mogen dat laten ingaan tussen de 10 en 8 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Bij een meerlingzwangerschap is het bevallingsverlof verlengd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof korter heeft geduurd dan 10 weken.

Speciale vormen van zwangerschaps- en bevallingsverlof

De 'couveusereregeling': het bevallingsverlof wordt verlengd met maximaal 10 weken bij langdurige opname van de baby in het ziekenhuis. De eerste 7 opnamedagen tellen niet mee voor de verlenging van het bevallingsverlof.

Deeltijdbevallingsverlof: de periode van het bevallingsverlof vanaf 6 weken na de bevallingsdatum kan in overleg met de werkgever gespreid worden opgenomen over een periode van maximaal 30 weken. De werknemer moet dit uiterlijk 3 weken na de bevallingsdatum aanvragen bij de werkgever.

Overname overblijvend bevallingsverlof bij overlijden moeder: de partner van een moeder die na de geboorte tijdens het bevallingsverlof overlijdt, heeft recht op het resterende bevallingsverlof met behoud van salaris. Het pasgeboren kind is op die manier verzekerd van zorg door een ouder. De werkgever van de partner kan de loondoorbetaling weer bij het UWV claimen.

Adoptie- en pleegzorgverlof

Wanneer een werknemer een kind adopteert of een pleegkind in zijn gezin opneemt, heeft de werknemer recht op adoptieverlof of pleegzorgverlof. Met ingang van 1 januari 2019 wordt het adoptie- en pleegzorgverlof voor ouders verlengd van 4 naar 6 weken.

Het verlof geldt voor beide adoptie-/pleegzorgouders. Tijdens het verlof bouwt de werknemer gewoon vakantiedagen op en bij ziekte loopt het verlof door.

Het verlof moet worden opgenomen binnen een halfjaar. Het recht bestaat vanaf 4 weken vóór de eerste dag van de feitelijke adoptie/opname in het pleegoudergezin tot 22 weken erna. Werknemers kunnen het verlof gespreid opnemen. Gedurende het verlof heeft de werknemer recht op een adoptie- of pleegzorguitkering ter hoogte van 100% van het maximumdagloon. Deze wordt betaald door het UWV, via de werkgever.

Kort- en langdurend zorgverlof

Kortdurend zorgverlof is er om enkele dagen de noodzakelijke zorg te geven aan inwonende (adoptie- of pleeg)kinderen, aan de partner of aan ouders. De werkgever betaalt minstens 70% van het salaris door, maar niet minder dan het minimumloon en in beginsel niet meer dan 70% van het maximumdagloon.

Tijdens het zorgverlof bouwt de werknemer vakantiedagen op. De werknemer kan maximaal tweemaal het aantal uren dat hij per week werkt als kortdurend zorgverlof opnemen in een periode van 12 maanden. De periode van 12 maanden begint op het moment dat voor het eerst een beroep wordt gedaan op het kortdurend zorgverlof.

Langdurend zorgverlof is er om voor langere tijd voor een ernstig zieke partner, (adoptie- of pleeg)kind of ouder te zorgen. De werkgever hoeft het salaris tijdens het langdurend zorgverlof niet door te betalen, maar de werknemer bouwt tijdens het verlof wel vakantiedagen op.

Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste zesmaal de arbeidsduur per week. De periode van 12 maanden gaat ook in dit geval in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.

Langdurend zorgverlof kan zowel worden opgenomen bij een levensbedreigende ziekte als voor de noodzakelijke verzorging bij ziekte of hulpbehoefendheid. Het hoeft niet zo te zijn dat de overlevingskansen van de patiënt op korte termijn gering of nihil zijn. Een werknemer kan dan ook meerdere malen een verzoek om langdurend zorgverlof ten behoeve van dezelfde persoon doen.

Werknemers kunnen ook kort- en langdurend zorgverlof opnemen voor de noodzakelijke zorg aan grootouders, kleinkinderen, broers en zussen, andere huisgenoten dan de kinderen of partner en mensen met wie de werknemer een sociale relatie heeft, waarbij de relatie zodanig moet zijn dat de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit de relatie en deze redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.

Calamiteiten- en kort verzuimverlof

Calamiteiten- en kort verzuimverlof is er voor situaties in het privéleven die de werknemer onmiddellijk moet oplossen: voor een bevalling van de partner, voor dokter- en ziekenhuisbezoek dat niet buiten werktijd te plannen is en voor andere situaties waarin de werknemer korte tijd niet kan werken.

De werkgever betaalt het salaris gewoon door. Het calamiteiten- en kort verzuimverlof duurt, afhankelijk van de tijd die nodig is om de eerste problemen op te lossen, een paar uur tot een paar dagen. Duurt het langer, dan kan de werknemer verzoeken om opname van kortdurend zorgverlof.

Ouderschapsverlof

Ouderschapsverlof is onbetaald verlof dat een werknemer kan opnemen voor de zorg van een eigen kind jonger dan 8 jaar. Het is een vorm van onbetaald verlof dat de werknemer bij de werkgever kan aanvragen en het geldt voor beide ouders. Deze regeling geldt ook voor een adoptie- of pleegkind, een erkend kind, een stiefkind of aspirant-adoptiekind. Het kind moet dan wel bij de werknemer wonen volgens de Basisregistratie Personen.

De duur van het ouderschapsverlof is maximaal 26 keer het aantal uren dat de werknemer werkt. Over ouderschapsverlofdagen wordt geen vakantie opgebouwd. Soms hebben werkgevers en werknemers (deels) doorbetaald ouderschapsverlof afgesproken. Over ouderschapsverlofuren die worden doorbetaald, vindt meestal wel vakantieopbouw plaats.

De werkgever mag de ouderschapsverlofuren niet aftrekken van de vakantie-uren van de werknemer. En een feestdag die samenvalt met ouderschapsverlof valt gewoon onder dat verlof.

Een werknemer heeft voor ieder kind recht op ouderschapsverlof en het kan voor meerdere kinderen tegelijkertijd worden aangevraagd en opgenomen. Het is dus niet zo dat eerst het verlof voor het ene kind moet worden opgenomen, voordat het voor een ander kan worden aangevraagd.

Voorheen had een werknemer na de bevalling van een partner na 2 dagen betaald geboorteverlof nog recht op 3 dagen onbetaald ouderschapsverlof. Met het in werking treden van de 'Wet Invoering Extra Geboorteverlof' per 1 januari 2019 komt dit te vervallen en heeft de werknemer recht op maximaal 5 dagen betaald geboorteverlof.

Voor meer informatie:

Hills accountants en adviseurs

Grindweg 82

3055 VD Rotterdam

T. 010-422 08 33

info@hillsadviseurs.nl

Bron: SRA - Publicatiedatum:03-01-2019