



Overzicht Verlofregelingen vanaf 1-1-2019 (7 pagina's)

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

Het verlof is in de meest voorkomende gevallen geregeld in het BW en/of de Wet Arbeid en Zorg. (Wazo)

In deze nieuwsbrief hebben wij de volgende verlofregelingen voor u uitgelicht;

1. Geboorteverlof
2. Extra geboorteverlof / partnerverlof
3. Zwangerschaps- en bevallingsverlof
4. Meerlingenverlof
5. Speciale vormen van Zwangerschaps- en bevallingsverlof
6. Adoptie- en pleegzorgverlof
7. Kort- en langdurig zorgverlof
8. Calamiteitenverlof
9. Ouderschapsverlof
10. Vakantie-dagen wettelijk en bovenwettelijk
11. ADV-dagen

Vaak zijn verlofregelingen van driekwart dwingend recht. Dat wil zeggen dat er van Wettelijke bepalingen kan worden afgeweken, maar dan alleen in een CAO. Raadpleeg daarom altijd uw CAO.

1. Geboorteverlof

Vanaf 1 januari 2019 is de 'Wet Invoering Extra Geboorteverlof' (WIEG) in werking getreden en is het geboorteverlof - ook wel kraamverlof, partnerverlof of vaderschapsverlof genoemd – uitgebreid 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.

2. Extra geboorteverlof / partnerverlof

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.

3. 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.

4. 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.

5. Speciale vormen van zwangerschaps- en bevallingsverlof

De 'couveuseregeling': 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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. (bijvoorbeeld; werkweek 38 uur. Ouderschapsverlof $26 \times 38 = 988$ uren). 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 is dit komen te vervallen en heeft de werknemer recht op maximaal 5 dagen betaald geboorteverlof.

10. Regels rondom vakantiedagen

Wettelijke vakantiedagen

Iedere werknemer heeft recht op wettelijke vakantiedagen. Het wordt vastgesteld aan de hand van het aantal uren dat iemand per week werkt. Zo is bepaald dat een werknemer na een jaar werken aanspraak kan maken op vier keer het aantal uren dat hij per week werkt.

Bij een fulltime dienstverband is dat 4×5 dagen = 20 wettelijke vakantiedagen.

Wettelijke vakantiedagen zijn bedoeld om vakantie te genieten. Deze kunnen in principe niet aangewend worden voor andere doeleinden.

Veel werkgevers bieden hun personeel echter meer vakantiedagen dan het wettelijke minimum. Dit zijn de zogenoemde **bovenwettelijke vakantiedagen**. Bovenwettelijke dagen kunnen eventueel aangewend voor wachtdagen bij ziekte. Afspraken hierover moeten staan in een arbeidscontract of eventuele verplichte cao.

Opbouw vakantiedagen tijdens ziekte

Zieke werknemers bouwen gewoon wettelijke vakantiedagen op. Zij hebben namelijk recht op evenveel vakantiedagen als andere werknemers. Over de opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen kunnen andere afspraken staan in een arbeidscontract of eventuele verplichte cao. Bovenwettelijke dagen kunnen eventueel aangewend voor wachtdagen bij ziekte.

Vakantieaanvraag indienen

De werknemer moet zijn vakantieaanvraag schriftelijk indienen. Meestal gebeurt dat met vakantiebriefjes, alhoewel dat steeds vaker ook digitaal gebeurt via een e-HRM-systeem. De tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie stelt de werkgever vast conform de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

Hiervan is volgens de overheid sprake wanneer het inwilligen van een verzoek om vakantie leidt tot een ernstige verstoring van de bedrijfsvoering. De gevolgen van de verstoring van de bedrijfsvoering moet je steeds afwegen tegen de gevolgen die het niet inwilligen van het verzoek heeft voor de werknemer.

Een reactie op vakantieaanvraag

Het is belangrijk dat de werkgever tijdig reageert op de vakantieaanvraag van een werknemer. De werkgever moet dit namelijk binnen twee weken doen nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk kenbaar heeft gemaakt. Als je als werkgever eventuele gewichtige redenen niet binnen die periode schriftelijk aanvoert, dan is de vakantie vastgesteld conform de wensen van de werknemer.

Ziek tijdens vakantie

Wordt een werknemer ziek tijdens vakantie? Dan raakt hij de vakantiedagen waarop hij ziek is niet kwijt. Deze dagen worden namelijk gezien als ziekte dagen. De werkgever spreekt dan met de werknemer af wanneer hij deze tijd alsnog opneemt.

Vervallen vakantiedagen

Wettelijke vakantiedagen zijn niet onbeperkt houdbaar. Uw werknemer moet deze binnen zes maanden na het opbouwjaar opnemen. De wettelijke vakantiedagen die hij in 2018 heeft opgebouwd, vervallen dus op 1 juli 2019. Deze termijn geldt niet als een werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest om vakantie op te nemen.

De cao kan afwijken van de vervaltermijn.

Wat als de werknemer ziek wordt tijdens vakantie?

Wordt de werknemer ziek tijdens de vakantie? Dan moet hij zich altijd meteen ziek melden bij de werkgever. De werkgever houdt dan geen vakantie dagen in over de dagen dat de werknemer ziek is. De werknemer moet wel aantoonbaar ziek zijn. Dus niet als de werknemer een kater heeft na een avond stappen!

Welke stappen moet de werknemer nemen?

Ziek melden tijdens de vakantie gaat zo:

- De werknemer meldt zich ziek via de standaard procedure. De meeste bedrijven hebben een verzuimprotocol. Hierin staat hoe en bij wie de werknemer zich ziek moet melden. Meestal is dit de leidinggevende.
- De werknemer moet bij de ziekmelding duidelijk aangeven wat er aan de hand is. Als hij op vakantie een arts raadpleegt, kan hij om een doktersverklaring vragen.
- De werknemer moet bereikbaar voor zijn voor de werkgever. Hij dient aan te geven hoe en waar hij bereikbaar is.
- Als de werknemer tijdens de vakantie weer hersteld is moet hij dit dan ook direct doorgeven aan de werkgever.

Vakantiedagen inhouden

Over de dagen dat de werknemer ziek is, mag de werkgever geen vakantie dagen inhouden. De werknemer kan die dagen dan later alsnog als vakantie dagen opnemen.

De werkgever mag alleen vakantie dagen inhouden als:

- Hierover andere afspraken staan in de cao, het contract of het verzuimprotocol. Staat daar dat de werkgever vakantie dagen mag afschrijven als de werknemer ziek wordt tijdens de vakantie? Dan geldt dat alléén voor de bovenwettelijke vakantie dagen. Dat zijn de extra vakantie dagen volgens het contract of cao. De wettelijke vakantie dagen mag de werkgever niet inhouden.
- De werknemer zelf toestemming geeft om ziektedagen af te trekken van zijn vakantie dagen.

al ziek en op vakantie

Wanneer de werknemer al ziek is en hij gaat dan met vakantie, dan kan hij deze dagen niet terugvragen. De werknemer kiest er namelijk zelf voor om ziek op vakantie te gaan.

11. Regels rondom ADV dagen

Wat is adv?

Adv staat voor arbeidsduurverkorting, ook wel arbeidstijdverkorting (atv) genoemd. Bij adv werkt de werknemer wekelijks meer dan de afgesproken arbeidsduur. De extra gewerkte uren neemt de werknemer op een ander moment op als verlof.

Niet wettelijk geregeld

In tegenstelling tot vakantiedagen is het recht op adv-dagen niet in de wet geregeld. Afspraken hierover vind je in de cao. Heeft een bedrijf geen cao? Ook dan is het mogelijk om afspraken over adv te maken, bijvoorbeeld in een arbeidsovereenkomst of personeelsreglement.

De afspraken gaan onder andere over het opnemen van adv-dagen. In de cao kan bijvoorbeeld staan dat de dagen vrij opneembaar zijn. De afspraak kan ook zijn dat de werkgever ze in het werkrooster verwerkt. Soms kunnen adv-dagen niet meenemen worden naar een volgend jaar. Let op: Worden ADV dagen niet opgenomen, dan komen ze te vervallen.

Een rekensom

De werknemer bouwt adv op wanneer hij of zij een langere werkweek heeft dan in het contract staat. Stel: de werknemer moet volgens je contract 38 uur per week werken. Maar in werkelijkheid werk hij of zij 40 uur per week. Dan wordt wekelijks 2 adv-uren opgebouwd. Bij 52 weken per jaar, worden dan op jaarbasis 13 verlofdagen gespaard. In principe worden geen adv-dagen opgebouwd tijdens ziekte.

Verschil tussen adv en atv

Er is een verschil tussen arbeidsduurverkorting (adv) en arbeidstijdverkorting (atv). Dat verschil zit hem in de manier waarop de vrije uren kunnen worden opgenomen. Bij adv wordt de werkweek ingekort. Je bent dan bijvoorbeeld elke twee weken een middag vrij. Bij atv plant de werkgever een aantal roostervrije dagen in. Plant hij deze niet in, dan kun de werknemer atv-dagen zelf opnemen. In dat geval is er weinig verschil met het opnemen van vakantiedagen.

Tot slot

Indien u naar aanleiding van deze nieuwsbrief nog vragen heeft dan zullen wij die graag beantwoorden.

Met vriendelijke groet,

Kap Trechsel

Bron: Rijksoverheid.nl

SRA

disclaimer: De inhoud van deze nieuwsbrief is informatief en vormt geen advies. Deze nieuwsbrief is met uiterste zorg samengesteld. Echter Salarisadministratie en Personeelsadvies K.A.P. B.V. aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onjuistheden, typefouten, onvolledigheden of gevolgen (door handelen of nalaten) daarvan.