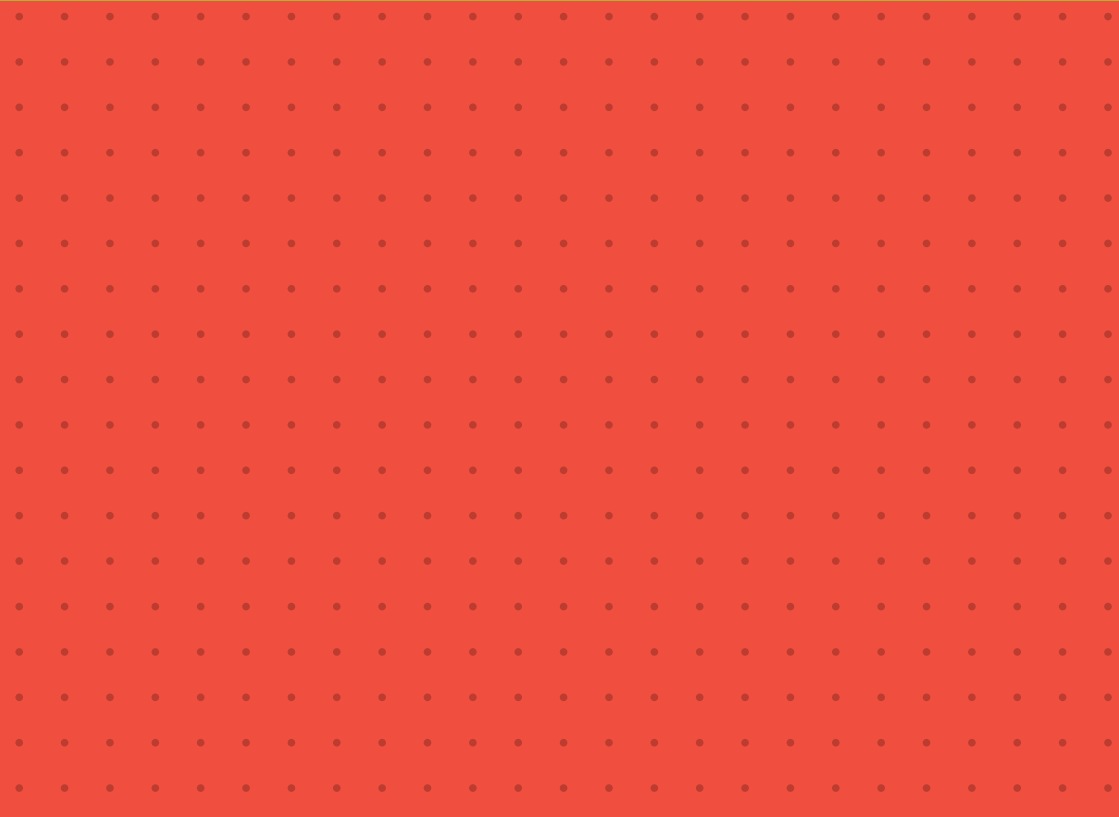
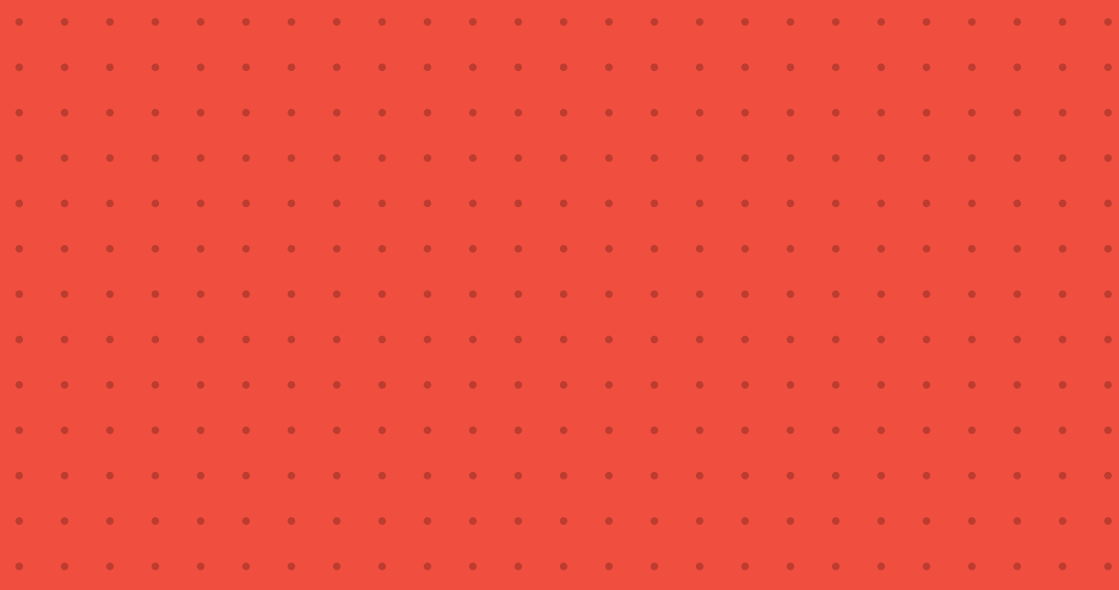


Verlof

Informatie over verlofregelingen voor werknemers





Inhoud

Verlof	4
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	5
Kraamverlof voor de partner	11
Adoptieverlof	13
Ouderschapsverlof	16
Calamiteitenverlof	22
Kortdurend zorgverlof	25
Langdurend zorgverlof	29
Levensloopregeling	34
Meer informatie	35

Verlof

De combinatie van een betaalde baan, de zorg voor kinderen, partner of ouders, vrijwilligerswerk of het volgen van een studie vraagt elke dag opnieuw een flinke dosis energie en organisatietalent.

Om werknemers te helpen om werk en privé beter te combineren, zijn er wettelijke verlofregelingen waar werkende vrouwen en mannen gebruik van kunnen maken. Ook werkgevers hebben voordeel bij de regelingen. Meer keuzevrijheid voor werknemers om werk, gezinsleven en vrije tijd beter met elkaar in balans te brengen, kan langdurig ziekteverzuim door stress en burn-out voorkomen.

Onbetaald verlof en uw inkomen

Bij kortdurende verlofregelingen wordt het salaris over het algemeen doorbetaald, bij langdurend zorgverlof zult u vaak zelf voor een financiële buffer moeten zorgen. Informatie over de gevolgen van het opnemen van verlof voor het inkomen vindt u in de brochure *Onbetaald verlof en uw inkomen*.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Wat is zwangerschapsverlof en bevallingsverlof?

Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof is verlof dat u opneemt als u zwanger bent.

Wanneer hebt u recht op zwangerschapsverlof en bevallingsverlof?

U hebt recht op zwangerschapsverlof en bevallingsverlof als u werknemster bent en zwanger.

Uitkering

Als u werkloos bent en een WW-uitkering, een Ziektewetuitkering of een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt, hebt u ook recht op zwangerschapsverlof en bevallingsverlof. U vraagt dit aan bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV).

Zelfstandigen

Als u werkt als zelfstandige hebt u geen recht op zwangerschapsverlof en bevallingsverlof. Voor de periode waarin u niet kunt werken moet u zelf zorgen voor een inkomen. U kunt hiervoor bijvoorbeeld een verzekering afsluiten bij een particuliere verzekeringsmaatschappij. Als zelfstandige kunt u recht hebben op een uitkering volgens het Besluit bijstandverlening zelfstandigen (BBZ). Hiervoor is een van de voorwaarden dat u, nadat u kinderen hebt gekregen, verder gaat met uw bedrijf. U vraagt deze uitkering aan bij de sociale dienst van uw gemeente.

Het kabinet komt met een nieuwe uitkeringsregeling voor zwangerschaps- en bevallingsverlof voor zelfstandigen. Vrouwelijke zelfstandigen krijgen zestien weken recht op een uitkering. De hoogte van de uitkering hangt af van het inkomen van de zelfstandige in het voorafgaande jaar en zal niet hoger zijn dan maximaal het wettelijk minimumloon. De wijziging wordt 1 juli 2008 verwacht. Het parlement moet nog met de plannen instemmen.

Hoe lang duurt zwangerschapsverlof en bevallingsverlof?

U hebt recht op minstens zestien weken zwangerschapsverlof en bevallingsverlof. Hoe lang de verlofperiode feitelijk duurt, is afhankelijk van de datum waarop uw baby daadwerkelijk wordt geboren. Ook voor meerlingen is het recht op zwangerschapsverlof en bevallingsverlof minstens zestien weken: het verlof is niet per kind.

Zwangerschapsverlof

De datum waarop het zwangerschapsverlof ingaat is afhankelijk van de datum waarop u denkt te bevallen. U kunt vanaf zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum verlof opnemen. Maar u moet in ieder geval vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum verlof opnemen.

Bevallingsverlof

U hebt na de bevalling *altijd* recht op minstens tien weken bevallingsverlof. Ook al wordt uw baby later geboren dan verwacht. Een aantal rekenvoorbeelden:

Baby te vroeg geboren

U bent zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum gestopt met werken. Uw baby wordt een week te vroeg geboren. U hebt dan vijf weken zwangerschapsverlof en elf weken bevallingsverlof. In totaal hebt u dus zestien weken verlof.

Baby te laat geboren

U bent zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum gestopt met werken. Uw baby is twee weken na deze datum geboren. U hebt dan recht op acht weken verlof voor de bevalling en tien weken erna. In totaal hebt u dus achttien weken verlof.

U bent vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum gestopt met werken. Uw baby wordt twee weken na deze datum geboren. U hebt dan recht op zes weken verlof voor uw bevalling en twaalf weken erna. In totaal hebt u achttien weken verlof.

Bereken uw verlofmogelijkheden op www.verlofregelingen.szw.nl

Mag u uw zwangerschapsverlof en bevallingsverlof in gedeelten opnemen?

U kunt het zwangerschapsverlof en bevallingsverlof niet in gedeelten opnemen. U neemt het verlof in een aaneengesloten periode op.

Eerder aan de slag

U kunt uw verlof stoppen om eerder aan de slag te gaan. U mag op zijn vroegst pas na 42 dagen na de bevalling weer werken. U moet dus in ieder geval 42 dagen verlof opnemen.

Hoe vraagt u zwangerschapsverlof en bevallingsverlof aan?

U vraagt het zwangerschapsverlof en bevallingsverlof aan bij uw werkgever. U doet dit minimaal drie weken voor de gewenste ingangsdatum van het verlof. Ook geeft u uw werkgever een verklaring van uw arts of verloskundige waarin de vermoedelijke bevallingsdatum staat.

Welke gevolgen heeft zwangerschapsverlof en bevallingsverlof voor uw inkomen?

Tijdens de verlofperiode ontvangt u een uitkering ter hoogte van uw salaris. Er is een maximum aan deze uitkering. Dit maximum is gebaseerd op het maximumdagloon. Als u meer verdient, kan uw inkomen tijdens het verlof dalen. Meer informatie over het maximumdagloon vindt u op www.szw.nl.

Welke gevolgen heeft zwangerschapsverlof en bevallingsverlof voor uw vakantiedagen?

Tijdens uw verlof bouwt u gewoon vakantiedagen op. Uw werkgever mag u niet vragen het verlof te compenseren met uw vakantiedagen.

Collectieve vakantie

Het kan voorkomen dat uw verlof samenvalt met een collectieve vakantie, zoals de bouwvakvakantie of vakanties in het onderwijs. In de wet is dit niet geregeld. Informeer hiernaar bij uw werkgever.

Wat gebeurt er als u ziek wordt tijdens uw zwangerschapsverlof en bevallingsverlof?

Als u ziek wordt, kan dit gevolgen hebben voor de afspraken die u met uw werkgever hebt gemaakt over de ingangsdatum van uw zwangerschapsverlof en bevallingsverlof. Als u langer dan zes weken voor de vermoedelijke bevalling ziek wordt, begint uw verlof zes weken voor de bevalling. Afspraken met uw werkgever over de gewenste ingangsdatum van het verlof vervallen dan.

Inkomen bij ziekte

Als u ziek wordt voordat uw verlof ingaat en uw ziekte wordt niet veroorzaakt door uw zwangerschap, hebt u recht op een uitkering van minstens zeventig procent van uw salaris.

Ziek door uw zwangerschap

Als u voor of na uw zwangerschapsverlof en bevallingsverlof ziek wordt door uw zwangerschap, hebt u recht op een ziektewetuitkering ter hoogte van uw salaris. Er is een maximum aan deze uitkering. Dit maximum is gebaseerd op het maximumdagloon. U ontvangt deze uitkering maximaal twee jaar.

Meer informatie over het maximumdagloon vindt u op www.szw.nl.

Wat gebeurt er als u werkloos wordt tijdens uw zwangerschapsverlof en bevallingsverlof?

Ook als u werkloos wordt of bent, kunt u recht hebben op zwangerschapsverlof en bevallingsverlof. U ontvangt dan een uitkering van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV).

Uw contract loopt af

Als uw contract afloopt tijdens uw zwangerschap kunt u recht hebben op een WW-uitkering. U vraagt de uitkering aan bij het UWV. Bij de aanvraag geeft u aan dat u zwanger bent. Ook geeft u een zwangerschapsverklaring af. U kunt dan recht hebben op een zwangerschapsuitkering. U ontvangt deze uitkering zestien weken. Bijvoorbeeld zes weken voor de bevalling en tien weken erna. Hierna ontvangt u een WW-uitkering.

U neemt ontslag

Als u zelf ontslag neemt kunt u in aanmerking komen voor zwangerschapsverlof en bevallingsverlof. U moet dan binnen tien weken nadat u ontslag hebt genomen uitgerekend zijn of binnen tien weken bevallen. U hebt recht op zestien weken zwangerschapsverlof en bevallingsverlof.

U hebt een uitkering

Als u werkloos bent en een WW-uitkering, Ziektewetuitkering of arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt, hebt u recht op een zwangerschapsuitkering die tijdelijk uw andere uitkering vervangt. U vraagt deze aan bij het UWV.

Mag u worden ontslagen als u zwanger bent?

U kunt niet ontslagen worden als u zwanger bent. Ook tijdens uw verlof en de eerste zes weken na uw bevallingsverlof mag u niet worden ontslagen. Alleen in speciale gevallen is ontslag mogelijk. Bijvoorbeeld als uw werkgever u moet ontslaan om bedrijfseconomische redenen.

Sollicitatie

Als u solliciteert, mag u niet worden afgewezen omdat u zwanger bent. U hoeft in een sollicitatiegesprek niet te zeggen dat u zwanger bent.

Mag uw werkgever zwangerschapsverlof en bevallingsverlof weigeren?

Uw werkgever mag zwangerschapsverlof en bevallingsverlof nooit weigeren.

Kraamverlof voor de partner

Wat is kraamverlof?

Kraamverlof is verlof dat u kunt opnemen als uw partner net is bevallen.

Wanneer hebt u recht op kraamverlof?

Als u werknemer bent en uw echtgenote of partner is bevallen, hebt u recht op twee dagen kraamverlof.

Hoe lang duurt kraamverlof?

Na de bevalling van uw partner hebt u recht op twee dagen kraamverlof.

Bevalling en aangifte

Voor de bevalling zelf en het doen van aangifte van de geboorte hoeft u geen kraamverlof op te nemen. U kunt hiervoor het zogenoemde ‘ander kort verzuimverlof’ opnemen. Dit kort verzuimverlof valt onder dezelfde regeling als het calamiteitenverlof. Uw twee dagen kraamverlof mag u hierop laten aansluiten.

Ouderschapsverlof

Voor de verzorging van kinderen onder de acht jaar kunt u ouderschapsverlof opnemen. U kunt dit verlof laten aansluiten op het kraamverlof.

Wanneer moet u het kraamverlof opnemen?

Als het kind thuis wordt geboren, moet u het kraamverlof in de eerste vier weken na de geboorte opnemen. Als het kind in het ziekenhuis wordt geboren, neemt u het verlof op in de vier weken na de thuiskomst van de baby uit het ziekenhuis.

Hoe vraagt u kraamverlof aan?

U laat uw werkgever zo snel mogelijk weten wanneer u kraamverlof opneemt. Dit mag mondeling of schriftelijk.

Welke gevolgen heeft kraamverlof voor uw inkomen?

Tijdens uw kraamverlof betaalt uw werkgever uw loon door. In uw cao of in een regeling van uw werkgever met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kunnen andere afspraken staan. Informeer hiernaar bij uw werkgever.

Welke gevolgen heeft kraamverlof voor uw vakantiedagen?

Uw werkgever houdt de dagen dat u kraamverlof heeft niet in op uw vakantiedagen. In uw cao of in een regeling van uw werkgever met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kunnen andere afspraken staan. Er mogen alleen afspraken worden gemaakt over uw extra vakantiedagen. U hebt altijd recht op het wettelijke minimum aantal vakantiedagen. Dat aantal is vier maal het aantal dagen dat u in een week werkt.

Mag uw werkgever het kraamverlof weigeren?

Uw werkgever mag het kraamverlof niet weigeren.

Voor een aantal vormen van verlof mogen in een cao of een regeling van de ondernemingsraad of personeelsvereniging op een aantal punten afwijkende afspraken worden gemaakt. Dit geldt voor kraamverlof, calamiteitenverlof, kortdurend en langdurend zorgverlof. Informeer hiernaar bij uw werkgever.

Adoptieverlof

Wat is adoptieverlof?

Adoptieverlof is verlof dat u kunt opnemen als u een kind adopteert of als u een pleegkind opneemt in uw gezin. Door adoptieverlof op te nemen kunt u wennen aan de nieuwe gezinssituatie. Adoptieverlof wordt ook wel pleegzorgverlof genoemd.

Wanneer hebt u recht op adoptieverlof?

U hebt recht op adoptieverlof als u werknemer bent en een kind adopteert. Beide ouders kunnen adoptieverlof opnemen. Als u meer kinderen tegelijk adopteert, kunt u maar één keer adoptieverlof opnemen.

Het kind is al langer in uw gezin opgenomen

U kunt geen adoptieverlof opnemen als het kind al langer dan zestien weken in uw gezin is opgenomen voordat u hem officieel adopteert. Voor de zorg voor kinderen jonger dan acht jaar kunt u eventueel wel gebruikmaken van een andere vorm van verlof, het ouderschapsverlof.

Pleegkinderen en adoptieverlof

Ook als u pleegkinderen opneemt in uw gezin kunt u adoptieverlof opnemen. Het kind moet bij u wonen en er moet een pleegcontract zijn.

Hoe lang kunt u adoptieverlof opnemen?

U kunt vier weken aaneengesloten adoptieverlof opnemen. Deze vier weken kunt u opnemen vanaf twee weken voor de feitelijke adoptie tot zestien weken erna.

Mag u adoptieverlof in gedeelten opnemen?

U mag het adoptieverlof niet in gedeelten opnemen. U moet de vier weken achter elkaar opnemen binnen de periode van achttien weken.

Hoe vraagt u adoptieverlof aan?

U vraagt het verlof aan bij uw werkgever. U doet dit minimaal drie weken voordat u het verlof wilt laten ingaan. Als u pas kort van tevoren de exacte datum van de adoptie weet, kunt u het verlof ook later aanvragen. Uw werkgever stuurt uw aanvraag naar het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV). U ontvangt de uitkering van het UWV.

Officiële documenten bij verlofaanvraag

Bij uw verlofaanvraag voegt u officiële documenten toe. Hieruit moet blijken dat u een kind gaat adopteren. U kunt denken aan een verklaring van de bemiddelingsorganisatie, een uittreksel uit het bevolkingsregister of een verklaring van de Vreemdelingenpolitie.

Welke gevolgen heeft adoptieverlof voor uw inkomen?

Tijdens het adoptieverlof ontvangt u van het UWV een uitkering ter hoogte van uw salaris. Er is een maximum verbonden aan deze uitkering. Dit maximum is gebaseerd op het maximumdagloon. Als u meer verdient, kan uw salaris tijdens het verlof dalen. Meer informatie over het maximumdagloon vindt u op www.szw.nl.

Welke gevolgen heeft adoptieverlof voor uw vakantiedagen?

Tijdens het adoptieverlof bouwt u vakantiedagen op. Uw werkgever mag u niet vragen adoptieverlof te compenseren met uw vakantiedagen.

Wat gebeurt er als u ziek wordt tijdens het adoptieverlof?

Als u ziek wordt tijdens het adoptieverlof, loopt het verlof gewoon door. U kunt het verlof niet onderbreken en het op een later tijdstip opnemen.

Wat gebeurt er als u werkloos wordt tijdens het adoptieverlof?

U hebt recht op adoptieverlof als u binnen tien weken na het einde van uw dienstverband een kind adopteert of een pleegkind krijgt.

U hebt al een uitkering voor uw verlof

Ook als u werkloos bent en van het UWV een uitkering ontvangt, kunt u tijdelijk in aanmerking komen voor een adoptie-uitkering in plaats van uw WW-uitkering. Uw adoptie- of pleegzorguitkering is meestal hoger dan uw WW-uitkering. De adoptie-uitkering is namelijk 100 % van het dagloon. U hoeft tijdens uw adoptie- of pleegzorgverlof niet verplicht te solliciteren.

Gevolgen verlof voor Werkloosheidswet

Adoptieverlof heeft geen gevolgen voor uw eventuele recht op een WW-uitkering. Uw verlof wordt beschouwd als werktijd.

Kan uw werkgever adoptieverlof weigeren?

Uw werkgever kan u het adoptieverlof niet weigeren.

Bereken uw verlofmogelijkheden op www.verlofregelingen.szw.nl

Ouderschapsverlof

Wat is ouderschapsverlof?

Ouderschapsverlof is verlof dat u kunt opnemen als u zorgt voor kinderen jonger dan acht jaar. U hebt per kind één keer recht op ouderschapsverlof.

Wanneer hebt u recht op ouderschapsverlof?

U hebt recht op ouderschapsverlof als u minstens een jaar bij dezelfde werkgever werkt en zorgt voor een kind jonger dan acht jaar. Beide ouders hebben recht op ouderschapsverlof. Als u meer kinderen hebt, kunt u voor elk kind apart ouderschapsverlof opnemen.

Adoptiekinderen, pleegkinderen, stiefkinderen

U kunt ook ouderschapsverlof krijgen voor uw adoptiekind, pleegkind of stiefkind. Het kind moet bij u wonen.

Hoe lang duurt ouderschapsverlof?

Vanaf 1 januari 2009 hebt u recht op ouderschapsverlof van 26 maal uw wekelijkse arbeidsduur. Standaard geldt dat u een jaar lang voor de helft van uw werkweek gaat werken. Als u bijvoorbeeld 32 uur per week werkt, gaat u voor 12 maanden 16 uur per week werken en hebt u 16 uur per week ouderschapsverlof.

Wanneer u vóór 1 januari 2009 al (gedeeltelijk) ouderschapsverlof voor een kind hebt opgenomen, gelden voor u de 'oude regels': U hebt dan recht op verlof van 13 maal uw wekelijkse arbeidsduur. Standaard geldt dat u een half jaar lang voor de helft van uw werkweek gaat werken.

Mag u uw ouderschapsverlof spreiden?

In overleg met uw werkgever kunt u het ouderschapsverlof spreiden. Dit kan op de volgende manieren:

- U kunt het verlof over een langere periode dan zes maanden uitsmeren;
- U kunt meer uren verlof per week opnemen. U kunt bijvoorbeeld voltijds verlof opnemen;
- U kunt het verlof opsplitsen in maximaal 6 gedeelten.

Ook u kunt in overleg met uw werkgever het ouderschapsverlof spreiden. Dit kan op de volgende manieren:

- U kunt het verlof over een langere periode dan 6 maanden uitsmeren;
- U kunt meer uren verlof per week opnemen. U kunt bijvoorbeeld voltijds verlof opnemen;
- U kunt het verlof opsplitsen in 2 of 3 gedeelten. Elk gedeelte moet minimaal een maand duren.

Verandering van werkgever

Als u het verlof in delen hebt opgenomen maar in de tussentijd een nieuwe baan vindt, dan behoudt u uw verlof. Bij uw nieuwe werkgever kunt u het resterende ouderschapsverlof opnemen.

Als u het verlof in een keer hebt opgenomen, maar in de tussentijd van werkgever verandert, vervalt uw resterende verlof.

Wat moet u doen als u zwangerschapsverlof, bevallingsverlof of adoptieverlof wilt opnemen tijdens uw ouderschapsverlof?

Als u zwangerschapsverlof, bevallingsverlof of adoptieverlof op wilt nemen en de periode van dit verlof valt samen met het ouderschapsverlof, dan kunt u het ouderschapsverlof stopzetten of onderbreken. U moet hiervoor een verzoek indienen bij uw werkgever. Uw werkgever kan dit niet weigeren.

U mag het onderbroken ouderschapsverlof dan op een latere datum opnemen. U blijft dus recht houden op ouderschapsverlof.

Let op: als u het ouderschapsverlof om een andere reden dan zwangerschap, bevalling of adoptie stopzet of onderbreekt, vervalt het recht op de rest van het verlof.

Hoe vraagt u ouderschapsverlof aan?

U vraagt het ouderschapsverlof aan bij uw werkgever. Dit doet u minstens twee maanden voordat het verlof ingaat. U vraagt het verlof schriftelijk aan. Informeer bij uw werkgever of hier een speciaal formulier voor is. Als dit niet het geval is, schrijft u zelf een brief. Daarin zet u:

- op welke datum u het verlof in wilt laten gaan;
- hoeveel verlof u wilt opnemen;
- op welke dag u het verlof opneemt;
- hoelang de verlofperiode gaat duren.

Aansluitend op het bevallingsverlof

Na de bevalling heeft de moeder recht op minstens tien weken bevallingsverlof. U kunt het ouderschapsverlof hierop laten aansluiten. Bij het aanvragen van het ouderschapsverlof weet u nog niet exact wanneer uw baby wordt geboren. In uw aanvraag geeft u dan aan wat volgens u de vermoedelijke ingangsdatum van het ouderschapsverlof is.

Welke gevolgen heeft ouderschapsverlof voor uw inkomen?

U krijgt geen salaris voor de uren waarin u ouderschapsverlof hebt opgenomen. De uren dat u eventueel blijft werken, krijgt u uiteraard doorbetaald. In uw cao of in uw aanvullende arbeidsvoorwaarden kunnen andere afspraken staan. Er kan bijvoorbeeld zijn geregeld dat u tijdens het ouderschapsverlof (gedeeltelijk) wordt doorbetaald. Informeer hiernaar bij uw werkgever.

Kinderopvangtoeslag, zorgtoeslag en huurtoeslag

Het opnemen van ouderschapsverlof kan ook gevolgen hebben voor de hoogte van de eventuele toeslagen die u van de Belastingdienst ontvangt. Hoeveel kinderopvangtoeslag, zorgtoeslag en huurtoeslag u krijgt, is namelijk afhankelijk van de hoogte van uw inkomen. U geeft de verandering van uw inkomen door aan de Belastingdienst.

Sociaal minimum

Als u alleenstaande ouder bent en ouderschapsverlof opneemt, kunt u onder het sociaal minimum uitkomen. U kunt dan aanvullende bijstand krijgen. Hiervoor moet u wel voldoen aan bepaalde voorwaarden. Mogelijk hoeft u niet te solliciteren. Bij uw gemeente kunt u hierover meer informatie krijgen.

Levensloopregeling

In de levensloopregeling spaart u een deel van uw brutosalaris. U kunt dit spaargeld voor ouderschapsverlof gebruiken.

Ouderschapsverlofkorting

Tijdens uw verlof kunt u een korting krijgen op de inkomstenbelasting die u moet betalen. Vanaf 1 januari 2009 hoeft u om in aanmerking te komen voor deze ouderschapsverlofkorting niet meer mee te doen aan de levensloopregeling.

Welke gevolgen heeft ouderschapsverlof voor uw vakantiedagen?

Tijdens uw ouderschapsverlof bouwt u geen vakantiedagen op. Als u naast uw ouderschapsverlof gedeeltelijk blijft werken, bouwt u over de uren dat u werkt wel vakantie-rechten op.

Uw werkgever mag ouderschapsverlof niet inhouden op uw vakantiedagen.

Wat gebeurt er als u ziek wordt tijdens uw ouderschapsverlof?

Het ouderschapsverlof loopt gewoon door als u ziek wordt tijdens dit verlof.

Inkomen

Als u ziek wordt tijdens het verlof, betaalt uw werkgever u alleen door over de uren dat u tijdens uw verlof zou werken. Uw werkgever betaalt u over deze ziekte-uren minstens zeventig procent van uw salaris door. Als u voltijds ouderschapsverlof hebt opgenomen, werkt u niet. U ontvangt dan geen salaris, ook niet als u in die periode ziek wordt.

WIA

Het opnemen van ouderschapsverlof heeft geen gevolgen voor uw eventuele uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Het heeft bijvoorbeeld geen invloed op de berekening van de hoogte en de duur van de uitkering. Meer informatie vindt u in de brochure *Onbetaald verlof en uw inkomen* of op www.szw.nl.

Wat gebeurt er als u werkloos wordt tijdens ouderschapsverlof?

Als u werkloos wordt tijdens uw ouderschapsverlof, stopt uw verlof gelijk.

Werkloosheidswet

Het opnemen van ouderschapsverlof heeft geen gevolgen voor uw eventuele WW-uitkering. Uw ouderschapsverlof wordt beschouwd als werktijd. Meer informatie vindt u in de brochure *Onbetaald verlof en uw inkomen* of op www.szw.nl.

Kan uw werkgever ouderschapsverlof weigeren?

Uw werkgever kan u nooit weigeren het ouderschapsverlof op te nemen volgens de standaardregeling. In een periode van zes maanden mag u dus altijd maximaal de helft van het aantal uren dat u in een week werkt opnemen.

Als u het ouderschapsverlof op een andere manier wilt opnemen, kan uw werkgever zich hier wel tegen verzetten. Hij mag u dit alleen weigeren als uw verlof het bedrijf in ernstige problemen zou brengen.

In het Belastingplan 2009 zijn wijzigingen opgenomen in het ouderschapsverlof, waaronder een uitbreiding van het aantal uren van 13 naar maximaal 26 maal de arbeidsduur per week. Het voorstel moet nog worden behandeld door de Tweede en Eerste Kamer. Pas als beide Kamers het plan hebben goedgekeurd kunnen de wijzigingen van kracht worden. Voor meer en actuele informatie kunt u terecht op de website www.szw.nl ('Beleid in wording verlenging ouderschapsverlof').

Bereken uw verlofmogelijkheden op www.verlofregelingen.szw.nl

Calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof

Wat is calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof?

Calamiteitenverlof is verlof dat u kunt opnemen als u onverwachts direct vrij moet nemen. Bijvoorbeeld als uw waterleiding is gesprongen, of uw kind plotseling ziek wordt.

‘Ander kort verzuimverlof’ valt ook onder de regeling calamiteitenverlof. Dit neemt u bijvoorbeeld op als uw partner moet bevallen of als u aangifte moet doen van de geboorte van uw kind.

Wanneer hebt u recht op calamiteitenverlof?

Als u werknemer bent en onmiddellijk vrij moet nemen vanwege een onvoorziene persoonlijke omstandigheid kunt u gebruikmaken van calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof.

Situaties waarin u gebruik kunt maken van calamiteitenverlof:

- U moet zaken regelen rond een sterfgeval in uw familie;
- U moet snel een oppas vinden of verzorging regelen voor een ziek familielid;
- U moet een loodgieter regelen omdat uw waterleiding is gesprongen;
- Uw partner bevalt (ander kort verzuimverlof);
- U moet aangifte doen van de geboorte van uw kind (ander kort verzuimverlof).

Hoe lang kunt u calamiteitenverlof opnemen?

De duur van het calamiteitenverlof is afhankelijk van de reden waarom u het verlof opneemt. Soms is een paar uur voldoende. In een ander geval zult u een paar dagen nodig hebben.

Duur van het calamiteitenverlof bij ziekte

Als uw thuiswonend kind, partner of ouder plotseling ziek wordt en u dus onverwachts vrij moet nemen, kunt u de eerste zorgdag calamiteitenverlof opnemen. De tweede dag moet u een andere vorm van verlof opnemen, het kortdurend zorgverlof. Deze vorm van verlof neemt u op als u de enige bent die op dat moment de zieke kunt verzorgen.

Hoe vraagt u calamiteitenverlof aan?

Als u door een noodgeval niet op uw werk kunt komen, moet u zo snel mogelijk contact opnemen met uw werkgever. U vertelt uw werkgever hoeveel tijd u nodig denkt te hebben. Bij hoge uitzondering kunt u uw werkgever achteraf informeren.

Welke gevolgen heeft calamiteitenverlof voor uw inkomen?

Uw werkgever betaalt uw salaris door tijdens uw calamiteitenverlof. In uw cao of met uw ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kunnen andere afspraken zijn gemaakt. Informeer hiernaar bij uw werkgever.

Welke gevolgen heeft calamiteitenverlof voor uw vakantiedagen?

Uw werkgever kan u vragen het calamiteitenverlof te compenseren met uw vakantiedagen. U moet daar dan uitdrukkelijk toestemming voor geven. In uw cao of met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kan zijn geregeld dat uw vakantiedagen kunnen worden gebruikt om verlof te compenseren. Maar er mogen alleen afspraken zijn gemaakt over uw extra vakantiedagen. U hebt altijd recht op vier maal het aantal dagen dat u in een week werkt.

Mag uw werkgever calamiteitenverlof weigeren?

Uw werkgever mag een redelijk verzoek om calamiteitenverlof niet weigeren.

Informatie

Uw werkgever kan u achteraf vragen om aan te tonen dat het opnemen van calamiteitenverlof noodzakelijk was.

Voor een aantal vormen van verlof mogen in een cao of een regeling van de ondernemingsraad of personeelsvereniging op een aantal punten afwijkende afspraken worden gemaakt. Dit geldt voor kraamverlof, calamiteitenverlof, kortdurend en langdurend zorgverlof. Informeer hiernaar bij uw werkgever.

Kortdurend zorgverlof

Wat is kortdurend zorgverlof?

Kortdurend zorgverlof is verlof dat u kunt opnemen als u moet zorgen voor een ziek kind, partner of ouders.

Hebt u recht op kortdurend zorgverlof?

U kunt kortdurend zorgverlof opnemen als u uw ouder, een thuiswonend ziek kind of uw partner moet verzorgen. U moet dan wel de enige zijn die de zieke op dat moment kan verzorgen. Een ouder hoeft niet op uw adres staan ingeschreven. Dat geldt alleen voor uw partner en uw kind.

Pleegouders

U kunt ook kortdurend zorgverlof opnemen om uw pleegkind te verzorgen bij ziekte. Uw pleegkind moet bij u wonen. Ook moet er een pleegcontract zijn.

Hoe lang duurt kortdurend zorgverlof?

Per 12 maanden kunt u opnemen: maximaal twee maal het aantal uren dat u in een week werkt. Als u bijvoorbeeld 36 uur per week werkt, kunt u per 12 maanden 72 uur kortdurend zorgverlof opnemen.

Plotseling ziek

Als uw kind, partner of ouder plotseling ziek wordt en u dus onverwacht direct vrij moet nemen, hoeft u geen kortdurend zorgverlof op te nemen. U kunt dan gebruikmaken van een andere vorm van verlof, het calamiteitenverlof. Dit eindigt na één dag. Het kortdurend zorgverlof gaat dan de tweede dag in.

Hoe vraagt u kortdurend zorgverlof aan?

U vraagt het verlof aan bij uw werkgever. Dit kan mondeling of schriftelijk.

Informatie

Uw werkgever mag u achteraf vragen naar bijvoorbeeld een doktersrekening of een afspraakbevestiging voor een medisch onderzoek.

Mag u uw kortdurend zorgverlof onderbreken?

U hoeft het kortdurend zorgverlof niet in een keer op te nemen. In overleg met uw werkgever kunt u het verlof ook in gedeelten opnemen.

Welke gevolgen heeft kortdurend zorgverlof voor uw inkomen?

Tijdens uw kortdurend zorgverlof betaalt uw werkgever u in ieder geval zeventig procent van uw salaris door. Als dat minder is dan het minimumloon, krijgt u ten minste het minimumloon. Meer informatie over de hoogte van het minimumloon vindt u op www.szw.nl.

Kortdurend zorgverlof en cao

In uw cao of regeling tussen uw werkgever en ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kunnen andere afspraken staan over het doorbetalen van uw salaris tijdens het zorgverlof. Ook met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kunnen andere afspraken zijn gemaakt. Als dit zo is, gelden deze afspraken en niet de afspraken in de wet.

Kinderopvangtoeslag, zorgtoeslag en huurtoeslag

Het opnemen van kortdurend zorgverlof kan ook gevolgen hebben voor de hoogte van de eventuele toeslagen die u van de Belastingdienst ontvangt. Hoeveel kinderopvangtoeslag, zorgtoeslag en huurtoeslag u krijgt, is namelijk afhankelijk van de hoogte van uw inkomen. U moet de verandering van uw inkomen doorgeven aan de Belastingdienst.

Welke gevolgen heeft kortdurend zorgverlof voor uw vakantiedagen?

Tijdens het kortdurend zorgverlof bouwt u vakantiedagen op. Uw werkgever mag de dagen dat u kortdurend zorgverlof opneemt niet aftrekken van uw vakantiedagen.

Andere afspraken in een cao

In uw cao of met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kan zijn geregeld dat uw vakantiedagen wel kunnen worden gebruikt om het verlof te compenseren. Er mogen alleen afspraken zijn gemaakt over uw extra vakantiedagen. U hebt *altijd* recht op vier maal het aantal dagen dat u in een week werkt.

Wat gebeurt er als u ziek wordt tijdens uw kortdurend zorgverlof?

Als u ziek wordt kunt u, in overleg met uw werkgever, het kortdurend zorgverlof stoppen.

Doorbetaling bij ziekte

Als u ziek wordt, betaalt uw werkgever u ten minste zeventig procent van uw salaris door.

Ziektewet en WIA

Kortdurend zorgverlof heeft geen gevolgen voor uw eventuele uitkering op grond van de Ziektewet (ZV) en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Als u door kortdurend zorgverlof tijdelijk een lager inkomen ontvangt, heeft dit bijvoorbeeld geen gevolgen voor uw dagloon voor de WIA.

Wat gebeurt er als u werkloos wordt tijdens uw kortdurend zorgverlof?

Als u tijdens uw kortdurend zorgverlof werkloos wordt, stopt uw verlof meteen.

Werkloosheidswet (WW)

Het opnemen van kortdurend zorgverlof heeft geen gevolgen voor uw eventuele WW-uitkering. Uw zorgverlof wordt beschouwd als werktijd.

Mag uw werkgever kortdurend zorgverlof weigeren?

Uw werkgever kan het kortdurend zorgverlof alleen weigeren als door uw verlof het bedrijf of de organisatie in ernstige problemen zou komen.

Stopzetten kortdurend zorgverlof door werkgever

Als uw zorgverlof eenmaal is begonnen, mag uw werkgever dit niet meer stoppen.

Cao

In uw cao of regeling tussen uw werkgever en ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kunnen andere afspraken staan over kortdurend zorgverlof. Informeer bij uw werkgever of dit voor u ook zo is en welke regels in dat geval voor u gelden.

Hulp bij conflict

Als u en uw werkgever het niet eens worden over het opnemen van kortdurend zorgverlof, kunt u het volgende doen:

- U neemt contact op met de afdeling personeelszaken van uw bedrijf;
- U neemt contact op met uw vakbond;
- U zoekt rechtshulp;

In het uiterste geval kan de rechter een uitspraak doen over de noodzaak van uw verlof.

Voor een aantal vormen van verlof mogen in een cao of een regeling van de ondernemingsraad of personeelsvereniging op een aantal punten afwijkende afspraken worden gemaakt. Dit geldt voor kraamverlof, calamiteitenverlof, kortdurend en langdurend zorgverlof. Informeer hiernaar bij uw werkgever.

Langdurend zorgverlof

Wat is langdurend zorgverlof?

Langdurend zorgverlof is verlof dat u kunt opnemen als u voor langere tijd voor een ernstig ziek kind, partner of ouder moet zorgen.

Wanneer hebt u recht op langdurend zorgverlof?

U hebt recht op langdurend zorgverlof als u werknemer bent en hulp biedt aan uw partner, kind of ouder die levensbedreigend ziek is. Levensbedreigend ziek betekent dat het leven van die persoon op korte termijn ernstig in gevaar is.

Hoe lang kunt u langdurend zorgverlof opnemen?

Per jaar mag u twaalf weken lang maximaal de helft van het aantal uren dat u werkt als zorgverlof opnemen. U blijft dus een aantal uren werken. In overleg met uw werkgever kunt u het zorgverlof anders spreiden.

Einde verlof

Uw verlof eindigt als:

- de duur van het verlof is verstreken;
- als de persoon voor wie u het verlof hebt opgenomen, overlijdt;
- als de persoon voor wie u het verlof hebt opgenomen niet langer levensbedreigend ziek is.

In uw cao of regeling tussen uw werkgever en ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kunnen andere afspraken over de duur van het langdurend verlof staan. Als dat het geval is, gelden deze afspraken en niet de wet. Informeer hiernaar bij uw werkgever.

Mag u uw langdurend zorgverlof spreiden?

In overleg met uw werkgever kunt u het langdurend zorgverlof spreiden. U kunt bijvoorbeeld zes weken voltijds verlof opnemen. Ook kunt u het verlof in gedeelten opnemen. Maar u moet dit verlof binnen achttien weken opnemen.

Hoe vraagt u langdurend zorgverlof aan?

U vraagt langdurend zorgverlof schriftelijk aan bij uw werkgever. U doet dit minstens twee weken voor het verlof ingaat. Uw werkgever beslist binnen een week over uw verzoek. Als hij dat niet doet, gaat uw verlof gewoon in op de datum die u hebt voorgesteld.

Bewijs

Uw werkgever mag u vragen om aanvullende informatie, zoals een doktersverklaring.

Welke gevolgen heeft langdurend zorgverlof voor uw inkomen?

U krijgt geen salaris voor de uren dat u langdurend zorgverlof hebt opgenomen. De uren dat u blijft werken, krijgt u wel doorbetaald. In uw cao of regeling tussen uw werkgever en ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kunnen andere afspraken staan. Er kan bijvoorbeeld zijn geregeld dat u voor de uren dat u langdurend zorgverlof hebt al dan niet gedeeltelijk wordt doorbetaald. Informeer hiernaar bij uw werkgever.

Kinderopvangtoeslag, zorgtoeslag en huurtoeslag

Het opnemen van langdurend zorgverlof kan gevolgen hebben voor de hoogte van de toeslagen die u van de Belastingdienst ontvangt. Hoeveel kinderopvangtoeslag, zorgtoeslag en huurtoeslag u krijgt, is namelijk afhankelijk van de hoogte van uw inkomen. U moet de verandering van uw inkomen doorgeven aan de Belastingdienst.

Levensloopregeling

In de levensloopregeling spaart u een deel van uw brutosalaris. U kunt dit spaargeld voor langdurend zorgverlof gebruiken.

Welke gevolgen heeft langdurend zorgverlof voor uw vakantiedagen?

Dagen waarop u langdurend zorgverlof opneemt, kunnen niet als vakantiedagen worden aangemerkt.

Langdurend zorgverlof en cao

In uw cao of met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kan zijn geregeld dat uw vakantiedagen kunnen worden gebruikt om langdurend zorgverlof te compenseren. U krijgt over die vakantiedagen gewoon uw salaris doorbetaald. Er mogen alleen afspraken zijn gemaakt over uw extra vakantiedagen. U hebt altijd recht op vier maal het aantal dagen dat u in een week werkt.

Opbouw vakantiedagen

In de periode dat u verlof hebt, bouwt u vakantiedagen op.

Wat gebeurt er als u ziek wordt tijdens uw langdurend zorgverlof?

Verlof stoppen

Als u tijdens het langdurend zorgverlof ziek wordt, kunt u besluiten het verlof stop te zetten. U doet dit in overleg met uw werkgever.

Inkomen

Als u ziek wordt tijdens het langdurend zorgverlof, betaalt uw werkgever u alleen door over de uren dat u tijdens uw verlof zou werken. Uw werkgever betaalt u over deze ziekte-uren ten minste zeventig procent van uw salaris door. Als u voltijds zorgverlof hebt opgenomen, werkt u niet. U ontvangt dan geen salaris, ook niet als u in die periode ziek wordt.

Ziektewet en WIA

Het opnemen van langdurend zorgverlof heeft geen gevolgen voor de hoogte en duur van uw eventuele uitkering op grond van de Ziektewet (ZW) en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA).

Wat gebeurt er als u werkloos wordt tijdens uw langdurend zorgverlof?

Als u werkloos wordt tijdens uw langdurend zorgverlof, stopt uw verlof meteen.

Werkloosheidswet (WW)

Het opnemen van langdurend zorgverlof heeft geen gevolgen voor uw eventuele WW-uitkering. Uw zorgverlof wordt beschouwd als werktijd.

Kan uw werkgever langdurend zorgverlof weigeren?

Uw werkgever kan weigeren u langdurend zorgverlof te geven als uw verlof het bedrijf of de organisatie in ernstige problemen brengt. Uw werkgever moet hiervoor goede argumenten hebben. Uw werkgever mag niet oordelen over de vorm van hulp die u biedt of de noodzaak van uw hulp aan de zieke.

Stopzetten langdurend zorgverlof door werkgever

Als u eenmaal verlof hebt, mag uw werkgever het niet meer terugdraaien.

Cao

In een cao of een regeling tussen uw werkgever en ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kunnen andere afspraken staan over langdurend zorgverlof. Informeer bij uw werkgever of dit voor u zo is en welke regels in dat geval voor u gelden.

Hulp bij conflict

Als u en uw werkgever het niet eens worden over het opnemen van langdurend zorgverlof, kunt u de volgende stappen ondernemen:

- U neemt contact op met de afdeling personeelszaken van uw bedrijf;
- U neemt contact op met uw vakbond;
- U zoekt rechtshulp.

In het uiterste geval kan de rechter een uitspraak doen.

Voor een aantal vormen van verlof mogen in een cao of een regeling van de ondernemingsraad of personeelsvereniging op een aantal punten afwijkende afspraken worden gemaakt. Dit geldt voor kraamverlof, calamiteitenverlof, kortdurend en langdurend zorgverlof. Informeer hiernaar bij uw werkgever.

Levensloopregeling

Met de levensloopregeling kunnen werknemers een deel van hun brutosalaris sparen. Dit spaargeld kunt u opnemen als u later een tijd met onbetaald verlof wilt gaan. De reden waarom u het verlof opneemt is daarbij niet belangrijk. (zie voor de regels voor het verlof elders in deze brochure)

Meer informatie

Hebt u naar aanleiding van deze brochure nog vragen of wilt u meer exemplaren bestellen, dan kunt u contact opnemen met de Postbus 51 infolijn: 0800-8051 (gratis) of kijken op www.postbus51.nl.

Voor meer informatie kunt u ook de website van het ministerie bezoeken: www.szw.nl.



Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Postbus 90801
2509 LV Den Haag

Bestelnummer 143

Januari 2009

Gewijzigde herdruk
Gratis uitgave