

Verlof

Waar staan de regelingen in de Nederlandse wet- en regelgeving?

- Wet arbeid en zorg (hierna: "WAZO", <http://wetten.overheid.nl/>)

Welke verlofregelingen bestaan er?

Zwangerschapsverlof, bevallingsverlof, adoptieverlof, pleegzorgverlof, kort- en langdurend zorgverlof, calamiteiten- en ander kort verzuimverlof, kraamverlof en ouderschapsverlof

Wijzigingen die per 1 januari 2015 in werking zijn getreden:

- Ouderschapsverlof (artikel 6:1-6:10 WAZO):
 - Regels hoe ouderschapsverlof moet worden opgenomen zijn vervallen (dit was: *max voor een periode 12 maanden, max opdelen in 6 periode van elk minimaal 1 maand, max de helft van de wekelijkse arbeidsduur*) maar werkgever mag de invulling van het verlof vanwege zwaarwegende bedrijfsbelang wijzigen tot uiterlijk vier weken voor de door de werknemer gewenste ingangsdatum van het verlof.
 - De voorwaarde is vervallen dat werknemer minimaal 1 jaar in dienst moet zijn bij werkgever voor de aanvraag van dit verlof.
!!! Ouderschapsverlof kan meteen na indiensttreding worden opgenomen. Indien werknemer bij zijn voormalige ouderschapsverlof heeft opgenomen, dan kan op verzoek van de werknemer de voormalige werkgever opgave doen van de resterende aanspraak op ouderschapsverlof ten behoeven van de nieuwe werkgever.
 - *Partnerverlof* Partners krijgen een recht om 3 dagen ouderschapsverlof op te nemen bij de geboorte van hun kind. Dit is aanvulling op kraamverlof. Dit verlof kan niet worden gewijzigd door werkgever op grond van zwaarwegend bedrijfsbelang tot 4 weken voor het tijdstip van ingang van het verlof (artikel 6:5 lid 4 WAZO).
- Pleegzorg en adoptieverlof (artikel 3:2 lid 2 WAZO):

De periode waarin dit verlof kan worden opgenomen is uitgebreid van 18 naar 26 weken. De maximale verlofduur blijft vier aaneengesloten weken. Werknemer kan werkgever verzoeken dit verlof gespreid over de 26 weken op te nemen. Dit verlof kan worden aangevraagd vier (was twee) weken voor de opname van het kind in het gezin.
- Bevallingsverlof:
 - Verlof wordt verlengd voor moeders wier kinderen na de bevalling in het ziekenhuis worden opgenomen (artikel 3:1 lid 5 WAZO).
 - Werkneemster kan verzoeken het bevallingsverlof na zes weken op te delen en, met ingang van week zeven, gespreid over een tijdvak van dertig weken op te nemen (artikel 3:1 lid 6 WAZO).
 - Het bevallingsverlof en de daaraan gekoppelde uitkering kunnen worden overgedragen aan haar partner als de moeder tijdens dit verlof overlijdt en een akte van geboorte van haar kind is opgemaakt (artikel 3:1a WAZO).
- Calamiteiten- en kortdurend zorgverlof:
 - Recht op dit verlof is uitgebreid met dat geen arbeid kan worden verricht wegens 'onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen'. (artikel 4:1 lid 1 sub a WAZO)
 - De definitie wat in ieder geval onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden moet worden begrepen is uitgebreid met 'spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijze niet buiten



werktijd om te plannen arts- of ziekenhuisbezoek door de werknemer of de noodzakelijke begeleiding daarbij van personen aan wie de werknemer kortdurend zorgverlof verleent' en 'noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag van personen aan wie de werknemer kortdurend zorgverlof verleent'. (artikel 4:1 lid 2 sub c & d WAZO)

Wijzigingen die per 1 juli 2015 in werking treden:

- Langdurend zorgverlof (artikel 5:9 WAZO):
 - Uitbreiding van de kring van gerechtigden met: bloedverwant tweede graad en een persoon 'die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer', of een persoon 'met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft.
 - Grotere reikwijdte: naast de zorg voor een persoon met een levensbedreigende ziekte ook als de te verzorgen persoon 'ziek of hulpbehoevend' is
 - Voorschriften ten aanzien van opname van verlof gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf weken en maximaal 50% van de arbeidsduur komen te vervallen.
- Kortdurend zorgverlof (artikel 5:1 WAZO):
 - Uitbreiding van de kring van gerechtigden > zie langdurend zorgverlof.

Inwerkingtreding op een nog te bepalen datum:

- Bevallingsverlof (artikel 3:1 WAZO):

Bij een meerlingzwangerschap bestaat straks vanaf tien weken (in plaats van zes weken) voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum recht op zwangerschapsverlof. Dit verlof dient uiterlijk acht weken (in plaats van vier weken) voor die datum in te gaan.

Aantekening MH:

De wetwijzigingen hebben als doel om de bestaande aanspraken op verlof flexibeler in te kunnen zetten. Op bepaalde punten wordt in de wet bijvoorbeeld verduidelijkt wanneer er een recht op verlof bestaat. Voorts wordt in andere gevallen de periode waarin het recht op verlof kan worden genoten uitgebreid. In enkele gevallen wordt het mogelijk om verlof verspreid op te nemen.