
Kennisdocument



Verlofregelingen Wet arbeid en zorg

Hoe ermee om te gaan

Werknemers kunnen en mogen een beroep doen op de verlofregelingen uit de Wet arbeid en zorg.

Het is aan de werkgever om dergelijke verzoeken te beoordelen.

Welke rechten en plichten hierbij aan de orde zijn en hoe met dergelijke verzoeken om te gaan, lees je in dit Kennisdocument

Dit is een uitgave van	HR Services de Groot & Partners
Samenstelling:	Bastiaan P. de Groot
Versie:	mei 2022

Inhoud

1. Introductie.....	3
2. Zwangerschap- en bevallingsverlof.....	4
3. (Aanvullend) Geboorteverlof voor partner	6
4. (Betaald) Ouderschapsverlof	8
5. Verlof rechten in geval van pleegzorg- en adoptie	10
6. Calamiteiten en ander kort verzuim verlof.....	12
7. Wie vallen onder kring van rechthebbende zorgbehoevende personen	13
8. Kortdurend zorgverlof	14
9. Langdurend zorgverlof	14
10. Controle op rechtmatigheid van verlof	16
11. Bijzonder of buitengewoon verlof	20
12. Aanvullende of afwijkende regels op bedrijfs- of CAO- niveau.....	20
Bijlage 1: Aanvraagformulier voor calamiteiten/ kortverzuim en zorgverlof	22
Bijlage 2: Aanvraagformulier geboorteverlof en/of ouderschapsverlof	24

1. Introductie

Dit document gaat over de toepassing van de Wet arbeid en zorg in de praktijk.

De Wet Arbeid en zorg bevat een aantal verlofregelingen die bedoeld zijn om het voor werknemers gemakkelijker te maken om het werk te combineren met zorgtaken. Denk aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof, het ouderschapsverlof, het calamiteiten verlof, en het kort en langdurend zorgverlof.

Nieuwe en gewijzigde regelingen

De afgelopen jaren zijn de verlofregelingen uit de Wet arbeid en zorg op vele onderdelen aangepast en zijn er nieuwe rechten bijgekomen. In dit verband noemen we het (aanvullend) geboorteverlof in 2019 en het recht op betaald ouderschapsverlof, dat per 1 augustus 2022 ingaat. De wijzigingen die in 2022 van kracht worden vloeien voort uit Europese wetgeving.

De nieuwe regelingen zijn een stimulans voor de partners om in het eerste jaar na de bevalling actief de zorgtaken te delen en goed te combineren met het werk. En om dat te bevorderen biedt de nieuwe regeling nog meer financiële ondersteuning in de vorm van betaald ouderschapsverlof in het eerste levensjaar van het kind.

3 nieuwe algemene regels ter bescherming positie werknemers die verlof rechten benutten

Om de rechtspositie van werknemers te beschermen zijn er drie nieuwe algemene regels in de wet opgenomen, te weten:

- Een werknemer die van een verlofrecht gebruik maakt, behoudt gedurende het verlof de reeds verworven of in opbouw zijnde rechten die uit de arbeidsverhouding voortvloeien. Na afloop van het verlof zijn die rechten, met inbegrip van de uit de wet, CAO dan wel gebruiken voortvloeiende veranderingen, van toepassing
- De werknemer die verlof geniet op grond van deze wet wordt in staat gesteld om na afloop van het verlof onder voor hem niet mindere gunstige voorwaarden en omstandigheden terug te keren in de oorspronkelijke of een gelijkwaardige functie te profiteren van elke verbetering van arbeidsvoorwaarden waaraan hij aanspraak had kunnen maken als hij het verlof niet had genomen
- De werkgever mag de werknemer niet benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een recht op verlof als bedoeld in deze wet geldend maakt, ter zake bijstand heeft verleend of hieromtrent een klacht binnen de onderneming heeft ingediend.

Wet flexibel werken

De combineerbaarheid van werk- en privé is ook gebaat bij waarborgen voor goede randvoorwaarden, zoals (tijdelijke) aanpassingen van arbeidstijden, arbeidsplaats en arbeidsduur. De wettelijke regelingen die hierop van toepassing zijn en op basis waarvan werknemers verzoeken tot aanpassing kunnen indienen, staan in de Wet flexibel werken. Ook deze wet is in de loop der jaren op onderdelen gewijzigd en dat zal ook weer per 1 augustus 2022 het geval zijn.

De regels uit die wet lichten we toe in het kennisdocument: Flexibel werken.

2 Zwangerschap- en bevallingsverlof

Artikel 3.1 regelt het recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof. Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf 6 weken voor de dag van de vermoedelijke bevallingsdatum tot aan de feitelijke bevallingsdatum. Wat de vermoedelijke bevallingsdatum is, moet blijken uit een schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige. Deze verklaring moet de werkneemster aan de werkgever geven. De werkgever bewaart hem in het personeelsdossier. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en duurt 10 aaneengesloten weken plus het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof minder dan 6 weken heeft geduurd.

De werkneemster moet het feit dat zij zwanger is, uiterlijk 3 weken voordat zij met zwangerschapsverlof wil gaan, aan de werkgever melden. De zwangerschap mag natuurlijk wel eerder worden gemeld. Het advies is aan werknemers is om dat ook te doen. Daar hebben zowel werkgever en werkneemster belang bij, want de werkgever kan dan eventueel na advies van de bedrijfsarts, rekening houden met de arbeidsomstandigheden voor de zwangere werkneemster. Daarnaast is het belangrijk dat de werkneemster weet dat ziekte/arbeidsongeschiktheid die samenhangt met de zwangerschap, recht geeft op een ziekengeld-uitkering van UWV. En daar heb je als werkgever ook weer baat bij ter vermindering van de ziektebelastingen.

Uiterlijk 4 weken voor de uitgerekende datum moet de werkneemster stoppen met werken

De werkneemster moet uiterlijk 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum stoppen met werken. Dat betekent dat het zwangerschapsverlof 6 tot uiterlijk 4 weken voor die datum moet starten. De werkneemster heeft daarin de keuze. Echter als zij door de zwangerschap al eerder moest stoppen met werken, bijvoorbeeld vanaf 8 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum, dan start het zwangerschapsverlof vanaf de zesde week voor de vermoedelijke bevallingsdatum, ook al was de wens om tot 4 weken voor de vermoedelijke bevalling te blijven werken.

Als de bevalling later is dan gepland, bestaat er een lager recht op het zwangerschapsverlof. De bevalling moet de werkneemster uiterlijk op de tweede dag volgend op die van de bevalling melden bij de werkgever.

De werkgever vraagt de zwangerschap- en bevallingsuitkering aan bij UWV. Daarvoor heeft UWV een speciaal formulier. De aanvraag moet tussen week 4 en week 2 ten opzichte van de uitgerekende bevallingsdatum gedaan worden. Formeel neemt UWV daarop een beslissing tot toekenning. Van het besluit worden werknemer en werkgever per brief op de hoogte gesteld. Bij een positief besluit wordt de uitkering via de werkgever aan de werkneemster betaalbaar gesteld.

Ziekte vanwege de zwangerschap/bevalling

Als de werkneemster ziek is vanwege de zwangerschap voor de periode van 6- 4 weken ten opzichte van de uitrekendatum, komt zij in aanmerking voor een ZW-uitkering, die de werkgever voor haar bij UWV kan aanvragen. Als de werkneemster na het bevallingsverlof nog ziek is door de zwangerschap/bevalling komt zij ook in aanmerking voor een Ziektewet- uitkering.

Miskraam, abortus, vroeggeboorte

Hier wordt een onderscheid gemaakt tussen de eerste 24 weken en vanaf de 24^{ste} week.

Als de werkneemster zich ziekmeldt in verband met een miskraam of abortus, heeft zij recht op een ziektewetuitkering. Eindigt de zwangerschap voortijdig door een vroeggeboorte of overlijdt de baby tijdens de bevalling en gebeurt dit na 24 weken, maar voor het zwangerschapsverlof, dan bestaat er recht op een zwangerschap- en bevallingsverlof en daarmee samenhangende uitkering van UWV voor de duur van 16 weken.

Couveuseverlof: verlenging verlof bij ziekenhuisopname van kind

Het betreft een verlenging van het bevallingsverlof en dito verlenging van de Wazo-uitkering, voor de moeder bij een langdurige ziekenhuisopname van het pasgeboren kind. Een verlenging van het bevallingsverlof is redelijk omdat dat het verblijf van het kind in het ziekenhuis een fysiek en mentaal belastende situatie vormt.

En daarmee blijft moeder/werknemer het recht behouden om het kind tenminste 10 weken thuis te verzorgen (art. 3.5 Wazo).

Let wel: het moet gaan om de ziekenhuisopname van het kind in verband met medische redenen. Het gaat dus niet om de situatie dat het kind in het ziekenhuis verblijft omdat moeder in het ziekenhuis is opgenomen. Voor het recht op verlenging van het bevallingsverlof gelden de volgende voorwaarden:

- Het kind moet, in totaal, langer dan 7 dagen in het ziekenhuis verblijven;
 - bijvoorbeeld als het kind eerst 4 dagen is opgenomen om vervolgens opnieuw te worden opgenomen voor een periode meer dan 3 dagen;
 - het aantal keren dat het kind wordt opgenomen doet er niet toe;
- Het begin en het eind van ziekenhuisopname dient de werknemer aan de werkgever te melden;
- Uiterlijk op de laatste dag van het oorspronkelijke bevallingsverlof moet de werknemer een verklaring van het ziekenhuis overleggen waaruit begin- en einddatum van de ziekenhuisopname(n) blijkt.

Overgang van resterend bevallingsverlof/ uitkeringsrecht op partner bij overlijden van moeder

In artikel 3.1a van de Wazo is geregeld dat het resterende bevallingsverlof en het uitkeringsrecht van de moeder overgaan naar de partner, in geval van sterfte van de moeder tijdens de periode van bevallingsverlof. Om in aanmerking te komen voor de overdracht van deze rechten, moet de partner de juridische ouder zijn. Als een werknemer een beroep doet op dit recht, blijft de arbeidsovereenkomst in stand en heeft de werkgever loondoorbetalingsplicht. Wel kan de werkgever het doorbetaalde loon in rekening brengen bij het UWV. In het Burgerlijk Wetboek is geregeld dat er een ontslagverbod geldt voor de werknemer die van dit recht gebruik maakt.

Flexibel inzetten van bevallingsverlof

De bevallen werkneemster kan vanaf 7 weken na de bevalling het bevallingsverlof flexibel kan inzetten, bijvoorbeeld door de resterende dagen/tijd op te delen over een periode van een aantal weken (art.3.6 Wazo). Opdeling van het verlof is gedurende een periode van 30 weken mogelijk, gerekend vanaf de week, dat werknemer niet langer volledig bevallingsverlof geniet. De werkneemster dient uiterlijk de 3^e week van het bevallingsverlof om opdeling of spreiding te verzoeken. De werkgever moet hierop binnen 2 weken reageren en mag het verzoek slechts afwijzen als een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich ertegen verzet.

Extra zwangerschaps- en bevallingsverlof bij meerlingzwangerschappen

De werkneemster die in verwachting is van een meerling krijgt 4 weken extra zwangerschaps- en bevallingsverlof. In plaats van de 16 weken verlof zoals bij een eenling, is er dan een recht van 20 weken. Voor de uitbreiding van het verlof is gekozen op medische gronden. Bij meerlingen is de zwangerschap en/of bevalling doorgaans zwaarder en zijn er vaker complicaties.

Het recht op het uitgebreide zwangerschapsverlof gaat in vanaf 10 weken voorafgaand aan de vermoedelijke datum van bevalling. Het zwangerschapsverlof moet uiterlijk 8 weken voor de vermoedelijke datum van de bevalling ingaan. Het bevallingsverlof bij meerlingen bedraagt ten minste 10 weken en wordt nog vermeerderd met het aantal dagen dat de moeder niet heeft kunnen genieten van het haar toekomstige zwangerschapsverlof, omdat de bevalling eerder was en/of omdat het zwangerschapsverlof later is ingegaan.

Regels over werken tijdens zwangerschap en na bevalling uit de arbeidstijdenwet en Arbowet

De Arbeidstijdenwet (ATW) en het Arbeidsomstandighedenbesluit bevatten regels over de arbeids- en rusttijden en de organisatie van de arbeid bij zwangerschap en bij terugkeer na de bevalling gedurende de lactatieperiode. Ook is het voedings-/ kolfrecht in de in de ATW verankerd.

Acties naar aanleiding van melding zwangerschap

Het advies is om het bedrijfsreglement een procedure melding zwangerschap op te nemen en de daaruit voortvloeiende acties.

Met betrekking tot de acties kun je aan de volgende zaken denken:

- Check in hoeverre de verloskundige/arts al met de zwangere werkneemster heeft gesproken over het combineren van werk en zwangerschap.
- Als de werkneemster graag meer informatie wil, kun je haar verwijzen naar de website Arboportaal van het ministerie van Sozawe, onderwerp "Kinderwens, zwanger, borstvoeding en werk".
- Ook is het advies de RIE te checken op speciale (voorzorg-) maatregelen die verband houden met zwangerschap op de werkplek; je kunt de preventie medewerker vragen om de werkneemster hierover te informeren.
- Als dat in verband met de bijzondere werkomstandigheden of het persoonlijk welbevinden van de zwangere werkneemster gewenst is, kun je de werkneemster aanbieden om gebruik te maken van het Preventief-consult van de Arbodienst. In dat consult wordt een risicoprofiel bepaald en in geval van verhoogd risico, worden adviezen gegeven en een plan van aanpak opgesteld, zodat de werkneemster werk en zwangerschap optimaal kan combineren.
- Je maakt daarna met de werkneemster praktische afspraken over het werk en de werktijden in verband met de zwangerschap en bij terugkeer na de bevalling maak je opnieuw afspraken, over het weer opnemen van het werk, het geven van borstvoeding en/of kolven.
- Periodiek overleg je met de werkneemster over de voortgang.

3 (Aanvullend) Geboorteverlof voor partner

De partner van de werknemer die bevallen is, heeft het recht om verlof op te nemen om (samen) te wennen, te zorgen en zich te kunnen binden aan het nieuw geboren kind. Daartoe kan de werknemer een beroep doen op het geboorteverlof en vervolgens op het aanvullende geboorteverlof.

Geboorteverlof met behoud van loon

Deze regeling houdt in dat de werknemer, waarvan de partner is bevallen, recht heeft op verlof met behoud van loon voor een aantal uren dat overeenkomt met de geldende gemiddelde arbeidsduur per week van de werknemer..

Onder partner wordt in dit verband verstaan de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont of degene van wie de werknemer het kind erkent.

Dit verlof dient de werknemer binnen 4 weken op te nemen, gerekend vanaf de dag dat de baby thuis is na een ziekenhuisbevalling, of als de partner thuis is bevallen, gerekend vanaf de eerste dag na de bevalling. De dag van de geboorte zelf telt dus niet mee voor dit verlof.

De werknemer dient de werkgever van tevoren schriftelijk of elektronisch aan de werkgever te melden dat hij van dit verlofrecht gebruik wil maken. Dat moet hij 4 weken van tevoren doen.

Bij die melding moet de werknemer aangeven wanneer, dat wil zeggen op welke dagen en tijden hij van dit verlof gebruik zal maken. De werknemer kan data en tijden afhankelijk stellen van de bevalling.

De werkgever kan niet verhinderen dat de werknemer het verlof opneemt. Wel kan de werkgever met een beroep op het zwaarwegend bedrijfs of dienstbelang de dagen en tijden wijzigen. De werkgever moet dat dan wel uiterlijk twee weken voor de ingang van het verlof schriftelijk aan de werknemer medelen.

Aanvullend geboorteverlof met uitkering van UWV

Nadat het geboorteverlof met behoud van loon in de 4-weken periode na de bevalling is opgenomen door de werknemer, ontstaat een recht op aanvullend geboorteverlof. Het aanvullend geboorteverlof bedraagt ten hoogste 5 gehele (werk-)weken, gebaseerd op de voor de werknemer geldende gemiddelde arbeidsduur per week.

Het aanvullende geboorteverlof moet worden opgenomen in een periode van 6 maanden, gerekend van de eerste dag na de bevalling.

Evenals dat het geval is bij het geboorteverlof, moet de werknemer dit verlof 4 weken van tevoren melden en kan de werkgever met een beroep op een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigingen aanbrengen in de dagen en tijden waarop het verlof genoten kan worden.

De werknemer die gebruik maakt van zijn recht op aanvullend geboorteverlof, en ten minste een aantal uren opneemt dat minimaal overeenkomt met de arbeidsduur van 1 week en maximaal de duur van 5 werkweken, heeft recht op een uitkering van het UWV. De uitkering bedraagt 70% van het voor de werknemer geldende dagloon en met een maximum van 70% van het maximumdagloon.

De werkgever moet de (WAZO-) uitkering voor de werknemer bij UWV aanvragen via het werkgeversportaal. Je hebt daarbij de keuze om de uitkering via de werkgever uit te betalen of rechtstreeks aan de werknemer.

Intrekking of wijziging van aanvullend geboorteverlof is mogelijk

De werknemer kan vragen om het verlof niet (geheel) op te nemen of niet voort te zetten in het geval van zwangerschap- of bevallingsverlof (bij een vrouwelijke partner van de bevallen werknemster), als de bevallen werknemster komt te overlijden en de partner het bevallingsverlof overneemt, of in geval van adoptie van een adoptie/pleegkind.

De werknemer mag ook vanwege andere onvoorziene omstandigheden verzoeken om het aanvullende verlof niet op te nemen of voort te zetten. Ook in dat geval dient de werkgever een dergelijk verzoek in te willigen, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hier tegen verzet. In het laatste geval moet de werkgever binnen een redelijke termijn schriftelijk reageren en de afwijzing met een motivatie onderbouwen.

Een verzoek tot niet opnemen of niet voortzetten moet de werkgever uiterlijk binnen een termijn van 4 weken na indiening van het verzoek door de werknemer, opvolgen.

In dat geval het verzoek van de werknemer om het aanvullende geboorteverlof niet op te nemen of niet voort te zetten, wordt het recht op het aanvullend geboorteverlof opgeschort, gerekend vanaf het moment, dat het verzoek op basis van de beslissing van de werkgever wordt geëffectueerd.

Aanvullend geboorteverlof dat niet binnen het jaar wordt opgenomen, komt te vervallen.

4 (Betaald) Ouderschapsverlof

Dit recht houdt in dat een werknemer die

- wettelijke ouder is van een kind,
- op hetzelfde adres woont als het kind en de dagelijkse zorg en opvoeding van het kind als eigen kind op zich heeft genomen

het recht heeft om op ouderschapsverlof op te nemen voor de duur van 26x de wekelijkse arbeidsduur.

De werknemer kan een beroep op dit recht doen, zolang het kind nog geen 8 jaar is. Beide ouders/werknemers hebben recht op het ouderschapsverlof.¹

Stel dat de ene partner 40 uur per week werkt en de andere partner 24 uur, dan hebben zij respectievelijk recht op (26 x 40 =) 1080 uren en (26 x 24 =) 624 uren recht op ouderschapsverlof voor het betreffende kind.

Duur verlofrecht als werknemer meer of minder gaat werken

Het aantal uren waarop iemand recht heeft is afhankelijk van het aantal overeengekomen uren dat de werknemer volgens zijn arbeidsovereenkomst werkt. Gaat de werknemer minder werken, dan moet eerst berekend worden welk deel van de verlofrechten zijn benut. Vervolgens wordt het resterende deel her berekend over het nieuwe aantal te werken uren per week.

Voorbeeld: Werknemer werkte 40 uur en heeft 540 uren ouderschapsverlof genoten, in casu 50 %. Dezelfde werknemer gaat 30 uren werken. Vanaf dat moment heeft de werknemer nog recht op 50% van (26 x 30 =) 390 uren.

Betaald ouderschapsverlof

We maken een onderscheid naar wettelijk betaald ouderschapsverlof (minimaal 1 week en maximaal 9 weken) en onbetaald ouderschapsverlof (26- max – t/m 9 weken)

Met ingang van 1 augustus 2022 hebben beide ouders/werknemer in het eerste levensjaar van het kind recht op 9 weken betaald ouderschapsverlof. Dit recht kan in 1 keer achter elkaar worden opgenomen of flexibel.

Het verlof wordt betaald in de vorm van een wettelijke uitkering door UWV. De uitkering is 70% van het dagloon van de werknemer. Dat is inclusief vakantiegeld.

Voor de berekening van het dagloon dan is het loon van 1 maand of 4 weken voorafgaand aan het verlof daarvoor bepalend., en vanaf die datum kijkt UWV een jaar terug en wordt het totale sv-loon berekend. En dat wordt herleid tot het voor de werknemer toepasselijke dagloon. Er geldt een maximum dagloon van € 228,76.

De werknemer dient het verlof in porties van werk-weken op te nemen.

De werkgever vraagt de uitkering via het werkgeversloket aan bij UWV, nadat het betaald ouderschapsverlof is opgenomen.

Dat moet in porties van werk-weken. Stel dat een werknemer 20 uur per week werkt, dan wordt de uitkering aangevraagd over het aantal werk-weken dat er verlof is genoten, bijvoorbeeld 20 uur = 1 week; 65 uur = 3weken; of 180 uur = 9 weken.

¹ Een dergelijk recht op verlof is ook van toepassing in het geval van pleegzorg-ouderschap en bij adoptie. 'Zie onderdeel ..

UWV berekent vervolgens de uitkering en betaalt deze aan de werkgever of als werkgever en werknemer dat willen, direct aan de werknemer.

Voor 1 werknemer mogen maximaal 3 aanvragen voor betaald ouderschapsverlof per kind worden gedaan.

Onbetaald ouderschapsverlof

Het onbetaalde ouderschapsverlof, aantal uren minus reeds betaalde ouderschapsverlof uren, kan de werknemer opnemen tot aan de leeftijd van 8 jaar

Flexibiliteit: de wens van de werknemer is leidend

De werknemer is vrij in het opnemen van het verlof. De werknemer mag kiezen voor een halve dag per week, 1 dag per week, elke werkdag dag 2 uur of 5 dagen per week. De werknemer mag kiezen voor een aaneengesloten tijd of periodes met onderbrekingen.

De wensen en behoeften van de werknemer staan dus centraal. De werkgever wordt geacht ermee in te stemmen tenzij aantoonbaar zwaarwegende dienst- of bedrijfsbelangen zich ertegen verzetten.

Melding/ aanvraag verlof

De werknemer moet het voornemen om ouderschapsverlof op te nemen ten minste 2 maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof, schriftelijk en onder opgave van de periode, het aantal uren verlof per week en de spreiding daarvan over de week, aan werkgever melden.

De werknemer hoeft bij de eerste melding niet alle verlofrechten te bestemmen. Hij kan dus beginnen met een verzoek van bijvoorbeeld 26 weken om vrijdag 6 uren verlof op te nemen, en een half jaar later weer een nieuwe verlof aanvraag indienen voor een andere periode en andere tijden. En hij kan daar mee doorgaan tot de verlofaanspraken op zijn (26 x de arbeidsduur per week).

Het tijdstip van de ingang van het verlof, kan worden afhankelijk gesteld van het einde van het (aanvullend) geboorteverlof of bevallingsverlof of een ander door de werknemer te bepalen moment.

De werkgever kan de invulling van het verlof, na overleg met werknemer, op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen, tot 4 weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.

Tot 4 weken voor aanvang kan werkgever wijziging voorstellen

Met een beroep op het zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang kan de werkgever de gewenste invulling door de werknemer wijzigen. Daartoe moet de werkgever eerst overleg plegen met de werknemer en waarna de werkgever uiterlijk 4 weken voor de aanvangsdatum de wijziging aan de werknemer moet doorgeven. In het overleg tussen werkgever en werknemer dient de werkgever te vertellen welke concreet bedrijfsbelang/ dienstbelang zich verzet tegen de invullingswens van de werknemer en de vraag aan bod te komen wat wel een haalbare invulling is voor de onderneming. Het is vervolgens aan de werknemer om het voorstel van de werkgever te aanvaarden. Is de onderbouwing of het voorstel niet aanvaardbaar voor de werknemer, dan kan hij de rechter om een uitspraak verzoeken.

Uit de jurisprudentie blijkt dat hiervan niet snel sprake zal zijn. De werkgever moet dan aantonen dat sprake is van een ernstige ontwrichting of verstoring van de bedrijfsvoering.

Voorbeelden: een werknemer die werkzaam was als hoofd sales en promotie vraagt een half jaar fulltime ouderschapsverlof aan. De werkgever weigerde dit omdat de werknemer geen half jaar kon worden gemist; het is een unieke strategische functie en het is niet mogelijk een adequate vervanging te regelen. De rechter aanvaardde het betoog van de werkgever en stelde deze in het gelijk. Het argument van de werknemer, dat bij ziekte gelijksoortige problemen zouden ontstaan, werd door de rechter van tafel geveegd, omdat die mogelijkheid niet op een lijn gezet kan worden met een verzoek om full-time ouderschapsverlof. In een ander geval wilde de werknemer met een 4-daagse werkweek, gedurende een jaar 1 dag minder werken. Ook hier weigerde de werkgever. Voor de rechter kon de werkgever niet aannemelijk maken dat het werk en de bedrijfsvoering er onaantvaardbaar onder zouden leiden.

Recht vanaf in dienst treding

Een werknemer kan direct na indiensttreding bij de (nieuwe) werkgever een verzoek indienen voor opname van (het resterende deel van) het ouderschapsverlof. Om de aanspraak van de werknemer te kunnen beoordelen, dient de werknemer een schriftelijke verklaring resterende aanspraak op ouderschapsverlof van de voorgaande/oude werkgever(s) te overleggen. De werknemer moet zelf verzoeken om een dergelijke verklaring. Je kunt ook afspreken dat je als werkgever om een dergelijke verklaring verzoekt, daartoe gemachtigd door de werknemer.

Opvolgende werkgevers

Het verlof mag worden genoten bij opvolgende werkgevers, zolang de totale duur waarop recht bestaat, niet is opgesoupeerd.

Ziek tijdens ouderschapsverlof

Bij ziekte tijdens het ouderschapsverlof loopt het verlof gewoon door.

Niet opnemen of voortzetten van het verlof

De werknemer kan verzoeken om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten, bijvoorbeeld als gevolg van het opnemen van zwangerschapsverlof, bevallingsverlof of adoptieverlof. In dat geval wordt het verlof recht opgeschort. De werkgever hoeft aan een dergelijk verzoek niet eerder gevolg te geven, dan 4 weken na het betreffende verzoek.

In andere gevallen dient de werkgever in te stemmen met een verzoek van werknemer om het verlof niet op te nemen of te stoppen, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet. Stemt de werkgever in met het verzoek van de werknemer, dan wordt het verlof opgeschort, uiterlijk vanaf 4 weken na het betreffende verzoek.

Vakantie-aanspraken en ouderschapsverlof

Uren waarop de werknemer ouderschapsverlof opneemt kunnen niet worden aangemerkt als vakantie-uren. Tijdens de uren dat ouderschapsverlof wordt genoten, worden geen vakantie-aanspraken opgebouwd.

Tijdelijke aanpassing van werktijden na opname ouderschapsverlof

De werknemer kan de werkgever verzoeken om aanpassing van zijn arbeidspatroon, voor de periode van een jaar dan wel een andere tussen hen overeengekomen periode, na afloop van de periode waarin het volledige voor de werknemer geldende ouderschapsverlof is opgenomen. Een verzoek hiertoe dient de werknemer ten minste drie maanden voor de afloop van het ouderschapsverlof schriftelijk aan de werkgever te richten. De werkgever dient hierop uiterlijk vier weken voor de afloop van het ouderschapsverlof te beslissen. Deze regel uit de Arbeidstijdenwet (art. 4.1 van de ATW) blijft van kracht.

5. Verlof rechten in geval van pleegzorg- en adoptie

Als een werknemer een kind adopteert of een pleegkind in huis opneemt, heeft de werknemer recht op adoptie- of pleegzorgverlof. Dat is geregeld in art. 3.2. Wazo. Het verlof duurt maximaal 6 weken, korter mag. Tijdens het verlof heeft de werknemer recht op een adoptie- of pleegzorg uitkering van het UWV. Deze uitkering wordt doorgaans namens de werknemer aangevraagd door de werkgever, De werkgever ontvangt de uitkering en betaalt het loon tijdens het verlof door.

M.b.t. het aanvragen en opnemen van het verlof gelden de volgende regels:

- Zo mogelijk meldt de werknemer de adoptie uiterlijk 3 weken voorafgaand aan het verlof;

- werknemer geeft een kopie van de adoptiedocumenten aan werkgever
- De periode van 6 weken (6 x wekelijkse arbeidsduur) pleegzorg – en adoptieverlof mag de werknemer opnemen in een periode van 26 weken;
- Het verlof mag 4 weken voor de feitelijke opnemng in het gezin aanvangen (hiervan wordt vaak gebruik gemaakt bij adoptie);
- Het pleegzorg- en adoptieverlof hoeft niet in 4 aaneengesloten weken te worden genoten;
- De werknemer mag verzoeken het verlof te spreiden, waarbij de werkgever dat kan afwijzen als zwaarwegende bedrijfsbelangen de werkgever verhinderen zijn toestemming te geven.

Om in aanmerking te komen voor de uitkering van het UWV, moeten bewijstukken worden aangeleverd, waaruit blijkt dat de adoptie doorgaat en vanaf wanneer de werknemer het kind opneemt in het gezin.

Bewijstukken zijn:

- Een bewijs van inschrijving van het kind in de gemeentelijke basisadministratie, een kopie van het pleegcontract of een melding bij de Vreemdelingenpolitie in geval van adoptie;
- Een machtiging tot voorlopig verblijf van het kind, afkomstig van de Nederlandse ambassade in het land van het kind
- Andere documenten waaruit blijkt dat de adoptie doorgang zal vinden, zoals een verklaring van een vergunning houdende adoptie-instelling.

Recht op (betaald) ouderschapsverlof

In geval van adoptie of pleegouderschap hebben de ouders, die ook werknemer zijn, recht op het ouderschapsverlof van 26 weken tot het kind de leeftijd van 8 jaar bereikt.

Ook het recht op de 9 weken betaald ouderschapsverlof is per 2 augustus 2022 van toepassing. Het ouderschapsverlof dient dan wel in het eerste jaar van plaatsing/ adoptie te worden genoten.

6. Calamiteiten en ander kort verzuim verlof

In art. 4.1.1 van de Wazo is het recht op het calamiteitenverlof en ander kortverzuim verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd geregeld. Het calamiteitenverzuim wordt ook wel arbeidsverzuim vanwege overmacht genoemd.

De wet onderscheidt de volgende situaties waarin het verlof met behoud van loon van toepassing is:

- Onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen;
- Zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;
- Een wettelijke opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in de vrije tijd kan plaats vinden, bijvoorbeeld aangifte van de geboorte van een kind/ getuige zijn in een rechtszaak;
- De uitoefening van het actieve kiesrecht.

Onvoorziene omstandigheden

Bij onvoorziene omstandigheden gaat het om onvoorziene situaties waarop de werknemer geen invloed kan uitoefenen en die hem verhinderen de bedongen arbeid te verrichten. Het moet gaan om een situatie die het voor de werknemer noodzakelijk maakt om het werk te onderbreken omdat er redelijkerwijs geen alternatieven voor de onderbreking van het werk zijn. De regering heeft hiervan de volgende voorbeelden gegeven:

- Een plotseling gesprongen waterleiding, een gaslekkage of brand in het huis van de werknemer,
- Een plotseling ziek geworden kind;
- Een ongeluk van een persoon in de naaste omgeving van de werknemer die noodzaken tot de aanwezigheid van de werknemer bij de betreffende persoon.

Het recht op het calamiteitenverlof is voor een korte tijd, dat wil zeggen voor de tijd die nodig is om voorzieningen te treffen die nodig zijn om de calamiteit te verhelpen. De werknemer heeft dus recht op dit verlof totdat de calamiteit is opgelost of voorbij is. Bijvoorbeeld:

- De hoofdkraan is dicht, de eerste wateroverlast is verholpen, de loodgieter/ installateur is gewaarschuwd en eventuele noodvoorzieningen zijn getroffen;
- De oppas voor het plotseling ziek geworden kind ziek is geregeld en heeft de zorg overgenomen;
- Na het ongeluk is de persoon die het betreft opgenomen in het ziekenhuis en er de toestand is gestabiliseerd.

Zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden

Ook kunnen er zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden aanwezig zijn die maken dat het nodig is om het werk te onderbreken/ niet aan het werk te kunnen gaan. De wet geeft een niet limitatieve opsomming van situaties, die daaronder vallen.

Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in ieder geval verstaan:

1. Het aanwezig zijn bij **bevalling** van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
2. De dag(en) van **het overlijden en de lijkbezorging** van een van de huisgenoten van de werknemer of van zijn bloedverwanten en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn; *Hieronder vallen de echtgenoot/note, partner, (schoon-) vader of moeder, (schoon) grootvader/moeder, (stief-) kinderen, broers en zussen, zwagers en schoonzusters van de werknemer.*
3. Spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijs niet buiten werktijd om te plannen **arts- of ziekenhuisbezoek door de werknemer of de noodzakelijke begeleiding door werknemer daarbij** van personen die tot de rechthebbende personenkring behoren . *Het kan dus gaan om spoedeisende situaties en om gepland bezoek aan huisarts, tandarts, specialist of ziekenhuis, dat niet buiten werktijd is te plannen door de werknemer zelf en om situaties waarin de werknemer de (aangewezen) persoon is, die een rechthebbende persoon moet begeleiden naar de arts/ ziekenhuis.*
4. De **noodzakelijke verzorging** op de eerste ziektedag van de personen die tot de rechthebbende personenkring worden gerekend

7. Wie vallen onder kring van rechthebbende zorgbehoevende personen

Onder de kring van rechthebbende kring van zorgbehoevende personen voor wie de werknemer op grond van de wet een beroep kan doen op het calamiteitenverlof, het verlof om iemand te begeleiden of te verzorgen via het kort- en langdurend zorgverlof vallen volgens art. 5.1 van de Wazo, de volgende personen:

- De echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- Een inwonend of uitwonend kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat of van de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- Een pleegkind dat blijkens de basisregistratie op hetzelfde adres woont als de werknemer;
- Grootouders en de kleinkinderen van de werknemer;
- De (stief-) broers en zussen van de werknemer;
- Degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer, zoals inwonende familieleden, goede vrienden of vriendinnen die tijdelijk in het huishouden van de werknemer zijn opgenomen met het oog op de gewenste verzorging (au pair of kamerhuurder vallen erbuiten);
- Degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend (denk aan goede vriend/vriendin, naaste buur).

Let op: (achter-) neven en nichten schoonfamilie-leden, zoals schoonouders, grootouders of schoonzussen en schoonbroers, vallen niet onder de kring van rechthebbende personen. Dat wordt anders als de werknemer aannemelijk kan maken dat hij met die persoon uit de 4^{de} graad of verder, dan wel uit de schoonfamilie een (nauwe) sociale relatie heeft, die het redelijk maakt dat hij die noodzakelijke zorg aan dat familielid verleent. Dat moet aan de hand van de feiten en omstandigheden blijken.

Het wat, waarom en hoe van deze uitgebreide kring

In de Memorie van Toelichting ², de Antwoordnota³ op vragen van de Tweede Kamer en de Memorie van antwoord aan de Eerste Kamer geeft de regering de volgende uitleg over de kring van rechthebbende personen. Deze geven we hierna verkort weer.

In de directe omgeving van zorgbehoevenden is minder vaak iemand beschikbaar die niet werkt om de (noodzakelijke) zorg of ondersteuning te bieden en zal dus vaker een beroep nodig zijn op de zorg van een werkende/ werknemer. En dat betekent dat de kring waarop het zorgverlof is gericht, niet beperkt kan blijven tot eerstegraads familieleden of huisgenoten. De huidige regeling staat in de weg aan de opname van verlof als die onvermijdelijk is voor de noodzakelijke verzorging van een broer of zus, een goede vriend of vriendin, of een naaste buur.

Om werknemers beter in staat te stellen ook in deze situaties zorg te verlenen, wordt de personenkring van het zorgverlof uitgebreid met familieleden in de tweede graad en met anderen met wie de werknemer een sociale relatie heeft. Bij deze laatste groep wordt de algemene voorwaarde gesteld dat er sprake is van noodzakelijke verzorging door de werknemer, om te verduidelijken op welke groep dit verlofrecht betrekking heeft.

Als voorwaarde wordt gesteld dat de zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie die de werknemer met de zorgbehoevende heeft. Het verlofrecht strekt zich dus niet uit tot de zorg die in het kader van vrijwilligerswerk wordt verleend. Die zorgverlening vloeit immers niet voort uit een bestaande persoonlijke band.

Voorts wordt als voorwaarde gesteld dat de zorg redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend. Het hangt van de omstandigheden van de zorgbehoevende af wanneer deze inderdaad redelijkerwijs voor zorgverlening een beroep op de werknemer kan doen. Indien deze een partner heeft, ligt het voor de hand dat deze de verzorging op zich neemt. De aanwezigheid van een partner hoeft niet uit te sluiten dat ook anderen zorg verlenen. De partner kan bij

² 32855, Tweede nota van wijziging, kamerstuk 17

³ 32855, Antwoordnota naar aanleiding van het verslag, kamerstuk 20

die zorg ondersteuning nodig hebben. Ook kan het voorkomen dat de partner niet of slechts beperkt in staat is de zorg te verlenen, bijvoorbeeld doordat deze zelf beperkingen heeft of vanwege diens eigen arbeidsverplichtingen niet volledig beschikbaar is.

Het ligt eveneens voor de hand dat de zorgbehoevende een beroep doet op zijn eventuele kinderen. Het hangt ook daarbij van de omstandigheden af of zij daartoe ook daadwerkelijk in staat zijn, bijvoorbeeld omdat zij nog te jong zijn om zorgverantwoordelijkheid te dragen of omdat zij te ver van de zorgbehoevende wonen om dagelijks benodigde zorg te verlenen. In het algemeen gaat het hierbij derhalve om een beoordeling of het in de betreffende omstandigheden, gelet op de algemene maatschappelijke opvattingen over onderling hulpbetoon, redelijk is dat de werknemer die noodzakelijke zorg verleent.

8. Kortdurend zorgverlof

In art. 5.1 tot en met 5.8 van de Wazo is het kortdurend zorgverlof geregeld. De werknemer heeft recht op het kortdurend (zorg-) verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een persoon die behoort tot de groep van rechthebbende personen (zie hoofdstuk 7). Het verlof bedraagt ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week in een periode van 12 achtereenvolgende maanden, gerekend vanaf de aanvang van de eerste datum waarop het verlof is ingegaan. De werknemer kan het verlof in periodes spreiden.

De werknemer heeft toestemming van de werkgever nodig en dient daartoe vooraf aan de werkgever te melden:

- o Voor wie de werknemer wil zorgen;
- o Dat sprake is van noodzakelijk noodzakelijke verzorging in verband met ziekte;
- o Het tijdstip van ingang;
- o De verwachte omvang en de vermoedelijke duur;
- o De wijze van opnemning.

Daarnaast mag de werkgever aan de werknemer vragen om te aan geven in hoeverre er in redelijkheid mogelijkheden zijn om de verzorging te delen.

Het verlof vangt aan op het tijdstip dat de werknemer het verlof wil laten aanvangen.

De werknemer kan het verlof niet opnemen of moet ermee stoppen als de werkgever daartoe gemotiveerd besluit op grond van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.

Als het kortdurend zorgverlof wordt toegekend/ goedgekeurd, heeft de werknemer recht op loondoorbetaling tot 70% van het loon en ten minste het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon.

De samenloopregel

In artikel 5.8 van de Wazo staat de samenloopregel. De regel houdt in dat wanneer de werknemer eerst rechtmatig een beroep doet op het calamiteitenverlof, en daarop aansluitend rechtmatig kortdurend zorgverlof opneemt vanwege de noodzakelijke zorg die is ontstaan op of na de eerste dag, dat het calamiteitenverlof na een dag eindigt. De volgende dag is dan kortdurend zorgverlof.

9. Langdurend zorgverlof

In de artikelen 5.9 tot en met 5.15 van de Wazo staan de regels die betrekking hebben op het langdurend zorgverlof. De werknemer heeft volgens de wet recht op langdurend zorgverlof zonder behoud van loon in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden voor ten hoogste zesmaal de arbeidsduur per week. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het eerste langdurend zorgverlof wordt genoten.

Om in aanmerking te komen voor dit verlof:

- Moet het gaan om iemand die behoort tot de groep van rechthebbende personen (zie hoofdstuk 7) en
- Moet die persoon in omstandigheden verkeren die een beroep op dat verlof rechtvaardigen.

De omstandigheden kunnen zijn:

- De verzorging van een persoon die levensbedreigend ziek is en die tot de personenkring behoort
- De noodzakelijke verzorging van een persoon die tot de personenkring behoort en die ziek of hulpbehoevend is.

Wat levensbedreigend ziek is, staat omschreven in de wet, te weten de gezondheidssituatie die zo ernstig is dat volgens objectieve medische maatstaven het leven van de persoon op korte termijn ernstig gevaar loopt. Hulpbehoevend staat in de wet omschreven als “de toestand van een persoon, waar door deze ten behoeve van zelfredzaamheid, participatie, beschermd wonen of opvang hulp nodig heeft, die niet in het kader van een hulpverlenend persoon wordt geboden en die de gebruikelijke hulp overstijgt”.

Het moet daarbij gaan om meer dan gebruikelijke hulp, dat wil zeggen hulp die in zwaarte, duur en intensiteit de gebruikelijke hulp overstijgt. Het gaat derhalve om zorgverlening dan wel hulp bij noodzakelijke levensverrichtingen die naar duur en intensiteit de gebruikelijke wederzijdse hulp overstijgt.

Regels met betrekking tot invulling en procedure

Met betrekking tot de procedure en de invulling gelden de volgende regels:

- Het verlof moet per week opgenomen worden, gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste 12 weken, waarbij per week ten hoogste de helft van het aantal gebruikelijke uren kan worden opgenomen. Van deze regels kan in overleg worden afgeweken.
- De werknemer heeft het recht om het verlof op te nemen op een wijze die voor de situatie passend is.
- De werknemer moet het verlof ten minste 2 weken van tevoren aanvragen onder vermelding van de reden, wie de persoon is die verzorging behoeft, het tijdstip waarop het verlof ingaat, de omvang en de spreiding van de uren over de week en de voorgenomen duur.
- Op verzoek van de werkgever dient de werknemer schriftelijk aanvullende informatie te verstrekken over de vraag of sprake is van een levensbedreigende ziekte van de persoon voor wie de werknemer het verlof wil opnemen; de werkgever moet hier dan wel schriftelijk en binnen een week na ontvangst van het verzoek, om vragen.
- Met een beroep op het zwaarwegend bedrijfsbelang kan de werkgever het verzoek afwijzen.
- Voor dat de werkgever daarover een besluit neemt, treedt de werkgever eerst in overleg met de werknemer over het verzoek en de belangen van werkgever en werknemer.
- Als niet tot overeenstemming wordt gekomen, en de werkgever wil het verzoek afwijzen, dan dient de werkgever dat schriftelijk en gemotiveerd te doen. Dat moet de werkgever uiterlijk 1 week voor de beoogde ingangsdatum doen.

Samenloopregel

Het komt voor dat het langdurend zorgverlof wordt voorafgegaan door kortdurend zorgverlof, bijvoorbeeld omdat de werknemer reeds op korte termijn gebruik moest maken van het zorgverlof. De rechten staan los van elkaar en hoeven niet te worden samengeteld. De werknemer mag wel verzoeken om de kortverzuimverlof dagen geheel of gedeeltelijk aan te merken als langdurend zorgverlof. Hij houdt dan voor een ander geval kortverzuim verlof dagen te goed. De werkgever hoeft dat verzoek niet te honoreren.

10. Controle op rechtmatigheid van verlof

Meld- en informatieplicht werknemer

De werknemer die gebruik wil maken van een zorgverlofregeling heeft een meld- en informatieplicht. Dit houdt in dat de werknemer voorafgaand aan het verlof aan de werkgever meldt dat hij in aanmerking wenst te komen voor een verlof voor zichzelf of een rechthebbend persoon, wanneer en voor hoe lang. Als de werknemer bij een calamiteit of het kortdurend zorgverlof niet vooraf kan melden, dient hij dat zo spoedig mogelijk daarna te doen.

De informatieplicht houdt in dat de werknemer zich tegenover de werkgever dient te verantwoorden over zijn verlofverzoek. De werkgever kan van de werknemer verlangen dat deze aannemelijk maakt dat voldaan is aan de wettelijke voorwaarden. Daarbij gaat het, zoals hierboven uiteengezet, niet uitsluitend om de vraag of de zorgverlening noodzakelijk is, maar ook of er sprake is van zodanige omstandigheden dat het inderdaad redelijk is dat de werknemer die zorgverlening op zich neemt.

Dat betekent dat de werknemer aannemelijk moet maken:

- Dat sprake is/was van een situatie die valt onder de noemer:
 - Zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden of
 - Kortdurend zorgverlof;
 - Langdurend zorgverlof.
- Dat de persoon voor wie de werknemer wil zorgen, behoort tot de kring van personen voor wie werknemer een beroep op het verlofrecht kan doen;
- Dat sprake is van de noodzakelijke begeleiding of noodzakelijke verzorging in verband met ziekte en dat die begeleiding/verzorging tijdens de werktijd van werknemer dient te worden gegeven;
- Dat de werknemer redelijkerwijs de aangewezen persoon is om de zorg te verlenen:
 - Er zijn geen anderen zoals partner, zus of broer, opa of oma, (volwassen) zoon of dochter, beschikbaar voor de noodzakelijke verzorging of begeleiding;
 - En als die er wel zijn, dient de werknemer uit te leggen dat het redelijk is dat hij/zij een deel van de noodzakelijke verzorging/begeleiding tijdens werkuren op zich neemt.

Bewijslevering

Ten aanzien van de bewijslevering zijn in de wet geen specifieke regels opgenomen. De wet gaat uit van een toekenning van het verlof door de werkgever na overleg tussen werkgever en werknemer.

Je mag vragen om een toelichting en bewijsmaterialen en de werknemer dient te antwoorden. Hierna zullen we een aantal praktijk vragen behandelen, die hier verband mee houden.

Aantonen van calamiteit en de tijd die nodig is voor oplossingen/het treffen van voorzieningen

Bij calamiteiten moet de werknemer kunnen aantonen dat sprake was van een onvoorziene onmiddellijke noodsituatie. De praktijk leert dat in een incidenteel geval de verklaring van de werknemer doorgaans volstaat. Als er twijfel is of in situaties waarin de werknemer vaker een beroep op dit verlof doet, kan het raadzaam zijn bewijs te vragen aan de werknemer. Bijvoorbeeld met behulp van beelden (foto's of filmpjes) of verklaringen van getuigen.

Ook mag je de werknemer vragen om een toelichting over de besteding van de tijd, die hij van het werk is weggebleven, om te kunnen beoordelen of het aantal uren dat de onderbreking duurde, reëel is.

Niet buiten werktijd te plannen bezoek aan arts/ ziekenhuis

Huisartsen, tandartsen, fysiotherapeuten en (het merendeel van de) specialisten in ziekenhuizen bieden de mogelijkheid om, binnen grenzen, afspraken te maken over datum en tijd waarop een consult, een diagnose of behandeling zal plaatsvinden.

In de praktijk zijn er echter veel patiënten die weinig tot geen keuze ervaren met betrekking tot de dag en tijden waarop behandeling kan plaatsvinden en aanvaarden zij elke datum en tijd die wordt voorgesteld, ook al is dat tijdens of buiten werktijd.

De vraag is dan hoe om te gaan met deze regel dat er recht op verlof met behoud van loon is als de het bezoek/ de behandeling niet buiten de werktijd is in te plannen?

Het is in ieder geval redelijk dat de werknemer van tevoren, dat wil zeggen voordat het bezoek wordt gepland, de werkgever (zijn manager of HR) informeert over de situatie en overlegt over wat mogelijk/ praktisch is. Daarmee kunnen partijen waarborgen dat met beider belangen wordt rekening gehouden, en dat een oplossing wordt gevonden, die het beste aansluit bij de omstandigheden van het geval. Daarnaast kan als bewijs gevraagd worden naar een schriftelijke afspraakbevestiging door de huisartsenpost, het ziekenhuis of fysio.

Moet iemand die parttime werkt, zijn behandeling op een vrij dagdeel plannen?

Ja, de wet is duidelijk. Van elke werknemer wordt verwacht dat hij het bezoek aan de arts etc. bij voorkeur buiten de werktijd plant. Kan dat niet, dan is er recht op verlof met behoud van loon.

Noodzakelijke begeleiding

Wanneer is sprake van noodzakelijke begeleiding? Het gaat hierbij om begeleiding die nodig is voor de patiënt:

- Ter voorbereiding op het vervoer naar de arts/het ziekenhuis,
- Tijdens het vervoer (heenreis en/of terugreis),
- Het wachten op de bestemming,
- Het geven van begeleiding/ informatie en overleg met behandelend arts tijdens de behandeling/ het consult, die nodig is voor de behandeling,
- Het helpen opvangen van de reactie(s) van de patiënt,
- Het zorgdragen voor de medicijnen en helpen bij het innemen etc.

Een bijkomende voorwaarde is dat deze begeleiding/zorg niet wordt of kan worden gegeven door professionals in het kader van transmurale zorg.

Kortom als de betreffende persoon niet alleen kan en mag reizen en naar de behandeling mag gaan, vanwege zijn beperkingen en eventuele gezondheids- en welzijnsrisico's is sprake van noodzakelijke begeleiding.

Doorgaans zal de huisarts of het ziekenhuis aan de patiënt aanraden om zich te laten begeleiden. Een dergelijk advies wordt doorgaans mondeling gegeven. In noodsituaties zal de werknemer doorgaans niet eerst advies inwinnen of krijgen en is het meer aan de werknemer zelf om te bepalen op de begeleiding noodzakelijk is.

Let op: het feit dat de werknemer de betrokken persoon niet alleen wil laten gaan en/of dat hij graag mee wil omdat hij een persoonlijke band heeft met die persoon is niet maatgevend.

Noodzakelijke verzorging in verband met ziekte

Bij het antwoord op de vraag of sprake is van noodzakelijke verzorging spelen meerdere aspecten een rol. Er is een indicatie nodig waaruit blijkt dat de rechthebbende persoon door ziekte een zorgbehoefte heeft, tijdens de werktijden van de werknemer en er is een indicatie nodig dat de werknemer de aangewezen persoon is om die zorg te geven, geheel of gedeeld met anderen.

Noodzakelijke verzorging ziek kind, dat normaliter naar de kinderopvang/ school gaat

In dit geval kan de werknemer de eerste dag thuisblijven, als de werknemer aannemelijk maakt dat het kind ziek was en niet naar de opvang/school kon gaan. Voor die eerste dag is er recht op loondoorbetaling. Als beide ouders werken mag je verwachten dat het verlof tussen de partners wordt verdeeld. Bij een één-ouder gezin mag je verwachten dat de werknemer pogingen in het werk stelt om anderen, zonder werkverplichting, uit zijn familie/sociale kring te vragen om zo nodig een deel van die zorg op zich te nemen. Dat zal vooral spelen in situaties van een terugkerend beroep door de werknemer op dit verlof.

Ook mag je vragen of het nodig is dat de werknemer de gehele werkdag zorg moet verlenen of dat die zorg gespreid over de dag kan worden aangeboden.

Noodzakelijke verzorging van ziek kind, omdat de partner ook ziek is

Deze situatie betekent niet vanzelfsprekend dat de werknemer voor kind en partner moet zorgen. De ernst van de ziekte(n) is daarvoor bepalend. De werknemer dient een geloofwaardige verklaring te geven.

Noodzakelijke verzorging van zieke oudere kinderen en andere zieke zorgbehoevende personen

In de eerste plaats mag je een plausibel en met feiten onderbouwd verhaal van de werknemer verwachten, waaruit blijkt dat de betreffende persoon door een lichamelijke en/of geestelijke ziekte tijdelijk of voor langere tijd zorg nodig heeft in het dagelijks functioneren.

Als het oudere kind of de betreffende persoon onder behandeling is, is het redelijk om van werknemer te vragen om een verklaring van de behandelaar, waaruit blijkt dat er sprake is van noodzakelijke verzorging. Maar de praktijk leert dat maar weinig artsen bereid zijn om een dergelijke verklaring op schrift te stellen. Patiënten met een langdurige ziekte zullen doorgaans beschikken over een CIZ –indicatie. Je mag vragen om daarvan een kopie in te leveren voor het dossier.

Ook in deze situatie kun je weer vragen aan de werknemer of er andere personen zijn, die op grond van de familie of sociale relatie mede gevraagd kunnen worden om de zorg te delen.

Welke sancties staan op het onrechtmatig gebruik van het verlofrecht?

Als je, als werkgever, tot de conclusie komt dat het calamiteitenverlof niet rechtmatig was of dat de werknemer onnodig lang van het werk is weggebleven, is sprake van onwettig verzuim en heeft de werknemer geen recht op loon. Ook kan het redelijk zijn om de werknemer een waarschuwing te geven voor onverantwoord gedrag.

Kom je tot de conclusie dat de werknemer onrechtmatig gebruik maakte van het kortdurend zorgverlof, of dat de werknemer onnodig lang gebruik maakte van het verlof, dan kun je over de verzuimde tijd het loon inhouden of aan de werknemer aanbieden om de verzuimde uren te verrekenen met bovenwettelijke vakantiedagen. Ook kan het redelijk zijn om de werknemer een waarschuwing te geven voor onverantwoord gedrag.

Weigering of intrekking van het zorgverlof door werkgever

Bij het beantwoorden van de vraag of de werkgever een rechtmatig verzoek of verlof mag weigeren of zijn toestemming mag intrekken, moeten we weer een onderscheid maken naar de verschillende verlofvormen.

Als de werknemer rechtmatig een beroep doet op het calamiteiten en kortverzuimverlof, kan de werkgever dat niet weigeren, ook niet met een beroep op een zwaarwegend bedrijfsbelang. Met andere woorden als de werknemer een situatie die hem het recht geeft op het calamiteiten of kort verzuim verlof met behoud van loon, dan moet u als werkgever toestaan dat de werknemer zijn werk onderbreekt.

Bij het kortdurend zorgverlof geldt de regel dat het verlof niet aanvangt, als de werkgever direct kenbaar maakt dat hij tegen het opnemen van het verlof een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Daarnaast geldt als regel dat het verlof dat al is ingegaan in ieder geval eindigt indien de werkgever op een later tijdstip kenbaar maakt dat er sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

De werkgever heeft dus de laatste stem, maar dient daarbij wel een goede belangenafweging te maken tussen het bedrijfsbelang en het belang van de werknemer. In dat verband is het belangrijk dat de werkgever de werknemer hoort, zodat de werknemer een toelichting kan geven op zijn belangen. Ook zal de werkgever argumenten moeten aandragen die hem verhinderen om zijn goedkeuring te verlenen, bijvoorbeeld dat het

werk gedaan moet worden en er geen ander dan werknemer is, beschikbaar is, op/binnen de termijn dat het werk moet zijn voltooid/ uitgevoerd.

Als de werkgever weigert verlof toe te kennen en de werknemer toch thuisblijft, kan de werkgever volgens de regering overgaan tot een loonsanctie, dat wil zeggen het loon niet betalen over de verzuimde tijd. Het oordeel of dit terecht gebeurt, is aan de kantonrechter.

Ook bij de toekenning van het langdurend zorgverlof heeft de werkgever het recht om het verzoek af te wijzen als er zodanig zwaarwegend bedrijfs- en dienstbelangen in het spel zijn dat het belang van de werknemer daarvoor moet wijken. Voordat de werkgever het verzoek mag geheel of gedeeltelijk mag afwijzen, dient hij eerst in overleg te treden met de werknemer.

Jurisprudentie

In de jurisprudentie zijn tot nu toe 2 voorbeelden bekend waarin het recht op calamiteitenverlof/ kortdurend zorgverlof centraal stond. We zullen deze hierna behandelen.

Voor de Rechtbank Haarlem ging het in 2008 om de vraag of een werknemer in aanmerking kwam voor kort durend zorgverlof. De werknemer had verlof genomen om voor zijn partner en kinderen te zorgen nadat de partner op vrijwillige basis en zonder verwijzing door de huisarts een buikwandcorrectie had ondergaan in een particuliere kliniek. Het plan was dat de ouders van de werknemer zouden bijspringen bij de verzorging. Omdat er een operatieplaats, vrijkwam werd de operatie naar voren gehaald. Na de operatie waren de ouders nog op vakantie, wat maakte dat de werknemer de noodzakelijke zorg voor zijn rekening nam. Hij kreeg daar vrij voor van zijn werkgever. De werknemer claimde nadien bij de werkgever dat hij kortdurend zorgverlof had genoten, maar de werkgever ging hier niet in mee. Waarop de werknemer een vordering instelde bij de rechtbank.

De rechter wees de vordering af. Gelet op het feit dat er geen medische noodzaak voor de operatie bestond, had niets werknemer er in redelijkheid van hoeven te weerhouden om de operatie op een later tijdstip te laten uitvoeren. De werknemer en zijn partner hadden dan eerst kunnen onderzoeken hoe zij op een andere wijze in de zorg voor partner en kinderen zouden kunnen voorzien. Door dat na te laten, is volgens de rechter niet komen vast te staan, dat er sprake was van de noodzakelijke verzorging zoals dat in de Wet arbeid en zorg wordt bedoeld. Aldus de rechter. Daar kwam nog bij dat de werknemer onvoldoende kon duidelijk maken dat zijn ouders niet in staat zouden zijn geweest om de zorg te verlenen, als zij niet op vakantie zouden zijn geweest. Ook heeft de werknemer in de beoordeling van de rechter te weinig rekening gehouden met de belangen van zijn werkgever.

Deze uitspraak onderstreept dat werkgever en werknemer hun wederzijdse belangen tegen elkaar dienen af te wegen. De werknemer schoot hierin te kort.

In 2005 ging het voor de rechter in Rotterdam om de vraag of een werknemer tijdens een geplande vakantie in aanmerking kan komen voor het calamiteiten en het kortdurend zorgverlof. De werkgever vond van niet, omdat je tijdens de vakantie je werk niet kunt onderbreken en boekte de dagen af van het vakantietegoed van de werknemer. De rechter dacht daar anders over en oordeelde dat de werknemer ook tijdens een geplande vakantie rechtmatig een beroep kan doen op het calamiteiten en vervolgens kortdurend zorgverlof. Vervolgens kan de werkgever aan de werknemer vragen om boven wettelijke vakantiedagen in te leveren, maar de werknemer hoeft daar niet mee in te stemmen. Nu de werknemer er niet mee instemde had hij over de calamiteiten- dag recht op 100% loondoorbetaling en over de kortdurend zorgverlofdagen recht op een loondoorbetaling, die volgens de toepasselijke cao 75% bedroeg.

Zorgverlofdagen aanmerken als vakantiedagen: mag dat?

Er zijn werkgevers die de werknemer, die gebruik maakt van het calamiteitenverlof of het kort verzuim verlof, willen aanmerken als vakantiedagen. De vraag is of dat wettelijk is toegestaan?

Volgens de wet (4.6 WAZO) kunnen dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer zijn arbeid niet verricht wegens het calamiteitenverlof en het korte verzuim in verband met zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, alleen in een voorkomend geval de werknemer ermee instemt worden aangemerkt als vakantie, met dien verstande dat de werknemer ten minste recht houdt op het wettelijk minimum aan vakantie-aanspraken. De werkgever mag er dus om verzoeken om de eerste noodzakelijke zorg-dag aan te merken als vakantiedag. De werknemer kan daar mee instemmen, maar hoeft niet. Als de werknemer geen

bovenwettelijke vakantiedagen (meer) heeft kan het niet, want de wettelijke vakantiedagen mogen daar niet voor worden gebruikt.

Volgens art. 5:9 WAZO en art. 5.15 WAZO kunnen dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer kortdurend zorgverlof respectievelijk langdurend zorgverlof geniet, niet worden aangemerkt als vakantie. Maar let op: bij CAO of met instemming van OR/PVT is dat wel mogelijk.

11. Bijzonder of buitengewoon verlof

In veel bedrijven of cao's geldt een regeling bijzonder of buitengewoon verlof met behoud van loon. Dergelijke regelingen zijn ontstaan in de tijd dat er nog geen bovenwettelijke dagen waren en er nog geen zorgverlof was zoals we dat nu kennen. Te denken valt aan verlof met behoud van loon voor afleggen van examens, voor een verhuizing of voor de dag dat de werknemer 12,5 jaar, 25 jaar of 40 jaar is getrouwd, of voor het bijwonen van plechtigheden in de familiale sfeer of voor doktersbezoek met behoud van loon. Voor het dokters- ziekenhuis- en fysiotherapeut bezoek is nu een wettelijke regeling getroffen.

Het blijft mogelijk voor andere situaties bijzonder of buitengewoon verlof met behoud van loon toe te kennen, in de vorm van een cao- of bedrijfsregeling.

12. Aanvullende of afwijkende regels op bedrijfs- of CAO- niveau

Bedrijven die de (zorg-) verlofregels hebben opgenomen in de Personeelsgids, het Huishoudelijk Reglement of een Arbeidsvoorwaardenreglement, dienen er wel voor te zorgen dat de regels actueel zijn, dat wil zeggen overeenkomen met de wettelijke regels.

Verduidelijking procedures aanvragen en toekenning

Zoals je hebt kunnen lezen gelden voor de verschillende verlofvormen procedure-regels. Het verdient aanbeveling om heldere aanvraag- en toekenningsregels op te stellen.

Aanvraagformulier

Ook helpt het als je een aanvraagformulier voor deze verlofvormen opstelt. Als bijlage hebben we hiervan een voorbeeld opgenomen.

RoI OR/PVT

Voor werkgevers met een OR of PVT is het raadzaam met dit orgaan in overleg te treden over de toepassing en benutting van de verschillende verlofvormen.

Welke aanvullende of afwijkende regelingen zijn er mogelijk

De Wet Arbeid en zorg biedt mogelijkheden om met toestemming of instemming van de individuele werknemer ten nadele van de werknemer op enkele onderdelen af te wijken van de wettelijke regelingen.

Bij het calamiteiten verlof kunnen dagen of gedeelten van dagen dat de werknemer van dit verlof gebruik maakt, met instemming van de werknemer worden aangemerkt als genoten vakantie(-uren). Maar de werknemer behoudt in dat soort gevallen ten minste recht op het wettelijk minimum aan vakantiedagen, die in dat jaar worden opgebouwd.

In een bedrijf zonder CAO of met een CAO die dat mogelijk maakt, kan de ondernemer met de personeelsvertegenwoordiging of de ondernemingsraad overeenkomen, dat werknemers bovenwettelijke vakantierechten moeten aanspreken voor de uren dat men gebruik maakt van het kort/ calamiteiten verlof.

In een CAO kan dit laatste ook worden afgesproken. Ook kan bij CAO worden afgesproken, dat de werkgever een hogere % van het loon moet doorbetalen, dan het percentage waarop de werknemer recht heeft bij wet.

In de Wet Arbeid en zorg is geregeld dat de werknemer bij het kortdurend zorgverlof tenminste het recht behoudt op het gemiddeld aantal uren dat de werknemer per week werkt

Bij het kortdurend en lang durend zorgverlof kunnen dagen of uren dat men vanwege dat verlof niet werkt, niet worden aangemerkt als vakantie. Dat mag wel op CAO-niveau of in bedrijven met een OR of PVT als de werknemer maar tenminste recht houdt op het wettelijk minimum aan vakantieaanspraken.

Verlofmandje/ budget?

Er zijn bedrijven die ervoor kiezen om een aantal bovenwettelijke vakantiedagen te bestemmen voor calamiteiten- en kort verzuimverlof en bijzonder verlof, bijvoorbeeld 2, 3 of 4 verlofdagen.

Wie geen zorgverlof opneemt kan de dagen aanwenden voor vakantie of anderszins vrije dagen. Wie wel zorgverlof, calamiteitenverlof etc. moet opnemen, betaalt de eerste 2, 3 of 4 dagen uit zijn bovenwettelijk vakantietegoed. Voor parttimers geldt dan een pro rata- regeling.

In **kennisdocument vakantie en verlof** vind je een uitwerking van het verlofmandje/budget model.

Bijlage 1: Aanvraagformulier voor calamiteiten/ kortverzuim en zorgverlof

Naam werknemer:

Functie:

Datum aanvraag:

- Betreft:**
- 0 verzoek toekenning calamiteitenverlof/ onvoorziene omstandigheden
 - 0 verzoek toekenning kort verzuim verlof in verband met zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, te weten
 - o spoedeisende behandeling door arts/specialist (in ziekenhuis) van mijzelf
 - o niet buiten werktijd te plannen bezoek aan /behandeling voor mijzelf door:
 - o arts/ arbo arts
 - o specialist/ziekenhuis
 - o fysio
 - o psycholoog/ psychiater
 - o noodzakelijke begeleiding spoedeisende situatie
 - o noodzakelijke begeleiding gepland bezoek
 - 0 verzoek om te mogen stemmen tijdens werktijd
 - 0 verlof met behoud van loon in verband met bevalling van partner/ echtgenote
 - 0 verzoek om toekenning verlof met behoud van loon in verband met overlijden en begrafenis/ crematie
 - 0 verzoek tot toekenning kortdurend zorgverlof
 - 0 verzoek tot toekenning langdurend zorg verlof
 - 0 verzoek tot toekenning bijzonder/buitengewoon verlof met behoud van loon

Toelichting op verzoek:

Om in aanmerking te komen voor het betreffende verlof, dien je een volledige toelichting te geven:

- I Als het een verzoek betreft voor jezelf, zoals arts bezoek, onderzoek en/of behandeling door specialist/ ziekenhuis of fysio.
 - Wanneer, op welk tijdstip/ tijdstippen, benodigde aantal uren
 - Waarom niet buiten werktijd?
 - Andere bijzonderheden

II Als het een verzoek is voor de noodzakelijke begeleiding of verzorging:

- Wie heeft begeleiding/ verzorging in verband met ziekte nodig?
- Wat is je relatie tot die persoon?
- Waaruit blijkt dat sprake is van noodzakelijke begeleiding of verzorging?
- Welke andere personen in de familie en sociale sfeer kunnen begeleiding/ verzorging geven aan de betreffende persoon?
- Op welke tijden is de verzorging nodig?
- Wordt de begeleiding/ zorg gedeeld?
- Aanvang verlof, omvang verlof in aantal dagen/uren en op welke tijden:

III Welke zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelang is in het geding?

(door manager in te vullen)

Besluit toekenning/ afwijzing:

Naam (directeur/ HR)

Datum:

Handtekening:

Bijlage 2: Aanvraagformulier geboorteverlof en/of ouderschapsverlof

Naam werknemer:

Functie:

Datum Aanvraag:

Betreft:

- verzoek om toekenning geboorteverlof
- verzoek om toekenning aanvullende geboorteverlof
- verzoek om toekenning betaald ouderschapsverlof
- verzoek om toekenning ouderschapsverlof

Per wanneer/ in welke periode:

Hoeveel dagen/uren/ weken:

In welke periodes, op welke dagen en welke tijden:

Eventuele toelichting op verzoek:

Welke zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelang is in het geding?

(door manager in te vullen)

Besluit toekenning/ afwijzing:

Indien van toepassing, motivatie afwijzing

Naam (directeur/ HR)

Datum:

Handtekening: