



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

Overzicht verlofvormen WAZ

CvA-notitie - juni 2009

De Wet Arbeid en Zorg (Waz) is direct van toepassing op ambtenaren. Het doel van de Waz is om medewerkers in de gelegenheid te stellen werk te combineren met zorgtaken.

In de Waz staan artikelen die dwingend zijn voorgeschreven en artikelen waar (via een CAO/regeling van een bevoegd bestuursorgaan) van kan worden afgeweken. In de CAR-UWO zijn niet de artikelen uit de Waz zelf overgenomen maar zijn die bepalingen opgenomen die afwijken van dan wel voorzien in een aanvulling op de Waz. In de toelichting op de CAR-UWO is bij sommige verlofvormen een uitleg opgenomen van de Waz.

Voor een geheel overzicht van de verlofvormen moet informatie uit beide bronnen worden gehaald, zowel uit de Waz als uit de CAR-UWO. Deze vormgeving leidt in de praktijk soms tot verwarring. Om duidelijkheid te verschaffen heeft het CvA deze notitie opgesteld dat een overzicht biedt van alle vormen van verlof die gerelateerd zijn aan arbeid en zorg

Deze notitie beschrijft de verschillende verlofvormen met verwijzing naar de relevante bepalingen uit de Waz en/of de CAR-UWO.

De volgende verlofvormen worden behandeld in deze notitie:

- 1 Kortdurend zorgverlof
- 2 Zwangerschaps- en bevallingsverlof
- 3 Adoptie- en pleegverlof
- 4 Calamiteiten- en ander kortverzuimverlof
- 5 Kraamverlof
- 6 Vakbondsverlof
- 7 Overig buitengewoon verlof
- 8 Ouderschapsverlof
- 9 Langdurend zorgverlof
- 10 Onbetaald verlof onder meer t.b.v. de gemeentelijke levensloopregeling¹

Per verlofvorm wordt ingegaan op:

- Recht (beschrijving van de omstandigheden onder welke de medewerker recht heeft op een bepaalde verlofvorm)
- Loondoorbetaling
- Duur
- Melding en informatie
- Ingang verlof
- Vakantie-aanspraken
- Opmerkingen

1. Kortdurend zorgverlof

Artikel 6:4:3 CAR-UWO, artikel 5:1 e.v. Waz

Recht

Artikel 5:1 Waz

De medewerker heeft recht op kortdurend zorgverlof als hij voorziet in de noodzakelijke verzorging van een zieke(e) :

- echtgenoot;
- geregistreerd partner;
- persoon waar de medewerker ongehuwd mee samenwoont;
- inwonend kind tot wie de medewerker als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
- inwonend kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon waar de medewerker ongehuwd mee samenwoont;
- pleegkind (wel volgens basisregistratie wonend op hetzelfde adres als de medewerker en door de medewerker duurzaam wordt opgevoed op basis van een pleegcontract)
- bloedverwant in de eerste graad, niet zijnde een kind.

Loondoorbetaling

Artikel 6:4:3, derde lid, CAR-UWO

Kortdurend zorgverlof komt voor de helft voor rekening van de medewerker en voor de helft voor rekening van de werkgever. Voor de verrekening van het verlof kan gedacht worden aan de inlevering van regulier verlof of aan de inlevering van verlof dat is verkregen door gebruik te maken van het cafetariamodel. Het verlof kan ook op een later moment worden ingehaald. Het college bepaalt in overleg met de medewerker hoe de verrekening van het verlof zal plaatsvinden (art. 6:4:3, vierde lid, CAR-UWO).

Duur

Artikel 6:4:3, eerste lid, CAR-UWO

Er kan maximaal 72 uur per jaar, op basis van een volledige betrekking, worden verleend. Voor deeltijders wordt het maximale aantal uur verlof naar evenredigheid verminderd (art. 6:4:3, tweede lid CAR-UWO). Het verlof hoeft niet aansluitend of zelfs niet in hele dagen te worden opgenomen.

Melding en informatie

Artikel 5:3 Waz

Voordat er kortdurend zorgverlof wordt opgenomen moet de medewerker melden bij de werkgever dat hij verlof wil opnemen en waarom hij verlof wil opnemen. Bij acute noodsituaties is dit niet altijd mogelijk. In die gevallen wordt het opnemen van verlof zo spoedig mogelijk gemeld bij de werkgever onder opgave van redenen. Bij de melding geeft de medewerker ook de omvang, de wijze van opneming en de vermoedelijke duur van het verlof aan. De werkgever mag achteraf aan de medewerker vragen om aannemelijk te maken dat hij recht had op kortdurend zorgverlof (art. 5:3 WAZ). Een werkgever kan alleen weigeren als er sprake is van een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang dat het belang van de medewerker op grond van redelijkheid en billijkheid moet wijken (art. 5:4, tweede lid WAZ).

Ingang verlof

Artikel 5:4 Waz

Het verlof gaat in op het tijdstip waarom de medewerker het opnemen ervan meldt aan de werkgever.

Het verlof vangt niet aan of eindigt in ieder geval zodra de werkgever aan de medewerker kenbaar maakt dat hij

tegen het opnemen van het verlof dan wel de voorzetting daarvan een zwaarwegend dienstbelang heeft, dat het belang van de medewerker daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Als de werkgever nadat de melding hem heeft bereikt en geen beroep heeft gedaan op een zwaarwegend dienstbelang, kan zich daar achteraf niet alsnog op beroepen.

Vakantie-aanspraken

Artikel 5:9 Waz

De dagen die worden opgenomen in het kader van kortdurend zorgverlof kunnen niet aangemerkt worden als vakantie.

Opmerkingen

-

2. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Artikel 6:7 CAR-UWO, artikel 3:1 e.v. WAZ

Recht

Artikel 3:1 Waz

De vrouwelijke medewerker heeft bij zwangerschap en bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Loondoorbetaling

Artikel 6:7, eerste en tweede lid CAR-UWO

De medewerkster heeft gedurende het verlof recht op doorbetaling van haar volledige bezoldiging. Hierop wordt de Waz-uitkering van het UWV in mindering gebracht.

Duur

Artikel 3:1, derde lid Waz

Het zwangerschaps- en bevallingsverlof tezamen nemen een duur van 16 weken in beslag vermeerderd met het aantal dagen dat het kind later wordt geboren dan de vermoedelijke bevallingsdatum.

Melding en informatie

Artikel 3:3, eerste lid Waz

Als de medewerkster met zwangerschaps- en bevallingsverlof wil, meldt zij dit aan de werkgever. Zij meldt dit uiterlijk drie weken voor de dag van ingang van het zwangerschapsverlof. De bevalling wordt uiterlijk op de tweede dag volgend op die van de bevalling gemeld.

Ingang verlof

Artikel 3:1, tweede en derde lid Waz

Zwangerschapsverlof gaat tussen de zes en vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum in. Bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling.

Vakantie-aanspraken

Artikel 6:2:3, derde lid CAR-UWO

Over de dagen die worden opgenomen in het kader van zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt volledig vakantie opgebouwd. Deze dagen kunnen niet aangemerkt worden als vakantie.

Opmerkingen

-

3. Adoptie- en pleegverlof

Artikel 6:8 CAR-UWO, artikel 3:2 + 3:9 Waz

Recht

Artikel 3:2 Waz

Het recht op adoptie- en pleegverlof ontstaat bij het adopteren van een kind of het opnemen van een kind in het gezin van de medewerker.

Loondoorbetaling

Artikel 6:8, eerste en tweede lid CAR-UWO

De medewerker heeft aanspraak op doorbetaling van zijn volledige bezoldiging. De Waz-uitkering van het UWV wordt hierop in mindering gebracht.

Duur

Artikel 3:2, tweede lid Waz

De duur bedraagt ten hoogste vier aaneengesloten weken. Deze weken moeten worden opgenomen in een tijdvak van 18 weken, naar keuze van de medewerker.

Melding en informatie

Het opnemen van adoptie- en pleegverlof moet zo mogelijk uiterlijk drie weken voor de dag van ingang van het verlof onder opgave van de omvang van het verlof worden gemeld. Bij melding hiervan moeten documenten worden bijgevoegd waaruit blijkt dat een kind ter adoptie is of wordt opgenomen.

Ingang verlof

Artikel 3:2, tweede lid Waz

Het tijdvak van 18 weken kan niet eerder ingaan dan twee weken voor de dag van opnemning ter adoptie of voor de opnemning van het pleegkind in het gezin van de medewerker.

Vakantie-aanspraken

De dagen die worden opgenomen in het kader van adoptie- en pleegverlof kunnen niet aangemerkt worden als vakantie.

Opmerkingen

Artikel 3:2, derde lid, artikel 3:9, derde lid Waz

Indien als gevolg van een adoptieverzoek tegelijkertijd twee of meerdere kinderen feitelijk ter adoptie worden opgenomen, bestaat het recht op verlof en uitkering slechts ten aanzien van één van die kinderen.

4 Calamiteiten- en ander kortverzuimverlof

Artikel 6:4 CAR-UWO, artikel 4:1 e.v. Waz

Recht

Artikel 4:1 Waz

De medewerker heeft recht op calamiteiten- en ander kortverzuimverlof als hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:

Zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, onder andere:

- bevalling van de partner (er wordt normaal gesproken één dag kort verzuim genoten op de dag van bevalling en er kan al dan niet aansluitend twee dagen kraamverlof worden opgenomen door de vader, zie toelichting op artikel 6:4 CAR-UWO),
- het overlijden en de lijkbezorging van een huisgenoot of van een bloed- of aanverwant in de rechte lijn of in de tweede graad van de zijlijn,
- plotselinge ziekte van kinderen,
- brand,
- gesprongen waterleidingen,
- andere onvoorziene gebeurtenissen die zich plotseling voordoen.

De uitoefening van een door de wet of overheid opgelegde verplichting, die niet in de vrije tijd kan worden nagekomen en waarbij geen geldelijke vergoeding is geboden, onder andere:

- het doen van aangifte van geboorte voor zover dit niet tijdens kraamverlof is gedaan,
- het doen van aangifte van overlijden.

De uitoefening van het actief kiesrecht.

Loondoorbetaling

Artikel 6:4 CAR-UWO

De medewerker heeft recht op doorbetaling van zijn volledige bezoldiging.

Duur

Artikel 4:1 Waz

Voor dit verlof staat geen vast aantal dagen. Het is afhankelijk van de situatie en hoe lang het duurt om de noodzakelijke maatregelen te treffen. Daarom bedraagt calamiteiten- en ander kortverzuimverlof een korte tijd die naar billijkheid berekend moet worden.

Melding en informatie

Artikel 4:3, eerste lid, artikel 4:4 Waz

De medewerker moet voordat hij calamiteiten- en ander kort verzuimverlof wil opnemen de werkgever melden dat hij verlof wil opnemen en waarom hij verlof wil opnemen. In geval van acute noodsituaties is dit niet altijd mogelijk. In die gevallen meldt de medewerker het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk aan de werkgever, onder opgave van redenen. De werkgever mag achteraf van de medewerker verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid niet heeft kunnen verrichten vanwege een calamiteit of een situatie die noodzaakte tot kort verzuim.

Ingang verlof

Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof gaat in op het moment dat de medewerker er recht op heeft.

Vakantie-aanspraken

Artikel 4:6 Waz

Dagen of gedeelten van dagen waarop de medewerker zijn arbeid niet verricht wegens het verlof kunnen slechts indien in een voorkomend geval de medewerker ermee instemt worden aangemerkt als vakantie. Maar let er wel op dat de medewerker ten minste recht houdt op het wettelijk minimum aan vakantie- aanspraken.

Opmerkingen

Het verlof kan door de werkgever niet geweigerd worden, ook niet op grond van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.

5. Kraamverlof

Artikel 6:4 CAR-UWO, artikel 4:2 e.v. Waz

Recht + duur

Artikel 4:2 Waz

De (mannelijke) medewerker heeft na bevalling van zijn echtgenote, geregistreerd partner of de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont recht op kraamverlof voor twee werkdagen naar keuze gedurende een tijdvak van vier weken nadat het kind feitelijk op hetzelfde adres woont als de moeder. De dagen hoeven elkaar niet op te volgen.

Loondoorbetaling

Artikel 6:4 CAR-UWO

De medewerker heeft recht op volledige doorbetaling van zijn bezoldiging.

Melding en informatie

-

Ingang verlof

Het kraamverlof kan ingaan vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont.

Vakantie-aanspraken

Artikel 4:6 Waz

De dagen die worden opgenomen in het kader van kraamverlof kunnen niet aangemerkt worden als vakantie.

Opmerkingen

Bij de geboorte van een meerling heeft de medewerker eenmaal aanspraak op twee werkdagen kraamverlof. Kraamverlof kan door de werkgever niet geweigerd worden. Ook niet op grond van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.

6. Vakbondsverlof

Artikel 6:4:2, artikel 6:4:5a CAR-UWO

Recht

Artikel 6:4:2 CAR-UWO, artikel 6:4:5a CAR-UWO

In artikel 6:4, derde lid CAR-UWO wordt aangegeven dat aan een medewerker vakbondsverlof kan worden verleend. Dit artikel geeft aan dat het college ten aanzien hiervan een nadere regeling moet vaststellen. Voor UWO-gemeenten is die nadere regeling al vastgesteld in artikel 6:4:2 en artikel 6:4:5a CAR-UWO.

Er kan onderscheid worden gemaakt tussen betaald en onbetaald vakbondsverlof.

De medewerker heeft recht op betaald verlof voor:

- algemene vergaderingen van ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak en CMHF;
- algemene vergaderingen van een landelijke groep van gemeentepersoneel van een algemene vereniging van ambtenaren (dus niet alleen voor gemeenteambtenaren). Dit alleen als de medewerker lid is van het hoofdbestuur, bestuurslid is van een landelijke groep of
- afgevaardigde van een afdeling is. Met een maximum van twee afgevaardigden voor elke
- vijftig leden van een afdeling en een maximum van tien afgevaardigden in totaal;
- hoofdbestuursvergaderingen als de medewerker lid is van het hoofdbestuur;
- bondsraad- of bestuursraadvergaderingen als de medewerker lid is van de bondsraad of de bestuursraad;
- groepsraadvergaderingen als de medewerker lid is van een landelijke groepsraad;
- één algemene vergadering van de centrale organisatie waarbij de vereniging van de ambtenaar is aangesloten. De medewerker moet als vertegenwoordiger van zijn vereniging aan die vergadering deelnemen;
- (voor)vergaderingen van de commissie van het georganiseerd overleg als de medewerker door de vereniging van ambtenaren waarvan hij lid is, is aangewezen als lid van die commissie;
- het ontplooiën van bestuurlijke of vertegenwoordigende activiteiten binnen een centrale van overheidspersoneel, een daarbij aangesloten vereniging of binnen de gemeente. De activiteiten moeten de doelstelling van de centrale ondersteunen. Voor deze activiteiten heeft de ambtenaar maximaal recht op 216 uur verlof per kalenderjaar;
- het deelnemen aan een cursus, op uitnodiging van een vereniging van ambtenaren. Hiervoor heeft de medewerker recht op maximaal 43,2 uur per twee kalenderjaren.

Let wel: de medewerker moet zijn aangewezen door een centrale van overheidspersoneel of door een aangesloten vereniging om van deze verloffaciliteiten gebruik te kunnen maken. Men moet dus kaderleden zijn.

Daarnaast kan het college aan de medewerker die benoemd is tot bezoldigd bestuurder van een vereniging van ambtenaren op diens verzoek onbetaald verlof verlenen.

Loondoorbetaling

Voor het betaalde vakbondsverlof (artikel 6:4:2 CAR-UWO) geldt dat de bezoldiging wordt doorbetaald.

Voor wat betreft het onbetaalde verlof (artikel 6:4:5a CAR-UWO) is er geen recht op loondoorbetaling.

Duur

Artikel 6:4:2, vijfde lid CAR-UWO, artikel 6:4:5a, eerste lid CAR-UWO

De medewerker kan totaal maximaal 244,8 uur per jaar betaald vakbondsverlof genieten. Als hij echter voldoet aan onderstaande voorwaarden dan heeft de medewerker recht op totaal 316,8 uur per kalenderjaar.

- De medewerker is lid van het hoofdbestuur van ABVAKABO FNV of CNV Publieke Zaak en/of van een vereniging van ambtenaren die bij die centrale is aangesloten.

- De medewerker is lid van het centrale bestuur van CMHF en/of bestuurslid van een sector of sectie van deze centrale.

Voor parttimers wordt het maximale verlof naar rato aangepast. Lokaal kan het maximum aantal uur waar een medewerker recht op heeft op een lager aantal worden vastgesteld.

De duur van het onbetaalde verlof is voor de duur van de vervulling van de functie met een maximum van twee jaar.

Melding en informatie

Artikel 6:4:2, tweede, derde en zevende lid CAR-UWO

Vakbondsverlof kan worden geweigerd op grond van dienstbelang.

Ingang verlof

-

Vakantie-aanspraken

Artikel 6:4:6 CAR-UWO

Als het verlof volledig wordt doorbetaald, wordt dit niet in mindering gebracht op de vakantie.

Opmerkingen

Artikel 6:4:2, achtste lid en toelichting CAR-UWO

De regeling zoals die is neergelegd in artikel 6:4:2 is een regeling met maximaanspraken. Daarom is het nodig om in goed overleg met de vakorganisaties plaatselijk in de uitvoeringsregeling inhoud te geven aan het verlenen van het vakbondsverlof. Hierbij kan rekening gehouden worden met lokale omstandigheden. Een nadere regeling kan ook voorkomen dat vakbondsverlof (terecht of onterecht) geweigerd wordt op grond van het dienstbelang.

7. Overig buitengewoon verlof

Artikel 6:4, tweede lid, 6:4:1 en 6:4:5 CAR-UWO

Recht + loondoorbetaling + duur

Artikel 6:4, tweede lid, artikel 6:4:1 CAR-UWO

Het college stelt regels vast in welke gevallen buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging wordt verleend. Naast de andere verlofvormen in deze notitie beschreven is dit voor UWO-gemeenten uitgewerkt in artikel 6:4:1 CAR-UWO en 6:4:5 CAR-UWO.

- Artikel 6:4:1, eerste lid CAR-UWO

De medewerker heeft recht op buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging op de dag dat zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap wordt voltrokken.

- Artikel 6:4:5 CAR-UWO

Het college kan aan een medewerker op diens verzoek verlof verlenen om andere redenen dan die welke zijn genoemd in artikel 6:4 tot en met artikel 6:4:4. Het is aan de gemeenten zelf om invulling te geven aan dit artikel.

Er is zowel behoud van de gehele of gedeeltelijke bezoldiging mogelijk. Het verlof wordt voor maximaal één jaar verleend.

Melding en informatie

Artikel 6:4:1, tweede lid CAR-UWO

De medewerker meldt ten minste twee weken van tevoren aan het college wanneer het huwelijk of registreren van het partnerschap plaatsvindt.

Ingang verlof

Het buitengewoon verlof gaat in op de dag dat de medewerker er recht op heeft.

Vakantie-aanspraken

Artikel 6:4:6 CAR-UWO

Als het buitengewoon volledig wordt doorbetaald, wordt dit niet in mindering gebracht op de vakantie.

Opmerkingen

Het college kan al dan niet bepaalde nadere voorwaarden stellen, bijvoorbeeld op het gebied van inhoudingen.

8. Ouderschapsverlof

Artikel 6:5 e.v. CAR-UWO, artikel 6:1 e.v. Waz

Recht

Artikelen 6:1, 6:3 en 6:4 Waz, artikel 6:5 CAR-UWO

Ouders hebben recht op ouderschapsverlof voor kinderen onder de leeftijd van 8 jaar tot wie zij in een familie-rechtelijke betrekking staan of die zij als hun eigen kind opvoeden en verzorgen.

De medewerker moet ten minste één jaar in dienst zijn bij de werkgever, voordat hij ouderschapsverlof kan opnemen.

De medewerker heeft bij twee- of meerlingen voor één kind aanspraak op betaald ouderschapsverlof.

De werkgever is wel verplicht voor de overige kinderen van de meerling onbetaald ouderschapsverlof te verlenen.

Loondoorbetaling

Bij de loondoorbetaling moet onderscheid gemaakt worden tussen:

8.1 structureel recht en

8.2 overgangsrecht

8.1 Structureel recht

Artikel 6:5 e.v. CAR-UWO

De medewerker heeft, onder aftrek van het maximale bedrag van de fiscale tegemoetkoming van de Belastingdienst waarop de medewerker aanspraak kan maken, recht op doorbetaling van zijn bezoldiging voor:

- 90% als de medewerker ingeschaald is in schaal 1,
- 85% als de medewerker ingeschaald is in schaal 2,
- 80% als de medewerker ingeschaald is in schaal 3,
- 70% als de medewerker ingeschaald is in schaal 4,
- 60% als de medewerker ingeschaald is in schaal 5,
- 50% als de medewerker ingeschaald is in schaal 6 of hoger,

Onder voorwaarden bestaat er echter recht op overgangsrecht waarbij hogere doorbetalingspercentages gelden.

8.2 Overgangsrecht

Artikel 6:5a CAR-UWO

De medewerker heeft conform overgangsrecht recht op hogere doorbetalingspercentages als hij :

1. op 31 december 2005 één of meer kinderen had die jonger waren dan 8 jaar en waarvoor nog geen ouderschapsverlof was genoten én
2. op 31 december 2005 langer dan één jaar in dienst was van de gemeente.

Onder het overgangsrecht heeft de medewerker, onder aftrek van het maximale bedrag van de fiscale tegemoetkoming van de Belastingdienst waarop de medewerker aanspraak kan maken, recht op doorbetaling van zijn bezoldiging voor:

- 90% als de medewerker ingeschaald is in schaal 1,
- 85% als de medewerker ingeschaald is in schaal 2,
- 80% als de medewerker ingeschaald is in schaal 3,
- 75% als de medewerker ingeschaald is in schaal 4 of hoger.

Duur

Artikel 6:2 Waz, artikel 6:5 en 6:5:1 CAR-UWO

Sinds 1 januari 2009 hebben medewerker recht op maximaal 26 maal de arbeidsduur per week aan ouderschapsverlof. De helft hiervan is betaald ouderschapsverlof (zie 8.1). De standaard vormgeving van opname van het verlof is de helft van de werktijd per week. Wanneer uitgegaan wordt van het gehele recht op ouderschapsverlof, zowel betaald als onbetaald, dan kan gedurende een aaneengesloten periode van 12 maanden verlof worden opgenomen, waarbij het aantal uur verlof per week de helft van de arbeidsduur per week bedraagt.

De werkgever kan ouderschapsverlof volgens de standaard vormgeving niet weigeren, ook niet wegens zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Wel kan de werkgever tot uiterlijk vier weken voor de ingangsdatum van het verlof bezwaar maken tegen het voorgestelde rooster. Alleen op grond van zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang mag de voorgestelde spreiding door de werkgever gewijzigd worden.

Er zijn hierbij drie mogelijkheden uitgaande van opname van het gehele (betaald en onbetaald) ouderschapsverlof:

- het verlof uitsmeren over een langere periode dan 12 maanden;
- meer uren verlof per week opnemen, bijvoorbeeld gedurende 26 weken volledig verlof opnemen;
- het verlof opsplitsen in maximaal 6 gedeelten; elk gedeelte moet minimaal een maand duren.

De werkgever en de medewerker kunnen onderling afspreken welke gedeelte(n) van het ouderschapsverlof betaald of onbetaald zijn. De medewerker heeft maximaal recht op 13 x de arbeidsduur per week aan betaald ouderschapsverlof.

De werkgever moet toestemming geven als de medewerker af wil wijken van de standaard vormgeving. Weigering van de afwijkende vormgeving door de werkgever kan alleen als zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

Melding en informatie

Artikel 6:5:1 CAR-UWO

De medewerker moet drie maanden voor ingang van het verlof bij de werkgever een verzoek indienen tot ouderschapsverlof. Als het verlof is opgesplitst in twee of drie perioden, dan dient de medewerker voor ingang van elke afzonderlijke periode een verzoek in te dienen bij de werkgever.

Ingang verlof

Ouderschapsverlof gaat pas in nadat drie maanden na de voorgeschreven melding zijn verstreken. De medewerker dient dus tijdig een aanvraag in te dienen voor ouderschapsverlof.

Vakantie-aanspraken

Artikel 6:7 Waz, artikel 6:5:4 CAR-UWO

Ouderschapsverlofdagen worden niet als vakantiedagen aangemerkt, maar de duur van vakantie wordt wel verminderd naar evenredigheid van de omvang van het ouderschapsverlof.

Opmerkingen

Artikel 6:5 CAR-UWO (toelichting), artikel 6:2, artikel 6:6, tweede lid Waz

De werkgever kan een verzoek van de medewerker om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden afwijzen als een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.

Als het ouderschapsverlof is ingegaan en het op verzoek van de medewerker wordt stopgezet, dan vervalt het overige deel van het verlof.

Het ouderschapsverlof moet opgenomen zijn voordat het kind de leeftijd van acht jaar heeft bereikt.

Voor iemand die al ouderschapsverlof heeft genoten, geldt dat op grond van artikel 6:5:1 tweede lid CAR-UWO deze medewerker niet nogmaals voor datzelfde kind recht heeft op al dan niet betaald ouderschapsverlof.

Er geldt een terugbetalingsverplichting voor de medewerker als hem gedurende het ouderschapsverlof of binnen zes maanden nadat hij betaald ouderschapsverlof heeft genoten ontslag wordt verleend op grond van artikel 8:1, eerste lid of artikel 8:13 CAR-UWO. Ook is er een terugbetalingsverplichting als de medewerker gedurende het ouderschapsverlof of binnen drie maanden een betrekking aanvaardt voor minder uren dan hij direct voorafgaand aan het verlof vervulde. Zie voor meer informatie artikel 6:5:5 CAR-UWO.

In artikel 6:10 CAR zijn de regels vastgelegd over aanspraken tijdens onbetaald verlof. Het vierde lid bepaalt wie tijdens onbetaald verlof de pensioenpremies betaalt. Dit artikel is ook van toepassing op onbetaald ouderschapsverlof. Wanneer een medewerker langer dan 3 maanden onbetaald (ouderschaps)verlof opneemt vindt er wel pensioenopbouw plaats maar moet betrokkene zelf de premies betalen (zowel het werknemers- als het werkgeversdeel). Dit geldt dan voor de gehele periode van het onbetaald verlof. Dit geldt naar rato van de uren onbetaald ouderschapsverlof. Hierbij is niet van belang of het verlof voor de volledige formele arbeidsduur geldt of voor een gedeelte van de formele arbeidsduur.

9. Langdurend zorgverlof

Artikel 6:4:1a CAR-UWO, artikel 5:9 e.v. Waz

Recht

Artikel 5:9 Waz

De medewerker heeft recht op langdurend zorgverlof als hij de verzorging op zich neemt van een naaste die levensbedreigend ziek is. Die naasten kunnen zijn (limitatieve opsomming):

- De echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de medewerker ongehuwd samenwoont.
- Een in- of uitwonend kind tot wie de medewerker als ouder in een familierechterlijke betrekking staat.
- Een inwonend kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de medewerker ongehuwd samenwoont.
- Een pleegkind dat op hetzelfde adres woont en door de medewerker duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract.
- Een bloedverwant in de eerste graad van de medewerker (alleen ouders, niet schoonouders).

Loondoorbetaling

Artikel 6:4:1a CAR-UWO

De medewerker heeft over de uren dat hij langdurend zorgverlof geniet aanspraak op doorbetaling van 50% van zijn bezoldiging.

Duur

Artikel 5:10 Waz

Het verlof heeft in een periode van 12 achtereenvolgende maanden een maximale omvang van zes maal de arbeidsduur per week.

De standaardvorm voor verlofopname is voor de helft van de arbeidsduur per week voor een periode van 12 weken. Op verzoek van de medewerker kan het verlof echter ook opgenomen worden in een kortere of langere periode dan 12 weken. Het maximaal aantal weken waarover het verlof gespreid kan worden bedraagt 18 weken.

Melding en informatie

Artikel 5:11 Waz

Het verzoek tot langdurend zorgverlof dient schriftelijk twee weken voor aanvang van het verlof ingediend te zijn.

De werkgever kan een verzoek om langdurend zorgverlof, al dan niet in de standaardvormgeving, weigeren als er sprake is van een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang dat het belang van de medewerker daarvoor op grond van redelijkheid en billijkheid moet wijken (geclausuleerd recht).

Overleg tussen werkgever en medewerker is in dat geval wel verplicht om eventueel tot een andere wel passende vormgeving van het verlof te komen.

Ingang verlof

Artikel 5:12 Waz

Langdurend verlof gaat in beginsel in op het tijdstip dat de medewerker in zijn verzoek heeft aangegeven. Als een medewerker zijn verzoek tot verlof niet twee weken voor aanvang van het verlof heeft ingediend, gaat het verlof pas in nadat tenminste twee weken verstreken zijn na indiening van het verzoek. Als de werkgever ermee

instemt kan het langdurend verlof ook op een eerder tijdstip ingaan.

Vakantie-aanspraken

Artikel 5:15 Waz, artikel 6:4:1a CAR-UWO

De dagen die worden opgenomen in het kader van langdurend zorgverlof kunnen niet als vakantie worden aangemerkt. Echter, de opbouw van vakantiedagen wordt wel verminderd overeenkomstig de vermindering van de wekelijkse arbeidsduur tijdens langdurend zorgverlof.

Opmerkingen

-

10. Onbetaald verlof onder meer t.b.v. de gemeentelijke levensloopregeling¹

Artikel 6:9, 6:10 CAR-UWO

Recht

Artikel 6:9 CAR-UWO

Onder onbetaald verlof kunnen alle onbetaalde verlofvormen vallen (onder meer sabbatical, eductief verlof en verlof voorafgaand aan het pensioen). Voordat de medewerker onbetaald verlof kan opnemen, moet hij tenminste één jaar in dienst zijn.

Loondoorbetaling

De medewerker heeft geen recht op loondoorbetaling van zijn bezoldiging. Financiering kan plaatsvinden als de medewerker zijn levenslooptegode aanspreekt.

Duur

Artikel 6:9, eerste, tweede en negende lid CAR-UWO

Onbetaald verlof wordt verleend voor een periode van tenminste één maand en ten hoogste 18 maanden. Alleen voorafgaand aan pensionering bedraagt de duur van de verlofperiode maximaal drie jaar.

Het onbetaald verlof telt in een periode van vijf jaar maximaal 18 maanden (met uitzondering van verlof voorafgaand aan pensionering; dan geldt drie jaar) en per jaar maximaal één periode.

Melding en informatie

Artikel 6:9, vijfde lid CAR-UWO

Het verzoek voor onbetaald verlof dient de medewerker tenminste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum in. Het college stelt vast hoe het verzoek wordt ingediend.

Ingang verlof

Het college beslist uiterlijk binnen twee maanden na indiening op het verzoek. Eenmaal toegekend vangt het verlof aan op de datum zoals deze is toegekend.

Vakantie-aanspraken

Artikel 6:10, eerste lid CAR-UWO

Over de opgenomen uren van onbetaald verlof vindt geen opbouw van vakantie-uren plaats.

Opmerkingen

Artikel 6:9, vijfde lid (toelichting) en negende lid CAR-UWO

Het college kan onbetaald verlof weigeren als het dienstbelang dat vereist. Hiervan is onder meer sprake als honorering van het verzoek leidt tot een dusdanig aantal uren waarop de medewerker de functie vervult dat er roostertechnische problemen optreden.

Voor onbetaald verlof voorafgaand aan pensionering geldt echter dat het verlof alleen geweigerd kan worden als een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich tegen verloftoekenning verzet.

Noot

1. In de Waz is de levensloopregeling geregeld in hoofdstuk 7. De werkgever is verplicht deze regeling nader uit te werken, hetgeen is gedaan in hoofdstuk 6a van de CAR-UWO.