

Verlof

De wet arbeid en zorg voorziet in verschillende verlofvormen waarvan de werknemer gebruik kan maken of een beroep op kan doen. Onderstaand volgt een kort overzicht van die verlofvormen, de duur daarvan en de vereisten die aan de melding zijn gesteld. De kring van rechthebbenden en de voorwaarden die aan het opnemen van verlof zijn verbonden wisselen per verlofvorm en worden hier verder niet besproken.

Zwangerschaps-en bevallingsverlof:

Een werkneemster heeft recht op verlof in verband met zwangerschap en bevalling.

Het zwangerschapsverlof gaat op zijn vroegst in zes weken, maar in ieder geval uiterlijk vier weken, vóór de dag na de vermoedelijke datum van bevalling. Aansluitend op het zwangerschapsverlof heeft de werkneemster recht op een bevallingsverlof van ten minste tien weken. Dit verlof gaat in op de dag ná de bevalling.

De werkneemster moet het opnemen van het verlof tijdig maar uiterlijk drie weken voor de datum van ingang van het verlof melden aan de werkgever. Bij de melding moet een schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige met de vermoedelijke bevallingsdatum worden overgelegd.

Adoptieverlof

Adoptieverlof ziet op de volgende situaties:

- 1) de adoptie van een in Nederland wonend kind,
- 2) de opneming van een buitenlands kind met het oog op adoptie in Nederland en
- 3) de opneming in het gezin van een in het buitenland geadopteerd kind.

Bij de werknemer die een pleegkind krijgt met het oogmerk om het kind duurzaam in zijn gezin op te nemen en te verzorgen, is sprake van eenzelfde situatie als bij adoptiefouders. Het moet dan gaan om pleegkinderen die niet eerst tijdelijk maar direct duurzaam in het pleeggezin worden opgenomen op basis van een pleegcontract.

Het recht op verlof bestaat gedurende een tijdvak van achttien weken vanaf het moment dat één of meerdere kinderen feitelijk ter adoptie of als pleegkind worden genomen en kan ingaan vanaf twee weken voor dat moment.

Het recht op verlof voor adoptie en pleegzorg bedraagt ten hoogste vier weken.

De melding moet zo mogelijk uiterlijk drie weken voor de dag van ingang worden gedaan onder opgave van de omvang van het verlof. Bij de melding moeten documenten worden overgelegd waaruit blijkt dat een kind ter adoptie of pleegzorg wordt opgenomen

Calamiteiten en ander kort verzuim verlof

Bij het recht op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof moet sprake zijn van zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden of van een wettelijke verplichting waar geen geldelijke vergoeding tegenover staat en die niet in de vrije tijd van de werknemer kan worden uitgeoefend. Het calamiteiten- en ander kort verzuimverlof is niet aan een bepaalde tijdsduur gebonden en kan dus variëren van een paar uur tot een paar dagen, afhankelijk van de oorzaak en ernst van de gebeurtenis. In beginsel moet een calamiteiten- of ander kort verzuimverlof tevoren worden

gemeld. Als dit niet mogelijk is, dient de melding in ieder geval zo spoedig mogelijk plaats te vinden.

Kraamverlof

Het kraamverlof ziet op de periode na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont of degene van wie hij het kind erkent. Het kraamverlof is gerelateerd aan de bevalling zelf en niet aan het (aantal) kind(eren) dat wordt geboren.

Het recht bestaat vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont.

Het kraamverlof kan worden opgenomen gedurende twee dagen waarop de werknemer arbeid pleegt te verrichten.

In beginsel moet het kraamverlof van tevoren worden gemeld. Als dit niet mogelijk is, dient de melding in ieder geval zo spoedig mogelijk plaats te vinden.

Kortdurend zorgverlof

Het kortdurend zorgverlof stelt werknemers in staat om zelf gedurende korte tijd zorg te verlenen aan thuiswonende zieke gezinsleden. De verzorging moet noodzakelijk zijn. Dit betekent niet alleen dat de zieke behoefte heeft aan verzorging door de betrokken werknemer maar ook dat de zorg alléén door de betrokken werknemer en niet op een andere wijze kan worden verstrekt.

De aanspraak op kortdurend zorgverlof bedraagt ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week per periode van twaalf aaneengesloten maanden.

Het verlof gaat in op het tijdstip van melding door de werknemer. Indien de werkgever direct bij de melding aan de werknemer kenbaar maakt dat een prevalerend bedrijfs- of dienstbelang aanwezig is, gaat het verlof niet in. De werknemer moet bij de melding de reden opgeven van het verlof.

Langdurend zorgverlof

Het recht op langdurend zorgverlof geldt voor werknemers die een partner, (pleeg)kind of ouder met een levensbedreigende ziekte verzorgen.

Het verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste zesmaal de arbeidsduur per week en moet in principe aaneengesloten worden opgenomen.

De werknemer moet het verzoek om verlof ten minste twee weken voor de door hem gewenste ingangsdatum schriftelijk bij de werkgever indienen en voorzien van informatie. De werkgever moet uiterlijk een week voor het beoogde tijdstip van ingang van het verlof een beslissing op het verzoek nemen. Uitgangspunt is dat de werkgever het verzoek van de werknemer om verlof op te nemen inwilligt, tenzij sprake is van een prevalerend bedrijfs- of dienstbelang.

Ouderschapsverlof

Om aanspraak te kunnen maken op ouderschapsverlof moet de werknemer ten minste één jaar in dienst zijn bij de werkgever en het kind waarvoor het verlof wordt opgenomen mag de leeftijd van acht jaar nog niet hebben bereikt.



De werknemer heeft recht op verlof gedurende maximaal zesentwintig maal de arbeidsduur per week en moet binnen een aaneengesloten periode van 12 maanden worden opgenomen. De omvang van het verlof bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.

Het ouderschapsverlof kan flexibel worden opgenomen. Het is mogelijk om van de hoofdregel van de aaneengesloten periode van twaalf maanden en het maximum aantal arbeidsuren per week af te wijken. De werknemer kan de werkgever bijvoorbeeld verzoeken om een kortere periode voltijdsverlof op te mogen nemen of om minder uren per week te mogen opnemen voor een langere periode.

De werkgever is in principe verplicht gevolg te geven aan dit verzoek tenzij hij kan aantonen dat er zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zijn die zich daartegen verzetten

De schriftelijke melding moet ten minste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof worden gedaan. De melding moet een opgave bevatten van de periode van het verlof (begin en einde), het aantal uren en de spreiding van deze uren over de week.