

VORMEN VAN BIJZONDER VERLOF ZOALS GEREGLD IN DE WET ARBEID EN ZORG.

NAAM VAN DE REGELING	DOEL VAN DE REGELING	OMSCHRIJVING RECHTEN EN Plichten
Kortdurend zorgverlof	<ul style="list-style-type: none"> • Verzorging van thuiswonende zieke (pleeg)kinderen, partner of ouders. • Sinds 2015 wordt de werkingssfeer uitgebreid naar: broers en zussen, grootouders, kleinkinderen, huisgenoten of anderen in de sociale omgeving. 	<ul style="list-style-type: none"> • Max. 10 dagen betaald zorgverlof per jaar. • Werkgever moet 70% van het loon doorbetalen. • Sinds 2015 is ook opname mogelijk bij onvoorziene omstandigheden als ziekenhuisbezoek en noodzakelijke begeleiding van naasten bij medische zorg. • Bij zwaarwegend bedrijfsbelang kan de werkgever zich tegen dit verlof verzetten.
Calamiteitenverlof	<ul style="list-style-type: none"> • Eerste noodzakelijke voorzieningen treffen bij onvoorziene situaties (bijvoorbeeld afhalen van een ziek kind uit kinderdagverblijf). • Sinds 2015 geldt dit verlof ook voor 'onvoorziene omstandigheden' noodzakelijk ziekenhuisbezoek door de werknemer en noodzakelijke begeleiding van naasten bij medische zorg. 	<ul style="list-style-type: none"> • Betaald verlof voor korte tijd. De werkgever betaalt het salaris door. (doorgaans maximaal één dag). • Werkgever mag dit verlof niet weigeren. • Bij samenloop van calamiteitenverlof met zorgverlof, eindigt het calamiteitenverlof na één dag. Dit gaat dan over in kortdurend zorgverlof (zie boven).
Pleegzorg- en adoptieverlof	Band opbouwen met adoptie- of pleegkind.	<ul style="list-style-type: none"> • Recht voor beide ouders op vier weken adoptieverlof. • Werkgever mag dit verlof niet weigeren. Mag sinds 2015 ook (in overleg met de werkgever) gespreid worden opgenomen. • Mag ingaan vanaf twee weken voor de overdracht van het kind aan de adoptieouders

		<ul style="list-style-type: none"> • Geldt ook voor pleegouders als kind duurzaam in gezin wordt opgenomen. • Werknemer moet uiterlijk 3 weken voor aanvang verlof een bewijsdocument overleggen van adoptie. • Dit document dient ook om bij het UWV uitkering aan te vragen (maximaal 2 weken tevoren). Uitkering is 100% van dagloon (wel is er een maximum dagloon) • Formulier is te vinden op www.uwv.nl. • Sinds 2015 is de opnametermijn verruimd van 18 naar 26 weken rond opname van het kind. • Het ligt in de bedoeling om het adoptieverlof te verruimen van 4 naar 6 weken. Invoeringsdatum is nog onbekend.
<p>Zwangerschaps verlof en bevallingsverlof</p> <p>PAS OP!!Het kabinet Rutte III wil de regeling verruimen. Houdt daarvoor de berichtgeving in de gaten.</p>	<p>Gelegenheid geven om in alle rust te bevallen en het kind te verzorgen in de eerste weken na de geboorte.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Minstens 16 weken betaald verlof (waarvan minimaal 10 weken na de bevalling). • Sinds 2015 mag de werkneemster de laatste vier weken van het bevallingsverlof flexibel opnemen over een periode van 30 weken. • Sinds april 2016 krijgen werkneemsters die zwanger zijn van een meerling, 4 weken extra zwangerschapsverlof. • Bij vroeggeboorte van een meerling, neemt (vanaf 1 april 2018) het bevallingsverlof toe met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof korter duurde dan 10 weken. • UWV geeft aan de werkgever een uitkering van maximaal 100% van het loon, waarbij wel een maximum dagloonbedrag geldt. • De werkgever betaalt het loon door. • De werkgever mag dit verlof <i>niet</i> weigeren. • Sinds 2015 is het bevallingsverlof uitgebreid voor gevallen waarbij het kind na geboorte langdurig in het ziekenhuis moet worden opgenomen ('couveusekinderen'). Uitgangspunt is dat moeder en kind

		<p>10 weken thuis kunnen doorbrengen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sinds 2015 heeft de partner van de moeder recht op overdracht van het bevallingsverlof, indien de moeder overlijdt bij de geboorte van het kind.
<p>Kraamverlof</p> <p>PAS OP!!Het kabinet Rutte III wil de regeling verruimen. Houdt daarvoor de berichtgeving in de gaten.</p>	<p>Mogelijk maken dat partner bij geboorte van kind kan zijn.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Twee dagen verlof voor vader (of partner van de vrouw die het kind erkent) • Werkgever mag dit <i>niet</i> weigeren en betaalt het salaris door. • Sinds 2015 hebben vaders of partners recht op 3 extra onbetaalde dagen verlof, maar deze gaan af van het recht op ouderschapsverlof. • Het kabinet Rutte III gaat het kraamverlof uitbreiden naar 5 dagen betaald verlof (invoeringsdatum 2019).
<p>Ouderschapsverlof</p> <p>PAS OP!!Het kabinet Rutte III wil de regeling verruimen. Houdt daarvoor de berichtgeving in de gaten.</p>	<p>Verzorging van kind.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ouderschapsverlof is onbetaald verlof voor moeders en vaders van in totaal 26 maal het aantal uren dat de werknemer gemiddeld per week werkt. Het verlof is op te nemen in een periode van 12 maanden, voor ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week. Dit komt dus neer op een periode met ouderschapsverlof van 26 weken per kind. • Sinds 2015 is de eis vervallen dat men ten minste 1 jaar in dienst moet zijn bij de werkgever voor het recht op ouderschapsverlof. • Sinds 2015 mag de ouder zelf bepalen hoe hij/zij het ouderschapsverlof indeelt. Dit mag dus ook meer dan de helft van de arbeidstijd per week zijn. • In overleg met de werkgever mag het verlof ook over een langere periode dan twaalf maanden worden uitgesmeerd, of juist over een kortere periode met meer uren verlof per week. • De werkgever mag zich tegen splitsing of een andere invulling verzetten op grond van bedrijfsbelang, maar het

		<p>ouderschapsverlof op zich, niet weigeren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ouders die een meerling krijgen, hebben voor elk kind recht op ouderschapsverlof. • Indien het ouderschapsverlof volledig is benut, kunnen ouders sinds april 2012 vragen om hun werkpatroon /werktijden tijdelijk aan te passen i.v.m. de zorg van het kind. Het verzoek moet drie maanden voor afloop van het verlof bij de werkgever worden ingediend. De werkgever is verplicht uiterlijk vier weken voor de afloop van het ouderschapsverlof hierop te beslissen.
Langdurend zorgverlof	<p>Zorg voor terminaal zieke partner of familielid mogelijk maken. Sinds 2015 is de werkingssfeer uitgebreid naar: broers en zussen, grootouders en kleinkinderen, huisgenoten of anderen in de sociale omgeving.</p> <p>Ook sinds 2015, mag dit verlof worden opgenomen voor noodzakelijke zorg bij ziekte of hulpbehoefendheid.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De werknemer mag per 12 maanden maximaal 6 keer het aantal uren dat hij/zij per week werkt opnemen. Ook mag een aaneengesloten periode van maximaal 12 weken voor de helft worden gewerkt. • Maar sinds 2015 wordt de opname van langdurend zorgverlof flexibeler, doordat de wettelijke beperkingen voor de wijze van aanvragen vervallen. De werknemer mag dan zelf bepalen hoe hij/zij het verlof wil inrichten. • Sinds 2015 is ook opname mogelijk bij onvoorziene omstandigheden als ziekenhuisbezoek en noodzakelijke begeleiding van naasten bij medische zorg. • De werkgever kan het verlof vanwege zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang weigeren.
Aanpassing arbeidsduur	<p>Mogelijkheid om meer of minder te gaan werken door verzoek te doen de contractuele arbeidsduur aan te passen. De werkgever kan dit (gemotiveerd) weigeren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sinds 2015 is de termijn waarop een nieuwe aanvraag tot aanpassing van de contractuele arbeidsduur kan worden gedaan verkort van 2 naar 1 jaar. • Sinds 2015 is er een mogelijkheid om bij onvoorziene omstandigheden (zoals een plotseling zieke partner) af te wijken van de procedurele bepalingen, bijvoorbeeld de aanvraagtermijn.