

verschenen op PW., 2 september 2018 (ongeredigeerde versie, uiteindelijke versie: <https://www.pwnet.nl/instroom/nieuws/2018/09/wat-komt-er-allemaal-kijken-bij-ouderschapsverlof-10127967>)

Wat komt er allemaal kijken bij ouderschapsverlof?

Uw werknemers hebben recht op ouderschapsverlof voor de verzorging en opvoeding van hun kinderen. Ze kunnen het opnemen na de bevalling en tot het achtste levensjaar van het kind. Wat zijn precies de regels en met welke verplichtingen heeft u te maken?

door: Gabor Mooij

Ouderschapsverlof is onbetaald verlof, behalve als een cao of individuele arbeidsovereenkomst dit anders regelt. Het duurt maximaal zesentwintig keer het met de werknemer overeengekomen aantal arbeidsuren per week. De werknemer mag zelf bepalen hoe hij zijn verlof opneemt.

Voorwaarden

Het recht op ouderschapsverlof geldt tot een kind acht jaar is. Dat kan een eigen kind zijn of een adoptiekind, erkend kind, pleegkind, stiefkind of aspirant-adoptiekind. Het kind moet bij de werknemer wonen volgens de basisregistratie personen en duurzaam door hem worden verzorgd en opgevoed. Voldoet een medewerker aan deze voorwaarden dan mag u hem of haar het ouderschapsverlof niet weigeren. Een werknemer kan ouderschapsverlof bij u aanvragen zodra hij bij u in dienst is.

Vakantiedagen

Tijdens ouderschapsverlof bouwt de werknemer geen vakantiedagen of -geld op over de verlofuren. Een uitzondering is als een cao aangeeft dat u het ouderschapsverlof (deels) moet betalen. Dan vindt er wel vakantieopbouw plaats over de betaalde verlofuren. U mag ouderschapsverlof niet aftrekken van de vakantiedagen van de werknemer. Een feestdag die samenvalt met ouderschapsverlof valt wel onder dat verlof.

Tweeling

Een werknemer heeft recht op ouderschapsverlof voor ieder kind. Dat geldt ook bij een meerling. Verder kunnen werknemers voor meerdere kinderen tegelijk ouderschapsverlof opnemen. Beide ouders hebben recht op ouderschapsverlof.

Meldingsplicht

Werknemers moeten het ouderschapsverlof twee maanden vooraf schriftelijk bij u melden, inclusief de (vermoedelijke) startdatum en hoe ze het verlof willen opnemen. De meldingsplicht geldt voor ieder deel van het ouderschapsverlof.

Andere verdeling

U mag een aanvraag voor ouderschapsverlof niet weigeren. Alleen als het verlof uw organisatie ernstig in de problemen brengt, mag u in overleg met de werknemer een andere verdeling van de verlofuren afspreken.

Arbeidstijdpatroon

Een werknemer kan u voor de periode na het ouderschapsverlof vragen om een tijdelijke aanpassing van de spreiding van zijn werktijden (arbeidstijdpatroon). Dit kan voor maximaal een jaar zijn of een andere tussen u en de werknemer overeengekomen periode. De medewerker moet de aanpassing

drie maanden voor de afloop van het ouderschapsverlof schriftelijk bij u aanvragen. U moet hier uiterlijk vier weken voor het einde van het verlof op reageren. Het verzoek mag u weigeren.

Kraamverlof

Na de bevalling van de partner heeft iedere werknemer onvoorwaardelijk recht op twee dagen betaald kraamverlof (de duur en betaling kunnen afwijken vanwege een cao of regeling met personeelsvertegenwoordiging). De werknemer moet het kraamverlof opnemen binnen vier weken na de bevalling thuis of nadat de baby is thuisgekomen uit het ziekenhuis. Na het kraamverlof kan hij direct drie dagen ouderschapsverlof opnemen (onbetaald, tenzij anders bepaald in een cao of personeelsregeling). Ook dit kan overigens later, binnen vier weken na de thuisbevalling of thuiskomst van de baby. De drie dagen ouderschapsverlof gaan af van het totale tegoed aan ouderschapsverlof.

WIEG

Volgend jaar (2019) worden de twee dagen kraamverlof en drie dagen ouderschapsverlof waarschijnlijk vervangen door maximaal vijf dagen door de werkgever betaald geboorteverlof (bij een volledige werkweek). In 2020 zou hier dan nog vijf weken deels betaald (70 procent van het loon, door UWV betaald) geboorteverlof bij komen. Dit is allemaal geregeld in een wetsvoorstel (Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG)) dat momenteel bij de Tweede Kamer ligt. Het ouderschapsverlof blijft gewoon bestaan.

Duidelijke afspraken

Leg de stappen die nodig zijn bij ouderschapsverlof en andere verlofvormen goed vast en informeer uw personeel hier over. Houd hierbij rekening met wat in een eventuele cao voor uw branche staat.