

Versie januari 2021

Ouderschapsverlof

Het recht op ouderschapsverlof is geregeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg. De Cao Sociaal Werk kent een aantal aanvullingen op deze wet. Voor ouderschapsverlof zijn deze opgenomen in artikel 5.11 B van de cao.

Wie heeft recht op ouderschapsverlof?

Het verlof kan worden opgenomen door:

- de werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot het betreffende kind;
of
- de werknemer die volgens de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als het kind en duurzaam de verzorging en de opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen (stiefkind, pleegkinderen en adoptiekinderen).

Ouderschapsverlof is een individueel recht: beide ouders kunnen ieder apart gebruikmaken van de regeling, tegelijkertijd of na elkaar. Het betreffende kind moet jonger zijn dan acht jaar.

Meerlingen

De werknemer heeft per kind recht op ouderschapsverlof. Als er sprake is van een meerling heeft de werknemer voor elk kind apart recht op ouderschapsverlof.

Nieuw dienstverband

Het ouderschapsverlof wordt eenmalig per kind toegekend. Heeft de werknemer het ouderschapsverlof voor dit kind al genoten bij een andere werkgever dan ontstaat er geen nieuw recht als de werknemer bij een andere werkgever gaat werken.

Echter: als de werknemer maar een deel van het verlof heeft opgenomen bij het einde van het dienstverband, heeft de werknemer recht op het restant van het verlof bij de nieuwe werkgever.

Met het oog hierop is voor de oude werkgever de verplichting opgenomen om een verklaring te verstrekken van de resterende aanspraak op ouderschapsverlof, analoog aan de verklaring omtrent resterende vakantiedagen ex artikel 7:641 lid 2 BW.

Of het verlof bij de nieuwe werkgever moet worden vergoed, hangt dus af van en is daarmee afhankelijk van de inhoud van de verklaring van de oude werkgever. Valt de opname van het ouderschapsverlof bij de nieuwe werkgever binnen 12 maanden na de start van de opname van het ouderschapsverlof bij de oude werkgever dan ontstaat volgens de cao recht op een vergoeding. Zie hiervoor de paragraaf Vergoeding bij ouderschapsverlof.

Omvang ouderschapsverlof

De duur van het ouderschapsverlof bedraagt maximaal 26 maal de arbeidsduur per week. Hierbij wordt opgemerkt dat overuren buiten beschouwing blijven. Wisselt de arbeidsduur per week dan wordt het gemiddelde van de afgelopen drie maanden gehanteerd.

Aanvraag ouderschapsverlof

De werknemer vraagt het verlof schriftelijk aan, in ieder geval 2 maanden voor de aanvang van het verlof. De aanvraag bevat ook het aantal uren per week en de spreiding van het verlof. Verder zijn er geen beperkingen voor de wijze van opname van het ouderschapsverlof.

Is de werknemer te laat met de melding dan heeft dit tot gevolg dat de werknemer het ouderschapsverlof niet kan opnemen met ingang van de door de werknemer gewenste datum, tenzij de werkgever daar uitdrukkelijk mee instemt. De melding moet dan opnieuw worden gedaan met een opgave van de (nieuwe) periode van het verlof, het aantal uren en de spreiding over de

week. Als het wenselijk is om het verlof over verschillende periodes te spreiden, moet de werknemer voor elke periode een aparte melding doen.

Opname ouderschapsverlof/spreiding

De werkgever kan invloed uitoefenen op de spreiding van de uren over de week tot uiterlijk vier weken voor aanvang van het ouderschapsverlof. Er moet dan wel sprake zijn van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Let wel: er mag niet snel van worden uitgegaan dat er sprake is van een dergelijk belang.

Kan de werknemer het ouderschapsverlof tussentijds stopzetten?

Als de werknemer het ouderschapsverlof wil stopzetten ten gevolge van:

- zwangerschaps- en bevallingsverlof
- adoptieverlof

dan stemt de werkgever hiermee in. Dat hoeft echter pas na 4 weken na het ontvangen verzoek hiertoe.

Als de werknemer een deel van het ouderschapsverlof heeft opgenomen en in verband met zwangerschapsverlof het restant wil opnemen na de bevalling dan is dat toegestaan. Door het opschorten van de opname wordt ook de vergoeding opgeschort tot het moment dat het ouderschapsverlof weer wordt voortgezet. Voor het vaststellen van de periode van 12 maanden waarin de vergoeding wordt betaald, worden dus de ouderschapsverlofperiode vóór het zwangerschaps-/bevallingsverlof en de periode daarna bij elkaar opgeteld.

Als de werknemer ziek wordt tijdens het ouderschapsverlof dan loopt het ouderschapsverlof gewoon door. Het wordt dus niet opgeschort zoals bij zwangerschaps- en bevallingsverlof. Hierop geldt één uitzondering, namelijk als de werknemer heeft afgesproken om ouderschapsverlof op te nemen direct na het bevallingsverlof en de werknemer dan nog ziek is ten gevolge van de zwangerschap of de bevalling. In dat geval wordt het bevallingsverlof en de bijbehorende uitkering door het UWV verlengd.

Het ouderschapsverlof gaat pas in na afloop van het verlengde bevallingsverlof. Dit kan alleen als de ingangsdatum van het ouderschapsverlof gekoppeld is aan de datum waarop het bevallingsverlof afloopt; met andere woorden: er is geen precieze ingangsdatum vastgelegd.

Als de werknemer het ouderschapsverlof wil stopzetten ten gevolge van:

- ziekte
- overige onvoorziene omstandigheden

kan een werkgever alleen weigeren op grond van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. De werkgever moet aantonen dat er sprake is van 'ernstige ontwrichting van de onderneming'. Als de werknemer ziek wordt gedurende de opname van ouderschapsverlof dan loopt het ouderschapsverlof in beginsel gewoon door. Als de werkgever instemt met een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten als gevolg van ziekte of overige onvoorziene omstandigheden wordt het recht op verlof opgeschort.

Wijziging arbeidsduur gedurende ouderschapsverlof

Indien de arbeidsduur wijzigt gedurende het ouderschapsverlof, wordt de omvang van het resterende ouderschapsverlof als volgt berekend: het aantal reeds opgenomen uren ouderschapsverlof wordt omgerekend naar het aantal weken genoten voltijdsverlof, uitgaande van de oorspronkelijke arbeidsduur per week. Dat aantal wordt in mindering gebracht op 26 weken voltijdsverlof. Het restant is het aantal weken voltijds verlof, uitgaande van de nieuwe arbeidsduur per week. Dit levert het aantal uren verlof op dat nog mag worden opgenomen.

Voorbeeld

Iemand gaat minder werken tijdens het ouderschapsverlof: van 32 uur naar 24 uur per week. In de eerste periode van het verlof neemt de werknemer gedurende 12 weken 16 uur ouderschapsverlof

per week op (totaal 192 uur). Dit komt overeen met zes weken voltijdsverlof voor een werknemer met een 32-urige werkweek. De werknemer had recht op 26 x de arbeidsduur per week en 6 weken zijn inmiddels verbruikt. In totaal heeft de werknemer dus nog recht op 20 weken voltijdsverlof gebaseerd op de nieuwe arbeidsduur. In dit geval $20 \times 24 \text{ uur} = 480 \text{ uur verlof}$.

Opbouw vakantie-uren

De werknemer bouwt geen vakantie-uren op over de uren dat hij ouderschapsverlof geniet. De opbouw van vakantie is gekoppeld aan het ontvangen van salaris. Omdat de cao tijdens het verlof alleen vergoeding toekent en geen salaris, bouwt de werknemer in die tijd geen vakantie-uren op.

Aanvullende bepalingen uit de cao

Vergoeding bij ouderschapsverlof (artikel 5.11)

Het ouderschapsverlof is wettelijk gezien een onbetaalde verlofvorm. De verwachting is dat dit zal worden veranderd in 2022. Vanaf augustus zal er, onder voorwaarden, een recht op een uitkering ontstaan. Zie hiervoor de paragraaf aan het einde van deze notitie.

De Cao Sociaal Werk regelt voor de werknemer die ouderschapsverlof opneemt gedurende een periode van 12 maanden wel een vergoeding. Dit is een aanvulling op de wet.

De vergoedingsregeling is als volgt: als de werknemer ouderschapsverlof opneemt, wordt gedurende de eerste twaalf maanden van het verlof over de opgenomen verlofuren een vergoeding betaald. De vergoeding bedraagt 40% van het salaris betaald over hoogstens de helft van de overeengekomen arbeidsduur per week.

De 12 maanden gaan in op de eerste dag van het ouderschapsverlof. Het verlof hoeft niet aaneengesloten te worden opgenomen maar alleen over het ouderschapsverlof dat in die 12 maanden valt wordt een vergoeding gegeven.

Als het ouderschapsverlof over een periode langer dan 12 maanden wordt opgenomen dan wordt na twaalf maanden geen vergoeding meer gegeven over het opgenomen verlof. Er is dan sprake van onbetaald verlof.

Voorbeeld:

Een werknemer heeft een arbeidsovereenkomst van 36 uur per week. Diens totale recht op ouderschapsverlof is 936 uur (26×36). De werknemer neemt gedurende 20 weken 20 uur per week = 400 uur ouderschapsverlof op. Gedurende deze 20 weken heeft de werknemer recht op een ouderschapsverlofvergoeding van 40% van het salaris over 18 uur. De vergoeding wordt immers betaald over maximaal de helft van de gemiddelde arbeidsduur per week (de helft van 36 is 18 uur). Over de resterende 2 uur ($20 - 18$) ouderschapsverlof ontvangt de werknemer geen vergoeding; dat is onbetaald verlof.

Voorbeeld:

Een werknemer heeft een arbeidsovereenkomst van 20 uur per week. Het totale recht op ouderschapsverlof van deze werknemer bedraagt 520 uur (26×20). De werknemer neemt gedurende 104 weken 5 uur per week = 520 uur ouderschapsverlof op. Gedurende deze periode heeft de werknemer recht op een ouderschapsverlofvergoeding van 40% van het salaris over 5 uur. De vergoeding wordt immers betaald over maximaal de helft van de gemiddelde arbeidsduur per week (de helft van 20 is 10 uur). Het maximum is dus nog niet bereikt en alle opgenomen uren komen dan in aanmerking voor de vergoeding van 40%. Deze vergoeding duurt echter maximaal 12 maanden (52 weken). Het laatste jaar ontvangt deze werknemer dus geen vergoeding meer.

Grondslag vergoeding

De vergoeding van het ouderschapsverlof wordt berekend op basis van het brutosalaris van de werknemer. Daarbij geldt echter een ondergrens van het salaris dat hoort bij schaal 7, periodiek 6. Vanaf 1 juli 2020 is dat € 2.936 per maand.

Beëindiging arbeidsovereenkomst tijdens of binnen zes maanden na afloop van het ouderschapsverlof

Als de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer eindigt tijdens of binnen zes maanden na het einde van het betaalde ouderschapsverlof, betaalt de werknemer de ontvangen vergoeding voor het ouderschapsverlof terug aan de werkgever. Dit hoeft niet wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigt nadat de werkgever een verzoek om de arbeidsduur aan te passen tijdens het ouderschapsverlof heeft geweigerd.

Pensioen, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering

Werknemers kunnen tijdens de periode waarin zij een vergoeding voor het ouderschapsverlof ontvangen toch pensioen blijven opbouwen. Dit moet worden aangevraagd bij het PFZW. In dat geval betaalt de werkgever het werkgeversaandeel in de pensioenpremie (50%) gedurende een periode van maximaal 12 maanden. Als de werknemer kiest voor een opname langer dan 12 maanden dan is een vrijwillige voortzetting van het pensioen nog steeds mogelijk, maar na 12 maanden ontvangt de werknemer dan geen werkgeversbijdrage in de pensioenpremie meer. Dit geldt per kind waarvoor ouderschapsverlof wordt opgenomen.

De vergoeding van het ouderschapsverlof wordt meegenomen bij de berekening van de vakantietoeslag (artikel 6.9) en de eindejaarsuitkering (artikel 6.10).

Nieuwe wetgeving rond ouderschapsverlof (2022)

Er ligt op dit moment een wetsvoorstel om betaald ouderschapsverlof in te voeren. De beoogde inwerkingtredingsdatum is 2 augustus 2022. De bedoeling is dat iedere ouder recht krijgt op 9 weken een uitkering van het UWV. De aanvraag loopt, net als bij het verlengde WIEG-verlof, via de werkgever. De hoogte van de uitkering bedraagt 50% van het loon van de werknemer met als maximum 50% van het maximum dagloon. Het betaalde verlof moet worden opgenomen in het eerste levensjaar van het kind.

Omdat wij al een vergoeding van het ouderschapsverlof kennen in onze cao zal dit onderwerp worden besproken aan de cao-tafel. Over een wijziging in de cao is nu nog niets te zeggen.

Dit document is met de grootste zorgvuldigheid en met gebruikmaking van de meest actuele gegevens tot stand gekomen. Toch is het niet geheel uitgesloten dat de inhoud van dit document onjuistheden of onvolkomenheden bevat. Sociaal Werk Nederland aanvaardt geen aansprakelijkheid voor directe of indirecte schade ontstaan door eventuele onjuistheden en/of onvolkomenheden.