



**Sociaal  
Werk**  
Nederland

# Toelichting Ouderschaps- verlof

## Voorwoord

In deze toelichting zullen we de wettelijke ouderschapsverlofregeling en de ouderschapsverlofregeling uit de cao SW beschrijven. Het recht op ouderschapsverlof is geregeld in de Wet Arbeid en Zorg (WAZO). De regelingen binnen de WAZO hebben als doel om werk en privé van werknemers beter te kunnen combineren. De ouderschapsverlofregeling in de WAZO heeft tot doel de mannelijke en vrouwelijke werknemers meer mogelijkheden te bieden ouderschapstaken te combineren met betaalde arbeid. De cao Sociaal Werk (cao SW) kent een aantal aanvullingen op deze wettelijke ouderschapsverlofregeling.

We zullen in deze toelichting ingaan op:

- De omvang en vergoeding van het ouderschapsverlof
- Het aanvraagproces van het ouderschapsverlof
- De gevolgen van het ouderschapsverlof bij een wijziging in de arbeidsduur of tijdens ziekte
- Het opschorten en beëindigen van het ouderschapsverlof

In de bijlagen staan tabellen en toelichtingen over de opbouw van verschillende emolumenten tijdens de opname van ouderschapsverlof. Hierin wordt besproken hoe ouderschapsverlof zich verhoudt tot andere verlofdagen en welke effecten ouderschapsverlof heeft op de opbouw van overige emolumenten.

## Inhoud

Voorwoord.....	2
1. Inleiding tot ouderschapsverlof .....	5
1.1 Wat is ouderschapsverlof? .....	5
1.2 Wie heeft recht op ouderschapsverlof?.....	5
2. Hoeveel verlof krijgt een werknemer? .....	5
2.1 Volgens de wet.....	5
2.2 Volgens de cao Sociaal Werk .....	5
3. Voorbeeldberekening ouderschapsverlof.....	6
3.1 Basisberekening .....	6
3.2 Alternatieve berekening.....	6
4. Hoe moet een werknemer verlof aanvragen? .....	7
4.1 Aanvraagprocedure .....	7
4.3 Aanvraag WAZO- uitkering .....	7
5. Wijziging Ouderschapsverlof .....	8
5.1 Gevolgen van Wijziging Arbeidsduur voor Ouderschapsverlof .....	8
5.2 Nieuwe Werkgever .....	9
5.2.2 Verplichting oude werkgever .....	9
5.2.3 Rechten bij nieuwe werkgever.....	9
6. Opschorten, wijzigen en beëindigen van het ouderschapsverlof .....	10
6.1 Wanneer is er sprake van een onvoorziene omstandigheid?/ Onvoorziene Omstandigheden .....	10
6.2 Hoe werkt de verzoekprocedure?.....	10
6.3 Mag ik het verzoek van een werknemer weigeren? .....	10
6.5 Beëindigen ouderschapsverlof.....	11
Bijlage 1: tabel ouderschapsverlof en opbouw vakantieverlof/IKB/LBB/Pensioen/Feestdagverlof .....	13
Bijlage 2: toelichting op tabel ouderschapsverlof en opbouw vakantieverlof/IKB/LBB/Pensioen .....	14
1. Wettelijk verlofopbouw tijdens ouderschapsverlof .....	14
Ouderschapsverlofuitkering van het UWV.....	14
Ouderschapsverlofvergoeding op basis van de cao Sociaal Werk .....	14
2. Opbouw van LBB en IKB tijdens Ouderschapsverlof .....	14
Ouderschapsverlofuitkering (Wet betaald ouderschapsverlof) .....	14
Ouderschapsverlofvergoeding (art. 5.11B van de cao SW).....	14

Opbouw over Verlaagd Salaris .....	15
3. Opbouw van Vitaliteitsuren tijdens Ouderschapsverlof .....	15
Ouderschapsverlofuitkering (Wet betaald ouderschapsverlof) .....	15
Ouderschapsverlofvergoeding (art. 5.11B van de cao SW) .....	15
4. Pensioenopbouw tijdens Ouderschapsverlof .....	15
Ouderschapsverlofuitkering .....	15
Ouderschapsverlofvergoeding .....	16
5. Feestdagenverlof tijdens Ouderschapsverlof.....	16
Ouderschapsverlofuitkering (Wet betaald ouderschapsverlof) .....	16
Ouderschapsverlofvergoeding (art. 5.11B van de cao SW) .....	16

# 1. Inleiding tot ouderschapsverlof

## 1.1 Wat is ouderschapsverlof?

Werknemers kunnen ouderschapsverlof opnemen om voor hun kind te zorgen. Dit kan tot hun kind 8 jaar is. Werknemers hebben per kind recht op ouderschapsverlof.<sup>1</sup> Als een werknemer een meerling heeft, geldt dit recht voor elk kind apart. Dit verlof is geregeld in de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) en de cao Sociaal Werk (cao SW).

## 1.2 Wie heeft recht op ouderschapsverlof?

- Ouders die in familierechtelijke relatie staan met het kind.
- Personen die samenwonen met het kind en voor het kind zorgen, hier vallen ook pleeg- en adoptiekinderen onder.

# 2. Hoeveel verlof krijgt een werknemer?

## 2.1 Volgens de wet<sup>2</sup>

- Werknemers hebben recht op 26 keer hun wekelijkse werkuren aan ouderschapsverlof tot hun kind 8 jaar is.
- Van de 26 weken hebben werknemers recht op 9 weken betaald ouderschapsverlof in het eerste levensjaar van het kind. Dit verlof wordt door het UWV betaald en is 70% van het dagloon.

## 2.2 Volgens de cao Sociaal Werk

Na het wettelijk betaald verlof of wanneer de werknemer geen recht (meer) heeft op het wettelijke betaalde verlof:

- 12 maanden 40% van het salaris over maximaal de helft van de wekelijkse werkuren, tot het kind 8 jaar is.<sup>3</sup> De cao-vergoeding moet aaneengesloten worden opgenomen.
- Als het verlof binnen de 12 maanden onderbroken wordt, dan kan het resterende deel niet meer opgenomen worden als de 12 maanden voorbij zijn. Er zijn uitzonderingen, zie hoofdstuk [Opschorten, wijzigen en beëindigen van verlof.](#)

---

<sup>1</sup> Artikel 6:1 WAZO.

<sup>2</sup> Artikel 6:1, 6:2 jo. 6:3 WAZO.

<sup>3</sup> Artikel 5.11 cao Sociaal Werk.

## 3. Voorbeeldberekening ouderschapsverlof

### 3.1 Basisberekening

Een werknemer met een arbeidsovereenkomst van 32 uur per week wil ouderschapsverlof opnemen. De werknemer wil aaneengesloten het volledige wettelijke betaalde ouderschapsverlof opnemen in het eerste levensjaar van het kind. Aansluitend wil de werknemer 8 uur per week ouderschapsverlof opnemen.

*Stapsgewijze berekening:*

1. **Totaal wettelijk recht op ouderschapsverlof:** De werknemer heeft in totaal recht op 832 uur aan ouderschapsverlof tot het 8<sup>e</sup> levensjaar van het kind.  
(26 weken x 32 uur).
2. **Wet betaald ouderschapsverlof:** In het eerste levensjaar van het kind heeft de werknemer recht op 288 uur aan wettelijk betaald ouderschapsverlof.  
(9 weken x 32 uur).
3. **Resteert:** De werknemer heeft na opname van het wettelijke betaalde ouderschapsverlof nog 544 uur ouderschapsverlof over.  
(832 uur – 288 uur)

*De werknemer kan zelf bepalen wanneer hij/zij tot het 8<sup>e</sup> levensjaar van het kind een beroep wil doen op de ouderschapsverlofvergoeding uit de cao SW.*

De werknemer in deze casus wil aansluitend 8 uur ouderschapsverlof opnemen:

4. **Ouderschapsverlof cao Sociaal Werk:** De werknemer heeft recht op 416 uur aan cao-vergoeding.  
(8 uur x 52 weken (= gemiddeld 12 maanden))

*Na de opname van de cao-vergoeding heeft de werknemer recht op onbetaald ouderschapsverlof:*

5. **Resteert (wettelijk) recht op ouderschapsverlof:** De werknemer heeft recht op 128 uur onbetaald ouderschapsverlof.

### 3.2 Alternatieve berekening

Stel dat deze werknemer niet 8 uur per week ouderschapsverlof uit de cao Sociaal Werk wilt opnemen, maar 20 uur per week. In dat geval is de berekening:

1. De werknemer heeft na opname van het wettelijke betaalde ouderschapsverlof nog 544 uur ouderschapsverlof over.  
(832 uur – 288 uur)
2. De werknemer heeft 1040 uur aan ouderschapsverlof nodig, maar de werknemer heeft nog 544 ouderschapsverlofuren over.  
(20 uur x 52 weken (= gemiddeld 12 maanden) = 1040 uur)

3. De werknemer kan maximaal op 27 weken vergoeding van de cao opnemen. Waarbij 16 uur per week een vergoeding van 40% betaald dient te worden en de overige 4 uur onbetaald is. (544 uur / 20 uur = 27 weken)

## 4. Hoe moet een werknemer verlof aanvragen?

### 4.1 Aanvraagprocedure

Werknemers vragen ten minste twee maanden van tevoren ouderschapsverlof aan. Dit doet de werknemer schriftelijk. In de aanvraag moet staan:

- Hoeveel uren per week de werknemer wil opnemen
- Hoe de werknemer het verlof wil spreiden

*\*Als de werknemer aansluitend op de bevallingsverlof ouderschapsverlof wilt opnemen, dan kan de tijdstip afhankelijk gesteld worden van het einde van het bevallingsverlof.*

### 4.2 Te late aanvraag

Als de werknemer te laat is met de aanvraag:

- Het verlof kan alleen starten op de gewenste datum als de werkgever akkoord gaat.
- Gaat de werkgever niet akkoord, dan moet de werknemer een nieuwe ingangsdatum overeenkomen.<sup>4</sup>

### 4.3 Aanvraag WAZO- uitkering

De uitkering die de werknemer krijgt van het UWV voor het wettelijk betaalde ouderschapsverlof wordt een WAZO-uitkering genoemd. Ook voor deze uitkering geldt dat de werknemer ten minste twee maanden van tevoren ouderschapsverlof aan. Dit doet de werknemer schriftelijk.

De werkgever doet de aanvraag voor de WAZO uitkering bij het UWV:

- De werkgever vraagt de WAZO- uitkering aan via het werkgeversportaal van het UWV.
- De aanvraag kan alleen voor hele werkwerken en pas nadat (een deel van) het verlof is opgenomen.
- De aanvraagperiode loopt van de eerste verlofdag tot 3 maanden na de eerste verjaardag van het kind.
- De werkgever kan maximaal drie tussentijdse betaalverzoeken indienen. De tweede en derde verzoeken kunnen pas na goedkeuring van het eerste verzoek ingediend worden.<sup>5</sup>

Als blijkt dat de werknemer het betaald ouderschapsverlof niet heeft opgenomen, kan de uitkering worden teruggevorderd.

---

<sup>4</sup> Artikel 6:5 lid 1, 2 en 3 WAZO.

<sup>5</sup> Raadpleeg voor meer en actuele informatie de website van het UWV.

## 5. Wijziging Ouderschapsverlof

Als werkgever is het belangrijk om te weten hoe wijzigingen in de arbeidsduur van werknemers tijdens hun ouderschapsverlof hun verlofrechten beïnvloeden. In dit hoofdstuk bespreken we wat te doen als een werknemer tijdens ouderschapsverlof minder wil gaan werken en hoe om te gaan met een nieuwe werknemer die nog ouderschapsverlofrechten heeft van een vorige werkgever.

### 5.1 Gevolgen van Wijziging Arbeidsduur voor Ouderschapsverlof

Het kan voorkomen dat een werknemer tijdens zijn ouderschapsverlofperiode besluit om minder te gaan werken. Dit gebeurt in goed overleg tussen werknemer en werkgever. Wanneer een wijziging in de arbeidsduur plaatsvindt tijdens de ouderschapsverlofperiode, dan wordt de omvang van het resterende ouderschapsverlof als volgt berekend:

- **Bepaalde weken voltijdsverlof:** Het aantal opgenomen uren ouderschapsverlof wordt omgerekend naar het aantal weken genoten voltijdsverlof, waarbij wordt uitgegaan van de oorspronkelijke arbeidsduur per week.
- **In mindering brengen:** Dit aantal weken wordt in mindering gebracht op de 26 weken voltijdsverlof.
- **Berekenen resterende uren:** Het restant levert het aantal ouderschapsverlofuren op, uitgaande van de nieuwe arbeidsduur per week.

#### Voorbeeld:

Een werknemer heeft in goed overleg met zijn werkgever besloten om zijn arbeidsovereenkomst te verminderen van 32 uur naar 24 uur per week. De werknemer heeft al ouderschapsverlofuren opgenomen. Als werkgever bespreek je met hem het overgebleven ouderschapsverlof.

#### Stapsgewijze Berekening:

In de eerste periode van het verlof heeft de werknemer gedurende 12 weken 16 uur ouderschapsverlof opgenomen.

**Berekening:** 12 weken x 16 uur = 192 uur

Deze 192 uur komt overeen met 6 weken voltijdsverlof op basis van zijn voormalige arbeidsduur van 32 uur per week.

**Uitleg:** 192 uur / 32 uur per week = 6 weken

De werknemer heeft hierna nog recht op 20 weken voltijdsverlof, gebaseerd op de nieuwe arbeidsovereenkomst.

**Berekening:** 26 weken - 6 weken = 20 weken

**Nieuwe arbeidsduur:** 20 weken x 24 uur = 480 uur ouderschapsverlof



Hierdoor behoudt de werknemer, na aanpassing van zijn arbeidsduur, nog 480 uur ouderschapsverlof. Dit biedt flexibiliteit en continuïteit voor zowel de werknemer als de werkgever.

## 5.2 Nieuwe Werkgever

Het kan voorkomen dat een werknemer bij jullie organisatie in dienst treedt en nog een deel van zijn ouderschapsverlofuren niet volledig heeft opgenomen bij de vorige werkgever. In dit geval heeft de werknemer bij de nieuwe werkgever recht op het resterende deel van zijn ouderschapsverlof. De oude werkgever is dan verplicht om een verklaring te verstrekken over de resterende aanspraak op ouderschapsverlof van de werknemer.

### 5.2.2 Verplichting oude werkgever

De oude werkgever moet een schriftelijke verklaring afgeven waarin staat hoeveel ouderschapsverlof de werknemer nog tegoed heeft. Deze verklaring helpt de nieuwe werkgever om de resterende verlofrechten correct toe te passen.

### 5.2.3 Rechten bij nieuwe werkgever

- **Restant Ouderschapsverlof:** De werknemer heeft bij de nieuwe werkgever recht op het resterende deel van zijn ouderschapsverlof zoals aangegeven in de verklaring van de oude werkgever.
- **Toepassing CAO Sociaal Werk:** Als de werknemer bij de oude werkgever niet onder de CAO Sociaal Werk viel, dan heeft hij bij de nieuwe werkgever ook recht op de ouderschapsverlofvergoeding zoals vastgelegd in de CAO Sociaal Werk.

Deze regelingen zorgen ervoor dat de werknemer zijn ouderschapsverlof zonder onderbreking of verlies van rechten kan voortzetten, ongeacht de overgang naar een nieuwe werkgever.

## 6. Opschorten, wijzigen en beëindigen van het ouderschapsverlof

Soms kunnen er onverwachte gebeurtenissen ertoe leiden dat een werknemer zijn ouderschapsverlofplannen wil aanpassen. In dit hoofdstuk leggen we uit hoe werknemers verzoeken kunnen indienen en welke rechten, plichten en voorwaarden hieraan verbonden zijn.

### 6.1 Wanneer is er sprake van een onvoorziene omstandigheid?/ Onvoorziene Omstandigheden

Er kunnen situaties ontstaan waardoor een werknemer zijn geplande ouderschapsverlof wil wijzigen, intrekken of opschorten. Dit noemen we onvoorziene omstandigheden.<sup>6</sup> Voorbeelden hiervan zijn (niet limitatief):

- Zwangerschaps- en bevallingsverlof
- Adoptieverlof
- Echtscheiding
- Plotselinge arbeidsongeschiktheid
- Werkloosheid
- Een verandering in afspraken over de zorgverdeling met de partner

### 6.2 Hoe werkt de verzoekprocedure?

**Schriftelijk verzoek:** De werknemer verzoekt de werkgever schriftelijk om het ouderschapsverlof wegens een onvoorziene omstandigheid tussentijds te wijzigen, in te trekken of op te schorten.

**Instemming werkgever:** De werkgever stemt in met het verzoek, waarbij de instemming pas nodig is na vier weken na ontvangst van het verzoek van de werknemer. De werkgever stemt in ieder geval in met een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten als gevolg van het opnemen van zwangerschaps- of bevallingsverlof, verlof, of adoptieverlof.<sup>7</sup> In dat geval wordt het recht op verlof opgeschort.

**Verval verlofrecht:** Verlof dat niet wordt opgenomen voor de datum waarop het kind de leeftijd van acht jaren bereikt, vervalt.

### 6.3 Mag ik het verzoek van een werknemer weigeren?

De werkgever mag het verzoek alleen weigeren als dit het bedrijf in ernstige problemen brengt, de zogenoemde zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Van deze situatie kan er sprake zijn als het niet

---

<sup>6</sup> Let op: als de werknemer het ouderschapsverlof wil stopzetten. Dan moet bij het opnieuw opnemen van ouderschapsverlof het volledige aanvraagproces opnieuw worden ingezet.

<sup>7</sup> Artikel 3:1, eerste lid en artikel 3:1a, eerste lid of vierde lid Wet arbeid en zorg. Artikel 3:2, eerste lid Wet arbeid en zorg.

opnemen van het verlof ernstige gevolgen zou hebben voor de werking van het bedrijf. Het feit dat er voorzieningen zijn getroffen, zoals het aantrekken van een vervanger, valt hier niet onder.<sup>8</sup>

Deze regels zorgen ervoor dat werknemers flexibel kunnen omgaan met onvoorziene omstandigheden zonder dat de bedrijfsvoering onevenredig wordt belast.

#### 6.4 Mag ik het ouderschapsverlof van de werknemer wijzigen?

Als werkgever kun je onder bepaalde zwaarwichtige omstandigheden een wijziging aanbrenge in de afgesproken spreiding van de ouderschapsverlofuren. Hiervoor gelden bepaalde voorwaarden:

- **Overleg met de werknemer:** Voordat je een wijziging kunt doorvoeren, moet je eerst met de werknemer overleggen.
- **Tijdig overleg:** De wijziging kan alleen worden doorgevoerd als dit minstens vier weken voordat het verlof ingaat is besproken. Dit geeft de werknemer voldoende tijd om zich aan de nieuwe situatie aan te passen.
- **Zwaarwegende redenen:** De reden voor de wijziging moet zwaarwegend zijn, zoals ernstige organisatorische problemen binnen het bedrijf. Dit is een strikte eis en wordt niet eenvoudig aangenomen.

Door deze voorwaarden na te leven, zorg je ervoor dat wijzigingen in het ouderschapsverlof alleen plaatsvinden wanneer dit echt noodzakelijk is en dat de rechten en belangen van de werknemer worden gerespecteerd.

#### 6.5 Beëindigen ouderschapsverlof

Er zijn drie omstandigheden die kunnen leiden tot de beëindiging van het ouderschapsverlof:

- **Bereiken van het achtste levensjaar van het kind:** Het recht van de werknemer op wettelijk ouderschapsverlof en de cao-vergoeding eindigt wanneer het kind het achtste levensjaar heeft bereikt. Verlof dat niet wordt opgenomen voor deze datum verval.
- **Onvoorziene omstandigheden:** De werknemer kan het ouderschapsverlof beëindigen door een onvoorziene omstandigheid: zie paragraaf 5.1. Verlof dat niet wordt opgenomen voor de datum waarop het kind de leeftijd van acht jaren bereikt, verval.
- **Beëindiging arbeidsovereenkomst door de werknemer:** Als de werknemer zelf ontslag neemt en de arbeidsovereenkomst eindigt tijdens of binnen zes maanden na het einde van de ouderschapsverlofperiode waarin de cao-vergoeding werd ontvangen, dan betaalt de werknemer de ontvangen vergoeding terug aan de werkgever.
- **Uitzondering:** De werknemer hoeft de vergoeding niet terug te betalen als hij of zij ontslag neemt, omdat de werkgever heeft geweigerd om de arbeidsduur tijdens het ouderschapsverlof

---

<sup>8</sup> Artikel 6:6 lid 1 en 2 WAZO.

aan te passen. Bijvoorbeeld; als de werknemer heeft gevraagd om minder uren te werken en de werkgever dit verzoek heeft afgewezen.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Artikel 5.11 lid 7 cao Sociaal Werk.

## Bijlage 1: tabel ouderschapsverlof en opbouw vakantieverlof/IKB/LBB/Pensioen/Feestdagverlof

	<b>Grondslag loon</b>	<b>Verlofopbouw (wettelijk)</b>	<b>IKB-opbouw (incl. bovenwettelijk verlof)</b>	<b>LBB-opbouw</b>	<b>Vitaliteitsuren</b>	<b>Pensioenopbouw</b>	<b>Feestdagenverlof</b>
<b>Ouderschapsverlofvergoeding (Cao SW)</b>	Art. 5.11 cao SW  Vergoeding	Nee, vergoeding is geen salaris in de zin van de cao	Ja, alleen Vakantietoeslag en eindejaarsuitkering	Nee, vergoeding is geen salaris in de zin van de cao	Ja, volledig	Ja (Art. 5.11 cao SW)	Ja (5.9 cao SW)
<b>Ouderschapsverlof uitkering (Wet betaald ouderschapsverlof)</b>	Art. 6:3 Wazo  Dagloon = SV loon	Ja (art. 7:635 lid 1 onder g BW)	Nee, geen opbouw want grondslag in de cao	Nee, geen opbouw want geen grondslag in de cao	Ja, volledig	Nee	Ja (5.9 cao SW)
<b>Onbetaald ouderschapsverlof (WAZO)</b>	Geen loon	Nee, geen loon dus geen verlofopbouw	Nee, geen loon, dus geen grondslag voor IKB- opbouw	Nee, geen loon, dus geen grondslag voor LBB- opbouw	Ja, zie artikel 3.3. I cao SW	Nee, geen loon, dus geen grondslag voor pensioenopbouw	Ja (5.9 cao SW)

Op de volgende pagina's kun je de uitleg van deze tabel lezen.

## Bijlage 2: toelichting op tabel ouderschapsverlof en opbouw vakantieverlof/IKB/LBB/Pensioen

### 1. Wettelijk verlofopbouw tijdens ouderschapsverlof

Bij ouderschapsverlof zijn twee regelingen van toepassing. Deze regelingen kunnen niet tegelijkertijd worden gebruikt:

#### Ouderschapsverlofuitkering van het UWV

- 70% van het dagloon.
- **Wettelijk verlof:** De werknemer bouwt wettelijk verlof op tijdens deze uitkering (artikel 7:635 lid 1 onder g BW).

#### Ouderschapsverlofvergoeding op basis van de cao Sociaal Werk

- 40% van het salaris over maximaal de helft van de wekelijkse arbeidsomvang.
- **Wettelijk verlof:** Tijdens deze vergoeding bouwt de werknemer geen wettelijk of bovenwettelijk verlof op, aangezien het wordt gezien als een "vergoeding" en niet als salaris.

#### Onbetaald ouderschapsverlof

- **Wettelijk verlof:** Tijdens onbetaald ouderschapsverlof vindt er geen wettelijke verlofopbouw plaats, aangezien er geen loongrondslag is om verlof op te bouwen.

### 2. Opbouw van LBB en IKB tijdens Ouderschapsverlof

#### Ouderschapsverlofuitkering (Wet betaald ouderschapsverlof)

- **IKB:** De werknemer bouwt geen IKB op over de uitkering, omdat er geen grondslag in de cao Sociaal Werk is.
- **LBB:** De werknemer bouwt geen LBB op over de uitkering, omdat er geen grondslag in de cao Sociaal Werk is.

**Korte toelichting:** Voor de opbouw van IKB en LBB is een grondslag in de cao Sociaal Werk vereist. De cao biedt deze niet tijdens de ouderschapsverlofuitkering.

#### Ouderschapsverlofvergoeding (art. 5.11B van de cao SW)

- **IKB:** De werknemer bouwt van het IKB vakantietoeslag en eindejaarsuitkering op over de vergoeding.
- **LBB:** De werknemer bouwt geen LBB op over de vergoeding.

**Korte toelichting:** De cao Sociaal Werk beschouwt de ouderschapsverlofvergoeding als een "vergoeding" en niet als salaris. Daarom vindt er geen opbouw van LBB plaats, maar wel vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

#### **Opbouw over Verlaagd Salaris**

- Op grond van artikel 3.3H en 4.2A van de cao Sociaal Werk bouwt de werknemer die gebruik maakt van ouderschapsverlof wel LBB en IKB op over het verlaagde salaris.

**Korte toelichting:** Tijdens ouderschapsverlof bouwt de werknemer LBB en IKB op over het verlaagde salaris, zoals bepaald in de cao Sociaal Werk

#### **Onbetaald ouderschapsverlof**

- **IKB en LBB:** Er vindt geen opbouw van IKB en LBB plaats tijdens onbetaald ouderschapsverlof, omdat er geen loon wordt ontvangen, en dus geen grondslag is voor IKB of LBB opbouw.

### **3. Opbouw van Vitaliteitsuren tijdens Ouderschapsverlof**

#### **Ouderschapsverlofuitkering (Wet betaald ouderschapsverlof)**

- **Vitaliteitsuren:** De werknemer bouwt vitaliteitsuren op over de ouderschapsverlofuitkering.

#### **Ouderschapsverlofvergoeding (art. 5.11B van de cao SW)**

- **Vitaliteitsuren:** De werknemer bouwt vitaliteitsuren op over de ouderschapsverlofvergoeding.

#### **Onbetaald ouderschapsverlof**

- **Vitaliteitsuren:** De werknemer bouwt vitaliteitsuren op tijdens opname van onbetaald ouderschapsverlof.

**Toelichting:** De cao-partijen hebben uitgelegd dat de ouderschapsverlofvergoeding volgens de cao Sociaal Werk als een "vergoeding" wordt beschouwd en niet als salaris. Echter, omdat de vitaliteitsuren afhankelijk zijn van de leeftijd van de werknemer en worden gezien als een recht bij een voltijds dienstverband, vindt er wel opbouw van vitaliteitsuren plaats tijdens ouderschapsverlof.

### **4. Pensioenopbouw tijdens Ouderschapsverlof**

#### **Ouderschapsverlofuitkering**

- **Pensioenopbouw:** De werknemer bouwt geen pensioen op tijdens de ouderschapsverlofuitkering.

**Toelichting:** De ouderschapsverlofuitkering wordt gezien als een vorm van onbetaald verlof zonder behoud van loon. In de cao Sociaal Werk is niets anders overeengekomen, wat betekent dat de

pensioenopbouw tijdelijk stopt tijdens deze periode. Als de werknemer gedeeltelijk ouderschapsverlof opneemt, bouwt hij over het verlaagde salaris wel pensioen op.

#### Ouderschapsverlofvergoeding

- **Pensioenopbouw:** De werknemer bouwt pensioen op over de ouderschapsverlofvergoeding.

**Toelichting:** Hoewel de ouderschapsverlofvergoeding in de cao Sociaal Werk als een "vergoeding" wordt beschouwd en niet als salaris, heeft de cao- tafel vastgesteld dat er pensioenopbouw plaatsvindt over deze vergoeding. Dit betekent dat tijdens de periode waarin de werknemer ouderschapsverlofvergoeding ontvangt, de pensioenopbouw doorloopt.

#### Onbetaald ouderschapsverlof

- **Pensioenopbouw:** Tijdens opname van onbetaald ouderschapsverlof vindt er geen pensioenopbouw plaats, omdat er geen loon wordt ontvangen en dus geen premie wordt afgedragen.

## 5. Feestdagenverlof tijdens Ouderschapsverlof

#### Ouderschapsverlofuitkering (Wet betaald ouderschapsverlof)

- **Feestdagenverlof:** Tijdens de periode waarin de werknemer ouderschapsverlofuitkering ontvangt, bouwt de werknemer feestdagenverlof op.

**Toelichting:** De cao Sociaal Werk stelt een bepaald aantal feestdagen vast voor iedere werknemer. Dit betekent dat ook werknemers die ouderschapsverlofuitkering ontvangen, recht hebben op feestdagenverlof. Dit verlof wordt berekend op basis van de overeengekomen arbeidsomvang en houdt rekening met erkende feestdagen uit de cao SW (art. 5.9 cao SW).

#### Ouderschapsverlofvergoeding (art. 5.11B van de cao SW)

- **Feestdagenverlof:** Tijdens de periode waarin de werknemer ouderschapsverlofvergoeding ontvangt, bouwt de werknemer feestdagenverlof op.

**Toelichting:** Hoewel de ouderschapsverlofvergoeding wordt beschouwd als een "vergoeding" en niet als salaris, blijft de opbouw van feestdagenverlof van toepassing tijdens deze periode. Dit is omdat feestdagenverlof een recht is voor elke werknemer volgens de cao Sociaal Werk, ongeacht de aard van de vergoeding.

#### Onbetaald ouderschapsverlof

Feestdagenverlof is een recht voor elke werknemer volgens artikel 5.9 van de cao Sociaal Werk. Dit betekent dat ook tijdens onbetaald ouderschapsverlof feestdagenverlof blijft opgebouwd worden. Dit komt doordat feestdagenverlof als een vast recht geldt, ongeacht de loonstatus van de werknemer.