

MODEL BRIEF: BEVESTIGING AANVULLEND GEBORTEVERLOF

TER HAND GESTELD

[naam werknemer]
[straat + huisnummer]
[postcode plaats]

OPTIONEEL: Tevens per e-mail verzonden naar: [e-mailadres werknemer]

[Plaats], [datum]

Betreft: bevestiging aanvullend geboorteverlof

Beste [naam],

Via deze weg reageren wij op jouw verzoek om aanvullend geboorteverlof op te nemen voor jouw kleine spruit [naam], geboren op [geboortedatum]. Wij maakten met elkaar de volgende afspraken.

Jouw standaard (niet zijnde 'aanvullend') geboorteverlof loopt/liep tot [datum]. Nadien neem jij per [ingangsdatum] aanvullend geboorteverlof op. Op grond van de wet mag je maximaal vijf maal de arbeidsduur per week aan aanvullend geboorteverlof opnemen. In jouw geval gaat het om maximaal [aantal] uur. Wij spraken af dat jij in totaliteit [aantal] uur aanvullend geboorteverlof opneemt conform onderstaand schema:

- Maandag van [tijdstop] uur tot [tijdstop] uur;
- Dinsdag van [tijdstop] uur tot [tijdstop] uur;
- Woensdag van [tijdstop] uur tot [tijdstop] uur;
- Donderdag van [tijdstop] uur tot [tijdstop] uur;
- Vrijdag van [tijdstop] uur tot [tijdstop] uur;

De laatste dag dat jij aanvullend geboorteverlof opneemt is [datum]. Nadien werk je gewoon weer op jouw gebruikelijke werkdagen en -tijdstippen, tenzij wij afwijkende afspraken maken.

Over de uren waarop je aanvullend geboorteverlof opneemt ontvang je 70% van jouw dagloon, in de vorm van een uitkering van het UWV. Wij spraken af dat het UWV deze uitkering aan ons/jou rechtstreeks uitbetaalt. De uitkering is aangevraagd/zullen wij samen met jou aanvragen op [datum].

Als je tijdens het aanvullend geboorteverlof onverhoopt ziek wordt, volg je ons gebruikelijk verzuimprotocol op. Het verlof wordt dan tijdelijk stopgezet en kun je op een ander moment – in overleg met ons – alsnog opnemen, mits de zes maanden na de geboorte van jouw kindje nog niet zijn verstreken. Eventuele overgebleven verlofuren komen namelijk vanaf dat moment te vervallen.

Wij vertrouwen erop je voldoende te hebben geïnformeerd. Als je vragen hebt, neem dan contact met ons op. Wij ontvangen graag uiterlijk [datum] een getekend exemplaar van deze brief retour.

Parafen: _____

Met opmerkingen [NdK2]: Over het aanvullend geboorteverlof

Het aanvullend geboorteverlof is een wettelijk recht dat de partner van de bevallen ouder heeft.

Voorwaarden aanvullend geboorteverlof

Check eerst of deze partner (jouw werknemer) voldoet aan de voorwaarden om aanvullend geboorteverlof op te nemen.

Dit zijn de limitatieve voorwaarden waaraan moet zijn voldaan:

1. De werknemer moet bij jou in dienst zijn, en;
2. Het kind moet op of na 1 juli 2020 zijn geboren, en;
3. Het kind moet jonger dan 6 maanden zijn, en;

4. Het 'standaard' (niet zijnde 'aanvullend') geboorteverlof moet eerst zijn opgenomen. De lengte hiervan is één werkweek, tegen volledige betaling van het loon (dit betaal je als werkgever zelf). Standaard geboorteverlof wordt ook wel kraamverlof of partnerverlof genoemd.

Duur/lengte aanvullend geboorteverlof

Het aanvullend geboorteverlof is maximaal vijf werkweken (vijfmaal de arbeidsduur per week). Het kan worden opgenomen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind.

Betaald of onbetaald?

Tijdens het aanvullend geboorteverlof heeft de werknemer recht op 70% van zijn/haar loon, tot een maximum van 70% van het maximumdagloon. Dit in de vorm van een uitkering van het UWV. Tenzij in de CAO anders is bepaald of met de werknemer afwijkende afspraken zijn gemaakt.

De uitkering dien je samen met de werknemer aan te vragen. Bij die aanvraag kun je vervolgens doorgeven aan wie het UWV dient uit te keren: rechtstreeks aan de werknemer of aan jou als werkgever. Stem dit ook vooral met de salarisadministratie af.

Met opmerkingen [NdK3]: Het aanvullend geboorteverlof hoeft niet in volle werken of aansluitend te worden opgenomen. Gespreide opname mag ook.

Met vriendelijke groet,

[naam werkgever]
[naam]

Voor ontvangst en akkoord:

[naam werknemer]

Parafen: _____

MODEL BRIEF: BEVESTIGING OUDERSCHAPSVERLOF

TER HAND GESTELD

[naam werknemer]
[straat + huisnummer]
[postcode plaats]

OPTIONEEL: Tevens per e-mail verzonden naar: [e-mailadres werknemer]

[Plaats], [datum]

Betreft: bevestiging ouderschapsverlof

Beste [naam werknemer],

Via deze weg reageren wij op jouw verzoek om ouderschapsverlof op te nemen voor jouw zoon/dochter [naam kind], geboren op [geboortedatum]. Hierover maakten wij met elkaar de volgende afspraken.

Over het wettelijk ouderschapsverlof

Jij hebt op dit moment bij ons een arbeidsovereenkomst voor [aantal] uur per week. Op grond van de wet mag je in totaliteit maximaal zesentwintig maal deze arbeidsduur per week aan ouderschapsverlof opnemen. In jouw geval gaat het dus om maximaal [aantal] uur. Daarvan wordt per 2 augustus 2022 maximaal negen maal de arbeidsduur per week aan ouderschapsverlof betaald door het UWV (70% van jouw dagloon, met een grens van 70% van het maximum dagloon). **Wij betalen geen aanvulling hierop.** Voor jou betekent dit een verlofsaldo van [aantal] uur aan betaald ouderschapsverlof. De overige uren aan ouderschapsverlof zijn onbetaald, wat in jouw geval [aantal] uur is.

De uren aan betaald ouderschapsverlof kun je opnemen totdat [naam kind] één jaar is geworden. Nadien kun je uitsluitend onbetaald ouderschapsverlof opnemen totdat [naam kind] de leeftijd van acht jaar heeft bereikt. Wanneer niet alle uren aan betaald ouderschapsverlof zijn opgenomen voordat [naam kind] één jaar is geworden, wordt dit restant bij jouw saldo aan onbetaald ouderschapsverlof opgeteld.

OPTIONEEL: Switch je tijdens het ouderschapsverlof van werkgever, dan neem je het restant van het ouderschapsverlof mee naar jouw nieuwe werkgever. Jij hebt aangegeven bij jouw vorige werkgever **geén/reeds [aantal] uur** ouderschapsverlof te hebben opgenomen.

De afspraken

Concreet spraken wij af dat jij per [ingangsdatum] ouderschapsverlof opneemt, conform onderstaand schema:

- Maandag van [tijdstip] uur tot [tijdstip] uur;
- Dinsdag van [tijdstip] uur tot [tijdstip] uur;
- Woensdag van [tijdstip] uur tot [tijdstip] uur;
- Donderdag van [tijdstip] uur tot [tijdstip] uur;
- Vrijdag van [tijdstip] uur tot [tijdstip] uur;

Parafen: _____

Met opmerkingen [NdK4]: LET OP! Belangrijke opmerking vooraf

Gebruik deze model-brief uitsluitend wanneer één of meerdere uren aan ouderschapsverlof worden opgenomen op of na 2 augustus 2022.

Toelichting

De werkende ouder kan totdat zijn/haar zoon of dochter acht jaar is, ouderschapsverlof opnemen voor maximaal zesentwintig maal de te werken uren per week. Met andere woorden: de werknemer heeft recht op maximaal zesentwintig werkweken aan ouderschapsverlof.

Tot 2 augustus 2022 is het gehele ouderschapsverlof nog onbetaald. Vanaf voornoemde datum zijn maximaal negen van de zesentwintig werkweken betaald. De werknemer ontvangt dan van het UWV een uitkering ter hoogte van 70% van zijn/haar dagloon (met een maximum van 70% van het maximumdagloon). Tenzij uit de CAO anders voortvloeit of afwijkende afspraken met de werknemer zijn gemaakt.

Aan deze maximaal negen werkweken betaald ouderschapsverlof zitten een aantal limitatieve voorwaarden:
1. De zoon of dochter moet op 2 augustus 2022 jonger dan één jaar zijn;

2. Het betaald ouderschapsverlof moet worden opgenomen voordat de zoon/dochter één jaar is geworden;

3. Het totale ouderschapsverlof van 26 werkweken moet op 2 augustus 2022 nog niet zijn opgenomen.

Kijkend naar bovenstaande voorwaarden, dan kan zich dus ook de situatie voordoen dat een werknemer slechts 6 werkweken aan betaald ouderschapsverlof kan opnemen, omdat hij/zij voorafgaand aan 2 augustus 2022 al 20 werkweken aan ouderschapsverlof had opgenomen (wat toen nog volledig onbetaald was).

Met opmerkingen [NdK5]: Let op: over onbetaald verlof bouwt een werknemer geen vakantiedagen en vakantiegeld op.

Bij betaald verlof vind er wél opbouw plaats. Vakantiedagen worden gewoon voor 100% opgebouwd, ongeacht de hoogte van het loon (of in dit geval: de uitkering) die wordt uitbetaald.

Het vakantiegeld wordt opgebouwd over de uitkering, dus niet over het afgesproken salaris. Check altijd goed in de specificatie van het UWV of het UWV al het vakantiegeld heeft uitbetaald bij de uitkering en of je verplicht bent om dat bedrag aan vakantiegeld direct over te maken naar de werknemer bij de uitkering. In dat geval hoeft je in mei/juni namelijk niet nogmaals vakantiegeld uit te betalen over de periode waarover betaald verlof is opgenomen.

In een cao kunnen andere regels hierover staan opgenomen.

De laatste dag dat jij ouderschapsverlof opneemt is [einddatum]. Nadien werk je gewoon weer op jouw gebruikelijke werkdagen en -tijdstippen, tenzij wij afwijkende afspraken maken.

Zoals gezegd, wordt het betaald ouderschapsverlof uitgekeerd door het UWV (70% van jouw dagloon, met een grens van 70% van het maximum dagloon). Wij spraken af dat het UWV deze uitkering aan ons/jou rechtstreeks uitbetaalt.

Als je tijdens het ouderschapsverlof onverhoopt ziek wordt, volg je ons gebruikelijke verzuimprotocol op. Het ouderschapsverlof loopt tijdens ziekte echter gewoon door, tenzij je het ouderschapsverlof onderbreekt of stopzet.

Wij vertrouwen erop je hiermee voldoende te hebben geïnformeerd. Als je vragen hebt, neem dan contact met ons op. Wij ontvangen graag uiterlijk [datum] een getekend exemplaar van deze brief retour, waarvoor alvast bedankt!

Met vriendelijke groet, tevens voor akkoord:

Voor ontvangst en akkoord:

[naam werkgever]

[naam]

[naam werknemer]

Parafen: _____

MODEL BRIEF: WAARSCHUWEN VERVAL VAKANTIEDAGEN

TER HAND GESTELD

[naam werknemer]

[straat + huisnummer]

[postcode plaats]

OPTIONEEL: Tevens per e-mail verzonden naar: [e-mailadres werknemer]

[Plaats], [datum]

Betreft: vervaltermijn openstaande vakantiedagen

Beste [naam werknemer],

Het opnemen van vakantie is belangrijk. Niet alleen omdat je daarmee tot rust komt, maar ook omdat vakantiedagen niet onbeperkt onderdeel uitmaken van jouw verlofsaldo. Vakantiedagen vervallen namelijk op den duur. We helpen je met deze brief herinneren aan het feit dat de vervaltermijn voor wettelijke vakantiedagen nadert en helpen je dan ook om op tijd jouw vakantiedagen op te nemen.

De wettelijke vakantiedagen die je in het afgelopen kalenderjaar hebt opgebouwd (viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week), vervallen namelijk op 1 juli van dit jaar. Dat hebben wij niet zelf verzonnen en staat zo in de wet. Vergeet dus niet om de wettelijke vakantiedagen voor die tijd op te nemen: zonde als je dit niet doet! Bovenwettelijke vakantiedagen vervallen later, namelijk vijf jaar na het einde van het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd.

Onze administratie zorgt er automatisch voor dat je altijd eerst de vakantiedagen verbruikt welke eerst vervallen: je neemt dus altijd eerst de wettelijke vakantiedagen op die je afgelopen jaar hebt opgebouwd. Dat betekent alleen niet dat in jouw verlofsaldo helemaal geen wettelijke vakantiedagen aanwezig kunnen zijn. Jij hebt op dit moment namelijk nog [aantal] wettelijke vakantiedagen openstaan van vorig jaar. Neem deze op tijd op.

Mocht je nog vragen hebben dan kun je die uiteraard altijd stellen aan [naam], [functie], bereikbaar op [contactgegevens]. We wensen je tot slot een fijne, en vooral gezonde, vakantie toe!

Met vriendelijke groet,

[naam werkgever]

[naam]

Parafen: _____

Met opmerkingen [NdK1]: Eind 2018 deed het Europees Hof van Justitie al een belangrijke uitspraak waarin werd geoordeeld dat werkgevers de plicht hebben om werknemers duidelijk en tijdig te informeren over de vervaltermijn van vakantiedagen. De werkgever moet werknemers ook stimuleren de vakantiedagen op te nemen.

Doe je dat niet (goed), dan kunnen werknemers bij uitdientstreding om uitbetaling van die dagen verzoeken, omdat de vakantiedagen dan geacht worden niet te zijn vervallen.

Bij voorkeur verstuur je deze brief uiterlijk in mei van een kalenderjaar, zodat werknemers nog voldoende tijd hebben om vakantiedagen op te nemen vóór 1 juli.

Let op bij cao: in een cao kan afgesproken worden dat wettelijke vakantiedagen later dan een half jaar na opbouw vervallen. Als dat het geval is, dien je deze brief aan te passen. Deze brief is opgesteld vanuit de gedachte dat er geen andere afspraken bij cao gelden (en/of dat er geen cao van toepassing is).

Meer informatie hierover? Lees dan ons nieuwsbericht op het portaal: **“Verval vakantiedagen? Eerst waarschuwen, anders vervalt er niets!”**