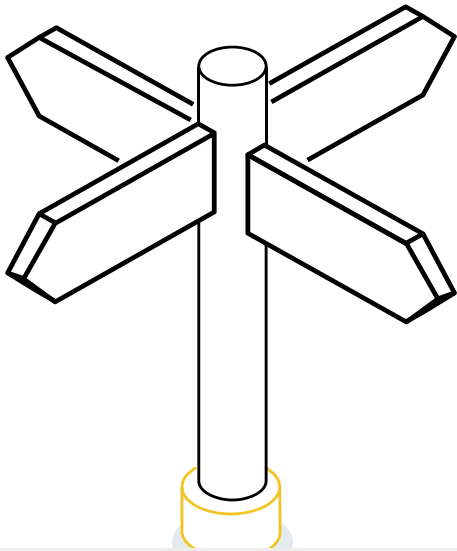


Verlofwegwijzer



VAKANTIE EN VERLOF



De Verlofwegwijzer

Bij bepaalde gebeurtenissen hebben werknemers recht op verlof. Dit kan voor werkgevers een uitdaging opleveren. Er is namelijk nog altijd veel onduidelijkheid en de regels omtrent verlof zijn recent gewijzigd. Met onze “verlofwegwijzer” heb je een handig overzicht van de verschillende wettelijke verlofvormen.

Let op!

Dit zijn de wettelijke regels. Bij cao, in het personeelshandboek of in de individuele arbeidsovereenkomst kan hiervan worden afgeweken, als dit in het voordeel van de werknemer is.

Welke verschillende vormen van verlof zijn er?



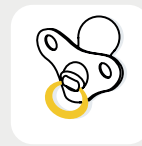
Calamiteitenverlof



Kortdurend zorgverlof



Langdurend zorgverlof



Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof



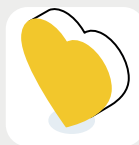
Adoptieverlof



Geboorteverlof



Aanvullend geboorteverlof



Ouderschapsverlof



Zwangerschapsonderzoek



Borstvoeding

Wat is belangrijk om te weten?



Wanneer



Hoe lang



(On)betaald



Verplichtingen werknemer

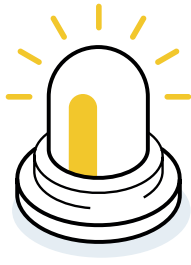
Hulp nodig? Let me know



T 013 544 0400

E nikki.kinderen@vdt-advocaten.nl

VDT.
advocaten



Calamiteitenverlof

Kort verlof bij onvoorziene persoonlijke omstandigheden



Wanneer?

- Onvoorziene omstandigheden
- Zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden
- door de wet opgelegde verplichting(en)
- uitoefening van het kiesrecht

In ieder geval bij:

- de bevalling van de partner of aangifte van de geboorte van een kind
- het overlijden van een van de huisgenoten of bloed- en aanverwant in de rechte lijn en in tweede graad zijlijn
- spoedeisend, onvoorzien en redelijkerwijs niet buiten werktijd om te plannen artsbezoek
- noodzakelijke verzorging op eerste ziekte dag van belangrijk persoon*



Hoe lang?

Zo lang als het nodig is om de “calamiteit” op te lossen.

Dit kan variëren van een paar uur tot een paar dagen, afhankelijk van de situatie.

Bij verzorging met ziekte kan aansluitend zorgverlof worden opgenomen. Het calamiteitenverlof eindigt dan na 1 dag.

Bij de geboorte van een kind is het calamiteitenverlof enkel bedoeld voor de bevalling en eindigt het calamiteitenverlof na 1 dag. Daarna kan de werknemer geboorteverlof opnemen.



(On)betaald?

100% van het loon, door werkgever te betalen.

☒ betaald

☐ onbetaald



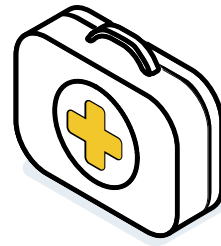
Verplichtingen werknemer

Zo spoedig mogelijk melden bij de werkgever. Bij voorkeur vooraf, anders achteraf.

De werkgever mag vragen om bewijs dat het verlof nodig was, de werknemer is verplicht dit bewijs te leveren.

Kortdurend zorgverlof

Bij noodzakelijke verzorging in verband met ziekte



Wanneer?

Bij noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een belangrijk persoon*

Noodzakelijk: de zieke moet behoefte hebben aan verzorging door de betrokken werknemer en de zorg moet ook alleen door de betrokken werknemer (en niet op andere wijze worden verstrekt)



Hoe lang?

Maximaal 2x de wekelijkse arbeidsduur per 12 maanden.

12 maanden gaan in vanaf eerste dag zorgverlof



(On)betaald?

Minstens 70% van het loon, door werkgever te betalen.



betaald



onbetaald



Verplichtingen werknemer

Werkgever mag alleen weigeren bij zwaarwegend bedrijfsbelang.**

* Belangrijk persoon?

De echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont

- Een kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat
- Een kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont
- Een pleegkind
- Een bloedverwant in de eerste of tweede graad
- Degene die, zonder dat sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer
- Degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit de relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend

** Zwaarwegend bedrijfsbelang?

- Afweging tussen zwaarwegend belang van de werkgever bij het voortzetten van de werkzaamheden en het belang van de werknemer dat bestaat uit de onmiddellijke noodzaak van verzorging
- Werkgever moet het belang motiveren
- Denk aan situaties waarbij de afwezigheid van de werknemer niet via de normale bedrijfsvoering en inzet van het overige personeel kan worden opgevangen en dit ernstige consequenties heeft voor de werkgever



Langdurend zorgverlof

Bij verzorging van een belangrijk persoon



Wanneer?

- De verzorging van een belangrijk persoon* die levensbedreigend ziek is
- De noodzakelijke verzorging van een belangrijk persoon* die ziek of hulpbehoevend is



Hoe lang?

Maximaal 6x de wekelijkse arbeidsduur per 12 maanden



(On)betaald?

☐ betaald

☒ onbetaald



Verplichtingen werknemer

Werknemer moet het verzoek ten minste twee weken voor de beoogde ingangsdatum schriftelijk indienen met daarin opgenomen:

- Opgave van de reden
- Persoon die verzorging behoeft
- Tijdstip van ingang
- Omvang
- Voorgenomen duur van het verlof
- Spreiding van uren over de week

Werkgever mag alleen weigeren bij zwaarwegend bedrijfsbelang.**

* Belangrijk persoon?

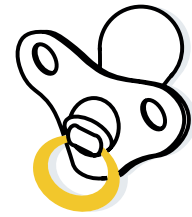
De echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont

- Een kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat
- Een kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont
- Een pleegkind
- Een bloedverwant in de eerste of tweede graad
- Degene die, zonder dat sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer
- Degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit de relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend

** Zwaarwegend bedrijfsbelang?

- Afweging tussen zwaarwegend belang van de werkgever bij het voortzetten van de werkzaamheden en het belang van de werknemer dat bestaat uit de onmiddellijke noodzaak van verzorging
- Werkgever moet het belang motiveren
- Denk aan situaties waarbij de afwezigheid van de werknemer niet via de normale bedrijfsvoering en inzet van het overige personeel kan worden opgevangen en dit ernstige consequenties heeft voor de werkgever

Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof



Wanneer?

Zwangerschapsverlof gaat maximaal 6 en minimaal 4 weken voorafgaand aan de uitgerekende (vermoedelijke) bevallingsdatum in.

Alles wat minder dan 6 weken aan zwangerschapsverlof wordt opgenomen, mag bij het bevallingsverlof worden opgeteld.

Het zwangerschapsverlof eindigt op de dag van de daadwerkelijke bevalling.

Het bevallingsverlof van ten minste 10 weken begint op de dag na de bevalling.



Hoe lang?

In totaal minimaal 16 weken, waarvan minimaal 6 weken zwangerschapsverlof en minimaal 10 weken bevallingsverlof.

Het bevallingsverlof wordt verlengd met het aantal dagen dat de werkneemster na de 34e zwangerschapsweek heeft doorgewerkt.

De verlofduur kan wijzigen door een vroegere of latere bevalling dan de uitgerekende datum of door ziekte tijdens zwangerschap.

Bij meerlingen duurt het zwangerschapsverlof 4 weken langer.



(On)betaald?

Werknemer heeft recht op 100% van haar dagloon, te betalen via een uitkering van het UWV.

☒ betaald

☐ onbetaald

De uitkering kan rechtstreeks aan de werknemer of aan de werkgever worden uitgekeerd.



Verplichtingen werknemer

Er dient een schriftelijke verklaring van een arts of verpleegkundig aan de werkgever te worden overhandigd, waaruit blijkt op welke datum de bevalling vermoedelijk zal plaatsvinden.

Het UWV adviseert om de zwangerschapsuitkering tussen de 4 en 2 weken voor de ingangsdatum van het verlof aan te vragen bij het UWV.

De geboorte van de baby moet binnen twee dagen na de bevalling aan de werkgever worden gemeld.



Adoptieverlof



Wanneer?

Naar eigen inzicht van de werknemer.
Het adoptieverlof kan worden opgenomen vanaf 4 weken voor de eerste dag van de adoptie



Hoe lang?

6 aaneengesloten weken

6 aaneengesloten weken
(wordt niet meer als er meerdere kinderen tegelijk worden geadopteerd) binnen een tijdvak van 26 weken



(On)betaald?

Onbetaald door werkgever.
Uitkering UWV: 100%

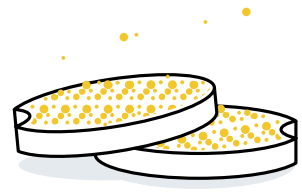


betaald



onbetaald

Geboorteverlof



Wanneer?

Naar eigen inzicht van de werknemer, binnen 4 weken na de geboorte van het kind.



Hoe lang?

1x de wekelijkse arbeidsduur



(On)betaald?

100% van het loon, door werkgever te betalen.



betaald



onbetaald



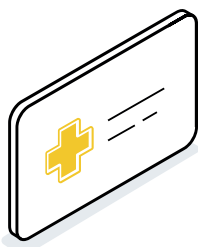
Verplichtingen werknemer

Mondeling of schriftelijk aanvragen van het geboorteverlof, bij voorkeur zo snel mogelijk.

Een werknemer die van baan wisselt, mag het resterende deel van het geboorteverlof meenemen naar de nieuwe werkgever.

De nieuwe werkgever kan daarvoor om een verklaring van de oude werkgever vragen.

De nieuwe werkgever heeft een wettelijke plicht om de (vormvrije) verklaring af te geven: een simpele e-mail volstaat in feite al.



Aanvullend geboorteverlof



Wanneer?

Binnen 6 maanden na de geboorte en nadat het geboorteverlof is opgenomen.



Hoe lang?

5x de wekelijkse arbeidsduur



(On)betaald?

☒ betaald

☐ onbetaald

Werknemer heeft recht op 70% van zijn/haar dagloon (niet hoger dan 70% van het maximum dagloon), te betalen via een uitkering van het UWV.



Verplichtingen werknemer

Schriftelijke meldingsplicht richting werkgever: minimaal 4 weken voor ingangsdatum verlof.

Bij zwaarwegende bedrijfsbelangen** kan de werkgever het verlof – na overleg – tot 2 weken voor ingang wijzigen.

Een werknemer die van baan wisselt, mag het resterende deel van het aanvullend geboorteverlof

meenemen naar de nieuwe werkgever. De nieuwe werkgever kan daarvoor om een verklaring van de oude werkgever vragen.

De nieuwe werkgever heeft een wettelijke plicht om de (vormvrije) verklaring af te geven: een simpele e-mail volstaat in feite al.

** Zwaarwegend bedrijfsbelang?

- Afweging tussen zwaarwegend belang van de werkgever bij het voortzetten van de werkzaamheden en het belang van de werknemer dat bestaat uit de onmiddellijke noodzaak van verzorging
- Werkgever moet het belang motiveren
- Denk aan situaties waarbij de afwezigheid van de werknemer niet via de normale bedrijfsvoering en inzet van het overige personeel kan worden opgevangen en dit ernstige consequenties heeft voor de werkgever

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 [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;

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,

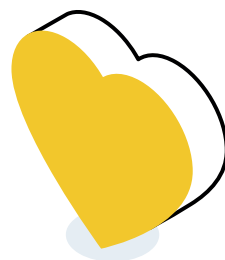
[naam werkgever]
[naam]

Voor ontvangst en akkoord:

[naam werknemer]

Parafen: _____

Ouderschapsverlof



Wanneer?

- Bij een familierechtelijke band met het kind, of;
- Bij een blijvende verzorgende rol en de werknemer woont op hetzelfde adres als het kind (adoptieouders/pleegouders)

Dit verlof kan worden opgenomen tot het kind 8 jaar wordt.

De werkende ouder heeft pas recht op betaald ouderschapsverlof als het kind op 2 augustus 2022 de leeftijd van 1 (een) jaar nog niet heeft bereikt, én op 2 augustus 2022 nog niet het totale ouderschapsverlof van 26 werkweken is opgenomen.



Hoe lang?

26x de wekelijkse arbeidsduur (per kind)



(On)betaald?

☒ deels betaald ☐ onbetaald

Gedurende 9 weken in het 1e levensjaar van het kind heeft de werknemer recht op 70% van zijn/haar dagloon (niet hoger dan 70% van het maximum dagloon), te betalen via een uitkering van het UWV.

Wordt hier niet (of niet volledig) gebruik van gemaakt in het 1e levensjaar van het kind? Dan mogen de resterende weken in de jaren daarna nog onbetaald ingezet worden.



Verplichtingen werknemer

Aanvraag moet schriftelijk ten minste 2 maanden van tevoren gedaan worden bij de werkgever.

In de aanvraag staat het volgende vermeld over de verlofaanvraag:

- Naam zoon of dochter;
- Wanneer;
- Voor hoeveel uur;
- Voor welke periode.

Een werknemer die van baan wisselt, mag het resterende deel van het ouderschapsverlof meenemen naar de nieuwe werkgever. De nieuwe werkgever kan daarvoor om een verklaring van de oude werkgever vragen.

De nieuwe werkgever heeft een wettelijke plicht om de (vormvrije) verklaring af te geven: een simpele e-mail volstaat in feite al.

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:

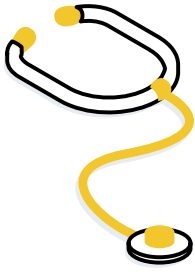
Voor ontvangst en akkoord:

[naam werkgever]

[naam]

[naam werknemer]

Parafen: _____



Zwangerschapsonderzoek



Wanneer?

Bij bezoek aan de verloskundige of gynaecoloog (voor routinematig zwangerschapsonderzoek of bij gezondheidsklachten).



Hoe lang?

Zo lang als nodig



(On)betaald?



betaald



onbetaald

100% van het loon, door werkgever te betalen.



Verplichtingen werknemer

Meldplicht richting de werkgever.

De werkgever mag vragen om bewijs dat het verlof nodig was en dat bewijs moet dan ook geleverd worden door de werknemer.

Borstvoeding



Wanneer?

Bij borstvoeding aan kind gedurende de eerste 9 levensmaanden van het kind.



Hoe lang?

Zo vaak en zo lang als nodig, maar gezamenlijk maximaal 25% arbeidstijd per dienst



(On)betaald?

100% van het loon door werkgever te betalen.



betaald



onbetaald



Verplichtingen werknemer

Meldplicht richting werkgever.

Werknemer moet in nodige rust en afzondering haar kind kunnen zogen dan wel de borstvoeding kolven. Werkgever biedt daartoe de gelegenheid en stelt, waar nodig, een geschikte af te sluiten besloten ruimte ter beschikking.

Q&A

meest gestelde vragen over vakantie

Kunnen ziektedagen als vakantiedagen worden aangemerkt?

Ja, maar alleen bovenwettelijke vakantiedagen én het moet vooraf zijn afgesproken in de arbeidsovereenkomst of cao.

Een werknemer meldt zich ziek tijdens een vakantie. Wat moet ik doen?

Je moet in principe uitgaan van de juistheid van de ziekmelding. Je mag een werknemer wel vragen om een doktersverklaring te overleggen aan de bedrijfsarts. De bedrijfsarts kan vervolgens oordelen of sprake is van ziekte of niet.

Een zieke werknemer wil op vakantie. Mag dat?

Als een werknemer ziek is, kan hij ook vakantie opnemen. De werknemer kan namelijk ook willen uitrusten van de re-integratie. Indien nodig kan de bedrijfsarts onderzoeken of de vakantie de re-integratie belemmert. Zo ja, dan is dat reden om de vakantieaanvraag te weigeren.

Mogen wij vooraf vakantiedagen vaststellen?

Ja, maar de mogelijkheid om dit te mogen doen moet vooraf in de arbeidsovereenkomst, het personeelshandboek of de cao zijn opgenomen.

Een werknemer heeft te veel vakantie opgenomen. Het vakantiesaldo is negatief en de werknemer gaat uit dienst. Wat moet ik doen?

Er wordt wisselend gedacht over het wel of niet mogen verrekenen van een negatief vakantiesaldo op de eindafrekening. Het helpt in ieder geval om vooraf in de arbeidsovereenkomst op te nemen dat een negatief vakantiesaldo zal worden verrekend.

Een werknemer wil de vakantie intrekken. Kan dat?

Een werkgever kan in principe een werknemer aan de vastgestelde vakantie houden. Maar hier speelt goed werkgeverschap een rol. Soms kan namelijk van een werkgever verlangd worden om de vakantie toch in te trekken, bijvoorbeeld als er nog voldoende werk voor de werknemer beschikbaar is. Als er al andere werknemers zijn ingeroosterd en er daardoor onvoldoende werk tijdens de vakantie is, kan dat juist een argument zijn om de vakantie toch te laten staan zoals vastgesteld.



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 uitdiensttreding 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!”**