

Door Mr. M.A.J.A.M. Bleijs

## Ouderschapsverlof

Ouderschapsverlof is verlof dat een werknemer kan opnemen ter verzorging van zijn kinderen. In dit artikel wordt ingegaan op de diverse aspecten die spelen bij het ouderschapsverlof.

### Voorwaarden

De Wet Arbeid en Zorg geeft aan iedere werknemer die ouder is van een kind jonger dan 8 jaar, recht op ouderschapsverlof. Dit verlof vindt plaats met of zonder behoud van loon. Om in aanmerking te komen voor ouderschapsverlof is vereist dat is voldaan aan drie voorwaarden.

- *Familierechtelijke betrekking.*

De werknemer heeft een familierechtelijke betrekking met het kind. Werknemers die in een familierechtelijke betrekking staan tot een kind zijn de moeder van het kind, de vader van een kind dat tijdens het huwelijk is geboren, de man die het kind heeft erkend of de adoptiefouder. Let erop dat de juridische status van een kind geboren uit een niet-huwelijkse relatie een andere is dan die van kinderen die worden geboren binnen een huwelijk. Als de werknemer geen familierechtelijke betrekking heeft met het kind, kan de werknemer toch voor ouderschapsverlof in aanmerking komen wanneer hij/zij blijvend de opvoeding en verzorging voor het kind op zich heeft genomen en op hetzelfde adres als het kind woont.

- *Duur van het dienstverband.*

Het recht op ouderschapsverlof bestaat op grond van de Wet Arbeid en Zorg als de werknemer ten minste één jaar bij zijn huidige werkgever in dienst is. Voor de berekening van de periode van één jaar dienen perioden die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan drie maanden bij elkaar opgeteld te worden.

- *Leeftijd van het kind.*

Ouderschapsverlof kan worden opgenomen totdat het kind acht jaar oud is. Zodra het kind de leeftijd van acht jaren bereikt, vervalt het recht op verlof dat de werknemer nog niet heeft opgenomen.

### Duur ouderschapsverlof

Sinds 1 januari 2009 heeft de werknemer recht op ouderschapsverlof van zesentwintig maal de wekelijkse arbeidsduur. Bij een dienstverband van 36 uur bedraagt de omvang van het ouderschapsverlof aldus 936 uur (26 x 36). Is voor 1 januari 2009 voor een kind al ouderschapsverlof opgenomen, dan heeft de werknemer voor dat kind recht op ouderschapsverlof van dertien maal de wekelijkse arbeidsduur.

### Vormgeving ouderschapsverlof

In de wet is als uitgangspunt opgenomen dat het aantal uren ouderschapsverlof per week maximaal de helft van de arbeidsduur per week bedraagt. Voor een werknemer die ouderschapsverlof opneemt geldt standaard dat de werknemer een jaar lang verlof opneemt voor de helft van het aantal uren dat per week gewerkt wordt. Bij een dienstverband van 36 uur betekent dit dat een werknemer voor 18 uur per week ouderschapsverlof kan opnemen. Concreet betekent dit dat een werknemer gedurende 52 weken 18 uur per week aan ouderschapsverlof kan opnemen. Dit standaard ouderschapsverlof kan een werkgever niet weigeren. In onderling overleg met de werkgever kan van de standaardverdeling worden afgeweken, door bijvoorbeeld meer uren per week verlof op te nemen, of het verlof uit te smeren over een langere periode (met minder uren per week).

Deze publicatie is eigendom van **Knegtmans & van de Wouw Advocaten** | [www.knegtmansvandewouw.nl](http://www.knegtmansvandewouw.nl)

## Meldingsverplichting

De wet geeft aan dat de werknemer zijn voornemen om ouderschapsverlof op te nemen ten minste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever moet melden. Met het doen van de schriftelijke melding ontstaat voor de werknemer het recht op ouderschapsverlof. Het recht op ouderschapsverlof is dus niet afhankelijk van de toestemming van de werkgever.

De werknemer dient bij de melding de volgende gegevens te vermelden:

- De periode waarin hij het verlof wil opnemen;
- Het aantal uren verlof per week;
- De spreiding daarvan over de week.

De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk gesteld worden van de datum van bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.

## Gevolgen van het ouderschapsverlof voor het salaris

In beginsel heeft een werknemer geen recht op loon voor de uren waarin hij ouderschapsverlof heeft opgenomen. Wel kunnen in de cao of de eigen aanvullende arbeidsovereenkomst afwijkende afspraken zijn opgenomen.

## Gevolgen ouderschapsverlof voor vakantiedagen

Over de in verband met het ouderschapsverlof niet gewerkte uren, worden geen vakantieaanspraken opgebouwd. Valt het ouderschapsverlof op een feestdag, dan vervalt deze verlofdag. Het ouderschapsverlof schuift niet een dag op, en de werknemer houdt deze verlofdag ook niet tegoed. Van dit uitgangspunt kan in een cao worden afgeweken.

## Behoud eigen functie

Het feit dat een werknemer gebruik maakt van zijn recht op ouderschapsverlof brengt geen verandering in zijn functie. Na afloop van de verlofperiode werkt de werknemer weer gewoon volgens zijn arbeidsovereenkomst.