



WHITEPAPER

**NIEUWE REGELING
BETAALD
OUDERSCHAPSVERLOF**

NIEUWE REGELING BETAALD OUDERSCHAPSVERLOF



Op dit moment hebben Nederlandse werknemers, die ouder of verzorger zijn van een kind tot 8 jaar, recht op ouderschapsverlof. De duur van dit verlof is 26 keer het aantal uren dat per week wordt gewerkt. Het gaat hierbij om onbetaald verlof, tenzij in de arbeids-overeenkomst of CAO andere afspraken staan. De werknemer mag in principe zelf invullen hoe het verlof wordt verdeeld en opgenomen. De werkgever kan een verzoek om verlof alleen weigeren als hij hier-voor een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft. In dat geval kan een andere verdeling van de verlof-uren worden afgesproken. Dit kan tot vier weken voor ingang van het verlof.

In oktober 2021 is de Wet betaald ouderschapsverlof aangenomen. Als gevolg hiervan gaat op 2 augustus 2022 een nieuwe regeling betaald ouderschapsverlof in. Met deze nieuwe regeling wordt het ouderschapsverlof een gedeeltelijk betaald verlof. Dit betekent dat iedere werkende ouder in het 1e levensjaar van het kind, recht heeft op maximaal 9 weken betaald ouderschapsverlof.

Aanleiding voor deze nieuwe regeling met betrekking tot ouderschapsverlof is de implementatie van een Europese richtlijn die minimumeisen bevat voor kraamverlof, ouderschapsverlof en mantelzorgverlof. Op grond van deze Richtlijn hebben werknemers recht op twee maanden betaald ouderschapsverlof. Op dit moment is dit in Nederland nog onbetaald.

Doel wet betaald ouderschapsverlof

Het doel van de *Wet betaald ouderschapsverlof* is gezinnen meer tijd te geven om te wennen aan de nieuwe situatie. En om ouders in staat te stellen om samen bewuste keuzes te maken over de verdeling van werken en zorgen.

Tijdens het ouderschapsverlof mag de werkgever de arbeidsverhouding met de werknemer niet aanpassen. De werknemer behoudt dus de functie en alle rechten die hij of zij had vóór het verlof. De werknemer mag dus niet worden benadeeld vanwege zijn of haar verlof.

Betaald ouderschapsverlof

De nieuwe regeling betaald ouderschapsverlof is een uitkering die iedere ouder kan ontvangen, wanneer zij ouderschapsverlof opneemt. Gedurende het 1e levensjaar van het kind heeft de ouder recht op betaald ouderschapsverlof van maximaal 9 keer de arbeidsduur per week. Bij pleegzorg en adoptie kan dit recht ook worden opgenomen in het 1e jaar na opname van

het kind in het gezin, mits het kind de leeftijd van 8 jaar nog niet heeft bereikt.

Wanneer het gaat om meerlingen of adoptie van meerdere kinderen, dan wordt per kind het recht op 9 keer de arbeidsduur per week berekend. Bij pleegzorg of samenwonen met meerdere kinderen blijft dit 9 keer de arbeidsduur per week.

Wie komt er in aanmerking voor betaald verlof?

- Werknemer is wettelijke ouder; of
- Werknemer heeft het kind erkend; of
- Werknemer woont met het kind samen, verzorgt en voedt het op. (bijvoorbeeld een familielid of stiefouder); of
- Werknemer is de pleegzorgouder of adoptieouder.

Het betaald ouderschapsverlof kan gespreid (in delen) worden opgenomen. Bijvoorbeeld enkele dagen per week, of een aantal keer enkele hele werkweken.

Het verlof moet wel binnen één jaar na de geboorte worden opgenomen. De werkgever kan een verzoek om verlof alleen weigeren als hij hiervoor een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft. In dat geval kan een andere verdeling van de verlofuren worden afgesproken. Dit kan tot vier weken voor ingang van het verlof.

Het resterende deel van het ouderschapsverlof van 17 weken is nog steeds mogelijk totdat het kind 8 jaar wordt. Dit verlof is onbetaald.

Betaald ouderschapsverlof bij kinderen die geboren zijn vóór de invoering van de wet

Het betaald ouderschapsverlof geldt ook voor ouders waarvan kinderen vóór 2 augustus 2022 geboren zijn. Het kind moet, op het moment dat de wet ingaat, jonger zijn dan 1 jaar en de ouder dient nog niet het volledige recht (26 maal de arbeidsduur per week) op ouderschapsverlof te hebben

opgenomen.

Voorbeeld:

Een werknemer is op de datum van de invoering van de wet een ouder van een kind (5 maanden). Hij of zij heeft al 16 weken (wettelijk onbetaald) ouderschapsverlof opgenomen. Deze werknemer heeft nog 7 maanden om 9 weken betaald ouderschapsverlof op te nemen. Dan is het kind 1 jaar. Tijdens die 9 weken heeft hij of zij recht op een uitkering.

Hoogte van de uitkering

De hoogte van de uitkering tijdens het betaald verlof is 70% van het dagloon van de werknemer, of 70% van het maximumdagloon.

Let op: Het percentage van 70% is nog niet definitief vastgesteld.

Opbouw vakantiedagen

Gedurende de periode dat de werknemer betaald ouderschapsverlof



geniet blijft de werknemer vakantie-dagen opbouwen. Dit geldt zowel voor het gedeelte van het ouderschapsverlof waarover de werknemer een uitkering van het UWV ontvangt als het gedeelte waarover de werkgever (op grond van bijv. de arbeidsovereenkomst of een cao) het ouderschapsverlof doorbetaalt, ongeacht de hoogte van de doorbetaling. Voor de periode dat de werknemer onbetaald ouderschapsverlof opneemt geldt dat hij geen vakantiedagen opbouwt.

Aanvraagprocedure

De werknemer dient de aanvraag voor ouderschapsverlof in bij de werkgever. Vanaf 2 augustus 2022 kan de werkgever de uitkering betaald ouderschapsverlof aanvragen voor de werknemer. De uitkering is een WAZO-uitkering (Wet Arbeid en Zorg) en kan worden aangevraagd nadat de werknemer voor minimaal één keer het aantal uren van zijn werkweek aan ouderschapsverlof heeft opgenomen.

Geboorteverlof

Naast het ouderschapsverlof heeft de

partner van de moeder bij de geboorte van het kind recht op maximaal vijf dagen betaald geboorteverlof.

In het eerste half jaar na de geboorte kunnen partners vijf weken aanvullend geboorteverlof krijgen. Gedurende deze periode hebben zij recht op een uitkering van het UWV ter hoogte van 70% van het (maximum)dagloon.

Medewerkers die een kind adopteren of duurzaam in hun gezin opnemen, hebben recht op betaald adoptie- en pleegzorgverlof van zes weken.



Concluderend:

Per 2 augustus 2022 hebben bij de geboorte van een kind:

- moeders recht op (door het UWV) doorbetaald zwangerschaps- en bevallingsverlof.
- partners recht op (door de werkgever) doorbetaald geboorteverlof van vijf dagen.
- partners de eerste zes maanden na de geboorte van de baby recht op vijf weken aanvullend geboorteverlof, met een (UWV) uitkering van 70% van het (maximum)dagloon.
- beide ouders recht op maximaal negen weken betaald ouderschapsverlof gedurende het eerste jaar na de geboorte, waarbij de hoogte van de uitkering 70% van het (maximum)dagloon bedraagt.
- beide ouders recht op onbetaald ouderschapsverlof van totaal 26 weken voor kinderen tot 8 jaar.

AAme Adviseurs B.V. en/of haar dochtervennootschappen aanvaarden geen aansprakelijkheid voor enige directe of indirecte schade als gevolg van of in verband met het gebruik van de in deze whitepaper beschikbaar gestelde informatie.

De algemene voorwaarden zoals aanwezig op www.aame.nl zijn van toepassing op deze publicatie.



Olof Palmestraat 24, 2616 LS Delft
Tel.: (015) 215 88 15 • E-mail: info@aame.nl

AAme.nl