

Ouderschapsverlof

— Hoe zit het en wat gaat er veranderen in augustus 2022? —

01

Welke **soorten verlof** zijn er in Nederland rondom zwangerschap en ouderschap?

02

Wat is de **huidige regelgeving** rondom ouderschapsverlof?

03

Wat gaat er veranderen vanaf 2 augustus 2022 met de komst van de nieuwe **Wet betaald ouderschapsverlof**?

04

Wat is de **impact op werkgevers**?

05

Wat is de **impact op werknemers**?

Per 2 augustus 2022 gaat er een hoop veranderen rondom het ouderschapsverlof. Ouderschapsverlof houdt in dat ouders recht hebben op maximaal 26 weken onbetaald ouderschapsverlof tot het moment dat het kind 8 jaar wordt. Met de nieuwe wet kan hiervan nu negen weken betaald worden opgenomen in het eerste levensjaar van het kind. Wat zijn hiervan de gevolgen voor werkgever en werknemer? En hoe zorg je dat je optimaal bent voorbereid op deze wetswijziging?



Verschillende soorten verlof rondom zwangerschap en ouderschap

Verschillende soorten verlof rondom zwangerschap en ouderschap

Er bestaan in Nederland veel verschillende soorten verlof rondom de zwangerschap en ouderschap:

- Zwangerschapsverlof of bevallingsverlof
- Calamiteitenverlof
- Geboorteverlof
- Aanvullend geboorteverlof
- Ouderschapsverlof

Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof



Loondoorbetaling: 100% door de werkgever (met compensatie van UWV)

Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof is verlof waar de moeder recht op heeft in de laatste fase van de zwangerschap, de geboorte en de eerste periode na de geboorte. Dit verlof wordt betaald door het UWV. In totaal heeft de moeder recht op 16 weken verlof. In de meeste gevallen wordt dit verdeeld in zes weken zwangerschapsverlof (gerekend ten opzichte van de uitgerekende datum) en 10 weken bevallingsverlof (vanaf de dag van de geboorte). De moeder kan ervoor kiezen om dit anders te verdelen, maar het verlof moet in gaan vanaf vier weken voor de geboorte. Ze kan er dus voor kiezen om vijf weken voor de uitgerekende datum met verlof te gaan. In dat geval mag er één week worden

opgeteld bij de 10 weken bevallingsverlof.

Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling.

Als de baby te laat geboren wordt, worden de dagen tussen de geboorte en uitgerekende datum opgeteld bij de totale 16 weken. In zo'n geval kan het verlof dus langer dan 16 weken duren. Als de baby te vroeg geboren wordt, worden de dagen dat het zwangerschapsverlof korter duurde opgeteld bij het bevallingsverlof. In zo'n geval duurt het totale verlof dus wel maximaal 16 weken.

Calamiteitenverlof



Loondoorbetaling: 100% door de werkgever (met compensatie van UWV)

Op de dag of dagen van de bevalling heeft de partner recht op calamiteitenverlof. Dit wordt volledig doorbetaald door de werkgever.

Geboorteverlof



Loondoorbetaling: 100% door de werkgever

Geboorteverlof is verlof voor de partner van de moeder. De regels en wetten hierover zijn de afgelopen jaren veel veranderd. De partner heeft nu recht op maximaal één werkweek geboorteverlof. Deze moet worden opgenomen binnen vier weken na de bevalling. De werkgever betaalt dit verlof. De partner mag zelf kiezen hoe dit wordt ingezet. Bijvoorbeeld één volle week na de bevalling of een aantal uren per week verspreid over de vier weken. Geboorteverlof wordt ook wel kraamverlof, partnerverlof of vaderschapsverlof genoemd.

Aanvullend geboorteverlof



Loondoorbetaling: 100% door de werkgever

Daarnaast kan de partner er tegenwoordig voor kiezen om aanvullend geboorteverlof aan te vragen. Dit is maximaal vijf keer het aantal werkuren per week. Aanvullend geboorteverlof moet worden opgenomen binnen zes maanden na de geboorte. Tijdens deze periode krijgt de partner geen salaris van de werkgever, maar betaalt het UWV een gedeelte (70%) van het loon door. Dit dient door de werkgever te worden aangevraagd en het verlof moet in overleg tussen de werkgever en werknemer worden verdeeld en ingezet.

Ouderschapsverlof

Ouderschapsverlof bestaat uit maximaal 26 keer het aantal werkuren per week en mag worden ingezet tot het kind 8 jaar oud wordt. Dit geldt voor zowel de moeder als de partner van het kind. Ouderschapsverlof was altijd volledig onbetaald. Daar gaat dus met de nieuwe wetgeving, die ingaat op 2 augustus 2022, verandering in komen.

De huidige regeling

Ouderschapsverlof is verlof voor de zorg van een kind tot 8 jaar. Beide ouders mogen maximaal 26 keer de werkuren per week opnemen. Dit geldt per kind. Hebben ouders dus meerdere kinderen, hebben zij meer uren verlof. Dit mag vrij worden verdeeld, zolang het maar ingezet wordt tot het kind 8 jaar oud wordt. Ouderschapsverlof is een wettelijke regeling om te stimuleren dat ouders meer tijd doorbrengen met hun kinderen. Werkgevers mogen het verlof niet weigeren.

Ouderschapsverlof is in principe onbetaald. De dagen dat de ouder het verlof opneemt, wordt hij of zij niet betaald. Daarom wordt in de praktijk het ouderschapsverlof maar erg weinig ingezet. Ouders kunnen het salaris vaak niet missen en kiezen er daarom voor om de verlofdagen niet op te nemen. In sommige cao's, bijvoorbeeld van gemeenten of primair onderwijs, zijn afwijkende afspraken gemaakt om ouderschapsverlof te stimuleren. Daar kiest de werkgever ervoor om (een gedeelte van) het ouderschapsverlof alsnog zelf door te betalen. Hiermee willen ze stimuleren dat ouders tijd kunnen doorbrengen met hun gezin. De gedachte is dat dit het geluk en weerbaarheid van de ouders ten goede komt, wat uiteindelijk ook zal zorgen voor duurzame inzetbaarheid van de medewerker op de werkvloer.

De intenties achter het ouderschapsverlof zijn dus duidelijk. Maar omdat het nu nog onbetaald is, stimuleert het ouders te weinig om ook daadwerkelijk van het verlof gebruik te maken. Daarom bestaan er al langer discussies over eventuele veranderingen. Dit is in een stroomversnelling gekomen door een nieuwe Europese richtlijn met minimum eisen voor kraamverlof, ouderschapsverlof en mantelzorgverlof. De Nederlandse wet voldeed al op veel punten, maar schoot te kort op het gebied van betaald ouderschapsverlof. Daar brengt de nieuwe Wet betaald ouderschapsverlof vanaf 2 augustus 2022 verandering in.

De nieuwe regeling

De Europese richtlijn stelt dat de lidstaten moeten zorgen dat ouders ten minste twee maanden betaald ouderschapsverlof kunnen opnemen. De Nederlandse overheid heeft dit verwerkt in de nieuwe Wet betaald ouderschapsverlof. Deze wet is in april 2021 aangenomen in de Tweede Kamer en in oktober 2021 in de Eerste Kamer. Op 2 augustus 2022 zal de nieuwe wet in werking treden. Feitelijk is de Wet betaald ouderschapsverlof een wijziging in de Wet arbeid en zorg en de Wet flexibel werken, waar tot op heden de wetten en regels rondom ouderschapsverlof beschreven stonden.

Met de nieuwe wet wordt negen weken van de totaal 26

weken ouderschapsverlof betaald. Ouders ontvangen een uitkering van het UWV, wat maximaal 70% van het salaris is. Dit geldt echter alleen in het eerste levensjaar van het kind. Ouders kunnen dus het eerste jaar negen weken betaald ouderschapsverlof opnemen, waarna ze nog 17 weken verlof resterend hebben voor tot het kind 8 jaar wordt. Deze overige 17 weken zijn onbetaald. Ouders kunnen er ook voor kiezen om in het eerste levensjaar meer of minder weken in te zetten. Het totaal blijft 26 weken en de negen betaalde weken mogen alleen in het eerste jaar worden ingezet. Een ouder kan er ook voor kiezen om minder dan negen verlofdagen in te zetten in het eerste jaar. Dan blijven er meer verlofdagen over voor de volgende jaren maar het recht op uitkering vervalt dan.

Samengevat:

- ✓ Vanaf 2 augustus 2022 kunnen zowel de moeder als de partner gebruik maken van negen weken betaald ouderschapsverlof in het eerste levensjaar van het kind.
- ✓ Zij ontvangen dan een uitkering van het UWV, maximaal 70% van het huidige salaris.
- ✓ De negen weken zijn onderdeel van, en worden dus afgetrokken van, de totale 26 weken ouderschapsverlof.
- ✓ De overige 17 weken kunnen, onbetaald, worden ingezet tot het kind 8 jaar oud wordt.
- ✓ Het ouderschapsverlof is natuurlijk geen verplichting. Ouders bepalen zelf of zij wel of niet, en in hoeverre, gebruik willen maken van zowel het betaalde als onbetaalde ouderschapsverlof.

Veelgestelde vragen over de nieuwe regeling



Geldt de regeling ook met terugwerkende kracht, dus als het kind voor 2 augustus 2022 is geboren?

De nieuwe Wet betaald ouderschapsverlof geldt in het eerste levensjaar van het kind. Daarom kan het ook met terugwerkende kracht worden ingezet, zolang het kind nog geen 1 jaar is geworden. Enkele voorbeelden:

- **Geboortedatum kind: 3 augustus 2022**
De ouders kunnen tot 3 augustus 2023 gebruik maken van negen weken betaald ouderschapsverlof en hebben daarbij recht op een uitkering van het UWV tot 70% van het huidige salaris.
- **Geboortedatum kind: 1 januari 2022**
De ouders kunnen vanaf 2 augustus 2022 tot 1 januari 2023 gebruik maken van negen weken betaald ouderschapsverlof en hebben daarbij recht op een uitkering van het UWV tot 70% van het huidige salaris.
- **Geboortedatum kind: 1 augustus 2021**
Het kind wordt 1 jaar voor de nieuwe wet intreedt. Daarom kunnen de ouders niet meer gebruik maken van de negen weken betaald verlof in het eerste levensjaar. Uiteraard hebben zij wel nog recht op 26 weken onbetaald ouderschapsverlof tot het kind 8 jaar oud wordt.



Hoe zit het met de Wet betaald ouderschapsverlof bij adoptie of pleegzorg?

Ouderschapsverlof geldt ook voor ouders van een geadopteerd kind, stiefkind of pleegkind. De regels zijn hetzelfde. Ook deze ouders hebben recht op 26 weken ouderschapsverlof, waarvan negen betaald in het eerste jaar. Het gaat hierbij niet om het eerste levensjaar van het kind, maar een jaar vanaf het moment dat het kind in het gezin wordt opgenomen (mits het kind niet ouder is dan 8 jaar).

Daarnaast hebben ouders standaard recht op 6 weken verlof rondom het adopteren van een kind of het opnemen van een pleegkind in het gezin. Dit mag vrij worden verdeeld door de ouders in de periode van 4 weken voor de opname, tot en met 22 weken erna.



Hoe zit het met ouderschapsverlof voor ZZP'ers?

Het ouderschapsverlof (en geboorteverlof) geldt alleen voor personeel in loondienst, dus niet voor ZZP'ers. ZZP'ers hebben wel recht op een uitkering tijdens de zwangerschap en de bevalling.

Impact voor werkgevers

Lang niet alle ouders maakten tot nu gebruik van het ouderschapsverlof, omdat dit onbetaald was. De verwachting is dat, nu hier verandering in gaat komen, dat veel meer werknemers hiervan gebruik zullen gaan maken. Ouders zullen eerder geneigd zijn om het verlof daadwerkelijk op te nemen. Omdat de negen weken betaald verlof enkel in het eerste levensjaar van het kind mogen worden ingezet, kunt u als werkgever dus rekenen op veel verlof voor de ouder in dat jaar. Het betaalde ouderschapsverlof in het eerste levensjaar is bovendien boven op het bevallingsverlof voor de moeder en het geboorteverlof én aanvullend geboorteverlof voor de partner, wat ook in het eerste levensjaar van het kind wordt opgenomen. Al met al dus veel verlofdagen voor jonge ouders.

Als werkgever bent u, in tegenstelling tot het zwangerschapsverlof en bevallingsverlof, calamiteitenverlof en geboorteverlof, niet verantwoordelijk voor de doorbetaling van het salaris. Dit doet de overheid. Uiteraard bent u wel verantwoordelijk voor eventuele vervanging van de medewerker en de kosten daarvan. In de cao voor uw branche kunnen andere regels staan. Ook kunt u ervoor kiezen om het loon aan te vullen tot 100%. Ouders moeten het ouderschapsverlof ten minste twee maanden van tevoren schriftelijk aanvragen. Hierin

moeten zij de volgende zaken meenemen:

- Ingangsdatum van verlof
- Aantal gewenste verlofuren per week
- De dagen waarop het verlof wordt opgenomen
- De duur van de verlofperiode

U mag dit niet weigeren, maar u kunt wel onder uw medewerkers stimuleren om hierover met elkaar in gesprek te gaan. Als werkgever wilt u laten zien dat u het belang van tijd voor het gezin van de werknemers serieus neemt. Tegelijkertijd wilt u graag weten waar u aan toe bent en wilt u, samen met de werknemer, kijken hoe het verlof het beste verdeeld kan worden om uw arbeidsprocessen zoveel mogelijk te continueren. Het advies is dan ook om met (aanstaande) ouders hierover in gesprek te gaan. Zo komt niemand voor verrassingen te staan.

Tip: *het scheelt u als werkgever maar ook uw werknemers enorm veel tijd om het proces rondom het aanvragen en indienen van verschillende soorten verlof te standaardiseren en automatiseren met een effectief softwarepakket.*

Impact voor werknemers

De mogelijkheden voor betaald verlof voor jonge ouders wordt dus enorm uitgebreid. De moeder heeft nu recht op 16 weken zwangerschapsverlof en bevallingsverlof, negen weken betaald ouderschapsverlof in het eerste levensjaar van het kind en 17 overige weken onbetaald ouderschapsverlof tot het kind 8 jaar oud wordt. De partner van de moeder heeft recht op calamiteitenverlof tijdens de bevalling, één week geboorteverlof, vijf weken aanvullend geboorteverlof, negen weken betaald ouderschapsverlof in het eerste levensjaar van het kind en 17 overige weken onbetaald ouderschapsverlof tot het kind 8 jaar oud wordt.

Alle soorten verlof gelden per kind. In het geval van meerdere kinderen in het gezin wordt dus ook het ouderschapsverlof verder uitgebreid. In het geval van tweelingen geldt dan ook twee keer 26 weken, waarvan 18 weken betaald kunnen worden ingezet in het eerste levensjaar van de kinderen.

Feestdagen of ziektedagen tellen tijdens gewoon door als verlof. Als de werknemer dus ziek wordt op een verlofdag, telt dit niets als ziekte dag maar telt het gewoon af van het verlof. Als het verlof op een feestdag valt, telt ook deze dag af van het verlof.

BCS. Het geheel dat loont.

BCS biedt mkb'ers en grotere bedrijven een totaaloplossing voor HR en salarisadministratie. Onze HRM softwarepakketten zijn modulair opgebouwd, waardoor je nooit te veel betaalt. Dát is de kracht van BCS.

We combineren jarenlange ervaring in de markt met uitgebreide kennis van HR-processen en regelgeving, persoonlijke service én moderne HRM software. Zo kunnen we elke organisatie, groot en klein, in elke sector van de meest passende service voorzien.

Alles onder één dak. Je vindt het bij BCS. Meer weten? Vraag direct een gratis demo aan via www.bcs.nl of neem contact op met onze specialisten via onderstaande contactgegevens.