

Wat is ouderschapsverlof?

Ouders kunnen 26 weken ouderschapsverlof opnemen in de eerste acht levensjaren van hun kind. Dat verlof is in principe onbetaald, tenzij werkgever en werknemers daar binnen hun bedrijf of cao andere afspraken over maken. De regeling wijzigt enigszins na augustus 2022.

Hoe ziet de regeling er na augustus 2022 uit?

Het kabinet heeft besloten om de eerste 9 van de 26 weken ouderschapsverlof te gaan betalen. Ouders krijgen straks van UWV een uitkering ter hoogte van 50% van hun dagloon, tot 50% van het maximum dagloon. Een belangrijk element van het betaalde verlof is daarnaast dat het moet worden opgenomen in het eerste levensjaar van het kind. De overige 17 weken verlof blijven wettelijk onbetaald en kunnen nog steeds tot de 8e verjaardag van het kind worden opgenomen. Het blijft mogelijk voor werkgevers en werknemers om daar aanvullende afspraken over te maken.

Mag de werkgever de functie en uren aanpassen als een werknemer ouderschapsverlof opneemt?

Als een werknemer met ouderschapsverlof gaat, verandert dat niets aan de arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat hij of zij tijdens het verlof recht houdt op de eigen functie. Ook wanneer het ouderschapsverlof is afgelopen, houdt werknemer recht op de eigen functie. De medewerker houdt na het verlof ook recht op het aantal uren dat in het contract staat.

Wie stelt de opname van de ouderschapsverlofuren vast?

De werknemer mag zelf bepalen hoe hij of zij het ouderschapsverlof opneemt. Bijvoorbeeld door een jaar de helft minder te werken of door een half jaar vrij te nemen. Maar uw werkgever kan ook vragen om het ouderschapsverlof op een andere manier in te delen. Dit mag alleen als het bedrijf anders ernstig in de problemen komt. De werkgever kan een andere verdeling van het ouderschapsverlof voorstellen tot 4 weken voor de ingangsdatum.

Hoe bereken ik mijn ouderschapsverlof bij een min-maxcontract of nul-urencontract?

Ook met een min-maxcontract heeft een medewerker recht op ouderschapsverlof. Hij of zij heeft recht op verlof van 26 keer uw aantal werkuren (arbeidsduur) per week. Als arbeidsduur gelden in ieder geval uw garantie-uren. Garantie-uren zijn het minimum aantal uren dat u volgens uw contract per week werkt. Indien deze niet vast staan, of nul zijn, wordt gekeken naar de gemiddeld gewerkte uren van de laatste 3 maanden.

Tijdelijk andere werktijden na ouderschapsverlof?

Na afloop van het ouderschapsverlof gaat de werknemer weer terug naar de oorspronkelijke werktijden. De werknemer heeft de mogelijkheid deze werktijden (arbeidstijdpatroon) tijdelijk aan te passen. Daarbij blijft het aantal uren dat gewerkt wordt hetzelfde als voor het ouderschapsverlof. Je kunt uw werktijden 1 jaar aanpassen. Als uw werkgever akkoord gaat, kan deze periode langer duren. Je vraagt de tijdelijke aanpassing van de werktijd aan bij de werkgever. Dit doe je 3 maanden voordat het ouderschapsverlof afloopt. De werkgever moet hier uiterlijk 4 weken voor het einde van het verlof op reageren. Hij mag je verzoek weigeren.

Kan ik ouderschapsverlof meenemen naar mijn nieuwe werkgever?

Ja, je kunt je resterende ouderschapsverlof meenemen naar een nieuwe werkgever. De (nieuwe) werkgever kan vragen of je al ouderschapsverlof hebt opgenomen bij een vorige werkgever. Daarom vraag je je vorige werkgever om een verklaring waaruit blijkt op hoeveel ouderschapsverlof je nog recht heeft. Voor werkgevers geldt de verplichting om deze verklaring op verzoek uit te reiken.

Hoe kan ik ouderschapsverlof aanvragen?

Je vraagt het ouderschapsverlof schriftelijk aan bij de werkgever. Je doet dit ten minste 2 maanden voordat het verlof ingaat. Als het ouderschapsverlof afhankelijk is van de bevallingsdatum kunt je dat aangeven. In het verzoek geeft je ook aan hoe je het ouderschapsverlof wilt opnemen. Je bepaalt namelijk zelf hoe en wanneer u het verlof opneemt.