

Voorwoord

Werkgevers en werknemers in de sportsector vragen in toenemende mate aandacht voor de combinatie van arbeid en zorg. Voldoende mogelijkheden voor zorgverlof zijn belangrijk. In deze brochure informeren de sociale partners in de sport u over wat de Wet Arbeid en Zorg (WAZ) voor werkgevers en werknemers in de sportsector betekent. Zij doen dat in een hopelijk leesbare versie. Dat betekent dat, hoewel bij de samenstelling van deze brochure grote zorgvuldigheid is betracht, de samenstellers geen aansprakelijkheid kunnen aanvaarden voor schade, van welke aard ook, die het directe of indirecte gevolg is van handelingen en/of beslissingen die (mede) gebaseerd zijn op de informatie in deze brochure. De brochure is een herziene uitgave van de brochure, die eerder verscheen onder de titel 'Werken en Privé in de Sport'.

Organisaties betrokken bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Sport:

- De Werkgeversorganisatie in de Sport (WOS)

Werknemersorganisaties:

- FNV Sport,
- CNV Dienstenbond
- Unie Zorg en Welzijn
- LAD

Adressen

Werkgeversorganisatie in de Sport

Postbus 185, 6800 AD ARNHEM
Telefoon: 026-4834450
E-mail: secretariaat@w-o-s.nl
website: www.w-o-s.nl

FNV Sport

Postbus 1555, 3500 BN UTRECHT
Telefoon: 079-3536789
E-mail: info@fnvsport.nl
website: www.fnv.nl/sport

Landelijke Vereniging van Artsen in Dienstverband

Postbus 20058, 3502 LB UTRECHT
Telefoon: 030-2823344
E-mail: bureau@lad.knmg.nl
Website: www.artsennet.nl/lad

CNV Dienstenbond

Ampèrestraat 10, 1221 GJ HILVERSUM
Telefoon: 035-6460580
E-mail: hilversum@cnavdibo.nl
Website: www.cnvdienstenbond.nl

De Unie Zorg en Welzijn

Postbus 400, 4100 AK CULEMBORG
Telefoon: 0345-851851
E-mail: grt-h@unie.nl
Website: www.unie.nl/zorgenwelzijn

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	4
2.	Rol sociale partners en medezeggenschapsorganen.....	5
3.	Zwangerschaps- en bevallingsverlof	6
	Recht op verlof	6
	Recht op uitkering	7
	Afwijking van de wettelijke regeling.....	7
	Andere belangrijke punten	7
4.	Verlof bij adoptie en duurzame pleegzorg.....	9
	Recht op verlof	9
	Recht op uitkering	9
	Afwijking van de wettelijke regeling.....	10
	Andere belangrijke punten	10
5.	Calamiteiten- en kort verzuimverlof	11
	Recht op verlof	11
	Recht op loon.....	12
6.	Kraamverlof	13
	Recht op verlof	13
	Recht op loon.....	13
7.	Kortdurend zorgverlof	14
	Recht op verlof	14
	Recht op loon.....	15
	Andere belangrijke punten	15
8.	Ouderschapsverlof	16
	Recht op verlof	16
	Recht op uitkering en/of loon.....	17
	Afwijking van de wettelijke regeling.....	17
	Andere belangrijke punten	17
9.	Langdurend zorgverlof	19
	Recht op verlof	19
	Recht op uitkering en financiering	20
	Andere belangrijke punten	21
10.	Consequenties voor sociale zekerheid en pensioen.....	22
	Ziektekosten	22
	Ziekte	22
	Werkloosheid	22
	Pensioen	23
11.	Schematisch overzicht arbeid en zorg.....	24

1. Inleiding

De Werkgeversorganisatie in de Sport, FNV Sport, CNV Dienstenbond, De Unie Zorg en Welzijn en Landelijke Vereniging van Artsen in Dienstverband vinden het belangrijk dat werknemers werk en zorgtaken goed kunnen combineren. Er zijn steeds meer tweeverdieners en alleenstaanden en ook de demografische ontwikkeling vraagt om nieuwe arrangementen om arbeid en zorg te combineren.

Werknemers hebben in bepaalde omstandigheden een wettelijk recht om verlof op te nemen. Dat is sinds 1 december 2001 geregeld in de Wet Arbeid en Zorg (WAZ). Het gaat om de volgende verlofrechten: calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof, kortdurend zorgverlof, langdurend zorgverlof, ouderschapsverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptieverlof en kraamverlof.

Met ingang van 1 januari 2006 hebben werkgevers en werknemers in de sportsector ook te maken met de 'levensloopregeling'. Deze regeling geeft werknemers een wettelijk recht op (fiscaal voordelig) sparen voor verlof. Zo ontstaat de mogelijkheid om een periode van onbetaald verlof financieel te overbruggen. Het kan dan gaan om wettelijke verlofvormen, zoals ouderschapsverlof of langdurend zorgverlof, of om onbetaald verlof dat in onderling overleg tussen werkgever en werknemer is afgesproken. De levensloopregeling creëert op zichzelf geen nieuw recht op verlof.

In de CAO-Sport is afgesproken dat de wettelijke verlofregelingen in de sportwereld van toepassing zijn. Dat wil niet zeggen dat in overleg tussen werkgever en werknemer geen aanvullende afspraken meer kunnen worden gemaakt. De Wet Arbeid en Zorg laat immers enige ruimte aan werkgevers en werknemers om eigen maatwerkafspraken te maken. Dit laatste bevelen wij van harte aan.

In de volgende paragraaf van deze brochure wordt hier nader op ingegaan. Daarna volgt een toelichting op de wettelijke verlofregelingen die voortvloeien uit de Wet Arbeid en Zorg.

2. Rol sociale partners en medezeggenschapsorganen

De mogelijkheid om van de wet afwijkende afspraken te maken, is voor de sportsector van groot belang. Het biedt de werkgever en werknemer in de sport een zekere flexibiliteit en de kans om tot regelingen te komen die naar hun oordeel beter passen in het arbeidsvoorwaardenpakket en bij de wensen van werkgever(s) en werknemers.

Voor een aantal verlofregelingen die in de WAZ zijn opgenomen, is het mogelijk om van de wet afwijkende afspraken te maken in een CAO. De sociale partners in de sport zijn het echter met elkaar eens dat de verlofregelingen, uitgangspunten en aanbevelingen zoals verwoord in de WAZ voldoende waarborgen bieden om te voldoen aan een passende combinatie van arbeid en zorg. In de CAO-Sport is afgesproken dat de wettelijke regelingen in de sportwereld van toepassing zijn. Dat wil niet zeggen dat in overleg tussen werkgever en werknemer geen aanvullende afspraken meer kunnen worden gemaakt. Afspraken ten gunste van de werknemer die aanvullend zijn op de wettelijke regeling kunnen altijd. Afwijkende afspraken zijn mogelijk ten aanzien van: calamiteiten- en ander kort verzuimverlof, kraamverlof, kortdurend zorgverlof, langdurend zorgverlof en – in zeer beperkte mate – ouderschapsverlof. Bij een aantal verlofvormen kan daarnaast via een schriftelijke overeenkomst met de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging worden afgeweken.

In de CAO-Sport wordt in artikel 30 en artikel 31 de WAZ genoemd. Artikel 30 lid 5 van de CAO-Sport bepaalt dat de pensioenopbouw van werknemers die van ouderschapsverlof gebruik maken, niet nadelig wordt beïnvloed. Sociale partners hebben in de CAO-Sport geen afspraken gemaakt die minder of andere rechten geven aan werknemers dan de wet noemt. Integendeel. De afspraak over pensioenopbouw geeft werknemers meer rechten dan de wet voorschrijft. Werkgevers wordt aanbevolen om, voordat zij overwegen afwijkende afspraken met het medezeggenschapsorgaan te maken, de CAO-Sport door te lichten op eventuele bepalingen die een dergelijke afspraak in de weg kunnen staan.

De geldigheidsduur van dergelijke afspraken met de ondernemingsraad of bij ontbreken daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging, is per 1 juni 2005 op vijf jaar gesteld. De overeengekomen regelingen kunnen niet voortijdig eenzijdig worden opgezegd door de werkgever of door de ondernemingsraad dan wel de personeelsvertegenwoordiging. Partijen kunnen desgewenst een kortere looptijd afspreken. Bij wijziging van de van de collectieve regeling waarin afwijkende bepalingen zonder expliciet bepaalde geldingsduur zijn opgenomen gaat ten aanzien van de afwijking een nieuw tijdvak lopen. Een dergelijke 'verlenging' kan worden voorkomen door ten aanzien van de afwijking expliciet een geldingsduur te bepalen.

3. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Recht op verlof

In de WAZ is het recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof opgenomen. Voor het recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof is het volgende van belang:

- het recht op zwangerschapsverlof gaat in vanaf zes weken vóór de dag van de uitgerekende datum van de bevalling en uiterlijk vier weken voor de dag na de uitgerekende datum van de bevalling. Dat betekent dat de werkneemster tussen zes en vier weken voor de dag van de uitgerekende bevallingsdatum het verlof kan opnemen. Mocht de werkneemster eerder hebben aangegeven tot vier weken van tevoren te willen blijven werken en is zij zes weken van tevoren al arbeidsongeschikt, dan telt deze extra periode van twee weken toch als een periode waarover zwangerschapsverlof is genoten;
- het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien weken of zoveel meer als het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof minder dan zes weken heeft bedragen. Dus als niet het volledige zwangerschapsverlof van zes weken is genoten dan wordt het restant opgeteld bij het bevallingsverlof. Dit kan zich voordoen als de werkneemster eerder is bevallen dan de uitgerekende datum of wanneer de werkneemster minder dan zes weken voor de uitgerekende datum is gestopt met werken. In het laatste geval kan zich nog de situatie voordoen dat de bevalling later plaats vindt dan was uitgerekend, waardoor het zwangerschapsverlof (onvoorzien) langer heeft geduurd dan voorzien. Deze extra periode van zwangerschapsverlof wordt niet in mindering gebracht op de periode waarvoor het bevallingsverlof geldt;

Een voorbeeld:

Een sportmasseur stopt vier weken voor de uitgerekende datum met werken, waardoor een recht ontstaat op twaalf weken bevallingsverlof. De bevalling vindt twee weken na de uitgerekende datum plaats. Dit feit leidt er niet toe dat het bevallingsverlof van twaalf weken met twee weken wordt verminderd: de betrokkene houdt recht op twaalf weken bevallingsverlof.

- de werkneemster dient een schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige aan de werkgever te overleggen waarin de vermoedelijke datum van de bevalling is aangegeven;
- de werkneemster moet uiterlijk drie weken voor de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof aan de werkgever melden wanneer zij dit verlof wil laten ingaan;
- uiterlijk op de tweede dag na de bevalling dient de werkneemster haar bevalling aan de werkgever te (laten) melden;
- zwangerschaps- en bevallingsverlof mag niet als vakantie worden aangemerkt;

- de opbouw van vakantiedagen tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof gaat volledig door.

Recht op uitkering

De werkneemster heeft gedurende de hiervoor vermelde periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof een recht op een uitkering van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) Cadans. De uitkering bedraagt per dag het (gemaximeerde) dagloon (100 %), zoals dat op grond van de Ziektewet wordt vastgesteld. Met andere woorden, UWV Cadans betaalt de uitkering aan de werkneemster tot een bedrag van € 168,00 en de werkgever vult hetgeen de werkneemster meer verdient dan € 168,00 per dag aan.

In de sportsector betaalt de werkgever het loon door tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Net als in het geval dat de werkgever de uitkering van het UWV aan de werkneemster uitbetaalt, dient hij over het loon respectievelijk de uitkering loonbelasting en premies volksverzekering en werknemersverzekeringen in te houden.

De uitkering wordt uiterlijk twee weken voordat het zwangerschapsverlof ingaat via de werkgever aangevraagd door de werkneemster bij het UWV Cadans. Bij deze aanvraag moet worden vermeld:

- de vermoedelijke datum van de bevalling; een verklaring van arts of verloskundige waarin deze datum is vermeld, dient te worden meegezonden;
- de datum waarop het zwangerschapsverlof ingaat.

Als de werkneemster buiten deze periode van 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof arbeidsongeschikt is en de oorzaak daarvan gelegen is in de zwangerschap of de bevalling, dan bestaat er op grond van de Ziektewet een recht op uitkering ter hoogte van 100 % van het (gemaximeerde) dagloon. Dus maximaal € 168,00 per dag. Voor het overige zijn de gebruikelijke regels die bij ziekte van een werknemer gelden van toepassing. In de sportsector dus een loondoorbetaling van 100% van het maandsalaris gedurende de eerste 52 weken. Het komt er in dit geval op neer dat de uitkering door het UWV wordt gedaan en eventuele aanvulling boven de € 168,00 door de werkgever. In de meeste gevallen zal de werkgever de uitkering ontvangen en doorgeven aan de werknemer.

Als de ziekte niet veroorzaakt is door de zwangerschap of bevalling, dan gelden de regels die voor alle werknemers gelden bij ziekte.

Afwijking van de wettelijke regeling

Van het recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof kan niet in negatieve zin worden afgeweken.

Andere belangrijke punten

In de WAZ is een 'samenloop'-bepaling opgenomen voor het geval

gelijktijdig recht bestaat op twee of meer uitkeringen, bijvoorbeeld een uitkering voor zwangerschaps- en bevallingsverlof en een WIA-uitkering of een uitkering voor adoptieverlof. In een dergelijk geval kan het totaal van de uitkeringen door het UWV Cadans niet meer bedragen dan het hoogste van de daglonen die aan die uitkeringen ten grondslag liggen. Als dit zich voordoet, wordt de werkneemster daarvan door het UWV op de hoogte gesteld.

De periode van zwangerschaps en bevallingsverlof telt niet mee als wachttijd voor de WIA. Als de werkneemster na het bevallingsverlof nog steeds arbeidsongeschikt is, begint vanaf dat moment de wachttijd van 104 weken voor de WIA te lopen. Voor de loondoorbetaling bij ziekte worden berekening van de 104 weken perioden van ziekte samengeteld wanneer zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

Perioden waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten blijven buiten beschouwing bij de vaststelling van de eerdergenoemde periode van vier weken.

Er vindt samentelling plaats indien de arbeidsongeschiktheidsperioden direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

Een zwangere of pas bevallen werkneemster geniet ontslagbescherming, waardoor ontslag slechts in heel bijzondere gevallen mogelijk is. Wordt zij gedurende dit verlof werkloos, dan blijft de uitkering op grond van de WAZ gewoon doorlopen (tenminste zestien weken). Na afloop van dit verlof ontstaat een recht op WW-uitkering, mits de werkneemster aan de voorwaarden van de Werkloosheidswet (WW) voldoet. Ook de (ex-) werkneemster die binnen 10 weken na beëindiging van haar dienstverband zal bevallen of bevalt, heeft recht op een uitkering op grond van de WAZ.

4. Verlof bij adoptie en duurzame pleegzorg

Recht op verlof

Met de inwerking van de WAZ is voor werknemers (m/v) een recht op maximaal vier weken onbetaald adoptieverlof ingevoerd. Dit recht geldt voor werknemers die een kind adopteren. Ook werknemers die duurzaam de zorg en opvoeding voor een pleegkind op zich nemen kunnen onder bepaalde voorwaarden een beroep doen op adoptieverlof. Het betreft pleegouders bij wie pleegkinderen niet eerst tijdelijk maar al direct duurzaam in het pleeggezin opgenomen worden op basis van een pleegcontract.

Aan het opnemen van beide verlofvormen worden de volgende voorwaarden gesteld:

- het verlof moet worden opgenomen binnen een tijdvak van achttien weken. Dit tijdvak begint vanaf twee weken voordat de feitelijke opnemingsdatum ter adoptie heeft plaatsgevonden of zal plaatsvinden;
- indien tegelijkertijd twee of meer kinderen ter adoptie of voor duurzame pleegzorg worden opgenomen, geldt het recht op verlof slechts eenmaal;
- de werknemer meldt zo mogelijk uiterlijk drie weken voor de ingang van het verlof dat hij adoptieverlof opneemt onder vermelding van de ingangsdatum en de duur van het verlof;
- de werknemer dient de werkgever daarbij een document te overhandigen waaruit blijkt dat een kind ter adoptie of voor duurzame pleegzorg is of zal worden opgenomen.

Recht op uitkering

De werkgevers in de sport hoeven het loon tijdens het verlof inzake adoptie en pleegzorg niet door te betalen. Daarentegen heeft de werknemer gedurende zijn wettelijke recht op adoptieverlof een recht op uitkering van het UWV Cadans. De uitkering bedraagt per dag het (gemaximeerde) dagloon (100 %) zoals dat op grond van de Ziektewet wordt vastgesteld. Dit betekent dat het loon gewoon wordt doorbetaald tot een bedrag van maximaal € 168,00 per dag.

Meestal wordt de uitkering van het UWV betaald aan de werkgever. Deze moet over de uitkering loonbelasting en premies volksverzekering en werknemersverzekeringen inhouden.

De uitkering wordt uiterlijk twee weken voordat het adoptieverlof of het recht op uitkering ingaat via de werkgever aangevraagd door de werknemer bij het UWV Cadans. Bij de aanvraag dient het volgende te worden gevoegd:

- een document waaruit blijkt dat een kind ter adoptie of duurzame pleegzorg is of wordt opgenomen. Tevens dient daarin de ingangsdatum van de adoptie of de pleegzorg te zijn vermeld;
- de datum waarop het verlof in verband met adoptie of pleegzorg ingaat óf de datum waarop het recht op uitkering moet ingaan.

Afwijking van de wettelijke regeling

Van het recht op adoptieverlof kan niet in negatieve zin worden afgeweken.

Andere belangrijke punten

Op grond van de wettelijke regeling en de CAO-Sport vindt er geen opbouw van pensioen en vakantietoeslag tijdens dit verlof plaats. De opbouw van vakantiedagen gaat tijdens het adoptieverlof wel volledig door.

Bij ziekte van de werknemer lopen het verlof en de uitkering gewoon door. Is de werknemer na afloop van het verlof nog ziek, dan wordt zijn loon weer door de werkgever voor 100 % doorbetaald en treedt artikel 24 van de CAO-Sport in werking.

Wordt een werknemer gedurende dit verlof werkloos dan loopt eerst de uitkering van maximaal vier weken op grond van de WAZ door. Daarna ontstaat een recht op WW-uitkering, mits de werknemer aan de voorwaarden van de Werkloosheidswet voldoet.

Ook recht op een uitkering heeft de (ex-)werknemer van wie op de dag dat een kind feitelijk ter adoptie is opgenomen nog geen 10 weken geleden het dienstverband is beëindigd (zie bij zwangerschaps- en bevallingsverlof).

5. Calamiteiten- en kort verzuimverlof

Recht op verlof

De werknemer heeft recht op betaald verlof voor korte, naar billijkheid te berekenen tijd wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten om de volgende redenen:

- zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden. Hieronder wordt in ieder geval begrepen de bevalling van de echtgenote of partner en overlijden en begrafenis van huisgenoten of bloed- en aanverwanten in de rechte lijn – te weten (groot)ouders, (klein)kinderen en schoon(groot)ouders en schoonzoon/dochter – en in de tweede graad van de zijlijn – broer, zuster, zwager en schoonzus. Ook calamiteiten, zoals een gesprongen waterleiding of acute zorgtaken, kunnen hieronder vallen;
- een door de wet of overheid, zonder financiële vergoeding opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in de vrije tijd kan plaatsvinden (bijvoorbeeld aangifte geboorte, huwelijk, overlijden);
- de uitoefening van het actief kiesrecht.

Bij deze vormen van verlof gaat het uitdrukkelijk om verlof van korte duur, namelijk de tijd die nodig is om aan een verplichting te voldoen of – in geval van een calamiteit – een regeling te treffen om de calamiteit het hoofd te bieden. In veel gevallen zal dit slechts om enkele uren gaan.

Aan het opnemen van dit verlof worden de volgende voorwaarden gesteld:

- de werknemer dient het opnemen van dit verlof vooraf aan de werkgever te melden onder opgave van de reden. Indien dit niet mogelijk is (bijvoorbeeld bij een calamiteit) meldt hij dit zo spoedig mogelijk;
- de werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij recht had op het calamiteiten- of kort verzuimverlof;
- indien de werknemer tijdens dit verlof een uitkering krijgt uit een (wettelijke) verzekering of een fonds dat uit de arbeidsovereenkomst voortvloeit (sociaal fonds), dan kan de werkgever het loon verminderen met het bedrag van de uitkering;
- de werkgever kan het loon verminderen met reeds betaalde of te betalen kostenvergoedingen als de werknemer deze heeft bespaard door het niet verrichten van zijn arbeid;
- dit verlof kan door de werkgevers alleen worden aangemerkt als vakantie als de werknemer daarmee in een voorkomend geval instemt en de werknemer tenminste recht houdt op het wettelijk minimum aan vakantieaanspraken.

Recht op loon

De werkgever betaalt in geval van calamiteitenverlof het loon gewoon door. Het recht op calamiteitenverlof en het recht op kortdurend zorgverlof kunnen samenlopen, bijvoorbeeld indien een werknemer calamiteitenverlof opneemt in verband met (plotselinge) ziekte van een partner, inwonend kind of ouder, waarvoor ook een recht op kortdurend zorgverlof geldt. In dat geval eindigt het calamiteitenverlof in ieder geval na één dag.

6. Kraamverlof

Recht op verlof

In de WAZ is een wettelijk recht op betaald kraamverlof opgenomen van twee werkdagen. Dit verlof kan na de bevalling worden opgenomen door de echtgenoot, geregistreerde partner, degene die ongehuwd met de bevallen vrouw samenwoont of degene die het kind erkent.

Het kraamverlof is bedoeld voor de verzorging van de partner en kind(eren) na de bevalling en moet worden onderscheiden van verlof tijdens de bevalling van de echtgenote of de partner. Voor deze laatstgenoemde situatie bestaat tevens een recht op betaald verlof op grond van de regeling voor calamiteiten- en kort verzuimverlof (zie hoofdstuk 5).

Aan het opnemen van dit verlof worden de volgende voorwaarden gesteld:

- dit verlof moet worden opgenomen binnen de eerste vier weken dat het kind feitelijk op hetzelfde adres woont als de moeder;
- de werknemer dient het opnemen van dit verlof zo mogelijk vooraf aan de werkgever te melden onder opgave van de reden;
- de werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij recht had op kraamverlof;
- indien de werknemer tijdens dit verlof een uitkering krijgt uit een (wettelijke) verzekering of een fonds (sociaal fonds) dat uit de arbeidsovereenkomst voortvloeit, kan de werkgever het loon verminderen met het bedrag van de uitkering;
- de werkgever kan het loon verminderen met door de werkgever vergoede onkosten als de werknemer deze heeft bespaard door het niet verrichten van zijn arbeid;
- dit verlof kan niet worden aangemerkt als vakantie.

Recht op loon

De werkgever is gedurende deze twee dagen kraamverlof verplicht het loon door te betalen.

7. Kortdurend zorgverlof

Recht op verlof

Op het recht op kortdurend zorgverlof kan uitsluitend een beroep gedaan worden als dit noodzakelijk is voor de verzorging bij ziekte van een partner, (inwonend) kind of eigen ouder. Deze noodzaak betreft:

1. de behoefte aan zorg van het betreffende familielid;
2. de omstandigheid dat de zorg door de betreffende werknemer moet worden verleend en de zorg niet op andere wijze kan worden verschaft.

De werkgever kan dit verlof weigeren als hij een zodanig zwaarwegend bedrijfsbelang heeft dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

De duur van het verlof bedraagt per twaalf maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week. Voor voltijders die vijf dagen werken, komt dit neer op maximaal tien dagen of twee weken per jaar.

De zorgbehoevenden waarvoor dit verlof kan worden opgenomen, kunnen als volgt nader worden aangeduid:

- de partner: dit kan zijn de echtgenoot of echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- het kind: een inwonend kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat; een inwonend kind van de partner (zoals hiervoor omschreven) van de werknemer; onder bepaalde voorwaarden geldt dit recht tevens voor een inwonend pleegkind waarvoor de werknemer duurzaam de zorg en opvoeding op zich heeft genomen;
- de eigen ouders van de werknemer (en dus niet diens schoonouders).

Aan het opnemen van dit verlof worden de volgende voorwaarden gesteld:

- de werknemer meldt het opnemen van dit verlof zo mogelijk vooraf aan de werkgever onder opgave van de reden. Is dit vooraf niet mogelijk, dan dient hij dat zo spoedig mogelijk alsnog te doen. De werknemer moet daarbij tevens aangeven: de omvang, de wijze van opneming en de vermoedelijke duur van het verlof;
- de werkgever kan het verlof weigeren als hij een zodanig zwaarwegend bedrijfsbelang heeft dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. De werkgever dient dit dan terstond aan de werknemer kenbaar te maken. Hij kan dit dus niet na enkele dagen alsnog doen;
- de werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid niet heeft verricht vanwege de noodzakelijke verzorging van een persoon uit de kring van

zorgbehoevenden die hiervoor nader zijn aangeduid. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan een bewijsstuk van een ziekenhuis- of doktersbezoek van de zorgbehoevende of een verklaring van het kinderdagverblijf dat het kind wegens ziekte niet kon worden opgevangen;

- dit verlof kan niet in mindering worden gebracht op de vakantieaanspraken.

Recht op loon

Gedurende het kortdurend zorgverlof heeft de werknemer in beginsel recht op 70 % van het loon, maar er geldt een minimum- en een maximumgrens.

Maximum

Als het loon meer bedraagt dan het maximum dagloon (maximaal € 168,00 per dag) hoeft voor de berekening van dit percentage uitsluitend het maximum dagloon in aanmerking te worden genomen.

Minimum

Als 70 % van het loon zou uitkomen onder het voor de werknemer geldende minimumloon (€ 1272,60 voor 23 jarigen en ouder) dan moet dit minimumloon worden betaald tijdens dit verlof.

Ten aanzien van de betaling van dit verlof gelden de volgende bepalingen:

- indien de werknemer tijdens dit verlof een uitkering krijgt uit een (wettelijke) verzekering of een (sociaal) fonds dat uit een arbeidsovereenkomst voortvloeit, kan de werkgever het loon verminderen met het bedrag van de uitkering;
- de werkgever kan het loon verminderen met door de werkgever vergoede onkosten als de werknemer deze heeft bespaard door het niet verrichten van zijn arbeid (bijvoorbeeld reiskosten).

Andere belangrijke punten

De wettelijke loondoorbetalingsplicht van 70 % leidt ertoe dat negatieve consequenties in de sfeer van sociale zekerheid en pensioenen nagenoeg afwezig zijn. Indien van de wettelijke regeling afwijkende afspraken worden gemaakt, in het bijzonder bij toekenning van onbetaald verlof, is het van belang na te gaan of aanvullende afspraken nodig zijn over bijvoorbeeld het arbeidsongeschiktheids- en overlijdensrisico tijdens de verlofperiode (zie hoofdstuk 10).

8. Ouderschapsverlof

Recht op verlof

Werknemers hebben recht op onbetaald ouderschapsverlof tot het kind de leeftijd van 8 jaar heeft bereikt.

Samengevat ziet de wettelijke regeling voor ouderschapsverlof er als volgt uit:

- een werknemer heeft recht op onbetaald ouderschapsverlof voor een eigen kind of een kind dat bij hem woont en waarvoor hij duurzaam de zorg op zich heeft genomen. Dit recht bestaat totdat het kind de leeftijd van acht jaar heeft bereikt;
- ingeval van de geboorte van een meerling of bij adoptie van meerdere kinderen tegelijk bestaat het recht voor ieder van die kinderen. In alle andere gevallen dat de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip de verzorging van meerdere kinderen op zich neemt, bestaat er slechts recht op één keer verlof. Deze laatste situatie kan zich voordoen als de werknemer bijvoorbeeld gaat trouwen of samenwonen met een partner met kinderen of bij het duurzaam opnemen van meer pleegkinderen;
- de omvang van het verlof is gelijk aan de wekelijkse arbeidsduur van betrokkene maal dertien (de totale arbeidsduur over drie maanden). Hoofdregel is dat het ouderschapsverlof wordt opgenomen in de vorm van deeltijdverlof gedurende ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week voor een aaneengesloten periode van zes maanden. Een verzoek om verlof in deze vorm kan de werkgever niet weigeren. De werknemer kan de werkgever ook verzoeken om het ouderschapsverlof in een andere vorm op te nemen. Bijvoorbeeld in de vorm van drie maanden voltijdverlof, minder verlofuren gedurende een langere periode dan zes maanden of splitsing van het verlof in drie perioden. De werkgever kan zo'n verzoek van de werknemer alleen afwijzen op grond van een zwaarwegend bedrijfsbelang;
- als de werknemer het ouderschapsverlof heeft opgesplitst in twee of drie perioden en de arbeidsverhouding wordt beëindigd voordat het verlof is genoten, heeft de werknemer tegenover een nieuwe werkgever aanspraak op het resterende deel van het verlof;
- het recht op verlof bestaat pas als de werknemer één jaar in dienst is bij de werkgever.

Daarnaast gelden voor de opname van het verlof de volgende voorwaarden:

- de werknemer moet het opnemen van het verlof ten minste twee maanden voor ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever melden. Hij dient daarbij aan te geven: de duur van de verlofperiode, het aantal uren per week (of ander tijdvak) en de spreiding van deze uren over de week;

- de tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging (bijvoorbeeld in geval van een adoptief- of pleegkind). Deze uitzondering op de voorgaande regel geldt omdat de exacte datum van de bevalling, het einde van het bevallingsverlof of de aanvang van de verzorging niet steeds twee maanden van tevoren bekend is;
- de werkgever kan het ouderschapsverlof niet weigeren als dit wordt opgenomen in de vorm van deeltijdverlof gedurende ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week voor een aaneengesloten periode van zes maanden. Wel heeft hij de mogelijkheid om de voorgestelde spreiding van de uren over de week (of ander tijdvak) te wijzigen als hij daarvoor een zwaarwegend bedrijfsbelang kan aanvoeren. Voordat hij dit kan doen moet hij daarover eerst overleg plegen met de werknemer. De wijziging moet uiterlijk vier weken voor de ingang van het verlof aan de werknemer worden meegedeeld;
- als de werknemer terugkomt op zijn verzoek om ouderschapsverlof op te nemen of de werknemer tussentijds het verlof wil beëindigen op grond van onvoorziene omstandigheden, dan mag de werkgever dit weigeren als een zwaarwegend bedrijfsbelang zich verzet tegen inwilliging van het verzoek. Het enkele feit dat voor de betreffende verlofperiode een vervanger is aangetrokken, kan niet zonder meer als zwaarwegend dienst- of bedrijfsbelang worden beschouwd. Daarvan is pas sprake als het moeten terugdraaien van deze voorziening of juist het moeten handhaven ervan tot een ernstige verstoring van de gang van zaken in de onderneming leidt.
Indien een dergelijk verzoek wel kan worden ingewilligd hoeft dit niet eerder te gebeuren dan vier weken nadat het verzoek is gedaan. Het resterende gedeelte van het verlof komt dan te vervallen.
Indien gebruik is gemaakt van de mogelijkheid om het ouderschapsverlof in maximaal drie perioden op te splitsen, dan gelden deze bepalingen ten aanzien van elk van deze perioden.

Recht op uitkering en/of loon

De werknemer heeft tijdens opname van het ouderschapsverlof geen wettelijk recht op betaling van loon of een uitkering via het UWV.

Afwijking van de wettelijke regeling

Van het recht op ouderschapsverlof kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

Andere belangrijke punten

Zie voor de gevolgen in de sfeer van de sociale zekerheid en het pensioen: hoofdstuk 10.

De fiscale stimuleringsregeling voor betaald ouderschapsverlof voor werkgevers is per 1 januari 2006 vervallen. In plaats daarvan is er met de invoering van de levensloopregeling per 1 januari 2006 een extra

belastingvoordeel geïntroduceerd voor werknemers die deelnemen aan de levensloopregeling en ouderschapsverlof opnemen. Dit gebeurt in de vorm van een belastingkorting ter hoogte van 50 % van het minimumloon per opgenomen dag. Het geldt voor de gehele duur van het wettelijk ouderschapsverlof, te weten maximaal dertien weken.

9. Langdurend zorgverlof

Recht op verlof

Werknemers hebben recht op langdurend zorgverlof. Op dit recht kan een beroep worden gedaan als de partner, eigen ouder of (inwonend) kind van de werknemer levensbedreigend ziek is. De werkgever kan dit verlof vooraf weigeren als hij een zodanig zwaarwegend bedrijfsbelang heeft dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. De duur van het verlof is in totaal 6 maal de wekelijkse arbeidsduur gedurende een periode van maximaal 12 weken, voor maximaal de helft van hun wekelijkse arbeidsduur.

De zorgbehoevenden waarvoor dit verlof kan worden opgenomen, kunnen als volgt nader worden aangeduid:

- de partner: dit kan zijn de echtgenoot of echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- het kind: een inwonend kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat; een inwonend kind van de partner (zoals hiervoor omschreven) van de werknemer; onder bepaalde voorwaarden geldt dit recht tevens voor een inwonend pleegkind waarvoor de werknemer duurzaam de zorg en opvoeding op zich heeft genomen;
- de eigen ouders van de werknemer (en dus niet diens schoonouders).

Aan het opnemen van dit verlof worden de volgende voorwaarden gesteld:

- het kind, partner of ouder van de werknemer moet levensbedreigend ziek zijn. Onder levensbedreigende ziekte wordt verstaan een gezondheidssituatie die zo ernstig is dat volgens objectieve medische maatstaven het leven van de persoon op korte termijn ernstig gevaar loopt;
- de werknemer moet het verzoek om verlof ten minste 2 weken vóór de beoogde ingangsdatum indienen. Dit moet schriftelijk gebeuren, waarbij vermeld wordt wat de reden is van het verzoek, welke persoon verzorgd gaat worden en het tijdstip van ingang, de omvang van het verlof, de voorgenomen duur van het verlof en de spreiding van de uren over de week;
- de werkgever moet ten minste een week vóór de beoogde ingang van het verlof op het verzoek van de werknemer beslissen. Als dat niet gebeurt, dan gaat het verlof in overeenkomstig het verzoek van de werknemer;
- de werkgever kan van de werknemer vragen dat deze aannemelijk maakt dat de persoon ten behoeve van wie hij verlof aanvraagt levensbedreigend ziek is. Als de werknemer daarom gevraagd wordt, verstrekt hij schriftelijk aanvullende informatie waarover de werknemer redelijkerwijs en op korte termijn kan beschikken. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om een verklaring van een arts of

feitelijk informatie uit het medisch dossier van de zorgbehoevende. Een arts kan een dergelijke verklaring dan wel informatie uit het medisch dossier alleen verstrekken op verzoek van de zorgbehoevende. In de situatie dat door de werkgever aanvullende informatie wordt gevraagd, wordt de beslistermijn van een week voor de werkgever verlengd met het aantal dagen dat de werknemer niet heeft voldaan aan dit verzoek;

- als overwogen wordt om het verzoek niet in te willigen vanwege een zwaarwegend bedrijfsbelang, moet overleg gepleegd worden met de werknemer;
- de beslissing op het verzoek om verlof moet door de werkgever schriftelijk aan de werknemer worden meegedeeld. Als het niet wordt toegekend, dan moeten de redenen daarvoor ook schriftelijk worden meegedeeld;
- een eenmaal toegekend verlof kan door de werkgever niet gewijzigd of ingetrokken worden, ook niet als de bedrijfsomstandigheden gewijzigd zijn;
- het verlof kan eerder ingaan dan twee weken nadat de werknemer zijn verzoek heeft ingediend, als de werkgever daarmee instemt;
- het verlof moet aaneengesloten worden opgenomen;
- het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste zes maal de arbeidsduur per week;
- werknemers kunnen gedurende een periode van 12 weken voor de helft van hun wekelijkse arbeidsduur verlof opnemen (in totaal bedraagt het verlof dan 6 weken). De werknemer kan de werkgever verzoeken om een andere wijze van opnemen van verlof, bijvoorbeeld om 6 weken voltijdverlof of om een langere periode dan 12 weken tot ten hoogste 18 weken. Het verlof mag niet over een langere periode dan 18 weken gespreid worden. Voor parttimers geldt het verlof naar rato: als een werknemer bijvoorbeeld 20 uur per week werkt, kan hij of zij gedurende 12 weken verlof opnemen voor 10 uur per week;
- het verlof eindigt na de maximale duur of zoveel eerder als de situatie van levensbedreigende ziekte gewijzigd is.

Recht op uitkering en financiering

Gedurende het verlof heeft de werknemer geen recht op loon. Tot de introductie van de levensloopregeling per 1 januari 2006 konden werknemers voor de financiering van het langdurend zorgverlof gebruik maken van de deblokkeringsmogelijkheid in de spaarloonregeling en eventueel van de fiscale verlofspaarregeling. De regeling financiering loopbaanonderbreking is per 1 juni 2005 echter komen te vervallen. Op de consequenties voor pensioen en sociale zekerheid wordt in hoofdstuk 10 nader ingegaan.

Andere belangrijke punten

De dagen dat de werknemer langdurend zorgverlof opneemt, kunnen niet als vakantiedagen worden aangemerkt. Bij langdurend zorgverlof wordt, net als voor zwangerschaps- en bevallingsverlof en adoptie- en pleegverlof een uitzondering gemaakt op de hoofdregel dat de opbouw van vakantieaanspraken wordt gekoppeld aan het loon. Tijdens deze onbetaalde verlofperiode vindt wel opbouw van vakantieaanspraken plaats.

10. Consequenties voor sociale zekerheid en pensioen

Het opnemen van (gedeeltelijk) onbetaald verlof kan gevolgen hebben voor de sociale zekerheid en het pensioen. Hieronder wordt op een aantal mogelijke consequenties ingegaan.

Ziektekosten

De nieuwe zorgverzekeringswet die per 1 januari 2006 in werking is getreden, gaat uit van een inkomensafhankelijke bijdrage over het belastbare loon die door de werkgever wordt vergoed. In perioden van onbetaald verlof wordt geen belastbaar loon genoten en is derhalve ook geen inkomensafhankelijke bijdrage verschuldigd en is de werkgever geen vergoeding verschuldigd. Indien geheel of gedeeltelijk (belastbaar) loon wordt ontvangen is wel een inkomensafhankelijke bijdrage voor de ZVW verschuldigd en is de werkgever gehouden deze te vergoeden.

Ziekte

Wanneer een werknemer ziek wordt tijdens het overeengekomen verlof dan ontstaat daardoor geen recht op loondoorbetaling. Wanneer werknemers met deeltijdverlof zijn, behouden zij bij ziekte uitsluitend over de uren die zij nog zouden werken, recht op loondoorbetaling.

Vanaf de eerste dag na afloop van de verlofperiode hebben werknemers conform de CAO-Sport de eerste 52 weken weer recht op loondoorbetaling over 100 procent van het overeengekomen maandsalaris. Bij voltijdverlof betekent dit dat pas na afloop van het verlof de periode van 104 weken begint te lopen waarin de werkgever het loon moet doorbetalen bij ziekte.

Werkloosheid

Mochten zich tijdens de verlofperiode ontwikkelingen voordoen waardoor de verlofganger werkloos wordt, dan heeft hij in beginsel recht op een WW-uitkering die gebaseerd is op het salaris dat hij voor het verlof ontving. Voorwaarde is dat het verlof niet langer dan achttien maanden heeft geduurd en dat aan de eisen voor de WW wordt voldaan. Daarbij wordt verlof niet meegeteld als gewerkte periode voor de weken-eis (26 uit 39 weken), maar wel voor de arbeidsverleden-eis.

Premie-inhouding

Indien de werkgever tijdens het verlof het loon geheel of gedeeltelijk doorbetaalt, dient hij daarover uiteraard loonbelasting en premies volks- en werknemersverzekeringen in te houden.

Wanneer de werknemer een uitkering of tegemoetkoming via de werkgever ontvangt van het UWV Cadans is de werkgever ook inhoudingsplichtige. Als het UWV Cadans rechtstreeks uitbetaalt aan de werknemer is deze instantie inhoudingsplichtig.

Pensioen

Indien een werknemer onbetaald of gedeeltelijk betaald verlof (lees: ouderschapsverlof, studieverlof of zorgverlof) opneemt, bestaat de mogelijkheid van vrijwillige voortzetting van de premie-inhouding. Dit betekent dat, als de werknemer hiervan gebruik maakt, de werknemer verzekerd blijft tegen arbeidongeschiktheid en tegen overlijden. Tevens zal de opbouw van het ouderdagpensioen blijven plaatsvinden.

Indien het onbetaalde of gedeeltelijk betaalde verlof korter duurt dan 6 maanden, dan is het mogelijk om over de vrijwillige voortzetting van de premie-inhouding tussen werkgever en werknemer onderling afspraken te maken. Indien het verlof langer duurt dan 6 maanden, dan dient de werknemer, na ommekomst van deze periode, bij PGGM een formulier op te vragen waarin door werknemer aangegeven wordt door te willen gaan met de vrijwillige voortzetting van de premie-inhouding.

11. Schematisch overzicht arbeid en zorg

<i>Soort verlof</i>	<i>Inkomsten</i>	<i>Duur</i>
Zwangerschapsverlof: in verband met zwangerschap en bevalling	Uitkering UWV ter hoogte van het loon tot max. dagloon (€ 168,00)	16 weken: 4-6 weken vóór de bevalling, 10-12 weken na de bevalling
Adoptieverlof: voor adoptie- en in sommige gevallen pleegouders	Uitkering UWV ter hoogte van het loon tot max. dagloon(€ 168,00)	maximaal 4 weken per 18 weken, te rekenen vanaf 2 weken voor 1 ^e dag adoptie
Calamiteiten- en kort verzuim verlof: als verhindering arbeid te verrichten vanwege: -zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden -door overheid opgelegde verplichting -uitoefening actief kiesrecht	Werkgever betaalt salaris door	-meestal aantal uren/dagen, zolang als nodig -als samenloop met kortdurend zorgverlof einde na 1 dag
Kraamverlof*: na bevalling van de partner	Werkgever betaalt salaris door	2 werkdagen gedurende 4 weken na dag dat kind op adres moeder woont
Kortdurend zorgverlof: voor noodzakelijke verzorging zieke partner, ouders of inwonende (pleeg-) kinderen tenzij zwaarwegend bedrijfsbelang werkgever	Werkgever betaalt 70% loon door, minimaal minimumloon, (€ 1272,60 voor >23 jr.) maximaal 70% max. dagloon. (€ 117,60)	maximaal 10 dagen per jaar

<p>Ouderschapsverlof: verlof per kind tot 8 jaar</p>	<p>Onbetaald</p>	<p>-26 weken, maximaal 50% arbeidsduur per week -andere spreiding & duur op verzoek werknemer mogelijk tenzij zwaarwegend bedrijfsbelang werkgever -op verzoek werknemer opdelen in maximaal 3 perioden van minimaal 1 maand, tenzij zwaarwegend bedrijfsbelang werkgever</p>
<p>Langdurend zorgverlof: Levensbedreigende ziekte partner, eigen ouder, (inwonend) kind tenzij zwaarwegend bedrijfsbelang werkgever</p>	<p>Onbetaald</p>	<p>-op jaarbasis 6 maal de arbeidsduur per week op te nemen in een aaneengesloten periode van maximaal 12 weken.</p>

* dit verlof recht bestaat naast het recht op calamiteitenverlof om bij de bevalling aanwezig te zijn.