



Toelichting op de afspraken over ouderschapsverlof in de cao Jeugdzorg

Wie heeft er recht op ouderschapsverlof?

Artikel 6:1 van de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) bepaalt dat de werknemer die in familierechtelijke betrekking staat tot het kind (eerste categorie) óf de werknemer die volgens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres als het kind woont en die duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen (tweede categorie) aanspraak kan maken op ouderschapsverlof.

Onder de eerste categorie vallen onder andere:

- De moeder van het kind.
- De vader van het kind dat tijdens het huwelijk is geboren.
- De man die het kind heeft erkend.
- De adoptieouder

Tot de tweede categorie behoren onder andere:

- De ongehuwde vader die zijn kind niet heeft erkend.
- De nieuwe partner van een alleenstaande ouder.
- Pleegouders
- De stiefouder
- De ouders van de moeder van het kind, welke moeder nog bij de ouders woont.
- Ieder die in een niet-huwelijkse samenlevingsvorm leeft met een vrouw met een kind.

In tegenstelling tot de eerste categorie moet de rechthebbende van de tweede categorie voldoen aan de vereisten van het wonen op hetzelfde adres en het op zich hebben genomen om het kind duurzaam te verzorgen en op te voeden als eigen kind. Is een werknemer rechthebbende op het moment dat het verlof ingaat, dan blijft hij dat voor de hele verlofperiode. Het maakt dus niet uit of de werknemer tussentijds verhuist en daardoor niet meer voldoet aan de vereisten van het wonen op hetzelfde adres en het verzorgen en opvoeden van het kind.

Geldt het voor een of meerdere kinderen?

Eerste categorie: Het recht op verlof bestaat ten aanzien van elk kind afzonderlijk. Indien de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip tot méér dan één kind in familierechtelijke betrekking komt te staan (meerlingen), bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlof.

Indien de werknemer met het oog op adoptie met ingang van hetzelfde tijdstip de verzorging en opvoeding van meer dan één kind op zich heeft genomen, bestaat er eveneens ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlof.



Tweede categorie: Indien de werknemer die volgens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie met ingang van hetzelfde tijdstip duurzaam de verzorging en de opvoeding van meer dan één kind als eigen kind op zich heeft genomen en op hetzelfde adres als de kinderen woont, bestaat er slechts een keer recht op verlof. Als de werknemer bijvoorbeeld zijn intrek neemt op een adres waar al meerdere kinderen wonen voor wie hij de verzorging en opvoeding op zich neemt, is het ouderschapsverlof eenmalig gekoppeld aan die gebeurtenis.

Wanneer heb ik recht op ouderschapsverlof?

In de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) wordt in artikel 6.1 geregeld wie er recht heeft op ouderschapsverlof.

U kunt vanaf het moment dat u in dienst bent bij uw werkgever aanspraak maken op ouderschapsverlof, indien u aan alle voorwaarden voldoet.

De cao Jeugdzorg regelt naast de wet dat je als werknemer tijdens dit verlof een tegemoetkoming krijgt van de werkgever (budget tegemoetkoming ouderschapsverlof). Hierdoor is het verlof gedeeltelijk doorbetaald verlof.

Indien u in dienst treedt bij een andere werkgever, en u heeft maar een deel van het ouderschapsverlof opgenomen, dan heeft u bij de nieuwe werkgever aanspraak op het resterende deel van het ouderschapsverlof. De oude werkgever moet u dan een verklaring geven waaruit blijkt op hoeveel verlof u nog aanspraak heeft. Deze verklaring is vormvrij.

Op hoeveel ouderschapsverlof heb ik recht?

De omvang van het ouderschapsverlof waarop u recht heeft, is 26 keer uw gemiddelde arbeidsduur per week. Met de arbeidsduur wordt de tussen werkgever en werknemer overeengekomen arbeidsduur bedoeld. Overuren blijven daarbij buiten beschouwing. Op grond van artikel 7:610b van het Burgerlijk Wetboek (BW) moet, als u flexibel werkt, de gemiddelde arbeidsduur per week van de drie voorafgaande maanden worden genomen.

Ouderschapsverlof kan flexibel worden opgenomen. Dit kan betekenen dat tussen twee periodes van ouderschapsverlof de arbeidsomvang van de werknemer wijzigt. In dat geval dient te worden berekend welk deel van de aanspraak is verbruikt. Daarna dient op grond van de nieuwe arbeidsomvang berekend te worden hoe groot de resterende aanspraak is.

Uw werknemer gaat minder werken, van 32 uur naar 8 uur. Als uw werknemer 32 uur per week werkt, krijgt uw werknemer 832 uur ouderschapsverlof (32 keer 26). Hiervan heeft uw werknemer bv. al 512 uur opgenomen, uw werknemer heeft dus nog 320 uur verlof over. Deze 320 uur deelt u door het aantal uren dat uw werknemer eerst werkte. Dus 320 gedeeld door 32 is 10. Dit betekent dat u nog recht heeft op 10 weken ouderschapsverlof van 8 uur per week.

Hoe vraag ik ouderschapsverlof aan?

U moet het ouderschapsverlof ten minste drie maanden voor de eerste dag van het door u gewenste verlof schriftelijk aanvragen (artikel 9.7.1 van de cao Jeugdzorg). U geeft daarbij aan voor welke periode u hoeveel uur per week en op welke dagen u verlof wilt opnemen.



Als u uw verlof niet in één keer wilt opnemen maar wilt opknippen in verschillende periodes, dan moet u steeds drie maanden voorafgaand aan een nieuwe periode het verlof schriftelijk aanvragen.

Hoeveel uur verlof kan ik per week opnemen?

Over het opnemen van uw ouderschapsverlof maakt u afspraken met uw leidinggevende. U kunt het ouderschapsverlof opnemen aansluitend aan uw bevallingsverlof maar dat hoeft niet. U kunt per week volledig verlof nemen maar u kunt ook over een langere periode een paar uur per week verlof opnemen. Of u neemt uw verlof in delen op. Dan geldt voor iedere periode dat u het verlof opnieuw aan moet vragen.

Tot vier weken voor het begin van uw verlof kan de werkgever terugkomen op de gemaakte afspraken.

Dat kan alleen als er gewichtige redenen zijn die dat nodig maken. De werkgever moet dan een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang hebben. In de regel wordt dat niet zo snel aangenomen; de continuïteit van de organisatie zal in gevaar moeten komen of de werkgever zal onevenredig hoge kosten moeten maken die niet in verhouding staan tot het belang van de werknemer om verlof op te nemen. Als bij een werkgever roosterproblemen ontstaan als een werknemer ouderschapsverlof opneemt, geldt dit bijvoorbeeld niet als een gewichtige reden.

Moet de werkgever instemmen met uw aanvraag?

Het recht op ouderschapsverlof is een ongeclausuleerd recht van de werknemer. Wanneer u voldoet aan de voorwaarden, moet de werkgever instemmen met de aanvraag voor ouderschapsverlof. Alleen als er gewichtige redenen zijn mag de werkgever het verlof weigeren.

U hoeft geen verantwoording aan uw werkgever af te leggen over hoe u deze tijd invult.

Kan ik me nog bedenken?

Als er onvoorziene omstandigheden zijn, kan het zijn dat u moet besluiten het verlof op te schorten of stop te zetten. In dat geval dient de werkgever in te stemmen met dit verzoek, tenzij zwaarwegende bedrijf- of dienstbelangen zich hier tegen verzetten. Met onvoorziene omstandigheden wordt bijvoorbeeld bedoeld een scheiding of werkloosheid van uw partner. Als u het verlof wilt stopzetten omdat u tijdens het ouderschapsverlof zwangerschaps-, bevallings- of adoptieverlof gaat opnemen, is een werkgever verplicht om in te stemmen met uw verzoek. In alle andere situaties vervalt het restant van uw ouderschapsverlof. Als u uw verlof in periodes hebt opgeknipt, vervallen alleen de uren die in de betreffende periode nog restereren. Ook de voor de vervallen uren bestemde tegemoetkoming vervalt.

Als u vanwege een onvoorziene omstandigheid besluit om af te zien van het opnemen van ouderschapsverlof vóórdat het verlof is ingegaan, kunt u op een later moment alsnog uw ouderschapsverlof opnemen.

Uw werkgever moet instemmen met een verzoek om het verlof niet in te laten gaan of stop te zetten. De werkgever hoeft de toestemming pas te geven na het verstrijken van een termijn van vier weken. Ook hier geldt weer dat de werkgever niet hoeft in te stemmen met de wijziging als er gewichtige redenen zijn die dat voor hem onmogelijk maken.



Als ik op vakantie wil, hoeveel uur vakantieverlof moet ik dan opnemen?

In de cao is geregeld dat u verlof opneemt voor het aantal uren dat u nog werkt. Daar staat tegenover dat u tijdens de periode van ouderschapsverlof alleen maar verlof opbouwt over de uren die u werkt. Het is goed om daar wel rekening mee te houden bij het plannen van het verlof. Als u een tijdlang volledig verlof opneemt, heeft u dus minder verlofrechten in dat jaar.

Wat gebeurt er als ik ziek word?

Als u ziek wordt tijdens uw ouderschapsverlof, loopt het ouderschapsverlof gewoon door. Ook ontvangt u over de uren ouderschapsverlof gewoon de afgesproken tegemoetkoming.

Wat gebeurt er als ik naar een nieuwe werkgever ga?

Als u uit dienst gaat en u neemt op dat moment ouderschapsverlof op, dan heeft u recht op de resterende uren ouderschapsverlof bij uw nieuwe werkgever. Dit recht heeft u ook als u het verlof hebt opgeknipt in perioden en nog niet alle perioden hebt opgenomen. De oude werkgever is verplicht om, op uw verzoek, een verklaring te maken waarin staat op hoeveel uur ouderschapsverlof u nog recht heeft.

Wanneer eindigt het verlof?

- Het recht op ouderschapsverlof eindigt als uw kind acht jaar wordt.
- Als u werkloos wordt dan stopt het verlof en krijgt u WW op basis van uw normale arbeidsduur mits u zich ook voor dat aantal uren beschikbaar stelt voor werk (en als u aan de overige voorwaarden voor de WW voldoet).
- Het verlof eindigt niet als het kind overlijdt.

Op hoeveel uren gedeeltelijk doorbetaald verlof heb je recht?

Wettelijk is ouderschapsverlof onbetaald verlof. In de cao Jeugdzorg zijn afspraken gemaakt over een tegemoetkoming tijdens ouderschapsverlof.

Als u recht heeft op ouderschapsverlof heeft u recht op een tegemoetkoming tijdens ouderschapsverlof. Dit geldt voor ouderschapsverlof tot maximaal 13 keer uw gemiddelde arbeidsduur per week. Dat is niet hetzelfde als uw wettelijk recht op ouderschapsverlof. Dat bedraagt namelijk 26 keer uw gemiddelde arbeidsduur per week.

Anneke werkt 32 uur. Zij verwacht haar eerste kind. Zij heeft voor dit kind wettelijk recht op 832 uur ouderschapsverlof. Daarvan krijgt zij 416 uur gedeeltelijk doorbetaald.
--

U heeft dit recht op gedeeltelijk doorbetaald verlof dus voor ieder kind waarvoor u ook recht heeft op ouderschapsverlof. Als er sprake is van de geboorte van een meerling of als u meerdere kinderen tegelijk adopteert, ontstaat er voor elk van de kinderen een afzonderlijk recht op ouderschapsverlof. In alle andere gevallen waarbij het gaat om meerdere kinderen (bijvoorbeeld tegelijkertijd meerdere kinderen in huis nemen zonder adoptie), ontstaat er maar een keer recht op ouderschapsverlof. Als u meerdere kinderen met wie u niet on familierechtelijke betrekking staat afzonderlijk in huis genomen worden, geldt weer wél voor elk kind een afzonderlijk recht ouderschapsverlof. En als u uw intrek neemt op een adres waar al meerdere kinderen wonen en voor wie u (mede) de verzorging en



opvoeding op u neemt, is het recht op ouderschapsverlof gekoppeld aan die gebeurtenis en heeft u dus eenmalig recht op ouderschapsverlof.

Hoe hoog is de tegemoetkoming?

U ontvangt de tegemoetkoming in de vorm van een budget. De tegemoetkoming bedraagt een deel van uw uurloon (artikel 1.11 van de CAO Jeugdzorg) voor ieder uur doorbetaald verlof. De tegemoetkoming per uur wordt als volgt bepaald: 50% van uw uurloon minus 50% van het wettelijk minimum uurloon. Dit is de basisregel.

Neemt u ouderschapsverlof op vanaf een datum in 2016 dan krijgt u geen compensatie meer voor de aftrek van 50% van het minimumloon. Het budget voor het ouderschapsverlof is dan gelijk aan de basisregel in de CAO.

Let op: als u uw ouderschapsverlof heeft opgeknipt en opneemt in verschillende periodes, gelden de afspraken hierboven per periode. Dus iedere periode wordt dan gezien als een nieuwe aanvraag voor ouderschapsverlof.

Hoe zet ik mijn budget voor de tegemoetkoming in?

U kunt kiezen voor een tegemoetkoming per uur ouderschapsverlof van 100% van uw uursalaris maar dan is het potje snel leeg. Alle andere lagere percentages zijn ook mogelijk. Het is de bedoeling dat u in goed overleg met uw werkgever afspraken maakt over het opnemen van uw ouderschapsverlof op een manier die aansluit bij uw wensen en die niet zorgt voor onoverkomelijke problemen voor de organisatie.

Anneke bespreekt met haar leidinggevende hoeveel verlof zij per week wil opnemen en hoe zij haar budget hierover wil verdelen. Ze spreken samen af dat Anneke aansluitend aan haar bevallingsverlof 8 weken volledig ouderschapsverlof opneemt (totaal 256 uur). Ze zet hiervoor haar volledige budget in. Per uur ontvangt ze dan een tegemoetkoming van iets meer dan 80%. Als Anneke later nog een periode ouderschapsverlof wil opnemen kan dat. Ze heeft immers nog 576 uur recht op ouderschapsverlof. Voor deze uren ontvangt ze dan geen tegemoetkoming meer.

Bart wil ouderschapsverlof opnemen. Met zijn leidinggevende spreekt hij af dat hij een jaar lang 8 uur per week opneemt verspreid over twee dagen (totaal 416 uur). Hij zet zijn volledige budget hiervoor in. Dit bedraagt € 1830 (basisregel) Hij ontvangt geen compensatie meer voor de aftrek van de 50% van het Wettelijk minimumloon. Per uur ontvangt hij € 4,40 (= €1.830 / (52*8)). Dat is 25% van zijn uursalaris.

Als u uw verlof in periodes heeft opgenomen of gaat opnemen, bepaalt u per periode hoeveel van uw (resterende) budget u wilt inzetten. U kunt dus een deel van het budget reserveren voor een volgende periode. Zorg wel dat u samen met uw leidinggevende duidelijk vastlegt welk deel van het budget u nu inzet en welk deel over blijft.

Verandert er iets als ik al voor 2015 ouderschapsverlof heb opgenomen?

Heeft u in 2014 verlof opgenomen dat langere tijd doorloopt? Dan blijven in principe de afspraken die u met uw werkgever hebt gemaakt over het opnemen van uw ouderschapsverlof gewoon van kracht.



Ook de hoogte van de tegemoetkoming per uur wijzigt niet. U krijgt vanaf 2015 alleen geen ouderschapsverlofkorting meer van de belastingdienst. Uw werkgever betaalt de volledige tegemoetkoming.

Heeft u voor 2015 een periode ouderschapsverlof opgenomen en gaat u na 1 januari 2015 een volgende periode opnemen? Dan wordt het budget dat u nog beschikbaar heeft voor een tegemoetkoming bepaald door de uren doorbetaald verlof uit de eerder opgenomen periode(s) af te trekken van het totaal aantal uren doorbetaald verlof waar u recht op heeft.

Rashid wil graag ouderschapsverlof opnemen als zijn kind naar de basisschool gaat. Hij werkt 36 uur per week. Hij heeft recht op $26 \times 36 = 936$ uur ouderschapsverlof waarvan 468 uur gedeeltelijk betaald. Hij heeft kort na de geboorte van zijn kind al de helft van zijn betaalde ouderschapsverlof opgenomen. Hij neemt vanaf 1 april 2019 per week 4 uur ouderschapsverlof op gedurende een jaar (totaal 208 uur). Zijn budget bedraagt nog 260 keer 50% van zijn uursalaris.

Wanneer moet ik de tegemoetkoming terugbetalen?

De werkgever kan besluiten dat u (een deel van) de tegemoetkoming die u heeft ontvangen tijdens uw ouderschapsverlof moet terugbetalen. Dit is aan de orde als:

- U tijdens het opnemen van uw ouderschapsverlof zelf uw arbeidsovereenkomst opzegt of afsprekt op uw verzoek om uw arbeidsduur per week te verminderen.
- U binnen zes maanden na het einde van uw ouderschapsverlof zelf uw arbeidsovereenkomst opzegt of afsprekt op jouw verzoek om uw arbeidsduur per week te verminderen.

Als u uw arbeidsovereenkomst opzegt omdat uw werkgever niet wil instemmen met uw verzoek om net zoveel uur te gaan werken als uw tijdens uw ouderschapsverlof werkte, hoeft u niets terug te betalen.

Iris wil na afloop van haar ouderschapsverlof 2 uur per week minder gaan werken. Zij heeft gedurende een jaar 4 uur ouderschapsverlof per week opgenomen. Zij moet de helft van de tegemoetkoming die zij hiervoor heeft ontvangen terugbetalen. Per uur kreeg zij 56% van haar uursalaris. Zij betaalt $104 \times 56\%$ terug.



Colofon

Publicatiedatum van deze herziene brochure: november 2019.

Deze brochure is gebaseerd op de cao Jeugdzorg en is een service aan werknemers en werkgevers in jeugdzorg. Aan de brochuretekst kunnen geen rechten worden ontleend. De tekst van de officiële cao is altijd doorslaggevend.

De cao Jeugdzorg is te vinden op <https://www.jeugdzorg-werkt.nl/>

Deze brochure is een uitgave van het Overleg Arbeidsvoorwaarden Jeugdzorg (OAJ), het overleg van de vakbonden en werkgevers in jeugdzorg.

De volgende partijen nemen deel aan het OAJ:

- Jeugdzorg Nederland
- FNV Zorg en Welzijn
- CNV Zorg en Welzijn
- FBZ, Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg

Vragen over de brochure?

Voor inhoudelijke vragen over de brochure en de gevolgen ervan voor u of uw organisatie kunt u als lid terecht bij uw werkgevers- of werknemersorganisatie.

Voor de cao Jeugdzorg zijn dat:

- FNV Zorg en Welzijn
- CNV Zorg en Welzijn
- FBZ
- Jeugdzorg Nederland
- Leden van Jeugdzorg Nederland kunnen vragen stellen via Juridische Zaken Online (JZO)

