

## Verlofvormen Wet Arbeid en Zorg (WAZO)

| Verlofvorm  | Wanneer is recht op verlof?  | Personen waarvoor verlof kan worden verkregen   | Duur verlof   | Betaling   | Procedure aanvraag verlof   |
|---|--|---|---|--|---|
| <b>Calamiteiten en ander kort verzuimverlof</b><br><br>WAZO: <a href="#">artikel 4:1</a><br>CAR/VAR: <a href="#">artikel 6:4</a> en <a href="#">6.4.1</a> | Als de werknemer zijn werk niet kan verrichten vanwege: <ol style="list-style-type: none"> <li>onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen;</li> <li>zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;</li> <li>een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden;</li> <li>de uitoefening van het actief kiesrecht.</li> </ol> <p>Onder bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in ieder geval begrepen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;</li> <li>het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn;</li> <li>spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijze niet buiten werktijd om te plannen arts- of ziekenhuisbezoek door de werknemer of de noodzakelijke begeleiding daarbij van de personen, bedoeld in <a href="#">artikel 5:1 WAZO</a>;</li> <li>noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag van de personen, bedoeld in <a href="#">artikel 5:1 WAZO</a>;</li> </ul> <p>De CAR/VAR regelt aanvullend dat een werknemer op de dag dat het huwelijk of geregistreerd partnerschap van de ambtenaar wordt voltrokken, een dag buitengewoon verlof krijgt.</p> | Het verlof kan afhankelijk van de situatie voor verschillende personen en omstandigheden worden verkregen.  | Een korte, naar billijkheid te berekenen tijd.  | Verlof met behoud van loon.  | Melding aan leidinggevende; vooraf of zo spoedig mogelijk onder opgave van redenen.<br><br>De dag dat het huwelijk of geregistreerd partnerschap van de ambtenaar wordt voltrokken, wordt twee weken van te voren gemeld aan de leidinggevende. |
| <b>Kortdurend zorgverlof</b><br><br>WAZO: <a href="#">artikel 5:1 ev.</a><br>CAR/VAR: <a href="#">artikel 6:4:3</a>                                       | Voor de noodzakelijke verzorging van een naaste in verband met ziekte.   | De personen, bedoeld in <a href="#">artikel 5:1 WAZO</a> , te weten: partner, kinderen, ouders, broers en zussen, grootouders, kleinkinderen, huisgenoten en anderen in de sociale omgeving, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie. | Per twaalf maanden, maximaal twee maal de wekelijkse arbeidsduur. De periode van twaalf maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten. Werknemer kan verzoeken om elke gewenste wijze van opname van het zorgverlof (hoeft niet aaneengesloten te worden opgenomen).           | In afwijking van de WAZO komt het verlof voor de helft voor rekening van de werkgever en de helft voor de rekening van de werknemer. | Melding aan leidinggevende; vooraf of zo spoedig mogelijk onder opgave van redenen.   |
| <b>Langdurend zorgverlof</b><br><br>WAZO: <a href="#">artikel 5:9 ev.</a><br>CAR/VAR: <a href="#">artikel 6:4:1a</a>                                      | Voor de verzorging van een naaste die levensbedreigend ziek is of de noodzakelijke verzorging van een naaste die ziek of hulpbehoevend is.   | De personen, bedoeld in <a href="#">artikel 5:1 WAZO</a> , te weten: partner, kinderen, ouders, broers en zussen, grootouders, kleinkinderen, huisgenoten en anderen in de sociale omgeving, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie. | Per twaalf maanden, maximaal zes maal de wekelijkse arbeidsduur. De periode van twaalf maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten. Werknemer kan verzoeken om elke gewenste wijze van opname van het langdurend zorgverlof (hoeft niet aaneengesloten te worden opgenomen). | Op grond van de CAR/VAR heeft de werknemer aanspraak op 50% doorbetaling van zijn loon .   | Via <a href="#">Youforce</a> (e-hrm); minstens twee weken voor de ingang van het verlof. De werkgever kan het verzoek weigeren op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.  |

## Verlofvormen Wet Arbeid en Zorg (WAZO)

| Verlofvorm   | Wanneer is recht op verlof?   | Personen waarvoor verlof kan worden verkregen  | Duur verlof  | Betaling   | Procedure aanvraag verlof   |
|--|---|--|--|--|---|
| <b>Zwangerschaps-en bevallings- verlof</b><br><br>WAZO: <a href="#">artikel 3.1 e.v.</a><br>CAR/VAR: <a href="#">artikel 6:7</a> | Het recht op zwangerschapsverlof bestaat tot en met de dag van de bevalling. Daarna heeft de werknemer recht op bevallingsverlof. | Werknemer zelf.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>In totaal 16 weken verlof: naar keuze van de werknemer 4-6 weken vóór en 10-12 weken ná de bevalling.</li> <li>Een werknemer die in verwachting is van meer dan één kind heeft in totaal 20 weken verlof: naar keuze van de werknemer 8-10 weken voor en 10-12 weken ná de bevalling.</li> <li>Werknemer heeft de mogelijkheid om het bevallingsverlof na de 6e week na de bevalling in deeltijd op te nemen over een periode van maximaal 30 weken.</li> <li>Dagen van ziekte ten gevolge van de zwangerschap in de periode dat het recht op zwangerschapsverlof bestaat, maar dat verlof nog niet is ingegaan, worden aangemerkt als dagen van zwangerschapsverlof.</li> <li>Als een kind tijdens het bevallingsverlof vanwege zijn medische toestand in een ziekenhuis is opgenomen, wordt het bevallingsverlof verlengd met het aantal opnamedagen (vanaf 8<sup>e</sup> dag ,voor zover hierin niet wordt voorzien door de verlenging van het bevallingsverlof met het resterende zwangerschapsverlof).</li> <li>Indien tijdens het bevallingsverlof de werknemer overlijdt, heeft haar partner recht op het resterende bevallingsverlof met behoud van loon. Als partner wordt aangemerkt degene die: ten tijde van het overlijden van de moeder met haar was gehuwd of een geregistreerd partnerschap was aangegaan; of het kind heeft erkend.</li> </ul> | De werknemer ontvangt 100% van haar loon. De werkgever ontvangt een uitkering van het UWV ter hoogte van het salaris met een maximum van 100% van het dagloon.   | Via <a href="#">Youforce</a> (e-hrm); uiterlijk 3 weken voor ingangsdatum zwangerschapsverlof met een verklaring van arts of verloskundige over de vermoedelijke bevallingsdatum.<br><br>Bevalling uiterlijk op 2de dag melden.   |
| <b>Ouderschapsverlof</b><br><br>WAZO: <a href="#">artikel 6:1 e.v.</a><br>CAR/VAR: <a href="#">artikel 6:5 e.v.</a>              | Bij elk kind dat jonger is dan 8 jaar.  | (Eigen) kind, Adoptiekind, kind dat op hetzelfde adres woont en dat door de werknemer wordt verzorgd | <ul style="list-style-type: none"> <li>26 maal de formele arbeidsduur per week. Hiervan is de helft (13 maal de formele arbeidsuur) gedeeltelijk betaald op basis van de CAR/VAR en de andere helft onbetaald op basis van de WAZO.</li> <li>Bij twee- of meerlingen is er voor één kind recht op betaald ouderschapsverlof.</li> <li>kan op elke gewenste wijze opgenomen worden, mits daarbij geen zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen in het geding komen.</li> <li>In onvoorziene omstandigheden kan toegekend ouderschapsverlof opgeschort worden tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet. Het resterend ouderschapsverlof vervalt dan niet.</li> <li>Mogelijk in te zetten als drie dagen verlof binnen 4 weken na de bevalling van de partner.</li> </ul>  | Voor maximaal 13 maal de formele arbeidsduur per week, doorbetaling van een percentage van het loon. Het percentage hangt af van de inschaling, zie hiervoor <a href="#">artikel 6.5 lid 2 CAR/VAR</a> . De resterende periode is onbetaald. | Via <a href="#">Youforce</a> (e-hrm); tenminste 2 maanden voor ingangsdatum verlof onder opgave van de periode, het aantal uren verlof per week en de spreiding.<br><br>De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de gewenste wijze van invulling van het verlof op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen, tot vier weken voor de ingang van het verlof.<br><br>Bovenstaande geldt niet voor de drie dagen ouderschapsverlof na de bevalling van de partner. Dit kan niet door de werkgever gewijzigd worden. |

## Verlofvormen Wet Arbeid en Zorg (WAZO)

| Verlofvorm  | Wanneer is recht op verlof?  | Personen waarvoor verlof kan worden verkregen   | Duur verlof   | Betaling  | Procedure aanvraag verlof  |
|---|--|---|---|---|--|
| <b>Kraamverlof</b><br><br>WAZO: <a href="#">artikel 4:2</a><br>CAR/VAR: <a href="#">artikel 6:4</a>                                   | Na de bevalling van de partner van de werknemer.   | Echtgenote, geregistreerde partner, samenwonende, degene van wie werknemer kind erkent.   | Gedurende een tijdvak van 4 weken recht op twee werkdagen verlof vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres woont als de moeder.   | Verlof met behoud van loon.   | Melding aan leidinggevende; vooraf of zo spoedig mogelijk onder opgave van redenen.  |
| <b>Adoptieverlof en verlof wegens pleegzorg</b><br><br>WAZO: <a href="#">artikel 3.2 e.v.</a><br>CAR/VAR: <a href="#">artikel 6:8</a> | Bij adoptie of het opnemen van een pleegkind.<br><br>Bij opname van meer dan één kind tegelijk, bestaat slechts voor één kind recht op verlof. | Adoptiekind<br><br>Pleegkind dat op hetzelfde adres door de werknemer wordt opgevoed en verzorgd op basis van een pleegcontract . | <ul style="list-style-type: none"> <li>Gedurende periode van 26 weken, ingaande vier weken vóór de dag van adoptie/ pleegzorg, maximaal vier aaneengesloten weken verlof.</li> <li>Werknemer kan verzoeken om elke gewenste wijze van opname van het adoptieverlof en verlof wegens pleegzorg (hoeft niet aaneengesloten te worden opgenomen).</li> </ul> | De werknemer ontvangt 100% van zijn salaris. De werkgever heeft recht op een uitkering van het UWV ter hoogte van het salaris met een maximum van 100% van het dagloon. | Via <a href="#">Youforce</a> (e-hrm); indien mogelijk uiterlijk 3 weken voor aanvang verlof onder opgave van de omvang van het verlof. Bij de melding worden documenten gevoegd waaruit blijkt dat een kind ter adoptie is of zal worden opgenomen. De werkgever kan dit verzoek alleen weigeren indien er sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelang. |