

Toelichting (betaald) ouderschapsverlof

Op 2 augustus 2022 treedt de Wet betaald ouderschapsverlof in werking. Vanaf dan kunnen werknemers ouderschapsverlof met een uitkering van UWV opnemen. Betaald ouderschapsverlof is ook mogelijk voor werknemers van wie het kind al vóór 2 augustus 2022 geboren is en jonger is dan één jaar.

Voor het betaald en onbetaald ouderschapsverlof zijn In de Cao ziekenhuizen geen afwijkende of aanvullende bepalingen opgenomen. Dit betekent dat de wettelijke bepalingen van de Wet arbeid en zorg ([Wazo](#)) van toepassing zijn.

Onbetaald ouderschapsverlof	26 x wekelijkse arbeidsduur op te nemen voor de 8e verjaardag van het kind	Onbetaald verlof (artikel 6:1 e.v. Wazo)
Betaald ouderschapsverlof	9 (van de hierboven genoemde 26 weken) x de wekelijkse arbeidsduur op te nemen voor de 1 ^e verjaardag van het kind	Uitkering van 70% van het dagloon (met een maximum van 70% van het max. dagloon) door het UWV (6.3(a) Wazo)

Ouderschapsverlof algemeen

De bepalingen over ouderschapsverlof zijn opgenomen in [hoofdstuk 6 van de Wazo](#). Iedere werknemer die in een familierechtelijke betrekking staat tot een kind jonger dan 8 jaar kan aanspraak maken op ouderschapsverlof. De werknemer kan voor elk kind waarvan hij de ouder is en voor elk kind dat bij hem inwoont en dat hij als zijn eigen kind opvoedt en verzorgt, eenmaal ouderschapsverlof aanvragen.

De werknemer kan dit ouderschapsverlof opnemen tot de dag waarop het kind acht jaar wordt. Het ouderschapsverlof dat op de dag waarop het kind acht jaar is geworden niet is opgenomen vervalt.

Ouderschapsverlof bedraagt maximaal 26 maal de wekelijkse arbeidsduur. Dit is onbetaald verlof. Onder voorwaarden kan er van deze 26 weken voor 9 weken betaald ouderschapsverlof worden opgenomen.

Voorwaarden artikel 6.1 Wazo

Een werknemer die als ouder in een familierechtelijke betrekking tot een kind staat, heeft recht op ouderschapsverlof. Het is niet vereist dat de werknemer de natuurlijke ouder is. Ook de vader die een kind heeft erkend of de ouder die een kind heeft geadopteerd, heeft recht op ouderschapsverlof.

Hetzelfde adres

Daarnaast is het niet vereist dat ouders op hetzelfde adres wonen als het kind. Ook de gescheiden ouder die niet op hetzelfde adres als het kind woont, kan aanspraak maken op ouderschapsverlof.

Ouderschapsverlof voor ieder kind afzonderlijk

De werknemer die op hetzelfde tijdstip tot meer dan één kind als ouder in familierechtelijke betrekking komt te staan, heeft recht op het verlof voor ieder kind afzonderlijk. Een werknemer die een tweeling krijgt of adopteert, heeft dus voor beide kinderen afzonderlijk recht op ouderschapsverlof.

Aanspraak voor verzorgers

Een werknemer die (blijkend uit de gemeentelijke basisadministratie) op hetzelfde adres als het kind woont en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen, heeft recht op onbetaald ouderschapsverlof.

Voor verzorgers geldt wèl de eis van samenwoning met het kind en bovendien ook de eis van duurzame verzorging. Voorbeelden van verzorgers zijn een ongehuwde vader die zijn kind niet heeft erkend of de nieuwe partner van een gescheiden ouder. Indien de werknemer bijvoorbeeld stiefouder wordt van meerdere kinderen tegelijk, kan de werknemer hiervoor één keer aanspraak maken op het ouderschapsverlof.

Bescherming tegen benadeling

Een werknemer mag niet benadeeld worden omdat hij ouderschapsverlof opneemt, bijvoorbeeld door hem een carrièrestap of scholing te onthouden. De werknemer die een collega ondersteunt bij het aanvragen of verkrijgen van ouderschapsverlof mag ook niet worden benadeeld. (zie ook 7:670 lid 7 BW).

Omvang ouderschapsverlof

Het wettelijke recht op ouderschapsverlof bestaat uit maximaal 26 maal de arbeidsduur per week (voor een voltijder dus 26 x 36 uur). Dit wordt berekend op basis van de tussen werkgever en werknemer overeengekomen arbeidsduur. In geval van een voltijd dienstverband gaat dit dus om 936 uur (26 x 36 uur) ouderschapsverlof.

Als de arbeidsduur tussentijds gewijzigd wordt, moet het resterende recht op ouderschapsverlof omgerekend worden naar deze nieuwe arbeidsduur.

Mocht de werknemer uit dienst gaan terwijl hij zijn ouderschapsverlof nog niet volledig heeft gebruikt, dan kan de werknemer het resterende recht bij een nieuwe werkgever opnemen. De oude werkgever is, als de werknemer daarom vraagt, verplicht om een verklaring af te geven waaruit blijkt hoeveel recht de werknemer nog heeft. Daarbij zal de oude werkgever ook moeten aangeven op welke wekelijkse arbeidsduur dat recht is gebaseerd. Als er bij de nieuwe werkgever een andere arbeidsduur is afgesproken, moet de omvang van het resterende ouderschapsverlof opnieuw worden berekend.

Het (resterende) recht op ouderschapsverlof vervalt op de dag dat het kind acht jaar wordt (*zie artikel 6.4 Wazo*).

Aanvragen en opnemen ouderschapsverlof (artikel 6:5 Wazo)

De werknemer moet het ouderschapsverlof schriftelijk aanvragen bij de werkgever. Deze aanvraag moet tenminste 2 maanden voor de beoogde ingangsdatum door de werkgever ontvangen zijn. De werknemer moet daarbij aangeven gedurende welke periode hij verlof wenst op te nemen, het aantal uren verlof per week en de spreiding van het verlof over de week (artikel 6:5 lid 1). De wijze waarop dit verlof wordt opgenomen, de periode en het aantal uren per week, is niet voorgeschreven in de wet. Dit wordt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld.

De werknemer kan de aanvang (en het einde) van het ouderschapsverlof afhankelijk stellen van de bevallingsdatum, het tijdstip waarop het bevallingsverlof eindigt of het tijdstip waarop de werknemer de verzorging van het kind op zich neemt (artikel 6:5 lid 2).

De werkgever mag het ouderschapsverlof niet weigeren.

De werkgever kan tot uiterlijk vier weken voordat het ouderschapsverlof ingaat, met een beroep op zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, de wijze waarop de werknemer het verlof wenst in te vullen, wijzigen (artikel 6:5 lid 3). De werkgever is verplicht om met de werknemer hierover tijdig te overleggen. Wanneer er sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang is niet omschreven in de wet. Wel blijkt uit de rechtspraak dat het enkele feit dat er geen goede vervanging is op de dag van het ouderschapsverlof, vervanging te veel geld kost, projecten stil komen te liggen of er een minimumwerkweek geldt, niet gezien wordt als een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

Ouderschapsverlof intrekken of beëindigen (artikel 6.6 Wazo)

Uitgangspunt is dat de werknemer gebonden is aan zijn aanvraag voor het ouderschapsverlof. In een aantal gevallen kan een werknemer een verzoek doen om het verlof toch niet op te nemen of niet voort te zetten, namelijk:

1. Een werknemer kan verzoeken om het ouderschapsverlof toch niet op te nemen of niet voort te zetten als gevolg van opnemen van zwangerschaps- of bevallingsverlof of adoptieverlof. De werkgever mag zo'n verzoek niet weigeren. Het ouderschapsverlof van de werknemer vervalt na het verzoek niet. Dit wordt slechts opgeschort en de werknemer kan het op een later tijdstip alsnog opnemen.
2. De werknemer kan ook verzoeken om het ouderschapsverlof toch niet op te nemen of niet voort te zetten als er sprake is van onvoorziene omstandigheden. Het gaat dan bijvoorbeeld om de volgende situaties:
 - achteruitgang in het gezinsinkomen, bijvoorbeeld omdat de partner van de werknemer werkloos is geworden;
 - verhoging van de gezinskosten, bijvoorbeeld omdat de partners gaan scheiden of vanwege een verhuizing;
 - er komt een plaats vrij voor het kind van de werknemer in de kinderopvang.

De werkgever mag een dergelijk verzoek vanwege onvoorziene omstandigheden alleen weigeren als er sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Stemt de werkgever in met het verzoek, dan wordt het recht op het ouderschapsverlof ook opgeschort. De werknemer kan dan in een later stadium alsnog aanspraak maken op deze uren.

De werkgever moet binnen 4 weken op het verzoek reageren. Zie voor meer informatie over het intrekken of beëindigen van het ouderschapsverlof ook de [website van Rijksoverheid](#).

Opbouw vakantie- en PLB-uren

Tijdens onbetaald ouderschapsverlof worden er geen vakantie-uren en PLB-uren opgebouwd. Omdat het namelijk onbetaald verlof is.

Opbouw vakantiegeld en eindejaarsuitkering

Omdat de werknemer gedurende het onbetaald ouderschapsverlof geen loon ontvangt, bouwt de werknemer geen vakantiegeld en eindejaarsuitkering op.

Ouderschapsverlof en ziekte

Als de werknemer ziek wordt, loopt het ouderschapsverlof gewoon door. Indien er sprake is van langdurige arbeidsongeschiktheid, kan de werknemer het ouderschapsverlof onderbreken. De werknemer kan dan een beroep doen op een onvoorziene omstandigheid (zie hierboven onder 'ouderschapsverlof intrekken of beëindigen'). Mocht het ouderschapsverlof vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid stopgezet worden, dan moet de werknemer dit opnieuw aanvragen mocht hij er weer gebruik van willen maken. Het uitgangspunt daarbij is dat het opnemen van ouderschapsverlof de re-integratie niet mag belemmeren. Het is aan te raden dit te laten beoordelen door de bedrijfsarts.

Pensioen

In artikel 12.3.2 lid 2 van de cao is opgenomen dat, als de werknemer tijdens ouderschapsverlof de pensioenverzekering vrijwillig voortzet, de werknemer de aanspraak op de werkgeversbijdrage PFZW onder de voorwaarden zoals opgenomen in het pensioenreglement behoudt.

Werkgeversbijdrage IZZ

Als de werknemer tijdens ouderschapsverlof kiest voor voortzetting van de IZZ-ziektekostenverzekering blijft het recht op de werkgeversbijdrage bestaan. Voorwaarde voor de werkgeversbijdrage is dat het dienstverband na het onbetaalde verlof gedurende ten minste zes maanden wordt voortgezet.

Betaald ouderschapsverlof

Op 2 augustus 2022 treedt de [Wet betaald ouderschapsverlof](#) in werking. Vanaf dan worden de eerste 9 weken van het ouderschapsverlof als deze worden opgenomen voor het 1^e levensjaar van het kind gedeeltelijk doorbetaald. Werknemers ontvangen namelijk onder voorwaarden voor maximaal 9 weken van het recht op ouderschapsverlof een uitkering van het UWV (artikel 6.3 Wazo). Hierdoor wil de wetgever het aantrekkelijker maken voor ouders om het ouderschapsverlof daadwerkelijk op te nemen. Dit kan ook een optie zijn voor werknemers van wie het kind al vóór 2 augustus 2022 geboren is.

Voorwaarden

Het recht op doorbetaald ouderschapsverlof geldt voor de werknemer die (artikel 6.3 lid 1 Wazo):

- De wettelijk ouder is
- Het kind heeft erkend
- Samenwoont met het kind, het verzorgt en opvoedt (bv stiefouder)
- Pleegzorgouder of adoptieouder is

Voorwaarde voor de uitkering is dat de werknemer het betaalde verlof in het eerste jaar na de geboorte van het kind opneemt. Bij de geboorte van een meerling of bij gelijktijdige adoptie van meerdere kinderen kan de werknemer voor elk kind afzonderlijk aanspraak maken op de uitkering van 9 weken betaald ouderschapsverlof. Dit geldt niet bij gelijktijdige opname van meerdere pleegkinderen: in dat geval heeft de werknemer slechts recht op één uitkering. In geval van adoptie of pleegzorg moeten de 9 weken betaald verlof worden opgenomen binnen een jaar nadat het kind is opgenomen in het gezin, voor zover het kind jonger is dan 8 jaar.

De wet bevat geen specifiek overgangsrecht voor dit betaalde verlof. Dit betekent dat iedereen die op 2 augustus aan de voorwaarden voldoet, recht heeft op de uitkering. Iedere werknemer met een kind dat per 2 augustus 2022 jonger is dan één jaar en als er nog aanspraak op ouderschapsverlof is – kan betaald ouderschapsverlof opnemen na 2 augustus 2022. De werknemer moet wel nog minstens recht hebben op eenmaal de wekelijkse arbeidsduur ouderschapsverlof na 2 augustus 2022. Alleen als de werknemer minimaal 1 keer het aantal uren van de werkweek heeft opgenomen wordt dit namelijk door het UWV vergoed.

Betaald ouderschapsverlof dat niet in het eerste jaar wordt opgenomen, wordt toegevoegd aan de resterende weken onbetaald ouderschapsverlof. Deze uren kunnen dus nog steeds worden opgenomen, maar dan onbetaald.

Omvang

Het wettelijk recht op doorbetaald ouderschapsverlof bestaat uit maximaal 9 keer de arbeidsduur per week (artikel 6.3 lid 3 Wazo). Dit wordt berekend op basis van de tussen werkgever en werknemer overeengekomen arbeidsduur. Dit moet opgenomen worden voordat het kind de leeftijd van 1 jaar bereikt.

Aanvraag en opnemen betaald ouderschapsverlof

De werknemer vraagt het betaald ouderschapsverlof schriftelijk aan bij de werkgever. Deze aanvraag moet tenminste 2 maanden voor de beoogde ingangsdatum door de werkgever ontvangen zijn. De werknemer geeft daarbij aan gedurende welke periode hij verlof wenst op te nemen, het aantal uren verlof per week en de spreiding van het verlof over de week (artikel 6:5 lid 1).

De wijze waarop dit verlof wordt opgenomen, de periode en het aantal uren per week, is niet voorgeschreven in de wet. Dit wordt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld. Dit kan ook in meerdere perioden in deeltijd worden opgenomen, mits de opname maar binnen een jaar na de geboorte plaatsvindt. Het is dus mogelijk dat de werknemer het verlof in delen opneemt, bijvoorbeeld 1 of 2 dagen per week verdeeld over meerdere maanden.

De werknemer kan de aanvang (en het einde) van het ouderschapsverlof afhankelijk stellen van de bevallingsdatum, het tijdstip waarop het bevallingsverlof eindigt of het tijdstip waarop de werknemer de verzorging van het kind op zich neemt (artikel 6:5 lid 2).

De werkgever mag het betaald ouderschapsverlof niet weigeren. Daarbij is in de wet opgenomen dat een werknemer niet mag worden ontslagen omdat hij ouderschapsverlof opneemt (7:670 lid 7 BW).

Wel kan de werkgever tot uiterlijk vier weken voordat het betaald ouderschapsverlof ingaat, met een beroep op zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, de wijze waarop de werknemer het verlof wenst in te vullen, wijzigen (artikel 6:5 lid 3). De werkgever is verplicht om met de werknemer hierover tijdig te overleggen en dit schriftelijk te motiveren. Bovendien moet de werknemer wel in staat worden gesteld het verlof voor het 1^e levensjaar van het kind op te nemen.

Uitkering UWV

Het betaald ouderschapsverlof wordt vergoed via een WAZO-uitkering van het UWV (artikel 6.3a Wazo). De duur van deze uitkering bedraagt maximaal 9 weken. De hoogte van de uitkering tijdens het betaald ouderschapsverlof is 70% van het dagloon, met een maximum van 70% van het maximumdagloon.*

* In het wetsvoorstel is een uitkering van 50% opgenomen, maar inmiddels is er een voorstel naar de Eerste en Tweede Kamer gestuurd om dit te verhogen tot 70%. De verwachting is dat de uitkering wordt verhoogd naar 70%. Zie ook [Invoering van 2 maanden betaald ouderschapsverlof | Ouderschapsverlof | Rijksoverheid.nl](#)

De werkgever dient de aanvraag voor het betaald ouderschapsverlof in bij het UWV. Dit kan via de Verzuimmelder of Digipoort. De uitkering wordt achteraf aangevraagd nadat de werknemer voor minimaal 1 keer het aantal uren van de werkweek betaald ouderschapsverlof heeft opgenomen. Het UWV betaalt het betaalde deel van het ouderschapsverlof uit. Dit gebeurt in maximaal 3 delen, dus de werkgever kan maximaal 3 keer een betaalverzoek doen.

Zie voor meer informatie over (het aanvragen van) de WAZO-uitkering de [website van het UWV](#).

Vakantiedagen en PLB-uren

In de wet (artikel 7:635 BW) is vastgelegd dat de opbouw van vakantie-uren doorgaat als de werknemer een uitkering voor aanvullend geboorteverlof ontvangt. Uit de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel voor doorbetaald ouderschapsverlof blijkt dat de wetgever voornemens is ditzelfde vast te leggen voor doorbetaald ouderschapsverlof. We verwachten dat voor het betaald ouderschapsverlof wel wettelijke- en bovenwettelijke vakantiedagen worden opgebouwd. PLB-uren worden niet opgebouwd. PLB is een aanvullende vorm van betaald verlof met een bepaald doel en valt niet onder de reguliere vakantiewetgeving.

Pensioenopbouw

Het inkomen tijdens betaald ouderschapsverlof is geen loon, maar een uitkering. Over het betaald ouderschapsverlof bouwt de werknemer bij PFZW dan ook geen pensioen op. Voor deze periode van betaald ouderschapsverlof kan de werknemer wel de pensioenopbouw vrijwillig voortzetten. Het is dan belangrijk dat de werknemer binnen negen maanden na ingang van het verlof een vrijwillige voortzetting bij PFZW aanvraagt. Zie ook de [informatie van PFZW](#). In de cao is opgenomen dat als de werknemer het pensioen vrijwillig voortzet tijdens het ouderschapsverlof, de werknemer de aanspraak op de werkgeversbijdrage PFZW behoudt.

Opbouw vakantiegeld en eindejaarsuitkering

Omdat het inkomen tijdens betaald ouderschapsverlof geen loon is bouwt de werknemer geen vakantiegeld en eindejaarsuitkering op. Wel houdt het UWV bij het berekenen van het dagloon rekening met deze componenten.

Werknemer is ziek

Is een werknemer langdurig ziek en betaalt de werkgever het loon door? Dan kan de werknemer betaald ouderschapsverlof opnemen als hij binnen een jaar na de geboorte van het kind weer (gedeeltelijk) aan het werk is. Van belang hierbij is wel dat dit de re-integratie van de zieke werknemer niet belemmert. Het is aan te raden om over de samenloop van betaald ouderschapsverlof en langdurend verzuim/re-integratie advies te vragen aan de bedrijfsarts.

Is de werknemer ziek tijdens het betaald ouderschapsverlof geboorteverlof? Dan heeft dat geen invloed op de opname van het verlof. Werkgever en werknemer kunnen wel, op verzoek van de werknemer, samen afspreken dat het verlof wordt opgeschort. De werkgever hoeft daar geen gehoor aan te geven. Als de werkgever wel instemt met het verzoek kan de werknemer het resterende verlof opnemen als de werknemer binnen een jaar na de geboorte van het kind weer (gedeeltelijk) aan het werk is. Werkgever en werknemer bespreken samen hoe het resterende verlof wordt opgenomen. De uitkering wordt achteraf betaald door het UWV, waardoor de werkgever achteraf kan aangeven hoeveel betaald ouderschapsverlof is opgenomen.

Betaald ouderschapsverlof dat niet voor het eerste levensjaar van het kind is opgenomen, wordt toegevoegd aan het reguliere onbetaalde ouderschapsverlof.