

A close-up photograph of a man with a dark beard and mustache, wearing a grey shirt, gently kissing a baby on the forehead. The baby, wearing a blue and white striped shirt, is smiling and looking towards the camera. The background is softly blurred, showing a domestic interior.

Ouderschapsverlof

Toelichting op de afspraken in
de Cao Jeugdzorg

Inhoudsopgave

Recht op ouderschapsverlof	3
Meer kinderen, meer verlof	3
Ouderschapsverlof aanvragen.....	3
Lengte en duur van het ouderschapsverlof.....	3
Aantal ouderschapsverlofuren per week.....	4
Salaris over het ouderschapsverlof	4
Toekennen van het ouderschapsverlof.....	4
Intrekken van de ouderschapsverlofaanvraag.....	5
Vakantie tijdens ouderschapsverlof	5
Ouderschapsverlof en ziekte.....	5
Nieuwe werkgever	5
Einde ouderschapsverlof	5
Colofon	6
Vragen over de brochure?	6

Recht op ouderschapsverlof

Het recht op ouderschapsverlof is geregeld in artikel 6:1 van de Wet Arbeid en Zorg (hierna: WAZO). Dit zijn:

- De werknemer die in familierechtelijke betrekking staat tot het kind, zoals de juridisch moeder en de juridisch vader en de adoptieouders. Er is ook recht op ouderschapsverlof, als de ouder en het kind niet op hetzelfde adres zijn ingeschreven.
óf
- De werknemer die op hetzelfde adres als het kind woont én die duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft, zoals de pleegouder, stiefouder of grootouder als het kind door hen wordt verzorgd en opgevoed.

Is het ouderschapsverlof ingegaan en verandert er iets in de situatie, zoals een verhuizing of een scheiding? Dan verandert er niets aan het ouderschapsverlof.

Meer kinderen, meer verlof

De juridisch ouder en adoptieouder heeft recht op ouderschapsverlof. 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.

Let op! De werknemer die op hetzelfde adres woont en de opvoeding en verzorging heeft over meerdere stief-, pleeg- of kleinkinderen, heeft slechts één keer recht op verlof. Verandert de situatie nadat het ouderschapsverlof voor deze werknemer is ingegaan? Dan blijft het recht op ouderschapsverlof bestaan.

Ouderschapsverlof aanvragen

De werknemer vraagt het ouderschapsverlof twee maanden voor de gewenste ingangsdatum aan. De aanvraag is schriftelijk en hierin staat in ieder geval:

- De gewenste statdatum.
- Het aantal uren verlof per week.
- De werkdagen waarop het verlof wordt opgenomen.
- Hoe lang de verlofperiode duurt.

Lengte en duur van het ouderschapsverlof

Het ouderschapsverlof is opgebouwd uit 26 keer de arbeidsomvang. De arbeidsomvang is het aantal uren dat de werknemer per week werkt. Overuren tellen niet mee voor de berekening van het ouderschapsverlof. Bijvoorbeeld: de werknemer werkt 24 uur per week. Dan is er in totaal $26 \times 24 = 624$ uur ouderschapsverlof.

Is er een flexibele arbeidsomvang? Dan bereken je het ouderschapsverlof op het gemiddelde aantal gewerkte uren van de laatste drie maanden.

Ouderschapsverlof kan flexibel worden opgenomen. Dit kan betekenen dat tussen twee periodes van ouderschapsverlof de arbeidsomvang van de werknemer verandert. In dat geval bereken je welk deel van het ouderschapsverlof is verbruikt. Vervolgens bereken je op basis van de nieuwe arbeidsomvang hoeveel ouderschapsverlof er nog over is.

Voorbeeld: de werknemer gaat minder werken, van 32 uur naar acht uur. Als de werknemer 32 uur per week werkt, krijgt de werknemer 832 uur ouderschapsverlof (32 keer 26). Hiervan heeft de werknemer bijvoorbeeld al 512 uur opgenomen. De werknemer heeft dus nog 320 verlof over. Deze 320 uur deel je door het aantal uren dat de werknemer eerst werkte. Dus 320 gedeeld door 32 is tien. Dit betekent dat de werknemer nog recht heeft op tien weken ouderschapsverlof van acht uur per week.

Kijk voor meer rekenvoorbeelden [hier](#).

Wordt het kind na de bevalling of nadat het tot het gezin behoort, opgenomen in het ziekenhuis? Dan heeft de ziekenhuisopname geen invloed op de duur of de verspreiding van het (betaalde) ouderschapsverlof.

Aantal ouderschapsverlofuren per week

Over het opnemen van ouderschapsverlof maakt de werknemer afspraken met de leidinggevende. De werknemer kan het ouderschapsverlof aansluitend opnemen aan het bevallingsverlof, maar dit hoeft niet.

Het ouderschapsverlof kan worden opgenomen:

- Over het volledige aantal uren per week. In dat geval werkt de werknemer niet en wordt ook niet uitbetaald.
- Een aantal uren over een langere periode.
- In delen. Dan moet de werknemer voor iedere periode van het verlof een nieuwe aanvraag doen.

Salaris over het ouderschapsverlof

Een werknemer heeft recht op negen weken gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof als het verlof wordt opgenomen voor een kind jonger dan een jaar. De werknemer krijgt dan 70 procent van het salaris. De werkgever vraagt de uitkering betaald ouderschapsverlof aan voor de werknemer. Dat gebeurt achteraf, nadat de werknemer (een deel van) het verlof heeft opgenomen.

Het overige ouderschapsverlof van zeventien weken is een onbetaald verlof. Blijft de werknemer gedeeltelijk werken tijdens het ouderschapsverlof? Dan wordt over de gewerkte uren het reguliere salaris uitbetaald. In Cao Jeugdzorg is afgesproken, dat de werknemer eventueel de pensioenpremie over de uren van het ouderschapsverlof kan blijven doorbetalen. Hierdoor wordt het salaris over de gewerkte uren iets lager.

Toekennen van het ouderschapsverlof

Het recht op ouderschapsverlof is een ongeclausuleerd recht van de werknemer. Wanneer de werknemer voldoet aan de voorwaarden, moet de werkgever instemmen met de aanvraag voor ouderschapsverlof.

De werknemer vraagt het verlof twee maanden voor de einddatum aan. Tot vier weken voor het begin van het verlof kan de werkgever terugkomen op de gemaakte afspraken. Dat kan alleen als er gewichtige redenen zijn om het verlof niet te kunnen uitvoeren. De werkgever moet dan een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang hebben. Dit wordt niet snel aangenomen; de continuïteit van de organisatie moet in gevaar 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. Enkel roosterproblemen zijn bijvoorbeeld geen gewichtige reden.

Intrekken van de ouderschapsverlofaanvraag

Als er onvoorziene omstandigheden zijn, kan het zijn dat de werknemer besluit het verlof op te schorten of stop te zetten. Denk hierbij aan een scheiding of werkloosheid van de partner. De werkgever moet instemmen met dit verzoek, tenzij zwaarwegende bedrijf- of dienstbelangen zich hier tegen verzetten. De werkgever hoeft de toestemming pas te geven na het verstrijken van een termijn van vier weken.

Als de werknemer vanwege een onvoorziene omstandigheid besluit om af te zien van het opnemen van ouderschapsverlof, zal de werkgever dit accepteren. Tenzij dit door zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen dit niet kan. Het ouderschapsverlof wordt in dat geval opgeschort. Wordt het kind inmiddels acht jaar? Dan vervalt het resterende recht op ouderschapsverlof.

Als het verlof door de werknemer wordt stopgezet vanwege zwangerschaps-, bevallings- of adoptieverlof, is de werkgever verplicht om in te stemmen.

Vakantie tijdens ouderschapsverlof

Gaat de werknemer met vakantie tijdens het ouderschapsverlof? Dan worden alleen vakantie-uren opgenomen over de uren die de werknemer werkt.

Daar staat tegenover dat er tijdens de periode van onbetaald ouderschapsverlof alleen verlof wordt opgebouwd over de uren die de werknemer werkt. Over betaald ouderschapsverlof wordt wel verlof opgebouwd. Het is goed om daar wel rekening mee te houden bij het plannen van het verlof. Als de werknemer in een korte periode veel of volledig verlof opneemt, wordt er dus veel minder vakantieverlof opgebouwd.

Ouderschapsverlof en ziekte

Tijdens ziekte loopt het ouderschapsverlof door. Is er sprake van langdurige ziekte? Dan kan de werknemer op basis van onvoorziene omstandigheid vragen het ouderschapsverlof op te schorten.

Nieuwe werkgever

Gaat de werknemer uit dienst op het moment dat ouderschapsverlof wordt opgenomen? Dan heeft de werknemer recht op de resterende uren ouderschapsverlof bij de nieuwe werkgever. Dit recht is er ook als de werknemer het verlof heeft opgeknipt in perioden en nog niet alle perioden zijn opgenomen. Op verzoek van de werknemer is de oude werkgever verplicht om een verklaring te maken waarin staat op hoeveel uur ouderschapsverlof nog recht bestaat.

Einde ouderschapsverlof

- Het recht op ouderschapsverlof eindigt als het kind acht jaar wordt.
- Als de werknemer werkloos wordt dan stopt het verlof en wordt WW toegekend als de werknemer aan alle overige WW-voorwaarden voldoet. De hoogte van het WW wordt berekend op basis van de normale arbeidsduur. Tenzij de werknemer zich niet voor het volledige aantal arbeidsuren beschikbaar stelt voor werk.
- Het verlof eindigt als het kind overlijdt.



Colofon

Publicatiedatum van deze herziene brochure september 2024.

Deze brochure is een service aan werknemers en werkgevers in jeugdzorg. De tekst uit deze folder is gebaseerd op de Wet Arbeid en Zorg en art. 9.10.1 van de Cao 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/cao-jeugdzorg-2024-2025>

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
- CNV
- FBZ, Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg

Vragen over de brochure?

Voor inhoudelijke vragen over de brochure en de gevolgen ervan voor jou of jouw organisatie kun je als lid terecht bij de werkgevers- of werknemersorganisatie. Voor de Cao Jeugdzorg zijn dat:

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



werkgevers en werknemers - [samen werken aan ontwikkeling](#)