

Q & A ouderschapsverlof

Vanaf augustus 2022 hebben werknemers gedurende de eerste negen weken van het ouderschapsverlof recht op een uitkering van het UWV. Veel meer werknemers nemen sindsdien ouderschapsverlof op. We hebben gemerkt dat dit tot vragen leidt. Dit was voor ons aanleiding om een aantal van die vragen en antwoorden voor u te verzamelen en op te nemen in een praktische Q&A.

Het betreft de volgende vragen (met antwoorden):

1. Wat is het doel van ouderschapsverlof?

Het ouderschapsverlof is geregeld in artikel 6:1 en verder van de Wet arbeid en zorg (hierna: Wazo). Het doel van ouderschapsverlof is ouders meer mogelijkheden te bieden voor het combineren van ouderschapstaken met betaalde arbeid.¹ Ook is bedoeld ouders een proefperiode te geven voor de aanpassing van de arbeidsduur na afloop van het ouderschapsverlof.²

Overigens maakt het niet uit of het verlof daadwerkelijk wordt gebruikt voor de vervulling van zorgtaken. Een werkgever mag dus niet de voorwaarde aan het verlof verbinden dat de werknemer zich daadwerkelijk bezighoudt met de verzorging en opvoeding van het kind.³

2. Wanneer heeft een werknemer recht op ouderschapsverlof?

Er bestaat op grond van de artikelen 6:1 en 6:4 Wazo recht op ouderschapsverlof indien:

- de werknemer als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind van 7 jaar of jonger (bijvoorbeeld de moeder of de vader die met de moeder getrouwd is of die het kind heeft erkend);

OF

- de werknemer volgens de Basisregistratie Personen op hetzelfde adres woont als een kind van 7 jaar of jonger en duurzaam de verzorging en de opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen. Bij deze laatste optie gaat het om verzorgers van het kind terwijl zij niet met de ouder van het kind zijn getrouwd, bijvoorbeeld de ongehuwde vader die zijn kind niet heeft erkend, de stiefouder of de pleegouder.⁴

¹ *Kamerstukken II 1988/89, 20528, nr. 3, p. 1.*

² *Kamerstukken II 1988/89, 20528, nr. 3, p. 4.* Zie ook: Ktr. Zwolle 4 juni 2003, ECLI:NL:RBZWO:2003:AF9640.

³ Zie bijvoorbeeld: Ktr. Groningen 20 juni 1991, ECLI:NL:KTGGRO:1991:AL1986.

⁴ *Kamerstukken II 1987/88, 20 528, nr. 3, p. 5.*

3. Hoe lang duurt ouderschapsverlof?

Uit artikel 6:2 Wazo volgt dat ouderschapsverlof *maximaal* 26 maal de arbeidsduur per week duurt. Deze verlofduur geldt als uitgangspunt per kind.⁵ Bij de geboorte van een tweeling, is er dus tweemaal recht op ouderschapsverlof (artikel 6:1 lid 1 en 2 Wazo). Natuurlijk geldt (ook) een apart verlof van 26 maal de arbeidsduur per week voor ieder afzonderlijk van elkaar geboren kind.⁶

4. Is ouderschapsverlof overdraagbaar op de andere ouder?

Hoewel Europees recht toestaat dat lidstaten voorzien in een mogelijkheid het ouderschapsverlof voor één maand overdraagbaar te laten zijn op de andere ouder, heeft de Nederlandse regering van deze mogelijkheid geen gebruik gemaakt. Dit betekent dat werknemers in Nederland hun ouderschapsverlof niet kunnen overdragen aan de andere ouder van hun kind.⁷

5. Krijgt de werknemer tijdens ouderschapsverlof betaald?

Tijdens het ouderschapsverlof is er geen wettelijk recht op loon. Dit volgt uit artikel 6:1 lid 1 en 2 Wazo. Dit is anders wanneer hier (andere) afspraken over zijn gemaakt in de arbeidsovereenkomst, arbeidsvoorwaardenregeling en/of cao. Indien er geen recht is op loon, werkt dit vaak door in andere loonemolumenten, zoals vakantietoeslag.⁸

De werknemer kan over een periode van ten hoogste negenmaal de arbeidsduur per week aanspraak maken op een uitkering van het UWV. Een voorwaarde is dat het kind de leeftijd van 1 jaar nog niet heeft bereikt.⁹ De hoogte van de uitkering bedraagt volgens artikel 6:3 lid 3 Wazo 70% van het loon of 70% van het maximum dagloon als dat lager is dan het loon.¹⁰ De uitkering geldt – net als het verlof zelf – als uitgangspunt per kind (artikel 6:3 lid 2 Wazo).¹¹

6. Wat is de procedure rondom het aanvragen van de uitkering bij het UWV

Uit artikel 6:3a Wazo volgt dat alleen de werkgever de aanvraag voor de uitkering kan doen. De uitkering kan pas achteraf bij het UWV worden aanvraagd, wanneer de werknemer minimaal één werkweek verlof heeft opgenomen.

Wanneer de werknemer ervoor kiest bijvoorbeeld een dag per week aan (betaald) ouderschapsverlof op te nemen, kan pas na vijf weken een uitkering worden aangevraagd

⁵ Wanneer een werknemer volgens de Basisregistratie Personen op hetzelfde adres woont als meerdere kinderen die gelijktijdig in het gezin van de werknemer zijn opgenomen anders dan door adoptie (denk aan pleegkinderen), bestaat slechts recht op één keer verlof.

⁶ *Kamerstukken II* 1987/88, 20 528, nr. 3, p. 11.

⁷ *Kamerstukken II* 2020/21, 35 613, nr. 3, p. 4.

⁸ A.T. Broers & R.W. van den Beukel, "Het betaald ouderschapsverlof: een betere verdeling tussen arbeid en zorg of zorgen voor de werkgever?", *ArbeidsRecht* 2024/13.

⁹ Bij een geadopteerd kind of pleegkind geldt een ander uitgangspunt, namelijk dat het kind nog geen jaar ter adoptie of als pleegkind is opgenomen in het gezin van de werknemer (voor zover het kind de leeftijd van acht jaren nog niet heeft bereikt). Dit is opgenomen in artikel 6:3 lid 1 Wazo.

¹⁰ Per 1 januari 2024 is het maximumdagloon € 274,44 bruto per dag en het maximummaandloon € 5.969 bruto per maand. Het maximumdagloon wordt elke zes maanden bijgesteld.

¹¹ Dit geldt bij geboorte en adoptie van een kind. Ten aanzien van het *gelijktijdig* op zich nemen van de verzorging en opvoeding van meer pleegkinderen, bestaat slechts recht op één uitkering.

voor één werkweek. Na één betaalverzoek, kan nog slechts tweemaal een verzoek om verdere betaling van de uitkering worden gedaan voor verlof dat is genoten na de eerste aanvraag (artikel 6:3a lid 3 Wazo). De werkgever kan dus het uitbetaalverzoek van de uitkering maximaal in drieën opsplitsen. Het aanvraagformulier is te vinden op de website van het UWV: <https://www.uwv.nl/werkgevers/formulieren/aanvragen-wazo-uitkering.aspx>. De aanvraag moet volgens artikel 6:3a lid 3 Wazo uiterlijk drie maanden nadat het kind 1 jaar is geworden, worden ingediend.¹²

Overigens lijkt het UWV een soepeler termijn te hanteren. Op de website van UWV staat dat de aanvraag binnen een jaar en drie maanden na de eerste verlofdag moet worden ingediend. De aanvraag dient in de periode tussen de eerste dag van het verlof en drie maanden nadat het kind de leeftijd van 1 jaar heeft bereikt te zijn gedaan. Om er zeker van te zijn dat u op tijd bent, kunnen wij ons voorstellen dat de aanvraag uiterlijk drie maanden nadat het kind 1 jaar is, wordt ingediend.

7. Hoe dient de werknemer ouderschapsverlof aan te vragen?

De werknemer dient op grond van artikel 6:5 Wazo het voornemen om verlof op te nemen minstens twee maanden voor de ingangsdatum schriftelijk aan de werkgever te melden. Dit kan bijvoorbeeld per e-mail. In die schriftelijke melding moet de werknemer het volgende benoemen:

- de periode waarin verlof wordt opgenomen¹³;
- het aantal uren verlof per week; en
- de spreiding van de verlofuren over de werkweek.

8. Wat als de werknemer conform de procedure ouderschapsverlof heeft aangevraagd?

Het uitgangspunt van de Wazo is dat ouderschapsverlof wordt vastgesteld naar de wens van de werknemer. Indien de werknemer recht heeft op ouderschapsverlof en conform de regels en procedure verlof heeft aangevraagd, staat het ouderschapsverlof dus als uitgangspunt vast conform die aanvraag.

9. Kan de werkgever het recht op ouderschapsverlof uitsluiten?

De werknemer heeft een onvoorwaardelijk recht op ouderschapsverlof. De werkgever kan dus niet uitsluiten dat een werknemer recht heeft op ouderschapsverlof.

10. Kan de werkgever (de invulling van) het ouderschapsverlof wijzigen?

¹² Bij adoptie of bij een pleegkind is die termijn drie maanden nadat het kind ter adoptie of als pleegkind is opgenomen.

¹³ De werknemer kan deze periode afhankelijk stellen van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.

SE-paper

De werkgever kan de invulling van het ouderschapsverlof alleen wijzigen bij een *zwaarwegend bedrijfs- en dienstbelang* (artikel 6:5 lid 3 Wazo). De werkgever kan hier uiterlijk vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof een beroep op doen. Daarbij moet de werknemer in ieder geval in staat worden gesteld het verlof tijdig op te nemen (voor de eerste negen weken binnen één jaar en voor de overige 17 weken binnen acht jaar na de geboorte).¹⁴ De werkgever moet de wijziging schriftelijk motiveren.

Wanneer is sprake van zo'n zwaarwegend bedrijfs- en dienstbelang? Uit de parlementaire geschiedenis volgt dat het moet gaan om ernstige organisatorische problemen. Dit houdt in dat de gewenste spreiding van de verlofuren de gang van zaken in de onderneming ernstig ontwricht. Daarbij moeten de gevolgen van de spreiding van het verlof binnen de onderneming zwaarder wegen dan het belang van de werknemer bij de spreiding van het verlof.¹⁵ Er moet dus een belangenafweging worden gemaakt.

Uit de rechtspraak volgt dat deze lat hoog ligt. Enkel organisatorische problemen zijn onvoldoende voor aanneming van een zwaarwegend bedrijfs- en/of dienstbelang.¹⁶ Er moet sprake zijn van een situatie waarbij de afwezigheid van de werknemer niet via de normale bedrijfsvoering en inzet van het overige personeel kan worden opgevangen, en dit moet vervolgens ernstige consequenties hebben.¹⁷ Een werknemer moet met andere woorden 'onvervangbaar' zijn.¹⁸

Van zo'n zwaarwegend bedrijfs- en/of dienstbelang kan onder omstandigheden sprake zijn als:

- de werknemer voltijsd verlof wil opnemen, terwijl hij een leidinggevende functie heeft, zijn ondergeschikten niet zonder zijn supervisie kunnen functioneren, de marktpositie van de werkgever in gevaar komt als de functie van de werknemer niet wordt verricht en er geen vervanging is voor de werknemer;
- de werknemer verlof wil op een dag dat de personeelsbezetting al krap is en het aantoonbaar problematisch wordt als de werknemer die dag ook verlof heeft¹⁹; of
- sprake is van een seizoenspiek.²⁰

Van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang is (ook) niet snel sprake als de werknemer het ouderschapsverlof fulltime aansluitend aan zwangerschaps- en bevallingsverlof en/of geboorteverlof wil opnemen.²¹

¹⁴ Indien de werknemer aanspraak wenst te maken op het ouderschapsverlof in verband met een geadopteerd- of pleegkind moet de werknemer in staat worden gesteld de eerste negen weken van het verlof binnen een jaar na de dag van de feitelijke opnemering ter adoptie of als pleegkind (mits het kind de leeftijd van acht jaar nog niet heeft bereikt) op te nemen en voor de overige 17 weken voordat het kind acht jaar is geworden.

¹⁵ *Kamerstukken II* 1987/88, 20 528, nr. 3, p. 13; *Kamerstukken II* 2000/01, 27 207, nr. 5, p. 73.

¹⁶ Zie bijvoorbeeld: Rb. Midden-Nederland 13 december 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:6694; Rb. Noord-Holland 26 april 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:3209.

¹⁷ Zie bijvoorbeeld: Rb. Midden-Nederland 13 december 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:6694, r.o. 4.3. Zie ook:

¹⁸ Zie voor oudere rechtspraak: Ktr. Terborg 22 maart 2005, ECLI:NL:RBZUT:2005:AT6796; ktr. Amsterdam 30 november 2010, ECLI:NL:RBAMS:2010:BP7415.

¹⁹ *Kamerstukken I* 2020/21, 35 613, C, p. 4.

²⁰ *Kamerstukken I* 2020/21, 35 613, C, p. 4.

²¹ A.T. Broers & R.W. van den Beukel, "Het betaald ouderschapsverlof: een betere verdeling tussen arbeid en zorg of zorgen voor de werkgever?", *ArbeidsRecht* 2024/13.

SE-paper

De wetgever wijst erop dat een werkgever altijd eerst in gesprek moet met een werknemer als hij meent dat sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- en/of dienstbelang van de werkgever.²²

11. Kan de werkgever de werknemer die ouderschapsverlof geniet benadelen of ontslaan?

Op grond van artikel 6:1a Wazo mag de werkgever de werknemer niet benadelen als hij aanspraak maakt op ouderschapsverlof. Daarbij gaat het zowel om het aanvragen van het verlof als om het daadwerkelijk opnemen van het verlof. Bovendien mag de arbeidsovereenkomst niet worden opgezegd wegens de omstandigheid dat de werknemer ouderschapsverlof opneemt (artikel 7:670 lid 7 BW).

12. Kan de werkgever de functie of arbeidsplaats van de werknemer tijdens deeltijd ouderschapsverlof wijzigen?

Volgens artikel 1:6 lid 1 Wazo behoudt de werknemer die – onder andere – ouderschapsverlof geniet de reeds verworven of in opbouw zijnde rechten die uit de arbeidsverhouding voortvloeien. Tijdens de opname van het deeltijd ouderschapsverlof heeft de werknemer (bovendien) het recht zijn functie (in deeltijd en voor zover mogelijk) te blijven vervullen. Onder strenge voorwaarden kan de werknemer (andere) passende werkzaamheden worden opgelegd, namelijk wanneer het vervullen van de eigen functie in deeltijd gezien de aard daarvan niet uitvoerbaar zou zijn of zo belastend voor de werkgever, is dat dit niet van hem kan worden geëist. Hiervoor ligt de lat hoog.²³ De werkgever mag de werknemer ook niet zomaar overplaatsen naar een andere vestiging(splaats).²⁴

13. Kan de werknemer terugkomen op een eenmaal vastgesteld ouderschapsverlof?

De werknemer kan in beginsel niet terugkomen op een eenmaal vastgesteld ouderschapsverlof. Wanneer de werknemer conform de procedure een melding voor ouderschapsverlof heeft gedaan (zie het antwoord op vraag 7), dan is hij hier als uitgangspunt dus aan gebonden.²⁵ Wijziging van ouderschapsverlof kan wel met instemming van de werkgever.²⁶

De werknemer kan toch terugkomen op vastgesteld ouderschapsverlof bij:

- het opnemen van zwangerschaps- en bevallingsverlof dan wel adoptieverlof (artikel 6:6 lid 1 Wazo);

OF

²² *Kamerstukken I 2020/21*, 35 613, C, p. 4.

²³ Ktr. Rotterdam 21 juli 1995, JAR 1996/17; Ktr. Nijmegen 6 december 1996, JAR 1997/4; Ktr. Breda 30 maart 2001, JAR 2001/85; Ktr. Hilversum 8 november 2004, JAR 2005/18.

²⁴ Ktr. Nijmegen 6 december 1996, JAR 1997/4.

²⁵ *Kamerstukken II 1988/89*, 20528, nr. 3, p. 6.

²⁶ *Kamerstukken II 2000/01*, 27 207, nr. 5, p. 73.

SE-paper

- onvoorziene omstandigheden (artikel 6:6 lid 2 Wazo), zoals:²⁷
 - een echtscheiding van de werknemer;
 - plotselinge arbeidsongeschiktheid van (de partner van) de werknemer;
 - werkloosheid van de partner van de werknemer;
 - het terugkomen van de partner op eerder gemaakte afspraken inzake de gezamenlijke verzorging;
 - het vrijkomen van een plaats in de kinderopvang;
 - het opkomen van extra kosten, bijvoorbeeld een verhuizing, waardoor meer inkomen nodig is.

De werkgever mag zo'n verzoek tot wijziging of intrekking wegens onvoorziene omstandigheden alleen weigeren wegens zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen (zie het antwoord op vraag 10). De wijziging of intrekking hoeft de werkgever pas vier weken na het verzoek van de werknemer in te laten gaan.

14. Verandert de arbeidsomvang tijdens ouderschapsverlof?

Wanneer de werknemer (deeltijds) ouderschapsverlof opneemt, blijft de arbeidsomvang hetzelfde. Ondanks het feit dat de werknemer gedurende een langere periode feitelijk minder werkt.

Wanneer een werknemer die fulltime in dienst is bijvoorbeeld gedurende een periode van tweeënhalf jaar één dag per week ouderschapsverlof opneemt, is het dienstverband nog steeds fulltime. Dit betekent dat bij de berekening van diverse uitkeringen en vergoedingen het fulltime loon (en niet het loon tijdens ouderschapsverlof) geldt. Denk bijvoorbeeld aan:

- de WW-uitkering, mits de werknemer weer volledig beschikbaar is²⁸;
- een direct aansluitende vergoeding bij zwangerschaps- en bevallingsverlof²⁹; en
- het loon dat geldt bij de berekening van een transitievergoeding.³⁰

15. Wat geldt als de werknemer tijdens ouderschapsverlof ziek wordt?

Indien de werknemer tijdens het ouderschapsverlof ziek wordt, is het uitgangspunt dat het ouderschapsverlof gewoon – conform de melding van de werknemer – wordt opgenomen. Gezien de eenvoud van de regeling en het vermijden van bedrijfsorganisatorische problemen, vond de regering het niet wenselijk om het verlof met de duur van de ziekte op te schuiven.³¹ Wanneer de werknemer (langdurig) ziek is, kan hij de werkgever wel verzoeken om het verlof

²⁷ M.S.A. Vegter, in: *T&C Arbeidsrecht*, commentaar op art. 6:6 Wazo; zie ook <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ouderschapsverlof/vraag-en-antwoord/wanneer-ouderschapsverlof-onderbreken-of-stopzetten>.

²⁸ A. Eleveld, in: *Arbeidsovereenkomst*, art. 6:1 Wazo, aant. 13.

²⁹ HvJ EU 13 februari 2014, C-512/11 en C-513/11, ECLI:EU:C:2014:73 (*Ylemmät Toimihenkilöt*).

³⁰ HvJ EG 14 mei 2009, C-116/08, ECLI:EU:C:2009:645 (*Meerts*).

³¹ *Kamerstukken II* 1988/89, 20 528, nr. 5, p. 14.

op te heffen of op te schorten wegens onvoorziene omstandigheden (zie het antwoord op vraag 13).³²

16. Bouwt de werknemer vakantieaanspraken op tijdens ouderschapsverlof?

Het Burgerlijk Wetboek bepaalt dat een werknemer – kort samengevat – alleen vakantie opbouwt over de uren waarover hij recht op loon heeft (artikel 7:634 lid 1 BW). Een werknemer die ouderschapsverlof geniet zonder aanspraak te hebben op loon, bouwt over die uren dus geen vakantieaanspraken op.³³ Dat is in overeenstemming met het Europese recht.³⁴

Wanneer de werknemer op grond van een cao-bepaling of bepaling in de arbeidsovereenkomst wel aanspraak maakt op (een gedeelte van) zijn loon, bouwt de werknemer wel (naar rato) vakantieaanspraken op gedurende ouderschapsverlof.³⁵

Indien de werknemer gedurende de eerste negen weken van het verlof een uitkering van het UWV ontvangt (zie het antwoord op vraag 5), bouwt de werknemer ook vakantieaanspraken op. Dit is specifiek opgenomen in de wet (artikel 7:635 lid 1, onder g, BW).

17. Hoe zit het met het opnemen van vakantie tijdens ouderschapsverlof?

Artikel 6:7 Wazo bepaalt dat dagen waarop de werknemer ouderschapsverlof geniet, niet kunnen samenvallen met vakantie. Dit houdt in dat een dag ouderschapsverlof en een vakantiedag niet op dezelfde dag kunnen vallen. Concreet betekent dit dat een werknemer geen vakantie hoeft op te nemen voor een dag dat ouderschapsverlof wordt genoten.

18. Wat gebeurt er na afloop van ouderschapsverlof?

Na afloop van het ouderschapsverlof keert de situatie terug naar die voorafgaand aan het ouderschapsverlof. Of beter gezegd: de situatie die aan de orde zou zijn als het ouderschapsverlof niet was opgenomen. Uit artikel 1:6 lid 2 Wazo volgt dat de werknemer het recht heeft om na opname van het ouderschapsverlof niet onder voor hem of haar minder gunstige voorwaarden en omstandigheden terug te keren in de oorspronkelijke of gelijkwaardige functie en te profiteren van elke verbetering van arbeidsvoorwaarden waarop hij aanspraak had kunnen maken, indien hij het verlof niet had genoten.

19. Kan van de Wazo worden afgeweken?

Er kan alleen ten nadele van de werknemer van de Wazo worden afgeweken als (artikel 6:8 Wazo):

- dit is opgenomen in een collectieve regeling;

EN

³² <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ouderschapsverlof/vraag-en-antwoord/wanneer-ouderschapsverlof-onderbreken-of-stopzetten>.

³³ Zie ook *Kamerstukken II* 1987/88, 20 538, nr. 3, p. 7.

³⁴ HvJ EU 4 oktober 2018, C-12/17, ECLI:EU:C:2018:799 (*Dicu*).

³⁵ HvJ EU 4 oktober 2018, *JAR* 2018/281, m.nt. H.J. Funke.

SE-paper

- het gaat om één van de volgende onderwerpen:
 - de maximumleeftijd van het kind voor wie er recht is op ouderschapsverlof;
 - het afhankelijk stellen van het verlof van één van de volgende data: de bevallingsdatum, het eind van het bevallingsverlof of de start van de verzorging;
 - het verzoek van de werknemer om het verlof in te trekken of te wijzigen indien geen sprake is van samenloop met zwangerschaps-, bevallings- of adoptieverlof.

Ten aanzien van alle andere regels kan volgens artikel 6:9 Wazo niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

20. Wat zijn de belangrijkste checks als ouderschapsverlof wordt aangevraagd?

- ✓ **Check of in de cao, arbeidsvoorwaardenregeling en/of arbeidsovereenkomst aanvullende afspraken staan over ouderschapsverlof**
Hiermee moet alleen rekening worden gehouden als die voor de werknemer voordelig zijn (tenzij het gaat om enkele in de wet genoemde afspraken die in de cao zijn afgesproken).
- ✓ **Check of de werknemer voor ouderschapsverlof in aanmerking komt**
Dat is zo als de werknemer ouder is van het kind (vaders moeten met de moeder getrouwd zijn of het kind hebben erkend) of als de werknemer volgens de Basisregistratie Personen op hetzelfde adres woont als het kind en duurzaam voor het kind zorgt alsof het een eigen kind is.
- ✓ **Check of de werknemer recht heeft op ouderschapsverlof**
Dat is zo voor maximaal 26 maal de arbeidsduur per week per kind als de werknemer voor ouderschapsverlof in aanmerking komt en het kind jonger dan 8 jaar is.
- ✓ **Check of de werknemer recht heeft op betaald ouderschapsverlof**
Dat is zo voor maximaal 9 van de 26 maal de arbeidsduur per week als de werknemer recht heeft op ouderschapsverlof en het kind jonger dan 1 jaar is.
- ✓ **Zorg ervoor dat de werknemer een uitkering van het UWV ontvangt bij betaald verlof**
Hierbij is van belang dat de werkgever conform de procedure een betaalverzoek indient voor minimaal eenmaal en maximaal negenmaal de arbeidsduur per week. In totaal kunnen maximaal drie aanvragen worden gedaan. De laatste aanvraag kan uiterlijk drie maanden nadat het kind 1 is, worden ingediend.
- ✓ **Check of de werknemer de procedure voor het aanvragen van ouderschapsverlof heeft gevolgd**
De werknemer moet ouderschapsverlof twee maanden voor de ingangsdatum schriftelijk aan de werkgever sturen onder vermelding van de periode van verlof, het aantal uren verlof per week en de spreiding van het verlof over de werkweek. Als het verlof niet volgens de procedure is aangevraagd, kan de werkgever de werknemer erop

SE-paper

wijzen dat de aanvraag niet in behandeling wordt genomen en wat de vereisten zijn voor een (nieuwe) aanvraag.

- ✓ ***Ga direct met de werknemer in gesprek als een verlofaanvraag wordt ingediend die de werkgever wil wijzigen en voer de wijziging uiterlijk 4 weken voor de ingangsdatum in***

Als de verlofaanvraag volgens de regels en procedures is aangevraagd, staat het ouderschapsverlof als uitgangspunt vast conform die aanvraag. Indien de werkgever dit verlof wil wijzigen, moet hij hierover met de werknemer in gesprek gaan. Wijziging is alleen af te dwingen als er zwaarwegende bedrijfs- en/of dienstbelangen zijn. De werkgever heeft een maand de tijd om een wijziging van het ouderschapsverlof met de werknemer af te stemmen (omdat het verlof twee maanden voor de ingangsdatum moet worden aangevraagd en tot vier weken voor de ingangsdatum kan worden gewijzigd).

Bij verdere vragen over dit onderwerp, kunt u altijd contact met ons opnemen.



Contactpersonen:

Nikki Bakker

T +31 10 201 35 00
F +31 10 201 35 01
M +31 6 37 20 02 20
E nikki.bakker@steensmaeven.com



Shamy Sripal

T +31 10 201 35 00
F +31 10 201 35 01
M +31 6 2724 28 66
E shamy.sripal@steensmaeven.com

Dit paper betreft een stand van zaken op 1 april 2024, en omvat geen volledige weergave van alle literatuur en jurisprudentie op dit gebied. Nieuwe rechtspraak zou voorts nog tot veranderingen en/of nieuwe inzichten kunnen leiden. Bovendien hangen adviezen sterk af van de omstandigheden van het geval. Wij kunnen ons voorstellen dat u bij een concrete casus contact met één van ons opneemt.