

Voor u ligt de 51ste editie van het ANB-loonjournaal. Via dit journaal informeert ANB administratie- en adviesburo u over zaken die te maken hebben met lonen en salarissen van u en uw werknemers. Het ANB-loonjournaal, met zorg opgesteld door medewerkers van ANB, verschijnt eenmaal per kwartaal.

# LOON JOURNAAL

## UITBREIDING WETTELIJKE VERLOFREGELINGEN IN 2015

Steeds meer mensen combineren hun werk met zorgtaken. De Rijksoverheid wil voorkomen dat zij daardoor minder gaan werken, overbelast raken of zelfs stoppen met werken. Vooral vrouwen zijn door de combinatie van werk en zorg nog vaak economisch niet zelfstandig. Sinds 1 januari 2015 kunnen werknemers gemakkelijker verlof opnemen.

### Ouderschapsverlof bij geboorte kind

De partner van de moeder heeft recht op 3 dagen ouderschapsverlof bij de geboorte van een kind. Deze 3 dagen komen bij de 2 dagen kraamverlof. Zo kan de partner meer tijd doorbrengen met het kind. Het verlof dat de partner opneemt, gaat af van het tegoed aan ouderschapsverlof.

### Bevallingsverlof

Voor bevallingsverlof geldt de volgende uitbreiding:

- Extra bevallingsverlof bij ziekenhuisopname kind; Als een baby langer dan een week in het ziekenhuis heeft gelegen, duurt het bevallingsverlof maximaal 10 weken langer. Zo kan de moeder haar kind een aantal weken thuis verzorgen.
- Bij overlijden moeder bevallingsverlof naar partner; De partner kan het overblijvende verlof overnemen als de moeder tijdens het bevallingsverlof overlijdt. Zo krijgt het kind in de eerste levensperiode de zorg van een ouder.
- Deel bevallingsverlof verspreid opnemen; Vrouwen kunnen het laatste deel van hun bevallingsverlof verspreiden over 30 weken. Het gaat om het verlof dat overblijft vanaf 6 weken na de datum van de bevalling.

### Zwangerschapsverlof meerling wordt langer

De Rijksoverheid verlengt op een later tijdstip het zwangerschapsverlof bij een meerling met 4 weken. Dit gebeurt op zijn vroegst in de loop van 2016.

### Pleegzorgverlof en adoptieverlof verspreid opnemen

Het adoptieverlof of pleegzorgverlof van 4 weken kan worden verdeeld over een periode van 26 weken. Dit kan vanaf 4 weken voor de komst van het kind tot en met de 22e week erna.

### Zorgverlof sinds 1 juli 2015 voor familie en bekenden

Werknemers kunnen zorgverlof opnemen om voor een ziek kind, een zieke partner of zieke ouder te zorgen. Tijdens kortdurend zorgverlof krijgt de werknemer ten minste 70% van het salaris. Bij langdurend zorgverlof bestaat er geen wettelijk recht op salaris. De werknemer heeft recht op een maximaal aantal uren zorgverlof per 12 maanden. Sinds 1 juli 2015 kan dat ook voor zieke broers, zussen, grootouders, kleinkinderen, huisgenoten en bekenden. Ook is sinds 1 juli 2015 langdurend zorgverlof mogelijk als iemand uit de omgeving van die werknemer ziek of hulpbehoevend is. Tot die datum kon dat alleen in geval van ernstige ziekte.

## WELKE SOORTEN VERLOF ZIJN ER?

Uw werknemers kunnen verlof opnemen dat in de wet is geregeld. Bijvoorbeeld vakantie of ouderschapsverlof. Ander verlof is geregeld in uw cao of arbeidsovereenkomst. Dan spreken we van bijzonder (of buitengewoon) verlof. Bijvoorbeeld verlof voor een huwelijk of verhuizing.

### Wettelijk verlof

De volgende verlofregelingen zijn geregeld in de wet:

- zwangerschapsverlof en bevallingsverlof;
- kraamverlof;
- ouderschapsverlof;
- adoptieverlof of pleegzorgverlof;
- zorgverlof (kortdurend en langdurend);
- calamiteitenverlof.

In uw cao of arbeidsovereenkomst kunnen afspraken staan die de wettelijke verlofregeling aanvullen of daarvan afwijken.

### Bijzonder verlof

In uw cao of arbeidsovereenkomst staat voor welke situaties uw werknemers bijzonder verlof kunnen opnemen en voor hoe lang. En of het salaris gewoon doorloopt tijdens het verlof. U als werkgever dient op de hoogte te zijn over de inhoud van deze regelingen.

### Voorbeelden bijzonder verlof

Uw werknemer kan verlof opnemen voor:

- zijn of haar huwelijk of van een familielid;
- begrafenis van een familielid;
- verhuizing;
- examen;
- doktersbezoek;
- activiteiten voor een vakbond.

### Onbetaald verlof

Tijdens ouderschapsverlof en langdurend zorgverlof krijgt de werknemer volgens de wet geen salaris. In uw cao of arbeidsovereenkomst kunnen afspraken staan over (gedeeltelijke) doorbetaling van het loon. Onbetaald buitengewoon verlof kan opgenomen worden voor bijvoorbeeld een lange reis of een studie.

### Wat zijn de gevolgen van onbetaald verlof?

- Tijdens onbetaald verlof bouwt uw werknemer geen vakantiedagen op. Tijdens langdurend zorgverlof gebeurt dit wel.
- Bij volledig onbetaald verlof heeft uw werknemer geen recht op een uitkering bij ziekte, arbeidsongeschiktheid of werkloosheid. Uw werknemer is hiervoor namelijk tijdens het verlof niet verzekerd. De werknemer kan hiervoor een vrijwillige verzekering afsluiten bij UWV.

- Moet uw werknemer na afloop van het onbetaald verlof een uitkering aanvragen? Dan heeft het lagere inkomen tijdens de verlofperiode geen invloed op de uitkering. Behalve als het onbetaalde verlof langer dan 18 maanden heeft geduurd.
- Door de daling van het inkomen kan de werknemer recht hebben op (meer) kinderopvangtoeslag, zorgtoeslag of huurtoeslag.
- Pensioenregelingen verschillen per sector en per bedrijf. Informeer daarom bij het pensioenfonds naar de gevolgen van onbetaald verlof voor het pensioen van uw werknemer.
- Daling van het inkomen kan leiden tot een hogere tegemoetkoming in schoolkosten voor de kinderen van uw werknemer. Of tot een hogere studiefinanciering. Wijs uw werknemer op het doorgeven van deze wijziging in het inkomen aan de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO).

## WAT ZIJN DE REGELS VOOR KRAAMVERLOF EN PARTNERVERLOF?

Is de echtgenote of partner van uw werknemer pas bevallen? Dan heeft uw werknemer recht op 2 dagen betaald kraamverlof (vaderschapsverlof). Ook als de werknemer parttime werkt. Daarnaast heeft de werknemer recht op 3 dagen ouderschapsverlof (partnerverlof).

### Wanneer kraamverlof opnemen

Bij een thuisbevalling moet het kraamverlof binnen 4 weken na de geboorte opgenomen worden. Bij een bevalling in het ziekenhuis moet het verlof binnen 4 weken nadat de baby is thuisgekomen opgenomen worden. De werknemer is verplicht zo snel mogelijk na de geboorte te laten weten wanneer het kraamverlof wordt opgenomen. Dit mag zowel mondeling als schriftelijk. De werkgever kan dit verlof niet weigeren.

### Partner moeder krijgt 3 dagen ouderschapsverlof na bevalling

Sinds 1 januari 2015 heeft de werknemer na de bevalling van de echtgenote of partner ook recht op 3 dagen ouderschapsverlof. Dit verlof wordt ook wel partnerverlof genoemd.

Voor dit verlof geldt:

- het verlof dient minstens 2 maanden voor de uitgerekende bevallingsdatum bij de werkgever gemeld te worden;
- de werkgever mag dit verlof niet weigeren;
- het verlof kan direct na het kraamverlof opgenomen worden. Of binnen 4 weken nadat de baby thuis is geboren of uit het ziekenhuis is thuisgekomen;
- het verlof gaat af van het tegoed aan ouderschapsverlof. Het ouderschapsverlof bedraagt in totaal 26 keer het aantal uren dat per week wordt gewerkt;
- er bestaat geen recht op salaris tijdens het verlof. Behalve als dit is afgesproken in de cao of arbeidsovereenkomst.

### Partner moeder

Uw werknemer is de partner van de moeder als hij:

- haar echtgenoot is;
- haar geregistreerde partner is;
- ongehuwd met haar samenwoont;
- haar kind erkent.

### Calamiteitenverlof voor bevalling partner

Indien uw werknemer meteen vrij moet nemen omdat zijn partner bevalt, dan kan er gebruik gemaakt worden van het calamiteitenverlof. Het salaris loopt gewoon door tijdens dit verlof.

### Kraamverlof en meerling

Bij de geboorte van een meerling bestaat er geen recht op extra kraamverlof. Het is wel toegestaan om voor elk kind afzonderlijk 3 dagen ouderschapsverlof op te nemen.

### Afspraken over kraamverlof in de cao

Er bestaat recht op minimaal 2 dagen kraamverlof. In uw cao kan staan dat het kraamverlof langer duurt. Dit kan ook in een regeling van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging staan.

## ZORGVERLOF

Hoe lang kan de werknemer zorgverlof opnemen?

Het recht op kortdurend zorgverlof bedraagt 2 keer het aantal werkuren per week binnen 12 maanden. Aan langdurend zorgverlof kan de werknemer in 12 maanden 6 keer het aantal werkuren per week opnemen.

### Hoe lang kortdurend zorgverlof

De werknemer heeft maximaal recht op 2 keer het aantal uren dat er per week gewerkt wordt. Dit geldt voor een periode van 12 maanden. Dus als de werknemer 32 uur per week werkt, dan kan er in 12 maanden tijd 64 uur kortdurend zorgverlof opgenomen worden. De periode van 12 maanden begint op de 1e dag van het verlof. Er mag meer dan 1 keer per 12 maanden kortdurend zorgverlof opgenomen worden, maar het maximum aantal uren mag niet overschreden worden.

### Hoe lang langdurig zorgverlof

De werknemer heeft maximaal recht op 6 keer per 12 maanden het aantal uren dat er per week gewerkt wordt. Dus als de werknemer 32 uur per week werkt, dan kan er in 12 maanden tijd 192 uur langdurig zorgverlof opgenomen worden. Het langdurig zorgverlof moet opgenomen worden in een aaneengesloten periode van maximaal 12 weken. Het maximale aantal uren verlof per week is de helft van het aantal werkuren per week.

### Andere afspraken in cao

In uw cao kunnen andere afspraken staan over zorgverlof. Of in een regeling in uw bedrijfsreglement, dan gelden die afspraken.

### Ziek tijdens zorgverlof

Als de werknemer ziek wordt tijdens het zorgverlof, kan de werkgever in overleg met de werknemer het verlof stoppen.

### Werkloos tijdens zorgverlof

Wordt de werknemer werkloos tijdens het zorgverlof, bijvoorbeeld door ontslag, dan stopt het verlof direct.

### Wat betekent zorgverlof voor het salaris van de werknemer?

Tijdens kortdurend zorgverlof krijgt de werknemer ten minste 70% van het salaris. Tijdens langdurend zorgverlof heeft de werknemer geen recht op salaris.

### Salaris kortdurend zorgverlof

Tijdens het zorgverlof dient er minimaal 70% van het salaris aan uw werknemer uitbetaald te worden. Als dat minder is dan het minimumloon, dan moet dit aangevuld worden tot aan het minimumloon.

### Salaris langdurig zorgverlof

De werkgever hoeft het salaris niet door te betalen over de uren dat er langdurig verlof wordt opgenomen.

### Andere afspraken in cao

In de cao of bedrijfsreglement kunnen andere afspraken over het salaris staan. Als dit zo is, gelden die afspraken.

### Gevolgen lager inkomen

Daling van het inkomen kan gevolgen hebben voor bijvoorbeeld de pensioenopbouw. Mogelijk komt de werknemer in aanmerking voor (hogere) inkomensafhankelijke bijdragen of toeslagen, zoals kinderopvangtoeslag, zorgtoeslag of huurtoeslag. Wijs uw werknemer op deze mogelijke gevolgen.

