

# INHOUD

# WERK EN ZORG COMBINEREN

Dit kan er en zo werkt het

INFORMATIE UIT DE WET ARBEID EN ZORG IN  
RELATIE TOT DE CAO GEMEENTEN



**Inleiding:**  
Als werk en privé  
elkaar raken

**Verskillende  
soorten verlof**

**1. Zwangerschaps- en  
bevallingsverlof**

**2. Geboorteverlof**



**3. Ouderschapsverlof**

**4. Adoptie- en  
pleegzorgverlof**

**INHOUD**

*Klik op een hoofdstuk  
om het te bekijken*

**5. Calamiteiten-  
en ander kort  
verzuimverlof**



**6. Kortdurende  
zorgverlof**

**7. Langdurende  
zorgverlof**

**8. Onbetaald verlof**

**Meer weten?**



# Inleiding: Als werk en privé elkaar raken

Je werkt en je hebt een privéleven. Meestal zijn ze goed te combineren, maar soms vraagt je privéleven meer tijd en aandacht. Omdat er een noodsituatie is waarin je moet bijspringen. Omdat je meer tijd voor je kinderen wilt maken. Of omdat je voor een dierbare wilt zorgen en daar werktijd voor wilt inleveren.

De overheid vindt het belangrijk dat mensen werk en zorg kunnen combineren. Daarom is er de Wet arbeid en zorg (Wazo). Daarin staan 8 soorten verlof, met alle afspraken die daarbij horen.

Ook werkgevers en vakbonden willen medewerkers de ruimte geven om werk en zorg goed te combineren.

Daarom staan ook in collectieve arbeids-overeenkomsten (cao's) afspraken rond verschillende soorten verlof.

Voor jou als gemeenteambtenaar geldt de Cao Gemeenten.

Per verlofsoort hebben we de informatie uit de Wazo en de Cao Gemeenten samengevoegd, zodat je zo goed mogelijk weet waar je recht op hebt, hoe je het verlof kunt organiseren en hoe het zit met je salaris. Veel gemeenten hebben daarnaast nog eigen lokale regelingen. Vraag dit na bij de afdeling personeelszaken.

Werk en zorg goed combineren begint altijd met goed overleggen en afstemmen met je leidinggevende of jouw collega bij de afdeling personeelszaken.

Omdat dat zo belangrijk is, gaan we daar, in een aparte paragraaf, verder op in.

Den Haag, 2020

## LEESWIJZER

Op pagina 4 lees je welke vormen van verlof er zijn, en waarom op tijd overleggen met je werkgever belangrijk is.

In hoofdstuk 1 tot en met 7 vind je uitgebreide informatie over de verlofsoorten. Waar heb je precies recht op en wat zijn de regels voor het opnemen van verlof?

Er bestaat ook een verlof dat niet in de Wazo is geregeld, maar dat je wel kunt opnemen: het (langdurig) onbetaald verlof. Hoe dat werkt, lees je in hoofdstuk 8. We sluiten af met de websites die wij hebben gebruikt voor deze brochure. Deze vind je in het laatste hoofdstuk.

*Deze brochure is gemaakt door het A&O fonds Gemeenten, in opdracht van het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA), Werkgeversorganisatie VNG en de vakbonden FNV, CNV en CMHF zijn verenigd in het LOGA.*

# Verschillende soorten verlof

In deze brochure vind je informatie over de verschillende soorten verlof die je kunt opnemen. De wettelijke regels ervoor staan in de Wet arbeid en zorg (Wazo). Daarnaast hebben de vakbonden en de werkgever (vaak aanvullende) afspraken voor je gemaakt in de Cao Gemeenten voor gemeenteambtenaren. Per verlofsoort zetten we zo helder mogelijk uit een waar

je recht op hebt en wat de spelregels zijn.

Er zijn 8 soorten verlof:

-  **1. Zwangerschaps- en bevallingsverlof**
-  **2. Geboorteverlof**
-  **3. Ouderschapsverlof**
-  **4. Adoptie- en pleegzorgverlof**
-  **5. Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof**
-  **6. Kortdurend zorgverlof**
-  **7. Langdurend zorgverlof**
-  **8. Onbetaald verlof**

## OVERLEG OP TIJD OVER JE VERLOF

Als je verlof wilt opnemen, bespreek dat dan op tijd met je leidinggevende of iemand van de personeelsafdeling. Zij kunnen je vertellen wat de afspraken rond het verlof in jouw organisatie zijn, en helpen je om het verlof goed te regelen. Bespreek ook met je leidinggevende hoe jouw werk tijdens je verlof kan worden georganiseerd. Misschien is er vervanging nodig. Of misschien kan een collega taken overnemen.

Iedere werknemer heeft in beginsel recht op het in de Wazo geregelde verlof, tenzij je de werkgever in grote problemen zou brengen. Als jullie samen naar een goede oplossing zoeken, komen jullie er ongetwijfeld uit.



# 1. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Het spreekt voor zich wanneer je recht hebt op zwangerschaps- en bevallingsverlof: als je zwanger bent of bent bevallen.

## HOELANG KAN IK ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF OPNEMEN?

Zwangerschaps- en bevallingsverlof duurt 16 weken. Tot de bevalling heet het zwangerschapsverlof, daarna heet het bevallingsverlof.

Je mag dit verlof opnemen vanaf 34 weken zwangerschap; 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Als je dat wil mag je nog doorwerken tot je 36 weken zwanger bent, maar dan moet je het verlof echt opnemen. Werk je door tot 4 weken voor de bevalling, dan krijg je na

de bevalling 2 weken langer verlof. In totaal moet je altijd op tenminste 16 weken verlof uitkomen.

Verwacht je een meerling, dan heb je vanaf 10 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum recht op zwangerschapsverlof. Je mag eventueel doorwerken tot uiterlijk 8 weken voor de bevallingsdatum.

Als je dat doet, krijg je na de bevalling 2 weken langer verlof. Dan heb je dus recht op tenminste 20 weken verlof.

Het bevallingsverlof duurt in principe 10 weken. Eventueel 12, als je langer doorgewerkt hebt. Vanaf de 6e week na de bevalling kun je de rest van het bevallingsverlof eventueel gespreid opnemen over een periode van 30 weken. Deze periode gaat in op de dag nadat het bevallingsverlof is ingegaan.

Ben je eerder bevallen dan verwacht, dan worden de dagen tot de oorspronkelijke bevallingsdatum

bij je bevallingsverlof opgeteld. Is je baby bijvoorbeeld een week te vroeg geboren, dan duurt je bevallingsverlof een week langer. Wil je eerder weer aan het werk gaan, dan mag dat op zijn vroegst 42 dagen (dus 6 weken) na de bevalling.

Wil je langer verlof, dan kun je aansluitend aan het bevallingsverlof ouderschapsverlof aanvragen.

## WORDT MIJN SALARIS DOORBETAALD?

Zorg dat je verloskundige of gynaecoloog 2 weken voordat je verlof en de uitkering ingaan een verklaring heeft opgesteld. Daarin moet staan dat je zwanger bent en wat de verwachte bevallingsdatum is. Het UWV kan soms via de werkgever vragen om de verklaring. Dat kan tot een jaar nadat je je uitkering hebt gekregen. Bewaar deze dus goed.

*Lees verder >*



Je salaris wordt doorbetaald. Je werkgever vraagt daarvoor een uitkering aan via UWV. In de praktijk betaalt je werkgever het salaris door en ontvangt je werkgever van het UWV de Wazo uitkering. De werkgever moet die uitkering uiterlijk 2 weken voordat een zwangerschapsverlof ingaat aanvragen. Overleg dus op tijd met jouw leidinggevende voor het opnemen van het verlof.

### **HOE VRAAG IK ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF AAN?**

Volgens de Wazo vraag je het zwangerschaps- en bevallingsverlof uiterlijk 3 weken voordat je wilt dat het ingaat aan bij je leidinggevende. Maar waarschijnlijk heb je dat al veel eerder gedaan. Je vraagt het verlof schriftelijk aan. Bij je aanvraag stuur je ook de verklaring van je verloskundige of gynaecoloog mee. Daarin staat wanneer je uitgerekend bent. In je aanvraag zet je verder hoe je het verlof voor en na de bevalling wilt verdelen.

Samen met je leidinggevende maak je afspraken over de verdeling van het verlof.

Ben je bevallen, dan hoort je leidinggevende dat graag uiterlijk de 2e dag na je bevalling. Natuurlijk mag je partner dat ook doorgeven.

### **STEL JE Kiest OM DOOR TE WERKEN EN JE WORDT DAN ZIEK, WAT GEBEURT ER DAN?**

Als je zwangerschapsverlof hebt aangevraagd en ervoor gekozen hebt om door te werken tot vier weken in plaats van zes weken voor de uitgerekende datum van bevalling en je wordt ziek in die periode dan gaat je zwangerschapsverlof in vanaf de eerste dag dat je ziek werd. Dat geldt dus vanaf 6 weken voor de datum waarop je uitgerekend bent.

Je kunt ook ziek worden terwijl er nog geen zwangerschapsverlof is aangevraagd. In dat geval kan er misschien aanspraak gemaakt worden op de Ziektewet. Check bij de collega's van personeelszaken of dit ook voor jou geldt.

### **HOELANG DUURT HET VERLOF ALS IK EERDER OF LATER BEVAL?**

Als je bevalt voor de datum waarop je was uitgerekend, worden de dagen tot aan de oorspronkelijke bevallingsdatum bij je bevallingsverlof opgeteld.

Als je later bevalt dan je was uitgerekend, start je bevallingsverlof 'gewoon' na de bevalling. Wordt je kind bijvoorbeeld een week later dan verwacht geboren, dan heb je dus een week langer zwangerschapsverlof.

*Lees verder >*



## HOE ZIT HET MET MIJN VERLOF ALS DE BABY IN HET ZIEKENHUIS WORDT OPGENOMEN?

Wordt je baby tijdens je bevallingsverlof in een ziekenhuis opgenomen, dan wordt je bevallingsverlof verlengd met het aantal opnamedagen. De verlenging gaat in vanaf de achtste dag van de opname tot en met de laatste dag van het bevallingsverlof

## UITZONDERLIJKE SITUATIES

Niet iets waar je nu aan wilt denken, maar wanneer de moeder overlijdt, dan gaat het resterende bevallingsverlof naar de partner.





## 2. Geboorteverlof

Als je kind geboren is, heb je als partner recht op geboorteverlof.

### HOELANG KAN IK GEBOORTEVERLOF OPNEMEN?

Je mag eenmaal het aantal werkuren per week geboorteverlof opnemen. Als je kind thuis wordt geboren, moet je het verlof in de eerste 4 weken na de geboorte opnemen. Wordt je kind in het ziekenhuis geboren, dan moet je het verlof in de eerste 4 weken na de thuiskomst van je baby opnemen.

### WORDT MIJN SALARIS DOORBETAALD?

Je salaris wordt doorbetaald.

### HOE VRAAG IK GEBOORTEVERLOF AAN?

Je weet natuurlijk wel ongeveer wanneer je kind geboren gaat worden, maar de precieze datum is meestal een verrassing. Voor de bevalling zelf krijg je als partner bijzonder of calamiteitenverlof.

Na de bevalling mag je geboorteverlof opnemen. Je aanwezigheid bij de bevalling gaat dus niet ten koste van je geboorteverlof. Laat je leidinggevende zo snel mogelijk weten wanneer je het verlof wilt opnemen.

### AANVULLEND GEBOORTVERLOF

Per 1 juli 2020 kan je als partner maximaal 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen. Je hebt hier recht op als je kind op of ná 1 juli 2020 wordt geboren.

### HOELANG KAN IK AANVULLEND GEBOORTEVERLOF OPNEMEN?

Je mag maximaal 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen. Je moet dat binnen de periode van 6 maanden na de geboorte van je kind doen. Voorwaarde is dat je eerst het geboorteverlof van eenmaal het aantal werkuren per week opneemt.

### HOE VRAAG IK GEBOORTEVERLOF AAN?

Je vraagt het aanvullend geboorteverlof in overleg met je leidinggevende aan. Je moet het geboorteverlof in hele weken aanvragen. In overleg met je leidinggevende kan je het aanvullende geboorteverlof spreiden over een langere periode dan 5 weken.

*Lees verder >*





## WORDT MIJN SALARIS DOORBETAALD?

Ja, je salaris en de eventuele salaristoelagen krijg je gedeeltelijk doorbetaald. Je krijgt dan een uitkering ter hoogte van 70% van je dagloon. Er is wel een maximum van 70% van het maximumdagloon. De werkgever vraagt daarvoor een uitkering aan bij UWV. UWV betaalt die uitkering rechtstreeks aan de werkgever. In de praktijk betaalt je werkgever het salaris door en ontvangt je werkgever van het UWV de uitkering.





## 3. Ouderschapsverlof

Je hebt recht op ouderschapsverlof als je zorgt voor een eigen kind of een stief-, adoptie- of pleegkind dat jonger is dan 8 jaar. Je kunt ouderschapsverlof opnemen als je:

- op hetzelfde adres woont als het kind;
- verantwoordelijk bent voor de opvoeding en verzorging.

### HOELANG KAN IK OUDERSCHAPSVERLOF OPNEMEN?

Je hebt recht op ouderschapsverlof van 26 weken x de uren die je in een week werkt. Maak met je leidinggevende goede afspraken over de manier waarop het verlof wordt opgenomen.

Denk hierbij bijvoorbeeld aan het aantal uren per week en de duur van het verlof. Overleg altijd bijtijds met je leidinggevende en/of de personeelsadviseur en zoek samen een oplossing die goed is voor jou en voor de organisatie.

### WORDT MIJN SALARIS DOORBETAALD?

In de Cao Gemeenten staat dat je gedurende maximaal 13 weken recht hebt op (gedeeltelijk) betaald ouderschapsverlof. Daarnaast heb je op grond van de Wazo ook nog recht op 13 weken onbetaald ouderschapsverlof. Het gaat daarbij om 13 x het aantal uren dat je per week werkt. Neem je betaald ouderschapsverlof op, dan wordt je salaris conform de Cao Gemeenten deels doorbetaald als je:

- voldoet aan de criteria in de Wazo voor ouderschapsverlof (zie het begin van dit hoofdstuk);
- het ouderschapsverlof op tijd hebt aangevraagd; minstens 2 maanden voordat je wilt dat het ingaat;
- in de tijd waarin je betaald ouderschapsverlof opneemt geen andere betaalde arbeid verricht.

Hoeveel salaris je tijdens betaald ouderschapsverlof krijgt, hangt af van de schaal waarin jouw functie valt.

Is dat schaal 6 of hoger, dan krijg je in die periode hoogstens 50% van je salaris en de salaristoelage(n) doorbetaald. Voor de andere schalen gelden de percentages in het schema hierna. Dit zijn dus de percentages die je maximaal kunt krijgen in je periode van betaald ouderschapsverlof:

Schaal 1	90%
Schaal 2	85%
Schaal 3	80%
Schaal 4	70%
Schaal 5	60%
Schaal 6 en hoger	50%

*Lees verder >*



## KRIJG IK EXTRA OUDERSCHAPSVERLOF ALS IK EEN MEERLING HEB?

Voor meerlingen heb je voor ieder kind apart recht op ouderschapsverlof. In de Cao Gemeenten is geregeld dat wanneer je voor een meerling zorgt, je recht hebt op betaald ouderschapsverlof voor 1 kind. In de Wazo staat dat je voor het tweede kind of de andere kinderen wel recht hebt op volledig onbetaald ouderschapsverlof. Dus voor één kind 13 weken betaald en 13 weken onbetaald, voor het tweede (en volgende) kind 26 weken onbetaald ouderschapsverlof.

## HOE VRAAG IK OUDERSCHAPSVERLOF AAN?

Je vraagt het ouderschapsverlof schriftelijk aan bij je leidinggevende. Dat doe je minstens 2 maanden voordat je het verlof wilt laten ingaan. In je aanvraag geef je aan in welke periode je het verlof wilt opnemen en voor hoeveel uur per week of maand. Bespreek ook op tijd met

je leidinggevende hoe jouw werk tijdens je ouderschapsverlof kan worden georganiseerd.

## HOE BEÏNVLOEDT HET OUDERSCHAPSVERLOF MIJN VAKANTIEOPBOUW EN IKB?

Als je door het opnemen van betaald ouderschapsverlof minder gaat werken, bouw je alleen IKB op over het salaris en de salaristoelagen die je daadwerkelijk krijgt. Als je onbetaald ouderschapsverlof opneemt, dan bouw je geen IKB op.

## KAN IK HET OUDERSCHAPSVERLOF TUSSENTIJD BEÏNDIGEN?

Gebeurt er iets waardoor je het ouderschapsverlof wilt stopzetten of onderbreken voor de einddatum dan kan dat. Je vraagt je werkgever dan of dat goed is, en in principe zal hij daar altijd mee instemmen. De werkgever kan dat officieel weigeren als de organisatie in de problemen zou komen door

jouw voortijdige terugkeer. In de praktijk komt dat echter zelden voor.

## BELANGRIJK OM TE WETEN: TERUGBETALINGSVERPLICHTING BETAALD OUDERSCHAPSVERLOF

Als je gedurende het betaald ouderschapsverlof of binnen 6 maanden daarna ontslag neemt, moet je het salaris en de salaristoelage(n) die je tijdens het verlof hebt gekregen, terugbetalen. Dat hoeft niet als je een baan bij een andere gemeenten accepteert. En ook niet als je vanwege de nieuwe baan van je partner naar een ander deel van het land moet verhuizen. Als je gedurende het ouderschapsverlof, of binnen 3 maanden daarna op eigen verzoek minder gaat werken, moet je over de uren die je minder gaat werken het doorbetaalde salaris en de salaristoelage(n) uit je verlofperiode alsnog terugbetalen en word je IKB herberekend.

*Lees verder >*



De terugbetalingsverplichting start op het moment dat het betaald ouderschapsverlof afgelopen is. Alleen bij betaald ouderschapsverlof heb je als medewerker immers financieel voordeel.

*TIP: Om deze terugbetaling te voorkomen, kun je voor deze duur van die maanden je vakantieverlof gebruiken om minder uren te werken, voordat je het aantal contracturen laat aanpassen.*

### VOORBEELD

Froukje werkt 36 uur per week en heeft van 1 januari tot 1 juli voor 18 uur per week betaald ouderschapsverlof opgenomen. Zij vraagt haar werkgever de arbeidsduur aan te passen. Vanaf 1 september wil zij 32 uur per week gaan werken. Dit betekent dat zij de kosten van haar ouderschapsverlof over 4 uur per week moet terugbetalen.

### BOUW IK PENSIOEN OP TIJDENS HET OUDERSCHAPSVERLOF?

Tijdens het betaald ouderschapsverlof bouw je volledig pensioen op. De verschuldigde bijdrage aan het pensioenfonds, het ABP, blijft dus gelijk. Bij betaald ouderschapsverlof betalen de werkgever en jij dezelfde premie als over je gewerkte uren.

Bij onbetaald ouderschapsverlof ligt dat anders. Heb je langer dan 3 maanden onbetaald ouderschapsverlof, dan bouw je wel pensioen over de uren ouderschapsverlof op, maar moet je de premie zelf betalen. Je betaalt dan het werkgevers- en het werknemersdeel. Dat geldt voor de hele periode van het onbetaald verlof, maar natuurlijk alleen voor de uren die je als ouderschapsverlof hebt opgenomen.

### BOUW IK VAKANTIE OP TIJDENS HET OUDERSCHAPSVERLOF?

Alleen over de 13 weken waarin een gedeelte van je salaris en salarisoelage(n) wordt doorbetaald, bouw je vakantie op. Over de 13 weken van onbetaald verlof wordt geen vakantie opgebouwd.





## 4. Adoptie- en pleegzorgverlof

Je hebt recht op adoptie- of pleegzorg- verlof als je een kind adopteert of als je de zorg voor een pleegkind op je neemt. Adopteer je meerdere kinderen tegelijk, of neem je voor meer pleegkinderen tegelijk de zorg op je, dan krijg je toch één keer dit verlof.

### HOELANG KAN IK ADOPTIE- OF PLEEGZORGVERLOF OPNEMEN?

Je mag hoogstens 4 weken adoptie- en pleegzorg- verlof opnemen. Je moet dat binnen een periode van 26 weken doen. Dat mag vanaf 4 weken voor de officiële datum waarop de adoptie of de pleegzorg ingaat.

### WORDT MIJN SALARIS DOORBETAALD?

Ja, je salaris en de eventuele salaristoelagen krijg je doorbetaald. De werkgever vraagt daarvoor een uitkering op grond van de Wazo aan bij UWV. UWV betaalt die uitkering rechtstreeks aan de werk- gever. In de praktijk betaalt je werkgever het salaris door en ontvangt je werkgever van het UWV de Wazo uitkering.

### HOE VRAAG IK ADOPTIE- OF PLEEGZORGVERLOF AAN?

Je vraagt het adoptieverlof uiterlijk 3 weken voordat je het wilt laten ingaan aan bij je leidinggevende. In je aanvraag zet je van wanneer tot wanneer je het adoptie- of pleegzorgverlof wilt opnemen. Ook stuur je de papieren mee waaruit blijkt dat je een kind gaat adopteren of dat je voor een pleegkind gaat zorgen.

### WAT GEBEURT ER ALS IK ZIEK WORD TIJDENS MIJN ADOPTIE- OF PLEEGZORGVERLOF?

Word je tijdens je adoptie- of pleegzorgverlof ziek, dan loopt je verlof gewoon door. Je kunt het verlof dus niet onderbreken vanwege je ziekte, en later de rest van je verlof opnemen. Tijdens de ziekteperiode wordt je loon gewoon doorbetaald, volgens de regels voor het adoptie- en pleegzorgverlof.

*Lees verder >*



## HOE ZIT HET ALS IK OP TWEE VERLOFSOORTEN TEGELIJKERTIJD RECHT HEB?

Stel dat je in dezelfde periode recht hebt op zowel zwangerschaps- en bevallingsverlof, als op adoptie- of pleegzorgverlof, dan vervalt je recht op adoptie- of pleegzorgverlof.

En als je in dezelfde periode recht hebt op verlof vanwege adoptie én op verlof vanwege pleegzorg, dan vervalt het recht op verlof vanwege pleegzorg.





## 5. Calamiteiten - en ander kort verzuimverlof

Je hebt recht op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof in een onvoorziene noodsituatie waarin direct iets moet gebeuren. Dat kan een onverwachte ziekenhuisopname van een dierbare, het van school halen van een ziek kind of, heel praktisch, een gesprongen waterleiding in je huis zijn.

### HOELANG KAN IK CALAMITEITENVERLOF OPNEMEN?

Het calamiteitenverlof kan een paar uur zijn, maar ook een paar dagen. Dat hangt van de situatie af. Maak hierover zo snel mogelijk heldere afspraken met je leidinggevende en houd deze op de hoogte.

### WORDT MIJN SALARIS DOORBETAALD?

Wanneer je recht hebt op calamiteitenverlof dan wordt je salaris doorbetaald. Het kan zijn dat jouw werkgever een aparte regeling heeft opgesteld. Vraag je leidinggevende of personeelsadviseur hoe dit bij jouw werkgever geregeld is.

### HOE VRAAG IK CALAMITEITENVERLOF AAN?

Meld zo snel mogelijk aan je leidinggevende dat je calamiteitenverlof opneemt en waarom. Vraag je verlof aan voor je huwelijk of het registreren van partnerschap, doe dat dan minstens 2 weken van tevoren.

### GAAT CALAMITEITENVERLOF VAN MIJN VAKANTIE-UREN AF?

Nee, dit verlof wordt niet verrekend met je vakantie-uren.

*Lees verder >*



## KAN IK CALAMITEITEN OPNEMEN OM AAN EEN WETTELIJKE VERPLICHTING TE VOLDOEN?

Je kunt calamiteitenverlof opnemen als je aan een wettelijke verplichting moet voldoen, bijvoorbeeld als je je pasgeboren kind moet aangeven. Maar je krijgt dat verlof niet als het gaat om een situatie die door je eigen schuld is ontstaan. Als je bijvoorbeeld voor de rechter moet komen vanwege een verkeersboete krijg je daar geen calamiteitenverlof voor.

### GOED OM TE WETEN

Als de situatie waarvoor je calamiteitenverlof hebt gevraagd, voldoet aan de voorwaarden voor kortdurend zorgverlof, dan eindigt het calamiteitenverlof na 1 dag. Het gaat dan over in kortdurend zorgverlof.







## 6. Kortdurende zorgverlof

Je hebt recht op kortdurend zorgverlof als je moet zorgen voor:

- een ziek kind, van jezelf of van je partner;
- een ziek pleegkind dat op hetzelfde adres als jij woont en waarvan jij de pleegouder bent;
- een zieke partner;
- een zieke (groot)ouder;
- een bekende, waarbij jij de meest aangewezen persoon bent die de zieke op dat moment kan verzorgen.

### HOELANG KAN IK KORTDUREND ZORGVERLOF OPNEMEN?

Je hebt per jaar recht op kortdurend zorgverlof. Dat verlof mag 2 x het aantal uren dat je per week werkt duren. Stel dat je 36 uur per week werkt.

Dan mag je 2 x 36 uur, dus 72 uur kortdurend zorgverlof per jaar opnemen. Een jaar gaat dan in op de eerste dag van je kortdurend zorgverlof.

Je hoeft de dagen van het kortdurend zorgverlof niet direct achter elkaar op te nemen.

### WORDT MIJN SALARIS DOORBETAALD?

De helft van je kortdurend zorgverlof krijg je doorbetaald. De andere helft betaal je zelf. Als je bijvoorbeeld 24 uur kortdurend zorgverlof hebt opgenomen, is 12 uur daarvan onbetaald. Mogelijk kan je in overleg met je leidinggevende deze uren ook op een later moment als werktijd inhalen. Ook is het mogelijk om deze uren te verrekenen met je vakantie-uren.

### HOE VRAAG IK KORTDUREND ZORGVERLOF AAN?

Je meldt vooraf aan je leidinggevende dat je kortdurend zorgverlof wilt opnemen en waarom je dat wilt doen. Als vooraf melden echt onmogelijk is, neem dan wel zo snel mogelijk

contact op met je leidinggevende. Bij je aanvraag geef je ook aan hoelang je verlof wilt opnemen, op welke dagen en tot wanneer. Kortdurend zorgverlof kan in principe niet worden geweigerd door de werkgever.

Weigering kan alleen als de organisatie daardoor in ernstige problemen komt. De werkgever kan van je verlangen dat je achteraf aantoont dat je niet hebt kunnen werken.

### WANNEER GAAT KORTDUREND ZORGVERLOF OVER IN LANGDUREND ZORGVERLOF?

Kortdurend zorgverlof kan overgaan in (onbetaald) langdurend zorgverlof als degene waarvoor je zorgt levensbedreigend ziek of als de noodzakelijke verzorging voor langere tijd nodig is.





## 7. Langdurende zorgverlof

Je komt in aanmerking voor langdurend zorgverlof als je moet zorgen voor iemand die levensbedreigend ziek of hulpbehoevend is. Je kunt dit verlof opnemen voor:

- een ziek kind, van jezelf of van je partner;
- een ziek pleegkind dat op hetzelfde adres als jij woont en waarvan jij de pleegouder bent;
- een zieke partner;
- een zieke (groot)ouder;
- een bekende, waarbij jij de meest aangewezen persoon bent die de zieke op dat moment kan verzorgen.

### HOELANG KAN IK LANGDUREND ZORGVERLOF OPNEMEN?

Per jaar kan er maximaal zes keer de wekelijkse arbeidsduur aan langdurig zorgverlof worden opgenomen. Dit verlof kan gespreid over het jaar worden opgenomen.

Overleg op tijd en goed met je leidinggevende over de mogelijkheden. Geef duidelijk aan hoe je

je verlof wilt opnemen en bespreek samen hoe jouw werk tijdens je verlof georganiseerd kan worden.

### WORDT MIJN SALARIS DOORBETAALD?

Over de uren die je niet werkt, krijg je 50% salaris en salaristoelage(n) doorbetaald.

### HOE VRAAG IK LANGDUREND ZORGVERLOF AAN?

Je vraagt langdurend zorgverlof minstens 2 weken voordat je wilt dat het ingaat aan bij je leidinggevende. Dat doe je schriftelijk. In de aanvraag zet je:

- wat de reden van het verlof is;
- voor wie je gaat zorgen;
- wat de omvang van het verlof is;
- van wanneer tot wanneer je het verlof wilt opnemen;
- hoe je het verlof over je werkweek wilt verdelen.

### WANNEER HOUDT MIJN LANGDUREND ZORGVERLOF OP?

Je langdurend zorgverlof stopt als:

- de aangevraagde periode voorbij is;
- degene voor wie je zorgt niet meer levensbedreigend ziek is;
- degene voor wie je zorgt overleden is;
- degene voor wie je zorgt jouw zorg niet meer nodig heeft

### WAT ALS MIJN LANGDUREND ZORGVERLOF VOORBIJ IS, MAAR DE ZIEKE MIJ NOG WEL NODIG HEEFT?

Is je langdurend zorgverlof afgelopen, maar heeft de zieke je nog nodig, dan kun je in overleg met je leidinggevende eventueel onbetaald verlof opnemen.

*Lees verder >*



## BELANGRIJK OM TE WETEN

De werkgever kan tot een week voordat je langdurend zorgverlof ingaat nog beslissen over je aanvraag.

Heb je een week voor de ingangsdatum nog geen schriftelijke reactie gekregen, dan gaat het verlof in zoals jij het hebt aangevraagd.

De werkgever mag je aanvraag weigeren als jouw verlof grote problemen voor de organisatie oplevert. Als dat in jouw situatie aan de orde is, probeer dan samen te kijken of er zorgverlof in een andere vorm mogelijk is. Als jullie samen een oplossing willen, komen jullie er ongetwijfeld wel uit.

## HEEFT HET LANGDUREND ZORGVERLOF INVLOED OP DE OPBOUW VAN MIJN VAKANTIEDAGEN EN IKB?

Tijdens het langdurend zorgverlof bouw je vakantie-uren op. Je IKB wordt opgebouwd op basis van je doorbetaalde salaris en de salaristoelage(n).

## HOE ZIT HET ALS IK ZIEK WORD TIJDENS MIJN LANGDUREND ZORGVERLOF?

Als je tijdens je langdurend zorgverlof ziek wordt, loopt het verlof gewoon door. Ben je 7 kalenderdagen achter elkaar ziek, dan blijft de korting op je salaris en de salaristoelage(n) gelden.

Ben je na die 7 kalenderdagen nog steeds ziek, dan worden je salaris en de salaristoelage(n) vanaf de 8e kalenderdag weer voor 100% uitbetaald. Vanaf die dag bouw je ook weer volledig vakantie en IKB op.





## 8. Onbetaald verlof

Onbetaald verlof is niet in de Wazo geregeld; onderstaande informatie is gebaseerd op een afspraak in de Cao Gemeenten.

Je kunt om verschillende redenen onbetaald verlof opnemen, bijvoorbeeld als je een lange reis wilt maken, een sabbatical wilt of een studie gaat doen.

### HOELANG KAN IK ONBETAALD VERLOF OPNEMEN?

Je mag jaarlijks hoogstens 1 periode onbetaald verlof opnemen. In een periode van 5 jaar kan je in totaal maximaal 18 maanden onbetaald verlof opnemen.

Je kunt onbetaald verlof nemen voor het volledige aantal uren dat je per week werkt, maar ook voor een deel ervan.

Is je verlof ingegaan, dan kun je het alleen tussentijds stoppen als de werkgever dat ook goedvindt.

### HOE KAN IK MIJN ONBETAALD VERLOF FINANCIËEL REGELEN?

Als je in het verleden daarvoor hebt gespaard, kan je gebruik maken van je levenslooptegoed. Als je in deeltijd onbetaald verlof neemt, krijg je natuurlijk gewoon salaris en toelagen over je gewerkte uren.

Houd er wel rekening mee dat je alleen vakantie-uren opbouwt over je gewerkte uren en niet over de uren van je onbetaald verlof.

### HOE VRAAG IK ONBETAALD VERLOF AAN?

Je vraagt het onbetaald verlof schriftelijk bij je leidinggevende aan, minstens 3 maanden voordat je wilt dat het ingaat. Je leidinggevende beslist zo snel mogelijk, maar uiterlijk binnen 2 maanden nadat hij het verlofverzoek gekregen heeft. Je krijgt schriftelijk bericht over de uitkomst.

Bespreek ook met je leidinggevende hoe jouw werk tijdens jouw verlof overgenomen kan worden, of anders georganiseerd kan worden.

*Lees verder >*



## WANNEER HEB IK RECHT OP ONBETAALD VERLOF?

Je hebt recht op onbetaald verlof als:

- je minstens 1 jaar in dienst bent van werkgever;
- het onbetaalde verlof minstens 1 en hoogstens 18 maanden duurt (ook bij deeltijdverlof).

In principe geeft de werkgever je toestemming voor onbetaald verlof, tenzij je verlof de organisatie in grote problemen zou brengen. Probeer in dat geval samen met je leidinggevende een oplossing te zoeken die goed is voor jou en voor de organisatie.

## GOED OM TE WETEN

Als je tijdens het onbetaald verlof betaald werk doet, kan de werkgever het verlof intrekken.

## IK WIL MIJN LEVENSLOOPTEGOED GEBRUIKEN VOOR ONBETAALD VERLOF. HOE WERKT DAT?

Als je ooit meegedaan hebt met de levensloopregeling en nog een levenslooptegoed hebt, kun je dat laten uitkeren. Daarmee heb je een inkomen tijdens je onbetaald verlof. Vraag je leidinggevende of de personeelsadviseur wat er mogelijk is en hoe je dit regelt.

## KAN IK VOOR MIJN PENSIONERING ONBETAALD VERLOF OPNEMEN?

Ja, je kunt je levenslooptegoed gebruiken om eerder te stoppen met werken. Je kunt voor je pensioen hoogstens 3 jaar onbetaald verlof opnemen. Dat mag je in die 3 jaar ook in deeltijd doen. De werkgever mag je dit verlof alleen weigeren als ze door jouw verlof in grote problemen komt.

## HOE ZIT HET ALS IK TIJDENS HET ONBETAALD VERLOF ZIEK WORD?

Heb je in deeltijd onbetaald verlof en word je in deze periode ziek, dan eindigt het onbetaald verlof na 2 weken. Heb je volledig onbetaald verlof, dan gaat je verlof gewoon verder als je ziek bent.

Heb je onbetaald verlof voor je pensionering, dan kan dat niet beëindigd worden als je ziek bent. Heb je onbetaald verlof vóór je zwangerschaps- en bevallingsverlof, dan eindigt het onbetaald verlof op de eerste dag van je zwangerschaps- en bevallingsverlof.

*Lees verder >*



## GOED OM TE WETEN

Een uitkering uit de levensloopregeling is officieel geen salaris. Als je die uitkering krijgt, heb je dus geen recht op tegemoetkomingen, toeslagen, (kosten) vergoedingen zoals een kinderopvangvergoeding of een telefoon die je daarvoor wel kreeg.

Bij deeltijdverlof heb je alleen recht op deze tegemoetkomingen en vergoedingen voor de uren waarover je wel gewoon salaris ontvangt. Ook bouw je over de levenslooptuitkering geen vakantietoelage, levensloopbijdrage en eindejaarsuitkering op.

Bij volledig onbetaald verlof bouw je ook geen vakantie-uren op. Heb je onbetaald verlof in deeltijd, dan bouw je dit alles natuurlijk wel op over de uren waarvoor je je salaris ontvangt.



# Meer weten?

We hopen dat alle informatie in deze brochure je helpt om werk en zorg goed te combineren. Misschien heb je nog vragen rond alle regels. Of misschien is jouw situatie toch net weer anders dan de situaties die in deze brochure beschreven zijn. Bespreek je vragen dan ruim op tijd met je leidinggevende of de personeelsadviseur.

Dat geldt natuurlijk ook als je een verlof wilt opnemen: ga daar bijtijds met je leidinggevende over overleggen, zodat alles zo goed mogelijk voor je geregeld kan worden. Het kan gebeuren dat je er met je leidinggevende of je personeelsadviseur niet goed uit komt.

Wil je meer weten, kijk dan bijvoorbeeld op de websites die wij gebruikt hebben:

- [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)  
Let er op dat bij het lezen van deze website alleen de wettelijke regels worden genoemd. In de praktijk geeft de Cao Gemeenten je meer rechten. Check dus ook altijd even de Cao Gemeenten.
- [www.caogemeenten.nl](http://www.caogemeenten.nl)
- [www.fnv.nl/werk-inkomen](http://www.fnv.nl/werk-inkomen)

*Disclaimer: Aan de tekst in deze brochure kunnen geen rechten worden ontleend*