

knipOOG

een uitgave van OOG onderwijs en jeugd voor personeel in het primair onderwijs

mei 2015

VERLOF

Vanaf 1 januari 2015 is de Wet modernisering regelingen verlof en arbeidstijden in werking getreden. Hierdoor is een aantal verlobbepalingen gewijzigd. De cao-partners hadden afgesproken om deze wijzigingen op te nemen in de nieuwe cao. Maar onlangs is bekend geworden dat er geen nieuwe cao zal verschijnen en de huidige cao zal worden verlengd tot 1 juli 2016. Daarom willen we de wijzigingen via deze *KnipOOG* apart benoemen en toelichten, in verband met uw mogelijke aanspraak en rechten, maar ook gelet op de impact ervan op de scholen. Het is nog niet zo dat alle afspraken al definitief zijn, over sommige aspecten van de wijzigingen in de regelgeving vindt nog overleg plaats tussen de cao-partners, maar de onderstaande informatie en weergave is gebaseerd op de kennis zoals we die nu hebben. Wat de wijzigingen voor u kunnen betekenen alsmede voor de uitvoering en interpretatie van wet- en regelgeving, verwijzen we u naar uw eigen bestuur. Verder kunt u natuurlijk altijd informatie verkrijgen via de bekende werknemers- en werkgeverswebsites en kanalen.

Bevallingsverlof

Een medewerker die is bevallen, heeft recht op ten minste 10 weken bevallingsverlof. Het bevallingsverlof is de verlofperiode die volgt op het zwangerschapsverlof. Zwangerschaps- en bevallingsverlof samen bedragen ten minste 16 weken. Gedurende de eerste zes weken na de bevalling is er sprake van "verplicht" verlof, maar het dan nog resterende deel van het bevallingsverlof kan gespreid worden opgenomen. Vanaf het moment dat het verlof wordt opgedeeld, mag het verlof in een periode van 30 weken worden opgenomen. Een verzoek hiertoe dient binnen drie weken na de bevalling te worden gedaan. Dit verzoek moet in beginsel worden gehonoreerd, tenzij er

sprake is van zwaarwegende belangen aan de kant van de schoolorganisatie.

Een tweede wijziging heeft te maken met de samenloop van zwangerschaps- en bevallingsverlof en schoolvakanties. Bij samenloop met de zomervakantie hadden medewerkers al het recht op compensatie van maximaal drie vakantieweken. Deze regel zal worden verruimd, samenloop van (school)vakanties met zwangerschaps- en bevallingsverlof zal vanaf 1 juli 2015 naar alle waarschijnlijkheid volledig worden gecompenseerd. Hier moet nog wel bij worden opgemerkt, dat de cao-partners hier nog overleg over voeren, maar de wetgeving is in dit opzicht vrij duidelijk.

In de bijzondere situatie dat uw kind na de geboorte meer dan zeven dagen wordt opgenomen in het ziekenhuis, mag het bevallingsverlof voor de duur van de ziekenhuisopname worden verlengd, met een maximum van 10 weken.

De wijziging in de regels met betrekking tot het gespreid opnemen van het bevallingsverlof kan het beste worden uitgelegd aan de hand van een voorbeeld:

Vraag en antwoord:

Ik ben uitgerekend op 1 oktober 2015, hoe ziet mijn verlofrecht er uit?

Vooropgesteld dat de bevalling ook plaatsvindt op 1 oktober 2015 en voorafgaand aan de bevalling er sprake is geweest van ten minste 6 weken zwangerschapsverlof, ziet de verlofspreiding er als volgt uit:

- Er is sprake van bevallingsverlof van 1 oktober tot 10 december 2015. In deze periode valt ook nog een herfstvakantieweek. Deze week wordt gecompenseerd, waardoor de medewerker niet eerder hoeft te beginnen als 17 december 2015.

- De eerste zes weken na de bevalling is er sprake van “verplicht” verlof. Dit is tot 12 november. De resterende (5) weken van het verlof kunnen worden opgenomen in een periode van 30 weken. In dit geval in de periode van 12 november tot 9 juni 2016. Het verzoek om het resterende deel van het bevallingsverlof gespreid op te nemen moet uiterlijk worden ingediend op 22 oktober 2015. Dit is drie weken na de bevallingsdatum. De werkgever moet binnen twee weken op dit verzoek reageren. In dit geval dus voor 5 november. Dat de datum 22 oktober (waarschijnlijk) in de herfstvakantieweek valt, heeft geen opschortende werking op de genoemde termijnen.

In het hiervoor gegeven voorbeeld worden de uiterste termijnen genoemd waarop bepaalde handelingen moeten uitgevoerd. In verreweg de meeste gevallen zal het overleg tussen werkgever en medewerker over het opnemen van verlof en het inplannen van vervangingswerkzaamheden tijdig en met inachtneming van beider belang plaatsvinden.

Adoptieverlof of pleegzorgverlof

Medewerkers die een kind adopteren of als pleegkind opnemen in het gezin, hebben recht op vier weken adoptieverlof of pleegzorgverlof. Het verlof wordt verleend in een periode van 26 weken, gerekend vanaf 4 weken voor opname van het kind in het gezin tot uiterlijk 22 weken erna. Het verlof wordt in beginsel aaneengesloten opgenomen, maar het mag ook worden gespreid over de periode van 26 weken.



Vaderschapsverlof

De regels voor vaderschapsverlof worden verruimd. Vaders hadden al recht op twee dagen betaald kraamverlof bij de geboorte van hun kind. Ook hadden vaders al recht op (betaald) ouderschapsverlof. Nieuw is dat vaders drie dagen van hun ouderschapsverlof

mogen opnemen binnen vier weken van het kraamverlof. De verlofdagen mogen naar eigen keuze, zowel in de vorm van losse dagen als in een aaneengesloten periode, door de vader worden opgenomen. De werkgever mag dit niet verbieden.

Ouderschapsverlof

De regeling met betrekking tot ouderschapsverlof wordt eveneens aangepast. De wijzigingen hebben zowel betrekking op de omvang als op de wijze van opnemen. Het aantal uren waarop medewerkers aanspraak kunnen maken op ouderschapsverlof wordt uitgebreid naar 26 maal de arbeidsduur per week. Dit is een verruiming van de mogelijkheden in tijd. Bij een fulltime aanstelling en uitgaande van een 40-urige werkweek, bedraagt het aantal verlofuren 1040 (26*40). Ter vergelijking; tot nu toe gold een recht op ouderschapsverlof van ten hoogste 995 uur. Wat overigens niet wijzigt is de omvang van het aantal uren betaald ouderschapsverlof. Dit is nog steeds maximaal 415 uur.

De belangrijkste wijziging zit in het opnamerecht van het ouderschapsverlof. Het verlof moest altijd in een aaneengesloten periode worden opgenomen en ook volgens een vast patroon. Dit is nu niet meer het geval. Medewerkers die dit wensen kunnen hun ouderschapsverlof naar believen opnemen, zowel in losse dagen als in aaneengesloten perioden. Voorwaarde is wel dat de aanvraag voor opname van het ouderschapsverlof ten minste acht weken van tevoren bij de werkgever wordt ingediend.

Het recht op ouderschapsverlof bestaat tot het moment waarop het kind de 8-jarige leeftijd bereikt. Eventueel kan voor meerdere kinderen ouderschapsverlof worden verkregen. Omdat het ouderschapsverlof flexibel kan worden opgenomen, over een langere periode kan worden gespreid en ook kan worden “meegenomen” naar een andere werkgever, is het van belang dat een goede administratie van het opgenomen verlof plaatsvindt.

Opname verlof in relatie met de 40-urige werkweek

De hierboven beschreven wijzigingen zullen worden toegepast bij de inwerkingtreding van de 40-urige werkweek. Bij de meeste schoolbesturen is dit met ingang van 1 augustus 2015. Het recht op ouderschapsverlof bedraagt dan 1040 uur (26 weken van 40 uur). Hiervan is 415 uur betaald ouderschapsverlof. De genoemde uren gelden

voor voltijders, voor deeltijders gelden deze uren naar rato van hun betrekkingsomvang. Opname van ouderschapsverlof, maar ook van bevallingsverlof dat gespreid wordt opgenomen, zal straks plaatsvinden aan de hand van het aantal werkuren waarvoor de medewerker staat ingeroosterd op de dag waarop het verlof wordt genoten.

Ook hier wordt weer een voorbeeld gegeven van het opnemen van ouderschapsverlof, aan de hand van een vraag.

Vraag:

Ik heb een kind van 5 jaar en wil het komende jaar graag ouderschapsverlof opnemen. Ik werk 28 uur per week (wtf 0,7). Mijn werkdagen zijn maandag t/m donderdag, waarbij ik op woensdag 4 uur werk en op de overige dagen 8 uur. Ik wil graag op de woensdagen vrij zijn en daarnaast graag in november en in maart 2x 3 weken extra, aaneengesloten. Ik wil zo veel mogelijk betaald verlof opnemen, de overige uren neem ik onbetaald ouderschapsverlof.

Deze medewerker heeft recht op $(0,7 \cdot 415 =) 290,5$ uur betaald OSV en een totaal verlofrecht van $(0,7 \cdot 1040 =) 728$ uur. Ervan uitgaande dat er 40 werkbare woensdagen in het jaar zitten, is er sprake van $(40 \cdot 4 =) 160$ uur betaald OSV voor de woensdag. Daarnaast wil de medewerker graag in november en daarna in maart 3 weken aaneengesloten vrij. Voor deze 2* 3 weken moet nog $(6 \cdot 24 \text{ uur} =) 144$ uur extra verlof worden opgenomen. Hiervan is nog 130,5 uur betaald verlof (het restsaldo van $290,5 - 160$), de resterende 13,5 uur zijn onbetaald verlof.

De medewerker heeft nog een restsaldo van onbetaald OSV van $(728 - 304 =) 424$ uur. Dit saldo mag nog worden "gespaard" tot het kind 8 jaar wordt.

OOG onderwijs en jeugd

P Postbus 9853
1006 AN Amsterdam
T (020) 64 00 982
E kantoor@oog.nl
I www.oog.nl

*Deze informatie is met de grootste zorgvuldigheid opgesteld. Aan de tekst kunnen echter geen rechten worden ontleend.
Voor vragen over de inhoud verzoeken wij u contact op te nemen met uw eigen personeelsafdeling.*