

# VERLOFREGELINGEN

WOMEN Inc. heeft alle verlofregelingen op een rij gezet. Zo weet jij waar je recht op hebt.

TYPE REGELING	VOOR WIE	DUUR	SALARIS DOORBETAALD?
ZWANGERSCHAPSVERLOF EN BEVALLINGSVERLOF  VOOR DE ZELFSTANDIGE BETREFT HET DE REGELING ZELFSTANDIG EN ZWANGER (ZEZ)	Moeders die werken in loondienst, als zzp-er of een uitkering ontvangen.	<p><b>16 weken</b>, vanaf 6 tot 4 weken voor de dag na de uitgerekende bevallingsdatum. Bevallingsverlof is minstens 10 weken vanaf de dag na de bevalling.</p> <p>Het zwangerschapsverlof en bevallingsverlof moeten samen minstens 16 weken zijn.</p> <p>Sinds 1 januari 2015 kunnen moeders de laatste periode van het bevallingsverlof in delen opnemen. Dit gaat om het bevallingsverlof dat overblijft vanaf 6 weken na de datum van de bevalling. Dit deel van het verlof kan gespreid opgenomen worden over een periode van maximaal 30 weken.</p>	<p><b>100% betaald</b>, via zwangerschapsuitkering van UWV.</p> <p>Voor de zelfstandige bedraagt de maximale uitkering het minimumloon. Er wordt gekeken naar het kalenderjaar voorafgaand aan de zwangerschap waarin de zelfstandige aan het urencriterium van 1225 uur per jaar moet voldoen. Indien dit niet het geval is dan krijgt de zelfstandige ook een lagere uitkering.</p>
UITBREIDING BEVALLINGSVERLOF BIJ ZIEKENHUISOPNAME KIND ('COUVEUSE-REGELING')	Moeders.	Sinds 1 januari 2015 kan bij langdurige ziekenhuisopname van het kind het bevallingsverlof maximaal <b>10 weken</b> langer duren. Zo heeft de moeder de gelegenheid het kind een aantal weken thuis te verzorgen.	<b>100% betaald</b> , via zwangerschapsuitkering van UWV.
UITBREIDING VAN HET ZWANGERSCHAPS-VERLOF I.V.M. EEN MEERLING.	Moeders.	Werknemers die zwanger zijn van een meerling hebben recht op <b>4 weken extra zwangerschapsverlof</b> , vanaf 8 tot 10 weken voor de moederlijke bevallingsdatum. Treedt in de loop van 2015 in werking. Het UWV krijgt meer tijd om de werkprocessen af te stemmen op deze regeling.	<b>100% betaald</b> , via zwangerschapsuitkering van UWV.

# VERLOFREGELINGEN

WOMEN Inc. heeft alle verlofregelingen op een rij gezet. Zo weet jij waar je recht op hebt.

TYPE REGELING	VOOR WIE	DUUR	SALARIS DOORBETAALD?
OVERDRACHT BEVALLINGSVERLOF	Partner wanneer moeder overleden is.	<b>10 weken</b> na bevalling of 10 weken nadat kind uit ziekenhuis komt.	<b>100% betaald</b> , via zwangerschapsuitkering van UWV.
KRAAMVERLOF (OOK WEL VADERSCHAPS-VERLOF GENOEMD)	Partner van moeder.	<b>2 dagen</b> (of meer, conform CAO), binnen vier weken na bevalling of na thuiskomst uit ziekenhuis.	<b>100% betaald</b> .
OUDERSCHAPSVERLOF RONDOM BEVALLING	Partner van moeder.	<b>3 dagen</b> .	Onbetaald.
OUDERSCHAPSVERLOF ALGEMEEN	Beide ouders van kinderen tot 8 jaar.	Voor elk kind: <b>26 x het aantal uur</b> dat de moeder of vader werkt.het verlof is overdraagbaar naar een nieuwe werkgever.	Onbetaald, tenzij anders in CAO.
CALAMITEITENVERLOF	Alle werknemers, bij urgente problemen in privé-situatie (onvoorziene omstandigheden die onmiddellijke onderbreking van de werktijd vragen).	<b>Paar uur tot een paar dagen</b> .	<b>100% betaald</b> .
KORTDUREND ZORGVERLOF	Alle werknemers, bij noodzakelijke zorg voor partner, ouders of kinderen. Per 1 juli 2015 ook voor grootouders, kleinkinderen, broers, zussen, huisgenoot of iemand anders met wie men een sociale relatie heeft.	Maximaal <b>2 werkweken binnen 12 maanden</b> .Bij zwaarwegende belangen van werkgever mag deze weigeren.	Minimaal <b>70% van salaris</b> .
LANGDUREND ZORGVERLOF	Alle werknemers, bij noodzakelijke zorg voor partner, ouders of kinderen. Per 1 juli 2015 geldt het ook voor grootouders, kleinkinderen, broers, zussen, huisgenoot of iemand anders met wie men een sociale relatie heeft.	Maximaal <b>6 werkweken binnen 12 maanden</b> . Bij zwaarwegende belangen van werkgever mag deze weigeren.	Onbetaald, tenzij anders in CAO.

# VERLOFREGELINGEN

WOMEN Inc. heeft alle verlofregelingen op een rij gezet. Zo weet jij waar je recht op hebt.

OVERIGE REGELINGEN	TOELICHTING
RECHT OP VRAGEN OM ANDERE ARBEIDSDUUR	Werknemers mogen elk jaar vragen om een andere arbeidsduur, bijvoorbeeld het aantal dagen dat per week wordt gewerkt. Er gelden wel regels voor het aanvragen van de aanpassing van uw arbeidsduur. <ul style="list-style-type: none"><li>• minimaal 1 jaar in dienst</li><li>• schriftelijk indienen</li><li>• weigering door werkgever kan uitsluitend bij zwaarwegend bedrijfsbelang</li></ul> Sinds 1 januari 2015 is het makkelijker om werktijden aan te passen. Sinds 1 januari 2015 kunnen werknemers ook voor korte duur hun werktijden aanpassen. Bijvoorbeeld door tijdelijk minder te werken om mantelzorg te geven en dat later te compenseren door meer te werken.
DEELTIJDWERKEN	In overleg met werkgever. Wettelijk recht op deeltijd volgens Wet Aanpassing arbeidsduur, tenzij zwaarwegende belangen van werkgever.
TELEWERKEN/THUISWERKEN	In overleg met werkgever. Thuiswerken wordt binnenkort een wettelijk recht. Ingangsdatum wordt nader bekend gemaakt.
FLEXIBELE WERKTIDEN	In overleg met werkgever.
TIJD EN RUIMTE VOOR BORSTVOEDING/ KOLVEN	In overleg met werkgever. Wettelijk recht volgens Arbowet.

Voor meer informatie:  
[www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/verlof-en-vakantie](http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/verlof-en-vakantie)

Aan de informatie in deze tabel kunnen geen rechten worden ontleend.

Versie: 30.04.2015

WOMEN Inc. is hét netwerk voor alle vrouwen die zichzelf en elkaar willen versterken. WOMEN Inc. motiveert vrouwen om na te denken over hun volgende stap: stel een doel, heb het lef en zet je netwerk in om je doelen te bereiken.

•  
Sluit je gratis aan bij WOMEN Inc. en versterk jezelf en alle vrouwen van Nederland.  
[www.womeninc.nl](http://www.womeninc.nl)

WOMEN  
INC  
●

Dit overzicht is onderdeel van de campagne 'IK BEN ER EVEN NIET'. Deze wordt mede mogelijk gemaakt door:

