

# 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?
<p>Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof</p> <p>Voor zelfstandig ondernemers geldt de Zelfstandige en Zwanger-regeling (ZEZ)</p>	<p>Zwangeren die werken in loondienst, als zzp'er of een uitkering ontvangen.</p>	<p>Zwangerschapsverlof start <b>6 tot 4 weken</b> voor de uitgerekende bevallingsdatum. Bevallingsverlof is minstens <b>10 weken</b> vanaf de dag na de bevalling.</p> <p>Het zwangerschapsverlof en bevallingsverlof duren samen altijd minstens <b>16 weken</b>.</p> <p>Werknemers die zijn bevallen kunnen 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>
<p>Uitbreiding bevallingsverlof bij ziekenhuisopname kind ('couveuserегeling')</p>	<p>Zwangeren.</p>	<p>Bij langdurige ziekenhuisopname van het kind kan het bevallingsverlof maximaal <b>10 weken</b> langer duren. Hierdoor ontstaat mogelijk meer ruimte om het kind een aantal weken thuis te verzorgen.</p>	<p><b>100% betaald</b>, via zwangerschapsuitkering van UWV.</p>
<p>Uitbreiding van het zwangerschapsverlof i.v.m. een tweeling of meerling</p>	<p>Zwangeren.</p>	<p>Werknemers die zwanger zijn van een meerling kunnen al <b>10 weken</b> voor ze zijn uitgerekend met zwangerschapsverlof. Ze moeten uiterlijk <b>8 weken</b> voor hun uitgerekende bevallingsdatum met verlof.</p>	<p><b>100% betaald</b>, via zwangerschapsuitkering van UWV.</p>

TYPE REGELING	VOOR WIE	DUUR	SALARIS DOORBETAALD?
Overdracht bevallingsverlof	Partner wanneer ouder die is bevallen overlijdt.	10 weken na bevalling of 10 weken nadat kind uit ziekenhuis komt.	100% betaald, via zwangerschapsuitkering van UWV.
Geboorteverlof	Partner van de zwangere.	Één keer het aantal werkuren per week. Een werknemer die 32 uur per week werkt, krijgt dus 32 uur geboorteverlof. De werknemer mag dit verlof naar eigen inzicht opnemen, maar is verplicht dit binnen 4 weken na de geboorte van het kind te doen.	100% betaald door werkgever.
Aanvullend geboorteverlof (partnerverlof)	Partner van de zwangere.	Partners kunnen maximaal 5 weken (5 keer het aantal werkuren per week) aanvullend geboorteverlof opnemen. De werknemer mag het verlof naar eigen inzicht opnemen, als dit maar binnen 6 maanden na de geboorte van het kind gebeurt en het geboorteverlof van één week al is opgenomen.	70% betaald door het UWV, mogelijk vult de werkgever het verlof aan tot 100%.
Ouderschapsverlof (betaald)	Beide ouders.	Beide ouders kunnen maximaal 9 weken ouderschapsverlof opnemen, zolang het kind jonger is dan 1 jaar.	70% betaald door het UWV.
Ouderschapsverlof (onbetaald)	Beide ouders van kinderen tot 8 jaar.	Voor elk kind: 26 x het aantal uur dat de ouder per week werkt. De eerste 9 weken zijn betaald als het kind jonger is dan 1 jaar. Het verlof is overdraagbaar naar een nieuwe werkgever.	Onbetaald, tenzij anders in CAO of aanvullende arbeidsvoorwaarden.
Adoptieverlof of pleegzorgverlof	Iedereen die een kind adopteert of een pleegkind opneemt en werkt in loondienst.	Maximaal 6 weken verlof, deze kunnen aaneengesloten opgenomen worden, maar het verlof kan ook gespreid over een periode van 26 weken worden opgenomen.	100% betaald, via adoptie-uitkering of pleegzorguitkering van UWV.
Calamiteitenverlof	Alle werknemers, bij urgente problemen in privé-situatie (onvoorziene omstandigheden die onmiddellijke onderbreking van de werktijd vragen).	Paar uur tot een paar dagen. De werknemer meldt het verlof bij de werkgever en geeft aan hoe lang het verlof zal duren.	100% betaald door werkgever.

TYPE REGELING	VOOR WIE	DUUR	SALARIS DOORBETAALD?
Kortdurend zorgverlof	<b>Alle werknemers</b> , bij noodzakelijke zorg voor partner, ouders of kinderen, 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 de werkgever mag deze het verlof weigeren.	<b>Minimaal 70% van salaris</b> .
Langdurend zorgverlof	<b>Alle werknemers</b> , bij noodzakelijke zorg voor partner, ouders of kinderen, 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 de werkgever mag deze het verlof weigeren.	<b>Onbetaald</b> , tenzij anders in CAO.
OVERIGE REGELINGEN	TOELICHTING		Bronnen:
<b>Recht op vragen om andere arbeidsduur</b>	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bedrijf met minstens 10 werknemers</li> <li>• minimaal een halfjaar in dienst</li> <li>• schriftelijk verzoek minimaal 2 maanden voor ingangsdatum</li> </ul> <p>Werknemers kunnen ook voor korte duur hun werktijden aanpassen. Bijvoorbeeld door tijdelijk minder te werken om mantelzorg te verlenen en dat later te compenseren door meer te werken.</p>		<p>Rijksoverheid</p> <p><a href="http://uwv.nl/particulieren/zwanger-adoptie-pleegzorg/index.aspx">uwv.nl/particulieren/zwanger-adoptie-pleegzorg/index.aspx</a></p> <p>Aan de informatie in deze tabel kunnen geen rechten worden ontleend.</p> <p>Versie: 02-08-2022</p>
<b>Deeltijdwerken</b>	In overleg met werkgever. Wettelijk recht op deeltijd volgens Wet Aanpassing arbeidsduur, tenzij zwaarwegende belangen van werkgever.		
<b>Telewerken/ thuiswerken</b>	In overleg met werkgever.		
<b>Flexibele werktijden</b>	In overleg met werkgever.		
<b>Tijd en ruimte voor borstvoeding/kolven</b>	In overleg met werkgever. Wettelijk recht volgens Arbowet.		

Wij streven naar een samenleving met gelijke kansen voor iedereen, ongeacht gender en sekse.  
[womeninc.nl](http://womeninc.nl)

DIT VERLOFREGELINGENOVERZICHT IS EERDER UITGEBRACHT ONDER DE CAMPAGNE DIT WERKT WEL.