



# Alles wat je wil weten over verlofsoorten

De verschillende vormen van verlof op een rij



## Alles wat je wil weten over verlofsoorten

Bij het woord verlof, denken veel mensen al snel aan vakantie. Heel begrijpelijk. Toch zijn er nog heel veel andere soorten verlof waar je als werkgever regelmatig mee te maken krijgt. Denk maar eens aan zwangerschapsverlof, calamiteitenverlof of bijzonder verlof zoals een begrafenis van een familielid of verhuizing. Het recht voor medewerkers op de meeste vormen van verlof is vastgelegd in de Wet Arbeid en Zorg. Het bijzonder verlof is daarentegen vaak vastgelegd in een cao of bedrijfsreglement. In dit memo nemen we je mee in de verschillende soorten verlof. En ook niet onbelangrijk: we benoemen in welke gevallen je als werkgever verplicht bent het loon van je medewerker door te betalen.



## Wat is verlof precies?

Verlof is er in vele soorten en maten en verlof is zeker niet altijd vakantie. Maar als je de begrippen verlof en vakantie noemt, zullen er ongetwijfeld mensen zijn die niet precies weten wat het verschil is.

Vakantie is een periode waarin de medewerker betaald vrij heeft. Iedere medewerker heeft jaarlijks een verlofsaldo van minimaal vier keer de wekelijkse arbeidsduur. Werkt een medewerker bijvoorbeeld 40 uur per week? Dan heeft de medewerker minimaal recht op  $(4 \times 40 =)$  160 vakantie-uren. Dit zijn de wettelijke vakantie-uren. Daarnaast kun je als werkgever ook bovenwettelijke vakantie-uren aanbieden, bovenop de wettelijke uren.

Onder verlof valt zowel betaald vrij als onbetaald vrij in verband met een gebeurtenis in het leven van de medewerker. Iedere verlofvorm kent ook zijn eigen voorwaarden. Bij verlof maken we onderscheid tussen wettelijk verlof en bijzonder verlof. Wettelijk verlof is, zoals de naam eigenlijk al zegt, vastgelegd in de wet. Hier heeft iedere medewerker recht op. Naast het wettelijke verlof kun je op basis van de cao of een arbeidsovereenkomst een medewerker ook recht geven op bijzonder verlof. Voorbeelden van wettelijk verlof zijn o.a. vakantie, zwangerschapsverlof, partnerverlof, ouderschapsverlof en zorgverlof.

Voorbeelden van bijzonder verlof zijn o.a. een huwelijk of het huwelijk van een familielid, de uitvaart van een (naast) familielid, een verhuizing of een bezoek aan de dokter of tandarts.

Nu vraag je jezelf misschien af welke verlofsoorten echt verplicht zijn, welke je als werkgever moet doorbetalen en waarover (afwijkende) afspraken vastgelegd kunnen zijn in de cao of arbeidsovereenkomst. In deze whitepaper zoomen we op de verschillende verlofsoorten in.



## Wettelijk verlof

De Wet Arbeid en Zorg maakt het voor medewerkers makkelijker om hun werk en privéleven met elkaar te combineren. Denk maar eens aan een vrouw die zwanger is. Zij heeft recht op zowel zwangerschaps- als bevallingsverlof om uit te rusten, zich voor te bereiden op de bevalling en bovenal de tijd te hebben om te herstellen, naar haar lichaam te luisteren en samen te zijn met de baby. Als werkgever ben je dan ook verplicht om hieraan mee te werken en afhankelijk van het soort verlof moet je het loon van de medewerker doorbetalen. We leggen graag de vormen van wettelijk verlof aan je uit.

### *Kortdurend zorgverlof*

Heb je een medewerker in dienst die voor enkele dagen noodzakelijke zorg moet bieden aan bijvoorbeeld zijn of haar kinderen, partner of ouders?

Dan ben je hierbij als werkgever verplicht om het loon voor minimaal 70% door te betalen. Is het loon minder dan het minimumloon? Dan moet je het minimumloon doorbetalen tijdens het kortdurende zorgverlof. Een medewerker heeft jaarlijks maximaal recht op twee keer de wekelijkse arbeidsduur aan zorgverlof. Werkt een medewerker 40 uur per week? Dan heeft hij of zij jaarlijks recht op 80 uur kortdurend zorgverlof.



## ***Langdurend zorgverlof***

Moet een medewerker voor langere tijd voor een zieke naaste zorgen? Dan kan langdurend zorgverlof een goede uitkomst zijn. Let op: hierbij moet het wel gaan om een levensbedreigende ziekte. Het langdurend zorgverlof hoef je niet door te betalen. Een medewerker bouwt daarentegen wel vakantierechten op over de uren die opgenomen worden als langdurend zorgverlof.

Per jaar heeft een medewerker maximaal recht op zes keer de wekelijkse arbeidsduur aan langdurend zorgverlof. Werkt een medewerker 40 uur per week? Dan heeft hij of zij jaarlijks recht op 240 uur langdurend zorgverlof.

Is er sprake van een medewerker die langdurend zorgverlof opneemt? Stem dan intern goed af of iemand de werkzaamheden van de medewerker tijdelijk over kan nemen? Let hierbij wel op dat de werkdruk voor andere medewerkers niet te hoog wordt.

## ***Calamiteitenverlof***

Er zijn gevallen waarbij een medewerker recht heeft op calamiteitenverlof. Als er sprake is van calamiteitenverlof, kan een medewerker niet werken vanwege een onvoorziene of zeer bijzondere persoonlijke omstandigheid. Denk hierbij aan dat het kind van je medewerker plots ziek is geworden en van school gehaald moet worden, er bijvoorbeeld een leiding in huis is gesprongen en de medewerker een loodgieter moet regelen, het huis van de medewerker in brand staat of een direct familielid overlijdt.

Je bent als werkgever verplicht om het loon door te betalen tijdens het calamiteitenverlof. Het verlof duurt hooguit een paar uren of enkele dagen, dit is afhankelijk van de reden. Een medewerker heeft wel een meldingsplicht. Als werkgever kun je namelijk wel vragen waar het calamiteitenverlof voor nodig is geweest. Op basis daarvan kun je bepalen of de opname van het calamiteitenverlof geldig was.



## ***Zwangerschaps- en bevallingsverlof***

Een zwangere medewerkster heeft recht op minstens 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. Het zwangerschapsverlof begint nog tijdens de zwangerschap (6 tot 4 weken voor de uitgerekende datum) en duurt tot en met de dag van de bevalling. Bij sprake van een meerling begint het zwangerschapsverlof 10 weken voor de uitgerekende bevallingsdatum.

Vanaf de dag na de bevalling heeft de medewerkster recht op een bevallingsverlof van minimaal 10 weken.

Is er sprake van een meerling of een langdurige ziekenhuisopname (bijvoorbeeld bij extreme vroeggeboorte) dan kan ze recht hebben op langer bevallingsverlof.

Het bevallingsverlof mag eventueel flexibel opgenomen worden. De eerste 6 weken na de bevalling moeten aaneengesloten opgenomen worden. De rest van het bevallingsverlof mag de medewerkster flexibel opnemen over een periode van 30 weken.

Als werkgever betaal je het loon tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof volledig door. Je ontvangt hiervoor van het UWV een uitkering van 100% van het maximumdagloon. Als het loon hoger ligt dan het maximumdagloon, betaal je als werkgever zelf het resterende loon.

Het zou een ontzettend heftige en droevige gebeurtenis zijn, maar stel dat de moeder komt te overlijden tijdens het bevallingsverlof, dan kan de partner het resterende verlof overnemen. Dit gaat dan om het bevallingsverlof voor de periode tot 10 weken na de bevallingsdatum.

## ***Controles tijdens werktijd***

*Heeft een zwangere medewerkster onder werktijd een controle? Dan heeft zij altijd recht op verlof. Daarvoor hoeft de medewerkster geen vakantie-uren op te nemen en het loon wordt gewoon doorbetaald tijdens het zwangerschapsonderzoek en de reistijd. Dit is vastgelegd in de Arbeidstijdenwet.*



## ***Geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof***

Niet alleen moeders hebben recht op verlof na de geboorte van hun kind, ook partners hebben recht op verlof. Zij krijgen eenmaal het aantal werkuren per week aan geboorteverlof. Werkt iemand bijvoorbeeld 40 uur per week? Dan heeft hij recht op 40 uur doorbetaald geboorteverlof. De medewerker mag deze verlofuren naar eigen inzicht binnen vier weken na de geboorte van het kind opnemen.

Sinds 1 juli 2020 kunnen partners ook aanvullend geboorteverlof opnemen. Dit is maximaal vijf keer het aantal werkuren per week en is een aanvulling op het gewone geboorteverlof. Het aanvullend geboorteverlof moet binnen zes maanden na de geboorte van het kind opgenomen worden én de partner moet eerst het 'standaard' geboorteverlof opgenomen hebben.

Tijdens het geboorteverlof krijgt de partner het loon volledig doorbetaald. Maakt hij gebruik van het aanvullend geboorteverlof? Dan ontvangt hij gedurende het aanvullend geboorteverlof 70% van het (maximum) dagloon. Dit geldt voor de hele periode dat het aanvullend geboorteverlof wordt opgenomen.

## ***Ouderschapsverlof***

Op dit moment krijgen werknemers in Nederland hun ouderschapsverlofuren niet uitbetaald. Dit verandert door een nieuwe Europese richtlijn die voorziet in 2 maanden betaald ouderschapsverlof. De Wet betaald ouderschapsverlof treedt op 2 augustus 2022 in werking.

Werkgevers kunnen vanaf 2 augustus 2022 de aanvragen indienen bij het UWV voor de uitkering voor de werknemers die gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof opnemen, maar wel pas nadat verlof is opgenomen.

### **9 weken betaald ouderschapsverlof in 1e levensjaar kind**

Ouders krijgen straks gedurende 9 weken ouderschapsverlof een UWV-uitkering ter hoogte van 70% van hun dagloon (tot 70% van het maximum dagloon). Voorwaarde is dat zij deze 9 weken opnemen in het eerste levensjaar van het kind.

Daarmee krijgen ouders meer tijd om te wennen aan de nieuwe gezinssituatie. En om samen bewust keuzes te maken over de verdeling van werken en zorgen.

Betaald ouderschapsverlof bij kinderen die al geboren zijn vóór de invoering van de wet

Het ouderschapsverlof geldt ook voor sommige ouders die vóór de invoering van de wet een kind krijgen. Het kind moet op het moment dat de wet ingaat jonger dan 1 jaar zijn. Ook moeten ouders op dat moment werken (werknemer zijn). En nog niet het volledige recht (26 maal de arbeidsduur per week) op ouderschapsverlof hebben opgenomen.





## **Voorbeeld**

Een werknemer is op de datum van de invoering van de wet ouder van een kind (6 maanden). Hij of zij heeft al 19 weken (wettelijk onbetaald) ouderschapsverlof opgenomen. Deze werknemer heeft nog 6 maanden om 7 weken ouderschapsverlof op te nemen. Dan is het kind 1 jaar. Tijdens die 7 weken heeft hij of zij recht op een uitkering.

## ***Situatie bij een min-max- of nulurencontract***

*Heeft een medewerker een min-max-contract of nulurencontract? Dan kan het lastig zijn om de wekelijkse arbeidsduur te bepalen. In dat geval maak je gebruik van de garantie-uren bij een min-max-contract (dat is het minimaal aantal uren dat de medewerker werkt) en het gemiddeld aantal uren per week bij een nulurencontract. Op basis daarvan bereken je op hoeveel uren ouderschapsverlof de medewerker recht heeft.*

## ***Adoptieverlof of pleegzorgverlof***

Het kan natuurlijk ook voorkomen dat een medewerker een kind adopteert of een pleegkind in huis neemt. In dat geval is het van belang dat de adoptieouder(s) of pleegouders en het kind elkaar leren kennen en aan elkaar wennen. De adoptieouder heeft dan ook recht op adoptieverlof en de pleegouder op pleegzorgverlof.

Adoptieverlof en pleegzorgverlof mogen allebei maximaal 6 weken duren. Als werkgever hoef je het loon niet door te betalen. Een adoptieouder of pleegouder kan hiervoor een adoptie-uitkering of pleegzorguitkering aanvragen bij het UWV. Deze uitkering bedraagt 100% van het maximumdagloon van de medewerker.

### ***Let op!***

Een voorwaarde voor het adoptieverlof is dat de rechtbank de adoptie ook heeft uitgesproken. Een voorwaarde voor pleegzorgverlof is dat het kind ingeschreven staat op het adres van de pleegouder.

## ***Betaald ouderschapsverlof bij adoptie- of pleegouderschap***

In het geval van adoptie- of pleegouderschap is betaald ouderschapsverlof ook mogelijk voor kinderen onder de 8 jaar. Dit geldt alleen voor het eerste jaar na de dag van de feitelijke adoptie of plaatsing.





## Bijzonder verlof

Naast de verlofsoorten waarvoor er wettelijke verlofregels bestaan, zijn er ook nog veel gevallen waarvoor er geen wettelijke verlofregels bestaan. Deze gevallen noemen we bijzonder verlof of buitengewoon verlof. Het bijzonder verlof is vaak vastgelegd in de cao of eventueel in de arbeidsvoorwaarden of het bedrijfsreglement. Hierin wordt dan ook aangegeven hoe lang het bijzonder verlof mag duren en of het loon tijdens het verlof doorbetaald wordt of niet.

Wanneer een medewerker dus wel of geen bijzonder verlof krijgt, hangt af van de afspraken zoals die in de cao, arbeidsovereenkomst of bedrijfsreglement zijn vastgelegd.

Bijzonder verlof kan bijvoorbeeld aangevraagd worden bij familieomstandigheden of een bijzondere gebeurtenis. Voorbeelden hiervan zijn de volgende:

### *Huwelijk*

Wanneer een medewerker gaat trouwen of geregistreerd partnerschap aangaat, heeft de medewerker vaak recht op twee dagen verlof. Wanneer de medewerker in ondertrouw gaat, kan het ook zijn dat hij of zij hiervoor recht heeft op een vrije dag. Gaat een kind, (schoon)ouder, (schoon)broer of (schoon)zus van de medewerker trouwen?

Dan krijgt de medewerker vaak ook één dag verlof. Voorwaarde hierbij is wel dat de medewerker ook echt de huwelijksplechtigheid bijwoont.

### *Overlijden*

Als een direct familielid van een medewerker overlijdt, heeft de medewerker recht op het calamiteitenverlof om de nodige dingen te regelen. Het calamiteitenverlof kan, afhankelijk van de situatie, een paar uur tot een paar dagen duren. Daarna kan calamiteitenverlof overgaan in bijzonder verlof. Bij het overlijden van een familielid in de eerste graad (zoals partner, ouder, kind) heeft een medewerker recht op vier dagen verlof (van overlijden tot en met de begrafenis of crematie). Bij het overlijden van bloed- en aanverwanten in de 2e graad (zoals grootouder, broer, zus of kleinkind) heeft een medewerker recht op twee dagen verlof (dag van overlijden en dag van begrafenis of crematie). Bij overlijden van bloed- en aanverwanten in de 3e en 4e graad (zoals tante, oom, achterkleinkind) heeft een medewerker recht op één dag verlof (de dag van de begrafenis of crematie).



## ***Jubilea***

Is een medewerker bijvoorbeeld 25 jaar of 40 jaar in dienst of 25 of 40 jaar getrouwd? Of zijn de ouders, schoonouders, pleegouders of grootouders van de medewerker 25, 40, 50 of 60 jaar getrouwd? Dan heeft de medewerker recht op één dag verlof.

## ***Verhuizing***

Gaat een medewerker verhuizen? Dan staat in de meeste cao's vastgelegd dat de medewerker twee vrije dagen heeft voor de verhuizing.

## ***Sollicitatie***

In de meeste gevallen zal een medewerker vakantie-uren op moeten nemen als er sprake is van een sollicitatie. In sommige cao's staat echter vastgelegd dat de medewerker hiervoor bijzonder verlof kan opnemen.

## ***Opleiding of examen***

Volgt je medewerker een werk gerelateerde opleiding? Dan heeft de medewerker over het algemeen recht op een dag bijzonder verlof op de dag wanneer hij of zij examen heeft. Daarnaast komt het ook regelmatig voor dat werkgevers de opleiding zo belangrijk vinden, dat ze ook verlofuren geven voor de tijd die nodig is om voor het examen te studeren.

## ***Bezoek aan de dokter of tandarts***

Iedere medewerker moet wel eens naar de dokter of de tandarts. In de meeste cao's is vastgelegd dat een medewerker dit zoveel mogelijk in de vrije tijd (dus buiten werktijd) moet doen. Toch kan het weleens voorkomen dat dat niet haalbaar is en dat het onder werktijd moet. Dan is het in veel gevallen zo dat de medewerker hiervoor bijzonder verlof kan opnemen.



**Horlings Accountants & Belastingadviseurs B.V.**

Koningin Wilhelminaplein 30  
1062 KR Amsterdam

Postbus 53045  
1007 RA Amsterdam

T: +31 (0)20 5700 200  
[salaris@horlings.nl](mailto:salaris@horlings.nl) | [horlings.nl](http://horlings.nl)

*Disclaimer*

De lezer van dit document kan op geen enkele wijze vertrouwen ontleen aan de inhoud, strekking of bedoeling van dit document. Hoewel dit document met de uiterste zorgvuldigheid, nauwkeurigheid en nauwgezetheid is samengesteld, kan en wil Horlings op geen enkele wijze aansprakelijkheid aanvaarden voor de eventuele onjuistheid en volledigheid van de inhoud van dit document. Indien lezer desondanks op grond van de inhoud, strekking of bedoeling van dit document handelt, handelt de lezer voor eigen rekening en risico en kan Horlings op geen enkele wijze aansprakelijkheid houden voor de fiscale en /of andere gevolgen van diens handelen.

Horlings Nexia is a member firm of the "Nexia International" network. Nexia International Limited does not deliver services in its own name or otherwise. Nexia International Limited and the member firms of the Nexia International network (including those members which trade under a name which includes the word NEXIA) are not part of a worldwide partnership. Member firms of the Nexia International network are independently owned and operated. Nexia International Limited does not accept any responsibility for the commission of any act, or omission to act by, or the liabilities of, any of its members. Nexia International Limited does not accept liability for any loss arising from any action taken, or omission, on the basis of the content in this document or any documentation and external links provided. The trade marks NEXIA INTERNATIONAL, NEXIA and the NEXIA logo are owned by Nexia International Limited and used under licence. References to Nexia or Nexia International are to Nexia International Limited or to the "Nexia International" network of firms, as the context may dictate.