

# Arbeid, zorg en verlofrechten

Verlofmogelijkheden rondom het ouderschap



## COLOFON

De brochure 'Arbeid, zorg en verlofrechten' is ontwikkeld door [Werkgevers in de Sport](#) (WOS) en bestemd voor werkgevers vallend onder de werkingssfeer van de [CAO Sport](#)

### Werkgevers in de Sport

**E:** [info@sportwerkgever.nl](mailto:info@sportwerkgever.nl)  
**M:** 06 290 33075  
**T:** 026 483 44 50  
**W:** [www.sportwerkgever.nl](http://www.sportwerkgever.nl)  
[www.werkenindesport.nl](http://www.werkenindesport.nl)

**Vormgeving:** Diep Arnhem - Ontwerp en communicatie  
[www.dieparnhem.nl](http://www.dieparnhem.nl)

## DISCLAIMER

Aan de inhoud van de brochure 'Arbeid, zorg en verlofrechten' is de grootst mogelijke zorg besteed. Toch is het niet geheel uitgesloten dat er informatie mist of onvolledig is. Werkgevers in de Sport kan op geen enkele wijze aansprakelijk worden gesteld voor enige schade direct of indirect voortvloeiende uit het gebruik van onjuiste of onvolkomen informatie uit de brochure 'Arbeid, Zorg en Verlofrechten'. Aan de informatie uit deze brochure kan op geen enkele wijze rechten worden ontleend. Wij adviseren om in individuele casussen altijd informatie en advies in te winnen bij Werkgevers in de Sport. De informatie mag vrij verspreid worden mits voor niet-commerciële doelen. Voor vragen over het overnemen van materiaal uit de brochure 'Arbeid, Zorg en Verlofrechten' voor commerciële doeleinden dient een verwijzing naar Werkgevers in de Sport opgenomen te worden.

# Inhoudsopgave

## ARBEID, ZORG EN VERLOFRECHTEN 2

## VERLOFVORMEN VOOR DE ZWANGERE 3

- 1. Zwangerschaps- en bevallingsverlof 4**
  - 1.1 Zwangerschapsverlof 5
  - 1.2 Bevallingsverlof 5
- 2. Verlof bij bijzondere gebeurtenissen 5**
- 3. Acties voor de werkgever 5**
- 4. Acties voor de werknemer 5**
- 5. Ouderschapsverlof 5**



## VERLOFVORMEN VOOR DE PARTNER 5

- 1. Calamiteitenverlof 5**
- 2. Geboorteverlof 5**
- 3. Aanvullend geboorteverlof ook wel partnerverlof 5**
- 4. Kort- en langdurig zorgverlof 5**
- 5. Ouderschapsverlof 5**
  - 5.1 De feiten op een rij over ouderschapsverlof 5
  - 5.2 Samenvattende informatie voor werkgevers 5
  - 5.3 Meer informatie vanuit het UWV voor werkgevers 5



## OVERIGE VERLOFVORMEN 5

## FAQ VERLOF 5



# Voorwoord

## Werkgevers in de Sport

Deze brochure is door Werkgevers in de Sport (WOS) ontwikkeld om werkgevers in de sportsector te informeren over de verschillende (en gewijzigde) wettelijke mogelijkheden die werknemers kunnen inzetten voor de invulling van het ouderschap en de zorg voor hun kind(eren). De verlofrechten kunnen werknemers helpen in het vinden van een goede werk en privé balans, evenals het zorg dragen voor de eigen vitaliteit, motivatie en flexibiliteit om duurzaam te blijven presteren voor de sportorganisatie.

## Goed werkgeverschap

Een goede voorlichting naar werknemers over hun verlofrechten en plichten evenals het aangaan van een (duurzame) dialoog met werknemers die een rol als ouders (gaan) vervullen zien wij als een onderdeel van goed werkgeverschap. Het draagt immers bij aan de wederzijdse betrokkenheid en het versterkt de relatie tussen werkgever en werknemer. Daarnaast helpt het werkgevers om tijdig te kunnen anticiperen en onnodige verrassingen in bezetting te ondervangen.

## Lidmaatschap

Ook de wens om tijdig te kunnen anticiperen op veranderende wet- en regelgeving, het gebruik kunnen maken van advies, ondersteuningsmateriaal, kennissessies en een netwerk om ervaringen uit te uitwisselen met andere sportorganisaties? Word lid van de WOS. Wij behartigen ook graag jouw belangen. Voor meer informatie en aanvraag van het WOS-lidmaatschap [Klik hier](#)

# Arbeid, zorg en verlofrechten

Sportorganisaties en werknemers vragen in toenemende mate aandacht voor de combinatie van arbeid en zorg. Voldoende mogelijkheden voor zorgverlof zijn belangrijk. Werknemers hebben in bepaalde omstandigheden een wettelijk recht om verlof op te nemen, dat is sinds 1 december 2001 geregeld in de Wet arbeid en zorg (WAZO). Sinds 2 augustus 2022 is het aanvullend bevallingsverlof voor de partner uitgebreid en is een deel van het ouderschapsverlof betaald.

## LEESWIJZER

De brochure is zo opgebouwd dat het voorziet in de informatiebehoefte van de lezer. Je kunt via de links hieronder snel verdiepende informatie per verlofsoort vinden of je kunt per doelgroep inzien welke wettelijke verlofvormen er geboden worden.

Tot slot volgt een FAQ waarin de meest gestelde vragen van werkgevers over verlof rondom het ouderschap door ons zijn gebundeld.

De woorden en zinnen die onderstreept zijn leiden de lezer naar voorbeelden, video's, formulieren of verdiepende informatie.

### Tip

voor een zo goed mogelijke werking van deze brochure adviseren wij deze te openen in Adobe Acrobat Reader.

- [Zwangerschaps- en bevallingsverlof](#)
- [Partnerverlof](#)
- [Ouderschapsverlof](#)
- [Adoptie- en pleegzorgverlof](#)
- [Calamiteiten- en kortverzuimverlof](#)
- [Kort- en langdurend zorgverlof](#)
- [Afwijkende verlofafspraken](#)
- [FAQ ten aanzien van verlof](#)

## VERLOFRECHTEN BIJ ZWANGERSCHAP, GEBOORTE, ADOPTIE EN OUDERSCHAP

De wet kent verschillende verlofvormen in verband met zwangerschap, geboorte, adoptie en ouderschap waar een werknemer in Nederland aanspraak op kan maken. Sinds augustus 2022 zijn de mogelijkheden voor werknemers verder uitgebreid om een betere invulling te geven aan het ouderschap, de verdeling in zorgtaken en het evenwicht tussen werk en privéleven. Een deel van het ouderschapsverlof is betaald geworden. Met de nieuwe wetgeving voldoet het kabinet aan een Europese richtlijn die gelijke behandeling van vrouwen en mannen verbetert.

De volgende verlofvormen hebben wij met de belangrijkste informatie voor jou als werkgever verder uitgewerkt:

### Verlofvormen voor de moeder:

- Zwangerschapsverlof;
- Bevallingsverlof;
- Verlof in bijzondere situaties (tweeling, meerling, couveuse, calamiteitenverlof en kortdurend verlof);
- Ouderschapsverlof.

### Verlofvormen voor de partner:

- Calamiteitenverlof in verband met bevalling;
- Partnerverlof ofwel geboorteverlof;
- Aanvullend geboorteverlof;
- Kort- en langdurend zorgverlof;
- Ouderschapsverlof

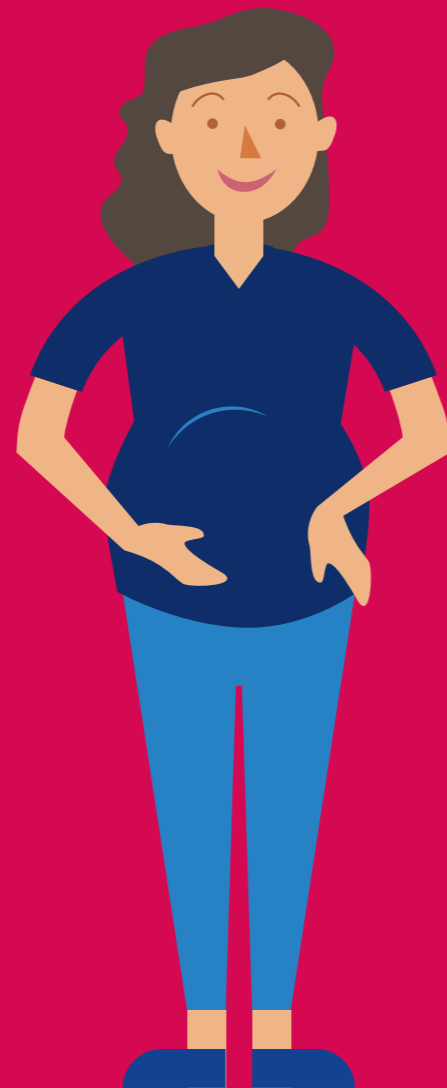
### Overige verlofvormen:

- Adoptie- en pleegzorgverlof
- FAQ Verlof

# Verlofvormen voor de zwangere

Als een werknemer zwanger is, heeft deze recht op betaald zwangerschaps- en bevallingsverlof. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof bestaat totaal uit minstens 16 weken. Dit is geregeld in de Wet arbeid en zorg (WAZO).

De eerste 4 tot 6 weken gaan vóór de bevalling in. De weken die overblijven, gaan dan in na de bevalling. De zwangere werknemer ontvangt een zwangerschaps- en bevallingsuitkering van het UWV. Als werkgever vraag je deze uitkering voor de werknemer aan ([Zie hier de link naar het aanvraagformulier](#)).



## 1. ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF

Voor de bevalling heeft een zwangere werknemer recht op zwangerschapsverlof. Zwangerschapsverlof loopt tot en met de dag van de bevalling en gaat daarna over in bevallingsverlof.

Een zwangere werknemer heeft in totaal recht op minstens 16 weken verlof (in het geval van een meerling is dit verlof langer). Het gaat om:

- 4 tot 6 weken **zwangerschapsverlof** - voor de bevalling;
- Minstens 10 weken **bevallingsverlof** - na de bevalling.



De werkgever dient het volledige loon aan de werknemer door te betalen en wordt deels gecompenseerd via het UWV. Tijdens het verlof bouwt de werknemer gewoon vakantiedagen en vakantiegeld op. Van het recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof kan niet in negatieve zin door de werkgever worden afgeweken.

### Meerlingen

Indien de werknemer zwanger is van een tweeling of meerling gelden er aangepaste regels en is er sprake van een langer verlof, namelijk **20 weken in het totaal**, waarvan minimaal 10 weken bevallingsverlof.

Het zwangerschapsverlof gaat in tussen 10 en 8 weken voor de uitgerekenende datum. Dit is afhankelijk van de keuze van de werknemer, mits deze niet (deels) arbeidsongeschikt raakt gedurende de zwangerschap, ten gevolge van de zwangerschap, dan is de werknemer verplicht om 10 weken voor de uitgerekenende datum met verlof te gaan.

### Ontslagbescherming

Een zwangere of pas bevallen werknemer geniet ontslagbescherming, waardoor ontslag slechts in heel bijzondere gevallen mogelijk is. Wordt de werknemer gedurende het zwangerschaps- of bevallingsverlof werkloos, dan blijft de uitkering op grond van de WAZO gewoon doorlopen (ten minste 16 weken). Na afloop van dit verlof ontstaat een recht op WW-uitkering, mits de werknemer aan de voorwaarden van de Werkloosheidswet (WW) voldoet. Ook de (ex-)werknemer die binnen tien weken na de beëindiging van het dienstverband zal bevallen of bevalt, heeft recht op een uitkering op grond van de WAZO.

## 1.1 ZWANGERSCHAPSVERLOF

Een zwangere werknemer heeft recht op minstens 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. **Het zwangerschapsverlof begint 6 tot 4 weken voor de uitgerekenende bevallingsdatum** en duurt tot en met de dag van de bevalling. De werkgever dient het volledige loon aan de werknemer door te betalen ([zie de volgende link voor meer informatie over zwangerschapsverlof](#)).

### Duur zwangerschapsverlof

In principe is het aan de zwangere werknemer om te bepalen of deze 6 of 4 weken vooraf aan de bevallingsdatum met verlof wenst te gaan of er moet sprake zijn van een (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid ten gevolge van de zwangerschap, dan is de zwangere werknemer verplicht om 6 weken voor de uitgerekenende datum met verlof te gaan.

### Arbeidsongeschikt tijdens zwangerschap

- Indien de werknemer **buiten de periode van zestien weken** zwangerschaps- en bevallingsverlof **arbeidsongeschikt** is en de oorzaak daarvan ligt in de zwangerschap of de bevalling, dan heeft de werknemer op grond van de Ziektewet een recht op uitkering ter hoogte van honderd procent van het dan geldende (gemaximeerde) dagloon (voor uitleg van de definitie maximum dagloon [zie vraag 6 van de FAQ](#)). Voor sportorganisaties geldt op basis van de CAO Sport bij zieke werknemers de wettelijke loondoorbetalingsverplichting van 100% in het eerste en 90% voor het tweede ziektejaar tot het maximum van 104 weken. Zie voor de voorwaarden en de verplichtingen van de werknemer het artikel over loondoorbetaling bij ziekte in de meest recente versie van de CAO Sport. De sportorganisatie dient dan ook de uitkering van het UWV tot bovengenoemd percentage aan te vullen. In de meeste gevallen zal de sportorganisatie de uitkering ontvangen en doorgeven aan de werknemer.

Voor het overige zijn de gebruikelijke wettelijke regels die bij ziekte van een werknemer gelden van toepassing.

## 1.2 BEVALLINGSVERLOF

Het bevallingsverlof begint op de dag na de bevalling en **duurt minstens 10 weken**. De werkgever betaalt gedurende het bevallingsverlof het loon aan de werknemer door.

### Duur bevallingsverlof

Als de werknemer nog niet alle 6 weken zwangerschapsverlof heeft gebruikt, mag de werknemer het restant inzetten als extra bevallingsverlof. Dit kan zich voordoen als de werknemer eerder is bevallen dan de uitgerekenende datum of wanneer de werknemer minder dan zes weken voor de uitgerekenende datum is gestopt met werken.

**Voorbeeld:** indien de werknemer 4 weken voor de uitgerekenende datum stopt met werken dan schuiven de 2 weken ongebruikt zwangerschapsverlof door naar het bevallingsverlof. De werknemer geniet daardoor minimaal 12 weken bevallingsverlof in plaats van 10 weken.

Er kan zich ook nog de situatie voordoen dat de bevalling later plaatsvindt, waardoor het zwangerschapsverlof (onvoorzien) langer heeft geduurd dan voorzien. Deze extra periode van zwangerschapsverlof wordt niet in mindering gebracht op de periode waarvoor het bevallingsverlof geldt.

### Flexibele opname

Het laatste deel van het bevallingsverlof mag flexibel worden opgenomen. Het gaat om het verlof dat nog overblijft vanaf 6 weken na de bevalling. Die overgebleven dagen mogen verspreid opgenomen worden over een periode van maximaal 30 weken.

- Het verzoek voor deze spreiding moet de werknemer uiterlijk 3 weken na de bevalling bij de werkgever indienen.

## 2. VERLOF BIJ BIJZONDERE GEBEURTENISSEN

### Meerlingen

Indien de werknemer zwanger is van een tweeling of meerling gelden er aangepaste regels en is er sprake van een langer verlof, namelijk 20 weken in het totaal, waarvan minimaal 10 weken bevallingsverlof. Zie ook Paragraaf 1. Zwangerschaps- en bevallingsverlof.

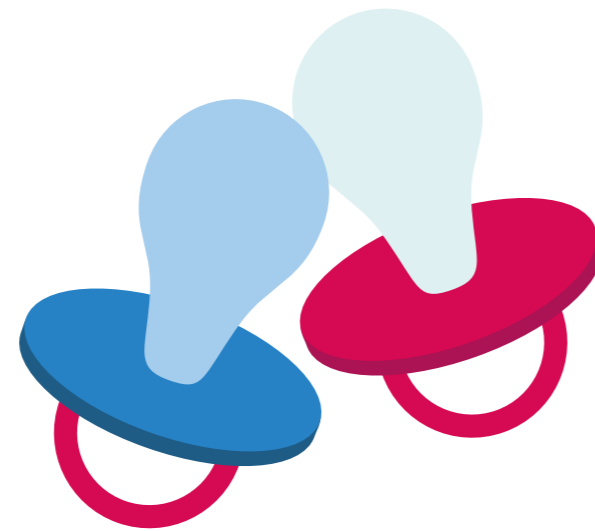
### Couveuserегeling of langdurige ziekenhuisopname kind

De werknemer heeft recht op **maximaal 10 weken couveuseverlof** bij langdurige ziekenhuisopname van het kind. Is het kind van de werknemer langer dan 7 dagen opgenomen in het ziekenhuis dan wordt het bevallingsverlof verlengt met maximaal 10 weken. Bij twijfel of meer informatie zie de volgende link: [verlofperiode berekenen bij bijzondere situaties](#).

### Calamiteitenverlof en kortdurend verlof

Als een werknemer onmiddellijk vrij moet nemen vanwege een onvoorziene persoonlijke omstandigheid, zoals een lekkage of een ziek kind dat van school gehaald moet worden kan hij gebruikmaken van calamiteitenverlof of kort verzuimverlof.

Het gaat hier om naar billijkheid te berekenen tijd, waarbij de werkgever verplicht is om gedurende deze korte periode het loon door te betalen. Meer informatie over calamiteitenverlof en kortdurend verlof is te vinden in onze [kennisbank/calamiteitenverlof-en-kortdurendverlof](#)



## 3. ACTIES VOOR DE WERKGEVER

### Ga in gesprek met de werknemer

- Plan een gesprek in tussen werkgever (hr, directie, leidinggevende, afhankelijk van de persoon waarbij hr-taken belegd zijn in de sportorganisatie) en de zwangere werknemer;
- Bereid dit gesprek voor en weet wat je verplichtingen zijn als werkgever en welke rechten de zwangere werknemer heeft. Waardevolle informatie vind je hier:
  - [Arboportaal Rijksoverheid](#);
  - [Verplichtingen werkgever](#).
- Vraag aan de werknemer hoe het gaat en hoe de belasting is.
- Wijs de werknemer op de rechten en op welke wijze je als werkgever invulling geeft aan de verplichtingen.
- Vraag de werknemer wanneer deze met verlof wil gaan. Dit kan elke dag zijn tussen de 6 en 4 weken vóór de dag na de vermoedelijke bevallingsdatum. Indien er sprake is van een tweeling of meerling is dit 10 tot 8 weken voor de dag na de uitgerekenende datum.
- Plan een vervolgesprek in rond de 24 - 28 weken zwangerschap om te vragen hoe het gaat en wat je als werkgever vanuit jouw rol mogelijk kunt faciliteren. Bespreek met elkaar ook hoe de werknemer de resterende vrije dagen op wil nemen voor dit jaar en of de werknemer hetzelfde aantal uren wil blijven werken na het zwangerschaps- en bevallingsverlof? Dit is belangrijk om tijdig te weten hoe de personeelsbezetting eruitziet.
- Indien de werknemer ouderschapsverlof wil inzetten, bespreek dan ook de wensen ten aanzien van vrijwillige voortzetting van het pensioen of niet, evenals de voor- en nadelen die hieraan zijn verbonden.

### Regel de financiële aspecten

- Vraag de zwangerschaps- en bevallingsuitkering aan bij het UWV tussen de 4 en 2 weken voor de ingangsdatum van het verlof ([zie hier de link naar het aanvraagformulier](#)).
- De uitkering wordt berekend op basis van het loon van de werknemer en is maximaal 100 procent van het zogeheten **maximum dagloon** (voor uitleg van de definitie maximum dagloon [zie vraag 6 van de FAQ](#)). Als het loon van de zwangere werknemer hoger is dan dit bedrag, betaalt de werkgever het resterende deel zelf.
- De opbouw van de vakantiedagen en vakantiegeld

gaat tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof in zijn volledigheid door.

- De uitkering bedraagt per dag het (gemaximeerde) dagloon (100%), zoals dat op grond van de Ziekte-wet wordt vastgesteld. Met andere woorden: UWV betaalt de uitkering aan de werknemer tot voor het in het jaar geldende maximum dagloon en de werkgever vult het bedrag dat de werknemer meer verdient dan het maximum dagloon aan.
- Vraag de werknemer ook alvast om na te denken over het ouderschapsverlof. [Zie de pagina over ouderschapsverlof](#) voor een verdere uitwerking en bespreek de wens voor vrijwillige voortzetting of niet bij het inzetten van ouderschapsverlof, na het zwangerschaps- en bevallingsverlof.
- Als werkgever heb je de verantwoordelijkheid in het kader van goed werkgeverschap om de werknemers goed voor te lichten. Deel bovenstaande informatie dan ook met de desbetreffende werknemers waarvoor dit relevant is.

### Keuze vrijwillige voortzetting pensioen bij verlof en de rol van de werkgever

Als de werknemer (gedeeltelijk) met ouderschapsverlof gaat, bouwt deze tijdelijk minder of geen pensioen op. Als de werknemer het pensioen op hetzelfde peil wenst te houden, kan deze kiezen voor vrijwillige voortzetting ([via deze link kan je meer informatie vinden over vrijwillige voortzetting](#)). In de CAO Sport artikel 26 (editie 2022-2023) is door sociale partners afgesproken dat in aanvulling op de Wet arbeid en zorg (WAZO) de **pensioenopbouw tijdens ouderschapsverlof** op verzoek van de werknemer wordt voortgezet.

Om geen nadelige gevolgen voor het pensioen plaats te laten vinden dient de werknemer [het formulier 'Vrijwillige voortzetting binnen dienstverband'](#) in te vullen en met een handtekening van de werkgever aan PFZW toe te sturen. Zonder dit formulier wordt de pensioenopbouw tijdens het ouderschapsverlof niet voortgezet! De werkgever geeft aan PFZW door dat de werknemer ouderschapsverlof opneemt.

**Let op!** De werknemer kan vrijwillige voortzetting aanvragen *tot uiterlijk negen maanden* nadat het verlof is ingegaan.

### Samenloopbepaling bij meerdere uitkeringen

In de WAZO is een 'samenloopbepaling' opgenomen voor het geval gelijktijdig recht bestaat op twee of meer uitkeringen. Bijvoorbeeld een uitkering voor zwangerschaps- en bevallingsverlof en een WIA-

uitkering of een uitkering voor adoptieverlof. In een dergelijk geval kan het totaal van de uitkeringen door het UWV niet meer bedragen dan het hoogste van de daglonen die aan die uitkeringen ten grondslag liggen. Als dit zich voordoet, stelt het UWV de werknemer daarvan op de hoogte.

#### 4. ACTIES VOOR DE WERKNEMER

- De werknemer moet een zwangerschapsverklaring opvragen ter bewijslast voor het UWV. Het betreft een schriftelijke bevestiging van de zwangerschap met daarop de datum dat de werknemer is uitgekend. Een zwangerschapsverklaring is door de werknemer op te vragen bij de verloskundige of gynaecoloog. Deze verklaring dient de werknemer zelf te bewaren tot één jaar na de einddatum van het verlof. Het UWV kan namelijk de zwangerschapsverklaring bij de werknemer opvragen ten grondslag de rechtvaardiging van de uitkering te toetsen

**Let op!** De werknemer is niet verplicht de zwangerschapsverklaring aan de werkgever te verstrekken.

- Uiterlijk drie weken voor de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof dient de werknemer aan de sportorganisatie te melden wanneer de werknemer dit verlof wil laten ingaan;
- Uiterlijk op de tweede dag na de bevalling dient de werknemer de bevalling aan de werkgever te (laten) melden.

#### 5. OUDERSCHAPSVERLOF

In de [Wet betaald ouderschapsverlof \(WBO\)](#) is vastgelegd dat in de eerste 8 levensjaren van een kind de ouders 26 weken ouderschapsverlof kunnen opnemen.

##### Wijziging per 2 augustus 2022

Vanaf 2 augustus 2022 krijgen werknemers de mogelijkheid om tijdens 9 van de 26 weken ouderschapsverlof een uitkering te ontvangen op voorwaarde dat dit verlof van maximaal 9 weken binnen het eerste levensjaar van het kind valt. De uitkering van het UWV bedraagt voor maximaal 9 weken de afgesproken arbeidsduur per week tegen 70% van het maximum dagloon.



**Let op!:** Dit betekent dat ouders van wie het **kind voor 1 augustus 2022** is geboren en nog geen 1 jaar is, ook recht hebben op doorbetaald ouderschapsverlof, mits zij nog verlofrechten hebben opgebouwd.

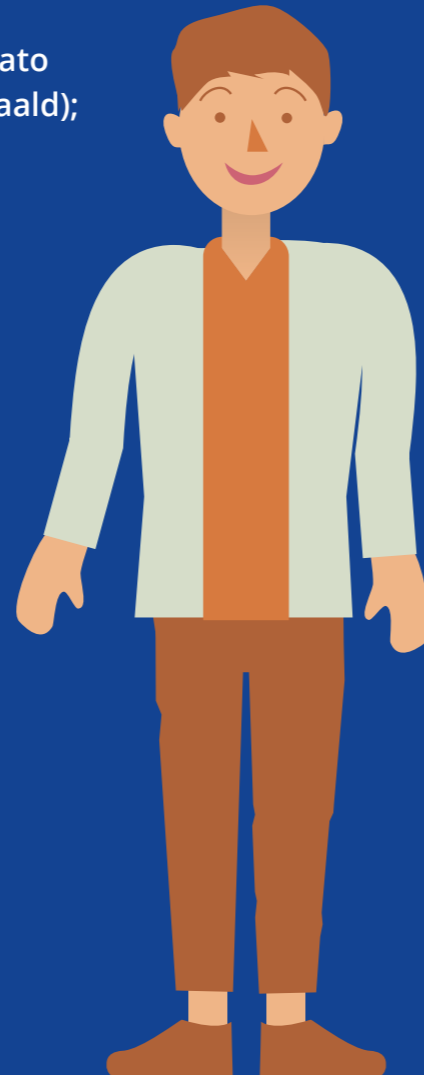
##### Meer informatie over het ouderschapsverlof

- [5.1 De feiten op een rij over ouderschapsverlof](#)
- [5.2 Samenvattende informatie voor werkgevers](#)
- [5.3 Meer informatie vanuit het UWV voor werkgevers](#)
- [5.4 FAQ Betaald en onbetaald ouderschapsverlof](#)

# Verlofvormen voor de partner

Ook voor de partner kent de wet verschillende vormen van verlof. Zo is het geboorteverlof gericht op de partner en bestaat voor een deel uit volledig betaald verlof en deels betaald aanvullend geboorteverlof. Daarnaast hebben partners net als de moeder recht op ouderschapsverlof. Hieronder hebben wij de verschillende verlofvormen voor de partner uiteengezet:

- Calamiteitenverlof (gedurende de bevalling, betaald door werkgever);
- Geboorteverlof (max. 5 werkdagen, naar rato van de omvang van het dienstverband, betaald);
- Aanvullend geboorteverlof (max. 5 weken, naar rato van de omvang van het dienstverband, deels betaald);
- Ouderschapsverlof.



## 1. CALAMITEITENVERLOF

Als een werknemer onmiddellijk vrij moet nemen vanwege een onvoorziene persoonlijke omstandigheid kan hij gebruikmaken van calamiteitenverlof of kort verzuimverlof. Calamiteitenverlof geldt bijvoorbeeld of een ziek kind dat van school gehaald moet worden. De bevalling van zijn of haar partner valt ook onder het calamiteitenverlof en de werknemer mag aanspraak maken op deze verlofvorm **om bij de bevalling aanwezig te kunnen zijn**. Het gaat hier om naar billijkheid te berekenen tijd, waarbij de werkgever verplicht is om gedurende deze korte periode het volledige loon door te betalen.

- [Meer informatie over calamiteitenverlof en kort verzuimverlof.](#)

## 2. GEBOORTEVERLOF

Sinds 1 juli 2020 is het geboorteverlof voor partners uitgebreid. Partners hebben recht op:

- **éénmaal de wekelijkse arbeidsduur per week (max. 5 werkdagen)** aan geboorteverlof. Gedurende het verlof betaalt de werkgever het volledige loon aan de werknemer door.
- Dit verlof mag verspreid en naar eigen inzicht worden opgenomen, maar wel binnen 4 weken na de geboorte en wordt ook wel het kraamverlof of partnerverlof genoemd;
- De mogelijkheid tot het opnemen van het **aanvullende geboorteverlof** is in de volgende paragraaf verder uitgewerkt.

### Voorbeeld:

Een werknemer die normaal gesproken 4 dagen per week, 8 uur per dag werkt, krijgt dus 32 uur doorbetaald geboorteverlof. Tijdens dit geboorteverlof moet de werkgever het volledige loon, inclusief opbouw vakantiedagen en vakantiegeld over deze verlofvorm doorbetalen.

## 3. AANVULLEND GEBOORTEVERLOF

De partner heeft de mogelijkheid om aanvullend geboorteverlof op te nemen. Het aanvullend geboorteverlof bedraagt:

- 5 maal de contractuele arbeidsduur per week (5 keer het aantal werkuren per week) tegen maximaal 70% van het dagloon van de werknemer (en maximaal 70% van het dan geldende maximumdagloon). Het begrip maximumdagloon is uitgelegd bij [vraag 6 van de FAQ](#);
- De werknemer ontvangt geen salaris, maar een WAZO-uitkering vanuit het UWV. [De werkgever vraagt de WAZO-uitkering aan bij het UWV](#) en betaalt dit aan de werknemer uit;
- De werknemer moet het gewenste aanvullende geboorteverlof opnemen binnen 6 maanden na de geboorte, maar pas nadat zij eerst het geboorteverlof hebben genoten;
- Dit recht geldt als het kind op of na 1 juli 2020 is geboren.

Het is mogelijk om minder dan 5 weken aanvullend geboorteverlof op te nemen. Dit is aan de werknemer. Tevens kan per 2 augustus 2022 een werknemer aanspraak maken op deels betaald ouderschapsverlof van 9 weken tegen 70% van het maximale dagloon (naar rato dienstverband).

### Let op!:

- Voorwaarde is wel dat een werknemer eerst het geboorteverlof van éénmaal de wekelijkse arbeidsduur per week opneemt;
- Het max. van 5 weken verlof tegen 70% van het maximale dagloon dient de partner in de eerste 6 maanden na de geboorte van het kind op te nemen;
- De werknemer dient het verlof in hele weken aan te vragen;
- De werknemer kan het patroon van opname zelf bepalen; de werkgever mag deze spreiding slechts weigeren wegens een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Als de werkgever geen vervanging kan vinden voor de werknemer en andere werknemers te afhankelijk zijn van de rol van desbetreffende werknemer, kan niet van de werkgever verlangd worden om deze belangrijke werknemer verlof te geven op de gewenste dagen. In overleg met de werknemer kan het verlof dan anders ingeroosterd worden. Een dergelijke beperking geldt ook voor het ouderschapsverlof. Let wel: een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wordt niet snel aange-

nomen door een rechter en slechts een rooster technisch probleem is in elk geval onvoldoende.

### Zie voor meer informatie:

[Artikel sportwerkgever 'Ouderschapsverlof en onderbezetting'](#)

[Artikel geboorteverlof & partnerverlof van de Rijks-overheid](#)

- Het aanvullend verlof heeft geen invloed op de opbouw van (wettelijk minimum) vakantiedagen en vakantiegeld. Het kan wel van invloed zijn op de opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen. Deze aanvullende afspraken kunnen zijn opgenomen in de arbeidsovereenkomst of de cao. In de CAO Sport staan hierover geen aanvullende afspraken opgenomen.
- Tijdens het ouderschapsverlof van de werknemer kan het inkomen dalen. Hierdoor verandert mogelijk de hoogte van de kinderopvangtoeslag, zorgtoeslag of huurtoeslag. Als werkgever kan je de werknemer verwijzen naar de site van de Belastingdienst of de Belastingtelefoon voor meer informatie.

### Gevolgen voor pensioenopbouw

Het aanvullend geboorteverlof en het (door het UWV) betaald ouderschapsverlof zijn vormen van onbetaald verlof zonder behoud van loon. Is niets anders overeengekomen, dan stopt tijdens het verlof de pensioenopbouw tijdelijk. Als de werknemer haar pensioen op hetzelfde peil wenst te houden, kan deze kiezen voor [vrijwillige voortzetting](#). In de CAO Sport artikel 26 (editie 2022-2023) is door sociale partners afgesproken dat in aanvulling op de Wet arbeid en zorg (WAZO) de **pensioenopbouw tijdens ouderschapsverlof** op verzoek van de werknemer wordt voortgezet.

**Let op!** Om geen nadelige gevolgen voor het pensioen plaats te laten vinden dient de werknemer [het formulier 'Vrijwillige voortzetting binnen dienstverband'](#) in te vullen en met een handtekening van de werkgever aan PFZW toe te sturen. Zonder dit formulier wordt de pensioenopbouw tijdens het ouderschapsverlof niet voortgezet! De werkgever geeft aan PFZW door dat de werknemer ouderschapsverlof opneemt.

- De werknemer kan vrijwillige voortzetting aanvragen tot uiterlijk negen maanden nadat het verlof is ingegaan.

Indien werknemer niet kiest voor vrijwillige voortzetting dan adviseren sociale partners het invullen van

het [formulier voor 'Bescherming bij verlof werkloosheid of ziekte'](#). De werknemer kan namelijk tijdens het aanvullend geboorteverlof zonder kosten verzekerd blijven tegen de risico's van arbeidsongeschiktheid en overlijden. Dit heet bescherming bij verlof, werkloosheid of ziekte.

### Meer informatie over:

[Bescherming bij verlof, werkloosheid of ziekte](#)

[Meer informatie over vrijwillige voortzetting \(werkgevers\)](#)

[Meer informatie over vrijwillige voortzetting \(werknemers\)](#), om inzicht te hebben in de premie bij vrijwillige voortzetting of voor het aanvragen van een offerte.

### Indienen aanvraag aanvullend geboorteverlof

Het aanvullend geboorteverlof wordt betaald door het UWV en is dus een uitkering. Partners kunnen het aanvullende geboorteverlof aanvragen bij hun werkgever. Voor de uitkering geldt namelijk hetzelfde systeem als bij andere uitkeringen op basis van de Wet arbeid en zorg (WAZO): in principe vraagt [de werkgever de uitkering](#) aan via de Verzuimmelder of Digipoort, of met het formulier 'Aanvragen WAZO-uitkering' [op uwv.nl](#). UWV betaalt de uitkering uit aan de werkgever, tenzij de werkgever bij de aanvraag ervoor kiest om de uitkering direct naar de werknemer te laten overmaken.

Het aanvragen van het aanvullend geboorteverlof kan vanaf 4 weken voor het ingaan van het aanvullende geboorteverlof tot 4 weken na de laatste verlofdag.

### Voorbeeld bevestigingsbrief werkgevers

- [Klik hier voor de voorbeeldbrief bevestiging aanvullend geboorteverlof](#)

## 4. KORT- EN LANGDURIG ZORGVERLOF

Het opnemen van zorgverlof stelt de werknemer in staat de zorg voor een naaste op zich te nemen. Denk hierbij aan de partner, een (inwonend) kind of een eigen ouder. Afhankelijk van de situatie kan er sprake zijn van kort- of langdurend zorgverlof. Aan beide vormen zijn voorwaarden gesteld.

- [Meer informatie over kort- en langdurig zorgverlof](#)

## 5. OUDERSCHAPSVERLOF

In de eerste 8 levensjaren van een kind kunnen ouders momenteel 26 weken ouderschapsverlof opnemen. Tot voor 2 augustus 2022 kregen werknemers in Nederland hun ouderschapsverlofuren niet uitbetaald, tenzij er in de cao of binnen een organisatie een doorbetaling is geregeld (in CAO Sport is geen sprake van een doorbetaling of aanvulling door de werkgever anders dan wat de wettelijke rechten zijn).

De [Wet betaald ouderschapsverlof \(WBO\)](#) zorgt ervoor dat per 2 augustus 2022 een werknemer voor elk kind negen weken ouderschapsverlof met uitkering van UWV kan opnemen, op voorwaarde dat dit verlof van maximaal 9 weken **binnen het eerste levensjaar** van het kind valt. De uitkering bedraagt voor maximaal 9 weken de afgesproken arbeidsduur per week tegen 70% van het maximum dagloon (voor uitleg van het begrip maximum dagloon [zie vraag 6 van de FAQ](#)).

### Let op:

Dit betekent dat ouders van wie het **kind voor 1 augustus 2022 is geboren** en nog geen 1 jaar is, ook recht hebben op doorbetaald ouderschapsverlof, mits zij nog verlofrechten hebben opgebouwd.

### 5.1 DE FEITEN OP EEN RIJ OVER OUDERSCHAPSVERLOF

Het ouderschapsverlof geeft werknemers met kinderen het recht om tijdelijk minder te werken.

- Het ouderschapsverlof bedraagt maximaal 26 keer de wekelijkse arbeidsduur, waarvan vanaf 2 augustus 2022 maximaal 9 keer de wekelijkse arbeidsduur deels wordt betaald via een uitkering, verstrekt door het UWV;
- De 9 weken betaald ouderschapsverlof dient de werknemer op te nemen in het eerste levensjaar van het kind. De overige 17 weken ouderschapsverlof mag de werknemer later opnemen, maar vóór het kind acht jaar is;
- Het betaalde ouderschapsverlof geldt ook voor adoptiekinderen; Het betaalde deel van het verlof dient binnen een jaar na de opname van het kind in het gezin te worden opgenomen. Het overige deel van het ouderschapsverlof dient voor de achtste verjaardag van het kind te worden opgenomen;
- De uitkering van de werknemer bedraagt 70% van het dagloon. Dit is inclusief 8% vakantiegeld. Er geldt een maximumdagloon;
- Het aanvragen van de uitbetaling van het opgenomen betaalde ouderschapsverlof bij UWV kan pas

nadat de ouder minimaal éénmaal de arbeidsduur per week verlof heeft opgenomen;

- Het aanvragen van de uitkering kan alleen voor hele werkweken; dus voor één hele week, voor twee hele weken, voor drie hele weken enzovoorts tot maximaal voor negen hele weken.
- Werknemers moeten het (betaalde en onbetaalde) ouderschapsverlof schriftelijk bij de werkgever aanvragen en dat moeten ze minimaal twee maanden voor de gewenste ingangsdatum van het verlof doen. In de aanvraag moet de werknemer ook aangeven hoe deze het verlof op wil nemen;
- De werkgever dient op verzoek van de werknemer een aanvraag in bij het UWV, waarna de instantie de uitkering aan de werkgever betaalt en deze het vervolgens betaald aan de werknemer;
- Tijdens het ouderschapsverlof is de werkgever niet verplicht het salaris aan te vullen, tenzij dit in de cao verplicht is of dit met de werknemer op een andere wijze is afgesproken. In de CAO Sport hebben sociale partners geen financiële bijdrage van de werkgever als verplichting opgenomen;
- Tijdens het ouderschapsverlof behoudt de werknemer de functie en alle rechten die hij of zij had vóór het verlof. De werkgever mag een werknemer dus niet benadelen vanwege zijn of haar verlof. Er geldt een opzegverbod wegens het opnemen van ouderschapsverlof.

### Voorbeeld:

Het recht op ouderschapsverlof bedraagt 26 keer het aantal contracturen per week. Dus als een werknemer 32 uur per week werkt, gedurende 8 uur per dag, dan heeft deze in totaal 832 uur (betaald en onbetaald) ouderschapsverlof. Dit verlof kan tot de achtste verjaardag van het kind worden opgenomen. De negen weken betaald ouderschapsverlof zijn onderdeel van het totale ouderschapsverlof dus als een werknemer al zijn verlof (grotendeels) opgenomen heeft, dan zou het kunnen dat hij geen (of minder aanspraak) heeft op betaald ouderschapsverlof.

### Let op!:

- Ook werknemers met **een kind dat nog geen 1 jaar oud** is kunnen per augustus 2022 aanspraak maken op het deels betaalde ouderschapsverlof van 9 weken tegen 70% van het loon. Hierdoor kan er een toename zijn van jonge ouders die ouderschapsverlof willen opnemen.
- Bij een tweeling heeft de werknemer recht op 2 keer ouderschapsverlof;
- Indien er sprake is van meerdere werknemers die jonge kinderen hebben of aanstaande ouders zijn dan kan het als werkgever nuttig zijn om **op voor-**



**hand het voorgenomen verlof** bij deze werknemers **te inventariseren**. Als blijkt dat veel voorgenomen verloven gelijktijdig zijn, overleg dan met diegenen die van plan zijn om verlof op te nemen over de eventuele mogelijkheden daarvan;

- De werknemer dient het verlof in **hele weken** aan te vragen;
- **De werknemer kan het patroon van opname zelf bepalen;**
- **Een werkgever mag** een verzoek om ouderschapsverlof van zijn werknemers **niet weigeren**, maar als het aangevraagde verlof de sportorganisatie ernstig in de problemen brengt, en er sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, dan mag je als werkgever wel na overleg met de werknemer de indeling van de verlof- en de werkuren wijzigen. Dit kan tot **uiterlijk vier weken voor de ingangsdatum van het ouderschapsverlof**.
- Een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wordt niet snel aangenomen door een rechter. Slechts een rooster technisch probleem is onvoldoende om een weigering te rechtvaardigen.

#### Zie voor meer informatie:

[Artikel sportwerkgever 'Ouderschapsverlof en onderbezetting'](#)

[Artikel geboorteverlof & partnerverlof van de Rijks-overheid](#)

## 5.2 SAMENVATTENDE INFORMATIE VOOR WERKGEVERS

*Ken de regels, deel deze met de werknemers in je organisatie en ga met elkaar in gesprek:*

- Partners kunnen minimaal een werkweek en maximaal negen werkweken betaald ouderschapsverlof opnemen (naar rato, volgens de omvang van hun arbeidscontract);
- De UWV-uitkering wordt alleen voor hele weken



uitbetaald;

- Het (betaalde en onbetaalde) ouderschapsverlof kunnen ouders wel flexibel opnemen, bijvoorbeeld een dag of dagdeel per week;
- Werkgevers mogen ouderschapsverlof niet zomaar weigeren. Wel mogen zij met de werknemers kijken naar een passende indeling hiervan indien dit noodzakelijk is vanwege het organisatiebelang of belang van andere werknemers;
- Partners moeten het deels betaald ouderschapsverlof van 9 weken opnemen vóór de eerste verjaardag van hun kind;
- Het betaalde ouderschapsverlof geldt ook voor adoptiekinderen;
- Het betaalde deel van het ouderschapsverlof dient binnen een jaar na de opname van het kind in het gezin te zijn opgenomen. Het overige deel van het ouderschapsverlof dient voor de achtste verjaardag van het kind te worden opgenomen.
- Werknemers moeten het (betaalde en onbetaalde) ouderschapsverlof schriftelijk bij de werkgever aanvragen en dat moeten ze minimaal twee maanden voor de gewenste ingangsdatum van het verlof doen. In de aanvraag moet de werknemer ook aangeven hoe deze het verlof op wil nemen.
- Tijdens het ouderschapsverlof van de werknemer kan het inkomen dalen. Hierdoor verandert mogelijk de hoogte van de kinderopvangtoeslag, zorgtoeslag of huurtoeslag. Als werkgever kan je de werknemer verwijzen naar de site van de Belastingdienst of de Belastingtelefoon voor meer informatie.
- Wij adviseren om met werknemers die zojuist ouder zijn geworden in gesprek te gaan over wat hun wensen zijn, zodat je hier als werkgever tijdig in je jaarplanning op kunt anticiperen.

#### Gevolgen voor pensioenopbouw

Als de werknemer (gedeeltelijk) met onbetaald verlof gaat, bouwt hij tijdelijk minder of geen pensioen op. Is niets anders overeengekomen, dan stopt tijdens het verlof de pensioenopbouw tijdelijk of wordt deze verminderd. Als de werknemer zijn pensioen op hetzelfde peil wilt houden, kan deze kiezen voor vrijwillige voortzetting. In de CAO Sport artikel 26 (editie 2022-2023) is door sociale partners afgesproken dat in aanvulling op de Wet arbeid en zorg (WAZO) de **pensioenopbouw tijdens ouderschapsverlof** op verzoek van de werknemer wordt voortgezet.

**Let op!** Om geen nadelige gevolgen voor het pensioen plaats te laten vinden dient de werknemer [het formulier 'Vrijwillige voortzetting binnen dienstverband'](#) in

te vullen en met een handtekening van de werkgever aan PFZW toe te sturen. Zonder dit formulier wordt de pensioenopbouw tijdens het ouderschapsverlof niet voortgezet! De werkgever geeft aan PFZW door dat de werknemer ouderschapsverlof opneemt.

- De werknemer kan vrijwillige voortzetting aanvragen tot uiterlijk negen maanden nadat het verlof is ingegaan.

Indien de werknemer niet kiest voor vrijwillige voortzetting dan adviseren sociale partners het invullen van het [formulier voor 'Bescherming bij verlof werkloosheid of ziekte'](#). De werknemer kan namelijk tijdens het verlof zonder kosten verzekerd blijven tegen de risico's van arbeidsongeschiktheid en overlijden. Dit heet bescherming bij verlof, werkloosheid of ziekte.

#### Meer informatie over:

[Bescherming bij verlof, werkloosheid of ziekte](#)

[Vrijwillige voortzetting](#)

[Formulier vrijwillige voortzetting](#)

[Meer informatie over bescherming bij verlof, werkloosheid of ziekte](#)

[Formulier 'Bescherming bij verlof, werkloosheid of ziekte'](#)

#### Aanvraag uitkering

Voor de uitkering voor het betaalde deel van het ouderschapsverlof geldt hetzelfde systeem als bij andere uitkeringen op basis van de Wet arbeid en zorg (WAZO): in principe vraagt de werkgever de uitkering ([voor meer informatie hierover zie de volgende link](#)) aan via de Verzuimmelder of Digipoort, of met het formulier 'Aanvragen WAZO-uitkering' via [uwv.nl](#). UWV betaalt de uitkering uit aan de werkgever, tenzij de werkgever bij de aanvraag ervoor kiest om de uitkering direct naar de werknemer te laten overmaken.

UWV vermeldt dat zij binnen vier weken nadat zij de aanvraag heeft ontvangen een beslissing afgeeft.

#### Let op!:

De aanvraag van de uitkering is mogelijk ná de eerste opname van betaald ouderschapsverlof en tot uiterlijk 15 maanden na de geboorte of het in huis nemen van het kind;

- Het aanvragen van de uitbetaling van het opgenomen betaalde ouderschapsverlof bij UWV kan pas nádat de ouder minimaal éénmaal de arbeidsduur per week verlof heeft opgenomen;
- UWV stelt het recht op, de hoogte (indien 9 weken betaald ouderschapsverlof of minder wordt aangevraagd) en de maximale duur van de uitkering

maar één keer vast;

- Het aanvragen van de uitkering kan alleen voor hele werkweken; dus voor één hele week, voor twee hele weken, voor drie hele weken enzovoorts tot maximaal voor negen hele weken;
- Het verlof is wel flexibel te spreiden. De werknemer overlegt met de werkgever over de data waarop verlof wordt opgenomen.
- Voor verlof dat wordt genoten ná de eerste aanvraag, kan de werkgever ten hoogste tweemaal verzoeken om verdere betaling van de uitkering. Concreet betekent dit dat het in maximaal 3 periodes op te nemen is.

## 5.3 MEER INFORMATIE VANUIT HET UWV VOOR WERKGEVERS

- [Video](#): Hoe vraag je als werkgever de Wet betaald ouderschapsverlof (Wbo) aan?
- [Webinar](#): Alles voor werkgevers inzake de Wet betaald ouderschapsverlof (Wbo)

# Overige verlofvormen

## ADOPTIE- EN PLEEGZORGVERLOF

Mannen en vrouwen kunnen beiden adoptie- en pleegzorgverlof opnemen. Het verlof duurt **maximaal 6 weken**. Een periode korter dan 6 weken kan dus ook. De werknemer neemt het verlof binnen 26 weken op: vanaf 4 weken voor de komst van het adoptie- of pleegkind tot en met 22 weken erna. De werknemer kiest zelf wanneer hij het verlof opneemt en mag het over die 26 weken flexibel opnemen.

### Acties werkgever

Vraag de werknemer wanneer deze met verlof wil gaan. En vraag tevens om een bewijsstuk waaruit de datum van adoptie of pleegzorg blijkt. De werkgever vraagt de uitkering aan maximaal 4 en minimaal 2 weken voordat het verlof begint. Dit is mogelijk via het werkgeversportaal van het UWV.

### Voorwaarden

Aan het opnemen van verlof bij adoptie en duurzame pleegzorg worden de volgende voorwaarden gesteld:

- het verlof moet worden opgenomen binnen een tijdvak van 26 weken;
- indien tegelijkertijd twee of meer kinderen ter adoptie of voor duurzame pleegzorg worden opgenomen, geldt het recht op verlof slechts éénmaal;
- de werknemer meldt zo mogelijk uiterlijk drie weken voor de ingang van het verlof dat hij adoptieverlof opneemt, onder vermelding van de ingangsdatum en de duur van het verlof;
- de werknemer dient de werkgever daarbij een document te overhandigen waaruit blijkt dat een kind ter adoptie of voor duurzame pleegzorg is of zal worden opgenomen. Dit is een formulier of brief waaruit blijkt dat de adoptie doorgaat en vanaf wanneer de werknemer het kind opneemt in het gezin. Voorbeelden hiervan zijn:
  - Een bewijs van inschrijving van het kind in de Basisregistratie Personen (BRP) of melding bij de Vreemdelingenpolitie.
  - Een machtiging tot voorlopig verblijf van het kind in Nederland. Deze machtiging is verstrekt door de Nederlandse ambassade in het land van het kind.
  - Andere documenten waaruit blijkt dat de adoptie doorgang zal vinden, zoals een verklaring van een vergunninghoudende adoptie-instelling.

### Recht op uitkering

De sportorganisatie hoeft het loon tijdens het verlof inzake adoptie en pleegzorg niet door te betalen. Daarentegen heeft de werknemer gedurende zijn wettelijke recht op adoptieverlof een recht op uitkering van UWV. De uitkering bedraagt per dag het (gemaximeerde) dagloon (100%) zoals dat op grond van de Ziektewet wordt vastgesteld. Meestal wordt de uitkering van het UWV betaald aan de sportorganisatie. Die moet dan over de uitkering loonbelasting en premies volksverzekering en werknemersverzekeringen inhouden.

### Maximum dagloon

Het UWV stelt ieder jaar een maximum dagloon vast. Vaak geldt er voor de maand januari en juli van een jaar een nieuw maximum dagloon. Op de website van het UWV is het meest [actuele maximum dagloon](#) te vinden. Het UWV hanteert altijd een bruto dag- en maandloon.

### Meer informatie over het maximale dagloon:

Om het actuele dagloon van een werknemer te berekenen kan je de website van het [UWV](#) raadplegen of de website [Ondernemen met personeel](#).

### Geen afwijking van de wettelijke regeling

Van het recht op adoptieverlof kan niet in negatieve zin worden afgeweken.

### Opbouw vakantietoeslag en vakantiedagen

Op grond van de wettelijke regeling vindt er tijdens het verlof bij adoptie en duurzame pleegzorg geen opbouw van vakantietoeslag plaats. De opbouw van vakantiedagen gaat tijdens het adoptieverlof wel volledig door.

# FAQ betaald en onbetaald ouderschapsverlof

Werkgevers in de Sport heeft de meest gestelde vragen ten aanzien van ouderschap en verlof gebundeld in een FAQ. De volledige en meest uitgebreide versie van de FAQ vind je op [sportwerkgever.nl/FAQ](http://sportwerkgever.nl/FAQ).

Staat jouw vraag er niet tussen of vraagt de situatie een advies? Neem gerust [contact](#) met ons op. We helpen je graag verder.

## 5.4 FAQ BETAALD EN ONBETAALD OUDERSCHAPSVERLOF

### 1. Wie heeft er recht op ouderschapsverlof?

- Werknemers met een eigen (adoptie)kind of een inwonende stief- of pleegkind. Het kind dient dan wel bij de werknemer te wonen volgens de basisregistratie personen.

### 2. Wanneer mag iemand aanspraak maken op het verlof als partner?

Je bent de partner:

- als je getrouwd bent;
- als je geregistreerd partner bent;
- als je ongehuwd samenwoont;
- als je het kind erkent.

Om in te zien waar de partner aanspraak op kan maken verwijzen we naar de informatie op de [volgende pagina](#).

### 3. Wanneer heeft een werknemer recht op ouderschapsverlof?

- Een werknemer kan ouderschapsverlof aanvragen zodra deze bij de sportorganisatie in dienst is.
- De werknemer heeft recht op ouderschapsverlof voor een eigen kind of een kind dat bij de werknemer woont en voor wie deze duurzaam de zorg op zich heeft genomen. Dit recht bestaat totdat het kind de leeftijd van acht jaar heeft bereikt.
- De werknemer heeft voor elk kind recht op ouderschapsverlof. En de werknemer kan voor meerdere kinderen tegelijk ouderschapsverlof opnemen. De werknemer hoeft dus niet eerst het verlof voor 1 kind op te maken voor deze aan het verlof voor een ander kind begint.
- Beide ouders hebben recht op ouderschapsverlof.
- Bij een tweeling heeft de werknemer recht op 2 keer ouderschapsverlof.

### 4. Hoe bepaal je als werkgever de omvang van het ouderschapsverlof?

De omvang van het verlof is gelijk aan de wekelijkse arbeidsduur van de werknemer maal 26 (de totale arbeidsduur over 6 maanden).

Als de werknemer het ouderschapsverlof heeft gesplitst in meerdere perioden en de arbeidsverhouding wordt beëindigd voordat het verlof is genoten, dan heeft de werknemer tegenover een nieuwe werkgever aanspraak op het resterende deel van het verlof. Als nieuwe werkgever kan je vragen of de werknemer al ouderschapsverlof heeft opgenomen bij een vorige

werkgever. De werknemer vraagt bij de vorige werkgever om een verklaring waaruit blijkt op hoeveel ouderschapsverlof de werknemer nog recht heeft. Sinds 2015 heeft de werkgever de verplichting om deze verklaring op verzoek van de werknemer uit te reiken.

### 5. Welke voorwaarden worden er gesteld aan het opnemen van ouderschapsverlof?

De werknemer moet het opnemen van het verlof ten minste 2 maanden voor ingang van het verlof schriftelijk aan de sportorganisatie melden. De werknemer dient daarbij de duur van de verlofperiode, het aantal uren per week (of ander tijdvak) en de spreiding van deze uren over de week aan te geven.

#### Voorwaarden t.a.v. 9 weken betaald verlof

- Werknemers moeten de 9 weken deels betaald ouderschapsverlof opnemen vóór de eerste verjaardag van hun kind;
- Het (betaalde en onbetaalde) ouderschapsverlof kunnen ouders wel flexibel opnemen, bijvoorbeeld een dag of dagdeel per week;
- Het betaalde ouderschapsverlof geldt ook voor adoptiekinderen; Het betaalde deel van het ouderschapsverlof dient binnen 1 jaar na de opname van het kind in het gezin te zijn opgenomen. Het overige deel van het ouderschapsverlof dient de werknemer op te nemen voor de achtste verjaardag van het kind.
- Het aanvragen van de uitkering kan alleen voor hele werkweken; dus voor één hele week, voor twee hele weken, voor drie hele weken enzovoorts tot maximaal voor negen hele weken. Dit geldt ook voor het onbetaalde ouderschapsverlof
- De werknemer mag minder weken betaald en/of onbetaald ouderschapsverlof opnemen.

#### Voorwaarden t.a.v. onbetaald verlof

- Hoofregel is dat het onbetaalde ouderschapsverlof wordt opgenomen in de vorm van deeltijdverlof gedurende de helft van de arbeidsduur per week voor een aaneengesloten periode van 12 maanden. Een verzoek om verlof in deze vorm kan de werkgever niet weigeren. De werknemer kan de sportorganisatie ook verzoeken om het ouderschapsverlof in een andere vorm op te nemen. Bijvoorbeeld in de vorm van 6 maanden voltijd verlof, minder verlofuren gedurende een langere periode dan 12 maanden of splitsing van het verlof in 6 perioden. Tegen een dergelijk verzoek van de werknemer kan de werkgever bezwaar maken indien hij hiervoor een zwaarwegend bedrijfsbelang heeft. Werkgever en werknemer bespreken dan samen een andere verdeling van de uren.

- De tijdstippen van ingang en einde van het ouderschapsverlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging (bijvoorbeeld in geval van een adoptie- of pleegkind). Deze uitzondering op de voorgaande regel geldt omdat de exacte datum van de bevalling, het einde van het bevallingsverlof of de aanvang van de verzorging niet steeds 2 maanden van tevoren bekend is.
- Als de werknemer terugkomt op zijn verzoek om ouderschapsverlof op te nemen of tussentijds het verlof wil beëindigen op grond van onvoorziene omstandigheden, dan mag de sportorganisatie dit weigeren als een zwaarwegend bedrijfsbelang zich verzet tegen inwilliging van het verzoek. Het enkele feit dat voor de betreffende verlofperiode een vervanger is aangetrokken, kan niet zonder meer als zwaarwegend dienst- of bedrijfsbelang worden beschouwd. Daarvan is pas sprake als het moeten terugdraaien van deze voorziening of juist het moeten handhaven ervan tot een ernstige verstoring van de gang van zaken in de organisatie leidt.
- Indien een dergelijk verzoek kan worden ingewilligd, hoeft dit niet eerder te gebeuren dan 4 weken nadat het verzoek is gedaan. Het resterende gedeelte van het verlof komt dan te vervallen. Indien de werknemer gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid om het ouderschapsverlof in maximaal 3 perioden op te splitsen, dan gelden deze bepalingen ten aanzien van elk van deze perioden.

#### Let op!

- De voorwaarde dat een werknemer minimaal 1 jaar in dienst dient te zijn bij de sportorganisatie is bij aanpassing van de WAZO vervallen.

#### 6. Wat betekent het maximum dagloon en waar vind ik het op het moment geldende dagloon?

Dit is een grensbedrag voor de berekening van bepaalde uitkeringen voor werknemers en oud-werknemers. Het maximum dagloon is van toepassing op uitkeringen vanuit deze wetten:

- Ziektewet (ZW)
- Werkloosheidswet (WW)
- Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO)
- Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)
- Wet arbeid en zorg (WAZO)

Het UWV stelt ieder jaar een maximum dagloon vast.

Vaak geldt er voor de maand januari en juli van een jaar een nieuw maximum dagloon. Op de website van het UWV is het meest [actuele maximum dagloon](#) te vinden. Het UWV hanteert altijd een bruto dag- en maandloon.

#### Meer informatie over het maximale dagloon:

Om het actuele dagloon van een werknemer te berekenen kan je de website van het [UWV](#) raadplegen of de website [Ondernemen met personeel](#).

#### 7. Heeft mijn werknemer recht op uitkering en/ of loon en/ of vakantiedagen?

Het aanvullend verlof heeft geen invloed op de opbouw van (wettelijk minimum) vakantiedagen en vakantiegeld. Ten aanzien van het onbetaalde verlof heeft de werknemer tijdens opname geen wettelijk recht op betaling van loon of een uitkering via het UWV over de uren waarvoor deze ouderschapsverlof opneemt. Het wettelijk ouderschapsverlof is onbetaald. Daarover wordt dan ook geen vakantie opgebouwd. Blijft de werknemer gedeeltelijk werken? Dan bouwt deze over de uren die hij/zij werkt wel vakantiedagen op. Als werkgever mag je het ouderschapsverlof niet aftrekken van vakantiedagen.

#### 8. Wat voor invloed heeft het ouderschapsverlof op toeslagen van de belasting?

Tijdens het ouderschapsverlof van de werknemer kan het inkomen dalen. Hierdoor verandert mogelijk de hoogte van de kinderopvangtoeslag, zorgtoeslag of huurtoeslag. Als werkgever kan je de werknemer verwijzen naar de site van de Belastingdienst of de Belastingtelefoon voor meer informatie.

#### 9. Hoe zit het met onbetaald ouderschapsverlof bij ziekte?

Wordt de werknemer ziek tijdens het onbetaalde ouderschapsverlof? Dan betaal je als werkgever alleen de uren door die de werknemer wel zou komen werken. Het verlof loopt gewoon door, ook als de werknemer ziek is door zwangerschap of bevalling.

#### 10. Hoe verhoudt het zich ten opzichte van de Regeling tijdelijk aanpassen arbeidsduur?

Als het volledige ouderschapsverlof is geëindigd kan de werknemer verzoeken om een tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur. Een dergelijk verzoek moet uiterlijk 3 maanden voor het einde van het ouderschapsverlof bij de werkgever worden ingediend.

#### 11. Mag ik als werkgever afwijkende verlofafspraken maken?

De mogelijkheid om van de wet afwijkende verlofafspraken te maken, is voor een sportorganisatie van groot belang. Deze biedt de organisatie en de werknemer een zekere flexibiliteit en de kans om tot regelingen te komen die naar hun oordeel beter passen in het arbeidsvoorwaardenpakket en bij de wensen van beide partijen.

Van een aantal in de WAZO opgenomen verlofregeringen kan via een schriftelijke overeenkomst met de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging worden afgeweken. Bovendien zijn afspraken ten gunste van de werknemer, die aanvullend zijn op de wettelijke regeling, altijd toegestaan.

- [Meer informatie over de mogelijkheid tot afwijkende verlofafspraken](#)

#### 12. Wat is de geldigheidsduur van afwijkende verlofafspraken?

De geldigheidsduur van dergelijke verlofafspraken met de ondernemingsraad of met de personeelsvertegenwoordiging is per 1 juni 2005 op vijf jaar gesteld. De sportorganisatie en de ondernemingsraad, dan wel de personeelsvertegenwoordiging, kunnen de overeengekomen regelingen niet voortijdig eenzijdig opzeggen. Partijen kunnen desgewenst wel een kortere looptijd afspreken. Bij wijziging van de collectieve regeling waarin afwijkende bepalingen zonder expliciet bepaalde geldigheidsduur zijn opgenomen, gaat ten aanzien van de afwijking een nieuw tijdvak lopen. Een dergelijke 'verlenging' is te voorkomen door ten aanzien van de afwijking expliciet een geldigheidsduur te bepalen.

#### NOG GEEN WOS-LID?

Ook de wens om tijdig te kunnen anticiperen op veranderende wet- en regelgeving, het gebruik kunnen maken van advies, ondersteuningsmateriaal, kennis-sessies en een netwerk om ervaringen uit te uitwisselen met andere sportorganisaties? Word lid van de WOS. Wij behartigen ook graag jouw belangen. Voor meer informatie en aanvraag van het WOS-lidmaatschap [klik hier](#)



**Vragen of advies rondom werkgeverschap in de sport:**

**E:** [info@sportwerkgever.nl](mailto:info@sportwerkgever.nl)

**W:** [www.sportwerkgever.nl](http://www.sportwerkgever.nl)  
[www.werkenindesport.nl](http://www.werkenindesport.nl)