

Bijzondere verlofsoorten – Mentaal Beter

Vanuit HR merken we dat er soms onduidelijkheid is over wanneer je welk type verlof boekt in de verlofportal van AFAS InSite. Hieronder vind je een uitleg van de verschillende bijzondere soorten verlof.



Mijn ouderschapsverlof
melden



Zwangerschap melden



Bijzonder (onbetaald)
verlof aanvragen

Ouderschapsverlof

Ouderschapsverlof is een vorm van onbetaald verlof en is in de basis bedoelt om tijdelijk structureel minder uren per week te gaan werken. De totale omvang in uren van jouw ouderschapsverlofrecht is 26 x het aantal uren dat je per week werkt per kind. De voorwaarden voor ouderschapsverlof staan hieronder beschreven.

- Je kan ouderschapsverlof opnemen voor kinderen tot 8 jaar
- Beide ouders hebben recht op ouderschapsverlof
- Bij een tweeling heb je recht op 2 keer ouderschapsverlof
- Je hebt vanaf het moment van indiensttreding recht op ouderschapsverlof
- Je kan ouderschapsverlof krijgen voor je kind, adoptiekind of een erkend kind
- Je kan ook ouderschapsverlof opnemen voor pleegkinderen, stiefkinderen of aspirant-adoptiekinderen. Zij moeten dan wel bij je wonen volgens de basisregistratie personen.

Zwangerschapsverlof

Iedere zwangere werknemer heeft recht op zwangerschapsverlof/bevallingsverlof. Dit is een vorm van betaald verlof. Zie onderstaande uitleg over de duur van het verlof.

- Het verlof kan tussen vier en zes weken voor de uitgerekende datum ingaan
- In het geval van ziekte dan zal het verlof zes weken voor de vermoedelijke bevallingdatum ingaan
- De wettelijke termijn voor het verlof is (ten minste) 16 weken
- De werkneemster heeft na de bevalling recht op minimaal 10 weken verlof
- Wanneer de baby eerder dan de uitgerekende datum geboren wordt, blijft de totale duur van het verlof 16 weken
- Wanneer de baby later dan de uitgerekende datum geboren wordt, worden de dagen dat de baby later is geboren bij het totale verlof opgeteld.

Bijzonder (onbetaald) verlof

Er zijn diverse typen verlof die onder het kopje “Bijzonder (onbetaald) verlof” vallen:

- Bijzonder verlof
- Calamiteitenverlof
- Medisch bezoek
- Onbetaald verlof
- Zorgverlof Kort
- Zorgverlof Lang
- Aanvullend geboorteverlof partners

Onderstaand een uitleg (conform basiswetgeving en de cao ggz) over de typen verlof:

Bijzonder verlof conform cao ggz:

De werkgever verleent de werknemer betaald verlof (100%) voor de hierna vermelde gebeurtenissen voor zover de gebeurtenis samenvalt met een werkdag. Het naar-rato-beginsel bij deeltijders geldt hier niet.

Gebeurtenis	Duur
Huwelijk/geregistreerd partnerschap van een gezinslid	1 dag
25- en 40-jarig huwelijk/geregistreerd partnerschap van de medewerker	1 dag
25- en 40-jarig priesterjubiläum van de werknemer die lid is van een religieuze gemeenschap	1 dag
Huwelijk/geregistreerd partnerschap van bloedverwanten in de 1 ^e en 2 ^e graad van de medewerker/partner	1 dag
25, 40, 50 - en 60 jarig huwelijk/geregistreerd partnerschap van (pleeg)ouders van de medewerker of diens partner	1 dag
Overlijden van de partner, (pleeg)kinderen, (pleeg)ouders van de medewerker of diens partner	dag van overlijden t/m de dag van de uitvaart
Overlijden van bloed- en aanverwanten in de 2 ^e graad van de medewerker of diens partner	1 dag
25- of 40-jarig dienstverband van de medewerker	1 dag
Bevalling van de echtgenote/partner van de medewerker (geboorteverlof)	eenmaal de arbeidsduur per week
Verhuizing van de werknemer in opdracht van de werkgever	2 dagen

Calamiteitenverlof:

Calamiteitenverlof is betaald verlof (100%), bedoeld voor persoonlijke of onvoorziene omstandigheden die onmiddellijk moeten worden opgelost. Denk daarbij aan een gesprongen waterleiding of een ziek kind dat van school moet worden gehaald. Het calamiteitenverlof is nadrukkelijk bedoeld voor de eerste opvang van privéproblemen waarbij jij de (enige) aangewezen persoon bent om dit op te lossen. Het calamiteitenverlof duurt zo lang als nodig is om de eerste problemen op te lossen. Het is van belang dat dit in goed overleg gaat, maak hier afspraken met je (regionale) leadlink/rol personeel over.

Medisch verlof:

Medisch verlof is betaald verlof (100%), bedoeld voor een bezoek aan bijv. de huisarts, tandarts of een medisch specialist. In beginsel probeer je deze bezoeken buiten je werktijd te plannen. Wanneer dit niet mogelijk is zal je na overleg met je (regionale) leadlink/rol personeel de afspraak zoveel mogelijk aan het begin of aan het einde van je werktijd plannen.

Onbetaald verlof:

Onbetaald verlof kun je opnemen voor bijvoorbeeld een lange reis of voor het volgen van een studie. Het is van belang dat dit in goed overleg gaat, maak hier dus afspraken met je (regionale) leadlink/rol personeel over.

Er zijn ook bijzondere gebeurtenissen waar je onbetaald verlof voor kunt aanvragen, denk hierbij aan:

- Verhuizing
- Huwelijksaangifte
- Aangifte van geregistreerd partnerschap
- Een notariële samenlevingsovereenkomst
- Het als lid bijwonen van vergaderingen van Provinciale Staten, Gemeenteraad, Gewestraad of Waterschap

Zorgverlof kort:

Kortdurend zorgverlof is er om enkele dagen noodzakelijke zorg te geven aan (pleeg- of adoptie) kinderen, de partner, ouders of grootouders, kleinkinderen, broers en zussen, andere huisgenoten dan kinderen of partner, mensen met wie de werknemer een sociale relatie heeft en die van de hulp van de werknemer afhankelijk zijn en in geval iemand hulpbehoevend of ziek is. Net als bij calamiteitenverlof geldt dat jij de (enige) aangewezen persoon bent om dit op te lossen.

Het maximum aantal op te nemen uren kortdurend zorgverlof bedraagt in een periode van 12 maanden 2 keer de overeengekomen arbeidsduur per week.

Conform de cao ggz krijg je kortdurend zorgverlof 100% doorbetaald als het gaat om verzorging van je partner, een inwonend kind of een van je ouders. In andere gevallen wordt het verlof 70% doorbetaald.

Het is van belang dat dit in goed overleg gaat, maak hier afspraken met je (regionale) leadlink/rol personeel over.

Zorgverlof lang:

Langdurend zorgverlof is er om voor langere tijd noodzakelijke zorg te geven aan (pleeg- of adoptie)kinderen, de partner, ouders of grootouders, kleinkinderen, broers en zussen, andere huisgenoten dan kinderen of partner, mensen met wie de werknemer een sociale relatie heeft en die van de hulp van de werknemer afhankelijk zijn en in geval iemand hulpbehoevend of ziek is.

Het maximum aantal uren op te nemen langdurend zorgverlof bedraagt per 12 maanden maximaal 6 keer de overeengekomen arbeidsduur per week. In de basis is langdurend zorgverlof een vorm van onbetaald verlof, conform de cao ggz krijg je langdurend zorgverlof 100% doorbetaald als het gaat om verzorging van je partner, een inwonend kind of een van je ouders voor maximaal 3 maanden.

Het is van belang dat dit in goed overleg gaat, maak hier afspraken met je (regionale) leadlink/rol personeel over.

Aanvullend geboorteverlof partners:

Per 1 juli 2020 kunnen partners maximaal 5 weken (5 keer het aantal werkuren per week) aanvullend geboorteverlof opnemen. Tijdens het verlof krijgt de partner 70% van zijn/haar dagloon doorbetaald, waarbij een maximum geldt voor het dagloon. Met ingang van 1 januari 2020 bedraagt het maximum dagloon € 219,28 bruto (inclusief vakantietoeslag), zie de volgende link voor de meest recente bedragen: <https://www.uwv.nl/particulieren/bedragen/detail/maximumdagloon>

Je komt in aanmerking voor dit verlof onder de volgende voorwaarden:

- Het kind is geboren op of na 1 juli 2020.

- Je hebt eerst het standaard geboorteverlof opgenomen
- Je neemt het verlof op binnen 6 maanden na de geboorte
- Je bent de partner van de moeder van het kind
- Je erkent het kind.

Mocht je aanvullend geboorteverlof voor partners willen aanvragen, neem dan even contact op met de HR afdeling.