

Verlofvormen voor partner tijdens en na geboorte kind of bij adoptie en pleegzorg

Soort verlof	Duur verlof	Toelichting
Calamiteitenverlof/kort verzuimverlof Artikel 4.1 Wet Arbeid en Zorg (Wazo)	Een of meer dagen met behoud van salaris tijdens de dag of dagen van de bevalling.	Het verlof tijdens de bevalling is geen afzonderlijke verlof vorm. Maar valt onder het calamiteitenverlof/kort verzuimverlof.
Geboorteverlof Artikel 4.2 Wazo	Eenmaal de wekelijkse arbeidsduur, met behoud van salaris, op te nemen binnen vier weken na de dag van de bevalling.	Ook bij meerlingen is het geboorteverlof eenmaal de wekelijkse arbeidsduur. Werknemer kan het verlof naar eigen keus opnemen. Afwijken in het nadeel van de werknemer is niet mogelijk. Het nog niet genoten geboorteverlof kan bij indiensttreding bij een nieuwe werkgever worden meegenomen.
Aanvullend geboorteverlof Artikel 4.2a t/m 4.2c Wazo (ingangsdatum 1 juli 2020)	Voor vijf maal de wekelijkse arbeidsduur, zonder doorbetaling van salaris, maar met recht op Wazo-uitkering van 70% van het maximum dagloon, op te nemen nadat het geboorteverlof volledig is genoten, binnen een tijdvak van 26 weken na de dag van de bevalling.	Geldt ook bij meerlingen voor vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur. Dit verlof geldt voor kinderen die op of na 1 juli 2020 worden geboren. Verlof dient te worden opgenomen in hele weken, in overleg met werkgever aaneengesloten of flexibel. Op basis van zwaarwegende bedrijfsbelangen kan werkgever het door de werknemer gewenste patroon van opname van het verlof wijzigen. Aanvraag voor Wazo-uitkering zal door tussenkomst van werkgever worden aangevraagd bij het UWV (dmv een te downloaden UWV formulier). Werknemer moet het voornemen aanvullend geboorteverlof op te nemen tenminste vier weken voor aanvang van het verlof schriftelijk melden. Afwijken in het nadeel van de werknemer is niet mogelijk. Het nog niet genoten aanvullende geboorteverlof kan bij indiensttreding bij een nieuwe werkgever worden meegenomen.
Ouderschapsverlof Artikel 6.1 Wazo	Voor 26 maal de wekelijkse arbeidsduur, zonder doorbetaling van salaris, op te nemen voor de achtste verjaardag van het kind.	Bij meerlingen kan je per kind ouderschapsverlof opnemen. Geldt ook voor adoptie- en pleegkind (op hetzelfde adres volgens basisregistratie personen).

		Op basis van zwaarwegende bedrijfsbelangen kan werkgever bezwaar maken tegen het door de werknemer gewenste urenspreiding . Het nog niet genoten ouderschapsverlof kan bij indiensttreding bij een nieuwe werkgever worden meegenomen.
Deels betaald ouderschapsverlof (inwerkingtreding augustus 2022, implementatie Europese richtlijn “work-balance for parents en carers”	Het ouderschapsverlof is 26 weken, hiervan worden de eerste negen weken doorbetaald, recht op Wazo-uitkering van 50% van het maximum dagloon	Het betaalde ouderschapsverlof van negen weken dient te worden opgenomen in het eerste levensjaar van het kind. Achtergrond hiervan is dat gezinnen kunnen wennen aan de nieuwe situatie en samen keuzes kunnen maken over de verdeling werken en zorgen. De overige 17 weken verlof blijven wettelijk onbetaald en kunnen tot de 8 ^e verjaardag van het kind worden opgenomen.
Adoptie- en pleegzorgverlof Artikel 3.2 Wazo	Ten hoogste zes weken aaneengesloten verlof, zonder doorbetaling van salaris, maar met recht op Wazo-uitkering van 100% van het maximum dagloon, op te nemen in een tijdvak van 26 weken.	Werknemer kan werkgever verzoeken het verlof verspreid op te nemen, werkgever kan dit alleen afwijzen op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen. Recht op adoptie- en pleegzorgverlof bestaat vanaf vier weken voor de eerste dag van feitelijke opname in het gezin tot zestien weken daarna.