

Verlofmogelijkheden

Wet Arbeid en Zorg

- **Zwangerschapsverlof:** Werkneemsters die zwanger zijn en moeten bevallen krijgen hiervoor zestien weken vrij met doorbetaling van het loon.
- **Kraamverlof:** Het kraamverlof stelt partners in staat na de bevalling twee dagen vrij te nemen. De werkgever betaalt gedurende deze dagen het salaris gewoon door.
- **Adoptieverlof:** De wet regelt ook het betaald adoptieverlof. Ouders die een kind adopteren krijgen vier weken de tijd om hun kind op te halen en samen tijd te spenderen om aan elkaar te wennen.
- **Ouderschapsverlof:** Werknemers kunnen dit verlof in overleg met hun werkgever opnemen. Het ouderschapsverlof mag voortaan ook worden opgenomen in drie delen. Deze verlofvorm wordt niet betaald, maar doorbetaling van het loon wordt wel fiscaal gestimuleerd.
- **Calamiteitenverlof:** Het calamiteitenverlof is bedoeld om in onvoorziene situaties voor een korte tijd betaald verlof op te nemen, zodat je de eerste noodzakelijke voorzieningen kunt treffen. Je kunt hierbij denken aan onverwachte gebeurtenissen zoals een gesprongen waterleiding of een kind dat plotseling naar het ziekenhuis moet worden gebracht. Het gaat hierbij om een kort verlof van enkele uren of dagen. Het loon wordt doorbetaald gedurende dit verlof.
- **Tiendaags (kortdurend) zorgverlof:** Dit verlof geeft recht op maximaal tien dagen zorgverlof per jaar om zelf te kunnen zorgen voor een ziek kind, zieke partner of ouders. Bij deze verlofvorm wordt 70 procent van het loon doorbetaald. De werkgever wordt voor de helft van de kosten gecompenseerd door middel van een algemene lastenverlichting.
- **Palliatief verlof** (bij de zorg voor een ongeneeslijk zieke): maakt het mogelijk verlof op te nemen om, thuis of in het ziekenhuis, een ongeneeslijk zieke te verzorgen en bij te staan. De werknemer heeft gedurende maximaal zes maanden recht op een financiële tegemoetkoming.

Financiering Loopbaanonderbreking

Ook is in de Wet Arbeid en Zorg de Wet Financiering loopbaanonderbreking opgenomen. In overleg met de werkgever kan een werknemer zijn loopbaan onderbreken voor studie of zorgtaken. Onder het studieverlof vallen alle verloven die te maken hebben met scholing voor jouw 'inzetbaarheid op de arbeidsmarkt'. De studie hoeft geen verband te houden met je huidige functie.

Je kunt als werknemer een financiële tegemoetkoming krijgen, hieraan zijn diverse voorwaarden verbonden:

- Je moet minstens een jaar in dienst zijn bij de overheid of het bedrijfsleven, en van je werkgever toestemming hebben om het verlof op te nemen.
- Je moet tijdens het verlof worden vervangen door een uitkeringsgerechtigde, arbeidsgehandicapte of herintreder. De vervanger hoeft niet perse jouw functie over te nemen.
- De totale verlofperiode moet minimaal twee maanden duren.
- Het verlof moet minimaal de helft van je werktijd bedragen. Als je gewoonlijk 38 uur werkt, bedraagt het verlof ten minste 19 uur per week. Voor die periode moet een vervanger worden aangesteld.

Voor alle informatie over de Wet Arbeid en Zorg kun je terecht bij de Verlofwijzer van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (<http://verlofwijzer.szw.nl>). Voor het aanvragen van een overheidsbijdrage in het kader van de Wet Financiering loopbaanonderbreking, kun je terecht bij het Landelijk Instituut Sociale Verzekeringen (www.lisv.nl).