

Ouderschapsverlof

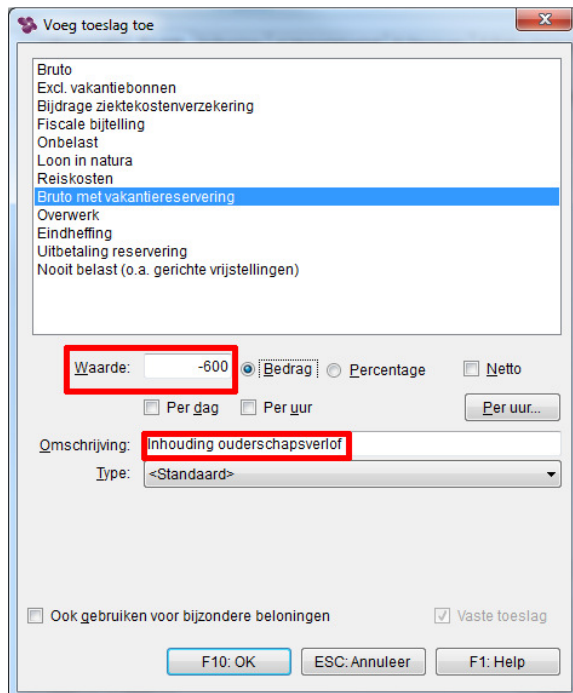
Inhoud

Ouderschapsverlof vastleggen in het Loon-pakket	1
Wat is ouderschapsverlof?	2
Hoe lang mag ik ouderschapsverlof opnemen?	2
Gevolgen voor uw socialezekerheidsrechten bij verlof	2
Ouderschapsverlof aanvragen	3

Ouderschapsverlof vastleggen in het Loon-pakket

Hoe legt u ouderschapsverlof vast in Loon? Onderstaand een voorbeeld:

- U werkt voltijd: 40 uur per week
 - U verdient bruto € 3.000 per maand.
 - U gaat iedere woensdag met ouderschapsverlof. Dus u gaat per week 8 uur minder werken. Dat wil zeggen 20% minder.
 - De CAO kent geen aanvullingregel. Het ouderschapsverlof is dus onbetaald.
 - Uw brutoloon zal dalen naar € 2.400 per maand (€ 3.000 minus 20%). Dus € 600 minder.
 - U gaat per week 32 uur werken (40 uur minus 20%).
- Geef in Loon bij de vaste werknemersgegevens een negatieve bruto toeslag met vakantie-reservering van € 600 in. Dat doet u via op tabblad 2, Loon, Toeslagen, Bruto met vakantie-reservering. De waarde is -600 (met een min, dus).
 - Zet bij de omschrijving een tekst als 'Inhouding ouderschapsverlof':



Voeg toeslag toe

Bruto
Excl. vakantiebonnen
Bijdrage ziektekostenverzekering
Fiscale bijtelling
Onbelast
Loon in natura
Reiskosten
Bruto met vakantiereservering
Overwerk
Eindheffing
Uitbetaling reservering
Nooit belast (o.a. gerichte vrijstellingen)

Waarde: Bedrag Percentage Netto

Per dag Per uur

Omschrijving:

Type:

Ook gebruiken voor bijzondere beloningen Vaste toeslag

Het scherm 'Toeslagen', 'Voeg toeslag toe'

- Wijzig op tabblad 1, Personalia, Werktijden het werkschema aan naar 'Regelmatig part-time'. Maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag 8 uur. Woensdag leeg laten.

Zo rekent Loon met het juiste salaris, en de juiste dagen en uren, zodat ook bijvoorbeeld de reiskosten en de pensioenpremie correct wordt berekend.

Wat is ouderschapsverlof?

Ouderschapsverlof kunt u opnemen om meer tijd te hebben voor de verzorging en opvoeding van uw kind. Het houdt in dat u een tijdje minder werkt, zonder dat u gedeeltelijk ontslag hoeft te nemen. Uw dienstverband blijft dus gewoon bestaan en na afloop van het verlof kunt u uw werk weer helemaal oppakken. Ouderschapsverlof is meestal onbetaald verlof. In veel cao's is wel een gedeeltelijke loondoorbetaling geregeld. En u kunt sparen voor verlof via de nieuwe levensloopregeling.

U hebt er recht op als u een kind verzorgt dat jonger is dan acht jaar. Dit kan ook een adoptie-, pleeg- of stiefkind zijn. Voor de opvang van een tweeling of meerling hebt u per kind recht op ouderschapsverlof. Beide ouders kunnen ouderschapsverlof opnemen. Ouderschapsverlof is een wettelijk recht, uw werkgever mag het verlof niet weigeren. Voorwaarde is wel dat u minimaal een jaar in dienst bent.

Hoe lang mag ik ouderschapsverlof opnemen?

Per kind hebt u recht op 26 maal uw wekelijkse werktijd ouderschapsverlof.

In de wet staat een standaardregeling voor het opnemen van het verlof: u mag een jaar lang de helft van uw werktijd werken. Werkt u bijvoorbeeld 32 uur per week, dan kunt u een jaar lang 16 uur per week gaan werken. Maar met toestemming van uw werkgever kunt u het ouderschapsverlof ook flexibel opnemen. U kunt dan het aantal uren dat geldt voor een jaar over een kortere of langere periode verdelen. Zes maanden volledig verlof bijvoorbeeld. U mag het verlof ook opsplitsen in maximaal zes delen van ten minste een maand.

Uw werkgever mag een verzoek om flexibele opname van het ouderschapsverlof alleen weigeren als dit grote problemen voor de bedrijfsvoering mee zou brengen. In de cao kan een uitgebreidere (gunstigere) regeling staan dan die van de wet.

Het verlof kunt u opnemen zolang uw kind nog geen acht jaar is. Wat u nog over heeft aan verloftijd op de achtste verjaardag van uw kind, kunt u daarna niet meer opnemen.

Gevolgen voor uw socialezekerheidsrechten bij verlof

Bij een betaald verlof hebt u dezelfde rechten als wanneer u werkt. Wordt u bijvoorbeeld ziek, dan krijgt u uw loon doorbetaald. Bij een onbetaald verlof gelden andere regels.

Ziektekostenverzekering

Uw ziektekostenverzekering loopt ook tijdens onbetaald verlof gewoon door. U blijft immers verplicht verzekerd voor de Zorgverzekeringswet. Hebt u helemaal geen inkomsten tijdens uw verlof? Dan betaalt u geen inkomensafhankelijke bijdrage maar alleen de nominale premie.

Ziekte

Wordt u ziek tijdens uw onbetaald deeltijdverlof, dan betaalt uw werkgever alleen het loon door dat u in de verlofperiode verdient.

Bij ziekte tijdens onbetaald volledig verlof, ontvangt u geen loon. Na afloop van het verlof krijgt u uw loon weer volledig doorbetaald, ook als u nog ziek bent. De wachttijd voor de WIA begint op dat moment te lopen. Om tijdens het onbetaald verlof recht op ziekgeld te hebben, kunt u zich vrijwillig verzekeren voor de Ziektewet.

Werkloosheid en arbeidsongeschiktheid

Wordt u tijdens of na het onbetaalde verlof werkloos of arbeidsongeschikt? Dan heeft het verlof geen nadelige gevolgen voor uw WW-uitkering of WIA-uitkering. Er zijn namelijk speciale regels voor de berekening van het dagloon voor de WW- of WIA-uitkering als u met onbetaald verlof bent, of bent geweest. Het komt erop neer dat over de verlofuren toch loon wordt meegeteld. Daardoor is uw uitkering (bijna) niet lager dan wanneer u geen onbetaald verlof had opgenomen.

Pensioen

Gevolgen van onbetaald verlof voor uw aanvullend pensioen zijn niet geregeld. Het is verstandig om hiernaar te vragen bij uw werkgever of uw pensioenfonds. U kunt dan besluiten of het nodig is om zelf iets te regelen.

Ouderschapsverlof aanvragen

Het spreekt voor zich dat u uw werkgever moet laten weten dat u ouderschapsverlof wilt opnemen. Het beste kunt u dit ruim van tevoren doen. U moet het minstens twee maanden voor de datum dat u het verlof in wilt laten gaan doorgeven. Gebruik daarvoor een formulier dat u bij de afdeling personeelszaken van uw werkgever kunt krijgen, of schrijf een brief waarin u vermeldt wanneer u het verlof wilt laten ingaan en hoe u het wilt opnemen (hoeveel uur per week, op welke dagen en hoe lang in totaal).

Uw werkgever mag een verzoek om ouderschapsverlof niet weigeren. Hij mag hooguit om een andere verdeling van het verlof vragen. Maar u hebt altijd recht op opname van het verlof volgens de standaardregeling (gedurende 52 weken de helft van uw werktijd werken).

Bron: www.socialezekerheid.nl

