SmitsVandenBroek

Adviseurs | Accountants

Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden & Wet betaald ouderschapsverlof

Ontbijtsessies 8 en 13 september 2022

Welkom!

Even voorstellen.

Gertjan van Heur
advocaat Van Heur Advocatuur

Tanja Nijsen
manager loonadministratie SmitsVandenBroek

Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Doel: inhoud van werk vooraf transparanter en beter voorspelbaar maken

Hoofdlijnen:

- **Nevenwerkzaamheden**
- **Studiekosten**
- **Onvoorspelbaar werkpatroon**
- **Uitbreiding informatieplicht**
- **Voorspelbare arbeidsvoorwaarden**

Inwerkingtreding per 1 augustus 2022

Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Nevenwerkzaamheden

- Uitgangspunt: verbod mag overeengekomen worden
- Nieuw: Objectieve rechtvaardiging, bijvoorbeeld:
  - Gezondheid en veiligheid, zoals strijdigheid met Arbeidstijdenwet
  - Bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie
  - Integriteit van overheidsdiensten
  - Overtreden van wettelijk voorschrift
  - Vermijden van belangenconflicten
- Kan tijdens dienstverband worden afgesproken
- Indien geen objectieve rechtvaardigingsgrond: verbod is nietig

Actie: nagaan voor welke werknemers het essentieel is om aan nevenwerkzaamhedenbeding te worden gebonden en om welke redenen

Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Studiekosten

- Uitgangspunt: beding mag overeengekomen worden, echter beperkt
- Nieuw:
  - bij *verplichte* scholing (o.a. veiligheid, bekwaamheid) dient werkgever kosteloos (alle kosten) aan te bieden
  - Zoveel mogelijk onder werktijd
  - Aangemerkt als arbeidstijd
- Geen overgangsrecht: per 1/8/2022 bedingen t.a.v. verplichte scholding nietig

<u>Actie:</u> inventariseren van de door of voor werkgever verplichte scholing en aanpassen van studiekostenbedingen die daarop zien

Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Onvoorspelbaar werkpatroon

- Onderscheid: geheel of grotendeels voorspelbaar of onvoorspelbaar werkpatroon
- Voorspelbaar werkpatroon: wisselend werkrooster of wisselende diensten
- Onvoorspelbaar werkpatroon: in arbeidsovk vermelden welke dagen en uren een oproepkracht kan worden opgeroepen (referentiedagen en –uren)
- Van toepassing bepalingen oproepcontracten: oproep ten minste 4 dagen tevoren, CAO afwijking mogelijk tot 24 uur tevoren

Actie: in kaart brengen of er werknemers met een onvoorspelbaar werkpatroon zijn en werknemers informeren over hun referentiedagen en -uren

Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Uitbreiding informatieplicht

- Essentiële aspecten van de arbeidsrelatie en arbeidsvoorwaarden
- Werkgever verplicht binnen 1 week na eerste werkdag opgave te doen van:
  - Basisgegevens van arbeidsrelatie
  - Opsomming van aanvullende gegevens → zie informatiefolder MSZW
- Overige informatie dient aan werknemer verstrekt te worden binnen 1 maand

Actie: nagaan of de essentiële elementen van de arbeidsrelatie in de arbeidsovereenkomst en evt. personeelsreglement zijn opgenomen

Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Voorspelbare arbeidsvoorwaarden

- Recht voor werknemers die ten minste 26 weken in dienst zijn om werkgever te verzoeken om een vorm van arbeid met voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden (denk aan arbeidsovk onbepaalde tijd of vaste arbeidsomvang)
  - Werkgever met meer dan 10 werknemers schriftelijke reactie binnen 1 maand na ontvangst verzoek
  - Werkgever met 10 of minder werknemers schriftelijke reactie binnen 3 maanden

- Indien geen tijdige reactie van werkgever, arbeidsovk wordt in principe beschouwd te zijn aangepast conform het verzoek van werknemer

Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Advies

- Nagaan voor welke werknemers het essentieel is om aan nevenwerkzaamhedenbeding te worden gebonden en om welke redenen
- Inventariseren van de door of voor werkgever verplichte scholing en aanpassen van studiekostenbedingen die daarop zien
- In kaart brengen of er werknemers met een onvoorspelbaar werkpatroon zijn en werknemers informeren over hun referentiedagen en –uren
- Nagaan of de essentiële elementen van de arbeidsrelatie in de arbeidsovereenkomst en evt. personeelsreglement zijn opgenomen

Wet betaald ouderschapsverlof

Hoofdlijnen

- Overzicht verlofsoorten bij geboorte en zorg voor kinderen
- Vergelijking met andere landen
- Ouderschapsverlof
- Ouderschapsverlof en pensioenopbouw
- Ouderschapsverlof en vakantiegeld/-dagen
- Ouderschapsverlof en ziekte
- Overige situaties ouderschapsverlof

Verlofvormen bij geboorte en zorg voor kinderen

Werknemer is zwanger:

- **Zwangerschaps- en bevallingsverlof** samen 16 weken
- **Couveuseverlof** als kind na geboorte meer dan 7 dagen in ziekenhuis moet blijven

Loon 100% doorbetaald door UWV.

Verlofvormen bij geboorte en zorg voor kinderen

Partner van werknemer krijgt een kind
(partner: getrouwd, geregistreerd partner, ongehuwd samenwonend, kind erkent)

- **Calamiteitenverlof** op de dag van de bevalling
  Loon 100% doorbetaald door werkgever
- **Geboorteverlof** 6 weken in totaal:
  - **1 week geboorteverlof** (ook bij meerling 1 week)
    opnemen binnen 4 weken na de geboorte
    periode verschuift niet als kind in het ziekenhuis moet verblijven
    loon 100% doorbetaald door werkgever
  - **Max. 5 weken aanvullend geboorteverlof** (sinds 1-7-2020)
    opnemen binnen 6 maanden na de geboorte
    loon 70% doorbetaald door UWV

Verlofvormen bij geboorte en zorg voor kinderen

Ouder/verzorger

- **Ouderschapsverlof**
  26 weken per kind in totaal
  - max. 9 weken loon 70% betaald door UWV, opname binnen 1 jaar na geboorte
  - overige weken onbetaald, opnemen voor het kind 8 jaar is

- **Adoptie- en pleegzorgverlof**
  6 weken
  - Flexibel van 6 weken voor de komst van het kind tot 22 weken erna.
  - Loon 100% doorbetaald door UWV.

Verlofsoort	Wie	Weken	Op te nemen	Betalingsniveau
Zwangerschapsverlof	Moeder	4-6 weken* (bij *twee- of meerling* 8-10 weken)	Vanaf 6 weken voor de dag na de uitgerekende datum, minimaal 4 weken voor de dag na de uitgerekende datum* (bij een *twee- of meerling* vanaf 10 weken voor de dag na de uitgerekende datum, minimaal 8 weken)	Uitkering ter hoogte van 100% loon**
Bevallingsverlof	Moeder	10-12 weken* (bij ziekenhuis-opname kind tot 10 weken extra)	Minimaal 6 weken aansluitend op bevalling, daarna 4-6 weken flexibel binnen 30 weken na afloop van de eerste 6 weken* (bij langdurige ziekenhuisopname van het kind kan recht zijn op extra bevallingsverlof, ook wel *couveuseverlof* genoemd)	Uitkering ter hoogte van 100% loon**
Calamiteitenverlof	Partner	N.v.t.	Op de dag van de bevalling	Loon 100% doorbetaald
Geboorteverlof	Partner	6 weken	1 week flexibel binnen 4 weken na geboorte, daarna 5 weken flexibel binnen 6 maanden na geboorte	Loon 100% doorbetaald in eerste week, uitkering ter hoogte van 70% loon** in 5 aanvullende weken
Adoptie- en pleegzorgverlof	Ouder/verzorger	6 weken	Flexibel vanaf 6 weken voor komst kind en tot 22 weken na komst kind	Uitkering ter hoogte van 100% loon**
Ouderschapsverlof	Ouder/verzorger	26 weken per kind	26 weken flexibel op te nemen binnen 8 jaar na geboorte, 9 van de 26 weken zijn betaald als ze binnen 1 jaar na geboorte worden opgenomen	Uitkering ter hoogte van 70% loon** gedurende 9 weken, overige weken onbetaald

* Een moeder heeft recht op in totaal 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. Alle zwangerschapsverlof dat niet wordt opgenomen, wordt opgeteld bij het bevallingsverlof.
** Van het dagloon (hoeveel je verdient per werkdag), maximaal het maximumdagloon (voor actuele bedragen zie Actuele bedragen | UWV | Particulieren).
Let op: de bovenstaande tabel beschrijft het wettelijk minimum per verlofvorm voor mensen in loondienst. Niet alle uitzonderingssituaties zijn in de tabel meegenomen, ga voor meer info naar Ik krijg een kind | UWV | Particulieren of neem contact op met UWV (zie Service & contact | UWV | Particulieren). Ga in je cao of arbeidsovereenkomst na of er bij jouw werkgever aanvullingen zijn.

Vergelijking met andere landen

Hoe doet Nederland het in vergelijking met andere landen?

- Twee maanden (9 weken) extra deels betaald verlof lijkt veel, maar Nederland loopt nog achter op andere landen.
- Het aantal verlofsoorten dat Nederland kent is uitzonderlijk en maakt het er niet overzichtelijker op.
- De meest vooruitstrevende landen, zoals Scandinavië hebben juist gekapt in het woud aan regelingen.
- De verplichte loondoorbetaling door werkgevers van de week geboorteverlof en het aanvullend geboorteverlof zijn uniek in Europa.

Vergelijking met andere landen

Hoe doet Nederland het in vergelijking met andere landen?

- **IJsland**: één regeling, 6 maanden betaald vrijaf voor moeder, 6 maanden voor vader, 6 weken onderling te verdelen.
- **Zweden**: één regeling, 16 maanden betaald (80%) onderling te verdelen
- **Noorwegen**: per ouder 15 weken en 19 weken onderling te verdelen, allemaal 100% betaald! Daarna eventueel nog 10 weken tegen 80% betaling.
- **Duitsland**: na het zwangerschapsverlof, 12 maanden betaald ouderschapsverlof (66,67%) onderling te verdelen. Als beide ouders er gebruik van maken worden dit 14 maanden.
- **België**: zwangerschapsverlof 14 weken (82% 1^{e} mnd, daarna 75%), partnerverlof 15 dagen (82%), ouderschapsverlof 4 maanden 903,- p/mnd, tot kind 12 jaar.
- **Verenigde Staten**: beide ouders 12 weken onbetaald verlof. Een handje vol staten en werkgevers biedt een regeling voor loondoorbetaling in kraamperiode aan.

Ouderschapsverlof

Wet betaald ouderschapsverlof per 2-8-2022

Wetswijziging n.a.v. Europese richtlijn.
Wijziging van de Wet arbeid en zorg en de Wet flexibel werken, waarin de regels voor ouderschapsverlof staan.

Doel: Iedere ouder de mogelijkheid geven ouderschapstaken te combineren met werk.
Evenwicht in werk en privé en gelijkheid mannen en vrouwen.

Ouderschapsverlof

Voor wie?

Werknemer met een kind jonger dan 8 jaar

- die wettelijk ouder is óf
- het kind heeft erkend óf
- pleegzorgouder of adoptieouder is óf
- samenwoont met het kind, het verzorgt en opvoedt

ook voor werknemers, met een arbeidsovereenkomst, die niet voor de ziektewet verzekerd zijn zoals dga's, alfahulpen of particuliere huishoudelijke hulp.

Duur

26 x wekelijkse arbeidsduur (waarvan 9 weken betaald)

- Dit geldt per kind, bij een tweeling dus 52 weken verlof.
  Ook bij adoptie en erkenning.
- Bij verzorging en opvoeding van meerdere (pleeg- of stief)kinderen maar één maal recht op 26 weken
- Oproepkrachten jaarlijkse arbeidsuren omrekenen naar gemiddeld aantal per week.

Ouderschapsverlof

Loon / uitkering tijdens ouderschapsverlof

- In principe onbetaald, max. 9 weken betaald (70%).
  In sommige cao's loondoorbetaling of aanvulling door werkgever.
  Doorbetaling of aanvulling ook mogelijk via arbeidsovereenkomst/ personeelsreglement. Werkgever en werknemer kunnen hierover ook onderling afspraken maken.
- Als het loon daalt kan dit gevolgen hebben voor recht op kinderopvang-, zorg- en huurtoeslag. Wijs werknemer erop om dit na te vragen bij de uitkerende instantie.

Ouderschapsverlof

Betaald ouderschapsverlof

- Min. één week, max. 9 weken
- opnemen in eerste levensjaar van het kind of
  (bij adoptie/pleegzorg) binnen 1 jaar na opname in het gezin voor zover het kind jonger is dan 8 jaar.
- Werkgever vraagt WAZO-uitkering aan bij UWV, max. 70% (max.) dagloon
- Dagloon: SV-loon in referteperiode van 12 maanden gedeeld door 261 dagen
- maximumdagloon per 1-7-2022 € 232,90 per dag (€ 5.065,58 per maand)

Aanvraag ouderschapsverlof door werknemer

- Binnen 2 maanden voor de ingangsdatum schriftelijk aanvragen bij werkgever
- Aanvraag in hele werkweken
- Werknemer geeft de duur en de spreiding van het verlof aan
- Werkgever geeft schriftelijke bevestiging zodat afspraken vastliggen

Ouderschapsverlof

Weigeren ouderschapsverlof

- Mag in principe niet
- De **wijze van invulling** mag je tot vier weken voor de ingangsdatum, na overleg met werknemer, op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang **wijzigen**.
- Dit moet je schriftelijk motiveren.

Van een **zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang** is zelden sprake. Er moet echt sprake zijn van een verstoring van de bedrijfsvoering of van een belangrijke deadline of iets dergelijks. **Géén** zwaarwegend bedrijfsbelang:

- er is geen goede vervanging op de dag van het ouderschapsverlof
- vervanging van de werknemer kost te veel geld
- projecten komen stil te liggen
- op grond van afspraken met de ondernemingsraad geldt een bepaalde minimumwerkweek

Ouderschapsverlof

Uitkering aanvragen door werkgever

- Aanvraag via werkgeversportaal van UWV, hiervoor is eHerkenning nodig
- Alleen voor hele werkweken.
- SmitsVandenBroek kan de aanvraag ook verzorgen, hiervoor is een ketenmachtiging nodig
- Achteraf: werknemer moet minimaal 1 week verlof hebben opgenomen voordat uitkering kan worden aangevraagd.
- Uitkering kan in 3 delen worden aangevraagd of in één keer achteraf
- Tot 15 maanden na geboortedag

Verstrekking van uitkering

- UWV beslist binnen 4 weken
- Uitbetalingstermijn is 6 weken

Ouderschapsverlof en pensioenopbouw

Ouderschapsverlof en pensioen

- In principe geen pensioenopbouw over uren waarin niet wordt gewerkt.
- In artikel 10a van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 is ouderschapsverlof opgenomen als periode die pensioengevend **mag** zijn.
- Navragen bij pensioenfonds wat de afspraken zijn.

Ouderschapsverlof en vakantiegeld/-dagen

Vakantiegeld opbouw bij ouderschapsverlof

- Betaald ouderschapsverlof: opbouw over uitkering of doorbetaald salaris
- Onbetaald ouderschapsverlof: geen opbouw van vakantiegeld

Vakantiedagen opbouw bij ouderschapsverlof

- Art. 7:634 recht op loon, dan ook recht op opbouw vakantiedagen
  m.a.w. geen loon, dan ook geen opbouw vakantiedagen
- Art 7:635 uitzonderingen hierop, waaronder betaald ouderschapsverlof. Hierover wel opbouw vakantiedagen.
- Ook opbouw wanneer het loon wordt doorbetaald

Over de bovenwettelijke vakantiedagen kunnen andere afspraken staan in de cao.

ADV/ATV-dagen opbouw tijdens ouderschapsverlof

Als hierover in de cao/arbeidsovereenkomst/personeelsreglement niets staat, dan alleen opbouw over de gewerkte uren.

Ouderschapsverlof en vakantiegeld/-dagen

Vakantiedagen opnemen tijdens ouderschapsverlof

Werknemer hoeft alleen vakantiedagen op te nemen waarvoor hij loon ontvangt.

Vakantiedagen uitbetalen tijdens ouderschapsverlof

- Bovenwettelijke vakantiedagen kunnen worden verkocht om het loon tot 100% aan te vullen. Houd hierbij rekening met hetgeen in cao/arbeidsovereenkomst/ personeelsreglement is bepaald.
- Wettelijke vakantiedagen mogen niet worden uitbetaald.

Ouderschapsverlof en ziekte

Ziek voor of tijdens ouderschapsverlof

- Betaald ouderschapsverlof aanvragen kan niet als een werknemer volledig ziek is. Het verlof kan pas ingaan als de werknemer weer kan werken.
- Wordt werknemer ziek als hij ouderschapsverlof heeft, dan loopt het verlof gewoon door. Werkgever betaalt alleen loon over de uren die werknemer zou werken als hij niet ziek was. Afwijking hierop mogelijk in cao/arbeidsovereenkomst/ personeelsreglement of onderlinge afspraak.
- Bij langdurige ziekte kan werknemer ouderschapsverlof onderbreken omdat dit gezien wordt als onvoorziene omstandigheid. Dit kan alleen geweigerd worden bij zwaarwegend bedrijfsbelang.
- Is werknemer weer beter en wil hij ouderschapsverlof voortzetten, dan moet hij opnieuw een aanvraag indienen.
- Ouderschapsverlof mag een mogelijke re-integratie niet schaden. Omvang normale arbeidsduur is doel van re-integratie.

Ouderschapsverlof overig

- Verzoek werknemer om ouderschapsverlof toch niet op te nemen
- Kind is voor 2 augustus 2022 geboren
- Vervallen van betaald ouderschapsverlof
- Ouderschapsverlof bij verschillende werkgevers
- Ouderschapsverlof op een feestdag
- Ontslag tijdens ouderschapsverlof
- Samenloop ouderschapsverlof en (aanvullend)geboorteverlof
- Informeren werknemer

Ouderschapsverlof overig

Verzoek werknemer om ouderschapsverlof toch niet op te nemen

- **Bij zwangerschaps-/bevallingsverlof of adoptieverlof**
  Dit mag niet geweigerd worden.
  Ouderschapsverlof vervalt niet, slechts opgeschort.
  Max. 4 weken na verzoek verlof stopzetten.
- **Bij onvoorziene omstandigheden**
  Bijv. achteruitgang inkomen door werkeloosheid partner, scheiding enz.
  Verzoek mag alleen geweigerd worden bij zwaarwegend bedrijfsbelang.
  Ouderschapsverlof vervalt niet, slechts opgeschort. In cao kan zijn opgenomen dat het verlof bij stopzetten door onvoorziene omstandigheden vervalt.
- **Overige redenen**
  Weigeren mag.
  Als werkgever het toestaat vervallen de uren die waren aangevraagd, maar nog niet zijn opgenomen.

Ouderschapsverlof overig

Kind is voor 2 augustus 2022 geboren

Recht op betaald ouderschapsverlof als

- kind na 2-8-2022 nog minimaal 1 week jonger is dan 1 jaar
- minimaal 1 maal arbeidsduur aan ouderschapsverlof nog over

Vervallen van betaald ouderschapsverlof

Als in het eerste levensjaar niet alle 9 weken betaald verlof zijn opgenomen, worden de niet opgenomen weken toegevoegd aan de 17 weken onbetaald ouderschapsverlof.

Ouderschapsverlof bij verschillende werkgevers

- Meerdere werkgevers tegelijk, dan bij al die werkgevers ouderschapsverlof voor het aantal contracturen.
- Uit dienst, resterende verlof opnemen bij nieuwe werkgever mogelijk. Werknemer kan bij oude werkgever verklaring opvragen met restant ouderschapsverlof.

Ouderschapsverlof overig

Ouderschapsverlof op een feestdag
In principe gewoon verlofopname tenzij anders afgesproken in cao/arbeidsovereenkomst/personeelsreglement.

Ontslag tijdens ouderschapsverlof
Mag niet vanwege het ouderschapsverlof. Als er een andere reden is mag het wel.

Samenloop ouderschapsverlof en (aanvullend)geboorteverlof
Mag naast elkaar opgenomen worden.

Ouderschapsverlof

Informeren werknemer

Op grond van de informatieplicht ben je als werkgever verplicht om je werknemer te informeren over de verlofregelingen.

SmitsVandenBroek kan u helpen met:

- Beantwoorden van uw vragen
- Aanvragen van verlof-uitkering bij UWV
- Schriftelijke informatie voor werknemers
- Aanvullende regeling voor in uw personeelsreglement
- Berekenen van het verlof
- Aanvraagformulier voor betaald en onbetaald ouderschapsverlof
- Bevestiging van betaald en onbetaald ouderschapsverlof

Vragen? / Afsluiting