

Wet van met regels over verlofrechten en uitkeringen ter ondersteuning van de balans tussen arbeid en zorg (Verlofwet) [KetenID 027081]

Allen, die deze zullen zien of horen lezen, saluut! doen te weten:

Alzo Wij in overweging genomen hebben, dat het wenselijk is om de regels omtrent verlof en de uitkeringen die daarbij horen te vereenvoudigen, te herstructureren en opnieuw vast te stellen;

Zo is het dat Wij, de Afdeling advisering van de Raad van State gehoord, en met gemeen overleg der Staten-Generaal, hebben goedgevonden en verstaan, gelijk Wij goedvinden en verstaan bij deze:

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

§ 1.1. Begripsbepalingen

Artikel 1.1. Begrippen over werkgevers en werknemers

In deze wet wordt, tenzij anders bepaald, verstaan onder:

- *werkgever*: degene die een ander binnen een dienstbetrekking arbeid laat verrichten;
- *werknemer*: de ander, bedoeld in het begrip 'werkgever'.

Artikel 1.2. Begrippen over relaties tussen personen

In deze wet wordt, tenzij anders bepaald, verstaan onder:

- *gezamenlijke huishouding*: wanneer betrokkenen hun hoofdverblijf in dezelfde woning hebben en blijf geven voor elkaar zorg te dragen door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding, of op andere wijze voorzien in elkaars verzorging;
- *naaste*:
 - a. een partner;
 - b. een kind waarvan de betrokkene de ouder is;
 - c. een kind van een partner;
 - d. een pleegkind;
 - e. een bloed- of aanverwant in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn;
 - f. degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van het huishouden; of
 - g. degene voor wie de betrokkene zorg draagt of zorg wil dragen, voor zover de verzorging of de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit hun sociale relatie en redelijkerwijs door de betrokkene moet worden verleend;
- *ouder*: een persoon die:

- a. als ouder in familierechtelijke betrekking tot een kind staat, of
- b. blijkt de basisregistratie personen op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en de opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen;
- *partner*: de echtgenoot of geregistreerd partner van de betrokkene of een persoon met wie de betrokkene een gezamenlijke huishouding voert;
- *pleegkind*: een kind dat de betrokkene als pleegouder als bedoeld in artikel 1.1 van de Jeugdwet verzorgt en dat blijkt de basisregistratie personen op hetzelfde adres woont als de betrokkene, of om veiligheidsredenen staat ingeschreven op het adres van een gecertificeerde instelling, als bedoeld in datzelfde artikel.

Artikel 1.3. Begrippen over de doelgroepen voor uitkeringen

1. In deze wet wordt verstaan onder:
 - *betrokkene*: degene op wie een bepaling van toepassing is;
 - *dienstverlener aan huis*: een werknemer als bedoeld in artikel 1.1 die op grond van artikel 6, eerste lid, onderdeel c, van de Ziektewet, geen werknemer als bedoeld in die wet is;
 - *verzekerde werknemer*: een werknemer, als bedoeld in artikel 1.1, met uitzondering van degene die op grond van de Eerste Afdeling, Paragraaf 2, van de Ziektewet geen werknemer in de zin van die wet is;
 - *vrijwillig verzekerde*: degene die zich vrijwillig heeft verzekerd tegen inkomstenverlies bij ziekte als bedoeld in Tweede Afdeling, Hoofdstuk IV, van de Ziektewet;
 - *WIA LGU-, WW-, of ZW-gerechtigde*: degene die geen werknemer is in de zin van artikel 1.1, maar:
 - a. wel werknemer is in de zin van de Eerste Afdeling, Paragraaf 2, van de Ziektewet, met uitzondering van artikel 8a van die wet; of
 - b. recht heeft op de loongerelateerde uitkering van de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten op grond van hoofdstuk 7 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
 - *zelfstandige*: de persoon die de pensioengerechtigde leeftijd, bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet, nog niet heeft bereikt, die:
 - a. in Nederland woont en die winst uit onderneming geniet, tenzij de betrokkene de onderneming niet voor eigen rekening feitelijk drijft;
 - b. niet in Nederland woont en die belastbare winst uit onderneming geniet als bedoeld in afdeling 7.2, van de Wet inkomstenbelasting 2001, tenzij de betrokkene de onderneming niet voor eigen rekening feitelijk drijft;
 - c. anders dan uit dienstbetrekking inkomsten uit tegenwoordige arbeid geniet;
 - d. anders dan in dienstbetrekking arbeid verricht ten behoeve van een lichaam waarin de betrokkene een aanmerkelijk belang heeft als bedoeld in hoofdstuk 4 van de Wet inkomstenbelasting 2001;
 - e. directeur-groootaandeelhouder is en het werk tot stand brengt uitsluitend voor rekening en risico van de onderneming van de rechtspersoon waarvan de betrokkene directeur-groootaandeelhouder is;
 - f. anders dan in dienstbetrekking of als zelfstandige als bedoeld in de onderdelen a tot en met e meewerkt in de onderneming van een echtgenoot of geregistreerde partner.
2. Bij regeling van Onze Minister worden, in overeenstemming met Onze Minister van Financiën, regels gesteld over wat in deze wet wordt verstaan onder directeur-

grootaandeelhouder.

Artikel 1.4. Begrippen loon, inkomen en winst

In deze wet wordt verstaan onder:

- *loon*:
 - a. de naar tijdruimte vastgestelde vergoeding die een werkgever aan een werknemer verschuldigd is voor bedongen arbeid; of
 - b. indien het loon op andere wijze dan naar tijdruimte wordt vastgesteld, het gemiddelde loon dat een werknemer, wanneer deze geen gebruik had gemaakt van een door deze wet gegeven recht op verlof, gedurende die tijd had kunnen verdienen.
- *inkomsten uit tegenwoordige arbeid*: het gezamenlijke bedrag van:
 - a. het belastbaar loon uit tegenwoordige arbeid, bedoeld in afdeling 3.3 van de Wet inkomstenbelasting 2001;
 - b. het belastbaar loon ter zake van het in Nederland verrichten van arbeid, bedoeld in afdeling 7.2 van de Wet inkomstenbelasting 2001;
 - c. het belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden, bedoeld in afdeling 3.4 van de Wet inkomstenbelasting 2001, behoudens voor zover het een werkzaamheid betreft als bedoeld in de artikelen 3.91, eerste lid, onderdelen a en b, en 3.92 van die wet; en
 - d. het belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden in Nederland, bedoeld in afdeling 7.2, van de Wet inkomstenbelasting 2001, behoudens voor zover het een werkzaamheid betreft als bedoeld in de artikelen 3.91, eerste lid, onderdelen a en b, en 3.92 van die wet;
- *minimumloon*: minimumloon, bedoeld in artikel 8, eerste lid, onderdeel b, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
- *winst uit onderneming*: de belastbare winst uit onderneming, bedoeld in paragraaf 3.2.1 van de Wet inkomstenbelasting 2001, vermeerderd met de ondernemersaftrek, bedoeld in paragraaf 3.2.4 van die wet, en de MKB-winstvrijstelling, bedoeld in paragraaf 3.2.5, van die wet;

Artikel 1.5. Overige begrippen

In deze wet wordt verstaan onder:

- *Onze Minister*: Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;
- *uitgerekende datum*: vermoedelijke datum van de bevalling;
- *UWV*: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, bedoeld in artikel 2 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;

§ 1.2. Algemene voorschriften

Artikel 1.6. Bescherming tegen benadeling

Een werkgever mag een werknemer niet benadelen wanneer deze:

- a. in of buiten rechte verlof op grond van deze wet opneemt;
- b. ter zake bijstand heeft verleend; of
- c. hieromtrent een klacht binnen de onderneming heeft ingediend.

Artikel 1.7. Behoud van rechten, functie en arbeidsvoorwaarden

1. Een werknemer die verlof geniet op grond van deze wet behoudt gedurende het verlof de reeds verworven of in opbouw zijnde rechten die uit de arbeidsverhouding voortvloeien. Na afloop van het verlof zijn die rechten, met inbegrip van de uit de

wet, collectieve arbeidsovereenkomst dan wel gebruiken voortvloeiende veranderingen, van toepassing.

2. Een werknemer die verlof geniet op grond van deze wet wordt in staat gesteld om na afloop van het verlof onder voor de werknemer niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden terug te keren in de oorspronkelijke of een gelijkwaardige functie en te profiteren van elke verbetering van arbeidsvoorwaarden waarop de werknemer aanspraak had kunnen maken indien de werknemer het verlof niet had genoten.

Artikel 1.8. Onderzoek College voor de rechten van de mens

1. Het College, genoemd in artikel 1 van de Wet College voor de rechten van de mens, kan onderzoeken of een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in de artikelen 1.6 of 1.7.
2. De artikelen 10, 11, 12, 13, 22 en 23 van de Wet College voor de rechten van de mens zijn van overeenkomstige toepassing.

Artikel 1.9. Loonvoorschriften

1. Indien een werknemer een geldelijke uitkering toekomt op grond van enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is overeengekomen bij of voortvloeit uit de dienstbetrekking, wordt het loon verminderd met het bedrag van die uitkering.
2. Het loon wordt verminderd met het bedrag van de door de werkgever vergoede onkosten die de werknemer door het niet verrichten van diens arbeid heeft bespaard.

Hoofdstuk 2. Verlof voor ouders

Afdeling 2.1. Verlofrechten voor ouders

§ 2.1.1. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Artikel 2.1. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Een werknemer heeft in verband met diens zwangerschap en bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Artikel 2.2. Omvang en begin zwangerschapsverlof

1. Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf zes weken voor de uitgerekende datum en duurt tot de dag van de bevalling.
2. Het zwangerschapsverlof begint uiterlijk vier weken voor de uitgerekende datum.

Artikel 2.3. Omvang en begin zwangerschapsverlof bij meerlingen

1. Indien het een zwangerschap van meer dan één kind betreft, bestaat het recht op zwangerschapsverlof vanaf tien weken voor de uitgerekende datum.
2. Het zwangerschapsverlof begint bij toepassing van het eerste lid uiterlijk acht weken voor de uitgerekende datum.

Artikel 2.4. Begin zwangerschapsverlof bij ziekte

1. Op het moment waarop een werknemer die op grond van artikel 29a, eerste lid, van de Ziektewet ziekgeld geniet ook recht krijgt op zwangerschapsverlof, begint het verlof van rechtswege op die datum.

2. Op het moment dat een werknemer die op grond van artikel 2.2 of artikel 2.3 recht heeft op zwangerschapsverlof wegens ziekte ongeschikt wordt tot het verrichten van diens werkzaamheden, begint het verlof van rechtswege op die datum.

Artikel 2.5. Omvang bevallingsverlof

1. Het recht op bevallingsverlof heeft een omvang van ten minste tien weken, gebaseerd op de arbeidsduur per week van de werknemer, op te nemen binnen zeventwintig weken na de bevalling.
2. Indien de werknemer op het moment van de bevalling niet het gehele recht op zwangerschapsverlof of nog geen zwangerschapsverlof heeft genoten:
 - a. worden de resterende dagen zwangerschapsverlof toegevoegd aan het bevallingsverlof; en
 - b. heeft de werknemer gerekend vanaf de uitgerekende datum recht op minimaal tien weken bevallingsverlof, gebaseerd op de arbeidsduur per week van de werknemer.

Artikel 2.6. Begin bevallingsverlof

1. Het bevallingsverlof begint op de dag van de bevalling.
2. Een werknemer neemt vanaf de bevalling in ieder geval zes aaneengesloten weken bevallingsverlof op.

Artikel 2.7. Recht op loon en vervangende betaling zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. Een werknemer heeft gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof op basis van deze wet geen recht op doorbetaling van het loon.
2. Indien een werknemer recht heeft op een uitkering in verband met het zwangerschaps- en bevallingsverlof, dan heeft de werknemer tijdens het verlof ten minste recht op een periodieke betaling door de werkgever, gebaseerd op de hoogte van de uitkering.
3. Afdeling 6.3 is van toepassing op de periodieke betaling, bedoeld in het tweede lid.

Artikel 2.8. Melding zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De werknemer meldt het voornemen om zwangerschaps- en bevallingsverlof op te nemen uiterlijk zes weken voor de eerste dag van het zwangerschapsverlof aan de werkgever. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het voornemen zo snel mogelijk.
2. De melding, bedoeld in het eerste lid, vindt schriftelijk plaats en bevat in ieder geval:
 - a. de uitgerekende datum;
 - b. de voorgenomen wijze van opname van het verlof;
 - c. de voorgenomen duur van het verlof.
3. De werknemer meldt de bevalling uiterlijk een week na de bevalling.

Artikel 2.9. Melding flexibele opname bevallingsverlof

1. Indien de werknemer het resterende bevallingsverlof, dat overblijft na opname van de eerste zes aaneengesloten weken bevallingsverlof, bedoeld in artikel 2.6, tweede lid, flexibel op wil nemen, meldt de werknemer dit uiterlijk drie weken na de bevalling aan de werkgever.
2. De melding vindt schriftelijk plaats en bevat in ieder geval:
 - a. de voorgenomen wijze van opname van het resterende verlof;
 - b. de voorgenomen duur van het resterende verlof.

Artikel 2.10. Wijziging flexibele deel bevallingsverlof door de werkgever

1. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de door de werknemer voorgenomen wijze van opname van het flexibele gedeelte van het bevallingsverlof wijzigen op grond van een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. De wijziging geschiedt uiterlijk twee weken na de melding, bedoeld in artikel 2.8 of 2.9.
2. Bij toepassing van het eerste lid moet de werkgever de werknemer in ieder geval in staat stellen om:
 - a. volgend op de bevalling het gewenste aantal aaneengesloten weken bevallingsverlof op te nemen;
 - b. het gehele bevallingsverlof op te nemen binnen zesentwintig weken na de bevalling.
3. De werkgever motiveert schriftelijk de wijziging en het zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelang op basis waarvan die wijziging plaatsvindt.

Artikel 2.11. Bewaarplicht zwangerschapsverklaring

1. De werknemer beschikt over een zwangerschapsverklaring. De zwangerschapsverklaring is een schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige waarin is aangegeven wat de uitgerekende datum is en, indien van toepassing, of het gaat om een zwangerschap van meer dan één kind.
2. De werkgever kan tot twee en een half jaar na de bevalling de werknemer verzoeken de zwangerschapsverklaring te tonen of te overleggen.

§ 2.1.2. Kraambedsterfteverlof

Artikel 2.12. Het begrip ouder voor het kraambedsterfteverlof

In deze paragraaf wordt onder ouder verstaan: de ouder uit wie het kind geboren is.

Artikel 2.13. Kraambedsterfteverlof

Een werknemer die partner is van de ouder of het kind erkent, heeft recht op kraambedsterfteverlof, indien de ouder overlijdt op de dag van de bevalling, of binnen tien weken na de bevalling.

Artikel 2.14. Omvang kraambedsterfteverlof

Het recht op kraambedsterfteverlof heeft een omvang van tien weken, gebaseerd op de arbeidsduur per week van de werknemer, op te nemen binnen zesentwintig weken na het overlijden van de ouder.

Artikel 2.15. Loon vervangende betaling kraambedsterfteverlof

1. Een werknemer heeft gedurende het kraambedsterfteverlof op basis van deze wet geen recht op doorbetaling van het loon.
2. Indien een werknemer recht heeft op een uitkering in verband met het kraambedsterfteverlof, dan heeft de werknemer tijdens het verlof ten minste recht op een periodieke betaling door de werkgever, gebaseerd op de hoogte van de uitkering.
3. Afdeling 6.3 is van toepassing op de periodieke betaling, bedoeld in het tweede lid.

Artikel 2.16. Melding kraambedsterfteverlof

1. De werknemer meldt het overlijden van de ouder en de opname van het kraambedsterfteverlof, of het voornemen het kraambedsterfteverlof op te nemen, uiterlijk een week na het overlijden bij de werkgever.
2. De melding vindt schriftelijk plaats en bevat in ieder geval:
 - a. de vermoedelijke datum waarop de werknemer het verlof wil in laten gaan;
 - b. de voorgenomen wijze van opname van het verlof;
 - c. de voorgenomen duur van het verlof.
3. Voor zover nog niet bij de werkgever bekend, bevat de melding ook:
 - a. de datum van de bevalling;
 - b. de datum van het overlijden van de moeder.

Artikel 2.17. Begin kraambedsterfteverlof

Indien melding vooraf niet mogelijk is, begint het verlof op het tijdstip waarop de werknemer diens werkzaamheden in verband met het verlof heeft onderbroken.

Artikel 2.18. Wijziging kraambedsterfteverlof door de werkgever

1. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de door de werknemer voorgenomen wijze van opname van het kraambedsterfteverlof wijzigen op grond van een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. De wijziging geschiedt uiterlijk twee weken na de melding, bedoeld in artikel 2.16.
2. Bij toepassing van het eerste lid moet de werkgever de werknemer in ieder geval in staat stellen om:
 - a. volgend op het overlijden het gewenste aantal aaneengesloten weken kraambedsterfteverlof op te nemen;
 - b. het kraambedsterfteverlof op te nemen binnen zesentwintig weken na het overlijden.
3. De werkgever motiveert schriftelijk de wijziging en het zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelang op basis waarvan die wijziging plaatsvindt.

Artikel 2.19. Bewaarplicht documenten kraambedsterfteverlof

1. Een werknemer beschikt over:
 - a. de akte van geboorte van het kind; en
 - b. de akte van overlijden van de ouder.
2. De werkgever kan tot twee en een half jaar na het overlijden van de ouder, de werknemer verzoeken de documenten, bedoeld in het eerste lid, te tonen of te overleggen.

§ 2.1.3. Geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof

Artikel 2.20. Geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof

1. Een werknemer heeft na de bevalling van diens partner of degene van wie de werknemer het kind erkent, recht op geboorteverlof.
2. Een werknemer die het volledige geboorteverlof heeft opgenomen, heeft recht op aanvullend geboorteverlof.

Artikel 2.21. Omvang (aanvullend) geboorteverlof

1. Het recht op geboorteverlof heeft een omvang van een week, gebaseerd op de arbeidsduur per week van de werknemer, op te nemen binnen zesentwintig weken na de bevalling.

2. Het recht op aanvullend geboorteverlof heeft een omvang van vijf weken, gebaseerd op de arbeidsduur per week van de werknemer, op te nemen binnen zesentwintig weken na de bevalling.

Artikel 2.22. Recht op loon geboorteverlof

Een werknemer heeft gedurende het geboorteverlof recht op doorbetaling van het loon.

Artikel 2.23. Recht op loon en loon vervangende betaling aanvullend geboorteverlof

1. Een werknemer heeft gedurende het aanvullend geboorteverlof op basis van deze wet geen recht op doorbetaling van het loon.
2. Indien een werknemer recht heeft op een uitkering in verband met het aanvullend geboorteverlof, dan heeft de werknemer tijdens het verlof ten minste recht op een periodieke betaling door de werkgever, gebaseerd op de hoogte van de uitkering.
3. **Afdeling 6.3** is van toepassing op de periodieke betaling, bedoeld in het tweede lid.

Artikel 2.24. Melding (aanvullend) geboorteverlof

1. De werknemer meldt het voornemen om het geboorteverlof of aanvullend geboorteverlof op te nemen uiterlijk zes weken voor het begin van het verlof aan de werkgever. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het voornemen zo snel mogelijk.
2. De melding vindt schriftelijk plaats en bevat in ieder geval:
 - a. de vermoedelijke datum waarop de werknemer het verlof in wil laten gaan;
 - b. de voorgenomen wijze van opname van het verlof;
 - c. de voorgenomen duur van het verlof.
3. De werknemer meldt de bevalling uiterlijk een week na de bevalling.

Artikel 2.25. Wijziging aanvullend geboorteverlof door de werkgever

1. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de door de werknemer voorgenomen wijze van opname van het aanvullend geboorteverlof tot twee weken na de melding van het verlof wijzigen op grond van een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
2. In afwijking van het eerste lid wijzigt de werkgever de voorgenomen wijze van opname van het aanvullend geboorteverlof niet als de werkgever dit verlof aansluitend aan het geboorteverlof opneemt.
3. Bij toepassing van het eerste lid moet de werkgever de werknemer in ieder geval in staat stellen om het aanvullend geboorteverlof op te nemen binnen zesentwintig weken na de bevalling.
4. De werkgever motiveert schriftelijk de wijziging en het zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelang op basis waarvan die wijziging plaatsvindt.

§ 2.1.4. Adoptie- en pleegzorgverlof

Artikel 2.26. Adoptie- en pleegzorgverlof

1. Een werknemer heeft in verband met de adoptie van een kind recht op adoptieverlof.
2. Een werknemer heeft in verband met het opnemen van een pleegkind recht op pleegzorgverlof.

Artikel 2.27. Beperking recht op adoptie- en pleegzorgverlof

Indien een werknemer binnen een periode van vier weken meerdere kinderen feitelijk ter adoptie of pleegzorg opneemt, bestaat het recht op adoptie- of pleegzorgverlof slechts ten aanzien van één van die kinderen.

Artikel 2.28. Omvang adoptie- en pleegzorgverlof

Het recht op adoptie- of pleegzorgverlof heeft een omvang van zes weken, gebaseerd op de arbeidsduur per week van de werknemer, op te nemen binnen zesentwintig weken na de dag van de feitelijke opname in het huishouden.

Artikel 2.29. Recht op loon en loon vervangende betaling adoptie- en pleegzorgverlof

1. Een werknemer heeft gedurende het adoptie- en pleegzorgverlof op basis van deze wet geen recht op doorbetaling van het loon.
2. Indien een werknemer recht heeft op een uitkering in verband met het adoptie- en pleegzorgverlof, dan heeft de werknemer tijdens het verlof recht op een periodieke betaling door de werkgever, gebaseerd op de hoogte van de uitkering.
3. **Afdeling 6.3** is van toepassing op de periodieke betaling, bedoeld in het tweede lid.

Artikel 2.30. Melding adoptie- en pleegzorgverlof

1. De werknemer meldt het voornemen om adoptie- of pleegzorgverlof op te nemen uiterlijk zes weken voor het begin van het verlof aan de werkgever. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het voornemen zo snel mogelijk.
2. De melding vindt schriftelijk plaats en bevat in ieder geval:
 - a. de vermoedelijke datum waarop het kind in het huishouden zal worden opgenomen;
 - b. de voorgenomen wijze van opname van het verlof;
 - c. de voorgenomen duur van het verlof.

Artikel 2.31. Wijziging adoptie- en pleegzorgverlof door de werkgever

1. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de door de werknemer voorgenomen wijze van opname van het adoptie- of pleegzorgverlof tot twee weken na de melding van het verlof wijzigen op grond van een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
2. Bij toepassing van het eerste lid moet de werkgever de werknemer in ieder geval in staat stellen om:
 - a. volgend op de feitelijke opname van het kind in het huishouden het gehele aantal aaneengesloten weken verlof op te nemen dat de werknemer aaneengesloten wenst op te nemen;
 - b. het gehele adoptie- en pleegzorgverlof op te nemen binnen zesentwintig weken na de dag van de feitelijke opname in het huishouden.
3. De werkgever motiveert schriftelijk de wijziging en het zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelang op basis waarvan die wijziging plaatsvindt.

Artikel 2.32. Bewaarplicht documenten adoptie- en pleegzorgverlof

1. De werknemer beschikt over documenten waaruit blijkt dat een kind ter adoptie of pleegzorg is of zal worden opgenomen.
2. De werkgever kan tot twee en een half jaar na de feitelijke opname van het kind in het huishouden de werknemer verzoeken de documenten, bedoeld in het eerste lid, te tonen of overleggen.

§ 2.1.5. Ouderschapsverlof

Artikel 2.33. Ouderschapsverlof

Een werknemer die ouder is, heeft recht op ouderschapsverlof.

Artikel 2.34. Omvang ouderschapsverlof

Het ouderschapsverlof heeft een omvang van zesentwintig weken, gebaseerd op de arbeidsduur per week van de werknemer, op te nemen voordat het kind acht jaar wordt.

Artikel 2.35. Recht op ouderschapsverlof bij meer dan één kind

1. Indien een werknemer ouder wordt van meer dan één kind, geeft ieder van die kinderen recht op ouderschapsverlof.
2. In afwijking van het eerste lid, heeft een werknemer die:
 - a. een nieuw huishouden vormt met meerdere kinderen waarmee de werknemer niet in familierechtelijke betrekking staat voor die kinderen maar éénmaal recht op ouderschapsverlof;
 - b. binnen een periode van vier weken meerdere kinderen feitelijk ter pleegzorg opneemt in het huishouden voor die kinderen maar éénmaal recht op ouderschapsverlof.
3. Bij toepassing van het tweede lid, is het ouderschapsverlof op te nemen voordat het jongste kind acht jaar wordt.

Artikel 2.36. Geen recht op loon tijdens ouderschapsverlof

Een werknemer heeft gedurende het ouderschapsverlof op basis van deze wet geen recht op doorbetaling van het loon.

Artikel 2.37. Recht op betaald ouderschapsverlof

1. Indien een werknemer recht heeft op een uitkering in verband met het betaald ouderschapsverlof, dan heeft de werknemer het recht om het ouderschapsverlof over een periode van negen weken, gebaseerd op de arbeidsduur per week van de werknemer, op te nemen als betaald ouderschapsverlof.
2. Het recht, bedoeld in het eerste lid, bestaat voor zover de werknemer dat gedeelte van het ouderschapsverlof opneemt gedurende het eerste levensjaar van het kind.
3. In afwijking van het tweede lid, bestaat het recht bij adoptie of pleegzorg gedurende het eerste jaar na feitelijke opname in het huishouden.

Artikel 2.38. Loon vervangende betaling betaald ouderschapsverlof

1. Tijdens het betaald ouderschapsverlof heeft de werknemer recht op een periodieke betaling door de werkgever, gebaseerd op de hoogte van de uitkering.
2. Afdeling 6.3 is van toepassing op de periodieke betaling, bedoeld in het eerste lid.

Artikel 2.39. Melding ouderschapsverlof

1. De werknemer meldt het voornemen om ouderschapsverlof op te nemen uiterlijk zes weken voor het begin van het verlof aan de werkgever. Indien melding vooraf niet mogelijk is, meldt de werknemer het voornemen zo snel mogelijk.
2. De melding vindt schriftelijk plaats, en bevat in ieder geval:
 - a. de vermoedelijke datum waarop de werknemer het verlof in wil laten gaan;
 - b. de voorgenomen wijze van opname van het verlof;
 - c. de duur van het verlof.

Artikel 2.40. Wijziging ouderschapsverlof door de werkgever

1. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de door de werknemer voorgenoemde wijze van opname van het ouderschapsverlof tot twee weken na de melding van het verlof wijzigen op grond van een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
2. Bij toepassing van het eerste lid moet de werkgever de werknemer in ieder geval in staat stellen om:
 - a. negen maal de arbeidsduur per week ouderschapsverlof op te nemen in de periode dat het kind de leeftijd van een jaar nog niet heeft bereikt, of het eerste jaar na feitelijke opname in het huishouden, bij toepassing van artikel 2.37, derde lid;
 - b. zesentwintig maal de arbeidsduur per week ouderschapsverlof op te nemen in de periode dat het kind de leeftijd van acht jaren nog niet heeft bereikt.
3. De werkgever motiveert schriftelijk de wijziging en het zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelang op basis waarvan die wijziging plaatsvindt.

Afdeling 2.2. Intrekking, wijziging door werknemer, nieuwe werkgever

Artikel 2.41. Intrekking of wijziging verlof door werknemer

Een werknemer kan de werkgever verzoeken om verlof, waarop recht bestaat op grond van dit hoofdstuk, niet op te nemen, op een andere wijze op te nemen, of niet voort te zetten.

Artikel 2.42. Instemming werkgever bij intrekking of wijziging verlof

1. Wanneer een verzoek als bedoeld in artikel 2.41 voortkomt uit onvoorziene omstandigheden, stemt de werkgever in met het verzoek om het verlof niet op te nemen, op een andere wijze op te nemen, of niet voort te zetten, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet en het belang van de werknemer hiervoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
2. Indien de werkgever het verzoek als bedoeld in artikel 2.41 geheel of gedeeltelijk weigert, motiveert de werkgever dit schriftelijk binnen twee weken na de indiening van het verzoek.
3. Voor zover het verzoek ziet op verlof dat minder dan vier weken in de toekomst gelegen is, hoeft de werkgever daar niet mee in te stemmen.
4. De werknemer behoudt recht op het verlof dat door toepassing van artikel 2.41 niet wordt opgenomen. Recht op verlof dat niet wordt genoten binnen de opnameperiode die voor dat verlof geldt, vervalt.

Artikel 2.43. Recht op verlof bij nieuwe werkgever

1. Indien de dienstbetrekking wordt beëindigd voordat een recht op verlof dat bestaat op grond van dit hoofdstuk volledig is genoten, heeft de werknemer tegenover een nieuwe werkgever aanspraak op het verlof dat nog niet is opgenomen.
2. De oude werkgever is verplicht aan de werknemer, op diens verzoek, een verklaring uit te reiken waaruit blijkt op hoeveel verlof, waarop recht bestaat op grond van dit hoofdstuk, de werknemer nog aanspraak heeft.
3. De nieuwe werkgever kan binnen een redelijke termijn na de melding van het verlof, waarop recht bestaat op grond van dit hoofdstuk, van de werknemer verlangen een verklaring, als bedoeld in het tweede lid, te tonen of te overleggen.

Artikel 2.44. Bewaarplicht verklaring resterend verlof

Een werknemer bewaart de verklaring over de resterende verlofaanspraak tot twee en een half jaar na de bevalling, de feitelijke opname van het kind in het huishouden, of het overlijden van de ouder.

Hoofdstuk 3. Zorg voor naasten

Artikel 3.1. Zorgverlof

1. Een werknemer heeft recht op zorgverlof voor de verzorging van een naaste:
 - a. die levensbedreigend ziek is; of
 - b. die ziek of hulpbehoevend is, voor zover de verzorging noodzakelijk is.
2. In deze paragraaf wordt verstaan onder:
 - *levensbedreigend ziek*: de gezondheidssituatie die zo ernstig is dat volgens objectieve medische maatstaven het leven van de persoon op korte termijn ernstig gevaar loopt;
 - *hulpbehoevend*: de toestand van een persoon waardoor deze ten behoeve van zelfredzaamheid, participatie, beschermd wonen of opvang hulp nodig heeft die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden en die de gebruikelijke hulp overstijgt.

Artikel 3.2. Omvang zorgverlof

Het recht op zorgverlof heeft per kalenderjaar een omvang van acht weken, gebaseerd op de arbeidsduur per week van de werknemer.

Artikel 3.3. Loondoorbetaling zorgverlof

Een werknemer heeft gedurende de eerste twee maal de arbeidsduur per week van het zorgverlof recht op:

- a. 70 procent van het loon voor zover dat loon niet meer bedraagt dan het maximum premieloon, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen; en
- b. loon dat ten minste gelijk is aan het voor de werknemer geldende wettelijke minimumloon.

Artikel 3.4. Melding zorgverlof

1. De werknemer meldt het voornemen om zorgverlof op te nemen uiterlijk twee weken voor het gewenste begin van het verlof aan de werkgever. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het voornemen zo snel mogelijk.
2. De melding vindt schriftelijk plaats en bevat in ieder geval:
 - a. de vermoedelijke datum waarop de werknemer het zorgverlof in wil laten gaan;
 - b. de reden voor opname van het verlof;
 - c. de voorgenomen wijze van opname van het verlof;
 - d. de vermoedelijke duur van het verlof.

Artikel 3.5. Begin en einde van het zorgverlof

1. Indien de werknemer het zorgverlof niet vooraf kan melden, begint het verlof op het tijdstip dat de werknemer diens werkzaamheden in verband met het verlof heeft onderbroken.
2. Indien voor het verstrijken van de in artikel 3.4 gemelde verlofduur de persoon ten behoeve van wiens verzorging het verlof is verleend overlijdt, dan wel niet langer in een omstandigheid verkeert als bedoeld in artikel 3.1, eindigt het verlof de dag daarna.

Artikel 3.6. Weigering of wijziging zorgverlof door de werkgever

1. Indien een werkgever bezwaar heeft tegen de opname van het verlof of de gewenste wijze van opname van het verlof, overlegt de werkgever zo spoedig mogelijk met de werknemer over de mogelijkheid om de duur of wijze van opname van het verlof te wijzigen.
2. Na het overleg, bedoeld in het eerste lid, kan de werkgever het verlof weigeren, of de door de werknemer gewenste wijze van opname van het zorgverlof wijzigen, voor zover de werkgever tegen de opname van het verlof of de voortzetting daarvan een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
3. De werkgever motiveert binnen een week na het overleg schriftelijk de weigering of wijziging van het zorgverlof en het zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelang op basis waarvan die weigering of wijziging plaatsvindt.
4. Een werkgever die nadat een melding door een werknemer hem bereikt heeft en naar aanleiding daarvan geen beroep doet op een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, kan dit nadien evenmin.

Artikel 3.7. Onderbouwing recht op zorgverlof

Een werknemer maakt desgevraagd aan de werkgever aannemelijk dat voldaan is aan de voorwaarden voor het opnemen van zorgverlof, bedoeld in artikel 3.1.

Hoofdstuk 4. Persoonlijk verlof

Artikel 4.1. Kort verzuimverlof

1. Een werknemer heeft recht op kort verzuimverlof als de werknemer diens werkzaamheden niet kan verrichten wegens:
 - a. onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen;
 - b. zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;
 - c. een door wet of overheid opgelegde verplichting:
 - 1°. waar geen geldelijke vergoeding tegen overstaat; en
 - 2°. die alleen onder werktijd kan worden vervuld; of
 - d. de uitoefening van het actief kiesrecht voor zover het niet mogelijk is dit buiten werktijd te doen.
2. Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in ieder geval begrepen:
 - a. de sluiting van het huwelijk of het geregistreerd partnerschap van de werknemer;
 - b. de bevalling van de partner of degene van wie de werknemer het kind erkend;
 - c. het overlijden en de uitvaart van een naaste;
 - d. spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijze niet buiten werktijd om te plannen arts- of ziekenhuisbezoek door de werknemer;
 - e. de noodzakelijke begeleiding van een naaste bij het arts- of ziekenhuisbezoek, genoemd in onderdeel **d**;
 - f. noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag van een naaste;

Artikel 4.2. Omvang kort verzuimverlof

Het recht op kort verzuimverlof bestaat gedurende een korte, naar billijkheid te berekenen tijd.

Artikel 4.3. Loondoorbetaling kort verzuimverlof

Een werknemer heeft gedurende het kort verzuimverlof recht op doorbetaling van het loon.

Artikel 4.4. Melding kort verzuimverlof

De werknemer meldt het voornemen om kort verzuimverlof op te nemen vooraf aan de werkgever, onder opgave van de reden. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het opnemen zo snel mogelijk.

Artikel 4.5. Begin van het kort verzuimverlof

Indien de werknemer het kort verzuimverlof niet vooraf kan melden, begint het verlof op het tijdstip waarop de werknemer diens werkzaamheden in verband met het verlof heeft onderbroken.

Artikel. 4.6. Onderbouwing recht op kort verzuimverlof

De werknemer maakt desgevraagd aan de werkgever aannemelijk dat voldaan is aan de voorwaarden voor het opnemen van kort verzuimverlof, bedoeld in artikel 4.1.

Hoofdstuk 5. Uitkeringen

Afdeling 5.1. Uitkeringen per doelgroep

Artikel 5.1. Recht en hoogte uitkering verzekerde werknemer

1. Een verzekerde werknemer heeft recht op een uitkering gedurende het in deze wet vastgestelde duur van het volgende verlof, voor zover dat verlof wordt opgenomen:
 - a. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - b. kraambedsterfteverlof;
 - c. aanvullend geboorteverlof;
 - d. adoptie- en pleegzorgverlof;
 - e. betaald ouderschapsverlof.
2. Een uitkering in verband met het zwangerschaps- en bevallingsverlof, kraambedsterfteverlof of adoptie- en pleegzorgverlof, als bedoeld in het eerste lid, wordt bepaald overeenkomstig de in paragraaf 5.3.1 uitgewerkte systematiek, op basis van het dagloon.
3. Een uitkering in verband met het aanvullend geboorteverlof of betaald ouderschapsverlof, als bedoeld in het eerste lid, wordt bepaald overeenkomstig de in paragraaf 5.3.1 uitgewerkte systematiek, op basis van 70 procent van het dagloon.

Artikel 5.2. Recht en hoogte uitkering WIA LGU-, WW-, of ZW-gerechtigde

1. Een WIA LGU-, WW-, of ZW-gerechtigde heeft recht op de volgende uitkeringen:
 - a. de zwangerschaps- en bevallingsuitkering, bedoeld in paragraaf 5.2.1;
 - b. de adoptie- en pleegzorguitkering, bedoeld in paragraaf 5.2.3.
2. Een zwangerschapsuitkering of adoptie- en pleegzorguitkering, als bedoeld in het eerste lid, wordt bepaald overeenkomstig de in paragraaf 5.3.1 uitgewerkte systematiek, op basis van het dagloon.

Artikel 5.3. Nawerking recht op uitkering

1. Indien de bevalling, uitgerkende datum, of de datum waarop het kind feitelijk in het huishouden wordt opgenomen minder dan tien weken na het moment is dat de

betrokkene geen verzekerde werknemer of WIA LGU-, WW-, of ZW-gerechtigde meer is, heeft de betrokkene recht op de volgende uitkeringen:

- a. de zwangerschaps- en bevallingsuitkering, bedoeld in paragraaf 5.2.1;
 - b. de adoptie- en pleegzorguitkering, bedoeld in paragraaf 5.2.3.
2. Een zwangerschapsuitkering of adoptie- of pleegzorguitkering, als bedoeld in het eerste lid, wordt bepaald overeenkomstig de in paragraaf 5.3.1 uitgewerkte systematiek, op basis van het dagloon.
 3. Het eerste lid is niet van toepassing voor degene die aansluitend aan de loongerelateerde uitkering van de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten op grond van hoofdstuk 7 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen een andere uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen ontvangt.

Artikel 5.4. Recht en hoogte uitkering dienstverlener aan huis

1. Een dienstverlener aan huis heeft recht op een uitkering gedurende de in deze wet vastgestelde duur van het volgende verlof, voor zover dat wordt opgenomen:
 - a. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - b. kraambedsterfteverlof;
 - c. aanvullend geboorteverlof;
 - d. betaald ouderschapsverlof.
2. Een uitkering in verband met het zwangerschaps- en bevallingsverlof, als bedoeld in het eerste lid, wordt bepaald op basis van het inkomen van de dienstverlener aan huis, overeenkomstig de in paragraaf 5.3.2 uitgewerkte systematiek, en is maximaal het minimumloon.
3. Een uitkering in verband met het kraambedsterfteverlof, als bedoeld in het eerste lid, bedraagt 100 procent van het minimumloon.
4. Een uitkering in verband met aanvullend geboorteverlof of betaald ouderschapsverlof, als bedoeld in het eerste lid, wordt bepaald op basis van de overeengekomen arbeidsduur van de dienstverlener aan huis, overeenkomstig de in paragraaf 5.3.3 uitgewerkte systematiek, en is maximaal 70% van het minimumloon.

Artikel 5.5. Recht en hoogte uitkering zelfstandige

1. Een zelfstandige heeft recht op de volgende uitkeringen:
 - a. de zwangerschaps- en bevallingsuitkering, bedoeld in paragraaf 5.2.1;
 - b. de kraambedsterfte-uitkering, bedoeld in paragraaf 5.2.2.
2. Een zwangerschaps- en bevallingsuitkering, als bedoeld in het eerste lid, wordt bepaald op basis van het inkomen van de zelfstandige, overeenkomstig de in paragraaf 5.3.2 uitgewerkte systematiek, en is maximaal het minimumloon.
3. Een kraambedsterfte-uitkering, als bedoeld in het eerste lid, bedraagt 100 procent van het minimumloon.

Artikel 5.6. Aanvullend recht en hoogte uitkering directeur-grotaandeelhouder

1. Naast het recht op een uitkering als zelfstandige, bedoeld in artikel 5.5, heeft een directeur-grotaandeelhouder recht op een uitkering gedurende de in deze wet vastgestelde duur van het volgende verlof, voor zover dat wordt opgenomen:
 - a. aanvullend geboorteverlof;
 - b. betaald ouderschapsverlof.
2. Een uitkering in verband met het aanvullend geboorteverlof of het betaald ouderschapsverlof, als bedoeld in het eerste lid, wordt bepaald op basis van de overeengekomen arbeidsduur van de directeur-grotaandeelhouder,

overeenkomstig de in paragraaf 5.3.3 uitgewerkte systematiek, en is maximaal 70 procent van het minimumloon.

Artikel 5.7. Recht en hoogte uitkering vrijwillig verzekerde

1. Een vrijwillig verzekerde heeft recht op de volgende uitkeringen:
 - a. de zwangerschaps- en bevallingsuitkering, bedoeld in paragraaf 5.2.1;
 - b. de adoptie- en pleegzorguitkering, bedoeld in paragraaf 5.2.3.
2. Een zwangerschaps- en bevallingsuitkering of adoptie- en pleegzorguitkering, als bedoeld in het eerste lid, wordt bepaald overeenkomstig de in paragraaf 5.3.1 uitgewerkte systematiek, op basis van het dagloon.

Afdeling 5.2. Voorwaarden en omvang uitkeringen zonder verlof

§ 5.2.1. Zwangerschaps- en bevallingsuitkering

Artikel 5.8. Toepassingsbereik

Deze paragraaf is van toepassing voor zover dat in afdeling 5.1 is bepaald.

Artikel 5.9. Zwangerschaps- en bevallingsuitkering

Een betrokkene heeft in verband met diens zwangerschap en bevalling recht op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering.

Artikel 5.10. Omvang zwangerschapsuitkering

1. Het recht op een zwangerschapsuitkering heeft een omvang van zes weken en bestaat vanaf zes weken voor de uitgerekende datum.
2. Indien het een zwangerschap van meer dan één kind betreft heeft het recht op zwangerschapsuitkering een omvang van tien weken en bestaat het vanaf tien weken voor de uitgerekende datum.
3. Het recht op zwangerschapsuitkering bestaat tot de dag van de bevalling.

Artikel 5.11. Omvang bevallingsuitkering

1. Het recht op een bevallingsuitkering heeft een omvang van ten minste tien weken en bestaat vanaf de dag van de bevalling.
2. Indien de betrokkene op het moment van de bevalling nog niet het gehele recht op zwangerschapsuitkering heeft genoten:
 - a. worden de resterende dagen waarop recht is op een zwangerschapsuitkering toegevoegd aan het recht op een bevallingsuitkering; en
 - b. heeft de betrokkene gerekend vanaf de dag na de uitgerekende datum recht op minimaal tien weken bevallingsuitkering.

Artikel 5.12. Bewaarplicht zwangerschapsverklaring

De betrokkene beschikt over een zwangerschapsverklaring. De zwangerschapsverklaring is een schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige waarin is aangegeven wat de uitgerekende datum is en, indien van toepassing, of het gaat om een zwangerschap van meer dan één kind.

§ 5.2.2. Kraambedsterfte-uitkering

Artikel 5.13. Toepassingsbereik

Deze paragraaf is van toepassing voor zover dat in afdeling 5.1 is bepaald.

Artikel 5.14. Het begrip ouder voor de kraambedsterfte-uitkering

In deze paragraaf wordt onder ouder verstaan: de ouder uit wie het kind geboren is.

Artikel 5.15. Kraambedsterfte-uitkering

Een betrokkene heeft recht op een kraambedsterfte-uitkering, indien de betrokkene de partner is van de ouder of diens kind erkent, en die ouder overlijdt op de dag van de bevalling, of binnen tien weken na de bevalling.

Artikel 5.16. Omvang kraambedsterfte-uitkering

Het recht op kraambedsterfte-uitkering heeft een omvang van tien weken en bestaat vanaf de dag van overlijden van de ouder.

Artikel 5.17. Bewaarplicht kraambedsterfte-uitkering

De betrokkene beschikt over:

- a. de akte van geboorte van het kind; en
- b. de akte van overlijden van de ouder.

§ 5.2.3. Adoptie- en pleegzorguitkering**Artikel 5.18. Toepassingsbereik**

Deze paragraaf is van toepassing voor zover dat in afdeling 5.1 is bepaald.

Artikel 5.19. Adoptie- en pleegzorguitkering

1. Een betrokkene heeft in verband met de adoptie van een kind recht op een adoptie-uitkering.
2. Een betrokkene heeft in verband met de opname van een pleegkind recht op een pleegzorguitkering.

Artikel 5.20. Omvang adoptie- of pleegzorguitkering

Het recht op een adoptie- of pleegzorguitkering heeft een omvang van zes weken en bestaat vanaf de dag van feitelijke opname in het huishouden.

Artikel 5.21. Beperking recht op adoptie- of pleegzorguitkering

Indien een betrokkene binnen een periode van vier weken meerdere kinderen feitelijk ter adoptie of pleegzorg opneemt, bestaat het recht op een adoptie- of pleegzorguitkering slechts ten aanzien van één van die kinderen.

Artikel 5.22. Bewaarplicht adoptie- of pleegzorguitkering

De betrokkene beschikt over documenten waaruit blijkt dat een kind ter adoptie of pleegzorg is of zal worden opgenomen.

Afdeling 5.3. Hoogte van de uitkering**§ 5.3.1. Berekening op basis van het dagloon****Artikel 5.23. Toepassingsbereik**

Deze paragraaf is van toepassing voor zover dat in afdeling 5.1 is bepaald.

Artikel 5.24. Berekening van het dagloon

Het dagloon wordt berekend aan de hand van 1/261 deel van het loon, bedoeld in hoofdstuk 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen, dat de betrokkene in de

periode van een jaar, die eindigt op de laatste dag van het tweede aangiftetijdvak voorafgaande aan het aangiftetijdvak, waarin het recht op de uitkering is ontstaan, verdiende op grond van de dienstbetrekking waaruit dat recht is ontstaan.

Artikel 5.25. Afwijkende berekening dagloon (voormalig) WIA LGU-, WW-, of ZW-gerechtigde

Voor de hoogte van het dagloon wordt, in afwijking van artikel 5.24, uitgegaan van het dagloon zoals dat op grond van de betreffende wet is vastgesteld en herzien, indien de betrokkene direct voorafgaand aan het recht op uitkering op grond van deze wet een recht op uitkering heeft gehad op grond van:

- a. de Werkloosheidswet, met uitzondering van artikel 18 en hoofdstuk IV; of
- b. de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
- c. de Ziektewet.

Artikel 5.26. Maximering van het dagloon

Het dagloon bedraagt ten hoogste het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag.

Artikel 5.27. Herziening dagloon

1. De daglonen worden herzien met ingang van de dag waarop en in de mate waarin het minimumloon wordt herzien.
2. Door of namens Onze Minister wordt in de Staatscourant medegedeeld met ingang van welke dag en met welk percentage een herziening als bedoeld in het eerste lid plaatsvindt.
3. Een herziening van de uitkering als gevolg van een herziening van het dagloon vindt plaats zonder dat dit bij beschikking is vastgesteld.
4. Het UWV betaalt de herziene uitkering, bedoeld in het derde lid, bij de eerstvolgende uitkeringsbetaling nadat de herziening, bedoeld in het eerste lid, heeft plaatsgevonden.

Artikel 5.28. Nadere of afwijkende regels dagloon

Bij algemene maatregel van bestuur worden ten aanzien van de vaststelling en de herziening van het dagloon nadere en zo nodig afwijkende regels gesteld, onder meer over:

- a. de vaststelling en de herziening van het dagloon wanneer de dienstbetrekking van de betrokkene korter heeft geduurd dan een jaar; en
- b. de vaststelling van het dagloon voor de vrijwillig verzekerde.

Artikel 5.29. Afwijkende berekening uitkering bij loonkostensubsidie

1. Indien het gaat om een werknemer waarvoor de werkgever loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, eerste of tweede lid, van de Participatiewet ontvangt en de werknemer recht heeft op een uitkering in verband met het zwangerschaps- of bevallingsverlof, wordt de uitkering vermenigvuldigd met de voor die werknemer vastgestelde loonwaarde, bedoeld in artikel 6, onderdeel g, van de Participatiewet.
2. Voor de toepassing van het eerste lid wordt:
 - a. indien de voor de werknemer vastgestelde loonwaarde lager is dan 30 procent, de loonwaarde gesteld op 30 procent;
 - b. indien de loonkostensubsidie, met toepassing van artikel 10d, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet wordt verstrekt zonder dat de loonwaarde is vastgesteld, de loonwaarde gesteld op 50 procent.

3. Bij ministeriële regeling kunnen nadere regels worden gesteld met betrekking tot het eerste en tweede lid.

Artikel 5.30. Berekening en uitbetaling in weken

1. De uitkering wordt berekend over iedere dag, maar niet over zaterdagen en zondagen.
2. De uitkering wordt berekend en betaald over gehele weken, met uitzondering van de situatie waarin de omvang van het zwangerschaps- of bevallingsverlof of de zwangerschaps- of bevallingsuitkering wijzigt doordat de bevalling plaatsvindt op een andere datum dan de uiterekende datum.

§ 5.3.2. Berekening op basis van winst of inkomen

Artikel 5.31. Toepassingsbereik

Deze paragraaf is van toepassing voor zover dat in afdeling 5.1 is bepaald.

Artikel 5.32. Grondslag van de uitkering

De uitkering wordt overeenkomstig artikel 8 van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen, berekend naar de grondslag.

Artikel 5.33. Hoogte van de uitkering op basis van winst

In afwijking van artikel 8 van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen is de grondslag voor een zelfstandige:

- a. de gemiddelde winst uit onderneming respectievelijk winst uit Nederlandse onderneming per dag, die de zelfstandige heeft genoten in het boekjaar onmiddellijk voorafgaand aan het intreden van het recht op uitkering; of
- b. indien dit leidt tot een hoger bedrag, de gemiddelde winst uit onderneming respectievelijk winst uit Nederlandse onderneming per dag, die de zelfstandige heeft genoten in de drie boekjaren onmiddellijk voorafgaand aan het intreden van het recht op uitkering; of
- c. indien de zelfstandige is begonnen met werken als zelfstandige in het kalenderjaar waarin het recht op uitkering intreedt of gedurende het kalenderjaar daaraan voorafgaand, en dit leidt tot een hoger bedrag, de gemiddelde winst uit onderneming respectievelijk winst uit Nederlandse onderneming per dag, die de zelfstandige heeft genoten in de periode van het begin van het werken als zelfstandige tot en met de maand voorafgaand aan het intreden van het recht op uitkering.

Artikel 5.34. Hoogte van de uitkering op basis van inkomen

In afwijking van artikel 8 van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen is de grondslag voor een dienstverlener aan huis:

- a. het gemiddelde inkomen per dag als dienstverlener aan huis, dat de betrokkene heeft genoten in het kalenderjaar onmiddellijk voorafgaand aan het intreden van het recht op uitkering;
- b. indien dit leidt tot een hoger bedrag, het gemiddelde inkomen per dag als dienstverlener aan huis, dat de betrokkene heeft genoten in de drie kalenderjaren onmiddellijk voorafgaand aan het intreden van het recht op uitkering; of
- c. indien de betrokkene is begonnen als dienstverlener aan huis in het kalenderjaar waarin het recht op uitkering intreedt of gedurende het kalenderjaar daaraan voorafgaand, en dit leidt tot een hoger bedrag, het gemiddelde inkomen per dag als dienstverlener aan huis, dat de betrokkene heeft genoten in de periode van het

begin van het werken als dienstverlener aan huis tot en met de maand voorafgaand aan het intreden van het recht op uitkering.

Artikel 5.35. Hardheidsclausule referentieperiode

Het UWV kan artikelen 5.33 en 5.34 buiten toepassing laten of daarvan afwijken voor zover toepassing gelet op het belang van een inkomen vervangende sociale voorziening in verband met de zwangerschap en bevalling zal leiden tot een onbillijkheid van overwegende aard.

Artikel 5.36. Verhoging ter zake van de vakantie-uitkering

De uitkering bedraagt per dag 100 procent van de grondslag en wordt ter zake van de vakantie-uitkering verhoogd met 8 procent.

Artikel 5.37. Wijziging percentage vakantiebijslag

1. Indien het percentage van de vakantiebijslag, bedoeld in artikel 15, eerste lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, wordt gewijzigd, treedt dit gewijzigde percentage in de plaats van het in het artikel 5.36 genoemde percentage van de vakantie-uitkering.
2. Het gewijzigde percentage wordt in aanmerking genomen over de uitkering waarop recht bestaat over het tijdvak aanvangende met de dag waarop de wijziging ingaat.

Artikel 5.38. Berekening en uitbetaling in weken

1. De uitkering wordt berekend over iedere dag, maar niet over zaterdagen en zondagen.
2. De uitkering wordt berekend en betaald over gehele weken recht op uitkering, met uitzondering van de situatie waarin de omvang van de zwangerschaps- of bevallingsuitkering wijzigt doordat de bevalling plaatsvindt op een andere datum dan de uitgerekende datum.

§ 5.3.3. Berekening op basis van overeengekomen arbeidsduur

Artikel 5.39. Toepassingsbereik

Deze paragraaf is van toepassing voor zover dat in afdeling 5.1 is bepaald.

Artikel 5.40. Hoogte uitkering op basis van overeengekomen arbeidsduur

1. De uitkering is maximaal 70 procent van het minimumloon, naar rato van de overeengekomen arbeidsduur per week.
2. Bij de berekening van de uitkering, bedoeld in het tweede lid, wordt uitgegaan van een maximale arbeidsduur van 36 uren per week.

Artikel 5.41. Berekening en uitbetaling in weken

De uitkering wordt berekend en betaald over gehele weken.

Hoofdstuk 6. Aanvraag, uitbetaling en nadere voorschriften uitkeringen

Afdeling 6.1. Algemene bepaling

Artikel 6.1. Uitbreiding werkgeversbegrip voor het recht op uitkering

In dit hoofdstuk wordt onder werkgever verstaan: de werkgever bedoeld in artikel 1.1, of de werkgever bedoeld in artikel 10, 11, of 12 van de Ziektewet.

Afdeling 6.2. Aanvraag van de uitkering

Artikel 6.2. Aanvraag bij het UWV

Een betrokkene die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering, doet de aanvraag daartoe bij het UWV.

Artikel 6.3. Aanvraag via de werkgever

1. Indien de betrokkene een werkgever heeft en in aanmerking wenst te komen voor een uitkering in verband met verlof dat voortkomt uit diens dienstbetrekking, dan doet de werkgever de aanvraag namens de werknemer, in afwijking van artikel 6.2.
2. De werknemer, bedoeld in het eerste lid, kan in bijzondere gevallen zonder tussenkomst van de werkgever een aanvraag indienen bij het UWV.

Artikel 6.4. Aanvraag in gehele weken

De aanvraag voor een uitkering heeft betrekking op gehele weken of gehele weken arbeidsduur per week.

Artikel 6.5. Afwijking aanvraag in gehele weken

Van artikel 6.4 kan worden afgeweken, voor zover de omvang van het zwangerschaps- of bevallingsverlof of de zwangerschaps- of bevallingsuitkering wijzigt doordat de bevalling plaatsvindt op een andere datum dan de uitgerekende datum.

Artikel 6.6. Aanvraagtermijn

1. Een aanvraag voor een uitkering wordt ingediend in de periode die is gelegen tussen:
 - a. vier weken voor de datum van ingang van het verlof of de datum waarop de betrokkene de uitkering in wil laten ingaan; en
 - b. een jaar na de laatste dag waarop recht op verlof of het recht op uitkering kan bestaan.
2. Het UWV kan in bijzondere gevallen ten gunste van een betrokkene afwijken van de aanvraagtermijn.

Artikel 6.7. Afwijkende aanvraagtermijn

1. In afwijking van artikel 6.6, eerste lid, aanhef en onder a, kan een aanvraag voor een uitkering in verband met de bevalling of het bevallingsverlof ook worden ingediend tezamen met of in de zelfde periode als de aanvraag voor een uitkering in verband met de zwangerschap of het zwangerschapsverlof.
2. Een uitkering in verband met aanvullend geboorteverlof of betaald ouderschapsverlof kan op zijn vroegst worden aangevraagd na de geboorte van het kind.

Artikel 6.8. Vaststelling recht door UWV

1. Het UWV stelt naar aanleiding van de aanvraag het recht op uitkering, de hoogte van de uitkering, en de duur van de uitkering vast.
2. Als een verzekerde werknemer een nieuwe werkgever krijgt, stelt het UWV het recht op, de hoogte van en de duur van de uitkering opnieuw vast voor het resterende deel van de uitkering. De nieuwe werkgever doet hiertoe een aanvraag bij het UWV.

Artikel 6.9. Informatieverplichting

Het UWV kan een betrokkene tot twee en een half jaar na de bevalling, het overlijden van de ouder, bedoeld in artikel 2.12, of de feitelijke opname van het kind in het huishouden, vragen om een van de volgende stukken te overleggen:

- a. de zwangerschapsverklaring, bedoeld in artikel 2.11 en 5.12;
- b. de akte van geboorte of de akte van overlijden, bedoeld in artikel 2.19 en 5.17;
- c. documenten waaruit blijkt op welke datum het kind ter adoptie of pleegzorg is opgenomen, bedoeld in artikel 2.23 en 5.22;
- d. documenten waaruit blijkt met ingang van welke datum de betrokkene duurzaam de verzorging en de opvoeding van het kind als diens eigen kind op zich heeft genomen;
- e. een verklaring van een voormalig werkgever waaruit blijkt op hoeveel verlof de werknemer nog aanspraak heeft, bedoeld in artikel 2.44;
- f. de arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling van de werknemer.

Afdeling 6.3. Loon vervangende betaling door de werkgever

Artikel 6.10. Toepassingsbereik

Deze paragraaf is van toepassing voor zover dat in deze wet is bepaald.

Artikel 6.11. Uitbetaling van de uitkering door de werkgever

Voor zover het recht op uitkering door het UWV is vastgesteld en aan de werkgever is betaald, heeft de werknemer tijdens het betreffende verlof recht op de uitbetaling van de uitkering door de werkgever.

Artikel 6.12. Voorschot op uitkering door de werkgever

Indien het recht op de uitkering of de hoogte van de uitkering nog niet is vastgesteld en uitbetaald door het UWV, dan heeft de werknemer recht op de betaling van een voorschot op de uitkering door de werkgever, gebaseerd op een inschatting van het dagloon door de werkgever.

Artikel 6.13. Betalingsmoment

De werkgever doet de betaling, bedoeld in artikelen 6.11 en 6.12, overeenkomstig de wijze en het tijdstip van de gebruikelijke betaling van het loon.

Artikel 6.14. Verrekening voorschot

1. Indien de uitkering hoger wordt vastgesteld dan het bedrag dat de werkgever als voorschot aan de werknemer heeft betaald, dan betaalt de werkgever het resterende bedrag aan de werknemer.
2. Indien de uitkering lager wordt vastgesteld dan het bedrag dat de werkgever als voorschot aan de werknemer heeft betaald, dan kan de werkgever het teveel betaalde bedrag verrekenen met het loon. Het tweede en derde lid van artikel 632 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek zijn van overeenkomstige toepassing.
3. De werkgever mag het teveel betaalde niet verrekenen of terugvorderen als het lager vaststellen van de uitkering of het niet vaststellen of uitbetalen van de uitkering te wijten is aan een fout of nalaten van de werkgever.

Afdeling 6.4. Nadere voorschriften uitkeringen

§ 6.4.1. Nadere voorschriften uitkeringen met een ZW-relatie

Artikel 6.15. Toepassingsbereik

Deze paragraaf is van toepassing voor zover het een uitkering betreft van een verzekerde werknemer, WIA LGU-, WW-, of ZW-gerechtigde, vrijwillig verzekerde, of een persoon die recht heeft op nawerking op basis van artikel 5.3.

Artikel 6.16. Van overeenkomstige toepassing zijnde artikelen

1. De volgende artikelen van de Ziektewet en de op die artikelen berustende bepalingen zijn van overeenkomstige toepassing:
 - a. ter zake van het recht op uitkering: de artikelen 19a, 19b, 19c en 87c;
 - b. ter zake van herziening of intrekking: artikel 30a;
 - c. ter zake van overlijden: de artikelen 1, tweede tot en met zevende lid, en 35;
 - d. ter zake van oproeping en ondervraging: artikel 37;
 - e. ter zake van ontheffing in verband met gemoedsbezwaren: artikel 43;
 - f. ter zake van maatregelen: artikel 45, eerste lid, onderdelen e, h, i, j en r, en tweede tot en met zesde lid;
 - g. ter zake van de inlichtingenverplichting: artikel 49;
 - h. ter zake van de uitvoering: de artikelen 51, 53 tot en met 55 en 59;
 - i. ter zake van de termijn waarbinnen op het bezwaarschrift moet zijn beslist: artikel 74;
 - j. ter zake van het beroep in cassatie: artikel 75m;
 - k. ter zake van de toepasselijkheid van de Algemene termijnenwet: artikel 89;
 - l. ter zake van terugvordering: de artikelen 33 tot en met 34a;
 - m. ter zake van vervreemding, verpanding en volmacht tot ontvangst: artikel 50;
 - n. ter zake van bestuurlijke boeten: de artikelen 45a en 45g.
2. De strafbepaling van artikel 84, eerste lid, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen is van overeenkomstige toepassing.
3. In afwijking van het eerste lid, is op de vrijwillig verzekerde artikel 43 van de Ziektewet niet van overeenkomstige toepassing en is artikel 55 van de Ziektewet van overeenkomstige toepassing.
4. Voor zover het een uitkering betreft in verband met zwangerschaps- en bevallingsverlof, kraambedsterfteverlof of adoptie- en pleegzorgverlof is artikel 35, derde lid, van de Ziektewet van overeenkomstige toepassing ongeacht of het recht op uitkering met ingang van de dag na het overlijden binnen een maand zou zijn geëindigd.

Artikel 6.17. Uitbetaling van de uitkering

De artikelen 40, 41, 47a, 48 en 85 van de Ziektewet zijn van overeenkomstige toepassing.

§ 6.4.2. Nadere voorschriften overige uitkeringen

Artikel 6.18. Toepassingsbereik

Deze paragraaf is van toepassing voor zover het een recht op uitkering betreft van een dienstverlener aan huis of zelfstandige.

Artikel 6.19. Van overeenkomstige toepassing zijnde artikelen

1. De volgende artikelen van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen en de op die artikelen berustende bepalingen zijn van overeenkomstige toepassing:
 - a. ter zake van het recht op uitkering: de artikelen 7a, 7b, 7c, 19, vierde en vijfde lid, 19a, 21a, 21b, 21c en 101g;
 - b. ter zake van herziening of intrekking: artikel 18;
 - c. ter zake van oproeping en ondervraging: de artikelen 41, eerste lid, en 42;

- d. ter zake van maatregelen: de artikelen 45, artikel 46, eerste lid, onderdelen d en k, en 47;
 - e. ter zake van de inlichtingenverplichting: artikel 70;
 - f. ter zake van de uitvoering: artikel 81;
 - g. ter zake van de termijn waarbinnen op het bezwaarschrift moet zijn beslist: artikel 96, eerste lid;
 - h. ter zake van het beroep in cassatie: artikel 98;
 - i. ter zake van terugvordering: artikel 63;
 - j. ter zake van vervreemding, verpanding en volmacht tot ontvangst: artikel 66;
 - k. ter zake van bestuurlijke boeten: de artikelen 48, 54 en 54a;
 - l. ter zake van het afzien van het horen van de belanghebbende: artikel 95b.
2. De strafbepaling van artikel 84, eerste lid, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen is van overeenkomstige toepassing.
 3. Ter zake van overlijden zijn de artikelen 1, tweede tot en met zevende lid, 61 en 67, onderdeel b, van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen van overeenkomstige toepassing met dien verstande dat het derde lid van artikel 61 wordt toegepast ongeacht of het recht op uitkering met ingang van de dag na het overlijden binnen een maand zou zijn geëindigd.
 4. Het UWV handelt overeenkomstig artikel 45 van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen indien de dienstverlener aan huis of de zelfstandige zich niet houdt aan de informatieverplichting, bedoeld in artikel 6.9.

Artikel 6.20. Uitbetaling van de uitkering

De artikelen 55, tweede tot en met vijfde lid, 55a, 57, 62 en 66 van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen zijn van overeenkomstige toepassing.

§ 6.4.3. Algemene nadere voorschriften uitkeringen

Artikel 6.21. Vreemdelingenwet 2000

1. Geen recht op uitkering heeft de vreemdeling die niet rechtmatig in Nederland verblijf houdt in de zin van artikel 8, onderdeel a tot en met e en l, van de Vreemdelingenwet 2000
2. Bij algemene maatregel van bestuur kan worden afgeweken van het eerste lid ten aanzien van:
 - a. vreemdelingen die rechtmatig in Nederland arbeid verrichten, dan wel hebben verricht;
 - b. vreemdelingen die, na rechtmatig verblijf te hebben gehouden in de zin van artikel 8, onder a tot en met e en l, van de Vreemdelingenwet 2000 rechtmatig in Nederland verblijf hebben als bedoeld in artikel 8, onder g of h, van de Vreemdelingenwet 2000.
3. Zo nodig in afwijking van het eerste en tweede lid en de daarop berustende bepalingen, bestaat recht op een uitkering voor de persoon voor wie dit recht voortvloeit uit de toepassing van bepalingen van een verdrag of van een besluit van een volkenrechtelijke organisatie en bestaat geen recht op een uitkering voor de persoon op wie op grond van een verdrag of een besluit van een volkenrechtelijke organisatie de wetgeving van een andere mogendheid van toepassing is.
4. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kan, in afwijking van het eerste lid en van de begrippen 'WIA LGU-', 'WW-', of 'ZW-gerechtigde' en 'zelfstandige' in artikel 1.3, uitbreiding dan wel beperking worden gegeven aan de kring van verzekerden.

Artikel 6.22 Opschorting betaling bij vertrek naar onbekende bestemming

1. Is van de aanvrager of ontvanger van een uitkering bij het UWV een adres in Nederland bekend, terwijl in de basisregistratie personen ambtshalve is opgenomen dat de betrokkene is vertrokken naar een onbekend land van verblijf, dan verzoekt het UWV de betrokkene de afwijkende registratie in de basisregistratie personen binnen een redelijke termijn ongedaan te laten maken.
2. Wanneer na afloop van deze termijn, de afwijkende registratie niet is beëindigd of als uit de basisregistratie personen niet blijkt dat het college van burgemeester en wethouders van de desbetreffende gemeente de gegevens over het adres in onderzoek heeft genomen, schort het UWV de betaling van de uitkering aan de persoon, die recht heeft op de uitkering, op.
3. De opschorting wordt beëindigd zodra is vastgesteld dat de persoon, bedoeld in het tweede lid, in het buitenland woont of verblijft of dat een adres in Nederland in de basisregistratie personen is opgenomen.
4. Indien het onderzoek van het college van burgemeester en wethouders is afgerond en de persoon, bedoeld in het tweede lid, in de basisregistratie personen ambtshalve opgenomen blijft met gegevens over het vertrek uit Nederland, schort het UWV de betaling van de uitkering op tot verblijf in het buitenland kan worden vastgesteld of een adres in Nederland in de basisregistratie personen is opgenomen.

Artikel 6.23. Controlevoorschriften

Het UWV kan controlevoorschriften vaststellen. Deze voorschriften mogen niet verder gaan dan strikt noodzakelijk is voor een juiste uitvoering van de wet.

Hoofdstuk 7. Algemene nadere voorschriften

Afdeling 7.1. Afwijkingsmogelijkheden

§ 7.1.1. Compensatie met vakantie-aanspraken

Artikel 7.1. Compensatie met vakantie-aanspraken

1. Dagen of gedeelten van dagen waarop een werknemer diens werkzaamheden niet verricht wegens het verlof op grond van deze wet, kunnen, tenzij anders bepaald, niet worden aangemerkt als vakantie.
2. Indien een werknemer daar voor een specifieke verlofopname mee instemt, kunnen de uren dat de werknemer kort verzuimverlof opneemt worden aangemerkt als vakantie, voor zover de werknemer ten minste recht behoudt op het wettelijk minimum aan vakantie-aanspraken.

§ 7.1.2. Afwijkingsmogelijkheden voor werknemers

Artikel 7.2 Afwijking ten voordele van een werknemer

De werkgever kan in het voordeel van een werknemer afwijken van deze wet, tenzij de aard van de bepaling zich tegen afwijking verzet.

Artikel 7.3. Mate van gebondenheid

Behoudens de bepalingen in deze paragraaf kan van deze wet niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

Artikel 7.4. Afwijking bij CAO

Bij collectieve arbeidsovereenkomst kan ten nadele van de werknemer worden afgeweken van:

- a. het naastenbegrip, bedoeld in artikel 1.2;
- b. tot welke leeftijd het ouderschapsverlof kan worden opgenomen, bedoeld in artikel 2.34, en artikel 2.40, tweede lid, onder b, met dien verstande dat minimaal 18 weken van het verlof opneembaar moeten zijn binnen acht jaar na de geboorte van het kind;
- c. de omvang van het zorgverlof en het tijdvak waarin het recht op zorgverlof bestaat, bedoeld in 3.2, met dien verstande dat de werknemer in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten minste recht houdt op eenmaal de arbeidsduur per week;
- d. het behoud van loon gedurende het zorgverlof, bedoeld in artikel 3.3;
- e. het niet aanmerken als vakantie van dagen of gedeelten van dagen waarop zorgverlof wordt opgenomen, bedoeld in artikel 7.1, met dien verstande dat de werknemer ten minste recht houdt op het wettelijke minimum aan vakantie-aanspraken;
- f. het behoud van loon gedurende het kort verzuimverlof, bedoeld in artikel 4.1.

Artikel 7.5. Gelijikstelling met een collectieve arbeidsovereenkomst

Voor de toepassing van deze wet wordt een regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan gelijkgesteld met een collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel. 7.6. Werkingsduur regeling bevoegd bestuursorgaan

1. Een afwijkende regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, geldt voor ten hoogste vijf jaren vanaf het tijdstip waarop de regeling in werking treedt.
2. Indien de regeling waar de afwijking deel van uitmaakt wordt gewijzigd binnen het tijdvak van vijf jaar, gaat een nieuwe tijdvak van vijf jaar in op het tijdstip van inwerkingtreding van de wijziging.

§ 7.1.3. Afwijkingmogelijkheden met betrekking tot militaire ambtenaren

Artikel 7.7 Het begrip militair ambtenaar

In deze paragraaf wordt onder militair ambtenaar verstaan: de militaire ambtenaar, bedoeld in artikel 1 van de Wet ambtenaren defensie.

Artikel 7.8. Beperkte of algemene noodtoestand

1. Onze Minister van Defensie kan voor militaire ambtenaren in geval van het afkondigen van een beperkte of algemene noodtoestand als bedoeld in de Coördinatiewet uitzonderingstoestanden afwijken van paragrafen 2.1.1, 2.2.2 en 2.2.4.
2. Bij een situatie als bedoeld in het eerste lid behoudt een werknemer recht op veertien weken zwangerschaps- en bevallingsverlof waarbij een zwangere militaire ambtenaar de mogelijkheid moet worden geboden ten minste twee weken voor de bevalling en twee weken na de bevalling verlof op te nemen.

Artikel 7.9. Wijziging of weigering verlof door werkgever militair ambtenaar

1. Het verlof van een militair ambtenaar vangt niet aan of eindigt in ieder geval zodra de werkgever aan de militair ambtenaar kenbaar maakt dat deze tegen het opnemen van het verlof onderscheidenlijk de voortzetting daarvan een zodanig zwaarwegend dienstbelang heeft, dat het belang van de militaire ambtenaar daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken, voor zover

het de volgende verlofvormen betreft:

- a. het geboorteverlof of het aanvullend geboorteverlof;
 - b. het kort verzuimverlof, of;
 - c. het zorgverlof.
2. Bij toepassing van het eerste lid moet de werkgever de militair ambtenaar in ieder geval in staat stellen om het geboorteverlof en aanvullende geboorteverlof geheel op te nemen binnen negenendertig weken na de bevalling.

Afdeling 7.2. Samenloop

Artikel 7.10. Eén verlofvorm tegelijkertijd

1. Binnen één dienstverband kan slechts één verlofvorm tegelijkertijd worden genoten.
2. Als op hetzelfde moment, binnen één dienstverband, recht bestaat op meerdere verlofvormen, kiest een werknemer welke verlofvorm wordt ingezet.
3. In afwijking van het tweede lid neemt een werknemer zwangerschaps- en bevallingsverlof op in de periode rondom de uitgerekende datum en bevalling, zoals voorgeschreven in de artikelen **2.2, tweede lid, 2.3, tweede lid, 2.4 en 2.6, tweede lid.**

Artikel 7.11 Samenloop verlofvormen werknemers

Indien een werknemer op hetzelfde moment recht heeft op zorgverlof en recht heeft op kort verzuimverlof in verband met de verzorging van dezelfde naaste, eindigt het kort verzuimverlof na één dag. Het zorgverlof gaat de volgende dag in.

Artikel 7.12. Samenloop uitkeringen zelfstandigen

1. Indien een betrokkene voor dezelfde zwangerschap recht heeft op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering als vrijwillig verzekerde en als zelfstandige of dienstverlener aan huis, wordt:
 - a. de uitkering op basis van de vrijwillige verzekering geheel uitbetaald;
 - b. de uitkering waarop de betrokkene recht heeft als zelfstandige of dienstverlener aan huis uitbetaald voor het deel dat die de uitkering op basis van de vrijwillige verzekering overtreft.
2. Dagen waarover een betrokkene als bedoeld in het eerste lid ziekengeld heeft genoten in de periode dat er ook recht op uitkering bestaat op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering worden aangemerkt als dagen waarover de betrokkene zwangerschaps- en bevallingsuitkering heeft genoten.
3. Indien de uitkering voor de vrijwillige verzekering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd wegens enig handelen of nalaten dat de betrokkene kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel die uitkering in aanmerking genomen alsof die weigering niet heeft plaatsgevonden.

Artikel 7.13. Samenloop uitkeringen zelfstandigen met andere wetten

1. Een zelfstandige heeft geen recht op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering, indien de zelfstandige gebruik maakt van de WW-startersregeling bedoeld in artikel 47b van de Werkloosheidswet.
2. Indien een zelfstandige voor dezelfde zwangerschap recht heeft op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering op basis van deze wet, en een uitkering op basis van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen, wordt de hoogste uitkering uitbetaald.

Artikel 7.14. Samenloop WIA LGU-, WW- of ZW-gerechtigde

Dagen waarover een WIA LGU-, WW- of ZW-gerechtigde ziekingeld heeft genoten in de periode dat er ook recht op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering bestaat worden aangemerkt als dagen waarover de betrokkene zwangerschaps- en bevallingsuitkering heeft genoten.

Hoofdstuk 8. Slotbepalingen

Artikel 8.1. Evaluatie

PM

Artikel 8.2. Overgangsrecht

PM. Zie hoofdstuk 12 van het algemeen deel van de toelichting voor een uitwerking van de uitgangspunten voor het overgangsrecht.

Artikel 8.3. Nieuwe grondslag uitvoeringsregelingen

Na de inwerkingtreding van deze wet berust:

- a. het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen mede op artikel 5.28 van deze wet;
- b. de Regeling aanwijzing directeur-grootaandeelhouder 2016 mede op artikel 1.3, tweede lid, van deze wet.

Artikel 8.4. Intrekking Wet arbeid en zorg

De Wet arbeid en zorg wordt ingetrokken.

Artikel 8.5. Inwerkingtreding

Deze wet treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip dat voor de verschillende artikelen of onderdelen daarvan verschillend kan worden vastgesteld.

Artikel 8.6. Citeertitel

Deze wet wordt aangehaald als: Verlofwet.

Lasten en bevelen dat deze in het Staatsblad zal worden geplaatst en dat alle ministeries, autoriteiten, colleges en ambtenaren die zulks aangaat, aan de nauwkeurige uitvoering de hand zullen houden.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

J.A. Vijlbrief