

Ouderschapsverlofregeling

Met ingang van 2 augustus 2022 heeft een werknemer de mogelijkheid van het opnemen van ouderschapsverlof van **9 weken gedeeltelijk betaald** door het UWV in het 1^e jaar na geboorte en **17 weken onbetaald** binnen de eerste 8 jaar na geboorte.

Wij hebben u hier al eerder over bericht en willen hierbij graag een update geven en de mogelijkheden nogmaals voor u op een rijtje zetten.

Tot 1 jaar na geboorte	Tot 8 jaar na geboorte
- 9 weken gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof	- 17 weken onbetaald ouderschapsverlof
- 70% doorbetaling door UWV	

Ouderschapsverlof tot 8 jaar na geboorte

Een werknemer heeft recht op 26 keer de arbeidsomvang per week aan ouderschapsverlof tot 8 jaar na geboorte. Van deze 26 weken kunnen tijdens het eerste levensjaar van het kind 9 weken als gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof worden opgenomen. De overige 17 weken kunnen als onbetaald ouderschapsverlof worden opgenomen tot het kind 8 jaar is. Als het kind 1 jaar is en de 9 weken betaald ouderschapsverlof zijn nog niet (volledig) opgenomen, dan kan het resterende deel van dit verlof als onbetaald verlof worden opgenomen.

Minimaal 2 maanden voor aanvang van het ouderschapsverlof dient de werknemer een schriftelijk verzoek daartoe in te dienen. Daarbij moet worden aangegeven hoeveel uur per week en gedurende welke periode ouderschapsverlof wordt opgenomen. Dit kan bijvoorbeeld via het aanvraagformulier dat bij deze e-mail is gevoegd.

Het ouderschapsverlof hoeft niet in 1 keer achter elkaar te worden opgenomen, maar kan verspreid worden over een langere periode.

Als de werknemer het gedeeltelijk betaald en/of het onbetaald ouderschapsverlof opneemt, geeft u aan ons door hoeveel uren gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof en/of onbetaald ouderschapsverlof de werknemer opneemt. Dit kan ook door het bijgevoegde aanvraagformulier waarmee de werknemer ouderschapsverlof aanvraagt, naar ons door te sturen.

Ouderschapsverlof tot 1 jaar na geboorte

Zoals gezegd kan de werknemer tot 1 jaar na geboorte 9 weken gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof opnemen. De desbetreffende uren worden op de loonstrook in mindering gebracht op het salaris. Vervolgens krijgt de werknemer die gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof opneemt, 70% van het dagloon betaald.

Er zijn enkele opties mogelijk:

1. De vergoeding wordt rechtstreeks door het UWV uitbetaald aan de werknemer.

Voor de werkgever: u houdt de opgenomen uren in op het loon. De vergoeding bij het UWV kan pas worden aangevraagd als het verlof is opgenomen en in maximaal 3 porties. Dit moet u als werkgever doen.

Voor de werknemer: de werknemer krijgt in eerste instantie minder loon uitbetaald en zal pas achteraf in maximaal 3 porties de vergoeding van 70% van het dagloon van het UWV ontvangen. Dit kan tot financiële problemen leiden bij de werknemer en zal misschien niet altijd gewenst zijn.

2. De werkgever vergoedt 70% van het gemiddeld dagloon en vraagt zelf de vergoeding aan bij het UWV.

Voor de werkgever: u houdt de opgenomen uren in op het loon en betaalt een vergoeding uit van 70% van het gemiddeld dagloon. Dat is niet altijd hetzelfde bedrag als 70% van het huidige loon, doordat het gemiddeld dagloon wordt bepaald over de voorliggende periode. Vervolgens vraagt u achteraf de uitkering aan bij UWV. Het kan zelfs zijn dat de uiteindelijke vergoeding afwijkt van wat u heeft uitbetaald, doordat UWV een net iets andere referentieperiode aanhoudt. Dat is niet te voorkomen, helaas.

Voor de werknemer: de werknemer krijgt direct een vergoeding van 70% van het gemiddeld dagloon. Dat is, zoals gezegd, niet altijd precies gelijk aan 70% van het huidige loon. Dat kan voor onduidelijkheid zorgen, maar zo zit de regeling nu eenmaal in elkaar.

3. Wij hebben gemerkt dat in sommige gevallen werkgevers bereid zijn om zelfs 100% van het loon te vergoeden. Dat is ook toegestaan

Voor de werkgever: u houdt in principe de opgenomen uren ouderschapsverlof in en vergoedt deze vervolgens voor 100%. Op de loonstrook van de werknemer is dat niet zichtbaar. Toch is het nodig om dit zo te doen, omdat over de opgenomen uren geen pensioen wordt opgebouwd. U krijgt dan alsnog maar 70% van het dagloon vergoed door het UWV. Dit kost u als werkgever dus extra geld.

Voor de werknemer: de werknemer krijgt gewoon 100% van het brutoloon uitbetaald. Doordat er minder pensioenpremie wordt ingehouden, zal het nettoloon zelfs stijgen in de maanden dat er ouderschapsverlof wordt opgenomen.

Voor werknemers met een hoog loon, is van belang dat de vergoeding gemaximeerd is op het maximum-dagloon van ca € 256. Dat kan betekenen dat een werknemer in de praktijk een lagere vergoeding krijgt dan 70% van het huidige loon.

Over het betaald ouderschapsverlof wordt geen pensioen opgebouwd. Doordat het loon lager wordt, wordt er ook minder vakantiegeld en eindejaarsuitkering opgebouwd. Dat geldt overigens niet als het loon voor 100% wordt doorbetaald.

Vergoeding aanvragen bij UWV

Als één van uw werknemers gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof opneemt, kunt u een vergoeding aanvragen bij het UWV. U heeft hiervoor E-herkenning met minimaal niveau 3 nodig. De vergoeding kan pas achteraf worden aangevraagd als het gedeeltelijk betaald verlof is opgenomen. *Wij adviseren u om de aanvraag bij het UWV in te dienen als het gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof volledig is opgenomen.* Dit is overzichtelijker en tijdsbesparend voor u. Het is wel mogelijk om al eerder een aanvraag in te dienen en te laten uitbetalen, maar u kunt echter maximaal 3 aanvragen indienen per medewerker. Alleen volledige weken kunnen worden aangevraagd bij het UWV. De aanvraag moet uiterlijk zijn ingediend voor het kind de leeftijd van 1 jaar en 3 maanden heeft bereikt.

Uitbetaling aan de werknemer

Bij het indienen van de aanvraag kunt u aangeven of de uitkering moet worden uitbetaald aan u als werkgever of aan de werknemer. Na het indienen van de aanvraag door de werkgever, ontvangt de werknemer dan de vergoeding rechtstreeks van het UWV, als u er bij de aanvraag voor gekozen heeft om de uitkering rechtstreeks aan de werknemer te laten uitbetalen. Wel is dan van belang dat u bij de aanvraag bij het UWV goed doorgeeft of de loonheffingskorting wel of niet moet worden toegepast door het UWV. Als het ouderschapsverlof in 9 weken aaneengesloten wordt opgenomen dan dient de loonheffingskorting te worden toegepast, tenzij normaal gesproken de loonheffingskorting bij desbetreffende werknemer niet wordt toegepast. Als het gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof gespreid over een langere periode dan 9 weken wordt opgenomen, dan dient de loonheffingskorting niet te worden toegepast.

Vakantieopbouw

Als de werknemer onbetaald ouderschapsverlof opneemt, dan worden over deze uren geen vakantie-uren opgebouwd.

Als de werknemer gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof opneemt, dan worden over deze uren wel volledig vakantie-uren opgebouwd.

Samenvatting

Met ingang van 2 augustus 2022 kan een werknemer gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof aanvragen. Hiervoor kunt u als werkgever achteraf een vergoeding bij het UWV aanvragen.

Wij adviseren u éénmalig na afloop van het gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof deze aanvraag in te dienen (uiterlijk voor het kind de leeftijd van 1 jaar en 3 maanden heeft bereikt).

Verder adviseren wij u om de vergoeding rechtstreeks aan de werknemer uit te laten betalen. Als het financieel niet haalbaar is voor de werknemer om te wachten op de vergoeding door het UWV, kunt u dit ook zelf voorschieten zoals hierboven beschreven.

Het is wel van belang dat u de gevolgen van het opnemen van ouderschapsverlof duidelijk aangeeft aan uw werknemer. De vergoeding is meestal lager dan 70% van het loon. Bovendien wordt over het betaald ouderschapsverlof geen pensioen en minder vakantiegeld en eindejaarsuitkering opgebouwd en heeft het lagere loon ook invloed op bijvoorbeeld WW en WIA-rechten. U kunt hiervoor onze info-sheet voor werknemers gebruiken.

Uiteraard is het belangrijk dat u tijdig aan ons doorgeeft dat een werknemer gedeeltelijk betaald dan wel onbetaald ouderschapsverlof opneemt. Dit kan via het aanvraagformulier dat bij deze e-mail is gevoegd en dat op onze website is te downloaden.

Mocht u nog vragen hebben, dan horen wij het uiteraard graag!

Met vriendelijke groet,

Wendy van den Heuvel en Anne Veenhof