

Verlofvorm	Wanneer is recht op verlof?*	Personen waarvoor verlof kan worden*	Duur verlof	Uitkering	Procedure aanvraag verlof	Compensatie met	Afwijking mogelijk op
Langdurend zorgverlof	Voor verzorging van een persoon die levensbedreigend ziek is. * Per 1 juli 2015 is het langdurend zorgverlof niet langer meer beperkt tot de verzorging van personen die levensbedreigend ziek zijn. Vanaf deze datum is langdurend zorgverlof ook mogelijk voor de noodzakelijke verzorging van een zieke.	- Echtgenoot (m/v) - Geregistreerde partner - Samenwonende - Inwonend kind in familierechtelijke betrekking - Inwonend kind van partner - Pleegkind wonend op hetzelfde adres - Vader of moeder * Per 1 juli 2015 kan de werknemer ook langdurend zorgverlof aanvragen voor de verzorging van broers en zussen, grootouders en kleinkinderen, huisgenoten of anderen in de sociale omgeving.	Per twaalf maanden, maximaal zes maal de wekelijkse arbeidsduur. De periode van twaalf maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten. Werknemer kan verzoeken om elke gewenste wijze van opname van het langdurend zorgverlof (hoeft niet aaneengesloten te worden opgenomen).	Verlof zonder behoud van loon.	Schriftelijk verzoek, minstens twee weken voor de ingang van het verlof. De werkgever kan het verzoek weigeren op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.	Alleen compensatie mogelijk met vakantiedagen, als dit is overeengekomen met de OR (zie hiernaast).	Afwijking van de wet ten nadele van de werknemer is mogelijk als de werkgever schriftelijk overeenstemming heeft bereikt met de OR (of bij het ontbreken daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging). De werknemer houdt echter te allen tijde recht op het wettelijk minimum aan vakantie-aanspraken.
Kortdurend zorgverlof	Als de werknemer de enige is die noodzakelijke verzorging aan de zieke kan geven.	- Echtgenoot (m/v) - Geregistreerde partner - Samenwonende - Inwonend kind in familierechtelijke betrekking - Inwonend kind van partner - Pleegkind wonend op hetzelfde adres - Vader of moeder * Per 1 juli 2015 kan de werknemer ook kortdurend zorgverlof aanvragen voor de noodzakelijke verzorging van broers en zussen, grootouders en kleinkinderen, huisgenoten of anderen in de sociale omgeving.	Per 12 maanden, maximaal twee maal de wekelijkse arbeidsduur, De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten. Werknemer kan verzoeken om elke gewenste wijze van opname van het langdurend zorgverlof (hoeft niet aaneengesloten te worden opgenomen).	70% van het loon (voor zover dat niet hoger is dan het maximum dagloon), maar ten minste het voor werknemer geldende wettelijke minimumloon. Met ingang van 1 augustus 2018 schrijft de CAO Woondiensten voor dat gedurende kortdurend zorgverlof 85% van het loon wordt doorbetaald.	Vooraf of zo snel mogelijk overleggen over de omvang, de wijze van opname en duur van het verlof. De werkgever kan het verzoek weigeren op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.	Alleen compensatie mogelijk met vakantiedagen als dit is overeengekomen met de OR (zie hiernaast).	Afwijking van de wet is alleen mogelijk als de werkgever schriftelijk overeenstemming heeft bereikt met de OR (of bij het ontbreken daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging). De werknemer houdt echter te allen tijde recht op het wettelijke minimum aan vakantie-aanspraken.

<p>Calamiteiten-verlof</p>	<p>Bij onder andere onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen of zeer persoonlijke omstandigheden, zoals de bevalling van de echtgenote</p>	<p>Het verlof kan afhankelijk van de situatie voor verschillende personen en omstandigheden worden verkregen.</p>	<p>Een korte, naar billijkheid te berekenen tijd.</p>	<p>Verlof met behoud van loon.</p>	<p>Melding vooraf of zo spoedig mogelijk onder opgave van redenen.</p>	<p>Compensatie van verlof door inzet van bovenwettelijke vakantiedagen is mogelijk, met instemming van de werknemer of de OR (zie hiernaast).</p>	<p>Afwijking van deze regeling ten nadele van de werknemer is op ondernemingsniveau alleen mogelijk als de werkgever daarover schriftelijk overeenstemming heeft bereikt met de OR (of bij het ontbreken daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging). De werknemer houdt echter te allen tijde recht op het wettelijke minimum aan vakantie-aanspraken.</p>
<p>Kraamverlof</p>	<p>Na de bevalling van de partner van de werknemer.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Echtgenote - Geregistreerde partner - Samenwonende - Degene van wie werknemer kind erkent 	<p>Kraamverlof: gedurende een tijdvak van vier weken, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling, recht op geboorteverlof met behoud van loon van eenmaal de arbeidsduur per week.</p> <p>Aanvullend kraamverlof (mogelijk vanaf 1 juli 2020): gedurende een tijdvak van zes maanden, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling, recht op aanvullend geboorteverlof voor ten hoogste vijf weken zonder behoud van loon.</p>	<p>Kraamverlof: verlof met behoud van loon.</p> <p>Aanvullend kraamverlof: zonder behoud van loon wel uitkering van het UWV mogelijk maximaal 70% van het dagloon (en maximaal 70% van het maximumdagloon).</p>	<p>Melding ten minste vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk of elektronisch</p>	<p>Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer zijn arbeid niet verricht wegens het verlof, kunnen niet worden aangemerkt als vakantie.</p>	<p>Afwijking van deze regeling ten nadele van de werknemer is niet mogelijk</p>

<p>Zwangerschaps- en bevallings- verlof</p>	<p>Het recht op zwangerschapsverlof bestaat tot en met de dag van de bevalling. Daarna heeft de werknemer recht op bevallingsverlof.</p>	<p>Werkneemster zelf</p>	<p>In totaal 16 weken verlof: naar keuze van de werknemer 4-6 weken vóór of 10-12 weken ná de bevalling. Werkneemster heeft de mogelijkheid om het bevallingsverlof vanaf de 6^e week na de bevalling in deeltijd op te nemen over een periode van maximaal 30 weken.</p> <p>Dagen van ziekte ten gevolge van de zwangerschap in de periode dat het recht op zwangerschapsverlof bestaat, maar dat verlof nog niet is ingegaan, worden aangemerkt als dagen van verlof.</p> <p>Als een kind tijdens het bevallingsverlof vanwege zijn medische toestand in een ziekenhuis is opgenomen, wordt het bevallingsverlof verlengd met het aantal opnamedagen, voor zover hierin niet wordt voorzien door de verlenging van het bevallingsverlof met het resterende zwangerschapsverlof.</p> <p>Indien tijdens het bevallingsverlof de vrouwelijke werknemer overlijdt heeft haar partner recht op het resterende bevallingsverlof met behoud van loon. Als partner worden aangemerkt degene die: ten tijde van het overlijden van de moeder met haar was gehuwd of een geregistreerd partnerschap was aangegaan; of het kind heeft erkend.</p>	<p>De werknemer ontvangt een uitkering ter hoogte van het salaris met een maximum van 100% van het dagloon.</p>	<p>- Uiterlijk 3 weken voor ingangsdatum zwangerschapsverlof met een verklaring van arts of verloskundige over de vermoedelijke bevallingsdatum - Bevalling uiterlijk op 2^{de} dag melden</p>	<p>Het verlof mag niet als vakantie worden aangemerkt.</p>	<p>Afwijking van de wet ten nadele van de werknemer is niet toegestaan.</p>
--	--	--------------------------	--	---	--	--	---

<p>Adoptieverlof en verlof wegens pleegzorg</p>	<p>Bij adoptie of het opnemen van een pleegkind.</p>	<p>- Adoptiekind - Pleegkind dat op hetzelfde adres door de werknemer wordt opgevoed en verzorgd op basis van een pleegcontract</p>	<p>Gedurende periode van 26 weken, ingaande vier weken vóór de dag van adoptie/pleegzorg, maximaal vier aaneengesloten weken verlof.</p> <p>Bij opname van meer dan één kind tegelijk, bestaat slechts voor één kind recht op verlof.</p> <p>Werknemer kan verzoeken om elke gewenste wijze van opname van het adoptieverlof en verlof wegens pleegzorg (hoeft niet aaneengesloten te worden opgenomen).</p>	<p>De werknemer heeft recht op een uitkering van het UWV ter hoogte van het salaris. De uitkering bedraagt maximaal 100% van het dagloon.</p> <p>Met ingang van 1 augustus 2018 schrijft de CAO Woondiensten voor dat de werknemer bij adoptie recht heeft op vijf dagen betaald verlof.</p>	<p>Indien mogelijk uiterlijk 3 weken voor aanvang verlof onder opgave van de omvang van het verlof.</p> <p>Bij de melding worden documenten gevoegd waaruit blijkt dat een kind ter adoptie is of zal worden opgenomen.</p> <p>De werkgever kan dit verzoek alleen weigeren indien er sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelang.</p>	<p>Het verlof mag niet als vakantie worden aangemerkt.</p>	<p>Afwijking van de wet ten nadele van de werknemer is niet toegestaan.</p>
--	--	---	--	--	---	--	---

<p>Ouderschapsverlof</p>	<p>Bij elk kind dat jonger is dan 8 jaar.</p>	<p>- (Eigen) kind - Adoptiekind - Kind op hetzelfde adres dat door de werknemer wordt verzorgd</p>	<p>Per kind maximaal 26 maal de arbeidsduur per week.</p>	<p>Zonder behoud van loon. Met ingang van 1 augustus 2018 schrijft de CAO Woondiensten voor dat de werkgever het werkgeversdeel van de pensioenpremie gedurende het verlof doorbetaald.</p>	<p>Werknemer kan verzoeken om elke gewenste wijze van opname van het ouderschapsverlof. Schriftelijk verzoek ten minste twee maanden vóór ingang verlof onder opgave van de periode, het aantal uren verlof per week en de spreiding. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de door deze gewenste wijze van invulling van het verlof op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof. Het verzoek kan niet worden gewijzigd indien een vader binnen 4 weken na de bevalling van zijn partner verzoekt tot opname van maximaal 3 dagen ouderschapsverlof wegens de geboorte van zijn kind.</p>	<p>Het verlof mag niet als vakantie worden aangemerkt.</p>	<p>Van de artikelen 6:1, derde lid, 6:4, 6:5, eerste lid, ten aanzien van het tijdstip van de melding, en tweede lid, en 6:6, tweede lid, kan uitsluitend ten nadele van de werknemer worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst.</p>
---------------------------------	---	--	---	---	--	--	---