

Best Practice Wet Arbeid en Zorg

Bijgewerkt tot en met 28 april 2008

Inhoud Best Practice:

- **Overzicht verlofvormen** Blz. 2

De verlofvormen uit de Wet Arbeid en Zorg worden hier allen benoemd en kort omschreven.

- **Schema verlofvormen** Blz. 3

- **Inhoudelijke behandeling verlofvormen:**

De verlofvormen worden hier duidelijk uiteengezet. Hiernaast wordt de jurisprudentie behandeld en worden er tips gegeven.

- Zwangerschapsverlof Blz. 8
- Bevallingsverlof Blz. 9
- Adoptieverlof Blz. 15
- Pleegzorgverlof Blz. 17
- Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof Blz. 19
- Kortdurend zorgverlof Blz. 22
- Langdurend zorgverlof Blz. 25
- Ouderschapsverlof Blz. 28
- Levensloopregeling Blz. 35

- **Jurisprudentieoverzicht**
Blz. 37

In dit overzicht zijn alle uitspraken te vinden die over de verlofvormen van de Wet Arbeid en Zorg gaan.

- De Wet Arbeid en Zorg is op 1 december 2001 in werking getreden.

Overzicht verlofvormen Wet Arbeid en Zorg

- **Zwangerschapsverlof** **Blz. 8 - 14**
Een werkneemster heeft recht op zwangerschapsverlof van zes weken voor haar vermoedelijke datum van bevalling (artikel 3:1 lid 1,2 Wazo).
- **Bevallingsverlof** **Blz. 9 - 14**
De werkneemster heeft recht op tien weken bevallingsverlof vanaf de dag dat zij is bevallen (artikel 3:1 lid 1,3 Wazo).
- **Adoptieverlof** **Blz. 15 - 16**
De mannelijke en de vrouwelijke werknemer heeft recht op adoptieverlof gedurende vier weken wanneer hij een kind adopteert (artikel 3:2 lid 1 Wazo).
- **Pleegzorgverlof** **Blz. 17 - 18**
De mannelijke en de vrouwelijke werknemer hebben recht op pleegzorgverlof gedurende vier weken wanneer hij/zij een pleegkind in huis neemt voor duurzame verzorging en opvoeding (artikel 3:2 lid 1 Wazo).
- **Calamiteiten en ander kort verzuim** **Blz. 19 – 21**
Een werknemer heeft recht op calamiteiten- of ander kort verzuimverlof wanneer er zich bijzondere situaties voordoen die niet in de vrije tijd van de werknemer kunnen worden opgelost (artikel 4:1 Wazo).
- **Kortdurend zorgverlof** **Blz. 22 - 24**
Het kortdurend zorgverlof bestaat uit maximaal tien dagen verlof per jaar die de werknemer kan opnemen voor het noodzakelijk verzorgen van de echtgenoot, de geregistreerd partner, inwonende kinderen en ouders (artikel 5:1 Wazo).
- **Langdurend zorgverlof** **Blz. 25 - 27**
Het langdurend zorgverlof is bedoelt voor werknemers die een partner, kind of ouder met een levensbedreigende ziekte verzorgen en duurt maximaal zes keer de arbeidsduur (artikel 5:9 Wazo).
- **Ouderschapsverlof** **Blz. 28 - 34**
Het ouderschapsverlof is bedoelt voor werknemers die kinderen onder de acht jaar willen opvoeden en verzorgen en duurt maximaal dertien keer de arbeidsduur (artikel 6:1 Wazo).
- **Levensloopregeling** **Blz. 35- 36**
De levensloopregeling is een regeling waarbij een werknemer gedurende een bepaalde tijd wordt gespaard om extra verlof op te nemen of om verlofdagen te financieren (artikel 7:2 Wazo).

Schema verlofvormen

Verlofvorm	Wie?	Wat?	Melding/ aanvraag?	Duur?	Loon?	Jurisprudentie
Zwanger- schapsverlof Art 3:1 Wazo	Vrouwelijke werknemer	Verlof i.v.m. zwangerschap	Ja	6 weken	Uitkering	JAR 1998/139 JAR 2000/93 JAR 2000/157 JAR 2001/89 JAR 2001/176 JAR 2001/225 JAR 2001/254
	Art 1:1 en 3:1 lid 1 Wazo		Art 3:3 Wazo	Art 3:8 Wazo	Art 3:7 en 3:13 Wazo	JAR 2002/54 JAR 2002/207 JAR 2003/24 JAR 2004/86 JAR 2004/148 JAR 2005/238 JAR 2005/239 JAR 2006/37 JAR 2006/68 JAR 2006/196 JAR 2007/93
		→ rusten	→ dag ingang verlof, uiterlijk 3 weken voor ingang verlof melden → schriftelijk → verklaring dokter/ verloskundige	→ Recht ontstaat 6 weken voor vermoedelijke datum bevalling → verlof gaat zeker 4 weken voor vermoedelijke datum in	→ 100% van het dagloon (UWV) → maande- lijkse uitbetaling	
Bevallingsver- lof Art 3:1 Wazo	Vrouwelijke werknemer	Verlof i.v.m. bevalling	Ja	10 weken	Uitkering	Zie jurisprudentie zwangerschaps verlof
	Art 1:1 en 3:1 lid 1 Wazo		Art 3:3 Wazo	Art 3:8 Wazo	Art 3:7 en 3: 13 Wazo	
		→ gewenning → medische gesteldheid	→ melding datum bevalling uiterlijk 2 dagen daarna	→ periode wordt verlengd met aantal weken dat zwanger- schapsverlof minder dan 6 weken heeft geduurd	→ 100% van het dagloon (UWV)	

Verlofvorm	Wie?	Wat?	Melding/ aanvraag?	Duur?	Loon/ Uitkering?	Jurisprudentie
Adoptieverlof Art 3:2 Wazo	Werkende adoptiefouders	Verlof i.v.m. adoptie kind	Ja	4 Weken	Uitkering	Geen jurisprudentie
	Art 1:1 en 3:2 Wazo		Art 3:3 lid 2 Wazo	Art 3:9 Wazo	Art 3:7 en 3:13 Wazo	
		→ gewenning	→ 3 weken voor ingang verlof melden → ingangsdatum verlof → omvang verlof → schriftelijk Document waaruit adoptie blijkt	→ binnen 18 weken na aanvang adoptie opnemen	→ 100% van het dagloon (UWV)	
Pleegzorg- verlof Art 3:2 Wazo	Werkende pleegouders	Verlof i.v.m. aannemen pleegkind	Ja	4 weken	Uitkering	Geen jurisprudentie
	Art 1:1 en 3:2 Wazo		Art 3:3 Wazo	Art 3:9 Wazo	Art 3:7 en 3:13 Wazo	
			→ 3 weken voor ingang verlof melden → ingangsdatum verlof → omvang verlof → schriftelijk Document overleggen waaruit pleegzorg blijkt	→ binnen 18 weken na aanvang pleegzorg opnemen	→ 100% van het dagloon (UWV)	

Verlofvorm	Wie?	Wat?	Melding/ aanvraag?	Duur?	Loon/ uitkering?	Jurisprudentie
Calamiteiten- en ander kort verzuim Art 4:1 Wazo	Werknemer	Verlof i.v.m. onvoorziene omstandighed en	Ja	Korte, naar billijkheid te berekenen tijd Art 4:1 Wazo	Loon	Geen jurisprudentie
	Art 1:1 en 4:1 Wazo	Art 4:1 Wazo	Art 4:3 Wazo	→ afhankelijk	Art 4:5 Wazo	
		→ zeer bijzondere persoonlijke omstandighdn → door wet/overheid opgelegde verplichting → uitoefening actief kiesrecht	→ vooraf melden → reden geven	van oorzaak en ernst van de omstandighei d → duurt het lang → kortdurend zorgverlof	→ 100% loondoor- betaling door de werkgever	
Kortdurend zorgverlof Art 5:1 Wazo	Werknemer	Verlof i.v.m. noodzakelijke verzorging	Ja	Per 12 maanden maximaal 2x arbeidsduur	Loon	JAR 2005/86
	Art 1:1 en 5:1 Wazo	Art 5:1 Wazo	Art 5:3 Wazo	Art 5:2 Wazo	Art 5:6 Wazo	
		→ nood- zakelijke verzorging → specifieke groep mensen	→ vooraf melden → reden opgeven → zwaar- wegend bedrijfs- of dienstbelang		→ 70 % loondoor- betaling door de werkgever	

Verlofvorm	Wie?	Wat?	Melding/ aanvraag?	Duur?	Loon/ uitkering?	Jurisprudentie
Langdurend zorgverlof	Werknemer	Verlof i.v.m. levensbedrei- gende ziekte van een naaste	Ja, verzoek indienen	Per 12 maanden maximaal 6x de arbeidsduur	Nee	Geen jurisprudentie
	Art 5:9 Wazo	Art 1:1 en 5:9 Wazo	Art 5:9 Wazo	Art 5:11 Wazo	Art 5:10 Wazo	
		→ nood- zakelijke zorg → specifieke groep mensen	→ uiterlijk 2 weken voor ingang Vermelden: → reden verlof → naam zieke persoon → tijdstip ingang → omvang verlof → duur verlof → spreiding uren → zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang		→ verlof zonder behoud van loon → levens- loopregeling	
Ouderschaps- verlof	Werknemer	Verlof i.v.m. verzorging en opvoeding van een kind < 8 jaar	Ja	Maximaal 13x de arbeidsduur per kind	Nee	JAR 1999/278 JAR 2001/85 JAR 2002/54 JAR 2003/160 JAR 2003/213 JAR 2003/250
	Art 6:1 Wazo	Art 1:1 en 6:1 Wazo	Art 6:1, 6:3 en 6:4 Wazo	Art 6:5 Wazo	Art 6:2 Wazo	JAR 2004/34 JAR 2004/226 JAR 2005/18
		→ werknemer minstens 1 jaar in dienst → Kind < 8 jaar	→ 2 maanden voor ingang melden → schriftelijk → tijdstip ingang → uren verlof → spreiding uren	→ periode max 6 mndn → verlof max helft arbeids- duur per week	→ verlof zonder behoud van loon → levens- loopregeling	JAR 2005/102 JAR 2005/107

Verlofvorm	Wie?	Wat?	Melding/ aanvraag?	Duur?	Loon/ uitkering?	Jurisprudentie
Levensloop- regeling Art 7:1 Wazo	Werknemer	Sparen voor (financiering) extra verlof	Ja, melding deelname levensloopregeling aan werkgever	Zo lang de werknemer dit wilt	Ja	Geen jurisprudentie
	Art 1:1 Wazo	Art 7:2 Wazo	Art 7:2 Wazo		Art 7:2 Wazo	
		→ zorg → educatie	→ schriftelijk vastleggen		→ werk- gever houdt bedrag van loon af → max 12% van bruto jaar loon → max 210% jaarloon	

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Regeling: Artikel 3:1 – 3:30 Wazo

Soort recht: Dwingend recht.

Wat: Het zwangerschaps- en bevallingsverlof houdt in dat een werknemster bij zwangerschap gedurende zestien weken recht heeft op verlof. Zij hoeft dus geen arbeid te verrichten. Het doel van dit verlof is om de biologische gesteldheid van de vrouw te beschermen tijdens en na de zwangerschap. Hiernaast is dit verlof ook bedoeld om de moeder en het kind aan elkaar te wennen en zichzelf aan elkaar te hechten.

Wie: De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof (artikel 3:1 lid 1 Wazo). In deze begripsbepaling worden zowel arbeidsovereenkomsten naar burgerlijk recht en naar publiekrechtelijk recht van toepassing zijn.

Zwangerschapsverlof

Melding zwangerschapsverlof: De werknemster moet een schriftelijke verklaring van de arts of verloskundige aan de werkgever overhandigen waaruit blijkt op welke datum de bevalling vermoedelijk zal plaatsvinden (artikel 3:1 lid 2 Wazo). Deze melding moet tijdig, dan wel uiterlijk drie weken voordat het verlof ingaat, worden gemeld aan de werkgever.

Wanneer de werknemster voor haar melding van het opnemen van verlof bevalt, dan dient zij dit uiterlijk twee dagen na de bevalling te melden.

Duur: De totale verlofduur van zwangerschaps- en bevallingsverlof bedraagt 16 weken (artikel 3:8 lid 1 Wazo). Het verlof kan vanaf zes weken voor de vermoedelijke datum van bevalling worden opgenomen, maar gaat uiterlijk vier weken voor deze datum in (artikel 3:1 lid 2 Wazo).

Melding UWV: Het zwangerschapsverlof dient met tussenkomst van de werkgever te worden gemeld aan het UWV, uiterlijk twee weken voor aanvang van het verlof (artikel 3:11 BW).

Uitkering: Tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof ontvangt de werknemer geen salaris, maar een zwangerschapsuitkering van het UWV. De werknemster ontvangt voor de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof een uitkering ter hoogte van honderd procent van het maximumdagloon.

Werknemers met een inkomen dat hoger is dan het maximumdagloon, krijgen dus gedurende het verlof minder inkomsten. Tenzij werkgever en werknemer hierover afspraken hebben gemaakt.

De beroepsoefenaar op arbeidsovereenkomst, de gelijkgestelde en de zelfstandige worden hier buiten beschouwing gelaten. Zij vallen namelijk niet onder de doelgroep van FNV Bondgenoten.

Jurisprudentie Uitkering Zwangerschapsverlof:

- Ktr. Bergen op Zoom, 16 mei 2001, JAR 2001/176 [Uitspraak 1 Wazo](#)
De kantonrechter overweegt dat voor vaststelling van de dag waarop het ziekingeld ex artikel 29a lid 1 Ziektewet is ingegaan niet bepalend is op welke dag een arts of verloskundige een verklaring heeft afgegeven. De uitkering van het ziekingeld begint zes weken voor de vermoedelijke dag van de bevalling.

Overgang zwangerschapsverlof naar bevallingsverlof: Het zwangerschapsverlof eindigt op de dag dat de werkneemster bevalt. Het bevallingsverlof gaat dan één dag na de bevalling in (artikel 3:1 lid 3 Wazo).

Bevallingsverlof

Melding bevalling: De bevalling dient uiterlijk op de tweede dag na de bevalling te worden gemeld bij de werkgever.

Duur bevallingsverlof: Het bevallingsverlof duurt tien aaneengesloten weken, vermeerderd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof tot en met de vermoedelijke datum van bevalling, dan wel, indien eerder gelegen, tot en met de werkelijke datum van bevalling, minder dan zes weken heeft bedragen (artikel 3:1 lid 3 juncto artikel 3:8 lid 3 Wazo).

Einde bevallingsverlof: Het bevallingsverlof eindigt wanneer er tezamen met het zwangerschapsverlof zestien weken zijn verstreken.

Nadere bepalingen over zwangerschaps- en bevallingsverlof

Aan het werk: De werkneemster gaat na haar bevallingsverlof weer terug aan het werk. Uit Richtlijn 76/207/EG blijkt dat de rechtspositie van de werkneemster tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof niet mag worden aangetast. Dit betekent dat de werkneemster in dezelfde functie blijft bekleden.

Jurisprudentie Aan het werk:

- HvJ EG, 30 april 1998, JAR 1998/139 [Uitspraak 2 Wazo](#)
In deze zaak heeft het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen het volgende bepaald: 'Een vrouw die ter zake van arbeidsvoorwaarden minder gunstig wordt behandeld in die zin dat haar het recht op een jaarlijkse beoordeling en bijgevolg op een promotiekans wordt ontzegd op grond van haar afwezigheid wegens moederschapsverlof, wordt gediscrimineerd op grond van haar zwangerschap en haar moederschapsverlof'
- Rb. Haarlem, 15 februari 2002, JAR 2002/54 [Uitspraak 3 Wazo](#)
De kantonrechter stelt dat het uitgangspunt is dat de werkneemster na het genieten van zwangerschaps- en bevallingsverlof terugkeert in haar eigen functie. Van een werkgever kan niet gevergd worden dat hij wacht met een noodzakelijke reorganisatie omdat een werkneemster naar haar verlof niet kan terugkeren in haar eigen functie. Werkgever moet een redelijk voorstel voor een nieuwe functie doen. Van de werkneemster mag verwacht worden zichzelf redelijk op te stellen bij invulling van een nieuwe/aangepaste functie. Dit heeft ze niet gedaan, dus wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden zonder een vergoeding.
- Ktr. 's-Gravenhage, 30 juni 2006, JAR 2006/196 [Uitspraak 4 Wazo](#)
De kantonrechter oordeelt dat de werkgever gerechtigd is om een parttime functie te veranderen naar fulltime functie, mits hij de werkneemster op een redelijke wijze tegemoet komt of compenseert door haar een passende, met de oorspronkelijke functie vergelijkbare, functie aan te bieden dan wel door haar bij beëindiging van het dienstverband een billijke ontbindingsvergoeding aan te bieden. Doet de werkgever dit niet en komen de partijen niet tot een overeenkomst, dan wijst de kantonrechter het ontbindingsverzoek toe. De veranderingen in de omstandigheden kunnen de werkneemster zeker niet worden verweten, gezien zij namelijk na haar zwangerschaps- en bevallingsverlof werd geconfronteerd met het feit dat haar functie niet meer in de oorspronkelijke vorm bestond. Correctiefactor 1,5.

Compensatie vakantie: Zwangerschaps- en bevallingsverlof mag niet worden gecompenseerd met vakantiedagen (artikel 3:4 Wazo)

Samenloop zwangerschaps- en bevallingsverlof en vakantie: Veel werkgevers en werknemers hebben geprocedeerd over de vraag of een werkneemster compensatie dient te krijgen voor niet-genoten vakantiedagen in verband met zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Jurisprudentie Samenloop zwangerschaps- en bevallingsverlof en vakantie:

- HR 9 augustus 2002, JAR 2002/207 [Uitspraak 5 Wazo](#)
De Hoge Raad bepaalt dat de werknemer recht heeft op een minimaal aantal vakantiedagen op grond van artikel 7:636 BW. Aan dit recht kan geen afbreuk worden gedaan, ook niet door het opnemen van zwangerschaps- en bevallingsverlof. Werkneemsters die verlof hebben genoten tijdens vastgestelde vakanties, moeten hun vakantiedagen in resterende vakantieperioden opnemen. In het onderwijs hebben werknemers genoeg ruimte om aan het minimum van 20 verplichte vakantiedagen te komen, geen compensatie.
- HR 23 april 2004, JAR 2004/148 [Uitspraak 6 Wazo](#)
De Hoge Raad oordeelt dat artikel 7:634 BW inhoudt dat de werknemer recht heeft op een minimum aantal vakantiedagen. Van dat recht kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken. Nu de bedoelde bepaling van het RpbO sekseneutraal is en nu eiseres het wettelijk minimum aan vakantiedagen feitelijk heeft genoten, faalt de klacht dat het ontbreken van een compensatieregeling voor vakantieverlof tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof meebrengt dat – in strijd met Richtlijn 76/207/EEG (Richtlijn gelijke behandeling m/v) en de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen – vrouwelijke leraren die laatstbedoeld verlof genieten, daardoor minder aan- spraak hebben op vakantieverlof dan hun mannelijke collega's.
- HR 's- Gravenhage, 16 maart 2007, JAR 2007/93 [Uitspraak 12 Wazo](#) ,
De Hoge Raad oordeelt dat mannelijke en vrouwelijke leerkrachten een gelijk recht hebben op vakantieverlof gedurende de schoolvakanties. Aannemelijk is dat de lerares, ook indien zij recht heeft op zwangerschaps- en bevallingsverlof, de haar toekomende vakantie kan opnemen gedurende de (resterende) schoolvakanties. Er is geen sprake van een verboden onderscheid als bedoeld in artikel 7:646 BW. De Hoge Raad vervolgde: "Denkbaar is dat een lerares van wie het zwangerschaps- en bevallingsverlof samenvalt met een schoolvakantie, zij een zodanig nadeel ondervindt dat geoordeeld moet worden dat sprake is van een door artikel 7:646 lid 1 juncto lid 5 BW verboden onderscheid in arbeidsvoorwaarden. Zij heeft dus minder tijd voor haar niet lesgebonden werkzaamheden dan haar mannelijke collega's. Het hof had behoren te onderzoeken of er sprake was van een dergelijk onderscheid, te weten in het geval dat de lerares minder tijd had voor haar niet lesgebonden werkzaamheden (met name deskundigheidsbevordering) dan haar mannelijke collega's. De lerares had namelijk in haar memorie aangevoerd dat van een zodanig verboden onderscheid sprake is.

De volgende uitspraken gaan hier ook over samenloop zwangerschaps- en bevallingsverlof en vakantie:

- Ktr. Middelburg, 10 januari 2000, JAR 2000/93 [Uitspraak 7 Wazo](#)
- Ktr. Apeldoorn, 7 juni 2000, JAR 2000/157 [Uitspraak 8 Wazo](#)
- Ktr. Lelystad, 10 januari 2001, JAR 2001/89 [Uitspraak 9 Wazo](#)
- Ktr. Apeldoorn, 3 oktober 2001, JAR 2001/225 [Uitspraak 10 Wazo](#)
- Rb. Zutphen, 1 november 2001, JAR 2001/254 [Uitspraak 11 Wazo](#)

Een andere (soort) zaak over zwangerschaps- en bevallingsverlof en het recht op vakantie is de volgende.

Jurisprudentie Samenloop zwangerschaps- en bevallingsverlof en vakantie:

- HvJ EG, 18 maart 2004, JAR 2004/86 [Uitspraak 13 Wazo](#)
 Het HvJ EG stelt vast dat artikel 7 lid 1 van Richtlijn 93/104 als volgt dient te worden uitgelegd: wanneer de periode van het zwangerschapsverlof van een werkneemster samenvalt met de periode van de jaarlijkse vakantie voor het gehele personeel, niet aan de eisen van de richtlijn inzake de jaarlijkse vakantie met behoud van loon is voldaan. Daarnaast bepaalt art. 11 punt 2 sub a van Richtlijn 92/85 dat de andere dan de in deze bepaling bedoelde rechten die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst, in geval van zwangerschapsverlof moeten worden gewaarborgd. Dit geldt dus ook voor het recht op de jaarlijkse vakantie. Ten slotte volgt ook uit Richtlijn 76/207 inzake de gelijke behandeling van man en vrouw met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden dat de werkneemster in de gelegenheid moet worden gesteld om haar jaarlijkse vakantie in een andere periode op te nemen dan gedurende haar zwangerschapsverlof. Dit geldt ook indien de jaarlijkse vakantie uit hoofde van het nationale recht langer is dan het door de richtlijn bepaalde minimum. De werkneemster heeft dan recht op de langere vakantie op grond van het nationale recht.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof en ziekte: Wanneer een werkneemster ziek wordt tijdens haar zwangerschaps- of bevallingsverlof, dan gelden deze dagen als zwangerschapsverlof.

Ontslagverboden: De wet kent een drietal ontslagverboden in verband met zwangerschap:

- Opzegverbod tijdens zwangerschap (artikel 7:670 lid 2 BW)
- Opzegverbod rondom de bevalling en de nawerking (artikel 7:670 lid 2 BW)
- Opzegverbod wegens zwangerschap (artikel 7:645 lid 5 BW)

De werkneemster heeft gedurende zes weken na haar zwangerschaps- en bevallingsverlof een aanvullende ontslagbescherming.

Werkneemsters hebben hierover een enkele keer geprocedeerd.

Jurisprudentie Zwangerschaps- en bevallingsverlof en ontslag:

- Ktr. Rb. Emmen, 20 december 2002, JAR 2003/24 [Uitspraak 14 Wazo](#)
De kantonrechter bepaalt dat de opzegverboden tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof van art. 7:670 BW niet gelden indien de opzegging geschiedt wegens beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van het onderdeel daarvan waarin de werknemer werkzaam is, doch het verbod tot opzegging om die reden expliciet gehandhaafd is voor de werknemer die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet. Het ontbindingsverzoek van de werkgever is daarom niet toewijsbaar. Het belang van de werkneemster bij behoud van haar dienstverband is groter dan het belang van de werkgever bij ontslag, omdat, indien de werkneemster na afloop van haar verlof nog arbeidsongeschikt zou zijn, ook dan nog een opzegverbod zal blijven gelden.
- Ktr. Maastricht, 10 oktober 2005, JAR 2005/238 [Uitspraak 15 Wazo](#)
Een werkneemster is niet verplicht om tijdens een sollicitatiegesprek te melden dat zij zeven maanden zwanger is. Er is dan ook geen sprake van een zwaarwegend belang (vertrouwensbreuk tussen de werkgever en de werknemer) dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Met een goed gesprek had dit probleem al verholpen kunnen worden. Het ontslag wordt vernietigd en werkneemster gaat in haar eigen functie terug aan het werk.
- Ktr. Rotterdam, 19 september 2005, JAR 2005/239 [Uitspraak 16 Wazo](#)
De kantonrechter oordeelt dat de door de werkgever beoogde beëindiging (het willen beëindigen van de arbeidsovereenkomst wegens opname ouderschapsverlof na bevallingsverlof) in strijd is met het opzegverbod gedurende de eerste zes weken na afloop van het zwangerschapsverlof. De kantonrechter zou de gevraagde ontbinding dan ook afwijzen, ware het niet dat de werkneemster zelf heeft aangegeven dat de verhoudingen inmiddels zijn verstoord. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst, onder toekenning van een vergoeding van zes maandsalarissen aan de werkneemster, waarbij de rechter ervan uitgaat dat het loon wordt doorbetaald tot aan de reguliere beëindigingsdatum.
- Ktr. Eindhoven, 1 december 2005, JAR 2006/37 [Uitspraak 17 Wazo](#)
Werkneemster is ontslagen tijdens de proeftijd. Zij denkt dat de werkelijke reden van het ontslag is gelegen in het feit dat ze zwanger is geworden en roept de vernietigbaarheid van het ontslag in.

De kantonrechter oordeelt dat de werkneemster voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat de werkgever haar heeft ontslagen wegens haar zwangerschap. De werkgever moet bewijzen dat dit niet zo is.

- HvJ EG 16 februari 2006, JAR 2006/68 [Uitspraak 18 Wazo](#)
Werkneemster is ontslagen tijdens zwangerschapsverlof. Zij roept de vernietigbaarheid in van het ontslag tijdens de proeftijd omdat de werkelijke reden van het verslag zou zijn gelegen in het zwangerschapsverlof. De kantonrechter is van mening dat de werkneemster voldoende feiten heeft aangevoerd die doen vermoeden dat dit het geval is. Werkgever krijgt de gelegenheid om te bewijzen dat een andere reden aan het ontslag ten grondslag ligt.¹

Adoptieverlof

Regeling: Artikel 3:2 – 3:30 Wazo

¹ Sdu Commentaar, Arbeidsrecht I 2007, p. 397-398

Soort recht: Dwingend recht.

Wat: Werknemers die een kind adopteren hebben recht op adoptieverlof gedurende vier weken. Het doel van dit verlof is om een gewenningsperiode in te lassen, zowel voor de werknemer, het kind als het gezin.

Wie: Op grond van artikel 3:1 lid 1 en artikel 3:2 lid 1 en 2 Wazo heeft de vrouwelijke en de mannelijke werknemer in verband met het adopteren van een kind recht op adoptieverlof. Zowel arbeidsovereenkomsten naar burgerlijk recht en naar publiekrechtelijk recht zijn van toepassing.

Melding adoptie: De werknemer dient op grond van artikel 3:3 lid 2 Wazo zijn werkgever mee te delen wanneer hij adoptieverlof wilt opnemen en wat de omvang van het verlof zal zijn. Deze mededeling moet uiterlijk drie weken voor de dag van ingang van het verlof plaatsvinden.

Hierbij moet de werknemer documenten overleggen waaruit de adoptie blijkt. De documenten waaruit blijkt dat het kind in Nederland ter adoptie is opgenomen, zijn:

- een verklaring van opneming in de gemeentelijke basisadministratie
- een melding bij de Vreemdelingenpolitie

Documenten waaruit blijkt dat de werknemer uit het buitenland een kind adopteert, zijn:

- een machtiging voor voorlopig verblijf, verstrekt door de Nederlandse ambassade in het land waar de opneming zal plaatsvinden
- een verklaring van de vergunninghouder (adoptie-instelling)

Duur adoptie: Een werknemer heeft het recht om in een periode van 18 weken, vier weken adoptieverlof op te nemen. Het verlof kan vanaf twee weken vóór de feitelijke opname in het gezin worden opgenomen (artikel 3:2 lid 2 Wazo). Deze periode kan eventueel ook worden gebruikt om het kind in het buitenland op te halen.

Melding Uvw: De werknemer dient samen met zijn werkgever een aanvraag voor een uitkering in te dienen bij het Uvw, uiterlijk twee weken voordat het verlof zal aanvangen (artikel 3:11 lid 2 Wazo). Hier dienen ook bovenstaande documenten te worden overlegd.

Loon/uitkering: Het adoptieverlof is een verlofsoort zonder behoud van loon (artikel 3:2 lid 1 Wazo). De werknemer krijgt dus gedurende vier weken geen loon uitbetaald, maar heeft wel recht op een uitkering.

De werkneemster ontvangt voor de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof een uitkering ter hoogte van honderd procent van het maximumdagloon.

Werknemers met een inkomen dat hoger is dan het maximumdagloon, krijgen dus gedurende het verlof minder inkomsten. Tenzij werkgever en werknemer hierover afspraken hebben gemaakt.

Nadere bepalingen over adoptieverlof

Compensatie vakantie: Dagen waarop een werknemer adoptieverlof opneemt, kunnen niet worden gecompenseerd met vakantiedagen (artikel 3:4 Wazo).

Opbouwen vakantieaanspraken: Gezien adoptieverlof een onbetaalde verlofvorm is, heeft dit gevolgen voor de opbouw van vakantieaanspraken. De wet kent namelijk de regeling recht op loon, dan ook recht op vakantieaanspraken (artikel 7:634 BW). Voor het opnemen van adoptieverlof is een uitzondering gemaakt in artikel 7:635 lid 3 BW. Hierdoor bouwt een werknemer tijdens het adoptieverlof dus vakantieaanspraken op.

Opzegverbod: Een werkgever kan op grond van artikel 7:670 lid 7 BW een arbeidsovereenkomst met een werknemer niet op grond van het genieten van adoptieverlof opzeggen.

Pleegzorgverlof

Regeling: Artikel 3:2 – 3:30 Wazo

Soort recht: Dwingend recht.

Wat: Werknemers die een pleegkind in hun gezin opnemen hebben recht op pleegzorgverlof gedurende vier weken. Het doel van deze verlofvorm is om een gewenningsperiode in te laten, zowel voor de werknemer, het kind als het gezin.

Wie: Op grond van artikel 3:1 lid 1 Wazo heeft de vrouwelijke en de mannelijke werknemer die een pleegkind opnemen in hun gezin recht op verlof in verband met pleegzorg. Zowel arbeidsovereenkomsten naar burgerlijk recht en naar publiekrechtelijk recht zijn van toepassing.

Voorwaarden pleegzorgverlof: Wanneer een werknemer recht op pleegzorgverlof wilt, moet hij aan de volgende voorwaarden voldoen:

- het pleegkind moet op hetzelfde adres als de verzorger wonen
- de verzorging en opvoeding moet duurzaam zijn

Melding pleegzorg: De werknemer dient op grond van artikel 3:3 lid 2 Wazo zijn werkgever mee te delen wanneer hij pleegzorgverlof wilt opnemen en wat de omvang van het verlof zal zijn. Deze mededeling moet uiterlijk drie weken voor de dag van ingang van het verlof plaatsvinden.

Documenten die de pleegzorg verklaren zijn:

- een verklaring uit de gemeentelijke basisadministratie
- een pleegcontract op grond van de Wet op de jeugdhulpverlening

Duur pleegzorgverlof: Het verlof gaat in op de dag dat het pleegkind wordt opgenomen in het gezin. Een werknemer heeft het recht om in een periode van 18 weken, vier weken pleegzorgverlof op te nemen.

Melding Uww: De werknemer dient samen met zijn werkgever een aanvraag voor een uitkering in te dienen bij het Uww, uiterlijk twee weken voordat het verlof zal aanvangen (artikel 3:11 lid 2 Wazo). Hier dienen ook bovenstaande documenten te worden overlegd.

Uitkering: Het pleegzorgverlof is een verlofsoort zonder behoud van loon (artikel 3:2 lid 1 Wazo). De werknemer krijgt dus gedurende vier weken geen loon uitbetaald, maar heeft wel recht op een uitkering.

De werknemer ontvangt voor de duur van het pleegzorgverlof een uitkering ter hoogte van honderd procent van het maximumdagloon.

Werknemers met een inkomen dat hoger is dan het maximumdagloon, krijgen dus gedurende het verlof minder inkomens. Tenzij werkgever en werknemer hierover afspraken hebben gemaakt.

Nadere bepalingen over pleegzorgverlof

Compensatie vakantie: Dagen waarop een werknemer pleegzorgverlof opneemt, kunnen niet worden gecompenseerd met vakantiedagen (artikel 3:4 Wazo).

Opbouwen vakantieaanspraken: Gezien pleegzorgverlof een onbetaalde verlofvorm is, heeft dit gevolgen voor de opbouw van vakantieaanspraken. De wet kent namelijk de regeling recht op loon, dan ook recht op vakantieaanspraken (artikel 7:634 BW). Voor het opnemen van pleegzorgverlof is een uitzondering gemaakt in artikel 7:635 lid 3 BW. Hierdoor bouwt een werknemer tijdens het pleegzorgverlof dus vakantieaanspraken op.

Opzegverbod: Een werkgever kan op grond van artikel 7:670 lid 7 BW een arbeidsovereenkomst met een werknemer niet op grond van het genieten van pleegzorgverlof opzeggen.

Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

Regeling: Artikelen 4:1 – 4:7 Wazo

Soort recht: Driekwart-dwingend recht. Bij calamiteitenverlof mag van deze regelingen alleen bij CAO met betrekking tot de loonbetaling worden afgeweken. Geldt er geen CAO

dan mag de werkgever middels een schriftelijke overeenkomst met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging van deze regels afwijken.

Bij kraamverlof mag er alleen over het recht van verlof, de melding, het tijdvak waarbinnen het verlof moet worden opgenomen, de duur van het verlof, de kring van personen waarop het verlof betrekking heeft, de loonbetaling en de verrekening van het verlof met vakantiedagen worden afgeweken.²

Wat: De werknemer heeft op grond van artikel 4:1 Wazo recht op verlof voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:

- zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden
- een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden
- de uitoefening van het actief kiesrecht

Het doel van het verlof is om eerste opvang van de noodsituatie en voor het treffen van verdere voorzieningen.

Wie: Op grond van artikel 3:1 lid 1 Wazo heeft iedere werknemer in bepaalde situaties recht op calamiteiten- of ander kort verzuimverlof. Zowel arbeidsovereenkomsten naar burgerlijk recht en naar publiekrechtelijk recht zijn van toepassing.

Bijzondere persoonlijke omstandigheden: In de wet staat een situatie wanneer een werknemer calamiteiten- of ander kort verzuimverlof kan opnemen, namelijk de werknemer kan na de bevalling van zijn partner gedurende vier weken twee dagen verlof opnemen (artikel 4:2 Wazo).

Hiernaast kan gedacht worden aan:

- een huwelijk
- een overlijden
- ziekte
- verhuizing
- bezoek aan arts

Hiernaast staan in de volgende artikelen ook omstandigheden:

- artikel 4:5 en 4:8 ATW: zwangerschapsonderzoek, borstvoeding
- artikel 38 Arbeidsomstandighedenwet: onderbreking van de arbeid in verband met gevaar voor de gezondheid

Wettelijke verplichting: Onder de wettelijke verplichtingen vallen:

² Sdu Commentaar, Arbeidsrecht 2007, p. 412-413

- aangifte geboorte van een kind
- aangifte van overlijden
- aangifte van een huwelijk

Kiesrecht: Tegenwoordig zijn de stemloketten ook buiten werktijden open en hoeft de werknemer niet meer persé kort verzuimverlof op te nemen om te gaan stemmen.

Melding calamiteiten- of ander kort verzuimverlof: In beginsel dient de melding van het opnemen van calamiteiten- of ander kort verzuimverlof voorafgaand aan het verlof plaats te vinden. Hierbij dient de werknemer aan te geven welke omstandigheid zich voor doet. Is het niet mogelijk om vooraf melding te doen, dan dient de werknemer zo spoedig mogelijk het opnemen van het verlof te melden (artikel 4:3 Wazo).

Duur calamiteiten- of ander kort verzuimverlof: Deze verlofvorm is niet gebonden aan een bepaalde periode, maar is afhankelijk van de oorzaak en de ernst van de omstandigheid waarvoor het verlof wordt opgenomen.

Loon: De werkgever is verplicht om de werknemer gedurende het calamiteiten- en ander kort verzuimverlof loon door te betalen (artikel 4:5 Wazo). Op grond van artikel 4:7 Wazo kan via een CAO of andere regeling van deze regel worden afgeweken.

Nadere bepalingen over calamiteiten- en kort verzuimverlof

Compensatie vakantie: Dagen waarop de werknemer eigenlijk calamiteiten- of ander kort verzuimverlof zou moeten krijgen, maar hiervoor vakantiedagen heeft opgenomen, kunnen achteraf worden verrekend (artikel 4:6 lid 1 Wazo).

Opbouwen vakantieaanspraken: De hoofdregel van artikel 7:634 BW geldt. De werknemer bouwt dus vakantiedagen op tijden calamiteiten- en ander kort verzuimverlof.

Samenloop calamiteiten- en ander kort verzuimverlof en kortdurend zorgverlof: Mocht de werknemer in de korte periode van het calamiteiten- en ander kort verzuimverlof geen oplossing kunnen vinden voor het gerezen probleem, dan kan het calamiteiten- en ander kort verzuimverlof overgaan in kortdurend zorgverlof. Het calamiteiten- en ander kort verzuimverlof eindigt dan na één dag.

Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof en ziekte: Er is geen specifieke regeling, maar er moet vanuit worden gegaan dat ziekte tijdens verlof worden aangemerkt als verlofdagen in plaats van ziektedagen.

Ontslagverbod: Artikel 7:670 BW kent voor alle verlofvormen een opzegverbod, behalve voor calamiteiten- en ander kort verzuimverlof. Er vanuit mag worden gegaan dat dit verbod ook hiervoor geldt.

Kortdurend zorgverlof

Regeling: Artikel 5:1 – 5:8, 5:15, 5:16 Wazo

Soort recht: Vijfachtste-dwingend recht (artikel 5:16 Wazo). Er mag van de regeling in artikel 5:15 Wazo alleen bij CAO worden afgeweken, met dien verstande dat er rekening wordt gehouden met het minimum aan vakantie-aanspraken. Geldt er geen CAO dan mag

de werkgever middels een schriftelijke overeenkomst met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging van deze regels afwijken.

Wat: Het kortdurend zorgverlof bestaat uit maximaal tien dagen verlof per jaar die de werknemer kan opnemen voor het noodzakelijk verzorgen van de echtgenoot, de geregistreerd partner, inwonende kinderen en ouders (artikel 5:1 Wazo).

Wie: Op grond van artikel 3:1 lid 1 Wazo heeft iedere werknemer per jaar maximaal tien dagen kortdurend zorgverlof die hij kan opnemen om noodzakelijke zorg te verlenen aan naaste. Zowel arbeidsovereenkomsten naar burgerlijk recht en naar publiekrechtelijk recht zijn van toepassing.

Voorwaarden kortdurend zorgverlof: De werknemer die kortdurend zorgverlof wilt opnemen, moet aan de volgende voorwaarden voldoen:

- Noodzakelijke verzorging
 - behoefte van de zieke
 - de verzorging kan alléén door de werknemer worden verstrekt
- Specifieke groep mensen
 - De echtgenoot, de geregistreerd partner, of persoon met wie werknemer samenleeft
 - Een inwonend kind tot wie de werknemer als ouder in familierechtelijke betrekking staat
 - Een inwonend kind van de echtgenoot, de geregistreerd partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont
 - Een pleegkind
 - Een bloedverwant in de eerste graad, niet zijnde een kind (artikel 5:1 Wazo)

Jurisprudentie Voorwaarden kortdurend zorgverlof:

- Ktr. Gouda, 24 februari 2005, JAR 2005/86 [Uitspraak 19 Wazo](#)
Naar het oordeel van de kantonrechter brengt het bepaalde in het familierecht (artikel 1:80b BW en/of artikel 1:81 BW) en/of het ongeschreven recht mee dat de werknemer als samenwonende partner de eerst aangewezen persoon was om zijn partner te verzorgen na haar operatie. De werknemer hoefde de noodzaak daartoe daarom niet verder aannemelijk te maken.
Dat betekent dat het in een geval als het onderhavige aan de werkgever is om feiten en/of omstandigheden te stellen waaruit volgt dat de noodzakelijke verzorging door een ander dan de eigen partner had kunnen worden gegeven.

Melding kortdurend zorgverlof: De werknemer dient het kortdurend zorgverlof en de omvang hiervan vooraf te melden aan zijn werkgever onder opgave van redenen. Mocht dit niet mogelijk zijn dan dient de werknemer het zo spoedig mogelijk te melden (artikel 5:3 Wazo). Na de melding vangt het verlof aan (artikel 5:4 lid 1 Wazo).

Jurisprudentie Duur kortdurend zorgverlof:

- Ktr. Gouda, 24 februari 2005, JAR 2005/86 Uitspraak 19 Wazo
De rechter oordeelt dat de werkgever in beginsel dient uit te gaan van de juistheid van de door werknemer verstrekte inlichtingen betreffende de aard en omvang van het gevraagde verlof. Het staat de werkgever echter vrij om de aanvraag van de werknemer achteraf ter toetsing voor te leggen aan de bedrijfsarts, die zo nodig aanvullende (medische) informatie van de werknemer kan verlangen en beoordelen.

Zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang: De werkgever willigt het kortdurend zorgverlof in, tenzij het opnemen van het verlof een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken voor het belang van de werkgever (artikel 5:4 lid 2 Wazo).

De werkgever moet zich wel direct op dit zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang beroepen (artikel 5:4 lid 3 Wazo). Het recht op kortdurend zorgverlof is dus een geclausuleerd recht.

Duur kortdurend zorgverlof: Een werknemer mag per jaar maximaal twee keer de arbeidsduur per week opnemen aan kortdurend zorgverlof (artikel 5:2 Wazo). Dit betekent voor een fulltimer dat hij per 12 maanden tien dagen kortdurend zorgverlof kan opnemen. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag dat kortdurend zorgverlof wordt opgenomen.

Loon: Op grond van artikel 5:6 Wazo bestaat er een loondoorbetalingsverplichting van de werkgever van 70% van het loon. Het loon moet minstens het minimumloon zijn en maximaal het bedrag genoemd in artikel 17 lid 1 Wfsv.

Werkgever kan van deze regeling afwijken, maar alleen als dit in het voordeel is van de werknemer.

Nadere bepalingen over kortdurend zorgverlof

Compensatie vakantie: Het kortdurend zorgverlof kan niet worden gecompenseerd met (bovenwettelijke) vakantiedagen.

Opbouwen vakantieaanspraken: De wet kent geen expliciete regeling over de opbouw van vakantiedagen tijdens kortdurend zorgverlof. Er zijn twee mogelijkheden. De eerste mogelijkheid is dat de hoofdregel van artikel 7:634 BW geldt. De werknemer bouwt dus voor 70% vakantiedagen op tijdens kortdurend zorgverlof. De tweede mogelijkheid is dat er

volledige vakantieopbouw plaatsvindt op grond van artikel 7:635 lid 1 sub f BW, zoals dit ook gebeurt bij langdurend zorgverlof.

Kortdurend zorgverlof en ziekte: Hierover is geen wettelijke regeling opgesteld, maar de literatuur gaat er vanuit dat wanneer de werknemer zelf ziek wordt tijdens het kortdurend zorgverlof het verlof direct stopt en maakt de werknemer aanspraak op loondoorbetaling op grond van artikel 7:629 BW in verband met ziekte.

Ontslagverbod: Artikel 7:670 lid 7 BW kent voor het kortdurend zorgverlof een opzegverbod.

Langdurend zorgverlof

Regeling: Artikel 5: 9 – 5:16 Wazo

Soort recht: Vijfachtste-dwingend recht (artikel 5:16 Wazo). Er mag van de regeling in artikel 5:15 Wazo alleen bij CAO worden afgeweken, met dien verstande dat er rekening wordt gehouden met het minimum aan vakantie-aanspraken. Geldt er geen CAO dan mag de werkgever middels een schriftelijke overeenkomst met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging van deze regels afwijken.

Wat: Het langdurend zorgverlof is bedoelt voor werknemers die een partner, kind of ouder met een levensbedreigende ziekte verzorgen (artikel 5:9 Wazo).

Wie: Op grond van artikel 3:1 lid 1 Wazo heeft iedere werknemer per jaar maximaal tien dagen kortdurend zorgverlof die hij kan opnemen om noodzakelijke zorg te verlenen aan naaste. Zowel arbeidsovereenkomsten naar burgerlijk recht en naar publiekrechtelijk recht zijn van toepassing.

Verzoek langdurend zorgverlof: De werknemer dient een schriftelijk verzoek in bij zijn werkgever voor het opnemen van langdurend zorgverlof. Dit verzoek dient minstens twee weken voor de gewenste ingangsdatum worden ingediend (artikel 5:11 Wazo).

Het verzoek dient de volgende punten te bevatten:

- de reden van verlof
- de persoon die de verzorging behoeft
- het tijdstip van ingang
- de omvang van het verlof
- de voorgenomen duur van het verlof
- de spreiding van de uren over de dag/week/maand

Beslissing werkgever op verzoek: De werkgever dient ten minste één week voor de gewenste ingangsdatum een schriftelijke beslissing te nemen. Is er één week voor de ingangsdatum geen beslissing van de werkgever, dan gaat op grond van artikel 5:11 lid 6 Wazo het verlof overeenkomstig het verzoek in.

Zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang: De werkgever willigt het langdurend zorgverlof in, tenzij het opnemen van het verlof een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken voor het belang van de werkgever (artikel 5:4 lid 2 Wazo). De werkgever moet zich wel direct op dit zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang beroepen (artikel 5:4 lid 3 Wazo). Het is dus een geclausuleerd recht.

Overleg bij mogelijke afwijzing verzoek: Wanneer een werkgever het verzoek geheel of gedeeltelijk wil afwijzen, dan dient de werkgever met de werknemer in overleg te gaan over het verzoek tot langdurend zorgverlof (artikel 5:11 lid 5 Wazo). Hierdoor kunnen zij mogelijk tot een oplossing komen die voor beide gunstig is.

Mocht de werkgever het verzoek alsnog afwijzen, dan kan de werknemer het verzoek aan de rechter voorleggen. Komen de werkgever en werknemer het niet met elkaar overeen, dan kan de werkgever het verzoek alleen afwijzen.

Duur langdurend zorgverlof: Een werknemer mag per jaar maximaal zes keer de arbeidsduur per week opnemen aan langdurend zorgverlof (artikel 5:10 Wazo). Dit betekent voor een fulltimer dat hij per 12 maanden dertig dagen langdurend zorgverlof kan opnemen.

De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag dat langdurend zorgverlof wordt opgenomen. De werknemer dient het langdurend zorgverlof aaneengesloten over twaalf weken op te nemen, waarbij de werknemer minstens de helft van zijn arbeidsduur per week aanwezig dient te zijn (artikel 5:10 lid 2,3 Wazo). Werkgever en werknemer kunnen hier wel afspraken over maken, bijvoorbeeld over flexibele opname van het verlof.

Loon: Op grond van artikel 5:9 lid 1 Wazo heeft de werknemer geen recht op loon tijdens het langdurend zorgverlof. De uren die de werknemer blijft werken worden wel uitbetaald.

Eventueel kan de werknemer de levensloopregeling aanwenden voor het financieren van het langdurend zorgverlof (artikel 7:2 Wazo).

Nadere bepalingen over langdurend zorgverlof

Compensatie vakantie: Het langdurend zorgverlof kan niet worden gecompenseerd met (bovenwettelijke) vakantiedagen (artikel 5:15 Wazo).

Opbouwen vakantieaanspraken: In artikel 7:635 lid 1 sub f BW geeft een uitzondering op de regel dat alleen vakantieaanspraken worden opgebouwd wanneer er loon wordt ontvangen. Bij langdurend zorgverlof is er namelijk volledige vakantieopbouw.

Langdurend zorgverlof en ziekte: Wanneer een werknemer ziek wordt tijdens het langdurend zorgverlof, maakt de werknemer alleen aanspraak op de uren die hij is blijven werken naast zijn verlof. De gehele loondoorbetalingsverplichting van de werkgever herleeft op het moment dat het langdurend zorgverlof is afgelopen.

Ontslagverbod: Artikel 7:670 lid 7 BW kent voor het langdurend zorgverlof een opzegverbod.

Samenloop kortdurend en langdurend zorgverlof: Wanneer een werknemer zowel kortdurend als langdurend zorgverlof kan opnemen, dient de werknemer eerst kortdurend zorgverlof op te nemen. De werknemer kan dan vervolgens direct een verzoek tot langdurend zorgverlof indienen, waarna het langdurend zorgverlof na twee weken kan ingaan (artikel 5:14 Wazo).

Ouderschapsverlof

Regeling: Artikel 6:1 – 6:9 Wazo

Soort recht: Driekwart dwingend recht en dwingend recht (artikel 6:8 en 6:9 Wazo).

In artikel 6:8 Wazo staan de artikelen waarvan uitsluitend ten nadele van de werknemer kan worden afgeweken bij CAO. Van de overige artikelen kan niet ten nadele van de werknemer worden afgewezen.

Wat: Het ouderschapsverlof is bedoelt voor werkende ouders om hun kind(eren) op te voeden en te verzorgen (artikel 6:1 Wazo).

Wie: Op grond van artikel 6:1 lid 1 Wazo heeft iedere werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking tot een kind staat, recht op ouderschapsverlof.

Voorwaarden ouderschapsverlof: Een werknemer moet aan twee voorwaarden voldoen, wil hij ouderschapsverlof op kunnen nemen:

- De werknemer moet minstens één jaar in dienst zijn, waarbij de datum van ingang verlof bepalend is (artikel 6:3 Wazo)
- Het kind waarvoor het verlof voor wordt opgenomen mag geen acht jaar zijn (artikel 6:4 Wazo)

Het verzoek kan worden opgenomen voor (artikel 6:1 Wazo):

- De werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind. (werknemer en kind hoeven niet op hetzelfde adres te wonen)
 - Moeder/vader van kind
 - Man die kind heeft erkend
 - Adoptiefouder
- De werknemer die blijkens verklaringen uit de gemeenschappelijke basisadministratie op het zelfde adres als het kind woont en die duurzaam de verzorging en de opvoeding op zich heeft. (werknemer en kind dienen op hetzelfde adres te wonen)
 - Ongehuwde vader die kind niet heeft erkend
 - Nieuwe partner gescheiden vrouw
 - Pleegouders
 - Degene die in een niet-huwelijkse samenlevingsvorm leeft met een vrouw met een kind

Het doet niet ter zake of een ander de verzorging kan uitoefenen of dat er al een andere werknemer ouderschapsverlof voor hetzelfde kind heeft opgenomen; iedere werknemer heeft, wanneer hij aan de bovenste voorwaarden voldoet, recht op ouderschapsverlof.

Hiernaast bestaat er ten aanzien van ieder kind waarbij de ouders in familierechtelijke betrekking staan tot het kind, recht op ouderschapsverlof voor ieder kind (artikel 6:1 lid 1 Wazo). Dit geldt ook voor adoptief ouders (artikel 6:1 lid 2 Wazo) Zijn er twee kinderen, dan mogen de werkende ouders voor twee kinderen ouderschapsverlof opnemen. In alle andere gevallen die hierboven staan beschreven, bestaat er maar één keer recht op ouderschapsverlof ook al zijn er meerdere kinderen (artikel 6:1 lid 2 Wazo).

Ook werknemers die in het buitenland hun arbeid verrichten hebben recht op ouderschapsverlof wanneer zij aan bovenstaande voorwaarden voldoen, tenzij er sprake is van een zwaarwegend bedrijf- of dienstbelang (artikel 6:1 lid 3 Wazo).

Verzoek ouderschapsverlof: De werknemer dient aan de volgende voorwaarden te voldoen bij de melding van het ouderschapsverlof (artikel 6:5 lid 1 Wazo):

- Melding moet twee maanden voor aanvang verlof zijn ingediend
- De melding moet het tijdstip van ingang en het tijdstip van beëindiging bevatten
- De melding moet schriftelijk worden gedaan
- Periode van het verlof
- Het aantal uren aan verlof
- De spreiding van het verlof

Meldt de werknemer het te laat, dan hoeft de werkgever de melding niet te honoreren.

Beslissing werkgever op verzoek: De werkgever willigt de tijdige melding van het ouderschapsverlof in, tenzij er tegen de spreiding van de uren een zwaarwegend bedrijf- of dienstbelang is. De werkgever kan vervolgens geen voorwaarden verbinden aan de wijze waarop het verlof wordt gebruikt.

Zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang: De werkgever willigt het ouderschapsverlof in. De werkgever kan op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang de volgende punten afwijzen:

- artikel 6:1 lid 3 Wazo: De werknemer die zijn functie in het buitenland vervult;
- artikel 6:2 lid 4 Wazo: Het flexibel opnemen van het ouderschapsverlof;
- artikel 6:5 lid 3 Wazo: Spreiding van de uren over de week;
- artikel 6:6 lid 1 Wazo: Het verzoek om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten.

Jurisprudentie Zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang:

- Ktr. Terborg, 22 maart 2005, JAR 2005/107 [Uitspraak 24 Wazo](#)
Het Hof oordeelt dat er geen sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang dat zich tegen het opnemen van het ouderschapsverlof op genoemde tijden verzet.

Niet aannemelijk is dat de belasting voor collega's van de werkneemster groter is wanneer de op te nemen uren worden verdeeld over drie middagen in plaats van dat deze een hele dag betreffen, dat enige zaken moeten worden overgedragen, dat als zij om 15.00 uur stopt met werken, geen klanten meer kan bezoeken en evenmin dat zij minder spoedopdrachten kan behandelen.

- Ktr. Delft, 15 januari 2004, JAR 2004/226 [Uitspraak 25 Wazo](#)
De kantonrechter wijst het ouderschapsverlof aan de werknemer toe en wijst er op dat het door de werkgever intrekken van een eenmaal verleend ouderschapsverlof in strijd is met het grotendeels dwingendrechtelijk systeem van hoofdstuk 6 van de Wazo. Het intrekken van gedane toezeggingen als de onderhavige is in strijd met de algemene beginselen van civiel recht en van goed werkgeverschap. De rechter is van oordeel dat de belangen van de werkgever niet opwegen boven het belang van de werkneemster.

Zwaarwegende belangen dienen duidelijk gemotiveerd te worden.

- Hof 's-Gravenhage, 24 juni 2003, JAR 2003/213 [Uitspraak 26 Wazo](#)
De kantonrechter oordeelt dat de werkgever onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat juist inwilliging van het verzoek van de werkneemster zwaarwegende bedrijfsbelangen van de werkgever zou schaden. Inwilliging van het verzoek zal van de werkgever mogelijk nog enige verdere organisatorische aanpassingen vergen, anders dan de aanpassingen voor het ouderschapsverlof, maar die omstandigheid kan niet als een zwaarwegend belang van de werkgever worden aangemerkt. Dat het moeite kost om binnen het bestaande budget te komen tot volledige bezetting van de formatie is evenmin een zwaarwegend belang, waarbij wordt aangetekend dat gesteld noch gebleken is dat inwilliging van het verzoek van de werkneemster tot een substantiële uitbreiding van de formatie zou moeten leiden. Verder is niet komen vast te staan dat de werkneemster de ontwikkelingen op haar vakgebied niet meer zou kunnen bijhouden. Dat zij minder vaak bij werkoverleg zal zijn, kan ondervangen worden doordat zij de informatie op andere wijze krijgt. Ten slotte is tijdens het ouderschapsverlof van de werkneemster gebleken dat de werkzaamheden op haar afdeling gewoon doorgang vinden. Het verzoek van de werkneemster is dan ook toewijsbaar.
- Ktr. Den Haag, 17 oktober 2003, JAR 2003/250 [Uitspraak 27 Wazo](#)
De kantonrechter stelt vast dat afwezigheid van de werknemer zou leiden tot problemen omdat zijn aanwezigheid zowel is vereist bij de ploegenoverdracht als in de eerste uren daarna. Het probleem is dat de ploegleiders in die periode niet zonder supervisie kunnen.
De werkgever heeft deze stelling ruimschoots voldoende onderbouwd. De werkgever kan het zich niet veroorloven om zijn belangrijkste man bij het optimaliseren van de productie gedurende een langere periode vrijaf te geven. Wellicht wordt de situatie in de toekomst anders indien het niveau van de ploegleiders op een hoger niveau wordt getild, zoals momenteel wordt geprobeerd. Tegen die tijd zou het verzoek van de werknemer mogelijk alsnog gehonoreerd kunnen worden. Op dit moment verzet het zwaarwegend belang van de werkgever zich hier echter tegen.

Arbeidsovereenkomst blijft in tact: De arbeidsovereenkomst blijft in tact en wordt niet gewijzigd in verband met het ouderschapsverlof.

Jurisprudentie Arbeidsovereenkomst blijft in tact:

- HvJ EG, 21 oktober 1999, JAR 1999/278 [Uitspraak 21 Wazo](#)
Het Hof stelt dat er geen wijzigingen mogen worden aangebracht aan de arbeidsovereenkomst tijdens het ouderschapsverlof. In de zaak ging het over

het niet toekennen van een kerstgratificatie aan werknemers die ouderschapsverlof hebben genoten.

Eigen functie: Tijdens het ouderschapsverlof mag de werkgever de werknemer geen andere functie toewijzen, alleen wanneer de werknemer hier uitdrukkelijk mee akkoord gaat.

Hiervan kan worden afgeweken wanneer de werknemer op grond van artikel 7:611 en 7:613 BW in redelijkheid geacht worden dat de werknemer in moet stemmen met een (tijdelijke) functiewijziging.

Jurisprudentie Eigen functie:

- Ktr. Breda, 30 maart 2001, JAR 2001/85 [Uitspraak 22 Wazo](#)
De kantonrechter acht in een kortgeding procedure toewijzing van de vordering gebaseerd op de WAA een brug te ver vanwege het structurele karakter ervan. De vordering met betrekking tot het ouderschapsverlof is wel toewijsbaar, aangezien het hierbij om een "hard" recht gaat. Werkgeefster is niet gerechtigd werkneemster gedurende het ouderschapsverlof tewerk te stellen in een lagere functie. Het zou wel goed zijn, zo overweegt de kantonrechter, als werkneemster drie dagen achter elkaar zou werken zodat het aantal overdrachtsmomenten zo beperkt mogelijk blijft.
- Rb. Haarlem, 15 februari 2002, JAR 2002/54 [Uitspraak 3 Wazo](#)
De kantonrechter overweegt dat de werkneemster in beginsel recht heeft op ouderschapsverlof gedurende de periode en de wijze waarop zij dit wenst. Uit de Wazo vloeit voort dat gedurende het ouderschapsverlof zoveel mogelijk de eigen functie wordt uitgeoefend. In onderhavig geval heeft de werkgever geweigerd om de werkneemster haar eigen functie te laten verrichten, zonder daarvoor een goede reden te geven.
- Ktr. Hilversum, 8 november 2004, JAR 2005/18 [Uitspraak 23 Wazo](#)
In het Luxemburgse recht is bepaald dat, indien tijdens het ouderschapsverlof een recht op zwangerschapsverlof ontstaat, het zwangerschapsverlof start en het ouderschapsverlof komt te vervallen. Het HvJ EG stelt dat elke ouder recht heeft op ouderschapsverlof gedurende ten minste drie maanden en dat dit verlof niet kan worden ingekort wanneer het wordt onderbroken door een ander verlof met een andere doelstelling, zoals het zwangerschapsverlof. Het Luxemburgse recht voldoet daarom op dit punt niet aan richtlijn 96/34/EG.

Duur ouderschapsverlof: Een werknemer heeft recht op maximaal dertien keer de arbeidsduur per week aan ouderschapsverlof (artikel 6:2 Wazo). Het verlof moet binnen een periode van zes maanden worden ingepland. Het ouderschapsverlof mag flexibel worden opgenomen. Hiernaast mag de omvang van het verlof maximaal de helft van de arbeidsduur van de werknemer per dag/week/maand bedragen (artikel 6:2 lid 3 Wazo).

Van deze regeling kan ook worden afgeweken op grond van artikel 6:2 lid 4 Wazo. De werknemer kan de werkgever vragen om voor een langere periode dan zes maanden ouderschapsverlof op te mogen nemen of het ouderschapsverlof in drie delen op te splitsen waarbij iedere periode één maand bedraagt of meer uren verlof per dag/week/maand dan de helft van de arbeidsduur. Een werkgever moet dit verzoek indienen, tenzij er een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich tegen inwilliging verzet (artikel 6:2 lid 5 Wazo).

Loon: Het ouderschapsverlof is een onbetaalde verlofvorm (artikel 6:1 lid 1 Wazo). Over de uren die de werknemer blijft werken wordt wel loon uitbetaald. De werkgever kan ten gunste van de werknemer deze regeling wijzigen en mogelijk gedeeltelijke loondoorbetaling afspreken.

Eventueel kan de werknemer de levensloopregeling aanwenden voor het financieren van het langdurend zorgverlof (artikel 7:2 Wazo).

Intrekking of tussentijdse verbreking ouderschapsverlof: Wanneer een werknemer het ouderschapsverlof heeft gemeld, dan is hij gebonden aan deze melding. Intrekking kan alleen plaatsvinden wanneer dit eerder of gelijktijdig met de melding de werkgever bereikt. Op andere momenten kan intrekking of wijziging alleen plaatsvinden met toestemming van de werkgever.

Wanneer het verlof nog niet is ingegaan en een werknemer met toestemming van de werkgever niet overgaat tot het genieten van het ouderschapsverlof, dan behoudt de werknemer de mogelijkheid om het ouderschapsverlof op te nemen.

Wanneer een werknemer tussentijds zijn ouderschapsverlof verbreekt, dan vervalt op grond van artikel 6:6 lid 2 Wazo het resterende deel van zijn ouderschapsverlof.

Nadere bepalingen over ouderschapsverlof

Compensatie vakantie: Het ouderschapsverlof kan niet worden gecompenseerd met (bovenwettelijke) vakantiedagen (artikel 6:7 Wazo).

Opbouwen vakantieaanspraken: Er worden geen vakantieaanspraken opgebouwd tijdens het ouderschapsverlof, aangezien er in deze periode geen loon wordt verdiend.

Ouderschapsverlof en ziekte: Wanneer een werknemer ziek wordt tijdens het ouderschapsverlof, dan wordt het ouderschapsverlof niet opgeschort maar zal de werkgever op grond van artikel 7:629 BW loon door moeten betalen in verband met ziekte over de uren dat de werknemer nog werkt.

Ontslagverbod: Artikel 7:670 lid 7 BW kent voor het ouderschapsverlof een opzegverbod. De werkgever mag de werknemer niet ontslaan omdat hij ouderschapsverlof opneemt. Doet de werkgever dit toch, dan kan de werknemer de vernietigbaarheid van het ontslag inroepen.

Jurisprudentie:

- Ktr. Zwolle, 4 juni 2003, JAR 2003/160 [Uitspraak 28 Wazo](#)
De kantonrechter acht aannemelijk gemaakt dat er bedrijfseconomische redenen zijn om tot een vermindering van het aantal rayons en vertegenwoordigers te komen. Daarbij dient de keuze voor ontslag echter niet op de werkneemster te vallen, nu zij langer in dienst is dan twee andere werknemers. De werkneemster heeft een wettelijk recht op ouderschapsverlof. De periode van ouderschapsverlof kan wel degelijk worden gebruikt als een soort proefperiode om te bezien hoe de (tijdelijke) aanpassing van de arbeidsduur in de praktijk uitwerkt. Zou blijken dat het werken op vier dagen per week strijdig is met zwaarwegende bedrijfsbelangen van de werkgever, dan is dat geen grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst, maar voor afwijzing van het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur.
- Hof 's-Gravenhage, 24 juni 2003, JAR 2003/213 [Uitspraak 26 Wazo](#)
Het hof acht dat de werkgever in strijd met het opzegverbod tijdens ouderschapsverlof heeft gehandeld, door ontbinding te vragen.
- Ktr. Alphen aan de Rijn, 23 december 2003, JAR 2004/34 [Uitspraak 29 Wazo](#)
Gezien de complexe casuïstiek in deze uitspraak, wordt u doorverwezen naar het jurisprudentieoverzicht.

Samenloop kortdurend en langdurend zorgverlof: Wanneer een werknemer zowel kortdurend als langdurend zorgverlof kan opnemen, dient de werknemer eerst kortdurend zorgverlof op te nemen. De werknemer kan dan vervolgens direct een verzoek tot langdurend zorgverlof indienen, waarna het langdurend zorgverlof na twee weken kan ingaan (artikel 5:14 Wazo).

Levensloopregeling

Regeling: Artikel 7:1 – 7:3 Wazo, artikel 19g Wet op de loonbelasting 1964

Soort recht: Dwingend recht (artikel 7:3 Wazo).

Levensloopregeling: De levensloopregeling is een regeling waarbij gedurende een bepaalde tijd wordt gespaard om extra verlof op te nemen of om verlofdagen te financieren (artikel 7:2 Wazo).

Verlofvormen: Voor de volgende verlofvormen kan de levensloopregeling een uitkomst bieden:

- Het verlenen van zorg in de brede zin
 - Ouderschapsverlof
 - Zorgverlof
 - Langdurend Zorgverlof (Palliatief verlof)
 - Adoptieverlof
- Verlof voor educatie
Hierbij gaat het om alle activiteiten ter verbetering van de arbeidskwaliteit van de werknemers.

Sparen: De werknemer geeft bij zijn werkgever aan dat hij wilt meedoen aan de levensloopregeling. De werkgever zal dan in het vervolg een bepaald bedrag op zijn

brutoloon inhouden wat wordt overgemaakt aan de uitvoerder van de levensloopregeling (artikel 7:2 lid 1 en 2 Wazo).

Maximum sparen: De werknemer kan maximaal 12 % van het brutoloon sparen. De totaal opgebouwde aanspraak mag niet meer dan 210 % bedragen.

Schriftelijk vastleggen: Het deelnemen aan de levensloopregeling dient schriftelijk te worden vastgelegd, aangezien anders kunnen er geen fiscale voordelen ontstaan. In de schriftelijke regeling moet ten minste het volgende opgenomen worden:

- De regeling heeft het doel om een voorziening in geld te treffen die uitsluitend ten behoeve van een periode van extra verlof kan worden opgenomen;
- De aanspraken ingevolge de levensloopregeling niet kunnen worden afgekocht vervreemd, prijsgegeven dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid anders dan ten behoeve van de verpanding aan de Belastingdienst indien een buitenlandse aanbieder als kredietinstelling of verzekeraar voor de levensloopregeling optreedt;
- De instelling waarbij de voorziening wordt aangehouden;
- Een bepaling die de werknemer verplicht om de werkgever te informeren of er levenslooptegoeden zijn opgebouwd bij vorige werkgevers;
- Een bepaling die de werknemer verplicht om schriftelijk te verklaren dat hij niet gelijktijdig in een levensloopregeling en een spaarloonregeling zal deelnemen in enig jaar.

Premies werknemersverzekeringen: Ondanks dat het gespaarde tegoed van de levensloopregeling geen loon is, moeten er toch werknemerspremies over betaald worden.

Financiering verlofdagen: Wanneer de werknemer met de werkgever overeenkomt om verlofdagen op te nemen, dan kan de werknemer zijn levensloopregeling gebruiken om deze verlofdagen te financieren. De opname uit het levenslooptegoed mag, samen met het daarnaast van de werkgever genoten loon, niet meer bedragen dan 100% van het laatstverdiende loon.

Einde dienstverband: Bij het einde van het dienstverband kan de werknemer zijn levenslooptegoed laten staan, meenemen naar een andere werkgever of afkopen.

Jurisprudentie Wazo

Uitspraak 1 Wazo	JAR 2001/176	Zwangerschaps/bevallingsverlof
Uitspraak 2 Wazo	JAR 1998/139	Zwangerschaps/bevallingsverlof
Uitspraak 3 Wazo	JAR 2002/54	Zwangerschaps/bevallingsverlof/ ouderschapsverlof
Uitspraak 4 Wazo	JAR 2006/196	Zwangerschaps/bevallingsverlof
Uitspraak 5 Wazo	JAR 2002/207	Zwangerschaps/bevallingsverlof
Uitspraak 6 Wazo	JAR 2007/93	Zwangerschaps/bevallingsverlof
Uitspraak 7 Wazo	JAR 2000/93	Zwangerschaps/bevallingsverlof
Uitspraak 8 Wazo	JAR 2001/89	Zwangerschaps/bevallingsverlof
Uitspraak 9 Wazo	JAR 2000/157	Zwangerschaps/bevallingsverlof
Uitspraak 10 Wazo	JAR 2001/225	Zwangerschaps/bevallingsverlof
Uitspraak 11 Wazo	JAR 2001/254	Zwangerschaps/bevallingsverlof
Uitspraak 12 Wazo	JAR 2004/148	Zwangerschaps/bevallingsverlof
Uitspraak 13 Wazo	JAR 2004/86	Zwangerschaps/bevallingsverlof
Uitspraak 14 Wazo	JAR 2003/24	Zwangerschaps/bevallingsverlof
Uitspraak 15 Wazo	JAR 2005/238	Zwangerschaps/bevallingsverlof
Uitspraak 16 Wazo	JAR 2005/239	Zwangerschaps/bevallingsverlof
Uitspraak 17 Wazo	JAR 2006/37	Zwangerschaps/bevallingsverlof
Uitspraak 18 Wazo	JAR 2006/68	Zwangerschaps/bevallingsverlof
Uitspraak 19 Wazo	JAR 2005/86	Kortdurend zorgverlof
Uitspraak 20 Wazo	JAR 2005/102	Ouderschapsverlof
Uitspraak 21 Wazo	JAR 1999/278	Ouderschapsverlof
Uitspraak 22 Wazo	JAR 2001/85	Ouderschapsverlof

Uitspraak 23 Wazo	JAR 2005/18	Ouderschapsverlof
Uitspraak 24 Wazo	JAR 2003/213	Ouderschapsverlof
Uitspraak 25 Wazo	JAR 2003/250	Ouderschapsverlof
Uitspraak 26 Wazo	JAR 2004/226	Ouderschapsverlof
Uitspraak 27 Wazo	JAR 2005/107	Ouderschapsverlof
Uitspraak 28 Wazo	JAR 2003/160	Ouderschapsverlof
Uitspraak 29 Wazo	JAR 2004/34	Ouderschapsverlof

Ktr. Bergen op Zoom, 16 mei 2001, JAR 2001/176 [Uitspraak 1 Wazo](#)

De kantonrechter overweegt dat voor vaststelling van de dag waarop het ziekgeld ex art. 29a lid 1 Zw is ingegaan niet bepalend is op welke dag een arts of verloskundige een verklaring heeft afgegeven. De uitkering van het ziekgeld begint zes weken voor de vermoedelijke dag van de bevalling.

CNAVTS/Thibault: HvJ EG, 30 april 1998, JAR 1998/139 [Uitspraak 2 Wazo](#)

In deze zaak heeft het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen het volgende bepaald: 'Een vrouw die ter zake van arbeidsvoorwaarden minder gunstig wordt behandeld in die zin dat haar het recht op een jaarlijkse beoordeling en bijgevolg op een promotiekans wordt ontzegd op grond van haar afwezigheid wegens moederschapsverlof, wordt gediscrimineerd op grond van haar zwangerschap en haar moederschapsverlof'

Rb. Haarlem, 15 februari 2002, JAR 2002/54 [Uitspraak 3 Wazo](#)

Werkneemster geniet zwangerschaps- en bevallingsverlof. Ondertussen kent het bedrijf een reorganisatie, waardoor de werkneemster na haar verlof niet meer haar eigen functie kan vervullen. De kantonrechter oordeelt dat het uitgangspunt is dat de werkneemster na het genieten van zwangerschaps- en bevallingsverlof terugkeert in haar eigen functie. Echter kan van een werkgever niet gevergd worden dat hij wacht met een noodzakelijke organisatie omdat een werkneemster naar haar verlof niet kan terugkeren in haar eigen functie. De werkgever heeft een redelijk voorstel voor een nieuwe functie gedaan maar deze heeft de werkneemster afgewezen. Van de werkneemster mag verwacht worden zichzelf redelijk op te stellen bij invulling van een nieuwe/aangepaste functie. Dit heeft ze niet gedaan, dus ontbindt de rechter de arbeidsovereenkomst en kent geen vergoeding toe.

Ktr. 's-Gravenhage, 30 juni 2006, JAR 2006/196 [Uitspraak 4 Wazo](#)

Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst aangezien de werknemers die zwangerschaps- en bevallingsverlof genieten, het aanbod van een functiewijziging afwijst. De kantonrechter overweegt dat, anders dan de werknemers meent, een wedertewerkstelling in haar oorspronkelijke functie niet meer aan de orde kan zijn aangezien haar functie niet meer bestaat. Vaststaat dat de werkgever ervoor gekozen heeft om haar functie om te vormen tot een fulltime functie. De werkgever is hiertoe gerechtigd, mits hij de werknemers op een redelijke wijze tegemoet komt of compenseert door haar een passende, met de oorspronkelijke functie vergelijkbare, functie aan te bieden dan wel door haar bij beëindiging van het dienstverband een billijke ontbindingsvergoeding aan te bieden. De werkgever heeft de kantonrechter er niet van kunnen overtuigen dat de thans door de werknemers vervulde functie een passende, met de oorspronkelijke functie vergelijkbare, functie is. Kantonrechter ziet ook in dat partijen niet tot een overeenkomst kunnen komen en wijst daarom de ontbindingsverzoek toe.

De veranderingen in de omstandigheden kunnen de werknemers zeker niet worden verweten, gezien zij namelijk na haar zwangerschaps- en bevallingsverlof werd geconfronteerd met het feit dat haar functie niet meer in de oorspronkelijke vorm bestond. Correctiefactor 1,5.

HR 9 augustus 2002, JAR 2002/207 [Uitspraak 5 Wazo](#)

Werknemer werkt in het onderwijs en raakt zwanger en geniet zwangerschaps- en bevallingsverlof tijdens de vastgestelde vakantieperiode. De vraag reist op of ze recht heeft op compensatie van deze vakantiedagen. De Hoge Raad bepaalt dat de werknemer recht heeft op een minimaal aantal vakantiedagen op grond van artikel 7:636 BW en dat aan dit recht geen afbreuk kan worden gedaan. Dus ook niet door het opnemen van zwangerschaps- en bevallingsverlof. Werknemers die verlof hebben genomen tijdens vastgestelde vakanties, moeten hun vakantiedagen in resterende vakantieperiodes opnemen. In het onderwijs hebben werknemers namelijk genoeg ruimte om aan het minimum van 20 verplichte vakantiedagen te komen.

HR 23 april 2004, JAR 2004/148 [Uitspraak 6 Wazo](#)

Een lerares is krachtens een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht – mede beheerst door de CAO Voortgezet onderwijs 1998/1999 – werkzaam in het bijzonder voortgezet onderwijs. Aan de orde is de samenloop van zwangerschaps- en bevallingsverlof met de schoolvakantie. Art. I-C2 lid 1 Rechtspositiebesluit Onderwijspersoneel (RpbO), waaraan de vakantieregeling van de hier toepasselijke CAO-VO is ontleend, voorziet niet in de toekenning van een bepaald aantal vakantiedagen of in de mogelijkheid van opbouw van vakantiedagen. Deze bepaling voorziet slechts in een specifieke, los van de duur van de betrekking staande, regeling dat in bepaalde, nader omschreven, periodes waarin geen onderwijs wordt gegeven – te weten: gedurende de schoolvakanties – vakantieverlof wordt genomen. Hoewel art. I-C2 RpbO niet de omvang van de vakantieaanspraak bepaalt, heeft dit niet tot gevolg dat een lerares geen recht heeft op een bepaald aantal vakantiedagen per jaar. Art. 7:634 BW houdt immers in dat de werknemer recht heeft op een minimum aantal vakantiedagen.

Van dat recht kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken. Nu de bedoelde bepaling van het RpbO sekseneutraal is en nu eiseres het wettelijk minimum aan vakantiedagen feitelijk heeft genoten, terwijl niet is gesteld dat in het onderhavige geval een groter aantal vakantiedagen is overeengekomen, faalt de klacht dat het ontbreken van een compensatieregeling voor vakantieverlof tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof meebrengt dat – in strijd met Richtlijn 76/207/EEG (Richtlijn gelijke behandeling m/v) en de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen – vrouwelijke leraren die laatstbedoeld verlof genieten, daardoor minder aan- spraak hebben op vakantieverlof dan hun mannelijke collega's.

Ktr. Middelburg, 10 januari 2000, JAR 2000/93 [Uitspraak 7 Wazo](#)
(vervolg JAR 1999/201)

Werkneemster is juffrouw en haar zwangerschapsverlof is deels samengevallen met de vakanties van de school. Zij heeft de verloren vakantiedagen niet op een ander moment kunnen opnemen. Werkgever heeft gesteld dat de toepasselijke CAO en de rechtspositieregeling waarop deze is gebaseerd, het RPBO, dit niet toestaan. Het RPBO bevat echter geen regeling over het samenvallen van vakantie en zwangerschapsverlof. De kantonrechter heeft bij tussenvonnis (JAR 1999/201) overwogen dat het BW ervan uitgaat dat zwangerschapsverlof en vakantie niet kunnen samenvallen. Voor zover uit het RPBO anders volgt, is dit derhalve in strijd met het BW. Omdat het RPBO echter niet duidelijk is op dit punt, heeft de kantonrechter werkgever opgedragen hierover nadere uitleg te verschaffen. e kantonrechter constateert thans dat werkgever de gewenste duidelijkheid niet heeft verschaft. Hij is niet ingegaan op de regeling in het RPBO. Daarom stelt de rechter vast dat, nu het RPBO geen regeling bevat over het samenvallen van vakantie en zwangerschapsverlof, uit deze regeling niet kan worden afgeleid dat vakantiedagen komen te vervallen in geval van samenloop met zwangerschapsverlof. Een dergelijke uitleg zou ook in strijd zijn met de dwingendrechtelijke bepaling in het BW die voorschrijft dat dagen in het zwangerschapsverlof enkel als vakantiedagen kunnen worden aangemerkt met de instemming van de werknemer. De kantonrechter verworpt de redenering van werkgever dat werkneemster via de CAO met het vervallen van de vakantiedagen heeft ingestemd. Een dergelijke instemming kan niet bij CAO gegeven worden. Werkneemster heeft derhalve alsnog aanspraak op dertien vakantiedagen, welke zij binnen een redelijke termijn moet kunnen opnemen.

Ktr. Lelystad, 10 januari 2001, JAR 2001/89 [Uitspraak 8 Wazo](#)

Werkneemster is groepsleerkracht op een basisschool. Zij heeft zwangerschapsverlof genoten gedurende een periode waarin zeven weken schoolvakantie vielen. Hiervoor ontvangt zij geen compensatie. Ze vordert dat zij alsnog in de gelegenheid gesteld wordt om de gemiste zeven weken vakantie op te nemen. De kantonrechter stelt vast dat, naast het

BW, op de arbeidsovereenkomst van eiseres het RpbO van toepassing is. Dit bepaalt dat er tijdens de schoolvakanties recht op betaalde vakantie bestaat. Voor samenloop van het zwangerschapsverlof bevat het RpbO geen regeling. De kantonrechter overweegt dat het BW geen grondslag biedt voor het verval van vakantieverlof in geval van zwangerschapsverlof. Gelet op het bepaalde in art. 7:645 BW, dat afwijking ten nadele van de werknemer verbiedt, moet daarom worden aangenomen dat verval van vakantie ten gevolge van zwangerschap(sverlof) niet is toegestaan. Voorts leidt de regeling dat bij samenvval van schoolvakantie en zwangerschapsverlof minder vakantie wordt genoten tot ongelijke behandeling van mannen en vrouwen, omdat immers alleen (zwangere) vrouwen door deze regeling benadeeld worden. Eiseres moet daarom alsnog de gelegenheid krijgen zeven weken vakantie op te nemen.

Ktr. Apeldoorn, 7 juni 2000, JAR 2000/157 [Uitspraak 9 Wazo](#)

Werkneemster geniet zwangerschaps- en bevallingsverlof. In deze periode vallen acht schoolvakantieweken. Op grond van de CAO-voortgezet onderwijs, welke de regeling overneemt die in het Rechtspositiebesluit Onderwijspersoneel is opgenomen, komen vakantiedagen die samenvallen met ziektedagen of met een gedeelte van het zwangerschapsverlof, te vervallen. Daarvoor wordt geen compensatie geboden. Eiseres acht deze bepaling in strijd met het recht op gelijke behandeling m/v.

Zij vordert dat zij alsnog de niet-genoten vakantiedagen kan opnemen. De kantonrechter wijst de vordering toe. Daartoe overweegt de rechter dat op grond van richtlijn 76/207/EEG en art. 1 WGB onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap is verboden als zijnde een vorm van directe discriminatie. Nu alleen vrouwelijke leraren te maken kunnen krijgen met het vervallen van vakantiedagen als gevolg van zwangerschapsverlof bevinden zij zich in een nadeliger positie ten opzichte van hun mannelijke collega's.

Ktr. Apeldoorn, 3 oktober 2001, JAR 2001/225 [Uitspraak 10 Wazo](#)

Werkneemster is in dienst als leerkracht en geniet zwangerschaps- en bevallingsverlof. In het RpbO is bepaald dat een werknemer (alleen) vakantie geniet tijdens de schoolvakanties. Werkneemster is afwezig geweest wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof. In deze periode vallen zes vakantieweken. Zij maakt aanspraak op de niet door haar genoten vakantiedagen die samenvallen met haar verlof. Zij stelt dat het vervallen van de vakantiedagen in strijd is met art. 7:636 BW en daarnaast een directe discriminatie op grond van zwangerschap, en dus op grond van geslacht, vormt. Werkneemster baseert zich onder meer op een eerdere uitspraak van de kantonrechter Apeldoorn. Deze verwees weer naar een uitspraak van de rechtbank Zwolle. Deze uitspraak is inmiddels door de CRvB vernietigd. Ook de kantonrechter Utrecht heeft inmiddels, evenals de CRvB, geoordeeld dat de vakantieregeling in het RpbO niet discriminerend is. De kantonrechter is van mening dat, wat er ook zij van de formulering van de CRvB, indien de kwestie louter arbeidsrechtelijk wordt gezien, niet anders kan worden geconcludeerd dan dat de regeling dat de vakantiedagen die in het zwangerschaps- en bevallingsverlof vallen niet kunnen worden gecompenseerd, een directe discriminatie op grond van geslacht oplevert. Immers, alleen

vrouwelijke werknemers maken gebruik van het zwangerschaps- en bevallingsverlof. De kantonrechter verwijst thans naar uitspraken van de rechtbanken Leeuwarden en Middelburg. Van art. 7:636 BW, dat regelt dat dagen waarop de werkneemster de overeengekomen arbeid niet kan verrichten wegens (onder meer) zwangerschaps- en bevallingsverlof, slechts met instemming van de werkneemster kunnen worden aangemerkt als vakantiedagen, kan niet worden afgeweken, ook niet bij een regeling als het RpbO. Van instemming van werkneemster is geen sprake. Dat betekent dat de dagen die in het verlof vallen niet aangemerkt kunnen worden als vakantiedagen. Werkneemster moet de gemiste vakantiedagen daarom alsnog kunnen opnemen.

Rb. Zutphen, 1 november 2001, JAR 2001/254 [Uitspraak 11 Wazo](#)

Werkneemster is werkzaam als leerkracht in het voortgezet onderwijs krachtens een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht. Op haar arbeidsovereenkomst is de CAO Voortgezet Onderwijs, de opvolger van het RpbO, van toepassing. In de CAO is bepaald dat een werknemer (alleen) vakantie geniet tijdens de schoolvakanties. Het zwangerschapsverlof van werkneemster is grotendeels in de periode van de zomervakantie gevallen. Zij heeft daarop aanspraak gemaakt op de niet door haar genoten vakantiedagen die in haar verlof zijn gevallen. Zij stelt dat het vervallen van de vakantiedagen in strijd is met art. 7:636 BW en daarnaast een directe discriminatie op grond van zwangerschap, en dus op grond van geslacht, vormt. De kantonrechter Apeldoorn heeft haar in het gelijk gesteld. Op het hoger beroep van werkgeefster overweegt de rechtbank dat werkneemster geen aanspraak kan maken op een bepaald aantal vakantiedagen, maar alleen op vakantie tijdens de schoolvakanties. Daarbij gaat het overigens om 60 dagen terwijl het wettelijk minimum 20 dagen bedraagt. De CAO-VO wijkt af van de wettelijke vakantieregeling. Deze laatste is derhalve niet van toepassing, gelet ook op het feit dat werkneemster geen beroep heeft gedaan op de vernietigbaarheid van de relevante CAO-bepalingen. De volgende vraag is dan of het ontbreken van een compensatieregeling in geval van samenloop van vakantieverlof en zwangerschapsverlof in strijd is met het EG-recht. De rechtbank is, onder verwijzing naar de uitspraak van de CRvB, van mening dat dit niet het geval is. EG-richtlijn 92/85 geeft geen recht op meer dan veertien aaneengesloten weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. Van strijd met Richtlijn 76/207 is geen sprake. In de CAO-VO wordt zwangerschap niet gelijkgesteld met ziekte. Verder is de bestreden CAO-bepaling neutraal geformuleerd, zodat geen sprake kan zijn van directe discriminatie. Indirecte discriminatie doet zich evenmin voor omdat het niet op kunnen nemen van vakantie buiten de schoolvakanties niet als een nadeel kan worden bestempeld, doch er veeleer sprake is van het ontbreken van een voordeel. Dit is echter niet in strijd met de gelijke behandelingswetgeving.

HR 's- Gravenhage, 16 maart 2007, JAR 2007/93 [Uitspraak 12 Wazo](#) , cassatie van JAR 2002/207

De Hoge Raad oordeelt dat mannelijke en vrouwelijke leerkrachten een gelijk recht hebben op vakantieverlof gedurende de schoolvakanties. Aannemelijk is dat de lerares, ook indien zij recht heeft op zwangerschaps- en bevallingsverlof, de haar toekomende vakantie kan

opnemen gedurende de (resterende) schoolvakanties. In zoverre is geen sprake van een verboden onderscheid als bedoeld in art. 7:646 BW. Aangenomen moet worden dat leerkrachten (ook) tijdens de schoolvakanties (geacht worden te) werken aan niet lesgebonden taken, met name deskundigheidsbevordering. De Hoge Raad vervolgde: “Denkbaar is dat een lerares van wie het zwangerschaps- en bevallingsverlof (gedeeltelijk) samenvalt met (een) schoolvakantie(s), toch een zodanig nadeel ondervindt dat geoordeeld moet worden dat sprake is van een door art. 7:646 lid 1 in verbinding met lid 5 verboden onderscheid in arbeidsvoorwaarden. Dit kan zich voordoen wanneer zij, in verband met de door haar (gedeeltelijk) gedurende schoolvakanties genoten zwangerschaps- en bevallingsverlof gedurende de (resterende) schoolvakanties minder tijd heeft voor haar niet lesgebonden werkzaamheden, met name in het kader van deskundigheidsbevordering, dan haar mannelijke collega's.

Het hof had behoren te onderzoeken of – ook indien de lerares die vakantiedagen had opgenomen – sprake was van een dergelijk onderscheid, te weten in het geval dat de lerares minder tijd had voor haar niet lesgebonden werkzaamheden, met name in het kader van deskundigheidsbevordering, dan haar mannelijke collega's. Daarbij verdient aantekening dat de lerares in haar memorie na verwijzing heeft aangevoerd dat van een zodanig verboden onderscheid sprake is.

HvJ EG, 18 maart 2004, JAR 2004/86 [Uitspraak 13 Wazo](#)

In een bedrijfsakkoord zijn twee algemene vakantieperiodes vastgesteld. Ondertussen heeft een werknemster zwangerschaps- en bevallingsverlof en dient een verzoek tot vakantie in bij haar werkgever. Deze data bevatten dagen waar geen vakantie over opgenomen kunnen worden volgens het bedrijfsakkoord. De werkgever wijst het verzoek tot vakantie voor die periode af. Werknemer is het er niet mee eens en wend zich tot de rechter. De rechter stelt op zijn beurt vragen aan de Europese Hof van Justitie. Het HvJ EG stelt vast dat alle werknemers op grond van art. 7 lid 1 van Richtlijn 93/104 recht hebben op een jaarlijkse vakantie van ten minste vier weken. Het recht op jaarlijkse vakantie heeft een ander doel dan het recht op zwangerschapsverlof. Doel van dit laatste verlof is niet alleen de bescherming van de biologische gesteldheid van de vrouw tijdens en na de zwangerschap, maar ook de bescherming van de bijzondere relatie tussen moeder en kind tijdens de periode na de zwangerschap en de bevalling. Art. 7 lid 1 van Richtlijn 93/104 dient derhalve aldus te worden uitgelegd dat, wanneer de periode van het zwangerschapsverlof van een werknemster samenvalt met de periode van de jaarlijkse vakantie voor het gehele personeel, niet aan de eisen van de richtlijn inzake de jaarlijkse vakantie met behoud van loon is voldaan. Daarnaast bepaalt art. 11 punt 2 sub a van Richtlijn 92/85 dat de andere dan de in deze bepaling bedoelde rechten die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst, in geval van zwangerschapsverlof moeten worden gewaarborgd. Dit geldt dus ook voor het recht op de jaarlijkse vakantie. Ten slotte volgt ook uit Richtlijn 76/207 inzake de gelijke behandeling van man en vrouw met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden dat de werknemster in de gelegenheid moet worden gesteld om haar jaarlijkse vakantie in een andere periode op te nemen dan gedurende haar zwangerschapsverlof. Dit geldt ook indien de jaarlijkse vakantie uit hoofde van het nationale recht langer is dan het door de richtlijn

bepaalde minimum. De werkneemster heeft dan recht op de langere vakantie op grond van het nationale recht.

Ktr. Rb. Emmen, 20 december 2002, JAR 2003/24 [Uitspraak 14 Wazo](#)

Een werkgever ontslaat een zwangere werkneemster wegens een reorganisatie. De kantonrechter bepaalt dat de werkgever onweersproken stelt dat het ontbindingsverzoek niet samenhangt met het opzegverbod tijdens zwangerschap (artikel 7:685 lid 1 BW). Dus gaat de kantonrechter hier van uit. Maar dan dient de werkgever wel rekening te houden met het opzegverbod van artikel 7:670 lid 2 BW. In dat verband is relevant dat dit artikel bepaalt dat de opzegverboden van art. 7:670 BW niet gelden indien de opzegging geschiedt wegens beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van het onderdeel daarvan waarin de werknemer werkzaam is, doch het verbod tot opzegging om die reden expliciet gehandhaafd is voor de werknemer die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet. Het ontbindingsverzoek van de werkgever is daarom niet toewijsbaar. Daar komt bij dat het belang van de werkneemster bij behoud van haar dienstverband groter is dan het belang van de werkgever bij ontslag, omdat, indien de werkneemster na afloop van haar verlof nog arbeidsongeschikt zou zijn, ook dan nog een opzegverbod zal blijven gelden.

Ktr. Maastricht, 10 oktober 2005, JAR 2005/238 [Uitspraak 15 Wazo](#)

Een werkneemster is niet verplicht om tijdens een sollicitatiegesprek te melden dat zij zeven maanden zwanger is. Er is dan ook geen sprake van een zwaarwegend belang (vertrouwensbreuk tussen de werkgever en de werknemer) dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Met een goed gesprek had dit probleem al verholpen kunnen worden. Het ontslag wordt vernietigd en werkneemster gaat in haar eigen functie terug aan het werk.

Ktr. Rotterdam, 19 september 2005, JAR 2005/239 [Uitspraak 16 Wazo](#)

Een werkneemster vraagt voorafgaand aan haar zwangerschaps- en bevallingsverlof om de mogelijkheden tot aanpassing van de arbeidsduur. De werkgever geeft aan dat er geen deeltijd werkplaatsen zijn. Vervolgens krijgt de werkneemster een beëindigingsovereenkomst in haar handen, maar tekent deze niet. De kantonrechter oordeelt dat de door de werkgever beoogde beëindiging in strijd is met het opzegverbod gedurende de eerste zes weken na afloop van het zwangerschapsverlof. De kantonrechter zou de gevraagde ontbinding dan ook afwijzen, ware het niet dat de werkneemster zelf heeft aangegeven dat de verhoudingen inmiddels zijn verstoord. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst, onder toekenning van een vergoeding van zes maandsalarissen (€ 15.500,=) aan de werkneemster, waarbij de rechter ervan uitgaat dat het loon wordt doorbetaald tot aan de reguliere beëindigingsdatum.

Ktr. Eindhoven, 1 december 2005, JAR 2006/37 [Uitspraak 17 Wazo](#)

Werkneemster is ontslagen tijdens de proeftijd. Zij denkt dat de werkelijke reden van het ontslag is gelegen in het feit dat ze zwanger is geworden en roept de vernietigbaarheid van het ontslag in. De kantonrechter oordeelt dat de werkneemster voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat de werkgever haar heeft ontslagen wegens haar zwangerschap. De werkgever moet bewijzen dat dit niet zo is.

HvJ EG 16 februari 2006, JAR 2006/68 [Uitspraak 18 Wazo](#)

Werkneemster is ontslagen tijdens zwangerschapsverlof. Zij roept de vernietigbaarheid in van het ontslag tijdens de proeftijd omdat de werkelijke reden van het verslag zou zijn gelegen in het zwangerschapsverlof. De kantonrechter is van mening dat de werkneemster voldoende feiten heeft aangevoerd die doen vermoeden dat dit het geval is. Werkgever krijgt de gelegenheid om te bewijzen dat een andere reden aan het ontslag ten grondslag ligt.³

Ktr. Gouda, 24 februari 2005, JAR 2005/86 [Uitspraak 19 Wazo](#)

Een werknemer heeft enkele dagen niet gewerkt om zijn partner, met wie hij samenwoont, te kunnen verzorgen na een operatieve ingreep waarbij haar baarmoeder is verwijderd. De werknemer heeft hiervoor een verzoek voor twee weken zorgverlof op grond van de Wazo gedaan bij zijn werkgever. Deze heeft het verzoek afgewezen omdat de werknemer niet aannemelijk heeft gemaakt dat hij als enige de mogelijkheid heeft om haar te verzorgen (noodzakelijke verzorging). De werknemer vordert dat het salaris over de niet gewerkte periode alsnog aan hem wordt betaald. Naar het oordeel van de kantonrechter brengt het bepaalde in het familierecht (art. 1:80b BW en/of art. 1:81 BW) en/of het ongeschreven recht mee dat de werknemer als samenwonende partner de eerst aangewezen persoon was om zijn partner te verzorgen na haar operatie. De werknemer hoefde de noodzaak daartoe daarom niet verder aannemelijk te maken. Dat betekent dat het in een geval als het onderhavige aan de werkgever is om feiten en/of omstandigheden te stellen waaruit volgt dat de noodzakelijke verzorging door een ander dan de eigen partner had kunnen worden gegeven. Dergelijke feiten en/of omstandigheden zijn echter niet gesteld of gebleken. Met betrekking tot de duur van het verlof merkt de rechter op dat, de werkgever in beginsel dient uit te gaan van de juistheid van de door de werknemer verstrekte inlichtingen betreffende de aard en omvang van het gevraagde verlof. Het staat de werkgever echter vrij om de aanvraag van de werknemer achteraf ter toetsing voor te leggen aan de bedrijfsarts, die zo nodig aanvullende (medische) informatie van de werknemer kan verlangen en beoordelen. Nu de werkgever dit heeft nagelaten, moet de kantonrechter, bij gebreke van een voldoende onderbouwd verweer door de werkgever, uitgaan van de door de werknemer gestelde omvang van de noodzakelijke verzorging. De werkgever dient daarom alsnog het loon over de periode van het verlof aan de werknemer te vergoeden.

HvJ EG, 14 april 2005, JAR 2005/102 [Uitspraak 20 Wazo](#)

In het Luxemburgse recht is bepaald dat, indien tijdens het ouderschapsverlof een recht op

³ Sdu Commentaar, Arbeidsrecht I 2007, p. 397-398

zwangerschapsverlof ontstaat, dit laatste recht in de plaats komt van het ouderschapsverlof, dat dan komt te vervallen. Het HvJ EG overweegt dat het ouderschapsverlof verschilt van het zwangerschapsverlof. Het ouderschapsverlof wordt aan ouders toegekend om hen in staat te stellen voor hun kind te zorgen. Dit verlof kan worden genomen tot een bepaalde leeftijd van het kind, die tot acht jaar kan gaan.

Het zwangerschapsverlof heeft tot doel de biologische gesteldheid van de vrouw en de bijzondere relatie tussen moeder en kind tijdens de periode na de zwangerschap en de bevalling te beschermen, door te voorkomen dat deze relatie wordt verstoord door de cumulatie van lasten als gevolg van een gelijktijdige beroepsuitoefening. Hieruit volgt dat elke ouder recht heeft op ouderschapsverlof gedurende ten minste drie maanden en dat dit verlof niet kan worden ingekort wanneer het wordt onderbroken door een ander verlof met een andere doelstelling, zoals het zwangerschapsverlof. Het Luxemburgse recht voldoet daarom op dit punt niet aan richtlijn 96/34/EG.

HvJ EG, 21 oktober 1999, JAR 1999/278 [Uitspraak 21 Wazo](#)

Werkneemster heeft zwangerschapsverlof en aansluitend ouderschapsverlof opgenomen. In 1996 heeft werkneemster, anders dan in voorgaande jaren, geen kerstgratificatie ontvangen, omdat deze enkel wordt uitgekeerd aan werknemers die op het tijdstip van toekenning in actieve dienst zijn. Het Hof stelt allereerst vast dat de kerstgratificatie wel beloning in de zin van artikel 119 EEG is, maar geen bezoldiging in de zin van richtlijn 92/85 (de “zwangerschapsrichtlijn”), omdat de regeling niet bedoelt een bepaald inkomen te bieden tijdens het zwangerschapsverlof. Ten tweede overweegt het Hof dat, voor zover de kerstgratificatie bedoeld is als beloning met terugwerkende kracht voor in het afgelopen jaar verrichte arbeid, er sprake is van indirecte discriminatie indien werknemers die ouderschapsverlof opnemen (voornamelijk vrouwen) maar wel hebben gewerkt in het afgelopen jaar geen uitkering ontvangen. Het Hof acht de weigering van de werkgever om een gratificatie te betalen echter toelaatbaar indien als enige voorwaarde voor betaling geldt dat de werknemer op het tijdstip van toekenning in actieve dienst is en er geen sprake is van beloning voor het afgelopen jaar. De werknemer die met ouderschapsverlof is, kan in die situatie niet op één lijn worden gesteld met de werkende werknemer, omdat het ouderschapsverlof wordt gekenmerkt door opschorting van de arbeidsovereenkomst en daarmee van de verplichtingen van de werkgever en de werk nemer. In de derde plaats oordeelt het Hof dat verlaging naar evenredigheid van de gratificatie in verband met zwangerschapsverlof niet toelaatbaar is, omdat tijdvakken van zwangerschapsverlof moeten worden aangemerkt als gewerkte tijdvakken, doch dat dit wel toelaatbaar is bij ouderschapsverlof, omdat dit een andere situatie is dan die van een werkende man of vrouw.

Ktr. Breda, 30 maart 2001, JAR 2001/85 [Uitspraak 22 Wazo](#)

Werkneemster is werkzaam als personal office manager en zij wil in aansluiting op haar zwangerschapsverlof in deeltijd gaan werken gedurende drie dagen per week. Werkgeefster meent dat dit niet mogelijk is, vanwege het karakter van de functie van werkneemster. Parttime werken zou alleen kunnen in de functie van hulpsecretaresse. Werkneemster doet

een beroep op de WAA. Subsidiair verzoekt zij ouderschapsverlof te kunnen opnemen voor twee dagen per week gedurende een half jaar.

De kantonrechter acht toewijzing van de vordering gebaseerd op de WAA een brug te ver vanwege het structurele karakter ervan. De vordering met betrekking tot het ouderschapsverlof is wel toewijsbaar, aangezien het hierbij om een "hard" recht gaat.

Werkgeefster is niet gerechtigd werkneemster gedurende het ouderschapsverlof tewerk te stellen in de functie van hulpsecretaresse nu dat een functie van een lager niveau is dan die van personal office manager. Het zou wel goed zijn, zo overweegt de kantonrechter, als werkneemster drie dagen achter elkaar zou werken zodat het aantal overdrachtmomenten zo beperkt mogelijk blijft. Verder geeft de kantonrechter werkneemster in overweging om, zo nodig, een bodemprocedure op verkorte termijn aanhangig te maken, in welk kader werkgeefster de zwaarwegende belangen nog nader kan belichten en waarin partijen de resultaten van het werken in deeltijd gedurende het ouderschapsverlof kunnen inbrengen.

Ktr. Hilversum, 8 november 2004, JAR 2005/18 [Uitspraak 23 Wazo](#)

De werkneemster vervult een dubbelfunctie van account/officemanager voor 32 uur per week. De functie van de werkneemster houdt in dat zij contacten onderhoudt met potentiële opdrachtgevers. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat de werkneemster gehouden is andere werkzaamheden te verrichten dan die waarin zij normaal te werk is gesteld, voor zover dit redelijkerwijs van haar kan worden gevergd. De werkneemster en haar partner hebben een zoon geadopteerd. De werkneemster heeft verzocht om aansluitend aan het adoptieverlof gedurende zestien uren per week ouderschapsverlof te mogen opnemen voor een periode van zes maanden. De werkgever heeft hiermee ingestemd doch alleen onder de voorwaarde dat de werkneemster instemt met een functieverlaging. De functie van account manager kan naar de mening van de werkgever niet in twee dagen per week worden uitgeoefend. De werkneemster is hiermee niet akkoord gegaan en vordert thans in kort geding tewerkstelling in haar eigen functie. De kantonrechter overweegt dat de werkneemster in beginsel recht heeft op ouderschapsverlof gedurende de periode en de wijze waarop zij dit wenst. De Wet arbeid en zorg geeft de werkgever slechts de mogelijkheid om de spreiding van het ouderschapsverlof anders te bepalen op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Daaruit vloeit voort dat gedurende het ouderschapsverlof zoveel mogelijk de eigen functie wordt uitgeoefend. In onderhavig geval heeft de werkgever geweigerd om de werkneemster haar eigen functie te laten verrichten, zonder daarvoor een goede reden te geven. Er is niet onderbouwd waarom de werkzaamheden van werknemer niet parttime kan worden vervuld, maar ook is komen vast te staan dat er geen ander verdeling van de werkzaamheden over de werkneemster en haar collega's mogelijk is dan wel een andere spreiding van de door de werkneemster te werken uren. Een en ander klemmt te meer nu onlangs op twee andere regiokantoren van de werkgever twee account managers voor twee dagen per week zijn aangesteld, zodat een dergelijk dienstverband kennelijk wel mogelijk is.

Hof 's-Gravenhage, 24 juni 2003, JAR 2003/213 [Uitspraak 24 Wazo](#)

De werkneemster is als productie/trafficmanager werkzaam. Ze werkt 22,5 uur per week, op maandag, dinsdag en woensdag van 9.00 tot 17.00 uur. De werkneemster fungeert als intermediair tussen opdrachtgever en aanbieder. Het bedrijf bestaat inclusief de directie uit zes werknemers.

De werkneemster heeft de werkgever laten weten ouderschapsverlof te willen opnemen gedurende zes uur per week. Zij wil, in verband met de opvang van haar twee kinderen, op maandag en dinsdag tot 14.45 uur werken en op woensdag tot 15.30 uur. De werkgever heeft hier bezwaar tegen. Hij voert aan dat met de werkneemster is afgesproken dat zij parttime kon werken als zij gehele dagen zou werken. Daardoor kan het aantal overdrachtsmomenten beperkt worden en behoeven collega's zo min mogelijk extra belast worden. De kantonrechter heeft de vordering van de werkneemster om op de door haar genoemde tijden ouderschapsverlof te kunnen opnemen, toegewezen. De werkgever stelt hoger beroep in en verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek af. Naar het oordeel van de rechter bestaat er een verband tussen de door de werkgever gestelde verandering van omstandigheden, te weten het verstoord zijn geraakt van de arbeidsrelatie, en het verzoek van de werkneemster om het recht op ouderschapsverlof geldend te maken. Derhalve handelt de werkgever in strijd met het opzegverbod wegens het willen opnemen van ouderschapsverlof, door ontbinding te vragen. Op het hoger beroep van de werkgever ten aanzien van het mogen opnemen door de werkneemster van ouderschapsverlof op de door haar genoemde tijden, overweegt het hof dat geen sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang dat zich tegen het opnemen van het ouderschapsverlof op genoemde tijden verzet. Niet aannemelijk is dat de belasting voor collega's van de werkneemster groter is wanneer de op te nemen uren worden verdeeld over drie middagen in plaats van dat deze een hele dag betreffen. Het feit dat enige zaken moeten worden overgedragen, is evenmin zwaarwegend. Niet aannemelijk is gemaakt dat de werkneemster, als zij om 15.00 uur stopt met werken, geen klanten meer kan bezoeken en evenmin dat zij minder spoedopdrachten kan behandelen. Tot slot valt niet in te zien waarom niet een nieuwe medewerker kan worden aangetrokken voor één dag per week tijdens het ouderschapsverlof in plaats van gedurende drie dagen per week zoals de werkgever wenst.

Ktr. Den Haag, 17 oktober 2003, JAR 2003/250 [Uitspraak 25 Wazo](#)

De werkneemster werkt als resource manager bij de vestiging te Den Haag voor 24 uur per week. Tijdens de sollicitatieprocedure heeft de werkneemster met haar toenmalige leidinggevende besproken dat zij in een bepaalde periode fulltime ouderschapsverlof wilde opnemen in verband met een met haar gezin te maken reis. Bij brief heeft de werkgever dit verzoek onvoorwaardelijk ingewilligd. Kort voor de reis heeft de werkgever laten weten dat, vanwege de slechte resultaten, alle verloven worden ingetrokken, in het bijzonder bij de vestiging Den Haag. De werkneemster heeft hiertegen geprotesteerd, maar zonder resultaat. Zij vordert daarom nu dat het haar wordt toegestaan om drie maanden onbetaald ouderschapsverlof op te nemen.

De kantonrechter wijst de vordering toe. De rechter wijst er in dit verband op dat het door de werkgever intrekken van een eenmaal verleend ouderschapsverlof in strijd is met het

grotendeels dwingendrechtelijk systeem van hoofdstuk 6 van de Wazo. Daarnaast is het intrekken van gedane toezeggingen als de onderhavige in strijd met de algemene beginselen van civiel recht en van goed werkgeverschap.

De rechter is voorts van oordeel dat de belangen van de werkgever niet opwegen boven het belang van de werkneemster bij het gevraagde en verleende ouderschapsverlof. De werkneemster heeft onweersproken gesteld dat zij nu nog op reis kan gaan met haar man en kinderen, en dat dit daarna niet meer mogelijk is omdat haar oudste dochter dan de leerplichtige leeftijd bereikt. Zij heeft verder haar wens tijdig kenbaar gemaakt, heeft daarvoor toestemming gekregen en heeft alle nodige voorbereidingen getroffen. Zij heeft de reis bovendien zorgvuldig gepland in een periode waarin het bij de werkgever relatief rustig is. De werkgever heeft daartegenover niet aannemelijk gemaakt dat de lopende zaken van de werkneemster niet tijdelijk kunnen worden waargenomen door een collega en dat de economische situatie bij het bedrijf de tijdelijke afwezigheid van de werkneemster niet verdraagt. In dit verband is ook nog van belang dat ouderschapsverloven van vier andere collega's wel worden gerespecteerd. De werkgever moet daarom toestaan dat de werkneemster drie maanden verlof opneemt.

Ktr. Delft, 15 januari 2004, JAR 2004/226 [Uitspraak 26 Wazo](#)

De werkneemster heeft de werkgever verzocht om vermindering van haar arbeidsduur van 30 naar 24 uur per week. Zij heeft thans ouderschapsverlof gehad waarbij zij 24 uur per week werkt. De werkgever heeft het verzoek om vermindering van de arbeidsduur afgewezen. Daartoe heeft hij aangevoerd dat het noodzakelijk is om grenzen te stellen aan het aantal medewerkers dat in deeltijd werkt in verband met roostertechnische problemen, problemen met de overdracht van werk, verlies aan kennis en inzetbaarheid en te veel overhead. Specifiek met betrekking tot de situatie van de werkneemster heeft de werkgever aangegeven dat, als zij korter gaat werken, het langer zal duren voor zij op de hoogte is van alle wijzigingen en nieuwe methoden, dat allerlei zaken zullen blijven liggen wegens tijdgebrek, dat het met de bestaande formatie al moeite kost om de zaken rond te krijgen en dat het pas na hoge kosten en veel moeite mogelijk is gebleken geschoold personeel te werven. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft de werkgever onvoldoende aannemelijk gemaakt dat juist inwilliging van het verzoek van de werkneemster zwaarwegende bedrijfsbelangen van de werkgever zou schaden. Inwilliging van het verzoek zal van de werkgever mogelijk nog enige verdere organisatorische aanpassingen vergen, anders dan de aanpassingen die al nodig zijn geweest in verband met het ouderschapsverlof, maar die omstandigheid kan niet als een zwaarwegend belang van de werkgever worden aangemerkt. Dat het moeite kost om binnen het bestaande budget te komen tot volledige bezetting van de formatie is evenmin een zwaarwegend belang, waarbij wordt aangetekend dat gesteld noch gebleken is dat inwilliging van het verzoek van de werkneemster tot een substantiële uitbreiding van de formatie zou moeten leiden. Verder is niet komen vast te staan dat de werkneemster de ontwikkelingen op haar vakgebied niet meer zou kunnen bijhouden. Dat zij minder vaak bij werkoverleg zal zijn, kan ondervangen worden doordat zij de informatie op andere wijze krijgt. Ten slotte is tijdens het

ouderschapsverlof van de werkneemster gebleken dat de werkzaamheden op haar afdeling gewoon doorgang vinden. Het verzoek van de werkneemster is dan ook toewijsbaar.

Ktr. Terborg, 22 maart 2005, JAR 2005/107 [Uitspraak 27 Wazo](#)

De werkgever ontwerpt en vervaardigt onderdelen voor de rijwielindustrie. De werknemer werkt als Chef Productieafdeling Kunststoffen voor veertig uur per week. De werknemer heeft de werkgever verzocht om in verband met de verzorging van zijn minderjarige dochter vrij te kunnen nemen op de woensdagmiddag. De werkgever heeft het verzoek afgewezen. Thans vordert de werknemer in kort geding dat de werkgever hem de gelegenheid zal bieden om elke woensdagmiddag ouderschapsverlof op te nemen. De werkgever stelt dat dit niet mogelijk is, aangezien er op de afdeling waar de werknemer werkt dertien complexe machines staan. Er wordt met twee ploegen gewerkt en de ploegwisseling vindt elke dag om 14.30 uur plaats. De werknemer speelt een belangrijke rol, aangezien hij alle relevante bijzonderheden aan de orde stelt, zorgt voor een zorgvuldige informatieoverdracht, toe ziet hij op de naleving van met de volgende groep ploegleiders gemaakte afspraken. Zou de werknemer deze overdracht niet begeleiden, dan zou dat tot een onaanvaardbaar verlies aan efficiency leiden, met alle gevolgen van dien. De kantonrechter stelt vast dat afwezigheid van de werknemer zou leiden tot problemen omdat zijn aanwezigheid zowel is vereist bij de ploegenoverdracht als in de eerste uren daarna. Het probleem lijkt voornamelijk te zijn dat de ploegleiders in die periode niet zonder supervisie kunnen. De werkgever heeft deze stelling ruimschoots voldoende onderbouwd. Het mag verder als een feit van algemene bekendheid worden verondersteld dat de markt waarin de werkgever opereert niet anders dan als keihard en met kleine marges kan worden gekwalificeerd. De werkgever kan het zich daarom niet veroorloven om zijn belangrijkste man bij het optimaliseren van de productie gedurende een langere periode vrijaf te geven. Wellicht wordt de situatie in de toekomst anders indien het niveau van de ploegleiders op een hoger niveau wordt getild, zoals momenteel wordt geprobeerd. Tegen die tijd zou het verzoek van de werknemer mogelijk alsnog gehonoreerd kunnen worden. Op dit moment verzet het zwaarwegend belang van de werkgever zich hier echter tegen.

Ktr. Zwolle, 4 juni 2003, JAR 2003/160 [Uitspraak 28 Wazo](#)

De werkneemster werkt als verkoopadviseuse (vertegenwoordigster). Zij is afwezig geweest wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof. Daarvóór heeft zij de werkgever schriftelijk verzocht om aansluitend aan haar verlof vier dagen per week te mogen werken in plaats van vijf. De werkgever heeft dit verzoek afgewezen met de mededeling dat een vijf-daagse werkweek noodzakelijk is voor een goede bearbeiding van het rayon. Zij heeft haar verzoek herhaald en heeft zij meegedeeld dat zij gedurende zes maanden, in aansluiting op het zwangerschapsverlof, recht heeft op ouderschapsverlof met dien verstande dat zij in die periode 32 uur in plaats van 40 uur wil werken. Daarna zou bekeken kunnen worden, aldus de werkneemster, of de arbeidsduur op grond van de WAA kan worden teruggebracht tot 32 uur per week. De werkgever heeft de werkneemster vervolgens op non-actief gesteld. Thans verzoekt de werkgever ontbinding op de grond dat bedrijfseconomische ontwikkelingen hem

noodzaken om het aantal rayons en het aantal vertegenwoordigers van vijf naar vier terug te brengen.

Daarbij wenst de werkgever de werkneemster te ontslaan omdat, door de vergroting van de rayons, het werk niet in vier dagen gedaan kan worden, en de andere vertegenwoordigers wel vijf dagen willen werken. Twee van deze vertegenwoordigers zijn korter in dienst dan de werkneemster. De kantonrechter acht aannemelijk gemaakt dat er bedrijfseconomische redenen zijn om tot een vermindering van het aantal rayons en vertegenwoordigers te komen. Daarbij dient de keuze voor ontslag echter niet op de werkneemster te vallen, nu zij langer in dienst is dan twee andere werknemers. De werkneemster heeft een wettelijk recht op ouderschapsverlof. Anders dan de werkgever stelt, kan de periode van ouderschapsverlof wel degelijk worden gebruikt als een soort proefperiode om te bezien hoe de (tijdelijke) aanpassing van de arbeidsduur in de praktijk uitwerkt. Zou blijken dat het werken op vier dagen per week strijdig is met zwaarwegende bedrijfsbelangen van de werkgever, dan is dat geen grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst, maar voor afwijzing van het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur.

Ktr. Alphen aan de Rijn, 23 december 2003, JAR 2004/34 [Uitspraak 29 Wazo](#)

De werkneemster werkt als productie/trafficmanager. De werkneemster heeft de werkgever verzocht om zes uur ouderschapsverlof te kunnen opnemen, verspreid over haar drie werkdagen. De werkgever heeft hiertegen bezwaar gemaakt. De kantonrechter heeft vervolgens in kort geding de vordering van de werkneemster om het door haar gewenste ouderschapsverlof te mogen opnemen toegewezen (JAR 2003/111). De werkgever heeft haar daarop op non-actief gesteld in afwachting van de uitkomst van een door hem ingediend ontbindingsverzoek. De werkneemster heeft bij brief laten weten weer aan het werk te willen. De werkgever heeft haar dat met klem ontraden omdat een vruchtbare samenwerking tussen partijen niet mogelijk was. Bij beschikking is het ontbindingsverzoek van de werkgever afgewezen (JAR 2003/213). In het arrest heeft het Hof 's-Gravenhage het vonnis van de kantonrechter in kort geding bekrachtigd. Op initiatief van de werkgever is tussen partijen daarna opnieuw overleg gevoerd over de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, doch partijen hebben geen overeenstemming bereikt. Vervolgens is afgesproken dat de werkneemster weer aan het werk zou gaan. De werkneemster heeft zich op die dag ziek gemeld. Zij verzoekt nu ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst nu samenwerking tussen partijen niet meer mogelijk is. De ontbinding is aan de werkgever te wijten, nu deze de werkneemster van haar standpunt met betrekking tot het ouderschapsverlof ernstige verwijten heeft gemaakt, heeft gezegd dat verdere samenwerking niet meer mogelijk was en haar op non-actief heeft gesteld. Onder die omstandigheden was na de uitspraak van het hof meer nodig dan de enkele mededeling van de werkgever dat hij zich zonder wrok bij het vonnis neerlegde. De werkgever heeft ook ten onrechte het advies van de arbo-arts om een bemiddelaar in te schakelen genegeerd. Verder werd de werkneemster ermee geconfronteerd dat haar oude werkplek alleen beschikbaar was als zij daarop stond. Gelet op dit alles is een vergoeding gebaseerd op correctiefactor 2,5 billijk.