



Recht op doorbetaald ouderschapsverlof in zicht

Ouderschapsverlof wordt op dit moment niet doorbetaald, tenzij de werknemer het geluk heeft dat in diens CAO anders is bepaald. Dit wijzigt door de Wet betaald ouderschapsverlof, die recent door de Tweede Kamer is aangenomen. Op grond van deze wet krijgen ouders recht op 9 weken (gedeeltelijk) doorbetaald ouderschapsverlof.

Achterliggende gedachte is dat ouders zo meer ruimte krijgen om samen bewuste keuzes te maken over de verdeling van werken en zorgen. Ook moet de wet ouders stimuleren om het ouderschapsverlof daadwerkelijk op te nemen. Momenteel maakt namelijk slechts een derde van de ouders hier gebruik van.

50% doorbetaald

Vanaf 2 augustus 2022 wordt het ouderschapsverlof daarom gedurende 9 (van de in totaal 26) weken doorbetaald. Het gaat om een betaling van 50% van het salaris, tot 50% van het maximum dagloon. Voorwaarde is dat het verlof moet worden opgenomen in het eerste jaar na de geboorte. Benut de werknemer deze mogelijkheid niet, dan wordt het verlof toegevoegd aan de 17 weken onbetaald ouderschapsverlof (op te nemen tot de 8e verjaardag van het kind).

De nieuwe wet heeft onmiddellijke werking. Dat betekent dat ook ouders met een kind dat is geboren voor 2 augustus 2022 recht hebben op deze periode van doorbetaald ouderschapsverlof,

mits het kind nog geen jaar oud is en de ouder nog ouderschapsverlofrechten over heeft.

Europese Richtlijn

Het kabinet heeft al meer stappen gezet die moeten leiden tot meer ruimte voor het vinden van een nieuwe werk/privébalans na de geboorte van een kind, een evenwichtigere verdeling van zorgtaken, meer betrokkenheid van de partner bij de opvoeding en een verbeterde arbeidsmarktpositie voor vrouwen. Zo heeft de partner sinds januari 2019 al recht op 1 week doorbetaald geboorteverlof. Per juli 2020 zijn daar 5 weken aanvullend geboorteverlof bijgekomen. Vanaf 2 augustus 2022 heeft de partner in totaal dus recht op 15 weken (deels) doorbetaald verlof. Al deze stappen zijn terug te voeren op de normen uit de Europese Richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en haar voorgangers, die Nederland als lidstaat moet vertalen in wetgeving.

De wet moet nog door de Eerste Kamer worden aangenomen. Strubbelingen zijn daarbij niet direct te verwachten, gelet op de Europese Richtlijn die aan de wet ten grondslag ligt.



Suzan Wolters
advocaat arbeidsrecht & privacy bij Banning