

Als u langer dan 1 jaar bij uw werkgever in dienst bent en uw kind is nog geen 8 jaar dan hebt u recht op ouderschapsverlof van 13 maal het aantal uren dat u wekelijks werkt.

Het verlof wordt opgenomen voor een periode van ten hoogste 6 maanden, en voor ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.

U kunt het verlof opdelen in ten hoogste drie perioden van tenminste 1 maand.

U kunt de werkgever verzoeken om verlof van langer dan 6 maanden of om meer uren dan de helft van de arbeidsduur per week.

De werkgever moet hiermee instemmen tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

De aanspraak op ouderschapsverlof kan dus in beginsel niet worden geweigerd.

Wel kan de werkgever bezwaar maken tegen de wijze waarop het verlof wordt opgenomen maar dan alleen als wordt afgeweken van de standaard-verlofvorm (verlof voor ten hoogste de helft van de normale arbeidsduur gedurende zes maanden).

Bij gewichtige redenen moet gedacht worden aan de situatie waarin de door de werknemer gewenste vorm van het verlof de gang van zaken in de onderneming zodanig zou ontwrichten, dat het belang van de werknemer bij die vormgeving daar niet tegen opweegt. Het gaat daarbij dus om een afweging van de belangen van zowel de werkgever als de werknemer. Dat er van gewichtige redenen sprake is wordt niet licht aangenomen: uw werkgever moet aannemelijk kunnen maken dat het gevraagde verlof onoverkomelijke organisatorische problemen zou veroorzaken.

Het recht op ouderschapsverlof is in de wet geregeld in hoofdstuk 6 van de Wet Arbeid en zorg.

Voor heel veel antwoorden op vragen betreffende werken, loon, uitkeringen, veilig werken etc. kunt u prima terecht op de pagina veelgestelde vragen van het Ministerie van Sociale Zaken:

www.rijksoverheid.nl/ministeries/szw