

## Checklist verlofvormen

Het arbeidsrecht vindt grotendeels haar regeling in het Burgerlijk Wetboek (Boek 7). Een aantal verlofvormen is echter geregeld in een aparte wetgeving, te weten de wet Arbeid en Zorg (datum inwerkingtreding 1 december 2001). Deze inleiding voorkomt mogelijk een vergeefse zoektocht in het BW naar genoemde regelingen. Onderstaand zal worden ingegaan op achtereenvolgens:

- zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- kraamverlof;
- adoptieverlof en pleegkindverlof;
- calamiteitenverlof;
- kortdurend zorgverlof;
- langdurend zorgverlof;
- ouderschapsverlof.

Er is thans een wetsvoorstel aanhangig onder nummer 32855, Wet modernisering regeling verlof en arbeid. Hier wordt ondermeer het zwangerschapsverlof verlengd.

Niet wordt ingegaan op andere regelingen waarin vrije dagen of (structureel) minder werken centraal staan: de vakantieregeling (artikel 7:634 tot en met 645 BW) en de Wet Aanpassing Arbeidsduur (vermindering/vermeerdering arbeidsduur). De vakantieregeling regelt een minimumaanspraak en gaat in op de vaststelling van vakantiedagen (zie ook arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd). De regeling op basis van de Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA) regelt de definitieve aanpassing van de arbeidsduur derhalve een definitieve wijziging van de arbeidsovereenkomst. Dit kan gaan om arbeidsduur vermindering of vermeerdering, hetgeen wordt verzocht door de werknemer. Ook hier is thans een wetsvoorstel aanhangig onder nummer 32889, waarbij onder andere het recht op flexibel en thuiswerken aan de orde is.

In de praktijk wordt ook nogal eens de vraag gesteld hoeveel verlofdagen een werknemer heeft bij (onder)trouw en overlijden e.d. In het Burgerlijk Wetboek ontbreekt een uitdrukkelijke regeling van dit zogenaamde buitengewoon verlof. Invulling wordt overgelaten aan de werkgever zelf waarbij een en ander dient te geschieden op basis van goed werkgeverschap. De uitwerking zoals veelal voorkomend in CAO's kan daarbij als richtsnoer dienen. Partijen kunnen hierover verder uiteraard afspraken maken (aan te duiden als buitengewoon verlof) in hun arbeidsovereenkomst of personeelsreglement, bijvoorbeeld als volgt:

*Werknemer heeft recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris in de volgende gevallen en voor de daarbij bepaalde duur:*

- |   |                |
|---|----------------|
| • <i>Ondertrouw</i>   | <i>1 dag</i>   |
| • <i>Huwelijk werknemer</i>                                     | <i>3 dagen</i> |
| • <i>Huwelijk een van de kinderen, ouders, broers of zuster</i> | <i>1 dag</i>   |
| • <i>Overlijden (schoon)ouders</i>                              | <i>2 dagen</i> |
| • <i>Overlijden partner/kinderen</i>                            | <i>4 dagen</i> |