

## Wijzigingen in de Wet Arbeid en Zorg

Een overzicht van de wijzigingen per 1 januari 2016::

- Werknemers kunnen voortaan kort- en langdurend zorgverlof opnemen voor de noodzakelijke zorg aan grootouders, kleinkinderen, broers en zussen, andere huisgenoten dan de kinderen of partner (bijvoorbeeld een inwonende tante) en voor mensen met wie er een sociale relatie is (bijvoorbeeld een buurvrouw of vriend) en die van hulp afhankelijk zijn. Er hoeft geen sprake te zijn van een levensbedreigende ziekte. Het verlof kan opgenomen worden voor de noodzakelijke verzorging bij ziekte of hulpbehoefendheid. Bij kortdurend zorgverlof is er verplichting tot doorbetaling van (70%) van het loon. Maximaal 2 keer de wekelijkse arbeidsduur per 12 maanden.
- Bij langdurig zorgverlof geldt geen loondoorbetalingsverplichting (maar kijk ook in de CAO), de opbouw van vakantiedagen loopt wèl door. De totale omvang van het verlof is maximaal 6 x de arbeidsduur per week per 12 maanden. De werkgever kan alleen weigeren op basis van bedrijfseconomische redenen.
- Opname en spreiding van ouderschapsverlof is flexibeler: een werknemer kan ouderschapsverlof straks op de door hem gewenste wijze opnemen en/of spreiden. De vader krijgt – naast de bestaande twee dagen kraamverlof – recht op drie dagen onbetaald ouderschapsverlof bij de geboorte.
- Bevallingsverlof bij een ziekenhuisopname (van het kind) is uitgebreid (de zgn couveuserегeling).
- Kortdurend verzuim (calamiteitenverlof) staat duidelijker beschreven
- Het wordt gemakkelijker om werktijden (tijdelijk) aan te passen: de aanvraagtermijn van vier maanden voor de beoogde ingangsdatum van nieuwe werktijden vervalt bij onvoorziene, externe omstandigheden (bijvoorbeeld mantelzorg);
- Bij verandering van baan kan een werknemer bij zijn oude werkgever een verklaring opvragen met daarin een overzicht van het resterende ouderschapsverlof. De nieuwe werkgever moet er rekening mee houden dat hij direct na indiensttreding kan worden geconfronteerd met een verzoek om ouderschapsverlof van de nieuwe werknemer. De werknemer hoeft niet meer minimaal één jaar in dienst te zijn voor zo'n verzoek;
- De termijn waarbinnen pleegzorg- en adoptieverlof moet worden opgenomen, is verruimd naar 26 weken. In overleg kan de werknemer afwijken van een aaneengesloten fulltime opname van vier weken verlof, door bijvoorbeeld acht weken lang 25% van de arbeidsduur op te nemen.

Één wijziging gaat later in, namelijk per 1 april 2016:

- Meerlingenverlof. Wanneer de werknemer zwanger is van een meerling, gaat het zwangerschapsverlof 10 tot uiterlijk 8 weken voor de uitgerekende bevallingsdatum in.