

Betaald ouderschapsverlof: de nieuwe regels

In de CAO PO 2022-2023 zijn de regels voor het opnemen van betaald ouderschapsverlof aangepast aan de landelijke wet- en regelgeving die op 2 augustus 2022 van kracht wordt. U vindt de betreffende cao-artikelen (8.17, 8.18 en 8.19) op pagina's 80 t/m 83 van de pdf-versie van de cao die is te downloaden van de AVS website. Een toelichting op artikel 8.19, 2^{de} lid is te vinden op pagina 121.

- › In het PO behouden werknemers het recht op 415 uur betaald ouderschapsverlof per kind (wat meer is dan de negen weken die de wet biedt) en 625 uur onbetaald ouderschapsverlof per kind (naar rato van wtf).
- › Tijdens het betaald ouderschapsverlof dat wordt opgenomen in het eerste levensjaar van het kind, wordt de medewerker voor 75 procent doorbetaald.

Het niet in het eerste levensjaar opgenomen verlof (het restant van de 415 uur) kan vóór de vierde verjaardag van het kind alsnog worden opgenomen, met 55 procent doorbetaling van het salaris. Na de vierde verjaardag van het kind kan er geen betaald ouderschapsverlof meer worden opgenomen tenzij... *zie overgangsregeling!*

N.B. Bij het gespreid opnemen dient de werknemer te beseffen dat het betaald ouderschapsverlof binnen het eerste levensjaar van het kind een hoger doorbetalingspercentage kent dan het verlof opgenomen ná de eerste verjaardag van het kind, en dat alle betaald verlof dient te worden opgenomen vóór de vierde verjaardag van het kind.

- › In het eerste levensjaar van het kind financiert het UWV maximaal negen weken 70 procent van het salaris (tot het maximum dagloon = € 4.975,53 bruto per maand). De werkgever vult dit aan tot de effectieve 75 procent van het salaris voor 415 uur (en dat is ruim 10 weken), eveneens gedurende het eerste levensjaar.

De werkgever vraagt de uitkering aan bij het UWV, en betaalt de werknemer uit. Voor de werknemer brengt de regeling dus geen administratieve handelingen bij het UWV met zich mee.

- › Het blijft mogelijk *onbetaald* ouderschapsverlof op te nemen (voor zover dit nog niet is opgenomen) tot de achtste verjaardag van het kind. Voor het nemen van onbetaald ouderschapsverlof moet eerst het volledige betaald ouderschapsverlof opgenomen zijn.
- › Werkgever en werknemer maken afspraken over wanneer het verlof (betaald en onbetaald) wordt opgenomen: het verlof mag gespreid worden over een langere periode.

N.B. Bij het gespreid opnemen dient de werknemer er wel op te letten dat het betaald ouderschapsverlof in het eerste levensjaar van het kind een hoger doorbetalingspercentage kent dan na de eerste verjaardag van het kind.

- › De terugbetalingsregeling (artikel 8.19 lid 4) vervalt per 2 augustus 2022 (alleen!) voor het gedeelte van het betaalde ouderschapsverlof dat is opgenomen in het eerste levensjaar (artikel 8.18a lid 4). *Zie ook onder het kopje Terugbetalingsregeling.*

Overgangsregeling (CAO PO 2022-2023 artikel 8.19b)

- › Als op 2 augustus nog niet alle betaald ouderschapsverlof is opgenomen en het kind heeft de leeftijd van één jaar nog niet bereikt, dan valt het verlof dat is opgenomen na 2 augustus onder de nieuwe regeling (doorbetaling 75 procent van het salaris).
- › Als er afspraken zijn gemaakt vóór 14 juli 2022 over de opname van betaald ouderschapsverlof voor kinderen ouder dan drie (vier t/m zeven jaar) of de afspraken lopen al, dan blijven deze afspraken geldig t/m schooljaar 2023-2024. Indien nodig worden de afspraken dusdanig

aangepast dat het betaald ouderschapsverlof eindigt uiterlijk einde schooljaar 2023-2024. Voor dit verlof geldt de oude regeling (doorbetaling 55 procent van het salaris).

- › *Tot slot: de cao-partijen vinden dat werknemer en werkgever in gesprek moeten kunnen gaan om tot afwijkende afspraken te komen indien er een situatie ontstaat waarin sprake is van onbillijkheid. Deze 'extra regel' is niet formeel vastgelegd en er kunnen dan ook geen rechten aan worden ontleend, maar de cao-partijen hechten er het grootste belang aan dit wel te benoemen, dit in het kader van het toepassen van de arbeidsvoorwaarden volgens de beginselen van goed werkgeverschap (blz. 19 van de cao).*

Terugbetalingsregeling

Voorheen gold een terugbetalingsregeling als je binnen één jaar na afloop van het betaald ouderschapsverlof minder wilde gaan werken, m.a.w. je moest één jaar je oude wtf aanhouden voordat je deeltijd ontslag kon nemen. Nu moet je nog maar zes maanden wachten.

Er zijn in de CAO PO 2022-2023 twee artikelen waarmee je rekening moet houden. Allereerst

Artikel 8.19 Betaald ouderschapsverlof (geldig tot 2 augustus 2022), lid 4.

4. Indien de werknemer binnen zes maanden nadat hij ten behoeve van hetzelfde kind of ten behoeve van de meerlingen ouderschapsverlof op grond van de artikelen 8.18 en/of 8.19 heeft genoten op eigen verzoek een betrekking aanvaardt voor minder uren dan hij direct voorafgaande aan het ouderschapsverlof vervulde, betaalt hij het salaris terug dat hij op grond van dit artikel in een periode van twee jaar voor vermindering van de werktijd heeft genoten over de omvang waarmee zijn werktijdfactor wordt verminderd.

Voor het betaald verlof dat na 2 augustus 2022 én in het eerste levensjaar van het kind wordt opgenomen, komt de terugbetalingsregeling te vervallen. Dit lees in **Artikel 8.19a Betaald ouderschapsverlof (geldig vanaf 2 augustus 2022)**, lid 4.

4. Indien de werknemer binnen zes maanden nadat hij ten behoeve van hetzelfde kind of ten behoeve van de meerlingen ouderschapsverlof op grond van de artikelen 8.18 en/of 8.19 heeft genoten op eigen verzoek een betrekking aanvaardt voor minder uren dan hij direct voorafgaande aan het ouderschapsverlof vervulde, betaalt hij het salaris terug dat hij op grond van dit artikel in een periode van twee jaar voor vermindering van de werktijd heeft genoten over de omvang waarmee zijn werktijdfactor wordt verminderd met uitzondering van het gedeelte van betaald ouderschapsverlof dat is opgenomen in het eerste levensjaar van het kind.

Anticiperen?

Wil je anticiperen op de terugbetalingsregeling, dan kun je er ook voor kiezen om meteen het aantal uren verlof opnemen dat past bij de nieuwe, lagere wtf. Daarmee voorkom je dat je na verlof moet terugbetalen.

Ook hier geldt: voor verlof opgenomen na 2 augustus 2022 én gedurende het eerste levensjaar van het kind, hoeft je niets terug te betalen als je meteen na je verlof minder wilt gaan werken.