

## Regeling ouderschapsverlof gemeente Oisterwijk 2016

### “Regeling ouderschapsverlof 2016”

**Afdeling** Advies, Ondersteuning en Veiligheid

Het College

gelet op artikel 6:5 van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Oisterwijk (CAR/UWO);

gelet op hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg (Wazo);

gelet op de instemming van de Ondernemingsraad d.d. 10 november 2015;

b e s l u i t

vast te stellen de:

#### Artikel 1 – Algemeen

1. Deze regeling heeft betrekking op betaald en onbetaald ouderschapsverlof.
2. De medewerker die op grond van de Wazo recht heeft op ouderschapsverlof, heeft aanspraak op betaling volgens de regels als opgenomen in artikel 4.

#### Artikel 2 – Ouderschapsverlof

1. De medewerker heeft recht op betaald ouderschapsverlof als hij:
  - a) als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot het kind of, volgens verklaring uit het bevolkingsregister, op hetzelfde adres woont als het kind;
  - b) voor dit kind nog niet het volledige recht op ouderschapsverlof heeft genoten.
2. De ambtenaar heeft geen recht op verlof na de datum waarop het kind de leeftijd van acht jaar heeft bereikt.
3. Het is niet toegestaan dat de medewerker tijdens de uren waarvoor het ouderschapsverlof wordt genoten betaalde arbeid verricht.
4. Bij twee- of meerlingen bestaat slechts voor één kind aanspraak op betaald ouderschapsverlof. Voor de andere kinderen bestaat wel recht op onbetaald ouderschapsverlof.

#### Artikel 3 – Duur, omvang en invulling

1. Er kan maximaal 26 maal de arbeidsduur per week aan ouderschapsverlof worden opgenomen. Deze 26 weken kunnen worden verdeeld in maximaal 13 weken betaald en 13 weken onbetaald ouderschapsverlof.
2. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
3. De werkgever kan, na overleg met de medewerker, de gewenste wijze van invulling van het verlof op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.

#### Artikel 4 – Doorbetaling bij ouderschapsverlof

1. Over de uren betaald ouderschapsverlof wordt een vastgesteld percentage doorbetaald:
  - Salarisschaal 3: 80%
  - Salarisschaal 4: 70%
  - Salarisschaal 5: 60%
  - Salarisschaal 6 en hoger: 50%
2. Het opnemen van betaald ouderschapsverlof heeft geen wijziging in te betalen premies en inhoudingen tot gevolg.
3. Indien de periode van onbetaald ouderschapsverlof langer is dan drie maanden, betaalt de medewerker vanaf de eerste dag van het verlof, tevens het werkgeversdeel van de premies voor pensioen en AOP.
4. Gedurende het ouderschapsverlof vindt opbouw van vakantietoelage alleen plaats over de uitbetaalde bezoldiging. Vakantieverlof wordt alleen opgebouwd over de gewerkte uren.
5. Als tijdens het ouderschapsverlof het aantal werkdagen vermindert, wordt de vergoeding voor woon-werkverkeer evenredig aangepast.

#### Artikel 5 - Terugbetalingsverplichting

1. De medewerker is verplicht tot terugbetaling van de bezoldiging over de uren waarop hem ouderschapsverlof is verleend als tijdens het ouderschapsverlof of binnen 6 maanden daarna
  - a) ontslag is verleend op eigen verzoek (artikel 8:1, lid 1, CAR/UWO), of

- 
- b) disciplinair ontslag is gegeven (artikel 8:13, CAR/UWO).
  2. Het eerste lid is niet van toepassing als het ontslag op eigen verzoek
    - a) het gevolg is van het aanvaarden van een betrekking bij een andere gemeente, of
    - b) indien de betrokkene aanspraak heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidwet, vanwege werkloosheid die is ontstaan doordat de medewerker ontslag heeft gevraagd omdat hij de echtgenoot of geregistreerde partner volgt, die door geheel buiten hem liggende oorzaken noodzakelijk van standplaats moet wijzigen.
  3. Als de medewerker binnen drie maanden nadat hij gebruik heeft gemaakt van betaald ouderschapsverlof op eigen verzoek minder gaat werken, heeft hij een terugbetalings-verplichting. Hij moet dan dat deel van zijn bezoldiging terugbetalen dat overeenkomt met het aantal uren dat hij minder gaat werken. Dit wordt berekend over de periode waarover het ouderschapsverlof is verleend.
  4. Als aansluitend aan de periode van betaald ouderschapsverlof gedurende tenminste drie maanden onbetaald ouderschapsverlof wordt opgenomen, is de terugbetalingsverplichting niet van toepassing.
  5. De verplichting tot terugbetaling wordt vastgelegd in een door de medewerker te ondertekenen schriftelijke verklaring.

### **Artikel 6 – Aanvragen, intrekken of wijzigen**

1. De medewerker dient het aanvraagformulier voor ouderschapsverlof minimaal twee maanden vóór de door hem gewenste ingangsdatum in.
2. Een verzoek tot intrekking of wijziging van het ouderschapsverlof moet minimaal vier weken vóór de gewenste datum van intrekking of wijziging worden ingediend.
3. De werkgever stemt in met een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten als gevolg van het opnemen van zwangerschaps-, bevallings- of adoptieverlof. Een verzoek om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden kan de werkgever afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet. Indien de werkgever instemt met het verzoek wordt het recht op verlof opgeschort.

### **Artikel 7 – Overgangsrecht**

Als de medewerker zijn voornemen tot het opnemen van het ouderschapsverlof heeft gemeld aan de werkgever en die heeft ingestemd met de invulling daarvan, blijven op dat verlof artikel 6:5 van de CAR/UWO en hoofdstuk 6 van de Wazo van toepassing zoals die luiden op de dag voorafgaande aan het tijdstip van inwerkingtreding van deze regeling.

### **Artikel 8 - Onvoorzien**

Het college kan, voor zover nodig in individuele gevallen en ten aanzien van een door hen aan te wijzen groep van functionarissen, in afwijking van de bij of krachtens deze regeling gestelde regels besluiten, indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven.

### **Artikel 9 - Inwerkingtreding**

Deze regeling kan worden aangehaald als de "Regeling ouderschapsverlof 2016" en treedt in werking met ingang van 1 januari 2016, onder gelijktijdige intrekking van de "Regeling ouderschapsverlof 2015", zoals vastgesteld op 2 december 2014.

Oisterwijk, 2 februari 2016

het college,  
de secretaris, de burgemeester,  
Ineke Depmann, Hans Janssen

## **Toelichting**

### *Artikel 1 – Algemeen*

Het ouderschapsverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo). Het onbetaald ouderschapsverlof bedraagt 26 weken. Het betaald ouderschapsverlof, zoals de gemeente dat kent blijft 13 weken. Ook op het betaald ouderschapsverlof is, voor zover het niet in deze regeling is opgenomen, hoofdstuk 6 van de Wazo van toepassing. Dit betekent dat een medewerker bij de gemeente recht heeft op 13 weken betaald en 13 weken onbetaald ouderschapsverlof.

### *Artikel 3 – Duur, omvang en invulling*

De omvang van het ouderschapsverlof bedraagt 26 maal de arbeidsduur per week. De medewerker kan verzoeken om het verlof in 26 weken volledig op te nemen, of het te spreiden over een langere periode of om het verlof op te delen. Er zijn geen regels met betrekking tot de wijze waarop het verlof wordt opgenomen. Uiteraard is overleg met de werkgever wel noodzakelijk.

---

De ingangsdatum van het verlof kan worden gekoppeld aan de datum van de bevalling.  
Als het verlof wordt aangevraagd, zoals vermeld in artikel 6.5 Wazo, mag de werkgever dit verzoek niet afwijzen. Wel kan hij, als het dienstbelang dat noodzakelijk maakt, de periode van verlof bespreekbaar maken en indien nodig wijzigen.

Als ouderschapsverlof gelijk valt met een feestdag, hoeft geen (feestdagen)verlof te worden opgenomen (hetzelfde geldt als een feestdag samenvalt met een roostervrije dag).

*Artikel 5 – Terugbetalingsverplichting*

De medewerker die ouderschapsverlof gebruikt als voorloper op het gaan werken in een deeltijdaanstelling of een gevraagd ontslag, is verplicht de bezoldiging die hij heeft ontvangen tijdens het ouderschapsverlof terug te betalen. Hetzelfde geldt voor de situatie dat hij strafontslag krijgt. De terugbetalingsverplichting geldt tijdens een termijn van zes maanden bij gevraagd of strafontslag en drie maanden bij een verzoek om minder te gaan werken.