

# Aandachtspunten bij het geven of opnemen van onbetaald verlof



**Een werknemer kan verschillende redenen hebben om onbetaald verlof op te nemen. Denk bijvoorbeeld aan een sabbatical, zorg voor de kinderen (ouderschapsverlof) of mantelzorg (langdurend zorgverlof). Zo'n verlofperiode kan gevolgen hebben voor een aantal arbeidsvoorwaarden. Het is belangrijk om u hiervan bewust te zijn en de werknemer op de consequenties te wijzen.**

Onbetaald verlof kan gebaseerd zijn op een wettelijke regeling, op een afspraak in de arbeidsovereenkomst of het personeelsreglement of de cao. Ook is het mogelijk dat de werkgever op verzoek van de werknemer een afspraak maakt over het opnemen van onbetaald verlof. In alle gevallen moeten de werknemer en de werkgever goed op de hoogte zijn van de gevolgen van het opnemen of geven onbetaald verlof.

### **Wettelijk onbetaald verlof**

Ouderschapsverlof en langdurend zorgverlof zijn verlofvormen uit de [Wet arbeid en zorg \(WAZO\)](#). Deze vormen van verlof zijn op basis van de WAZO onbetaald, maar in de cao of het personeelsreglement kan soms staan dat een werknemer recht heeft op (gedeeltelijke) loondoorbetaling. Bovendien geldt voor het ouderschapsverlof dat de eerste negen weken betaald verlof zijn, mits de werknemer dit opneemt in het eerste levensjaar van het kind. De werknemer krijgt tijdens deze periode een uitkering van 70% van het dagloon van UWV.

## **Ouderschapsverlof mag u niet weigeren**

Als een werknemer gebruik wil maken van ouderschapsverlof of langdurend zorgverlof, mag u dit niet zomaar weigeren. Voor het weigeren van een verzoek voor langdurend zorgverlof heeft u een zwaarwegend bedrijfsbelang nodig. Ouderschapsverlof mag u helemaal niet weigeren, maar u kunt wel de gewenste spreiding van het verlof weigeren als u hiervoor een zwaarwegend bedrijfsbelang heeft.

Ouderschapsverlof en langdurend zorgverlof zijn verlofvormen uit de Wet arbeid en zorg (WAZO). Deze vormen van verlof zijn op basis van de WAZO onbetaald, maar in de cao of het personeelsreglement kan soms staan dat een werknemer recht heeft op (gedeeltelijke) loondoorbetaling. Bovendien geldt voor het ouderschapsverlof dat de eerste negen weken betaald verlof zijn, mits de werknemer dit opneemt in het eerste levensjaar van het kind. De werknemer krijgt tijdens deze periode een uitkering van 70% van het dagloon van UWV.

### **Sabbatical**

Naast deze wettelijke verlofvormen kunnen in de cao of het personeelsreglement ook afspraken staan voor een andere vorm van onbetaald verlof. Denk aan een werknemer die een paar maanden een sabbatical wil nemen of een studie wil volgen. In zo'n geval zijn de voorwaarden die voor dit verlof gelden, afhankelijk van wat er in de cao of het personeelsreglement is afgesproken.

## Gevolgen voor arbeidsvoorwaarden

Het bieden van de mogelijkheid voor onbetaald verlof kan voor werknemers aantrekkelijk zijn en is in sommige gevallen op basis van de WAZO zelfs wettelijk verplicht. Maar het is wel belangrijk dat u zich bewust bent van de gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden en dat u uw werknemers hierover informeert.

Zo heeft onbetaald verlof vaak invloed op het pensioen van de werknemer. In de cao of het personeelsreglement kan bijvoorbeeld zijn afgesproken dat u over deze periode geen pensioenpremie voor de werknemer betaalt. De werknemer kan er in zo'n situatie vaak wel voor kiezen om de pensioenopbouw vrijwillig voort te zetten. De werknemer betaalt dan tijdens zijn onbetaalde verlofperiode de volledige pensioenpremie, dus het werknemersdeel én het werkgeversdeel. De werknemer kan er ook voor kiezen om zijn pensioenopbouw tijdelijk stop te zetten.

Daarnaast heeft onbetaald verlof ook invloed op de opbouw van vakantiedagen. Tijdens onbetaald verlof bouwt een werknemer namelijk in principe geen vakantiedagen op. Dit is anders bij langdurend zorgverlof. Tijdens deze verlofvorm bouwt een werknemer wél vakantiedagen op.

### Ook onbetaald deeltijdverlof mogelijk

Een werknemer kan er ook voor kiezen om in deeltijd onbetaald verlof op te nemen, bijvoorbeeld omdat hij één dag in de week een studie wil volgen. In dat geval bouwt een werknemer uiteraard wel gewoon vakantiedagen op over de uren die hij nog voor uw organisatie aan het werk is.

Verder moet u letten op bepaalde kostenvergoedingen, zoals een reiskostenvergoeding. Voor een vaste reiskostenvergoeding geldt dat u deze fiscaal gezien niet meer onbelast mag vergoeden als een werknemer [meer dan twee maanden niet meer naar de vaste plaats van de werkzaamheden reist](#). Voor andere kostenvergoedingen is het redelijk als u de vergoeding alleen in stand laat als de kosten ook daadwerkelijk doorgaan.

## Wijs uw werknemer ook op de andere gevolgen

Klopt een werknemer bij u aan met een verzoek om onbetaald verlof op te nemen, wijs hem dan ook op de gevolgen die dit kan hebben voor eventuele toeslagen en uitkeringen. Zo kan een verlofperiode van meer dan 18 maanden invloed hebben op het recht en de duur van een werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsuitkering. Daarnaast kan de daling van zijn inkomen tijdens de periode van onbetaald verlof ervoor zorgen dat hij recht heeft op (meer) kinderopvangtoeslag, zorgtoeslag of huurtoeslag.

### Ziek tijdens onbetaald verlof

Wordt een werknemer ziek tijdens zijn onbetaalde verlof, dan heeft hij in principe geen recht op loondoorbetaling. Wel kan de werknemer in overleg met u zijn verlof eerder afbreken. De eerste ziektedag (in het kader van [de Wet verbetering poortwachter \(toolbox\)](#)) begint dan te lopen op het moment dat de werknemer op papier weer bij u aan de slag gaat.

## Maak goede afspraken in het personeelsreglement

Het bieden van de mogelijkheid om onbetaald verlof op te nemen is dus een aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde, maar heeft ook bepaalde consequenties. Zorg ervoor dat u hierover goede afspraken maakt in de arbeidsovereenkomst of het personeelsreglement (als dit niet in de cao geregeld is) en licht de werknemer in over de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen als hij zo'n verzoek bij u indient.

### Betaalde sabbatical

Sinds 1 januari 2021 het maximum voor het fiscaal gunstig verlofsparen is verruimd van 50 naar 100 weken. Naast de evidente voordelen zitten er echter ook nadelen aan verlofsparen. Lees er meer over in [deze vraag & antwoord](#) en [dit verdiepingsartikel](#).

## Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt jou als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor jouw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

[www.rendementuitgeverij.nl](http://www.rendementuitgeverij.nl)