



Door  
**mr. Annemieke  
Wiltink**  
BAX advocaten  
belastingkundigen

## Recht

### Ouderschapsverlof en werkgevers- belangen

De Wet Arbeid en Zorg geeft de werknemer recht op ouderschapsverlof indien de werknemer ten minste één jaar in dienst is bij de werkgever en het kind waarvoor het verlof opgenomen wordt nog geen acht jaar is. De werknemer dient minimaal twee maanden voorafgaande aan de ingangsdatum van het verlof schriftelijk het voornemen om verlof op te nemen te melden aan de werkgever. Het aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft, bedraagt dertienmaal de arbeidsduur per week.

Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf maanden. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week. In afwijking van de voorgaande twee zinnen, kan de werknemer de werkgever verzoeken om:

- a. verlof voor een langere periode dan twaalf maanden; of
- b. het verlof op te delen in ten hoogste zes perioden, waarbij iedere periode ten minste één maand bedraagt; of
- c. meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.

De werkgever kan bedoeld verzoek van de werknemer afwijzen, indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet. Daarvan is sprake indien het opnemen van verlof de gang van zaken in de onderneming ernstig zou ontwrichten.

De lijn in de rechtspraak is dat ouderschapsverlof zeer zelden op grond van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen wordt afgewezen. Onlangs heeft de kantonrechter te Amsterdam een zwaarwegend bedrijfsbelang aangenomen. In deze situatie was een werknemer voornemens gedurende 26 weken een verlof van 40 uren op te nemen, om gedurende dit verlof met haar kinderen in het buitenland te verblijven. De kantonrechter overwoog -onder meer- dat het bedoeling van de wetgever is geweest om met het ouderschapsverlof een combinatie van werk enerzijds en zorg voor het kind anderzijds mogelijk te maken en dat deze combinatie in het door de werkneemster verzochte niet wordt uitgedrukt. Daardoor komt het bedrijfsbelang van de werkgever eerder in het gedrang, omdat de werkgever gedurende die zes maanden helemaal geen gebruik kan maken van de arbeid van werkneemster. Voorts achtte de kantonrechter het van belang dat de functie van werkneemster een unieke functie op hoog niveau is, zodat haar afwezigheid gedurende zes maanden een groter probleem zou zijn dan wanneer het een eenvoudig uitwisselbare functie betreft.

Werkgevers hebben met deze uitspraak een handvat om een verzoek van een werknemer die het ouderschapsverlof wil gebruiken voor een soort van sabbatical, in bepaalde gevallen te weigeren.

Wilt u meer informatie over de juridische aspecten van ouderschapsverlof, dan kunt u contact opnemen met Bax advocaten belastingkundigen.

Reageren? Mail naar:

[a.wiltink@baxadvocaten.nl](mailto:a.wiltink@baxadvocaten.nl)