

College voor
Arbeidszaken/VNG

ABVAKABO
FNV

CNV
Publieke zaak

CMII

**Brief aan de leden
T.a.v. het college**

Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

informatiecentrum tel.
(070) 373 8021

uw kenmerk

bijlage(n)
2

betreft
aanvullende CAR-UWO
wijzigingen n.a.v. verlenging
onbetaald ouderschapsverlof

ons kenmerk
ECCVA/U200900468
CvA/LOGA 09/12
Lbr. 09/054

datum
27 april 2009

Samenvatting

In de ledenbrief van 12 december 2008 jl. (Lbr.: Duur ouderschapsverlof en ouderschapsverlofkorting; CvA/LOGA 08/41) bent u geïnformeerd over wijzigingen in de bepalingen over ouderschapsverlof in de CAR-UWO. Deze wijzigingen hingen direct samen met de beoogde verlenging van de duur van het onbetaald ouderschapsverlof in de Wet arbeid en zorg (Waz) per 1 januari 2009.

Per 1 januari 2009 is de verlenging van het onbetaald ouderschapsverlof een feit. In de afgelopen periode zijn we nagegaan welke bepalingen in de CAR-UWO, met name in hoofdstuk zes, worden beïnvloed door de verlenging van het onbetaald ouderschapsverlof. Na deze inventarisatie is besloten een aantal wijzigingen door te voeren die de duidelijkheid van de bepalingen over betaald en onbetaald ouderschapsverlof ten goede komen. Middels deze brief lichten wij toe hoe de verlenging van het onbetaald ouderschapsverlof doorwerkt in de verschillende bepalingen en welke wijzigingen dit tot gevolg heeft.

College voor
Arbeidszaken/VNG

ABVAKABO
FNV

CNV
Publieke zaak

CMHF

Aan de leden

T.a.v. het college

Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

Informatiecentrum tel.
(070) 373 8021

uw kenmerk

bijlage(n)
2

betreft
aanvullende CAR-UWO
wijzigingen n.a.v. verlenging
onbetaald ouderschapsverlof

ons kenmerk
ECCVA/U200900468
CvA/LOGA 09/12
Lbr. 09/054

Datum
27 april 2009

Geacht college,

In de ledenbrief van 12 december 2008 jl. (Lbr.: Duur ouderschapsverlof en ouderschapsverlofkorting; CvA/LOGA 08/41) bent u geïnformeerd over wijzigingen in de bepalingen over ouderschapsverlof in de CAR-UWO. Deze wijzigingen hingen direct samen met de beoogde verlenging van de duur van het onbetaald ouderschapsverlof in de Wet arbeid en zorg (Waz) per 1 januari 2009.

Per 1 januari 2009 is de verlenging van het onbetaald ouderschapsverlof een feit. In de afgelopen periode zijn we nagegaan welke bepalingen in de CAR-UWO, met name in hoofdstuk zes, worden beïnvloed door de verlenging van het onbetaald ouderschapsverlof. Na deze inventarisatie is besloten een aantal wijzigingen door te voeren die de duidelijkheid van de bepalingen over betaald en onbetaald ouderschapsverlof ten goede komen. Middels deze brief lichten wij toe hoe de verlenging van het onbetaald ouderschapsverlof doorwerkt in de verschillende bepalingen en welke wijzigingen dit tot gevolg heeft.

1. Wet arbeid en zorg (Waz) en CAR-UWO

Binnen de CAR-UWO en specifiek hoofdstuk 6 hanteren we het uitgangspunt dat in de CAR-UWO alleen die zaken worden geregeld die afwijken van de Waz of aanvullend zijn.

Het is overbodig om bepalingen van de Waz op te nemen in de CAR-UWO omdat de wet rechtstreeks van toepassing is op gemeenteambtenaren.
Soms is omwille van de leesbaarheid van de regeling een bepaling uit de Waz overgenomen.

In de CAR-UWO wordt in eerste instantie gesproken over ouderschapsverlof, dit betreft dan zowel betaald als onbetaald ouderschapsverlof. Alleen daar waar het onderscheid tussen betaald of onbetaald ouderschapsverlof van belang is wordt expliciet aangegeven of het om betaald of onbetaald ouderschapsverlof gaat.

2. Onbetaald ouderschapsverlof

Voor 1 januari 2009 liep de duur van het betaald ouderschapsverlof in de CAR-UWO gelijk met het wettelijk recht op onbetaald ouderschapsverlof. Sinds 1 januari 2009 is de situatie veranderd en is het wettelijk recht op onbetaald ouderschapsverlof verlengd naar 26 weken. Hiervan is volgens de CAR 13 weken betaald ouderschapsverlof. Door deze verandering moeten in de CAR-UWO duidelijk worden gemaakt welke bepalingen van toepassing zijn op betaald ouderschapsverlof, welke bepalingen van toepassing zijn op onbetaald ouderschapsverlof en welke bepalingen van toepassing zijn op beide.

In deze paragraaf zal worden aangegeven hoe de ouderschapsverlofbepalingen en andere hiermee samenhangende artikelen in het licht van de verlenging moeten worden gelezen en welke wijzigingen dit met zich meebrengt in desbetreffende artikelen (zie bijlage 1).

Schrappen bepaling geen tweemaal recht op ouderschapsverlof

In artikel 6:5:1 CAR-UWO is in het tweede lid bepaald dat een ambtenaar per kind slechts eenmaal recht heeft op ouderschapsverlof. Een soortgelijke bepaling is opgenomen in artikel 6:1 van de Waz. Vanwege de samenloop tussen Waz en de CAR-UWO is de bepaling in het tweede lid van artikel 6:5:1 CAR-UWO overbodig en komt deze te vervallen.

Ziekte

In artikel 6:5:3 CAR-UWO is de samenloop geregeld tussen ziekte en ouderschapsverlof. Als een medewerker tijdens de duur van het ouderschapsverlof ziek wordt, vindt er geen opschorting plaats van het ouderschapsverlof. Als de ziekte langer duurt dan 14 dagen heeft de werknemer vanaf de 15^e dag recht op doorbetaling van zijn volledige bezoldiging. Deze bepaling geldt voor zowel betaald als onbetaald ouderschapsverlof.

Vakantieopbouw en vakantietoelage

Als een medewerker ouderschapsverlof opneemt, wordt de opbouw van vakantie naar evenredigheid verminderd met de omvang van het ouderschapsverlof. Dit staat in artikel 6:5:4 van de CAR-UWO en geldt ongeacht of het hier gaat om betaald of onbetaald ouderschapsverlof.

Wanneer een medewerker bijvoorbeeld 13 weken voltijd betaald ouderschapsverlof opneemt en daarna 13 weken voltijd onbetaald ouderschapsverlof vindt over deze periode dus geen opbouw plaats van vakantie.

In geval van ziekte en ouderschapsverlof wordt vanaf de 15^e kalenderdag overgegaan tot de normale opbouw van vakantie. Ook hier geldt geen onderscheid tussen betaald of onbetaald ouderschapsverlof.

Als een medewerker ouderschapsverlof opneemt, vindt de opbouw van de vakantietoelage plaats op basis van de bezoldiging, die tijdens dit ouderschapsverlof wordt uitbetaald. Dit betekent dat bij gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof gedeeltelijk vakantietoelage wordt opgebouwd en dat bij onbetaald ouderschapsverlof geen vakantietoelage wordt opgebouwd (over de uren waarvoor onbetaald ouderschapsverlof wordt genoten).

Bij ziekte geldt bij zowel betaald als onbetaald ouderschapsverlof dat er vanaf de 15^e kalenderdag recht bestaat op opbouw van de volledige vakantietoelage. Vanaf de 15^e ziektedag heeft de medewerker namelijk weer recht op zijn volledige bezoldiging.

Terugbetalingsverplichting

In artikel 6:5:5 van de CAR-UWO is bepaald dat de medewerker die binnen zes maanden op eigen verzoek ontslag neemt of disciplinair wordt ontslagen de doorbetaalde bezoldiging over het ouderschapsverlof moet terugbetalen. Ook de medewerker die binnen drie maanden na zijn laatste dag betaald ouderschapsverlof minder uren gaat werken moet een gedeelte van de doorbetaalde bezoldiging over het ouderschapsverlof terugbetalen, namelijk over de uren dat er minder gewerkt gaat worden.

In de CAR-UWO wordt opgenomen dat de termijnen van deze terugbetalingsverplichting starten op het moment van beëindiging van het betaald ouderschapsverlof. Alleen bij betaald ouderschapsverlof is er immers sprake geweest van een financieel voordeel voor de medewerker.

Opname van het ouderschapsverlof

Binnen de CAR-UWO zijn er geen bepalingen opgenomen over de verschillende manieren waarop het ouderschapsverlof kan worden opgenomen. Voor zowel het opnemen van betaald en onbetaald ouderschapsverlof gelden de uitgangspunten van de Waz. De wettelijk kaders bieden voldoende houvast voor werkgever en werknemer bij het maken van een keuze over de manier waarop het ouderschapsverlof opgenomen gaat worden.

Hierbij is wel belangrijk om te vermelden dat een medewerker die het ouderschapsverlof wil opsplitsen in bijvoorbeeld zes perioden telkens drie maanden voor aanvang van een nieuwe periode moet melden dat hij weer een periode van zijn ouderschapsverlof wenst op te nemen. Dit geldt, tenzij bij de eerste aanvraag exact de verschillende periodes van ouderschapsverlof zijn vastgelegd.

Splitsing onbetaald ouderschapsverlof

De Waz bepaalt dat het ouderschapsverlof mag worden opgesplitst in maximaal 6 termijnen. Zoals hiervoor is uiteengezet hebben LOGA-partijen hierop geen uitzondering willen maken in de CAR. De mogelijkheid van splitsing geldt voor gemeenteambtenaren dus ook voor het onbetaalde deel van het ouderschapsverlof. Artikel 6:9 van de CAR bepaalt dat slechts één periode per jaar onbetaald verlof mag worden genoten. Omdat dit artikel in strijd is met de bepalingen van de Waz en de bedoeling van LOGA-partijen, wordt artikel 6:9 uitgesloten voor onbetaald ouderschapsverlof.

3. Veelgestelde vragen en nieuw rekenvoorbeeld

In de afgelopen periode hebben gemeenten veel vragen gesteld over de verlenging van het onbetaald ouderschapsverlof. De meest gestelde vragen zijn voor u op een rijtje gezet op onze website bij het beleidsveld 'Arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid / onderwerp '(Zorg)verlof en levensloop' / informatietype 'In de praktijk'. Deze vragen en andere informatie over ouderschapsverlof kunt u ook vinden op www.car-uwo.nl bij het onderwerp 'Betaald ouderschapsverlof'.

Daarnaast is in de toelichting op artikel 6:5 het huidige rekenvoorbeeld vervangen door een nieuw voorbeeld die rekening houdt met de situatie waarbij er sprake is van zowel betaald als onbetaald ouderschapsverlof.

4. Inwerkingtreding

De wijzigingen treden in werking met ingang van 1 juli 2009.

5. Rechtskracht

Op grond van de statuten van de VNG en het reglement van het CvA zijn de gemeenten gebonden aan de in het LOGA overeenkomen CAR-bepalingen en de wijzigingen daarin. Voor gemeenten die bij de UWO zijn aangesloten, geldt dat eveneens voor de zogenoemde UWO-artikelen.

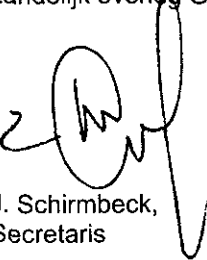
De CAR en de UWO hebben echter niet de status van een CAO omdat het LOGA geen verordenende bevoegdheid heeft in gemeenten. Deze wijzigingen werken dan ook niet rechtstreeks door in de gemeenten. Lokale vaststelling van (wijzigingen in) de CAR-UWO is dan ook noodzakelijk. Op grond van artikel 160 van de Gemeentewet is het college bevoegd de arbeidsvoorwaardenregelingen voor het gemeentepersoneel vast te stellen.

De gemeentelijke rechtspositieregeling is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 139 van de Gemeentewet bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden, wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt.

De bekendmaking geschiedt door plaatsing in het gemeenteblad, dan wel, bij gebreke daarvan, door opneming in een andere door de gemeente algemeen verkrijgbaar gestelde uitgave.

Hoogachtend,

Landelijk overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'J' followed by 'S' and 'C', with a long vertical stroke extending downwards from the 'C'.

J. Schirmbeck,
Secretaris

Deze ledenbrief staat ook op vng.nl onder brieven.

CAR-UWO wijzigingen per 1 januari 2009

- A De koptekst boven artikel 6:5 wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:
Ouderschapsverlof

Aan artikel 6:5 wordt een nieuwe vierde lid toegevoegd:

- 4 Op de ambtenaar die op grond van de Waz recht heeft op ouderschapsverlof is artikel 6:9 niet van toepassing.

Het voorbeeld bij de toelichting op artikel 6:5, onder de kop 'Lid 1 en 2', tweede alinea wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Voorbeeld

Een medewerker werkt fulltime (36 uur), heeft maandelijks recht op een bezoldiging van € 2500 en is ingeschaald in schaal 9. Deze medewerker neemt gedurende een periode van één jaar (van 1 januari tot en met 31 december), 18 uur per week ouderschapsverlof op. De medewerker kiest ervoor om de eerste 26 weken betaald ouderschapsverlof te genieten en de tweede periode van 26 weken onbetaald ouderschapsverlof.

Ouderschapsverlofkorting

Deze medewerker neemt 52 weken x 18 uur = 936 uur ouderschapsverlof op. Per uur ouderschapsverlof ontvangt deze medewerker maximaal € 3,99 ouderschapsverlofkorting. Van de Belastingdienst ontvangt deze medewerker over 936 uur ouderschapsverlof x € 3,99 = € 3734,64. Dit is 311,22 per maand.

Gedeeltelijk betaald versus onbetaald verlof

Deze medewerker neemt 936 uur ouderschapsverlof op. Gedurende de eerste 26 weken bestaat recht op 50% van de bezoldiging. Over de laatste 26 weken van het jaar bestaat geen recht op doorbetaling van de bezoldiging.

Berekening doorbetaling van de bezoldiging tijdens de periode van gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof

Deze medewerker ontvangt van zijn werkgever tijdens de periode van betaald ouderschapsverlof maandelijks:

50% (18 uur) van € 2500 = € 1250

50% x 50% (18 uur ouderschapsverlof) van € 2500 = 625

Over de dag ouderschapsverlof krijgt deze medewerker de helft doorbetaald omdat hij is ingeschaald in schaal 9. Dit betekent dat de medewerker voor deze 18 uur maximaal €

625 ontvangt. Hiervan ontvangt de medewerker van zijn werkgever: € 625 - € 311,22 (ouderschapsverlofkorting) = € 313,78.

In totaal ontvangt deze medewerker van zijn werkgever: € 1250 + 313,78 = € 1563,78. Wanneer deze medewerker ook het maximale uurbedrag aan ouderschapsverlofkorting van de Belastingdienst krijgt, ontvangt hij in totaal: € 1573,92 + € 311,22 = € 1875.

Berekening doorbetaling van de bezoldiging tijdens de periode van onbetaald ouderschapsverlof

Deze medewerker ontvangt van zijn werkgever tijdens de periode van onbetaald ouderschapsverlof maandelijks:

50% (18 uur) van € 2500 = € 1250

Over 50% (18 uur ouderschapsverlof) is er sprake van onbetaald verlof.

Wanneer deze medewerker ook het maximale uurbedrag aan ouderschapsverlofkorting van de Belastingdienst krijgt (311,22 per maand) ontvangt deze medewerker in totaal € 1250 (van zijn werkgever) en € 311,22 (ouderschapsverlofkorting) = € 1561,22.

De berekening in dit voorbeeld is gebaseerd op het bedrag van de ouderschapsverlofkorting zoals dat geldt op 1 januari 2009. Dit bedrag en daarmee de berekening in dit voorbeeld kan aan verandering onderhevig zijn door een wijziging van de fiscale regelgeving.

B Artikel 6:5:1 wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

De ambtenaar meldt het voornemen om ouderschapsverlof op te nemen ten minste drie maanden voor de door hem gewenste ingangsdatum door middel van het daarvoor vastgestelde aanvraagformulier.

De toelichting op artikel 6:5:1, wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Dit artikel schrijft voor dat de ambtenaar de wens tot het opnemen van het verlof tijdig aan de werkgever kenbaar moet maken: minimaal drie maanden vóór de geplande ingangsdatum. Als een ambtenaar ervoor kiest om het verlof op te knippen in verschillende perioden dan zal hij ook telkens drie maanden van te voren moeten melden dat hij weer een deel van zijn verlof wenst op te nemen. Uiteraard kunnen deze perioden ook vooraf vastgelegd worden, aan de driemaandentermijn is dan bij de eerste verlofaanvraag al voldaan.

De ambtenaar kan het verlof pas genieten nadat drie maanden na de voorgeschreven melding zijn verstreken. Vanwege de organisatorische gevolgen van het opnemen van ouderschapsverlof is bepaald dat de melding via een aanvraagformulier dient te geschieden. Deze meldingsprocedure is opgenomen met het oog op het goed

functioneren van de arbeidsorganisatie. De gemeente heeft op deze wijze de gelegenheid tijdig de nodige voorzieningen te treffen in verband met de tijdelijke (gedeeltelijke) afwezigheid van de ambtenaar.

Als de ambtenaar het ouderschapsverlof wil koppelen aan het einde van het bevallingsverlof, dan mag de precieze ingangsdatum in het midden gelaten worden, totdat duidelijkheid bestaat over het moment dat het bevallingsverlof eindigt.

- C In artikel 6:5:2, eerste lid, worden de woorden "op gedeeltelijke doorbetaling van de bezoldiging als bedoeld in artikel 6:5" vervangen door: betaald ouderschapsverlof.

In artikel 6:5:2, tweede lid, wordt de aanduiding " , 6:5:6" geschrapt.

- D De toelichting op artikel 6:5:3, eerste lid, wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Lid 1

Dit artikellid bepaalt dat bij ziekte geen opschorting van het ouderschapsverlof plaatsvindt. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen gehele of gedeeltelijke ziekte. Ook wordt geen onderscheid gemaakt tussen betaald en onbetaald ouderschapsverlof.

Als de ambtenaar zwangerschaps-, bevallingsverlof of adoptieverlof op wil nemen en de periode van dit verlof valt samen met het ouderschapsverlof, dan kan het ouderschapsverlof wel worden opgeschort. De ambtenaar moet hiervoor een verzoek indienen. Het college kan dit verzoek alleen afwijzen, indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet (artikel 6:6 Waz). De ambtenaar mag dan het onderbroken ouderschapsverlof op een latere datum opnemen. Hij blijft dus recht houden op (het resterende) ouderschapsverlof.

Als de ambtenaar het ouderschapsverlof om een andere reden dan zwangerschap, bevalling of adoptie stopzet of onderbreekt, vervalt het recht op de rest van het verlof.

- E Artikel 6:5:4, derde lid, wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

3 De opbouw van de vakantietoelage van de ambtenaar die ouderschapsverlof geniet vindt plaats op basis van de bezoldiging, die tijdens dit ouderschapsverlof wordt uitbetaald.

De toelichting op artikel 6:5:4, onder de koptekst 'Lid 3 en 4' wordt gewijzigd en komt als

volgt te luiden:

Lid 3 en 4

Lid 3 bepaalt dat de opbouw van de vakantietoelage tijdens ouderschapsverlof plaatsvindt op basis van de bezoldiging, die tijdens het ouderschapsverlof wordt doorbetaald. Bij betaald ouderschapsverlof wordt dus gedeeltelijk vakantietoelage opgebouwd. Bij onbetaald ouderschapsverlof wordt geen vakantietoelage opgebouwd.

Wanneer sprake is van ziekte gedurende het ouderschapsverlof en deze ziekte duurt langer dan 14 kalenderdagen, wordt de korting van de bezoldiging beëindigd en vindt derhalve vanaf de vijftiende kalenderdag weer opbouw van de vakantietoelage plaats over de gehele bezoldiging (artikel 6:5:4, vierde lid). Dit geldt, ongeacht of er sprake is van betaald of onbetaald ouderschapsverlof.

F Artikel 6:5:5 wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

- 1 De ambtenaar die gedurende het betaald ouderschapsverlof of binnen zes maanden daarna ontslag wordt verleend op grond van artikel 8:1, eerste lid, of artikel 8:13, is verplicht de bezoldiging, die hij op grond van artikel 6:5 heeft genoten, terug te betalen.
- 2 Geen terugbetalingsverplichting ontstaat indien het ontslag als bedoeld in artikel 8:1, eerste lid:
 - a. het gevolg is van het aanvaarden van een betrekking bij een andere gemeente;
 - b. en evenmin indien de betrokkene aanspraak heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet, vanwege werkloosheid, die is ontstaan doordat de ambtenaar ontslag heeft gevraagd omdat hij de echtgenoot of geregistreerde partner volgt, die door geheel buiten hem liggende oorzaken noodzakelijk van standplaats moet wijzigen.
- 3 De ambtenaar die gedurende het betaald ouderschapsverlof of binnen drie maanden daarna op eigen verzoek een betrekking aanvaardt voor minder uren dan hij direct voorafgaande aan het ouderschapsverlof vervulde, is verplicht de bezoldiging, die hij op grond van artikel 6:5 heeft genoten over de uren waarmee zijn aanstelling wordt verminderd, terug te betalen.
- 4 De ambtenaar die van het betaald ouderschapsverlof gebruik maakt, dient zich tevoren schriftelijk akkoord te verklaren met het in het eerste en derde lid bepaalde.

G De koptekst van artikel 6:5a wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Overgangsrecht ouderschapsverlof

Aan artikel 6:5a wordt een nieuwe zesde lid toegevoegd:

6 Op de ambtenaar die op grond van de Waz recht heeft op ouderschapsverlof is artikel 6:9 niet van toepassing.

CAR-wijzigingen per 1 januari 2009

- A De koptekst boven artikel 6:5 wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:
Ouderschapsverlof.

Aan artikel 6:5 wordt een nieuwe vierde lid toegevoegd:

- 4 Op de ambtenaar die op grond van de Waz recht heeft op ouderschapsverlof is artikel 6:9 niet van toepassing.

Het voorbeeld bij de toelichting op artikel 6:5, onder de kop 'Lid 1 en 2', tweede alinea wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Voorbeeld

Een medewerker werkt fulltime (36 uur), heeft maandelijks recht op een bezoldiging van € 2500 en is ingeschaald in schaal 9. Deze medewerker neemt gedurende een periode van één jaar (van 1 januari tot en met 31 december), 18 uur per week ouderschapsverlof op. De medewerker kiest ervoor om de eerste 26 weken betaald ouderschapsverlof te genieten en de tweede periode van 26 weken onbetaald ouderschapsverlof.

Ouderschapsverlofkorting

Deze medewerker neemt 52 weken x 18 uur = 936 uur ouderschapsverlof op. Per uur ouderschapsverlof ontvangt deze medewerker maximaal € 3,99 ouderschapsverlofkorting. Van de Belastingdienst ontvangt deze medewerker over 936 uur ouderschapsverlof x € 3,99 = € 3734,64. Dit is 311,22 per maand.

Gedeeltelijk betaald versus onbetaald verlof

Deze medewerker neemt 936 uur ouderschapsverlof op. Gedurende de eerste 26 weken bestaat recht op 50% van de bezoldiging. Over de laatste 26 weken van het jaar bestaat geen recht op doorbetaling van de bezoldiging.

Berekening doorbetaling van de bezoldiging tijdens de periode van gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof

Deze medewerker ontvangt van zijn werkgever tijdens de periode van betaald ouderschapsverlof maandelijks:

50% (18 uur) van € 2500 = € 1250

50% x 50% (18 uur ouderschapsverlof) van € 2500 = 625

Over de dag ouderschapsverlof krijgt deze medewerker de helft doorbetaald omdat hij is ingeschaald in schaal 9. Dit betekent dat de medewerker voor deze 18 uur maximaal €

625 ontvangt. Hiervan ontvangt de medewerker van zijn werkgever: € 625 - € 311,22 (ouderschapsverlofkorting) = € 313,78.

In totaal ontvangt deze medewerker van zijn werkgever: € 1250 + 313,78 = € 1563,78. Wanneer deze medewerker ook het maximale uurbedrag aan ouderschapsverlofkorting van de Belastingdienst krijgt, ontvangt hij in totaal: € 1573,92 + € 311,22 = € 1875.

Berekening doorbetaling van de bezoldiging tijdens de periode van onbetaald ouderschapsverlof

Deze medewerker ontvangt van zijn werkgever tijdens de periode van onbetaald ouderschapsverlof maandelijks:

50% (18 uur) van € 2500 = € 1250

Over 50% (18 uur ouderschapsverlof) is er sprake van onbetaald verlof.

Wanneer deze medewerker ook het maximale uurbedrag aan ouderschapsverlofkorting van de Belastingdienst krijgt (311,22 per maand) ontvangt deze medewerker in totaal € 1250 (van zijn werkgever) en € 311,22 (ouderschapsverlofkorting) = € 1561,22.

De berekening in dit voorbeeld is gebaseerd op het bedrag van de ouderschapsverlofkorting zoals dat geldt op 1 januari 2009. Dit bedrag en daarmee de berekening in dit voorbeeld kan aan verandering onderhevig zijn door een wijziging van de fiscale regelgeving.

G De koptekst van artikel 6:5a wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Overgangsrecht ouderschapsverlof

Aan artikel 6:5a wordt een nieuwe zesde lid toegevoegd:

6 Op de ambtenaar die op grond van de Waz recht heeft op ouderschapsverlof is artikel 6:9 niet van toepassing.