

Bijlage 3

Verlofschema

Het verlofschema bevat een samenvatting van de verlofvormen die in Hoofdstuk 8 van de KNMT-Arbeidsvoorwaardenregeling tandheelkundige praktijken zijn geregeld. In onderstaande tabel wordt voor

uitzonderingsgevallen verwezen naar de toelichting op het schema. Deze toelichting is weergegeven onder de tabel. Neemt u bij vragen contact op met de KNMT-Ledenservice.

Verlofvorm	Procedure	Weigeringsgronden	Duur	Doorbetaling
1. Zwangerschaps- en bevallingsverlof (artikel 40a AVR)	<p>Werknemer meldt schriftelijk uiterlijk 3 weken vooraf wanneer het verlof wordt opgenomen en verstrekt een zwangerschapsverklaring (afgegeven door een verloskundige of arts)</p> <p>Werknemer meldt de bevalling uiterlijk op de 2e dag na de bevalling</p> <p>Werkgever vraagt maximaal 4 en uiterlijk 2 weken voor aanvang van het zwangerschapsverlof een uitkering aan bij het UWV aan</p>	<p>Is niet mogelijk</p> <p>Weigeren gespreide opname alleen mogelijk bij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen*</p>	<p>Aanvang zwangerschapsverlof:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 6 tot 4 weken voorafgaand aan de dag na de uitgerekende datum, naar keuze van werknemer <p>Einde zwangerschapsverlof:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tot en met de dag van de bevalling <p>Aanvang bevallingsverlof:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dag na bevalling <p>Einddatum bevallingsverlof:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 10-12 weken na aanvang bevallingsverlof, afhankelijk van aanvang zwangerschapsverlof (max. samen 16 weken) 	<p>Uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg van 100% van het dagloon</p> <p>(niet meer dan het maximumdagloon)</p>
2. Adoptie- en pleegzorgverlof (artikel 40b AVR)	<p>Werknemer meldt uiterlijk 3 weken vooraf, wanneer het verlof wordt opgenomen en verstrekt een adoptieverklaring (afgegeven door een erkend adoptiebureau)</p> <p>Werkgever vraagt uiterlijk 2 weken voor aanvang van het adoptieverlof een uitkering aan bij het UWV</p>	<p>Is niet mogelijk</p> <p>Weigeren gespreide opname alleen mogelijk bij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen*</p>	<p>Aanvang:</p> <ul style="list-style-type: none"> - vanaf 4 weken voor eerste dag van feitelijke opneming ter adoptie/pleegzorg - maximaal 6 aaneengesloten weken <p>Gespreide opname is mogelijk*</p>	<p>Uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg van 100% van het dagloon</p> <p>(niet meer dan het maximumdagloon)</p>
3. Geboorteverlof (artikel 40h AVR)	<p>Werknemer meldt opname verlof vier weken voor ingang van het verlof. Als dat niet mogelijk is, doet werknemer de melding zo spoedig mogelijk achteraf</p>	<p>Is niet mogelijk</p>	<p>Enkeelmaal de bedongen arbeidsduur per week vanaf de eerste dag na de bevalling</p> <p>Gespreide opname is mogelijk*</p>	<p>100% van het salaris</p>

Verlofvorm	Procedure	Weigeringsgronden	Duur	Doorbetaling
4. Calamiteitenverlof (artikel 40d AVR) * raadpleeg de toelichting voor voorbeelden	Werknemer meldt de opname van het verlof vooraf en geeft daarbij de reden van het verlof aan. Als dat niet mogelijk is, doet werknemer de melding zo spoedig mogelijk achteraf	Is niet mogelijk Werkgever mag achteraf verlangen dat werknemer aannemelijk maakt dat hij een gegronde reden had voor het verlof	Een korte, naar billijkheid te berekenen periode	100% van het salaris
5. Kortdurend zorgverlof (artikel 40e AVR)	Werknemer meldt opname vooraf onder opgave van redenen. Als dat niet mogelijk is, meldt werknemer het verlof zo spoedig mogelijk. Bij de melding geeft werknemer ook de omvang, wijze van opname en vermoedelijke duur van het verlof aan	Wegens zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen * raadpleeg de toelichting voor voorbeelden Werkgever mag achteraf van werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij een gegronde reden had voor het verlof	Maximaal tweemaal de overeengekomen arbeidsduur per week per periode van 12 achtereenvolgende maanden vanaf de eerste verlofdag	70% van het salaris (minimaal het wettelijk minimumloon) (niet meer dan 70% van het maximumdagloon)
6. Langdurig zorgverlof (artikel 40f AVR)	Werknemer dient ten minste 2 weken voor de ingangsdatum van het verlof een schriftelijk verzoek in onder opgave van: - de te verzorgen persoon; - aanvang verlof; - omvang verlof; - spreiding van de uren over de week. Na ontvangst van het verzoek kan werkgever binnen één week schriftelijk verzoeken om aanvullende informatie om aannemelijk te maken dat wordt voldaan aan de voorwaarden voor het verlof. Zonder tegenbericht van werkgever wordt het verlof overeenkomstig het verzoek van werknemer vastgesteld.	Wegens zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen * raadpleeg de toelichting voor voorbeelden Als werkgever overweegt het verzoek om verlof niet in te willigen, overlegt hij met werknemer over diens verzoek. Hij deelt de beslissing op het verzoek schriftelijk onder opgave van redenen aan werknemer mee	Maximaal zesmaal de overeengekomen arbeidsduur per week per periode van 12 achtereenvolgende maanden vanaf de eerste verlofdag	Geen doorbetaling van loon
7. Ouderschapsverlof (artikel 40g AVR)	Werknemer dient ten minste twee maanden voor de beoogde ingangsdatum een schriftelijk verzoek in waarin is opgenomen: - periode; - aantal uren verlof; - gewenste spreiding.	Is niet mogelijk, tenzij het kind de leeftijd van acht jaar heeft bereikt. Werkgever kan na overleg met werknemer, de gewenste invulling van het verlof wegens zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen wijzigen tot 4 weken voor de datum van ingang van het verlof	Maximaal 26x de arbeidsduur per week	Geen doorbetaling van loon

Verlofvorm	Procedure	Weigeringsgronden	Duur	Doorbetaling
8. Doktersbezoek (artikel 40 AVR)	Werknemer overlegt, indien het niet mogelijk is om de afspraak bij een zorg- of hulpverlener buiten werktijd te maken, zo snel mogelijk met werkgever over het geplande verzuim	Werkgever kan werknemer verplichten de afspraak te verzetten indien het bedrijfsbelang dat vereist, tenzij dit nadelige gevolgen heeft voor de gezondheidstoestand van werknemer	In overleg	100% van het salaris
9. Verhuizing (artikel 39 lid 1 sub b AVR)	Werknemer meldt de opname van het verlof vooraf en geeft daarbij de reden van het verlof aan	Indien de te verrichten werkzaamheden zich naar het oordeel van werkgever tegen opname van het verlof verzetten	Twee dagen (voor zover de noodzaak tot werkverzuim aanwezig is en de periode aaneengesloten is)	100% van het salaris
10. Ondertrouw (artikel 39 lid 1 sub c AVR)	Werknemer meldt de opname van het verlof vooraf en geeft daarbij de reden van het verlof aan	Indien de te verrichten werkzaamheden zich naar het oordeel van werkgever tegen opname van het verlof verzetten	Een dag (voor zover de noodzaak tot werkverzuim aanwezig is en de periode aaneengesloten is)	100% van het salaris
11. Huwelijk/geregistreerd partnerschap (artikel 39 lid 1 sub d AVR)	Werknemer meldt de opname van het verlof vooraf en geeft daarbij de reden van het verlof aan	Indien de te verrichten werkzaamheden zich naar het oordeel van werkgever tegen opname van het verlof verzetten	Vier dagen (voor zover de noodzaak tot werkverzuim aanwezig is en de periode aaneengesloten is)	100% van het salaris
12. Aangifte van geboorte kind (artikel 39 lid sub e AVR)	Werknemer meldt de opname van het verlof vooraf en geeft daarbij de reden van het verlof aan	Indien de te verrichten werkzaamheden zich naar het oordeel van werkgever tegen opname van het verlof verzetten	Daarvoor benodigde tijd (voor zover de noodzaak tot werkverzuim aanwezig is en de periode aaneengesloten is)	100% van het salaris
13. Huwelijk van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad (artikel 39 lid 1 sub f AVR)	Werknemer meldt de opname van het verlof vooraf en geeft daarbij de reden van het verlof aan	Indien de te verrichten werkzaamheden zich naar het oordeel van werkgever tegen opname van het verlof verzetten	Een dag (voor zover de noodzaak tot werkverzuim aanwezig is en de periode aaneengesloten is)	100% van het salaris

Verlofvorm	Procedure	Weigeringsgronden	Duur	Doorbetaling
14. Overlijden (artikel 39 lid 1 sub g, h, i en j AVR)	Werknemer meldt de opname van het verlof vooraf en geeft daarbij de reden van het verlof aan	Indien de te verrichten werkzaamheden zich naar het oordeel van werkgever tegen opname van het verlof verzetten	1. Echtgenote, geregistreerd partner of levenspartner of bloedverwanten in de eerste graad: vier dagen 2. Bloed- en aanverwanten in de tweede graad: twee dagen 3. Bloed- en aanverwanten in de derde of vierde graad: één dag Bij 2 en 3 uitbreiding naar vier dagen, indien werknemer is belast met regelen uitvaart of begrafenis/ ceremonie	100% van het salaris
15. Dienstjubileum (25- 40- of 50 jaar) (artikel 39 lid 1 sub k AVR)	Werknemer meldt de opname van het verlof vooraf en geeft daarbij de reden van het verlof aan.	Indien de te verrichten werkzaamheden zich naar het oordeel van werkgever tegen opname van het verlof verzetten	Een dag	100% van het salaris
16. Kerkelijke bevestiging (artikel 39 lid 1 sub l AVR)	Werknemer meldt de opname van het verlof vooraf en geeft daarbij de reden van het verlof aan.	Indien de te verrichten werkzaamheden zich naar het oordeel van werkgever tegen opname van het verlof verzetten	Een dag	100% van het salaris
17. Uitoefenen kiesrecht (artikel 39 lid 1 sub a AVR)	Werknemer meldt opname vooraf onder opgave van redenen.	Indien de te verrichten werkzaamheden zich naar het oordeel van werkgever tegen opname van het verlof verzetten Werknemer buiten de vastgestelde werktijden of in zijn vrije tijd kan stemmen	Maximaal 2 uren	100% van het salaris
18. Overig buitengewoon verlof (artikel 39 lid 2 AVR)	Werknemer meldt de opname van het verlof vooraf en geeft daarbij de reden van het verlof aan.	Naar inzicht van werkgever	Naar inzicht van werkgever	Naar inzicht van werkgever

Toelichting

ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF

De werknemer heeft het recht om een verzoek in te dienen voor het opdelen van het bevallingsverlof na zes weken waarop het recht op dat verlof is ingegaan. Het verlof kan in een tijdvak van 30 weken worden opgedeeld. Het verzoek tot het gespreid opnemen van het verlof wordt uiterlijk gedaan drie weken nadat het verlof is ingegaan.

Bij een meerling gelden afwijkende regels. Raadpleeg hierover de KNMT-Ledenservice.

Dagen waarop de werknemer de arbeid niet verricht wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof kunnen door de werkgever **niet** worden aangemerkt als vakantiedagen.

ADOPTIE OF PLEEGZORGVERLOF

De werknemer heeft het recht om een verzoek in te dienen om het verlof te spreiden gedurende een tijdvak van zesentwintig weken. De werkgever kan dit verzoek slechts weigeren, indien zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Er is sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, indien bijvoorbeeld de continuïteit van de praktijk in gevaar komt of dat de werkgever op onevenwichtige hoge kosten wordt gejaagd, die niet in verhouding staan tot het belang van de werknemer bij het opnemen van het verlof.

Dagen waarop de werknemer de arbeid niet verricht wegens adoptie- of pleegverlof kunnen door de werkgever **niet** worden aangemerkt als vakantiedagen.

GEBOORTEVERLOF

De werknemer heeft het recht om het verlof te spreiden gedurende een tijdvak van vier weken. De werkgever kan het tijdvak beperken tot twee weken, indien daarvoor zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen aanwezig zijn. Dagen waarop de werknemer de arbeid **niet** verricht wegens geboorteverlof kunnen door de werkgever niet worden aangemerkt als vakantiedagen.

CALAMITEITENVERLOF

Bij deze verlofvorm kan de werknemer zijn arbeid bijvoorbeeld niet verrichten wegens (niet limitatief):

- onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen (bijvoorbeeld brand of inbraak);
- zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden (bijvoorbeeld IVF-behandelingen);
- door de wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden.

Dagen waarop de werknemer de arbeid niet verricht wegens calamiteitenverlof kunnen **wel** worden aangemerkt als vakantiedagen als de werknemer daar in voorkomend geval mee instemt of de werkgever daarover schriftelijke afspraken heeft gemaakt met de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging. De werknemer behoudt te allen tijde recht op de wettelijke vakantie-uren.

KORTDUREND- EN LANGDUREND ZORGVERLOF

De werkgever kan opname van kort- of langdurend zorgverlof weigeren vanwege zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen.

Dagen waarop de werknemer de arbeid niet verricht wegens kort- of langdurend zorgverlof kunnen door de werkgever **wel** worden aangemerkt als vakantiedagen, indien de werkgever daarover schriftelijke afspraken heeft gemaakt met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging. De werknemer behoudt te allen tijde recht op de wettelijke vakantie-uren.

BUITENGEWOON VERLOF (ZIE TABEL 9 T/M 18)

De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof voor zover de noodzaak tot werkverzuim aanwezig is en de periode aangesloten is. Dagen waarop de werknemer de arbeid niet verricht wegens buitengewoon verlof kunnen door de werkgever **niet** worden aangemerkt als vakantiedagen.