

Verlof	Wie krijgt verlof	Duur verlof	Loonbetaling / UWV-uitkering	Vakantie-opbouw over verlofuren	Opname verlof – overleg met werkgever
Zwangerschapsverlof	De zwangere werknemer	6 weken. Bij een meerling 4 extra weken.	Uitkering ter hoogte van 100% van het dagloon (tot het maximumdagloon)	Ja	Op te nemen 4 tot 6 weken vóór de uitgerekende datum. De werkgever kan het verlof niet weigeren.
Bevallingsverlof	De werknemer die bevallen is van een kind	10 weken, vermeerderd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof minder dan 6 weken heeft bedragen.	Uitkering ter hoogte van 100% van het dagloon (tot het maximumdagloon)	Ja	Vanaf 6 weken na de bevalling kan in overleg met de werkgever het bevallingsverlof gespreid worden opgenomen over een periode van maximaal 30 weken.
Ouderschapsverlof	De werknemer die ouder is van een kind jonger dan 8 jaar	26 keer het aantal werkuren per week per kind	Onbetaald <u>Wetsvoorstel:</u> vanaf augustus 2022 gedurende eerste 9 weken uitkering ter hoogte van 50% van het dagloon	Nee	De werknemer meldt het voornemen verlof op te nemen ten minste 2 maanden vóór de beoogde ingangsdatum. Het verlof kan aaneengesloten of gespreid worden opgenomen. De werkgever mag het verlof niet weigeren. Wel kan de werkgever in geval van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen, na overleg met de werknemer, de invulling van het verlof wijzigen (verplaatsen) tot 4 weken vóór de beoogde ingangsdatum.
Geboorteverlof (partnerverlof)	De werknemer wiens partner is bevallen van een kind	1 keer het aantal werkuren per week	100% loonbetaling	Ja	Het verlof kan in overleg met de werkgever gespreid worden opgenomen binnen een periode van 4 weken na de geboorte. De werkgever mag het verlof niet weigeren.
Aanvullend geboorteverlof (per 1 juli 2020)	De werknemer wiens partner is bevallen van een kind	5 weken	Uitkering ter hoogte van 70% van het dagloon (tot het maximumdagloon)	Ja	Het verlof kan in overleg met de werkgever gespreid worden opgenomen binnen een periode van 6 maanden na de geboorte. De werkgever mag het verlof niet weigeren. Wel kan de werkgever in geval van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen, na overleg met de werknemer, de invulling van het verlof wijzigen (verplaatsen) tot 2 weken vóór de beoogde ingangsdatum.
Adoptieverlof en pleegzorgverlof	De werknemer met een adoptiekind of pleegkind	6 weken	Uitkering ter hoogte van 100% van het dagloon (tot het maximumdagloon)	Ja	Het verlof kan in overleg met de werkgever gespreid worden opgenomen binnen een periode van 26 weken, vanaf 4 weken voor de feitelijke adoptie tot 22 weken daarna. De werkgever mag het verlof niet weigeren.
Kortdurend zorgverlof	De werknemer die tijdelijk de zorg op zich moet nemen van een naaste. Niemand anders kan de zorg op zich nemen.	Per jaar maximaal 2 keer aantal werkuren per week	70% loonbetaling (maar ten minste het minimumloon)	Ja	De werkgever kan het verlof alleen weigeren in geval van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Als het verlof eenmaal is begonnen, mag de werkgever dit niet meer stoppen.
Langdurend zorgverlof	De werknemer die langdurig de zorg op zich moet nemen voor ernstig zieke naaste. Niemand anders kan de zorg op zich nemen	Per jaar maximaal 6 keer aantal werkuren per week	Onbetaald	Nee	De werkgever kan het verlof alleen weigeren in geval van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Als het verlof eenmaal is begonnen, mag de werkgever dit niet meer stoppen.
Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof	Spoedeisende, onvoorziene of bijzondere persoonlijke omstandigheden (bijvoorbeeld: een ziek kind, gesprongen waterleiding, een bevalling of sterfgeval)	Enkele uren tot enkele dagen	100% loonbetaling	Ja	De werkgever mag een redelijk verzoek voor het verlof niet weigeren. De werkgever mag achteraf wel vragen om aan te tonen dat het verlof noodzakelijk was.