WAZO next level

De complexere casuïstiek ontrafeld

29 september 2026

NIRPA

Congres 2026

Even voorstellen



Fleur Oomen- van Gisbergen

Jurist Arbeidsrecht

&



Quinty Willemse

Jurist Arbeidsrecht & Privacyrecht

+31 (0)76 750 1350 taxandlegal_nl@sdworx.com

Plan een digitaal kopje koffie

Agenda

Van WAZO-regels naar een werkbare praktijk

1. **Introductie**
   Waarom de WAZO meer is dan alleen zwangerschapsverlof
2. **Het WAZO-landschap in één overzicht**
   Zwangerschaps- en bevallingsverlof • Adoptie- en pleegzorgverlof • Geboorteverlof • Ouderschapsverlof • Calamiteitenverlof • Kort- en langdurend zorgverlof
3. **Van wet naar praktijk**
   Praktijkvoorbeelden en stellingen
4. **WAZO Quick Scan**
   Hoe compliant ben jij?
5. **Wetsvoorstel de Verlofwet**
   Vereenvoudigingsoperatie van het WAZO-doolhof
6. **Afsluiting – vragen?**

©2026 SD Worx — WAZO next level: de complexere casuïstiek ontrafeld

Introductie

Waarom de WAZO meer is dan alleen zwangerschapsverlof

01

Mentimeter

Open Menti to edit

Replace this slide

Add Menti slides

Vraag aan jullie: Over welke verlofvorm van de WAZO krijgen jullie de meeste vragen van werknemers?

menti.com

1121 2161

0	0	0	0	0	0
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	Geboorteverlof	Adoptie- en pleegzorgverlof	Ouderschapsverlof	Calamiteiten- en kort verzuimverlof	Kort- en langdurend zorgverlof

Waiting for participants

Het WAZO-landschap in één overzicht

02

WAZO verlofvormen

Overzicht

- **Zwangerschap en bevalling**
- **Ouderschap**
- **Geboorte (partner)**
- **Calamiteiten en kort verzuim**
- **Adoptie en pleegzorg**
- **Kort- en langdurgend zorgverlof**

©2026 SD Worx — WAZO next level: de complexere casuïstiek ontrafeld

WAZO verlofvormen

Overzicht



Zwangerschap en bevalling

- In het totaal 16 weken
- Uitkering UWV: 100% dagloon



Geboorte (partner)

Geboorteverlof:
1 werkweek
- 100% betaald door werkgever

Aanvullend geboorteverlof:
5 werkweken
- 70% maximum dagloon



Adoptie en pleegzorg

- 6 weken
- Meldplicht: 3 weken voor verlof
- Uitkering UWV: 100% dagloon



Ouderschap

- 26 werkweken *per kind*
- Meldplicht: 2 maanden voor verlof
- **Betaald:** 9 weken in 1e levensjaar
- 70% maximum dagloon



Calamiteiten en kort verzuim

- 100% betaald door werkgever
- Korte periode (uren/1 dag)



Zorg

Kortdurend:
2 werkweken per 12 maanden
- 70% betaald (minimumloon) door werkgever

Langdurend:
6 werkweken in 12 maanden
- Onbetaald

©2026 SD Worx — WAZO next level: de complexere casuïstiek ontrafeld

WAZO verlofvormen

Zwangerschap en bevalling

Zwangerschapsverlof: 6-4 weken voor de bevalling

en de dag van de bevalling zelf

- Meerling: 10-8 weken voor uitgerekende datum
- Meldplicht: 3 weken voor ingang zwangerschapsverlof

Bevallingsverlof: 10-12 weken na de bevalling

- Meerling: 10 weken na bevalling
- Bevallingsdatum = de dag waarop het jongste kind is geboren
- Meldplicht: 2e dag volgend op bevalling

Bijzonderheden

- **Te vroeg geboren:** overgebleven dagen bij bevallingsverlof optellen

  Sophie gaat 4 weken voor de uitgerekende datum met zwangerschapsverlof. De baby wordt 3 weken te vroeg geboren. Sophie heeft recht op 15 weken bevallingsverlof.

- **Te laat geboren:** totale verlofperiode langer, bevallingsverlof gaat in op de dag na bevalling

  Sophie gaat 4 weken voor de uitgerekende datum met verlof. Ze bevalt 1 week na de uitgerekende datum. Sophie heeft 4 + 1 + 12 = 17 weken verlof gehad.

©2026 SD Worx — WAZO next level: de complexere casuïstiek ontrafeld

WAZO verlofvormen



Zwangerschap en bevalling – ziekte

Ziekte niet door zwangerschap of bevalling

Vóór het zwangerschapsverlof: reguliere ziekteregels/loondoorbetaling

- Je hoeft geen melding te doen bij UWV

Ziek in de 6-4 weken voor de uitgerekende datum, nog niet met verlof

ZW-uitkering aanvragen bij UWV

- Uitkering stopt als de werkneemster weer beter is OF als het zwangerschapsverlof begint
- Ziektedagen worden van het bevallingsverlof afgetrokken

Tijdens verlof: WAZO-uitkering loopt door

Na het verlof: reguliere ziekteregels/loondoorbetaling

Ziekte door zwangerschap of bevalling

Vóór het zwangerschapsverlof: ZW-uitkering aanvragen: 100% van het dagloon, tot het maximumdagloon

- Ook bij miskraam of abortus in de eerste 24 weken en ziekmelding

Tijdens WAZO-verlof: WAZO-uitkering loopt door

Na het verlof: ZW-uitkering

©2026 SD Worx — WAZO next level: de complexere casuïstiek ontrafeld

Bijzondere situaties

Overlijden, einde contract en meerdere werkgevers

Overlijden moeder

- Partner kan resterende bevallingsverlof overnemen
- Werkgever partner vraagt vergoeding bij UWV aan
- De vergoeding sluit aan bij het loon van de partner

Contract loopt af

- Tijdelijk contract kan van rechtswege eindigen
- Niet-verlenging wegens zwangerschap is verboden
- UWV kan de WAZO-uitkering na het einde van het dienstverband voortzetten

Salaris en werkgevers

- Een latere salarisverhoging wijzigt het vastgestelde dagloon niet
- Meerdere werkgevers: per dienstverband een afzonderlijke aanvraag

©2026 SD Worx — WAZO next level: de complexere casuïstiek ontrafeld

WAZO verlofvormen



Zwangerschap en bevalling

Arbeidstijden en rusttijden

Andere regels voor de werk- en rusttijden van zwangere werknemers:

- Regelmatige werktijden en rusttijden
- Extra pauzes, maximaal 1/8 deel van werktijd
- Geen onregelmatig werk, overwerk en nachtdiensten
- Noodzakelijk zwangerschapsonderzoek tijdens werktijd: werkgever moet loon voor de duur van het zwangerschapsonderzoek en reistijd doorbetalen

Geldt tot 6 maanden na bevalling

Voedingsrecht

Eerste 9 levensmaanden recht op voedingsverlof (voeden kindje & kolven):

- ¼ van haar arbeidstijd per werkdag of dienst (Atw)
- 100% loondoorbetaling
- Werkgever moet zorgen voor kolf- en voedingsruimte:
  - Afsluitbaar zijn van binnenuit
  - Voldoende privacy bieden (géén toiletruimte)
  - Beschikken over een geschikte stoel of ligmogelijkheid
  - Koelkast voor het bewaren van afgekolfde melk
- Geen geschikte kolfruimte: passende oplossing zoeken (thuiswerken, aangepaste werktijden, andere werklocatie)

©2026 SD Worx — WAZO next level: de complexere casuïstiek ontrafeld

WAZO verlofvormen

Overzicht

- **Zwangerschap en bevalling**
- **Ouderschap**
- **Geboorte (partner)**
- **Calamiteiten en kort verzuim**
- **Adoptie en pleegzorg**
- **Kort- en langdurgend zorgverlof**

©2026 SD Worx — WAZO next level: de complexere casuïstiek ontrafeld

WAZO verlofvormen

Geboorte (partner)

Geboorteverlof:

- 1 x werkuren per week
- (gespreid) opnemen binnen 4 weken na geboorte

Aanvullend geboorteverlof:

- (gespreid) opnemen binnen 26 weken na geboorte kind
  - Over? Dagen komen te vervallen
- Tot 2 weken voor ingang mag werknemer wijzigen
- Ziek voor verlof: verlof mogelijk als werknemer binnen 6 maanden na de geboorte kind weer (gedeeltelijk) aan het werk is
- Ziek tijdens verlof: werknemer kan verlof pauzeren

Bijzonderheden

Partner:

- Echtgenoot van de moeder
- Geregistreerde partner van de moeder
- Degene die ongehuwd samenwoont met de moeder
- Degene die het kind heeft erkend

©2026 SD Worx — WAZO next level: de complexere casuïstiek ontrafeld

WAZO verlofvormen

Overzicht

- **Zwangerschap en bevalling**
- **Ouderschap**
- **Geboorte (partner)**
- **Calamiteiten en kort verzuim**
- **Adoptie en pleegzorg**
- **Kort- en langdurgend zorgverlof**

©2026 SD Worx — WAZO next level: de complexere casuïstiek ontrafeld

WAZO verlofvormen



Adoptie en pleegzorg

- Kind adopteren of een pleegkind in gezin opnemen
- Beide adoptie- pleegouders recht op verlof
- Duur: 6 weken opnemen binnen 26 weken
  - 1e opnamedag: vanaf 4 weken voor de komst van het kind t/m 22 weken erna

Bijzonderheden

- Als de werknemer meerdere kinderen tegelijk adopteert: 1 keer verlof
- Werknemer levert document in waaruit de datum van adoptie of pleegzorg blijkt

©2026 SD Worx — WAZO next level: de complexere casuïstiek ontrafeld

WAZO verlofvormen

Overzicht

- **Zwangerschap en bevalling**
- **Ouderschap**
- **Geboorte (partner)**
- **Calamiteiten en kort verzuim**
- **Adoptie en pleegzorg**
- **Kort- en langdurgend zorgverlof**

©2026 SD Worx — WAZO next level: de complexere casuïstiek ontrafeld

WAZO verlofvormen



Ouderschapsverlof

Ouderschapsverlof basis:

- Kind(eren) jonger dan 8 jaar oud
- Duur: 26x de arbeidsduur per week
  - Per kind recht op verlof
- Meldplicht werknemer: minimaal 2 maanden voor gewenst start:
  - Schriftelijk: periode, aantal uren verlof per week en spreiding daarvan over de week



Bijzonderheden

Ouder in familierechtelijke betrekking:

- Wettelijke ouder
- Degene die het kind heeft erkend
- Degene die met het kind samenwoont, het verzorgt en opvoedt
- Pleegzorgouder of adoptieouder

©2026 SD Worx — WAZO next level: de complexere casuïstiek ontrafeld

WAZO verlofvormen



Ouderschapsverlof

Betaald ouderschapsverlof:

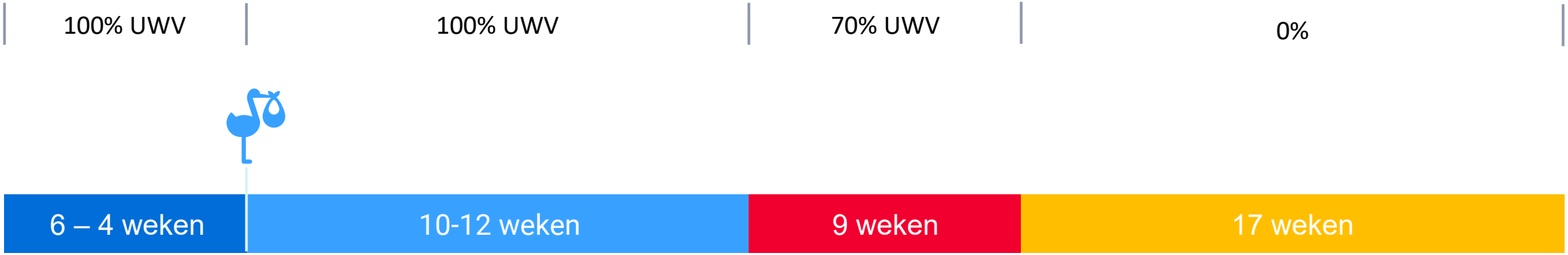
- Aaneengesloten of gespreid opnemen
- Werkgever vraagt uitkering aan bij het UWV
- Informatieplicht werkgever
- Adoptie of pleegzorg: ook 9 weken tot 1 jaar na opname van het kind in het gezin, als het kind jonger is dan 8 jaar

Weigeren?

- In 1e levensjaar niet mogelijk
- Wijze van invulling wijzigen:
  - Tot 4 weken voor ingang van verlof
  - Na overleg met de werknemer
  - Zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang

©2026 SD Worx — WAZO next level: de complexere casuïstiek ontrafeld

Welke wettelijke verlofregelingen zijn er voor de moeder?



Zwangerschapsverlof

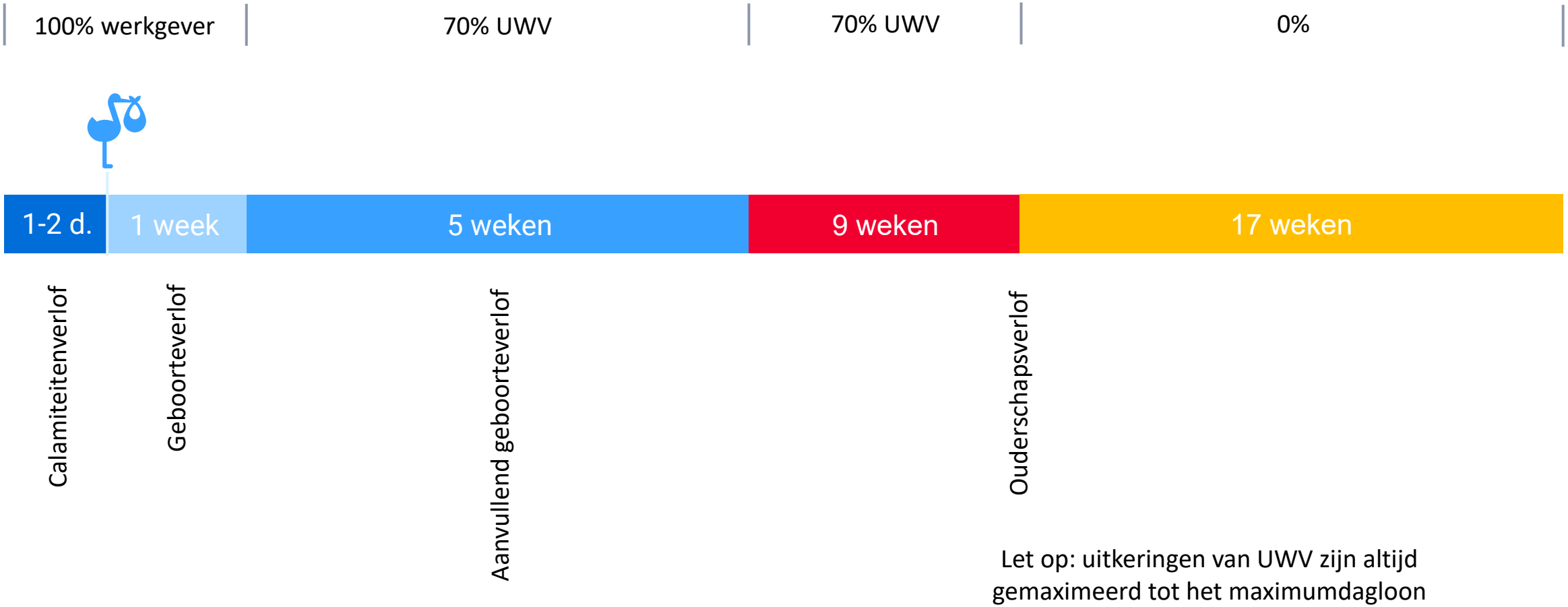
Bevallingsverlof

Ouderschapsverlof

Let op: uitkeringen van UWV zijn altijd gemaximeerd tot het maximumdagloon

©2026 SD Worx — WAZO next level: de complexere casuïstiek ontrafeld

Welke wettelijke verlofregelingen zijn er voor de partner?



Let op: uitkeringen van UWV zijn altijd gemaximeerd tot het maximumdagloon

WAZO verlofvormen

Overzicht

- **Zwangerschap en bevalling**
- **Ouderschap**
- **Geboorte (partner)**
- **Calamiteiten en kort verzuim**
- **Adoptie en pleegzorg**
- **Kort- en langdurgend zorgverlof**

©2026 SD Worx — WAZO next level: de complexere casuïstiek ontrafeld

WAZO verlofvormen

Calamiteiten- en kort verzuimverlof

Wanneer?

- Dringende, onverwachte of bijzondere persoonlijke situaties:
  - Bevalling van partner
  - Overlijden en uitvaart
  - Spoedeisend of niet anders te plannen arts- of ziekenhuisbezoek
  - Noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag
- Onvoorzien: werk moet direct worden onderbroken
- Wettelijke of overheidsverplichting die niet in vrije tijd plaats kan vinden
- Uitoefening van het actief kiesrecht

Opnemen:

1. Werknemer meldt dit vooraf/zo snel na gebeurtenis
   - Redelijk verzoek mag je niet weigeren
2. Loon doorbetalen
   - Geen vast loon: gemiddelde dat de werknemer had verdiend bij niet opnemen verlof
   - Met toestemming werknemer verrekenen met bovenwettelijke vakantiedagen
3. Geen wettelijk maximum, per situatie beoordelen wat redelijk is

©2026 SD Worx — WAZO next level: de complexere casuïstiek ontrafeld

WAZO verlofvormen

Overzicht

- **Zwangerschap en bevalling**
- **Ouderschap**
- **Geboorte (partner)**
- **Calamiteiten en kort verzuim**
- **Adoptie en pleegzorg**
- **Kort- en langdurgend zorgverlof**

©2026 SD Worx — WAZO next level: de complexere casuïstiek ontrafeld

WAZO verlofvormen



Kortdurend zorgverlof

Noodzakelijke verzorging van:

- Partner (echtgenoot, geregistreerd partner of samenwonende partner)
- (stief- of pleeg)kinderen die deel uitmaken van het huishouden
- Ouders
- Overige naaste familieleden (broers, zussen, grootouders en kleinkinderen)
- Andere personen uit de directe sociale omgeving van de werknemer waarvoor de werknemer de noodzakelijke zorg verleent

Aanvraag - werknemer meldt:

- Waarom het verlof nodig is
- Omvang van het verlof
- Hoe het verlof wordt opgenomen
- Verwachte duur

Weigeren? Alleen bij zwaarwegende bedrijfsbelangen

- Roosterproblemen of extra kosten zijn meestal onvoldoende

Bewijs: je mag achteraf vragen om aannemelijk te maken dat zorg nodig was (medische afspraakbevestiging)

©2026 SD Worx — WAZO next level: de complexere casuïstiek ontrafeld

WAZO verlofvormen



Langdurend zorgverlof

Dezelfde personen als genoemd bij kortdurend zorgverlof

- Levensbedreigend ziek, ziek of hulpbehoevend
- Eerst kortdurend zorgverlof opnemen
- Opbouw van wettelijke vakantiedagen loopt door

Aanvraag:

1. Schriftelijk aanvragen
2. Minimaal 2 weken vooraf
3. Vermelden:
    1. Reden van het verlof
    2. Voor wie de zorg nodig is
    3. Ingangsdatum
    4. Omvang en duur
    5. Spreiding van de verlofuren
4. Werkgever beslist binnen 1 week

Verleend verlof kan je later niet meer intrekken

©2026 SD Worx — WAZO next level: de complexere casuïstiek ontrafeld

WAZO verlofvormen

WAZO-uitkering aanvragen bij UWV

1

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Tussen de 4 en 2 weken voordat het verlof begint

2

Adoptie- en pleegzorgverlof

Tussen de 4 en 2 weken voordat het verlof begint

3

Aanvullend geboorteverlof

- Na geboorte kind, alle weken in 1 keer aanvragen
- Na afloop van het verlof aanvragen: alleen toegekend voor verlof dat ligt binnen 1 jaar vóór de datum van de aanvraag

4

Betaald ouderschapsverlof

- Je kan pas een aanvraag indienen als 1 keer het aantal werkuren per week is opgenomen
- Alleen hele werkweken aanvragen
- Max 3 aanvragen indienen
- Binnen 1 jaar en 3 maanden na 1e verlofdag

©2026 SD Worx — WAZO next level: de complexere casuïstiek ontrafeld

Van wet naar praktijk

Praktijkvoorbeelden en stellingen

03

Mentimeter

Open Menti to edit

Replace this slide

Add Menti slides

PRAKTIJKVRAAG: Een werknemer neemt iedere vrijdag ouderschapsverlof. Eerste Kerstdag valt op vrijdag, krijgt de werknemer een vervangende verlofdag?

menti.com

1121 2161

A. Ja, altijd	B. Nee, nooit	C. In principe niet, maar controleer de cao	D. Alleen bij betaald ouderschapsverlof
0	0	0	0

Waiting for participants

Show correct answer

Feestdag & ouderschapsverlof?

Praktijkvoorbeelden

PRAKTIJKVRAAG

Een werknemer neemt iedere vrijdag ouderschapsverlof. Eerste Kerstdag valt op vrijdag, krijgt de werknemer een vervangende verlofdag?

A Ja, altijd

B Nee, nooit

C **In principe niet, maar controleer de cao**

D Alleen bij betaald ouderschapsverlof

©2026 SD Worx — WAZO next level: de complexere casuïstiek ontrafeld

Mentimeter

MN

Open Menti to edit

Replace this slide

Add Menti slides

Vakantieopbouw en WAZO-verlof

Veelvoorkomende vragen

Verlofvorm	Vakantieopbouw	Bijzonderheden?
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	✓	
Adoptie- en pleegzorgverlof	✓	
Geboorteverlof	✓	Voor bovenwettelijk verlof afwijkingen mogelijk
Aanvullend geboorteverlof	✓	Voor bovenwettelijk verlof afwijkingen mogelijk
Betaald ouderschapsverlof	✓	Voor bovenwettelijk verlof afwijkingen mogelijk
Onbetaald ouderschapsverlof	✗	
Calamiteiten en kort verzuimverlof	✓	
Kortdurend zorgverlof	✓	Voor bovenwettelijk verlof afwijkingen mogelijk
Langdurend zorgverlof	✓	Voor bovenwettelijk verlof afwijkingen mogelijk



Mentimeter
MN
Open Menti to edit
Replace this slide
Add Menti slides

Stelling

WAAR OF NIET WAAR

Tijdens betaald ouderschapsverlof bouwt een werknemer altijd pensioen op

NIET WAAR

Pensioenopbouw hangt af van de gemaakte afspraken

- Controleer de cao of de pensioenregeling
- De wet regelt de pensioenopbouw tijdens dit verlof niet

©2026 SD Worx — WAZO next level: de complexere casuïstiek ontrafeld

Mentimeter

MN

Open Menti to edit

Replace this slide

Add Menti slides

Verlengen bevallingsverlof?

Praktijkvoorbeelden

PRAKTIJKVRAAG

Het kindje blijft na de geboorte langere tijd in het ziekenhuis. Wordt het bevallingsverlof verlengd?

A Ja, vanaf de eerste opnamedag

B Ja, als de opname langer duurt dan 1 week

Voorwaarden:

- Opname langer dan 1 week
- Verlenging berekend vanaf de 8ste opnamedag
- Alleen opnamedagen die binnen oorspronkelijke bevallingsverlof vallen
- Verlenging maximaal 10 weken
- Werkneemster vraagt verklaring van het ziekenhuis aan en dient het verzoek in

Praktische tip: vraag niet zelf om medische informatie, een ziekenhuisverklaring met de duur van de opname is voldoende

©2026 SD Worx — WAZO next level: de complexere casuïstiek ontrafeld

Mentimeter

Open Menti to edit

Replace this slide

Add Menti slides

Stelling: De werknemer vraagt kortdurend zorgverlof aan voor een zieke ouder. Een broer woont dichterbij. De werkgever mag daarom het verlof weigeren

menti.com

1121 2161

0	0
Waar	Niet waar

Waiting for participants

Show correct answer

Stelling

WAAR OF NIET WAAR?

De werknemer vraagt kortdurend zorgverlof aan voor een zieke ouder. Een broer woont dichterbij. De werkgever mag daarom het verlof weigeren.

NIET WAAR

Niet alleen omdat er nog een familielid is

- Beoordeel concreet of de zorg door deze werknemer noodzakelijk is
- Een eenmaal gestart verlof kan je alleen bij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang stoppen

©2026 SD Worx — WAZO next level: de complexere casuïstiek ontrafeld

Mentimeter
MN
Open Menti to edit
Replace this slide
Add Menti slides

Verlof & nieuwe werkgever

Praktijkvoorbeelden

PRAKTIJKVRAAG

Een werknemer treedt kort na de geboorte bij een nieuwe werkgever in dienst. Kan hij daar nog geboorte- of ouderschapsverlof opnemen?

A Geen van beide

B Alleen ouderschapsverlof

C Alleen geboorteverlof

D Beide, als aan de voorwaarden is voldaan

©2026 SD Worx — WAZO next level: de complexere casuïstiek ontrafeld

Verlof & nieuwe werkgever

Praktijkvoorbeelden

PRAKTIJKVRAAG

Een werknemer treedt kort na de geboorte bij een nieuwe werkgever in dienst. Kan hij daar nog geboorte- of ouderschapsverlof opnemen?

Geboorteverlof

Regulier geboorteverlof kan alleen nog als de werknemer binnen 4 weken na de geboorte in dienst komt én binnen die termijn nog verlof kan opnemen.

Ouderschapsverlof

Ouderschapsverlof kan de werknemer in principe bij de nieuwe werkgever voortzetten. De werknemer moet het al gebruikte saldo kunnen aantonen.

Tip! Vraag bij indiensttreding naar opgenomen verlof. Laat de werknemer een verklaring van de vorige werkgever aanleveren en check de wettelijke opnametermijnen.

©2026 SD Worx — WAZO next level: de complexere casuïstiek ontrafeld

Mentimeter

MN

Open Menti to edit

Replace this slide

Add Menti slides

Nog verlof over?

Praktijkvoorbeelden

PRAKTIJKVRAAG

Het kind wordt op woensdag 1 jaar. De werknemer heeft nog recht op een halve werkweek betaald ouderschapsverlof. Hoe pak je dit aan?

A. De werknemer moet de halve werkweek betaald ouderschapsverlof vóór woensdag opnemen

B. De werknemer mag de halve werkweek verdelen over de dagen vóór en ná de eerste verjaardag

C. Het verlof komt te vervallen, omdat de werknemer geen halve werkweek kan opnemen

D. De werknemer mag het resterende betaald ouderschapsverlof tot uiterlijk 8 weken na de 1e verjaardag opnemen

©2026 SD Worx — WAZO next level: de complexere casuïstiek ontrafeld

Mentimeter

MN

Open Menti to edit

Replace this slide

Add Menti slides

Stelling

WAAR OF NIET WAAR?

Verplichte vakantiedagen (collectieve bedrijfssluiting) mag je inhouden tijdens het zwangerschapsverlof

NIET WAAR

Verplichte vakantiedagen bij een collectieve bedrijfssluiting mogen het zwangerschapsverlof niet verkorten, zwangerschapsverlof is geen vakantie.

©2026 SD Worx — WAZO next level: de complexere casuïstiek ontrafeld

Mentimeter

Open Menti to edit

Replace this slide

Add Menti slides

PRAKTIJKVRAAG: Welke looncomponenten tellen mee voor de zwangerschapsuitkering?

menti.com

1121 2161

0	0	0	0
A. Alleen het basissalaris	B. Basissalaris, vakantiegeld en ploegentoeslag	C. Basissalaris, vakantiegeld, ploegentoeslag, dertiende maand en eindejaarsuitkering	D. Basissalaris, vakantiegeld, ploegentoeslag, dertiende maand, eindejaarsuitkering en onkostenvergoeding

Waiting for participants

Show correct answer

Wat telt mee voor het dagloon?

Praktijkvoorbeelden

PRAKTIJKVRAAG

Welke looncomponenten tellen mee voor de zwangerschapsuitkering?

A Alleen het basissalaris

B Basissalaris, vakantiegeld en ploegentoeslag

C Basissalaris, vakantiegeld, ploegentoeslag, dertiende maand en eindejaarsuitkering

D Basissalaris, vakantiegeld, ploegentoeslag, dertiende maand, eindejaarsuitkering en onkostenvergoeding

©2026 SD Worx — WAZO next level: de complexere casuïstiek ontrafeld

Mentimeter

Open Menti to edit

Replace this slide

Add Menti slides

Stelling: Een salarisverhoging vlak vóór of tijdens het verlof leidt niet tot een hogere uitkering



menti.com

1121 2161

Waiting for participants

Show correct answer

Salarisverhoging rond het verlof

Praktijkvoorbeelden

WAAR OF NIET WAAR?

Een salarisverhoging vlak vóór of tijdens het verlof leidt niet tot een hogere uitkering

WAAR

- Referteperiode voor sv-loon:
  - De laatste dag van de een-na-laatste maand vóór de eerste dag van het verlof
  - De laatste dag van de op een na laatste periode van 4 weken vóór de eerste dag van het verlof.
- UWV neemt een verhoging ná ingang van de uitkering, in de laatste hele maand of vierwekenperiode vóór het verlof niet mee

Indexering is anders

- Het maximumdagloon wordt wel aangepast als het minimumloon stijgt.
- Indexering in januari en juli
- Maximumdagloon: € 309,91 bruto
- Niet verplicht om maximumdagloon aan te vullen (check cao)

©2026 SD Worx — WAZO next level: de complexere casuïstiek ontrafeld

Mentimeter

MN

Open Menti to edit

Replace this slide

Add Menti slides

Verlof voor vruchtbaarheidsbehandelingen?

Praktijkvoorbeelden

PRAKTIJKVRAAG

Kan een werknemer WAZO-verlof opnemen om vruchtbaarheidsbehandelingen te ondergaan?

A Nee, dat registreer je als ziekte

B Ja, kort verzuimverlof

C Nee, de werknemer moet vakantie opnemen

D Ja, kortdurend zorgverlof

©2026 SD Worx — WAZO next level: de complexere casuïstiek ontrafeld

WAZO Quick Scan

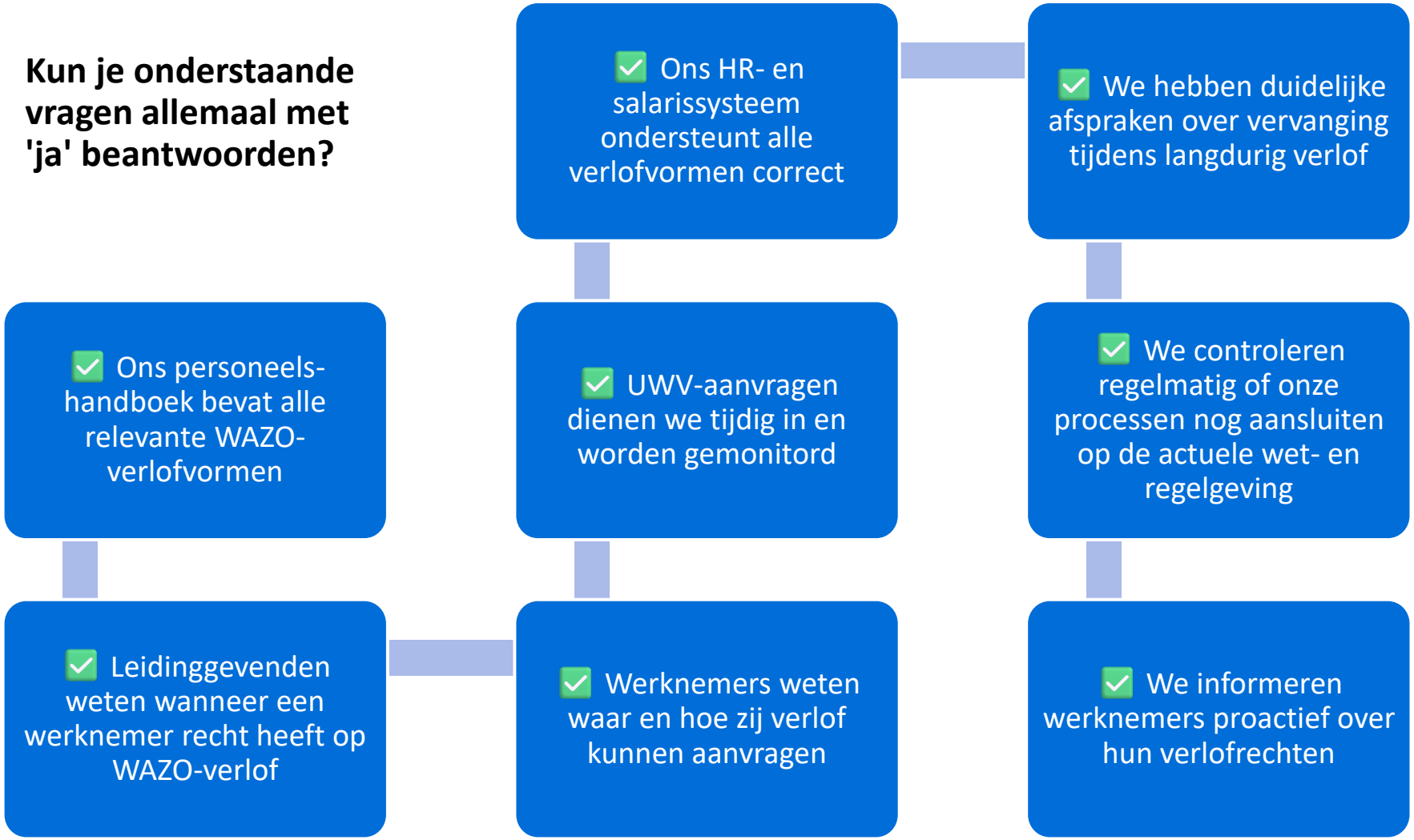
Hoe compliant ben jij?

04

WAZO Quick Scan

Hoe compliant ben jij?

Kun je onderstaande vragen allemaal met 'ja' beantwoorden?



Score

🟢 7-8 keer ja

WAZO-proof! De basis staat goed

🟡 4-6 keer ja

Goed op weg, maar er zijn nog verbeterpunten

🔴 0-3 keer ja

Tijd voor een WAZO-check

©2026 SD Worx — WAZO next level: de complexere casuïstiek ontrafeld

Wetsvoorstel de Verlofwet

Vereenvoudigingsoperatie van het WAZO-doolhof

05

Nieuwe Verlofwet

Vereenvoudiging van de WAZO

Minder administratieve lasten, eenvoudiger, begrijpelijker, beter uitvoerbaar stelsel en sneller duidelijkheid voor werknemer, werkgever en UWV

Nieuwe wet

Wazo maakt plaats voor de nieuwe Verlofwet

- Logische en toekomstbestendige opbouw

Rechten blijven grotendeels gelijk

De duur van de meeste verlofvormen en de hoogte van uitkeringen veranderen nauwelijks.

Vooral eenvoud in uitvoering

Begrippen, meldingstermijnen, bewijsregels en procedures worden waar mogelijk gelijkgetrokken

Nieuwe Verlofwet

3 pijlers en meer uniforme procedures

1 Verlof voor ouders

Zwangerschap en bevalling, kraambedsterfte, geboorte, adoptie, pleegzorg en ouderschapsverlof

2 Zorg voor naasten

Kortdurend en langdurend zorgverlof

3 Persoonlijk verlof

Calamiteiten- en kort verzuimverlof wordt kortverzuimverlof

Wat betekent dit voor HR?

- Verlofbeleid hoeft inhoudelijk waarschijnlijk niet op de schop
- Procedures, formulieren, personeelshandboeken en interne communicatie moeten straks wel aansluiten op de nieuwe terminologie en uniforme werkwijze

Stand van zaken

Consultatie gesloten
Voorbereidingsfase
Streven: inwerkingtreding in 2028

©2026 SD Worx — WAZO next level: de complexere casuïstiek ontrafeld

Vragen?

06

Dankjewel!





Fleur Oomen- van Gisbergen

Jurist Arbeidsrecht

Quinty Willemse

Jurist Arbeidsrecht & Privacyrecht

+31 (0)76 750 1350

taxandlegal_nl@sdworx.com

Plan een digitaal kopje koffie