

Factsheet Verlof delen

Wat is verlof delen?

Bij het delen van verlof geven werknemers bovenwettelijke vakantieverlof aan mantelzorgende collega's in het geval andere verlofmogelijkheden niet toereikend zijn. Dit kan het geval zijn als een werknemer onverwacht bij moet springen bijvoorbeeld bij de zorg voor zijn hulpbehoevende vader en geen kordurend zorgverlof meer beschikbaar heeft.

De werkgever bepaalt of het delen van verlof binnen de organisatie mogelijk is.

Welke verlofdagen komen hiervoor in aanmerking?

Alleen bovenwettelijke vakantieverlof kan worden gebruikt om te delen met mantelzorgende collega's. Dit zijn de vakantiedagen die in cao of arbeidsovereenkomst bovenop het wettelijke vakantieverlof zijn afgesproken. De wettelijke vakantieopbouw bedraagt jaarlijks 4 maal de in de arbeidsovereenkomst afgesproken wekelijkse arbeidsduur. Dit wettelijke vakantieverlof kan niet worden ingezet bij het delen van verlof zodat iedere werknemer gegarandeerd recht houdt op het minimale aantal vakantiedagen.

Waar moet u aan denken als u delen van verlof mogelijk wilt maken in de organisatie?

Voor het delen van verlof gelden de volgende voorwaarden en tips:

- De werkgever bepaalt of het delen van verlof binnen de organisatie mogelijk is. Het is aan te bevelen om bij deze beslissing de ondernemersraad te raadplegen.
- Deelname is altijd vrijwillig. Een werkgever mag in geen geval werknemers dwingen verlofdagen af te staan of op te nemen.
- Alleen bovenwettelijk vakantieverlof mag worden gedeeld.
- Verlofdagen kunnen ook onder andere omstandigheden worden gedeeld maar zijn bedoeld om in geval van bijzondere of onverwachte mantelzorgsituaties in te zetten. Het delen van verlof kan alleen een oplossing bieden als andere verlofmogelijkheden, zoals zorgverlof of calamiteitenverlof, voor de aanvrager onvoldoende toereikend zijn.
- Bij werkgevers waar het delen van verlof mogelijk is moet duidelijk zijn vastgelegd onder welke voorwaarden en in welke situaties verlofdagen gedeeld mogen worden.

Hoe kan het delen van verlof worden ingericht?

Het delen van verlof kan op verschillende manieren worden ingericht. Een manier om het delen van verlof binnen uw organisatie mogelijk te maken is door het delen van een-uur-voor-een-uur. Hierbij worden verlofuren

ongeacht functie, schaal of loonniveau gedeeld. Als u verlof delen op een andere manier wilt regelen heeft dat mogelijk gevolgen voor de belastingheffing en is het advies om dit vooraf af te stemmen met de Belastingdienst.

Het is verder aan te raden om het delen van verlof via P&O of een andere centrale plek in de organisatie te laten verlopen. Door verzoeken centraal te registreren en te beoordelen houdt u overzicht.

Kan het delen van verlof worden geweigerd?

Werkgevers bepalen zelf of het delen van verlof binnen de organisatie mogelijk is. Als binnen een organisatie het delen van verlof mogelijk is moet duidelijk zijn onder welke voorwaarden en in welke situaties hiervan gebruik kan worden gemaakt. De werkgever dient zorg te dragen voor gelijke behandeling tussen werknemers.

Welke andere verlofmogelijkheden bestaan er voor het combineren van mantelzorg met werk?

Het delen van verlof kan alleen een oplossing bieden als voor de aanvrager andere verlofmogelijkheden, zoals zorgverlof of calamiteitenverlof, onvoldoende toereikend zijn. Sinds 1 juli 2015 zijn de mogelijkheden voor het opnemen van zorgverlof uitgebreid. Lees meer over de [soorten verlof](#).