

onbetaald verlof

Wanneer een werknemer onbetaald verlof opneemt heeft dit naast het feit dat er minder salaris verdiend wordt (of zelfs geen salaris bij volledig verlof) ook nog consequenties waar men niet direct rekening mee zal houden.

Onbetaald verlof is een in onderling overleg tussen werknemer en werkgever overeengekomen periode waarin tijdelijk de omvang van de arbeidsovereenkomst verminderd wordt. Na afloop van de verlofperiode gaat de werknemer meestal weer hetzelfde aantal uren werken als voor het verlof. In tegenstelling tot betaald verlof ontvangt de werknemer voor de uren dat er minder gewerkt wordt geen salaris. Dit heeft de volgende consequenties:

1. De werknemer verdient tijdelijk **minder salaris**. Overigens mag tot maximaal 50% van het bedrag waarmee het loon wordt verminderd vroegtijdig van een spaarloonregeling worden opgenomen.
2. De werknemer **blijft ziekteverzekerd** voor een periode van maximaal 18 maanden. Naast de gebruikelijke nominale premie moet door de werknemer een extra bijdrage van ongeveer € 16 per maand betaald worden.
3. De werknemer is tijdens de verlofperiode **niet voor ziektewet en WAO verzekerd** en krijgt dus geen uitkering bij ziekte of arbeidsongeschiktheid. Wanneer de ziekte voortduurt nadat het verlof is afgelopen is er wel weer recht op een uitkering.
4. Een werknemer is tijdens de verlofperiode **wel verzekerd voor WW**, dus wanneer er ontslag plaats vindt tijdens de verlofperiode heeft de werknemer wel recht op een werkloosheidsuitkering.
5. Tot slot wordt de **pensioenopbouw in de meeste gevallen onderbroken** omdat er geen salaris wordt betaald, behalve wanneer hier bij CAO of individueel afspraken over zijn gemaakt. Bij een lange periode van verlof kan een aanzienlijke pensioenbreuk ontstaan.

Het is raadzaam om een werknemer op deze gevolgen attent te maken. Overigens zijn er voor de werkgever geen directe kosten aan het onbetaald verlof verbonden. Wel zal er in een aantal gevallen een vervanger moeten worden ingehuurd waardoor er **toch extra kosten voor de werkgever** kunnen ontstaan. U kunt daarbij denken aan bijvoorbeeld een inwerkperiode of de extra lasten (o.a. provisie) die het inhuren van een werknemer bij een uitzendbureau met zich meebrengen.

Tot slot: zorg dat de gemaakte afspraken omtrent duur en omvang van het verlof altijd schriftelijk bevestigd worden, dit voorkomt eventuele onduidelijkheden met betrekking tot het doorlopen van de verzekering voor de WW en ziekteverzekering.

[1 oktober 2004]