

## Wijziging Vakantie- en Verlofregeling 1971

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Rotterdam,

gelezen het voorstel van de wethouder Financiën, Organisatie, Haven, Sport, Mobiliteit en Duurzaamheid van 13 maart 2018 met kenmerk: 2916754;

gelet op artikel 125 van de Ambtenarenwet;

### besluit vast te stellen:

### Wijziging Vakantie- en Verlofregeling 1971

#### Artikel I

De Vakantie- en Verlofregeling 1971 wordt als volgt gewijzigd:

#### A

In artikel 3, eerste lid, komen de woorden "of kraamverlof" te vervallen.

#### B

Na artikel 3c wordt artikel 3d toegevoegd, luidende:

#### Vaderschapsverlof

##### Artikel 3d

1. De ambtenaar heeft, in aanvulling op het recht op kraamverlof op grond van de WAZO, na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont of degene van wie hij het kind erkent recht op in totaal maximaal drie weken verlof.
2. De ambtenaar die na de geboorte van een kind geen recht heeft op kraamverlof op grond van de WAZO, maar blijkens de basisregistratie personen op hetzelfde adres woont als het kind en duurzaam de verzorging en de opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen, heeft recht op in totaal maximaal drie weken verlof.
3. De ambtenaar die niet voldoet aan de in het eerste en tweede lid gestelde vereisten, maar, blijkend uit een meerouderschapsovereenkomst, verklaard heeft de intentie te hebben samen met anderen een kind te verzorgen en op te voeden, heeft recht op in totaal maximaal drie weken verlof.
4. Indien er recht is op kraamverlof op grond van de WAZO, heeft de ambtenaar gedurende het kraamverlof recht op behoud van het volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n). Gedurende de overige dagen van het in het eerste lid bedoelde verlof heeft de ambtenaar recht op behoud van 70% van het salaris en de toegekende salaristoelage(n).
5. Gedurende het in het tweede en derde lid bedoelde verlof heeft de ambtenaar recht op behoud van 70% van het salaris en de toegekende salaristoelage(n).
6. Het recht op verlof op grond van het eerste lid van dit artikel bestaat vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont.
7. Het recht op verlof op grond van het tweede lid van dit artikel bestaat vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de ambtenaar woont.
8. Het recht op verlof op grond van het derde lid van dit artikel bestaat vanaf de dag na die van de geboorte van het kind.
9. Het verlof dient binnen zes weken na de dag van de geboorte van het kind te zijn opgenomen.

#### TOELICHTING

##### Algemeen

In navolging van de raadsmoties 'Zomerakkoord' en 'Ruime definitie ouderschap' van 6 juli 2017 is besloten het vaderschapsverlof uit te breiden naar drie weken, met behoud van 70% van het salaris.

Hierbij wordt uitgegaan van een ruime definitie van het begrip "ouderschap".

De regeling is van toepassing op alle gevallen waarbij sprake is van materieel ouderschap, waaronder (meer)ouderschap van hetzelfde geslacht.

##### Lid 1 en 6

Op basis van de Wet arbeid en zorg (artikel 4:2) bestaat in het geval van het bevallen van een partner (echtgenote, geregistreerde partner, persoon met wie de ambtenaar ongehuwd samenwoont of degene van wie hij het kind erkent) recht op kraamverlof gedurende twee dagen. Tegen doorbetaling van 100% van het salaris. Dit verlof wordt nu verlengd tot maximaal drie weken. De medewerker heeft gedurende de twee dagen van het kraamverlof op grond van de Wet arbeid en zorg recht op volledige betaling

van het salaris en salaristoelage(n) en gedurende de rest van het vaderschapsverlof (de duur van de lokale aanvulling) recht op 70% daarvan. Daarmee is het vaderschapsverlof na een bevalling in feite een optelsom van het wettelijke kraamverlof van twee dagen uit de Wet arbeid en zorg en een lokale aanvulling daarop.

#### Lid 2 en 7

Nu zijn er ook gevallen van (materieel) ouderschap denkbaar waarbij er geen sprake is van een partner zoals genoemd in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg, maar waarbij de medewerker wel op hetzelfde adres woont als het kind en de verzorging en de opvoeding van een kind als eigen kind op zich neemt. Voor deze gevallen is, conform de criteria die gelden voor het recht op ouderschapsverlof op grond van de Wet arbeid en zorg, ook vaderschapsverlof vastgelegd.

#### Lid 3 en 8

Ook in gevallen waarin sprake is van meerouderschap (méér dan twee ouders), al dan niet van gelijk geslacht, die niet op hetzelfde adres wonen als het kind, is er sprake van recht op vaderschapsverlof. Juridisch meerouderschap is nog lang niet uitgekristalliseerd. In december 2016 bracht de Staatscommissie Herijking Ouderschap het rapport "Kind en ouders in de 21ste eeuw" uit. Hierin worden tal van aanbevelingen gedaan om juridisch vorm te geven aan meerouderschap.

Op dit moment is hierover nog niets formeel geregeld en kan een kind niet meer dan twee ouders hebben. Dus moet worden aangehaakt) bij criteria die kunnen gelden voor materieel ouderschap. Om in aanmerking te kunnen komen voor vaderschapsverlof in geval van meerouderschap, moet de medewerker een meerouderschapsovereenkomst kunnen overleggen. In dit document verklaren de betrokken personen dat zij de gezamenlijke intentie hebben om meerouderschap met elkaar op zich te nemen. In de meerouderschapsovereenkomst dienen in elk geval afspraken te worden opgenomen over de verdeling van de zorg- en opvoedingstaken, de bepaling van de hoofdverblijfplaats van het kind, de verdeling van de financiële lasten en de geslachtsnaam die het kind zal krijgen.

### **Artikel II**

1. Dit besluit wordt geplaatst in het Gemeenteblad.
2. Dit besluit treedt in werking op de eerste dag na de dagtekening van het Gemeenteblad waarin het wordt geplaatst.

*Aldus vastgesteld in de vergadering van 13 maart 2018.*

*De secretaris,  
C.M. Sjerps*

*De burgemeester,  
A. Aboutaleb*

### **Toelichting**

In de motie 'Zomerakkoord' van 6 juli 2017 heeft de gemeenteraad besloten middelen vrij te maken voor de uitbreiding van het ouderschapsverlof.

Het gaat hierbij om uitbreiding van het vaderschapsverlof naar drie weken, met behoud van 70% van het salaris.

Tevens heeft de gemeenteraad in de motie 'Ruime definitie ouderschap' van 6 juli 2017 het college opgedragen bij de uitwerking van het vaderschapsverlof uit te gaan van het begrip "ouderschap" en daarbij uit te gaan van een ruime definitie daarvan.

De regeling zou op grond van de motie 'Ruime definitie ouderschapsverlof' van toepassing moeten zijn op alle gevallen waarbij sprake is van materieel ouderschap, waaronder (meer)ouderschap van hetzelfde geslacht.

Met de door het college vastgestelde wijziging van de Vakantie- en Verlofregeling is invulling gegeven aan beide raadsmoties.

Hierbij is ten aanzien van de ruime definitie van het begrip 'ouderschap' aangesloten bij het rapport 'Kind en ouders in de 21ste eeuw' dat de Staatscommissie Herijking ouderschap in december 2016 uitbracht. In het bijzonder ten aanzien van de meerouderschapsovereenkomst.

#### *Regeerakkoord*

In het regeerakkoord dat in oktober 2017 is gesloten, is afgesproken dat kraamverlof van de Wet arbeid en zorg per 1 januari 2019 van twee naar vijf dagen gaat.

Per 1 juli 2020 zou het mogelijk worden om vijf weken aanvullend verlof aan te vragen, tegen 70% van het (gemaximeerde) dagloon.

Op 21 februari jl. presenteerde Minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het wetsvoorstel Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG), waarmee dit zou worden geformaliseerd.

Mocht het kraamverlof inderdaad worden uitgebreid, dan wordt de regeling van het vaderschapsverlof in de Rotterdamse Vakantie- en Verlofregeling daar te zijner tijd op aangepast.

Dit gemeentebblad 2018, nummer 42, is uitgegeven op 14 maart 2018 en ligt op dins-, woens- en donderdagen van 9.00 tot 13.00 uur ter inzage bij het Bestuurlijk Informatiecentrum Rotterdam (BIR), locatie Wachtruimte Timmerhuis, Halve Maanpassage 1 (trap op, melden bij Informatiebalie)  
(Zie ook: [www.bis.rotterdam.nl](http://www.bis.rotterdam.nl) – Regelgeving of Gemeentebbladen chronologisch)