

Ouderschapsverlof: niet altijd meteen uitgevogeld

Een werknemer die in de voedselindustrie werkt met 'bereid gevogelte' wil ouderschapsverlof opnemen. Zijn werkgever vindt hem echter onmisbaar op de werkvloer en weigert zijn verlof. De rechter blijkt daar echter anders over te denken.

Carolin Vethanayagam

Op grond van de Wet arbeid en zorg (hierna: de Waza) kan een werknemer ervoor kiezen om tijdelijk minder te werken om meer tijd te besteden aan een kind tot acht jaar. Het recht op ouderschapsverlof bedraagt 26 keer het aantal uren dat de werknemer per week werkt.

De werknemer moet het voornemen om verlof op te nemen ten minste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever melden onder opgave van de periode, het aantal uren verlof per week en spreiding daarvan over de week. De werknemer kan het ouderschapsverlof opnemen gedurende de periode en op de wijze die hij verkiest.

Verlof weigeren

De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de door de werknemer gewenste wijze van invulling van het verlof op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen. Dat kan tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof. Ook kan de werkgever het verlof in uitzonderlijke gevallen om dezelfde reden geheel weigeren.

Volgens rechtspraak moet bij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang worden gedacht aan situaties waarbij de afwezigheid van de werknemer niet via de normale bedrijfsvoering en inzet van het overig personeel kan worden opgevangen en dit ernstige consequenties heeft. Of er sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang is afhankelijk van de concrete feiten en omstandigheden van het geval. De werkgever moet dat goed kunnen onderbouwen.

Onvoldoende onderbouwd

Dat dit geen gemakkelijke opgave is blijkt uit [de uitspraak](#) van de Rechtbank Midden-Nederland van 13 december 2017. De werkgever betoogde in deze kwestie dat de werknemer onmisbaar was in de bedrijfsvoering vanwege zijn specialistische kennis op het gebied van de inkoop en verkoop van *cooked poultry*. De werknemer zou de enige in het bedrijf zijn met die kennis, ervaring en de relevante contacten. Om die reden had de werkgever het verzoek om ouderschapsverlof geweigerd.

De Rechtbank is het daar niet mee eens en oordeelt dat er geen sprake is van een zwaarwegend dienstbelang dat zich verzet tegen het opnemen van ouderschapsverlof op de door de werknemer gewenste wijze. Zo had de werkgever niet aannemelijk gemaakt dat deze specifieke markt zulke bijzondere kennis of competenties vraagt dat afwezigheid van de werknemer voor anderhalve dag per week onoverkomelijk is of dat zijn afwezigheid niet kan worden opgevangen door anderen.

Daarnaast had de werkgever de stelling van de werknemer dat de kennis toegankelijk is en snel te verwerven, niet voldoende weten te weerleggen. Verder had de werkgever onvoldoende onderbouwd waarom de twee door de werknemer als mogelijke vervanger aangedragen collega's, al dan niet na een inwerkperiode, hem niet zouden kunnen vervangen gedurende zijn afwezigheid. Dit zou in de praktijk ook al het geval zijn wanneer de werknemer met verlof was of in het buitenland aan het werk was.

Organisatorisch ongemak

De Rechtbank concludeert dat het opvangen van de afwezigheid van de werknemer niet zodanig problematisch is dat dit - al dan niet met enige aanpassing in werkrooster of onderlinge taakverdeling gedurende de werkweek en/of met enig inwerken - niet zou kunnen worden gerealiseerd. De afwezigheid van de werknemer veroorzaakt mogelijk organisatorisch ongemak bij de werkgever, mede gelet op de wijze waarop zij de taken over haar in- en verkopers heeft verdeeld, maar dat is volgens de Rechtbank in veel organisaties het geval wanneer een werknemer ouderschapsverlof wil opnemen. En dat kan dus niet op de werknemer worden afgewenteld.

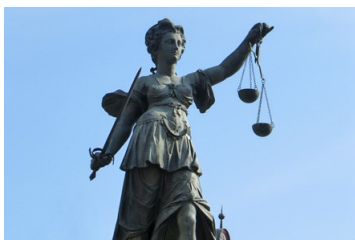
- [Uitspraak ECLI:NL:RBMNE:2017:6694](#)

Deel dit artikel

f in  

Carolin Vethanayagam is advocaat bij Linea Recta Advocatuur.

GERELATEERD



ARBEIDSRECHT | *vandaag*

Xella-arrest: beëindigen van slapende dienstverbanden

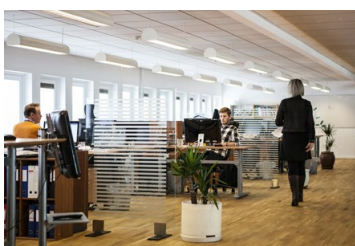
Een slapend dienstverband ontstaat als de werknemer gedurende 104 weken arbeidsongeschikt is geweest en daarna arbeidsongeschikt blijft, maar het dienstverband niet... →



ARBEIDSRECHT | *09 december 2022*

De rol van vakbonden: nu en in de toekomst

Over de werkzaamheden van vakbonden bestaan twee verschillende visies. De logic of influence en de logic of membership. Welke van die twee geniet de voorkeur? →



NIEUWS | *23 november 2022*

Vakbond: overheid moet meer controleren op veilige werkvloer

De overheid moet zorg dragen voor een veilige werkvloer door meer te controleren en ook boetes uit te delen. →



ARBEIDSRECHT | *31 oktober 2022*

Zorgplicht werkgever adviseren Regeling Vervroegde Uittreding

Werkgevers kunnen persoonlijke afspraken maken met de werknemers over het eerder uit dienst treden dan de pensioengerechtigde leeftijd. Maar wat als de werkgever... →



NIEUWS | *19 oktober 2022*

Deliveroo compenseert bezorgers bij vertrek uit Nederland

Maaltijdbezorger Deliveroo vertrekt eind volgende maand uit Nederland. Het bedrijf had al eerder aangegeven de Nederlandse markt te willen verlaten. Niet alleen... →