

### 3. RIGLYNBELEID VIR GEMEENTES (vir oorweging en opneem in personeelbeleid)

#### Ouerskapverlof

1. Die werknemer is op onbetaalde ouerskapverlof geregtig. Die verlof (ouerlike-, aannemings- en opdraggewende ouerlike verlof) is onderhewig aan die toepaslike wetgewing.
2. Die tipe ouerskapverlof wat toegestaan word, word bevestig deur:
  - Ouer se registrasie as die vader van die kind op die geboortesertifikaat, ingevolge die Wet op Registrasie van Geboortes en van Sterftes, 1992 (Wet no. 51 van 1992).
  - Aannemende ouer (volgens Artikel 1 van die Kinderwet – Wet no. 38 van 2005), van 'n kind jonger as twee jaar in 'n aannemingsbevel of 'n voornemende aannemende ouer van 'n kind jonger as twee, wat deur bepaling van 'n hofbevel die kind in die sorg van die voornemende aannemende ouer plaas, hangende die finalisering van die aannemingsbevel.
  - Opdraggewende ouer in 'n surrogaat-moederskap ooreenkoms (volgens Artikel 1 van die Kinderwet – Wet no. 38 van 2005).
3. Tien opeenvolgende dae se onbetaalde **ouerlike verlof** word toegestaan aan 'n werknemer wat die ouer van 'n kind is. Hierdie verlof neem in aanvang:
  - op die dag dat die werknemer se kind gebore word;
  - of die datum waarop die aannemingsbevel toegestaan word;
  - of die datum waarop 'n kind deur 'n bevoegde hof in die sorg van 'n voorgenome aannemende ouer geplaas word hangende die finalisering van 'n aannemingsbevel ten opsigte van daardie kind, welke datum ook al eerste is.
4. 'n Werknemer moet 'n maand skriftelik kennis gee voor die datum van die aanvang (beplande geboortedag) van die verlof. Met 'n aannemingsbevel, minstens een maand kennisgewing of sodra dit redelikerwys haalbaar is.
5. 'n Werknemer wat 'n aannemende ouer van 'n kind wat jonger as twee jaar oud is, is geregtig op onbetaalde aannemingsverlof van minstens tien opeenvolgende weke. Indien 'n aannemingsbevel betreffend twee aannemende ouers toegestaan word, kan een van die aannemende ouers vir aannemingsverlof en ander aannemende ouer vir ouerlike verlof aansoek doen. Die bepaling met betrekking tot ouerlike verlof en kennisgewing aan die werkgever is ook hier van toepassing.
6. 'n Werknemer wat die opdraggewende ouer in 'n surrogaat-moederskapooreenkoms is, is geregtig op onbetaalde opdraggewende ouerlike verlof van minstens tien opeenvolgende weke of die ouerlike verlof soos in bogenoemde verwysing. Die bepaling rakende kennisgewing aan die werkgever is weer hier van toepassing. Die bepaling wat betref twee ouers soos hierbo by aannemingsverlof aangedui, is ook hier van toepassing.
7. 'n Werknemer aan wie ouerskapverlof sonder besoldiging toegestaan word en wat vakansieverlof tot sy/haar krediet het, kan kies om vakansieverlof te neem (teen betaling natuurlik) in plaas van die ooreenstemmende gedeelte van die onbetaalde verlof.
8. **Betaling van enige vorm van ouerskapverlof (ouerlike-, aannemings- en opdraggewende ouerlike verlof) sal ooreenkomstig met die Werkloosheidsversekeringswet (Wet 64 van 2001, soos gewysig) bepaal word.**