

Werknemer verwacht een kind: gevolgen voor de salarisadministratie



Inhoud

Inleiding	3
Zwangerschapsverklaring	3
Rechten van de zwangere werknemster	3
Aanpassingen werk	3
Ontslagbescherming	3
Ziek voor verlof	3
Aanvragen WAZO	4
SV-loon	5
Korter dan een jaar in dienst	5
Maximum dagloon	5
Zwangerschaps- en bevallingsverlof berekenen	5
Meerling	6
Vroeggeboorte	6
Verlenging bevallingsverlof	6
Voorbeeld	7
Moeder overleden	7
Bevallingsverlof in delen opnemen	7
Ziek na bevallingsverlof	7
Verlof voor adoptie en pleegzorg	7
Adoptie- of pleegzorguitkering	7
Bewijs adoptie of pleegzorg	8
Uitbetaling uitkering bij adoptie of pleegzorg	8
Meerdere kinderen	8
Verlof voor de partner	8
De bevalling: calamiteitenverlof	8
Na de geboorte: geboorteverlof	8
Na het geboorteverlof: aanvullend geboorteverlof	9
Partner heeft zorg nodig: Zorgverlof	9
Ouderschapsverlof	10

AUTEUR: LISETTE ZIERE

INLEIDING

Als een werknemster zwanger is, breekt er doorgaans een drukke tijd aan voor de salarisadministratie. Een zwangere werknemster ontvangt namelijk ook tijdens haar zwangerschaps- en bevallingsverlof gewoon haar loon doorbetaald. De werkgever hoeft daar niet helemaal alleen voor op te draaien. Het UWV keert namelijk in die periode de WAZO-uitkering uit. Daarnaast moet het werk van de werknemster ook worden gedaan, waardoor er vervanging moet worden aangenomen. Ook als de werknemer een kind verwacht op een anderen manier, bijvoorbeeld door adoptie of pleegzorg, komen er administratieve lasten bij. Ook na de geboorte voorziet de overheid steeds meer in verlofrechten voor de partner. In deze whitemapper lopen we stap voor stap door wat een werkgever moet doen om aan alle administratieve verplichtingen te voldoen.

ZWANGERSCHAPSVERKLARING

Als een zwangere werknemster haar zwangerschap met de werkgever heeft gedeeld, is het van belang om haar om een zwangerschapsverklaring te vragen. Deze verklaring wordt alleen door artsen en verloskundigen gegeven. Zij bevat geen medische informatie maar bevestigt alleen het feit dat de werknemster zwanger is en de vermoedelijke bevallingsdatum. Daarnaast staan er de persoonsgegevens van de werknemster op. Het originele document wordt niet door de werkgever bewaard, maar door de werknemster. Zij moet de verklaring ten minste tot een jaar na afloop van het bevallingsverlof bewaren. Het UWV kan er om vragen. De werkgever mag een kopie maken en deze in de administratie bewaren.

De werkgever gebruikt deze verklaring om uit te rekenen wanneer de werknemster met zwangerschapsverlof gaat en om de WAZO-uitkering aan te vragen.

RECHTEN VAN DE ZWANGERE WERKNEMSTER

Werkgevers horen hun zwangere werknemers te wijzen op hun rechten. Dit moet binnen 2 weken nadat de werknemster haar zwangerschap heeft aangekondigd te gebeuren. SalarisNet Pro's kunnen hier de factsheet voor gebruiken.

AANPASSINGEN WERK

Afhankelijk van het soort werk dat de werknemster doet, kunnen er aanpassingen nodig zijn. Zo mogen zwangeren niet met bepaalde stoffen en in bepaalde omgevingen werken en mogen zij minder bukken en tillen. Op het arboportaal van de rijksoverheid is meer informatie te vinden over exacte gewichten, stoffen en omgevingen die een risico kunnen vormen voor moeder en kind. Met name werkomgevingen waar veel lawaai is, waar trillingen ontstaan of waar met chemische stoffen en biologische materialen wordt gewerkt, vormen een risico. Ook stress is een belangrijk risico. Daarnaast mogen ze meer rust nemen, overwerk weigeren en hoeven zij nachtdiensten niet te

draaien. Op de werkplek moet de werkgever desgevraagd ook een rustplek met een bed beschikbaar stellen. Doktersbezoeken en bezoeken aan de verloskundige worden volledig doorbetaald.

ONTSLAGBESCHERMING

Een zwangere werknemster met een overeenkomst voor onbepaalde tijd mag tijdens haar zwangerschap en het bevallingsverlof niet worden ontslagen. Ook in de eerste 6 weken na het bevallingsverlof, een eventuele periode van arbeidsongeschiktheid als gevolg van de zwangerschap en de 6 weken na die arbeidsongeschiktheid is ontslag vrijwel onmogelijk. Alleen in zeer uitzonderlijke situaties kan een ontslag via het UWV of de kantonrechter worden aangevraagd. Maar de lat ligt hoog. Alleen als de werknemster zich extreem misdraagt, of als het bedrijf aantoonbaar om bedrijfseconomische redenen besluit tot beëindiging van de overeenkomst heeft een ontslagaanvraag kans van slagen.

ZIEK VOOR VERLOF

Als de werknemster ziek is tijdens haar zwangerschap, gelden verschillende regels. Welke regel geldt, heeft te maken met of de ziekte het gevolg is van de zwangerschap of van iets anders. De werkgever betaalt hoe dan ook het overeengekomen loon door tijdens de ziekte. Soms kan de zwangerschapsuitkering eerder ingaan. In andere gevallen kan de werkgever een ziekewet-uitkering aanvragen.

- De eerste 24 weken van de zwangerschap
 - De werknemster is ziek als gevolg van de zwangerschap en is op doktersadvies thuis of opgenomen voor behandeling=> ziekewet-uitkering ter



hoogte van 100 procent van het dagloon vanaf eerste dag van ziekmelding tot uit uiterlijk de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof. Als op de ziekte door zwangerschap een abortus of miskraam volgt, heeft de werknemster geen recht op bevallingsverlof. Zij blijft dan ziekgemeld tot ze weer kan werken.

- De werknemster is ziek door andere redenen dan de zwangerschap => De normale regels bij ziekte gelden. De werkgever hoeft niets aan het UWV door te geven en betaalt het loon door.
- Na 24 weken van de zwangerschap maar niet in de 4-6 weken voor de uitgerekende datum
 - De werknemster is ziek als gevolg van de zwangerschap en is op dokteradvies thuis of opgenomen => ziekteverlof-uitkering ter hoogte van 100 procent van het dagloon vanaf eerste dag van ziekmelding tot uit uiterlijk de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof.
 - De werknemster is ziek door andere redenen dan de zwangerschap => normale regels bij ziekte gelden. De werkgever hoeft niets aan het UWV door te geven en betaalt het loon door.
- Ziek 4-6 weken voor uitgerekende datum (flexibiliseringsperiode)
 - Het zwangerschapsverlof is nog niet begonnen => de werknemster krijgt een ziekteverlof-uitkering, ongeacht de aard van de ziekte. De ziektedagen worden afgetrokken van het zwangerschapsverlof. Mogelijk wordt de periode van bevallingsverlof dus korter. Gaat het ziekteverlof over in zwanger-

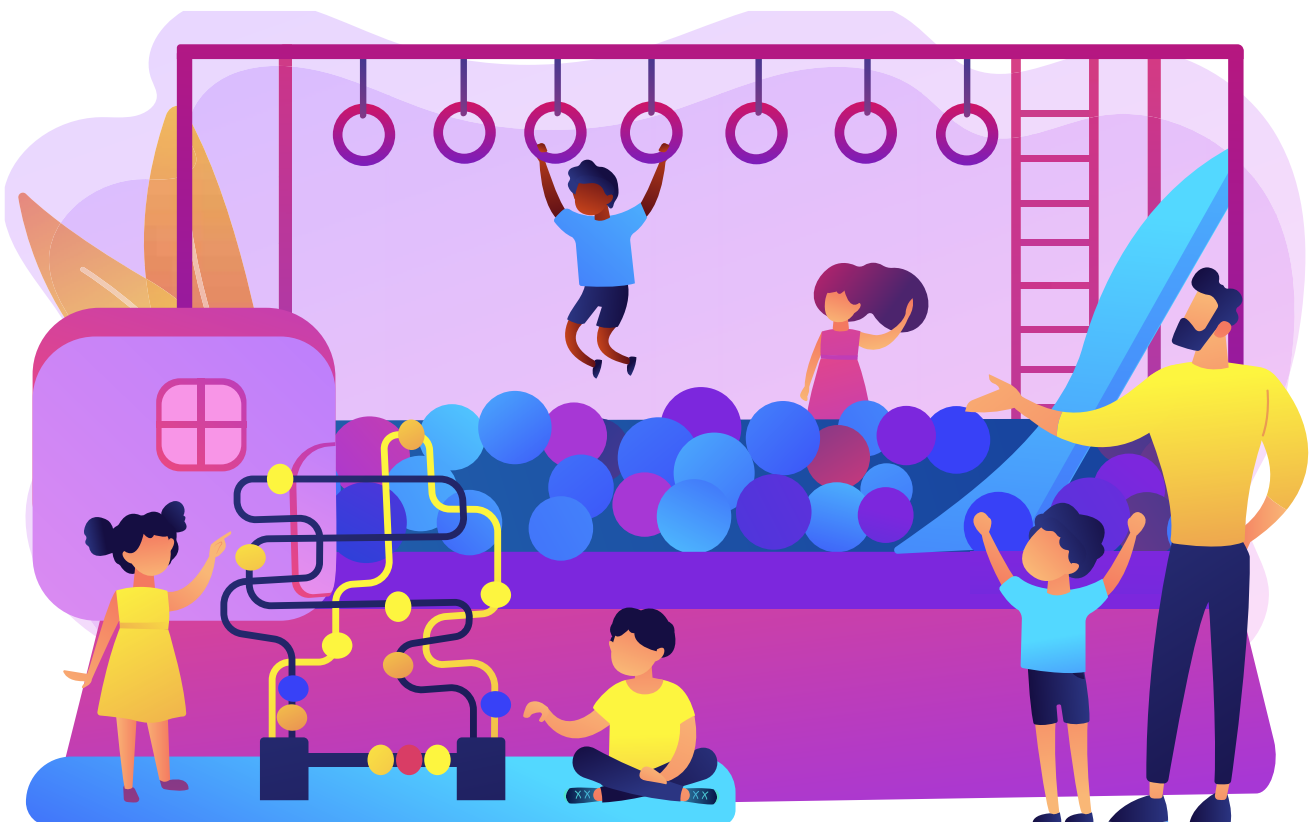
schapsverlof? Dan hoeft u de werknemster niet beter te melden.

- Het zwangerschapsverlof is begonnen => de werknemster krijgt al een WAZO-uitkering. De ziektedagen hoeven niet aan het UWV te worden doorgegeven.
- Ziek tijdens bevallingsverlof
 - Wordt de werknemer tijdens haar bevallingsverlof ziek? Dan hoeft de werkgever niets te doen. Er bestaat geen recht op een ziekteverlof-uitkering en de WAZO-uitkering loopt gewoon door. De werkgever moet het loon gewoon doorbetalen.

AANVRAGEN WAZO

Zwangere werknemers hebben recht op een zwangerschaps- en bevallingsverlof van ten minste 16 weken. Werknemers die een meerling verwachten hebben recht op 20 weken verlof. Dit is geregeld in de Wet arbeid en zorg (WAZO). De werknemster ontvangt tijdens het verlof een WAZO-uitkering. Deze uitkering wordt door de werkgever aangevraagd en meestal ook via de werkgever aan de werknemster uitbetaald. De werknemster merkt hier doorgaans niets van. Alleen in bijzondere omstandigheden wordt de WAZO-uitkering direct aan de werknemster betaald. Denk bijvoorbeeld aan een werknemster wier arbeidsovereenkomst afloopt tijdens het verlof of die van werkgever wisselt tijdens het verlof.

De WAZO-uitkering wordt door de werkgever aangevraagd via het werkgeversportaal, niet via Digipoort. Hiervoor kan de Verzuimmelder worden gebruikt. De aanvraag



moet ongeveer 2 tot 4 weken voor aanvang van het verlof bij het UWV worden gedaan om tijdig tot uitbetaling over te kunnen gaan.

SV-LOON

Voor het aanvragen en het uitkeren van de WAZO wordt gebruik gemaakt van het sv-loon. De WAZO-uitkering is namelijk gekoppeld aan dit loon. Het sv-loon bestaat uit het brutoloon plus alle belastbare onderdelen van het loon. Belastbare onderdelen zijn bijvoorbeeld:

- vakantiegeld
- eindejaarsuitkering
- dertiende maand
- ploegentoeslag
- fiscale bijtelling auto bij privégebruik
- individueel keuzebudget

Onbelaste onkostenvergoedingen, pensioenpremies en ontslagvergoedingen vallen bijvoorbeeld dus niet onder dit loon.

Het sv-loon wordt voor de WAZO meestal over een jaar berekend. Dat jaar wordt genomen over de 12 maanden voorafgaand aan de laatste dag van de op 1 na laatste volledige maand of de op 1 na laatste volledige 4-wekenperiode voor de eerste dag van de ingangsdatum van het verlof. Dit wordt de referentieperiode genoemd. Als de werknemer op 15 december met verlof gaat, eindigt de referentieperiode op 1 november. Er is dus altijd 1 volledige maand of 4-wekenperiode die niet meetelt.

Dit bruto jaarbedrag wordt vervolgens door 261 gedeeld. Zo komt het UWV tot het dagloon.

Periodes van lager loon als gevolg van ziekte en periodes van onbetaald verlof tellen niet mee bij de berekening van het dagloon. Voor de berekening moet de werkgever er vanuit gaan dat deze dagen tegen normaal loon zijn gewerkt.

KORTER DAN EEN JAAR IN DIENST

Als de zwangere werknemster nog geen jaar in loondienst is, wordt de referentieperiode anders. Als de werknemster na de start van referentieperiode in dienst kwam, moeten de loondagen (werkdagen) worden geteld. Het sv-loon moet over de gehele dienstperiode worden opgeteld en worden gedeeld door het aantal loondagen.

Het is ook mogelijk dat de werknemster pas na afloop van de referentieperiode in dienst komt. In dat geval is de referentieperiode weer anders. Alle dagen van aanvang van het dienstverband tot het verlof tellen mee. Het sv-loon over deze dagen moet worden gedeeld door het aantal loondagen. Dit is het dagloon voor deze werknemster.

MAXIMUM DAGLOON

Uitkeringen in Nederland zijn nooit hoger dan het maximum dagloon. Dit maximum wordt 2 keer per jaar, op 1 juli en 1 januari, vastgesteld. Ook een WAZO-uitkering is dus nooit meer dan dit bedrag. Sinds 1 januari 2021 is het maximum dagloon 223,40 euro per dag. Dit is een bruto maandloon van 4.858,95 en een bruto jaarloon van 58.307,40 euro. Als de werknemster meer dan dit loon verdient, krijgt de werkgever een WAZO-uitkering van het maximum dagloon. In de meeste gevallen vult de werkgever het loon aan tot het afgesproken loon. Maar dat is geen wettelijke verplichting. Alleen als dit vooraf bij cao of arbeidsovereenkomst is afgesproken is er wel een verplichting. Is er niets afgesproken? Dan moeten werkgever en werknemster met elkaar in gesprek.

ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF BEREKENEN

Het reguliere zwangerschapsverlof duurt 16 weken en begint 4 tot 6 weken voor de uitgerekende bevallingsdatum die op de zwangerschapsverklaring staat. Na de bevalling heeft de werknemster ten minste 6 weken aaneengesloten bevallingsverlof. De resterende 4 tot 6 weken bevallingsverlof kunnen op aanvraag van de werknemster ook gespreid over 30 weken worden opgenomen. De werknemer moet dit uiterlijk 3 weken na de bevalling aanvragen en de werkgever moet binnen 2 weken reageren. Doet de werknemer dit niet, dan eindigt het verlof tussen de 10 en 12 weken vanaf de uitgerekende datum. Werkgevers kunnen een werknemster niet dwingen om het bevallingsverlof gespreid op te nemen.

Wordt de baby eerder geboren dan de uitgerekende datum? Dan wordt het resterende zwangerschapsverlof



omgezet in bevallingsverlof. De zwangere werknemster krijgt dus in totaal altijd ten minste 16 weken verlof. Wordt de baby na de uiterekende datum geboren? Dan wordt het resterende bevallingsverlof verlengd met het aantal dagen dat de baby later werd geboren. De werknemster heeft dus altijd ten minste 10 weken bevallingsverlof. Werkte de werknemster door tot 4 weken voor de uiterekende datum? Dan blijft zij recht houden op 12 weken bevallingsverlof.

MEERLING

In het geval van een meerling (2 of meer baby's) heeft de werknemster recht op langer verlof: ten minste 20 weken. Het zwangerschapsverlof begint 8 tot 10 weken voor de uiterekende datum. De eerste 6 weken na de bevallingsdatum moet de werknemer aaneengesloten bevallingsverlof opnemen. De resterende 4 tot 6 weken kunnen op aanvraag van de werknemster ook gespreid over 30 weken worden opgenomen. De werknemster moet dit uiterlijk 3 weken na de bevalling aanvragen en de werkgever moet binnen 2 weken reageren. Doet de werknemer dit niet, dan eindigt het verlof tussen 10 en 12 weken vanaf de uiterekende datum. Werkgevers kunnen een werknemster niet dwingen om het bevallingsverlof gespreid op te nemen.

Worden de baby's eerder geboren dan de uiterekende datum? Dan wordt het resterende zwangerschapsverlof omgezet in bevallingsverlof. De zwangere werknemer krijgt dus in totaal ten minste 20 weken verlof. Worden de baby's na de uiterekende datum geboren? Dan wordt het

resterende bevallingsverlof verlengd met het aantal dagen dat de baby's later werden geboren. De werknemster heeft dus altijd ten minste 10 weken bevallingsverlof. Werkte de werknemster door tot 8 weken voor de uiterekende datum? Dan blijft zij recht houden op 16 weken bevallingsverlof.

VROEGGEBORTE

Als de werknemster voor aanvang van haar verlof bevalt wordt het volledige zwangerschapsverlof omgezet in bevallingsverlof. De werknemster heeft dan per direct recht op 16 of 20 weken (bij meerlingen) bevallingsverlof. Als het kind niet eerder dan 24 weken voor de uiterekende bevallingsdatum ter wereld komt heeft de moeder altijd recht op deze 16 weken. Het maakt daarbij niet uit of het een natuurlijke bevalling was of dat de zwangerschap om medische redenen is afgebroken of opgewekt. Ook doet het er niet toe of het kind levend ter wereld is gekomen of kort na de bevalling komt te overlijden.

Bevalt de moeder voor deze 24 weken? Dan heeft zij geen recht op deze 16 weken bevallingsverlof en kan er ook geen WAZO-uitkering worden verstrekt. De werkgever moet er rekening mee houden dat de werknemster zich ziekmeldt en enige tijd afwezig zal zijn om te herstellen van de zwangerschap en bevalling.

VERLENGING BEVALLINGSVERLOF

Als moeder of het geboren kind langdurig (langer dan 7 dagen) opgenomen moet worden in het ziekenhuis heeft



de werknemster mogelijk recht op een verlenging van het bevallingsverlof. Het normale verlof van 10 tot 12 weken is dan niet voldoende om te herstellen van de bevalling. De werknemster kan in zo'n geval tot 10 weken extra bevallingsverlof aanvragen.

Het extra verlof wordt berekend in 4 stappen:

1. neem de hoeveelheid dagen dat moeder en/of kind in het ziekenhuis liggen
2. trek hier 7 dagen vanaf
3. tel van die dagen alleen het aantal dagen dat binnen het bevallingsverlof ligt
4. Heeft de werknemster meer dan 10 weken bevallingsverlof gehad? Tel dan dat aantal dagen bevallingsverlof dat de werknemster heeft gehad. Deze dagen trekt u af van het aantal dagen bij stap 3.

VOORBEELD

Marieke neemt 5 weken voor haar uitgerekende bevallingsdatum haar zwangerschapsverlof op per 15 mei. Zij bevalt vervolgens op 26 juni, een week na haar uitgerekende datum. Door complicaties tijdens de bevalling moeten moeder en kind 3 weken in het ziekenhuis verblijven. Marieke maakt aanspraak op een verlenging van haar bevallingsverlof.

1. Moeder en kind verblijven 21 dagen in het ziekenhuis
2. $21 - 7 = 14$ dagen
3. Deze 14 dagen liggen allemaal binnen het bevallingsverlof
4. Marieke heeft in totaal 11 weken bevallingsverlof (16-5 weken zwangerschapsverlof). Dat zijn 7 dagen meer dan de 10 weken waarmee in deze stap moet worden gerekend. $14 - 7 = 7$

Marieke heeft dus recht op 1 week extra bevallingsverlof.

MOEDER OVERLEDEN

Als de moeder bij de bevalling komt te overlijden, gaat haar bevallingsverlof over op de vader. De werkgever kan in dat geval dus bevallingsverlof en een WAZO-uitkering aan de vader verstrekken. Dat is ook mogelijk als de moeder zelf geen zwangerschaps- en bevallingsverlof kreeg, bijvoorbeeld omdat zij zelfstandige was of omdat zij niet werkte. De hoogte van de uitkering is gelijk aan die van het sv-loon van de vader.

BEVALLINGSVERLOF IN DELEN OPNEMEN

Sinds 1 januari 2015 mogen de laatste weken van het bevallingsverlof in delen worden opgenomen. Het gaat om het verlof dat overblijft na 6 weken na de datum van de bevalling. Dit deel van het verlof kan de werknemster gespreid opnemen over een periode van maximaal 30 weken. De totale duur van het verlof verandert hierdoor niet. Ook de hoogte van de WAZO-uitkering en de manier van uitbetaling van het loon blijft hetzelfde. Het UWV betaalt de WAZO-uitkering alsof deze in een aangesloten periode is opgenomen.

De werknemster moet uiterlijk 3 weken na het begin van het bevallingsverlof bij de werkgever aanvragen of zij gespreid mag opnemen. De werkgever moet daarna binnen 2 weken met een antwoord komen. Alleen als het bedrijf ernstig in de problemen komt door het gespreid opnemen, mag de aanvraag worden geweigerd.

ZIEK NA BEVALLINGSVERLOF

Het komt helaas regelmatig voor dat vrouwen na het bevallingsverlof nog niet voldoende zijn hersteld. Als er een ziekenhuisopname is (geweest), kan het bevallingsverlof worden verlengd. Maar als de vrouw thuis herstelt, heeft zij geen recht op verlenging. In dat geval meldt de werknemster zich ziek. Als de werknemster voor haar verlof ook al ziekgemeld was, telt deze ziektemelding als één periode voor het UWV. Voorwaarde is wel dat het om dezelfde ziekte of aandoening gaat als voor het verlof. De periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt niet meegerekend voor de 104 weken loondoorbetalingsplicht. Was de werknemster nog niet ziek voor haar verlof? Dan telt dit wel als een nieuwe periode. De werkgever vraagt dan opnieuw een ziektewetuitkering aan. Deze is 100 procent van het dagloon.

VERLOF VOOR ADOPTIE EN PLEEGZORG

De mogelijkheden voor verlof rond adoptie en pleegzorg zijn anders. Ten eerste kunnen zowel mannen als vrouwen adoptie- en pleegzorgverlof opnemen. De maximale verlofperiode is wel korter, namelijk 6 weken. Kortere mag ook. In tegenstelling tot zwangerschaps- en bevallingsverlof is er geen vaste tijd die altijd moet worden opgenomen of moment waarop dat verlof moet plaatsvinden. De 6 weken verlof mogen bovendien ook geheel gespreid worden opgenomen. De werkgever moet het verlof binnen 26 weken gerekend vanaf 4 weken voor de komst van het kind en 22 weken na de komst goedkeuren. De werknemer bepaalt zelf hoe hij/zij het verlof wil opnemen.

ADOPTIE- OF PLEEGZORGUITKERING

De werkgever betaalt het loon tijdens het verlof door. De kosten hiervoor hoeft hij niet zelf te dragen. De werkgever kan een WAZO-uitkering voor adoptie of pleegzorg tussen de 2 en 4 weken voor de ingang van het verlof aanvragen. De werkgever krijgt daarna binnen 4 weken ná ingang van het verlof bericht over de uitkering.

Een WAZO-uitkering bij adoptie- of pleegzorg is hetzelfde als bij zwangerschap en bevalling, namelijk 100 procent van het dagloon. De berekening van dit loon vindt op dezelfde manier plaats als voor een uitkering voor zwangerschap en bevalling. Het UWV kijkt naar de periode van 1 jaar, die eindigt op de laatste dag van de voorlaatste maand of 4 weken voorafgaand aan de dag waarop de adoptie-uitkering begint. Deze periode heet ook nu weer de referteperiode.

Was het loon van de werknemer in de referteperiode lager door ziekte of verlof? Dan kijkt UWV naar de daaraan

voorafgaande loonperiode van 4 weken of 1 maand waarin de werknemer niet ziek was of verlof had.

BEWIJS ADOPTIE OF PLEEGZORG

Voor de aanvraag is een bewijsstuk nodig waaruit blijkt dat er inderdaad een adoptie heeft plaatsgevonden of dat de pleegzorg doorgaat. Dit bewijs is er doorgaans niet op het moment dat het verlof wordt aangevraagd. Daarom moet dit worden nagezonden door de werkgever na de komst van het kind. Daarom duurt het even voordat het UWV uitsluitsel kan geven over de uitkering. Voorbeelden van geldig bewijs zijn:

- Een bewijs van inschrijving in de BRP
- Bewijs van melding bij de vreemdelingenpolitie
- Een machtiging tot voorlopig verblijf, verstrekt door de Nederlandse ambassade in het geboorteland van het kind
- Een verklaring afgegeven door een vergunning houdende adoptie-instelling
- Een kopie van het pleegcontract

UITBETALING UITKERING BIJ ADOPTIE OF PLEEGZORG

De werknemer ontvangt, net als bij zwangerschap, tijdens het verlof een WAZO-uitkering. Deze uitkering wordt door de werkgever aangevraagd en meestal ook via de werkgever aan de werknemer uitbetaald. De werknemer merkt hier doorgaans niets van. Alleen in bijzondere omstandigheden wordt de WAZO-uitkering direct aan de werknemer betaald. Bijvoorbeeld als de arbeidsovereenkomst afloopt tijdens het verlof of als de werknemer van werkgever wisselt tijdens het verlof.

MEERDERE KINDEREN

Als de werknemer meerdere kinderen tegelijk adopteert of als pleegkind opneemt, krijgt hij hier 1 keer 6 weken verlof voor. Worden de kinderen na elkaar geadopteerd,



bijvoorbeeld met een tussenpoos van een jaar, dan krijgt de werknemer wel opnieuw verlof.

VERLOF VOOR DE PARTNER

De partner van een zwangere heeft ook recht op verlof. Met een partner wordt onder meer de (biologische) vader, de echtgenoot of echtgenote of de geregistreerde partner bedoeld. Ook als de partner ongehuwd samenwoont met de zwangere of als de vader het kind alleen erkent kan er recht bestaan op verlof. Een biologische link met het kind is dus niet per se noodzakelijk. Dat kan vooral belangrijk zijn als er sprake is van een draagmoeder of een vrouwelijke partner van de zwangere.

Er zijn meerdere verloven beschikbaar om uit te kiezen. Opnemen is niet verplicht, maar wel aan regels verbonden. Er geldt ontslagbescherming voor partners die verlof aanvragen rond de geboorte. Zij mogen niet ontslagen worden omdat zij verlof aanvragen. Ontslag om andere redenen is wel mogelijk.

DE BEVALLING: CALAMITEITENVERLOF

Als de partner ervoor kiest om bij de bevalling aanwezig te zijn, is hiervoor calamiteitenverlof beschikbaar. De partner hoeft hier geen vrije dagen voor op te nemen en deze dagen worden ook niet in mindering gebracht op een andere vorm van verlof. De werknemer moet wel melden bij de werkgever dat hij calamiteitenverlof opneemt. De werkgever kan in dit geval dit verlof niet weigeren. Wel kan hij achteraf vragen om aan te tonen dat het verlof noodzakelijk was. Calamiteitenverlof is betaald verlof waarbij de werknemer 100 procent van zijn loon uitbetaald krijgt.

NA DE GEBORTE: GEBORTEVERLOF

Tot 1 januari 2019 bestond er in Nederland maar weinig verlofrecht voor partners. Zij hadden alleen recht op 2 dagen kraamverlof (voor de bevalling en aangifte bij de gemeente) en verder niets. Sinds 1 januari 2019 datum is er daarom geboorteverlof. Partners kunnen nu betaald verlof krijgen ter hoogte van 1 werkweek. Iemand met een arbeidsovereenkomst voor 8 uur per week ontvangt dus 8 uur verlof en een werknemer met een fulltime overeenkomst ontvangt 40 uur verlof. Uiteindelijk heeft de werknemer dus altijd 1 vrije werkweek. Het recht op dit verlof blijft ook bestaan als moeder en kind in het ziekenhuis worden opgenomen of als het kind komt te overlijden.

Het is ook mogelijk om in de cao meer geboorteverlof toe te kennen. Geboorteverlof gaat niet ten koste van vakantiedagen of andere opgebouwde verlofrechten. Weigeren van geboorteverlof mag niet. Het loon tijdens het geboorteverlof is 100 procent. Dit loon wordt door de werkgever betaald. Er is geen uitkering voor aan te vragen.

NIEUWE WERKGEVER TIJDENS GEBORTEVERLOF

Als de partner tijdens zijn geboorteverlof of aanvullend geboorteverlof (dus na de bevalling van de partner) van

werkgever wisselt, heeft hij/zij mogelijk bij zowel de oude als de nieuwe werkgever recht op dit verlof. De werknemer kan dit verlof alleen opnemen als hij binnen 4 weken na de bevalling werknemer wordt én de ruimte heeft om dit verlof op te nemen. Als de nieuwe werknemer bij de oude werknemer al 5 dagen geboorteverlof heeft gekregen, heeft hij geen recht op nogmaals 5 dagen bij de nieuwe werkgever. Komt de werknemer na 4 weken na de bevalling in dienst, maar heeft hij bij de oude werkgever het geboorteverlof niet (helemaal) opgenomen, dan bestaat er geen recht meer op geboorteverlof. Om bij de nieuwe werkgever aan te tonen dat er nog recht op geboorteverlof bestaat, kan de werknemer een opgave van het opgenomen verlof vragen aan de oude werkgever. Die opgave is vormvrij en mag ook digitaal (per e-mail) worden gedaan.

Ook bij de nieuwe werkgever mag het geboorteverlof alleen bij zwaarwegende bedrijfsbelangen worden afgewezen. Ook bij de nieuwe werkgever mag het verlof weer gespreid worden opgenomen.

NA HET GEBOORTEVERLOF: AANVULLEND GEBOORTEVERLOF

Na het reguliere geboorteverlof kan de werknemer sinds 1 juli 2020 ook om aanvullend geboorteverlof vragen. Het aanvullend geboorteverlof mag direct op het geboorteverlof volgen en duurt 5 keer de arbeidsduur per week. De werknemer vraagt het geboorteverlof binnen 4 weken na de bevalling aan bij zijn werkgever. In totaal kan de werknemer dus met het aanvullend geboorteverlof nog eens 5 weken vrij nemen. De werknemer kan het verlof ook gespreid opnemen, over een periode van maximaal 26 weken. Het is dus ook mogelijk om bijvoorbeeld tijdelijk 1 dag in de week minder te gaan werken. Ook is het mogelijk om het verlof op te nemen als de bevallen vrouw weer aan het werk gaat. Werknemers met een fictief dienstverband, niet zw-verzekerden en dga's hebben geen recht op aanvullend geboorteverlof.

Het loon wordt tijdens het aanvullend geboorteverlof voor ten minste 70 procent doorbetaald tot maximaal 70 procent van het maximum dagloon. Dit verlof wordt niet door de werkgever betaald maar via de werkgever door middel van een uitkering van het UWV. De werkgever vraagt de uitkering tijdens het verlof aan via de Verzuimmelder of via Digipoort, keuze WAZO-verlof. De uitkering kan pas na de geboorte van het kind worden aangevraagd. Het is ook mogelijk om pas na het verlof een aanvraag te doen. Soms is dat handig, omdat de aanvraag maar 1 keer gedaan kan worden voor een vast aantal weken. De aanvraag moet uiterlijk binnen 1 jaar na de geboorte van het kind bij het UWV binnen zijn. De werkgever levert de volgende gegevens aan:

- Geboortedatum van het kind
- Het aantal weken verlof dat de werknemer wil opnemen of heeft opgenomen

- De ingangsdatum van het aanvullend geboorteverlof
- De bevestiging dat uw werknemer het standaard geboorteverlof van 1 keer het aantal werkuren per week heeft opgenomen.

Deze uitkering wordt meestal via de werkgever aan de werknemer uitbetaald. De werknemer merkt hier doorgaans niets van. Alleen in bijzondere omstandigheden wordt de WAZO-uitkering direct aan de werknemer betaald. Bijvoorbeeld als de arbeidsovereenkomst afloopt tijdens het verlof of als de werknemer van werkgever wisselt tijdens het verlof. In sommige cao's en arbeidsovereenkomsten is vastgelegd dat de werkgever het verschil tussen de uitkering en het overeengekomen loon aanvult.

In de wet die het aanvullend geboorteverlof regelt, is ook opgenomen dat de werkgever moet waarschuwen voor de terugval in inkomsten. Recente loonsverhogingen worden bijvoorbeeld niet helemaal meegerekend in het sv-loon waar de uitkering op is gebaseerd en ook het minimumloon is niet van toepassing op de uitkering.

NIEUWE WERKGEVER TIJDENS AANVULLEND GEBOORTEVERLOF

Als de partner tijdens het aanvullend geboorteverlof van werkgever wisselt, blijft hij/zij recht houden op aanvullend geboorteverlof. De uitkering blijft echter wel gelijk, ook als er bij de nieuwe werkgever een hoger loon geldt. De werknemer, oude werkgever en nieuwe werkgever moeten met elkaar in overleg over de verdeling van de WAZO-uitkering voor aanvullend geboorteverlof. De werknemer heeft nog recht op het aantal resterende dagen waarvoor het aanvullend geboorteverlof is aangevraagd.

PARTNER HEEFT ZORG NODIG: ZORGVERLOF

Als de partner van een werknemer na de bevalling nog veel zorg nodig heeft, bijvoorbeeld door complicatie bij de geboorte of na een keizersnede, kan deze werknemer ook zorgverlof opnemen. Dit kan niet als de partner nog in het ziekenhuis ligt. Een van de voorwaarden voor zorgverlof is namelijk dat de werknemer de enige is die zorg kan verlenen. Bij een ziekenhuisopname is daar de arts en verpleging voor beschikbaar.

Een werknemer heeft recht op maximaal 2 weken (2 keer de arbeidsduur per week) kortdurend zorgverlof per jaar. Tijdens kortdurend zorgverlof krijgt de werknemer ten minste 70 procent van het loon doorbetaald. Die loondoorbetaling komt voor rekening van de werkgever. In de cao kan een hoger percentage worden afgesproken. Zorgverlof gaat niet ten koste van vakantiedagen, en vakantiedagen worden ook tijdens zorgverlof gewoon opgebouwd. Een werkgever mag zorgverlof alleen weigeren als het bedrijf in ernstige problemen zou komen door het verlof. Het kortdurend zorgverlof gaat meteen in op het moment dat er om wordt gevraagd. Alleen bij de melding kan het verlof worden geweigerd. Zorgverlof dat eenmaal is gestart kan niet meer worden stopgezet door de werkgever.

Blijkt dat er langer zorg nodig is? Dan kan de werknemer ook om langdurend zorgverlof vragen. Een werknemer heeft recht op maximaal 6 keer de wekelijkse arbeidsduur per 12 maanden en mag gespreid worden opgenomen. Bij langdurig zorgverlof wordt de loondoorbetaling tijdelijk stopgezet. Langdurend zorgverlof moet ten minste 2 weken voor de ingangsdatum worden aangevraagd. Zorgverlof dat eenmaal is toegekend en gestart kan niet meer worden stopgezet door de werkgever.

Het is belangrijk om de werknemer te wijzen op de financiële gevolgen van het opnemen van zorgverlof. Een werknemer kan hierdoor minder dan het minimumloon verdienen. Het opnemen van verlof heeft geen gevolgen voor de hoogte van een eventuele ww-uitkering.

ouderschapsverlof

In de eerste acht jaar na de geboorte van het kind hebben beide ouders recht op 26 keer de wekelijkse arbeidsduur aan ouderschapsverlof (26 weken). Ouderschapsverlof is in principe onbetaald verlof, maar er kan bij cao iets anders worden afgesproken. In een cao kan worden afgesproken dat het loon tijdens het ouderschapsverlof (deels) toch betaald moet worden. Tijdens het verlof wordt de functie van de werknemer in principe niet aangepast. Alleen de arbeidsduur per week verandert. Het is wel toegestaan om tijdelijk een andere functie, voor tijdens het verlof, af te spreken. Na afloop van het verlof keert de werknemer dan terug in de oude functie.

Op dit moment is wetgeving in ontwikkeling die regelt dat 2 maanden ouderschapsverlof wel deels betaald zullen worden. De bedoeling is dat deze wetgeving in de zomer van 2022 van kracht wordt. Het opnemen van ouderschapsverlof over een periode van langer dan 18 maanden heeft mogelijk gevolgen voor de eventuele uitkering van de werknemer. De werkgever moet de werknemer hier goed over informeren.

De werknemer vraagt ten minste 2 maanden voor de eerste ouderschapsverlofdag het verlof aan. In dat verzoek geeft de werknemer ook aan hoe (welke spreiding) hij/zij het verlof wil opnemen. De werkgever mag ouderschapsverlof niet weigeren, tenzij het bedrijf hierdoor ernstig in de problemen komt. Dan moet overlegd worden over de manier waarop (welke spreiding) het ouderschapsverlof wel kan worden opgenomen. De indeling kan tot 4 weken voor de ingangsdatum worden besproken.

Ouderschapsverlof kan aansluitend of gespreid worden opgenomen. Voor de totale duur moet de werkgever uitgaan van de overeengekomen arbeidsduur per week. Is er geen overeengekomen arbeidsduur, zoals bij oproep, min-max en 0-uren contracten, dan berekent de werkgever de gemiddelde arbeidsduur over 3 maanden of langer. Er wordt voor een langere periode gekozen als het gemiddeld aantal uren over 3 maanden een vertekend beeld geeft van de werkelijkheid omdat door een piek of dal er meer of minder gewerkte uren zijn geweest. Bij een



min-max contract wordt ten minste uitgegaan van de garantie-uren, ook als die niet daadwerkelijk gewerkt zijn. Komen de werkgever en werknemer samen niet tot een besluit over welk gemiddelde gehanteerd moet worden? Dan kan de rechter beslissen.

STOPPEN OF PAUZEREN OUDERSCHAPSVERLOF

Het ouderschapsverlof mag door de werknemer worden onderbroken. Dat mag in een specifieke lijst van gevallen:

- de werknemer gaat met zwangerschaps- en/of bevalingsverlof
- de werknemer neemt adoptieverlof of pleegzorgverlof op
- er ontstaat een onvoorziene situatie, zoals:
 - de partner verliest zijn/haar werk, waardoor het gezinsinkomen daalt
 - er komt plaats vrij voor kinderopvang
 - de werknemer moet meer kosten maken, door bijvoorbeeld verhuizing, waardoor meer inkomen nodig is
 - de werknemer wordt (langdurig) ziek.

De werknemer moet zelf schriftelijk aangeven dat hij/zij het ouderschapsverlof wil onderbreken. Doet hij dat niet, dan loopt het verlof door. De werkgever moet binnen 4 weken reageren op het verzoek. Wordt de onderbreking om een van bovenstaande redenen aangevraagd? Dan mag de werkgever de onderbreking alleen weigeren als het bedrijf hierdoor in ernstige problemen zou komen.

VERVAL OUDERSCHAPSVERLOF

Als de werknemer na 8 jaar nog ouderschapsverlof heeft openstaan, vervallen deze verlofdagen. Het kan ook gebeuren dat verlofdagen na het pauzeren of stoppen van ouderschapsverlof vervallen. Dat gebeurt als:

1. In de cao staat dat het overblijvende verlof vervalt bij stopzetting wegens onvoorziene omstandigheden (dus niet bij het opnemen van een andere verlofvorm)
2. De afspraken over het ouderschapsverlof dateren van voor 1 januari 2015 én de onderbreking is wegens on-

voorziene omstandigheden (dus niet bij het opnemen van een andere verlofvorm) én de werknemer blijft bij dezelfde werkgever in dienst.

Ouderschapsverlof van na 1 januari 2015 vervalt niet bij pauzering of stopzetting, tenzij anders in de cao is afgesproken.

NA HET OUDERSCHAPSVERLOF

De werknemer houdt tijdens het ouderschapsverlof recht op de eigen uren en functie. Na afloop van het ouderschapsverlof keert de werknemer in principe terug naar de eerder overeengekomen arbeidsduur en functie. Het is wel mogelijk om in overleg de werktijden aan te passen. De werknemer vraagt uiterlijk 3 maanden voor het aflopen van het ouderschapsverlof de aanpassing van de werktijden aan. De werkgever moet uiterlijk 4 weken voor het aflopen van het verlof beslissen op de aanvraag. Weigeren mag.

RECHTEN VAN WERKNEMERS NIET IN LOONDIENST

Werknemers met een fictief dienstverband, niet zw-verzekeren en dga's hebben geen recht op zwangerschapsverlof, geboorteverlof en ouderschapsverlof. Wel is er voor deze groep de ZEZ-uitkering beschikbaar. De werkgever/opdrachtgever heeft geen rol in de aanvraag van die uitkering.

Voor een ZEZ-uitkering geldt de urennorm van 1.225 gewerkte uren in het betreffende kalenderjaar. De maximale uitkering is bij het behalen van deze 1.225 uur het wettelijk minimumloon. De uitkering is lager als deze urennorm niet wordt gehaald. De hoogte van de ZEZ-uitkering is dan gekoppeld aan de winst in dat kalenderjaar. Dat geldt ook als het de meewerkend partner/echtgenote.

Vrijwillig verzekerden voor de Ziektewet bij UWV krijgen wél een zwangerschaps- en bevallingsuitkering ter hoogte van 100 procent van het verzekerde dagloon.

ZEZ AANVRAGEN

De zwangere vraagt de ZEZ-uitkering uiterlijk 2 weken voor de gewenste ingangsdatum aan bij het UWV. Bij de aanvraag moet ook de zwangerschapsverklaring van de huisarts of verloskundige mee worden gestuurd. Het UWV kan ook vragen naar kopieën van belastingaanslagen. De periode waarin ZEZ-uitkering wordt betaald, is ten minste 16 weken. De periode gaat in 6 tot 4 weken voor de uitgerekende bevallingsdatum en duurt ten minste tot 10 weken na de bevalling.

Heeft de zwangere een verzekering tegen arbeidsongeschiktheid (AOV) afgesloten? Dan ontvangt zij van deze verzekering vaak ook een uitkering bij zwangerschap. Dit heeft geen invloed op de ZEZ-uitkering. Wel kan het zijn dat de verzekeraar de uitkering vermindert als de zelfstandige ook een ZEZ-uitkering ontvangt.

