



Emmen, augustus 2022

Betreft: **NIEUWSBRIEF verlofregelingen voor (nieuwe) ouders op een rij** (4 pagina's)

De verlofregelingen met betrekking tot ouderschap zijn geregeld in de Wet Arbeid en Zorg (WAZO). In deze nieuwsbrief besteden wij aandacht aan de verlofregelingen in verband met zwangerschap en bevalling. Daarbij komen de volgende verlofregelingen aan de orde;

- 1. zwangerschapsverlof
- 2. bevallingsverlof
- 3. Geboorteverlof
- 4. Aanvullende geboorteverlof
- 5. adoptieverlof of pleegzorgverlof
- 6. Ouderschapverlof.
- 7. Calamiteitenverlof
- 8. Kortdurend zorgverlof
-

1. Zwangerschapsverlof

Een zwangerschapsverlof duurt tot en met de dag van de bevalling en wordt berekend door vanaf de dag na de uitgerekende bevallingsdatum 6 weken terug te tellen. De werknemer moet uiterlijk 4 weken voor de dag van het uitgerekende bevallingsdatum met zwangerschapsverlof. Als de werknemer minder zwangerschapsverlof opneemt dan 6 weken, dan wordt het verschil bij het bevallingsverlof opgeteld. Indien het kind later dan de uitgerekende bevallingsdatum wordt geboren, dan blijft het totale bevallingsverlof 6 weken (wordt dus niet korter). De werkgever betaald gedurende het zwangerschapsverlof het loon 100% door.

Zwangerschapsverlof bij meerlingen

Indien sprake is van een meerling (tweeling of meer), dan wordt het totale zwangerschapsverlof 10 weken in plaats van 6 weken en minimaal 10 weken bevallingsverlof. Het totale verlof is 20 weken. De werknemer moet uiterlijk 8 weken voor de bevallingsdatum met verlof. Ook in dit geval geldt dat als de werknemer minder zwangerschapsverlof opneemt dan 10 weken, het verschil bij het bevallingsverlof wordt opgeteld. Indien het kind later dan de uitgerekende bevallingsdatum wordt geboren, dan blijft het totale bevallingsverlof 10 weken (wordt dus niet korter).

2. Bevallingsverlof

Het bevallingsverlof gaat in de dag na de bevalling en duurt minimaal 10 weken. (kan eventueel langer zijn als de werknemer verloftijd heeft overgehouden na het zwangerschapsverlof.)

Het bevallingsverlof mag ook in delen worden opgenomen. In overleg met de werkgever kan het bevallingsverlof gespreid worden over een periode van 30 weken.

De werkgever betaald gedurende het zwangerschapsverlof het loon 100% door.

Extra bevallingsverlof indien baby in het ziekenhuis moet verblijven na de bevalling

De 'couveuseregeling': het bevallingsverlof wordt verlengd met maximaal 10 weken bij langdurige opname van de baby in het ziekenhuis. De eerste 7 opnamedagen tellen niet mee voor de verlenging van het bevallingsverlof.

Deeltijdbevallingsverlof: de periode van het bevallingsverlof vanaf 6 weken na de bevallingsdatum kan in overleg met de werkgever gespreid worden opgenomen over een periode van maximaal 30 weken. De werknemer moet dit uiterlijk 3 weken na de bevallingsdatum aanvragen bij de werkgever.

Overname overblijvend bevallingsverlof bij overlijden moeder: de partner van een moeder die na de geboorte tijdens het bevallingsverlof overlijdt, heeft recht op het resterende bevallingsverlof met behoud van salaris. Het pasgeboren kind is op die manier verzekerd van zorg door een ouder. De werkgever van de partner kan de loondoorbetaling weer bij het UWV claimen.

3. Geboorteverlof

Geboorteverlof, ook wel vaderschapsverlof of partnerverlof genoemd, is het verlof voor de partner van de moeder. Het geboorteverlof is eenmaal de wekelijkse arbeidsduur van de werknemer. Bij een fulltime werkweek bestaat recht op 40 uur geboorteverlof. Bij een werkweek van 20 uur, maximaal 20 uur geboorteverlof etc. Het recht op geboorteverlof geldt alleen voor partners in loondienst. De werkgever betaalt tijdens dit geboorteverlof het loon van de werknemer volledig door. Het geboorteverlof moet binnen vier weken na de bevalling worden opgenomen.

4. Aanvullend geboorteverlof

Sinds 1 juli 2020 kan de partner nog een aanvullend geboorteverlof van maximaal 5 keer de arbeidsduur per week opnemen. Dit is geregeld in de Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG). Gedurende het aanvullend geboorteverlof ontvangt de partner een uitkering van het UWV van 70 procent van het dagloon. (echter maximaal 70 procent van het maximumdagloon). Het aanvullend geboorteverlof moet in het eerste halfjaar na de geboorte worden opgenomen. Voorwaarde is echter dat eerst het geboorteverlof wordt opgenomen. In overleg met de werkgever mag de partner het aanvullend verlof over een langere periode dan 5 weken spreiden.

5. Adoptie- en pleegzorgverlof

Om aan een adoptie- of pleegkind te kunnen wennen hebben de ouders recht op verlof en een uitkering tijdens het verlof. De werknemer heeft recht op maximaal 6 weken adoptieverlof of pleegzorgverlof. Het verlof kan worden opgenomen vanaf 4 weken voordat het kind in het gezin komt en duurt uiterlijk tot en met 22 weken na de komst van het kind. Voorwaarde voor adoptieverlof is dat de rechtbank de adoptie heeft uitgesproken. Voorwaarde voor pleegzorgverlof is dat het kind op het adres van de pleegouder staat ingeschreven. Gedurende het adoptie- of pleegzorgverlof betaald het UWV het salaris 100%.

6. Ouderschapsverlof

Het totale ouderschapsverlof duurt maximaal 26 keer de overeengekomen arbeidsduur per week en was tot augustus 2022 volledig onbetaald.

Sinds augustus 2022 zijn echter 9 weken van het ouderschapsverlof in het eerste levensjaar van het kind, betaald verlof. De overige 17 weken van de 26 weken ouderschapsverlof blijven onbetaald en mogen tot de achtste verjaardag van het kind worden opgenomen.

Tijdens het betaald verlof (maximaal 9 weken) heeft de werknemer recht op 70 procent van het normale dagloon, met als maximum 70 procent van het wettelijke maximumdagloon.

Voor ouderschapsverlof gelden de volgende regels:

- een werknemer kan ouderschapsverlof opnemen voor kinderen tot 8 jaar;
- de werknemer heeft voor elk kind recht op ouderschapsverlof
- de werknemer kan voor meerdere kinderen tegelijk ouderschapsverlof opnemen, hij hoeft dus niet eerst het verlof voor 1 kind op te maken;
- beide ouders hebben recht op ouderschapsverlof;
- bij een tweeling heeft de werknemer recht op 2 keer ouderschapsverlof;
- de werknemer kan ouderschapsverlof bij de werkgever aanvragen zodra hij in dienst is;
- een werknemer kan ouderschapsverlof krijgen voor een kind, adoptiekind of erkend kind;
- een werknemer kan ouderschapsverlof opnemen voor een pleegkind, stiefkind of aspirant-adoptiekind. Het kind moet dan wel bij de werknemer wonen volgens de basisregistratie personen.

7. Calamiteitenverlof

Calamiteiten- en kort verzuimverlof is er voor situaties in het privéleven die de werknemer onmiddellijk moet oplossen: voor een bevalling van de partner, voor dokter- en ziekenhuisbezoek dat niet buiten werktijd te plannen is en voor andere situaties waarin de werknemer korte tijd niet kan werken.

De werkgever betaalt het salaris gewoon door. Het calamiteiten- en kort verzuimverlof duurt, afhankelijk van de tijd die nodig is om de eerste problemen op te lossen, een paar uur tot een paar dagen. Duurt het langer, dan kan de werknemer verzoeken om opname van kortdurend zorgverlof.

7. Kortdurend zorgverlof

Kortdurend zorgverlof is bedoeld om enkele dagen de noodzakelijke zorg te geven aan inwonende (adoptie- of pleeg)kinderen, aan de partner of aan ouders. De werkgever betaalt minstens 70% van het salaris door, maar niet minder dan het minimumloon en in beginsel niet meer dan 70% van het maximumdagloon.

Tijdens het zorgverlof bouwt de werknemer vakantiedagen op. De werknemer kan maximaal tweemaal het aantal uren dat hij per week werkt als kortdurend zorgverlof opnemen in een periode van 12 maanden. De periode van 12 maanden begint op het moment dat voor het eerst een beroep wordt gedaan op het kortdurend zorgverlof.

Overige verlofregelingen

Voor de overige vakantie-en verlofregelingen verwijzen wij graag naar onze nieuwsbrief van 2 juli 2020 “ nieuwsbrief spelregels vakantiedagen”. Deze kunt u teruglezen op onze website www.kapsalaris.nl

Tot slot

Indien u naar aanleiding van deze nieuwsbrief nog vragen heeft dan zullen wij die graag beantwoorden

Wij vertrouwen erop u hiermee te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

Kap Trechsel

Salarisadministratie en Personeelsadvies K.A.P. B.V.

Tel: 0591-393333

email: info@kapsalaris.nl

Disclaimer: De inhoud van deze nieuwsbrief is informatief en vormt geen advies. Deze nieuwsbrief is met uiterste zorg samengesteld. Echter Salarisadministratie en Personeelsadvies K.A.P. B.V. aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onjuistheden, typefouten, onvolledigheden of gevolgen (door handelen of nalaten) daarvan.