

VERLOFREGELING KERSVERSE OUDERS



FRUIT OP
JE WERK
.NL

Beste collega's,

In deze Whitepaper lees je alles over verlofregelingen waar jij als ouder recht op hebt. Aan de inhoud van deze Whitepaper kunnen geen rechten worden ontleend. De Whitepaper is opgesteld op 13 juni 2022 op basis van de geldende regels, wetten en cao bepalingen.

Mocht je na het lezen nog vragen hebben, dan help ik je graag verder.

Demi – afdeling HR

INHOUDSOPGAVE

1. Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof

- 1.1. Zwangerschapsverlof berekenen
- 1.2. Bevallingsverlof berekenen
- 1.3. Baby te vroeg geboren
- 1.4. Baby te laat geboren

2. Het geboorteverlof

- 2.1. Calamiteitenverlof en ingang geboorteverlof

3. Aanvullend geboorteverlof

- 3.1. Recht op (aanvullend) geboorteverlof
- 3.2. Duur van het aanvullend geboorteverlof
- 3.3. Aanvraag aanvullend geboorteverlof
- 3.4. Benodigde gegevens verlofaanvraag
- 3.5. Opnemen van het aanvullend geboorteverlof
- 3.6. Beëindiging van het dienstverband tijdens het geboorteverlof

4. (Betaald) ouderschapsverlof

- 4.1. Recht op (betaald) ouderschapsverlof
- 4.2. Vakantie-opbouw tijdens (betaald) ouderschapsverlof
- 4.3. Ouderschapsverlof op feestdagen
- 4.4. Aanvraag (betaald) ouderschapsverlof

I. ZWANGERSCHAPSVERLOF EN BEVALLINGSVERLOF

Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof is verlof waar de moeder recht op heeft in de laatste fase van de zwangerschap. De medewerker heeft recht op 6 weken zwangerschapsverlof en minstens 10 weken bevallingsverlof. In totaal heeft de medewerker recht op minstens 16 weken verlof.

Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof wordt 100% doorbetaald door de werkgever. Met compensatie van UWV.

1.1 ZWANGERSCHAPSVERLOF BEREKENEN

Het zwangerschapsverlof duurt tot en met de dag van de bevalling. Het begin van het verlof wordt berekend door vanaf de dag na de uitgerekende bevallingsdatum 6 weken terug te tellen.

De medewerker moet uiterlijk 4 weken voor de dag na de uitgerekende bevallingsdatum met zwangerschapsverlof. Wat de medewerker minder aan 6 weken zwangerschapsverlof opneemt, wordt opgeteld bij het bevallingsverlof. Gaat de medewerker bijvoorbeeld 5 weken voor de dag na de uitgerekende datum met verlof, dan wordt er 1 week op bij het bevallingsverlof opgeteld. Wordt het kind van de medewerker later dan de uitgerekende bevallingsdatum geboren, dan wordt het bevallingsverlof hierdoor niet korter.

1.2 BEVALLINGSVERLOF BEREKENEN

Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling. Het verlof duurt minstens 10 weken. Ook als de baby later dan de uitgerekende datum wordt geboren. Het zwangerschapsverlof en bevallingsverlof samen duren dan langer dan 16 weken.

1.3 BABY TE VROEG GEBOREN

Is de baby te vroeg geboren? Dan worden de dagen dat het zwangerschapsverlof korter duurde dan 6 weken, op bij het bevallingsverlof. De totale verlofperiode is altijd 16 weken.

Een voorbeeld: de medewerker stopt 6 weken voor de dag na de uitgerekende datum met werken. De baby wordt 1 week voor die datum geboren. De medewerker heeft dan 5 weken zwangerschapsverlof en 11 weken bevallingsverlof. In totaal 16 weken verlof.

1.4 BABY TE LAAT GEBOREN

Wordt de baby geboren na de uitgerekende bevallingsdatum? Dan worden de dagen tussen geboorte en uitgerekende bevallingsdatum op bij de termijn van 16 weken. De totale verlofperiode duurt dan langer dan 16 weken.

Een voorbeeld: De medewerker stopt 6 weken voor de dag na de uitgerekende datum met werken. De baby wordt 2 weken na deze datum geboren. De medewerker heeft dan 8 weken zwangerschapsverlof en 10 weken bevallingsverlof. In totaal 18 weken verlof.

2. HET GEBORTEVERLOF

Sinds 1 januari 2019 heeft de werknemer, van wie de partner is bevallen, recht op een geboorteverlof gelijk aan eenmaal de arbeidsduur per week. Dit betekent dat een werknemer bij een dienstverband van 32 uur per week, recht heeft op 32 uur geboorteverlof. Om gebruik te kunnen maken van het verlof dient de werknemer dit in de eerste 4 weken na de bevalling op te nemen.

De werkgever betaalt deze periode het loon van de werknemer volledig door. Daarnaast is het een onvoorwaardelijk verlof. Dit houdt in dat de werknemer zelf mag beslissen wanneer dit verlof, in de 4 weken na de bevalling, wordt opgenomen. De werkgever mag dit geboorteverlof niet weigeren, ook niet als er zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn.

2.1 CALAMITEITENVERLOF EN INGANG GEBORTEVERLOF

Op de dag van de bevalling heeft de partner van de moeder recht op calamiteitenverlof. Dit geldt alleen als de 'calamiteit' tijdens werktijd plaatsvindt. Vindt de bevalling plaats op een niet-werkdag (weekend, parttime-dag of feestdag)? Dan heeft de werknemer geen recht op calamiteitenverlof. Het recht op een werkweek geboorteverlof gaat dus altijd in op de eerste werkdag na de bevalling.

3. AANVULLEND GEBOORTEVERLOF

Per 1 juli 2020 heeft de werknemer, waarvan de partner is bevallen, recht op maximaal 5 maal de arbeidsduur per week aan aanvullend geboorteverlof. Dit verlof kan pas worden opgenomen na het geboorteverlof is opgenomen. De werknemer die per 1 maart 2022 gebruik maakt van het aanvullend geboorteverlof ontvangt 100% van zijn/haar dagloon. De werkgever vraagt een uitkering aan bij UWV, het UWV vergoedt 70% van het dagloon. Werkgever zal deze uitkering aanvullen tot 100% van het salaris.

3.1 RECHT OP (AANVULLEND) GEBOORTEVERLOF

Het (aanvullend) geboorteverlof kan alleen worden opgenomen indien de werknemer de partner van de moeder is.

De werknemer moet hiervoor aan één van de volgende voorwaarden voldoen:

- **Hij of zij is echtgenoot, echtgenote of geregistreerd partner van de moeder van het kind;**
- **hij of zij heeft het kind erkend;**
- **hij of zij woont ongehuwd samen met de moeder van het kind.**

In de volgende situatie is er ook recht op (aanvullend) geboorteverlof:

- **Bij vroeggeboorte (we spreken van vroeggeboorte wanneer een kindje na 24 en voor 37 weken zwangerschap wordt geboren);**
- **bij ziekenhuisopname na de geboorte;**
- **wanneer het kindje bij de geboorte is overleden.**

3.2 DUUR VAN HET AANVULLEND GEBOORTEVERLOF

De werknemer heeft maximaal recht op 5 maal de arbeidsduur per week. De werknemer kan er voor kiezen om niet het volledige verlof op te nemen, maar slechts een gedeelte hiervan. Er kan hierbij alleen gekozen worden voor hele weken en niet voor losse dagen. Een werknemer kan dus kiezen voor 1, 2, 3, 4 of 5 weken verlof. De aanvraag kan maar één keer worden ingediend. Kiest de werknemer ervoor om slechts 3 weken aanvullend geboorteverlof aan te vragen? Dan kan het restant later niet alsnog worden aangevraagd. De werknemer kan in overleg met de werkgever bepalen wanneer de verlofdagen worden opgenomen. Dit dient binnen een periode van 6 maanden na de geboorte van het kind te gebeuren. De werknemer mag het verlof in deze periode gespreid of aaneengesloten opnemen. Het verlof kan pas starten nadat het geboorteverlof - met behoud van loon - is opgenomen.

3.3 AANVRAAG AANVULLEND GEBOORTEVERLOF

Het aanvullend geboorteverlof kan worden aangevraagd bij afdeling personeelszaken (Kirsti en Demi). Het gewenste aantal weken aan geboorteverlof vraagt personeelszaken aan bij het UWV. Het aanvullend geboorteverlof wordt aaneengesloten uitbetaald aan de werkgever. De aanvraag kan eenmalig worden ingediend. Wanneer een werknemer niet de volledige periode van het aanvullend geboorteverlof aanvraagt, komt het restant te vervallen.

3.4 BENODIGDE GEGEVENS VERLOFAANVRAAG

Het aanvullend geboorteverlof wordt aangevraagd bij UWV. Hiervoor zijn de volgende gegevens voor personeelszaken van belang:

- hoeveel weken aanvullend geboorteverlof je wenst op te nemen (1,2,3,4 of 5 weken)
- startdatum aanvullend geboorteverlof
- geboortedatum van het kind

Nadat de aanvraag bij UWV is ingediend, worden de gegevens van de geboorte van het kind en het partnerschap gecontroleerd.

3.5 OPNEMEN VAN HET AANVULLEND GEBOORTEVERLOF

Het aanvullend geboorteverlof kan worden opgenomen nadat het geboorteverlof is opgenomen. Dit verlof mag niet worden geweigerd. De werkgever mag wel, indien er sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen, afspraken maken met de werknemer over de invulling van dit verlof.

3.6 BEËINDIGING VAN HET DIENSTVERBAND TIJDENS HET GEBOORTEVERLOF

Wanneer een werknemer uit dienst gaat, maar nog niet het volledige (aanvullend) geboorteverlof heeft opgenomen, behoudt hij het recht om dit verlof bij de nieuwe werkgever op te nemen. De werkgever heeft hierbij de plicht om een verklaring uit te reiken waaruit blijkt op hoeveel verlofdagen de werknemer nog aanspraak kan maken. Deze verklaring is vormvrij.

4. (BETAALD) OUDERSCHAPSVERLOF

Vanaf 2 augustus 2022 hebben ouders recht op 9 werkweken betaald ouderschapsverlof, mits dit wordt opgenomen in het eerste levensjaar van het kind. De ouder ontvangt vanuit UWV een vergoeding van 70% van het dagloon, maar niet meer dan 70% van het maximumdagloon. De werkgever kan hiervoor een uitkering aanvragen bij het UWV.

4.1 RECHT OP (BETAALD) OUDERSCHAPSVERLOF

Ouders hebben al recht op ouderschapsverlof. Tot nu toe bestond dit uit 26 weken (26 maal de arbeidsduur per week) onbetaald verlof, op te nemen tot het achtste levensjaar van het kind. Met de invoering van de Wet betaald ouderschapsverlof (Wbo) worden de eerste 9 weken van dit ouderschapsverlof gedeeltelijk betaald, mits deze weken worden opgenomen in het eerste levensjaar van het kind. Neemt de ouder dit betaald verlof niet op? Dan houdt hij of zij recht op 26 weken onbetaald verlof tot het achtste levensjaar van het kind. Wordt de Wbo wel gebruikt? Dan is er nog recht op 17 weken onbetaald verlof tot het achtste levensjaar (26 weken ouderschapsverlof min 9 weken betaald ouderschapsverlof).

Op grond van zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang kan een werkgever tot 4 weken voor de ingangsdatum van het ouderschapsverlof de ingangsdatum wijzigen. Dit uitstel mag er niet toe leiden dat de werknemer geen 9 weken betaald ouderschapsverlof kan opnemen in het eerste levensjaar na de geboorte. Dit kan betekenen dat het zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelang hiervoor moet wijken.

4.2 VAKANTIE-OPBOUW TIJDENS (BETAALD) OUDERSCHAPSVERLOF

Over het betaalde deel van het ouderschapsverlof bouwt de medewerker vakantiedagen op. Over het onbetaalde gedeelte van het ouderschapsverlof bouwt de medewerker geen vakantiedagen op.

4.3 OUDERSCHAPS VERLOF OP FEESTDAGEN

Valt het ouderschapsverlof samen met een feestdag, dan geldt die dag gewoon als ouderschapsverlof. Op deze dag heeft de werknemer geen recht op een vergoeding.

4.4 AANVRAAG (BETAALD) OUDERSCHAPSVERLOF

Het ouderschapsverlof kan worden aangevraagd bij afdeling personeelszaken (Kirsti en Demi). De gemaakte afspraken worden vastgelegd in een brief.