

Werknemer krijgt een kind, welke verlofregelingen zijn er?



Voor wie? →

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

↓

Een werknemer heeft in verband met haar zwangerschap recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Betaald ouderschapsverlof

↓

De werknemer die in een familierechtelijke betrekking staat tot een kind jonger dan 8 jaar heeft recht op ouderschapsverlof.

Het gaat dan om:

- de wettelijke ouder
- degene die het kind heeft erkend
- degene die met het kind samenwoont, het verzorgt en opvoedt (bijvoorbeeld een stiefouder), of
- de pleegzorgouder of adoptieouder

Regulier ouderschapsverlof

↓

Standaard geboorteverlof (partnerverlof, 'kraamverlof')

↓

Een werknemer wiens partner is bevallen heeft recht op (aanvullend) geboorteverlof.

Het gaat dan om:

- de echtgeno(o)t(e) van de moeder
- de geregistreerde partner van de moeder
- degene die ongehuwd samenwoont met de moeder, of
- degene die het kind heeft erkend

Duur verlof →

Minstens 16 weken. Het zwangerschapsverlof start 6 tot 4 weken voor de uitgerekende datum. Na de bevalling heeft de werknemer nog 10 weken bevallingverlof.

In totaal 26 weken voor elk kind tot 8 jaar. Daarvan kunnen 9 weken betaald ouderschapsverlof zijn.

Het **standaard** geboorteverlof duurt 1 werkweek.

Het **aanvullend** geboorteverlof duurt minimaal 1 werkweek en maximaal 5 werkweken.

Wanneer opnemen? →

De werknemer moet **het zwangerschapsverlof** minimaal 4 weken voor de uitgerekende datum opnemen. **Het bevallingsverlof** gaat in op de dag na de bevalling. Het bevallingsverlof dat overblijft vanaf 6 weken na de bevalling kan de werknemer gespreid opnemen, over een periode van maximaal 30 weken.

Het betaald ouderschapsverlof mag (gespreid) worden opgenomen in het eerste levensjaar van het kind.

Het reguliere ouderschapsverlof mag (gespreid) worden opgenomen tot het achtste levensjaar van het kind.

De werknemer moet het standaard geboorteverlof opnemen binnen 4 weken na de geboorte van het kind (evt. gespreid).

De werknemer moet het aanvullend geboorteverlof opnemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind (evt. gespreid). Let op! De werknemer moet eerst het standaard geboorteverlof opnemen.

Hoogte uitkering en/of loondoorbetaling →

De WAZO-uitkering bedraagt 100% van het dagloon.

De WAZO-uitkering bedraagt 70% van dagloon, tot 70% van het maximum dagloon. De werkgever kan de uitkering aanvullen.

Regulier ouderschapsverlof is in principe onbetaald verlof. De werkgever kan (een deel van) het loon doorbetalen. Check de cao of arbeidsovereenkomst.

De werkgever betaalt het volledige loon door tijdens het standaard geboorteverlof. De werkgever kan hiervan niet afwijken.

De WAZO-uitkering bedraagt 70% van het dagloon, tot 70% van het maximum dagloon. De werkgever kan de uitkering aanvullen.

Hoe aanvragen? →

De werknemer vraagt haar arts of verloskundige om een verklaring waarop de uitgerekende datum staat. Ze bewaart die in haar eigen administratie.

Uiterlijk 3 weken van tevoren informeert zij de werkgever over de ingangsdatum van haar zwangerschapsverlof. De werkgever vraagt uiterlijk 2 weken voor ingang van het zwangerschapsverlof een WAZO-uitkering aan bij UWV.

De werkgever vraagt de WAZO-uitkering voor betaald ouderschapsverlof aan bij UWV.

De werknemer laat de werkgever uiterlijk 2 maanden voor de ingangsdatum schriftelijk weten, dat hij regulier ouderschapsverlof wil opnemen (incl. duur en spreiding).

De werknemer laat de werkgever uiterlijk 4 weken voor de ingangsdatum schriftelijk weten, dat hij geboorteverlof wil opnemen. De werknemer vermeldt ook de duur en de spreiding.

De werknemer laat de werkgever uiterlijk 4 weken voor de ingangsdatum schriftelijk weten, dat hij aanvullend geboorteverlof wil opnemen (incl. duur en spreiding).

De werkgever vraagt de WAZO-uitkering voor aanvullend geboorteverlof aan bij UWV.

Meerlingen, pleegkinderen, geadopteerde kinderen →

Bij een meerling heeft de werknemer recht op 10 tot 8 weken bevallingsverlof voor de uitgerekende datum. Na de datum van bevalling heeft de werknemer nog 10 weken bevallingverlof.

De werknemer heeft bij een meerling of bij gelijktijdige adoptie van meerdere kinderen t.a.v. elk kind recht op de uitkering van (betaald) ouderschapsverlof. Bij een tweeling heeft een werknemer dus bijvoorbeeld recht op 2 x 9 weken betaald verlof.

Bij een meerling is de duur van het standaard geboorteverlof gelijk: 1 werkweek.

Bij een meerling is de uitkering van het aanvullend geboorteverlof even hoog als de uitkering bij de geboorte van 1 kind: 70% van het dagloon. Ook de duur van het verlof is gelijk: maximaal 5 werkweken.

Wat doet TOP HR desk voor je? →

Wij zorgen voor het volledige proces rondom ouderschapsverlof. We berekenen het verlof en melden het bij het UWV. Vervolgens bevestigen we het ouderschapsverlof met een brief. Daarnaast vragen we de bijbehorende uitkering bij het UWV aan, verdeeld over drie termijnen. Zo nemen we alle stappen uit handen en verloopt het verlofproces soepel en volgens de regels. Het verloop van het ouderschapsverlof is voor de werknemer in zijn/haar verlofkaart ook 24/7 inzichtelijk.