



whitepaper

# Je medewerker krijgt een kindje, wat nu?

Alle informatie van A tot Z



[www.loket.nl](http://www.loket.nl)



## **Je medewerker krijgt een kindje** Dit moet jij weten en regelen als werkgever

Wanneer (de partner van) een medewerker in verwachting is, moet je een aantal zaken goed regelen. In Nederland ontvangt een zwangere vrouw gedurende haar hele zwangerschap en de periode daarna ‘gewoon’ salaris. Dit geldt niet alleen voor zwangere vrouwen, maar ook voor vrouwen die een kindje krijgen vanuit adoptie of pleegzorg. Ook voor partners zijn er regelingen om tijd te kunnen doorbrengen met het kindje. Het is natuurlijk van belang om te weten welke regelingen er zijn en waar je medewerkers recht op hebben. Daarnaast moet je ook op de hoogte te zijn van alle wet- en regelgeving. Zo kun je zaken goed, en op tijd regelen.

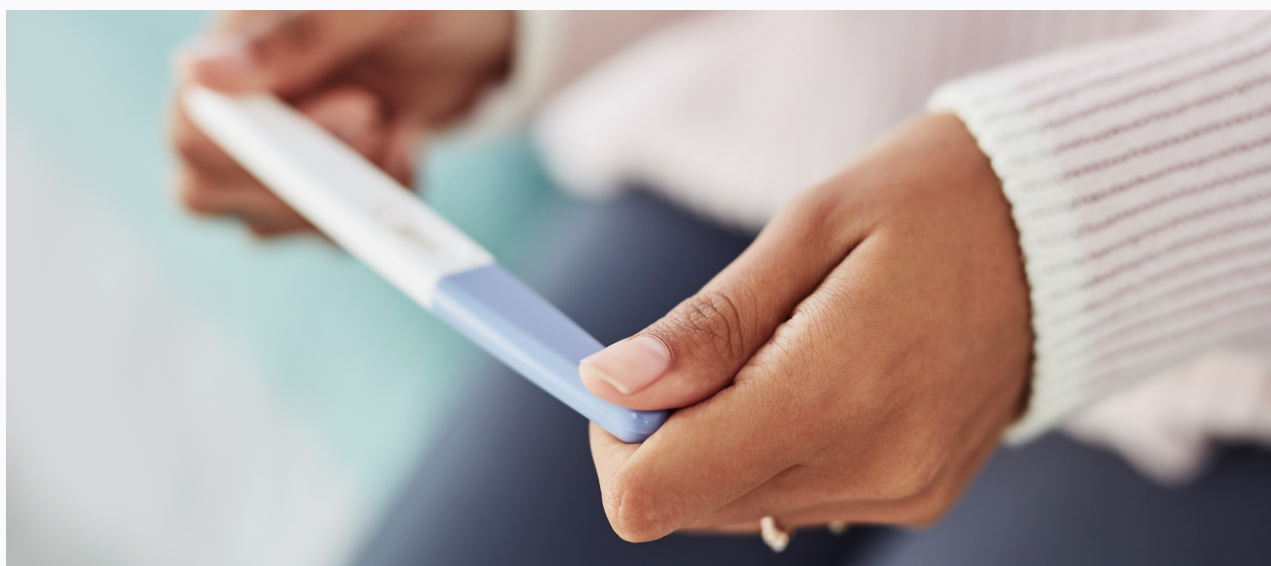
Niet alleen voor de (partner van de) zwangere medewerker, maar ook voor de continuïteit op de werkvloer. In deze whitepaper ontdek je alle informatie over de verplichtingen die je hebt als werkgever rondom een medewerker die een kindje krijgt.



## De eerste stappen

Je medewerker heeft de komst van een kindje aangekondigd! Of het nu de medewerker zelf is die zwanger is, de partner of dat het om een adoptie of pleegzorg gaat, dat maakt niets uit. Mooi nieuws! En tijd om dit als werkgever direct goed op te pakken. Je kunt een medewerker vragen om een zwangerschapsverklaring. Hierin staat de uitgerekende bevaldatum, waar vanuit je samen het verlof kunt plannen.

De zwangerschapsverklaring hoeft je niet in je eigen administratie te bewaren. Laat de medewerker wel weten dat het UWV om deze verklaring kan vragen. De medewerker moet deze verklaring zelf in de administratie bewaren, tot een jaar na het verlof.





## Zwangeren op de werkvloer: wat te doen en te regelen?

Het regelen van zaken rondom een zwangere medewerker begint niet pas als het verlof ingaat, maar al meteen. Er gelden namelijk extra regels en rechten voor zwangeren op de werkvloer.

### Regels en rechten op de werkvloer

Als werkgever is het jouw plicht de zwangere medewerker te wijzen op deze regels en rechten, binnen twee weken na de zwangerschapsaankondiging. Zo zijn er dingen die niet meer, of beperkt mogen tijdens de zwangerschap. Het hangt erg af van wat voor soort bedrijf je hebt en in welke branche je actief bent, maar denk hierbij aan:

- ➔ Restricties in het gebruik van chemische stoffen en biologische materialen
- ➔ Niet blootgesteld mogen worden aan trillingen en harde geluiden
- ➔ Beperkingen in (zwaar) tillen en veel bukken

Ook zijn er regels en richtlijnen met betrekking tot de werkomgeving. Deze regels kun je allemaal tot in detail terugvinden op het [\*\*Arboportaal van de Rijksoverheid\*\*](#).

### Werktijden

Ook zijn er regels wat betreft werktijden. Zwangere vrouwen hebben tijdens hun zwangerschap en na de bevalling recht op aangepaste werktijden.

- Er is recht op extra pauzes (maximaal 1/8e deel van de dagelijkse werktijd)
- Er moet sprake zijn van regelmatige werktijden en rusttijden
- Je moet over een afsluitbare ruimte met bed of bank beschikken waar ook daadwerkelijk gerust kan worden

Let ook goed op wanneer je medewerkers hebt die in ploegen- of nachtdiensten werken. Zwangeren hoeven namelijk geen nachtdiensten te draaien en mogen overwerk altijd weigeren.

- De medewerker mag niet meer dan 10 uur per dienst werken
- In een periode van 4 weken mag maximaal gemiddeld 50 uur per week gewerkt worden
- Over 16 weken moet dat gemiddelde op maximaal 45 uur per week liggen

Ook bezoeken aan de arts en verloskundige dienen volledig te worden doorbetaald, en er moet genoeg ruimte worden gegeven om deze afspraken in te plannen.



## Ontslag

Zwangere medewerkers worden beschermt tegen ontslag. Een zwangere medewerker met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd mag niet ontslagen worden tijdens het zwangerschaps- of bevallingsverlof. Ook in de eerste zes weken na het verlof is ontslag niet toegestaan.

Net zoals in een periode van arbeidsongeschiktheid als gevolg van de zwangerschap en zes weken na die periode. Zie je toch noodzaak voor een ontslag in deze periode(n)? Dan kan dit alleen in zeer uitzonderlijke gevallen door het UWV of de rechter worden toegekend. Het moet dan gaan om zeer zwaarwegende bedrijfsbelangen. Denk hierbij aan een faillissement.



## Zwangerschapsverlof en loondoorbetaling

In Nederland krijgen bijna alle werkende zwangere vrouwen een zwangerschapsuitkering. Dit zorgt ervoor dat de zwangere genoeg tijd heeft om zich voor te bereiden op de bevalling, daarvan te herstellen en een band op te bouwen met het kindje. Dit doorbetaalde verlof is in Nederland minimaal 16 weken. Verwacht de medewerker een meerling? Dan is de minimale verloftermijn 20 weken.

De zwangerschapsuitkering wordt ook wel de WAZO (Wet arbeid en zorg) genoemd, en wordt geregeld en betaalt door het UWV. Je bent als werkgever verantwoordelijk voor het aanvragen van de uitkering bij het UWV en het ontvangen en vervolgens weer betalen van deze uitkering. Het aanvragen doe je via het werkgeversportaal van UWV, minimaal 2 tot 4 weken voor ingang van het verlof. In uitzonderlijke gevallen wordt het verlof direct vanuit het UWV aan de medewerker betaald. Dit gebeurt wanneer de arbeidsovereenkomst een einddatum heeft tijdens het verlof.



**Wil je medewerker weten wat er verwacht kan worden aan uitkering? Voor het berekenen van de WAZO-uitkering wordt het SV-loon gebruikt. Het SV-loon is het brutoloon plus alle andere belastbare onderdelen van het salaris (denk aan bepaalde belaste toeslagen en/of vergoedingen, minus eventuele belaste inhoudingen zoals een pensioenpremie). Voor de berekening gebruikt het UWV een referentieperiode, dit is het SV-loon van het afgelopen jaar. Heeft de medewerker in hetzelfde jaar een lager loon door bijvoorbeeld ziekte of onbetaald verlof, dan tellen deze niet mee in de referentieperiode. Het SV-loon over een jaar wordt vervolgens door 261 gedeeld om het dagloon van de medewerker te berekenen. Is een medewerker minder lang in dienst? Dan wordt het bedrag naar rato berekend.**

**In Nederland geldt een maximum dagloon betreffende uitkeringen. De WAZO-uitkering is dus nooit hoger dan dit maximum dagloon. Wanneer de medewerker meer dan het maximum dagloon verdient, kun je dit als werkgever aanvullen. Dit is niet verplicht, behalve wanneer dit in de arbeidsovereenkomst is besproken.**

## Hoe lang duurt het zwangerschapsverlof?

Het zwangerschapsverlof duurt in de meeste gevallen 16 weken en bestaat uit twee delen: het zwangerschapsverlof (6 weken) en het bevallingsverlof (minstens 10 weken).

- ➔ Het zwangerschapsverlof start 4 tot 6 weken voor de uitgerekende bevaldatum zoals vermeld op de zwangerschapsverklaring
- ➔ Na de bevalling heeft de medewerker minimaal 10 weken verlof
- ➔ Wordt de baby later dan de uitgerekende datum geboren? Dan wordt het bevallingsverlof verlengd met de dagen dat de vrouw over tijd was

Sinds 1 januari 2015 mag het verlof dat overblijft na 6 weken (na bevaldatum) op verzoek van de medewerker in delen worden opgenomen. Dit mag gedaan worden over een periode van maximaal 30 weken. De duur, hoogte en manier van uitbetalen van het verlof verandert hierdoor niet. De medewerker moet dit uiterlijk 3 weken na het begin van het bevallingsverlof aangeven. Je dient binnen 2 weken met een reactie te komen. Gespreid opnemen van verlof is altijd toegestaan, tenzij de continuïteit van het bedrijf hierdoor ernstig in gevaar komt.

## Ziekte tijdens het zwangerschapsverlof

In de eerste 24 weken van de zwangerschap krijgt de medewerker een volledige ziektewetuitkering bij ziekte. Dit geldt wanneer de ziekte te maken heeft met de zwangerschap, maar ook wanneer deze daar los van staat. Gaat er helaas iets mis in deze eerste 24 weken en is het gevolg daarvan een miskraam of stilgeboorte? Dan krijgt de medewerker geen bevallingsverlof. De medewerker gaat dan in de ziektewet, tot zij weer in staat is te werken.

Na de 24-wekengrens krijgt de medewerker ook een volledige ziektewetuitkering. Wanneer de zwangerschap de oorzaak is van de ziekmelding, stopt de ziektewetuitkering bij aanvang van het zwangerschapsverlof.

Wordt de medewerker 4-6 weken voor de uitgerekende datum ziek? Dan valt dit in de flexibiliseringsperiode. Wanneer het verlof nog niet is begonnen, gaat de medewerker in de ziektewet tot het verlof is begonnen. De ziektedagen worden in dit geval afgetrokken van het bevallingsverlof. Wanneer het zwangerschaps- of bevallingsverlof al begonnen is, verandert er niets. De medewerker krijgt dan immers al een uitkering.

## **Ziekte na bevallingsverlof**

Soms is de vrouw na het bevallingsverlof nog niet volledig hersteld, zowel fysiek als mentaal. Bij een ziekenhuisopname kan het verlof zo nodig worden verlengd. Wanneer zij thuis herstelt, is er geen juridisch recht op verlenging van het verlof. Dan volgt een ziekmelding.

Heeft de medewerker al een ziekmelding gedaan voor het bevallingsverlof begon? Dan loopt de ziekmelding door, zolang het om dezelfde klachten gaat. De periode van de WAZO-uitkering telt dan niet mee voor deze ziekmelding. Was er voor het verlof nog geen sprake van ziekte? Dan dient er een nieuwe ziektewetuitkering aangevraagd te worden tegen 100 procent van het dagloon.

## **Meerlingzwangerschap**

Een medewerker die in verwachting is van een meerling heeft recht op minimaal 20 weken verlof zoals we al eerder in deze whitepaper benoemden. Dit begint 8 tot 10 weken voor de uitgerekende datum.

De eerste 6 weken van het bevallingsverlof dienen aaneengesloten te zijn. De rest mag de medewerker, op eigen verzoek, gespreid over 30 weken opnemen. Hier gelden dezelfde regels als bij een 'reguliere' zwangerschap.

## Vroeggeboorte

Dient de baby zich (veel) eerder aan? Dan wordt het resterende zwangerschapsverlof automatisch bevallingsverlof. Ook wanneer er sprake is van een stilgeboorte, overlijden van het kind na de geboorte, het medisch opwekken van de bevalling of het afbreken van de zwangerschap. Enkel voor de 24 weken zwangerschap heeft de medewerker geen recht op bevallingsverlof.

## Ziekenhuisopname

Wanneer moeder of kind langer dan 7 dagen opgenomen dienen te worden in het ziekenhuis is er recht op verlenging van het verlof. De eerste 7 dagen tellen hierbij niet mee. Om het aantal dagen extra verlof te berekenen ga je uit van de volgende regels:

- ➔ Neem het aantal dagen dat de moeder en/of het kind in het ziekenhuis zijn opgenomen en haal hier 7 dagen vanaf.
- ➔ Tel van het overgebleven aantal opnamedagen alleen de dagen die binnen het bevallingsverlof vallen. Met deze dagen reken je verder.
- ➔ De medewerker kan maximaal 10 weken extra bevallingsverlof krijgen.

Het is ontzettend verdrietig en komt gelukkig niet veel voor, maar het is wel belangrijk dat we benoemen wat er gebeurt als de moeder komt te overlijden tijdens de bevalling. Wanneer de moeder tijdens de bevalling komt te overlijden, heeft de partner van de moeder recht op de (resterende) WAZO-uitkering.

Ook wanneer de moeder zelf geen gebruik heeft gemaakt van de WAZO-uitkering gaat de uitkering naar de partner. In dit geval wordt de uitkering berekend met SV-loon van de partner.

## **Adoptie en pleegzorg**

Ook bij adoptie en pleegzorg hebben ouders recht op verlof, het is immers belangrijk een band op te bouwen. De opties liggen wat anders en deze leggen we graag aan je uit. Beide ouders kunnen verlof opnemen voor maximaal zes weken. Dit mag ook korter zijn en/of gespreid worden opgenomen. Het loon wordt hierbij doorbetaald. Hiervoor vraag je als werkgever een speciale WAZO-uitkering voor adoptie of pleegzorg aan. Ook hier gaat het om 100 procent van het dagloon: dezelfde berekening als bij een reguliere WAZO-uitkering. Ook gelden dezelfde werkwijzen en regels als bij een reguliere WAZO-uitkering. Vraag de uitkering tussen de 2 en 4 weken voor de ingang van het verlof aan.

Ook hiervan moet een medewerker een bewijsstuk hebben om de uitkering te kunnen verantwoorden. Een zwangerschapsverklaring is hier echter niet van toepassing en het is lastiger om vooraf aan een bewijs te komen. Zo krijg je bijvoorbeeld een adoptieverklaring pas na de komst van het kind. Dit is geen probleem. Een voorbeeld van een geldig bewijs voor adoptie of pleegzorg zijn onder andere het bewijs van inschrijving van het kind in de basisadministratie, een machtiging of bewijs van verblijf van het kind in Nederland, een verklaring van het adoptiebureau of een kopie van een pleegzorgcontract.

De medewerker krijgt altijd maximaal 6 weken verlof, ook als er meerdere kinderen tegelijkertijd opgenomen worden in het gezin.

## **Partners van zwangere vrouwen**

Partners van zwangere vrouwen hebben ook recht op verschillende soorten verlof, om onder andere de bevalling bij te kunnen wonen en de kraamperiode samen door te kunnen brengen.

Met partner bedoelen wij hier de biologische vader van het kind, de echtgenoot of geregistreerde partner, maar ook ongehuwde samenwonende partners. De partner hoeft niet perse de vader te zijn om recht te hebben op partnerverlof. Ook vrouwelijke partners van zwangeren of partners van draagmoeders hebben recht op dit verlof.

## **Calamiteitenverlof**

Natuurlijk wil de partner bij de geboorte aanwezig zijn. Hiervoor kan het calamiteitenverlof worden ingezet. Vrije dagen hoeven hier niet voor opgenomen te worden en deze dagen worden niet in mindering gebracht op het partnerverlof. De medewerker moet wel melden dat hij of zij calamiteitenverlof aanvraagt. Als werkgever mag je dit niet weigeren en moet je de medewerker 100 procent van zijn of haar loon uitbetalen gedurende het verlof.



## Geboorteverlof

Sinds 1 januari 2019 hebben partners van zwangeren recht op geboorteverlof: een betaald verlof van maximaal één werkweek. Werkt de partner drie dagen per week, dan heeft hij recht op drie dagen doorbetaald verlof en werkt hij vijf dagen heeft hij recht op vijf dagen doorbetaald geboorteverlof. Het geboorteverlof moet binnen vier weken na de geboorte opgenomen worden. Wanneer moeder en/of kind in het ziekenhuis worden opgenomen of als het kind komt te overlijden blijft dit verlof geldig.

Als werkgever kun je een langer geboorteverlof opnemen in je arbeidsvoorwaarden. Geboorteverlof voor partners gaat nooit ten koste van andere vormen van verlof, zoals vakantiedagen. Je mag geboorteverlof als werkgever ook nooit weigeren, tenzij er grote belangen zijn bij de continuïteit van het bedrijf. Het loon tijdens geboorteverlof is 100 procent, te betalen door jou als werkgever.

Wanneer de medewerker wisselt van werkgever tijdens dit geboorteverlof heeft hij of zij mogelijk bij beide werkgevers recht op dit geboorteverlof. Medewerkers kunnen enkel geboorteverlof opnemen wanneer zij binnen 4 weken na de bevalling in dienst treden. Is er nog geboorteverlof over van de vorige werkgever? Dan moet de medewerker dit aan kunnen tonen. Deze kan dan alsnog geboorteverlof opnemen. Komt de medewerker 4 weken na de bevalling in dienst bij de nieuwe werkgever, maar is er nog geen geboorteverlof opgenomen, dan vervalt het recht op geboorteverlof.



## Aanvullend geboorteverlof

Sinds 1 juli 2020 is er ook de mogelijkheid tot aanvullend geboorteverlof. Dit mag direct na het geboorteverlof of gespreid, binnen een periode van maximaal 26 weken, worden opgenomen. Het aanvullend geboorteverlof duurt maximaal vijf weken en moet binnen 4 weken na de bevalling aan worden gevraagd door de medewerker.

In principe mag de medewerker het aanvullend geboorteverlof opnemen wanneer hij wil. Als het maar binnen de eerste zes maanden na de geboorte van het kindje is. Zoals eerder benoemd, hoeft verlof niet aaneengesloten opgenomen te worden. Natuurlijk is het wel van groot belang om samen af te stemmen wanneer het aanvullend geboorteverlof opgenomen wordt. Mocht er bijvoorbeeld sprake zijn van zwaarwegend bedrijfsbelang, kun je mogelijk in overleg met de medewerker het aanvullend geboorteverlof anders inplannen.

Het loon wordt tijdens dit verlof doorbetaald tot maximaal 70 procent van het maximum dagloon. Jij als werkgever betaalt dit uit en krijgt hiervoor een uitkering van het UWV, aan te vragen via het WAZO-verlof, binnen 1 jaar na de geboorte van het kind. Sommige cao's hebben een clause opgenomen waarin staat dat werkgevers het loon tijdens dit verlof aanvullen tot 100 procent, let hier goed op. Is dit niet zo en gaat de medewerker minder verdienen door het aanvullend verlof? Dan dien je de medewerker te waarschuwen voor de terugval in inkomsten.

Ook bij het wisselen van werkgever blijft de medewerker recht houden op aanvullend geboorteverlof. De hoogte van de uitkering verandert niet, ook wanneer de medewerker meer gaat verdienen. Medewerker, werkgever en oud-werkgever moeten in dit geval altijd met elkaar in overleg over hoe de WAZO-uitkering verdeeld gaat worden.



## Zorgverlof

In sommige gevallen kan ook zorgverlof worden opgenomen. Bijvoorbeeld wanneer de bevallen vrouw nog medische zorg nodig heeft na een keizersnede of moeizame bevalling. Zorgverlof kan alleen toegekend worden wanneer niemand anders dan de partner voor de vrouw kan zorgen. Wanneer de vrouw in het ziekenhuis is opgenomen wordt dan ook geen zorgverlof verleend.

Medewerkers hebben recht op maximaal 2 weken kort zorgverlof per jaar, tegen minimaal 70% van het salaris. In de cao kan een hoger percentage staan, dus houd daar rekening mee. De werkgever is hier verantwoordelijk voor. Dit verlof gaat niet ten koste van andere vormen van verlof en ook dit mag niet geweigerd worden, tenzij er zwaarwegende belangen zijn voor het bedrijf. Het kortdurend verlof moet ingaan op het moment dat medewerker erom vraagt. De werkgever kan dit verlof niet vroegtijdig stop zetten. Als langer dan twee weken zorgverlof nodig is, kan de medewerker om langdurig zorgverlof vragen: maximaal 6 keer de wekelijkse arbeidsduur per 12 maanden. Dit mag gespreid worden opgenomen. De loonbetaling wordt tijdens dit verlof tijdelijk stopgezet en moet minimaal 2 weken voor de ingangsdatum worden aangevraagd.

Ook hier moet je de medewerker wijzen op het effect dat dit heeft op de inkomsten. Goed om te weten is dat je ook dit verlof als werkgever niet zelf kunt stopzetten.



## Ouderschapsverlof

Gedurende de eerste 7 levensjaren (tot 8 jaar) van het kindje hebben beide ouders recht op 26 keer het wekelijkse ouderschapsverlof (26 weken).

Ouderschapsverlof was tot op heden onbetaald, tenzij anders in de cao opgenomen. Per 2 augustus 2022 hebben ouders recht op 9 weken deels doorbetaald ouderschapsverlof. Het gaat hierbij om de eerste 9 weken van de 26 weken ouderschapsverlof. Ook dit wordt betaald door het UWV.

We spreken van deels doorbetaald, omdat de verlofuitkering maximaal 70% van het dagloon en maximaal 70% van het maximum dagloon mag zijn. Deze 9 doorbetaalde weken moeten opgenomen worden in het eerste levensjaar van het kind. De opname van de overige 17 weken mag tot het kindje 8 jaar oud is. Voor de overige 17 weken krijgt een ouder niets betaald. Dit is onbetaald verlof.

Medewerkers vragen minimaal 2 maanden voor hun eerste verlofdag het ouderschapsverlof aan. In het verzoek geeft de medewerker aan hoe hij of zij het verlof op wil nemen. Denk dan aan dagen, tijden en frequentie. Je kunt ouderschapsverlof niet weigeren, tenzij je bedrijf daardoor in ernstige nood zou komen. In dat geval moet worden besproken met medewerker hoe het verlof wel passend kan worden opgenomen.

Tot 4 weken voor de startdatum kan de indeling van het verlof besproken worden. Dit verlof kan aaneengesloten of gespreid op worden genomen door de medewerker. De werkgever dient de arbeidsduur die is afgesproken te realiseren. Wanneer de arbeidsduur wisselt, moet je als werkgever de gemiddelde arbeidsduur van de afgelopen drie maanden als periode nemen voor de berekening hiervan. Wanneer deze periode een vertekend beeld geeft kan voor een langere periode gekozen worden. Bij een min-max contract wordt uitgegaan van de garantie-uren. Is er een conflict over het aantal uren? Probeer hier dan samen uit te komen. Lukt dit niet? Dan kan de rechter hierover beslissen.

Ouderschapsverlof mag door de medewerker worden gestopt of onderbroken in de volgende gevallen:

- ➔ Medewerker gaat met zwangerschaps- of bevallingsverlof
- ➔ Medewerker gaat met adoptie- of pleegzorgverlof
- ➔ Partner van medewerker verliest zijn of haar baan
- ➔ Kind kan terecht op kinderopvang
- ➔ Medewerker maakt meer kosten door bijvoorbeeld verhuizing
- ➔ Medewerker wordt ziek

De medewerker moet zelf aangeven dat hij of zij het ouderschapsverlof wil onderbreken. Doet hij of zij dat niet, dan loopt het verlof standaard door. Je moet als werkgever binnen 4 weken reageren op dit verzoek. Wanneer de reden van de onderbreking van het verlof een van bovenstaande redenen is, mag de werkgever het verlof alleen in zwaarwegende omstandigheden weigeren.

Ouderschapsverlof duurt maximaal 8 jaar. Is er na deze tijd nog verlof over? Deze dagen komen dan te vervallen. Tijdens ouderschapsverlof blijft de medewerker recht houden op de eigen uren en functie die hij of zij voor het verlof had. De medewerker keert dan ook terug naar de oude functie. Wel kunnen de werktijden (in overleg) aangepast worden wanneer dit nodig is. De medewerker vraagt dit uiterlijk 3 maanden voor het aflopen van het verlof aan. Je dient hier uiterlijk 4 weken voor het aflopen over te beslissen. Je hoeft hier niet mee akkoord te gaan. Ga hierover vooral in gesprek met de medewerker.



**Meer weten over ouderschapsverlof? [Klik dan hier!](#)**





Reitseplein 1  
5037 AA Tilburg

Postbus 152  
5000 AD Tilburg

T. 013-3031600  
E. [info@loket.nl](mailto:info@loket.nl)