

Arbeid en Zorg

een overzicht van de wettelijke verlofregelingen

Januari 2022

**) Deze brochure bevat een bespreking van de belangrijkste wettelijke regels inzake diverse verlofregelingen. Niet alle wettelijke details en uitzonderingen komen aan bod; evenmin worden alle regelingen besproken. Bovendien zijn afwijkingen mogelijk in cao's en individuele arbeidsovereenkomsten. Ook dient bedacht te worden dat wettelijke regelingen voortdurend aan wijzigingen onderhevig zijn. Deze brochure is met de nodige zorgvuldigheid samengesteld. Wij kunnen evenwel geen enkele aansprakelijkheid aanvaarden voor schade die voort zou vloeien uit de inhoud van deze brochure. Wij raden u aan in voorkomende gevallen advies in te winnen.*

Inhoudsopgave

1. Zwangerschaps- en bevallingsverlof.....	3
1.1 Zwangerschapsverlof	3
1.2 Bevallingsverlof	3
1.3 Zwanger van een tweeling of meerling	3
1.4 Ziekte rondom zwangerschap	4
1.4.1 Ziek in verband met zwangerschap of bevalling	4
1.4.1 Ziek, maar niet door zwangerschap of bevalling	5
2. Geboorteverlof (partnerverlof).....	6
2.1 Betaald geboorteverlof: één werkweek	6
2.2 Onbetaald aanvullend geboorteverlof: 5 weken.....	6
3. Ouderschapsverlof	6
4. Adoptieverlof en pleegzorgverlof	7
5. Kortdurend zorgverlof	8
6. Langdurend zorgverlof.....	8
7. Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof.....	8

1. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Een zwangere werknemster heeft recht op zes weken zwangerschapsverlof en minimaal tien weken bevallingsverlof. In totaal heeft de werknemster dus recht op minimaal zestien weken verlof.

Gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft de werknemster recht op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering. Deze uitkering duurt net zo lang als het verlof, minimaal zestien weken, ook als de werknemster eerder of later bevalt dan de uitgerekende datum.

De uitkering bedraagt 100% van het dagloon met als bovengrens 100% van het maximumdagloon.¹ Doorgaans betaalt het UWV de uitkering aan de werkgever, terwijl de werkgever het loon (onverkort) blijft doorbetalen aan de werknemster. De opbouw van vakantiedagen tijdens het verlof loopt door.

1.1 Zwangerschapsverlof

Het zwangerschapsverlof gaat in tussen vier en zes weken vóór de uitgerekende bevallingsdatum. De werknemster bepaalt zelf de ingangsdatum van het verlof binnen deze periode. Het zwangerschapsverlof duurt tot en met de dag van de bevalling.

Wat de werknemster minder dan zes weken zwangerschapsverlof opneemt, wordt opgeteld bij het bevallingsverlof. Gaat de werknemster bijvoorbeeld vijf weken vóór de dag na de uitgerekende datum met verlof, dan wordt één week opgeteld bij het bevallingsverlof. Wordt het kind later dan de uitgerekende datum geboren, dan wordt het bevallingsverlof hierdoor niet korter.

1.2 Bevallingsverlof

Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en duurt minimaal tien weken, ook als het kind later dan de uitgerekende datum wordt geboren. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof samen duren in dat geval langer dan zestien weken.

De werknemster kan een gedeelte van het bevallingsverlof gespreid opnemen. Dit betreft het restantverlof dat overblijft na zes weken na de bevallingsdatum. Dit restant kan de werknemster gespreid opnemen over een periode van maximaal 30 weken in overleg met de werkgever.

1.3 Zwanger van een tweeling of meerling

¹ Het maximumdagloon wordt jaarlijks vastgesteld door de overheid. Het maximumdagloon is per 1 januari 2020 vastgesteld op € 219,28 bruto per dag c.q. € 4.769,34 bruto per maand.

Indien de werkneemster zwanger is van een tweeling of meerling, is de totale duur van het verlof langer. De werkneemster heeft dan recht op tien weken zwangerschapsverlof en minimaal tien weken bevallingsverlof.

Het zwangerschapsverlof gaat in tussen acht en tien weken vóór de uitgerekende bevallingsdatum. De werkneemster bepaalt zelf de ingangsdatum van het verlof binnen deze periode. Het zwangerschapsverlof duurt tot en met de dag van de bevalling. Wat de werkneemster minder aan tien weken zwangerschapsverlof opneemt, wordt opgeteld bij de tien weken bevallingsverlof.

1.4 Ziekte rondom zwangerschap

Indien de werkneemster ziek wordt in de periode rondom de zwangerschap gelden afwijkende regels. Welke regels gelden, hangt af van i) de vraag of de ziekte al dan niet verband houdt met de zwangerschap of bevalling, en ii) het moment waarop de werkneemster ziek wordt (vóór, tijdens of na het verlof).

1.4.1 Ziek in verband met zwangerschap of bevalling

Vóór de verlofperiode

Indien de werkneemster ziek wordt tijdens de eerste 24 weken van zwangerschap of indien zij verplicht rust moet houden van de (bedrijfs)arts, dan kan de werkgever voor de werkneemster een ziektewetuitkering bij het UWV aanvragen. De ziektewetuitkering loopt door tot de dag dat zij weer beter is of totdat haar zwangerschapsverlof- en uitkering begint. De ziektewetuitkering bedraagt in dit geval 100% van het dagloon met als bovengrens 100% van het maximumdagloon. Indien de werkneemster ziek is op het moment dat haar zwangerschapsuitkering begint, stopt de ziektewetuitkering automatisch.

Voortijdige beëindiging zwangerschap

Ook indien de werkneemster zich ziekmeldt als gevolg van een miskraam of abortus gedurende de eerste 24 weken van de zwangerschap, kan de werkgever een ziektewetuitkering bij het UWV aanvragen voor de werkneemster. De ziektewetuitkering bedraagt in dit geval 100% van het dagloon met als bovengrens 100% van het maximumdagloon. De werkneemster krijgt dan geen zwangerschapsuitkering.

Vroeggeboorte of overlijden baby

Indien de zwangerschap na 24 weken beëindigd wordt door een vroeggeboorte of de baby bij de bevalling komt te overlijden, dan heeft de werkneemster vanaf de eerstvolgende dag recht op een zwangerschapsuitkering gedurende een periode van zestien weken.

Tijdens de periode zes tot vier weken voor de uitgerekende datum tot begin verlof

Indien de werkneemster ziek wordt in de periode zes tot vier weken vóór de uitgerekende datum en het zwangerschapsverlof nog niet is ingegaan, dan kan de werkgever voor de periode tot het zwangerschapsverlof een ziektewetuitkering bij het UWV aanvragen. Indien de

werkneemster nog steeds ziek is op het moment dat haar zwangerschapsuitkering begint, dan stopt de ziektewetuitkering automatisch.

De ziekte-dagen worden afgetrokken van het zwangerschaps- en bevallingsverlof van minimaal zestien weken. Het verlof eindigt daardoor mogelijk eerder dan was gepland. Wel geldt dat na de bevalling het verlof altijd nog minimaal tien weken duurt. De werkelijke einddatum van het verlof hangt dus af van de bevallingsdatum.

Tijdens de verlofperiode

Indien de werkneemster ziek wordt tijdens de verlofperiode heeft zij geen recht op een ziektewetuitkering, maar loopt de zwangerschapsuitkering door. De werkgever hoeft de ziekmelding dan ook niet aan het UWV door te geven.

Na de verlofperiode

Indien de werkneemster ziek is na de verlofperiode en de ziekte verband houdt met de zwangerschap of bevalling, dan heeft de werkneemster recht op een ziektewetuitkering van het UWV. De ziektewetuitkering bedraagt in dit geval 100% van het dagloon met als bovengrens 100% van het maximumdagloon voor een maximale duur van twee jaar.

1.4.1 Ziek, maar niet door zwangerschap of bevalling

Vóór de verlofperiode: tijdens de eerste 24 weken zwangerschap

Indien de werkneemster ziek wordt vóór de verlofperiode, maar de ziekte geen verband houdt met de zwangerschap of bevalling, dan gelden de gewone regels die gelden bij ziekte. De werkneemster behoudt dan recht op loonbetaling van de werkgever.²

Tijdens zes tot vier weken voor de uitgerekende datum tot begin verlof

Indien de werkneemster ziek wordt in de periode zes tot vier weken vóór de uitgerekende datum en het zwangerschapsverlof nog niet is ingegaan, dan kan de werkgever voor de periode tot het zwangerschapsverlof een ziektewetuitkering aanvragen bij het UWV. Wel wordt het aantal ziekte-dagen afgetrokken van het verlof van zestien weken. Indien de werkneemster nog steeds ziek is op het moment dat haar zwangerschapsuitkering begint, dan stopt de ziektewetuitkering automatisch.

Tijdens de verlofperiode

Indien de werkneemster ziek wordt tijdens de verlofperiode behoudt de werkneemster aanspraak op de zwangerschapsuitkering. De werkneemster heeft dan dus geen recht op een ziektewetuitkering.

² De werknemer heeft bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte tijdens het dienstverband gedurende maximaal 104 weken recht op minimaal 70% van het brutosalaris vermeerderd met vakantietoeslag, voor zover dat loon niet hoger is dan wettelijk maximumdagloon. Gedurende de eerste 52 weken heeft de werknemer minimaal recht op het voor hem geldende minimumloon. Het is niet ongebruikelijk dat de werkgever aan de werknemer een hoger percentage van het salaris betaalt, bijvoorbeeld het eerste jaar 80% of 100% en het tweede jaar 70% van het salaris.

Na de verlofperiode

Indien de werknemster ziek wordt na afloop van het zwangerschaps- en bevallingsverlof, dan heeft de werknemster recht op loonbetaling door de werkgever.³ De werkgever kan dan geen ziekteuitkering voor de werknemster aanvragen bij het UWV.

2. Geboorteverlof (partnerverlof)

2.1 Betaald geboorteverlof: één werkweek

De werknemer van wie de partner is bevallen kan één werkweek *betaald* geboorteverlof opnemen. Het maakt niet uit of de werknemer fulltime of parttime werkt. Werkt de werknemer bijvoorbeeld vijf dagen per week zes uur per dag, dan heeft de werknemer recht op dertig uur geboorteverlof (één werkweek). De opbouw van vakantie-uren loopt door tijdens het verlof.

Het verlof kan in overleg met de werkgever gespreid worden opgenomen binnen een periode van vier weken na de geboorte. De werkgever mag het verlof niet weigeren.

2.2 Onbetaald aanvullend geboorteverlof: 5 weken

Voor kinderen die worden geboren op of na 1 juli 2020 kan de werknemer aanvullend maximaal vijf weken aanvullend *onbetaald* geboorteverlof opnemen.

Het onbetaalde geboorteverlof dient te worden opgenomen binnen zes maanden na de geboorte van het kind. Het verlof kan aaneengesloten of, indien de werkgever daarmee instemt, gespreid worden opgenomen.

De werknemer dient het aanvullende geboorteverlof minimaal vier weken voor de gewenste ingangsdatum bij de werkgever aan te vragen. De werkgever kan het verlof tot twee weken vóór de afgesproken ingangsdatum wijzigen (verplaatsen) indien de werkgever daarvoor zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen heeft. Over een dergelijke wijziging dient de werkgever overleg te plegen met de werknemer.

Tijdens het aanvullende geboorteverlof heeft de werknemer recht op een uitkering van het UWV. De uitkering bedraagt 70% van het dagloon met als bovengrens 70% van het maximumdagloon. Deze uitkering dient door de werkgever te worden aangevraagd. De opbouw van vakantie-uren loopt door tijdens het verlof.

3. Ouderschapsverlof

³ Zie voetnoot 2.

Ouders met kinderen tot acht jaar hebben recht op ouderschapsverlof. Beide ouders kunnen ouderschapsverlof opnemen.

De werknemer kan ouderschapsverlof krijgen voor zijn of haar kind, adoptiekind of erkend kind. Ook kan de werknemer ouderschapsverlof opnemen voor een pleegkind, stiefkind of aspirant-adoptiekind, indien het kind bij de werknemer woont volgens de basisregistratie personen.

Het ouderschapsverlof bedraagt 26 keer het aantal werkuren per week. De opname van het verlof gebeurt in overleg tussen werkgever en werknemer. De werknemer meldt het voornemen verlof op te nemen ten minste twee maanden vóór de beoogde ingangsdatum. Het verlof kan aaneengesloten of, indien de werkgever daarmee instemt, gespreid worden opgenomen. De werkgever mag het verlof niet weigeren. Wel kan de werkgever in geval van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen, na overleg met de werknemer en tot vier weken vóór de beoogde ingangsdatum, de invulling van het verlof wijzigen (verplaatsen).

Tot augustus 2022 bestaat geen recht op loonbetaling of een uitkering. De werknemer bouwt evenmin vakantiedagen op over de verlofuren.

Vanaf augustus 2022 gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof

Vanaf augustus 2022 hebben ouders gedurende 9 weken ouderschapsverlof recht op een uitkering van het UWV. De uitkering bedraagt 50% van hun dagloon met als bovengrens maximaal 50% van het maximumdagloon. Een belangrijke voorwaarde is dat het betaalde verlof van 9 weken wordt opgenomen in het eerste levensjaar van het kind. De werkgever is voor de overige 17 weken ouderschapsverlof wettelijk geen loon verschuldigd. De overige 17 weken ouderschapsverlof kunnen nog steeds tot de achtste verjaardag van het kind worden opgenomen.

4. Adoptieverlof en pleegzorgverlof

De werknemer met een adoptiekind of pleegkind heeft recht op maximaal zes weken adoptieverlof of pleegzorgverlof.

Het verlof kan aaneengesloten of, indien de werkgever daarmee instemt, gespreid worden opgenomen. Indien het verlof gespreid wordt opgenomen dient dit te geschieden binnen een periode van 26 weken, vanaf vier weken vóór de feitelijke adoptie tot 22 weken daarna. De werkgever mag het verlof niet weigeren.

Tijdens het adoptie- of pleegzorgverlof heeft de werknemer recht op een uitkering van het UWV. De uitkering is gelijk aan 100% van het dagloon met als bovengrens maximaal 100% van het maximumdagloon. Het is gebruikelijk dat het UWV de adoptie- of pleegzorguitkering aan de werkgever betaalt. De werkgever verrekent de uitkering dan met het loon. De opbouw van vakantie-uren loopt door tijdens het verlof.

5. Kortdurend zorgverlof

Als de werknemer een zieke in zijn of haar naaste omgeving wil verzorgen heeft de werknemer recht op kortdurend zorgverlof. Voorwaarde is dat de zieke verzorging nodig heeft en dat de werknemer de enige is die de zieke kan verzorgen.

De werknemer mag maximaal twee keer het aantal werkuren per week opnemen binnen een periode van twaalf maanden.

Tijdens kortdurend zorgverlof dient de werkgever ten minste 70% van het laatstverdiende salaris door te betalen (en minimaal 100% van het wettelijk minimumloon). De opbouw van vakantie-uren loopt door tijdens het verlof.

De werkgever mag kortdurend zorgverlof alleen weigeren in geval van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Als het verlof eenmaal is begonnen, mag de werkgever dit niet meer stoppen.

6. Langdurend zorgverlof

Als de werknemer zijn of haar kind, partner of een andere naaste wil verzorgen die *levensbedreigend ziek* is, heeft de werknemer recht op langdurend zorgverlof. Ook heeft de werknemer recht op langdurend zorgverlof als iemand uit zijn of haar naaste omgeving *langere tijd ziek* of hulpbehoevend is en de werknemer deze wil verzorgen. Voorwaarde is dat de verzorging noodzakelijk is en dat de werknemer de enige is die de betreffende persoon kan verzorgen.

Binnen een periode van twaalf maanden mag de werknemer maximaal zes keer zijn werkuren per week opnemen. De werkgever mag langdurend zorgverlof alleen weigeren in geval van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Als het verlof eenmaal is begonnen, mag de werkgever dit niet meer stoppen.

Tijdens het langdurend zorgverlof hoeft de werkgever het loon niet door te betalen en bouwt de werknemer geen vakantiedagen op.

7. Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

Voor spoedeisende, onvoorziene of bijzondere persoonlijke omstandigheden kan de werknemer calamiteiten- of ander kort verzuimverlof opnemen. Afhankelijk van de situatie kan de duur van dit verlof variëren tussen een paar uren tot een paar dagen. Te denken valt aan de situatie dat de werknemer zijn of haar kind van school moet halen omdat het kind plotseling ziek is geworden, een doktersbezoek dat niet buiten werktijd kan worden gepland, een gesprongen waterleiding of de bevalling van de partner van de werknemer. Ook in geval van

een wettelijke of door de overheid opgelegde verplichting waarvan de vervulling niet in vrije tijd kan plaatsvinden, heeft de werknemer recht op verlof, bijvoorbeeld als de werknemer verplicht moet verschijnen voor de rechter.

De werkgever mag een redelijk verzoek voor calamiteiten- of kort verzuimverlof niet weigeren. Wel mag de werkgever achteraf vragen om aan te tonen dat het verlof nodig was.

Tijdens calamiteiten- en ander kort verzuimverlof dient de werkgever het loon door te betalen. De opbouw van vakantie-uren loopt door tijdens het verlof.
