



ROBIDUS

Whitepaper

VERLOFREGELINGEN VOOR OUDERS

Per 1 januari 2019 is de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) in werking getreden. Het 2-daags kraamverlof van de partner is omgezet naar een geboorteverlof van eenmaal de arbeidsduur per week. Sinds 1 juli 2020 kan dit geboorteverlof aangevuld worden met maximaal 5 werkweken. In 2022 wordt hier een extra betaald verlofregeling aan toegevoegd.

www.robidus.nl



In deze whitepaper leest u alles over verlofregelingen voor jonge ouders. Van de inhoud van de regelgeving tot de financiële aspecten voor zowel u als werkgever als de werknemer.



INHOUDSOPGAVE

1. Het geboorteverlof	3
1.1 <i>Calamiteitenverlof en ingang geboorteverlof</i>	3
2. Aanvullend geboorteverlof	4
2.1 <i>Recht op (aanvullend) geboorteverlof</i>	4
2.2 <i>Hoogte en duur van het aanvullend geboorteverlof</i>	5
2.3 <i>Aanvraag aanvullend geboorteverlof</i>	5
2.4 <i>Benodigde gegevens verlofaanvraag</i>	6
2.5 <i>Opnemen van het aanvullende geboorteverlof</i>	6
2.6 <i>Beëindiging van het dienstverband tijdens het geboorteverlof</i>	6
2.7 <i>Opbouw van vakantiedagen tijdens het (aanvullende) geboorteverlof</i>	6
2.8 <i>Verzuim tijdens het (aanvullende) geboorteverlof</i>	7
3. Wazo Wbo Wet betaald ouderschapsverlof in 2022	8
4. Overzicht met verlofrechten op een rij	9
5. Conclusie	9

1. HET GEBOORTEVERLOF

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

De werkgever betaalt deze periode het loon van de medewerker volledig door. Daarnaast is het een onvoorwaardelijk verlof. Dit houdt in dat de medewerker 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.

1.1 CALAMITEITENVERLOF EN INGANG GEBOORTEVERLOF

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 medewerker geen recht op calamiteitenverlof. Het recht op een werkweek geboorteverlof gaat dus altijd in op de eerste werkdag na de bevalling.

2. AANVULLEND GEBOORTEVERLOF

Per 1 juli 2020 heeft de medewerker, waarvan de partner is bevallen, recht op maximaal 5 maal de arbeidsduur per week aan aanvullend geboorteverlof. Dit verlof kan pas worden opgenomen nadat het geboorteverlof met behoud van loon is opgenomen. De medewerker die gebruik maakt van het aanvullend geboorteverlof ontvangt 70% van zijn/haar dagloon, maar niet meer dan 70% van het maximumdagloon. De werkgever kan hiervoor een uitkering aanvragen bij UWV.

Het beoogde doel van deze nieuwe wetgeving is de kansen voor vrouwen op de arbeidsmarkt vergroten, doordat het verschil in verlofduur van beide ouders wordt verkleind. Daarnaast beoogt deze wijziging een bevordering van een gelijkwaardige behandeling van mannen en vrouwen. Dit geeft de partner en de moeder de ruimte om taken vanaf het begin samen te verdelen.

2.1 RECHT OP (AANVULLEND) GEBOORTEVERLOF

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

De medewerker 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.**

UWV controleert of de partner van de moeder aan een van deze voorwaarde voldoet.

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.**

2.2 HOOGTE EN DUUR VAN HET AANVULLEND GEBOORTEVERLOF

De medewerker heeft maximaal recht op 5 maal de arbeidsduur per week. De medewerker 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 medewerker kan dus kiezen voor 1, 2, 3, 4 of 5 weken verlof. De aanvraag kan maar één keer worden ingediend. Kiest de medewerker ervoor om slechts 3 weken aanvullend geboorteverlof aan te vragen? Dan kan het restant later niet alsnog worden aangevraagd. De medewerker 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 medewerker mag het verlof in deze periode gespreid of aaneengesloten opnemen. Het verlof kan pas starten nadat het geboorteverlof - met behoud van loon - is opgenomen.

De medewerker heeft recht op een uitkering van 70% van het dagloon. Voor medewerkers met een hoger salaris dan het maximale dagloon, is de uitkering afgetopt op 70% van het maximumdagloon.

De duur van het (aanvullende) geboorteverlof verandert niet wanneer er sprake is van een geboorte van een meerling. In dat geval heeft de medewerker ook recht op eenmaal de arbeidsduur per week aan geboorteverlof en daarnaast maximaal 5 maal de arbeidsduur per week aan aanvullend verlof.

2.3 AANVRAAG AANVULLEND GEBOORTEVERLOF

De regeling voor het aanvullende geboorteverlof gaat in per 1 juli 2020. Dit houdt in dat het aangevraagd kan worden als het kind op of na 1 juli 2020 is geboren.

De aanvraag kan vanaf 4 weken voor ingangsdatum van het verlof gedaan worden mits de geboortedatum van het kind bekend is. UWV neemt aanvragen in behandeling tot een jaar na de ingangsdatum van het verlof. Het aanvullend geboorteverlof wordt aaneengesloten uitbetaald, ook al neemt de medewerker het verlof gespreid op. De aanvraag kan eenmalig worden ingediend. Wanneer een medewerker niet de volledige periode van het aanvullende geboorteverlof aanvraagt, komt het restant te vervallen.

2.4 BENODIGDE GEGEVENS VERLOFAANVRAAG

Het aanvullende geboorteverlof wordt aangevraagd bij UWV. Hiervoor zijn de volgende gegevens van belang:

- **Gegevens medewerker (naam, personeelsnummer en geboortedatum)**
- **Ingangsdatum verlof**
- **Geboortedatum kind**
- **Aantal weken verlof (1, 2, 3, 4 of 5)**
- **(Intentie)verklaring dat de medewerker eerst het standaard geboorteverlof van 1 week opneemt/of reeds heeft opgenomen**

Nadat de aanvraag bij UWV is ingediend, worden de gegevens van de geboorte van het kind en het partnerschap gecontroleerd. Mocht bij controle blijken dat het geboorteverlof met loondoorbetaling of het aanvullende geboorteverlof niet is opgenomen, dan kan UWV de uitkering terugvorderen. Er kunnen ook bestuurlijke boetes worden opgelegd.

2.5 OPNEMEN VAN HET AANVULLENDE GEBORTEVERLOF

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

2.6 BEËINDIGING VAN HET DIENSTVERBAND TIJDENS HET GEBORTEVERLOF

Wanneer een medewerker uit dienst gaat, maar nog niet het volledige (aanvullende) 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 medewerker nog aanspraak kan maken. Deze verklaring is vormvrij.

2.7 OPBOUW VAN VAKANTIEDAGEN TIJDENS HET (AANVULLENDE) GEBORTEVERLOF

Tijdens het geboorteverlof heeft de werkgever een loondoorbetalingsplicht. Dit betekent dat er ook opbouw van vakantiedagen plaatsvindt. Bij het aanvullend geboorteverlof geldt echter geen loondoorbetalingsplicht, waardoor er in beginsel geen vakantiedagen worden opgebouwd. Echter geldt voor deze regeling een afwijkende bepaling waardoor de medewerker wel vakantiedagen opbouwt tijdens het aanvullend geboorteverlof.

2.8 VERZUIM TIJDENS HET (AANVULLENDE) GEBOORTEVERLOF

Het kan voorkomen dat een medewerker (langdurig) ziek is en gebruik wil maken van het verlof. Indien de medewerker het (aanvullende) geboorteverlof opneemt, gelden er deze periode geen re-integratieverplichtingen. Tijdens het opnemen van het aanvullende geboorteverlof geldt er geen wettelijke loondoorbetalingsverplichting. Tenzij er andere afspraken zijn gemaakt in de cao. Wordt een medewerker ziek tijdens het aanvullende geboorteverlof, dan loopt het verlof in principe gewoon door. Maar ook hierbij geldt dat er onderling andere afspraken gemaakt kunnen worden over opname van verlof tijdens ziekte.

In het overzicht hieronder staat beschreven hoe om te gaan met verschillende situaties in geval van verzuim:

- **Indien een medewerker gebruik maakt van het geboorteverlof, maar verzuimt waarbij de loondoorbetalingsverplichting lager ligt dan 100%, heeft de medewerker over deze periode recht op 100% van het loon.**
- **Voor het aanvullende geboorteverlof geldt een hoogte van 70%, dit is veelal in lijn met de loondoorbetaling van het tweede ziektejaar.**
- **De einddatum van de loondoorbetalingsperiode (104 weken wachttijd), schuift door het opnemen van het (aanvullende) geboorteverlof niet op.**

3. WAZO WBO | WET BETAALD OUDERSCHAPSVERLOF IN 2022

Vanaf 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, tot een maximum van € 225,00.

Ouders hebben al recht op ouderschapsverlof. Tot nu toe bestond dit uit 26 weken onbetaald verlof, op te nemen tot het achtste levensjaar van het kind. Met de invoering van de 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.

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. Ook het afwijken ten nadele van de medewerker bij cao, voor zover het gaat om de eerste 9 weken ouderschapsverlof waarvoor een uitkering wordt verstrekt, zal niet meer mogelijk zijn.

4. OVERZICHT MET VERLOFRECHTEN OP EEN RIJ

Per saldo hebben partners na de geboorte van het kind de volgende verlofrechten:

- Calamiteitenverlof met loondoorbetaling op de dag(en) van de bevalling.
- Geboorteverlof van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur met loondoorbetaling, op te nemen binnen 4 weken na de geboorte.
- Aanvullend geboorteverlof van 5 maal de wekelijkse arbeidsduur, waarvoor de werkgever een uitkering kan aanvragen ter hoogte van 70% van het (maximum) dagloon op te nemen binnen 6 maanden na de geboorte (geldt per 1-7-2020).
- Ouderschapsverlof van 26 maal de wekelijkse arbeidsduur, op te nemen tot de achtste verjaardag van het kind. Wettelijk is dit onbetaald, maar een aantal cao's voorziet in loondoorbetaling. Vanaf augustus 2022 worden 9 werkweken van het ouderschapsverlof gedeeltelijk betaald, mits deze worden opgenomen in het eerste levensjaar van het kind. Ouders krijgen dan van UWV een vergoeding van 70% van het dagloon (tot 70% van het maximumdagloon).



5. CONCLUSIE

Door de verlofregelingen hebben jonge ouders een betere balans tussen werk en privé. Zo wordt een eerlijke verdeling van de zorgtaken en opvoeding gestimuleerd. Voor werkgevers betekent het een administratieve lastenverzwaring: door het aanvragen van uitkeringen en het regelen van vervangend personeel. Voor de werknemer betekent het: voldoende rust zodat hij of zij zich volledig kan focussen op de nieuwe rol als ouder van het kind.

Robidus ondersteunt u bij de uitvoering van het geboorte- en ouderschapsverlof. Bent u benieuwd? Neem dan vrijblijvend contact met ons op.