

VERLOFREGELINGEN BIJ ZWANGERSCHAP

Je medewerker komt bij je met de boodschap dat ze zwanger is. Dat is natuurlijk prachtig nieuws. Maar voor jou als werkgever betekent het wel het nodige regelwerk. Om alles soepel te laten verlopen hebben we alle stappen voor je op een rijtje gezet.

Ontvangen en vastleggen van de melding

Na de nodige felicitaties en wederzijds enthousiasme, is het nodig aan de officiële kant van het verhaal te denken. Noteer allereerst zwangerschapsmelding, bij voorkeur schriftelijk, zodat het duidelijk is wanneer de melding is gedaan. De werknemer is namelijk verplicht dit minimaal drie weken voor ingang van het verlof te doen.



Alle stappen rond de zwangerschap van je werknemer handig op een rijtje

Verlofplanning bespreken

Volgende stap is om de verwachte verlofperiode en ingangsdatum te bespreken. Dit hoeft niet direct, maar wacht er ook niet te lang mee. Het zwangerschapsverlof start tussen 4 en 6 weken voor de uitgerekende datum. Leg de afgesproken verlofperiode ook vast, zodat hier geen misverstanden over ontstaan.

Aanvragen zwangerschaps- en bevallingsverlof

Tussen de 4 en 2 weken voor de ingangsdatum van het verlof moet jij als werkgever de zwangerschaps- en bevallingsuitkering voor de werknemer aanvragen bij het UWV.



Beoordelen van werkomstandigheden

Voer een risico-inventarisatie uit om te beoordelen of de huidige werkomstandigheden geschikt zijn voor een zwangere werknemer. Let op zware fysieke belasting, gevaarlijke stoffen en stressvolle situaties. Als het nodig is pas je de werkomstandigheden aan om de veiligheid en gezondheid van de werknemer en haar ongeboren kind te waarborgen. Denk hierbij ook aan extra pauzes en een geschikte rustruimte.

Vervanging regelen

Breng allereerst in kaart welke werkzaamheden tijdelijk vervanging nodig hebben of kunnen worden verdeeld onder collega's. Zoek vervolgens tijdig naar een geschikte vervanger, of bespreek met het team hoe de werkzaamheden kunnen worden herverdeeld. Zorg ervoor dat de vervanger voldoende tijd heeft om ingewerkt te worden, zodat het werk tijdens het verlof soepel doorgaat.



Van Berkel Werkt

Voor jou!

Vorbereiden van terugkeer

Voer vóór het einde van het verlof een gesprek met de werknemer over haar terugkeer, eventuele wensen voor flexibel werken, en haar rol binnen het team. Zorg ook voor een geschikte kolfruimte als de werknemer na haar verlof wil kolven op het werk. Bied, indien nodig, begeleiding aan bij het herinvoeren van de werkzaamheden of het aanpassen van het werkschema.

Communicatie en betrokkenheid tijdens het verlof

Spreek met de werknemer af hoe en wanneer jullie tijdens het verlof contact houden, zodat zij zich betrokken blijft voelen en op de hoogte is van ontwikkelingen binnen het bedrijf. Wees flexibel in het bieden van aanpassingen in werktijden of werkomvang na het verlof, mocht dit nodig zijn.

Juridische bescherming bieden

Zorg ervoor dat je als werkgever op de hoogte bent van de ontslagbescherming die geldt tijdens en tot zes weken na het bevallingsverlof. Let op dat je geen negatieve acties of dossieropbouw richting de werknemer onderneemt vanwege de zwangerschap.

Administratie bijhouden

Houd alle afspraken omtrent het verlof goed bij in de administratie. Let erop dat de salarisadministratie correct wordt bijgehouden, zodat de uitkering en betalingen goed verlopen.



Als het om de partner gaat

Niet alleen de biologische moeder heeft recht op verlof wanneer er gezinsuitbreiding op komst is. Ook voor de partner zijn er steeds meer wettelijke regelingen. Wanneer de ouder in spé bij je komt om te vertellen dat er een baby op komst is, volg je min of meer dezelfde stappen. Voor de partner gelden wel andere verlofregelingen:

- Direct na de geboorte kan de werknemer gebruikmaken van calamiteitenverlof voor de bevalling en de eerste belangrijke uren.
- De werknemer heeft recht op een week geboorteverlof, dat binnen vier weken na de geboorte opgenomen moet worden. Dit verlof wordt doorbetaald door de werkgever.
- De werknemer kan maximaal vijf weken aanvullend geboorteverlof opnemen, binnen zes maanden na de geboorte. Dit verlof wordt niet door de werkgever doorbetaald, maar de werknemer krijgt een uitkering van het UWV (70% van het dagloon).



Van Berkel Werkt

Voor jou!

Alle verlofregelingen op een rijtje



Zwangerschapsverlof

Voorafgaand aan de bevalling heeft een zwangere werknemer recht op zwangerschapsverlof. Dit verlof kan vier tot zes weken duren, afhankelijk van de wens van je zwangere werknemer. Voor meerlingen is dit maximaal tien weken. Zwangerschapsverlof loopt tot en met de dag van bevalling en gaat daarna over in bevallingsverlof.

- Loondoorbetaling: 100% door werkgever (met compensatie van UWV).
- Opbouw vakantiedagen loopt door

Bevallingsverlof

Na haar bevalling heeft je werknemer recht op minimaal tien weken bevallingsverlof. Als je werknemer nog niet alle zes weken zwangerschapsverlof heeft gebruikt, mag ze het restant inzetten als extra bevallingsverlof.

- Loondoorbetaling: 100% door werkgever (met compensatie van UWV).
- Opbouw vakantiedagen loopt door

Calamiteitenverlof voor partner

Op de dag of dagen van de bevalling heeft de partner recht op calamiteitenverlof. Het gaat om volledige loondoorbetaling van deze dag(en).

- Loondoorbetaling: 100% door werkgever
- Opbouw vakantiedagen loopt door

Geboorteverlof

De partner heeft na de geboorte recht op een aantal dagen betaald geboorteverlof. Het gaat om eenmaal de wekelijkse arbeidsduur (1 week). Deze vrije dagen moeten binnen vier weken na de geboorte worden opgenomen.

- Loondoorbetaling: 100% door werkgever.
- Opbouw vakantiedagen loopt door

Aanvullend geboorteverlof

Nadat de week aan betaald geboorteverlof volledig is opgenomen, heeft de partner de mogelijkheid om aanvullend verlof op te nemen. Het gaat om maximaal vijf keer de wekelijkse arbeidsduur (5 weken). Je werknemer moet het gewenste verlof opnemen binnen zes maanden na de geboorte.

- Loondoorbetaling: 70% door UWV.
- Opbouw vakantiedagen loopt door

Ouderschapsverlof

In de eerste acht jaar na de geboorte van het kind hebben beide ouders recht op ouderschapsverlof. Het gaat om 26 keer de wekelijkse arbeidsduur (26 weken). In principe hoef je geen loon te betalen tijdens het ouderschapsverlof, maar controleer de cao die voor jouw bedrijf geldig is. Soms staan daar afspraken in over (deels) betaald ouderschapsverlof.

- Loondoorbetaling in ieder geval 70% door UWV in eerste 9 weken.
- Opbouw vakantiedagen loopt door tijdens de eerste 9 weken
- Loondoorbetaling na 9 weken: 0%
- Opbouw vakantiedagen en pensioen stopt na 9 weken
-

Sinds 2 augustus 2022 hebben werknemers recht op 9 weken betaald ouderschapsverlof. Tijdens die periode ontvangen ze een uitkering van het UWV. Je kunt ervoor kiezen om het loon aan te vullen tot 100 procent. Sommige cao's hebben al extra regels voor betaald ouderschapsverlof.



Van Berkel Werkt

Voor jou!