

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

In deze bijdrage worden de regels omtrent het zwangerschaps- en bevallingsverlof globaal worden uiteengezet. Allereerst zullen wat algemene opmerkingen worden gemaakt over zwangerschaps- en bevallingsverlof. Vervolgens zal de duur van het verlof aan de orde komen. Ten slotte zal de mogelijkheid tot verlof van de partner worden besproken.

N.B. in deze bijdrage wordt niet ingegaan op ouderschaps- noch op adoptie- en/of pleegverlof.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen zwangerschapsverlof en bevallingsverlof. De werknemster geniet zwangerschapsverlof voorafgaand aan de bevalling en bevallingsverlof vanaf de dag na de bevalling.

De werkgever is wettelijk verplicht het verlof te geven, maar hoeft het loon gedurende de tijd dat de werknemster verlof geniet echter niet door te betalen. De werknemster heeft recht op een uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg (Wazo). Afhankelijk van wat er in een eventuele toepasselijke cao of arbeidsovereenkomst staat, krijgt de werknemster de uitkering via haar werkgever of van het UWV.

De duur van het verlof

Een werknemster heeft recht op 6 weken zwangerschapsverlof en minstens 10 weken bevallingsverlof. In het totaal heeft de werknemster dan ook recht op minimaal 16 weken verlof.

Wanneer de werknemster zich goed voelt, kan zij ervoor kiezen om haar zwangerschapsverlof later te laten ingaan. De

werkneemster moet echter uiterlijk 4 weken voor de dag na haar uitgerekende bevallingsdatum met zwangerschapsverlof. Hetgeen de werkneemster minder aan 6 weken zwangerschapsverlof opneemt, wordt opgeteld bij het bevallingsverlof.

Indien de werkneemster eerder bevalt dan de uitgerekende datum, kan het zo zijn dat het zwangerschapsverlof korter is dan hierboven beschreven. De gemiste dagen van het zwangerschapsverlof worden in dat geval opgeteld bij het bevallingsverlof.

Komt de baby later dan de vermoedelijke datum van bevalling, dan duurt het zwangerschapsverlof langer. Deze extra tijd gaat niet af van het bevallingsverlof.

Het voorgaande geldt ook voor een werkneemster die zwanger is van een tweeling of meerling. Echter heeft een werkneemster zwanger van een tweeling of meerling recht op minimaal 20 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. Het verschil zit hem in de lengte van het zwangerschapsverlof, deze begint in het geval van een tweeling of meerling tussen 10 en 8 weken voor de dag na de uitgerekende datum.

Partnerverlof

De werknemer of werkneemster wiens partner bevalt of is bevallen heeft ook recht op hiermee verband houdend verlof.

Wanneer zijn of haar partner aan het bevallen is heeft de werknemer of werkneemster het recht om calamiteitenverlof op te nemen om bij de bevalling te kunnen zijn.

Na de bevalling heeft de betreffende werknemer of werkneemster wiens partner is bevallen, recht op zogenaamd kraam-verlof (ook wel geboorteverlof genoemd). Voor dit verlof geldt dat de werknemer of werkneemster 2 dagen doorbetaald verlof kan opnemen, welke dagen niet mogen worden verrekend met vakantiedagen. Dit verlof kan tot 4 weken nadat de baby thuis is worden opgenomen. De werknemer of werkneemster mag zelf

bepalen wanneer hij of zij deze dagen opneemt.

Wetsvoorstel

Op dit moment ligt er een wetsvoorstel bij de tweede kamer dat beoogt het kraamverlof vanaf 1 januari 2019 te verlengen tot één week. Net zoals nu is het de bedoeling dat dit verlof de eerste vier weken na de bevalling zal kunnen worden genoten. In aanvulling hierop beoogt het voorstel vanaf 1 juli 2020 een aanvullend kraamverlof van vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur in te voeren. Ingevolge het voorstel zou dit verlof binnen zes maanden na de geboorte kunnen worden genoten en zal de werknemer of werkneemster gedurende deze tijd recht hebben op een uitkering.