



Zwangerschap & Verlof

Van harte gefeliciteerd met de komst van je baby! Ben je zelf zwanger? Dan lees je hier meer over zwangerschapsverlof, bevallingsverlof en ouderschapsverlof. Is jouw partner in verwachting? Dan lees je hier meer over geboorteverlof, aanvullend geboorteverlof en ouderschapsverlof.

Ik ben zelf zwanger

Wanneer je zwanger bent ontvang je van de verloskundige bij de eerste termijnecho een zwangerschapsverklaring. Lever deze zwangerschapsverklaring zo snel mogelijk aan bij de afdeling HR via een e-mail naar HR.NL@DummenOrange.com. Geef hierbij ook aan of je 6 of 4 weken van tevoren met zwangerschapsverlof wilt. Je hebt recht op 6 weken zwangerschapsverlof en minstens 10 weken bevallingsverlof. In totaal heb je recht op minstens 16 weken verlof. Een deel van het bevallingsverlof mag je in overleg met de werkgever gespreid opnemen.

Zwangerschapsverlof

Je zwangerschapsverlof duurt tot en met de dag van je bevalling. Het begin van je verlof bereken je door vanaf de dag na je uitgerekende bevallingsdatum 6 weken terug te tellen. Je moet uiterlijk 4 weken voor de dag van de uitgerekende bevallingsdatum met zwangerschapsverlof. Wat je minder dan 6 weken zwangerschapsverlof opneemt, tel je op bij je bevallingsverlof. Ga je bijvoorbeeld 5 weken voor de dag na de uitgerekende datum met verlof, dan tel je 1 week op bij je bevallingsverlof. Wordt je kind later dan de uitgerekende bevallingsdatum geboren, dan wordt je bevallingsverlof hierdoor niet korter. Als je arbeidsongeschikt wordt vóór je zwangerschapsverlof in gaat, gaat je zwangerschapsverlof 6 weken van te voren in.

Bevallingsverlof

Het bevallingsverlof gaat in op de dag na je bevalling. Als je bent bevallen geef je de datum van de bevalling door aan de afdeling HR. Het bevallingsverlof duurt minstens 10 weken, ook als de baby later dan de uitgerekende datum wordt geboren. Je zwangerschapsverlof en bevallingsverlof samen duren dan langer dan 16 weken. Als je baby te vroeg wordt geboren dan tel je de dagen dat je zwangerschapsverlof korter duurde op bij het bevallingsverlof. De totale verlofperiode is altijd minstens 16 weken. Wordt je baby geboren na de uitgerekende bevallingsdatum dan tel je de dagen tussen de geboorte en de uitgerekende bevallingsdatum op bij de termijn van 16 weken. De totale verlofperiode duurt dan langer dan 16 weken.

Tijdens jouw zwangerschap wordt jouw salaris doorbetaald en ontvangt de werkgever een zwangerschaps- en bevallingsuitkering. Wij vragen deze uitkering aan bij het UWV.

Ben je ziek door de zwangerschap vóórdat jouw zwangerschapsverlof in gaat? Meld dit dan bij je manager, HR of de Arbodienst. Wij kunnen dan een ziektewet uitkering aanvragen bij het UWV.



Mijn partner verwacht een baby

Wanneer jouw partner in verwachting is heb je recht op geboorteverlof en op aanvullend geboorteverlof. Geef minimaal 4 weken van te voren bij jouw manager aan wanneer je partner is uitgerekend en of je geboorteverlof en/of aanvullend geboorteverlof op wilt nemen. De procedure voor het aanvragen van aanvullend geboorteverlof vind je hieronder.

Geboorteverlof

Je hebt als partner recht op eenmaal de wekelijkse arbeidsduur doorbetaald geboorteverlof als je partner is bevallen. Jouw salaris wordt tijdens dit verlof volledig doorbetaald.

Aanvullend geboorteverlof

Met de invoering van de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) wordt het verlof van de partner uitgebreid. Vanaf 1 juli 2020 heeft de partner recht op eenmaal de wekelijkse arbeidsduur doorbetaald geboorteverlof en daarna nog maximaal 5 weken (5 keer het aantal arbeidsuren per week) aanvullend geboorteverlof waarbij de medewerker 70% (en maximaal 70% van het maximumdagloon) van zijn salaris krijgt uitgekeerd. Het UWV betaalt de uitkering aan de werkgever. Gedurende de periode van het aanvullend geboorteverlof wordt een inhouding gedaan op het salaris voor het deel dat niet vergoed wordt door het UWV. Wanneer je parttime werkt wordt dit naar rato berekend. Het aanvullend geboorteverlof moet binnen 6 maanden na de geboorte van het kind worden opgenomen. Dit mag aaneengesloten of gespreid. Je dient altijd eerst het geboorteverlof van 1 week te hebben opgenomen. Je vraagt het aanvullend geboorteverlof minimaal 4 weken voordat je dit verlof in wil laten gaan aan. Meer informatie over het aanvullend geboorteverlof is te vinden op de [website van het UWV](#).

Bovenstaande geldt ook in geval van adoptie of het opnemen van een pleegkind mits dit op of na 1 juli 2020 is.

De werknemer doet de aanvraag conform onderstaande procedure:

1. Werknemer overlegt het opnemen van aanvullend geboorteverlof met zijn of haar manager.
2. Werknemer stuurt minimaal 4 weken voor hij het verlof in wil laten gaan een e-mail naar HR.NL@DummenOrange.com met zijn manager in de cc met als titel 'aanvraag aanvullend geboorteverlof'.
3. In de e-mail vermeldt de werknemer het volgende:
 - Wanneer je het verlof op wilt nemen (ingangsdatum). Je kunt dit laten afhangen van de datum van de bevalling van je partner, het bevallingsverlof van je partner of van je geboorteverlof van 1 week.
 - Voor hoeveel weken je het verlof aan wilt vragen (1/2/3/4/5 weken).
 - Over hoeveel weken je dit verlof wilt uitspreiden. Je kunt bijvoorbeeld 1 week (5 werkdagen) verlof opnemen, maar deze 5 werkdagen ook over 5 weken uitspreiden.
4. Werknemer ontvangt een bevestigingsbrief van HR met hierin opgenomen de periode van het verlof en de bevestiging van de inhouding op het salaris.
5. Werknemer stuurt een e-mail naar HR.NL@DummenOrange.com als de baby is geboren. Eventueel kan de werknemer op dat moment nog een gewijzigde ingangsdatum doorgeven.

Door de tijdelijke verlaging van het salaris kan het zijn dat jouw inkomen onder het sociaal minimum komt. Dit kan gevolgen hebben voor eventuele toeslagen die je ontvangt van de Belastingdienst. Dit kan je op de site van de Belastingdienst bekijken. De tijdelijke verlaging van het salaris betekent ook dat je over het deel dat niet vergoed wordt geen vakantiegeld en pensioen opbouwt, dit gaat namelijk over het betaalde salaris. Je vakantiedagenopbouw loopt wel volledig door.

for you

Laatst bijgewerkt: April 2021



Ouderschapsverlof

Wanneer je weer gaat werken kun je onder bepaalde voorwaarden ouderschapsverlof opnemen. Ouderschapsverlof is onbetaald verlof, je hebt over de uren dat je ouderschapsverlof opneemt geen recht op salaris of andere arbeidsvoorwaarden. Je recht op ouderschapsverlof bedraagt 26 keer het aantal uren dat je per week werkt. Werk je bijvoorbeeld 38 uur per week, dan heb je recht op 26 keer 38 uur ouderschapsverlof.

Het voordeel van het opnemen van ouderschapsverlof is dat je oorspronkelijke overeengekomen contracturen voorafgaand aan het ouderschapsverlof intact blijven. Mocht je na afloop van je ouderschapsverlof dus weer conform je oorspronkelijke contracturen voorafgaand aan het ouderschapsverlof willen werken, dan is dit mogelijk.

Rondom het recht op ouderschapsverlof gelden de volgende regels:

- Je kunt ouderschapsverlof opnemen voor kinderen tot 8 jaar.
- Voor elk kind heb je recht op ouderschapsverlof.
- Je kunt voor meerdere kinderen tegelijk ouderschapsverlof opnemen. Je hoeft dus niet eerst het verlof voor 1 kind op te maken.
- Beide ouders hebben recht op ouderschapsverlof.
- Bij een tweeling heb je recht op 2 keer ouderschapsverlof.
- Je kunt ouderschapsverlof bij je werkgever aanvragen zodra je in dienst bent.
- Vraag ouderschapsverlof uiterlijk 2 maanden van tevoren aan door middel van een e-mail naar HR.NL@Dummenorange.com.
- Je kunt ouderschapsverlof krijgen voor je kind, adoptiekind of erkend kind.
- Je kunt ook ouderschapsverlof opnemen voor je pleegkind, stiefkind of aspirant-adoptiekind. Je kind moet dan wel bij je wonen volgens de basisregistratie personen.

Voor zowel aanvullend geboorteverlof als ouderschapsverlof geldt dat het kan zijn dat jouw inkomen onder het sociaal minimum komt. Dit is het bedrag dat je nodig hebt om in je levensonderhoud te kunnen voorzien. Je kunt dan misschien aanvullende bijstand krijgen. Informeer bij je gemeente naar de voorwaarden. Daarnaast kan dit gevolgen hebben voor eventuele toeslagen die je ontvangt van de Belastingdienst. Dit kan je op de site van de Belastingdienst bekijken.

Op de website van de Rijksoverheid vind je meer informatie over alle verlofsoorten. Mochten er nog resterende vragen zijn, neem dan contact op met de afdeling HR.