

WIEG regeling / geboorteverlof

Per 1 juli 2020 is de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) ingevoerd. WIEG regelt de uitbreiding rondom geboorteverlof, zodat dit beter aansluit met andere Europese landen.

Onderstaand geven wij u een uiteenzetting van de WIEG regelgeving, zodat u met uw medewerkers de diverse regelingen kunt overleggen.

Calamiteitenverlof of kortverzuimverlof:

Als de partner bevalt, dan heeft de werknemer recht op calamiteitenverlof / kortverzuimverlof. Dit verlof gaat niet af van het geboorteverlof.

Het salaris tijdens kort verzuimverlof wordt volledig doorbetaald door de werkgever.

Geboorteverlof ('1 x 1 week'):

- ✂ Per 1 januari 2019 hebben partners recht op geboorteverlof gelijk aan 1 x het aantal overeengekomen werkuren per week.
- ✂ De medewerker moet het geboorteverlof minimaal 4 weken voor aanvang aanvragen bij de werkgever, tenzij dit door een vroeggeboorte niet mogelijk is.
- ✂ Geboorteverlof wordt volledig doorbetaald door de werkgever.
- ✂ De medewerker mag het geboorteverlof uren naar eigen inzicht opnemen. Geboorteverlof moet wel binnen 4 weken na de geboorte van het kind opgenomen worden, ook als er een ziekenhuisopname is (geweest) voor het kind.
- ✂ De medewerker heeft ook recht op geboorteverlof als het kind overlijdt tijdens of na de bevalling.
- ✂ Bij de geboorte van meerlingen heeft de medewerker ook recht op 1 x 1 week geboorteverlof, er geldt dan dus geen multiplier.

Aanvullend geboorteverlof (5 weken):

- ✂ Per 1 juli 2020 kunnen partners maximaal 5 x het aantal overeengekomen werkuren per week aan aanvullend geboorteverlof opnemen.
- ✂ Medewerker moet het geboorteverlof minimaal 4 weken voor aanvang aanvragen bij de werkgever.
- ✂ Voorwaarden voor aanvullend geboorteverlof is dat de medewerker het geboorteverlof heeft opgenomen en het aanvullend geboorteverlof opneemt binnen 6 maanden na de geboorte van het kind.
- ✂ Aanvullend geboorteverlof hoeft niet doorbetaald te worden door de werkgever. Het UWV keert 70% van het salaris uit tot het maximumdagloon aan werkgever of werknemer. Hierdoor kan de medewerker tijdelijk onder het sociaal minimum komen.
- ✂ Werkgever kan de UWV uitkering eventueel verrekenen met de salarisbetaling.
- ✂ De werkgever kan het salaris 100% doorbetalen tijdens aanvullend geboorteverlof als de CAO dit voorschrijft. De UWV uitkering wordt dan door de werkgever ontvangen.
- ✂ Bij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelang mag de werkgever in overleg met de medewerker de aanvullende geboorteverlof uren anders inroosteren. De werkgever mag het aanvullende geboorteverlof niet weigeren, maar wel de periode waarin het recht gebruikt gaat worden.

- 🌀 Een nieuwe medewerker die zijn aanvullende geboorteverlof nog niet heeft opgemaakt, mag het restant opnemen bij u als nieuwe werkgever.
- 🌀 Aanvullend geboorteverlof kan alleen opgenomen worden als een medewerker (gedeeltelijk) werkt. Bij ziekte kan het aanvullend geboorteverlof in overleg met de werkgever na herstel verder opgenomen worden, echter wel binnen de 6 maanden na de geboorte van het kind. De aanvullende geboorteverlof weken komen na deze 6 maanden te vervallen.

Benodigde gegevens voor de aanvraag aanvullend geboorteverlof:

- 🌀 Geboortedatum van het kind
- 🌀 Aantal op te nemen aanvullend geboorteverlof weken (1, 2, 3, 4 of 5 weken)
- 🌀 Ingangsdatum aanvullend geboorteverlof
- 🌀 Bevestiging dat de medewerker geboorteverlof (1 x 1 week) heeft opgenomen.

Aanvragen aanvullend geboorteverlof:

- 🌀 Via het werkgeversportaal van het UWV waarbij u E-herkenning nodig heeft.
- 🌀 Via Aanvragen WAZO uitkering van het UWV die in Word-formaat te downloaden is.

Op de volgende pagina hebben wij nog een overzicht opgenomen van de wettelijke verlof rechten voor ouders in loondienst voor een snel inzicht in de rechten van uw medewerkers.

Voor meer vragen kunt u contact opnemen met onze salarisadviseur Ria Kooiman.

Papendrecht, 28 augustus 2020
Drechtsteden Accountants en Adviseurs

Wettelijk verlofrechten voor ouders in loondienst

	Zwangerschap- en bevallingsverlof	Calamiteiten verlof	Geboorte verlof	Aanvullend geboorteverlof	Ouderschaps verlof
Voor wie	moeder	partner	partner	partner	moeder en partner
Wie vraagt aan	de moeder vraagt bij haar werkgever verlof. De werkgever van de moeder vraagt, 4 weken voor de start van het verlof, bij UWV uitkering aan	partner bij werkgever	partner bij werkgever	partner vraagt verlof aan, minimaal 4 weken voor het verlof ingaat; de werkgever vraagt uitkering aan	moeder en / of partner bij eigen werkgever
Wanneer opnemen	vanaf 6 weken voor de uitgerekende datum tot uiterlijk 4 weken voor die datum	dag(en) van de bevalling, zo kort mogelijk	binnen 4 weken na de geboorte	binnen 6 maanden na de geboorte, na opname van geboorteverlof	tot de datum waarop het kind de leeftijd van acht jaren bereikt
Wie betaalt	UWV, werkgever heeft geen loondoor- betalingsplicht	werkgever van de partner	werkgever van de partner	UWV, werkgever heeft geen loondoor- betalingsplicht	n.v.t. verlof is onbetaald
Wat is de hoogte	100% (max) SV- dagloon	100% loon	100% loon	70% (max) SV dagloon	n.v.t. verlof is onbetaald
Wat is de lengte	16 weken	dag(en) van de bevalling als dit een werkdag is.	éénmaal de wekelijkse arbeidsduur per week	vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur per week in hele weken	maximaal 26 weken onbetaald

NB Regelingen van toepassing per 1 juli 2020 !