

Help! Mijn werknemer is zwanger, wat nu?

Niet alle ondernemers hebben hier al eens mee te maken gehad, een werknemer die een kind krijgt. Waar moet je allemaal op letten en rekening mee houden, zodra een werknemer zich bij je meldt met een zwangerschap?

Zwangerschapsverklaring

Allereerst is het goed om te weten wat de uitgerekende datum is van de werkneemster. De verloskundige kan een zwangerschapsverklaring verstrekken aan de werkneemster. Meestal meldt een werkneemster een zwangerschap rondom de 12 weken termijn. Het zou eerder kunnen, wanneer er voor 12 weken zwangerschap een ziekmelding ten gevolge van de zwangerschap is.

Ziekte ten gevolge van zwangerschap

Als een werkneemster zich ziekmeldt ten gevolge van de zwangerschap, dan valt dit onder het UWV vangnet. Dit betekent dat het salaris van de werkneemster door middel van een UWV uitkering, 100% van het dagloon, wordt vergoed aan de werkgever. Daarvoor is het nodig om binnen 2 dagen na de ziekmelding de werkneemster ziek te melden bij het UWV en aan te geven dat de ziekmelding ten gevolge van zwangerschap is.

Het is ook goed om deze melding te doen bij de Arbo/ verzuimverzekeraar, ook omdat deze ziekte niet meetelt in je verzuimcijfer van de organisatie.

Bij het doorgeven van de ziekmelding aan het UWV is het nodig om goed op te letten dat je de juiste ziekte uren doorgeeft. Soms is een werkneemster voor 50% uitgevallen en dan worden ook alleen voor 50% de uren vergoed door het UWV. Mocht er een wijziging optreden, een herstel of een uitbreiding van de ziektemelding dan dient dit ook binnen 2 dagen te worden doorgegeven aan het UWV. Is de melding later, dan is er kans op een boete in verband met het te laat doorgeven.

Tijdens ziekte van de zwangere werkneemster betaalt de werkgever het gebruikelijke salaris van de werkneemster volledig door.

Afstemmen ingang zwangerschapsverlof

De zwangere werkneemster heeft altijd recht op minimaal 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. De ingang van dit verlof kan 4 – 6 weken voor de uitgerekende datum ingaan (met uitzondering van de zwangerschap van een tweeling of meerling).

Het is te adviseren om tijdig onderling met elkaar af te stemmen wanneer de ingangsdatum van het verlof gaat zijn, ook in verband met de aanvraag voor de WAZO uitkering bij het UWV.

Aanvragen WAZO uitkering

Rondom de bevalling heeft de zwangere werkneemster recht op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering van het UWV. In de regel maakt het UWV deze aan de werkgever over en betaalt de werkgever het gebruikelijke salaris tijdens het verlof aan de werkneemster.

Let op: de zwangerschapsuitkering moet uiterlijk tussen de 4 – 2 weken voor de ingangsdatum van het verlof te worden aangevraagd door de werkgever bij het UWV.

Een zwangerschapsuitkering is 100% van het dagloon. Het UWV maakt aan de hand van het SV loon dat de werkneemster verdiende tijdens het dienstverband waarin het verlof begint een berekening van de hoogte van de uitkering.

Ouderschapsverlof/ geboorteverlof partner

Als de werkneemster weer aan het werk gaat kan zij ervoor kiezen om tijdelijk minder te gaan werken. Dit is mogelijk door ouderschapsverlof op te nemen. Per kind heeft zij recht op maximaal 26x de contracturen. De opname van ouderschapsverlof stem je onderling als werkgever en werknemer af. Het is te adviseren om voor ingang van het zwangerschapsverlof met de werkneemster te bespreken hoeveel zij verwacht bij terugkomst na de bevalling te gaan werken.

Voor de partner is het mogelijk om aanvullend geboorteverlof op te nemen binnen de eerste 6 maanden na de geboorte van het kind voor de duur van maximaal 5 weken. De werkgever moet dit aanvullend geboorteverlof aanvragen bij het UWV. De partner van de bevallen werkneemster krijgt dan een uitkering van 70% van zijn dagloon tijdens het aanvullende geboorteverlof. Het is goed om de werknemer hierop te wijzen. De opname van het aanvullend geboorteverlof stem je onderling met elkaar af. De partner heeft daarnaast ook recht op ouderschapsverlof per kind (maximaal 26x contracturen).

Ouderschapsverlof is in de meeste gevallen onbetaald. Tenzij de cao regeling hier iets anders voor aangeeft.

Bijzondere situaties

Het is mogelijk dat er bijzondere situaties van kracht zijn en daarom anders zijn dan hierboven beschreven. Bijvoorbeeld een zwangerschap van een tweeling of meerling, een zwangerschap die voortijdig eindigt, vroeggeboorte of de werkneemster bevalt later dan verwacht.

Wij adviseren graag over de specifieke situatie en kunnen ook de aanvraag Ziektewetuitkering, WAZO uitkering of aanvullend geboorteverlof (na machtiging) van de werkgever overnemen.