



Nieuwe wetgeving: negen weken betaald ouderschapsverlof

Door de nieuwe Wet voor betaald ouderschapsverlof kunnen ouders met een arbeidsovereenkomst voortaan gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof opnemen. Voorheen was het ouderschapsverlof volledig onbetaald. De wet is een uitwerking van een Europese richtlijn en moet ouders extra tijd geven om te wennen aan de nieuwe gezinssituatie. En om ouders de mogelijkheid te geven bewust keuzes te maken over de verdeling van werken en zorgen.

Uitbreiding ouderschapsverlof

Ouders hebben sinds 2 augustus jl. recht op negen weken betaald ouderschapsverlof. Bij de geboorte van meerdere kinderen geldt een recht van negen weken per kind. In die periode ontvangen werknemers een uitkering van het UWV. Deze uitkering is zeventig procent van hun dagloon, tot een maximum van zeventig procent van het maximum dagloon (232,90 euro bruto per 1 juli 2022). Hiervoor geldt als voorwaarde dat de werknemer de negen weken verlof opneemt in het eerste levensjaar van het kind. Na de negen weken betaald verlof door het UWV kan de werknemer nog zeventien weken onbetaald ouderschapsverlof opnemen. Dit kan ook op een later tijdstip, maar in ieder geval voordat het kind acht jaar oud is. In totaal heeft de werknemer dus recht op 26 weken ouderschapsverlof.

Maak afspraken over opname ouderschapsverlof

De werknemer kan het ouderschapsverlof aansluitend of flexibel opnemen, bijvoorbeeld verdeeld over een aantal uren per dag of meerdere weken. Voor u als werkgever is het raadzaam afspraken te maken met werknemers over het opnemen van het ouderschapsverlof. Als een werknemer geen of geen volledig betaald ouderschapsverlof opneemt, kan de werknemer het resterend verlof als onbetaald ouderschapsverlof opnemen.

Als werkgever hoeft u tijdens het ouderschapsverlof het loon niet door te betalen. Het kan zijn dat er in de cao voor uw bedrijfstak andere regels staan. U kunt er ook voor kiezen om het loon aan te vullen tot honderd procent.

De aanvraag van de uitkering voor het betaald ouderschapsverlof kan alleen door u als werkgever worden gedaan via de website van het UWV via Verzuimmelder of Digipoort.

Vraag de uitkering tijdig aan

Als werkgever moet u alert zijn op het tijdig aanvragen van de uitkering voor het betaald ouderschapsverlof bij het UWV. Voorwaarden hiervoor zijn dat het betaald ouderschapsverlof wordt opgenomen in het eerste levensjaar van het kind, de werknemer ten minste één keer het aantal uren van zijn of haar werkweek heeft opgenomen en de werknemer nog ten minste één week over heeft van het onbetaald ouderschapsverlof - in het geval uw werknemer al ouderschapsverlof had opgenomen vóór 2 augustus 2022.



Ouders met kinderen die geboren zijn vóór 2 augustus 2022

Het betaald ouderschapsverlof geldt ook voor sommige ouders die een kind kregen vóórdat de wet werd ingevoerd. Voorwaarde is dat het kind op 2 augustus 2022 nog geen één jaar oud was en dat de ouders werknemer zijn. Verder mag het volledige recht op ouderschapsverlof (26 weken) nog niet zijn opgenomen. Ook hierbij geldt dat alleen betaald ouderschapsverlof kan worden opgenomen in het eerste levensjaar van het kind.

Adoptie- of pleegouders

Werknemers die adoptie- of pleegkinderen krijgen, kunnen ook negen weken betaald ouderschapsverlof krijgen. In het geval van meerdere kinderen geldt bij adoptie negen weken per kind en bij pleegzorg in totaal negen weken onafhankelijk van het aantal pleegkinderen. Dit kan alleen bij kinderen tot en met zeven jaar. En werknemers moeten het verlof opnemen binnen het eerste jaar na de dag van de adoptie of de plaatsing.

Heeft u naar aanleiding van deze bijdrage nog vragen neem dan contact met ons op via nummer **070-4162999**. We helpen u graag verder.

Met vriendelijke groet,
[Nuijten Accountants B.V.](#)