

Wet betaald ouderschapsverlof

Vanaf 2 augustus 2022 gaat de Wet betaald ouderschapsverlof in. Hierdoor kunnen ouders met een arbeidsovereenkomst 9 (werk)weken betaald ouderschapsverlof opnemen. In deze Q&A zetten wij een aantal relevante vragen en antwoorden voor u onder elkaar.

Welke ouders hebben recht op betaald ouderschapsverlof?

Beide biologische ouders van een kind hebben het recht om betaald ouderschapsverlof op te nemen. Dit geldt ook voor adoptieouders en ouders die een kind hebben erkend. Tot slot hebben ook werknemers die geen wettelijk ouder zijn, maar met een kind samenwonen en deze verzorgen en opvoeden, recht op betaald ouderschapsverlof.

Wanneer moet het betaald ouderschapsverlof worden opgenomen?

Ouders moeten het verlof opnemen binnen 1 jaar na de geboorte van het kind. Indien sprake is van een adoptie- of pleegkind, dan geldt dat het betaald ouderschapsverlof binnen 1 jaar na opname in het gezin moet worden opgenomen. Hierbij geldt nog als aanvullende voorwaarde dat het kind op dat moment maximaal 8 jaar oud is.

Kunnen ook werknemers met kinderen die al geboren zijn voor invoering van de wet aanspraak maken op betaald ouderschapsverlof?

Ja, mits het kind op het moment dat de wet inwerking treedt (dus 2 augustus 2022) jonger is dan 1 jaar. Ook moeten ouders op dat moment nog in dienst zijn en nog niet het volledige recht (26 maal de arbeidsduur per week) ouderschapsverlof hebben opgenomen.

Hoe hoog is betaald ouderschapsverlof?

De hoogte van de uitkering tijdens betaald ouderschapsverlof is 70% van het loon van de werknemer (met een maximum van 70% van het maximum dagloon).

Wie betaalt het ouderschapsverlof?

Het ouderschapsverlof wordt door UWV aan de werkgever betaald. De werkgever betaalt vervolgens het ouderschapsverlof aan de werknemer. De werkgever kan er ook voor kiezen UWV de uitkering direct aan de werknemer uit te laten betalen. Dit moet dan op de aanvraag (welke ook door de werkgever wordt gedaan, zie hiernaast) worden aangegeven.

Hoe wordt de uitkering aangevraagd?

Nadat een werknemer betaald ouderschapsverlof heeft opgenomen, kan de werkgever namens de werknemer een aanvraag tot uitkering doen bij UWV. Werkgevers dienen via de Verzuimmelder of Digipoort de aanvraag in te dienen. De uitkering wordt achteraf aangevraagd, nadat de werknemer minimaal 1 keer het aantal uren van zijn werkweek ouderschapsverlof heeft opgenomen.



Mag een verzoek tot opname van betaald ouderschapsverlof worden gewijzigd c.q. ingetrokken?

Uitgangspunt is dat ouderschapsverlof aan een werknemer wordt toegekend. Het is echter wel mogelijk om opgenomen betaald ouderschapsverlof in te trekken c.q. te wijzigen indien sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. De intrekking c.q. wijziging mag er echter niet toe leiden dat de werknemer niet meer in staat is om 9 weken betaald ouderschapsverlof te genieten.

Moet betaald ouderschapsverlof per week worden opgenomen? Of kan het bijvoorbeeld ook per uur?

Het ouderschapsverlof kan per uur worden opgenomen. Wel geldt als voorwaarde dat minimaal 1 keer het volledige aantal uren van de werkweek betaald ouderschapsverlof moet zijn opgenomen. Dit betekent dus dat als iemand 40 uur per week werkt en betaald ouderschapsverlof wil opnemen, pas een uitkering kan worden aangevraagd als minimaal 40 uur aan ouderschapsverlof is opgenomen.

Verder dient een verzoek tot een uitkering per gehele week te worden ingediend. Dus als een werknemer in een bepaalde week op maandag en op vrijdag betaald ouderschapsverlof heeft opgenomen, dan dient dus in de aanvraag te worden opgenomen dat in week x voor in totaal x dagen aan betaald ouderschapsverlof is opgenomen.

Kan betaald ouderschapsverlof ook in delen worden opgenomen?

Betaald ouderschapsverlof kan in delen worden opgenomen. In totaal kunnen echter maar drie verzoeken per werknemer worden gedaan. Het is dus voor zowel werkgever als werknemer verstandig om pas een uitkering aan te vragen als vaststaat voor welke periodes een uitkering voor ouderschapsverlof wordt aangevraagd. Nadat een werknemer opnieuw (een deel) betaald ouderschapsverlof heeft opgenomen, kan er een vervolg verzoek worden ingediend.

Wanneer wordt opgenomen ouderschapsverlof door UWV uitbetaald?

Uiterlijk 6 weken na de beschikking over de vaststelling en de hoogte van de uitkering, wordt er aan de werkgever betaald.

Moet een werkgever de uitkering van UWV voorschieten?

Er bestaat geen verplichting om de uitkering aan de werknemer voor te schieten (maar het mag dus wel). Dit leidt er dus toe dat de werknemer gedurende het ouderschapsverlof mogelijk tijdelijk zonder inkomsten zal zitten.

Wanneer moet (de uitkering ten behoeve van) betaald ouderschapsverlof worden aangevraagd?

De uitkering dient uiterlijk binnen 15 maanden na de geboorte van het kind dan wel na de adoptiedatum te worden aangevraagd.

In de wet is geen verplichting opgenomen om uiterlijk binnen een bepaalde periode na een verzoek van een werknemer de aanvraag in te dienen. In theorie zou het dus zo kunnen zijn dat een werknemer betaald ouderschapsverlof opneemt, maar de uitkering pas veel later krijgt omdat de werkgever is 'vergeten' om namens de werknemer de aanvraag in te dienen. Los van het ontbreken van een termijn bestaat er natuurlijk wel op grond van het goed werkgeverschap de verplichting om dergelijke situaties te voorkomen. Ook heeft UWV op de website opgenomen dat de werknemer in zo'n geval kan bellen met UWV Telefoon Werknemers. Aannemelijk is dat UWV vervolgens de werkgever zal aanspreken.

Bouwt een werknemer gedurende betaald ouderschapsverlof vakantietoelage, vakantiedagen, pensioen en/of eindejaarsuitkering op?

Gedurende betaald ouderschapsverlof bouwt een werknemer in elk geval gewoon vakantiedagen op. Ook wordt over de uitkering vakantietoelage opgebouwd. Als een werkgever de uitkering niet aanvult, dan wordt over de duur van het betaalde ouderschapsverlof wel minder vakantietoelage opgebouwd (namelijk 30% minder). Als een werkgever er bijvoorbeeld voor kiest om het ouderschapsverlof aan te vullen tot het volledige salaris, dan wordt dus ook volledig vakantietoelage opgebouwd. Ook is het mogelijk dat een werkgever ervoor kiest om niet de uitkering aan te vullen, maar alleen de vakantietoelage.

De opbouw van vakantiedagen en vakantietoelage bij betaald ouderschapsverlof is dus anders dan bij onbetaald ouderschapsverlof. Gedurende onbetaald ouderschapsverlof bouwt een werknemer namelijk in beginsel geen vakantiedagen en vakantietoelage op. Het is wel toegestaan om hierover andersluidende afspraken te maken.

Voor pensioen ligt dit anders. Of in de periode waarin (betaald dan wel onbetaald) ouderschapsverlof wordt opgenomen pensioenopbouw plaatsvindt, is afhankelijk van wat hierover is overeengekomen tussen werkgever, werknemer en pensioenuitvoerder.

Ook voor eindejaarsuitkering geldt dat dit in beginsel niet wordt opgebouwd gedurende betaald ouderschapsverlof. Ook hier geldt echter weer dat partijen hierover andersluidende afspraken kunnen maken.

Wat als mijn werknemer meerdere kinderen krijgt?

Wanneer een werknemer een meerling krijgt, of meerdere kinderen adopteert, heeft de werknemer recht op maximaal 9 weken extra betaald verlof per kind. Indien deze situatie zich voordoet, kunnen werkgevers dus ook meerdere verzoeken indienen bij UWV. Bij pleegzorg of samenwonen met meerdere kinderen geldt het voorgaande niet en heeft een werknemer 'slechts' recht op in totaal 9 weken betaald ouderschapsverlof.

Wat als een werknemer tussentijds uit dienst treedt? Is er een terugbetalingsverplichting?

De Wet betaald ouderschapsverlof gaat ervan uit dat de uitkering achteraf, dus als het ouderschapsverlof reeds is genoten, door de werkgever wordt aangevraagd. Een uitkering terwijl er nog geen verlof is genoten, zou gelet op dit uitgangspunt niet mogelijk moeten zijn. Om die reden voorziet de wet dus ook niet in een terugbetalingsregeling.

Als een werkgever ervoor kiest om de uitkering voor te schieten, dan kan natuurlijk wel de situatie ontstaan dat een werknemer ten onrechte betalingen heeft ontvangen. In zo'n geval zal een werknemer het teveel ontvangene aan de werkgever moeten terugbetalen, omdat deze betalingen dan ten onrechte zijn gedaan.

Mag een werknemer zijn (overgebleven) recht op betaald ouderschapsverlof meenemen naar een nieuwe werkgever?

Ja, een werknemer mag het aantal weken betaald ouderschapsverlof waar hij nog recht op heeft meenemen naar een nieuwe werkgever.

Hoe moet ik wijzigingen doorgeven met betrekking tot betaald ouderschapsverlof?

Een verandering, bijvoorbeeld een gewijzigde ingangsdatum of wijziging van het rekeningnummer, moet aan UWV worden doorgegeven via het formulier 'Wijzigingen doorgeven van werknemers die een Ziektewet- of WAZO-uitkering hebben'.

