

(<https://fhi.nl/>)

([HTTPS://FHI.NL/LEDEN](https://fhi.nl/leden))

(<https://fhi.nl/>)

INDUSTRIËLE
ELEKTRONICA

GEBOUW
AUTOMATISERING

INDUSTRIËLE
AUTOMATISERING

LABORATORIUM
TECHNOLOGIE

MEDISCHE
TECHNOLOGIE

(<https://fhi.nl/industriële-elektronica/>) (<https://fhi.nl/gebouw-automatisering/>) (<https://fhi.nl/industriële-automatisering/>) (<https://fhi.nl/laboratorium-technologie/>) (<https://fhi.nl/medische-technologie/>)

Zoek een product, leverancier, dienst of nieuws

Home (<https://fhi.nl>) » Nieuws (<https://fhi.nl/nieuws/>) » WIEG: langer verlof voor partner bij geboorte kind

WIEG: langer verlof voor partner bij geboorte kind



18 maart 2019

Door: FHI, federatie van technologiebranches (/profiel/fhi-federatie-van-technologiebranches/)

Het kabinet kan in economisch goede tijden niet achterblijven met het doorvoeren van voor werknemers gunstige maatregelen. In dat kader geldt vanaf 1 januari 2019 de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (hierna: WIEG). Het kraamverlof van standaard twee dagen is per die datum komen te vervallen. Daarvoor is in de plaats gekomen het geboorteverlof. Deze nieuwe wetgeving is de vrucht van de doelstelling van de wetgever om een positieve bijdrage te

leveren aan de ontwikkeling van de band tussen de partner en zijn of haar kind. Daarnaast is beoogd de arbeidsparticipatie van vrouwen te versterken en een meer evenwichtige balans te creëren in de verdeling van arbeid en zorgtaken in het gezin. De WIEG zorgt voor een stapsgewijze uitbereiding van verlof bij geboorte van een kind.



Mr. Tjeerd Hoekstra

Advocaat bij CMS

(<https://cms.law/nl/NLD/>)

Geboorteverlof

Onder de oude wetgeving hadden partners na de geboorte van een kind recht op twee dagen kraamverlof met behoud van loon, ongeacht de wekelijkse arbeidsduur. Voor partners die meer dan twee dagen per week werken, is het aantal dagen verlof uitgebreid. De duur van het geboorteverlof is gelijk gesteld aan éénmaal de wekelijkse arbeidsduur. Op die manier heeft een werknemer met een fulltime dienstverband recht op vijf dagen geboorteverlof. Het geboorteverlof is een betaald verlof en moet binnen vier weken na de geboorte van het kind worden opgenomen. Dat mag ineens, maar de werknemer kan er ook voor kiezen om het verlof over de periode van vier weken uit te smeren.

Het geboorteverlof gaat in op de dag na de dag van de bevalling. Op de dag van de bevalling heeft een partner recht op calamiteitenverlof. Het geboorteverlof volgt dus op het calamiteitenverlof.

Als afwijkende afspraken over het kraamverlof zijn opgenomen in een cao of een regeling met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, blijven deze afspraken gelden tot het einde van de looptijd, maar uiterlijk tot 1 juli 2019. De WIEG schuift andersluidende afspraken vanaf die datum ter zijde.

Aanvullend geboorteverlof

Vanaf 1 juli 2020 is het voor een partner mogelijk om – na het hiervoor beschreven geboorteverlof – aanvullend geboorteverlof te nemen. Dit recht geldt voor kinderen die op of na 1 juli 2020 worden geboren. De werknemer heeft dan recht op aanvullend geboorteverlof van vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur. Dit verlof moet worden opgenomen binnen zes maanden na de geboorte van het kind en betreft een onbetaald verlof. Gedurende het aanvullend geboorteverlof heeft een werknemer recht op een uitkering van het UWV ter hoogte van 70% van het (maximum) dagloon. De werkgever mag de wijze waarop het aanvullend geboorteverlof wordt opgenomen, wijzigen als zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen dat rechtvaardigen.

Uitbreiding adoptie- en pleegzorgverlof

Tot slot verlengt de WIEG het recht op adoptie- en pleegzorgverlof van vier naar zes weken. Werknemers behouden recht op vier weken adoptie- of pleegzorgverlof met het recht op loon. Voor de twee extra weken verlof ontvangt de werknemer een uitkering van het UWV ter hoogte van 100% van het (maximum)dagloon. De gewijzigde regeling geldt alleen voor kinderen van wie de feitelijke opname op of na 1 januari 2019 plaatsvindt.

Met de WIEG is het de bedoeling dat meer en langer geboorteverlof voor partners steeds normaler wordt, aldus de Minister. Het is nu aan werkgevers om de WIEG in het personeelsbeleid te implementeren en aan werknemers om van deze verlofmogelijkheden gebruik te gaan maken.

FHI-leden hebben toegang tot verschillende modelovereenkomsten

(<https://fhi.nl/ledenvoordelen/diensten/modelovereenkomsten-en-algemene-voorwaarden/>). In de bijgewerkte Raam Arbeidsvoorwaarden Overeenkomst (RAO) (<https://fhi.nl/ledenvoordelen/diensten/hrm-dienstverlening/raam-arbeidsvoorwaarden-overeenkomst-rao/>) is de WIEG meegenomen.

