

1. Duur van het verlof en de mogelijkheid tot flexibele opname
2. De feitelijke bevallingsdatum wijkt af van de vermoedelijke bevallingsdatum
3. Financiële consequenties
4. Vakantieopbouw tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof
5. Arbeidsongeschiktheid in relatie tot flexibele verlofopname
6. Bevalling na beëindiging dienstverband
7. Procedure

### 1. Duur van het verlof en de mogelijkheid tot flexibele opname

Iedere werkneemster heeft volgens artikel 3:1 Wet arbeid en zorg (Wazo) recht op zwangerschapsverlof vanaf de datum waarop de bevalling binnen 6 weken is te verwachten. De standaardregeling is 6 weken zwangerschapsverlof en 10 weken bevallingsverlof. Het verlof kan ook flexibel opgenomen worden, dit betekent dat de werkneemster kan kiezen of het verlof 6, 5 of 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum in zal gaan. Het verlof kan niet later ingaan dan 4 weken voor de vermoedelijke datum van bevalling. De werkneemster heeft recht op een bevallingsverlof van 10 weken vanaf de dag volgend op de bevalling. Het bevallingsverlof wordt verlengd tot ten hoogste 16 weken ofwel 112 dagen, indien en voor zover het zwangerschapsverlof, om andere redenen dan wegens ziekte, minder dan 6 weken heeft bedragen.

### 2. De feitelijke bevallingsdatum wijkt af van de vermoedelijke bevallingsdatum

Vindt de bevalling -om andere redenen dan wegens ziekte- voor de vermoedelijke bevallingsdatum plaats, dan wordt het niet genoten zwangerschapsverlof toegevoegd aan het bevallingsverlof. Dit houdt de totale aanspraak op verlof (voor zwangerschap en bevalling) op 16 weken. Als de bevalling later plaatsvindt dan de uiterekende datum, dan loopt het zwangerschapsverlof iets langer door en gaat het bevallingsverlof van 10 weken vanaf de dag na de bevalling in. De werkneemster heeft in dat geval dus langer dan 16 weken verlof.

### 3. Financiële consequenties

Tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt het salaris, inclusief eventuele toelagen, volledig doorbetaald. Ook vindt volledige opbouw plaats van het vakantiegeld en de eindejaarsuitkering.

### 4. Vakantieopbouw tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof

De opbouw van vakantiedagen gaat gewoon door tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof. Zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft ook geen invloed op het sparen van vakantiedagen bij een keuze voor meerjarensparen. Tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt het sparen van vakantiedagen voor dit doel dus gecontinueerd.

### 5. Arbeidsongeschiktheid in relatie tot flexibele verlofopname

Arbeidsongeschiktheid samenhangend met de zwangerschap en optredend in de periode tussen 6 en 4 weken voor de vermoedelijke datum van bevalling, kan zorgen voor wijzigingen in de ingangsdatum van het aanvankelijk geplande zwangerschapsverlof. Het zwangerschapsverlof gaat in principe in op de datum van arbeidsongeschiktheid. Voor zover dit moment eerder ligt dan de afgesproken ingangsdatum, vindt inkorting van het afgesproken flexibel opgenomen bevallingsverlof plaats met dezelfde termijn als het zwangerschapsverlof door de arbeidsongeschiktheid is vervroegd. In het uiterste geval verandert de flexibele opname hierdoor in de standaardopname van 6 weken voor en minimaal 10 weken na de vermoedelijke bevalling.

### 6. Bevalling na beëindiging dienstverband

Wanneer het dienstverband van de werkneemster eindigt en de bevalling binnen 10 weken verwacht wordt respectievelijk plaatsvindt, heeft de werkneemster gedurende 16 weken recht op bezoldiging.

## 7. Procedure

1. Uiterlijk 8 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum meldt de werknemster haar zwangerschap via de self service *Zwangerschapsverlof aanvragen en bevalling melden*. Zij vult in de self service de vermoedelijke bevallingsdatum in en geeft de gewenste periode van haar zwangerschaps- en bevallingsverlof aan. De werknemster wordt verzocht haar zwangerschapsverklaring van een arts of verloskundige goed te bewaren om indien nodig te kunnen overleggen.
2. De eenheid ontvangt de uitkering krachtens de Wazo voor de periode dat de werknemster met zwangerschaps- en bevallingsverlof is. Tijdens ziekte als gevolg van de zwangerschap voorafgaand of onmiddellijk aansluitend aan het zwangerschaps-/bevallingsverlof ontvangt de eenheid de uitkering krachtens de Ziektewet. De HRM Servicedesk verzorgt de aanvraag bij UWV.
3. De melding via de self service genereert een notificatie voor de leidinggevende en de dienst Arbo en Milieu. Dit is nodig omdat bij bijzondere omstandigheden de dienst Arbo en Milieu bevoegd is, na overleg met de werknemster, de ingangsdatum van het verlof te vervroegen tot uiterlijk 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum.
4. De werknemster dient zich via de bijbehorende self service ziek te melden wanneer zij door zwangerschapsklachten genoodzaakt is het werk te staken na de 42e dag voor de bevalling, maar voor de door haar gekozen (latere) datum van ingang van het zwangerschapsverlof. De dienst Arbo en Milieu roept de betrokkene op om vast te stellen of er aanleiding bestaat om in verband met de geconstateerde klachten het zwangerschapsverlof alsnog te vervroegen en als dit het geval is, met ingang van welke datum. Dit wordt schriftelijk ter kennis gebracht van de betrokken werknemster, de betrokken eenheid en Human Resource Management.
5. Na de bevalling geeft de werknemster eveneens via de self service *Zwangerschapsverlof aanvragen en bevalling melden* de bevallingsdatum door.