

	Zwangerschaps- en bevallingsverlof	Standaard geboorteverlof (partnerverlof/kraamverlof)	Aanvullend geboorteverlof	Regulier ouderschapsverlof	Betaald ouderschapsverlof
<b>Voor wie?</b> →	Een werknemer heeft - in verband met haar zwangerschap - recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof.	Een werknemer wiens partner is bevallen heeft recht op (aanvullend) geboorteverlof.  Hierbij gaat het om: <ul style="list-style-type: none"> <li>• De echtgeno(o)t(e) van de moeder</li> <li>• De geregistreerde partner van de moeder</li> <li>• Degene die ongehuwd samenwoont met de moeder</li> <li>• Degene die het kind heeft erkend</li> </ul>		De werknemer die in een familierechtelijke betrekking staat tot een kind jonger dan 8 jaar heeft recht op ouderschapsverlof.  Hierbij gaat het om: <ul style="list-style-type: none"> <li>• De wettelijke ouder</li> <li>• Degene die het kind heeft erkend</li> <li>• Degene die met het kind samenwoont, het verzorgt en opvoedt (bijvoorbeeld een stiefouder)</li> <li>• De pleegzorgouder of adoptieouder</li> </ul>	
<b>Duur van het verlof</b> →	Minstens 16 weken. Het zwangerschapsverlof start 6 tot 4 weken voor de uiterekende datum. Na de bevalling heeft de werknemer nog 10 weken bevallingsverlof.	Het <b>standaard</b> geboorteverlof duurt 1 werkweek.	Het <b>aanvullend</b> geboorteverlof duurt minimaal 1 werkweek en maximaal 5 werkweken.	In totaal 26 weken voor elk kind tot 8 jaar. Daarvan kunnen 9 weken betaald ouderschapsverlof zijn.	
<b>Wanneer opnemen?</b> →	De werknemer moet het <b>zwangerschapsverlof</b> minimaal 4 weken voor de uiterekende datum opnemen. Het <b>bevallingsverlof</b> gaat in op de dag na de bevalling. Het bevallingsverlof dat overblijft vanaf 6 weken na de bevalling kan de werknemer verspreid opnemen, over een periode van maximaal 30 weken.	De werknemer moet een standaard geboorteverlof opnemen binnen 4 weken na de geboorte van het kind (eventueel gespreid).	De werknemer moet het aanvullend geboorteverlof opnemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind (eventueel gespreid). <b>Let op:</b> De werknemer moet eerst het standaard geboorteverlof opnemen.	Het reguliere ouderschapsverlof mag (gespreid) worden opgenomen tot het achtste levensjaar van het kind.	Het betaald ouderschapsverlof mag (gespreid) worden opgenomen in het eerste levensjaar van het kind.
<b>Hoogte uitkering en/of loondoorbetaling</b> →	De WAZO-uitkering bedraagt 100% van het dagloon.	De werkgever betaalt het volledige loon door tijdens het standaard geboorteverlof. De werkgever kan hiervan niet afwijken.	De WAZO-uitkering bedraagt 70% van het dagloon, tot 70% van het maximum dagloon. De werkgever kan de uitkering aanvullen.	Regulier ouderschapsverlof is in principe onbetaald. De werkgever kan (een deel van) het loon doorbetalen. Vaak staat dit vermeld in de cao of de arbeidsovereenkomst.	De WAZO-uitkering bedraagt 70% van het dagloon, tot 70% van het maximum dagloon. De werkgever kan de uitkering aanvullen.
<b>Hoe aanvragen?</b> →	De werknemer vraagt haar arts of verloskundige om een verklaring waarop de uiterekende datum staat. Deze wordt in eigen administratie bewaard.  Uiterlijk 3 weken van tevoren informeert de werknemer de werkgever over de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof. De werkgever vraagt uiterlijk 2 weken voor ingang van het zwangerschapsverlof een WAZO-uitkering aan bij het UWV.	De werknemer laat de werkgever uiterlijk 4 weken voor de ingangsdatum schriftelijk weten geboorteverlof op te willen nemen. De werknemer vermeldt ook de duur en de spreiding.	De werknemer laat de werkgever uiterlijk 4 weken voor de ingangsdatum schriftelijk weten dat hij aanvullend geboorteverlof wil opnemen (inclusief de duur en spreiding). De werkgever vraagt de WAZO-uitkering voor aanvullend geboorteverlof aan bij het UWV.	De werknemer laat de werkgever uiterlijk 2 maanden voor de ingangsdatum schriftelijk weten dat hij regulier ouderschapsverlof wil opnemen. De werknemer vermeldt ook de duur en de spreiding.	De werkgever vraagt de WAZO-uitkering voor betaald ouderschapsverlof aan bij het UWV
<b>Meerlingen, pleegkinderen, adoptiekinderen</b> →	Bij een meerling heeft de werknemer recht op 10 tot 8 weken zwangerschapsverlof voor de uiterekende datum. Na bevalling heeft de werknemer nog 10 weken bevallingsverlof.	Bij een meerling is de duur van het standaard geboorteverlof gelijk aan dat van 1 kind; 1 werkweek.	Bij een meerling is de uitkering en de duur van het aanvullend geboorteverlof gelijk aan dat van 1 kind; minimaal 1 werkweek en maximaal 5 werkweken.	De werknemer heeft bij een meerling of bij gelijktijdige adoptie van meerdere kinderen recht op de uitkering van (betaald) ouderschapsverlof per kind. <b>Voorbeeld:</b> Bij een tweeling heeft de werknemer recht op 2x9 weken (betaald) ouderschapsverlof.	