

Soort verlof	Wie	Duur	Regels	Uitbetaling	Uitzondering
Zwangerschapsverlof & bevallingsverlof	Moeder	Minimaal 16 weken (4 tot 6 weken zwangerschapsverlof en 10 tot 12 weken bevallingsverlof)	<p>Start zwangerschapsverlof → 4 tot 6 weken voor uitgerekende datum (eigen invulling).</p> <p>Einde zwangerschapsverlof → dag van de werkelijke bevalling.</p> <p>Begin bevallingsverlof → dag na de werkelijke bevalling.</p> <p>Het bevallingsverlof wordt verlengd met het aantal dagen dat de werkneemster na de 34e zwangerschapswEEK heeft doorgewerkt.</p> <p>Einde bevallingsverlof → 10 tot 12 weken na de geboorte. Of: wat overblijft na de 6e week van het bevallingsverlof, mag werkneemster gespreid opnemen over een periode van 30 weken.</p>	Gedurende het gehele verlof recht op 100% doorbetaling van het loon door het UWV met een maximum van 100% van het maximumdagloon. Werkgever vraagt de uitkering aan. Het UWV kan de uitkering uitkeren aan de werkgever of desgewenst aan de werknemer.	<p>Verlofduur kan wijzigen door vroege en late bevalling of door ziekte tijdens zwangerschap.</p> <p>Mocht de baby na de uitgerekende datum geboren worden, dan wordt uw zwangerschapsverlof verlengd met de dagen dat de baby te laat is geboren.</p> <p>Als het kind na geboorte meer dan 7 dagen in het ziekenhuis moet blijven, kan werkneemster maximaal 10 weken extra bevallingsverlof krijgen.</p> <p>Meerlingen → 4 weken extra zwangerschapsverlof.</p>
Geboorteverlof	Partner	1x de wekelijkse arbeidsduur	Dient opgenomen te worden binnen 4 weken na de geboorte.	Gedurende het verlof recht op 100% doorbetaling van het loon. Bekostigd door de werkgever.	
Aanvullend geboorteverlof	Partner	5 weken	Mogelijkheid om nog 5 weken verlof op te nemen binnen 6 maanden	Gedurende het verlof recht op een uitkering van het UWV van 70% van het dagloon met een maximum van 70% van het maximumdagloon. Werkgever vraagt de uitkering aan. Het UWV kan de uitkering uitkeren aan de werkgever of desgewenst aan de werknemer.	

Soort verlof	Wie	Duur	Regels	Uitbetaling	Uitzondering
Ouderschapsverlof	Ouder/ Verzorger	26 weken	<p>De 26 weken kunnen gespreid opgenomen worden, onder onderstaande voorwaarden:</p> <p>Het betaald ouderschapsverlof dient binnen 1 jaar na de geboorte opgenomen te worden.</p> <p>De aanvraag bij het UWV moet gaan over hele weken. Aanvragen kunnen ingediend worden na de eerste verlofopname, tot uiterlijk 15 maanden na de geboorte. Voor betaald ouderschapsverlof dat is genoten na de eerste aanvraag van de uitkering bij het UWV, kan maximaal 2 keer verzocht worden door de werkgever tot (verdere) uitbetaling hiervan.</p> <p>Het onbetaald ouderschapsverlof dient binnen 8 jaar na geboorte opgenomen te worden.</p>	<p>Gedurende het betaald ouderschapsverlof van maximaal 9 weken (op te nemen in het eerste jaar na de geboorte) recht op een uitkering van 70% van het dagloon tot 70% van het maximumdagloon.</p> <p>Werkgever ontvangt een uitkering van het UWV om dit te bekostigen, en dient deze aan te vragen.</p> <p>De resterende 17 weken verlof zijn onbetaald ouderschapsverlof (op te nemen binnen 8 jaar na de geboorte).</p>	<p>Als er een gedeelte van het betaalde ouderschapsverlof niet binnen het eerste jaar opgenomen is, mag dit als onbetaald ouderschapsverlof in worden gezet binnen 8 jaar na geboorte.</p> <p>Als de werkgever het verlof wil uitstellen vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen, moet hij ervoor zorgen dat de werknemer de betaalde verlofweken nog kan opnemen voordat het eerste levensjaar van het kind voorbij is.</p>
Adoptieverlof & pleegzorgverlof	Ouder/ Verzorger	6 weken	<p>De 6 weken verlof kunnen gespreid opgenomen worden.</p> <p>Het dient opgenomen te worden vanaf 4 weken voor de komst van het kind, tot en met 22 weken na de komst van het kind.</p>	<p>Gedurende het verlof recht op 100% doorbetaling van het loon met een maximum van 100% van het maximumdagloon. Werkgever vraagt uiterlijk 2 weken voor aanvang van het verlof de uitkering aan. Het UWV kan de uitkering uitkeren aan de werkgever of desgewenst aan de werknemer.</p>	

Let op: de bovenstaande tabel beschrijft het wettelijk minimum per verlofvorm voor mensen in loondienst. Niet alle uitzonderingssituaties zijn in de tabel meegenomen. In de cao of de bedrijfseigen regelingen van de werkgever kunnen aanvullingen opgenomen zijn.

* informatie in dit schema is gebaseerd op de geldende regels en bepalingen in juli 2024