

# Inkomen bij zwangerschap, adoptie en pleegzorg

► Informatie voor werknemers en werkgevers



VOOR RE-INTEGRATIE EN TIJDELIJK INKOMEN



# Inkomen bij zwangerschap, adoptie en pleegzorg



## Een kind krijgen: recht op een uitkering

Als een werknemer zwanger is, heeft zij recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof. In de meeste gevallen betaalt de werkgever het loon door, maar hij is dat niet verplicht. Betaalt de werkgever geen loon door, dan zit de werknemer tijdelijk zonder inkomen. Om die periode financieel te overbruggen, kan de werknemer een uitkering krijgen. Niet alleen bij zwangerschap en bevalling, maar ook als de werknemer (man/vrouw) een kind adopteert of in pleegzorg neemt (een pleegkind). Het gaat hierbij om uitkeringen op grond van de Wet arbeid en zorg (WAZO).

In deze brochure kunnen werknemers en werkgevers informatie vinden over de hoogte en duur van de uitkering en over de aanvraagprocedure. Ook als u geen dienstverband heeft maar wel verzekerd bent voor de Ziektewet, kunt u deze brochure lezen. Verder leest u wat u van ons mag verwachten en wat wij van u verwachten.

## Hoogte en duur van de uitkering

Er zijn twee soorten uitkeringen: de zwangerschaps- en bevallingsuitkering en de adoptie- of pleegzorguitkering. De uitkering bedraagt in beide gevallen 100% van het dagloon. Dat is doorgaans het loon per dag dat wordt gebaseerd op het gemiddelde inkomen in het loontijdvak (van 4 weken of een maand) voorafgaande aan het tijdvak (van 4 weken of een maand) waarin het verlof of de uitkering begon. De uitkering is inclusief het opgebouwde recht op vakantietoeslag en eventuele 13e maand.

### Een voorbeeld:

*De werknemer werkt bij de werkgever op basis van een maandloon. Op 24 april begint het verlof resp. de uitkering. De dagloonberekening wordt gebaseerd op het loon uit het tijdvak 1 maart t/m 31 maart.*

## Hoe lang duurt de zwangerschaps- en bevallingsuitkering?

De zwangerschaps- en bevallingsuitkering duurt normaal gesproken zestien weken. De uitkering kan ingaan tussen zes en vier weken vóór de dag na de uitgerekende datum (de vermoedelijke bevallingsdatum). De werknemer bepaalt zelf op welke dag binnen deze periode zij de uitkering laat ingaan.

Na de bevalling heeft de werknemer echter altijd recht op minimaal tien weken uitkering.

### Als de baby iets te laat wordt geboren

► *Stel dat de zwangerschaps- en bevallingsuitkering is ingegaan zes weken vóór de uitgerekende datum. De baby komt echter één week te laat. In totaal duurt de zwangerschaps- en bevallingsuitkering dan zeventien weken: zeven weken vóór en tien weken na de bevalling.*

### De baby is iets te vroeg geboren

► *Stel dat de zwangerschaps- en bevallingsuitkering is ingegaan zes weken vóór de uitgerekende datum. De baby komt een week te vroeg. In totaal duurt de zwangerschaps- en bevallingsuitkering dan zestien weken: vijf weken vóór en elf weken na de bevalling.*

### De baby is erg vroeg geboren

► *Stel dat de baby twee maanden te vroeg wordt geboren. In dat geval gaat de bevallingsuitkering in op de dag na de geboorte en duurt de uitkering zestien weken.*

## Werk boven uitkering

UWV verstrekt tijdelijk inkomen in het kader van wettelijke regelingen als de WW, ZW, WAO en WIA. Maar koppelt dat altijd aan het onderzoeken van mogelijkheden om terug te keren op de arbeidsmarkt.

uwv.nl  
werk.nl

## Hoe lang duurt de adoptie- of pleegzorguitkering?

De adoptie- of pleegzorguitkering duurt maximaal vier aaneengesloten weken. Die vier weken moeten vallen binnen een periode van achttien weken: die begint twee weken voordat de werknemer een kind in zijn gezin opneemt tot zestien weken daarna.

Het is dus bijvoorbeeld mogelijk om bij adoptie van een kind uit het buitenland vooraf verlof op te nemen om het kind op te halen. Uit de adoptie- of pleegzorgpapieren moet blijken wanneer het kind wordt opgenomen.

## Betaling van de uitkering

Wij kunnen de uitkering uitbetalen via de werkgever. Dit moet dan wel worden aangegeven bij de aanvraag van de uitkering.

## De uitkering aanvragen

### Zwangerschap en bevalling

Als de werknemer zwanger is, moet zij een zwangerschapsverklaring laten afgeven door de verloskundige of behandelend arts. De werkgever meldt uiterlijk twee weken voor de ingangsdatum het verlof bij UWV. Als iemand geen werkgever heeft, meldt zij zichzelf bij UWV. Dat kan telefonisch bij UWV Telefoon Werknemers 0900 - 9294 (lokaal tarief).

### Adoptie en pleegzorg

Als de werknemer verlof wil opnemen omdat hij een kind gaat adopteren of in pleegzorg neemt, moet hij dat drie weken voordat hij verlof wil opnemen, melden bij zijn werkgever. De werkgever meldt het

verzoek om een adoptie- of pleegzorguitkering uiterlijk twee weken voor het verlof ingaat naar UWV. UWV zal de werknemer een aanvraagformulier sturen en vragen enkele vereiste documenten mee te sturen. Die vereiste documenten kunnen zijn:

### Bij adoptie

- Een bewijs van inschrijving van het kind in de Gemeentelijke Basisadministratie of melding bij de Vreemdelingenpolitie;
- een machtiging tot voorlopig verblijf van het kind in Nederland. Deze machtiging is verstrekt door de Nederlandse ambassade in het land van het kind;
- andere documenten waaruit blijkt dat de adoptie doorgang zal vinden, zoals een verklaring van een vergunninghoudende adoptie-instelling.

*Pleegzorg wil zeggen dat u een kind opneemt in uw gezin en het kind langdurig verzorgt en opvoedt.*

### Bij pleegzorg

- Een bewijs van inschrijving van het kind bij de Gemeentelijke Basisadministratie;
- een kopie van het pleegcontract.

*Meer dan één kind tegelijk adopteren  
In dat geval heeft de werknemer alleen recht op één adoptie- of pleegzorguitkering.*

## Wat verwachten wij van de werknemer en de werkgever?

Een uitkering is niet vrijblijvend. Er zijn regels waar de werknemer en de werkgever zich aan moeten houden. Wij verwachten bijvoorbeeld dat de werknemer reageert op onze vragen of op een oproep voor een gesprek of onderzoek. Ook moet zij ons direct op de hoogte brengen van alle veranderingen die invloed kunnen hebben op het recht op of de hoogte van de uitkering. De werknemer moet in ieder geval doorgeven als het kind is geboren, door ons bijvoorbeeld een geboortekaartje te sturen. Wij sturen de werknemer vervolgens een brief met de resterende duur van het verlof (en dus van de uitkering). De werkgever wordt hierover ook geïnformeerd.

## Wat verder nog van belang is

### Werkloos en zwanger

Iemand die een WW-uitkering heeft en zwanger wordt, heeft recht op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering gedurende zestien weken. In die periode hoeft ze niet te solliciteren.

### Ziekte tijdens de zwangerschap

Als iemand ziek wordt door de zwangerschap voordat het verlof is ingegaan, dan heeft zij recht op een Ziektewet-uitkering vanaf de eerste ziektedag tot de dag van herstel of het verlof. Als de ziekte niet door de zwangerschap wordt veroorzaakt, dan gelden de normale regels en heeft de werknemer meestal recht op doorbetaling van het loon door de werkgever. Ziekteperioden die liggen in de periode van zes weken voor de dag na de uitgerekende datum tot de gekozen ingangsdatum van het verlof, tellen mee voor de bepaling van de termijn van zestien weken, ongeacht de oorzaak van de ziekte. Het verlof zal in dat geval

(uiterlijk 2 weken) eerder afgelopen zijn dan is gepland.

## Ziek na afloop van het zwangerschaps- en bevallingsverlof

Als iemand aansluitend op het verlof nog niet kan werken door ziekte die het gevolg is van de zwangerschap of bevalling, dan heeft zij recht op een Ziektewet-uitkering. Als de ziekte niet door de zwangerschap of bevalling wordt veroorzaakt, dan gelden de normale regels en heeft de werknemer meestal recht op doorbetaling van het loon door de werkgever.

Als een werkneemster direct voorafgaande aan en direct aansluitend op haar verlof ziek is en deze ziekte heeft dezelfde oorzaak, dan vindt zogenaamde samentelling van ziekteperioden plaats. In deze situatie zal de werkgever eerder dan hij wellicht zou verwachten een 13e week ziekteangifte moeten doen.



UWV

Juli 2006

Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.