

12 ZWANGERSCHAPS - EN BEVALLINGSVERLOF

INLEIDING

Sinds 29 april 1999 geldt dat op grond van artikel 1614ca BW wegens zwangerschap en bevalling aan de betreffende vrouwelijke werknemer vrijstelling van dienst moet worden verleend met behoud van salaris; het zogeheten zwangerschaps- en bevallingsverlof.

De bedoeling van het zwangerschaps/ bevallingsverlof is: het beschermen en waarborgen van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de vrouwelijke werknemer en het (on)geboren kind.

Met deze regeling bestaat in St. Maarten een minimum wettelijk zwangerschaps- en bevallingsverlof voor alle vrouwelijke werknemers, ongeacht de hoogte van hun inkomen.

De bestaande regeling in de Landsverordening Ziekteverzekering sluit verder aan bij die in het BW. Indien de werkneemster via de SZV verzekerd is komt daardoor 80% van het loon gedurende het verlof voor rekening van de SZV.

DUUR VAN HET VERLOF

De werkneemster heeft recht op volledig betaald verlof van minimaal 4 en maximaal 6 weken vóór de vermoedelijke bevaldatum (zwangerschapsverlof) en minimaal 6 en maximaal 8 weken na de bevalling (bevallingsverlof)

VOORBEELD 1 (te vroege bevalling – minder dan 12 weken verlof)

- Vermoedelijke bevaldatum: 16 februari
- Keuze van de vrouwelijke werknemer zwangerschapsverlof 4 weken van tevoren: 19 januari
- Werkelijke bevaldatum: 8 februari
- Recht op acht weken bevallingsverlof vanaf 8 februari verlof tot 5 april

Toelichting: De vrouwelijke werknemer heeft besloten 4 weken zwangerschapsverlof te nemen. De bevalling vindt plaats één week eerder. De vrouw heeft recht op 8 weken bevallingsverlof. De niet-gebruikte week of dagen van het zwangerschapsverlof kan in dit geval niet "overgeheveld" worden naar het bevallingsverlof omdat het bevallingsverlof niet langer mag duren dan 8 weken. Hierdoor is in dit geval de totale periode 11 weken. Op het moment van ingang van het zwangerschapsverlof - welk moment door de werkneemster mag worden gekozen - moet worden gekeken hoeveel weken dit vóór de vermoedelijke bevaldatum (deze datum moet

worden vastgesteld door huisarts, verloskundige of specialist) ligt: is dit 6 weken dan bestaat recht op 6 weken bevallingsverlof, bij 5 weken zwangerschapsverlof bestaat recht op 7 weken bevallingsverlof en bij 4 weken bestaat recht op 8 weken bevallingsverlof. De werkneemster kan het zwangerschapsverlof niet korter dan 4 weken maken, zodat het bevallingsverlof maximaal 8 weken kan duren.

Te vroege of te late bevalling:

Indien de werkelijke duur van het zwangerschapsverlof korter of langer is dan de geplande duur, doordat de bevalling eerder of later dan de vermoedelijke bevaldatum plaatsvindt, dan heeft dit invloed op de duur van het bevallingsverlof. Door het feitelijke moment van de bevalling kan de uiteindelijke duur van het zwangerschaps- en het bevallingsverlof samen meer of minder zijn dan 12 weken.

VOORBEELD 2 (te vroege bevalling, toch 12 weken verlof)

- Vermoedelijke bevaldatum: 1 juli
- Keuze van de vrouwelijke werknemer zwangerschapsverlof 5 weken van tevoren: 27 mei
- Werkelijke bevaldatum: 24 juni
- Recht op acht weken bevallingsverlof vanaf 24 juni verlof tot 19 augustus

Toelichting: De vrouwelijke werknemer heeft besloten 5 weken zwangerschapsverlof te nemen; het bevallingsverlof bedraagt dan 7 weken. Maar de bevalling vindt één week eerder plaats. De vrouw heeft in dit geval nog recht op 8 weken bevallingsverlof omdat het zwangerschaps- en bevallingsverlof samen maximaal 12 weken mogen duren.

VOORBEELD 3 (te late bevalling – meer dan 12 weken verlof)

- Vermoedelijke bevaldatum: 19 oktober
- Keuze van de vrouwelijke werknemer zwangerschapsverlof 6 weken van tevoren: 7 september
- Werkelijke bevaldatum: 27 oktober
- Recht op zes weken bevallingsverlof vanaf 27 oktober verlof tot 8 december

Toelichting: De vrouwelijke werknemer heeft besloten 6 weken zwangerschapsverlof te nemen. De bevalling vindt plaats één week na de vermoedelijke bevaldatum. De vrouw krijgt hierdoor, ondanks de achteraf gebleken werkelijke duur van het zwangerschapsverlof (in casu 7 weken), recht op tenminste 6 weken bevallingsverlof. In dit geval is de totale periode 13 weken.

De wettelijk minimale duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof is van dwingend recht d.w.z. er mag niet ten nadele van de vrouwelijke arbeider worden afgeweken. Werkgever en werkneemster kunnen onderling wel langere termijnen afspreken.

ONTSLAG GEDURENDE ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF

De werkgever mag gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof het dienstverband niet opzeggen (zie folder "werkgever en ontslag" en "werknemer en ontslag").

Deze folder heeft uitsluitend een informatief karakter. Aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend