

Ziekte bij zwangerschap en bevalling

Dit zijn de regels

Voor veel vrouwen is de zwangerschap en bevalling een fijne periode, met 16 weken betaald verlof. Helaas worden zwangere medewerkers soms ook eerder ziek. Wat zijn dan de regels? De arbodiensten van Zorg van de Zaak Netwerk helpen je graag verder.

Zwangerschapsverlof

Wettelijk heeft iedere medewerker recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof (WAZO-verlof) of kortweg zwangerschapsverlof. Dit verlof duurt 16 weken, waarbij 100 % van het salaris wordt doorbetaald door UWV tot het maximale dagloon. Ook de opbouw van vakantie-dagen en vakantietoeslag loopt door.

Wordt een medewerker ziek door de zwangerschap?

Dan neemt UWV eerder de loonkosten over. Dit telt niet als zwangerschapsverlof. Bij ziekte rondom het wettelijke verlof kun je ook te maken samengesteld verzuim. Samengesteld verzuim betekent dat er meerdere verzuimmeldingen zijn, met maximaal 28 dagen als tussenperiode. Het afgesloten re-integratietraject wordt dan heropend, en de meldingen tellen als één periode voor de loondoorbetaling.

Samengesteld verzuim

Was de medewerker al voor haar wettelijke verlof ziek, en is ze na haar verlof nog steeds ziek door dezelfde oorzaak? Ook dan is er sprake van samengesteld verzuim. Is er een andere ziekte-oorzaak? Dan is er sprake een nieuwe verzuim-melding, en geen samengesteld verzuim.

Contact met casemanager

Ziekte rondom zwangerschap en bevalling is soms complex. De werkgever, bedrijfsarts en het UWV moeten hier alert op zijn. Je kunt altijd je casemanager inschakelen voor ondersteuning op dit wettelijk complexe domein. Valt dit binnen het contract met de arbodienst? Neem dan contact op met deze casemanager of proces-regisseur via onze klantenservice.

Lees verder



Wel/geen samengesteld verzuim? Check het hier!

Wil je zeker weten of er wel of geen sprake is van een samengesteld verzuim? Op de volgende pagina's kun je het makkelijk checken met 6 uitgewerkte situaties.

De wettelijke grondslag voor deze situaties kun je vinden in de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) in artikel 23 lid 3.a. en lid 3.b.

Voordelen van samengesteld verzuim

1. De wachttijd voor de WIA aanvraag en eventuele ingangsdatum zijn eerder bereikt.
2. De werkgever, medewerker en de arbodienst/bedrijfsarts kunnen in de periode na het verlof eerder een WIA aanvraag doen.

Situatie 1

De medewerker is zowel voor als na het wettelijke verlof (gedeeltelijk) ziek. De bedrijfsarts stelt vast dat de ziekteoorzaak voor het verlof hetzelfde is als na het verlof. De ziekteoorzaak heeft niets met de zwangerschap te maken.

In dit geval is er **wel sprake van samengesteld verzuim**. De ziekteperiode voor en na het verlof mogen dus bij elkaar worden opgeteld.

Situatie 2

De medewerker is zowel voor als na het wettelijke verlof (gedeeltelijk) ziek. De ziekteoorzaak heeft wel met de zwangerschap of bevalling te maken, dus de werkgever vraagt zowel voor als na het wettelijke verlof een Ziektewetuitkering aan. De verzekeringsarts van het UWV stelt (n.a.v. de aangevraagde Ziektewetuitkering) vast dat de ziekteoorzaak voor het verlof hetzelfde is als na het verlof.

In dit geval is er **wel sprake van samengesteld verzuim**. De ziekteperiode voor en na het verlof mogen dus bij elkaar worden opgeteld.

Lees verder 

Situatie 3

De medewerker is zowel voor als na het wettelijke verlof (gedeeltelijk) ziek. De bedrijfsarts stelt vast dat de ziekteoorzaak voor het verlof niet hetzelfde is als na het verlof. De ziekteoorzaak heeft niets met de zwangerschap te maken.

In dit geval is er **geen sprake van samengesteld verzuim**. De ziekteperiode voor en na het verlof mogen dus niet bij elkaar worden opgeteld.

Situatie 4

De medewerker is zowel voor als na het wettelijke verlof (gedeeltelijk) ziek. De ziekteoorzaak heeft wel met de zwangerschap of bevalling te maken, dus de werkgever vraagt zowel voor als na het wettelijke verlof een Ziektewetuitkering aan. De verzekeringsarts van het UWV stelt (n.a.v. de aangevraagde Ziektewetuitkering) vast dat de ziekteoorzaak voor het verlof niet hetzelfde is als na het verlof.

In dit geval is er **geen sprake van samengesteld verzuim**. De ziekteperiode voor en na het verlof mogen dus niet bij elkaar worden opgeteld.

Situatie 5

De medewerker is zowel voor als na het wettelijke verlof (gedeeltelijk) ziek. De bedrijfsarts stelt vast dat de ziekteoorzaak voor het verlof hetzelfde is als na het verlof. Tussen deze twee ziekteperiodes zitten echter 1 of meerdere niet ziektedagen, bijvoorbeeld andere verlofdagen die direct na het wettelijke verlof zijn opgenomen.

In dit geval is er **geen sprake van samengesteld verzuim**. De ziekteperiode voor en na het verlof mogen dus niet bij elkaar worden opgeteld.

Situatie 6

De medewerker is zowel voor als na het wettelijke verlof (gedeeltelijk) ziek. De verzekeringsarts van het UWV stelt (n.a.v. de aangevraagde Ziektewetuitkering) vast dat de ziekteoorzaak voor het verlof hetzelfde is als na het verlof. Tussen deze twee ziekteperiodes zitten echter 1 of meerdere niet ziektedagen, bijvoorbeeld andere verlofdagen die direct na het wettelijke verlof zijn opgenomen.

In dit geval is er **geen sprake van samengesteld verzuim**. De ziekteperiode voor en na het verlof mogen dus niet bij elkaar worden opgeteld.

Meer informatie

Wil je meer weten over dit onderwerp? Neem contact op met je klantteam of mail naar communicatie@zorgvandezaak.nl.