Wetsuitleg

Aanvullend geboorteverlof (AGV) - WIEG

Aanvullend geboorteverlof

Vanaf 1 juli 2020 regelt de ‘Wet invoering extra geboorteverlof’ (WIEG) dat de partner van de pas bevallen moeder na 1 hele week ‘geboorteverlof’ nog maximaal 5 hele weken ‘extra’ geboorteverlof kan opnemen. Dit geldt als het kind is geboren op of na 1 juli 2020.
Het extra geboorteverlof is in de WAZO geregeld als ‘aanvullend geboorteverlof’ (artikel. 4:2a WAZO en verder). Het aanvullend geboorteverlof (AGV) kan pas opgenomen worden na de geboorte van het kind en de volledige opname van 1 hele week geboorteverlof bij de werkgever. De partner van de moeder moet een ZW-verzekerde werknemer met een werkgever zijn.
Zie verder:

- Werknemers met recht op verlof en recht op uitkering
- Geboorte kind
- Partner van moeder
- Hoe verlof opnemen?

Vanaf 2 augustus 2022 krijgen ook bepaalde niet ZW-verzekerde werknemers recht op een AGV-uitkering. Zie de paragraaf Niet ZW-verzekerde werknemers en de wetsuitleg AGV voor niet ZW-verzekerden.

Geboorteverlof vooraf aan aanvullend geboorteverlof

Het ‘geboorteverlof’ van 1 x de wekelijkse arbeidsduur gaat altijd vooraf aan het ‘aanvullend geboorteverlof’.
Verdere uitleg van het begrip ‘geboorteverlof’

Werknemers met recht op verlof en recht op uitkering

Vanaf 1 juli 2020 hebben alleen werknemers met een privaatrechtelijk of publiekrechtelijk dienstverband hebben naast het verlof ook recht op een uitkering bij het aanvullend geboorteverlof. Dit is anders dan bij andere WAZO-uitkeringen, waar ook gelijkgestelden(uitkeringsgerechtigden ZW, WW, WIA-LGU) recht op WAZO-uitkering hebben.
Voor het werknemersbegrip wordt in artikel 4:2b WAZO specifiek verwezen naar de definitie in artikel 3:6 lid 1, onderdeel a WAZO. Dit betekent dat alleen de werknemer met een werkgever recht kan krijgen op een AGV-uitkering en wel na opname van het volledig geboorteverlof bij de werkgever. Deze werknemer moet verplicht verzekerd zijn voor de Ziektewet op grond van artikel 3 ZW.
Wel in aanmerking voor een AGV-uitkering komt:

- de persoon die verzekerd is voor de ZW op grond van zijn dienstverband (artikel 3 ZW), of

- de persoon die verzekerd is voor de ZW op grond van zijn fictieve dienstbetrekking (artikel 4 en 5 ZW)

Niet in aanmerking voor een AGV-uitkering komt:

- de ‘gelijkgestelde’ die ZW-verzekerd is op grond van het ontvangen van eenZW-, WW- of WIA-LGU-uitkering van UWV (artikel 7, 8 en 8a ZW)

- de persoon die vrijwillig verzekerd is voor de ZW.

Niet ZW-verzekerde werknemers

Vanaf 2 augustus 2022 hebben ook bepaalde niet ZW-verzekerde werknemers recht op een AGV-uitkering en e en uitkering bij betaald ouderschapsverlof (BOV-uitkering). Dit is geregeld in artikel 4:2b lid 7 en artikel 6:3 lid 7 WAZO. Voorwaarden voor het recht op uitkering zijn:

- De aanvrager is niet ZW-verzekerd (uitsluitend) omdat hij werkt in een dienstverband genoemd in artikel 6 ZW.

- Er moet arbeid verricht worden op basis van een arbeidsovereenkomst.

Zie verder de wetsuitleg AGV voor niet ZW-verzekerde werknemers .

Schema

Recht op verlof ten opzichte van recht op uitkering		
AGV en verzekering	Verlof	Uitkering
Werknemers verplicht verzekerd (artikel 3 ZW)	Ja	Ja
Fictieve dienstbetrekkingen (artikel 4 en 5 ZW)	Ja	Ja
DGA's en huishoudelijke hulpen, uitgezonderd van de verplichte ZW-verzekering (artikel 6 ZW)	Ja	Ja (vanaf 2 augustus 2022) Nee
Overige dienstbetrekkingen (anders dan DGA's en huishoudelijk personeel) uitgezonderd van de verplichte ZW- verzekering (artikel 6 ZW)	Nee	Nee
Uitkeringsgerechtigden (artikel 7, 8, 8a ZW)	Nee	Nee
Vrijwillig verzekerden	Nee	Nee
Zelfstandigen	Nee	Nee

Geboorte kind

Het recht op geboorteverlof, aanvullend geboorteverlof en AGV-uitkerinhg is uiteraard afhankelijk van de geboorte van een kind. Het recht op 1 hele werkweek geboorteverlof (in plaats van 2 dagen) geldt als het kind is geboren op of na 1 januari 2019.
Het AGV en de AGV-uitkering gelden als het kind is geboren op of na 1 juli 2020.

Overlijden kind

Er bestaat ook recht op (aanvullend) geboorteverlof wanneer het kind niet levend ter wereld komt of kort na de geboorte komt te overlijden. De zwangerschap moet dan wel 24 volledige weken hebben geduurd.

Meerlingen en ziekenhuisopname kind

Er is geen wettelijke regeling getroffen bij het AGV voor de ‘geboorte van meerlingen’ en voor ‘ziekenhuisopname van het kind’. De geboorte van een meerling geeft de partner van de moeder niet een langer recht op AGV of spreiding daarvan over een langere periode.
Ook ziekenhuisopname van het kind na de bevalling heeft geen invloed op de duur en de eventuele spreiding van het AGV.

Partner van moeder

Alleen de partner van de pas bevallen moeder heeft recht AGV-uitkering.
Wie de partner van de moeder is, is bij geboorteverlof en AGV hetzelfde geregeld (artikel 4:2 WAZO). De partner kan in verschillende relaties tot de moeder staan.
Partner van de moeder is:

- echtgenoot of geregistreerd partner van de moeder;
- de persoon die het kind van de moeder erkend heeft via de registers van de burgerlijke stand;
- de persoon die ongehuwd samen met de moeder op hetzelfde adres samenwoont.

Meestal wonen de partner en de moeder samen op hetzelfde adres. Door de definitie van het partnerbegrip is het mogelijk dat de echtgenoot, geregistreerd partner of degene die het kind erkend heeft op een ander adres woont dan de moeder. Dat is niet mogelijk als de partner op 1 adres ongehuwd samenwoont met de moeder. Als meerdere partners ongehuwd samenwonen met de moeder dan kan er maar 1 van die partners recht op uitkering hebben. Dit volgt uit artikel 1:3 lid 2 WAZO. Daarin staat dat 'ongehuwd samenwonen' het geval is als twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren en financieel of anderszins voor elkaar zorgen.
Doordat 'ongehuwd samenwonen' zo ruim geformuleerd is en dit voor de gehele WAZO geldt kunnen zelfs familieleden in de eerste of tweede graad (ouder, kind, zus, broer) als ongehuwd samenwonend met de moeder aangemerkt worden. Deze aanvragen zullen naar verwachting niet veel voorkomen omdat de aanvraag via de werkgever loopt. De werkgever moet dan immers bereid zijn geweest eerst geboorteverlof te verlenen aan zijn werknemer, omdat deze werknemer ongehuwd samenwoont met zijn/haar zus, moeder of dochter die net bevallen is van een kind.
In sporadische gevallen is het wel mogelijk dat meer dan 1 partner van de moeder recht heeft op verlof en AGV-uitkering. De moeder kan bijvoorbeeld ongehuwd op 1 adres samenwonen met een partner en daarnaast nog steeds gehuwd zijn of een geregistreerd partnerschap hebben met een andere (ex-)partner. Ook de partner die het kind erkend heeft kan een ander zijn dan de partner met wie de moeder samenwoont. Of bij in het buitenland erkende polygame huwelijken zijn er meerdere partners. Beide partners kunnen in deze gevallen aanspraak maken op het verlof en uitkering met betrekking tot de geboorte van hetzelfde kind.

Controle partnerschap

UWV raadpleegt de gegevens in BRP om te controleren of de aanvrager aan het partnerbegrip voldoet. We controleren of er bij de aanvrager als ouder een kind is bijgeschreven met de geboortedatum van het kind in de aanvraag. Ontbreekt dit gegeven dan kijken we of er op het adres van de aanvrager bij een medebewoner als ouder een kind is bijgeschreven met de geboortedatum van het kind in de aanvraag.

Ontbreekt ook dit gegeven? Dan onderzoekt UWV de reden daarvan. Voldoet de partner aan de voorwaarden bij een geboorte in het buitenland of bij een doodgeboren kindje, dan ontbreken de BRP-gegevens en bestaat er wel recht. UWV vraagt dan aanvullende gegevens op bij de aanvrager die kunnen bewijzen dat de aanvrager een gerechtigde partner is. Denk hierbij aan een zwangerschapsverklaring bij een doodgeboren kindje of bij een geboorte in het buitenland aan een geboortebewijs, een bewijs van huwelijk met de moeder en/of een bewijs van de familierechtelijke band met het kind. De werkgever heeft deze gegevens meestal al bij zijn werknemer geverifieerd of gecontroleerd. De werkgever heeft immers voorafgaand al eenmaal de wekelijkse arbeidsduur betaald geboorteverlof verleend aan zijn werknemer.

Hoe verlof opnemen?

Melding werknemer (aanvullend) geboorteverlof aan werkgever

De werknemer meldt zijn werkgever vooraf schriftelijk dat hij geboorteverlof en AGV op wil nemen. De werknemer doet dat ten minste 4 weken voor de ingang van het verlof. Als dit niet mogelijk is (bijvoorbeeld bij een vroege geboorte), dan meldt de werknemer zijn geboorteverlof en AGV zo spoedig mogelijk.
De werknemer meldt het aantal hele weken van het verlof en de spreiding daarvan over de werktijd. Opname geboorteverlof mag tot 4 weken na de geboorte. Opname van het AGV is pas mogelijk na volledige opname van het geboorteverlof en binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. De werkgever kan in overleg met de werknemer de door de werknemer gewenste wijze van invulling van het verlof wijzigen op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang tot 2 weken voor het tijdstip van ingang van het verlof (artikel 4:3 WAZO).

Duur AGV

De partner van de moeder mag maximaal 5 hele weken van zijn of haar wekelijkse arbeidsduur AGV opnemen bij de werkgever. De partner kan voor

dezelfde duur een AGV-uitkering krijgen van UWV. Na volledige opname van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur geboorteverlof bij de werkgever kan de werknemer het AGV (eventueel flexibel) opnemen binnen een periode van 6 maanden na de geboorte van het kind. Flexibele opname van het verlof gebeurt in onderling overleg met de werkgever zonder tussenkomst van UWV.
UWV verstrekt de AGV-uitkering om uitvoeringstechnische redenen in één aaneengesloten periode vanaf de ingangsdatum van het verlof. Hoewel de duur van het verlof en de uitkering hetzelfde is, zijn de periode waarover uitkering wordt betaald en de periode waarin het verlof flexibel wordt opgenomen niet gelijk. Zie verder De betaling door UWV.
Voorbeeld

Wekelijkse arbeidsduur

De verlofduur is gerelateerd aan de wekelijkse arbeidsduur. Zo heeft de partner van de moeder de mogelijkheid om in totaal maximaal 6 weken (6 maal de wekelijkse arbeidsduur) vrij te zijn van arbeid om tijd te kunnen besteden met het kind. Doordat het verlof gerelateerd is aan de wekelijkse arbeidsduur, is er geen scheefgroei in de verlofrechten tussen personen die voltijd werken en personen die deeltijd werken.

Ingangsdatum verlof

Voor de ingangsdatum van het AGV geldt hetzelfde als voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof: de ingangsdatum kan (naar eigen keuze) op iedere dag liggen, dus ook in het weekend. Voorwaarde is wel dat er een volledige werkweek geboorteverlof is genoten.
Een soortgelijke regeling als in de ZW voor bepaling eerste ziektedag of de Ziezazo-regeling is niet van toepassing op de AGV-uitkering. Dat wil zeggen dat de ingangsdatum van het verlof niet persé hoeft te liggen op de eerste dag dat er daadwerkelijk verlof is genoten en dat het verlof ook mag ingaan in het weekend als daarin normaal niet gewerkt wordt. Als de werknemer bijvoorbeeld alleen op woensdag en donderdag werkt, dan kan het verlof toch ingaan op een maandag, een zondag of op een andere dag naar keuze. Er is altijd recht op volledige weken uitkering (5 dagen per week:

maandag tot en met vrijdag) dus de vrije keuze bij de ingangsdatum geeft geen verschil voor het aantal uitkeringsdagen.

Onderbreking AGV door ander WAZO-verlof of onvoorziene omstandigheden

Artikel 4:4a WAZO maakt het vanaf 8 december 2021 mogelijk dat het met de werkgever afgesproken AGV onderbroken wordt als er sprake is van het opnemen van ander WAZO-verlof.
Het gaat dan om een onderbreking door:

- zwangerschaps- of bevallingsverlof, of
- overname van bevallingsverlof vanwege het overlijden van de vrouw tijdens het bevallingsverlof,
- adoptieverlof.

Ook bij andere onvoorziene omstandigheden kan een dergelijk verzoek worden gedaan. De werkgever stemt met een dergelijk verzoek in, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich daartegen verzet. Onderbreking AGV door een andere uitkering heeft geen gevolgen voor de resterende AGV-aanspraken, mits het aangevraagde verlof wel wordt opgenomen binnen 6 maanden na de geboorte. Verlof dat niet binnen de genoemde termijn wordt opgenomen vervalt en moet worden terugbetaald aan UWV
Op grond van artikel 4:7 WAZO bestaan mogelijkheden om van deze bepaling ten nadele van de werknemer af te wijken.
Verdieping datum inwerkingtreding 4:4a WAZO

Spreiding AGV militaire ambtenaar over 9 maanden

Met ingang van 2 augustus 2022 geldt een extra regeling voor het verlof van de militaire ambtenaar in artikel 4:3 lid 6 WAZO. De werkgever kan de invulling van het verlof van de militaire ambtenaar ook wijzigen wegens zwaarwegend dienstbelang en heeft daarbij de mogelijkheid het verlof te

spreiden over een tijdvak van maximaal negen maanden in plaats van 6 maanden vanaf de dag na de bevalling.

Loondoorbetaling werkgever

De werkgever is wettelijk verplicht het loon door te betalen in de eerste week geboorteverlof. De werkgever is niet wettelijk verplicht het loon door te betalen tijdens het AGV. Tijdens het AGV heeft de werknemer recht op een UWV-uitkering. Die uitkering wordt vrijwel altijd via de werkgever aan de werknemer betaald. In diverse cao's is geregeld dat de werkgever een aanvulling op de uitkering verstrekt in het loon. Als dit loon minder is dan de reguliere loonbetaling, dan geeft de werkgever een code ' G ' mee in de loonaangifte naar de Belastingdienst. Zie Recht op uitkering tijdens AGV.

Ziekte tijdens AGV

Ziekte van de werknemer schort het AGV niet op. In onderling overleg tussen werkgever en werknemer kan bij ziekte tijdens het verlof wel afgesproken worden dat het verlof op een andere manier opgenomen wordt. De werkgever is daarbij niet verplicht met een voorstel van de werknemer in te stemmen. Als de werknemer 6 maanden na de geboorte van het kind nog ziek is, dan is hij het nog niet opgenomen AGV kwijt. De werknemer heeft (tenzij cao of arbeidsovereenkomst anders vermeldt) geen recht op loondoorbetaling tijdens het AGV. Dus ook niet tijdens de periode dat de werknemer ziek is tijdens het AGV. Als de werknemer dit verlof flexibel opneemt, dan heeft hij geen recht op loondoorbetaling bij ziekte telkens als hij op de vooraf overeengekomen tijdstippen niet werkt, maar wel voor het gedeelte dat hij had moeten werken. Bij flexibele opname van het verlof moet de werkgever de eerste ziektedag (eerste dag waarop de werknemer door ziekte niet gewerkt heeft) melden bij UWV als de werknemer op het vooraf afgesproken tijdstip wel had moeten werken (artikel 38, 38a en 38aa ZW). Vanaf de eerste ziektedag is samenloop van (verminderde) loondoorbetaling en uitkering tijdens ziekte met verminderde loondoorbetaling en uitkering tijdens AGV mogelijk.

Loonaangifte

Bij ziekte tijdens AGV geeft de werkgever in de loonaangifte bij een verminderde loondoorbetaling in een aangiftetijdvak een code ‘ K ’ of een code ‘ Z ’ mee. Als deze tijdvakken in de referteperiode vallen bij de dagloonvaststelling van een latere uitkering dan nemen we dit verminderde loon niet mee. In plaats daarvan nemen we een vervangend tijdvak zonder verminderde loondoorbetaling mee. Zie de wetsuitleg Daglonen.
Er kan eventueel recht op een Ziektewet-uitkering bestaan tijdens het (aanvullend) geboorteverlof. Zie Samenloop uitkeringen-AGV met ZW.

Vakantieaanspraken

In het BW staat dat tijdens het genieten van AGV vakantiedagen worden opgebouwd (artikel 7:635 lid 1 onder g BW).
Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer zijn arbeid niet verricht door het AGV kunnen slechts als vakantie worden aangemerkt als de werknemer ermee instemt. De werknemer behoudt ten minste recht op het wettelijke minimum aan vakantieaanspraken (artikel 4:6 lid 2 WAZO).

Recht op uitkering tijdens AGV

Tijdens het AGV regelt de WAZO, bij de geboorte van een kind op of na 1 juli 2020, het recht op een uitkering van UWV voor de partner van de moeder. Zie Geboorte kind en Partner van de moeder.
De partner moet voor het aangevraagde verlof als werknemer een dienstverband hebben met een werkgever. Zie Werknemer met arbeidsovereenkomst.
Na volledige opname van 1 hele week geboorteverlof bij de werkgever kan UWV de werknemer die AGV wil opnemen een uitkering verstrekken voor de duur van maximaal 5 hele kalenderweken. Zie Duur uitkering bij AGV.
De eenmalige aanvraag bij UWV gaat via de werkgever. Zie De aanvraag AGV. De hoogte van de uitkering bedraagt 70% van het voor de werknemer geldende WAZO-dagloon. Zie Hoogte uitkering bij AGV.

Uit dienst en overdracht AGV

Als de werknemer uit dienst gaat voordat het AGV volledig is genoten, dan is de werkgever verplicht om op verzoek van de werknemer een verklaring af te geven waarin staat op hoeveel AGV de werknemer nog aanspraak heeft.
De werknemer heeft, als hij een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat, tegenover zijn nieuwe werkgever aanspraak op het verlof dat nog niet is opgenomen. Mits het volledige verlof binnen 6 maanden na de geboorte kan worden opgenomen (artikel 4:2a lid 3 WAZO).

Terugbetaling of overdracht recht op uitkering

De overdracht aan de nieuwe werkgever of terugbetaling aan UWV van de AGV-uitkering bij uitdiensttreding is niet geregeld in de wet. UWV gaat er vanuit dat dit in beginsel een zaak is tussen werkgever en werknemer. Het is niet de bedoeling dat de nieuwe werkgever een nieuwe (tweede) aanvraag doet. De aanvraag mag namelijk maar eenmalig worden gedaan (artikel 4:2c lid 1 WAZO). De nieuwe werkgever mag wel een eerste aanvraag doen als er in het geheel nog geen aanvullend verlof is opgenomen. Ook als het voorafgaande geboorteverlof volledig bij de oude werkgever is opgenomen.
Zie De aanvraag AGV.
Als de werknemer uit dienst gaat en hij geen nieuwe werkgever heeft, moet de werkgever het eventuele resterende bedrag aan uitkering voor het verlof dat nog niet volledig is opgenomen, terugbetalen aan UWV. UWV kan voor dit bedrag een terugvordering instellen bij de werkgever of, bij een betaling aan werknemer, bij de werknemer. Zie Van overeenkomstige toepassing zijnde WAZO- en ZW-artikelen.

Werknemers

Voor het recht op geboorteverlof geldt (anders dan bij (de uitkering wegens) het AGV) het bredere werknemersbegrip van artikel 1:1 WAZO.
Zie Werknemers met recht op verlof en recht op uitkering.

Loondoorbetaling bij flexibele opname verlof

Flexibele opname van het AGV brengt met zich mee dat de werknemer geen recht heeft op loon telkens als hij op de vooraf overeengekomen tijdstippen niet werkt. In plaats daarvan heeft de werknemer dan recht op 70% uitkering

van UWV. Voor UWV is dat praktisch niet uitvoerbaar, omdat iedere werkgever en werknemer aan flexibele opname zelf invulling kunnen geven. UWV betaalt de uitkering daarom vanaf de ingangsdatum van het AGV in 1 aaneensluitende periode aan de werkgever. Het flexibel opgenomen verlof loopt dan niet gelijk met de uitkeringsperiode.
De werkgever geeft de loontijdvakken waarin hij minder loon betaalt vanwege AGV een code 'G' mee in de loonaangifte aan de Belastingdienst. Deze tijdvakken kunnen de Belastingdienst en UWV dan herkennen in een latere periode. Voor UWV is dit van belang voor dagloonvaststelling van een latere uitkering of voor verrekening van verdiensten met een samenlopende uitkering. De werkgever kan eventueel via arbeidsovereenkomst of cao verplicht zijn om het (verminderde) loon tijdens AGV door te betalen.

Loondoorbetaling werkgever

De werkgever is wettelijk verplicht de eerste week geboorteverlof het loon door te betalen.
Hiervan kan ten nadele van de werknemer alleen in de volgende gevallen van worden afgeweken:

- bij cao of bij regeling van een bevoegd bestuursorgaan, of;
- met schriftelijke overeenstemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging (artikel 4:7 WAZO) .

Vakantieaanspraken

Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer zijn arbeid niet verricht door het geboorteverlof kunnen alleen als vakantie worden aangemerkt als de werknemer daarmee instemt. De werknemer behoudt ten minste recht op het wettelijke minimum aan vakantieaanspraken (artikel 4:6 WAZO).

Uit dienst en overdracht geboorteverlof

Als de werknemer uit dienst gaat voordat het geboorteverlof volledig is genoten, dan is de werkgever verplicht om op verzoek van de werknemer een verklaring af te geven waarin staat op hoeveel geboorteverlof de werknemer nog aanspraak heeft.

De werknemer heeft, als hij een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat, tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op het verlof dat nog niet is opgenomen. Uiteraard mits het volledige verlof binnen 4 weken na de geboorte kan worden opgenomen (artikel 4:2 lid 2 en 3 WAZO).

Aanvraag AGV-uitkering door werkgever

De werkgever doet eenmalig de aanvraag bij UWV voor de AGV-uitkering van zijn werknemer. De werkgever doet dit op de door UWV aangegeven wijze: digitaal (via werkgeversportaal of DigiPoort) of met een schriftelijk formulier. De werkgever meldt de geboortedatum van het kind, de ingangsdatum van het verlof en verklaart dat het geboorteverlof dan volledig is opgenomen.
De werkgever doet deze aanvraag na de geboorte van het kind in de periode gelegen tussen 4 weken vóór ingangsdatum van het AGV en 4 weken na de laatste dag waarop dat verlof is opgenomen (artikel 4:2c lid 1 WAZO).
Echter, op een te late aanvraag staat geen sanctie. Voor aanvragen die te laat zijn ingediend geldt dat de uitkering uitsluitend wordt toegekend voor dat deel van de uitkering, dat ligt in de periode van 1 jaar vóór datum aanvraag (artikel 4:2c lid 2 WAZO).
AGV-uitkering is mogelijk voor het aantal hele weken dat het geboorteverlof daadwerkelijk is opgenomen in de periode na opname van het geboorteverlof bij de werkgever tot 6 maanden na de geboorte van het kind. Hoewel het verlof bij de werkgever verspreid (flexibel) kan worden opgenomen, wordt de uitkering verstrekt in een aaneensluitende periode vanaf de ingangsdatum van het AGV.

Voorbeeld te late aanvraag

[4]

< Op 1 augustus 2021 vraagt de werkgever het aanvullend geboorteverlof voor zijn werknemer aan.
De geboortedatum van het kind is 1 juli 2020.
Vervolgens geeft de werkgever aan dat de werknemer na opname van het geboorteverlof 5 hele weken verlof opnam en dat de ingangsdatum van het aanvullend geboorteverlof 8 juli 2020 was.

De uitkering wegens aanvullend geboorte verlof zou bij een tijdige aanvraag uitgekeerd worden van 8 juli 2020 tot en met 11 augustus 2020.
Nu de aanvraag pas op 1 augustus 2021 gedaan is, keren we uit over de periode die ligt binnen 1 jaar vóór datum aanvraag, namelijk van 1 augustus tot en met 11 augustus 2020.>

Duur uitkering bij aanvullend geboorteverlof

De partner van de moeder mag maximaal 5 hele weken aanvullend geboorteverlof opnemen bij de werkgever. De partner kan voor dezelfde duur een uitkering krijgen van UWV door het aanvullend geboorteverlof. Na volledige opname van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur geboorteverlof bij de werkgever kan de werknemer het aanvullend geboorteverlof flexibel opnemen binnen een periode van 6 maanden na de geboorte van het kind. Flexibele opname van het verlof gebeurt in onderling overleg met de werkgever zonder tussenkomst van UWV.
UWV verstrekt de uitkering wegens het aanvullend geboorteverlof om uitvoeringstechnische redenen in 1 aaneengesloten periode vanaf de ingangsdatum van het verlof. Hoewel de duur van het verlof en de uitkering hetzelfde is, zijn de periode waarover uitkering wordt betaald en de periode waarin het verlof flexibel wordt opgenomen niet gelijk.

Voorbeeld

[5]
< De werkgever vraagt op 15 juli 2020 uitkering wegens aanvullend verlof aan:

- Geboortedatum kind is 5 juli 2020
- Duur is 4 gehele weken
- Ingangsdatum is op 4 augustus 2020
- Het geboorteverlof is volledig opgenomen

Uitkeringsperiode is van 4 augustus t/m 31 augustus 2020

Verlof wordt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer verspreid opgenomen vanaf 4 augustus t/m 31 december 2020 (binnen 6 maanden na geboorte).>
Zie De betaling door UWV.

Hoogte uitkering bij AGV

De uitkering is per dag 70% van het WAZO-dagloon dat wordt berekend volgens Hoofdstuk 2a, artikelen 12a tot en met f van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen. Zie voor de berekening van het dagloon de wetsuitleg bij het Dagloonbesluit (artikel 4:2b leden 3 t/m 6 WAZO). Het dagloon van een lopende uitkering worden geïndexeerd per 1 januari en 1 juli (artikel 16 ZW). De eerste verlofdag van het AGV is de peildatum voor de berekening van het dagloon.

Vakantie-uitkering

In het dagloon is 8% vakantietoeslag opgenomen en wordt tegelijk met de AGV-uitkering uitbetaald. De vakantietoeslag wordt dus niet gereserveerd en apart uitbetaald.

AGV in referteperiode latere uitkering

Het is mogelijk dat een AGV-uitkering in de referteperiode van een latere UWV-uitkering (ZW, WAZO, WW, WIA) ligt. Om te voorkomen dat AGV-uitkering een dagloonverlagend effect op een latere uitkering heeft, is het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen aangepast. De AGV-uitkering is voor een consistente toepassing van de verlofregeling uitgezonderd van de begripsbepaling ‘uitkering’ (artikel 1 lid 1 onder h Dagloonbesluit).
Het AGV in het Dagloonbesluit valt onder de werkingssfeer van de begripsbepaling ‘verlof’. Dat betekent dat de verlofregeling van toepassing is (artikel 6, 12f en 17 Dagloonbesluit). Als de werknemer in een aangiftetijdvak minder loon heeft genoten vanwege AGV, wordt de methode van het in aanmerking nemen van een vervangend aangiftetijdvak toegepast. Vervolgens wordt de AGV-uitkering die rechtstreeks aan de werknemer is uitgekeerd, bij de dagloonvaststelling buiten beschouwing gelaten. Dit om te

voorkomen dat én de WAZO-uitkering én het loon uit een vervangend tijdvak meegenomen worden in de dagloonvaststelling.

De betaling door UWV

UWV betaalt de uitkering bij AGV in principe altijd via de werkgever. In uitzonderlijke gevallen kan UWV op verzoek van werknemer en/of werkgever rechtstreeks aan de werknemer betalen. UWV betaalt de uitkering in principe binnen 6 weken nadat UWV de beschikking heeft afgegeven (artikel 4:87 Algemene wet bestuursrecht).
UWV betaalt de uitkering over 1 achtereenvolgende periode aan de werkgever tegelijk met de 4-wekelijkse betalingscyclus van andere WAZO- en Ziektewet-uitkeringen aan de werkgevers. De betaling is altijd achteraf. Dat wil zeggen: als de aaneengesloten uitkeringsperiode is verstreken. UWV kan de totale uitkering dus in meerdere 4-wekelijkse perioden betalen.
Voorbeeld
Zie ook Betaling via werkgever en Betaling aan verzekerde.

Vakantie-uitkering

In het dagloon is 8% vakantietoeslag opgenomen. Deze vakantietoeslag van 8% wordt tegelijk met de uitkering uitbetaald.

Van overeenkomstige toepassing zijnde WAZO- en ZW-artikelen

De betaling van de uitkering bij het AGV is vastgelegd in de volgende wetsartikelen: artikel 3:14, 3:14a, 3:16 lid 1 t/m 3 WAZO en artikel 3:18 lid 6 t/m 8 WAZO. Deze artikelen gelden ook voor de zwangerschaps- en bevallingsuitkering, van overeenkomstige toepassing verklaard (artikel 4:2c lid 4 WAZO).
De WAZO geeft in artikel 3:14 aan dat de betaling van een WAZO-uitkering ‘in de regel’ in tijdvakken van een maand geschiedt. De afdeling ZW betaalt de WAZO-uitkering aan de werkgever echter in een termijn van 4 weken aan de werkgever. De rechtstreekse betaling aan de werknemer gaat per week. Daarmee is om uitvoeringstechnische redenen aangesloten bij de

betalingstermijnen in de Ziektewet. De betaling is over maandag tot en met vrijdag. Er worden dus nooit meer dan 5 dagen per week betaald.
Op de betaling zijn de volgende artikelen van toepassing:
artikel 40, 41, 47a, 48 ZW en van overeenkomstige toepassing (artikel 3:14 lid 3 WAZO).
Hierdoor is het mogelijk dat UWV de uitkering:

- aan een derde betaalt (artikel 40 ZW)
- opschort of schorst bij niet rechtmatig verblijf van de werknemer in Nederland (artikel 3:18 lid 6 t/m 8 WAZO en artikel 41 ZW)
- opschort of schorst bij gegrond vermoeden dat er geen recht is of recht op een lager bedrag bestaat of als niet aan de inlichtingenplicht wordt voldaan (artikel 47a ZW)
- aan een minderjarige of wettelijk vertegenwoordiger betaalt (artikel 48 ZW)
- niet meer uitbetaalt als de uitkeringstermijnen niet zijn ingevorderd binnen 2 jaar na de dag van de betaalbaarstelling (artikel 85 ZW).
- opschort of schorst bij vertrek naar een onbekende bestemming (VOW) (artikel 3:14a)

Zie voor een beschrijving van artikel 3:16 lid 1 t/m 3 WAZO Van overeenkomstige toepassing zijnde ZW-artikelen en voor de Overlijdensuitkering hierna.

Overlijdensuitkering

De nabestaanden van een werknemer die overlijdt tijdens de periode waarover de uitkering betaald wordt, kunnen aanspraak maken op een overlijdensuitkering (artikel 3:16 lid 1 onder c WAZO en artikel 35 ZW).
UWV betaalt de AGV-uitkering over één aaneengesloten periode vanaf de ingangsdatum van het AGV. Echter de werknemer kan het AGV verspreid (flexibel) opnemen. Overlijdt de werknemer tijdens de flexibele opname van het BOV, nadat hij minstens één volledige werkweek AGV heeft opgenomen,

maar vóórdat het volledige AGV is opgenomen dan is er recht op AGV-uitkering voor het reeds opgenomen verlof en kunnen de nabestaanden aanspraak maken op een overlijdensuitkering van 1 maand.
Is de volledige AGV-uitkering inmiddels betaald dan verrekenen we de teveel betaalde AGV-uitkering met de overlijdensuitkering.
Overlijdt de werknemer na de volledige (eventueel flexibele) opname van het AGV. Dan is er wel recht op het volledige aantal werkweken AGV-uitkering. Er is dan geen recht op overlijdensuitkering voor de nabestaanden.
Zie voor de voorwaarden waaraan de nabestaanden moeten voldoen de wetsuitleg Overlijdensuitkering .

Voorbeeld

[7]

< De werkgever heeft voor zijn werknemer 5 gehele weken uitkering wegens aanvullend geboorteverlof aangevraagd wegens de geboorte van het kind op 1 juli 2020. De ingangsdatum van het AGV is 13 juli 2020.
UWV betaalt de uitkering in een aangesloten periode van 13 juli 2020 tot en met 16 augustus 2020. Het AGV wordt verspreid over de eerste 6 maanden na de geboorte van het kind opgenomen. De laatste dag van opname van het AGV is op 10 november 2020.
Als de werknemer overlijdt tijdens het AGV, voor 11 november 2020, dan bestaat er recht op overlijdensuitkering.
Is de volledige AGV-uitkering dan inmiddels betaald dan verrekenen we het aantal dagen teveel betaalde AGV-uitkering met de overlijdensuitkering.
Als de werknemer overlijdt voor 20 juli 2020 (voor 1 volledige week AGV) of op of na 11 november (na de volledige opname van het AGV) , dan bestaat er geen recht op overlijdensuitkering.>

Samenloop uitkeringen

Maximering daglonen bij samenloop

Bij samenloop van AGV-uitkering met een andere uitkering van UWV die gebaseerd is op een dagloon, maximeren we deze daglonen volgens artikel 25 Dagloonbesluit. Dit houdt in dat een uitkeringsgerechtigde met meer uitkeringen nooit meer dan het maximale uitkeringsbedrag mag ontvangen

afhankelijk van het uitkeringspercentage. Zie de wetsuitleg bij artikel 25 Dagloonbesluit.

AGV met AGV

Samenloop van AGV-uitkering met een andere AGV-uitkering komt voor als een werknemer meerdere dienstverbanden heeft waarin dit verlof is aangevraagd. De uitkeringen worden onafhankelijk van elkaar zonder onderlinge korting betaald. De daglonen moeten worden gemaximeerd. Bij meerdere dienstverbanden is er niet noodzakelijk altijd samenloop. De werknemer kan het verlof eerst opnemen bij de ene werkgever en vervolgens in een andere periode bij de andere werkgever. Als de werknemer het totale verlof maar opneemt binnen 6 maanden na de geboorte van het kind.

AGV met andere WAZO

De samenloop van een AGV-uitkering met een andere WAZO-uitkering (behalve BOV) is niet wettelijk geregeld, maar komt vrijwel nooit voor. In de uitzonderlijke situatie dat de partner van de pas bevallen moeder rond dezelfde periode zelf moeder wordt, een kind adopteert of een pleegkind opneemt, neemt de partner het AGV niet op in overlappende perioden van uitkering.
Het is wel mogelijk dat de partner van de moeder tijdens het AGV een beroep doet op een uitkering wegens kraambedsterfte en/of
een overlijdensuitkering als de moeder, bij of kort na de bevalling komt te overlijden. Het AGV kan dan opgeschort worden, maar moet daarna wel binnen 6 maanden opgenomen worden. Zie Onderbreking AGV door ander WAZO-verlof of onvoorziene omstandigheden.
Is er samenloop van AGV-uitkering met BOV-uitkering over dezelfde periode dan wordt de BOV-uitkering niet uitbetaald. Dit staat in artikel 6:3 lid 8 WAZO. De uitkeringsperioden mogen elkaar dus niet overlappen.
Zie BOV met andere WAZO enGelijktijdig recht op meerdere WAZO-uitkeringen voor de samenloop van meerdere WAZO-uitkeringen.

AGV met WW, WIA, Wajong, TW

Bij samenloop van AGV met WW of WIA worden de inkomsten uit het dienstverband waarin AGV wordt genoten, gekort op de andere uitkering. Zie Korting inkomsten.

AGV met ZW

Als op een bestaande Ziektewet-uitkering inkomsten uit een ander dienstverband gekort worden, dan blijf je de feitelijke inkomsten korten als de werknemer tijdens dat andere dienstverband AGV opneemt. Zie ‘Korting inkomsten’.
Als de werknemer met een dienstverband tijdens ziekte daaruit een Ziektewet-uitkering ontvangt (bijvoorbeeld wegens no-risk) en de werknemer werkt weer gedeeltelijk tijdens ziekte, dan worden de feitelijke inkomsten gekort op de Ziektewet-uitkering.
Als de werknemer voor het deel dat hij werkt AGV aanvraagt, dan blijven we de inkomsten (d.w.z. de uitkering wegens geboorteverlof plus het eventuele loon van de werkgever) in hetzelfde loonaangiftetijdvak gedurende het verlof korten op de ZW-uitkering. Bij werkgeversbetalingen ontvangt de werkgever de ZW-uitkering gekort met het bedrag in de loonaangifte en daarnaast de volledige AGV-uitkering.

Korting inkomsten

Vanaf 1 juli 2020 geldt een nieuwe regel in het Algemeen Inkomensbesluit (AIB) bij korting van inkomsten uit arbeid uit een dienstverband op een uitkering (Z)WW, WIA en ZW). Krijgt de werknemer vervolgens tijdens dat dienstverband een AGV-uitkering, dan wordt deze uitkering AGV-uitkering aangemerkt als ‘inkomen (uit arbeid)’ dat wordt verrekend met de andere uitkering.
De AGV-uitkering is namelijk een uitkering, die gelet op artikel 22a lid 3, aanhef en onderdeel d Wet LB 1964 gelijkgesteld wordt met loon uit tegenwoordige dienstbetrekking en daarmee tot het loon in de zin van artikel 16 Wfsv behoort.
Daarnaast is in artikel 1:1 AIB het ‘AGV’ uitgezonderd van het begrip ‘verlof’. Hiermee wordt voorkomen dat zowel de AGV-uitkering zelf als het

inkomen in het voorafgaande aangiftetijdvak wordt aangemerkt als inkomen om te verrekenen.
Als op een uitkering op grond van de werknemersverzekeringen (inkomsten uit arbeid in dienstverband worden gekort en de werknemer krijgt vervolgens (aanvullend) geboorteverlof tijdens dat dienstverband, dan merken we de AGV-uitkering als 'inkomen (uit arbeid)' aan en blijven we het sv-loon korten dat de werkgever tijdens het verlof opgeeft. De AGV-uitkering wordt aangemerkt als inkomen uit arbeid.

Let op:

1: Bij een werkgeversbetaling wordt het sv-loon dat de werkgever tijdens het AGV in de loonaangifte heeft aangegeven als inkomen uit arbeid aangemerkt. Het maakt daarbij niet uit of de loonaangifte al dan niet gevuld is met een code 'K'wegens verminderde loondoorbetaling tijdens AGV.

2: Bij een werknemersbetaling wordt de uitkering zelf (70%) als inkomen uit arbeid aangemerkt en niet het dagloon van de uitkering.

3: Bij een combinatie van een werknemersbetaling en sv-loon van de werkgever, worden én de 70%-uitkering én het (aanvullende) sv-loon van de werkgever gekort.

Bij samenloop met een uitkering op grond van de volksverzekeringen en sociale voorzieningen (hieronder vallen de IOW en de TW) wordt de AGV-uitkering aangemerkt als 'inkomen uit arbeid' dat wordt verrekend met de andere uitkering. In artikel 2:10 AIB wordt voor de Toeslagenwet geregeld dat de AGV-uitkering geldt als vrijgelaten inkomen wanneer al een gedeelte van het aan het verlof voorafgaande inkomen uit arbeid is vrijgelaten.
Bij samenloop met een uitkering op grond van de Wet Wajong 2010 of Wajong 2015 wordt de AGV-verlof eveneens aangemerkt als 'inkomen (uit arbeid)' dat wordt verrekend met de andere uitkering.

Samengevat

Bij samenloop met een uitkering op grond (Z)WW, WIA, ZW, IOW, TW, Wet Wajong 2010 of 2015 wordt de AGV-uitkering aangemerkt als 'inkomen (uit arbeid)' dat wordt verrekend met de andere uitkering.

Wijzigingen doorgeven tijdens het AGV

De werkgever is verplicht wijzigingen of correcties met betrekking tot de hoogte en het recht op AGV-uitkering door te geven aan UWV. De werkgever doet dit via een wijzigingsformulier dat hij kan downloaden op uwv.nl. Een wijziging kan zijn dat de werknemer het aangevraagde verlof toch niet volledig opneemt. Te denken valt dan aan uitdiensttreding zonder dat er een nieuwe werkgever is of het overlijden van de werknemer. Een correctie kan bijvoorbeeld zijn dat de verkeerde ingangsdatum of het verkeerde aantal weken op te nemen verlof is opgegeven.
De doorgegeven wijziging kan leiden tot een herziening (bijvoorbeeld dagloon) met als gevolg een nabetaling of een terugvordering. Als om welke reden ook (achteraf) geen recht op uitkering bestond (bijvoorbeeld omdat het geboorteverlof niet volledig is opgenomen of het AGVniet is opgenomen), moet de uitkering worden terugbetaald. Ook bestuurlijke boetes zijn mogelijk.
De werkgever mag het te veel betaalde wel doorbetalen als de werknemer het resterende verlof op kan nemen bij een nieuwe werkgever binnen 6 maanden na de geboorte. Dan hoeft de werkgever UWV daarover niet te informeren.

AGV voor niet-ZW-verzekerden

Algemeen

Vanaf 2 augustus 2022 zorgt de Wet betaald ouderschapsverlof (Wbo) ervoor dat ook bepaalde niet-ZW-verzekerde werknemers in aanmerking kunnen komen voor een uitkering voor aanvullend geboorteverlof (hierna: AGV-uitkering). Dit staat in artikel 4:2b lid 7 WAZO.
Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

- Iemand moet werken op basis van een arbeidsovereenkomst

- De aanvrager is niet verzekerd voor de Ziektewet, uitsluitend omdat hij werkt in een dienstverband genoemd in artikel 6 ZW

Daarom komen vanaf 2 augustus 2022 alleen de alfahulp die minder dan 4 dagen per week werkt en de directeur-grootaandeelhouder (DGA) in aanmerking voor een AGV-uitkering voor niet-ZW-verzekerden. Zie verder ‘Doelgroep’.

Verdieping

[1]

Tot 2 augustus 2022 kwamen de groepen uitgezonderd van de verzekering voor de ZW volgens artikel 6 ZW wel in aanmerking om aanvullend geboorteverlof op te nemen, maar konden hiervoor geen uitkering krijgen. Vanaf 2 augustus 2022 verandert dit voor de alfahulp die minder dan 4 dagen per week werkt en voor de DGA. De andere groepen genoemd in artikel 6 ZW werken niet op basis van een arbeidsovereenkomst en komen daarom nog steeds niet in aanmerking voor een AGV-uitkering.

Doelgroep

Directeur-grootaandeelhouder (DGA)

De vraag of iemand een DGA is, is niet altijd eenvoudig te beantwoorden. In het algemeen valt de gezagsverhouding weg omdat de invloed van deze persoon zo groot is dat hij besluiten kan nemen over zijn eigen ontslag. Zie ook De directeur-grootaandeelhouder (DGA).

Alfahulp: huishoudelijk personeel op minder dan 4 dagen/PGB-werknemer

De alfahulp is degene die normaal gesproken op minder dan 4 dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht in het huishouden van de natuurlijke persoon bij wie hij in dienst is. Hieronder valt ook het verlenen van zorg, ook als dit gebeurt via een persoonsgebonden budget (PGB) of alfahulpverlening. In de wetsuitleg gebruiken we de term alfahulp voor deze groep niet-ZW-verzekerden. Zie ook Huishoudelijk personeel.

AGV voor niet-ZW-verzekerde

De niet-ZW-verzekerden zijn een bijzondere groep voor het AGV. In het algemeen gelden voor de niet-ZW-verzekerde dezelfde regels en voorwaarden als voor de ZW-verzekerde.
In deze instructie staan alleen de volgende uitzonderingen daarop:

- Opnemen AGV bij geboorte vóór 2 augustus 2022
- Aanvragen AGV-uitkering
- Hoogte en betaling AGV-uitkering
- Vrijwillig verzekerden en AGV
- Samenloop
- Doorgeven wijzigingen

De andere regels en voorwaarden staan in de instructie Aanvullend geboorteverlof – WIEG.
Daar vind je onder andere informatie over:

- Recht op uitkering tijdens aanvullend geboorteverlof
- Geboorteverlof

- Partner van moeder en recht op uitkering
- Duur uitkering bij aanvullend geboorteverlof
- Overlijdensuitkering
- Korting inkomsten

Opnemen AGV bij geboorte vóór 2 augustus 2022

Het recht op AGV is ook voor de DGA en alfahulp afhankelijk van de geboorte van een kind. Bij opname van het AGV vanaf 2 augustus 2022 kan er ook recht zijn op een AGV-uitkering.
Er is geen overgangsrecht bij de invoering van het recht op AGV-uitkering voor niet-ZW-verzekerden. Het recht op AGV-uitkering voor de DGA en alfahulp bestaat daarom ook als het kind al vóór 2 augustus 2022 is geboren. Voorwaarde voor uitkering is dat de klant het AGV opneemt ná 2 augustus 2022 en binnen 6 maanden na de geboorte van het kind.
Voor de duur, flexibele opname, doelgroep en ziekte tijdens het AGV gelden dezelfde regels als voor de ZW-verzekerden. Meer informatie vind je in Aanvullend geboorteverlof en Duur uitkering bij aanvullend geboorteverlof.

Verdieping

Voorbeelden waarbij het kind geboren is voor 2 augustus 2022 [3]

Voorbeeld 1
P is een alfahulp en heeft op 3 januari 2022 een kind gekregen. Hij neemt een week geboorteverlof op van 4 januari 2022 tot en met 10 januari 2022. P vraagt een AGV-uitkering aan vanaf 2 augustus 2022. Hij krijgt die niet omdat het kind op 2 augustus 2022 ouder is dan 6 maanden.

Voorbeeld 2
C is een DGA en heeft op 4 april 2022 een kind gekregen. Hij neemt een week geboorteverlof op van 5 april 2022 tot en met 11 april 2022. Vanaf 2

augustus 2022 neemt C nog 5 weken aanvullend geboorteverlof op en vraagt hiervoor een uitkering aan bij UWV. C komt in aanmerking voor een AGV-uitkering omdat het kind tijdens het AGV nog geen 6 maanden oud is.

Voorbeeld 3

E is een alfahulp en heeft op 3 maart 2022 een kind gekregen. Hij neemt een week geboorteverlof op van 10 maart 2022 tot en met 13 maart 2022. Vanaf 2 augustus 2022 neemt E nog 5 weken aanvullend geboorteverlof op en vraagt hiervoor een uitkering aan bij UWV. E komt in aanmerking voor een AGV-uitkering, maar niet voor de gehele 5 weken. Het kind wordt namelijk op 3 september 2022 6 maanden oud. Na 6 maanden bestaat er geen recht meer op AGV. We kennen de AGV-uitkering dus alleen toe voor de periode die ligt binnen 6 maanden na de geboorte (dus vanaf 4 september 2022 is er geen recht meer op AGV-uitkering).

Aanvragen AGV-uitkering

De niet-ZW-verzekerden moeten zelf een AGV-uitkering aanvragen. Ze gebruiken voor hun aanvraag het UWV-formulier. Daarnaast moeten ze daarbij altijd een kopie van de arbeidsovereenkomst meesturen zodat we de aanvraag kunnen controleren en het gemiddeld aantal werkuren per week kunnen bepalen.

De termijn van de AGV-aanvraag is hetzelfde als voor ZW-verzekerden. Zie hiervoor Aanvraag aanvullend geboorteverlof.

Meerdere opdrachtgevers alfahulp

Als een alfahulp meerdere opdrachtgevers heeft waar hij AGV wil opnemen, dan vraagt hij de AGV-uitkering aan per opdrachtgever. Zie hiervoor ook Samenloop AGV met AGV: meerdere particuliere werkgevers alfahulp.

Hoogte en betaling AGV-uitkering

We baseren de hoogte van de AGV-uitkering van de niet-ZW-verzekerden op de grondslag. Dit is anders dan bij de ZW-verzekerden waarbij we de hoogte van de AGV-uitkering baseren op het WAZO-dagloon. Het uitkeringspercentage is 70 voor de ZW-verzekerden en niet-ZW-verzekerden.

De grondslag voor niet-ZW-verzekerden is gerelateerd aan het wettelijk minimumloon (WML) voor 21 jaar en ouder inclusief 8% vakantietoeslag en het aantal uren dat de DGA of alfahulp gemiddeld per week werkt. Zie hiervoor verder Hoogte uitkering bij aanvullend geboorteverlof.
Ook de niet-ZW-verzekerde kan het AGV verspreid (flexibel) over 6 maanden na de geboorte van het kind opnemen. Vanaf de ingangsdatum van het verlof wordt de uitkering echter over 1 aansluitende periode betaald.
UWV betaalt de AGV-uitkering achteraf en rechtstreeks aan de DGA of alfahulp. Hierbij is aangesloten bij de wekelijkse betalingstermijnen in de Ziektewet. We betalen over maandag tot en met vrijdag, dus nooit over meer dan 5 dagen per week.

Witte tabel

Op de AGV-uitkering is de witte tabel van toepassing.

Verdieping

[4]

Artikel 22a lid 3 aanhef en onderdeel d Wet op de loonbelasting 1964 stelt de AGV-uitkering gelijk met loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. De AGV-uitkering hoort daarom tot het loonbegrip van artikel 16 Wfsv waarop arbeidskorting en altijd de witte tabel van toepassing is.

De artikelen uit de ZW en de WAZO die van overeenkomstige toepassing verklaard zijn voor de ZW-verzekerde werknemer gelden ook voor de niet-ZW-verzekerden. Zie ook Van overeenkomstige toepassing zijnde WAZO- en ZW-artikelen.

Vrijwillig verzekerden en AGV

Vrijwillig verzekerden vallen niet onder de doelgroep van artikel 4:2b leden 1 en 7 WAZO. Een vrijwillig ZW-verzekerde komt daarom niet volgens deze verzekering in aanmerking voor een AGV-uitkering. Een niet-ZW-verzekerde kan dus géén vrijwillige verzekering afsluiten om zo toch aanspraak te maken op een AGV-uitkering. De doelgroep van het AGV is namelijk uitdrukkelijk beperkt tot verplicht ZW-verzekerden met een arbeidsovereenkomst en bepaalde niet-ZW-verzekerden. Als de niet-ZW-verzekerden een vrijwillige ZW-verzekering hebben, blijft hun verzekering gebaseerd op de grondslag. Ze kunnen dus geen aanspraak maken op een hogere AGV-uitkering op basis van het vrijwillig verzekerde dagloon.

Samenloop

Samenloop AGV met AGV: meerdere particuliere werkgevers alfahulp

Een alfahulp kan bij meerdere particuliere werkgevers werken. Hij kan dan ook bij al deze opdrachtgevers verlof (eventueel tegelijk) opnemen en hiervoor een uitkering aanvragen en ontvangen. We betalen samenlopende AGV-uitkeringen naast elkaar en ongekort uit. Als er meerdere AGV-uitkeringen samenlopen die op een grondslag gebaseerd zijn, kun je de uitkering niet maximeren op maximaal 70% van het wettelijk minimumloon (WML). Dat komt omdat artikel 25 Dagloonbesluit werknemersverzekeringen (dat gaat over de maximering van daglonen) niet van toepassing is op de grondslag.

Voorbeelden: samenloop van AGV-uitkeringen gebaseerd op een grondslag [5]

Voorbeeld 1

A werkt als alfahulp bij D, E en F. Bij D en E werkt hij gemiddeld 16 uur per week. Bij F werkt hij gemiddeld 8 uur per week.

We stellen 3 uitkeringen vast:

- Bij D en E krijgt hij een uitkering van 16 / 40 x € € 1.725 (WML exclusief VT per 1 januari 2022) / 21,75 = € 31,72 x 70% = € 22,20 per dag. Hier tellen we nog 8% vakantietoeslag (VT) bij op. De uitkering is dan € 23,98 per dag.

- Bij F krijgt hij een uitkering van 8 / 40 x € 1.725 / 21,75 = € 15,86 x 70% = € 11,10 per dag. Hier tellen we ook 8% VT bij op. De uitkering is dan € 11,99 per dag.

A ontvangt totaal aan uitkeringen 2 x € 23,98 (werkgever D en E) + € 11,99 (werkgever F) = € 59,95 per dag inclusief VT.

Voorbeeld 2

I werkt als alfahulp bij G en H. Bij G werkt hij gemiddeld 28 uur per week. Bij H werkt hij gemiddeld 20 uur per week.

We stellen 2 uitkeringen vast:

- Bij G krijgt hij een uitkering van 28 / 40 x € 1.725 (WML exclusief VT per 1 januari 2022) / 21,75 = € 55,52 x 70% = € 38,86 per dag. Hier tellen we nog 8% VT bij op. De uitkering is dan € 41,97 per dag.

- Bij H krijgt hij een uitkering van 20 / 40 x € 1.725 / 21,75 = € 39,66 x 70% = € 27,76. Hier tellen we nog 8% VT bij op. De uitkering is dan € 29,98 per dag.

I ontvangt totaal aan uitkeringen € 41,97 (werkgever G) + € 29,98 (werkgever H) = € 71,95 per dag inclusief VT.
Let op: Dit bedrag maximeren we **niet** op 70% van € 1.725 / 21,75 + 8% VT = € 59,96 inclusief VT.

Samenloop AGV met AGV: niet-ZW-verzekerde met ZW-verzekerde dienstbetrekking

Een niet-ZW-verzekerde medewerker kan ook werken in een ZW-verzekerde dienstbetrekking. Als hij AGV opneemt als niet ZW-verzekerde werknemer en bij zijn dienstverband, dan kan samenloop ontstaan tussen de AGV-uitkeringen. Hij kan dan in dezelfde periode zowel een AGV-uitkering op basis van een dagloon als een uitkering op basis van een grondslag ontvangen. Deze samenlopende AGV-uitkeringen betalen we naast elkaar en ongekort uit.
Bij samenloop van een AGV-uitkering gebaseerd op een dagloon en een AGV-uitkering gebaseerd op een grondslag kun je niet maximeren tot een maximaal te ontvangen uitkeringsbedrag omdat artikel 25 Dagloonbesluit werknemersverzekeringen niet van toepassing is.

Voorbeeld
[6]

A werkt bij werkgever C en is alfahulp bij B. Hij werkt 16 uur als alfahulp bij B. Hiervoor krijgt hij een uitkering van 16 / 40 x € 1.725,00 (WML exclusief VT per 1 januari 2022) / 21,75 = € 31,72 x 70% = € 22,20 per dag. Hier tellen we nog 8% vakantietoeslag (VT) bij op. De uitkering is dan € 23,98 per dag.

Daarnaast heeft A een dagloon van € 250 per dag bij werkgever C. Het totaal van de grondslag + het dagloon is dan € 23,98 + € 250,00 = € 273,98. Hier wordt de grondslag niet gemaximeerd of gekort. Het dagloon wordt wel gemaximeerd op het maximumdagloon, maar met de grondslag wordt geen rekening gehouden. Het totaal aan uitkering wordt dan (gebaseerd op het maximumdagloon per 1 januari 2022) € 228,76 x 70% = € 160,13 + € 23,98 = € 184,11.

Verdieping

[7]

Artikel 25 Dagloonbesluit werknemersverzekeringen gaat over de maximering van het dagloon bij samenloop van meerdere uitkeringen die gebaseerd zijn op een dagloon. Dit artikel voorziet niet in samenloop met een uitkering die gebaseerd is op een grondslag. Daarom kunnen we niet maximeren.

Samenloop met onbetaald ouderschapsverlof

Samenloop tussen een AGV-uitkering en onbetaald ouderschapsverlof is niet uitgesloten en dus wel mogelijk.

Samenloop met ander soort WAZO-uitkering

Bij samenloop van een AGV-uitkering met een BOV-uitkering betalen we BOV-uitkering niet, zie ook artikel 6:3 lid 8 WAZO. De samenloop van een AGV-uitkering met een andere soort WAZO-uitkering (anders dan AGV of BOV) is niet wettelijk geregeld, maar komt vrijwel nooit voor.
In de uitzonderlijke situatie dat de partner van de pas bevallen moeder rond dezelfde periode zelf moeder wordt, een kind adopteert of een pleegkind opneemt, neemt de partner het aanvullend geboorteverlof niet op in overlappende perioden van uitkering.
De partner van de moeder kan tijdens het AGV een beroep doen op een uitkering vanwege kraambedsterfte en/of een overlijdensuitkering. Dit is het geval als de moeder bij of kort na de bevalling overlijdt.
Zie ook Gelijktijdig recht op meerdere WAZO-uitkeringen.

Samenloop met andere UWV-uitkering

De AGV-uitkering van een niet-ZW-verzekerde kan samenlopen met een andere UWV-uitkering (bijvoorbeeld een ZW-, WW-, Wajong- of WIA-uitkering). We kunnen geen inkomsten korten op de AGV-uitkering. Daarom korten we, als de AGV-uitkering samenloopt met een andere UWV-uitkering, de AGV-uitkering op de andere UWV-uitkering. Je kort dan het bedrag van de AGV-uitkering als inkomsten uit arbeid op de andere uitkering, dus niet de grondslag van de AGV-uitkering. Je kort daarnaast ook de aanvulling op de AGV-uitkering die de werkgever betaalt.
Je kort alleen in de periode waarin tegelijkertijd recht bestaat op de AGV-uitkering en de andere uitkering. Zie verder Korting inkomsten.

Geen inkomsten korten op AGV-uitkering

We kunnen op de AGV-uitkering geen inkomsten korten. Dus als de niet-ZW-verzekerde werkt naast de AGV-uitkering, dan leidt dit niet tot inkomstenkorting.

Verdieping

[8]

In de WAZO staat geen bepaling op grond waarvan we inkomsten kunnen korten op de WAZO-uitkeringen. Daarom is er ook geen schakelbepaling op grond waarvan het AIB van toepassing is verklaard op de niet-ZW-verzekerden. We kunnen dus ook geen inkomsten korten op de AGV-uitkering.

Doorgeven wijzigingen

De niet-ZW-verzekerde werknemer moet wijzigingen tijdens het AGV zelf telefonisch doorgeven aan UWV.

Hoogte BOV- en AGV-uitkering niet-ZW-verzekerden

Grondslag

De DGA en alfahulp zijn niet ZW-verzekerd en betalen geen premies voor de werknemersverzekeringen. Ze hebben dus geen sv-loon en daarom kun je ook geen dagloon berekenen. Je berekent de uitkering daarom met een percentage van het wettelijk minimumloon volgens artikel 8 lid 1 onderdeel a van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Dit staat in artikel 4:2b lid 7 en artikel 6:3 lid 7 WAZO.

Berekenen grondslag

Om de juiste hoogte van de uitkering te berekenen, stel je eerst de grondslag vast volgens deze formule:
Gemiddeld aantal arbeidsuren per week / 40 x WML per maand / 21,75.

Deeltijdfactor

Je berekent de deeltijdfactor door het gemiddeld aantal arbeidsuren per week dat de DGA of alfahulp werkt te delen door 40. Het gemiddeld aantal arbeidsuren per week is maximaal 40 uur en sluit aan bij artikel 12 lid 3 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Daarom kan de deeltijdfactor die je gebruikt nooit groter zijn dan 1.
De klant geeft het gemiddeld aantal arbeidsuren per week zelf door aan UWV. Het gemiddeld aantal arbeidsuren per week kan in de arbeidsovereenkomst (bijgevoegd bij de aanvraag) staan of in andere bewijsstukken.

WML op eerste verlofdag

Je vermenigvuldigt de deeltijdfactor vervolgens met het WML dat geldt op de eerste verlofdag. Het WML is ongeacht de leeftijd van de aanvrager altijd

hetzelfde. Dus voor iemand van 18 jaar geldt voor de AGV- en BOV-uitkering het WML voor iemand van 21 jaar en ouder.
Je deelt de uitkomst van de formule deeltijdfactor x WML altijd door 21,75 (het aantal dagloondagen in 1 maand), ook als de uitkering halverwege de maand begint. Je hebt nu de grondslag exclusief vakantietoeslag (VT) berekend.
Je stelt de grondslag voor de AGV- en BOV-uitkering maar 1 keer vast. Ook als de klant voor de BOV-uitkering meerdere betaalverzoeken doet, gebruik je daarvoor de eerst vastgestelde grondslag.

Verdieping WML

[1]

In artikel 8 lid 1 onderdeel a van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag staat alleen het wettelijk minimumloon per maand (WML). Het WML is daarom, ongeacht de leeftijd van de aanvrager, altijd hetzelfde. Het WML in artikel 8 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag is het WML exclusief vakantietoeslag (VT).

Indexeren uitkering

De uitkeringen worden ieder jaar per 1 januari en 1 juli geïndexeerd.

Uitkering is inclusief vakantietoeslag

De uitkering voor de niet-ZW-verzekerde is 70% van de grondslag inclusief vakantietoeslag (VT).
Daarom vermenigvuldig je de uitkomst van de grondslag met de factor 1,08. De VT is namelijk 8%.

Verdieping VT

[2]

Op grond van artikel 15 lid 1 Wet minimumloon en vakantiebijslag is er ook recht op VT bij de AGV- en BOV-uitkering voor niet-ZW-verzekerden.

Voorbeelden

[3]

Voorbeeld 1
A werkt gemiddeld 40 uur per week als DGA en vraagt een BOV-uitkering aan. A voldoet aan alle voorwaarden om in aanmerking te komen voor BOV-uitkering. Er moet dus een grondslag vastgesteld worden. De formule is 40 /

40 = 1 x WML per maand / 21,75. Als we de formule verder invullen met het WML per 1 januari 2022, dan wordt de grondslag: 1 x € 1.725 / 21,75 = € 79,31 x 1,08 = € 85,65. De uitkering is 70% van de grondslag en is dan € 59,96.

Voorbeeld 2

B werkt gemiddeld 50 uur per week als DGA en vraagt een AGV-uitkering aan. B voldoet aan alle voorwaarden om in aanmerking te komen voor AGV-uitkering. Er moet dus een grondslag vastgesteld worden. De formule is (net als in voorbeeld 1) 40 / 40 = 1 x WML per maand / 21,75. Als we de formule verder invullen met het WML per 1 januari 2022, dan wordt de grondslag: 1 x € 1.725 / 21,75 = € 79,31 x 1,08 = 85,65. De uitkering is 70% van de grondslag en is dan € 59,96.

Ondanks dat B dus gemiddeld meer dan 40 uur werkt als DGA, wordt het gemiddeld aantal arbeidsuren per week dus vastgesteld op 40.

Voorbeeld 3

C werkt gemiddeld 21 uur per week als alfahulp en vraagt een BOV-uitkering aan. C voldoet aan alle voorwaarden om in aanmerking te komen voor een BOV-uitkering. Er moet dus een grondslag vastgesteld worden. De formule is 21 / 40 = 0,525 x WML per maand / 21,75. Als we de formule invullen met het WML per 1 januari 2022, dan wordt de grondslag: 0,525 x € 1.725 / 21,75 = € 41,64 x 1,08 = € 44,97. De uitkering is 70% van de grondslag en is dan € 31,48.

Voorbeeld 4

D werkt gemiddeld 30,5 uur per week als alfahulp en vraagt een BOV-uitkering aan. D voldoet aan alle voorwaarden om in aanmerking te komen voor een BOV-uitkering. Er moet dus een grondslag vastgesteld worden. De formule is 30,5 / 40 = 0,7625 x WML per maand / 21,75. Als we de formule invullen met het WML per 1 januari 2022, dan wordt de grondslag: 0,7625 x € 1.725 / 21,75 = € 60,47 x 1,08 = € 65,31. De uitkering is 70% van de grondslag en is dan € 45,72.