

Voor informatie en aanvragen bent u terecht bij het Fonds
Voorzieningen Ouderschapsverlof aan de Keizerstraat 17b.
Telefoon:

Voor vragen en informatie bent u terecht op het Onderdirectoraat
Juridische en Internationale Zaken.
Adres: Mr. Eduard J. Brumastraat no. 52
Telefoon: 471940/411331

Voor klachten bent u terecht op het Juridisch Bureau van de
Arbeidsinspectie.
Adres: Wagenwegstraat no. 47
Telefoon: 477366/411301

Weblink: http://www.dna.sr/media/259817/SB_2019__64.pdf



Ministerie van Arbeid

Wet Arbeidsbescherming Gezin

Wet van 10 juni 2019, houdende bepalingen met betrekking tot de
bescherming van het gezin in het kader van arbeid
(S.B. 2019 no. 64)

Ministerie van Arbeid
Mr. Eduard J. Brumastraat no. 52
Website: www.atm.gov.sr
Paramaribo-Suriname
Tel: 475241

Doel

Bescherming van de rechtspositie van de zwangere vrouwen die werken op arbeidsovereenkomst.

Definities

- **Zwangerschapsverlof:** vrijstelling van dienst voor de bevalling.
- **Bevallingsverlof:** vrijstelling van dienst na de bevalling.
- **Vaderschapsverlof:** vrijstelling van dienst vanaf de dag van bevalling van zijn partner.
- **Vader:** de mannelijke werknemer van wie de echtgenote of de geregistreerde partner bij de werkgever, zwanger of bevallen is van een kind
- **Partner:**
 - ◇ De echtgenote van de werknemer
 - ◇ De degene die met de werknemer een duurzame gemeenschappelijke huishouding onderhoudt.
- **Duurzame gemeenschappelijke huishouding:**
 - ◇ Een huishouding niet voortvloeiende uit een huwelijk van een werknemer en een partner.
 - ◇ Hoofd- en werkelijk verblijf in dezelfde woning blijkende uit een uittreksel van het CBB.
 - ◇ Tenminste 18 maanden geregistreerd bij de werkgever voordat er een melding van een zwangerschap wordt gedaan.
- **Adoptie:** wettelijke aanname van een persoon als kind conform de Surinaamse wetgeving

- De werknemer betaald maximaal 50% van het bedrag (1%).
- In principe wordt er dus hooguit 0.5% ingehouden van het brutoloon van een werknemer ten behoeve van het Fonds Voorzieningen Ouderschapsverlof.

De werkgever moet bij elke betaling het bewijs aan de werknemer verschaffen dat voldaan is aan de verplichting.

Procedure voor aanvraag en uitkering van zwangerschaps-, bevallings- en vaderschapsverlof

- Werkgever doet de aanvraag voor de uitkering bij het Fonds ten behoeve van de werknemer
- De werkgever kan de aanvraag meteen na de melding doen, maar uiterlijk 4 weken voor het ingaan van het verlof.
- Het fonds keert het loon uit aan de werkgever en die keert het ontvangen bedrag uit aan de werknemer.

Overgangsregeling

- De regelingen die niet voldoen aan hetgeen bepaald is in deze wet moeten binnen **3 jaar** dat in overeenstemming met de wet hebben gebracht.
- De geldende regelingen mogen tot **3 jaar** na inwerkingtreding van deze wet gehandhaafd blijven, echter heeft de werknemer wel het recht om het verlof zoals in deze wet geregeld is aan te vragen met dien verstaande dat de werkgever het deel betaald dat overeengekomen is.
- De wet is niet van toepassing op ambtenaren, maar de overheid zal haar regeling moeten aanpassen aan op basis van deze wet.

- Ontslag van de werknemer is niet toegestaan als die ongeschikt is voor het verrichten van arbeid aansluitend op het bevallingsverlof vanwege een oorzaak die te maken heeft met de zwangerschap of bevalling.
- De werknemer heeft het recht om terug te keren op de werkplek na het genoten zwangerschaps – en bevallingsverlof of vaderschapsverlof in dezelfde of een gelijkwaardige functie met behoud van dezelfde beloning en voorzieningen.
- Elk ontslag of afspraak in strijd met het voorgaande is nietig.

Arbeidsomstandigheden.

- De werkgever behoort, indien nodig, de werkomstandigheden aan te passen voor de zwangere werknemer.
- Zoveel als mogelijk niet indelen voor nachtwerk, staand en lopend werk.
- De mogelijkheid bieden om meerdere rustpauzes in te lassen.

Betaling/Financiering

Zwangerschaps-, Bevallings- en Vaderschapsverlof

De betaling van zwangerschaps-, bevallings- en vaderschapsverlof wordt uit de middelen van het Fonds gedaan. De middelen van het Fonds bestaan uit bijdragen van de werknemers en werkgevers en een bijdrage door de overheid.

- De bijdrage van de werknemer en werkgever is samen 1% van het brutoloon van de werknemer.
- De werkgever betaald minimaal 50% van het bedrag (1%).

Zwangerschaps- en bevallingsverlof:

- **Zwangerschapsverlof:** ten minste 4 weken en ten hoogste 6 weken.
- **Bevallingsverlof:** ten hoogste ten minste 10 weken en hoogste 12 weken.

Mogelijke combinaties bij Zwangerschaps- en bevallingsverlof:

- 4 weken vóór en 12 weken na,
- 5 weken vóór voor en 11 weken na,
- 6 weken vóór voor en 10 weken na,
-

Let op! Zwangerschap en bevallingsverlof duren samen 16 weken.

Uitzonderingen

- Bij **drielingen of meer** kinderen duurt het bevallingsverlof **24 weken**.
- Bij een **miskraam, doodgeboren** of **kort na de geboorte gestorven kind**, is het bevallingsverlof: **6 weken**
- Bij **adoptie** van een kind jonger dan **18 maanden** vanaf de aanvang het wettelijk toegestaan feitelijk verblijf van het kind in de huishouding, heeft de adoptiemoeder recht op verlof: **6 weken**

Vaderschapsverlof

- 1 dag op de dag van de bevalling volgens het Burgerlijk Wetboek (voorzover dat op een werkdag valt).
- 3 dagen aansluiten op de dag van de bevalling
- 2 dagen onmiddellijk na verloop van het bevallingsverlof
- 2 dagen binnen 4 maanden na de bevalling

8 dagen in totaal

Bij adoptie kinderen beneden 18 maanden heeft de adoptievader recht op minimaal **5 dagen** vaderschapsverlof binnen de eerste 4 maanden vanaf de aanvang van het wettelijk toegestaan feitelijk verblijf van het kind in de huishouding van de vader.

Bijzonder verlof voor familieleden

De vader of een naaste familielid van de vader of de moeder, komen in aanmerking voor bijzonder verlof gelijk aan het bevallingsverlof of het resterend deel daarvan:

- Indien de moeder tijdens de bevalling of na de bevalling komt te overlijden of
- Door ziekte of hospitalisatie niet in staat is het ongeborn kind te verzorgen.

Ingaan van het verlof

- De werknemer bepaalt wanneer zij wil dat het zwangerschaps- en bevallingsverlof ingaat op basis van de vermoedelijke datum van bevalling die door de huisarts is vastgesteld.

- Echter is de werknemer verplicht uiterlijk 4 weken voor de vermoedelijke datum van bevalling met zwangerschapsverlof te gaan.
- De werkgever mag geen verlofdagen in mindering brengen als de datum van bevalling later valt de vermoedelijke datum.

Meldingsplicht

- De werknemer moet uiterlijk **20 weken** van de zwangerschap melden aan de werkgever met een vermoedelijke datum van bevalling.
- De werknemer moet aangeven hoe het zwangerschaps- en bevallingsverlof of vaderschapsverlof opgenomen zal worden.
- Uiterlijk 6 weken voor de vermoedelijke datum mag de wijze van het opnemen van de bevalling nog gewijzigd worden, maar verlof opnemen, 4 weken vóór de bevalling, is verplicht.
- De bevalling moet binnen 7 dagen kenbaar worden gemaakt aan de werkgever.
- De melding geldt ook bij de adoptie van een pasgeboren kind.

Ontslagbescherming

- De arbeidsovereenkomst mag niet opgezegd worden gedurende de zwangerschap en de bevalling anders dan vanwege dringende redenen of als reeds een ontslagprocedure was ingezet voor de melding van de zwangerschap.