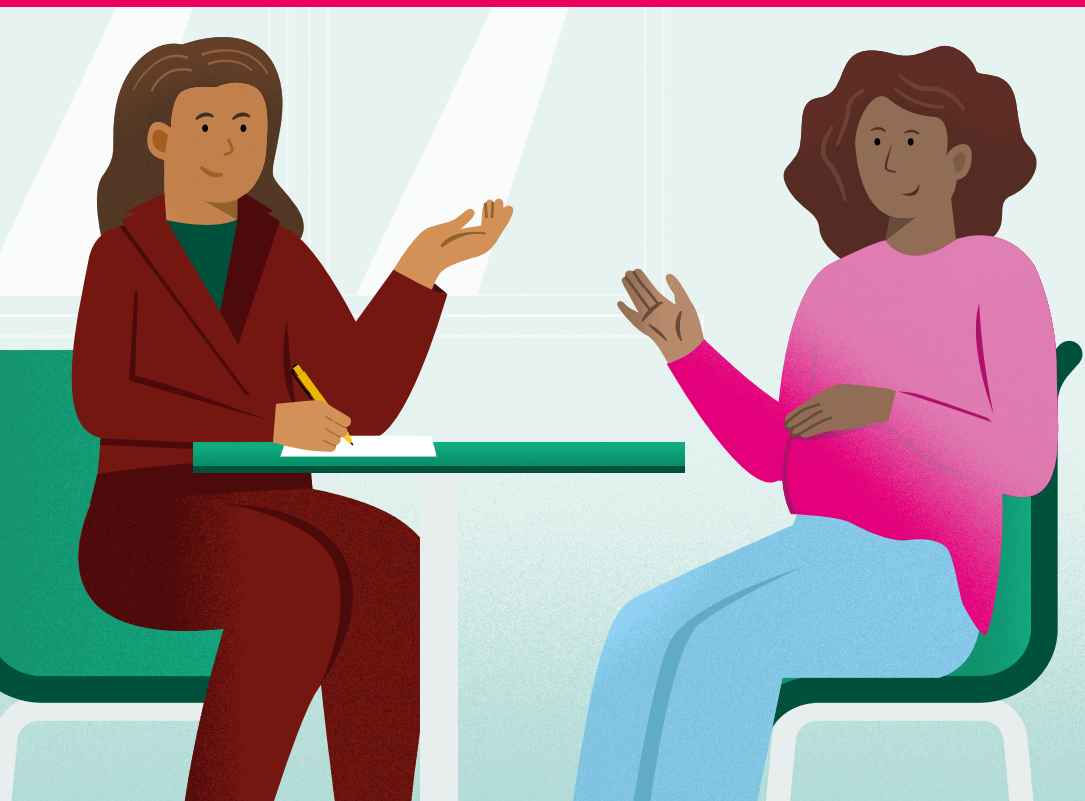




Zwangerschap en werk

Rechten en plichten voor werkgevers van mensen
die zwanger zijn of net een kind hebben gekregen.





Zwangerschap en werk

Tijdens haar zwangerschap en na de geboorte van het kind heeft je werknemer een aantal rechten die betrekking hebben op haar gezondheid en op die van de baby. Ook heeft je werknemer recht op een gelijke behandeling ten opzichte van de andere werknemers. In deze folder staat wat je voor je werknemer moet regelen en waar je rekening mee moet houden.

Tijdens de zwangerschap en/of na de bevalling:

- Heeft zij recht op verlof.
- Mag zij haar werktijden en werkzaamheden aanpassen.
- Mag zij onder werktijd naar onderzoeken en controles gaan.
- Mag zij in een geschikte ruimte borstvoeding geven of kolven.
- Moet zij voorzichtig zijn met gevaarlijke stoffen en fysieke en psychosociale belasting.
- Mag je haar niet benadelen bij bijvoorbeeld een sollicitatie, promotie of contractverlenging.

In gesprek gaan met je zwangere werknemer

Het is belangrijk om alle rechten, plichten en de nodige aanpassingen met elkaar te bespreken zodra een werknemer jou heeft verteld dat ze zwanger is. Ze moet dat uiterlijk 3 weken voordat ze met verlof gaat laten weten. Voor een prettige samenwerking is het fijner als ze dat al eerder doet, dan is er voldoende tijd om samen te bespreken welke maatregelen er moeten worden genomen en wanneer. Maar ze is daartoe niet verplicht.

Gelijke behandeling

Tijdens de zwangerschap van een werknemer is het belangrijk dat je als werkgever rekening houdt met haar omstandigheden en dat je zorgt voor een gelijke behandeling ten opzichte van de andere werknemers,

bijvoorbeeld als het gaat om solliciteren, contracten en promoties. Hierover staat verderop in deze folder meer in het hoofdstuk 'Gelijke behandeling'.

Verlof

Rond de geboorte van hun kind hebben werknemers recht op verschillende verlofregelingen. Deze worden hieronder toegelicht. Het is belangrijk met je werknemer in gesprek te gaan over de gewenste inzet van het verlof. Als je werknemer tijdens het verlof recht heeft op een uitkering van UWV, vraag je die als werkgever namens je werknemer aan bij UWV.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Een zwangere heeft recht op 6 weken zwangerschapsverlof en minstens 10 weken bevallingsverlof. In totaal dus minstens 16 weken. Ze mag zelf bepalen wanneer ze met zwangerschapsverlof gaat, als dit maar uiterlijk 4 weken voor de dag na de uiterekende datum is. De dag nadat ze is bevallen, gaat haar bevallingsverlof in. Dit verlof duurt minstens 10 weken. Kiest ze voor minder dan 6 weken zwangerschapsverlof, dan worden de overige dagen bij het bevallingsverlof opgeteld

De baby wordt vóór de uiterekende datum geboren

Als de baby voor de uiterekende datum wordt geboren dan worden de dagen dat het zwangerschapsverlof korter duurde, opgeteld bij het bevallingsverlof. De totale verlofperiode is dan toch 16 weken.

Een voorbeeld: de werknemer stopt 6 weken voor de dag na de uiterekende datum met werken en ze bevalt 2 weken voor de uiterekende datum van haar baby. Dan heeft ze nog maar 4 weken zwangerschapsverlof gehad en geen 6. Ze heeft dan recht op 12 weken bevallingsverlof.

De baby wordt ná de uiterekende datum geboren

Als de baby na de uiterekende datum wordt geboren, krijgt de werknemer vanaf de dag na de bevalling toch gewoon 10 weken bevallingsverlof. Haar totale verlof duurt dan langer dan 16 weken.

Een voorbeeld: de werknemer stopt 6 weken voor de dag na de uiterekende datum met werken en haar baby wordt 2 weken na de uiterekende datum geboren. Ze houdt dan toch 10 weken bevallingsverlof en haar totale verlofperiode duurt dan 18 weken.

Als ze het bevallingsverlof in delen wil opnemen

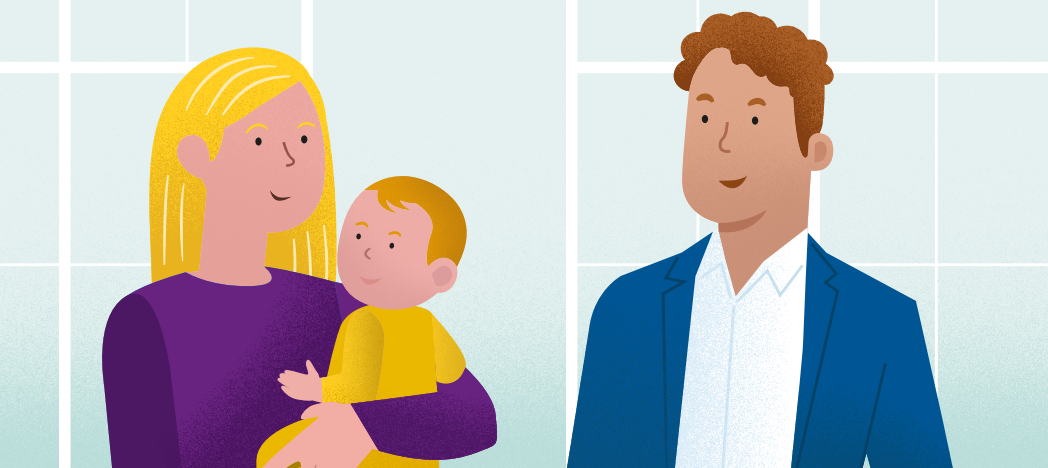
De werknemer mag het deel van het bevallingsverlof dat 6 weken na de dag van haar bevalling overblijft ook in delen opnemen, verspreid over maximaal 30 weken. Tenzij je organisatie daardoor ernstig in de problemen komt. Als ze een deel van haar verlof verspreid wil opnemen, dan moet ze dat uiterlijk 3 weken na de bevalling met jou bespreken. Jij hebt dan de tijd om de maatregelen te nemen die nodig zijn om dat mogelijk te maken.

Ze krijgt een tweeling of meerling

Als je werknemer zwanger is van een tweeling of meerling heeft zij recht op extra verlof. Ze mag tussen de 10 en 8 weken voor de dag na de uiterekende datum met zwangerschapsverlof en ze heeft minstens 10 weken bevallingsverlof. Ook hier geldt dat ze de tijd die ze niet als zwangerschapsverlof heeft opgenomen bij haar bevallingsverlof mag optellen.

Meer weten?

Kijk op [de betreffende pagina van UWV](#).



Verlof voor de partner na de geboorte

De partner van een zwangere heeft na de geboorte recht op 6 weken geboorteverlof. Werkt de partner bijvoorbeeld 30 uur per week, dan heeft hij of zij recht op 6 maal 30 uur verlof. Tijdens de eerste week verlof betaal je het salaris van de werknemer door. Deze week moet de werknemer binnen 4 weken na geboorte op kunnen nemen.

Als de eerste week is opgenomen, heeft de werknemer recht op 5 weken aanvullend geboorteverlof. Deze weken kan je werknemer flexibel opnemen binnen 6 maanden na de geboorte. Tijdens dit verlof heeft de werknemer recht op een uitkering van 70% van het dagloon tot 70% van het maximumdagloon. Deze uitkering vraag jij voor je werknemer aan bij UWV. Mogelijk zijn in de cao extra afspraken over dit verlof opgenomen.

Meer weten?

Kijk op [de betreffende pagina van UWV](#).

(Betaald) ouderschapverlof

Naast zwangerschaps- en bevallingsverlof en (aanvullend) geboorteverlof hebben ouders recht op 26 weken ouderschapverlof. Deze weken kunnen flexibel worden opgenomen binnen 8 jaar na geboorte. Van de 26 weken zijn er 9 betaald als ze in het eerste jaar na geboorte worden opgenomen.

Tijdens deze weken heeft je werknemer recht op een uitkering van UWV ter hoogte van 70% van hun dagloon met een maximum van 70 % van het maximumdagloon. Deze uitkering vraag jij als werkgever aan bij UWV. Dit kan pas nadat je werknemer (een deel van) het verlof heeft opgenomen. Het aanvragen van de uitkering kan alleen voor hele werkweken.

Je kunt ervoor kiezen om het loon tijdens het verlof door te betalen. Of te wachten tot het UWV de uitkering aan jou als werkgever heeft uitbetaald. Dit duurt ongeveer 4 weken vanaf het moment dat je de uitkering voor je werknemer hebt aangevraagd. Je mag ouderschapsverlof niet weigeren, maar je mag vanwege een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang je werknemer wel vragen om het verlof anders in te roosteren. Het aangepaste rooster geldt dan voor het hele ouderschapsverlof. Tijdens het betaald ouderschapsverlof bouwt de werknemer gewoon vakantiedagen op. Het UWV betaalt de uitkering inclusief het vakantiegeld. Mogelijk zijn in de cao extra afspraken over dit verlof opgenomen.

Meer weten?

Kijk op [de betreffende pagina van UWV](#).

Werktijden en arbeidsomstandigheden

Aangepaste werk- en rusttijden

Om veilig en gezond te kunnen werken, heeft een zwangere werknemer recht op aangepaste werk- en rusttijden. Ook mag ze onder werktijd naar afspraken voor onderzoeken en controles. Ga ook hierover op tijd in gesprek.

Ze heeft tijdens haar zwangerschap en tot 6 maanden na de bevalling recht op:

- Extra pauzes tot 1/8e deel van haar dagelijkse werktijd. Werkt ze 8 uur per dag, dan mag ze dus 1 uur extra pauze nemen. Het loon wordt in die extra pauzetijd gewoon doorbetaald.
- Een geschikte, afsluitbare ruimte met bed of rustbank.
- Regelmatige werktijden.
- Vrijstelling van overwerk en nachtdiensten (tussen 0.00 uur 's nachts en 06.00 uur 's ochtends), tenzij je bedrijf of de instelling dan ernstig in de problemen komt.

Daarnaast hoeft ze niet meer te werken dan:

- 10 uur per dienst
- Gemiddeld 50 uur per week in een periode van 4 weken
- Gemiddeld 45 uur per week in een periode van 16 weken.

Naar onderzoeken gaan

De zwangere en/of bevallen werknemer mag onder werktijd naar noodzakelijke zwangerschapsonderzoeken, zoals een bezoek aan de verloskundige. Haar loon wordt dan doorbetaald. Dat geldt ook voor de bijbehorende reistijd.

Borstvoeding geven en kolven

Tot haar kind 9 maanden oud is, mag de werknemer onder werktijd borstvoeding geven of kolven. Ze mag hiervoor maximaal 1/4 van haar werktijd gebruiken. Werkt ze bijvoorbeeld 8 uur per dag, dan mag ze dus 2 uur hieraan besteden. Jij als werkgever moet hiervoor een geschikte ruimte inrichten zonder risico op de aanwezigheid van gevaarlijke stoffen en verontreinigingen, met voldoende frisse lucht en een prettige temperatuur.

Die ruimte moet verder:

- Van binnen afgesloten kunnen worden
- Voldoende privacy bieden, rustig en afgezonderd zijn
- Een bed of rustbank hebben
- Een goedwerkende koelkast hebben.

In of vlakbij de ruimte moet een mogelijkheid zijn om flessen te steriliseren of goed te reinigen.

Fysieke belasting beperken

Tijdens de zwangerschap en tot 6 maanden na de bevalling moet jij als werkgever de werkzaamheden van een zwangere aanpassen als er sprake is van mogelijke gevaren voor haar veiligheid en gezondheid. Daarnaast is het belangrijk dat ze de belasting van haar lichaam zoveel mogelijk beperkt. Het gaat dan niet alleen om tillen en bukken, maar ook om werkstress, lawaai, trillingen en straling.

Gevaarlijke stoffen vermijden

Je moet je werknemers altijd tijdig en goed voorlichten over eventuele risico's die het werken met bepaalde stoffen kan betekenen voor de vruchtbaarheid en voor het ongeboren kind. Doe dat het liefst direct als je de werknemer aanstelt. Je kent immers de kinderwens van veel werknemers niet en in de eerste drie maanden van de zwangerschap is een ongeboren kind erg kwetsbaar. De kans op een aangeboren afwijking is dan het grootst. De schadelijke effecten van straling, chemische stoffen en infecties ontstaan vooral in de eerste periode. Maar ook in de maanden daarna kan de gezondheid van het kind gevaar lopen door situaties op het werk. Een zwangere of bevallen persoon moet dus tijdens de hele zwangerschap en zolang ze borstvoeding geeft, oppassen voor risico's die van invloed kunnen zijn op de gezondheid van haar en haar kind.

Meer weten?

Alle informatie over een gezonde werkomgeving vind je op arboportaal.nl. Je vindt er ook een link naar handige tools.



Gelijke behandeling

Een werknemer die zwanger is of onlangs een kind heeft gekregen, heeft het recht op gelijke behandeling. Kinderwens, zwangerschap of moederschap mogen bijvoorbeeld bij sollicitaties, promoties of contractverleningen geen rol spelen. Hieronder staan een aantal situaties waarbij je ongelijke behandeling op basis van geslacht en zwangerschap moet voorkomen.

Solliciteren: de werving en selectie

Een eventuele zwangerschap van een sollicitant mag geen rol spelen bij haar sollicitatie. Je mag haar op die grond niet afwijzen. Dat geldt ook bij een tijdelijke functie of werk via een uitzendbureau. De sollicitant hoeft tijdens een sollicitatie ook niet te zeggen dat ze zwanger is of dat ze dat wil worden, dus vraag daar ook zelf niet naar. Je mag een sollicitant niet afwijzen omdat zij zwanger is, dus ook niet op grond van onderstaande situaties:

- Omdat ze vanwege haar zwangerschap minder aanwezig is of op aangepaste tijden werkt.
- Ze normaal gesproken met gevaarlijke stoffen werkt en dat tijdens haar zwangerschap niet mag.
- Het extra geld kost om het werk uit te laten voeren door iemand anders.

Discriminatievrije werkomgeving

Je moet er als werkgever op toezien dat er sprake is van een discriminatievrije werkomgeving. Dat betekent dat collega's en andere personen waar werknemers op het werk mee te maken hebben niet discrimineren en dus ook geen discriminerende opmerkingen maken. Klachten over discriminatie moet je zorgvuldig behandelen en hiernaar een onderzoek instellen.

Arbeidsvoorwaarden, opleidingen en promotie

Een werknemer heeft er recht op na afloop van haar zwangerschaps- en bevallingsverlof of ouderschapsverlof terug te keren in de functie die ze had voordat ze met verlof ging. Je mag het aantal uren dat ze werkt of de inhoud van haar functie niet wijzigen in verband met haar zwangerschap of moederschap. Behalve als dit nodig is voor de veiligheid of gezondheid van haar of haar kind. Ook haar salaris en de mogelijkheid om opleidingen te volgen en promotie te maken mag je niet veranderen. Zo hoort een werknemer evenveel kansen te krijgen op promotie als wanneer ze niet zwanger zou zijn. Verder mag zwangerschap of moederschap geen reden zijn voor het niet ontvangen van een salarisverhoging of bonus.

Ontslag en contractverlenging

Je mag een werknemer niet ontslaan als ze zwanger is of tijdens haar zwangerschaps- of bevallingsverlof en ook niet in de eerste 6 weken dat ze terug is. In de volgende situaties mag je haar niet ontslaan:

- Tijdens haar zwangerschapsverlof
- Tijdens haar bevallingsverlof
- De eerste 6 weken na haar bevallingsverlof
- Tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid door zwangerschap of bevalling
- De eerste 6 weken na deze arbeidsongeschiktheid.

Loopt haar tijdelijke contract af tijdens haar zwangerschap? Dan hoef je haar contract niet te verlengen, maar haar zwangerschap mag daarvan niet de reden zijn. Ook mag je haar contract niet tegen haar zin in veranderen. Bijvoorbeeld door het aantal uren te verminderen of haar functie te wijzigen. Alleen in specifieke situaties is ontslag tijdens zwangerschaps- of bevallingsverlof wel mogelijk. Bijvoorbeeld als er sprake is van ernstige misdragingen.

Wanneer sprake kan zijn van ongelijke behandeling

Als een werknemer het vermoeden heeft dat er sprake is van ongelijke behandeling, dan kan ze dit melden bij haar leidinggevende en maatregelen bespreken. Het is goed om hierover het gesprek aan te gaan en te zorgen voor een veilige omgeving waarin dit bespreekbaar is. Wanneer je er gezamenlijk niet uitkomt, dan kan je werknemer bij verschillende instanties terecht, zoals een vertrouwenspersoon, ondernemingsraad, vakbond of het College voor de Rechten van de Mens.

Meer informatie over gelijke behandeling?
[College voor de Rechten van de Mens.](#)

