



Werk & zwangerschap

Alles wat je moet weten



Zwangerschap

Je hebt een baan en bent zwanger of je bent onlangs ouder geworden. Waar loop je dan allemaal tegenaan? Waar moet je rekening meehouden, wat mag je vragen, en waar heb je recht op? In deze brochure vind je het antwoord op al jouw vragen.



Verantwoording

FNV Horeca doet zijn uiterste best om in deze brochure juiste informatie te geven, het kan voorkomen dat de brochure voor jouw persoonlijke situatie niet geheel volledig is. Je kan daarom geen rechten aan deze brochure ontlelen.

Heb jij vragen over je persoonlijke situatie? Neem dan contact op met FNV Horeca.



Inhoudsopgave

1. Tijdens de zwangerschap

- » 1a. Veilig en gezond werken
- » 1b. Werk- en rusttijden
- » 1c. Zwangerschaps- en bevallingsverlof
- » 1d. Ziekte als gevolg van zwangerschap of bevalling

2. Na de zwangerschap

- » 2a. Geboorteverlof
- » 2b. Werk- en rusttijden
- » 2c. Kolven onder werktijd
- » 2d. Ouderschapsverlof
- » 2e. Minder werken

3. Zwangerschapsdiscriminatie

4. Hulp en advies

1. Tijdens de zwangerschap

1a. Veilig en gezond werken

Als je zwanger bent heeft de werkgever de plicht om jou veilig en gezond te kunnen laten werken. De werkgever is verplicht het werk zo te organiseren dat het geen schadelijke gevolgen heeft voor:

- » **de zwangerschap;**
- » **het ongeboren kind;**
- » **jezelf.**

Je werk moet worden aangepast als dat nodig is om risico's weg te nemen. Zo moet voorkomen worden dat je werkt of in aanraking kan komen met gevaarlijke stoffen. Daarnaast geldt dat lichamelijk zwaar werk tijdens de gehele zwangerschap beperkt dient te worden. Voor stressvol werk, werk waarbij je te maken hebt met extreme temperatuurverschillen of een geluidsniveau hoger dan 80 Db, geldt hetzelfde. Probeer dit zoveel mogelijk te voorkomen. Als dat niet mogelijk is, vraag je werkgever dan om een tijdelijke aanpassing van je werk of werktijd. Lukt ook dat niet, dan moet je werkgever jou ander werk aanbieden.

Gedurende de gehele zwangerschap geldt:

- » Bukken, hurken of knielen zoveel mogelijk voorkomen.
- » Het met de hand gewichten tillen zoveel mogelijk beperken. Het in één handeling te tillen gewicht mag niet zwaarder zijn dan 10 kg.
- » Staand dient zoveel mogelijk beperkt te worden, vooral in het derde trimester van de zwangerschap.

Vanaf de twintigste week van de zwangerschap:

- » Het met de hand tillen van gewichten verder beperken.
- » Maximaal tien keer per dag tillen en per tilhandeling maximaal 5 kg.

Vanaf de dertigste week van de zwangerschap:

- » Maximaal 5 keer per dag met de hand tillen van maximaal 5 kg.
- » Niet meer dan eenmaal per uur hurken, knielen, bukken of staande voetpedalen bedienen.

1b. Werk- en rusttijden

Het aanpassen van werk- en rusttijden is een algemene maatregel om de belasting door het werk te verminderen. In de Arbeidstijdenwet zijn aparte bepalingen opgenomen over de werk- en rusttijden voor zwangere medewerkers.

Een zwangere medewerker heeft recht op:

- » een of meer extra pauzes die samen ten hoogste een achtste deel zijn van de arbeidstijd;
- » een stabiel en regelmatig arbeids- en rusttijdenpatroon;
- » je kunt niet verplicht worden om nachtdiensten (diensten tussen 0:00 en 06:00 uur) te werken of over te werken.

Verder kan je ook niet worden verplicht om:

- » meer dan tien uren per dienst te werken;
- » meer dan 50 uren per week voor een periode van vier weken te werken;
- » meer dan 45 uren per week voor een periode van zestien weken te werken.

Tip:

Vraag aan je werkgever naar het Risico-Inventarisatie en Evaluatie plan van jouw bedrijf om te zien welke maatregelen jouw werkgever heeft genomen om het werken tijdens je zwangerschap zo goed en veilig mogelijk te maken.



1c. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Als je zwanger bent en een arbeidsovereenkomst hebt, heb je recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof. Deze rechten gelden ook als je een 0-uren contract hebt of parttime werkt.

Tijdens je zwangerschaps- en bevallingsverlof krijg je je volledige loon doorbetaald. De werkgever kan bij Uitvoeringsinstituut Werknemers-verzekeringen (UWV) een uitkering voor je aanvragen. De werkgever heeft daarvoor wel een zwangerschapsverklaring nodig die je kunt aanvragen bij jouw verloskundige of arts. Hierin staat de vermoedelijke bevallingsdatum. UWV betaalt de zwangerschapsuitkering meestal aan je werkgever en je werkgever betaalt vervolgens jouw loon. Het kan echter ook zo zijn dat je de uitkering rechtstreeks van UWV ontvangt.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof kun je flexibel opnemen. Tot drie weken voor de datum wanneer je met verlof gaat kun je met je werkgever afstemmen wanneer het verlof ingaat. In totaal heb je recht op zestien weken verlof. Je kunt op zijn vroegst zes weken en uiterlijk vier weken voor de uitgerekende bevallingsdatum met zwangerschapsverlof gaan. Je hebt na de bevalling altijd recht op minstens tien weken bevallingsverlof. Ook al wordt jouw kind later geboren dan verwacht. In overleg met je werkgever kun je het bevallingsverlof na zes weken gespreid opnemen. Het resterende verlof dien je dan wel binnen 30 weken op te nemen. Een verzoek voor een gespreide opname moet je uiterlijk drie weken nadat het bevallingsverlof is ingegaan bij de werkgever indienen.

Vindt de bevalling eerder dan zes weken voor de uitgerekende datum plaats, dan gaan de zestien weken in vanaf de datum van de daadwerkelijke bevalling. Als het kind te vroeg komt, maar wel binnen zes weken voor de uitgerekende datum wordt geboren, dan tel je de dagen dat je zwangerschapsverlof korter duurde dan zes weken

op bij de duur van het bevallingsverlof, zodat je in totaal altijd zestien weken verlof overhoudt.

Ziekenhuisopname kind (couveuseregeling)

Als het kind vanwege een medische toestand opgenomen wordt in het ziekenhuis, wordt het bevallingsverlof verlengd met het aantal opnamedagen, te rekenen vanaf de achtste dag van opname tot en met de laatste dag van het bevallingsverlof tot een maximum van tien weken.

Tip:

Kijk op de website van UWV hoe je dit extra bevallingsverlof berekent. www.uwv.nl.

Meerlingen

Als je in verwachting bent van een meerling kun je vier weken langer zwangerschapsverlof krijgen, in totaal dus 20 weken. Je kunt vanaf tien weken voordat je bent uitgerekend met zwangerschapsverlof gaan. Uiterlijk acht weken voor de verwachte bevallingsdatum gaat het verlof in. Worden de kinderen eerder geboren dan de verwachte bevallingsdatum, dan kunnen de gemiste dagen van het zwangerschapsverlof opgeteld worden bij het bevallingsverlof. Dat kan echter alleen als het zwangerschapsverlof korter heeft geduurd dan tien weken. Duurt het zwangerschapsverlof langer dan tien weken, dan kunnen de gemiste dagen niet bij het bevallingsverlof op worden geteld.



1d. Ziekte als gevolg van zwangerschap of bevalling

Mocht je ziek worden als gevolg van zwangerschap dan heb je, in tegenstelling tot een normale ziekmelding, altijd recht op volledige loondoorbetaling. Je werkgever dient binnen drie dagen na de ziekmelding UWV in te lichten. De werkgever kan bij UWV een Ziektewetuitkering voor je aanvragen. Het moment waarop je ziek wordt kan wel gevolgen hebben voor de duur van je bevallingsverlof:

- » Ziekte­dagen tot aan zes weken voor de uit­ge­re­ken­de datum komen niet in mindering op het be­val­lings­ver­lof.
- » Ziekte­dagen tus­sen zes en vier we­ken voor de uit­ge­re­ken­de datum komen wel in mindering op het be­val­lings­ver­lof.

Voorbeeld:

Als je van plan bent om vier weken voor de uit­ge­re­ken­de datum met zwang­ers­chap­sverlof te gaan, maar je wordt vijf we­ken van te­vo­ren ziek als ge­volg van de zwang­ers­chap, dan wordt de duur van het be­val­lings­ver­lof met een week verkort. Deze ziekte­dagen worden na­melijk aangemerkt als da­gen waarover je zwang­ers­chap­sverlof hebt ge­no­ten en in mindering ge­bracht op het be­val­lings­ver­lof.

Als je in een vroeg stadium arbeids­on­ge­schikt raakt van­we­ge de zwang­ers­chap, dat wil zeg­gen in de pe­ri­ode tot zes we­ken voor de uit­ge­re­ken­de datum, krijg je vanaf dat mo­ment een vol­le­di­ge Ziekte­wet­uit­ke­ring tot aan zes we­ken voor de uit­ge­re­ken­de datum. Deze ziekte­dagen komen niet in mindering op de duur van je be­val­lings­ver­lof.

Bij meer­lin­gen geldt dat ziekte­da­gen tot tien we­ken voor de uit­ge­re­ken­de datum niet in mindering komen op het be­val­lings­ver­lof. Ziekte­da­gen tus­sen de tien en acht we­ken voor de uit­ge­re­ken­de datum komen wel in mindering op het be­val­lings­ver­lof. Als je arbeids­on­ge­schikt raakt van­we­ge de zwang­ers­chap in de pe­ri­ode tot tien we­ken voor de uit­ge­re­ken­de datum, krijg je vanaf dat mo­ment een vol­le­di­ge Ziekte­wet­uit­ke­ring tot aan tien we­ken voor de uit­ge­re­ken­de datum.

Ziekte aansluitend op het verlof

Ben je aansluitend op het be­val­lings­ver­lof arbeids­on­ge­schikt ge­raakt van­we­ge de zwang­ers­chap of be­val­ling, dan kom je na je verlof in aan­mer­king voor een ziekte­wet­uit­ke­ring voor maximaal 104 we­ken. Jouw werk­ge­ver vraagt deze uit­ke­ring voor jou aan bij UWV. Als je er­voor ge­ko­zen hebt om je be­val­lings­ver­lof flexi­bel op te nemen spreek je met je werk­ge­ver af hoe je de rest van het verlof op­neemt zodra je weer beter bent en gaat werken.



2. Na de zwangerschap

2a. Geboorteverlof

Als het kind geboren is heeft ook je partner recht op verlof. Ook als je niet samenwoont, maar het kind wel door je partner erkend is, heeft je partner recht op kraamverlof:

- » De partner heeft in de eerste vier weken na de geboorte recht op doorbetaald geboorteverlof gelijk aan eenmaal de arbeidsduur per week. De partner mag dit verlof direct opnemen, maar kan dit ook doen in de eerste vier weken na de bevalling.
- » De werkgever mag het geboorteverlof niet van het vakantietegoed aftrekken.
- » Het bijwonen van de bevalling en de aangifte van het kind bij de burgerlijke stand vallen onder calamiteitenverlof, indien het onder werktijd van je partner plaatsvindt.

Per 1 juli 2020 krijgen partners in het eerste half jaar na de geboorte recht op aanvullend geboorteverlof voor ten hoogste vijf gehele weken gebaseerd op de arbeidsduur per week. Er bestaat voor die periode recht op een uitkering van UWV. De uitkering bedraagt per dag 70% van het dagloon. Van dit recht kan een medewerker pas gebruik maken als hij eerst het geboorteverlof van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur met loondoorbetaling heeft opgemaakt.

2b. Werk- en rusttijden

Na de bevalling geldt voor een periode van zes maanden een aangepaste rust- en werktijden-regeling voor vrouwelijke medewerkers, voor meer informatie zie paragraaf 1b.

2c. Kolven onder werktijd

Voor het geven van borstvoeding of om te kolven mag je de eerste negen maanden na de geboorte van het kind het werk onderbreken voor maximaal een kwart van de arbeidstijd. Voor het nemen van rust en het geven van borstvoeding of om te kolven moet een ruimte beschikbaar zijn waarin een bed of rustbank staat, die is af te sluiten, rustig is en privacy biedt. De werkgever dient met jou concrete afspraken te maken over de invulling van deze regeling. De werkgever moet aan zijn verplichtingen voldoen binnen een redelijke termijn nadat jij daartoe een verzoek hebt gedaan.





2d. Ouderschapsverlof

Iedere ouder heeft recht op ouderschapsverlof. Het doel van ouderschapsverlof is om ouders in staat te stellen jonge kinderen zelf te verzorgen en een actieve rol te geven bij de opvoeding. Het recht op ouderschapsverlof bedraagt 26 keer het aantal uren dat je per week werkt. Het wettelijk ouderschapsverlofrecht is onbetaald.

Voorbeeld:

Als jij een contract hebt voor 24 uur per week heb je recht op $24 \times 26 = 624$ uur ouderschapsverlof.

Voor ouderschapsverlof gelden de volgende regels:

- » Je kunt het verlof opnemen voor kinderen tot acht jaar.
- » Voor elk kind afzonderlijk heb je recht op ouderschapsverlof.
- » Je kunt voor meerdere kinderen tegelijk ouderschapsverlof opnemen.
- » Je kunt ouderschapsverlof bij je werkgever aanvragen zodra je in dienst bent.
- » Je kunt ouderschapsverlof opnemen voor je eigen kind, een adoptiekind of erkend kind.
- » Je kunt ook ouderschapsverlof opnemen voor een pleegkind, stiefkind of aspirant-adoptiekind. Het kind moet dan wel bij jou wonen volgens de basisregistratie personen.

Verlof aanvragen

Je mag zelf bepalen hoe en wanneer je ouderschapsverlof opneemt. Je geeft dit aan in de aanvraag die je bij je werkgever indient. Je vraagt het verlof schriftelijk aan bij je werkgever. Je moet dit minstens twee maanden voordat het verlof ingaat doen. In het verzoek geef je ook aan hoe je het ouderschapsverlof wilt opnemen. De werkgever mag de aanvraag om ouderschapsverlof niet weigeren. Hij mag dat alleen als er een zwaarwegend bedrijfsbelang is. In dat geval spreek je met je werkgever in overleg een andere verdeling van de verlofuren af.

Daarover wordt dan ook geen vakantie opgebouwd. Heb je een nieuwe baan en nog ouderschapsverlof over? Dan kun je dit verlof opnemen bij de nieuwe werkgever. Vraag dan wel bij je oude werkgever om een verklaring waaruit blijkt op hoeveel ouderschapsverlof je nog recht hebt.

Ouderschapsverlof afgelopen

Na afloop van het ouderschapsverlof ga je weer terug naar je oorspronkelijke werktijden. Je hebt echter de mogelijkheid om deze werktijden voor de duur van één jaar aan te passen. Als de werkgever akkoord gaat, kan deze periode langer duren. De tijdelijke aanpassing van je werktijden vraag je aan bij je werkgever. Dit vraag je aan drie maanden voordat het ouderschapsverlof afgelopen is.

Let op:

De werkgever moet hier uiterlijk vier weken voor het einde van het verlof op reageren. Hij mag het verzoek wel weigeren.



2e. Minder werken

Wil je na je zwangerschap permanent minder uren gaan werken, dan kun je een schriftelijk verzoek indienen bij je werkgever hiervoor. De werkgever moet een goede reden hebben om het verzoek af te wijzen. Wel gelden er een aantal voorwaarden:

- » je moet werken bij een bedrijf met minimaal tien medewerkers;
- » je moet minimaal een halfjaar in dienst zijn;
- » je moet je verzoek schriftelijk doen en uiterlijk twee maanden voor de gewenste ingangsdatum. In het verzoek moet staan: de gewenste ingangsdatum en het gewenste aantal werkuren per week.

De werkgever moet uiterlijk een maand voor de ingangsdatum reageren op het verzoek. Doet hij dit niet? Dan geldt jouw verzoek als geaccepteerd. De werkgever mag een verzoek weigeren, maar moet dit dan wel schriftelijk doen. Bovendien kan dat alleen als hij daarvoor een zwaarwegend bedrijfsbelang heeft. Denk bijvoorbeeld aan de situatie dat er bezettingsproblemen ontstaan. Als een werkgever een verzoek terecht afwijst, moet je een jaar wachten voordat je een nieuw verzoek tot aanpassing van je contracturen mag doen.



3. Zwangerschapsdiscriminatie

Discriminatie is het ongelijk behandelen van (groepen) mensen op grond van kenmerken die er in een gegeven situatie niet toe doen. Volgens de wet mag je mensen niet discrimineren op grond van ras, godsdienst, seksuele gerichtheid, geslacht, handicap en/of chronische ziekte, leeftijd, levensovertuiging, nationaliteit, politieke gezindheid en burgerlijke staat. Specifiek voor de arbeidsmarkt geldt dat medewerkers ook gelijk behandeld moeten worden ongeacht het soort contract (vast of tijdelijk) en arbeidsduur (fulltime of parttime). Discriminatie ten gevolge van kinderwens, zwangerschap, bevalling en moederschap is wettelijk gezien discriminatie op grond van geslacht en is dus niet toegestaan.

Werkgevers mogen jou niet afwijzen omdat je zwanger bent of kinderen hebt. Ook is het verboden zwangere vrouwen of moeders op de werkvloer anders te behandelen. Dit geldt bij:

- » Werving en selectie.
- » Arbeidsvoorwaarden.
- » Arbeidsomstandigheden.
- » Opleiding en promotie.
- » Terugkeer na verlof.
- » Ontslag.
- » Niet verlengen tijdelijk contract.

Werving en selectie

Tijdens een sollicitatiegesprek mogen werkgevers alleen vragen stellen die voor de uitoefening van de functie relevant zijn. Vragen over kinderwens, zwangerschap en de wijze waarop je de opvang van je kind(eren) hebt geregeld of gaat regelen zijn niet relevant voor de functie. Door deze vragen wel te stellen ontstaat het vermoeden dat de werkgever discrimineert. Je bent niet verplicht tijdens een sollicitatiegesprek te vertellen dat je zwanger bent en een werkgever mag je achteraf niet ontslaan als je dit verzwegen hebt.

Arbeidsvoorwaarden

Het is de werkgever niet toegestaan om vanwege zwangerschap en tegen jouw zin in bestaande afspraken in het arbeidscontract te wijzigen. Een werkgever mag niet zomaar het aantal uren verminderen, de functie wijzigen, een vast contract vervangen door een tijdelijk contract of de duur van een tijdelijk contract inkorten.

Arbeidsomstandigheden

De werkplek, de werklocatie, de werkdruk, de veiligheid, de maatregelen rondom gezondheid, de voorzieningen op en rond het werk en de manier waarop medewerkers behandeld worden vormen de arbeidsomstandigheden van een medewerker. Zwangere medewerksters mogen niet worden benadeeld bij deze arbeidsomstandigheden. Daarnaast hebben werkgevers de wettelijke verplichting zorg te dragen voor een discriminatievrije werkomgeving.

Medewerkers mogen op het werk niet worden gediscrimineerd door leidinggevenden, collega's of gasten. Pesten, negeren, ongepaste grapjes, uitsluiting, achterstelling of andere wijzen van negatieve behandeling zijn niet toegestaan.

Tip:

Vraag bij jouw werkgever of er een protocol is voor pesterijen of discriminatie op de werkvloer. Vooral grotere bedrijven hebben hier een protocol voor en kennen een eigen klachtenregeling of vertrouwenspersoon binnen de organisatie.

Opleiding en bevordering

Zwangere vrouwen mogen niet benadeeld worden bij de deelname aan opleidingen en cursussen. Zijn er promotiekansen binnen het bedrijf, dan mag zwangerschap geen reden zijn om jou hiervoor af te wijzen. Er mogen door het bedrijf ook geen eisen aan de promotie gesteld worden die voor zwangere vrouwen moeilijker te halen zijn dan voor andere medewerkers.

Terugkeer na verlof

Nadat je terugkeert van verlof heb je het recht om onder dezelfde arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden naar je eigen baan terug te keren. Uitgangspunt daarbij is dat je in je oude functie terugkomt. Als je niet in je oude functie kan terugkeren omdat deze volgens jouw werkgever te zwaar of onhaalbaar is om te combineren met het ouderschap, dan is er wettelijk gezien sprake van discriminatie.

Ontslag

Zwangerschap of ouderschap mag niet als reden gelden voor ontslag of een reden zijn om een tijdelijk contract niet te verlengen. Ook in de volgende situaties mag een werkgever je niet ontslaan:

- » tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- » de eerste zes weken na het bevallingsverlof;
- » tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid door zwangerschap of bevalling en de eerste zes weken daarna.



Alleen in speciale gevallen is ontslag tijdens zwangerschap mogelijk. Bijvoorbeeld als de onderneming of de afdeling waar jij werkt beëindigd wordt of er sprake is van een dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Tijdens je zwangerschaps- en bevallingsverlof mag je echter nooit worden ontslagen. Als dit toch gebeurt, kun je binnen twee maanden de rechter verzoeken het ontslag ongedaan te maken. In plaats daarvan kun je ook een verzoek indienen voor een financiële vergoeding bij de kantonrechter.





4. Hulp en advies

Om vervelende situaties op het werk te voorkomen is het verstandig duidelijke afspraken met je werkgever te maken. Vertel tijdig dat je zwanger bent en bespreek wanneer je met verlof wilt gaan, welke werkzaamheden je wel of niet kunt doen en hoeveel uren je na je verlof wil gaan werken.

Mocht je toch in een situatie verkeren waarbij sprake zou kunnen zijn of sprake is van discriminatie, meld het aan het **Meldpunt Zwangerschapsdiscriminatie van FNV Horeca**:

Telefoon: 036 535 85 95 voor leden
0900 2391 000 (€ 0,50/min) voor niet-leden
Mail: info@fnvhoreca.nl.

De juristen van het Voorlichtings- en Informatiecentrum staan voor je klaar om je van hulp, informatie en advies te voorzien en kunnen beoordelen of het zinvol is om ook een

klachtprocedure te starten bij het College voor de Rechten van de Mens dat toeziet op de naleving van de Algemene Wet Gelijke Behandeling.

De inhoud van deze brochure is vastgesteld overeenkomstig de wettelijke bepalingen. Kijk of er in jouw arbeidsovereenkomst of in een personeelsreglement aanvullende regels zijn opgenomen over jouw rechten en plichten rondom zwangerschap of ouderschap.

Mocht je naar aanleiding van deze brochure nog vragen hebben, neem dan contact met ons op.

FNV Horeca

Louis Armstrong 100 | 1311 RL Almere

036 535 85 95 voor leden

0900 2391 000 (€ 0,50/min) voor niet-leden

info@fnvhoreca.nl | www.fnvhoreca.nl

