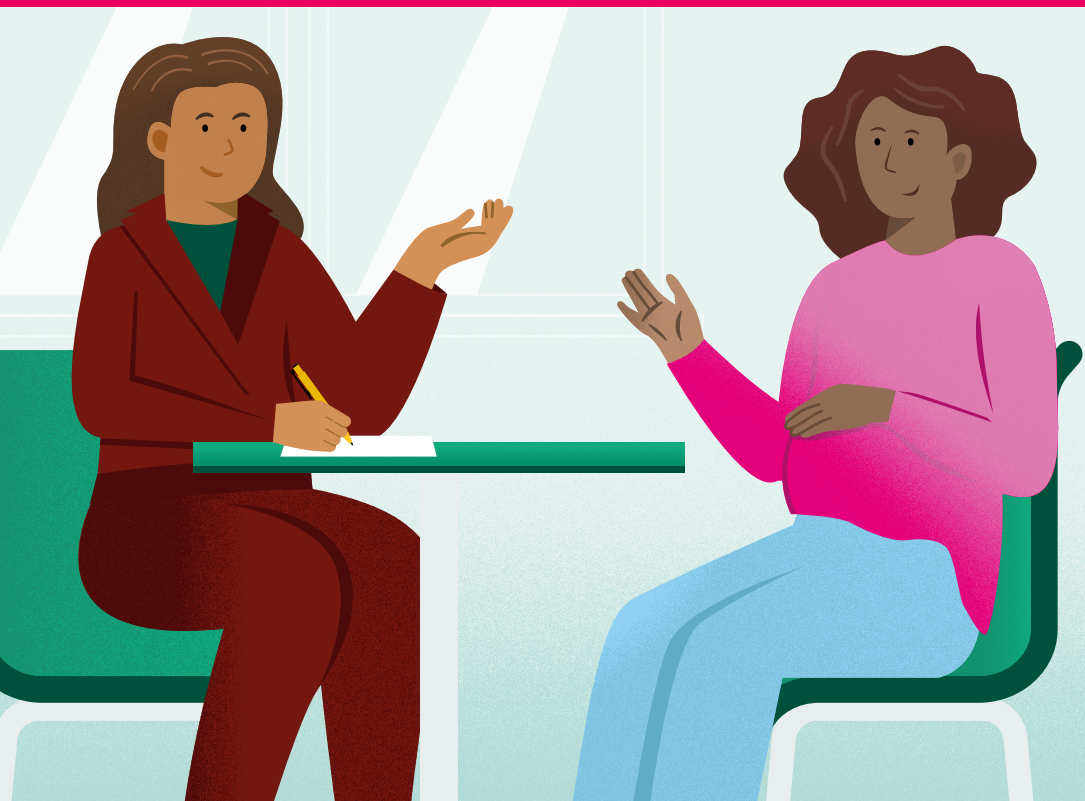




Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Zwangerschap en werk

Regels die gelden voor werknemers die zwanger zijn
of net een kind hebben gekregen





Zwangerschap en werk

De tijd van zwangerschap en geboorte is een bijzondere periode in je leven. Er komt veel op je af en je moet van alles regelen, ook met je werkgever. In deze folder staan regels die gelden op het werk als je zwanger bent of als je net een kind hebt gekregen.

Tijdens je zwangerschap en na je bevalling:

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

In gesprek gaan met je werkgever

Vertel je werkgever op tijd dat je zwanger bent. Laat dit uiterlijk 3 weken voordat je met verlof gaat weten. Voor een prettige samenwerking is het fijner om dat al eerder te doen. Dan is er voldoende tijd om samen te bespreken welke maatregelen er moeten worden genomen en wanneer.

Gelijke behandeling

Als je vermoedt dat je te maken hebt met ongelijke behandeling of discriminatie, kun je dat melden. Waar moet je bij ongelijke behandeling of discriminatie aan denken? Je krijgt bijvoorbeeld geen vast contract of wordt afgewezen bij een sollicitatie omdat je zwanger bent of net een kind hebt gekregen. Hierover lees je meer in het hoofdstuk 'Gelijke behandeling'.

Verlof

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

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Als zwangere heb je recht op 4 tot 6 weken zwangerschapsverlof en minstens 10 weken bevallingsverlof. In totaal is je verlof minstens 16 weken. Je mag zelf bepalen wanneer je met zwangerschapsverlof gaat, als dit maar uiterlijk 4 weken voor de dag na de uitgerekende datum is. De dag nadat je bent bevallen gaat je bevallingsverlof in. Dit verlof duurt minstens 10 weken. Neem je minder dan 6 weken zwangerschapsverlof op, dan tel je de overige dagen op bij je bevallingsverlof.

Je baby wordt vóór de uitgerekende datum geboren

Als je baby voor de uitgerekende datum wordt geboren, dan tel je de dagen dat je zwangerschapsverlof korter duurde op bij je bevallingsverlof. De totale verlofperiode is dan toch 16 weken.

Een voorbeeld: je stopt 6 weken voor de dag na de uitgerekende datum met werken en je bevalt 2 weken voor de uitgerekende datum van je baby. Dan heb je nog maar 4 weken zwangerschapsverlof gehad en geen 6. Je krijgt dan 12 weken bevallingsverlof.

De baby wordt ná de uitgerekende datum geboren

Als je baby na de uitgerekende datum wordt geboren, krijg je vanaf de dag na je bevalling toch gewoon 10 weken bevallingsverlof. Je totale verlof duurt dan langer dan 16 weken.

Een voorbeeld: je stopt 6 weken voor de dag na de uitgerekende datum met werken en je baby wordt twee weken na de uitgerekende datum geboren. Je houdt dan toch 10 weken bevallingsverlof en je totale verlofperiode duurt dan 18 weken.

Als je je bevallingsverlof in delen wilt opnemen

Je mag het deel van het bevallingsverlof dat 6 weken na de dag van je bevalling overblijft ook in delen opnemen, verspreid over maximaal 30 weken. Tenzij de organisatie waar jij werkt daardoor ernstig in de problemen komt. Als je een deel van je verlof verspreid wilt opnemen, dan moet je dat uiterlijk 3 weken na je bevalling met je werkgever bespreken. Deze heeft dan de tijd om de maatregelen te nemen die nodig zijn om dat mogelijk te maken voor jou.

Je bent zwanger van een tweeling of meerling

Als je zwanger bent van een tweeling of meerling heb je recht op extra verlof. Je mag tussen de 10 en 8 weken voor de dag na de uitgerekende datum met zwangerschapsverlof en je hebt minstens 10 weken bevallingsverlof. Ook voor jou geldt dat je de tijd die je niet als zwangerschapsverlof hebt opgenomen bij je bevallingsverlof mag optellen.

Als je een uitkering hebt

Als je een uitkering van UWV hebt, kun je recht hebben op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering. Op [uwv.nl](https://www.uwv.nl) kun je nagaan of dit ook voor jou geldt.

Meer weten?

Kijk op [de betreffende pagina van UWV](https://www.uwv.nl).



Als je werkt als zzp'er

Als zelfstandig ondernemer heb je recht op een uitkering van ten minste 16 weken tijdens en na je zwangerschap. Deze uitkering heet de Zelfstandige en Zwanger-regeling (ZEZ). Hoeveel betaald verlof je precies krijgt, wordt op dezelfde manier berekend als voor zwangeren die in dienstverband werken. Dat kun je in deze folder lezen bij 'zwangerschaps- en bevallingsverlof'.

Je komt in aanmerking voor een ZEZ als je voldoet aan 1 van de volgende voorwaarden:

- Je werkt als zelfstandige.
- Je bent zelfstandig beroepsbeoefenaar, bijvoorbeeld freelancer, artiest, huisarts, alfahulp of particuliere huishoudelijke hulp.
- Je bent meewerkend echtgenote/partner van een zelfstandige.

Hoe hoog de uitkering is, hangt af van hoeveel uur je in het kalenderjaar voor je ZEZ-uitkering ingaat hebt gewerkt en of je aanvullende verzekeringen hebt.

Meer weten?

Alle informatie over zwangerschapsregelingen voor zelfstandigen en hoe je de betreffende uitkering aanvraagt, vind je op www.nl.

Verlof voor je partner na de geboorte

Je partner heeft na de geboorte recht op 6 weken geboorteverlof. Werkt je partner bijvoorbeeld 30 uur per week, dan heeft hij of zij recht op 6 maal 30 uur verlof. Tijdens de eerste week geboorteverlof krijgt je partner gewoon doorbetaald. Deze week moet binnen 4 weken na geboorte worden opgenomen.

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

Meer weten?

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

(Betaald) ouderschapverlof

Als je een kind hebt gekregen en werknemer bent, heb je recht op 26 weken ouderschapsverlof (26 keer het aantal uren dat je per week werkt): 9 weken gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof en 17 weken onbetaald ouderschapsverlof. Het recht op (betaald) ouderschapsverlof geldt zowel voor jou als voor je partner als die werknemer is. Als je een tweeling of een meerling krijgt, hebben zowel jij als je partner recht op 26 weken verlof voor elk kind.

Bij een tweeling is dit dus twee keer 26 weken. Je krijgt een uitkering van 70% van je dagloon, tot maximaal 70% van het maximumdagloon. Je werkgever vraagt dit voor je aan bij UWV. Dit kan pas nadat je (een deel van) het verlof hebt opgenomen.

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

Meer weten?

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

Werktijden en veilig en gezond werken

Aangepaste werk- en rusttijden

Om veilig en gezond te kunnen werken, heb je recht op aangepaste werk- en rusttijden. Ook mag je onder werktijd naar afspraken voor onderzoeken en controles van bijvoorbeeld de verloskundige. Ga ook hierover op tijd in gesprek.

Je hebt tijdens je zwangerschap en tot 6 maanden na je bevalling recht op:

- Extra pauzes tot 1/8e deel van je dagelijkse werktijd. Werk je 8 uur per dag, dan mag je dus 1 uur extra pauze nemen. Je 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 het bedrijf of de instelling waar jij werkt dan ernstig in de problemen komt.

Daarnaast hoef je 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

Ga je onder werktijd naar noodzakelijke zwangerschapsonderzoeken, zoals een bezoek aan de verloskundige, dan wordt je loon gewoon doorbetaald. Dat geldt ook voor de bijbehorende reistijd.

Borstvoeding geven en kolven

Tot je kind 9 maanden is, mag je onder werktijd borstvoeding geven of kolven. Je mag hiervoor maximaal 1/4 van je werktijd gebruiken. Werk je bijvoorbeeld 8 uur per dag, dan mag je dus 2 uur hieraan besteden. Je 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.

Veilig en gezond werken

Fysieke belasting beperken

Tijdens je zwangerschap en tot 6 maanden na de bevalling moet je werkgever je werkzaamheden aanpassen als er sprake is van mogelijke gevaren voor je veiligheid en gezondheid. Daarnaast is het belangrijk dat je de belasting van je 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 werkgever moet jou tijdig en goed voorlichten over de risico's van het werken met bepaalde stoffen voor de vruchtbaarheid en voor je ongeboren kind. 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 je kind gevaar lopen door situaties op het werk. Pas daarom tijdens de hele zwangerschap en zolang je borstvoeding geeft op voor risico's die van invloed kunnen zijn op de gezondheid van jou en je kind.

Meer weten?

Alle informatie over een gezonde werkomgeving vind je op [arboportaal.nl](https://www.arboportaal.nl). Je vindt er ook een link naar handige tools.

Gelijke behandeling

Je werkgever mag je niet ongelijk behandelen omdat je zwanger bent of wilt worden, of omdat je net een kind hebt gekregen. Er zijn verschillende situaties waarin je niet anders behandeld mag worden. Hieronder staan een aantal situaties waarbij er sprake kan zijn van discriminatie op basis van geslacht en zwangerschap.

Solliciteren: de werving en selectie

Je zwangerschap mag geen rol spelen bij een sollicitatie. Dit betekent dat je zwangerschap of kinderwens geen reden mag zijn voor afwijzing. Dit geldt ook bij een tijdelijke functie of werk via een uitzendbureau. Je hoeft tijdens een sollicitatie ook niet te zeggen dat je zwanger bent of dat je dat wilt worden. Ook niet als de werkgever ernaar vraagt.

Een werkgever mag je bijvoorbeeld niet afwijzen omdat:

- Je door je zwangerschap minder aanwezig bent of op aangepaste tijden werkt.
- Je normaal gesproken met gevaarlijke stoffen werkt en dat tijdens je zwangerschap niet mag.
- Het extra geld kost om je werk uit te laten voeren door iemand anders.

Discriminatievrije werkomgeving

Je werkgever moet erop toezien dat er sprake is van een discriminatievrije werkomgeving. Je werkgever moet erop letten dat je collega's en andere mensen met wie je in je werk te maken hebt je niet discrimineren of discriminerende opmerkingen maken. Klachten over discriminatie moet hij zorgvuldig behandelen en hiernaar een onderzoek instellen.



Arbeidsvoorwaarden, opleidingen en promotie

Na je zwangerschaps- of ouderschapsverlof heb je hebt recht om terug te keren in de functie die je had voordat je met verlof ging. Je werkgever mag het aantal uren dat je werkt of de inhoud van je functie niet wijzigen in verband met je zwangerschap. Behalve als dit nodig is voor de veiligheid of gezondheid van jou of je kind. Ook je salaris en de mogelijkheid om opleidingen te volgen en promotie te maken mag je werkgever niet veranderen vanwege je zwangerschap of omdat je net bent bevallen. Je hoort evenveel kansen te krijgen op promotie. Ook mag zwangerschap of moederschap geen reden zijn voor het niet ontvangen van een salarisverhoging of bonus.

Ontslag en contractverlenging

Je werkgever mag je niet ontslaan als je zwanger bent of tijdens je zwangerschaps- of bevallingsverlof en ook niet in de eerste 6 weken dat je terug bent. In de volgende situaties mag je werkgever je niet ontslaan:

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

Loopt je tijdelijke contract af tijdens je zwangerschap? Dan hoeft je werkgever je contract niet te verlengen. Maar je zwangerschap mag niet de reden zijn om je contract niet te verlengen, want dan is er sprake van zwangerschapsdiscriminatie. Ook mag je werkgever je contract niet tegen je zin in veranderen. Bijvoorbeeld door het aantal uren te verminderen of je functie te wijzigen. Alleen in specifieke situaties is ontslag tijdens zwangerschap of bevallingsverlof wel mogelijk. Bijvoorbeeld als er sprake is van ernstige misdragingen.

Wat te doen bij ongelijke behandeling

Heb je het vermoeden dat er sprake is van ongelijke behandeling? Bespreek dit eerst met je leidinggevende. Bereid dit gesprek goed voor: gebruik deze flyer en lees op rijksoverheid.nl over je rechten als zwangere werknemer. Kijk ook of er in je cao aanvullende afspraken zijn gemaakt. Vertel je leidinggevende wat de ongelijke behandeling met je doet. En vraag welke maatregelen je leidinggevende neemt om dat te stoppen.

Wanneer dit niet helpt, kun je contact opnemen met de ondernemingsraad of vertrouwenspersoon voor advies. Als de organisatie het onvoldoende oplost, kun je het melden bij een vakbond of een misstand melden bij het College voor de Rechten van de Mens. Je kunt het College voor de Rechten van de Mens ook vragen om een oordeel. Het kan dan een procedure starten om jouw situatie te beoordelen. Je kunt ook een melding maken bij een anti-discriminatiebureau in de buurt. Bij deze organisaties kun je ook terecht voor vragen, advies en algemene informatie.

Misstanden melden?

College voor de Rechten van de Mens www.mensenrechten.nl

Meer weten?

Als je meer wilt weten over zwangerschap en werk, dan kun je terecht op [de pagina van zwangerschap en geboorte van de overheid](#).

Checklist

Als je zeker wilt weten of je op de hoogte bent van alle rechten en plichten omtrent zwangerschap en geboorte, vul dan [de checklist 'ik krijg een kind' in op rijksoverheid.nl](#).

