

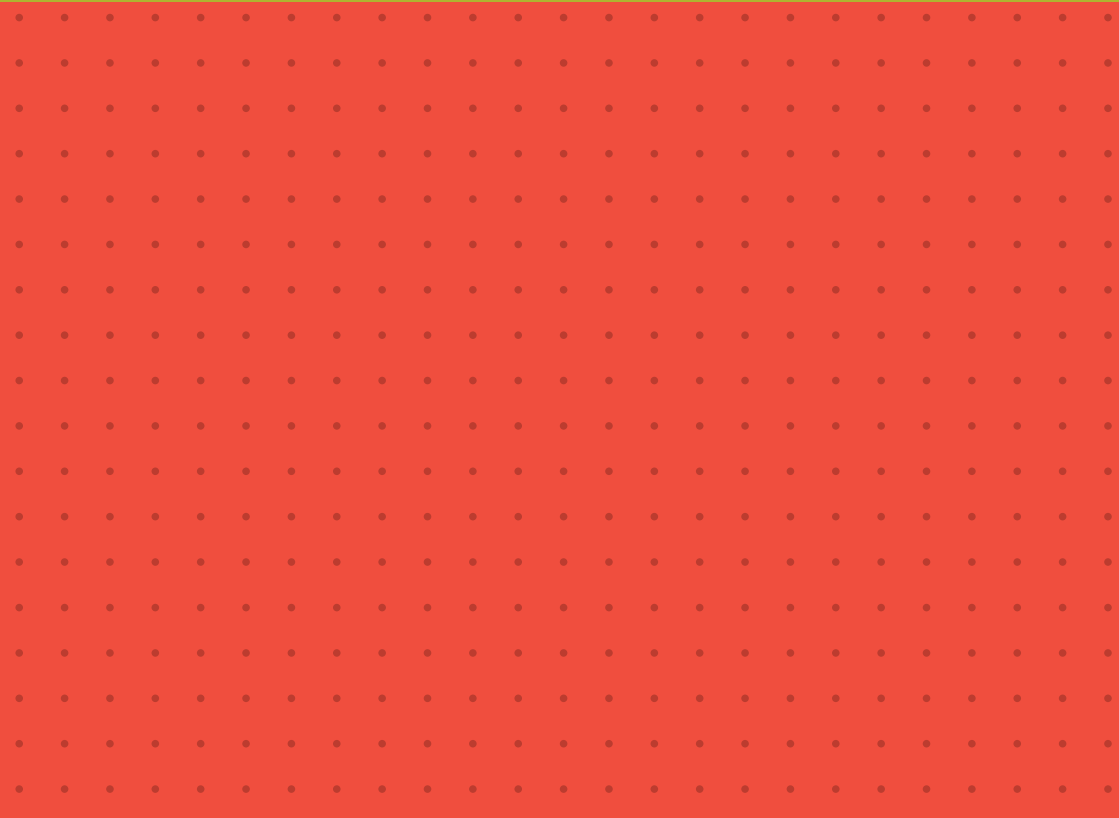
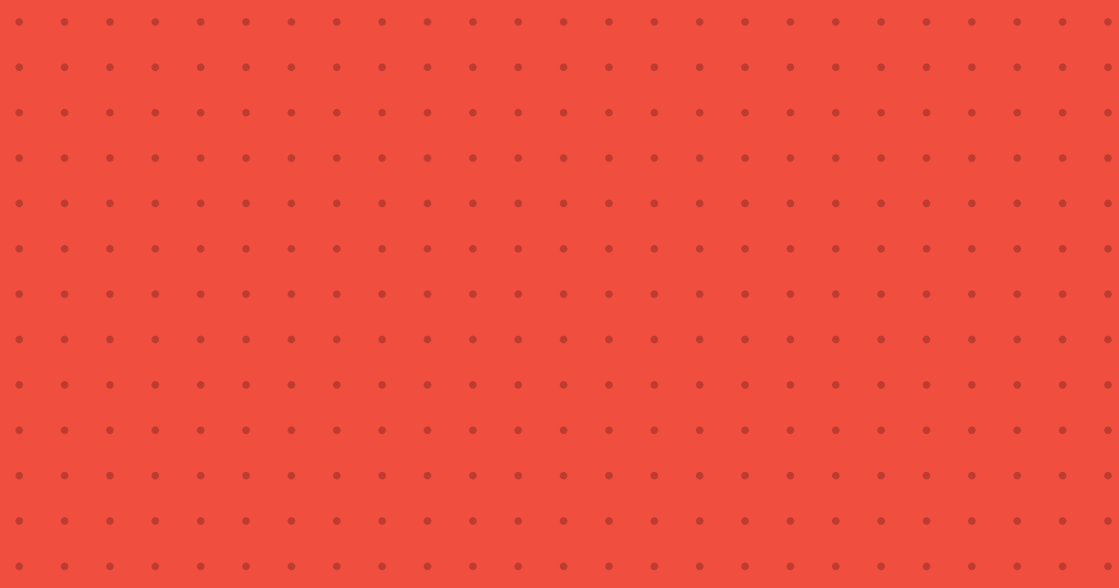
SZW

Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Zwangerschap:

veilig werken en verlof





Inhoud

Zwangerschap: veilig werken en verlof	5
Zwanger en veilig werken	6
Hoe weet u of uw werk schadelijk is als u zwanger bent?	6
Wat moet u met uw werkgever regelen als u zwanger bent?	6
Kan uw werk worden aangepast als u zwanger bent?	7
Waar moet u op letten als u zwanger bent en werkt?	8
Is werken met chemische stoffen, straling of virussen gevaarlijk als u zwanger bent?	9
Mag u borstvoeding geven onder werktijd?	10
Zwangerschaps- en bevallingsverlof voor werknemers	11
Wat is zwangerschapsverlof en bevallingsverlof?	11
Wanneer hebt u recht op zwangerschapsverlof en bevallingsverlof?	11
Hoe lang duurt zwangerschapsverlof en bevallingsverlof?	11
Mag u uw zwangerschapsverlof en bevallingsverlof in gedeelten opnemen?	13
Hoe vraagt u zwangerschapsverlof en bevallingsverlof aan?	13
Welke gevolgen heeft zwangerschapsverlof en bevallingsverlof voor uw inkomen?	13
Welke gevolgen heeft zwangerschapsverlof en bevallingsverlof voor uw vakantiedagen?	14
Wat gebeurt er als u ziek wordt tijdens uw zwangerschapsverlof en bevallingsverlof?	14
Wat gebeurt er als u werkloos wordt of bent tijdens uw zwangerschap?	15
Mag u worden ontslagen als u zwanger bent?	16
Mag uw werkgever zwangerschapsverlof en bevallingsverlof weigeren?	16

Na de bevalling	17
Kinderbijslag	17
Kraamverlof voor de partner	17
Ouderschapsverlof	17
Minder werken	18
Kinderopvang	18
Zwangerschaps- en bevallingsuitkering voor zelfstandigen	19
Vanaf welke datum geldt de uitkering?	19
Voor wie geldt de uitkering?	19
Hoe hoog is de uitkering?	19
Hoe lang duurt de uitkering?	20
Waar kunt u de uitkering aanvragen?	20
Meer informatie	21

Zwangerschap: veilig werken en verlof

Wanneer u zwanger bent heeft dat gevolgen voor uw werk. Zo moet u nadenken over de arbeidsomstandigheden op uw werk: is het werken veilig en gezond voor u en uw ongeboren kind? Als u werknemster of zelfstandige bent, hebt u recht op zwangerschapsverlof en bevallingsverlof. In deze brochure vindt u hier meer informatie over.

Zwanger en veilig werken

Hoe weet u of uw werk schadelijk is als u zwanger bent?

Als u zwanger bent of borstvoeding geeft, moet u veilig en gezond kunnen werken. U moet voorzichtig zijn met lichamelijk zwaar werk, stress, werk met chemische stoffen of straling en werk waarbij er een infectierisico is.

Risico's voor zwangere werknemers in een RI&E

In een risicoinventarisatie en –evaluatie (RI&E) staan de mogelijke risico's beschreven voor vrouwen die zwanger zijn of borstvoeding geven. Vraag uw werkgever naar de RI&E. Als uw werkgever geen RI&E heeft, vraag dan advies bij de arbodienst of een interne deskundige.

Wat moet u met uw werkgever regelen als u zwanger bent?

U vertelt uw werkgever dat u zwanger bent. Het advies is om dit uiterlijk na drie maanden zwangerschap te doen. Uw werkgever kan dan maatregelen nemen om u en uw ongeboren kind te beschermen.

Zwangerschapsverlof

Als u zwanger bent, hebt u recht op zestien weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. Dit moet u minimaal drie weken voor het ingaan van het verlof aanvragen. Meer informatie hierover vindt u verderop in deze brochure.

Voorlichting

Nadat u hebt verteld dat u zwanger bent, ontvangt u van uw werkgever informatie over de mogelijke gevaren van werken voor u en uw ongeboren kind. Ook hoort u welke maatregelen uw werkgever heeft genomen. Vlak voordat het verlof ingaat, informeert uw werkgever u over de maatregelen die hij neemt als u, na de bevalling, weer begint met werken.

Kan uw werk worden aangepast als u zwanger bent?

Uw werkgever moet ervoor zorgen dat u veilig en gezond kunt werken tijdens de zwangerschap en de periode van borstvoeding. U blijft zoveel mogelijk uw eigen werk doen. Als dit niet mogelijk is, kunnen uw werkzaamheden of werktijden worden aangepast.

Aanpassing werk bij zwangerschap

Als de werkgever de mogelijke gevaren niet of onvoldoende kan wegnemen, kan uw werk worden aangepast. In het uiterste geval krijgt u tijdelijk ander werk aangeboden of hoeft u tijdelijk niet te werken.

Aanpassing werktijden bij zwangerschap

Ook kunnen de werktijden en rusttijden worden aangepast. Op de volgende zaken hebt u recht maar overleg wel altijd met uw werkgever:

- regelmatige werktijden en rusttijden
- extra pauzes (maximaal 1/8 van uw werktijd)
- een geschikte, afsluitbare ruimte om te rusten (met bed of rustbank)
- geen overwerk en nachtdiensten
- zwangerschapsonderzoek onder werktijd

U hebt hier tot zes maanden na de bevalling recht op (met uitzondering van de onderzoeken).

Waar moet u op letten als u zwanger bent en werkt?

In het algemeen geldt dat u voorzichtig moet zijn met lichamelijk zwaar werk, stress, werk met chemische stoffen of straling en werk waarbij er een risico op infectie is. Specifieke risico's staan beschreven in de RI&E.

Lichamelijke belasting

Tijdens uw zwangerschap mag u niet worden verplicht zwaar lichamelijk werk te doen. Tijdens de hele zwangerschap moet u bukken, hurken en knielen zoveel mogelijk voorkomen. Tijdens de laatste drie maanden van de zwangerschap mag u per dag niet vaker dan eenmaal per uur bukken, hurken, knielen en staande voetpedalen bedienen.

Regels voor tillen tijdens de zwangerschap

Als u in uw werk moet tillen, zijn er de volgende regels:

- Tijdens de zwangerschap en tot drie maanden na de bevalling: handmatig tillen van gewichten zoveel mogelijk beperken.
- Is tillen toch nodig, dan moet het in één handeling te tillen gewicht minder zijn dan tien kilo.
- Vanaf de twintigste week van de zwangerschap mag u niet vaker dan tien keer per dag maximaal vijf kilo tillen.
- Vanaf de dertigste zwangerschapsweek mag u niet vaker dan vijf keer per dag maximaal vijf kilo tillen.

Andere zaken waar u op moet letten als u zwanger bent

- Stress kan ook schadelijk zijn voor u en uw ongeboren kind. Overleg met uw werkgever over het verminderen van de werkdruk.
- Het is niet verstandig om tijdens de zwangerschap en periode van borstvoeding onder extreme kou of hitte te werken.
- Tijdens de zwangerschap mag u niet worden blootgesteld aan schadelijk geluid (80dB maximaal gedurende acht uur per dag).
- Tijdens de zwangerschap bent u niet verplicht om onder overdruk te werken (bijvoorbeeld duikarbeid en caissonarbeid).
- U mag tijdens de zwangerschap niet worden blootgesteld aan sterke lichaamstrillingen of schokken.

Chemische stoffen, straling en infectierisico en zwanger

Als u werkt met chemische stoffen of straling moet u voorzichtig zijn. Ook infecties kunnen schadelijk zijn voor uw ongeboren kind.

Is werken met chemische stoffen, straling of virussen gevaarlijk als u zwanger bent?

Sommige concentraties van chemische stoffen kunnen schadelijk zijn voor de voortplanting en voor uw ongeboren kind. Dit geldt ook voor blootstelling aan straling. U moet opletten als u er in uw werk een risico is om een infectie op te lopen.

Chemische stoffen

Sommige concentraties van chemische stoffen zijn gevaarlijk als u bezig bent zwanger te worden, zwanger bent of borstvoeding geeft. Let op de volgende zaken:

- Zorg dat u bij het werken met chemische stoffen zo hygiënisch mogelijk werkt.
- Werkt u met een verpakt product, dan ziet u op het etiket of er schadelijke stoffen in zitten. Op sommige producten staat niets vermeld (geneesmiddelen en diergeneesmiddelen): informeer in dat geval bij uw werkgever over gevaren bij het bereiden of toedienen.
- Bij te grote risico's of onzekerheden bent u niet verplicht om met chemische stoffen te werken. U mag in ieder geval niet werken met metallisch lood en verbindingen met metallisch lood.

Op de website van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, www.szw.nl, staan lijsten met stoffen die voor de voortplanting gevaarlijk kunnen zijn.

Straling

Werken met straling kan schadelijk zijn voor uw ongeboren kind. Gevaarlijke straling kan voorkomen in kerncentrales, röntgenkamers van ziekenhuizen en laboratoria. Als u met straling werkt is het belangrijk uw zwangerschap zo vroeg mogelijk te melden bij de bedrijfsarts of stralingsdeskundige.

Infectierisico

U bent niet verplicht werk te doen waarbij u in contact kunt komen met het virus dat rode hond veroorzaakt (rubellavirus) of met de parasiet die toxoplasmose kan veroorzaken (als u met katten werkt). Behalve als u voldoende antistoffen hebt. Ook enkele andere infecties kunnen schadelijk zijn voor het ongeboren kind. Let ook op als u werkt met ziektekiemen, als u met geïnfecteerde patiënten werkt of als u in de agrarische sector werkt.

Mag u borstvoeding geven onder werktijd?

U mag onder werktijd borstvoeding geven of kolven totdat uw kind negen maanden is. U mag hiervoor maximaal een kwart van uw werktijd gebruiken. Uw werkgever betaalt uw loon door.

Geschikte, afgesloten ruimte voor borstvoeding

Uw werkgever moet een geschikte, afgesloten ruimte beschikbaar stellen voor het voeden en kolven. Als dit niet mogelijk is, mag u zelf een plek regelen. Ook kunt u naar uw baby toegaan.

Andere afspraken over borstvoeding

U kunt met uw werkgever ook andere afspraken maken. U kunt bijvoorbeeld uw werktijden aanpassen of gedeeltelijk thuis gaan werken.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof voor werknemers

Wat is zwangerschapsverlof en bevallingsverlof?

Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof is verlof dat u opneemt als u zwanger bent.

Wanneer hebt u recht op zwangerschapsverlof en bevallingsverlof?

U hebt als werknemster recht op zwangerschapsverlof direct voor de bevalling en bevallingsverlof direct na de bevalling.

Als u een loongerelateerde WGA-uitkering of een WW-uitkering hebt kunt u ook aanspraak maken op het verlof. Zie voor meer informatie ook blz. 15.

Sinds 4 juni 2008 is het voor zelfstandig ondernemers ook mogelijk een beroep te doen op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering. Zie voor meer informatie blz. 19.

Hoe lang duurt zwangerschapsverlof en bevallingsverlof?

U hebt recht op minstens zestien weken verlof. Hoe lang de verlofperiode feitelijk duurt, is afhankelijk van de datum waarop uw baby daadwerkelijk wordt geboren. Ook voor meerlingen is het recht op zwangerschapsverlof en bevallingsverlof minstens zestien weken: het verlof is niet per kind.

Zwangerschapsverlof

De datum waarop het zwangerschapsverlof ingaat is afhankelijk van de datum waarop u denkt te bevallen. U kunt vanaf zes weken voor de dag na de uitgerekende datum verlof opnemen. U moet in ieder geval vier weken voor de dag na de uitgerekende datum verlof opnemen.

Bevallingsverlof

U hebt na de bevalling *altijd* recht op minstens tien weken bevallingsverlof. Ook al wordt uw baby later geboren dan verwacht. Een aantal rekenvoorbeelden:

Baby te vroeg geboren

Stel: u bent zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum gestopt met werken. Uw baby wordt een week te vroeg geboren. U hebt dan vijf weken zwangerschapsverlof en elf weken bevallingsverlof. In totaal hebt u dus zestien weken verlof.

Baby te laat geboren

Stel: u bent zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum gestopt met werken. Uw baby is twee weken na deze datum geboren. U hebt dan recht op acht weken verlof voor de bevalling en tien weken erna. In totaal hebt u dus achttien weken verlof.

Stel: uw baby wordt twee weken na de vermoedelijke datum geboren. U hebt dan recht op zes weken verlof voor uw bevalling en twaalf weken erna. In totaal hebt u achttien weken verlof.

Bereken uw verlofmogelijkheden op www.verlofregelingen.szw.nl.

Mag u uw zwangerschapsverlof en bevallingsverlof in gedeelten opnemen?

U kunt het zwangerschapsverlof en bevallingsverlof niet in gedeelten opnemen: het verlof ligt rond de bevalling in een aaneengesloten periode.

Eerder aan de slag

U kunt uw verlof wel stoppen om eerder weer aan de slag te gaan. U mag echter pas op zijn vroegst 43 dagen na de bevalling weer aan het werk. U moet dus in ieder geval 42 dagen bevallingsverlof opnemen.

Hoe vraagt u zwangerschapsverlof en bevallingsverlof aan?

U vraagt het zwangerschapsverlof en bevallingsverlof aan bij uw werkgever. U doet dit minimaal drie weken voor de gewenste ingangsdatum van het verlof. Ook geeft u uw werkgever een verklaring van uw arts of verloskundige waarin de vermoedelijke bevallingsdatum staat.

Welke gevolgen heeft zwangerschapsverlof en bevallingsverlof voor uw inkomen?

Tijdens de verlofperiode ontvangt u een uitkering ter hoogte van uw salaris. Er is een maximum aan deze uitkering. Dit maximum is gebaseerd op het maximumdagloon. Als u meer verdient, kan uw inkomen tijdens het verlof dalen. Meer informatie over het maximumdagloon vindt u op www.szw.nl.

Welke gevolgen heeft zwangerschapsverlof en bevallingsverlof voor uw vakantiedagen?

Tijdens uw verlof bouwt u gewoon vakantiedagen op.

Uw werkgever mag u niet vragen het verlof te compenseren met uw vakantiedagen

Collectieve vakantie

Het kan voorkomen dat uw verlof samenvalt met een collectieve vakantie, zoals de bouwvakvakantie of vakanties in het onderwijs. In de wet is dit niet geregeld. Informeer hiernaar bij uw werkgever.

Wat gebeurt er als u ziek wordt tijdens uw zwangerschapsverlof en bevallingsverlof?

Als u ziek wordt, kan dit gevolgen hebben voor de afspraken die u met uw werkgever hebt gemaakt over de ingangsdatum van uw zwangerschapsverlof en bevallingsverlof. Als u langer dan zes weken voor de vermoedelijke bevalling ziek wordt, begint uw verlof zes weken voor de bevalling. Afspraken met uw werkgever over de gewenste ingangsdatum van het verlof vervallen dan.

Inkomen bij ziekte

Als u ziek wordt voordat uw verlof ingaat en uw ziekte wordt niet veroorzaakt door uw zwangerschap, hebt u recht op een uitkering van minstens zeventig procent van uw salaris.

Ziek door uw zwangerschap

Als u voor of na uw zwangerschapsverlof en bevallingsverlof ziek wordt door uw zwangerschap, hebt u recht op een ziektewetuitkering ter hoogte van uw salaris. Er is een maximum aan deze uitkering. Dit maximum is gebaseerd op het maximumdagloon. U ontvangt deze uitkering maximaal twee jaar.

Meer informatie over het maximumdagloon vindt u op www.szw.nl.

Wat gebeurt er als u werkloos wordt of bent tijdens uw zwangerschap?

Ook als u werkloos wordt of bent, kunt u recht hebben op zwangerschapsverlof en bevallingsverlof. U ontvangt dan een uitkering van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV WERKbedrijf).

Uw contract loopt af

Als uw contract afloopt tijdens uw zwangerschap kunt u recht hebben op een WW-uitkering. U vraagt de uitkering aan bij het UWV. Bij de aanvraag geeft u aan dat u zwanger bent. Ook geeft u een zwangerschapsverklaring af. U kunt dan recht hebben op een zwangerschapsuitkering. U ontvangt deze uitkering zestien weken. Bijvoorbeeld zes weken voor de bevalling en tien weken erna. Hierna ontvangt u een WW-uitkering.

U neemt ontslag

Als u zelf ontslag neemt kunt u in aanmerking komen voor zwangerschapsverlof en bevallingsverlof. U moet dan binnen tien weken nadat u ontslag hebt genomen uitgerekend zijn of binnen tien weken bevallen. U hebt recht op zestien weken zwangerschapsverlof en bevallingsverlof.

U hebt een uitkering

Als u werkloos bent en een WW-uitkering, Ziektewetuitkering of arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt, hebt u recht op een zwangerschapsuitkering die tijdelijk uw andere uitkering vervangt. U vraagt deze aan bij het UWV WERKbedrijf.

Mag u worden ontslagen als u zwanger bent?

U kunt niet ontslagen worden als u zwanger bent. Ook tijdens uw verlof en de eerste zes weken na uw bevallingsverlof mag u niet worden ontslagen. Alleen in speciale gevallen is ontslag mogelijk. Bijvoorbeeld als uw werkgever u moet ontslaan om bedrijfseconomische redenen.

Sollicitatie

Als u solliciteert, mag u niet worden afgewezen omdat u zwanger bent. U hoeft in een sollicitatiegesprek niet te zeggen dat u zwanger bent.

Mag uw werkgever zwangerschapsverlof en bevallingsverlof weigeren?

Uw werkgever mag zwangerschapsverlof en bevallingsverlof nooit weigeren.

Na de bevalling

Kinderbijslag

U kunt een financiële tegemoetkoming in de kosten voor verzorging of onderhoud van kinderen tot 18 jaar krijgen, de kinderbijslag. De hoogte hiervan hangt onder meer af van de leeftijd van uw kind. In bepaalde gevallen kunt u recht hebben op dubbele kinderbijslag. Dit is afhankelijk van uw leefsituatie. Voor meer informatie kunt u contact opnemen met de Sociale Verzekeringsbank (SVB), www.svb.nl.

Kraamverlof voor de partner

Na de bevalling heeft uw partner recht op twee werkdagen kraamverlof. Als het kind thuis wordt geboren moet het verlof in de eerste vier weken na de geboortedatum opgenomen worden. Wordt de baby in het ziekenhuis geboren, dan neemt uw partner het verlof op in de vier weken na thuiskomst van het kind uit het ziekenhuis. In de meeste gevallen zal uw werkgever uw loon gewoon doorbetalen tijdens het verlof. Ook zal uw werkgever het kraamverlof doorgaans niet inhouden op uw vakantiedagen.

Meer informatie over kraamverlof vindt u op www.szw.nl.

Ouderschapsverlof

Vrouwen én mannen, die ten minste één jaar bij dezelfde werkgever werken en kinderen onder de acht jaar verzorgen, mogen ouderschapsverlof opnemen. Het ouderschapsverlof is in principe een onbetaald deeltijdverlof.

Sinds 1 januari 2009 hebt u recht op ouderschapsverlof van 26 maal uw wekelijkse arbeidsduur. Standaard geldt dat u een jaar lang voor de helft van uw werkweek gaat werken. Als u bijvoorbeeld 32 uur per week werkt, gaat u voor een jaar 16 uur per week werken en hebt u 16 uur per week ouderschapsverlof. In overleg met uw werkgever kunt u een andere regeling over de spreiding van uw uren treffen. Beide ouders hebben voor elk kind recht op onbetaald ouderschapsverlof.

Let op: Als u voor een kind al vóór 1 januari 2009 (gedeeltelijk) verlof hebt opgenomen, gelden andere regels. U hebt dan bijvoorbeeld slechts recht op 13 weken ouderschapsverlof.

Meer informatie over ouderschapsverlof vindt u op www.szw.nl

Op www.verlofregelingen.szw.nl kunt u uw verlofperiode uitrekenen.

Minder werken

Maakt u geen gebruik van een verlofregeling? Op grond van de Wet aanpassing arbeidsduur hebt u de mogelijkheid minder uren te gaan werken door uw arbeidsovereenkomst aan te passen. In principe moet uw werkgever 'ja' zeggen als u vraagt of u meer of minder mag gaan werken. Alleen als het bedrijf daardoor in ernstige problemen komt, kan hij uw verzoek afwijzen.

Kinderopvang

Als u werk wilt combineren met de zorg voor uw kinderen, kunt u er voor kiezen gebruik te maken van kinderopvang. Mogelijk hebt u dan recht een bijdrage in de kosten, de kinderopvangtoeslag. Informatie hierover vindt u op de website van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, www.minocw.nl.

Zwangerschaps- en bevallingsuitkering voor zelfstandigen

Voor wie geldt de uitkering?

De regeling geldt voor vrouwelijke zelfstandig ondernemers, de meewerkende echtgenotes van zelfstandig ondernemers, vrouwelijke beroepsbeoefenaars zonder arbeidsovereenkomst en vrouwelijke directeur-groootaandeelhouders.

Hoe hoog is de uitkering?

De hoogte van de uitkering hangt af van de winst die u hebt gemaakt of het aantal uren dat u als zelfstandige gewerkt hebt in het jaar vóór het jaar waarin de uitkering wordt uitgekeerd.

Hebt u in het voorafgaande jaar minimaal 1225 uren als zelfstandige gewerkt, dan gaat het UWV ervan uit dat u ten minste het minimumloon hebt verdiend. U hebt dan recht op een uitkering van 100% van het wettelijk minimumloon.

Hebt u in het voorafgaande jaar minder dan 1225 uren als zelfstandige gewerkt, dan is de hoogte van de uitkering afhankelijk van de winst die u gemaakt hebt. De uitkering is nooit hoger dan het minimumloon.

Hoe lang duurt de uitkering?

In totaal minimaal zestien weken. De uitkering bestaat uit een zwangerschapsuitkering en een bevallingsuitkering.

Uw **zwangerschapsuitkering** begint zes weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling en loopt tot en met de bevalling, ook als uw bevalling later is dan de datum waarop u was uitgerekend.

Eventueel kunt u de zwangerschapsuitkering ook uitstellen tot uiterlijk vier weken voor de dag na de datum waarop u bent uitgerekend. Dan hebt u recht op een langere bevallingsuitkering.

Uw **bevallingsuitkering** begint op de dag na de bevalling en duurt tien weken. Als u de zwangerschapsuitkering met een aantal dagen hebt verkort, wordt de bevallingsuitkering hetzelfde aantal dagen langer.

Waar kunt u de uitkering aanvragen?

U kunt de zwangerschaps- en bevallingsuitkering aanvragen bij het UWV. Dit moet u op tijd doen: uiterlijk twee weken voor de datum waarop u de zwangerschapsuitkering wilt laten ingaan. Bij de aanvraag moet u een schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige leveren, waarin staat wat uw vermoedelijke bevallingsdatum is.

Meer informatie

Hebt u naar aanleiding van deze brochure nog vragen of wilt u meer exemplaren bestellen, dan kunt u contact opnemen met de Postbus 51 infolijn: 0800-8051 (gratis) of kijken op www.postbus51.nl.

Voor meer informatie kunt u ook de websites van het ministerie bezoeken: www.szw.nl en www.verlofregelingen.szw.nl.



Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Postbus 9080 I
2509 LV Den Haag

Bestelnummer 414

Februari 2009
Gewijzigde herdruk

Gratis uitgave