



HANDIG!
INGEDEELD
PER MAAND EN
OP ALFABET

**ALLES OVER
WERK EN
ZWANGERSCHAP**

HET **VOORDEEL** VAN DE VAKBOND

FNV
BONDGENOTEN



DUIDELIJKE AFSPRAKEN

ALLES OVER WERK EN ZWANGERSCHAP

Je hebt een baan en je bent zwanger, of wilt dat binnenkort worden. Waar krijg je allemaal mee te maken in je werk? En waar loop je tegenaan als je eenmaal moeder bent? Deze brochure geeft in alfabetische volgorde per onderwerp aan wat er kan gaan spelen, waar je mee te maken kunt krijgen en wat je straks allemaal mag en moet. Wil je weten waar je per maand van je zwangerschap mee te maken krijgt? Kijk dan in de inhoudsopgave bij de onderwerpen per maand.



HANDIG!

Wil je weten waar je per maand van je zwangerschap mee te maken krijgt? Dat kan. We hebben een inhoudsopgave gemaakt met onderwerpen per maand.

INHOUDSOPGAVE PER MAAND

VOOR JE ZWANGER BENT

Bestrijdingsmiddelen	06
Gevaarlijke stoffen	09

TIJDENS DE ZWANGERSCHAP

1e maand	
Arbidsomstandigheden	06
Straling	17

2e maand	
Arbo-dienst	06
Cao	07
Lichamelijk zwaar werk	13
Melden zwangerschap en verlof	13
Staan	17
Solliciteren	17

3e maand	
Ploegendienst	17
Nachtdienst	15
Miskraam	15
Trilling	18
Zwangerschapsverklaring	23

4e maand	
Stress en werkdruk	18
Geluid	09
Werktijden	18
Zwangerschapsonderzoeken	23

5e maand	
Ontslag	15
Pauze	17
Ziek tijdens zwangerschap	21

6e maand	
Beeldschermtachograaf	06
RSI-achtige klachten	17
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	24

7e maand

Arbeidscontract	06
Tijdelijk contract	18

8e maand

Financiële consequenties	08
Zelfstandigen zonder personeel	20

9e maand

Geboorte	08
----------	----

NA DE BEVALLING

1e maand

Kraamverlof	12
-------------	----

2e maand

Deeltijdwerk	08
Minder werken	14
Ouderschapsverlof	16
Wet aanpassing arbeidsduur	19

3e maand

Borstvoeding	06
Kinderopvang	10
Kolven op de werkplek	12
Ziek na de bevalling	21

4e maand

Calamiteitenverlof	07
Zorgverlof kortdurend	22
Zorgverlof langdurend	23

 REGISTER	26
---	----

 NUTTIGE ADRESSEN	27
---	----

ARBEIDSCONTRACT

Als je zwanger bent en een baan hebt, kun je aanspraak maken op zwangerschaps- en bevallingsverlof. Ook als je werkloos bent en een ww uitkering ontvangt, of werkt als alfahulp, huishoudelijke hulp of thuiswerker kan je zwangerschaps- en bevallingsverlof krijgen. Heb je een eigen zaak of werk je mee in de zaak van je man, heb je een contract voor een klein aantal uren, of zelfs nul uren, ook dan heb je rechten. Je zwangerschaps- en bevallingsverlofuitkering wordt gebaseerd op wat je verdiende in het kalenderjaar voordat je de uitkering krijgt. En dus niet op basis van het aantal uren waarvoor je een contract hebt!

Voor meer informatie: www.uwv.nl

ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN

Ook tijdens je zwangerschap moet je veilig en gezond kunnen werken. Ben je zwanger, meld het dan bij je werkgever. Hij of zij moet jou dan voorlichten over de mogelijke (extra) risico's. Tijdens je zwangerschap, maar ook na je bevalling of in de periode dat je borstvoeding geeft. Werk je met gevaarlijke stoffen, of virussen en bacteriën zorg dat je goed geïnformeerd bent over de effecten van deze stoffen op je vruchtbaarheid of zwangerschap. Dit geldt ook voor andere bezwaarlijke omstandigheden in je werk zoals hard geluid, blootstelling aan straling, werken in ploegendienst of nachtdienst. Over elk van deze onderwerpen vind je in deze brochure meer info.

ARBO-DIENST/ BEDRIJFSARTS

Je werkgever moet je voorlichten over de risico's die je als zwangere kunt lopen op je werk. Als je daarna nog vragen hebt of twijfelt, kan je ook nog bij de Arbo-dienst of Arboarts terecht. Ook als je tijdens je werk gezondheidsklachten krijgt en je misschien je werk niet meer goed kunt doen, kun je naar de Arboarts stappen. Kom je daar niet



Leden van FNV Bondgenoten kunnen ook bellen met de Arbo-telefoon: 030-2738738.

verder mee, dan kun je ook aankloppen bij het UWV. Leden van FNV Bondgenoten kunnen ook bellen met de Arbo-telefoon van de FNV: 030-2738738.

BEELDSCHERMTACHOGRAAF

Als je door je zwangerschap RSI-achtige klachten hebt gekregen, kan de zogeheten Beeldschermtachograaf je helpen. Dat is een programma dat je op je computer installeert en waarmee je eraan herinnerd wordt dat je niet te lang in één houding zit. Kijk ook op www.beeldschermtachograaf.nl. Zie ook: *RSI-klachten*.

BESTRIJDINGSMIDDELEN

In de agrarische sector wordt veel gewerkt met bestrijdingsmiddelen. Sommige van die stoffen hebben nadelige effecten op je vruchtbaarheid, je zwangerschap en je ongeboren kind. Het kan bijvoorbeeld langer duren om zwanger te worden, of je kindje kan te vroeg geboren worden. Zorg dus dat je, waar mogelijk, niet met deze stoffen werkt. Kan het echt niet anders, bescherm jezelf dan.

Zie ook: *Gevaarlijke stoffen*

BORSTVOEDING

Je hebt het recht om moedermelk af te kolven of je kind te voeden als je na je bevalling weer aan het werk gaat, maar nog wel borstvoeding geeft. Gedurende de eerste 9 levensmaanden van je kind geldt dat je zo vaak en zo lang als nodig mag borstvoeden of kolven.

Met een maximum van een kwart van je werkdag of –dienst, en in overleg met je werkgever. Tijdens deze onderbrekingen word je gewoon doorbetaald. Het is belangrijk om te weten of je in deze periode met gevaarlijke stoffen werkt, want die kunnen via de moedermelk bij je kindje terechtkomen. Zie ook: *Kolven op de werkplek en gevaarlijke stoffen*

CALAMITEITENVERLOF

Zo heet het recht op kort verlof wanneer je door plotselinge calamiteiten niet kunt werken. Denk bijvoorbeeld aan de bevalling van je partner, de aangifte van je kind bij de burgerlijke stand of zorg voor een ziek kind.

Let op: calamiteitenverlof is niet hetzelfde als zorgverlof! Calamiteitenverlof is kortdurend verlof, onder andere bedoeld om zaken te regelen. Je kunt gebruik maken van calamiteitenverlof in een paar gevallen, namelijk:

- a. zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden (waaronder de bevalling van de partner);
- b. een door wet of overheid opgelegde verplichting die je niet in je vrije tijd kunt doen – (bijvoorbeeld de aangifte van het kind bij de burgerlijke stand);
- c. als je gaat stemmen

CAO

De afkorting cao staat voor Collectieve Arbeids Overeenkomst. Een cao wordt afgesproken door werkgevers- en werknemersorganisaties (zoals de FNV) en geldt voor werknemers in een bepaalde sector of bedrijf. In een cao staan afspraken over de algemene arbeidsvoorwaarden die gelden voor de werknemers in de sector of het bedrijf. Denk aan salaris, maar ook aan o.a. overwerkvergoedingen, vakantierechten en beschermende maatregelen voor

de (zwangere) medewerkers op de werkplek. De afspraken die in een cao gemaakt zijn, gaan boven de wet. Dat betekent dat de afspraken die in een cao zijn gemaakt op jou van toepassing zijn, zijn er geen afspraken over bijvoorbeeld verlof dan geldt de wet. Weet je niet zeker of een cao voor jou van toepassing is? Neem dan contact op met de FNV.

Zie ook: *FNV*

WEETJES

Een paar handige weetjes bij het gebruik maken van calamiteitenverlof:

- Meldingsverplichting: je moet het zo snel mogelijk aan je werkgever melden als je dit verlof wil opnemen
- Informatieverplichting: je baas kan je achteraf vragen hoe het precies zat met de reden van je plotselinge verlof
- Loon: kijk in je cao (zie onder) of er iets instaat over doorbetaling tijdens calamiteitenverlof
- Vakantiedagen: het kan zijn dat de uren die je nodig hebt ingehouden worden van je vakantie-uren. Dit mag alleen als dit in de cao of in een personeelsregeling is afgesproken, of als de werkgever het aan jou vraagt. Is dat allemaal niet zo, dan gaat het calamiteitenverlof niet van je vakantie-uren af.
- Je houdt recht op het wettelijk minimum aantal vakantiedagen. Als jij van je werkgever het wettelijk minimum aantal vakantiedagen krijgt, dan kan het calamiteitenverlof daar niet van afgetrokken worden.

Zie ook: *Zorgverlof Kortdurend*

DEELTIJDWERK

Voor ouders met jonge kinderen kan deeltijdwerken een tijdelijke periode aantrekkelijk zijn. Er zijn ook mogelijkheden om tijdelijk minder te werken door gebruik te maken van mogelijkheden voor onbetaald verlof of andere verlofvormen (bijvoorbeeld ouderschapsverlof). Zie: *Minder werken en Wet Aanpassing Arbeidsduur*

FINANCIËLE CONSEQUENTIES

Tijdens je zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt je salaris gewoon doorbetaald. Toch is het slim om te checken of er dingen veranderen. Denk bijvoorbeeld aan extra inkomsten uit overwerk of onregelmatigheidstoeslag die tijdens je verlof mogelijk wegvallen. Kijk ook in de cao of er aanvullende afspraken zijn gemaakt.

Minder werken of ouderschapsverlof heeft effect op je salaris. Vaak kan je door de salarisadministratie op je bedrijf een berekening laten maken, wat het gevolg is voor je netto inkomen. Met de komst van je kind

verandert er op financieel vlak veel, je maakt kosten voor de verzorging van je kind en bijvoorbeeld ook voor de kinderopvang, daarnaast ontvang je bijvoorbeeld kindertoeslag en eventueel kinderopvangtoeslag. Kijk eens op www.nibud.nl baby op komst!

GEBOORTE

Zodra je kind geboren is moet je dat bij een aantal instanties melden:

- bij je werkgever en bij die van je partner
- bij de gemeente waar het kind geboren is
- bij de ziektekostenverzekering waar het kind verzekerd wordt.

Je partner heeft tijdens de bevalling en voor het aanmelden van het kind bij de burgerlijke stand recht op calamiteitenverlof (zie calamiteitenverlof). Daarnaast kan de partner na de bevalling kraamverlof opnemen. Dat kan per cao verschillen, maar twee dagen is op dit moment bij wet geregeld.



Geluid harder dan 80 decibel is schadelijk voor de baby

GELUID

Hard geluid kan schadelijk zijn voor het kind in je buik. Zorg daarom dat je niet te maken krijgt geluid dat harder is dan 80 dB (A). Moet je je stem verheffen tegen iemand die tegenover je staat om je verstaanbaar te maken? Dan is er te veel omgevingsgeluid. Een popconcert of disco levert dus ook te veel lawaai op. Werknemers in de (metaal)industrie, kinderopvang, zwembaden en varkenshouderij krijgen al snel te maken met een geluidsoverschrijding.

GEVAARLIJKE STOFFEN

Als je werkt met gevaarlijke stoffen moet je natuurlijk altijd voorzichtig zijn, maar helemaal als je zwanger bent of wilt worden, en als je borstvoeding geeft. In verschillende beroepen kan je in aanraking komen met gevaarlijke stoffen. Bijvoorbeeld als je werkt in de schoonmaak, in de metaal, in de chemie, in de

agrarische sector, maar ook wanneer je werkt als schilder, verpleegkundige, apothekersassistente, kapster. Je werkgever moet zorgen voor een veilige en gezonde werkplek. Hij of zij is verantwoordelijk voor de maatregelen die de veiligheid en gezondheid van jou en je baby garanderen. Binnen twee weken nadat je hebt gemeld dat je zwanger bent, moet je werkgever je voorlichten over de risico's die je op jouw werk loopt en maatregelen nemen om deze te voorkomen. Twijfel je over een bepaalde stof? Of worden er door de werkgever geen passende maatregelen genomen? Vraag je leidinggevende ernaar, neem contact op met de Arbo-dienst, of bel met de Arbo-telefoon van FNV Bondgenoten: 030-2738738. Of kijk op www.fnvbondgenoten.nl/zwangerschap en gebruik de Checklist 'Beleid chemische stoffen, zwangerschap en voortplanting' in bedrijven. Zie ook: *Geluid, Straling, Trillingen*

KINDEROPVANG**In Nederland bestaan drie vormen van kinderopvang voor kinderen van 0-4 jaar.***1. Dagopvang*

Dagopvang is bedoeld voor kinderen van 0 tot 4 jaar van ouders die werken of studeren. Een standaard kinderdagverblijf is van maandag tot en met vrijdag open van 8.00 tot 18.00 uur.

2. Kinderopvang bij een gastouder

Via een gastouderbureau kun je je kind bij een gastouder brengen, of een gastouder bij je thuis laten komen. De groep is niet groter dan vier kinderen per gastouder.

3. Kinderopvang in een ouderparticipatiecrèche

Dit zijn kinderdagverblijven waar de ouders de opvang van de kinderen zelf doen. Ze worden daar niet voor betaald.

Voor kinderen die naar de basisschool gaan (dus tussen 4 en 12 jaar oud) bestaat er de buitenschoolse opvang (Bso) of naschoolse opvang (Nso). De opvang vindt na schooltijd plaats en in de schoolvakanties de hele dag.

Hoe vind je een geschikt kinderdagverblijf?

Via internet kan je vast een aantal kinderdagverblijven in jouw woonplaats vinden. Bel gewoon een kinderdagverblijf op dat in de buurt is en vraag om een rondleiding. Informeer ook bij vrienden, vriendinnen, bureaus etc. En meld vooral je kind snel aan, ook als het nog niet geboren is, want er zijn soms wachtlijsten.

Wat kost kinderopvang?

De kosten voor kinderopvang verschillen per kinderdagverblijf. De overheid stelt elk jaar een maximum uurtarief op. Een deel van de kosten voor de kinderopvang kun je als ouder terugkrijgen via de Belastingdienst/Toeslagen.

Voorbeeld 1 - Een gezin, beide ouders werken, toetsingsinkomen van €45.000 voor het gezin per jaar.**Eerste kind**

Kosten kinderopvang	€715
Toeslag Rijk*	$€715 \times 81,4\% = €582,01$
Totale kosten voor de ouders	€132,99

Tweede en volgende kind

Kosten kinderopvang	€715
Toeslag Rijk*	$€715 \times 94,9\% = €678,54$
Totale kosten voor de ouders	€36,46

Voorbeeld 2 - Een gezin, beide ouders werken, toetsingsinkomen van €80.000 voor het gezin per jaar.**Eerste kind**

Kosten kinderopvang	€715
Toeslag Rijk*	$€715 \times 57,3\% = €409,70$
Totale kosten voor de ouders	€305,30

Tweede en volgende kind

Kosten kinderopvang	€715
Toeslag Rijk*	$€715 \times 92,5\% = €661,38$
Totale kosten voor de ouders	€53,62

* vaste en inkomensafhankelijke toeslag



Op www.toeslagen.nl kan je zelf een berekening maken van kinderopvangtoeslag die je ontvangt via de belastingdienst.

De hoogte van de kinderopvangtoeslag is afhankelijk van het aantal kinderen dat gebruik maakt van de kinderopvang;

- de prijs van de kinderopvang;
- het aantal uren opvang per kind;
- het door de Belastingdienst vastgestelde verzamelinkomen van de ouders;
- of ouders werken of een bijdrage kinderopvang krijgen via het UWV of de gemeente.



Vraag altijd bij de aanbieder van de kinderopvang of zij geregistreerd zijn in het Landelijke Register Kinderopvang en Peuterspeelzalen (LRKP). Dit geldt voor het kindercentrum (crèche, kinderopvanginstelling, kinderdagverblijf) en gastouderbureau. Is dat namelijk niet zo, dan kom je als ouder niet in aanmerking voor de kinderopvangtoeslag.

Heb je besloten je kind op te laten vangen in een kinderdagverblijf of een gastouder, dan neem je de volgende stappen:

1. Bepaal eerst hoeveel dagen en welke dagen je bij voorkeur opvang voor je kind zou willen.
2. Schrijf je (nog niet geboren) kind in bij een kinderdagverblijf of gastouder. Als er wachtlijsten zijn, dan is het handig om je kind bij meerdere kinderdagverblijven of gastouderbureaus in te schrijven.
3. Bij de keus van het kinderdagverblijf moet je er rekening mee houden dat je - al dan niet samen met je partner - het kind moeten kunnen brengen en halen voor en na het werk. Een kinderdagverblijf in de buurt ligt dan het meest voor de hand. Kies je voor een gastouder, dan kan je zelfs afspreken dat de gastouder bij jou in huis komt.
4. Zodra het kinderdagverblijf/gastouderbureau plek heeft, nemen zij contact met je op. Je ontvangt een contract van het kinderdagverblijf. Hierin worden de afspraken voor de opvang vastgelegd: het aantal dagen, de kosten, de ingangsdatum, hoe je moet opzeggen, enzovoort. Ook kan je afspreken dat je kind kan wennen in de crèche.

KINDEROPVANG EN WERKLOOSHEID

Als je werkloos wordt heb je nog slechts 3 maanden recht op kinderopvangtoeslag. Aangezien je als ouder bij de meeste kinderopvanginstellingen een opzegtermijn hebt van 2 maanden. Je kunt gebruik blijven maken van de kinderopvang, alleen ontvang je daarvoor geen kinderopvangtoeslag meer. Wil je de opvang beëindigen dan moet je dit na een maand werkloosheid al doen. Houd daar rekening mee!

KOLVEN OP DE WERKPLEK

Als werknemer heb je het recht om op je werk je kind de borst te geven, of moedermelk af te kolven. In de wet staat onder meer dat:

- je werkgever moet zorgen voor een geschikte ruimte die je af kunt sluiten;
- je zo vaak en zo lang als nodig mag borstvoeden of kolven, met een maximum van een kwart van je werkdag of –dienst, en in overleg met je werkgever;
- gedurende de eerste 9 levensmaanden van het kind;
- je tijdens die onderbrekingen gewoon wordt doorbetaald.

Tips:

- Breng je leidinggevende zo vroeg mogelijk op de hoogte dat je wilt gaan kolven op het werk. Het liefst al tijdens je zwangerschap. Als er namelijk op je werk geen voorzieningen zijn, dan is er ruim de tijd om de zaken te regelen.
- Vertel je collega's/leidinggevende dat je even bent kolven, zodat ze weten dat je even niet bereikbaar bent.
- Zet je telefoon uit als je aan het kolven bent.

Waarom moet een kolfruimte voldoen?

- Een rustige ruimte.
- Afsluitbare ruimte.
- Er moet een stoel/bank zijn waar je lekker op kan zitten.
- Een behaaglijk klimaat (dus niet te warm en niet te koud) en tochtvrij.
- Een koelkast om de afgekolfde melk in te plaatsen.
- Daarnaast is het erg prettig als er in de ruimte (of directe omgeving) warm en koud water voorhanden is.

KRAAMVERLOF

Als je partner is bevallen, heb jij ook recht op verlof. Ook als je niet samenwoont, maar het kind wel hebt erkend. In jouw cao vind je op hoeveel dagen kraamverlof je recht hebt. Onduidelijk? Vraag het na bij je werkgever. Staat er niets in je cao en zijn er verder geen afspraken gemaakt? Dan geldt de Wet Arbeid en Zorg. Daarin staat onder meer:

- De partner mag in de eerste vier weken na de geboorte twee werkdagen opnemen met behoud van loon (exclusief onkostenvergoedingen).
- Het recht op verlof geldt vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont.
- De werkgever mag het kraamverlof niet van het vakantietegoed aftrekken.
- Het bijwonen van de bevalling en de aangifte van het kind bij de burgerlijke stand vallen onder calamiteitenverlof (zie calamiteitenverlof), indien het onder werktijd van de partner plaats vindt.

Pas op: de wet geldt alleen als er geen aparte afspraken zijn in de cao of tussen je werkgever en de ondernemingsraad.

Zie ook: *Partner*

LICHAMELIJK ZWAAR WERK, WAARONDER TILLEN

Heb je werk waarbij je moet tillen, dragen, duwen, trekken, werken in een ongemakkelijke houding, repeterende bewegingen en bijvoorbeeld ook veel moet traplopen? Als je zwanger bent moet je werkgever het werk zo aanpassen, dat het geen extra risico met zich meebrengt voor jou en je ongeboren kind. Dat betekent dat je zo min mogelijk zwaar lichamelijk werk moet doen. Hanteer daarbij de volgende grenswaarden:

Periode van de zwangerschap

Gedurende de hele zwangerschap

Vanaf de 20e week van de zwangerschap

Vanaf de 30e week van de zwangerschap

“Grenswaarden”

- Bukken, hurken en knielen zoveel mogelijk voorkomen.
- Zo min mogelijk tillen.
- Het te tillen gewicht mag niet zwaarder dan 10 kg zijn.
- Staan dient zo veel mogelijk te worden voorkomen, vooral in het derde trimester van de zwangerschap.
- Gewichten van 5 kg mogen niet meer dan 10 keer per dag worden getild.
- Gewichten van 5 kg mogen niet meer dan 5 keer per dag worden getild
- Niet meer dan 1 keer per uur bukken, hurken, en knielen of staande een voetpedaal bedienen.

Bron: Handreiking arbomaatregelen Zwangerschap & Arbeid

MELDEN ZWANGERSCHAP

Meld je zwangerschap tijdig! Zeker als je werkt met bepaalde gevaarlijke stoffen, lichamelijk zwaar werk doet of bijvoorbeeld erg moe bent door de zwangerschap, is het verstandig niet te lang te wachten met het melden dat je zwanger bent. Dan heeft je werkgever ook meer tijd om vervanging te regelen.

Zie ook: *solliciteren*

MELDEN ZWANGERSCHAP EN DOORBETALING TIJDENS ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF

Uiterlijk 3 weken voordat je je zwangerschapsverlof wilt laten ingaan meld je dit bij je werkgever. Daarbij moet je een zwangerschapsverklaring van een verloskundige of arts laten zien en geef je aan wanneer je het zwangerschapsverlof wil laten ingaan.

Als je zwanger bent moet je werkgever het werk zo aanpassen, dat het geen extra risico met zich meebrengt.

Uiterlijk twee weken voordat je zwangerschapsverlof begint (*zie ook zwangerschapsverlof*) vraagt de werkgever een zwangerschaps- en bevallingsuitkering aan bij het UWV. 4 weken na de aanvraag door de werkgever ontvang jij thuis een brief van het UWV waarin de toekenning van de uitkering staat, de werkgever ontvangt hier een kopie van.



Gedurende je zwangerschaps- en bevallingsverlof ontvangt de werkgever een uitkering van het UWV. De werkgever zorgt voor een doorbetaling van jouw salaris.

Ben je werkloos, ben je zzp'er, neem dan zelf contact op met het UWV om te weten of je recht hebt op een uitkering wegens zwangerschap- en bevalling. Via www.uwv.nl kan je de adressen vinden.

MINDER WERKEN

Er zijn meerdere manieren om minder te gaan werken:

Aanpassing arbeidsduur

Op grond van de Wet aanpassing arbeidsduur (ook wel: Deeltijdwet) kun je een verzoek indienen bij je werkgever om minder uren te gaan werken.

Zie ook: Wet Aanpassing Arbeidsduur

Ouderschapsverlof;

Mensen met kinderen kunnen aanspraak maken op ouderschapsverlof. Dat is een wettelijk recht. Dit betekent dat, ook al is er niets in de cao geregeld, de werknemer recht heeft op ouderschapsverlof.

Zie ook: Ouderschapsverlof

Stoppen met werken;

Stoppen met werken is ook een optie als je een kind krijgt. Bedenk wel dat je geen recht op een uitkering hebt als je uit jezelf stopt met werken. Je verdient dan dus ook geen geld meer. Als je geen definitieve keus wil maken, zou je kunnen overleggen met je werkgever of er mogelijkheden zijn om een periode van onbetaald verlof te krijgen. Of bespreek de mogelijkheden om minder te werken. Kies je er toch voor om je baan op te geven, realiseer je dan wel dat het lastiger is om weer een leuke baan te vinden als je een tijdje niet gewerkt hebt. *Zie ook: Ontslag*

Onbetaald verlof

Een periode van verlof zonder betaald te krijgen, kan voor werknemers zeer aantrekkelijk zijn. Maar: het is geen recht. In overleg met je werkgever kan je proberen om een afspraak te maken om onbetaald verlof te genieten.

Als de verlofperiode niet langer dan 18 maanden duurt, dan zijn er geen gevolgen voor de Ziektewet (ZW), de Wet op de arbeidsongeschiktheid (WAO) of de Werkloosheidswet (WW). Pas als je verlof langer dan 18 maanden duurt, gaat het gevolgen hebben voor bijvoorbeeld je opbouw van WW. Houd daar dus rekening mee. Voor informatie over mogelijke regelingen in jouw bedrijf, kijk in de cao.

MISKRAAM

Je wilt er natuurlijk liever niet aan denken, maar het kan gebeuren dat je een miskraam krijgt. Als dat tijdens de eerste 24 weken van de zwangerschap gebeurt, dan kan je je ziekmelden. Dit doe je dan zoals het in jouw bedrijf gebruikelijk is. Jouw ziekmelding wordt dan beschouwd als iedere andere ziekmelding. Als je na 24 weken een miskraam of een doodgeboren kindje krijgt, dan kan je aanspraak maken op zwangerschaps- en bevallingsuitkering. De werkgever vraagt een uitkering aan, en betaalt jou je salaris door (*zie ook melden zwangerschap*). Het verlof duurt dan 16 weken. Als het niet lukt om daarna aan de slag te gaan, dan kan je je ziek melden in het kader van de ziektewet. *Zie ook: ziek als gevolg van zwangerschap of bevalling*

NACHTDIENST

Een zwangere werknemster kan niet verplicht worden om in de nachtdienst te werken. Dat geldt tot zes maanden na de bevalling. De Arbeidstijdenwet spreekt van een nachtdienst als er meer dan één uur wordt gewerkt tussen 0.00 's nachts en 6.00 's ochtends.

Zie ook: Ploegendienst

ONTSLAG

Krijgen

Tijdens je zwangerschaps- en bevallingsverlof tot en met de eerste 6 weken na werkhervatting mag je niet worden ontslagen. Is jouw werkgever toch van plan om jou te ontslaan in deze periode, neem dan contact op met de FNV. Alleen in uitzonderlijke situaties mag daarvan worden afgeweken, bijvoorbeeld bij ontslag op staande voet.

Nemen

Je kunt altijd zelf ontslag nemen. Als je wel in aanmerking wilt komen voor de uitkering in het kader van zwangerschaps- en bevallingsverlof, moet je ervoor zorgen dat je ontslag uiterlijk tien weken voor je uitgerekende bevallingsdatum ingaat. Reken dus goed uit wanneer je je ontslag wilt laten ingaan en denk aan je opzegtermijn. Meld je ontslag zo snel mogelijk bij het UWV en informeer naar de voorwaarden. Let op, als je zelf ontslag neemt, heb je geen recht op een WW-uitkering!

Zie ook: Stoppen met werken

Zie ook: Tijdelijk contract



ouderschapsverlof

Als ouders heb je allebei recht op ouderschapsverlof, als je:

- minstens één jaar in dienst bent bij de werkgever;
- een familierechtelijke betrekking hebt tot het kind óf;
- een blijvende verzorgende rol hebt en op hetzelfde adres woont als het kind.

Leeftijd van het kind

Voor elk kind tot acht jaar kan je één keer ouderschapsverlof opnemen. Controleer wel even de afspraak in de cao waar jij onder valt – soms wordt er gewerkt met andere leeftijden.

Meerlingen

Voor meerlingen is er voor ieder kind apart recht op ouderschapsverlof.

Duur van het verlof

Je mag maximaal zeventwintig keer je wekelijkse arbeidsduur opnemen. Dat kan op verschillende manieren, bijvoorbeeld door een jaar lang te werken op basis van 50%. Dit is de standaardinvulling, die je werkgever niet mag weigeren. Het is ook mogelijk het verlof uit te smeren over een langere periode, of in te dikken tot een kortere periode. In dat geval mag de werkgever wel bezwaar maken. Ook kan je er natuurlijk voor kiezen het verlof niet in één keer volledig te gebruiken.

Inkomen tijdens ouderschapsverlof

Wettelijk is er niets geregeld over doorbetaald worden tijdens je ouderschapsverlof. Wel kan er een afspraak in de CAO of in het personeelsreglement staan waarin geregeld is dat je recht hebt op een gedeeltelijke betaling van het verlof. Kijk het in ieder geval goed na.

Het aanvragen van ouderschapsverlof

Als je gebruik wilt maken van ouderschapsverlof, moet je dat schriftelijk bij je werkgever aanvragen. Doe dat minstens twee maanden voor de ingangsdatum. Geef in je aanvraag aan wat de periode van verlof zal zijn, het aantal uren per week en de gewenste spreiding van de verlofuren over de week. Veel aanstaande moeders nemen aansluitend aan hun zwangerschaps- en bevallingsverlof het ouderschapsverlof op.

Ouderschapsverlof en je dienstverband

Bij de opname van het ouderschapsverlof blijft je dienstverband ongewijzigd. De opname van ouderschapsverlof is een tijdelijke periode van onbetaald of gedeeltelijk verlof. Ook geldt dat tijdens het ouderschapsverlof je ziektekostenverzekering blijft zoals voor en na het ouderschapsverlof. Mocht je onverhoopt tijdens je verlof in een uitkeringssituatie terechtkomen, dan geldt dat een eventuele WW- of WAO-uitkering op basis van het normale, in de arbeidsovereenkomst vastgelegde aantal uren wordt vastgesteld.

**“JE MAG MAXIMAAL
ZESENTWINTIG KEER
JE WEKELIJKE
ARBEIDSDUUR
OPNEMEN”**

PAUZE

Als je zwanger bent of net bevallen (maximaal zes maanden geleden), dan mag je meer pauzes nemen dan in je dienst zijn ingeroosterd. Je mag minimaal vijftien minuten extra tot maximaal een-achtste van je arbeidsduur pauzeren. Als je bijvoorbeeld acht uur werkt, dan mag je maximaal één uur extra pauze hebben. De gewone pauze wordt niet altijd betaald, dat is afhankelijk van de in jouw bedrijf geldende afspraken. De extra pauze(s) die je krijgt omdat je zwanger bent, moeten wel gewoon doorbetaald worden door de werkgever. Je werkgever kan je wel vragen om de zwangerschapsverklaring. Die kan je vragen aan je verloskundige of gynaecoloog.

Zie ook: *Zwangerschapsverklaring*

PLOEGDIENST

Als je zwanger bent (en tot zes maanden na je bevalling) heb je het recht om te werken in een ‘bestendig en regelmatig arbeids- en rusttijdenpatroon’. Dit betekent dat als de ploegdienst voor jou te zwaar wordt, je daar geen deel aan hoeft te nemen. Met name omdat vaak ook een nachtdienst onderdeel is van de ploegdienst.

Zie ook: *Nachtdienst*

RSI-ACHTIGE KLACHTEN (OOK WEL CANS)

Als je zwanger bent, kun je eerder RSI-achtige verschijnselen krijgen zoals pijn, stijfheid en tintelingen in nek, schouders, armen en/of vingers. Vooral bij werk waarbij je veel dezelfde bewegingen maakt - achter de kassa, bij inpakwerk, assemblage en bij beeldschermwerk - kunnen dit soort klachten ontstaan. Bespreek met je leidinggevende de mogelijkheden om je werk aan te passen. Blijf in ieder geval niet te lang in dezelfde houding aan het werk. Regelmatig bewegen en pauzes houden is verstandig. Neem bij ernstige klachten altijd contact op met de Arboarts.

Zie ook: *Beeldschermtachograaf*

Je bent bij een sollicitatie niet verplicht te melden dat je zwanger bent.

SOLLICITEREN

Je bent bij een sollicitatie niet verplicht te melden dat je zwanger bent. Je toekomstige werkgever mag er zelfs niet eens naar vragen. Ook hoeft je geen antwoord te geven op vragen naar je toekomstplannen als het gaat om kinderen. Soms zal een aanstaande werkgever willen dat je een medische keuring ondergaat, maar dat mag slechts in enkele specifieke gevallen. Die keuring is dus zeker niet bedoeld om te bepalen of de aanstaande werkneemster zwanger is.

STAAN

Zie *lichamelijk zwaar werk*

STRALING

Zogeheten ioniserende straling kan slecht zijn voor je ongeboren kind. Deze straling komt voor in röntgenkamers, ziekenhuizen, laboratoria en kerncentrales. Een zwangere vrouw kan wel blijven werken met de ioniserende straling, maar de dosis moet zo laag mogelijk zijn: niet meer dan 1mSv bedraagt. Het werken met computers levert minder bezwaren op. Uit onderzoek is tot nu toe nog steeds niet gebleken dat straling van computers schadelijk zou zijn voor moeder en/of kind.

Zie ook: *Gevaarlijke stoffen*



STRESS EN WERKDruk

Langdurig werken onder (tijds)druk, ook wel werkdruk genoemd, is nooit gezond. Als je zwanger bent, moet je extra voorzichtig zijn. In stressvolle situaties produceert je lijf allerlei extra hormonen die invloed kunnen hebben op jou en je ongeboren kind. Bespreek in zo'n geval met je leidinggevende de situatie en kijk of het werk anders georganiseerd kan worden, of dat werken rusttijden aangepast kunnen worden, bijvoorbeeld in de vorm van een extra pauze.

Zie ook: *Pauze*

TIJDELIJK CONTRACT

Als je zwangerschap doorloopt tot in de periode van het bevallings- en zwangerschapsverlof, dan loopt het contract gewoon af. Je krijgt wel doorbetaald over de hele 16 weken verlof. Volgt er geen verlenging van het contract, dan kun je een werkloosheidsuitkering aanvragen bij het UWV. Als de werkgever je in een eerder stadium - schriftelijk of mondeling - een contractverlenging heeft toegezegd, dan mag hij daar niet zo maar op terugkomen. Gebeurt dat toch, dan kun je altijd de bond inschakelen voor juridisch advies.

TRILLING

In bepaalde beroepen kun je te maken krijgen met trillingen. Wees daar voorzichtig mee, net als met schokken. Ze kunnen er toe leiden dat je last krijgt van rugklachten. Daarnaast zijn ze slecht voor het kind in je buik. Er bestaat ook zoiets als een ultrasone trillingsbron. In verschillende medische apparatuur zoals laserapparaten en tandartsboren vind je ultrasone trillingsbronnen. Het vervelende van ultrageluid is dat je het niet hoort, maar dat blootstelling wel tot schade kan leiden. Als je het idee hebt dat jij of je kind schade ervaren van de trillingen, kan je je werkgever vragen om aangepast werk.

WERKTIJDEN

Als je zwanger bent (of tot zes maanden geleden bent bevallen), mag je niet meer uren werken dan:

- Per dienst tien uur
- Wekelijks gemiddeld 50 uren per vier weken
- Wekelijks gemiddeld 45 uren per 16 weken (arbeidstijdenwet, art. 4:5)

Zie ook: *Ploegendienst en nachtdienst*

WET AANPASSING ARBEIDSDUUR

De wet Aanpassing Arbeidsduur wordt ook wel de deeltijdwet genoemd. Deze wet maakt het mogelijk om meer of minder uren te werken. De wet bepaalt dat je werkgever serieus op jouw verzoek in moet gaan. Door de komst van de wet Aanpassing Arbeidsduur zijn de werkgever en de werknemer aan een aantal spelregels gebonden:

1. De wet geldt niet voor werkgevers met minder dan tien werknemers in dienst. Werk je in een bedrijf met minder dan tien werknemers, ga dan na of er in je cao of in een bedrijfsregeling een regeling getroffen is.
2. Je moet minimaal één jaar in dienst zijn bij je werkgever om op verzoek korter of langer te gaan werken.
3. Een verzoek om minder of meer te gaan werken moet je ten minste vier maanden voor de beoogde ingangsdatum bij de werkgever indienen, bij voorkeur schriftelijk. Meer of minder werken kan alleen binnen je huidige functie. Gaat het om een andere functie, dan geldt de normale sollicitatieprocedure.
4. Je mag zo'n verzoek maximaal een keer in de twee jaar indienen. Vervolgens moet de werkgever overleg voeren met de werknemer over het verzoek.
5. Als de werkgever niet één maand voor de beoogde ingangsdatum een besluit over het verzoek neemt, dan wordt het verzoek automatisch ingevoerd.
6. De werkgever heeft een beperkte mogelijkheid om een verzoek te weigeren. Hij mag dat alleen als er sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang. In de wet wordt al een aantal zwaarwegende bedrijfsbelangen met naam en toenaam genoemd, maar dat wil niet zeggen dat dat de enige mogelijke redenen zijn.
7. Een weigering van een vermindering van het aantal arbeidsuren is mogelijk als de vermindering leidt tot ernstige problemen:
 - voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren;
 - op het gebied van veiligheid;
 - van roostertechnische aard.
8. Een weigering van een vermeerdering van het aantal arbeidsuren is mogelijk als de vermeerdering leidt tot ernstige problemen:
 - van financiële of organisatorische aard;
 - wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk;
 - omdat de vastgestelde formatieruimte op de personeelsbegroting daartoe ontoereikend is.
9. De werkgever heeft binnen redelijke grenzen een beperkte mogelijkheid om het verzoek te wijzigen. In principe stelt de werkgever de spreiding van de uren overeenkomstig met de wens van de werknemer vast. Maar hij kan die spreiding wijzigen, als hij een zodanig belang heeft dat de wens van de werknemer redelijkerwijs moet wijken.
10. Alleen op het recht van vermeerdering kan via cao-afspraken ten nadele van de werknemer worden afgeweken. Of, bij het ontbreken van een cao, via een afspraak met de OR of personeelsvertegenwoordiging.
11. De beslissing wordt door de werkgever schriftelijk meegedeeld. Een weigering of wijziging moet met opgave van redenen omkleed zijn. Als een werknemer het niet eens is met de afwijzing van zijn verzoek, dan kan hij in beroep gaan bij de rechter.
12. Als je ondanks het bovenstaande er toch niet uitkomt met je werkgever en je besluit te stoppen met werken, dan is het van belang dat je in je ontslagbrief meldt dat je ontslag neemt omdat de werkgever niet akkoord gaat met de door jou voorgestelde vorm van korter werken. Dat is belangrijk, omdat het UWV op die grond een WW-uitkering verstrekt over het aantal dagen dat je bereid was te blijven werken. Neem sowieso nooit zo maar ontslag, overleg altijd eerst met de vakbond.



ZELFSTANDIGEN ZONDER PERSONEEL

Vrouwen die zwanger zijn en werken als alfhulp, particuliere huishoudelijke hulp of als zelfstandig ondernemer/beroepsbeoefenaar of meewerkend echtgenoot kunnen een uitkering van het UWV krijgen. In de regeling Zelfstandig en Zwanger (ZEZ) is geregeld dat zelfstandigen recht hebben op een zwangerschap- en bevallingsuitkering. Voor zwangerschap en bevalling samen is de duur van de uitkering 16 weken. Elke week is de uitkering voor vijf werkdagen, maar niet voor de zaterdag en zondag. De zwangere geeft zelf aan vanaf wanneer zij de uitkering wil laten ingaan. De uitkering kan ingaan tussen vier en zes weken voor de vermoedelijke geboortedatum. De resterende weken worden dan bevallingsverlof. Bij een vroegere geboorte van het kind houdt de moeder aanspraak op in totaal 16 weken verlof. Bij een latere geboorte zal het bevallingsverlof even lang duren als bij de aanvang van het zwangerschap- en bevallingsverlof was verondersteld. Het totale aantal weken verlof wordt dan dus langer dan 16 weken.

Zie ook: *Zwangerschap- en bevallingsverlof*

De hoogte van de uitkering hangt af van het inkomen in het kalenderjaar voordat je de uitkering krijgt. Je uitkering is nooit hoger dan het minimumloon. Werkte je als zelfstandige minimaal 1.225 uur per jaar in de onderneming? Dan is de hoogte van de uitkering de hoogte van het minimumloon, ongeacht wat je inkomsten waren in het voorgaande jaar. Over de ZEZ uitkering krijg je ook 8% vakantietoeslag. Die wordt uitgekeerd als de uitkering is gestopt.



Bij een vroegere geboorte van het kind houdt de moeder aanspraak op in totaal 16 weken verlof.

ZIEK TIJDENS DE ZWANGERSCHAP

Mocht je tijdens je zwangerschap ziek worden, dan kun je dat op de gebruikelijke wijze melden. Houdt je ziekte verband met je zwangerschap, bijvoorbeeld een te hoge bloeddruk of bekeninstabiliteit, dan hoor je dat te melden bij je werkgever. Hij kan dan een Ziektewetuitkering aanvragen bij het UWV om vervanging te bekostigen. Jij behoudt dan gewoon je salaris. Ontvang je een WW- of WAO-uitkering dan moet je je ziek melden bij het UWV.

Als je minder dan zes weken zwangerschapsverlof wilt opnemen voor de bevalling, maar door ziekte niet kan werken, dan gaan vanaf zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum de ziekte dagen tellen als zwangerschapsverlofdagen. Dat geldt ook als je ziekte niets met je zwangerschap te maken heeft.

ZIEK ALS GEVOLG VAN ZWANGERSCHAP OF BEVALLING

Ben je ziek voor of direct na je verlof? En komt de ziekte door je zwangerschap of bevalling? Dan kan je werkgever een Ziektewetuitkering voor je krijgen. Je merkt daar weinig van: je ontvangt tijdens je ziekte meestal gewoon je salaris. Je werkgever vraagt deze uitkering aan bij het UWV. Dat doet hij uiterlijk drie dagen na je eerste ziekte dag. Je werkgever kan er ook voor kiezen om het UWV de uitkering aan jou te laten overmaken.

“DE OPBOUW VAN JE VAKANTIEDAGEN LOOPT GEWOON DOOR.”



Ben je na het bevallingsverlof niet in staat bent om te werken? Dan kun je voor een langere periode een uitkering krijgen.

ZIEK NA DE BEVALLING

Als je na het aflopen van het bevallingsverlof niet in staat bent om te werken, kun je voor een langere periode een uitkering krijgen. In de praktijk blijkt dat maar liefst 1 op de 4 vrouwen daar gebruik van maakt. De uitkering van deze vangnetregeling uit de Ziektewet bedraagt 100% van het loon en kan maximaal een jaar duren. Je geldt dan tijdelijk als arbeidsongeschikt, mits deze ongeschiktheid wel verband houdt met de zwangerschap. Een verklaring van een arts is daarbij noodzakelijk. Je werkgever is in deze periode ook verzekerd van een vergoeding voor jouw afwezigheid. De opbouw van je vakantiedagen loopt gewoon door. De verzekeringsarts van de uitkeringsinstantie moet ook beoordelen of je arbeids(on)geschikt bent. Soms leidt dat tot verschil van mening. De ziektewetuitkering begint aansluitend aan het bevallingsverlof. Word je het niet eens met je werkgever? Dan is het altijd verstandig om de bond in te schakelen.

DUUR VAN HET KORTDUREND ZORGVERLOF

Zorgverlof mag je opnemen als je moet zorgen voor een zieke partner, inwonend (pleeg)kind of een ouder. Let op: als het om een niet-thuiswonend kind gaat, heb je dus geen recht op zorgverlof. Om na te gaan of je recht hebt op kortdurend zorgverlof is het raadzaam om je cao hierop na te kijken. Als er in je cao iets geregeld is over het aantal dagen recht op zorgverlof dan geldt die afspraak!

Is er niets geregeld in je cao, dan heb je recht op een verlof van maximaal twee keer de wekelijkse arbeidsduur in elke periode van twaalf maanden. Bij een voltijds dienstverband waarbij je vijf dagen per week werkt, geldt dus dat je tien dagen per twaalf maanden recht hebt op zorgverlof.

Inkomen tijdens zorgverlof

Om na te gaan of je recht hebt op inkomen gedurende de periode waarin je verlof opneemt, moet je in je cao en het personeelsreglement nakijken. Daarnaast kan er een afspraak bestaan tussen de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging en de werkgever. Bij het ontbreken van een regeling in de cao of afspraak binnen het bedrijf, geldt de wettelijke regeling. Die stelt dat werkgevers minimaal 70% van het loon doorbetalen, met een minimum gelijk aan het bruto minimumuurloon en een maximum gelijk aan het maximumdagloon, net als de regeling bij ziekte.

**“TIEN DAGEN PER TWAALF
MAANDEN RECHT OP
ZORGVERLOF.”**

Beëindiging van het kortdurend zorgverlof

Je werkgever kan alleen het verlof niet laten doorgaan - of beëindigen - om reden van zwaarwegend bedrijfsbelang. Hij moet die reden meteen geven als jij je wens om verlof op te nemen kenbaar maakt.

Zorgverlof en vakantie

Als in de cao en de personeelsregeling niets geregeld is over zorgverlofdagen en vakantie, dan geldt zorgverlof niet als vakantiedag.

Opname van zorgverlof

Wil je gebruik maken van zorgverlof, dan moet je dat melden bij je werkgever, met opgave van redenen. Je geeft ook aan wat de omvang, de wijze van opname en de vermoedelijke duur is. Je hebt daarbij een informatieverplichting: je werkgever kan je achteraf vragen aannemelijk te maken dat het verlof gebruikt is voor de noodzakelijke verzorging.

Relatie tot calamiteitenverlof

Het calamiteitenverlof eindigt na één dag en gaat dan over in recht op Kortdurend Zorgverlof. Voorwaarde is dat de wettelijke regeling Kortdurend Zorgverlof in jouw organisatie van kracht is en dat aan de voorwaarden in die regeling wordt voldaan.

Zie verder: *Calamiteitenverlof*

**ZORGVERLOF LANGDUREND**

Werknemers kunnen gebruik maken van langdurend zorgverlof. Hiermee heb je het wettelijke recht om onbetaald verlof op te nemen om te zorgen voor een levensbedreigend zieke partner, kind of ouder. Het gaat hierbij niet om de zorg voor een schoonouder of een partner die chronisch ziek is. De totale duur van dit zorgverlof is maximaal zes keer de wekelijkse arbeidsduur in een periode van twaalf achtereenvolgende maanden, bij voorkeur op te nemen in deeltijd. In je cao of in het personeelsreglement kan nog een extra afspraak gemaakt zijn over eventuele betaling van het verlof of een mogelijkheid om langer verlof op te nemen. Kijk na wat er in je cao geregeld is. De werkgever kan het verlof wel weigeren vanwege zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

ZWANGERSCHAPSONDERZOEKEN

Tijdens je zwangerschap zul je regelmatig een medicus, zoals een gynaecoloog, of verloskundige moeten bezoeken. Je werkgever hoort je de mogelijkheid daarvoor te geven. Ook is vastgelegd dat de bezoeken

**“TIJDENS JE ZWANGERSCHAP
ZUL JE REGELMATIG EEN
MEDICUS, MOETEN BEZOEKEN.”**

je geen loon mogen kosten. Weigert je werkgever je loon door te betalen, of ontstaat er een ander conflict, neem dan contact op met je vakbond.

ZWANGERSCHAPSVERKLARING

Een verklaring dat je zwanger bent met daarop de datum dat je bent uitgerekend, kun je bij je verloskundige of gynaecoloog vragen. Je werkgever heeft die verklaring nodig om je zwangerschap te melden bij het UWV, zodat hij een uitkering krijgt om jou te kunnen vervangen en jij gewoon je salaris houdt.



ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF

- Als je zwanger bent, heb je recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Zie ook: *Arbeidscontract*

- Het zwangerschaps- en bevallingsverlof bestaat uit totaal zestien weken, waarvan tussen vier en zes weken voorafgaand aan de bevalling en tien tot twaalf weken na de bevalling.

- Recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf zes weken voor de dag van de vermoedelijk uitgerekende datum van bevalling, tot en met de dag van de bevalling. Het zwangerschapsverlof gaat uiterlijk vier weken voor de dag van de vermoedelijke datum van bevalling in. Je kiest zelf hoelang voor de bevalling je verlof opneemt.

Bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en duurt tien aaneengesloten weken, eventueel vermeerderd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof korter heeft geduurd. Dat laatste geldt dus als je kind eerder is geboren dan de vermoedelijke bevallingsdatum. Als je voor je bevalling minder dan zes weken verlof hebt gehad, kan je die weken na de bevalling opnemen. Het gaat dan om het verschil tussen je verlof voor de bevalling en zes weken.

Als je zwanger bent,
heb je recht op
zwangerschaps- en
bevallingsverlof.

- Je moet je werkgever uiterlijk drie weken van te voren de datum meedelen waarop je het zwangerschapsverlof wil laten ingaan.
- Je moet je werkgever uiterlijk de tweede dag na de bevalling melden dat je bevallen bent.
- Je werkgever vraagt twee weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) de uitkering aan.
- Het UWV keert de uitkering uit aan je werkgever (per dag het dagloon) en die betaalt jou je salaris. De enige "last" die de werkgever heeft, is dat gedurende een korte periode de ervaren werknemer afwezig is en dat hij vervanging moet zoeken. Het is goed om te weten dat je tijdens je verlof gewoon vakantiedagen opbouwt. En dat je werkgever verplicht is om jou je oude baan terug te geven na je verlof.



Een rekenvoorbeeldje voor wanneer je baby eerder komt:

Je werkt door tot vier weken vóór de uitgerekende bevallingsdatum. Je spaart daarmee twee weken zwangerschapsverlof op. Maar de bevalling komt twee weken eerder dan u verwachtte. Het NIET-genoten zwangerschapsverlof staat hierdoor dus op vier weken: je hebt twee weken langer doorgewerkt en je bent twee weken vroeger bevallen. Deze vier weken worden opgeteld bij de tien weken bevallingsverlof. Dat worden er dus veertien.

Een rekenvoorbeeldje voor wanneer je baby later komt:

In dit geval wordt de wettelijke periode van 16 weken verlengd. Je stopt zes weken voor de uitgerekende datum met werken. Maar de baby komt twee volle weken later. De extra veertien dagen zwangerschap gaan dan niet af van de periode bevallingsverlof. Deze blijft altijd tien weken. Uiteindelijk heb je dus recht op acht weken (6 + 2) doorbetaald zwangerschapsverlof, plus tien weken bevallingsverlof: 18 weken in totaal. Dat zijn dus twee extra vrije weken. Om daar blij mee te zijn? De ervaring leert dat een hele lange zwangerschap heel zwaar kan zijn.



REGISTER

A

Arbeidscontract	06
Arbeidsomstandigheden	06
Arbo-dienst/ bedrijfsarts	06

B

Beeldschermtachograaf	06
Bestrijdingsmiddelen	06
Borstvoeding	06

C

Calamiteitenverlof	07
Cao	07

D

Deeltijdwerk	08
--------------	----

F

Financiële consequenties	08
--------------------------	----

G

Geboorte	08
Geluid	09
Gevaarlijke stoffen	09

K

Kinderopvang	10
Kinderopvang en werkloosheid	12
Kolven op de werkplek	12
Kraamverlof	12

L

Lichamelijk zwaar werk, waaronder tillen	13
--	----

M

Melden zwangerschap en verlof	13
Minder werken	14
Miskraam	15

N

Nachtdienst	15
-------------	----

O

Ontslag	15
Ouderschapsverlof	16

P

Pauze	17
Ploegendienst	17

R

RSI-achtige klachten (oftewel CANS)	17
-------------------------------------	----

S

Solliciteren	17
Staan	17
Straling	17
Stress en werkdruk	18

T

Tijdelijk contract	18
Trilling	18

W

Werktijden	18
Wet Aanpassing Arbeidsduur	19

Z

Zelfstandigen zonder personeel	20
Ziek tijdens de zwangerschap	21
Ziek als gevolg van zwangerschap of bevalling	21
Ziek na de bevalling	21
Zorgverlof kortdurend	22
Zorgverlof langdurend	23
Zwangerschapsonderzoeken	23
Zwangerschapsverklaring	23
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	24

NUTTIGE ADRESSEN

FNV BONDGENOTEN

FNV Bondgenoten is met 460.000 leden de grootste FNV-bond. De bond is er voor iedereen in de detailhandel, dienstverlening, industrie, metaal en vervoer. Met het lidmaatschap van FNV Bondgenoten sta je persoonlijk én samen met de andere leden sterker. Voor meer informatie over FNV Bondgenoten en het lidmaatschap: kijk op www.fnvbondgenoten.nl.

Wil je advies over iets dat speelt op je werk? Bel dan 0900-9690 (lokaal tarief) om een van de adviseurs te spreken.
Maandag t/m vrijdag 08.00 – 17.30 uur.

WERKWACHT

Op www.werkwacht.nl vind je alle antwoorden op jouw werk vragen. De experts van FNV Bondgenoten staan daar 24 uur per dag, 7 dagen per week voor je klaar om jouw vragen over werk en inkomen te beantwoorden. De Werkwacht is overigens ook te vinden op facebook: facebook.com/werkwacht.

ARBO-TELEFOON VAN FNV BONDGENOTEN

Maandag t/m donderdag van 9.00 uur tot 13.00 uur
030-273 87 38
arbotelefoon@bg.fnv.nl
www.arbobondgenoten.nl

UWV:

www.uwv.nl

ARBEIDSINSPECTIE:

www.arbeidsinspectie.nl

KINDEROPVANG:

www.kinderopvang.nl
www.belastingdienst.nl
www.minocw.nl

VERLOFREGELINGEN:

www.minszw.nl

Dit is een uitgave van FNV Bondgenoten. Januari 2013



KIJK OP
WWW.WERKWACHT.NL
EN VIND ALLE ANTWOORDEN
OP JOUW WERKVRAGEN!