

RECHTEN EN Plichten OP EEN RIJTJE

Een zwangere werknemer heeft verschillende rechten en plichten om haar te beschermen tijdens de zwangerschap en om ervoor te zorgen dat zij tijdens deze periode zo goed mogelijk kan blijven functioneren op de werkvloer zo goed mogelijk verloopt. Check de rechten en plichten van werkgevers en stem met je werknemer af hoe ze hier gebruik van wil maken.

Zwangerschapsdiscriminatie

Een werkgever moet zorg dragen voor een discriminatievrije werkomgeving. Je mag een werknemer niet benadelen om haar zwangerschap, kinderwens of moederschap. Klachten over zwangerschapsdiscriminatie moeten zorgvuldig worden behandeld en onderzocht.

Sollicitatieprocedure

Je mag een sollicitant niet vragen naar een mogelijke zwangerschap of kinderwens. De sollicitant hoeft een zwangerschap niet te melden tijdens een sollicitatiegesprek. Als een sollicitant aangeeft zwanger te zijn, mag je haar niet om die reden afwijzen. Dit geldt ook voor een tijdelijk dienstverband.

Zwangerschap melden

De werknemer is verplicht om de werkgever minstens drie weken voor de start van het verlof te laten weten dat ze zwanger is.

Gesprek met werknemer

Binnen 2 weken na de zwangerschapsmelding is de werkgever verplicht de werknemer voor te lichten over de risico's in het werk en de rechten en plichten van de werknemer.

Extra rustpauzes

De werknemer heeft recht op extra - doorbetaalde - rusttijden tijdens de zwangerschap, tot 1/8e van de werkdag. Als de werknemer hier behoefte aan heeft, ben je verplicht je een afsluitbare rustplek met bed of bank te bieden.

Medische afspraken

Je mag de werknemer niet verplichten om medische afspraken, zoals een afspraak met de verloskundige, buiten werktijd te plannen. Medische afspraken onder werktijd worden doorbetaald.

Overwerk

Tijdens je zwangerschap mag je de werknemer niet verplichten overuren te draaien of onregelmatig werk te doen. Hetzelfde geldt voor nachtwerk, tenzij je kunt aantonen dat dit noodzakelijk is.

Vrijstelling van zware fysieke arbeid en gevaarlijk werk

De werknemer mag geen zware fysieke arbeid leveren, hier moet de werkgever in kunnen voorzien. Hetzelfde geldt voor gevaarlijk werk. Als de werknemer normaal gesproken werkt met gevaarlijke stoffen, infectiegevaar of straling, is de werkgever verplicht om tijdens de zwangerschap tijdelijk ander werk te vinden.



Zwangerschapsuitkering

De werkgever moet de zwangerschapsuitkering bij het UWV aanvragen tussen de 4 en 2 weken voor de ingangsdatum van het verlof.

Promoties, salarisverhoging, opleiding

Je mag de werknemer niet benadelen voor een promotie, salarisverhoging of opleiding omdat ze zwanger is, bijvoorbeeld door het afwezigheid tijdens het verlof mee te laten wegen in een beoordeling.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

De werknemer heeft recht op 6 weken zwangerschapsverlof en minstens 10 weken bevallingsverlof. Zwangerschapsverlof wordt 6 tot 4 weken voor de bevalling opgenomen. Na de bevalling heeft de werknemer recht op minstens 10 weken bevallingsverlof, ook als het kind later wordt geboren.

Miskraam

Als de werknemer tijdens de eerste 24 weken een miskraam krijgt, kan zij zich ziekmelden. Bij een miskraam na 24 weken of wanneer de baby wordt te vroeg geboren, heeft de medewerker recht op 16 weken betaald verlof.

Ontslag

Tijdens de zwangerschap geldt een absoluut opzegverbod. De werkgever mag de werknemer niet ontslaan tijdens de zwangerschap en het zwangerschapsverlof, tot 6 weken na het einde van het bevallingsverlof. Hier gelden uitzonderingen op.

Contractbeëindiging

Je mag het contract van de werknemer niet (mede) vanwege een zwangerschap of moederschap beëindigen.

Terugkeer in dezelfde functie

Na zwangerschap is het verplicht de werknemer te laten terugkeren in dezelfde functie, onder dezelfde voorwaarden en omstandigheden.

Kolven en borstvoeding

Als de werknemer aangeeft te willen kolven of borstvoeding wil geven, ben je verplicht hiervoor een afsluitbare ruimte te bieden. De werknemer mag hier maximaal ¼ van de werkdag voor gebruiken en dit moet worden doorbetaald. De kolfruimte moet van binnenuit afsluitbaar zijn, er moet een bank of rustbed staan en de ruimte moet rustig zijn.

Ouderschapsverlof

De werknemer heeft recht op 9 weken ouderschapsverlof dat voor 70% wordt betaald door het UWV, op te nemen in het eerste levensjaar van het kind. Voor het achtste levensjaar heeft de werknemer aanvullend recht op 17 weken onbetaald ouderschapsverlof. Je mag dit verlof niet weigeren.

Bronnen: [VNO-NCW](#), [UWV](#), [Arboportaal](#), [XpertHR](#), [FNV](#), [24Baby](#), [Rijksoverheid](#), [Juridisch Loket](#), [Bureau Clara Wichmann](#)