



Zwangerschapsbeleid Gemeente Velsen



Afdeling: HR
Datum: Juni 2011

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	2
1. Inleiding.....	3
1.1 Doel en doelgroep.....	3
1.2 Waarom zwangerschapsbeleid?	3
1.3 Relatie zwangerschapsbeleid met andere beleidsdocumenten.....	3
1.4 Verspreiding en evaluatie	3
2 Doel en verantwoordelijkheden	4
2.1 Doel	4
2.2 Verantwoordelijkheden van de leidinggevende.....	4
2.3 Verantwoordelijkheden van de medewerkster	4
3. Procedure bij zwangerschap	5
3.1 Procedure zwangerschaps- en bevallingsverlof.....	5
3.2 Stappenplan bij zwangerschap	5
3.3 Wanneer recht op zwangerschaps – en bevallingsverlof	6
3.4 Loondoorbetaling bij zwangerschap door UWV	6
3.5 Loondoorbetaling bij ‘ziek ten gevolg van zwangerschap’ door UWV	6
3.6 Ziekte ten gevolge van zwangerschap en verlofopname	7
4 Risicofactoren en maatregelen	8
4.1 De werkgebonden risicofactoren.....	8
4.2 Niveaus van maatregelen	8
4.3 Maatwerk en overleg	8
5 Informatievoorziening medewerkers	9
5.1 Het zwangerschapsgesprek	9
5.2 Preventief consult bij de bedrijfsarts.....	9
5.3 Informatief gesprek HR desk.....	9
5.4 Aanpassing werk- en rusttijden	9
5.5 Borstvoeding en kolven	9
5.6 Regeling ouderschapsverlof.....	10
Bijlage 1 Checklist Zwangerschaps- & Hervattingsgesprek	11
Bijlage 2 Wetgeving	12
Informatiebronnen	16

1. Inleiding

1.1 Doel en doelgroep

Dit zwangerschapsbeleid is bedoeld als praktisch naslagwerk. Medewerkers en leidinggevenden kunnen in dit document terugvinden welke zaken relevant zijn wanneer zij te maken krijgen met zwangerschap en borstvoeding.

1.2 Waarom zwangerschapsbeleid?

In de zwangerschap kunnen risico's leiden tot schade aan de zwangerschap en het ongeboren kind. Bij zwangere medewerksters en vrouwen die borstvoeding geven treedt een verandering op in de belastbaarheid. Met een gedegen zwangerschapsbeleid kunnen schadelijke effecten, klachten, en daarmee eventuele uitval, worden voorkomen.

1.3 Relatie zwangerschapsbeleid met andere beleidsdocumenten

Het zwangerschapsbeleid is onderdeel van het arbo- en verzuimbeleid. In de protocollen kortdurend- en langdurig ziekteverzuim is een passage opgenomen over ziekte in relatie tot zwangerschap.

1.4 Verspreiding en evaluatie

Het beleid is opgesteld door de afdeling HR

- De meest recente versie van het beleid is ter beschikking op de HR infotool.
- Het beleid zal driejaarlijks geëvalueerd worden.
- Bij een zwangerschapsmelding wordt dit stuk toegezonden aan de zwangere medewerkster en de leidinggevende wordt hierop attent gemaakt.

2 Doel en verantwoordelijkheden

2.1 Doel

Het doel van verantwoord zwangerschapsbeleid is ervoor te zorgen dat het werk geen schade toebrengt aan de zwangerschap, de zwangere of voedende medewerkster, het (ongeboren) kind en de borstvoeding. Onnodige vroegtijdige uitval van zwangere medewerksters kan hiermee ook worden voorkomen.

In dit beleid zijn daarom de rechten en plichten van werkgever en zwangere medewerksters in beeld gebracht, zodat alle betrokkenen weten hoe hiermee om te gaan.

2.2 Verantwoordelijkheden van de leidinggevende

De leidinggevende is, in samenspraak met de medewerkster, verantwoordelijk voor het uitvoeren van het zwangerschapsbeleid.

De HR adviseur speelt hierin een ondersteunende rol.

Om goed beleid te voeren is wederzijdse afstemming tussen leidinggevende en zwangere medewerkster noodzakelijk. Door de dialoog te voeren kan de leidinggevende nagaan in welke situatie de zwangere medewerkster zich bevindt en welke aanvullende maatregelen er eventueel genomen dienen te worden om het werk op een veilige en gezonde manier voort te kunnen zetten. De maatregelen kunnen bestaan uit:

- Het aanbieden van voorzieningen tijdens de zwangerschap en na de bevalling;
- Het treffen van maatregelen ter bescherming van de medewerkster tijdens de zwangerschap, in de periode na de bevalling en het (ongeboren) kind.

2.3 Verantwoordelijkheden van de medewerkster

- Het tijdig melden van de zwangerschap aan de leidinggevende om aanspraak te kunnen maken op bepaalde voorzieningen en/of regelingen. De meldingsplicht betreft ten minste de zwangerschap, uitgerekende datum van bevalling, het gewenste moment van opname van zwangerschaps- en bevallingsverlof, het daadwerkelijke moment van de bevalling en de wens tot het kolven/het geven van borstvoeding tijdens werktijd;
- De zwangere medewerkster mag een verzoek indienen bij de werkgever tot inrichting van haar werk op dusdanige wijze dat voldoende rekening wordt gehouden met haar specifieke omstandigheden. De werkgever is vervolgens gehouden binnen redelijke termijn te voldoen aan de wettelijke verplichtingen;
- Tot goede afstemming komen in overleg met de leidinggevende.

3. Procedure bij zwangerschap

3.1 Procedure zwangerschaps- en bevallingsverlof

Wanneer een medewerkster zwanger is, krijgt zij te maken met een aantal verlofregelingen. De leidinggevende informeert de zwangere medewerkster over de aanvraagprocedure betreffende het zwangerschaps- en bevallingsverlof. De gewenste ingangsdatum van het zwangerschapsverlof dient de medewerkster uiterlijk 3 weken voor aanvang van het verlof aan haar leidinggevende mede te delen.

De zwangere medewerkster heeft recht op minimaal 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. De datum waarop het zwangerschapsverlof ingaat, is afhankelijk van de uitgerekenende datum van bevalling en van de wens van de medewerkster.

Er zijn drie mogelijkheden voor de ingang van het zwangerschaps- en bevallingsverlof:

- 4 weken zwangerschapsverlofverlof voor de bevalling en 12 weken bevallingsverlof erna;
- 5 weken verlof voor de bevalling en 11 weken erna;
- 6 weken verlof voor de bevalling en 10 weken erna.

Indien de bevalling later plaatsvindt dan de uitgerekenende datum, heeft de medewerker recht op meer dan 16 weken verlof. De geplande weken ná de bevalling blijven namelijk geldig. Indien de bevalling eerder plaatsvindt, verschuiven de resterende dagen van het geplande verlof van voor de bevalling naar het geplande verlof van na de bevalling. Er geldt dus altijd een minimum van 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Nb. Als de medewerkster ziek wordt voordat het gewenste zwangerschapsverlof van 4 weken voor de bevalling aanvangt, is een verlof van maximaal 6 weken voor de bevalling verplicht.

3.2 Stappenplan bij zwangerschap

Actie	Wanneer
Medewerkster meldt de zwangerschap aan de leidinggevende	Zo spoedig mogelijk
Leidinggevende voert zwangerschapsgesprek (checklist Bijlage 1)	Binnen 2 weken na melding
Medewerkster geeft de vermoedelijke datum van de bevalling via het formulier 'Aanvraag buitengewoon verlof' schriftelijk door aan de leidinggevende en sluit een zwangerschapsverklaring van een arts of verloskundige bij.	Minstens 3 weken voor aanvang van het zwangerschapsverlof.
Het formulier 'Aanvraag buitengewoon verlof' wordt getekend door het afdelingshoofd en verzonden naar de HR afdeling.	Uiterlijk 3 weken voor aanvang van het zwangerschapsverlof.
De HR desk biedt medewerkster een informatief gesprek aan over verlofregelingen, rechten en plichten, combineren van arbeid en zorg.	Na ontvangst van de zwangerschapsverklaring
Ingang zwangerschaps- en bevallingsverlof	4-6 weken voor bevallingsdatum
Medewerkster informeert de leidinggevende en/ of de HR afdeling over de geboortedatum.	Uiterlijk op de 2e dag volgend op die van de bevalling
Leidinggevende houdt een hervattingsgesprek met medewerkster (checklist Bijlage 1)	Na de bevalling

3.3 Wanneer recht op zwangerschaps – en bevallingsverlof

Er is sprake van een bevalling bij het ter wereld brengen van een kind na een zwangerschap van tenminste 24 volledige weken, ongeacht of de vrucht wel of geen teken van leven heeft vertoond. Als de zwangerschap geen 24 volledige weken heeft geduurd, is er in medische termen geen sprake van een bevalling. Bij het ter wereld brengen van een vrucht van minder dan 24 volledige weken is er medisch sprake van een miskraam (spontane abortus). De reden dat deze 24 weken is aangehouden, is het feit dat er pas na 24 weken medisch sprake is van een levensvatbare vrucht. Indien de zwangerschap minder dan 24 weken heeft geduurd, bestaat er geen recht op zwangerschaps- of bevallingsverlof (of uitkering). Het spreekt voor zich dat de leidinggevende zich in een dergelijke situatie een 'goed werkgever' toont. Dit laat zich vertalen in maatwerkafspraken tussen de leidinggevende en de medewerkster. Zo nodig kan de bedrijfsarts medewerkster en leidinggevende hierbij adviseren.

3.4 Loondoorbetaling bij zwangerschap door UWV

Tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt het loon doorbetaald. De werkgever ontvangt van het UWV een zwangerschaps- en bevallingsuitkering. De hoogte bedraagt 100% van het dagloon en is gemaximeerd.

Het UWV neemt de loondoorbetaling over tijdens het zwangerschapsverlof, bevallingsverlof en bij ziekte ten gevolge van zwangerschap. Dit om voor de werkgever de mogelijkheid te creëren de zwangere medewerkster (gedeeltelijk) te kunnen vervangen.

3.5 Loondoorbetaling bij 'ziek ten gevolg van zwangerschap' door UWV

Indien de medewerkster voor aanvang van het zwangerschapsverlof ziek is ten gevolge van zwangerschap, moet dit meteen worden vermeld bij de ziekmelding. Vervolgens dient het UWV hiervan binnen vier dagen op de hoogte gesteld te worden, anders nemen zij de doorbetalingsplicht niet over. Voorwaarde is dat de zwangerschapsverklaring wordt meegezonden, voor zover deze nog niet in het bezit van UWV is.

De medewerkster die ziek is ten gevolge van zwangerschap, wordt bij ingang van het verlof hersteld gemeld voor 'ziek ten gevolge van zwangerschap' en tegelijk 'ziek ten gevolge van zwangerschapsverlof' gemeld.

Is de medewerkster na afloop van het bevallingsverlof 'ziek ten gevolge van zwangerschap', dan wordt ook dit direct gemeld. Het UWV neemt de doorbetalingsplicht alleen over, wanneer zij op de dag waarop de medewerkster haar werk zou hervatten deze melding krijgt.

De meldingen aan het UWV verlopen via de HR afdeling.

De medewerkster die na haar bevallingsverlof ziek is ten gevolge van zwangerschap, wordt hersteld gemeld voor bevallingsverlof en tegelijkertijd 'ziek ten gevolge van zwangerschap'. Is de medewerkster zowel voor als na haar zwangerschapsverlof 'ziek ten gevolge van zwangerschap', dan worden deze twee ziekteperiodes beschouwd als één doorlopende ziekmelding en bij elkaar opgeteld (met aftrek van het zwangerschapsverlof). Bij een ziekteoorzaak anders dan zwangerschap, start een nieuwe ziekteperiode.

Een Ziektewetuitkering heeft een maximale duur van 104 weken. Indien een medewerkster tijdens het tweede ziektejaar nog ziek is ten gevolgen van zwangerschap, krijgt zij 100% van het dagloon uitbetaald. Deze betaling wijkt daarmee af van de uitkering in geval van andere ziekmeldingen, waarbij de uitkering in het tweede ziektejaar naar 70% zakt.

3.6 Ziekte ten gevolge van zwangerschap en verlofopname

Wanneer een medewerkster verlof zou opnemen aansluitend op het bevallingsverlof, maar zij is op dat moment ziek, dan dient zij uiterlijk op de dag dat haar bevallingsverlof afloopt ziek gemeld te worden. Met andere woorden, de medewerkster wordt dus voorafgaand of op de dag van verlofopname ziek gemeld. Wordt dit nagelaten, dan neemt het UWV de loonbetalingverplichting niet over.

4 Risicofactoren en maatregelen

Iedere werknemer heeft recht op een veilige en gezonde werkplek. De reguliere maatregelen gelden ook voor zwangere werkneemsters en voor werkneemsters die borstvoeding geven.

In dit hoofdstuk komt aan de orde welke maatregelen aanvullend op de reguliere maatregelen getroffen kunnen worden in de zwangerschap en periode van borstvoeding. De aanvullende maatregelen zijn nodig ter bescherming van de zwangerschap, het ongeboren kind, de borstvoeding, de zuigeling, en de gezondheid van de medewerkster zelf.

4.1 De werkgebonden risicofactoren

Het is belangrijk om aandacht te besteden aan de eventuele risicofactoren waar een zwangere of borstvoeding gevende medewerkster mee in aanraking kan komen. In onderstaande tabel zijn de werkgebonden risicofactoren met hun specifieke kenmerken weergegeven. In de 3^e kolom is uitgewerkt welke risico's op welke werkplekken zouden kunnen voorkomen.

Risico	Kenmerken	Afdeling/werkplek
Lichamelijk zwaar werk	Tillen, duwen, trekken, lang staan, bukken, hurken, knielen, veel traplopen,	Wijkposten Sportzaken Bodes
Blootstelling aan gevaarlijke stoffen	(Mogelijk) kankerverwekkende stoffen	Wijkposten
Blootstelling aan biologische agentia	Virussen, bacteriën, schimmels en gisten	Wijkposten Zwembad
Agressie en geweld	Fysiek geweld	Publieksfuncties
Werkstress	Werkdruk	Alle afdelingen
Fysische belasting	Lawaai (>80dBA), trillingen, warmte	Wijkposten Zwembad Repro

4.2 Niveaus van maatregelen

Gedurende de periode van zwangerschap en de periode waarin borstvoeding wordt gegeven, zijn in de wet- en regelgeving 4 niveaus van maatregelen te onderscheiden:

1. Wegnemen van gevaren;
2. Tijdelijke aanpassingen van het werk of/ en tijdelijke aanpassing van werk- en rusttijden;
3. Tijdelijk aanbieden van ander werk;
4. Tijdelijk vrijstellen van het verrichten van arbeid.

4.3 Maatwerk en overleg

De te treffen maatregelen zijn afhankelijk van de specifieke situatie en verschillen per zwangere medewerkster. Daarom is het van belang dat afspraken worden gemaakt in goed overleg tussen leidinggevende en medewerkster. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van het preventief consult (zie 4.2).

5 Informatievoorziening medewerkers

5.1 Het zwangerschapsgesprek

Om het werk zo te organiseren dat er op een veilige en gezonde manier gewerkt kan worden, is het als leidinggevende belangrijk om de zwangere medewerkster goed te informeren.

Hierdoor kan worden voorkomen dat werk een negatieve invloed heeft op de zwangerschap of het geven van borstvoeding. Er zijn een aantal onderwerpen waarvan de leidinggevende de zwangere medewerkster in ieder geval op de hoogte stelt. Dat zijn:

- de bestaande risicofactoren (zie 4.1);
- het preventief consult bij de bedrijfsarts (5.2);
- de eventueel benodigde aanpassing van werk- en rusttijden (5.4);
- de mogelijkheid tot het geven van borstvoeding dan wel kolven tijdens werktijd (5.5).

Deze onderwerpen komen terug in de 'Checklist bij zwangerschapsgesprek' (zie Bijlage1).

5.2 Preventief consult bij de bedrijfsarts

Verzuim ten gevolge van zwangerschap kan worden voorkomen wanneer preventieve maatregelen worden genomen. Een preventief consult bij de bedrijfsarts kan hierin een belangrijke bijdrage leveren. De medewerkster kan zich zelf aanmelden voor het preventief consult via een afspraak voor het open spreekuur van de bedrijfsarts. Tijdens het preventief consult beoordeelt de bedrijfsarts de belasting die het werk met zich meebrengt en de belastbaarheid van de zwangere medewerkster. Samen met de medewerkster stelt de bedrijfsarts vast wat de werkgebonden risico's zijn. Op basis daarvan adviseert de bedrijfsarts de medewerkster en in overleg met haar de leidinggevende over eventueel door te voeren werkaanpassingen en andere preventieve maatregelen.

5.3 Informatief gesprek HR desk

De HR desk biedt, aanvullend op het zwangerschapsgesprek met de leidinggevende, de mogelijkheid tot een persoonlijk gesprek met de medewerkster over verschillende onderwerpen welke samenhangen met de zwangerschap en de nieuwe levensfase. Zo zal er informatie verstrekt worden over verschillende verlofvormen, de rechten en plichten rond zwangerschap, periode na de bevalling, borstvoeding en werk, etcetera.

5.4 Aanpassing werk- en rusttijden

De zwangere medewerkster heeft recht op één of meerdere extra pauzes die samen hoogstens een achtste deel van de arbeidstijd uitmaken. Daarnaast heeft zij tot 6 maanden na de bevalling recht op een vast en regelmatig arbeid- en rusttijdenpatroon en kan zij niet worden verplicht tot overwerk of nachtdiensten, wanneer dit redelijkerwijs van de werkgever kan worden gevraagd. (Zie Bijlage 2)

5.5 Borstvoeding en kolven

Het is belangrijk dat de medewerkster die borstvoeding geeft of kolft, gebruik kan maken van een daarvoor geschikte ruimte. In het gemeentehuis is een kolfruimte cq rustruimte ingericht. Het gebruik en reservering van deze ruimte verloopt via de Servicedesk. Mocht er op een andere werklocatie geen geschikte, af te sluiten ruimte, aanwezig zijn, dan heeft de medewerkster de vrijheid om zelf een plek te regelen of naar het kind toe te gaan.

De medewerkster heeft het recht om de eerste 9 levensmaanden van het kind het werk te onderbreken, om te kolven of borstvoeding te geven, voor maximaal een kwart van de arbeidstijd. Gedurende deze onderbreking wordt het salaris van de medewerkster doorbetaald.

De leidinggevende maakt hierover, voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof, afspraken met de zwangere medewerkster over de wijze waarop zij hier invulling aan wil geven. Bij het werkhervattingsgesprek komen deze afspraken nogmaals aan de orde.

5.6 Regeling ouderschapsverlof

Op grond van de Wet arbeid en zorg heeft een medewerker recht op 26 weken onbetaald ouderschapsverlof voor kinderen onder de 8 jaar. De CAR/VAR kent echter een eigen betaalde ouderschapsverlofregeling. Uitgebreide informatie hierover is te vinden in op de HR infotool.

Bijlage 1 Checklist Zwangerschaps- & Hervattingsgesprek

Voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof
Medewerkster meldt zwangerschap zo spoedig mogelijk aan leidinggevende
Leidinggevende houdt binnen 2 weken na melding een zwangerschapsgesprek met de zwangere medewerkster, waarin besproken wordt:
Afspraken over werkomstandigheden: <ul style="list-style-type: none">• Risicofactoren• Ruimte en rusttijden• Werk(plek)aanpassing• Werktijden
• Mogelijkheid tot een preventief consult bij de bedrijfsarts
• Mogelijkheid tot een informatief gesprek met de HR desk
• Datum ingang zwangerschaps- en bevallingsverlof
• Vakantie na bevallingsverlof
• Ouderschapsverlof
• Wensen/afspraken ten aanzien van borstvoeding/kolven tijdens het werk
• Hervattingsdatum van het werk na het bevallingsverlof
• Overdracht werkzaamheden

Hervattingsgesprek
• Stand van zaken werk
• Borstvoeding/kolven tijdens werk
Afspraken over werkomstandigheden: <ul style="list-style-type: none">• Risicofactoren• Werk(plek)aanpassing• Werktijden• Pauzering
• Het informeren van collega's over afwezigheid in verband met borstvoeding/kolven en eventuele tijdelijke aanpassingen in werkinhoud

Indien een medewerker ziek is ten gevolge van zwangerschap moet dit **ALTIJD** bij de ziekmelding worden vermeld. Alleen dan neemt het UWV de loondoorbetaling over. Het UWV heeft hiervoor de zwangerschapsverklaring van de medewerkster nodig.

Bijlage 2 Wetgeving

Arbeidsomstandigheden besluit

Artikel 1.42 Organisatie van de arbeid

1. Onverminderd artikel 4:5 van de Arbeidstijdenwet, organiseert de werkgever de arbeid van een zwangere werknemer en een werknemer tijdens de lactatie zodanig, richt de arbeidsplaats zodanig in, past een zodanige productie- en werkmethode toe en laat zodanige arbeidsmiddelen gebruiken, dat de arbeid voor die werknemer geen gevaren met zich kan brengen voor haar veiligheid en gezondheid en geen terugslag kan veroorzaken op de zwangerschap of lactatie.
2. Indien nakoming van het eerste lid redelijkerwijs niet mogelijk is, wordt door een tijdelijke aanpassing van de arbeid of door een tijdelijke aanpassing van de arbeid- en rusttijden voorkomen dat gevaar voor de veiligheid en gezondheid van de zwangere werknemer en de werknemer tijdens de lactatie wordt veroorzaakt, en wordt voorkomen dat een terugslag kan worden veroorzaakt op de zwangerschap of lactatie.
3. Indien nakoming van het tweede lid redelijkerwijs niet mogelijk is, wordt aan de zwangere werknemer en de werknemer tijdens de lactatie tijdelijk andere arbeid gegeven.
4. Indien nakoming van het derde lid redelijkerwijs niet mogelijk is, worden de zwangere werknemer en de werknemer tijdens de lactatie tijdelijk vrijgesteld van het verrichten van arbeid.

Artikel 3.48. Rustruimten

Voor zwangere werknemers en werknemers tijdens de lactatie is een geschikte, af te sluiten besloten ruimte beschikbaar, waarin gelegenheid is of onmiddellijk kan worden gemaakt voor het nemen van rust. In een zodanige ruimte is een deugdelijk, al of niet opvouwbaar bed of een deugdelijke rustbank beschikbaar.

Artikel 4.108. Arbeidsverboden lood en loodverbindingen

Het is een zwangere werknemer en een werknemer tijdens de lactatie verboden arbeid te verrichten waarbij zij kunnen worden blootgesteld aan metallisch lood en zijn verbindingen.

Artikel 4.109. Arbeidsverboden enkele biologische agentia

Het is een zwangere werknemer verboden arbeid te verrichten waarbij zij kunnen worden blootgesteld aan de biologische agentia Toxoplasma en Rubellavirus, bedoeld in afdeling 9 van dit hoofdstuk, tenzij is gebleken dat zij hiervoor immuun is.

Beleidsregels

Beleidsregel 8. Voorlichting en onderricht aan zwangere werknemers en werknemers tijdens lactatie

1. De verplichting van de werkgever om er voor te zorgen dat een werknemer doeltreffend wordt voorgelicht en dat aan werknemers doeltreffend onderricht wordt verstrekt houdt mede in dat specifieke voorlichting en onderricht wordt gegeven aan zwangere werknemers en werknemers tijdens lactatie.
2. De werkgever geeft een zwangere werknemer voorlichting over de risico's van haar werk voor haarzelf en haar (ongeboren) kind en de genomen maatregelen om deze risico's te voorkomen. Bij deze voorlichting wordt ook aandacht besteed aan de rustruimte binnen het bedrijf. Deze voorlichting vindt plaats binnen twee weken nadat de zwangere werknemer aan de werkgever gemeld heeft zwanger te zijn.

3. Tevens geeft de werkgever voorlichting aan de werknemer vóór het bevallingsverlof over de risico's van het werk voor de pas bevallen werknemer en de genomen maatregelen om deze risico's te voorkomen. Deze voorlichting betreft ook informatie inzake risico's van het werk voor kwaliteit en kwantiteit van de borstvoeding en de genomen maatregelen om deze risico's te voorkomen.

Beleidsregel 1.42. Organisatie van de arbeid van zwangere werknemers en werknemers tijdens de lactatie

1. De verplichting van de werkgever om de arbeid van een zwangere werknemer en werknemer tijdens lactatie zodanig te organiseren dat de arbeid voor die werknemer geen gevaren met zich kan brengen voor haar veiligheid en gezondheid en geen terugslag kan veroorzaken op de zwangerschap of lactatie, houdt ten minste in dat:
De zwangere werknemer bij de arbeid niet wordt blootgesteld aan lichaamstrillingen of schokken met een versnelling van meer dan 0,25 m/s²;
b. de zwangere werknemer bij de arbeid niet wordt blootgesteld aan equivalente geluidsniveaus boven de 80 dB(A) en piekgeluiden boven 200 Pa;
c. de zwangere werknemer niet wordt blootgesteld aan klimaatomstandigheden, die kunnen worden beschouwd als onbehaaglijk;
d. de noodzaak tot bukken, hurken of knielen bij de arbeid voor de zwangere werknemer zoveel mogelijk wordt voorkomen. In de laatste drie maanden mogen zwangere werknemers niet worden verplicht dagelijks meer dan eenmaal per uur te hurken, knielen, bukken of staande voetpedalen te bedienen;
e. de noodzaak tot handmatig tillen van gewichten bij de arbeid door de zwangere of pas bevallen werknemer tot drie maanden na de bevalling zoveel mogelijk wordt beperkt en, als er toch handmatig gewichten getild worden:
het in één handeling te tillen gewicht gedurende de gehele zwangerschap en de periode tot drie maanden na de bevalling minder dan 10 kilogram bedraagt;
vanaf de twintigste week van de zwangerschap gewichten van meer dan 5 kilogram niet meer dan 10 keer per dag worden getild;
vanaf de dertigste week van de zwangerschap gewichten van meer dan 5 kilogram niet meer dan 5 keer per dag worden getild;
f. de zwangere werknemer of werknemer tijdens lactatie bij de arbeid niet wordt blootgesteld aan stoffen die de gezondheid van henzelf en/of hun (ongeboren) kind kunnen schaden;
g. de zwangere werknemer niet wordt verplicht, om in direct contact te komen met een ultrasonore trillingsbron. Voor ultrasonore luchttrillingen met frequenties boven 20 kHz geldt als voorlopige grenswaarde 110 dB(A) per tertsband.
2. Klimaatomstandigheden worden beschouwd als onbehaaglijk als bedoeld in het eerste lid, onder c wanneer het predicted percentage of dissatisfied (PPD) bepaald op basis van NEN-EN-ISO 7730: 1996 "Gematigde thermische binnenomstandigheden Bepalingen van de PMV- en de PPD-waarde en specificaties van de voorwaarden voor thermische behaaglijkheid", meer bedraagt dan 20%.
3. Tot de stoffen bedoeld in het eerste lid, onder f, worden in elk geval gerekend:
 - a. stoffen die de gezondheid schade kunnen toebrengen via een zogenaamd genotoxisch werkingsmechanisme en die via de moeder het ongeboren kind of de zuigeling kunnen bereiken, waaronder alle mutagene en vrijwel alle kankerverwekkende stoffen,
 - b. stoffen die, via een niet-genotoxisch werkingsmechanisme door blootstelling van de moeder de gezondheid van het ongeboren kind of de zuigeling kunnen schaden.

Arbeidstijdenwet

Artikel 4:5 Arbeid en zwangerschap

1. De arbeid van een zwangere werknemer wordt zodanig ingericht, dat rekening wordt gehouden met haar specifieke omstandigheden. De werkgever voldoet, met inachtneming van het tweede tot en met vijfde lid, aan de voor hem uit de eerste volzin voortvloeiende verplichting binnen een redelijke termijn nadat een verzoek daartoe door de zwangere werknemer is gedaan. Bij dit verzoek wordt desgevraagd een schriftelijke verklaring overgelegd van een geneeskundige of een verloskundige waaruit blijkt, dat de betrokken werknemer zwanger is.
2. De zwangere werknemer heeft het recht de arbeid af te wisselen met één of meer pauzes buiten die bedoeld in artikel 5:4 of de bij of krachtens artikel 5:12 voorgeschreven pauzes. Deze extra pauze onderscheidenlijk pauzes bedragen tezamen ten hoogste één achtste deel van de voor haar geldende arbeidstijd per dienst. De in de vorige volzin bedoelde pauzes gelden voor de toepassing van deze wet en de daarop berustende bepalingen als arbeidstijd.
3. De zwangere werknemer heeft het recht arbeid te verrichten in een bestendig en regelmatig arbeid- en rusttijdenpatroon.
4. De zwangere werknemer van 18 jaar of ouder kan niet worden verplicht meer arbeid te verrichten dan:
 - a. 10 uren per dienst;
 - b. gemiddeld 50 uren per week in elke periode van 4 aaneengesloten weken, en
 - c. gemiddeld 45 uren per week in elke periode van 16 aaneengesloten weken.
5. De zwangere werknemer kan niet verplicht worden arbeid te verrichten in nachtdienst, tenzij de werkgever aannemelijk maakt dat dit redelijkerwijs niet van hem kan worden gevegd.
6. De werkgever stelt de zwangere werknemer in de gelegenheid de noodzakelijke zwangerschapsonderzoeken te ondergaan. Zij behoudt haar aanspraak op het naar tijdruimte vastgesteld loon, indien zij door het bedoelde zwangerschapsonderzoek verhinderd is geweest haar arbeid te verrichten.
7. Elk beding waarbij ten nadele van de zwangere werknemer wordt afgeweken van het eerste tot en met zesde lid, is nietig.

Artikel 4:6 Bevallig

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat een vrouwelijke werknemer:

- a. geen arbeid verricht binnen 28 dagen voor de vermoedelijke datum van de bevalling, zoals die is aangegeven in een door de vrouwelijke werknemer aan de werkgever overgelegde schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige waaruit de vermoedelijke datum van bevalling blijkt. Het in de eerste volzin bedoelde tijdvak wordt verlengd met het tijdvak, dat verloopt tussen de vermoedelijke datum van de bevalling en de werkelijke datum van de bevalling;
- b. geen arbeid verricht binnen 42 dagen na haar bevalling.

Artikel 4:7: Arbeid na de bevalling

Artikel 4:5, met uitzondering van het zesde lid, is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van een vrouwelijke werknemer gedurende een periode van 6 maanden na de bevalling.

Artikel 4.8 Voedingsrecht

1. Een vrouwelijke werknemer, die een borstkind voedt, heeft, indien zij de werkgever hiervan in kennis heeft gesteld, gedurende de eerste 9 levensmaanden van dat kind het recht de arbeid te onderbreken ten einde in de nodige rust en afzondering haar kind te

zogen dan wel de borstvoeding te kolven. De werkgever biedt haar daartoe de gelegenheid en stelt, waar nodig, een geschikte af te sluiten besloten ruimte ter beschikking.

2. De onderbrekingen, bedoeld in het eerste lid, vinden plaats zo vaak en zo lang als nodig is doch bedragen gezamenlijk ten hoogste een vierde van de arbeidstijd per dienst. De vaststelling van het tijdstip en de duur van de onderbrekingen vindt plaats door de betrokken vrouwelijke werknemer na overleg met de werkgever.
3. De duur van de onderbrekingen, bedoeld in dit artikel, gelden voor de toepassing van deze wet en de daarop berustende bepalingen als arbeidstijd, waarover de vrouwelijke werknemer haar aanspraak op het naar tijdruimte vastgesteld loon behoudt.
4. Elk beding waarbij ten nadele van de vrouwelijke werknemer wordt afgeweken van dit artikel, is nietig.

Wet Arbeid en Zorg

Artikel 3:1

1. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof.
2. Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf zes weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling, zoals aangegeven in een aan de werkgever overgelegde schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige, tot en met de dag van de bevalling. Het zwangerschapsverlof gaat in uiterlijk vier weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling.
3. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken vermeerderd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof tot en met de vermoedelijke datum van bevalling, dan wel, indien eerder gelegen, tot en met de werkelijke datum van bevalling, minder dan zes weken heeft bedragen.
4. Voor de toepassing van het derde lid worden dagen waarover de vrouwelijke werknemer op grond van artikel 29a, tweede lid, van de Ziektewet ziekingeld heeft genoten in de periode dat zij recht heeft op zwangerschapsverlof, maar dat verlof nog niet is ingegaan, aangemerkt als dagen waarover zij zwangerschapsverlof heeft genoten.

Artikel 3:3 Meldingsverplichting

1. De vrouwelijke werknemer meldt aan de werkgever:
 - a. de dag met ingang waarvan zij het zwangerschapsverlof opneemt uiterlijk drie weken voor die dag;
 - b. haar bevalling uiterlijk op de tweede dag volgend op die van de bevalling.
2. De werknemer meldt aan de werkgever het opnemen van het verlof in verband met adoptie zo mogelijk uiterlijk drie weken voor de dag van ingang van het verlof onder opgave van de omvang van het verlof. Bij de melding worden documenten gevoegd waaruit blijkt dat een kind ter adoptie is of zal worden opgenomen.

Informatiebronnen

Handreiking Arbomaatregelen Zwangerschap & Arbeid, Stichting van de Arbeid

RI&E Gemeente Velsen 2009

NVAB Richtlijn Zwangerschap, postpartumperiode en werk

Arboinformatieblad -12: Zwangerschap en Arbeid

Arbowetgeving

Arbeidstijdenwet

Wet Arbeid en Zorg