

1. Doel en Doelgroep

Het doel van een verantwoord zwangerschap-beleid is ervoor te zorgen dat het werk geen schade toebrengt aan de zwangerschap, de zwangere of voedende medewerkster en het (ongeboren) kind. Bij zwangere medewerksters en vrouwen die borstvoeding geven treedt een verandering op in de belastbaarheid. Onnodige vroegtijdige uitval van zwangere medewerksters kan hiermee ook worden voorkomen. Daarnaast schept dit zwangerschap-beleid ook duidelijkheid wat de rechten en plichten zijn van werkgever en de zwangere medewerkster, zodat alle betrokkenen weten hoe hiermee om te gaan.

2. Melding zwangerschap, opnemen van verlof en bevalling

De medewerkster meldt uiterlijk 3 weken voordat zij zwangerschapsverlof op wil nemen, aan haar leidinggevende dat zij zwanger is. Maar bij voorkeur meld ze dit eerder, zodat er nog tijd is om afspraken te maken over haar afwezigheid. Voordat het verlof ingaat, vraagt de afdeling *HR* om de vermoedelijke bevallingsdatum. Deze medewerkster kan de vermoedelijke bevallingsdatum vinden op de zwangerschapsverklaring die ze bij haar arts of verloskundige kan aanvragen. Met deze vermoedelijke bevallingsdatum kan Greenpack een uitkering aanvragen bij de uitvoeringsinstelling. De medewerkster moet deze zwangerschapsverklaring zelf bewaren tot 1 jaar na de einddatum van de zwangerschaps- en bevallingsuitkering. Want het UWV kan daar in die periode naar vragen. Tijdens het verlof heeft de medewerkster recht op een uitkering van 100% van haar dagloon. De bevalling van het kind wordt binnen twee dagen na de bevalling doorgegeven aan Greenpack.

3. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

De zwangere medewerkster heeft recht op minimaal 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. De datum waarop het zwangerschapsverlof in kan gaan, is afhankelijk van de uitgerekende datum van bevalling en van de wens van de medewerkster. Er zijn 3 mogelijkheden voor de ingang van het zwangerschaps- en bevallingsverlof:

- 4 weken zwangerschapsverlof voor de bevalling en 12 weken bevallingsverlof erna.
- 5 weken zwangerschapsverlof voor de bevalling en 11 weken bevallingsverlof erna.
- 6 weken zwangerschapsverlof voor de bevalling en 10 weken bevallingsverlof erna.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof bij een meerling

Indien de medewerkster zwanger is van een meerling, is de minimale duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof 20 weken. De mogelijkheden voor de ingang van het verlof zijn:

- 8 weken zwangerschapsverlof voor de bevalling en 12 weken bevallingsverlof erna.
- 9 weken zwangerschapsverlof voor de bevalling en 11 weken bevallingsverlof erna.
- 10 weken zwangerschapsverlof voor de bevalling en 10 weken bevallingsverlof erna.

Het kind komt te vroeg, dus voor de uitgerekende datum

Indien de bevalling plaatsvindt 6 weken voor de uitgerekende datum of nog eerder, dan worden de 16 weken in acht genomen vanaf de werkelijke bevalling.

Indien de bevalling te vroeg plaatsvindt, maar binnen 6 weken voor de uitgerekende datum, dan is het verlof in beginsel gelijk aan de periode zoals vooraf was afgesproken. Het verlof eindigt op de geplande datum. Bij een meerling geldt dat de gemiste dagen van het zwangerschapsverlof opgeteld mogen worden bij het bevallingsverlof, tenzij het bevallingsverlof minder dan 6 weken heeft geduurd.

Het kind komt te laat, dus na de uitgerekende datum

Indien de bevalling later plaatsvindt dan de uitgerekende datum, heeft de medewerkster recht op meer dan 16 weken verlof. De geplande weken na 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 (of 20) weken zwangerschaps- en bevallingsverlof.

4. Ouderschapsverlof

Het ouderschapsverlof is vastgelegd in de Wet arbeid en zorg (WAZO). De werknemer heeft de mogelijkheid om 26 weken ouderschapsverlof op te nemen, waarvan 9 weken gedeeltelijk betaald en 17 weken onbetaald. In totaal heeft de medewerker dus recht op 26 weken wettelijk verlof. Het betaalde ouderschapsverlof moet binnen het eerste levensjaar van het kind worden opgenomen. Het onbetaald ouderschapsverlof vóór het achtste levensjaar van het kind. Tijdens deze verlofperiode betaalt het UWV een uitkering aan de medewerker. De 9 weken gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof bedraagt 70% van het dagloon van het voorgaande jaar. Het ouderschapsverlof wordt schriftelijk aangevraagd door de werknemer.

5. Ziekenhuisopname kind

Als het kind vanwege zijn medische toestand wordt opgenomen in het ziekenhuis, wordt het bevallingsverlof verlengd met het aantal opname dagen, te rekenen vanaf de achtste dag van opname tot en met de laatste dag van het bevallingsverlof tot een maximum van 10 weken.

6. Ziekte medewerkster voor, tijdens of na het zwangerschaps- en bevallingsverlof

Ziekte voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof

Wanneer de zwangere medewerkster ziek wordt door de zwangerschap, meldt zij dit bij haar leidinggevende. Er zal een ziektewetuitkering voor haar worden aangevraagd door de afdeling HR. De ziektewetuitkering loopt vanaf de eerste ziekte dag tot de dag dat de medewerkster is hersteld of tot haar zwangerschapsverlof begint. Wanneer de zwangere medewerkster ziek wordt en dit niet door de zwangerschap komt, dan gelden de "gewone" regels voor ziek zijn.

Indien de zwangere medewerkster ervoor gekozen heeft om het verlof korter dan 6 weken voor de uitgerekenende datum te laten beginnen, en ziek wordt binnen 6 weken voor de uitgerekenende datum, dan heeft zij de dagen tot het ingaan van haar verlof recht op een ziektewetuitkering, maar worden deze dagen van haar verlof ingehouden. Het verlof eindigt daarom mogelijk eerder dan was gepland.

Ziek tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof

Wanneer de medewerkster ziek wordt tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof, dan meldt de medewerkster dit aan haar leidinggevende. De zwangerschapsuitkering loopt gewoon door en de medewerkster krijgt geen ziektewetuitkering.

Ziek na de verlofperiode

Als de medewerkster na afloop van het bevallingsverlof nog steeds arbeidsongeschikt is, kan zij voor maximaal twee jaar een ziektewetuitkering krijgen. Deze uitkering geldt alleen als de ziekte verband houdt met de zwangerschap. Een verklaring van een arts is vereist.

7. Zwangerschap is voortijdig gestopt

In de eerste 24 weken

Wanneer de zwangerschap in de eerste 24 weken voortijdig eindigt, dan meldt de medewerkster dit bij haar leidinggevende. De afdeling HR kan een ziektewetuitkering aanvragen.

Na 24 weken

Eindigt de zwangerschap na de 24e week doordat de baby is overleden voor of tijdens de bevalling, dan heeft de medewerkster recht op bevallingsuitkering. De uitkering duurt 16 weken.

8. Organisatie van werkzaamheden

De arbeid van een zwangere medewerkster en een medewerkster tijdens lactatie, wordt zodanig ingericht dat het geen gevaren met zich mee kan brengen voor de veiligheid en gezondheid en het geen terugslag

kan veroorzaken op de zwangerschap of lactatie. Hierbij wordt rekening gehouden met de inrichting van de werkplek, de arbeids- en rusttijden en tijdelijk andere werkzaamheden.

9. Kolfruimte

Indien nodig wordt de EHBO kamer beschikbaar gesteld als kolfruimte. De EHBO kamer bevindt zich op de gang tussen de keuken en de kantine.

Op grond van het Arbobesluit wordt onder een zwangere medewerkster verstaan, een medewerkster die zwanger is en de werkgever hiervan in kennis heeft gesteld.