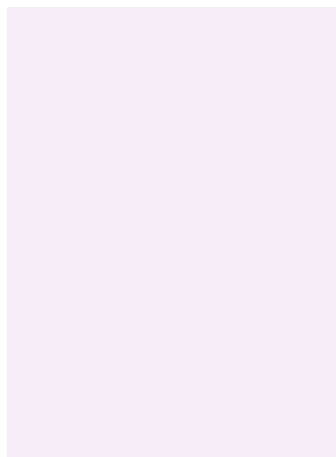




ZWANGER...

...en dan?



ZWANGER EN DAN?

Veilig en gezond werken tijdens & na je zwangerschap

Er gaat een heleboel veranderen de komende periode, zowel tijdens je zwangerschap als daarna. De gedachte aan wat je allemaal uit moet zoeken en regelen, kan misschien wat overweldigend zijn. Je wereld staat nu een beetje op zijn kop. Daarom heeft FNV MOOI - de vakbond voor werknemers, studenten en zzp'ers in de uiterlijke verzorging - deze brochure voor je samengesteld.

FNV MOOI is er voor jou in de uiterlijke verzorging. In deze brochure geeft FNV MOOI je informatie over waar je rekening mee moet houden. Wat is belangrijk tijdens en na je zwangerschap, zodat je veilig en gezond kunt (blijven) werken? Naast wettelijke regels vind je ook tips en informatie over de regelingen die er zijn met betrekking tot zwangerschap en verlof.

FNV MOOI vindt goede arbeidsomstandigheden belangrijk. Juist ook als je zwanger bent! Speciaal voor jou hebben we de belangrijkste onderwerpen rondom zwangerschap en werk in deze brochure gebundeld, zodat jij je vooral kunt focussen op jouw zwangerschap en gezondheid. Bewaar de brochure goed, zodat je gedurende de zwangerschap én erna kunt nalezen welke rechten en plichten er voor jou gelden!

Marga Patijn,
Voorzitter FNV MOOI

INHOUDSOPGAVE

1	Gefeliciteerd, je bent zwanger!	4
2	Zwanger en gezond door blijven werken	6
3	Zwanger: wat zijn je rechten?	9
4	Zwanger en risico's op de werkvloer	12
5	Checklist: hulpmiddel bij gesprek werkgever	16
6	Zwangerschapverlof en bevallingsverlof	18
7	Kind geboren: wat nu?	22
8	Zzp en zwanger	27
9	Handige Links	29
10	Lid worden	30

1

GEFELICITEERD, JE BENT ZWANGER!



Zwangerschapsverklaring

Ben je zwanger? Gefeliciteerd! Maar, wat nu? Van de verloskundige, huisarts of specialist krijg je een zwangerschapsverklaring. Daarop staat de vermoedelijke datum van je bevalling. Deze geef je aan je werkgever. Je werkgever geeft deze verklaring aan de uitvoeringsinstelling (UWV) die je salaris doorbetaalt tijdens het verlof.

Vertellen aan je werkgever

Wanneer vertel je je werkgever dat je zwanger bent? Eigenlijk zo snel mogelijk, omdat je werkgever pas actie kan ondernemen op het moment dat jij vertelt dat je zwanger bent. Die actie is noodzakelijk om rekening met jou te kunnen houden, jou in deze situatie veilig en gezond te laten werken en je ongeboren kind te beschermen. In overleg met je werkgever zoek je vervolgens een oplossing voor bijvoorbeeld je misselijkheid, zwaardere werkzaamheden zoals (zwaar) tillen, lang staan en werken met chemische stoffen.

Vaak kiezen vrouwen ervoor om een tijdje te wachten met het vertellen tegen collega's en hun werkgever over de zwangerschap. Maar wat zijn precies je plichten, wanneer moet je het uiterlijk vertellen? In de wet is niet geregeld wanneer jij uiterlijk moet vertellen aan je werkgever dat je zwanger bent. Er is wel een advies opgenomen in het Arbobesluit: meld je zwangerschap uiterlijk na drie maanden aan je werkgever. Als jij je hier als zwangere werkneemster zorgen over maakt of bang bent jouw zwangerschap te delen, kun je altijd contact opnemen met jouw vakbond voor advies of bij vragen.



2

ZWANGER EN GEZOND DOOR BLIJVEN WERKEN



Een zwangerschap... wat gebeurt er?

Een zwangerschap is een ingrijpende gebeurtenis en tijdens de zwangerschap gebeurt er veel in jouw lichaam. Niet alleen je uiterlijk verandert, maar vooral in je lichaam verandert er veel. Hormonen spelen hierin een grote rol. Die hormonen kunnen leiden tot misselijkheid, hoofdpijn, vermoeidheid, stemmingsschommelingen en andere kwaaltjes. Het kan ook zijn dat jij je (heel) goed voelt tijdens je zwangerschap, want ieder lichaam en iedere persoon reageert anders. Wat in ieder geval voor iedereen geldt: je lichaam past zich aan de nieuwe situatie aan.

FNV MOOI en de wet staan achter je

FNV MOOI vindt het belangrijk dat je als zwangere werkneemster en zzp'er veilig en gezond kunt blijven werken. Ook in de wet is van alles geregeld met betrekking tot je zwangerschap. Hierbij is het uitgangspunt dat je ook tijdens de zwangerschap op een verantwoorde manier je werkzaamheden kunt uitoefenen.

Wat moet je werkgever voor jou doen?

Je werkgever is verplicht om de gezondheid van jou en je ongeboren kind tijdens de zwangerschap en periode van borstvoeding te beschermen.

Concreet betekent dat:

1. Dat je werkgever in die tijd het werk zo moet organiseren dat je veilig en gezond kunt werken (zie hoofdstuk 4: Zwanger en risico's op de werkvloer).
2. Dat het werk geen negatieve invloed mag hebben op de zwangerschap of borstvoeding.

Verplichtingen van je werkgever

Er zijn drie verplichtingen waar je werkgever aan moet voldoen:

- Voorlichting geven.
- Zorgen voor Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) en bedrijfsregels.
- Regelen/zorg dragen bij wie jij terecht kunt met vragen.

Voorlichting geven

Binnen twee weken nadat je hebt verteld dat je zwanger bent, is het de bedoeling dat je werkgever je voorlichting geeft. Je krijgt informatie over de mogelijke gevaren voor jou en je ongeboren kind. Je werkgever vertelt je welke maatregelen hij/zij heeft getroffen om je te beschermen. Vlak voordat je verlof ingaat, licht je werkgever je voor over de maatregelen na de bevalling wanneer je weer begint met werken.

TIP:

In de praktijk is er niet altijd voorlichting. Gebruik dan deze brochure en de checklist in hoofdstuk 5 om met je werkgever te praten over hoe je gezond en veilig kunt blijven werken.

Zorgen voor Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E),

Plan van aanpak en bedrijfsregels

Je werkgever moet zorgen voor veilige arbeidsomstandigheden op de werkvloer. Welke dat zijn, lees je in de – wettelijk verplichte - Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E), Plan van aanpak en in de bedrijfsregels. Ook staat er benoemd welke specifieke risico's en oplossingen er zijn voor werkneemsters tijdens de zwangerschap en de periode erna.

Je werkgever is hier verantwoordelijk voor en de RI&E mag maximaal 4 jaar oud zijn.

De RI&E bevat eveneens een Plan van Aanpak om knelpunten te verminderen.

Op jouw beurt ben je trouwens verplicht om die werkwijze en hulpmiddelen te gebruiken die in de RI&E staan. Heeft je werkgever geen RI&E of bedrijfsregels, vraag dan advies bij de arbodienst, (interne) preventiemedewerker of je vakbond.

Bij wie kun je terecht met vragen?

Het is heel belangrijk dat het voor jou duidelijk is bij wie jij terecht kunt met vragen over het werken tijdens de zwangerschap en eventuele risico's of zorgen. Is dat jouw werkgever of een leidinggevende in de salon? Tot de taken van deze persoon behoren dan in ieder geval:

- Voorlichting geven over RI&E en Plan van Aanpak voor zwangere werknemers.
- Voorlichting geven over het gebruik van hulpmiddelen zoals verstelbare stoelen, fietskrukjes en andere hulpmiddelen.
- Instructie geven over het werken met chemische stoffen en werken in de chemie-hoek.
- Toezicht houden op veilig werken door medewerkers/collega's.

Werken er in de salon meer dan 25 werknemers? Dan is de werkgever verplicht een preventiemedewerker aan te stellen, waar je terecht kunt met al jouw vragen.

3

ZWANGER: WAT ZIJN JE RECHTEN?



Tijdens je zwangerschap is het extra belangrijk om goed op jezelf te letten. De wet helpt je hierbij. Er zijn een aantal rechten opgenomen om moeder en kind extra te beschermen.

Jouw rechten op de werkvloer

Je hebt in ieder geval recht op:

- Regelmatige werk- en rusttijden.
- Extra (doorbetaalde) pauzes, tot maximaal 1/8 deel van je werktijd. Dus als je bijvoorbeeld acht uur per dag werkt, heb je recht op één uur extra pauze. Werk je vier uur, dan heb je recht op een half uur extra pauze.
- Een geschikte, (afsluitbare) ruimte om te kunnen rusten (met bed of rustbank).
- Geen overwerk en nachtdiensten.
- Zwangerschapsonderzoek onder werktijd.

Deze regels (met uitzondering van de onderzoeken) gelden tot zes maanden na de bevalling.

Overleg met je werkgever hoe bovenstaande zaken te organiseren zijn. Gebruik hiervoor de checklist uit hoofdstuk 5.

Zwangerschap en ontslag

Tijdens je zwangerschap en de eerste zes weken na je bevalling mag je niet ontslagen worden. Er geldt dan namelijk een opzegverbod voor jouw werkgever. Je mag nooit ontslagen worden omdat je zwanger bent, ook niet in je proeftijd. Alleen in speciale gevallen is ontslag mogelijk. Je kunt dan bijvoorbeeld denken aan bedrijfseconomische redenen. Heb je een tijdelijk contract dat afloopt? Dan hoeft de werkgever jouw contract niet te verlengen, maar jouw zwangerschap mag nooit de reden zijn om niet te verlengen.

Solliciteren tijdens je zwangerschap

Als je solliciteert, mag je niet afgewezen worden vanwege je zwangerschap. In een sollicitatiegesprek hoef je daarom niet te melden dat je zwanger bent.

Uitkeringsrechten als je ontslag neemt

Neem je tijdens je zwangerschap zelf ontslag, dan heb je alleen recht op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering als je uitgerekende bevallingsdatum binnen 10 weken na je ontslagdatum valt. De uitkering duurt zestien weken. Als je eerder dan 10 weken voor de uitgerekende datum ontslag neemt, dan heb je geen recht meer op betaald

zwangerschaps- of bevallingsverlof. Het is dus heel belangrijk om goed uit (te laten) rekenen wanneer jij je ontslag in wilt laten gaan. Bij vragen, neem hierover contact op met de vakbond. Let op! Als je zelf opzegt, dan vervallen je WW-rechten én je recht op een transitievergoeding.

WW-uitkering bij afloop contract

Loopt je arbeidsovereenkomst af tijdens je zwangerschap, dan geef je dat op bij de aanvraag van de WW-uitkering. Heb je recht op een WW-uitkering, dan heb je ook recht op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering. Die uitkering duurt tenminste zestien weken: zes tot vier weken vóór de dag van de bevalling en tien weken erna. Je moet dan de zwangerschapsverklaring hiervoor zelf online versturen naar het UWV. Na deze zestien weken ontvang je een WW-uitkering van het UWV, mits je aan de daarvoor geldende voorwaarden voldoet.

Ziek tijdens je zwangerschap

Ook tijdens jouw zwangerschap kun je ziek worden of last krijgen van zwangerschap gerelateerde klachten, zoals bekkeninstabiliteit, hoge bloeddruk en te vroege weeën. Dit kan ervoor zorgen dat je (tijdelijk) niet meer kunt werken. Als je tijdens je zwangerschap ziek wordt, dan kun jij je op een normale manier ziekmelden bij de werkgever. Als jouw ziekte te maken heeft met je zwangerschap, bijvoorbeeld door een te hoge bloeddruk of bekkeninstabiliteit, dan moet je dat doorgeven aan de werkgever. Hij/zij kan dan een Ziektewetuitkering aanvragen bij het UWV om vervanging te betalen. Jij houdt gewoon je salaris conform de arbeidsovereenkomst of cao. Neem bij vragen contact op met de vakbond.



4

ZWANGER EN RISICO'S OP DE WERKVLOER



Risico's voor de gezondheid

Het werken in de uiterlijke verzorging kent een aantal risico's voor de gezondheid. Als je zwanger bent of zwanger wilt worden, let dan extra op bij onderstaande risico's.

Lang staan

Wees extra voorzichtig met lang staan. Lang staan kan tijdens de zwangerschap vervelende gevolgen met zich meebrengen voor jou of jouw kindje.

Fysiek zwaar werk

Tijdens de zwangerschap mag je niet verplicht worden om zwaar lichamelijk werk te doen, zoals zwaar tillen, trekken, duwen, dragen of bukken. Zeker in de laatste drie maanden vóór de bevalling en tot drie maanden na de bevalling is het beter om dit zware werk niet te doen.

TIP:

- Laat iemand anders in jouw plaats tillen.

Bukken, hurken, knielen

In de laatste drie maanden van je zwangerschap mag je niet verplicht worden om meer dan één keer per uur te bukken, te hurken of te knielen. Ook het staand bedienen van voetpedalen mag in de laatste drie maanden van je zwangerschap slechts één maal per uur.

Stress

Stress kan schadelijke gevolgen hebben voor jezelf en voor je (ongeboren) kind.

Probeer stress daarom zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken. Hoe weet je of je te maken hebt met stress? Hiervoor kun je terecht op de website van Healthy Hairdresser: <https://healthyhairdresser.nl/werkdruk?mark=stress>. Via deze link kom je bij een checklist, waar je zelf na kunt gaan of jij stress ervaart in de salon.

TIPS:

- Werk niet te lang in één houding. Wissel zoveel mogelijk af.
- Wissel van taken.
- Leg je voeten tijdens de rustmomenten omhoog.
- Gebruik zoveel mogelijk de hulpmiddelen zoals de verstelbare stoel, de kruk met wieltjes, sta-steunen e.d.
- Draag stevige schoenen.

TIPS:

- Overleg met je werkgever op welke manier hij de werkdruk voor jou kan verminderen. Denk bijvoorbeeld aan het uitvoeren van gemakkelijkere taken of het behandelen van minder klanten per dag.
- Draag veeleisende klanten over aan een collega.
- Je hebt wettelijk recht op aangepaste werktijden en extra Rustmomenten. Wijs je werkgever hier zo nodig zelf op, zie hoofdstuk 3 voor jouw extra rechten.

Werken met chemische stoffen

Als zwangere werkneemster is het heel belangrijk dat er goed wordt opgelet op het werken met én het gebruiken van chemische stoffen. Ook voor jouw werkgever geldt hier een belangrijke zorgplicht.

Op de website van Healthy Hairdresser staat hier het volgende over: 'Kapsters krijgen soms te maken met chemische stoffen, bijvoorbeeld bij het kleuren van het haar van een klant. Wanneer je zwanger bent, moet je extra opletten in de omgang met deze stoffen. Lees daarom de verpakking van de chemische stof altijd goed door. Hierop staat of gebruik van de desbetreffende stof tijdens de zwangerschap schadelijk is en welke schadelijke stoffen het middel bevat. Gebruik vloeistofdichte handschoenen, zorg voor goede afzuiging van de stoffen en voor voldoende ventilatie. Voorkom dat je huid en luchtwegen in contact komen met chemische stoffen (in vloeibare of gasvorm). Deze laatste tip spreekt natuurlijk voor zich: volg strikt de gebruiksaanwijzingen op de verpakking!' <https://healthyhairdresser.nl/blog/zwangere-kapsters-opgelet>

Regels in de salon:

- Werk zo hygiënisch mogelijk met chemische stoffen.
- Draag goede handschoenen.
- Werk in een aparte chemiehoek, die voldoet aan de eisen. Op de site van Healthy Hairdresser wordt dit de productbereidingsruimte genoemd. De vereisten hiervoor staan op: <https://healthyhairdresser.nl/gezond-werken-regels/inrichting/productbereidingsruimte>.
- Draag, indien nodig, een mondkapje.
- Zwangeren mogen niet werken met lood en loodwit (een verfkleurstof).
- Bij te grote risico's of onzekerheden ben je niet verplicht om met chemische stoffen te werken. <https://healthyhairdresser.nl/faq/werksfeer/zwangerschap?mark=zwanger>
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/zwanger/risicos-werkomstandigheden#:~:text=In%20het%20algemeen%20zijn%20er,fysieke%20belasting>

TIPS:

- Werk je met een verpakt product, kijk dan op het etiket of er bekende schadelijke stoffen inzitten.
- Zorg voor goede afzuiging van (vluchtige) stof(fen), zoals aceton en haarlak.
- Meer informatie over stoffen die giftig zijn voor de voortplanting vind je op <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/voor-de-voortplanting-giftige-stoffen>.

Virussen en bacteriën

Als je zwanger bent kom je liever niet in aanraking met virussen en/of bacteriën. Probeer dat dus

zoveel mogelijk te voorkomen. In coronatijd was dat natuurlijk een uitdaging, maar daarvoor had het RIVM basismaatregelen opgesteld, zoals 1,5 meter afstand houden, een mondkapje dragen en vaak je handen wassen. Voor meer informatie: <https://www.rivm.nl/coronavirus-covid-19/zwangerschap> of raadpleeg bij twijfel altijd je bedrijfsarts en verloskundige.

Bestaat er een risico dat je tijdens je werk in contact komt met het virus dat rode hond veroorzaakt (rubellavirus) of met de parasiet die toxoplasmose veroorzaakt (als je bijvoorbeeld de kattenbak verschoont of tuiniert)? Dan ben je niet verplicht deze werkzaamheden uit te voeren tijdens je zwangerschap. Ook andere infecties kunnen schadelijk zijn voor het ongeboren kind. Let dus ook goed op als je met geïnfecteerde/zieke klanten werkt. Informeer naar de mogelijke risico's bij je werkgever, je verloskundige, huisarts, specialist of de arbodienst.

Andere factoren om rekening mee te houden

Het kan 's zomers warm worden in de salons. In het Arbobesluit (artikel 6.1) is bepaald dat de temperatuur op jouw werkplek niet schadelijk mag zijn voor jouw gezondheid. Als het kwik boven de 25 graden komt, dan moet de werkgever extra maatregelen nemen, zoals:

- het plaatsen van (mobiele) airconditioning
- goede ventilatie om warme lucht af te voeren
- het plaatsen van zonwering
- een tropenrooster, verkorte werktijden en/of extra pauzes
- luchtige kleding (het liefst van katoen)
- veel drinken.

TIPS:

- Werk zo hygiënisch mogelijk. Gebruik handschoenen. Was je handen.
- Ontsmet het materiaal waarmee je werkt.
- Zorg voor een goede ventilatie en frisse lucht.
- Zorg voor een goede afzuiginstallatie.

En anders...

Tijdens je zwangerschap is de werkgever verplicht ervoor te zorgen dat er voor jou een gezonde en veilige werkplek is. Lukt dat niet? Dan is je werkgever verplicht je tijdelijk ander werk aan te bieden (zoals thuiswerken om afspraken te maken of beheer social media o.i.d). Is tijdelijk werk ook niet mogelijk, dan kun je worden vrijgesteld van werken. De (bedrijfs)arts moet bevestigen dat je werk inderdaad risico's voor jou met zich meebrengt. Als je denkt dat jij niet veilig kunt werken, vraag dan om advies aan de bedrijfsarts, arbodienst of verloskundige. Heb je nog vragen? Neem dan contact op met FNV MOOI op nummer: 030-2314221.

5

CHECKLIST:

hulpmiddel bij het gesprek met je werkgever

Verplichtingen werkgever

Vanaf het moment dat jij aangeeft dat je zwanger bent, heeft je werkgever verplichtingen. Die staan in deze brochure beschreven. Je kunt je werkgever ook verwijzen naar de website <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/zwanger/documenten>. Hier vind je handige documenten over zwangerschap en je werk.

Kijk hier voor tips voor een goed gesprek tussen werkgever en zwangere medewerker: <https://www.zwangerenportaal.nl/zwanger/financien/in-gesprek-met-je-werkgever-over-je-zwangerschap>.

Kijk hier voor verplichtingen van de werkgever rondom zwangerschap: <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/zwanger/verplichtingen-werkgever>.

Ook op de website van het College voor de rechten van de mens vind je meer informatie over wet- en regelgeving rondom zwangerschap en werk: <https://www.mensenrechten.nl/themas/gendergelijkheid/zwanger-en-werk>.

Bespreekpunten met werkgever

Wat bespreek jij in ieder geval met je leidinggevende/werkgever? Hieronder zie je de onderwerpen op een rij:

- Vraag je werkgever naar de beschreven maatregelen.
- Bedenk welke oplossingen voor jou belangrijk zijn.
- Overleg per punt over de afspraken die je kunt maken. Noteer deze afspraken.
- Vraag je leidinggevende om de afspraken met je collega's te communiceren.

Het kan zijn dat je collega's gevraagd worden bepaalde handelingen van jou over te nemen, omdat jij ze niet meer zelf kunt doen vanwege je zwangerschap. Het is belangrijk dat daarom iedereen weet wat de afspraken zijn. Als blijkt dat de afspraken onvoldoende werken voor jou, vraag dan om een nieuw overleg en maak nieuwe afspraken.

Onderwerp of risico	Afspraak (datum)	Afspraak (datum)
Werk- en rusttijden-.....-.....-.....-.....
Extra pauze-.....-.....-.....-.....
Ruimte-.....-.....-.....-.....
Lang staan-.....-.....-.....-.....
Fysiek zwaar werk-.....-.....-.....-.....
Bukken, hurken, knielen-.....-.....-.....-.....
Stress-.....-.....-.....-.....
Werken met chemische stoffen-.....-.....-.....-.....
Virussen (zoals corona) en bacteriën-.....-.....-.....-.....
Punten uit de RI&E-.....-.....-.....-.....
Communicatie naar collega's-.....-.....-.....-.....
Anders/overig-.....-.....-.....-.....

6

ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF



Recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof

Als zwangere werkneemster heb je recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof. Tijdens het verlof ontvang je een uitkering van het UWV. De hoogte van de uitkering is 100% van het dagloon. Als je hier meer informatie over wilt, raadpleeg dan de website van het UWV of neem contact op met FNV MOOI via telefoonnummer: 030-2314221.

De uitkering wordt doorgaans door het UWV aan jouw werkgever overgemaakt, maar in uitzonderlijke situaties kan dit ook naar jou (bijv. als je contract tijdens het verlof afloopt). Je kan dit aan het UWV voorleggen.

TIP:

Ben je zzp'er en zwanger? Blader dan door naar hoofdstuk 8 voor meer informatie.

Zwangerschapsverlof: hoe lang duurt dat?

Je hebt recht op minstens zestien weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. De datum waarop je zwangerschapsverlof ingaat, hangt af van de vermoedelijke bevallingsdatum. Echter, als je ziek bent geworden voor ingang van het verlof dan start jouw zwangerschapsverlof automatisch 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum.

Op <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zwangerschapsverlof-en-bevallingsverlof> reken je je verlofperiode uit.

Bevallingsverlof: hoe lang duurt het?

Na je bevalling heb je recht op minstens tien weken verlof. Dus ook al wordt je baby later geboren dan verwacht, dan heb je nog steeds recht op die 10 weken. Als je toch eerder aan de slag wilt, dan mag dat pas 42 dagen na de bevallingsdatum.

Praktijkvoorbeelden

Stel, je bent zes weken voor de bevalling gestopt met werken.

- Voorbeeld 1: Je kind is een week te vroeg geboren. Je hebt dan vijf weken verlof voor de bevalling en elf weken erna. Totaal: zestien weken.
- Voorbeeld 2: Je kind is twee weken te laat geboren. Je hebt dan acht weken verlof voor de bevalling en tien weken erna. Totaal: achttien weken.

Stel, je bent vier weken voor de bevalling gestopt met werken.

- Je kind wordt twee weken te laat geboren. Je hebt dan recht op zes weken verlof voor de bevalling en twaalf weken erna. Totaal: achttien weken.

Stel, je hebt afgesproken vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum te stoppen met werken. Drie weken voor de ingang van het verlof word je ziek.

- De afspraak van vier weken vervalt. Je hebt zes weken verlof voor de vermoedelijke bevallingsdatum en tien weken erna. Totaal: zestien weken.

Aanvragen van verlof

Minimaal drie weken vóór de gewenste verlofdatum vraag je het verlof schriftelijk bij jouw werkgever aan. Je werkgever heeft daarbij de verklaring van je verloskundige of je arts nodig, waarin de vermoedelijke bevallingsdatum staat vermeld. Deze verklaring heb je al aan het begin van je zwangerschap overhandigd. Je werkgever verstrekt de verklaring aan het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Het UWV regelt je uitkering tijdens je verlof.

Gaat mijn verlof van mijn vakantiedagen af?

Je zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft geen invloed op je vakantiedagen. Gedurende het verlof bouw je zowel wettelijke als bovenwettelijke vakantiedagen op. Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof of een deel daarvan, mag niet als vakantie worden gezien. Jouw werkgever mag het verlof dan ook niet in mindering brengen op jouw vakantie-uren.

Bijzondere verlofregelingen

***Meerlingenverlof**

Ben je zwanger van een tweeling of meerling, dan heb je recht op langer verlof. Je hebt dan recht op 10 weken zwangerschapsverlof en op minimaal 10 weken bevallingsverlof.

Kijk voor meer informatie op de website van het UWV: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/swangerschapsverlof-en-bevallingsverlof/vraag-en-antwoord/langer-zwangerschapsverlof-meerling>.

***Adoptie- en pleegzorgverlof**

Als je een kindje adopteert of een pleegkind in huis neemt, heb je ook recht op verlof en uitkering vanuit het UWV. Je hebt dan recht op maximaal 6 weken verlof, die je eventueel ook gespreid kunt opnemen. Voor meer informatie kijk je op de website van het UWV:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/adoptieverlof-en-pleegzorgverlof/vraag-en-antwoord/hoe-lang-duurt-adoptieverlof-of-pleegzorgverlof>.

***Extra bevallingsverlof bij ziekenhuisopname kind**

Als je kind langer dan een week in het ziekenhuis heeft gelegen, kan het zo zijn dat je recht hebt op extra bevallingsverlof om je kind toch een aantal weken thuis te verzorgen. Hier zijn wel een aantal voorwaarden aan verbonden. Voor de berekening van het eventuele extra verlof en een overzicht van voorwaarden, raadpleeg de website van het UWV:

<https://www.uwv.nl/particulieren/zwanger-adoptie-pleegzorg/zwanger-met-uitkering/tijdens-zwangerschapsverlof/detail/hoelang-duurt-mijn-verlof-na-de-bevalling/verlof-als-mijn-kind-na-de-bevalling-in-het-ziekenhuis-ligt>

of neem contact op met FNV MOOI via telefoonnummer: 030-2314221.



7

KIND GEBOREN. WAT NU?



Gefeliciteerd! En nu?

Je kind is geboren. Je verkeert waarschijnlijk in een roes en moet bijkomen van de bevalling en wennen aan het (nieuwe) moederschap. Denk eraan om je werkgever op de hoogte te stellen. Je meldt de geboorte van je kind binnen twee dagen na de bevalling aan je werkgever.

Verschillende vormen van verlof

In hoofdstuk 6 las je al meer over zwangerschapsverlof en bevallingsverlof. Maar er zijn meer verlofregelingen waar je als jonge ouders na de bevalling gebruik van kunt maken.

Geboorteverlof voor partner

Een week doorbetaald verlof

Sinds 1 januari 2019 is het geboorteverlof voor partners ‘eenmaal het aantal werkuren per week’. Jouw partner kan deze dagen in principe naar jullie eigen wens opnemen. Maar dat moet wel binnen vier weken na de geboorte van jullie kindje. Het loon wordt tijdens dit verlof volledig doorbetaald door de werkgever van jouw partner.

Vijf weken aanvullend verlof

Sinds 1 juli 2020 kan jouw partner naast die ene week doorbetaald verlof ook vijf weken aanvullend verlof opnemen. Tijdens deze extra weken betaalt het UWV het aanvullend verlof via een uitkering uit. Jouw partner ontvangt dus geen salaris van zijn werkgever, maar een uitkering ter hoogte van 70% van het dagloon tot maximaal 70% van het maximumdagloon. De werkgever van jouw partner vraagt de uitkering voor de verlofperiode aan bij het UWV. Een andere optie is dat de werkgever van jouw partner ervoor kiest 70% van het salaris van jouw partner door te betalen en de UWV-uitkering zelf te houden. Jouw partner kan het beste zelf tijdig bij zijn werkgever informeren hoe hij/zij dit regelt.

Totaal maximaal zes weken verlof

Jouw partner kan in totaal zes weken verlof opnemen. Je partner moet dan wel aan de volgende voorwaarden voldoen:

- Jouw partner moet eerst het geboorteverlof van eenmaal het aantal werkuren per week opnemen.
- Het extra verlof moet binnen zes maanden na de geboorte van jullie kindje worden opgenomen.
- Het extra verlof moet in hele weken aangevraagd worden.

Jullie kunnen er ook voor kiezen om het aanvullende verlof over een langere periode dan vijf weken te spreiden, maar daar heeft jouw partner wel toestemming van zijn/haar werkgever voor nodig. Je partner kan er uiteraard ook voor kiezen minder dan de extra vijf weken aanvullend geboorteverlof op te nemen.

Ouderschapsverlof

Verzorg je kinderen onder de acht jaar? Dan mag je volgens de wet ouderschapsverlof opnemen. Het ouderschapsverlof is in principe een onbetaald (deeltijd) verlof. Beide ouders hebben voor elk kind recht op onbetaald ouderschapsverlof. Dit geldt ook voor adoptiekinderen. Voor een tweeling heb je dubbel recht.

Duur ouderschapverlof

Hoe lang je ouderschapsverlof op kunt nemen is afhankelijk van je dienstverband.

De standaardregeling is:

- 26 maal de wekelijkse arbeidsduur.
- Op te nemen gedurende twaalf maanden.
- Voor ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.

Praktijkvoorbeeld

Werk je 32 uur per week, dan kun je gedurende één jaar voor de helft minder werken: 16 uur ouderschapsverlof per week. Let op: de uren die je niet werkt, krijg je in principe niet betaald.

In overleg met je werkgever kun je een andere regeling over de spreiding van je uren treffen. Bijvoorbeeld bij een werkweek van 32 uur, kan je ook kiezen om voor de duur van 2 jaar 8 uren aan ouderschapsverlof per week op te nemen. Je werkgever kan dit alleen weigeren bij een goed onderbouwd zwaarwegend bedrijfsbelang.

Nieuwe regeling

Vanaf 2 augustus 2022 is de Wet Betaald Ouderschapverlof in werking getreden. Middels deze wet hebben ouders van de eerder genoemde 26 weken recht op 9 weken deels betaald ouderschapsverlof. Deze 9 weken moeten wel in het eerste levensjaar van het kind worden opgenomen. Na verloop van dit verlof vraagt de werkgever bij het UWV de uitkering van 70% van het dagloon aan. In principe krijg je dus pas na het verlof de uitkering, maar je kunt met je werkgever afspreken of hij het kan voorschieten en eventueel kan aanvullen. Ook deze 9 weken kun je verspreid opnemen. Lukt het je niet om de 9 weken in het eerste levensjaar van je kindje op te nemen, dan kun je het hierna ook nog als onbetaald verlof opnemen.

Hoe regel je het?

Op je werk moet je aangeven wanneer je ouderschapsverlof op wilt nemen. Dat doe je minstens twee maanden voordat je het verlof in wilt laten gaan. Meld schriftelijk aan je werkgever dat je gebruik wilt maken van je recht op ouderschapsverlof. Meer informatie over ouderschapsverlof vind je hier: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ouderschapsverlof>.

Weer starten met werken

Borstvoeding onder werktijd

Je kunt onder werktijd borstvoeding geven of kolven totdat je kind negen maanden is. Je mag hiervoor maximaal een kwart van je werktijd gebruiken. Je werkgever is verplicht deze tijd door te betalen.

Regel het met je werkgever

Je kunt het beste al voor de bevalling met je werkgever afspreken hoe je de voeding wilt gaan regelen. Je werkgever moet een geschikte (afsluitbare) ruimte beschikbaar stellen voor het voeden of kolven. Is dat niet mogelijk, dan krijg je de gelegenheid zelf een plek te regelen of naar de baby toe te gaan. Je kunt natuurlijk ook andere afspraken maken met je werkgever, bijvoorbeeld tijdelijk je werktijden aanpassen of gedeeltelijk thuiswerken (denk aan het beheer van Social Media, het telefonisch maken of verplaatsen van afspraken).

Kom je er met je werkgever niet uit, dan kun je terecht bij FNV MOOI. Neem ook eens een kijkje op het Arboportaal: <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/zwanger>.

Calamiteitenverlof

Calamiteitenverlof of kort verzuim is het recht op kort verlof als je door een onverwachte noodsituatie niet kunt werken. Je kunt daarbij denken aan heel bijzondere persoonlijke omstandigheden (zoals de bevalling van je partner, overlijden van een direct familielid, een ziek kind van school halen of als er een waterleiding is gesprongen bij jou thuis).

Omdat calamiteiten onverwacht zijn, heb je vaak geen tijd om het verlof op tijd bij je werkgever aan te vragen. Neem in ieder geval zo snel mogelijk contact op met je werkgever als je calamiteitenverlof wilt opnemen. Vertel hem hoeveel tijd je nodig denkt te hebben.

Afhankelijk van de reden kun je een paar uur tot een paar dagen vrij krijgen. Jouw werkgever mag een redelijk verzoek voor calamiteitenverlof niet weigeren. Bij calamiteitenverlof krijg je volledig doorbetaald en hoef je geen vakantiedagen in te leveren.

Zorgverlof

Als je moet zorgen voor een naaste die ziek of hulpbehoevend is, dan mag je zorgverlof opnemen. De werkgever mag jouw verzoek in principe niet weigeren. Er zijn in de wet 2 regelingen opgenomen: kortdurend zorgverlof en langdurend zorgverlof.

Kortdurend zorgverlof

Kortdurend zorgverlof neem je op als je je zieke kind, je zieke partner of je ouders moet verzorgen. Je kunt dit verlof ook opnemen wanneer je moet zorgen voor een goede vriend of ander familielid. Voorwaarde is dat de zieke verzorging nodig heeft en dat jij gezien de omstandigheden de enige bent die de zieke zorg kan geven. Als iemand anders de zorg op zich kan nemen (bijvoorbeeld als de zieke in het ziekenhuis ligt), heb jij geen recht op kortdurend zorgverlof. Dit verlof is maximaal 2 keer het aantal uren dat je per week werkt. Werk je bijvoorbeeld 24 uur per week? Dan heb je recht op maximaal 48 uur zorgverlof binnen een periode van 1 jaar.

Volgens de wet heb je recht op minstens 70% van je loon tijdens je zorgverlof. Je bouwt tijdens je zorgverlof ook vakantiedagen op. De dagen die je opneemt voor het zorgverlof mogen niet worden ingehouden op je vakantiedagen. Het verlof dien je zo snel mogelijk bij jouw werkgever te melden. Let op: de werkgever kan achteraf vragen om bewijs dat het verlof nodig was.

Langdurend zorgverlof

Als je iemand uit je omgeving wilt verzorgen die levensbedreigend ziek is, heb je recht op langdurend zorgverlof. Je kunt ook langdurend zorgverlof aanvragen als iemand uit jouw omgeving langere tijd ziek of hulpbehoevend is. Voorwaarde is dat de verzorging noodzakelijk is en dat je de enige bent die deze zorg kan geven. Het kan gaan om je kind, partner of je ouders, maar ook om een goede vriend of ander familielid. Per kalenderjaar mag je 6 keer je wekelijkse arbeidsduur opnemen. De uren die je opneemt voor langdurend zorgverlof krijg je in beginsel niet uitbetaald, maar je kan altijd andere afspraken met je werkgever maken. Bij langdurend zorgverlof kun je tijdelijk in deeltijd werken. Je mag in een periode van 12 weken achter elkaar de helft minder werken. In overleg met je werkgever kun je het verlof ook anders spreiden of het verlof in één keer opnemen. Dit zorgverlof vraag je minimaal 2 weken voordat je het op wilt nemen schriftelijk aan bij de werkgever. De werkgever mag je om informatie vragen om te beoordelen of je recht hebt op verlof. Dit kan bijvoorbeeld een afsprakenbriefje met de arts zijn.

Veilig werken

Na je bevalling behoud je je recht op een voor deze situatie ingerichte veilige werkplek. De speciale rechten rondom je zwangerschap en bevalling blijven bestaan gedurende zes maanden na je bevalling. Je hebt het recht op regelmatige werktijden en rusttijden, extra (doorbetaalde) pauzes en je hoeft niet over te werken.

Kinderbijslag

De Algemene Kinderbijslagwet (AKW) zorgt voor de kosten van verzorging of onderhoud van kinderen tot 18 jaar. De hoogte van de kinderbijslag hangt af van de leeftijd van je kind en van de grootte van je gezin. In bepaalde gevallen heb je recht op dubbele kinderbijslag. Dit is afhankelijk van je leefsituatie.

Voor meer informatie kun je contact opnemen met de Sociale Verzekeringsbank (SVB):

<https://www.svb.nl/nl/kinderbijslag/>.

Kindgebonden budget

Ontvang je kinderbijslag en is het inkomen van jou en jouw partner niet te hoog? Dan kun je in aanmerking komen voor kindgebonden budget van de Belastingdienst. Dit is een extra maandelijkse bijdrage voor gezinnen met kinderen. Voor meer informatie kijk je op: <https://www.svb.nl/nl/kinderbijslag/extra-betaling/kindgebonden-budget> en <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/kindgebonden-budget/kindgebonden-budget>.

Minder werken

Maak je geen gebruik van een verlofregeling? Op grond van de Wet Flexibel Werken heb je de mogelijkheid minder uren te werken, je werktijden aan te passen of je arbeidsplaats aan te passen. Hiervoor moet je arbeidsovereenkomst aangepast worden. In principe moet je werkgever 'ja' zeggen als je vraagt of je minder mag werken. Je werkgever kan je verzoek alleen afwijzen als het bedrijf in ernstige problemen komt als jij minder gaat werken. Mocht je een nieuw contract of aanhangsel van het contract gaan tekenen, laat deze dan altijd voor ondertekening controleren. Je kan de stukken per mail versturen naar info@fnvmooi.nl.

Kinderopvang

Wil je je werk combineren met de zorg voor je kinderen, dan kun je gebruikmaken van kinderopvang. De overheid draagt bij in de kosten van professionele kinderopvang. De hoogte hangt af van je inkomen. De Belastingdienst/Toeslagen betaalt de toeslagen aan ouders uit. Zie voor meer informatie <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/kinderopvangtoeslag/kinderopvangtoeslag>.

8

ZZP'ER EN ZWANGER



Zwangere ondernemers hebben vanaf juni 2008 recht op 16 weken uitkering. De regeling heet Zelfstandig en Zwanger-regeling (ZEZ-regeling). De hoogte van de uitkering hangt af van de inkomsten van jou als zelfstandige in het jaar voordat de uitkering wordt uitgekeerd.

De uitkering bedraagt maximaal het wettelijk minimumloon. Je kunt een zwangerschaps- en bevallingsuitkering op zijn vroegst aanvragen als je 24 weken in verwachting bent tot uiterlijk twee weken voor de ingangsdatum van je zwangerschapsverlof.

De belangrijkste reden om tot deze regeling te komen is de bescherming van moeder en kind. Veel zelfstandige ondernemers werken langer door als ze zwanger zijn. Ze gaan ook eerder aan het werk, vanwege financiële redenen. De nieuwe regeling vermindert die noodzaak.

Meer informatie vind je op:

<https://www.fnv.nl/werk-inkomen/zwanger-ouderschap/zwanger-en-zzp>

of neem contact op met FNV MOOI via telefoonnummer: 030-2314221.

Je kunt ook een van de andere brochures van FNV MOOI raadplegen: 'Starten als zzp'er' en 'De grootste vakbond voor zelfstandigen zonder personeel'.

9

HANDIGE LINKS

Tenslotte zetten we nog een aantal handige links voor jou op een rij:

www.fnvmooi.nl

www.fnv.nl

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zwangerschapsverlof-en-bevallingsverlof>

www.healthyhairdresser.nl

<https://www.uwv.nl/particulieren/zwanger-adoptie-pleegzorg/index.aspx>

<https://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-krijgt-kind/zwanger/werknemer-is-zwanger-wazo/index.aspx>

www.svb.nl

<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/zwanger>

<https://www.uwv.nl/particulieren/zwanger-adoptie-pleegzorg/zwanger-en-zelfstandige/zwanger-en-zelfstandige-zez/index.aspx>



10

LID WORDEN

Voordelen lidmaatschap werknemers en studenten

- Informatie en advies over opleiding en stage
- Informatie en advies over werk en inkomen
- Juridisch advies bij problemen op het werk of met uitkeringen
- Een advocaat indien noodzakelijk
- Gratis invullen van je belastingformulier
- Gratis magazine MOOI Lijfstijl, vier keer per jaar
- Informatie over nieuwe trends, producten en technieken
- Diverse kortingen op vertoon van je ledenpas
- Korting op je lidmaatschap als het in je cao staat

Voordelen lidmaatschap zzp'ers

- Informatie over je mogelijkheden als zzp'er
- Informatie over starten van een bedrijf
- Informatie over het opstellen van een ondernemersplan
- Informatie over nieuwe trends, producten en technieken
- Juridisch advies indien noodzakelijk
- Gratis magazine MOOI Lijfstijl, vier keer per jaar
- Diverse kortingen op vertoon van je ledenpas
- Contributie fiscaal aftrekbaar

Wil je lid worden van FNV MOOI, ga naar de website www.fnvmooi.nl, stuur een e-mail naar info@fnvmooi.nl of bel 030 – 23 14 221.

COLOFON

Deze brochure is uitgegeven door FNV MOOI.

© FNV MOOI.

Niets uit deze uitgave mag zonder toestemming gekopieerd worden.

Samenstellers en uitgever zijn zich bewust van hun taak een zo betrouwbaar mogelijke uitgave te verzorgen. Niettemin kunnen zij geen aansprakelijkheid aanvaarden voor eventueel in deze uitgave voorkomende onjuistheden. Houd rekening met wijzigingen in wet- en regelgeving.

december 2022 FNV MOOI



FNV MOOI
Nachtegaalstraat 37
3581 AC Utrecht

tel. 030 – 231 42 21
fax 030 – 231 71 36
e-mail info@fnvmooi.nl

www.fnvmooi.nl