

**Suggesties tot wijziging en aanvulling van *Zwangerschap en werk. Een handreiking voor werkgevers en werknemers*** Stichting van de Arbeid maart 2022

p. 2 Voeg na laatste zin van eerste alinea toe:

Als het eigen werk de kwaliteit van de moedermelk negatief beïnvloedt ziet UWV dit als arbeidsongeschiktheid als gevolg van de bevalling.<sup>1</sup>

p. 2 Wijzig eerste zin van paragraaf 3.1:

Aanstaande ouders hebben op grond van de *Wet arbeid en zorg* het recht om tijdens werktijd vruchtbaarheidsbehandelingen te ondergaan als dit redelijkerwijs niet buiten werktijd te plannen is.<sup>2</sup>

p. 3 Voeg in paragraaf 3.2 een zin toe:

De bedrijfsarts kan ook een rol spelen als het werk niet aangepast kan, of als er geen andere arbeid aangeboden kan worden, of als de werknemer ziek of arbeidsongeschikt is in verband met de zwangerschap. In die situaties heeft zij recht op een ziekte wettuitkering van 100% dagloon, rechtstreeks of via de werkgever.<sup>3</sup>

p. 3 3.3 Ontslag. Tweede zin wijzigen en zin toevoegen: Dat geldt ook tijdens de proeftijd. Het niet verlengen van een tijdelijk contract met directe of indirecte verwijzing naar de zwangerschap is evenmin toegestaan.<sup>4</sup>

p. 3 3.3 Ontslag Na opsomming zin toevoegen:

Het opzegverbod geldt niet bij bedrijfsbeëindiging en bij beëindiging van een bedrijfsonderdeel als de werknemer al minimaal 26 weken werkzaam was op de vervallen arbeidsplaats.

p. 3. De link na de eerste alinea van paragraaf 3.3. zou beter vervangen kunnen worden door: <https://www.diversiteitopdewerkvloer.nl/artikelen/praktische-informatie/praktische-informatie/zwangerschap-en-werk-hoe-zit-het-precies>.

Toelichting: de huidige link brengt de bezoeker op een algemene pagina van Diversiteit op de werkvloer.

p. 3 Paragraaf 4.1. Tweede zin wijzigen: Zwangerschapsverlof duurt tot en met de bevalling en begint zes tot vier weken voor de uitgerekende bevallingsdatum. De werknemer mag er voor kiezen om tijdens deze flexibiliseringperiode door te werken, maar moet uiterlijk vier weken voor de eerste dag na de uitgerekende datum met zwangerschapsverlof. De gewerkte dagen worden dan opgeteld bij het bevallingsverlof.

---

<sup>1</sup> Richtlijn: zwangerschap en bevalling als oorzaak van ongeschiktheid voor haar arbeid (herzien 2021), artikel 5.1.5.

<sup>2</sup> Artikel 4. Kort verzuim verlof. Zie Bijlage 3 voor een link naar de Wet arbeid en zorg.

<sup>3</sup> Artikel 29 a Ziektewet.

<sup>4</sup> Zie Bijlage 2 onderdeel 3.

p. 5 paragraaf 4.3 2<sup>de</sup> alinea wijzigen vanaf 2<sup>de</sup> zin:

Het bedrag is 70% van het dagloon van de werknemer, tot 70% van het maximum dagloon. De werkgever vraagt dit voor de werknemer aan bij het UWV. Dat kan pas als het verlof is ingegaan. De werkgever kan er voor kiezen om het loon door te betalen tijdens het verlof, of te wachten tot het UWV de uitkering aan hem heeft uitbetaald.

p. 5 Zin onder kopje *Kraamsterfverlof* wijzigen

Als de werknemer sterft in het kraambed of tijdens het bevallingsverlof, dan heeft de huwelijkspartner recht op het resterende bevallingsverlof met behoud van loon. Het gaat hier over het recht op verlof met behoud van loon bij eigen werkgever.

p. 5 Paragraaf 4.5 1) Invoegen in tweede zin na het woord dus: "uiterlijk".

p. 5 Paragraaf 4.5 3) Zin toevoegen. In situaties waarin de werknemer meer verdient dan het maximum dagloon is maatgevend of cao dan wel de individuele arbeidsovereenkomst voorziet in volledige loondoorbetaling.

p. 6 paragraaf 5 Eerste alinea wijzigen in:

Bij ziekte die verband houdt met de zwangerschap of de bevalling kan de werknemer een ziekte-uitkering krijgen van 100% dagloon. De gewone loondoorbetaling bij ziekte is alleen van toepassing als de ziekte niets te maken heeft met de zwangerschap. Behalve als de werknemer ziek wordt in de flexibiliseringsperiode, tussen zes en vier weken voor de uitgerekenende datum. In dat geval gaat het zwangerschapsverlof materieel gezien meteen in.

Als de werknemer na het zwangerschaps- en bevallingsverlof ziek is of wordt in verband met de zwangerschap of de bevalling dan meldt de werknemer dit binnen twee dagen en vraagt de werkgever direct een ziekte-uitkering aan. Als de werknemer ziek wordt en geen werkgever heeft, dan moet zij zich direct melden bij UWV voor een uitkering.

p. 6.

Paragraaf 5.1 Miskraam en absentie tekst wijzigen in:

Als de werknemer tijdens de eerste 24 weken een miskraam krijgt, kan zij zich ziekmelden. Deze ziekmelding wordt dan gezien als een ziekte in verband met zwangerschap met recht op een ziekte-uitkering van 100% (gemaximeerd) dagloon. Als de werknemer na 24 weken een miskraam krijgt of de baby wordt te vroeg geboren, is er recht op totaal 16 weken betaald verlof op grond van de Wet arbeid en zorg. Net als bij een volledig doorlopen zwangerschap vraagt de werkgever een uitkering aan bij UWV en betaalt het salaris door. Als het niet mogelijk is om na de 16 weken weer aan het werk te gaan, kan de werknemer zich ziek melden. Dan is er recht op een ziekte-uitkering van 100% dagloon als de verzekeringsarts van UWV vaststelt dat er een relatie is met de zwangerschap of bevalling.

P. 7 paragraaf 6.3. Toevoegen in eerste alinea vóór laatste zin: De oordelen van het College – zijn anders dan een rechterlijke uitspraak – juridisch niet bindend. Mocht een werkgever het oordeel van het College niet naleven dan kan de klager een gerechtelijke procedure starten. De rechter kan niet ongemotiveerd afwijken van een oordeel van het College.

p. 8

Toevoegen aan Bijlage 1 Gesprekshandleiding

### **Contactmoment tegen einde verlofperiode**

Alle betrokkenen zullen hopen op een voorspoedige bevalling zonder complicaties. Dat is helaas niet altijd het geval. Het kan zijn dat de werknemer na het einde van het bevallingsverlof nog onvoldoende hersteld is om het werk te kunnen hervatten. Spreek daarom af dat werkgever en werknemer tegen het einde van de verlofperiode contact

hebben om uit te wisselen hoe het gaat en of het zaak is de bedrijfsarts in te schakelen. Het vastleggen dan dergelijke contactmomenten kan nuttig zijn om de relatie tussen zwangerschap en bevalling en eventuele arbeidsongeschiktheid aan te tonen, ook ten overstaan van de verzekeringsarts van UWV. Hiermee kan de ziektebewijzing van 100% dagloon bij voortdurende arbeidsongeschiktheid worden veilig gesteld.

p. 9-16 Bijlage 2.

Algemene opmerking: de linken leiden niet naar de oordelen zelf, maar naar de zoekpagina waar door invoegen van jaar en oordeelnummer het oordeel gevonden kan worden. Het is gemakkelijker voor de lezer als de link wel rechtstreeks naar het oordeel leidt.

Toevoegen: nieuwe oordelen

Oordeel 2023-21 Geen verlenging vanwege verminderde productie

Het College overweegt dat verweerster al in januari 2022 bekend was met de zwangerschap van verzoekster. Zij heeft vervolgens onvoldoende aantoonbaar invulling gegeven aan de daaruit voortvloeiende zorgplicht. Bovendien is niet gebleken dat verweerster de beoordelingsprocedure inzichtelijk, controleerbaar en systematisch heeft uitgevoerd. Deze combinatie van factoren acht het College voldoende voor het vermoeden dat de door verweerster aangevoerde ontslagredenen – het lage werktempo – zodanig samenhangt met haar zwangerschap, dat er sprake is van verboden onderscheid op grond van geslacht door geen nieuwe arbeidsovereenkomst met verzoekster aan te gaan.

Oordeel 2022-161 Beëindiging inlening

Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) heeft een vrouw gediscrimineerd op grond van haar geslacht door de inlening te beëindigen.

Oordeel 2022-118 Afwijzing functie vanwege aanstaande zwangerschapsverlof

VodafoneZiggo Group B.V. discrimineerde een vrouw door haar af te wijzen voor een functie vanwege haar aanstaande zwangerschapsverlof.

Oordeel 2022-107 Afwijzing functie vanwege zwangerschap

Kinderopvangorganisatie Partou discrimineerde een vrouw op grond van geslacht, omdat de vrouw werd afgewezen voor de functie van HR business partner vanwege haar zwangerschap.

Oordeel 2022-104 Intrekking aanbod arbeidsovereenkomst vanwege zwangerschap

Bauhuis Solutions B.V. discrimineerde op grond van geslacht door vanwege de zwangerschap van een vrouw geen nieuwe arbeidsovereenkomst aan te bieden na een faillissement

Oordeel 2022-77 Niet verlenging vanwege zwangerschap

Relaxed Hospitality Group B.V. heeft verboden onderscheid gemaakt jegens een vrouw vanwege haar zwangerschap door de arbeidsovereenkomst niet te verlengen en bij de uitbetaling van haar salaris.

Oordeel 2022-28 Niet verlenging vanwege zwangerschap

Een poeliersbedrijf discrimineerde een vrouw op grond van geslacht door haar arbeidsovereenkomst niet te verlengen.

Oordeel 2022-4 Niet verlenging vanwege zwangerschap

Fides Diensten Beheer B.V. discrimineerde een vrouw op grond van geslacht door haar arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet te verlengen vanwege haar zwangerschap en aankomend moederschap.

p. 17 Bijlage 3 Toevoegen, na Wet arbeid en zorg:

Ziektewet

Artikel 29a ZW bepaalt dat de werkneemster die op enig moment voorafgaande aan haar zwangerschapsverlof uit de Wet arbeid en zorg ongeschikt wordt tot het verrichten van haar arbeid en die ongeschiktheid haar oorsprong vindt in de zwangerschap recht heeft op ziekengeld ter hoogte van haar dagloon (lid 1).

Als na afloop van het bevallingsverlof de werkneemster aansluitend ongeschikt is tot het verrichten van haar arbeid en die ongeschiktheid haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgegane zwangerschap heeft zij recht op ziekengeld ter hoogte van haar dagloon zolang de arbeidsongeschiktheid voortduurt, maar ten hoogste 104 aaneengesloten weken (lid 4).

Richtlijn: zwangerschap en bevalling als oorzaak van ongeschiktheid voor haar arbeid

(herzien 2021). UWV/Sociaal Medische Zaken – Centraal Expertise Centrum

Is de oorzaak van de ongeschiktheid tot werken uitsluitend gelegen in andere factoren dan de huidige zwangerschap of de laatste bevalling?

Zo nee, dan betekent dit dat er sprake is van arbeidsongeschiktheid als gevolg van zwangerschap en bevalling. De vrouwelijke verzekerde heeft recht op ziekengeld op grond van artikel 29a ZW.