

Zwanger aan het werk

Informatie voor de zwangere werkneemster

Je bent zwanger, of je wilt zwanger worden. Dan komt er een hoop op je af en je hebt vast veel vragen. Niet alleen over de zwangerschap zelf, maar ook over andere zaken zoals jouw werk. Wat betekent zwanger zijn voor jouw baan, wat mag je verwachten van jouw werkgever en wat zijn je rechten?

Op internet is veel informatie te vinden. Vaak is deze informatie echter versplinterd en niet up to date. In deze factsheet zijn de belangrijkste wettelijke arbeidsrechtelijke regels opgenomen waarmee jij (en jouw werkgever) vanaf het ontstaan van de kinderwens tot en met het ouderschapsverlof te maken krijgt (krijgen). Deze factsheet biedt dus een totaaloverzicht van alle wetgeving waarmee jij en jouw partner de komende tijd te maken krijgen. Let wel op: Soms is in bijvoorbeeld de cao of een bedrijfsreglement aanvullende afspraken opgenomen.

Deze factsheet volgt de chronologie van de zwangerschap met aan het slot aparte aandacht voor de positie van de partner en meerlingzwangerschappen.

Eén belangrijke kanttekening moet worden gemaakt: vaak blijkt het in de praktijk om praktische redenen moeilijk aan de letter van de wet te voldoen.

Denk bijvoorbeeld aan de situatie dat jouw werkgever wel een rust-/kolfruimte kan creëren, maar dat daarin geen rustbank of bed past. Ga dan met elkaar het gesprek aan en bekijk hoe een passende oplossing kan worden gevonden. Misschien past een comfortabele stoel wel? Of woon je bijvoorbeeld dicht bij het werk? Vraag dan of je naar huis mag om te rusten en/of te kolven.

1. Solliciteren/ verlengen van de arbeids-overeenkomst voor bepaalde tijd.

Mocht je nog geen baan hebben dan is het goed om te weten dat je bij het solliciteren niet hoeft te vertellen dat je zwanger bent/wilt worden en/of dat je borstvoeding geeft. Een potentiële werkgever mag hier niet naar vragen en als de vraag toch komt hoef je hier niet (naar waarheid) op te antwoorden.

Bovendien mag zwangerschap en/of het geven van borstvoeding geen reden zijn je niet aan te nemen, dan wel een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet te verlengen. Gebeurt dit wel, dan is sprake van zwangerschapsdiscriminatie. Neem in dat geval contact op met een arbeidsrechtsspecialis, die kan je meer vertellen over jouw rechten.

2. Zwanger worden

Soms is om zwanger te worden een helpende hand nodig, in de vorm van een vruchtbaarheidsbehandeling. Hiervoor zijn vaak herhaalde bezoeken aan de specialist noodzakelijk. Deze kunnen meestal niet vooraf en allemaal buiten werktijd, gepland worden. Bovendien is een vruchtbaarheidsbehandeling belastend voor jou en jouw partner.

Het verdient dus aanbeveling om, zodra bekend is dat een vruchtbaarheidsbehandeling zal gaan plaatsvinden, afspraken te maken met de werkgever. Wellicht dat gedurende de behandeling een aanpassing van de werktijden en/of de werkzaamheden kan plaatsvinden. Ook is het goed af te spreken in hoeverre collega's worden ingelicht.

Voor de medische afspraken die redelijkerwijs niet buiten werktijd gepland kunnen worden, hoeven jij én jouw partner geen vrije dagen op te nemen. Jullie hebben namelijk beide op grond van de Wet (WAZO) recht op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof, met behoud van loon. Dit is een minimumregel. In sommige cao's zijn aanvullende afspraken gemaakt omtrent noodzakelijke doktersbezoeken.

Mocht je als gevolg van de behandeling vanuit medisch oogpunt niet meer in staat zijn om te werken, dan kan jij je ziekmelden. Sowieso is ziekmelden geoorloofd in het kader van een ivf-behandeling op de dag van de punctie en/of op de dag van de embryoterugplaatsing.

3. Zwanger aan het werk

En dan ben je zwanger! Uitgangspunt van alle regelgeving is dat de werkgever verplicht is om jouw gezondheid en die van jouw (ongeboren) kind zo goed mogelijk te beschermen. Doel is dat tijdens de zwangerschap en de periode dat borstvoeding wordt gegeven zoveel mogelijk het eigen werk kan worden gedaan, in de eigen functie en op de eigen werkplek.

Wanneer melden?

De wet bepaalt dat je uiterlijk 3 weken voor de ingang van het zwangerschapsverlof bij de werkgever moet melden dat je zwanger bent. Dit is dus uiterlijk 7 weken voor de uitgerekenende datum. Het is echter verstandig je werkgever al veel eerder op de hoogte te stellen. Er ontstaat namelijk pas recht op de wettelijke bescherming tijdens zwangerschap nadat de werkgever hierover is geïnformeerd.

Jouw werkgever zal vragen om een **zwangerschapsverklaring** met daarop de vermoedelijke bevaldatum. Deze kan je opvragen bij jouw verloskundige of gynaecoloog.

Informatieplicht werkgever

Jouw werkgever is verplicht je binnen twee weken nadat je hebt gemeld dat je zwanger bent te informeren over de volgende onderwerpen:

- de mogelijke gevaren van het werk voor jou en jouw (ongeboren) kind tijdens de zwangerschap en de borstvoeding;
- de maatregelen om deze gevaren te voorkomen/beperken;
- de aanpassing van de werk- en rusttijden;
- de arbeidsvoorwaardelijke consequenties;
- de afsluitbare rustruimte.

Jouw werkgever is verder verplicht de arbeidsrisico's in de Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) met jou te bespreken en een kopie hiervan verstrekken. In de RI&E is vastgelegd welke risico's er in verband met het werk zijn voor jou en je (ongeboren) kind, zowel tijdens de zwangerschap als gedurende de periode dat je borstvoeding geeft.

De rustruimte

Zowel tijdens jouw zwangerschap als gedurende de borstvoedingsperiode moet op het werk een rustruimte beschikbaar zijn. Voor deze ruimte geldende de volgende randvoorwaarden:

- De ruimte moet van binnenuit afgesloten kunnen worden;
- De ruimte moet hygiënisch zijn;
- De ruimte moet voldoende privacy bieden;
- De ruimte moet geschikt zijn om uit te rusten;
- In de ruimte moet een (opvouwbaar) bed of een rustbank staan;
- Er moet voldoende verse lucht en voldoende voorzieningen voor klimaatbeheersing zijn;
- Er mogen geen risico's zoals gevaarlijke stoffen en verontreiniging zijn.

3. Arbeidstijden, inrichting van het werk en de arbeidsplaats

De meeste regels die gaan over de arbeidstijden, de inrichting van het werk en de arbeidsplaats die gelden gedurende de tijd dat je zwanger bent, zijn ook van toepassing op de periode dat borstvoeding wordt gegeven, ongeacht de duur van deze periode. Voor zover sprake is van een afwijkende geldigheidsduur wordt dat hierna vermeld.

Arbeidstijden

Zolang je zwanger bent en tot 6 maanden na de bevalling heb je recht op aanpassing van de arbeids- en rusttijden.

Dit houdt in dat je recht hebt op:

- Extra pauzes (tot 1/8 van de arbeidstijd) bovenop de reguliere pauzes;
- Regelmatige arbeids- en rusttijden;
- Maximaal 10 uur arbeid per dienst en gemiddeld 45 uren arbeid per week berekend per periode van 16 weken;
- Vrijstelling van de verplichting tot het verrichten van overwerk of nachtdiensten, tenzij jouw werkgever aannemelijk kan maken dat hieraan redelijkerwijs niet (volledig) kan worden voldaan;
- Het ondergaan van de nodige zwangerschapsonderzoeken onder werktijd. Hiervoor mag geen loon of een verlofdag worden ingehouden.

Van deze regels kan niet ten nadele van jou worden afgeweken.

Het werk en de inrichting van de arbeidsplaats

Jouw werkgever is verplicht het werk tijdens de zwangerschap en de borstvoeding zo te organiseren dat dit geen schadelijke gevolgen heeft voor jou(w zwangerschap), jouw (ongeboren) kind en de borstvoeding.

Is sprake van risico's? Dan schrijft de wet voor welke maatregelen moeten worden genomen:

1. De risico's moeten worden weggenomen binnen de eigen functie en de eigen werkplek;
2. Het werk en/of de werk- en rusttijden moeten worden aangepast;
3. Er moet gezocht worden naar ander werk;
4. Je moet tijdelijk (geheel of gedeeltelijk) worden vrijgesteld van het verrichten van de arbeid.

Deze volgorde van maatregelen moet aangehouden worden. Een volgende maatregel mag pas worden genomen, als een eerdere maatregel redelijkerwijs niet mogelijk of ontoereikend is.

Er zijn 4 harde regels wat betreft werkzaamheden die in geen geval van jou mogen worden gevraagd; zij leveren een te groot gezondheidsrisico op. Verboden zijn werkzaamheden waardoor je:

1. Wordt blootgesteld aan **lood**(-verbindingen);
2. Wordt blootgesteld aan **Toxoplasma** (Kattenziekte) en het **Rubellavirus** (Rodehond);
3. Werkt onder **overdruk** (denk bv aan duiken);
4. Werkt in de ondergrondse winning industrie.

Deze werkzaamheden mag je weigeren, hieraan mogen geen consequenties worden verbonden.

Ook voor **tillen, hurken, knielen, bukken**, etc. gelden gedurende de tijd dat je zwanger bent en tijdens de borstvoeding extra regels. In de wet zijn de volgende werkzaamheden verboden:

- Dagelijks meer dan eenmaal per uur hurken, knielen, bukken of staande voetpedalen bedienen tijdens de laatste 3 maanden van de zwangerschap;

- Meer dan 10 kilo in één handeling tillen tijdens de hele periode dat je zwanger bent en tot 3 maanden na de bevalling;
- Meer dan 10 keer per dag gewichten van meer dan 5 kilo tillen vanaf de 20ste week van de zwangerschap;
- Meer dan 5 keer per dag gewichten van meer dan 5 kilo tillen vanaf de 30ste week van de zwangerschap.

Overige voorwaarden waaraan het werk op basis van de Arboret moet voldoen zijn:

- Als je zwanger bent mag je niet worden blootgesteld aan sterke **lichaamstrillingen of schokken**.
- Voorts mag je niet worden blootgesteld aan een **geluidsniveau** boven de 80 dB(A).
- Voorkomen moet worden dat je wordt blootgesteld aan andere **gevaarlijke stoffen** die schadelijk kunnen zijn voor de gezondheid, zoals kankerverwekkende stoffen.

Ben je van mening dat jouw werk niet aan de in dit hoofdstuk genoemde randvoorwaarden voldoet, ga dan in gesprek met jouw werkgever. Kom je er samen niet uit, neem dan contact op met de bedrijfsarts of een arbeidsrecht specialist.

5. Het verlof

Het verlof bestaat uit een deel zwangerschapsverlof (het verlof tot en met de dag van de bevalling) en een deel bevallingsverlof (het verlof na de bevalling). Het totale verlof duurt minimaal **16 weken**.

Zwangerschapsverlof

Het verlof **begint 4 tot 6 weken voor de vermoedelijke datum van bevalling**. De exacte ingangsdatum mag je zelf bepalen. Werk je door tot na 4 weken voor de uitgerekende datum, dan riskeert jouw werkgever een boete van de Inspectie SZW.

Let erop dat de dag waarop je bevalt nog hoort bij het zwangerschapsverlof. Het bevallingsverlof begint de dag ná de bevalling.

Bevallingsverlof

Uiterlijk binnen 2 dagen na de bevalling moet je bij jouw werkgever melden dat jouw kind is geboren. Het bevallingsverlof duurt **10 tot 12 weken**, afhankelijk van de duur van het zwangerschapsverlof.

Bijzondere situaties

Er kunnen zich verschillende situaties voordoen die gevolgen hebben voor de totale duur van het verlof:

- Je bevalt **6 weken (of meer) te vroeg**: Vanaf de datum van bevalling heb je recht op 16 weken verlof.
- Je bevalt **te vroeg, binnen de periode van 6 weken voor de uitgerekende datum**: Het zwangerschapsverlof wijzigt niet en ook het bevallingsverlof eindigt op de geplande datum, bijvoorbeeld 10 weken na de

uitgerekende datum, wanneer je 6 weken voor die tijd met verlof bent gegaan. Je hebt dus nog enige tijd zwangerschapsverlof terwijl je al bevallen bent.

- Je bevalt **na de uitgerekende datum**: De periode van het zwangerschapsverlof wordt verlengd met de dagen dat je later bevalt. Aan de duur van je bevallingsverlof verandert niets. Deze dagen komen dus bovenop de totale verlofperiode van 16 weken.
- **Ziekenhuisopname kind (couveuserегeling)**: Wordt jouw kind om medische redenen opgenomen in het ziekenhuis? Dan wordt het bevallingsverlof verlengd met de duur van de opname vanaf de 8ste dag tot maximaal 10 weken.

Deeltijd bevallingsverlof

Gedurende **de eerste 6 weken** (42 dagen) na de bevalling mag je in het geheel niet werken. Ga je in deze periode wel aan het werk, dan riskeert jouw werkgever een boete van de Inspectie SZW. Na 6 weken voltijds bevallingsverlof kan je ervoor kiezen om het resterende verlof in deeltijd op te nemen. De totale verlofduur blijft dan hetzelfde, alleen neem je het gespreid op over een periode van maximaal 30 weken.

Een verzoek voor deeltijd bevallingsverlof moet uiterlijk **3 weken** na de bevalling bij de werkgever worden ingediend. Een later ingediend verzoek hoeft de werkgever niet in behandeling te nemen. De werkgever kan het verzoek afwijzen als er zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn. Dit is in de praktijk slechts zelden het geval.

Het inkomen tijdens het verlof

Gedurende het hele verlof heb je recht op een Ziektewetuitkering van **100% van jouw (maximum) dagloon**. Meestal wordt deze uitkering door het UWV uitbetaald aan de werkgever die dit vervolgens doorbetaalt. Wanneer jouw loon meer bedraagt dan het maximum dagloon, kan de werkgever de uitkering aanvullen, vrijwillig of bijvoorbeeld op basis van de cao of een individuele afspraak. Er bestaat voor de werkgever geen algemene wettelijke verplichting het loon tijdens het verlof aan te vullen.

Welk loon?

In de eerste plaats is het van belang te benoemen dat bij de berekening van de hoogte van de Ziektewetuitkering tijdens het verlof ook inkomenscomponenten zoals een ploegentoeslag, overwerkvergoedingen en bonussen meetellen. Het UWV berekent het dagloon (en dus de uitkering) op basis van het sv-loon tijdens het dienstverband waarin het verlof begint. Gekeken wordt naar een periode van 1 jaar, die eindigt op de laatste dag van de voorlaatste maand of 4 weken voorafgaand aan de dag waarop het zwangerschapsverlof begint. Het

gemiddelde loon over deze referentieperiode vormt de basis voor de door het UWV toe te kennen uitkering.

Andere inkomenscomponenten

Of je tijdens het verlof ook recht hebt op doorbetaling van **andere inkomenscomponenten** zoals een bonus, 13de maand, winstdeling, leaseauto etc. kan niet in algemene zin worden beantwoord. Doorslaggevend is of de beloning als loon kan worden gekwalificeerd. Dit hangt weer af van de vraag hoe een en ander in de cao of jouw arbeidsovereenkomst exact is geregeld.

De opbouw van **vakantierechten** en het **pensioen** loopt tijdens het verlof gewoon door.

Op welk loon je recht hebt en of je ook recht houdt op andere inkomenscomponenten is juridisch gezien dus een ingewikkelde kwestie. Heb je vragen over het loon dat jouw werkgever tijdens jouw verlof betaalt, neem dan contact op met een arbeidsrecht specialist.

Ziek voorafgaand aan of aansluitend op het verlof

Wordt je **ziek als gevolg van de zwangerschap of de bevalling**, dan kom je in aanmerking voor een uitkering van het UWV. Dit is of een Ziektewetuitkering of een zwangerschapsuitkering (WAZO) gebaseerd op jouw (maximum) dagloon. In de praktijk houdt dit doorgaans in dat het loon door de werkgever wordt doorbetaald (100 %), terwijl het UWV een bedrag uitbetaalt aan de werkgever. Ziekte tijdens het verlof heeft geen invloed op de uitkering die je op dat moment reeds ontvangt.

Ben je **ziek om een andere reden**, die niets met het zwanger zijn of de bevalling te maken heeft? Dan gelden de gewone regels omtrent ziekte, met uitzondering van de periode van 6 tot 4 weken voor de uitgerekenende datum; voor deze ziektedagen kan de werkgever ongeacht de oorzaak van de ziekmelding, een Ziektewetuitkering bij het UWV aanvragen.

Ben je **ziek in de periode tussen 6 en 4 weken** voor de uitgerekenende datum? Dan komen deze dagen in mindering op het totale verlof.

Je bent na een ziekmelding in deze periode overigens niet verplicht het zwangerschapsverlof vervroegd in te laten gaan; stel je meldt je ziek vanwege griep maar na een paar dagen voel jij je weer in staat om te werken, dan kan jij je beter melden en doorwerken tot uiterlijk 4 weken voor de uitgerekenende datum. Soms is het echter verstandig om je zwangerschapsverlof wel eerder te laten ingaan. Overleg dit met je verloskundige of gynaecoloog.

6. Na het verlof

In de eerste plaats heb je na het verlof recht op terugkeer in jouw eigen functie.

Borstvoeding/kolven

Gedurende 9 maanden na de bevalling heb je tot maximaal een kwart ($\frac{1}{4}$) van de arbeidstijd het recht jouw werk zo vaak en zo lang als nodig is te onderbreken voor het geven van borstvoeding of om te kolven. De werkgever moet hiervoor een geschikte ruimte ter beschikking stellen. Gedurende deze tijd moet het loon worden doorbetaald. Je kan ervoor kiezen jouw kind naar het werk te laten brengen voor het voeden of te kolven. Wil je het werk verlaten om ergens anders te kolven of om naar jouw kind toe te gaan voor een voeding? Dan heb je hiervoor toestemming van de werkgever nodig.

In paragraaf 2 is al uiteengezet waaraan **de kolfruimte** dient te voldoen. In paragraaf 3 kan je teruglezen welke regels tijdens de borstvoeding gelden inzake **de arbeidstijden, de inrichting van het werk en de arbeidsplaats**.

7. Ontslagbescherming

Gedurende de totale periode van het verlof, en tot zes weken hierna, kan de werkgever je in beginsel niet ontslaan. Deze periode wordt verlengd als sprake is van een medische complicatie bij de zwangerschap of bevalling en je daardoor langer verlof geniet. Een arbeidsovereenkomst kan buiten deze periode bovendien nooit worden beëindigd omdat je zwanger bent, vanwege de bevalling of op grond van jouw afwezigheid wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Besluit je zelf om na het verlof om te stoppen met werken, dan heb je geen recht op een WW-uitkering. Dit is slechts anders, wanneer je kan aantonen dat je ondanks jouw inspanningen geen opvang voor jouw kind(eren) hebt kunnen vinden.

8. Rechten van de partner

Calamiteiten- en kortdurend zorgverlof

In paragraaf 1 is reeds uiteengezet dat ook de partner in het kader van de **vruchtbaarheidsbehandeling** recht heeft op calamiteiten- en kortdurend zorgverlof met behoud van loon.

Ook wanneer het voor jouw partner noodzakelijk is tijdens de zwangerschap of daarna jou te begeleiden in het kader van **bezoeken aan de verschillende specialisten**, kan met behoud van loon calamiteiten- of kortdurend zorgverlof worden opgenomen.

Tot slot heeft jouw partner recht op calamiteiten- of kortdurend zorgverlof met behoud van loon voor de tijd die gemoeid is met de **bevalling**.

Overgang bevallingsverlof naar de partner

De wet bepaalt dat indien tijdens het bevallingsverlof de vrouwelijke werknemer overlijdt, haar partner, mits deze ook werknemer is, recht heeft op het resterende bevallingsverlof met behoud van loon.

Geboorteverlof (kraam-/partnerverlof)

Na de bevalling heeft jouw partner recht op geboorteverlof met behoud van salaris. De duur van dit verlof is gelijk aan **éénmaal het aantal arbeidsuren per week**. Het geboorte kan door jouw partner in de eerste 4 weken na de bevalling worden opgenomen. Aanvragen van dit verlof mag schriftelijk en mondeling. De werkgever kan het opnemen van dit verlof niet weigeren.

Is jullie kind geboren op of na 1 juli 2020? Dan kan jouw partner ook aanspraak maken op maximaal **5 weken aanvullend geboorteverlof**. Over deze periode ontvangt jouw partner een uitkering ter hoogte van 70% van het dagloon, tot maximaal 70% van het maximumdagloon. Deze uitkering loopt via het UWV. Dit aanvullend geboorteverlof moet 4 weken van tevoren schriftelijk worden aangevraagd. Dit verlof moet worden opgenomen in de eerste 6 maanden na de geboorte van jullie kind. Voorwaarde is wel dat jouw partner eerst het basis geboorteverlof van eenmaal het aantal werkuren per week opneemt.

Ook moet jouw partner het verlof in hele weken aanvragen. In overleg met de werkgever kan het aanvullend geboorteverlof over een langere periode dan 5 weken worden verspreid. Minder dan 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen is ook mogelijk. De werkgever mag het opnemen van dit verlof niet weigeren, wel kan hij een andere invulling voorstellen op grond van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.

In de komende jaren zal, op grond van Europese regels, het basis geboorteverlof waarschijnlijk worden uitgebreid van 5 naar 10 dagen. Het is nog onduidelijk wanneer deze uitbreiding zal ingaan en hoe dit exact zal worden geregeld.

9. Ouderschapsverlof

Tot het moment waarop jouw kind 8 jaar wordt kunnen jij en jouw partner ouderschapsverlof opnemen. Het aantal uren verlof waarop jullie ten hoogste recht hebben bedraagt 26 keer de arbeidsduur per week. Jullie mogen zelf bepalen hoe (voltijd/deeltijd) en wanneer het verlof wordt opgenomen.

Het voordeel van ouderschapsverlof is dat je na afloop hiervan recht hebt op je oude aantal uren. Bovendien wordt bij de berekening van de bij ontslag verschuldigde **transitievergoeding** het ouderschapsverlof buiten beschouwing gelaten. Ditzelfde geldt voor bijvoorbeeld

de berekening van een eventuele **WW-uitkering** na ontslag.

Het verzoek tot het opnemen van ouderschapsverlof moet je tenminste **2 maanden van tevoren schriftelijk** bij jouw werkgever indienen. Jouw werkgever moet dan 4 weken voor de beoogde ingangsdatum aangeven of het verzoek wordt toegestaan. Soms kan een werkgever, op grond van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen, een andere invulling van het ouderschapsverlof voorstellen. Uit de rechtspraak blijkt dat een werkgever jou niet kan verbieden ouderschapsverlof op te nemen.

De beloning tijdens ouderschapsverlof

Het vorenstaande betekend echter niet dat het ouderschapsverlof helemaal geen gevolgen heeft voor jouw inkomen. In de eerste plaats is het ouderschapsverlof onbetaald. Het **loon** zal dus pro rata (naar verhouding tot de uren waarvoor ouderschapsverlof wordt opgenomen) naar beneden worden bijgesteld. Verder bouw je over de uren dat je ouderschapsverlof opneemt geen **vakantierechten** op.

Bovendien kunnen sommige **andere beloningscomponenten** zoals een bonusregeling, winstdeling, leaseauto, etc. pro rata worden berekend. Dit laatste hangt af van hetgeen hierover in de cao of jouw arbeidsovereenkomst is afgesproken.

Naar verwachting **per juli 2022** zullen de regels rond het ouderschapsverlof veranderen. Tegen die tijd is Nederland op grond van Europese regels verplicht in de wet op te nemen dat werknemers recht hebben op 2 maanden ouderschapsverlof. Dit zal naar verwachting gaan inhouden dat de eerste 9 weken van het ouderschapsverlof tot 50% van het dagloon wordt doorbetaald. Deze verlofweken moeten dan wel worden opgenomen voor de 1e verjaardag van je kind. Verder komt er (naar verwachting per augustus 2022) een nieuw deels doorbetaald verlof van 15 weken. Moeders krijgen op grond van dit nieuwe verlof recht op 9 weken extra deels betaald verlof bovenop de huidige 16 tot 20 weken zwangerschapsverlof.

10. Zwanger van een meerling

Ben je in verwachting van een meerling? Dan geldt (sinds 1 april 2018) in aanvulling op het bovenstaande het volgende:

- Minimale verlofduur wordt **20 weken**.
- Het **zwangerschapsverlof** vangt aan **10 tot 8 weken** voor de dag na de uitgerekenende datum. Beval je eerder dan de uitgerekenende datum? Dan worden alle gemiste zwangerschapsverlofdagen opgeteld bij het bevallingsverlof.
- **Na de bevalling** duurt het verlof minimaal **10 weken en maximaal 12 weken**. Dit is afhankelijk van het moment dat je met zwangerschapsverlof gaat. Beval

- je na de uiterekende datum? Dan blijft het bevallingsverlof minimaal 10 weken. De dagen die je later bevalt, worden bij het verlof opgeteld.
- Ben je **ziek** in de periode tussen 10 en 8 weken voor de uiterekende datum en ben je nog niet met verlof? Dan telt het UWV deze dagen toch als zwangerschapsverlof. Deze dagen worden dus niet meer bij het bevallingsverlof opgeteld.
 - Het **ouderschapsverlof** geldt per kind. Je mag de ouderschapsverloven waar je per kind recht op hebt dus bij elkaar optellen.

Deze factsheet werd opgesteld door:
mr. Nienke Sprengers, Advocaat / Attorney-at-law

(laatste herziening: augustus 2020)

Nspire Advocatuur

Westdam 3B , 3441 GA Woerden

T. 085 – 130 21 32

M. 06 – 44 42 44 61

E. info@nspireadvocatuur.nl

www.nspireadvocatuur.nl