de Jonge Specialist

Aios en **Zwangerschap**

Aios en **Zwangerschap**

de Jonge Specialist

Mercatorlaan 1200
Postbus 20057
3502 LB Utrecht

info@dejongespecialist.nl
www.dejongespecialist.nl
@jongespecialist

Inhoud

Vooraf 5

Zwangerschap melden 6

Werken tijdens de zwangerschap 7

Verlofregelingen 9

Na de bevalling 11

Miskraam 14

01
Vooraf

Bij De Jonge Specialist krijgen we regelmatig vragen van aios over zwangerschap en bevalling. Met deze brochure willen we een antwoord geven op de meest gestelde vragen. Heb je na te het lezen van deze brochure toch nog vragen? Neem dan contact op met het Kennis- en dienstverleningscentrum van de Federatie Medisch Specialisten en de LAD, telefoon 088 13 44 122 of via info@dejongespecialist.nl.

Als zwangere aios kan je o.a. met de volgende wetten en regelingen te maken krijgen:

- Arbeidstijdenwet (ATW)
- Arbeidstijdenbesluit (ATb)
- Arbeidsomstandighedenwet
- Arbeidsomstandighedenbesluit
- Burgerlijk Wetboek (BW)
- Wet Flexibel Werken
- Wet arbeid en zorg (Wazo)
- Wet invoering extra geboorteverlof (Wieg)
- Kaderbesluit CGS
- Regeling profielen en specialismen geneeskunst
- Cao Ziekenhuizen (cao Z), Cao GGZ, Cao UMC

02
Zwangerschap melden

Wanneer meld je dat je zwanger bent?

Op grond van de Arbeidstijdenwet moet een werkgever binnen redelijke termijn rekening houden met de specifieke omstandigheden van een zwangere a(n)ios, nadat zij hiervan melding heeft gedaan. Dat betekent dus dat je jouw zwangerschap op tijd moet melden bij jouw werkgever en opleider. Hierbij moet je een verklaring van je arts of verloskundige kunnen overleggen waaruit blijkt dat je zwanger bent.
Deze verklaring moet je uiterlijk drie weken voordat je met zwangerschapsverlof gaat aan jouw werkgever geven. Ook ben je verplicht om uiterlijk drie weken van tevoren te melden wanneer je het zwangerschapsverlof wil laten ingaan, zodat jouw werkgever nog tijd heeft vervanging te regelen.

In de praktijk is het natuurlijk praktisch en verstandig om je zwangerschap zo vroeg mogelijk aan te geven, zeker omdat je als a(n)ios in contact kan komen met röntgenstraling, cystostatica of lachgas, wat schadelijk kan zijn voor het ongeboren kind. Daarnaast kan een grote fysieke belasting tijdens de zwangerschap of in de periode daarna schade opleveren aan de gezondheid van moeder of die van je ongeboren kind.

Tips:

In de Arbowetgeving en Arbeidstijdenwetgeving is vastgelegd dat de werkgever verplicht is de arbeid zo te organiseren, dat de arbeid geen gevaren voor de veiligheid en gezondheid van de zwangere aios kan veroorzaken. Advies om zelf goed aan te geven bij de werkgever en opleider welke aanpassingen nodig zijn. Je kan denken aan de volgende aanpassingen:

- Voorkomen van tillen (bijvoorbeeld overtillen van patiënten), bukken en knielen
- Lange operaties vervangen door meerdere korte zodat je tussendoor wat rust kan nemen.
- Extra rustmomenten nemen, en daarbij echt even te kunnen gaan zitten.
- Voorkom overslaan of uitstellen van de lunch tijdens zwangerschap
- Je kan als zwangere aios altijd een consult bij de bedrijfsarts aanvragen.

Wat moet je melden bij de RGS als aios?

Voor de voortgang van je opleiding moet iedere vorm van zwangerschaps-, bevallings-, en ouderschapsverlof zo snel mogelijk bij de RGS worden gemeld als onderbreking in het opleidingsschema. Zwangerschaps-, en ouderschapsverlof moet je voorafgaand aan de onderbreking melden, waarbij je uiteraard je opleider op de hoogte stelt. De tijd moet gecompenseerd worden. Voor wijzigingen in het opleidingsschema heb je de instemming van je opleider nodig. Als aan het einde van de opleiding en bij de aanvraag van registratie in het register van jouw specialisme blijkt dat ten onrechte niet is gecompenseerd, loopt je het risico dat het verzoek tot registratie wordt afgewezen omdat niet is voldaan aan de opleidingseisen.

03
Werken tijdens de zwangerschap

Werktijden en nachtdienst

De Arbeidstijdenwet biedt jou als zwangere aios de ruimte om je werk aan te passen aan jouw specifieke omstandigheden. Zo mag je een of meer extra pauzes opnemen, zolang ze samen niet meer dan een achtste deel van de voor jou geldende arbeidstijd per dienst innemen. Deze extra pauzes tellen als arbeidstijd. Daarnaast heb je het recht om te werken in een bestendig en regelmatig arbeids- en rusttijdenpatroon, waarbij je niet kan worden verplicht om langer te werken dan 10 uur per dienst. Tijdens je zwangerschap en tot 6 maanden na de bevalling kun je niet verplicht worden om nachtdiensten te draaien, tenzij de werkgever aannemelijk maakt dat dit redelijkerwijs niet van hem kan worden gevraagd.

Op basis van de Cao Ziekenhuizen hoef je na de derde maand van je zwangerschap geen overwerk, onregelmatige dienst, bereikbaarheids-, consignatie- of aanwezigheidsdiensten meer te draaien, tenzij je hiertegen geen bezwaar maakt. In de Cao UMC en in de Cao GGZ is geen regeling overeengekomen met betrekking tot andere diensten dan nachtdiensten en moet je aansluiting zoeken bij de bepaling in de Arbeidstijdenwet, die zegt dat je recht hebt op een regelmatig arbeidspatroon.

Tenslotte moet jouw werkgever je in de gelegenheid stellen om alle noodzakelijke zwangerschapsonderzoeken te ondergaan. Deze onderzoeken tellen als arbeidstijd en worden dus doorbetaald. Zwangerschap heeft in de van toepassing zijnde Cao's geen invloed op de opbouw van je vakantierechten.

Gevolgen voor je salaris

In de Cao Z en de Cao UMC is opgenomen dat je gedurende jouw zwangerschaps- en bevallingsverlof aanspraak houdt op je loon, waaronder onregelmatigheidstoeslag. In de Cao GGZ is geregeld dat je gedurende jouw zwangerschaps- en bevallingsverlof recht hebt op een uitkering van 100% van je loon via de werkgever.
Overigens vraagt je werkgever een zwangerschapsuitkering aan bij het UWV. Hij ontvangt de uitkering en verrekent die met jouw loon. Je krijgt tijdens het verlof zoals hiervoor beschreven dus gewoon je loon via jouw werkgever.

Ontslag tijdens of na de zwangerschap

Tijdens je zwangerschap, je bevallingsverlof en in de 6 weken daarna mag je in principe niet worden ontslagen. Dit is alleen mogelijk in speciale situaties, zoals ontslag op staande voet vanwege een dringende reden of in geval van faillissement van de werkgever. Wanneer je tijdens zwangerschap ontslagen wordt op grond van een dringende reden (ontslag op staande voet) en je het hier niet mee eens bent, moet je binnen twee maanden een verzoek indienen bij de kantonrechter om dit ontslag te laten vernietigen. Als je geen actie onderneemt, wordt dit ontslag definitief.

In geval van een faillissement heeft de curator wettelijk de bevoegdheid om de contracten op te zeggen met een opzegtermijn van maximaal zes weken. Ben je ontslagen of dreigt er voor jou ontslag en ben je lid van De Jonge Specialist? Neem dan contact op met het Kennis- en Dienstverleningscentrum van de Federatie Medisch Specialisten en de LAD, zodat zij je juridisch kunnen helpen.

Wanneer je in aanmerking wil komen voor een uitkering, dan moet je ervoor zorgen dat het ontslag vanuit de werkgever minder dan 10 weken voor de uitgerekende bevallingsdatum in gaat. Deze zogenaamde "nawerking" is geregeld in de Wet Arbeid en Zorg en de Ziektewet, hierdoor houd je de zwangerschapsuitkering. Hou in deze situatie rekening met de contractueel overeengekomen opzegtermijn, die meestal minstens één maand is. Als je nog geen nieuwe baan gevonden hebt, moet je je ontslag zo snel mogelijk bij het UWV melden.

Solliciteren en tijdelijke contracten

Tijdens een sollicitatie mag er niet aan je gevraagd worden of je zwanger bent. Tijdens je proeftijd mag je geen ontslag krijgen vanwege je zwangerschap. Maar omdat jouw contract tijdens de proeftijd zonder opgave van redenen kan worden beëindigd, is het lastig te bewijzen dat zwangerschap de ware reden voor ontslag is.

Wanneer je zwanger bent en een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebt, heb je geen recht op ontslagbescherming, wanneer de werkgever besluit jouw arbeidsovereenkomst niet te verlengen. Als een tijdelijk contract afloopt ten tijde van een zwangerschap, dan verandert een zwangerschap hier dus niets aan en wordt de overeenkomst niet verlengd.

04
Verlofregelingen

Verlof voor de bevalling

Op basis van de Wet Arbeid en Zorg (Wazo) heb je recht op zwangerschapsverlof vanaf zes weken vóór de uitgerekende datum. Je mag niet meer werken vanaf 28 dagen voor de vermoedelijke bevalling. Hiervoor moet je een schriftelijke verklaring aan jouw werkgever geven, waaruit de vermoedelijke datum van je bevalling blijkt. Jouw werkgever gebruikt deze verklaring om de Wazo uitkering bij het UWV aan te vragen. Deze periode van 28 dagen wordt net zoveel langer, als de daadwerkelijke bevalling nog op zich laat wachten. Uiterlijk drie weken voor de eerste dag waarop je je zwangerschapsverlof wilt opnemen, moet je dit doorgeven aan je werkgever.

Stel: *Je bent uitgerekend op 28 juli. Dan mag je niet meer werken vanaf 30 juni (28 dagen voor de uitgerekende datum). Je mag met zwangerschapsverlof vanaf 16 juni (zes weken voor de uitgerekende datum). Wanneer je uiteindelijk pas op 2 augustus bevalt, mag je in de periode tussen 28 juli en 2 augustus ook niet werken. Wanneer je het zwangerschapsverlof op 16 juni in wilt laten gaan, moet je dit uiterlijk op 25 mei bij jouw werkgever melden (drie weken voor de start van je verlof).*

Verlof na de bevalling

Na de bevalling mag je volgens de ATW 42 dagen niet werken. Echter, in de Wazo staat ook een bevallingsverlof dat ingaat op de dag na de bevalling en tien aangesloten weken duurt. Wanneer je bevalt voor de uitgerekende datum komen hier de dagen bij die je in het eerdere zwangerschapsverlof niet gebruikt hebt.

Vergoeding tijdens verlof

Zwangerschaps- en bevallingsverlof mogen niet als vakantie worden aangemerkt, en gedurende deze periode heb je recht op een uitkering die ongeveer even hoog is als je laatste genoten salaris (100% dagloon is niet even hoog als je salaris). Op grond van de cao heb je recht op doorbetaling van je volledige salaris. Tevens bouw je gedurende je zwangerschaps- en bevallingsverlof vakantiedagen op.
Op basis van de Cao GGZ en de Cao Z kun je aansluitend aan je bevallingsverlof jouw werkgever om nog maximaal vier weken onbetaald verlof vragen.
Hierover maak je uiterlijk drie maanden voor de uitgerekende datum een afspraak. De Cao UMC heeft hierover geen nadere afspraken gemaakt.

Verlof voor de partner

Geboorteverlof, ook wel vaderschaps- of partnerverlof genoemd, is bedoeld voor de partner van de moeder. Vanaf 1 januari 2019 hebben partners op basis van de Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG) recht op vijf dagen betaald verlof. Als de partner parttime werkt worden deze dagen naar rato omgerekend. Het verlof wordt door de werkgever van de partner betaald. Je dient het verlof binnen vier weken na de bevalling op te nemen. Vanaf 1 juli 2020 kun je als partner in het eerste half jaar na de geboorte nog eens vijf weken aanvullend geboorteverlof opnemen tegen een uitkering van 70% van je loon tot maximaal 70% van het maximumdagloon. Deze uitkering wordt door het UWV betaald.

05
Na de bevalling

Borstvoeding

Wanneer je borstvoeding geeft, heb je gedurende de eerste negen levensmaanden van het kind en nadat je jouw werkgever hierover geïnformeerd hebt, het recht om je werk te onderbreken om in de nodige rust en afzondering jouw kind borstvoeding te geven, of te kolven. Hiervoor moet je werkgever je een geschikte, af te sluiten ruimte ter beschikking stellen.
Borstvoeding geven vindt plaats zo vaak als nodig, maar mag ten hoogste één vierde van je arbeidstijd per dienst bedragen. De vaststelling hiervan vindt in overleg met je werkgever plaats. De werkgever is verplicht deze tijd door te betalen.

Ouderschapsverlof

Op basis van de Wazo hebben ouders recht op onbetaald ouderschapsverlof voor ieder van hun kinderen die de leeftijd van acht jaar nog niet hebben bereikt. Het aantal uren verlof per jaar bedraagt ten hoogste 26 maal het aantal uren dat je per week werkt. Overigens kan je werkgever dit verzoek op grond van zwaarwegende redenen afwijzen. Daarnaast moet je het voornemen om verlof op te nemen ten minste twee maanden vóór het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan je werkgever doorgeven, waarbij je de periode en het aantal uren verlof per week vermeldt.
Wanneer je het op ouderschapsverlof volledig hebt gebruikt, kun je jouw werkgever om een tijdelijke aanpassing van het werkpatroon vragen, in verband met de zorg voor je kind. Dit verzoek moet je drie maanden voor afloop van het ouderschapsverlof bij je werkgever indienen. Jouw werkgever is verplicht om uiterlijk vier weken voor de afloop van het ouderschapsverlof hierover een besluit te nemen. Het is een werkgever niet toegestaan een werknemer die ouderschapsverlof opneemt of wil opnemen te benadelen.

06

Miskraam

Indien jouw zwangerschap tijdens de eerste 24 weken vroegtijdig eindigt, kun je je ziek melden. Jouw loon wordt dan doorbetaald op basis van een uitkering uit de Ziektewet.
Als zich na 24 weken zwangerschap een miskraam voordoet heb je recht op tenminste 16 weken bevallingsverlof. Wanneer je na dit verlof nog niet in staat bent om te werken, kun je voor langere tijd een uitkering krijgen. De uitkering van deze regeling bedraagt 100% van je loon als jouw ziekte het gevolg is van de zwangerschap. Hiervoor is een verklaring van een arts nodig.

Wij adviseren aios en anios die hierover meer informatie willen, contact op te nemen met De Jonge Specialist via info@dejongespecialist.nl.

De Jonge Specialist heeft de grootst mogelijke zorg besteed aan de samenstelling van deze brochure.
Desondanks accepteert De Jonge Specialist geen aansprakelijkheid voor eventuele onjuistheden in de informatie, noch voor de eventuele schade, overlast of ongemak dan wel andersoortige gevolgen die voortvloeien uit of samenhangen met het gebruik van deze brochure.

de Jonge Specialist

powered by:

Federatie Medisch Specialisten

lad

Mercatorlaan 1200
Postbus 20057
3502 LB Utrecht

info@dejongespecialist.nl
www.dejongespecialist.nl
@jongespecialist