

A(n)ios en zwangerschap



Colofon

© 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 in deze brochure, noch voor enigerlei schade of voor andersoortige gevolgen die voortvloeien uit of samenhangen met het gebruik van deze brochure. Op geen enkele wijze kunnen rechten worden ontleend aan de informatie in deze brochure. De informatie in deze brochure mag, ongeacht de verschijningsvorm, niet worden gewijzigd, gereproduceerd of gedistribueerd, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van De Jonge Specialist.

Vormgeving: IJzersterk.nu

Fotografie: Shutterstock

November 2023



Mercatorlaan 1200

Postbus 20057

3502 LB Utrecht

info@dejongespecialist.nl

www.dejongespecialist.nl

LinkedIn: [de jonge specialist](#)

Instagram: [dejongespecialist](#)

X: [@jongespecialist](#)

Inhoud

A(n)ios en zwangerschap

Vooraf	4
Zwangerschap melden	5
Wat moet je melden bij de RGS als aios?	7
Werken tijdens de zwangerschap	8
Verlofregelingen	12
Na de bevalling	14
Miskraam	16

Vooraf

Bij De Jonge Specialist krijgen we regelmatig vragen van a(n)ios over zwangerschap en bevalling. Met deze brochure willen we een antwoord geven op deze vragen. Het kan natuurlijk voorkomen dat deze brochure geen antwoord geeft op jouw specifieke vraag. Als je lid bent van De Jonge Specialist, kan je jouw vraag aan ons voorleggen via info@dejongespecialist.nl of telefonisch via 088 1344 122. De juristen van het Kennis-en dienstverleningscentrum van de Federatie en de LAD helpen je dan verder. Uiteraard worden al jouw vragen vertrouwelijk behandeld.

Zwangerschap melden

Wanneer meld je dat je zwanger bent?

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.

Op grond van [de Arbeidstijdenwet](#) is de werkgever verplicht binnen een redelijke termijn rekening te houden met de zwangerschap van een a(n)ios, nadat hiervan melding is gedaan. Dat betekent dus dat je jouw zwangerschap op tijd moet melden bij jouw werkgever en opleider. Hierbij hoort een verklaring van je arts of verloskundige waaruit blijkt dat je zwanger bent.

Deze verklaring moet uiterlijk drie weken voordat je met zwangerschapsverlof gaat aan de werkgever worden overhandigd. Ook ben je verplicht om uiterlijk drie weken van tevoren te melden wanneer je het zwangerschapsverlof wil laten ingaan, zodat jouw werkgever tijd heeft vervanging te regelen.

Tips:

Uit de [Arbeidsomstandighedenwet](#) en [Arbeidstijdenwet](#) volgt dat de werkgever verplicht is de arbeid zo te organiseren, dat de arbeid geen gevaren voor de veiligheid en gezondheid van de zwangere a(n)ios kan veroorzaken. Ons advies is 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 gaan zitten
- Voorkom overslaan of uitstellen van de lunch tijdens zwangerschap
- Je kan als zwangere a(n)ios altijd een consult bij de bedrijfsarts aanvragen
- Geen werkzaamheden uitvoeren in de nacht



Wat moet je melden bij de RGS als aios?

Voor de voortgang van je opleiding moet iedere vorm van zwangerschaps-, bevalings-, en ouderschapsverlof zo snel mogelijk bij de RGS worden gemeld via mijnRGS.nl als onderbreking in het opleidingsschema. Zwangerschaps-, en ouderschapsverlof moet je voorafgaand aan de onderbreking melden, waarbij je uiteraard je opleider op de hoogte stelt. Gedurende dit verlof wordt je opleiding tijdelijk stilgelegd. Na het verlof wordt de opleiding weer hervat en zal je dus verder gaan waar je in het opleidingsschema gebleven was voor het verlof.

Voor deze wijzigingen in het opleidingsschema heb je de instemming van je opleider nodig. Het is daarnaast belangrijk dat de onderbreking goed in het opleidingsschema wordt vastgelegd. Dat wil zeggen dat deze periode niet meetelt voor de opleidingsduur. Wanneer er aan het einde van de opleiding bij je aanvraag van registratie in het register van jouw specialisme blijkt dat ten onrechte niet is "gecompenseerd", loop je namelijk het risico dat sommige onderdelen van de opleiding opnieuw gedaan moeten worden of dat het verzoek tot registratie wordt afgewezen, omdat niet is voldaan aan de opleidingseisen.

Werken tijdens de zwangerschap

Werktijden

De **Arbeidstijdenwet** biedt jou als zwangere a(n)ios 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 tien uur per dienst. Tijdens je zwangerschap kun je ook niet verplicht worden om nachtdiensten te draaien, tenzij de werkgever aannemelijk maakt dat deze vrijstelling van nachtdiensten redelijkerwijs niet van hem kan worden gevraagd. Deze regels gelden tot zes maanden na je bevalling.

Een bestendig en regelmatig arbeids- en rusttijden patroon

Dit patroon houdt in dat je geen overwerk hoeft te verrichten en geen bereikbaarheidsdiensten hoeft te doen. Overwerk en bereikbaarheidsdiensten zijn vanuit hun aard immers per definitie niet bestendig en zijn onregelmatig. Een avonddienst of een weekenddagdienst kan nog wel worden ingeroosterd.

De **Cao UMC** bepaalt verder geen extra regels dan hetgeen er in de Arbeidstijdenwet staat. De **Cao Ziekenhuizen** en de **Cao GGZ** bepalen dat je na je derde maand van je zwangerschap ook geen onregelmatige dienst en/of aanwezigheidsdienst meer hoeft te draaien, tenzij je hiertegen geen bezwaar maakt.

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 geen invloed op de opbouw van je vakantierechten.

Gevolgen voor je salaris

In de **Wet arbeid en zorg** is geregeld dat een zwangere werknemster gedurende 16 weken zwangerschapsverlof recht heeft op een zwangerschapsuitkering. Deze uitkering bedraagt 100% van het dagloon (je eigen salaris) tot maximaal het maximumdagloon. Het dagloon bestaat niet alleen uit het basissalaris. De werkgever vraagt namens jou de zwangerschapsuitkering aan bij het UWV. Deze uitkering wordt verrekend met jouw loon. Je krijgt tijdens het verlof dus gewoon je loon via jouw werkgever uitbetaald.

Daarnaast is in de Cao Ziekenhuizen vastgelegd dat je ook ORT krijgt als je zwanger bent en werkt, zelfs als je geen onregelmatige diensten meer draait. De onregelmatigheidstoelage wordt berekend op maandbasis, gemeten over een periode van 6 maanden voorafgaand aan de maand waarin de onregelmatige dienst is komen te vervallen.

Gevolgen voor pensioen

Tijdens zwangerschapsverlof, bevallingsverlof en geboorteverlof blijf je jouw pensioen opbouwen. Echter, de wet voorziet niet in pensioenopbouw tijdens aanvullend geboorteverlof of (betaald of onbetaald) ouderschapsverlof. In overeenstemming met de Cao Ziekenhuizen hebben werknemers die wettelijk aanvullend geboorteverlof opnemen de mogelijkheid om vrijwillig hun pensioen voort te zetten. In de Cao GGZ is vastgelegd dat werknemers tijdens ouderschapsverlof hun pensioenopbouw vrijwillig kunnen voortzetten, waarbij de werkgever een deel van de premie betaalt zoals voorafgaand aan het onbetaalde verlof. Voor zowel de Cao GGZ als de Cao Ziekenhuizen geldt de voorwaarde dat de werknemer na het onbetaalde verlof minstens 6 maanden in dienst blijft, anders moet de werknemer de premies terugbetalen. Binnen de Cao UMC blijft de pensioenopbouw volledig behouden bij ouderschapsverlof en aanvullend geboorteverlof. De gebruikelijke premieverdeling tussen werkgever en medewerker wordt hierbij gehandhaafd.

Ontslag tijdens of na de zwangerschap

Tijdens je zwangerschap, je bevallingsverlof en in de zes weken daarna mag je in principe niet worden ontslagen. Ontslag is alleen mogelijk in uitzonderlijke situaties, zoals ontslag op staande voet vanwege een dringende reden of in geval van faillissement van de werkgever. Wanneer je tijdens de zwangerschap ontslagen wordt op grond van een dringende reden (ontslag op staande voet) en je het hier niet mee eens bent, neem dan direct contact op met een jurist van het Kennis- en dienstverleningscentrum van de Federatie en de LAD. Onderneem in elk geval snel actie aange-

zien je binnen twee maanden een verzoek moet indienen bij de kantonrechter om dit ontslag te laten vernietigen. Doe je niets, dan wordt dit ontslag definitief.

In geval van een faillissement heeft de curator wettelijk de bevoegdheid om alle 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 en de LAD, zodat zij je juridisch kunnen ondersteunen. Uiteraard wordt jouw vraag vertrouwelijk behandeld.

Word je tijdens je zwangerschap ontslagen bijvoorbeeld vanwege een faillissement, vraag dan direct een WW-uitkering of in geval van ziekte een ZW-uitkering aan. Dan blijf je verzekerd tegen (langdurige) arbeidsongeschiktheid. Je kan in dat geval ook gedurende de 16 weken zwangerschapsverlof aanspraak maken op een zwangerschapsuitkering van 100% van je dagloon tot maximaal het maximumdagloon. Heb je geen recht op een WW-uitkering of ZW-uitkering, dan moet je ervoor zorgen dat het ontslag vanuit de werkgever minder dan tien weken voor de uitgerekende bevalingsdatum in gaat. In dat geval kan je ook aanspraak maken op een zwangerschapsuitkering gedurende de 16 weken zwangerschapsverlof. Deze zogenaamde 'nawerking' is geregeld in de [Wet arbeid en zorg \(WAZO\)](#) en de [Ziektewet](#). Hierdoor houd je de zwangerschapsuitkering. Houd in deze situatie rekening met de contractueel overeengekomen opzegtermijn, die meestal minstens één maand is.

Solliciteren en tijdelijke contracten

Tijdens een sollicitatie mag er niet aan je gevraagd worden of je zwanger bent. En tijdens jouw 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. De zwangerschap is niet van invloed op het wel of niet beëindigen van de arbeidsovereenkomst en speelt bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dus geen rol. Dus als jouw tijdelijke contract afloopt tijdens de zwangerschap, heb je geen automatisch recht op verlenging.

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. Om gebruik te maken van de wettelijke verlofregelingen heb je een schriftelijke verklaring van je arts of verloskundige nodig waaruit blijkt dat je zwanger bent met daarin vermeld de uitgerekende datum. Jouw werkgever gebruikt deze verklaring om de WAZO-uitkering bij het UWV aan te vragen. De periode van 28 dagen wordt net zoveel langer, als de daadwerkelijke bevalling nog op zich laat wachten. Ook ben je verplicht om uiterlijk drie weken van tevoren te melden wanneer je het zwangerschapsverlof wil laten ingaan, zodat jouw werkgever tijd heeft vervanging te regelen.

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 [Arbeidstijdenwet](#) 42 dagen niet werken. Echter, in de [Wet arbeid en zorg \(WAZO\)](#) staat dat een bevallingsverlof ingaat op de dag na de bevalling en tien aangesloten weken duurt. Wanneer je bevalt voor de uitgerekende datum worden de dagen bij die je in het eerdere zwangerschapsverlof niet gebruikt hebt opgeteld bij je bevallingsverlof.

Extra onbetaald verlof

Op basis van de [Cao GGZ](#) en de [Cao Ziekenhuizen](#) kun je aansluitend aan je bevalingsverlof jouw werkgever om nog maximaal vier weken onbetaald bevalingsverlof vragen. Hierover maak je uiterlijk drie maanden voor de uiterekende datum een afspraak. In de [Cao UMC](#) zijn 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. Je moet wel eerst de week betaald verlof opnemen voorafgaand aan het aanvullend geboorteverlof. Deze uitkering wordt door het UWV betaald.



Na de bevalling

Borstvoeding

Wanneer je borstvoeding geeft, heb je gedurende de eerste negen maanden het recht om in de nodige rust en afzondering jouw kind borstvoeding te geven of te kolven. Wil je hier gebruik van maken, informeer dan eerst je werkgever. 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 [Wet arbeid en zorg \(WAZO\)](#) 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.

Vanaf 2 augustus 2022 heb je als werknemer recht op gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof. Dit is geldig voor beide ouders indien zij in loondienst werken. Dit gedeeltelijk betaald verlof omvat 9 maal het aantal uren dat je per week werkt. Het ouderschapsverlof wordt betaald door het UWV en je krijgt hierbij 70% van jouw dagloon tot 70% van het maximum vastgestelde dagloon van het UWV (€264,57 in 2023). Deze 9 weken dienen opgenomen te worden voor het eerste levensjaar van jouw kind. Ouderschapsverlof opgenomen in het eerste jaar wordt afgetrokken van de beschikbare 26 weken aan onbetaald ouderschapsverlof.

Vanaf 2023 is in de Cao Ziekenhuizen vastgesteld dat de werkgever voorziet in een aanvulling op het betaalde ouderschapsverlof tot aan het salaris van de werknemer met als maximum het maximumdagloon. Deze aanvulling is afhankelijk van de voorwaarde dat de werknemer gedurende minstens 1 jaar in dienst blijft op basis van het contractpercentage waarover de UWV-uitkering en de werkgeversaanvulling zijn ontvangen. In geval van vertrek vóór deze termijn is de werknemer verplicht tot terugbetaling van de aanvulling. Wanneer je het ouderschapsverlof volledig hebt gebruikt, kun je jouw werkgever nog om een tijdelijke aanpassing van het werkpatroon vragen in verband met de zorg voor je kind. Dit verzoek moet je uiterlijk 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.

Miskraam

Indien jouw zwangerschap tijdens de eerste 24 weken vroegtijdig eindigt, kun je je ziekmelden. 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 zestien 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.





NUTTIGE LINKS

- [Arbeidstijdenwet \(ATW\)](#)
- [Arbeidstijdenbesluit \(ATB\)](#)
- [Arbeidsomstandighedenwet](#)
- [Arbeidsomstandighedenbesluit](#)
- [Wet Flexibel Werken](#)
- [Wet arbeid en zorg \(WAZO\)](#)
- [Wet invoering extra geboorteverlof \(Wieg\)](#)
- [Ziektewet](#)
- [UWV](#)
- [Kaderbesluit CGS](#)
- [Cao Ziekenhuizen](#)
- [Cao GGZ](#)
- [Cao UMC](#)



Sta jij ook voor een nieuwe generatie van bevoegen en toekomstbestendige medisch specialisten?

Word lid van De Jonge Specialist en profiteer van al onze lidmaatschapsvoordelen.

Mercatorlaan 1200 • Postbus 20057 • 3502 LB Utrecht

info@dejongespecialist.nl
www.dejongespecialist.nl

LinkedIn: [de jonge specialist](#)
Instagram: [dejongespecialist](#)
X: [@jongespecialist](#)

