

ZWANGERSCHAPSBELEID SCHOONMAAKBEDRIJF TEUNISSEN B.V.

1. Inleiding

1.1 Doel en doelgroep

Dit zwangerschapsbeleid is bedoeld als praktisch naslagwerk. Medewerkers en leidinggevenden kunnen in dit document terugvinden welke zaken relevant zijn wanneer zij te maken krijgen met zwangerschap en borstvoeding.

1.2 Waarom zwangerschapsbeleid?

In de zwangerschap kunnen risico's leiden tot schade aan de zwangerschap en het ongeboren kind. Bij zwangere medewerksters en vrouwen die borstvoeding geven treedt een verandering op in de belastbaarheid. Met een gedegen zwangerschapsbeleid kunnen schadelijke effecten, klachten, en daarmee eventuele uitval, worden voorkomen.

1.3 Relatie zwangerschapsbeleid met andere beleidsdocumenten

Het zwangerschapsbeleid is onderdeel van het arbo- en verzuimbeleid. In de protocollen kortdurend- en langdurig ziekteverzuim is een passage opgenomen over ziekte in relatie tot zwangerschap.

1.4 Verspreiding en evaluatie

Het beleid is opgesteld door de afdeling HR

- Het beleid zal driejaarlijks geëvalueerd worden.
- Bij een zwangerschapsmelding wordt dit stuk toegezonden aan de zwangere medewerkster en de leidinggevende wordt hierop attent gemaakt.

2 Doel en verantwoordelijkheden

2.1 Doel

Het doel van verantwoord zwangerschapsbeleid is ervoor te zorgen dat het werk geen schade toebrengt aan de zwangerschap, de zwangere of voedende medewerkster, het (ongeboren) kind en de borstvoeding. Onnodige vroegtijdige uitval van zwangere medewerksters kan hiermee ook worden voorkomen.

In dit beleid zijn daarom de rechten en plichten van werkgever en zwangere medewerksters in beeld gebracht, zodat alle betrokkenen weten hoe hiermee om te gaan.

2.2 Verantwoordelijkheden van de leidinggevende

De leidinggevende is, in samenspraak met de medewerkster, verantwoordelijk voor het uitvoeren van het zwangerschapsbeleid.

De HR adviseur speelt hierin een ondersteunende rol.

Om goed beleid te voeren is wederzijdse afstemming tussen leidinggevende en zwangere medewerkster noodzakelijk. Door de dialoog te voeren kan de leidinggevende nagaan in welke situatie de zwangere medewerkster zich bevindt en welke aanvullende maatregelen er eventueel genomen dienen te worden om het werk op een veilige en gezonde manier voort te kunnen zetten. De maatregelen kunnen bestaan uit:

- Het aanbieden van voorzieningen tijdens de zwangerschap en na de bevalling;
- Het treffen van maatregelen ter bescherming van de medewerkster tijdens de zwangerschap, in de periode na de bevalling en het (ongeboren) kind.

2.3 Verantwoordelijkheden van de medewerkster

- Het tijdig melden van de zwangerschap aan de leidinggevende om aanspraak te kunnen maken op bepaalde voorzieningen en/of regelingen. De meldingsplicht betreft ten minste de zwangerschap, uiterekende datum van bevalling, het gewenste moment van opname van zwangerschaps- en bevallingsverlof, het daadwerkelijke moment van de bevalling en de wens tot het kolven/het geven van borstvoeding tijdens werktijd;
- De zwangere medewerkster mag een verzoek indienen bij de werkgever tot inrichting van haar werk op dusdanige wijze dat voldoende rekening wordt gehouden met haar specifieke omstandigheden. De werkgever is vervolgens gehouden binnen redelijke termijn te voldoen aan de wettelijke verplichtingen;
- Tot goede afstemming komen in overleg met de leidinggevende.

3. Procedure bij zwangerschap

3.1 Procedure zwangerschaps- en bevallingsverlof

Wanneer een medewerkster zwanger is, krijgt zij te maken met een aantal verlofregelingen.

De leidinggevende informeert de zwangere medewerkster over de aanvraagprocedure betreffende het zwangerschaps- en bevallingsverlof. De gewenste ingangsdatum van het zwangerschapsverlof dient de medewerkster uiterlijk 3 weken voor aanvang van het verlof aan haar leidinggevende mede te delen.

De zwangere medewerkster heeft recht op minimaal 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. De datum waarop het zwangerschapsverlof ingaat, is afhankelijk van de uiterekende datum van bevalling en van de wens van de medewerkster.

Er zijn drie mogelijkheden voor de ingang van het zwangerschaps- en bevallingsverlof:

- - 4 weken zwangerschapsverlof voor de bevalling en 12 weken bevallingsverlof erna;
- - 5 weken verlof voor de bevalling en 11 weken erna;
- - 6 weken verlof voor de bevalling en 10 weken erna.

Indien de bevalling later plaatsvindt dan de uiterekende datum, heeft de medewerker recht op meer dan 16 weken verlof. De geplande weken ná de bevalling blijven namelijk geldig.

Indien de bevalling eerder plaatsvindt, verschuiven de resterende dagen van het geplande verlof van voor de bevalling naar het geplande verlof van na de bevalling. Er geldt dus altijd een minimum van 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Nb. Als de medewerkster ziek wordt voordat het gewenste zwangerschapsverlof van 4 weken voor de bevalling aanvangt, is een verlof van maximaal 6 weken voor de bevalling verplicht.

3.2

3.3 Wanneer recht op zwangerschaps – en bevallingsverlof

Er is sprake van een bevalling bij het ter wereld brengen van een kind na een zwangerschap van tenminste 24 volledige weken, ongeacht of de vrucht wel of geen teken van leven heeft vertoond. Als de zwangerschap geen 24 volledige weken heeft geduurd, is er in medische termen geen sprake van een bevalling. Bij het ter wereld brengen van een vrucht van minder dan 24 volledige weken is er medisch sprake van een miskraam (spontane abortus). De reden dat deze 24 weken is aangehouden, is het feit dat er pas na 24 weken medisch sprake is van een levensvatbare vrucht. Indien de zwangerschap minder dan 24 weken heeft geduurd, bestaat er geen recht op zwangerschaps- of bevallingsverlof (of uitkering).

Het spreekt voor zich dat de leidinggevende zich in een dergelijke situatie een 'goed werkgever' toont. Dit laat zich vertalen in maatwerkafspraken tussen de leidinggevende en de medewerkster. Zo nodig kan de bedrijfsarts medewerkster en leidinggevende hierbij adviseren.

3.4 Loondoorbetaling bij zwangerschap door UWV

Tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt het loon doorbetaald. De werkgever ontvangt van het UWV een zwangerschaps- en bevallingsuitkering. De hoogte bedraagt 100% van het dagloon en is gemaximeerd. Het UWV neemt de loondoorbetaling over tijdens het zwangerschapsverlof, bevallingsverlof en bij ziekte ten gevolge van zwangerschap. Dit om voor de werkgever de mogelijkheid te creëren de zwangere medewerkster (gedeeltelijk) te kunnen vervangen.

3.5 Loondoorbetaling bij 'ziek ten gevolg van zwangerschap' door UWV

Indien de medewerkster voor aanvang van het zwangerschapsverlof ziek is ten gevolge van zwangerschap, moet dit meteen worden vermeld bij de ziekmelding. Vervolgens dient het UWV hiervan binnen vier dagen op de hoogte gesteld te worden, anders nemen zij de doorbetalingsplicht niet over. Voorwaarde is dat de zwangerschapsverklaring wordt meegezonden, voor zover deze nog niet in het bezit van UWV is.

De medewerkster die ziek is ten gevolge van zwangerschap, wordt bij ingang van het verlof hersteld gemeld voor 'ziek ten gevolge van zwangerschap' en tegelijk 'ziek ten gevolge van zwangerschapsverlof' gemeld.

Is de medewerkster na afloop van het bevallingsverlof 'ziek ten gevolge van zwangerschap', dan wordt ook dit direct gemeld. Het UWV neemt de doorbetalingsplicht alleen over, wanneer zij op de dag waarop de medewerkster haar werk zou hervatten deze melding krijgt.

De meldingen aan het UWV verlopen via de HR afdeling.

De medewerkster die na haar bevallingsverlof ziek is ten gevolge van zwangerschap, wordt hersteld gemeld voor bevallingsverlof en tegelijkertijd 'ziek ten gevolge van zwangerschap'.

Is de medewerkster zowel voor als na haar zwangerschapsverlof 'ziek ten gevolge van zwangerschap', dan worden deze twee ziekteperiodes beschouwd als één doorlopende ziekmelding en bij elkaar opgeteld (met aftrek van het zwangerschapsverlof). Bij een ziekteoorzaak anders dan zwangerschap, start een nieuwe ziekteperiode.

Een Ziektewetuitkering heeft een maximale duur van 104 weken. Indien een medewerkster tijdens het tweede ziektejaar nog ziek is ten gevolge van zwangerschap, krijgt zij 100% van het dagloon uitbetaald. Deze betaling wijkt daarmee af van de uitkering in geval van andere ziekmeldingen, waarbij de uitkering in het tweede ziektejaar naar 70% zakt.

3.6 Ziekte ten gevolge van zwangerschap en verlofopname

Wanneer een medewerkster verlof zou opnemen aansluitend op het bevallingsverlof, maar zij is op dat moment ziek, dan dient zij uiterlijk op de dag dat haar bevallingsverlof afloopt ziek gemeld te worden. Met andere woorden, de medewerkster wordt dus voorafgaand of op de dag van verlofopname ziek gemeld. Wordt dit nagelaten, dan neemt het UWV de loonbetalingverplichting niet over.

4 Risicofactoren en maatregelen

Iedere werknemer heeft recht op een veilige en gezonde werkplek. De reguliere maatregelen gelden ook voor zwangere werknemers en voor werknemers die borstvoeding geven.

In dit hoofdstuk komt aan de orde welke maatregelen aanvullend op de reguliere maatregelen getroffen kunnen worden in de zwangerschap en periode van borstvoeding.

De aanvullende maatregelen zijn nodig ter bescherming van de zwangerschap, het ongeboren kind, de borstvoeding, de zuigeling, en de gezondheid van de medewerkster zelf.

4.1 De werkgebonden risicofactoren

Het is belangrijk om aandacht te besteden aan de eventuele risicofactoren waar een zwangere of borstvoeding gevende medewerkster mee in aanraking kan komen.

In onderstaande tabel zijn de werkgebonden risicofactoren met hun specifieke kenmerken weergegeven. In de 3e kolom is uitgewerkt welke risico's op welke werkplekken zouden kunnen voorkomen.

4.2 Niveaus van maatregelen

Gedurende de periode van zwangerschap en de periode waarin borstvoeding wordt gegeven, zijn in de wet- en regelgeving 4 niveaus van maatregelen te onderscheiden:

- 1. Wegnemen van gevaren;
- 2. Tijdelijke aanpassingen van het werk of/ en tijdelijke aanpassing van werk- en rusttijden;
- 3. Tijdelijk aanbieden van ander werk;

- 4.
Tijdelijk vrijstellen van het verrichten van arbeid.

4.3 Maatwerk en overleg

De te treffen maatregelen zijn afhankelijk van de specifieke situatie en verschillen per zwangere medewerkster. Daarom is het van belang dat afspraken worden gemaakt in goed overleg tussen leidinggevende en medewerkster.

5 Informatievoorziening medewerkers

5.1 Het zwangerschapsgesprek

Om het werk zo te organiseren dat er op een veilige en gezonde manier gewerkt kan worden, is het als leidinggevende belangrijk om de zwangere medewerkster goed te informeren.

Hierdoor kan worden voorkomen dat werk een negatieve invloed heeft op de zwangerschap of het geven van borstvoeding. Er zijn een aantal onderwerpen waarvan de leidinggevende de zwangere medewerkster in ieder geval op de hoogte stelt. Dat zijn:

- - de bestaande risicofactoren (zie 4.1);
- - het preventief consult bij de bedrijfsarts (5.2);
- - de eventueel benodigde aanpassing van werk- en rusttijden (5.4);
- - de mogelijkheid tot het geven van borstvoeding dan wel kolven tijdens werktijd (5.5).

5.2 Preventief consult bij de bedrijfsarts

Verzuim ten gevolge van zwangerschap kan worden voorkomen wanneer preventieve maatregelen worden genomen. Een preventief consult bij de bedrijfsarts kan hierin een belangrijke bijdrage leveren. De medewerkster kan zich zelf aanmelden voor het preventief consult via een afspraak voor het open spreekuur van de bedrijfsarts. Tijdens het preventief consult beoordeelt de bedrijfsarts de belasting die het werk met zich meebrengt en de belastbaarheid van de zwangere medewerkster. Samen met de medewerkster stelt de bedrijfsarts vast wat de werkgebonden risico's zijn. Op basis daarvan adviseert de bedrijfsarts de medewerkster en in overleg met haar de leidinggevende over eventueel door te voeren werkaanpassingen en andere preventieve maatregelen.

5.3 Informatief gesprek HR desk

De HR desk biedt, aanvullend op het zwangerschapsgesprek met de leidinggevende, de mogelijkheid tot een persoonlijk gesprek met de medewerkster over verschillende onderwerpen welke samenhangen met de zwangerschap en de nieuwe levensfase.

Zo zal er informatie verstrekt worden over verschillende verlofvormen, de rechten en plichten rond zwangerschap, periode na de bevalling, borstvoeding en werk, etcetera.

5.4 Aanpassing werk- en rusttijden

De zwangere medewerkster heeft recht op één of meerdere extra pauzes die samen hoogstens een achtste deel van de arbeidstijd uitmaken. Daarnaast heeft zij tot 6 maanden na de bevalling recht op een vast en regelmatig arbeid- en rusttijdenpatroon en kan zij niet worden verplicht tot overwerk of nachtdiensten, wanneer dit redelijkerwijs van de werkgever kan worden gevraagd.

5.5 Borstvoeding en kolven

Het is belangrijk dat de medewerkster die borstvoeding geeft of kolft, gebruik kan maken van een daarvoor geschikte ruimte. In het gemeentehuis is een kolfruimte cq rustruimte ingericht. Het gebruik en reservering van deze ruimte verloopt via de Servicedesk.

Mocht er op een andere werklocatie geen geschikte, af te sluiten ruimte, aanwezig zijn, dan heeft de medewerkster de vrijheid om zelf een plek te regelen of naar het kind toe te gaan.

De medewerkster heeft het recht om de eerste 9 levensmaanden van het kind het werk te onderbreken, om te kolven of borstvoeding te geven, voor maximaal een kwart van de arbeidstijd. Gedurende deze onderbreking wordt het salaris van de medewerkster doorbetaald.

De leidinggevende maakt hierover, voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof, afspraken met de zwangere medewerkster over de wijze waarop zij hier invulling aan wil geven. Bij het werkhervattingsgesprek komen deze afspraken nogmaals aan de orde.

5.6 Regeling ouderschapsverlof

Conform huidige wetgeving.

Zie voor overzicht wettelijke verlofregelingen bijlage VI CAO in het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf.