

Zwangerschap en Arbeid

In deze korte notitie kunt u in het kort kennis nemen van een aantal praktische en wettelijke bepalingen met betrekking tot zwangerschap en het verrichten van arbeid tijdens en na zwangerschap. De bedoeling van de beknopt weergegeven aandachtspunten is een richtsnoer te zijn voor medewerkers om, in geval van zwangerschap, het overleg over hun arbeidsomstandigheden met hun leidinggevende te kunnen voeren.

De uitgebreide wettelijke bepalingen en aanbevelingen zijn beschreven in een publicatie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en is ter inzage bij de sector PO&O. Op deze afdeling kan tevens een beroep gedaan worden voor nadere uitleg, zowel individueel als in het werkoverleg.

Praktische aanbevelingen en wettelijke bepalingen:

De werkgever is verplicht om, na een verzoek daartoe, de arbeid- en rusttijden van de zwangere werkneemster aan te passen, voor zover dit redelijkerwijs van hem kan worden gevergd.

De werkgever is verplicht om een vrouw behoorlijk gelegenheid te geven haar kind borstvoeding te geven.

Gedurende de zwangerschap en de eerste drie maanden na de bevalling mogen vrouwen niet worden verplicht frequent meer dan 5 kilo per keer te tillen of te dragen. Incidenteel niet meer dan 10 kilo.

Voor zwangere vrouwen, die lichamelijk zware arbeid verrichten is het van belang, afhankelijk van de behoeften, de taken aan te passen.

Wanneer dit niet mogelijk is, dient gezocht te worden naar vervangend werk of taakroulatie, voor zover dit redelijkerwijs van de werkgever kan worden gevergd.

Werkneemsters mogen na de 20e-24e week niet verplicht worden om langer dan 4 uur per dag te staan (zitgelegenheid dient aanwezig te zijn).

Zwangere werkneemsters mogen niet verplicht worden gesteld te werken onder omstandigheden met extreme warmte en koude. De werkgever zal dan, indien dit redelijkerwijs van hem kan worden gevergd, de zwangere vrouw een andere taakinhoud moeten aanbieden.

De risico's voor besmetting van de moeder zijn, onder het strikt in acht nemen van de nodige hygiëne, gering. Aan deze maatregelen dient wel de nodige aandacht besteed te worden. Hiertoe raadplege men de richtlijnen.

Werkzaamheden die niet verplicht mogen worden gesteld zijn:

- laten afnemen of verwerken van geïnfecteerd bloed of andere infectueuze materialen.
- verplegen van patiënten met een sterk verminderd afweersysteem.

Werkzaamheden die een grote mentale inspanning vereisen kunnen met name bij een tekort aan eigen regelmogelijkheden om tempo en indeling van het werk vorm te geven, sterk belastend zijn bij zwangerschap. Gepleit wordt ook hier voor aanpassing van het werk bij behoefte.

De werkgever is verplicht om de zwangere werkneemsters regelmatige werktijden aan te bieden in plaats van onregelmatige werktijden.

Uitgangspunt is dat de vrouw aangeeft welke aanpassing zij wenst, bijvoorbeeld vaker rustpauzes, geen nachtarbeid meer enz. De werkgever is dan verplicht om twee weken na het verzoek van de zwangere vrouw de werktijden aan te passen, voor zover dit redelijkerwijs van de werkgever kan worden verlangd.

De werkgever mag de zwangere werkneemster niet verplichten tot het verrichten van overwerk, indien zij dit niet wil.

Artikel 10a, Arbeidswet: De werkgever is verplicht de werk- en rusttijden van de zwangere vrouw aan te passen, als de vrouw dit wenst en het redelijkerwijs van de werkgever kan worden verlangd.

Het is redelijk als zwangere werkneemsters hun arbeid naast de normale pauzeregelingen willen afwisselen met extra pauzes die tezamen ten hoogste één uur bedragen bij een fulltime dienstverband. Over de extra pauzes, die 15 minuten of langer duren, bestaat geen recht op doorbetaling loon, de extra pauzes gaan namelijk ten koste van de arbeidstijd.