



Handreiking zwangerschap en werk

Stichting van de Arbeid

maart 2022

Inhoud

Introductie.....	2
1. Arbeidsvoorwaarden	2
2. Arbo	2
3. Contact tussen de werkgever en werknemer	3
3.1 Voorafgaand aan de zwangerschap	3
3.2 Aanpassing in het werk	3
3.3 Ontslag.....	4
3.4 Terugkomst op het werk	4
4. Verlof	4
4.1 Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof	4
4.2 Geboorteverlof	5
4.3 Ouderschapsverlof	6
4.4 Bijzondere vormen van zwangerschaps- en bevallingsverlof	6
4.5 Aanvragen van verlof: stappenplan	6
5. Ziekte verband houdend met zwangerschap	7
5.1 Miskraam en absentie	7
6. Zwangerschap en gelijke behandeling	7
6.1 Solliciteren.....	7
6.2 Zwangerschap en werk.....	7
6.3 College voor de Rechten van de Mens.....	8
Bijlage 1. Gesprekshandleiding	9
Bijlage 2. Oordelen College voor de Rechten van de Mens	10
Bijlage 3. Relevante wet- en regelgeving	18

Introductie

Met de Handreiking zwangerschap en werk biedt de Stichting van de Arbeid handvatten aan (toekomstige) moeders en vaders en hun werkgevers hoe om te gaan met zwangerschap op het werk. De handreiking beslaat de periode voorafgaand aan en tijdens de zwangerschap tot zes maanden na de bevalling. De handreiking bevat niet alleen de wettelijke rechten omtrent zwangerschap, maar gaat ook in op het faciliteren van het gesprek tussen werkgever en werknemer met als doel over en weer meer begrip creëren door middel van het bieden van praktische informatie.

1. Arbeidsvoorwaarden

In principe blijft de werknemer tijdens de zwangerschap zoveel mogelijk het eigen werk doen. Als dit niet mogelijk is, kan de werkgever de werkzaamheden of werktijden aanpassen.

- Er mag vier weken voor en zes weken na de bevalling niet gewerkt worden.
- Ook heeft de werknemer tijdens de zwangerschap recht op extra doorbetaalde pauzes en een geschikte afsluitbare ruimte om te rusten.
- Daarnaast heeft de werknemer er recht op geen onregelmatig werk en overwerk te hoeven doen.
- Bovendien mag de werkgever de werknemer niet verplichten tot nachtarbeid, tenzij de werkgever aannemelijk kan maken dat deze vrijstelling redelijkerwijs niet van hem gevraagd kan worden.

Als tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof de arbeidsvoorwaarden zijn verbeterd, dan moeten die ook toegepast worden op de betreffende werknemer. Tevens heeft zij het recht om haar contracturen aan te passen, ook na een zwangerschap. Het is belangrijk dat de werkgever en werknemer hierover met elkaar in gesprek gaan.

GOED VOORBEELD

Afdeling Online

Bij Afdeling Online vindt er elke zes weken een coachingsgesprek plaats met elke medewerker: waar ben je mee bezig, wat vind je lastig, wat heb je nodig, welke certificaten ga je halen, heb je tips voor mij of het bedrijf? De medewerker voelt zich gehoord en gesteund, en de directie krijgt waardevolle inzichten in het welzijn van het bedrijf. Ze doen dit zo vaak omdat één beoordelingsgesprek per jaar volstrekt onvoldoende zou zijn in hun vak (online marketing). "Ook in andere bedrijfstakken zou de frequentie van dit soort gesprekken een stuk omhoog kunnen. Je doet het niet alleen voor je werknemers, maar ook voor jezelf."

Verder is het bij Afdeling Online opgevallen dat veel werkgevers niet altijd openstaan voor problemen die zij niet kennen, en waarbij zij zich dus minder goed in kunnen leven.

Een op de zes stellen heeft vruchtbaarheidsproblemen, en is hierdoor bijvoorbeeld aangewezen op een intensieve IVF-behandeling. Werkgevers zouden hier meer aandacht voor mogen hebben. Afspraken met de arts, gynaecoloog, medicatie, mentale druk... Er komt een hoop bij kijken en daarom is maatwerk nodig. Vrouwen willen geven én nemen. Als je als werkgever een open houding aanneemt, en regelmatig vraagt wat de behoefte is, krijg je het vertrouwen terug en zal de vrouw ook meer tijd aan haar werk besteden en commitment tonen. Als iemand zich in allerlei bochten moet wringen, mentaal tegen muren aanloopt en privé zaken niet kan bespreken, is de kans op uitval heel groot.

2. Arbo

De werkgever is verplicht het werk voor de zwangere werknemer zo te organiseren dat het geen schadelijke gevolgen heeft voor de zwangerschap. Dat begint al voor de zwangerschap, omdat bepaalde gevaarlijke stoffen schadelijk kunnen zijn voor de vruchtbaarheid van zowel vrouwen als mannen. Ook tijdens de zwangerschap moet de vrouw en het ongeboren kind beschermd worden. Tijdens de zwan-

gerschap en tot zes maanden na de bevalling moet bijvoorbeeld fysieke belasting zoveel mogelijk beperkt worden. Dit geldt ook voor het werken met en in de buurt van gevaarlijke stoffen, lawaai, lichamelijke trillingen en psychische belasting zoals een hoge werkdruk en stress. Naast het vermijden van blootstelling aan deze gevaren heeft de zwangere werknemer recht op extra pauzes en op het niet ingezet worden voor nachtdiensten. Ook na de zwangerschap, als de werknemer borstvoeding geeft, moet blootstelling aan gevaarlijke stoffen worden voorkomen, omdat dit via de melk van moeder op kind kan worden doorgegeven. De arborichtlijnen voor zwangerschap op het werk zijn terug te vinden op het Arboportaal van het ministerie van SZW. <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/zwanger>

Hoe werkt dat in de praktijk? In de *SER-Handreiking arbomaatregelen Zwangerschap & Werk* wordt toegelicht hoe werkgevers en werknemers maatregelen kunnen nemen rond de zwangerschap van werknemers. <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/arbomaatregelen-zwangerschap>

GOED VOORBEELD

Etos

Etos geeft, via de leidinggevendenden, een zwangerschapsbox aan iedere zwangere medewerker. Etos heeft hiervoor eigen brochures opgesteld, zowel voor de zwangere als de leidinggevende. Dit biedt houvast en geeft concrete tips om met elkaar in gesprek te gaan en te blijven bij deze bijzondere gebeurtenis in het leven van de medewerker. De agenda voorin schept meteen duidelijkheid voor beide partijen over wanneer welk soort gesprek aan bod komt. Verder bevatten de brochures gespreksrichtlijnen, uitleg over verlof en aanpassing van werkzaamheden. Ook zijn afbeeldingen toegevoegd van oefeningen die de zwangere vrouw kan doen om veel voorkomende klachten tegen te gaan of te verminderen. Etos hecht waarde aan fit blijven en gelooft dat dit zowel het bedrijf, de medewerkers als de klanten ten goede komt. Vitaal en energiek blijven past bij de winkelketen, maar vooral bij de prettige samenwerking die men na wil streven. Concrete middelen zoals de brochures helpen om uitval van medewerkers te voorkomen en zorgen voor wederzijds begrip.

3. Contact tussen de werkgever en werknemer

Goed contact tussen de werkgever en werknemer tijdens de zwangerschap en na de bevalling is van belang. Het is aan te raden dat de werkgever of leidinggevende en de werknemer na de bekendmaking van de zwangerschap op het werk met elkaar in gesprek gaan. In zo'n gesprek (zie bijlage 1) kunnen de verwachtingen over en weer gedeeld worden en duidelijke afspraken gemaakt worden om misverstanden op een later moment te voorkomen. Aannames als 'de werknemer zal wel geen interesse hebben in fulltime blijven werken, want zodra ze een kind heeft zal al haar aandacht naar het moederschap gaan' of 'ik krijg waarschijnlijk geen promotie vanwege mijn zwangerschap' kunnen hiermee voorkomen worden.

3.1 Voorafgaand aan de zwangerschap

Aanstaande ouders hebben op grond van de *Wet arbeid en zorg* het recht om tijdens werktijd vruchtbaarheidbehandelingen te ondergaan.¹ Ook kan een vrouw met een kinderwens terecht bij de bedrijfsarts als zwanger worden niet lukt en werk/werktijden een oorzaak zou/zouden kunnen zijn.

3.2 Aanpassing in het werk

Als een werknemer vertelt dat zij zwanger is, is het advies om een gesprek in te plannen tussen de werkgever en de werknemer. In de periode tot aan het zwangerschapsverlof zijn er misschien al aanpassingen nodig. Allereerst kan gekeken worden naar de werkplek, misschien is het nodig om deze aan te passen. Daarnaast moet gekeken worden naar het takenpakket, wat de werknemer wel of niet meer

¹ Zie bijlage 3 voor een link naar de Wet arbeid en zorg.

kan doen. Bijvoorbeeld geen onregelmatig werk meer en geen fysiek inspannend werk. Ook kunnen afspraken gemaakt worden over rusttijden. De bedrijfsarts kan de werkgever en de werknemer hierover adviseren.

3.3 Ontslag

De werkgever mag het contract vanwege een zwangerschap niet beëindigen. Dat geldt ook voor proeftijdcontracten of het niet verlengen van tijdelijke contracten. Een zwangere werknemer mag niet ontslagen worden in de volgende situaties:

- Tijdens de zwangerschap;
- Tijdens het zwangerschapsverlof;
- Tijdens het bevallingsverlof;
- De eerste zes weken na het bevallingsverlof;
- Tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid door zwangerschap of bevalling;
- De eerste zes weken na deze arbeidsongeschiktheid.

Zie voor meer informatie <https://www.diversiteitopdewerkvloer.nl/praktische-informatie/zwangerschap-en-werk-hoe-zit-het-precies-cG9zdDpVcjlrUGw3T2RIeTRiY2p1ZUozSQ>

3.4 Terugkomst op het werk

Om ervoor te zorgen dat de terugkeer op de werkvloer goed verloopt, is het van belang om daar vooraf afspraken over te maken. Bijvoorbeeld over de werktijden en of de werknemer van plan is gebruik te maken van ouderschapsverlof. Flexibiliteit van zowel de werkgever als de werknemer komt de werkrelatie vaak ten goede. Dat neemt niet weg dat het als werkgever belangrijk is om oog te hebben voor de gevoeligheid van privésituaties. In het bijzonder bij situaties als een vroeggeboorte of een miskraam, maar bijvoorbeeld ook bij alleenstaande ouders waarbij de werk-privébalans een uitdaging vormt.

Borstvoeding en kolven

Gedurende de eerste negen maanden van het kind heeft de werknemer het recht om het werk te onderbreken om te kolven of borstvoeding te geven. Dit houdt in dat de werknemer de werkplek mag verlaten om het kind borstvoeding te geven, mits de maximale tijd niet overschreden wordt. Er geldt een maximum van een kwart van de werkdag of dienst. Op de werkplek dient een hygiënische en van binnen afsluitbare kamer beschikbaar te zijn.

4. Verlof

De vrouw en partner hebben recht op verschillende soorten verlof voor en na de bevalling. Dit is vastgelegd in de Wet arbeid en zorg (WAZO, zie bijlage 3). In dit onderdeel van de handreiking worden deze verlofregelingen toegelicht.

4.1 Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof

De werknemer heeft recht op zes weken zwangerschapsverlof en minstens tien weken bevallingsverlof. Zwangerschapsverlof duurt tot en met de dag van de bevalling en begint zes weken voor de eerste dag na de uitgerekenende bevallingsdatum. Het kan flexibel worden opgenomen maar de werknemer moet uiterlijk vier weken voor de eerste dag na de uitgerekenende datum met zwangerschapsverlof. De dagen zwangerschapsverlof die niet zijn opgenomen, worden opgeteld bij het bevallingsverlof.

Het bevallingsverlof duurt minstens tien weken en gaat in op de dag na de bevalling. Dit is ook het geval als de baby later dan de uitgerekende datum wordt geboren. De laatste periode van het bevallingsverlof kan in delen worden opgenomen. Het gaat om de periode van zes weken na de bevalling. Dit deel van het verlof kan gespreid worden opgenomen over een periode van maximaal 30 weken. Dit gaat in overleg met de werkgever. In de cao kunnen andere afspraken staan over zwangerschaps- en bevallingsverlof. Als dat zo is, dan gelden deze afspraken mits de cao van toepassing is.

GOED VOORBEELD

Nationale-Nederlanden

Nationale-Nederlanden wil mensen helpen zorgen voor wat zij echt belangrijk vinden. De komst van een kind is zo'n belangrijk moment. In onze samenleving zien we steeds meer diverse gezinsvormen. Nationale-Nederlanden vindt dat alle kinderen recht hebben op hechting en binding binnen het gezin, ongeacht de samenstelling van dat gezin.

Op haar intranet heeft Nationale-Nederlanden alle relevante informatie rondom gezondheid en vitaliteit gebundeld, om het belang van fysiek en mentaal vitaal blijven uit te kunnen dragen. Hier is ook praktische informatie te vinden over zwangerschap, zoals wat je moet afspreken met je leidinggevende, welke verlofregelingen van toepassing zijn en waar de kolfruimtes zich bevinden. Ook is er een link naar het eigen vitaliteitsplatform waarop tips, filmpjes, trainingen en advies te vinden zijn. Via dit platform kan bijvoorbeeld een afspraak worden gemaakt met een work-lifecoach.

Deze coach kijkt met de medewerker wat er nodig is, zowel in de werk- als privésituatie. Bovendien komt het voor dat een medewerker een gebeurtenis doormaakt waar de leidinggevende zelf geen ervaring mee heeft. Een work-lifecoach helpt dan om snel zorgen te kunnen delen en advies te vragen, en eventueel door te verwijzen naar een bedrijfsarts. Iedere medewerker van Nationale-Nederlanden kan hier gebruik van maken, zonder dat toestemming nodig is. De coaches zijn extern maar werken vaak al jaren voor Nationale-Nederlanden en kennen het bedrijf goed.

“Inzetten op preventie is een win-win voor alle betrokkenen,” zegt Nationale-Nederlanden. “Het laagdrempelig maken van het aanbod is hierbij essentieel. Als klein bedrijf heb je natuurlijk te maken met een andere bedrijfscontext. Er zijn in dat geval alsnog relatief simpele oplossingen mogelijk door bijvoorbeeld gebruik te maken van een online vitaliteitsplatform. Zoek een partner die de dienstverlening biedt die je aan jouw medewerkers wil aanbieden.”

4.2 Geboorteverlof

Het geboorteverlof voor partners die in loondienst werken bedraagt eenmaal het aantal werkuren per week. De werkgever betaalt het loon tijdens dit verlof volledig door. Deze dagen kunnen naar eigen inzicht opgenomen worden, maar wel binnen vier weken na de geboorte van het kind. De werkweek van een partner is bijvoorbeeld 40 uur. Hij of zij heeft dan recht op 40 uur geboorteverlof. De werkgever mag dit verlof niet weigeren.

Sinds 1 juli 2020 kunnen partners maximaal vijf weken aanvullend geboorteverlof opnemen. Dit aanvullend geboorteverlof moet binnen zes maanden na de geboorte van het kind, gespreid of aaneengesloten, opgenomen worden. Minimaal vier weken voor het ingaan van het aanvullend geboorteverlof moet dit door de werknemer worden gemeld bij de werkgever. Alleen als er sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang kunnen er andere dagen of weken worden vastgesteld; dat mag alleen in overleg met de werknemer. In de wetgeving is niet geregeld wat een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang precies is. Het gaat om situaties waarbij de afwezigheid van de werknemer ernstige consequenties heeft. Tijdens dit verlof wordt het loon niet doorbetaald, maar krijgen partners een uitkering van UWV. De hoogte van deze uitkering is 70% van het dagloon en maximaal 70% van het maxi-

mumdagloon. De werkgever vraagt de uitkering aan bij UWV en betaalt de werknemer uit. Het geboorteverlof dient eerst te zijn opgenomen voordat aanspraak kan worden gemaakt op het aanvullend geboorteverlof.

4.3 Ouderschapsverlof

Ouderschapsverlof is het verlof dat opgenomen kan worden voor de zorg van een kind jonger dan acht jaar. Werkende ouders hebben allebei recht op ouderschapsverlof van 26 keer het aantal uren dat de ouder per week werkt. Ouderschapsverlof is in principe onbetaald verlof maar in sommige cao's zijn andere afspraken gemaakt. In dat geval gelden deze regelingen boven de wettelijke regeling. Het verlof moet minstens twee maanden van tevoren schriftelijk bij de werkgever aangevraagd worden.

Met ingang van 2 augustus 2022 kunnen ouders in het eerste levensjaar van het kind negen weken betaald ouderschapsverlof opnemen. Het bedrag is 50% van het dagloon, tot 50% van het maximum dagloon. In de Eerste Kamer is op 5 oktober 2021 een motie aangenomen die het betalingsniveau verhoogt naar 70%.² In het coalitieakkoord stemt het kabinet in met het uitbreiden van betaald ouderschapsverlof naar 70%.

4.4 Bijzondere vormen van zwangerschaps- en bevallingsverlof

Meerlingenverlof

Als een werknemer zwanger is van een tweeling of meerling heeft zij recht op minimaal 20 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. Het zwangerschapsverlof wordt opgenomen tussen de tien en acht weken voor de eerste dag na de uitgerekenende datum. Deze periode heet de flexibiliseringsperiode. De werknemer mag ervoor kiezen om tijdens de flexibiliseringsperiode door te werken. De gewerkte dagen worden dan opgeteld bij het bevallingsverlof.

Couveuseverlof

Als het pasgeboren kind na de bevalling langer dan een week in het ziekenhuis heeft gelegen, wordt het bevallingsverlof aangevuld met couveuseverlof van maximaal tien weken. De werkgever moet dit verlof aanvragen en daarbij is een ziekenhuisverklaring waaruit de duur van de opname blijkt, vereist. De werkgever betaalt het loon door en krijgt dit vergoed van UWV.

Kraamsterfverlof

Als de moeder sterft in het kraambed, dan heeft de partner recht op tien weken verlof na de bevalling.

4.5 Aanvragen van verlof: stappenplan

- 1) De werknemer vraagt zwangerschaps- en bevallingsverlof aan bij de werkgever uiterlijk drie weken voordat het verlof ingaat. Dat is dus zeven weken voor de uitgerekenende bevallingsdatum.
- 2) De werkgever vraagt een WAZO-uitkering aan bij het online werkgeversportaal via de [website van UWV](#).
- 3) De werkgever betaalt het volledige loon van de werknemer door tijdens het verlof, UWV betaalt de uitkering uit aan de werkgever.

² https://www.eerstekamer.nl/motiedossier/35613_g_motie_van_gurp_groenlinks

- 4) Als de werknemer is bevallen, wordt dit aan UWV doorgegeven door de Basisregistratie Personen (BRP). De werkgever of werknemer hoeft dat niet te doen.
- 5) De partner van de moeder informeert de eigen werkgever zo snel mogelijk na de geboorte wanneer het geboorteverlof opgenomen wordt. Ook informeert de partner de werkgever vier weken van tevoren wanneer hij/zij het aanvullend geboorteverlof wil opnemen.
- 6) Net als bij het zwangerschaps- en bevallingsverlof van de moeder vraagt de werkgever van de partner de uitkering voor het aanvullend geboorteverlof aan via het online werkgeversportaal van UWV.

5. Ziekte verband houdend met zwangerschap

Bij ziekte rond de zwangerschap of de bevalling kan de werknemer een uitkering krijgen. Welke uitkering zij ontvangt, hangt af van het moment waarop zij ziek is geworden en van haar situatie. Als de werknemer na het zwangerschaps- of bevallingsverlof ziek wordt door de zwangerschap of de bevalling dan vraagt de werkgever een ziekteverlofuitkering aan. Als de werknemer ziek wordt en geen werkgever heeft, moet zij dat melden bij UWV voor een uitkering.

Naast de financiële ondersteuning is het belangrijk voor de werkgever en de werknemer om met elkaar in gesprek te blijven. Ga regelmatig het gesprek aan om na te gaan of er aanpassingen nodig zijn en of de verwachtingen overeenkomen met de mogelijkheden en wensen van beide partijen. Zo kan er bijgestuurd worden als blijkt dat de werknemer zich niet begrepen of gesteund voelt. Andersom creëert de werkgever, door de keuzes toe te lichten, begrip bij de werknemer.

5.1 Miskraam en absentie

Als de werknemer tijdens de eerste 24 weken een miskraam krijgt, kan zij zich ziekmelden. Deze ziekmelding wordt dan gezien als een 'gewone' ziekmelding. Als de werknemer na 24 weken een miskraam krijgt of de baby wordt te vroeg geboren, heeft zij recht op totaal 16 weken betaald verlof. Net als bij een volledig doorlopen zwangerschap vraagt de werkgever een uitkering aan bij UWV en betaalt het salaris door. Als het niet mogelijk is om na de 16 weken weer aan het werk te gaan, kan de werknemer zich ziekmelden.

6. Zwangerschap en gelijke behandeling

De Nederlandse *Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen* (WGB) biedt bescherming aan vrouwen om niet vanwege zwangerschap, moederschap of kinderwens te worden benadeeld bij het (zoeken naar) werk (zie bijlage 3). Zwangerschap en moederschap mogen geen nadelige rol spelen bij sollicitaties, contracten, promoties, opleidingen en functioneringsbeoordelingen.

6.1 Solliciteren

Een vrouw mag niet worden afgewezen voor een sollicitatie vanwege zwangerschap of kinderwens. Een werkgever mag hier niet naar vragen en een vrouw hoeft er geen antwoord op te geven als er toch naar wordt gevraagd. Als de sollicitant bij het sollicitatiegesprek uit zichzelf aangeeft zwanger te zijn, mag zij om die reden niet worden afgewezen. Dit geldt ook voor tijdelijke dienstverbanden of bij een sollicitatie via een uitzendbureau.

6.2 Zwangerschap en werk

De werknemer mag tijdens haar zwangerschap op geen enkele manier benadeeld worden op het werk. Zij moet bijvoorbeeld net zoveel kansen krijgen bij een promotie of het volgen van een opleiding. Ook

mag de werkgever het contract niet beëindigen vanwege de zwangerschap of het moederschap. Dit geldt eveneens bij proeftijdcontracten en tijdelijke contracten.

Na het verlof keert de werknemer terug in haar oude functie. Als de arbeidsvoorwaarden tijdens het verlof zijn verbeterd dan heeft zij daar ook recht op. Een verslechtering van arbeidsomstandigheden of -voorwaarden vanwege zwangerschap is niet toegestaan.

6.3 College voor de Rechten van de Mens

Het College voor de Rechten van de Mens belicht, bewaakt en beschermt mensenrechten en bevordert de naleving daarvan in praktijk, beleid en wetgeving. Wie denkt te worden gediscrimineerd, kan een klacht indienen bij het College. Dat doet vervolgens onderzoek, hoort zowel de klager als de werkgever en geeft een oordeel. In bijlage 2 geeft het College een samenvatting van uitspraken in relatie tot zwangerschap en werk.

Uit een [onderzoek van het College voor de Rechten van de Mens](#) naar zwangerschapsdiscriminatie blijkt dat bijna de helft van de vrouwen op de arbeidsmarkt te maken krijgt met zwangerschapsdiscriminatie. In dit onderzoek heeft het College 1.150 vrouwen die actief zijn op de arbeidsmarkt en in de afgelopen vier jaar (2016-2020) een kind kregen, gevraagd of zij bepaalde situaties op het werk of bij het zoeken naar werk hebben meegemaakt, die verband houden met hun zwangerschap of moederschap. Dit onderzoek laat zien dat 43% van de vrouwen situaties heeft meegemaakt die wijzen op zwangerschapsdiscriminatie. Slechts 34% van de vrouwen herkent zwangerschapsdiscriminatie, waaruit blijkt dat er nog veel te winnen is op het gebied van bewustwording. Het onderzoek wijst op het feit dat ieder jaar weer een nieuwe generatie werknemers zwanger wordt. De doelgroep wisselt dus continu.

Het College voor de Rechten van de Mens adviseert een viertal maatregelen om zwangerschapsdiscriminatie te voorkomen en die tevens passen bij goed werkgeverschap.

1. Faciliteer een omgeving op de werkvloer waar zwangerschap en werk bespreekbaar kan worden gemaakt.
2. Inventariseer waar de behoefte ligt van werknemers die zwanger worden om hun werk goed te kunnen blijven uitvoeren.
3. Maak hiervoor een concreet persoon of orgaan verantwoordelijk. Werknemers zitten in een afhankelijkheidsrelatie en zullen uit angst voor sancties niet altijd zelf aan de bel durven trekken indien problemen zich voordoen.
4. Informeer werknemers over hun rechten en plichten en maak het gesprek over zwangerschap en werk mogelijk.

Bijlage 1. Gesprekshandleiding

In deze handreiking is meermaals benadrukt dat regelmatig contact tussen werkgever en werknemer van belang is om verwachtingen te delen en concrete afspraken te maken. Maar wanneer begin je zo'n gesprek en welke onderwerpen moeten zeker aan bod komen? Deze gesprekshandleiding kan zowel de werkgever als de werknemer helpen om het gesprek te starten.

Aankondiging zwangerschap

Officieel hoeft de werknemer pas drie weken voor de start van het zwangerschapsverlof aan te kondigen in verwachting te zijn. Het is prettig voor zowel de werknemer als de werkgever om dit eerder te doen. De rechten van de werknemer gaan namelijk pas in op het moment dat de werkgever over de zwangerschap ingelicht wordt.

Rechten tijdens de zwangerschap

In een gesprek kan de werknemer aangeven van welke rechten, zoals beschreven in deze handreiking, zij gebruik wil maken. Vervolgens kunnen afspraken gemaakt worden over welke stappen worden ondernomen om deze rechten toe te kennen.

Verlof

Om het verlof te kunnen aanvragen heeft de werkgever een zwangerschapsverklaring van de werknemer nodig. Deze verklaring wordt opgesteld door de huisarts, verloskundige of gynaecoloog. De werknemer licht vervolgens de werkgever in wanneer zij met betaald zwangerschapsverlof wil gaan. Ook kan dit het moment zijn voor de werknemer om aan te geven gebruik te willen maken van het ouderschapsverlof nadat het kind geboren is.

Afspraken over terugkomst op het werk

Spreek af op welke datum de werknemer weer gaat werken en of de werknemer op dezelfde dagen en dezelfde tijden wil blijven werken. Het is goed om daarbij ook rekening te houden met eventueel kolven of borstvoeding geven tijdens werktijd. Tijdens het gesprek met de werkgever kan de werknemer ook aangeven minder te willen werken. Dit is uiteraard geen vanzelfsprekendheid.

Bijlage 2. Oordelen College voor de Rechten van de Mens

Het College voor de Rechten van de Mens belicht, bewaakt en beschermt mensenrechten en bevordert de naleving daarvan in praktijk, beleid en wetgeving. Wie denkt te worden gediscrimineerd, kan een klacht indienen bij het College. Dat doet vervolgens onderzoek, hoort zowel de klager als de werkgever en geeft een oordeel.

Hieronder geeft het College een samenvatting van de oordelen over zwangerschap in relatie tot:

- 1) werving, selectie en aanstelling,
- 2) arbeidsomstandigheden (op de werkvloer),
- 3) beëindiging van de arbeidsrelatie.

Via een link bij de titel van elke samenvatting is de volledige uitspraak te vinden. Het College is sinds oktober 2012 de rechtsopvolger van de Commissie Gelijke Behandeling. Hieronder zijn ook enkele oordelen van de Commissie opgenomen.

Zie voor alle oordelen de website van het College: <https://mensenrechten.nl/nl/oordelen>

1) Werving, selectie en aanstelling

[Oordeel 2021-12 De sollicitatieprocedure en bevallingsdatum](#)

Een zwangere vrouw solliciteert op de functie van assistent professor. Onderdeel van de sollicitatieprocedure is een proefcollege. De vrouw wordt gevraagd om hiervoor een dag vrij te houden. De vrouw geeft aan dat zij verwacht binnen twee weken te bevallen. Dit gebeurt ook. De vrouw vraagt hierop de selectiecommissie om het sollicitatiegesprek en het proefcollege ongeveer 10 dagen later te houden. De commissie besluit om het proefcollege niet te verplaatsen. De vrouw geeft aan dat zij niet in staat is deze bij te wonen. Hierop wordt de vrouw voor de functie afgewezen. Het College oordeelt dat de universiteit met de vrouw in overleg had moeten gaan voor een oplossing. Het gevraagde uitstel was dermate kort dat dit binnen de sollicitatieplanning van het universiteit had gepast. Het College concludeert dat de universiteit verboden onderscheid op grond van geslacht heeft gemaakt door in de sollicitatieprocedure geen rekening te houden met de bevallingsdatum van de vrouw, waardoor ze is afgewezen voor de functie.

[Oordeel 2021-10 Afwezigheid door zwangerschapsverlof](#)

Een zwangere vrouw wordt door een uitzendbureau voorgedragen voor een functie. Bij het kennismakingsgesprek met het bedrijf wordt over de duur van het zwangerschapsverlof gesproken. De vestigingsmanager e-mailt later dat, hoewel de vrouw de juiste kandidaat is, het niet reëel is om haar in te zetten omdat zij binnen enkele weken weer afwezig zal zijn. (Voorzienbare) afwezigheid als gevolg van onder andere zwangerschap en bevalling moet worden gezien als een direct en onlosmakelijk gevolg van de zwangerschap en daarom op één lijn worden gesteld met de zwangerschap zelf. Verwachte afwezigheid door zwangerschapsverlof mag daarom geen rol spelen in een besluit iemand voor een functie af te wijzen. Het College oordeelt dat er sprake was van zwangerschapsdiscriminatie.

[Oordeel 2017-147 Een tijdelijk in plaats van vast contract 1](#)

Een vrouw werkt op basis van een tijdelijk contract als accountmanager. Zij krijgt een nieuwe overeenkomst, wederom van bepaalde tijd. De vrouw stelt dat zij geen vast contract heeft gekregen in verband met haar zwangerschap en toekomstig moederschap van een tweeling. De vrouw kreeg een goede

beoordeling. Een maand later moest zij met vervroegd zwangerschapsverlof. In het gesprek hierover uit de leidinggevende twijfels over haar functioneren en maakt hij een opmerking over de zwaarte van een tweelingzwangerschap in combinatie met haar thuissituatie en werk. Het College vindt het aanneemelijk dat er een verband is tussen de zwangerschap van de vrouw en het feit dat zij geen vast contract heeft gekregen. Het bedrijf moet daarom bewijzen dat van discriminatie geen sprake is. Het bedrijf stelt dat, door toekomstige strategische ontwikkelingen, de functie van de vrouw zal wijzigen en daarom van haar andere competenties worden verwacht. Het bedrijf toont niet aan dat met de vrouw is besproken dat zij daar niet aan kan voldoen en zij zich daar ook niet in kan ontwikkelen. Het College oordeelt dat er sprake is van zwangerschapsdiscriminatie.

[Oordeel 2017-125 Een tijdelijk in plaats van vast contract 2](#)

Een vrouw werkt op basis van een tijdelijk contract als tandartsassistente. Dit contract wordt voor een jaar verlengd. De vrouw stelt dat zij geen vast contract heeft gekregen in verband met haar zwangerschapsverlof en toekomstig moederschap. De tandartspraktijk stelt dat de vrouw een tijdelijk contract heeft gekregen omdat er problemen waren in de samenwerking met collega's en dit ook is besproken. Dit laatste blijkt ook uit verklaringen van collega's van de vrouw. Het College oordeelt dat er geen sprake is van zwangerschapsdiscriminatie.

[Oordeel 2018-10 Aangeboden contracturen bij nieuw contract](#)

Een zwangere vrouw werkt voor veertig uur per week als bloembinder. Aan het einde van haar tijdelijke contract krijgt zij een vast contract aangeboden voor twee dagen in de week. Vier andere tijdelijke medewerkers krijgen omstreeks dezelfde periode een vast contract aangeboden. Het bedrijf kan niet verklaren waarom de zwangere vrouw geen contract aangeboden krijgt van veertig uur per week en andere medewerkers wel een vast contract aangeboden kregen voor een grotere urenomvang dan de vrouw. Het College oordeelt dat er sprake is van zwangerschapsdiscriminatie.

[2018-127 Benadeling na het klagen over discriminatie](#)

Een vrouw werkt als psychomotorische therapeut. De vrouw valt uit door zwangerschapsgerelateerde klachten. Haar contract wordt door de werkgever niet verlengd omdat zij geen continuïteit van zorg kon bieden aan haar patiënten, hetgeen vanwege de psychische problematiek van de patiënten belangrijk is. Na haar zwangerschapsverlof gaat de werkgever in overleg met de vrouw over een eventuele nieuwe functie binnen de organisatie, maar dit overleg wordt stopgezet toen de werkgever leerde dat de vrouw bij het College had geklaagd over zwangerschapsdiscriminatie. Het College oordeelt dat de vrouw niet alleen is gediscrimineerd doordat haar contract is beëindigd, maar ook doordat de werkgever niet langer in gesprek wilde gaan over een nieuwe functie nadat zij had geklaagd bij het College.

2) De arbeidsomstandigheden (op de werkvloer)

[Oordeel 2018-106 Recht op terugkeer in eigen of gelijkwaardige functie](#)

Een vrouw werkt als financieel manager. Tijdens haar zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt zij vervangen door een collega. Toen zij weer aan het werk ging, bleef deze collega haar functie uitoefenen. De vrouw geeft aan haar functie terug te willen. De werkgever stelt dat dit niet kan omdat de functie van de vrouw inmiddels door twee personen wordt uitgevoerd in verband met de continuïteit van de werkzaamheden. Het College oordeelt dat het bij bepaalde functies niet steeds mogelijk zal zijn dat een werknemer die terugkeert van bevallingsverlof direct in volle omvang haar functie weer kan

uitoefenen. In die zin kan het niet te vermijden zijn dat de omstandigheden voor de vrouw op het moment waarop zij terugkeert, minder gunstig zijn dan voor haar verlof. De inspanningen van de werkgever moeten er echter wel op gericht te zijn dat hieraan binnen redelijke termijn een einde komt. De vrouw heeft namelijk recht om onder voor haar niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden naar haar eigen functie of naar een gelijkwaardige functie terug te keren. De werkgever had zich in dit geval niet genoeg hiervoor ingespannen en daarom stelt het College vast dat er sprake was van zwangerschapsdiscriminatie.

[Oordeel 2021-24 Recht op terugkeer in eigen of gelijkwaardige functie 2](#)

Een vrouw is aangenomen als financieel medewerker. De vrouw stelt dat zij voor haar zwangerschapsverlof taken van financieel adviseur/controller verrichtte en na haar zwangerschapsverlof alleen nog taken van een financieel medewerker kreeg. Een vrouw die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet, heeft het recht om na afloop van haar verlofperiode onder voor haar niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden naar haar eigen functie of naar een gelijkwaardige functie terug te keren. De vrouw bewees niet aan dat zij in de periode voorafgaande aan haar zwangerschapsverlof werkzaamheden verrichtte op het niveau van een financieel adviseur/controller. Het College oordeelt daarom dat er in dit geval geen sprake was van zwangerschapsdiscriminatie.

[Oordeel 2000-19 Wijziging van het aantal werkuren](#)

Een vrouw werkt voltijd en komt met haar werkgever overeen voor een proefperiode van een half jaar 80% te gaan werken. De vrouw vertelt dat zij zwanger is en na de proefperiode weer voltijd wil gaan werken. De werkgever weigert de uitbreiding naar 100% omdat een 'jojo-effect' door steeds wisselende werktijden onwenselijk wordt geacht. De Commissie Gelijke Behandeling oordeelt dat de werkgever, bij de verwachting dat de vrouw na de zwangerschap verminderd inzetbaar zou zijn, zich ten onrechte heeft laten leiden door algemeen bekende gegevens dat vrouwen met kinderen vaak in deeltijd werken. Deze gegevens mogen niet zonder meer op de individuele situatie van de vrouw worden toegepast. Er is daarom sprake van verboden onderscheid naar geslacht door de zwangerschap mee te wegen bij het niet honoreren van het verzoek om weer voltijds te gaan werken.

[Oordeel 2020-7 Kolven onder werktijd 1](#)

Na terugkeer van zwangerschaps- en bevallingsverlof neemt een vrouw ouderschapsverlof op en maakt gebruik van het recht om haar kind te voeden onder werktijd. Als gevolg daarvan is zij drie dagen per week, gedurende zes uur per dag, op het werk aanwezig in plaats van acht uur per dag. De werkgever besluit het contract van de vrouw niet te verlengen omdat vanwege de roosterindeling haar afwezigheid niet door collega's kan worden opgevangen. Het feit dat de vrouw niet acht uur maar zes uur per werkdag op de werkplek kan zijn, is een rechtstreeks gevolg van het feit dat zij gebruik maakt van het voedingsrecht. Daarom is sprake van discriminatie op grond van geslacht vanwege het moederschap van de vrouw.

[Oordeel 2018-116 Aangepaste werkzaamheden](#)

Een vrouw werkt als commercieel dienstmedewerker bij een makelaar. Zij doet onder andere bezichtigingen. De vrouw vraagt haar werkgever om in verband met haar zwangerschap tijdelijk niet meer dan drie bezichtigingen op een dag te hoeven doen, met pauzes hiertussen en geen bezichtigingen meer in huizen met een steile trap of vervuilde huizen. De vrouw vroeg verder om een aangepaste stoel. Volgens de vrouw heeft de werkgever onvoldoende met haar wensen gedaan. Zo moest zij de

stoel bijvoorbeeld zelf bestellen en ophalen. Het College oordeelt dat het bedrijf voldoende rekening heeft gehouden met de zwangerschap van de vrouw. Zo heeft de vrouw minder en alleen tweede bezichtigingen gedaan, waarbij de vrouw niet mee hoefde te lopen door het gehele huis. Ook heeft de vrouw een aangepaste stoel gekregen.

[Oordeel 2015-19 Verminderde productie](#)

Een vrouw is als gevolg van zwangerschapsklachten veel afwezig geweest. De werkgever besluit haar contract niet te verlengen. Ook werd zij niet uitgenodigd te solliciteren voor een interne vacature en voor een intern opleidingsprogramma, dat uitzicht biedt op een nieuwe baan. Als reden hiervoor voert de werkgever aan dat de productie van de vrouw te laag was. De vrouw heeft aan de hand van weekproductieverslagen laten zien dat zij goed presteerde voordat de zwangerschapsklachten begonnen. Vrouwen mogen niet benadeeld worden vanwege de tijd die zij door hun zwangerschap niet of minder kunnen werken. Dit geldt ook bij ziekteverzuim wegens zwangerschapsklachten. Er was daarom sprake van zwangerschapsdiscriminatie door de werkgever.

[Oordeel 2008-7 Targets en gratificaties](#)

Een vrouw stelt dat zij in verband met haar zwangerschap eerder vastgestelde targets niet kan halen. De Commissie Gelijke Behandeling oordeelt dat afwezigheid vanwege zwangerschap of zwangerschapsgerelateerde klachten voor een zwangere medewerker niet tot nadeel mag leiden. Als er vanwege zwangerschap sprake is van een verminderde productiviteit, moet aan de hand van de concrete omstandigheden van een geval bekeken worden in welke mate een target moet worden verlaagd. Het op geen enkele manier rekening houden met de zwangerschap bij het beoordelen van de productiviteit van een medewerker, terwijl zwangerschapsgerelateerde klachten wel bij de werkgever bekend zijn, is in strijd met de gelijkebehandelingswetgeving.

[Oordeel 2018-35 Uitstel beoordeling salarisverhoging in verband met zwangerschapsverlof](#)

Een vrouw krijgt tijdens haar beoordelingsgesprek te horen dat de beoordeling van een salarisverhoging wordt uitgesteld naar een later moment. Dit vanwege de beperkte beoordelingsmogelijkheid in verband met afwezigheid door haar zwangerschapsverlof. Het College concludeert dat de organisatie direct onderscheid op grond van geslacht heeft gemaakt bij het besluit om de toekenning van de salarisperiodiek uit te stellen.

[Oordeel 2021-61 Het volgen van een opleiding](#)

Een vrouw krijgt van haar werkgever toestemming om een dure meerdaagse opleiding te volgen. De vrouw vertelt dat zij zwanger is. De opleiding is voor haar zwangerschapsverlof aan. Vlak voor de start van de opleiding adviseert de leidinggevende de vrouw om de opleiding uit te stellen tot na haar zwangerschapsverlof, omdat ze dan het geleerde gelijk in de praktijk kan beoefenen. De vrouw weigert dit en volgt de opleiding. Het College oordeelt dat er geen sprake is van een ongelijke behandeling op grond van geslacht omdat in het bedrijf vanuit didactisch oogpunt vergelijkbare gesprekken worden gevoerd met medewerkers die om andere redenen na een opleiding langdurig afwezig zijn en de vrouw wel in staat is gesteld de opleiding te volgen. Het College zou anders oordelen als de leidinggevende de vrouw niet het advies had gegeven de opleiding op een later moment te volgen, maar zonder meer goedkeuring voor het volgen van de opleiding geheel had geweigerd. De gelijke behandelingswetgeving staat namelijk niet toe dat vrouwelijke medewerkers van het volgen van een opleiding uitgesloten worden in verband met hun zwangerschap(sverlof).

[Oordeel 2019-69 Zwangerschapsgerelateerde ziekte en overgedragen werk](#)

Een vrouw werkt als zelfstandig yogadocent in een fysiotherapiepraktijk. De vrouw wordt ziek als gevolg van zwangerschapsgerelateerde klachten. De praktijk laat weten dat haar lessen zijn overgedragen aan een andere yogadocent en dat dit in verband met de continuïteit voorlopig zo blijft. De vrouw bericht na haar zwangerschapsverlof dat ze weer beschikbaar is voor het geven van lessen. Hierop wordt door de praktijk niet gereageerd. Het College oordeelt dat de lessen van de vrouw zijn overgedragen in verband met de zwangerschapsgerelateerde ziekte van de vrouw en haar aanstaande afwezigheid als gevolg van zwangerschaps- en bevallingsverlof. Was de vrouw niet zwanger geweest, dan waren de lessen van de vrouw niet overgedragen. De fysiotherapiepraktijk discrimineert de vrouw daarom door haar geen lessen meer te laten geven tijdens haar zwangerschap en na afloop van haar zwangerschapsverlof.

[Oordeel 2019-1 De inhoudelijke behandeling van discriminatieklachten](#)

Een vrouw klaagt bij haar werkgever dat zij denkt dat haar contract niet wordt verlengd vanwege haar zwangerschap. Een werkgever heeft de verplichting om klachten over discriminatie zorgvuldig te onderzoeken. Een zorgvuldige klachtbehandeling vereist een deugdelijk en objectief onderzoek. Dat wil zeggen dat in ieder geval het beginsel van hoor en wederhoor moet worden toegepast. In dit geval werd de klacht behandeld door de leidinggevende die het besluit had genomen om het contract van de vrouw niet te verlengen. Er was daarom geen sprake van een objectief onderzoek. Daarvoor moet de klacht worden afgehandeld door een ander persoon, dan de persoon waarover wordt geklaagd. Het niet zorgvuldig afhandelen van een klacht over zwangerschapsdiscriminatie leidt tot verboden onderscheid op grond van geslacht.

3) Beëindigen van de arbeidsrelatie

[Oordeel 2021-11 De proeftijd 1](#)

Tijdens de proeftijd kan een arbeidsovereenkomst worden opgezegd zonder dat hiervoor een redelijke grond aanwezig hoeft te zijn, maar een werkgever mag dit niet misbruiken. Een vrouw zit in haar proeftijd en meldt dat ze zwanger is. Zes dagen later wordt haar arbeidsovereenkomst beëindigd. De vrouw denkt dat dit komt omdat ze zwanger is. Het bedrijf geeft aan dat de coronacrisis invloed had en de vrouw onvoldoende functioneerde. De vrouw kon haar stellingen niet bewijzen of nader onderbouwen. Het College oordeelt daarom dat er geen sprake was van zwangerschapsdiscriminatie.

[Oordeel 2017-83 De proeftijd 2](#)

Een vrouw wordt via een werving- en selectiebureau ingehuurd voor een project. Het werving- en selectiebureau geeft aan dat het van groot belang is dat de vrouw het hele project aanwezig is. Tijdens haar proeftijd vertelt de vrouw dat ze zwanger is. Anderhalve week later wordt zowel haar inlening beëindigd als de arbeidsovereenkomst met het werving- en selectiebureau. De vrouw wordt door de opdrachtgever gevraagd of ze tijdelijk wil blijven werken aan het project. Volgens het werving- en selectiebureau werd de inlening in de proeftijd beëindigd omdat er twijfels waren over het functioneren van de vrouw. Het College is er niet van overtuigd dat de reden om het contract te beëindigen uitsluitend of voornamelijk het onvoldoende functioneren van de vrouw was. Het College oordeelt dat er sprake is van zwangerschapsdiscriminatie.

[Oordeel 2021-60 Slecht functioneren 1 \(geen verlenging\)](#)

Een zwangere vrouw werkt op basis van een eenjarig arbeidscontract. Gedurende dit jaar worden er geen officieel gedocumenteerde functioneringsgesprekken gevoerd. De vrouw wordt onaangekondigd bij haar manager geroepen en krijgt te horen dat haar contract niet wordt verlengd omdat zij onvoldoende functioneert en er, omdat haar zwangerschapsverlof binnenkort start, onvoldoende tijd is voor haar om aan de verbeterpunten te werken. Het College oordeelt dat er een vermoeden van onderscheid is. Het bedrijf moet daarom bewijzen dat de zwangerschap van de vrouw geen rol heeft gespeeld in het besluit haar geen nieuw contract aan te bieden. De manager geeft aan gedurende het jaar meerdere keren met de vrouw over haar functioneren te hebben gesproken. Dit wordt door de vrouw betwist en het College kan deze verklaringen daarom niet als bewijs vaststellen. Het College oordeelt dat er sprake is van zwangerschapsdiscriminatie.

[Oordeel 2021-61 Slecht functioneren 2 \(ontslag\)](#)

Een leidinggevende maakt tijdens een overleg de opmerking dat hij geen halfzwangere implementatie wil van een project. Aan dit project werkt een vrouw die recent heeft bekend gemaakt zwanger te zijn. Ze klaagt bij haar werkgever over deze opmerking. Twee dagen later meldt de leidinggevende dat hij de arbeidsovereenkomst met de vrouw wil beëindigen vanwege niet goed functioneren. Het College oordeelt dat er een vermoeden van onderscheid op grond van geslacht (zwangerschap) is omdat de vrouw voor die tijd goede beoordelingen kreeg. Het bedrijf moet daarom bewijzen dat de zwangerschap van de vrouw geen enkele rol heeft gespeeld bij het besluit de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Dit kan het bedrijf niet. Alle verklaringen van collega's over het functioneren van de vrouw dateren van na het besluit de overeenkomst te stoppen. Het College oordeelt dat er sprake is van zwangerschapsdiscriminatie.

[Oordeel 2016-148 Slecht functioneren 3 \(ontslag\)](#)

Een vrouw werkt als leerling IC-verpleegkundige. Het dienstverband van de vrouw wordt tussentijdig beëindigd. Volgens de vrouw vanwege haar zwangerschap. Volgens het ziekenhuis omdat de vrouw grensoverschrijdend gedrag vertoont en er een vertrouwensbreuk is ontstaan. Als bewijs dat haar ontslag te maken heeft met haar zwangerschap wijst de vrouw op een e-mail van de manager waarin het zwangerschapsverlof wordt benoemd. Uit deze mail valt volgens het College echter niet af te leiden dat het zwangerschapsverlof mede ten grondslag heeft gelegen aan het besluit de aanstelling voortijdig te beëindigen. Dat de vrouw een negatieve beoordeling heeft gekregen nadat bekend was dat zij zwanger was, kan ook niet als bewijs hiertoe dienen omdat de vrouw in het verleden eerder beoordelingen heeft gehad waarin dezelfde aandachtspunten waren benoemd. Het College oordeelt dat er geen sprake is van zwangerschapsdiscriminatie.

[Oordeel 2020-119 Slecht functioneren 4 \(stoppen inlening\)](#)

Een vrouw is gedetacheerd en vertelt de inlener dat ze zwanger is. De inlener laat haar dezelfde dag weten dat haar detachering aan het einde van de maand wordt stopgezet. Het College oordeelt dat er een vermoeden van discriminatie is. De inlener moet daarom bewijzen dat het niet heeft gediscrimineerd. De inlener verstrekt twee interne e-mails waarin het stoppen van de detachering van de vrouw werd genoemd. Deze e-mails dateren van voor het tijdstip waarop de inlener op de hoogte was van de zwangerschap van de vrouw. De inlener bewijst hiermee dat de zwangerschap van de vrouw geen rol

heeft gespeeld in het besluit de detachering te stoppen en er daarom geen sprake was van discriminatie.

[Oordeel 2019-67 Voor zwangere vrouwen gevaarlijk werk](#)

Een vrouw werkt als uitzendkracht in de vleesverwerkings- en voedingsindustrie. De vrouw werkt bij een inlener waar met rauw vlees wordt gewerkt. De vrouw wordt zwanger en de inlener beëindigt om die reden de inlening. Bij de inlener geldt namelijk het beleid dat zwangere werknemers geen rauw vlees mogen verwerken vanwege gezondheidsrisico's voor moeder en kind. De vrouw vindt dit discriminatie door de inlener en stelt dat het uitzendbureau haar hiertegen had moeten beschermen. Het College oordeelt dat het in dit geval begrijpelijk is dat het uitzendbureau niet in gesprek is gegaan met de inlener, maar zich heeft ingespannen de vrouw elders te werk te stellen.

[Oordeel 2018-38 Afwezigheid door ziekte \(uitzendbeding\)](#)

Een vrouw werkt via een uitzendovereenkomst. In de uitzendovereenkomst staat dat deze van rechtswege eindigt bij ziekte. Ook in de cao Uitzendkrachten staat een gelijksoortige bepaling. De vrouw is zwanger en wordt opgenomen in het ziekenhuis. Haar arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Het College oordeelt dat een werkgever ervan moet uitgaan dat een ziekmelding van een zwangere werknemer gerelateerd is aan haar zwangerschap, tenzij er aanwijzingen zijn voor het tegendeel. Een arbeidsovereenkomst mag daarnaast niet beëindigd worden vanwege een zwangerschapsgerelateerde ziekte. De begrippen 'ziekte' en 'arbeidsongeschiktheid' mogen namelijk niet onverkort worden toegepast bij zwangerschapsgerelateerde ziekte of arbeidsongeschiktheid. Er was daarom sprake van zwangerschapsdiscriminatie.

[Oordeel 2020-104 Afwezigheid door ziekte 2 \(discriminatiebescherming\)](#)

Een gedetacheerde vrouw was door ziekte (vaak) afwezig. De inlener klaagt hierover bij het uitzendbureau. De inlening van de vrouw wordt gestopt. Het uitzendbureau heeft een zorgplicht om de vrouw te beschermen tegen discriminatie door de inlener. Het bureau moet er, behoudens tegenaanwijzingen, van uitgaan dat de ziekmeldingen van de vrouw zwangerschapsgerelateerd van aard zijn. Het uitzendbureau moest daarom bij de inlener navragen of de zwangerschap van de vrouw mogelijk een rol speelt bij de beëindiging van de inlening. Dit heeft het uitzendbureau niet gedaan. Er is daarom sprake van zwangerschapsdiscriminatie.

[Oordeel 2007-120 Afwezigheid door IVF-behandelingen](#)

Een vrouw vertelt dat zij een IVF-behandeling zal ondergaan. Zij denkt dat haar contract niet wordt verlengd omdat de werkgever een verband legt tussen een IVF-behandeling en toekomstig ziekteverzuim. De Commissie Gelijke Behandeling oordeelt dat een IVF-behandeling in het kader van de gelijkebehandelingswetgeving gelijk wordt gesteld aan zwangerschap, aangezien met IVF wordt beoogd een zwangerschap te bewerkstelligen. Onderscheid op grond van (afwezigheid vanwege) een IVF-behandeling is dan ook een vorm van direct onderscheid op grond van geslacht. Vastgesteld wordt dat het toekomstige ziekteverzuim bij de werkgever heeft meegewogen in het besluit het contract van de vrouw niet verlengen. Er is daarom sprake van verboden onderscheid op grond van geslacht.

[Oordeel 2015-92 Kolven onder werktijd 2](#)

Een vrouw werkt via een uitzendbureau. De vrouw krijgt van de inlener te horen dat zij tijdens het sollicitatiegesprek relevante informatie niet heeft verstrekt door niet te vertellen dat ze wil kolven. Op

een later moment verwijt de inlener haar dat zij niet open en transparant is door niet te vertellen dat het uitzendbureau de kosten van het kolven voor zijn rekening neemt. Dezelfde dag beëindigt de inlener de inlening. De inlener stelt dat dit niet was omdat de vrouw wil kolven, maar omdat de vrouw hierover niet open is geweest en hierdoor een gebrek aan vertrouwen is ontstaan. Het College oordeelt dat het gebrek aan vertrouwen dat de inlener ervaart onlosmakelijk verbonden is met de wens van de vrouw om gebruik te maken van haar wettelijk recht om onder werktijd met behoud van salaris te kolven. Had de vrouw niet gekolfd dan was de inlening niet gestopt. Er is daarom sprake van discriminatie op grond van geslacht.

Bijlage 3. Relevante wet- en regelgeving

[Wet arbeid en zorg](#)

De wettelijk verplichte verlofregelingen zijn vastgelegd in de Wet arbeid en zorg (WAZO).

[Arbeidstijdenwet](#)

In de Arbeidstijdenwet staan regels over werktijden, rusttijden, pauzes en nachtdiensten.

[Europese zwangerschapsrichtlijn](#)

Deze Europese richtlijn is deels geïmplementeerd in de Arbeidsomstandighedenwet.

In de zwangerschapsrichtlijn wordt in de eerste plaats in artikel 11 aanhef en lid 1 ten einde te waarborgen dat zwangere werkneemsters de in dit artikel erkende rechten inzake de bescherming van hun veiligheid en gezondheid kunnen doen gelden, het volgende wordt bepaald: in de in de artikelen 5, 6 en 7 bedoelde gevallen moeten de rechten verbonden aan de arbeidsovereenkomst, met inbegrip van het behoud van een bezoldiging van de zwangere werkneemsters overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken worden gewaarborgd.

Voorts wordt o.m. in artikel 6 van de zwangerschapsrichtlijn verwezen naar de Europese kaderrichtlijn op het gebied van veilig en gezond werken (Richtlijn 89/391/EEG). Dat is niet vreemd, want de zwangerschapsrichtlijn is een richtlijn 'inzake de tenuitvoerlegging, van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie'. De zwangerschapsrichtlijn is de 'tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391 /EEG'. Onder meer wordt verwezen naar artikel 6 van die richtlijn. In artikel 6 lid 5 staat: "De maatregelen inzake de veiligheid, de hygiëne en de gezondheid op het werk mogen in geen geval financiële lasten voor de werknemers met zich brengen." Deze bepaling is geïmplementeerd in artikel 44 Arboret: "De kosten die zijn verbonden aan de naleving van de regels die bij of krachtens deze wet zijn gesteld, worden niet ten laste van de werknemers gebracht."

Het bepaalde in de Europese kaderrichtlijn geldt krachtens artikel 16 lid 3 voor alle bijzondere richtlijnen, waaronder de zwangerschapsrichtlijn: "De bepalingen van deze richtlijn gelden onverkort voor alle gebieden die onder de bijzondere richtlijnen vallen, onverminderd in die bijzondere richtlijnen vervatte stringentere en/ of specifieke bepalingen."

[Arbeidsomstandighedenbesluit](#)

Het Arboretbesluit is een uitwerking van de Arboret. Hierin staan de regels waar zowel werkgever als werknemer zich aan moeten houden om arbeidsrisico's tegen te gaan. Artikel 1.42 en en 3.48 zijn o.a. relevant.

1.42 Organisatie van de arbeid

1. Onverminderd artikel 4:5 van de Arbeidstijdenwet, organiseert de werkgever de arbeid van een zwangere werknemer en een werknemer tijdens de lactatie zodanig, richt de arbeidsplaats zodanig in, past een zodanige productie- en werkmethode toe en laat zodanige arbeidsmiddelen gebruiken, dat de arbeid voor die werknemer geen gevaren met zich kan brengen voor haar veiligheid en gezondheid en geen terugslag kan veroorzaken op de zwangerschap of lactatie.

2. Indien nakoming van het eerste lid redelijkerwijs niet mogelijk is, wordt door een tijdelijke aanpassing van de arbeid of door een tijdelijke aanpassing van de arbeids- en rusttijden voorkomen dat gevaar voor de veiligheid en gezondheid van de zwangere werknemer en de werknemer tijdens de lactatie wordt veroorzaakt, en wordt voorkomen dat een terugslag kan worden veroorzaakt op de zwangerschap of lactatie.

3. Indien nakoming van het tweede lid redelijkerwijs niet mogelijk is, wordt aan de zwangere werknemer en de werknemer tijdens de lactatie tijdelijk andere arbeid gegeven.

4. Indien nakoming van het derde lid redelijkerwijs niet mogelijk is, worden de zwangere werknemer en de werknemer tijdens de lactatie tijdelijk vrijgesteld van het verrichten van arbeid.

3.48 Rustruimten

Voor zwangere werknemers en werknemers tijdens de lactatie is een geschikte, af te sluiten besloten ruimte beschikbaar, waarin gelegenheid is of onmiddellijk kan worden gemaakt voor het nemen van rust. In een zodanige ruimte is een deugdelijk, al of niet opvouwbaar bed of een deugdelijke rustbank beschikbaar.

[Algemene wet gelijke behandeling \(AWGB\)](#)

De wet biedt bescherming aan mensen die gediscrimineerd worden o.a. op het terrein arbeid. Zoals bejegening op het werk, bij de werving en selectie, bemiddeling, ontslag, arbeidsvoorwaarden en promotie.

[Wet Gelijke behandeling van mannen en vrouwen](#)

Deze wet behandelt het verschil in behandeling tussen mannen en vrouwen op het werk. Een werkgever mag niet discrimineren bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst, bij de arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, de bevordering en het ontslag.