

## Handige adressen

- Baby op komst  
[www.babyopkomst.nl](http://www.babyopkomst.nl)
- Belangenvereniging van Ouders in de Kinderopvang en peuterspeelzalen  
[www.boink.info](http://www.boink.info)
- De Jonge Orde  
[www.dejongeorde.nl](http://www.dejongeorde.nl)
- Intermediair  
[www.intermediair.nl](http://www.intermediair.nl)
- Kinderopvang  
[www.kinderopvangonline.nl](http://www.kinderopvangonline.nl)
- Kindje op komst  
[www.kindjeopkomst.nl](http://www.kindjeopkomst.nl)
- Ministerie SZW  
[www.minszw.nl](http://www.minszw.nl)
- MSRC  
[www.msrc.nl](http://www.msrc.nl)
- Ouders online  
[www.ouders.nl](http://www.ouders.nl)
- Stichting van de Arbeid  
[www.stvda.nl](http://www.stvda.nl)
- Toeslag Kinderopvang  
[www.toeslagen.nl](http://www.toeslagen.nl)
- UWV  
[www.uwv.nl](http://www.uwv.nl)

### Vrijwaring

De Jonge Orde heeft de grootst mogelijke zorg besteed aan de samenstelling van deze folder op basis van de wetgeving bekend tot februari 2009. Desondanks accepteert De Jonge Orde geen aansprakelijkheid voor eventuele onjuistheden in de informatie, nog voor schade, overlast of ongemak dan wel andersoortige gevolgen die voortvloeien uit of samenhangen met het gebruik van de informatie.

**Lid worden van  
De Jonge Orde kost slechts  
€ 72,50 netto per jaar\***

### Voordelen

- Gratis advies over werktijden en roosters met de

### WorkingTimeEvaluater

- Gratis juridisch advies in arbeidsrechtelijke zaken (inclusief verplichte juridische rechtsbijstand)
- Gratis abonnement op Medisch Contact en Ordenieuws
- Korting op arbeidsongeschiktheidsverzekering (tot 20%)
- Korting op collectieve zorgverzekering
- Korting op Pensioen Aanvullingsplan van Loyalis
- Korting op Levensloopregeling van Loyalis
- Korting op managementtrainingen en symposia (tot circa 20%)
- Toegang tot besloten delen van [www.orde.nl](http://www.orde.nl) en [www.artsennet.nl](http://www.artsennet.nl)
- Kosteloos gebruik van Infodesk, telefonische vraagbaak voor leden
- Elk jaar een Orde Vademecum, boordevol informatie over de medisch-specialistische praktijk
- Als je lid bent van De Jonge Orde, ben je automatisch juniorlid van de Orde.
- Toegang tot AIOS Meldpunt!

\* Aios kunnen het lidmaatschap deels vergoed krijgen door gebruik te maken van het keuzemodel arbeidsvoorwaarden van de CAO UMC (artikel 18.3), het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden van de CAO Ziekenhuizen (artikel 8.4.1) of van de CAO GGZ (artikel 14.2.1).

[www.dejongeorde.nl](http://www.dejongeorde.nl)

# AIOS, ZWANGERSCHAP EN BEVALLING

Regelingen omtrent aios en zwangerschap, bevalling, diensten, borstvoeding en ouderschapsverlof.



**DE JONGE  
ORDE**  
voor en door aios

## 1. Aios & Zwangerschap

Bij het Meldpunt van De Jonge Orde zijn veel vragen van aios binnen gekomen over zwangerschap en bevalling. De Jonge Orde wil met deze brochure antwoord geven op deze vragen. Het kan natuurlijk voorkomen dat deze brochure geen antwoord geeft op uw vraag. Als u lid bent van De Jonge Orde kunt u uw specifieke vraag voorleggen aan De Jonge Orde, telefoon (030) 28 23 652 of via [dejongeorde@orde.nl](mailto:dejongeorde@orde.nl).

Zwangere aios en haar partner worden met de volgende wetten en regelingen geconfronteerd:

- de Arbeidstijdenwet (ATW) en het Arbeidstijdenbesluit (ATb)
- het Burgerlijk Wetboek (BW),
- de Wet arbeid en zorg (Wazo),
- de Wet kinderopvang,
- het Kaderbesluit CCMS, en tenslotte
- de CAO Ziekenhuizen, CAO GGZ of de CAO UMC.

## 2. Zwangerschap

Op grond van de Arbeidstijdenwet moet de werkgever binnen een redelijke termijn rekening houden met de specifieke omstandigheden (zie hieronder) van de zwangere aios, nadat zij hiervan melding heeft gedaan. Bij deze melding moet de aios een verklaring van een arts of verloskundige overleggen waaruit blijkt dat zij zwanger is. De melding moet uiterlijk drie maanden voor de verwachte bevalling worden gedaan, zodat de werkgever nog tijd heeft om een uitkering aan te vragen en vervanging te regelen. Uiterlijk drie weken van tevoren is de zwangere aios verplicht te melden wanneer zij het zwangerschapsverlof wil laten ingaan, zodat de werkgever nog tijd heeft vervanging te regelen. In de praktijk is het uiteraard praktisch dit zo vroeg mogelijk, en bij voorkeur in het eerste trimester, aan te geven, temeer omdat een aios in contact kan komen met

röntgenstraling, cytostatica of lachgas, welke schade kunnen geven aan het ongeboren kind. Daarnaast kan een te grote fysieke belasting tijdens de zwangerschap of in de periode daarna schade opleveren aan de gezondheid van moeder of ongeboren kind. Voorkom tillen (bijvoorbeeld overtillen van patiënten), bukken, knielen en probeer lange operaties te vervangen door meerdere korte zodat je tussendoor rust kan nemen. Zoek zorgvuldig rustmomenten uit, probeer dan ook te gaan zitten. Het overslaan of uitstellen van de lunch tijdens zwangerschap is niet verstandig. Overigens kan een zwangere aios ook altijd een consult bij de bedrijfsarts aanvragen. Deze kan een risicoprofiel op maat opstellen.

Zodra een aios weet dat ze zwanger is, is snelle oriëntering op kinderopvang en inschrijving hiervoor (zie hoofdstuk Kinderopvang) zinnig. Vaak is het zinvol om het toekomstige kind al bij meerdere dagopvangcentra aan te melden. Ook is het raadzaam de kraamzorg zo spoedig mogelijk te regelen omdat ook deze wachttijden hebben.

## 3. Werktijden en nachtdienst tijdens de zwangerschap

Specifieke omstandigheden bestaan uit het mogen opnemen van één of meer extra pauzes, welke tezamen ten hoogste één achtste deel van de voor haar geldende arbeidstijd per dienst bedragen. Deze extra pauzes tellen als arbeidstijd.

Daarnaast heeft de zwangere aios het recht arbeid te verrichten in een bestendig en regelmatig arbeids- en rusttijdenpatroon, waarbij zij niet kan worden verplicht meer arbeid te verrichten dan 10 uren per dienst, met gemiddeld 50 uren per week in elke periode van 4 aaneengesloten weken, en gemiddeld 45 uren per week in elke periode van 16 aaneengesloten weken. Tevens kan de bevallen aios tot en met zes maanden na

de bevalling niet verplicht worden arbeid te verrichten in nachtdienst, tenzij de werkgever aannemelijk maakt dat dit redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd. Op basis van de CAO Ziekenhuizen kan aan de zwangere aios, na de 3<sup>e</sup> maand van de zwangerschap, geen overwerk, onregelmatige dienst, bereikbaarheids-, consignatie- of aanwezigheidsdienst meer worden opgedragen, tenzij zij hiertegen geen bezwaar maakt. In de CAO UMC en in de CAO GGZ is geen aanvullende regeling overeengekomen en moet aansluiting worden gezocht bij de wettelijke bepalingen.

De werkgever stelt de zwangere aios in de gelegenheid de noodzakelijke zwangerschaps-onderzoeken te ondergaan. Deze onderzoeken tellen als arbeidstijd en worden derhalve doorbetaald. Zwangerschap heeft in de CAO's geen invloed op de opbouw van vakantierechten.

### Regelingen ten aanzien van diensten:

CAO Z	Na de 3e maand van de zwangerschap kan de zwangere aios niet meer verplicht worden tot overwerk, onregelmatige dienst, bereikbaarheids-, consignatie- of aanwezigheidsdienst.
CAO UMC	Na de 3e maand van de zwangerschap kan de zwangere aios niet meer verplicht worden tot het doen van nachtdiensten.

## 4. Financiële consequenties

In de CAO UMC is opgenomen dat gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof de medewerker aanspraak behoudt op loon, waaronder onregelmatigheidstoelage. In de CAO GGZ is geregeld dat de vrouwelijke werknemer gedurende haar zwangerschaps- en bevallingsverlof recht heeft op een uitkering van 100% van haar loon via de werkgever.

## 5. Ontslag

De aios mag tijdens haar zwangerschap en gedurende het bevallingsverlof en zes weken daarna niet worden ontslagen. In speciale



gevallen is ontslag echter wel mogelijk. Hierbij valt te denken aan ontslag op staande voet wegens een dringende reden of faillissement van de werkgever. Indien de aios toch ontslagen wordt en het hier niet mee eens is, dan dient de werkgever hiervoor een ontslagvergunning aan te vragen bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI). Deze vergunning wordt pas verleend indien de werkgever kan aantonen dat de aios niet goed functioneert of niet (meer) geschikt is voor haar functie of dat bedrijfsomstandigheden aanleiding geven voor ontslag. Hierbij wordt de aios in gelegenheid gesteld schriftelijk verweer te voeren. Indien er ontslag dreigt voor een zwangere aios adviseren wij haar dit altijd te melden bij het AIOS Meldpunt!, zodat er juridische bijstand kan worden verleend. Uiteraard kan de aios wel altijd zelf ontslag nemen. Ook hierbij is informatie inwinnen bij het AIOS Meldpunt! verstandig. Indien een aios echter in aanmerking wenst te komen voor een uitkering in het kader van zwangerschaps- en bevallingsverlof, dan dient deze aios er voor te zorgen dat het ontslag minder dan tien weken voor de uitgerekende bevallingsdatum ingaat. Dit is geregeld in de Wet Arbeid en Zorg en de Ziektewet. Indien een

zwangere aios dit overweegt, houd dan rekening met een contractueel vastgelegde opzeggingstermijn, welke meestal tenminste één maand is. Als er nog geen nieuwe baan is gevonden, dient het ontslag zo spoedig mogelijk bij het UWV te worden gemeld, zodat er een uitkering via de Werkloosheidswet kan volgen.

### 6. Sollicitatie en gevolgen voor een tijdelijk contract

Omdat de aios tijdens haar zwangerschap niet mag worden ontslagen mag er bij de sollicitatie ook niet naar zwangerschap worden gevraagd. Ook in de proeftijd mag er omwille van de zwangerschap geen ontslag worden aangezegd. In de proeftijd kan het contract echter zonder opgave van redenen worden beëindigd, waardoor het lastig te bewijzen is dat zwangerschap de ware reden voor ontslag is. Een zwangere aios die in dienst is op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft geen recht op ontslag-bescherming, als de werkgever besluit de arbeidsovereenkomst niet te verlengen. Als een tijdelijk contract afloopt tijdens een zwangerschap dan verandert een zwangerschap hier dus niets aan en wordt de overeenkomst niet verlengd. Echter ook in dit geval

kan de zwangere aios aanspraak maken op een zwangerschapsuitkering wanneer het contract minder dan tien weken voor de uitgerekende bevallingsdatum ingaat.

### 7. Miskraam of abortus

Indien de zwangerschap tijdens de eerste 24 weken vroegtijdig eindigt kan de aios zich ziek melden. Het loon wordt dan doorbetaald op basis van een uitkering uit de Ziektewet. Als de miskraam zich na 24 weken voordoet bestaat er recht op tenminste tien weken bevallingsverlof. Als de aios na dit verlof nog steeds niet in staat is om te werken, dan kan zij voor langere tijd een uitkering krijgen. Gezien de samenhang met de Ziektewet adviseren wij aios die hierover meer informatie willen contact op te nemen met het AIOS Meldpunt! De uitkering van deze regeling bedraagt 100% van het loon en mag maximaal één jaar duren. De aios is dan tijdelijk arbeidsongeschikt, mits deze arbeidsongeschiktheid met de zwangerschap samenhangt. Hiervoor is een verklaring van een arts noodzakelijk. Het afbreken van een zwangerschap is in Nederland toegestaan tot het moment dat de foetus buiten het lichaam van de moeder levensvatbaar is. Deze grens is vastgesteld op 24 weken zwangerschap. Er moeten vijf dagen of langer zitten tussen het eerste gesprek met de (huis-)arts en het afbreken van de zwangerschap. Abortus mag alleen plaatsvinden in een kliniek die daarvoor een vergunning heeft en wordt vergoed op basis van de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten.

### 8. Bevalling

Op basis van de Wet Arbeid en Zorg (Wazo) bestaat er een recht op zwangerschapsverlof vanaf zes weken vóór de uitgerekende datum van bevalling. De zwangere aios mag niet meer werken vanaf 28 dagen voor de vermoedelijke bevalling. Hiertoe dient zij een schriftelijke verklaring aan haar werkgever te overleggen, waaruit de vermoedelijke datum

van bevalling blijkt. De werkgever gebruikt deze verklaring om de hieronder genoemde 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. De zwangere aios dient het opnemen van haar zwangerschapsverlof uiterlijk drie weken voor de eerste dag van het ingaan van het verlof aan haar werkgever mede te delen. Als de vermoedelijk bevalling dus op 28 juli is uitgerekend mag de zwangere aios niet meer werken vanaf 30 juni, maar de aios mag met zwangerschapsverlof vanaf 16 juni. Als de feitelijke bevalling echter op 2 augustus plaatsvindt, mag de aios in het interval tussen 28 juli en 2 augustus ook niet werken. Als de aios het zwangerschapsverlof op 16 juni laat ingaan, moet de aios dit uiterlijk op 25 mei bij de werkgever melden. De geboorte dient te worden gemeld bij de gemeente waar het kind geboren is, bij de eigen werkgever en die van de partner en bij de ziektekostenverzekeraar waar het kind wordt verzekerd. Na de bevalling mag de zwangere aios 42 dagen niet werken op basis van de ATW. Echter op basis van de Wazo bestaat er ook een bevallingsverlof hetgeen ingaat op de dag na de bevalling voor de duur van tien aaneengesloten weken. Indien de bevalling voor de uitgerekende datum geschiedt, komen hier nog extra dagen bij welke in het eerdere zwangerschapsverlof van zes weken niet zijn gebruikt. In het bovengenoemde voorbeeld mag een aios bij een bevalling op 2 augustus voor het eerst weer op 14 september gaan werken, maar het recht op verlof bestaat tot en met 12 oktober. Als de bevalling niet op 2 augustus, maar op 24 juli plaatsvond dan kan daarbij nog vier dagen worden opgeteld en is er recht op verlof tot en met 16 oktober. Zwangerschaps- en bevallingsverlof mogen niet als vakantie worden aangemerkt, en gedurende deze periode heeft de aios recht

Wat te doen als je zwanger bent?	
1e trimester	<ul style="list-style-type: none"><li>- Inschrijven kinderopvang</li><li>- Melden van zwangerschap bij de werkgever met verklaring van arts/ verloskundige (mag in principe ook in 2e trimester)</li></ul>
2e trimester	<ul style="list-style-type: none"><li>- Aangepast opleidingschema indienen bij de MSRC (in overleg met opleider)</li><li>- Nachtdiensten niet meer verplicht</li></ul>
3e trimester	<ul style="list-style-type: none"><li>- Zwangerschapsverlof 3 weken van tevoren melden bij werkgever</li><li>- Zwangerschapsverlof: 4-6 weken voor uitgerekende datum</li></ul>
Bevalling	<ul style="list-style-type: none"><li>- Aangifte gemeente, werkgevers en ziektekostenverzekering</li><li>- Bevallingsverlof: 16 weken - zwangerschapsverlof (+ aantal dagen na de uitgerekende datum waarop de geboorte plaats had moeten vinden)</li></ul>
Na bevallingsverlof	<ul style="list-style-type: none"><li>- Recht op 13 weken ouderschapsverlof (onbetaald)</li><li>- Recht op kolven (maximaal 1/4 deel van de arbeidstijd)</li><li>- Tot en met 6 maanden na bevallingsverlof geen verplichte nachtdiensten, tenzij de werkgever aannemelijk maakt dat dit redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd.</li></ul>

op uitkering, welke gelijk is aan het laatste genoten salaris. Deze uitkering wordt via de werkgever aangevraagd. Op basis van de CAO Ziekenhuizen kan de aios aansluitend aan het bevallingsverlof haar werkgever verzoeken haar maximaal vier weken onbetaald verlof te verlenen. Hierover wordt uiterlijk drie maanden voor de vermoedelijke datum van de bevalling een afspraak gemaakt. De CAO UMC heeft hierover geen nadere afspraken gemaakt.

## 9. Partnerschapsverlof

Overigens heeft de partner op basis van de CAO Ziekenhuizen recht op 28,8 uur betaald verlof rondom de bevalling. Indien de partner parttime werkt wordt deze 28,8 uur naar rato omgerekend. In de CAO UMC heeft de partner recht op buitengewoon verlof (betaald) voor ten hoogste 2 dagen, (18,4 uur) conform de Wazo. In de CAO GGZ krijgt de partner 14,4 uur aanvullend verlof bovenop het wettelijk kraamverlof van 2 dagen. Daarnaast is in de CAO GGZ geregeld dat de werkgever aansluitend aan het bevallingsverlof aan de vrouwelijke werknemer onbetaald verlof voor een periode van maximaal vier weken verleent. Drie maanden voor de vermoedelijke datum van de bevalling maken werkgever en werknemer hierover een afspraak. In de CAO UMC kan de werkgever buitengewoon verlof verlenen in die gevallen waarin daartoe aanleiding aanwezig wordt geacht.

## 10. Borstvoeding

Indien een aios borstvoeding geeft, heeft zij gedurende de eerste negen levensmaanden van het kind en nadat zij haar werkgever hiervan in kennis heeft gesteld, het recht haar werk te onderbreken om in de nodige rust en afzondering haar kind borstvoeding te geven, dan wel de borstvoeding te kolven. Hiertoe zal haar werkgever haar, waar nodig, een geschikte, af te sluiten, besloten ruimte ter beschikking stellen. Borstvoeding geven

vindt plaats zo vaak als nodig, maar mag ten hoogste één vierde van de arbeidstijd per dienst bedragen. De vaststelling hiervan vindt plaats door overleg tussen de betrokken aios en haar werkgever. De werkgever is verplicht deze tijd door te betalen.

## 11. 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, indien de arbeidsverhouding langer dan één jaar bestaat. Het aantal uren verlof per jaar bedraagt ten hoogste 26 maal het aantal uren arbeid per week.

Derhalve heeft een aios die 46 uur per week werkt op jaarbasis recht op 1196 uur onbetaald ouderschapsverlof. Dit verlof mag echter per jaar maximaal de helft van het aantal arbeidsuren bedragen en dient in een aaneengesloten periode van bijvoorbeeld een half jaar te worden opgenomen. In dit voorbeeld zou de aios dus gedurende maximaal een half jaar 23 uur per week verlof op mogen nemen. In overleg met de werkgever kan gekozen worden voor een verlof langer dan zes maanden, opdelen van het verlof in ten hoogste drie perioden, waarbij iedere periode ten minste één maand bedraagt, of meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week. De werkgever kan deze verzoeken op grond van zwaarwegende redenen overigens afwijzen. Daarnaast dient de aios het voornemen om verlof op te nemen ten minste twee maanden vóór het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van de periode en het aantal uren verlof per week mee te delen. In de CAO Ziekenhuizen is geregeld dat op verzoek van de werknemer de overeengekomen periode van ouderschapsverlof in overleg met de werkgever eenmaal kan worden verlengd met maximaal zes maanden. In de CAO UMC en de CAO GGZ

wordt aansluiting gezocht met de wettelijke regelingen uit de wet WAZO.

## 12. MSRC

Voor de voortgang van de opleiding moet iedere vorm van zwangerschaps-, bevallings- en ouderschapsverlof zo spoedig mogelijk bij de MSRC als onderbreking in het opleidings-schema te worden gemeld. Zwangerschaps- en ouderschapsverlof dient voorafgaand aan de onderbreking te worden gemeld. Deze tijd dient ook gecompenseerd te worden. Wijzigingen in het opleidings-schema behoeven de instemming van de opleider en de MSRC. Als bij het einde van de opleiding en bij de aanvraag van registratie in het register van het betreffende medisch specialisme blijkt dat ten onrechte niet is gecompenseerd, loopt de aios het risico dat het verzoek tot registratie wordt afgewezen omdat dan niet wordt voldaan aan de opleidingseisen.

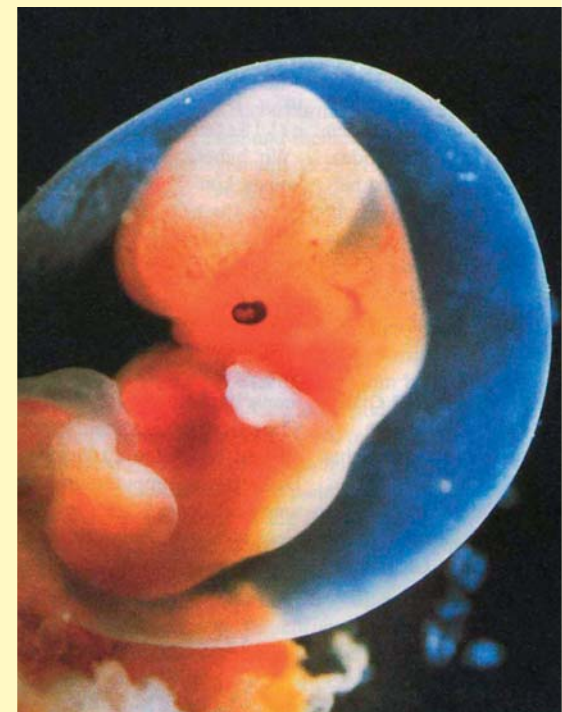
## 13. Kinderopvang

Voor kinderen tussen nul en vier jaar bestaan er in Nederland twee vormen van opvang:

### *Dagopvang*

Dit is bedoeld voor kinderen van werkende ouders. Opvangcentra zijn normaal gesproken op doordeweekse dagen tussen 08.00 uur en 18.00 uur geopend.

De kwaliteitseisen voor kinderopvang zijn vastgelegd in de Wet Kinderopvang. Deze wet verplicht de opvangcentra om te zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de kinderen en om de ouders omtrent hun beleid te informeren. Dagopvangcentra die hieraan voldoen zijn geregistreerd. Ook de financiering van de opvangkosten is in deze wet geregeld. Het is de bedoeling dat ouders, werkgever en overheid ieder éénderde van de kosten dragen. Echter de overheidsbijdrage is van het eigen inkomen en dat van de partner afhankelijk. Kinderopvangtoeslag kan via de



belastingdienst worden aangevraagd op [www.toeslagen.nl](http://www.toeslagen.nl). Op deze site staan ook rekenvoorbeelden. Overigens wordt de overheidsbijdrage alleen ontvangen wanneer het dagopvangcentrum bij de overheid geregistreerd is en dus voldoet aan de Wet Kinderopvang. In een ouderparticipatiecrèche regelen de ouders zelf, gratis de kinderopvang.

### *Kinderopvang bij een gastouder*

Dit betekent dat het kind naar een oppas gaat of dat een oppas bij de aios thuis komt. Vaak is dit een flexibeler oplossing dan een dagopvangcentrum. Een gastouder mag maximaal zes kinderen opvangen, inclusief zijn eigen kinderen. Dit is te regelen via een gastouderbureau. De kosten bedragen rond de vier euro per uur per kind.

Meer informatie over kinderopvang staat op [www.kinderopvangonline.nl](http://www.kinderopvangonline.nl).