

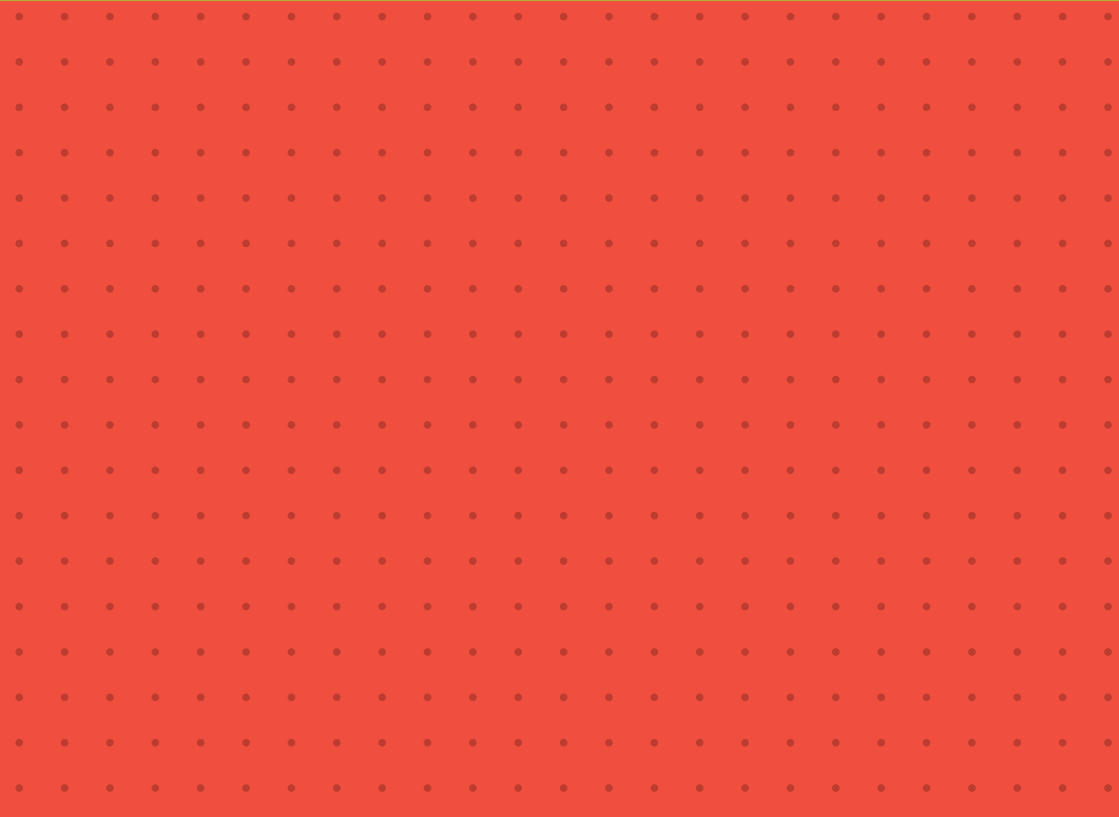
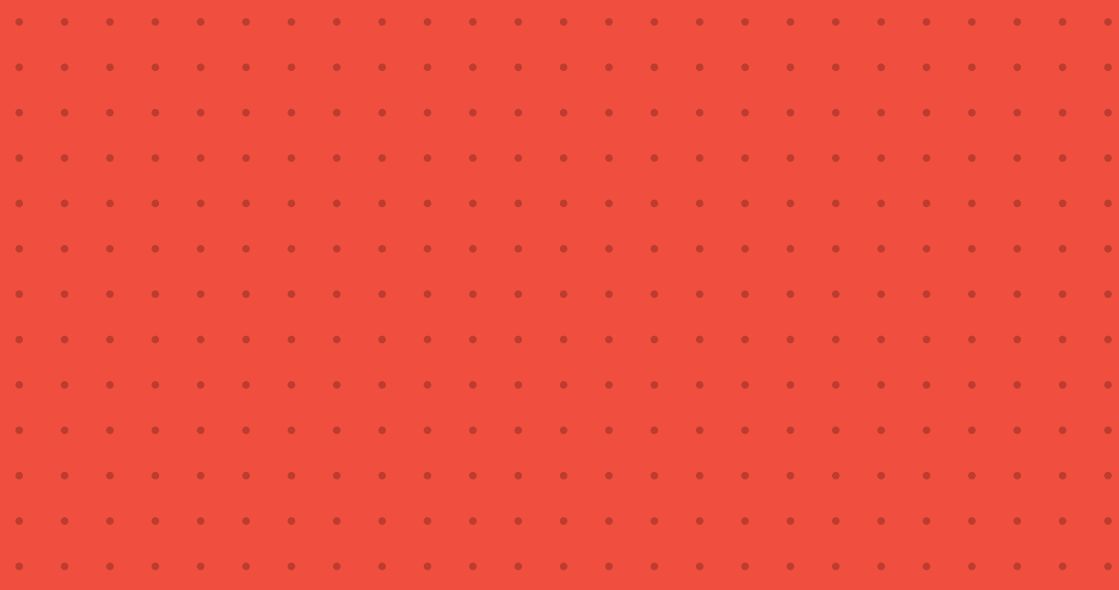
SZW

Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Zwangerschap:

veilig werken en verlof





Inhoud

Zwanger en veilig werken	5
Wanneer vertelt u uw werkgever dat u zwanger bent?	5
Wat kan uw werkgever voor u doen?	6
Wat is een risicoinventarisatie en -evaluatie?	6
Wat zijn uw rechten?	7
Wat als veilig en gezond werken niet mogelijk is?	8
Hoe zit het met borstvoeding geven onder werktijd?	8
Waar moet u op letten als u werkt en zwanger bent?	9
Is werken met chemische stoffen gevaarlijk?	10
Is werken met straling gevaarlijk?	11
Kunt u in contact komen met infecties?	11
Waarmee moet u nog meer rekening houden?	12
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	13
Hoe lang duurt het zwangerschapsverlof?	13
Hoe lang duurt het bevallingsverlof?	13
Hoe vraagt u het verlof aan?	14
Gaat het salaris tijdens de verlofperiode gewoon door?	15
Kunt u ontslagen worden als u zwanger bent?	15
Hebt u recht op een uitkering als u tijdens uw zwangerschap ontslag neemt?	15
Komt u in aanmerking voor een WW-uitkering als uw contract afloopt tijdens uw zwangerschap?	16
Hebt u recht op een uitkering als u ziek wordt tijdens uw zwangerschap?	16
Gaat het verlof van uw vakantiedagen af?	16
Hebt u als zelfstandig ondernemer recht op een uitkering als u zwanger bent?	17

Na de bevalling	18
Kinderbijslag	18
Kraamverlof voor de partner	18
Ouderschapsverlof	18
Minder werken	19
Kinderopvang	19
Meer informatie	21

Zwanger en veilig werken

Wanneer u zwanger bent heeft dat gevolgen voor uw werk. U moet bijvoorbeeld beslissen wanneer u het zwangerschapsverlof wilt laten ingaan en of u ouderschapsverlof gaat opnemen. Daarnaast moet u nadenken over de arbeidsomstandigheden op uw werk: is het werken veilig en gezond voor u en uw ongeboren kind?

Wanneer vertelt u uw werkgever dat u zwanger bent?

Het lijkt voorbarig om al voor de zwangerschap uw werkgever van uw kinderwens op de hoogte te stellen. Maar als uw werkomstandigheden risico's opleveren voor de vruchtbaarheid of voor het embryo is dit het overwegen waard. In overleg met uw werkgever kunt u dan een oplossing zoeken.

Pas wanneer u uw werkgever vertelt dat u zwanger bent hebt u recht op de wettelijke bescherming tijdens de zwangerschap en de periode van borstvoeding.

Er wordt geen termijn gehanteerd voor wanneer u uiterlijk aan uw werkgever moet vertellen dat u zwanger bent. Het arbobesluit geeft het advies om dit uiterlijk na drie maanden zwangerschap te melden aan uw werkgever, zodat er voorzorgsmaatregelen genomen kunnen worden om u en uw ongeboren kind te beschermen. Dit is een advies en geen verplichting.

In verband met het aanvragen van zwangerschapsverlof geldt een wettelijke termijn van drie weken. U moet dus minimaal drie weken voor het ingaan van het zwangerschapsverlof tegen uw werkgever zeggen wanneer u het verlof wilt laten beginnen. In de praktijk zal dit eerder gebeuren.

Bij de verloskundige, huisarts of specialist kunt u een zwangerschapsverklaring halen met de vermoedelijke datum van de bevalling. Uw werkgever geeft deze verklaring aan de uitvoeringsinstelling die uw uitkering tijdens het verlof verzorgt.

Wat kan uw werkgever voor u doen?

Uw werkgever is verplicht om de gezondheid van u en uw ongeboren kind tijdens de zwangerschap en periode van borstvoeding te beschermen. Dat betekent dat hij in die tijd het werk zo moet organiseren dat u veilig en gezond kunt werken en dat het werk geen negatieve invloed heeft op de zwangerschap of borstvoeding. Uitgangspunt is dat u tijdens de zwangerschap en periode van borstvoeding zoveel mogelijk uw eigen werk kunt blijven doen, in uw eigen functie en op uw eigen werkplek.

Binnen twee weken nadat u hebt verteld dat u zwanger bent, krijgt u van uw werkgever voorlichting. U krijgt informatie over de mogelijke gevaren voor u en uw ongeboren kind. Ook hoort u welke maatregelen de werkgever heeft getroffen om u te beschermen. Vlak voordat uw verlof ingaat, zal uw werkgever u voorlichten over de maatregelen na de bevalling, als u weer met werken begint.

Wat is een risicoinventarisatie en –evaluatie?

Ieder bedrijf is verplicht om alle risico's waaraan hun werknemers tijdens het werk blootstaan te inventariseren en te evalueren. Uw werkgever moet beschikken over een risicoinventarisatie en -evaluatie (RI&E). Hierin staat hoe werknemers veilig en gezond kunnen werken en welke specifieke risico's er zijn voor onder meer werkneemsters tijdens de zwangerschap en de periode van borstvoeding.

Bent u zwanger, vraag dan naar de RI&E bij uw werkgever. Staat in de RI&E dat er binnen het bedrijf voor u specifieke gevaren zijn? Dan is uw werkgever verplicht om daar maatregelen tegen te nemen. Bijvoorbeeld door de werkplek of methode van werken aan te passen of door hulpmiddelen in te zetten. Op uw beurt bent u trouwens verplicht om die hulpmiddelen ook te gebruiken.

Heeft uw werkgever geen RI&E, vraag dan advies bij de arbodienst of interne arbodeskundige.

Wat zijn uw rechten?

Uw werkgever moet ervoor zorgen dat u veilig en gezond kunt werken. Mogelijke gevaren moet de werkgever wegnemen. Blijkt dat niet afdoende, dan kan het werk of kunnen de werktijden worden aangepast. In het uiterste geval krijgt u tijdelijk ander werk aangeboden of wordt u vrijgesteld van werken. Twijfelt u over mogelijke gevaren, vraag dan advies aan de bedrijfsarts.

Andere werktijden

Lukt het niet om uw werk volledig uit te voeren? Maak dan met uw werkgever afspraken over aangepaste werk- en rusttijden. Hier hebt u recht op, maar overleg onderstaande zaken altijd met uw werkgever:

- regelmatige werk- en rusttijden
- extra pauzes (maximaal 1/8 deel van uw werktijd)
- een geschikte, afsluitbare ruimte om te kunnen rusten (met bed of rustbank)
- geen overwerk en nachtdiensten
- zwangerschapsonderzoek onder werktijd

Ook tot zes maanden na de bevalling gelden deze regels (behalve de onderzoeken).

Wat als veilig en gezond werken niet mogelijk is?

Kunt u uw werk toch niet veilig en gezond uitvoeren, dan moet uw werkgever u tijdelijk ander werk aanbieden. U kunt worden vrijgesteld van werken, als blijkt dat tijdelijk ander werk ook niet mogelijk is. De (bedrijfs)arts moet bevestigen dat uw werk inderdaad risico's met zich meebrengt. Kunt u niet werken vanwege uw zwangerschap, dan hebt u recht op een Ziektewetuitkering.

Hoe zit het met borstvoeding geven onder werktijd?

U kunt onder werktijd borstvoeding geven of kolven totdat uw kind negen maanden is. U mag hiervoor maximaal een kwart van uw werktijd gebruiken. Uw werkgever is verplicht deze tijd door te betalen.

U kunt het beste al voor de bevalling met uw werkgever afspreken hoe u de voeding wilt gaan regelen. Uw werkgever moet een geschikte, afsluitbare ruimte beschikbaar stellen voor het voeden of kolven. Is dat niet mogelijk, dan krijgt u de gelegenheid zelf een plek te regelen of naar de baby toe te gaan. U kunt natuurlijk ook andere afspraken maken met uw werkgever, bijvoorbeeld tijdelijk uw werktijd aanpassen of gedeeltelijk thuis werken.

Komt u er met uw werkgever niet uit, dan kunt u terecht bij de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging of de vakbond. Ook de Arbeidsinspectie kunt u om advies vragen.

Waar moet u op letten als u werkt en zwanger bent?

- Tijdens de hele zwangerschap moet u bukken, hurken en knielen zoveel mogelijk voorkomen.
- Laatste drie maanden van de zwangerschap: bukken, hurken, knielen en staande voetpedalen bedienen dagelijks niet meer dan eenmaal per uur.
- Tijdens de zwangerschap en tot drie maanden na de bevalling: handmatig tillen van gewichten zoveel mogelijk beperken.
- Is tillen toch nodig, dan moet het in één handeling te tillen gewicht minder zijn dan tien kilo.
- Vanaf de twintigste week van de zwangerschap mag niet vaker dan tien keer per dag maximaal vijf kilo worden getild.
- Vanaf de dertigste zwangerschapsweek mag niet vaker dan vijf keer per dag maximaal vijf kilo worden getild.

Fysiek zwaar werk

Tijdens de zwangerschap mag u niet verplicht worden om zwaar lichamelijk werk te doen, zoals zwaar tillen, trekken, duwen of dragen. Zeker in de laatste drie maanden voor de bevalling is het beter om dit zware werk zoveel mogelijk te beperken. Twijfelt u, overleg dan met de (bedrijfs)arts. In de laatste drie maanden van de zwangerschap mag u ook niet verplicht worden om vaker dan één keer per uur te bukken, te hurken of te knielen.

Staan werken

Het is wettelijk geregeld dat u altijd even moet kunnen zitten als het werk het toelaat of als u hieraan behoefte hebt. Ook mag u niet verplicht worden om staande voetpedalen te bedienen.

Stress

Stress kan schadelijke gevolgen hebben voor uzelf en voor uw kind. Hebt u last van de werkdruk, overleg dan met uw werkgever over het verminderen van de werkdruk of het aanpassen van de werk- en rusttijden.

Is werken met chemische stoffen gevaarlijk?

Sommige concentraties van chemische stoffen zijn gevaarlijk als u bezig bent om zwanger te worden, als u al zwanger bent of als u borstvoeding geeft (via moedermelk). Het kan leiden tot onvruchtbaarheid, afwijkingen bij het kind, groeistoornissen of een miskraam. De chemische stoffen kunnen in uw bloed komen door inademen, inslikken of aanraken.

- Zorg dat u bij het werken met chemische stoffen zo hygiënisch mogelijk werkt.
- Kijk altijd in de RI&E wat de specifieke risico's zijn tijdens de zwangerschap en de periode van borstvoeding. Ook kunt u in de cao kijken of hierover bepalingen zijn opgenomen. Vraag eventueel advies aan de (bedrijfs)arts. Uw werkgever moet zich in ieder geval houden aan de grenswaarde (de MAC-waarde: de Maximaal Aanvaarde Concentratie in de lucht op de werkplek).
- Werkt u met een verpakt product, dan ziet u op het etiket of er schadelijke stoffen in zitten. Op sommige producten staat niets vermeld (geneesmiddelen en diergeneesmiddelen): informeer in dat geval bij uw werkgever over gevaren bij het bereiden of toedienen.
- Bij te grote risico's of onzekerheden bent u niet verplicht om met chemische stoffen te werken. U mag in ieder geval niet werken met lood en loodwit.

Meer informatie over stoffen die giftig zijn voor de voortplanting vindt u op www.szw.nl.

Is werken met straling gevaarlijk?

Of straling gevaarlijk is, hangt af van het soort straling. Straling van bijvoorbeeld beeldschermen en elektrische apparaten levert over het algemeen geen extra problemen op tijdens de zwangerschap. Zogenaamde ioniserende straling kan wel schade veroorzaken aan het ongeboren kind, vooral in de eerste periode van de zwangerschap. Deze straling komt voor in kerncentrales, röntgenkamers van ziekenhuizen en laboratoria. Werkt u met straling? Meld uw zwangerschap dan zo vroeg mogelijk bij de bedrijfsarts of stralingsdeskundige. Overleg samen over hoe u uw werk verantwoord kunt uitvoeren.

Kunt u in contact komen met infecties?

Hebt u werk waarbij u in contact kunt komen met het virus dat rode hond veroorzaakt (rubellavirus) of met de parasiet die toxoplasmose kan veroorzaken (als u met katten werkt)? Dan bent u niet verplicht om deze werkzaamheden uit te voeren tijdens de zwangerschap, tenzij is aangetoond dat u voldoende antistoffen hebt. Ook enkele andere infecties kunnen schadelijk zijn voor het ongeboren kind. Let ook op als u werkt met ziektekiemen, als u met geïnfecteerde patiënten werkt of als u in de agrarische sector werkt. Informeer naar de mogelijke risico's bij uw werkgever, de arbodienst of bij de brancheorganisatie. Overigens kunt u de kans op een infectie zelf verkleinen door in ieder geval zo hygiënisch mogelijk te werken. Tegen sommige infecties is ook vaccinatie mogelijk.

Waarmee moet u nog meer rekening houden?

- Het is niet verstandig om tijdens de zwangerschap en periode van borstvoeding onder extreme kou of hitte te werken. De bloeddruk kan dan snel dalen en de bloedvoorziening naar de baarmoeder kan afnemen.
- Tijdens de zwangerschap mag u niet worden blootgesteld aan schadelijk geluid (80dB maximaal gedurende acht uur per dag). Vooral het ongeboren kind is gevoelig voor schadelijk geluid. Vanaf welke zwangerschapsmaand het gehoor van het ongeboren kind beschadigd kan worden, is niet precies bekend.
- Tijdens de zwangerschap bent u niet verplicht om onder overdruk te werken (bijvoorbeeld duik- en caissonarbeid). Als u te abrupt terugkeert naar de omgevingsdruk hebt u een verhoogd risico op decompressieziekte. Behandeling van deze ziekte (zuurstoftherapie) is echter zeer schadelijk voor het ongeboren kind.
- U mag tijdens de zwangerschap niet worden blootgesteld aan sterke lichaamstrillingen of schokken. U loopt daarmee risico op rugklachten en een verhoogd risico op vroeg- en doodgeboorte.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Als u zwanger bent en in dienstverband werkt hebt u recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof van totaal zestien weken. Dit betekent dat u gedurende zestien weken niet werkt, omdat u in die periode moet bevallen en na de bevalling niet gelijk weer aan het werk hoeft. Om die periode financieel te overbruggen ontvangt u - meestal via uw werkgever - een uitkering die in principe net zo hoog is als uw salaris.

Hoe lang duurt het zwangerschapsverlof?

U hebt recht op minstens zestien weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. De datum waarop uw zwangerschapsverlof ingaat, hangt af van de vermoedelijke bevallingsdatum. Vanaf zes weken, maar minimaal vier weken (28 dagen) vóór de dag na de vermoedelijke bevallingsdatum mag u verlof opnemen. U kunt zelf bepalen op welke dag binnen deze periode u het verlof laat ingaan.

Op www.verlofregelingen.szw.nl kunt u uw verlofperiode uitrekenen.

Hoe lang duurt het bevallingsverlof?

U hebt altijd recht op minstens tien weken verlof na uw bevalling, ook al wordt uw baby later geboren dan verwacht. Als u toch eerder aan de slag wilt, dan mag dat pas 42 dagen na de bevallingsdatum.

Stel, u bent zes weken voor de bevalling gestopt met werken.

- *Voorbeeld 1:* Het kind is een week te vroeg geboren. U hebt dan vijf weken verlof voor de bevalling en elf weken erna.
Totaal: zestien weken.
- *Voorbeeld 2:* Het kind is twee weken te laat geboren. U hebt dan acht weken verlof voor de bevalling en tien weken erna.
Totaal: achttien weken.

Stel, u bent vier weken voor de bevalling gestopt met werken.

- Het kind wordt twee weken te laat geboren. U hebt dan recht op zes weken verlof voor de bevalling en twaalf weken erna.
Totaal: achttien weken.

Stel, u hebt afgesproken vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum te stoppen met werken. Drie weken voor de ingang van het verlof wordt u ziek.

- De afspraak van vier weken vervalt. U hebt zes weken verlof voor de vermoedelijke bevallingsdatum en tien weken erna.
Totaal: zestien weken.

Op www.verlofregelingen.szw.nl kunt u uw verlofperiode uitrekenen.

Hoe vraagt u het verlof aan?

Minimaal drie weken voor de gewenste verlofdatum vraagt u het verlof aan. Uw werkgever heeft daarbij een verklaring van uw verloskundige of uw arts nodig, waarin de vermoedelijke bevallingsdatum staat vermeld. Deze verklaring gaat naar het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) dat uw uitkering tijdens het verlof regelt.

Gaat het salaris tijdens de verlofperiode gewoon door?

Tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof ontvangt u een uitkering ter hoogte van uw salaris. De uitkering bedraagt maximaal 100% van uw dagloon. Let op: er is wel een maximum dagloon. De hoogte van het maximum dagloon kunt u vinden op www.szw.nl.

Kunt u ontslagen worden als u zwanger bent?

Nee, en u mag ook niet worden ontslagen tijdens de eerste zes weken na uw bevallingsverlof. Alleen in speciale gevallen is ontslag mogelijk. Het kan bijvoorbeeld gebeuren dat uw werkgever mensen moet ontslaan om bedrijfseconomische redenen.

U mag nooit ontslagen worden *omdat* u zwanger bent.

Als u solliciteert, mag u niet afgewezen worden vanwege uw zwangerschap. In een sollicitatiegesprek hoeft u daarom niet te melden dat u zwanger bent.

Hebt u recht op een uitkering als u tijdens uw zwangerschap ontslag neemt?

Ja, maar u hebt alleen recht op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering op grond van de Wet arbeid en zorg als u binnen tien weken uitgerekend bent of als u binnen tien weken bevalt. De uitkering duurt zestien weken.

Meer informatie over ontslag vindt u op www.szw.nl.

Komt u in aanmerking voor een WW-uitkering als uw contract afloopt tijdens uw zwangerschap?

Als uw arbeidscontract afloopt tijdens uw zwangerschap, dan geeft u dat op bij de aanvraag van de WW-uitkering. Als u WW-gerechtigd bent, hebt u recht op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering. Die uitkering duurt ten minste zestien weken: zes tot vier weken vóór de dag na de bevalling en tien weken erna. U moet dan de zwangerschapsverklaring hiervoor zelf afgeven bij het UWV. Na deze zestien weken ontvangt u een WW-uitkering, als u aan de daarvoor geldende voorwaarden voldoet.

Hebt u recht op een uitkering als u ziek wordt tijdens uw zwangerschap?

Als u voorafgaand aan of na uw zwangerschaps- en bevallingsverlof (nog) ziek bent vanwege uw zwangerschap, dan hebt u recht op een Ziektewetuitkering ter hoogte van uw salaris. Deze uitkering bedraagt maximaal 100% van uw ziektewetdagloon en duurt maximaal twee jaar.

Uw werkgever heeft in dit geval geen eigen risico.

Als uw ziekte, voorafgaand aan uw zwangerschapsverlof, niet door de zwangerschap wordt veroorzaakt, gelden de gebruikelijke regels.

U hebt dan recht op ten minste 70% van uw salaris.

Gaat het verlof van uw vakantiedagen af?

Het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft in principe geen invloed op uw vakantiedagen. In de vakantiewetgeving is vastgelegd dat dagen of gedeelten van dagen waarop niet wordt gewerkt wegens zwangerschaps- of bevallingsverlof niet kunnen worden afgeboekt van uw vakantietegoed. In de wet is echter niets geregeld over het samenvallen van zwangerschaps- en bevallingsverlof met een collectieve vakantie (zoals in de bouw of het onderwijs).

Hebt u als zelfstandig ondernemer recht op een uitkering als u zwanger bent?

Vrouwelijke ondernemers moeten zelf geld reserveren om de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof financieel te overbruggen. U kunt ook terecht bij een particuliere verzekeringsmaatschappij.

Let op: sommige verzekeraars keren de eerste twee jaar na het afsluiten van de verzekering niet uit wegens zwangerschap en bevalling.

In sommige gevallen kunt u aanspraak maken op een BBZ-uitkering (Besluit bijstandsverlening zelfstandigen). Hiervoor moet u wel voldoen aan alle overige (bijstands)voorwaarden. Bij de beoordeling van het recht op een BBZ-uitkering kijkt de gemeente altijd naar de levensvatbaarheid van uw zelfstandig bedrijf en beroep. Het moet dus wel zo zijn dat doorgaan met het bedrijf of beroep nadat er kinderen zijn een reële optie is. In dit geval zal ook worden gekeken naar de inspanning die uzelf geleverd heeft voor o.a. de mogelijkheid van het afsluiten van een verzekering. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) neemt geen beslissingen in individuele gevallen over een uitkering. U kunt hiervoor naar uw gemeentelijke sociale dienst.

Na de bevalling

Kinderbijslag

De Algemene kinderbijslagwet (AKW) biedt een financiële tegemoetkoming (kinderbijslag) in de kosten voor verzorging of onderhoud van kinderen tot 18 jaar.

De hoogte van de kinderbijslag hangt af van de leeftijd van uw kind en van de grootte van uw gezin. In bepaalde gevallen kunt u recht hebben op dubbele kinderbijslag. Dit is afhankelijk van uw levenssituatie. Voor meer informatie kunt u contact opnemen met de Sociale Verzekeringsbank (SVB), www.svb.nl.

Kraamverlof voor de partner

Na de bevalling heeft uw partner recht op twee werkdagen kraamverlof. Als het kind thuis wordt geboren moet het verlof in de eerste vier weken na de geboortedatum opgenomen worden. Wordt de baby in het ziekenhuis geboren, dan neemt uw partner het verlof op in de vier weken na thuiskomst van het kind uit het ziekenhuis. In de meeste gevallen zal uw werkgever uw loon gewoon doorbetalen tijdens het verlof. Ook zal uw werkgever het kraamverlof doorgaans niet inhouden op uw vakantiedagen. Meer informatie over kraamverlof vindt u op www.szw.nl.

Ouderschapsverlof

Vrouwen én mannen, die ten minste één jaar bij dezelfde werkgever werken en kinderen onder de acht jaar verzorgen, mogen volgens de wet ouderschapsverlof opnemen. Het ouderschapsverlof is in principe een onbetaald deeltijdverlof. De duur van uw ouderschapsverlof is afhankelijk van uw dienstverband. De standaardregeling is dertien maal de wekelijkse arbeidsduur, op te nemen gedurende zes maanden voor ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.

Werkt u bijvoorbeeld 32 uur per week, dan gaat u gedurende een half jaar voor de helft minder werken (16 uur ouderschapsverlof per week). In overleg met uw werkgever kunt u een andere regeling over de spreiding van uw uren treffen.

Beide ouders hebben voor elk kind recht op onbetaald ouderschapsverlof.

Minstens twee maanden voordat u het verlof wilt laten ingaan, meldt u aan de werkgever dat u gebruik wilt maken van uw recht op ouderschapsverlof.

Meer informatie over ouderschapsverlof vindt u op www.szw.nl.

Op www.verlofregelingen.szw.nl kunt u uw verlofperiode uitrekenen.

Minder werken

Maakt u geen gebruik van een verlofregeling? Op grond van de Wet aanpassing arbeidsduur hebt u de mogelijkheid minder uren te gaan werken door uw arbeidsovereenkomst aan te passen. In principe moet uw werkgever 'ja' zeggen als u vraagt of u meer of minder mag gaan werken. Alleen als het bedrijf daardoor in ernstige problemen komt, kan hij uw verzoek afwijzen.

Kinderopvang

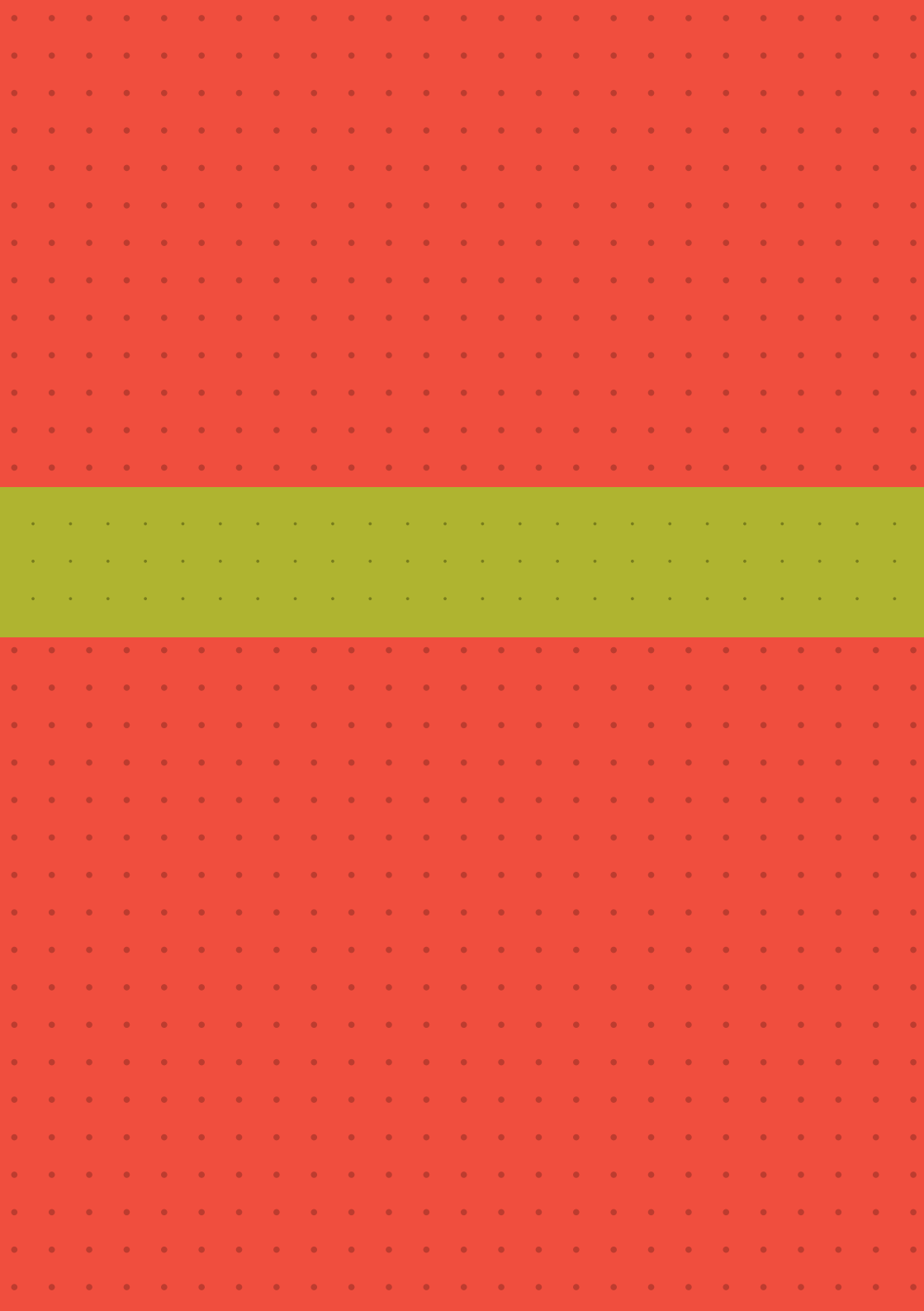
Als u werk wilt combineren met de zorg voor uw kinderen, kunt u er voor kiezen gebruik te maken van kinderopvang. De overheid draagt bij in de kosten van formele kinderopvang. U ontvangt naast een toeslag die afhangt van uw inkomen een vaste toeslag. De vaste toeslag is onafhankelijk van hoeveel u verdient en bedraagt een derde deel van de kosten van kinderopvang. De Belastingdienst/Toeslagen betaalt beide toeslagen als één bedrag aan ouders uit.

Zie voor meer informatie de SZW-brochure "Wet kinderopvang: informatie voor ouders", of het onderwerp Kinderopvang op www.szw.nl.

Meer informatie

Hebt u naar aanleiding van deze brochure nog vragen of wilt u meer exemplaren bestellen, dan kunt u contact opnemen met de Postbus 51 infolijn: 0800-8051 (gratis) of kijken op www.postbus51.nl.

Voor meer informatie kunt u ook de websites van het ministerie bezoeken: www.szw.nl en www.verlofregelingen.szw.nl.





Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Postbus 9080 I
2509 LV Den Haag

Bestelnummer 414

Januari 2007

Gewijzigde herdruk / 01
Gratis uitgave