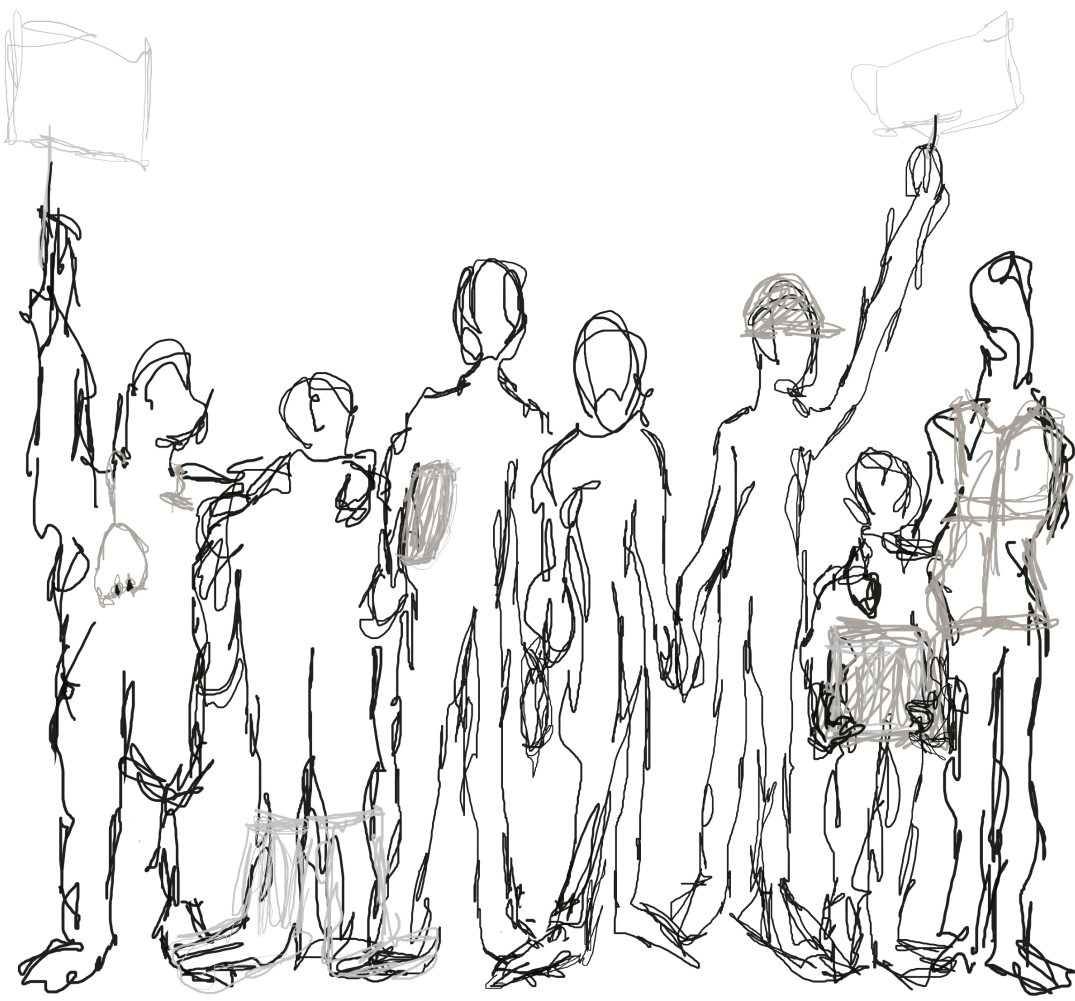


Arbeidsrechten in Nederland



Contents

Voorwoord	3
Organiseer je en vecht terug	3
Algemeen advies	3
Wanneer het misgaat	4
Wat kun je verwachten?	4
Juridische hulp	4
Informatie	5
Contracten	5
Basisinformatie	5
Mensen zonder papieren	5
Nulurencontract	6
Zelfstandig ondernemerschap (ZZP)	6
Beëindiging arbeidscontract	6
Vergoeding	7
Opzegtermijn	7
Werkloosheidsbescherming	8
Rooster	8
Werktijden	8
Pauzes	8
Overuren	8
Gezondheid en veiligheid	8
Basisinformatie	8
Ziektekostenverzekering	9
Verlof	9
Betaald verlof	9
Onbetaald verlof	9
Zwangerschapsverlof	9
Ziekteverlof	10
Andere vormen van verlof	10
Economie	10
Betalingen	10
Belastingen en loonstrookjes	11
Minimumloon	11
Vakantiegeld	11
Transitievergoeding	11
Uitzendkrachten	11
Nawoord	13

Voorwoord

Onze werkplekken zijn ontworpen om zoveel mogelijk winst uit onze arbeid te halen. Werkgevers willen ons minder betalen, ons harder laten werken en bezuinigen, wat kan leiden tot loondiefstal, intimidatie of onveilige werkomstandigheden. We zijn maar al te bekend met deze uitbuiting; het is de realiteit waarmee we dagelijks worden geconfronteerd. Arbeidsrechten bestaan op papier, maar het rechtssysteem laat ons vaak in de steek. Het is traag, duur en complex, waardoor velen geen verhaal kunnen halen. Als we vertrouwen op instellingen om deze problemen op te lossen, negeren we onze ware kracht: elkaar. Daarom is zelfverdediging van werknemers essentieel – niet alleen om individuen te beschermen, maar ook om onze collectieve kracht te herstellen. Als we ons organiseren, veranderen we isolement in solidariteit.

Dit pamflet is onze bescheiden bijdrage om onrecht op de werkvloer te bestrijden. Als anarchisten verwachten we niet dat anderen onze problemen voor ons oplossen en geloven we in directe actie en solidariteit. Het eerste deel van het pamflet geeft algemeen advies om jezelf op het werk te beschermen, evenals enkele stappen die je zelf of samen met vrienden kunt nemen. Als je met ons wilt samenwerken om tegen je baas te vechten, kun je altijd contact met ons opnemen via aga@agamsterdam.org of ons bezoeken in onze bibliotheek op zaterdag, van 14:00 tot 18:00 uur, Eerste Schinkelstraat 14-16, Amsterdam.

Het tweede deel van het pamflet geeft een samenvatting van het Nederlandse arbeidsrecht. Dit is een ingewikkeld onderwerp, omdat er veel uitzonderingen en verschillen zijn, afhankelijk van het type contract en de sector. Maar hier vind je

basisinformatie over wat je rechten zijn.

Op onze website (<https://labourrights.agamsterdam.org/>) vind je deze brochure in verschillende vertalingen. Als je een vertaling wil toevoegen, kun je die naar ons opsturen.

Deze brochure werd voor het eerst gepubliceerd in 2014; de laatste wijziging dateert van juni 2025.

Organiseer je en vecht terug

Algemeen advies

Om jezelf te beschermen in deze werkomstandigheden, moet je alert blijven. Documenteer interacties met je baas – vraag om schriftelijke bevestiging en neem desgewenst een getuige mee naar gesprekken. Houd je uren nauwkeurig bij, want loondiefstal komt vaak voor. Onderteken nooit iets zonder het volledig te begrijpen. Je hebt het recht om de documenten in je moedertaal te krijgen en je hebt het recht om de tijd te nemen voordat je iets ondertekent. Isolement is het wapen van de baas, dus praat vrijuit met elkaar (maar niet wanneer de baas, managers of verklikkers in de buurt zijn), of spreek af in een bar of lunchroom in de buurt om ongehinderd te praten over problemen op het werk. Deel contactgegevens van je collega's, zoals telefoonnummers, e-mailadressen en sociale media. Indien nodig kun je snel een groep schat opzetten. Kennis is macht: trek zo mogelijk het verleden van je baas na – eerdere overtredingen, dubieuze praktijken of arbeidsconflicten – om te anticiperen op zijn tactieken en te weten tegen wie je vecht. Denk ook aan het adres van de baas, andere bedrijven van dezelfde baas en andere partners die een toekomstig doelwit zouden kunnen zijn om

je eisen meer onder de aandacht te brengen.

Wanneer het misgaat

Begin met het formuleren van duidelijke eisen. Wat heb je nodig om het probleem op te lossen? Hoewel arbeidswetgeving een leidraad kan zijn voor wat realistisch is, hoef je je niet te beperken tot wettelijke minima. Je kunt vechten voor wat je verdient, maar kennis van de juridische achtergrond zal je helpen. Als je klaar bent, lever dan je schriftelijke eisen in bij je baas, idealiter in aanwezigheid van collega's of bondgenoten om collectieve kracht te tonen. Deze bondgenoten kunnen iedereen zijn, je vrienden, je partner, je familie: het hoeft NIET per se een vakbond of je collega's te zijn. Maar we raden je met klem aan om dit niet alleen te doen: met meerdere mensen geef je een direct signaal dat je steun om je heen hebt, waardoor het makkelijker wordt om druk op hen uit te oefenen. Als deze eerste stap niet succesvol is, kun je meer druk uitoefenen door middel van verschillende acties: je kunt je uitbuiting aan de kaak stellen door flyers uit te delen op de werkplek, picketlines te organiseren, online reviews achter te laten of het dagelijkse reilen en zeilen van je bedrijf te verstoren.

Houd in gedachten dat je, als je begint met een reeks directe acties, niet alles ineens moet doen – dus de eerste actie houd je klein, zoals het uitdelen van flyers aan voorbijgangers met z'n drieën. Een week later doe je hetzelfde met zes mensen, met een spandoek en flyers. Nog een week later ben je met tien mensen met een megafoon en zelfs wat fakkels, en ben je hinderlijk aanwezig door de deur te blokkeren met een 'zachte' blokkade. De mogelijkheden zijn eindeloos. Als je min of meer alleen bent, kun

je 's avonds of 's nachts posters ophangen rond het bedrijf of in de straat waar de baas woont. Of wees een online trol die voortdurend slechte recensies geeft (maar niet met je echte account!!)

Je kunt deze strijd verliezen, maar wie niet vecht, heeft bij voorbaat al verloren. Grote sociale veranderingen ten gunste van werkende mensen zijn nooit tot stand gekomen door politici of bazen, maar door de duizenden en duizenden werknemers die zich verzetten tegen de hebzucht van hun bazen. Houd dit in gedachten wanneer je denkt dat je in een doodlopende straat bent beland. Als het gemakkelijk was, zouden we het geen strijd noemen.

Wat kun je verwachten?

De resultaten verschillen van geval tot geval. Veel mensen behalen een gedeeltelijke of volledige overwinning, vooral wanneer ze gebruikmaken van publieke druk. Succes hangt er vaak vanaf hoe ver je bereid bent te escaleren – de meeste gevallen die we hebben ondersteund, betroffen werknemers die hun baan al hadden opgezegd en weinig te verliezen hadden. Maar onthoud: dit is geen solostrijd. We vechten samen. Als je je aansluit bij deze strijd, verwacht dan dat je gaat samenwerken, je verhaal deelt, anderen helpt in hun strijd en het collectief versterkt. Solidariteit is niet alleen een middel, het is ook de manier waarop we een wereld opbouwen waarin bazen bang zijn voor ons, en niet andersom.

Juridische hulp

Wij zijn van mening dat het rechtssysteem bedoeld is om het kapitaal te beschermen in plaats van werknemers, en dat de kosten, tijd en complicaties van een rechtszaak tegen de baas voor velen onhaalbaar zijn. In sommige gevallen kun je toch

overwegen om de juridische weg te bewandelen.

Je kunt proberen een advocaat te vinden via het Juridisch Loket (juridischloket.nl/). Het eerste consult is altijd gratis en vrijblijvend en kan je helpen om juridische kostensteun aan te vragen. Om in aanmerking te komen voor steun, mag je geen hoog inkomen of spaargeld hebben. Met een inkomen boven € 33.200 (alleenstaanden) of € 46.900 (anderen), of meer dan € 33.748 spaargeld (2025, onder voorbehoud van wijzigingen), krijg je helemaal geen steun. Minder inkomen/spaargeld = meer subsidie.

Vakbonden kunnen je ook helpen bij arbeidsconflicten, maar houd er rekening mee dat zij hun leden pas na een minimumtermijn helpen, dus je moet zijn aangesloten en het conflict moet zijn begonnen nadat je lid bent geworden. De grootste vakbond in Nederland is de FNV.

Informatie

Contracten

Basisinformatie

In principe hoeft een contract niet schriftelijk te worden vastgelegd: een mondelinge overeenkomst is even geldig als een schriftelijke. Het is echter moeilijk om de details van een overeenkomst te bewijzen als er geen fysiek bewijs is. Als je geen kopie van je contract hebt, vraag dit dan per e-mail aan. Krijg je geen contract, stel dan zelf een contract op met daarin alles wat je met je werkgever bent overeengekomen, stuur dit naar je werkgever en vraag hem om je een ondertekend exemplaar te doen toekomen. Het contract hoeft niet ingewikkeld of perfect te zijn. Weigert de baas nog steeds je een ondertekend contract terug

te sturen, dan is het contract dat jij hebt opgesteld wettelijk geldig. Vertel dit aan je werkgever. Houdt je werkgever zich niet aan dit contract, schakel dan een advocaat in om je werkgever aan te klagen.

Onderteken nooit documenten waarvan je de betekenis niet volledig begrijpt. Je mag altijd om een kopie vragen in een taal die je begrijpt en bepalen of je (juridisch) advies wil inwinnen over het contract.

Onthoud dat in geval van problemen niet alleen de inhoud van het contract telt, maar ook alle schriftelijke communicatie hierover met je werkgever, bijvoorbeeld via sms of e-mail.

Houd er rekening mee dat het arbeid-scontract slechts een deel is van wat jij en/of je werkgever wel of niet mag doen. Voor veel sectoren (horeca, bouw, onderwijs, enz.) moet je werkgever zich houden aan een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO). Deze regelt wat jouw taken zijn, bijzonderheden met betrekking tot vakantie, enz. In je arbeidscontract moet worden vermeld of het conform een CAO is, en zo ja, welke.

Mensen zonder papieren

Mensen zonder verblijfsvergunning hebben wettelijk recht op loon en reguliere waarborging van hun gezondheid en veiligheid op het werk. (Een werkgever mag echter geen mensen zonder verblijfsvergunning in dienst nemen.) Met andere woorden: iedereen die in Nederland werkt, valt onder het Nederlandse arbeidsrecht, ook al beweert hun contract of werkgever anders.

Als je zonder papieren wordt aangenomen, is het de werkgever die de wet overtreedt, en hij of zij is de enige die een boete kan krijgen. Als je arbeidsrechten zijn geschonden als persoon zonder papieren, kun je een juridische procedure starten om achterstallig loon

op te eisen. In de praktijk kan dit moeilijk zijn, omdat werkgevers kunnen dreigen met ontslag en er een risico bestaat op uitzetting. Het is daarom raadzaam om de hulp in te roepen van een (pro deo) advocaat.

Nulurencontract

In Nederland kan een contract voor nul uren worden afgesloten. Helaas ben je bij de meeste nulurencontracten verplicht om te komen werken wanneer de baas dit ten minste 4 dagen van tevoren aankondigt. Het is goed om te weten dat je voor elke oproep minimaal drie uur betaald krijgt, ook als je minder uren hebt gewerkt. Als je wilt stoppen, moet je dit 4 dagen van tevoren melden, of minder als dit in je arbeidsovereenkomst is vastgelegd.

In theorie zijn deze contracten alleen toegestaan tijdens de eerste 26 weken (6 maanden) van de arbeidsovereenkomst, maar dit is afhankelijk van de CAO. In de horeca kunnen nulurencontracten bijvoorbeeld voor onbepaalde tijd worden afgesloten.

Op het moment van schrijven staan er grote veranderingen op stapel met betrekking tot nulurencontracten. Voor de meeste sectoren worden nulurencontracten verboden, maar er gelden weer uitzonderingen: in de horeca, of voor minderjarigen en studenten. In overige gevallen betekent dit dat je werkgever je een flexibel vast contract moet aanbieden. In dat geval heb je een minimum aantal uren, waar je nog 30% bovenop mag werken. Dus als je een contract hebt van 20 uur, kan je baas je maximaal 26 uur laten werken.

Zelfstandig ondernemerschap (ZZP)

Zelfstandig ondernemerschap (ZZP: zelfstandige zonder personeel) is ook een

belangrijk onderdeel van de Nederlandse arbeidsmarkt. ZZP'ers registreren zich doorgaans als eenmanszaak en werken op project- of opdrachtbasis voor meerdere klanten. In tegenstelling tot traditionele werknemers lopen zij risico's, zoals het ontbreken van ziekteverlof- of pensioenvoorzieningen. Helaas maken bedrijven veel misbruik van dit model door middel van schijnzelfstandigheid, waarbij werknemers worden behandeld als zelfstandige ondernemers, zonder de rechten die hen toekomen.

Met ingang van 1 januari 2025 heeft de Nederlandse regering wijzigingen doorgevoerd die ervoor moeten zorgen dat alleen echt onafhankelijke professionals als ZZP'ers worden aangemerkt. Volgens de nieuwe regels moeten freelancers werken aan duidelijk omschreven, kortlopende projecten voor verschillende klanten en reële financiële risico's lopen. Als een arbeidsregeling te veel weg heeft van een traditioneel dienstverband, kan deze opnieuw worden beoordeeld en geclassificeerd. Tegelijkertijd zijn sommige belastingvoordelen, zoals de zelfstandigenaftrek, verlaagd om beter aan te sluiten bij deze strengere criteria.

Beëindiging arbeidscontract

Het beëindigen van een arbeidscontract, door de werkgever of de werknemer, kan mondeling, per brief, per fax of per e-mail gebeuren. Het probleem met mondelinge beëindiging is natuurlijk dat dit moeilijk te bewijzen is. Het is daarom aan te raden om dit schriftelijk te doen als werknemer, en om hierom te vragen bij ontslag door je werkgever, zodat je de ontslagreden op papier hebt.

Normaal gesproken heeft de werkgever een ontslagvergunning nodig van het UWV om je te ontslaan (bijvoorbeeld om economische redenen, of bij langdurige

arbeidsongeschiktheid). Je werkgever mag je echter nooit ontslaan wegens tijdelijke ziekte of arbeidsongeschiktheid of zwangerschap, ongeacht of de werkgever een ontslagvergunning van het UWV heeft gekregen.

Je werkgever kan je ook op staande voet ontslaan, om de volgende dringende redenen: diefstal, misbruik, fraude, mishandeling of werkweigerings.

Als vuistregel geldt dat de werkgever de reden voor het ontslag op staande voet onmiddellijk moet vermelden, zodra deze dringende reden zich voordoet. Als werknemer kun je dit ontslag op staande voet om dringende redenen aanvechten voor de kantonrechter.

Het kan ook zijn dat je met je werkgever bent overeengekomen je arbeidsovereenkomst voortijdig te beëindigen, en dat je om de een of andere reden spijt hebt van je beslissing. Normaal gesproken geschiedt dit door middel van een schriftelijke vaststellingsovereenkomst. Je hebt altijd twee weken de tijd vanaf het moment van ondertekening van deze vaststellingsovereenkomst door jou en je werkgever om op je besluit terug te komen. Als je werkgever je niet op de hoogte heeft gesteld van deze twee weken, heb je drie weken de tijd. Je hoeft geen redenen op te geven waarom je op je besluit terugkomt, maar je moet je werkgever hiervan wel schriftelijk op de hoogte stellen (door de overeenkomst te herroepen of te ontbinden). Je arbeidsovereenkomst loopt dan gewoon door zoals voorheen.

Bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van zes maanden of langer moet de werkgever je uiterlijk een maand voor het einde van de overeenkomst laten weten of hij of zij je contract wil verlengen en zo ja, voor hoe lang. Als hij of zij dit niet doet, moet hij of zij je een boete betalen die gelijk is aan een maandsalaris. Doet

hij of zij dit niet op tijd, wordt de boete pro rata berekend.

Als je na de einddatum van je contract blijft werken, wordt je contract automatisch verlengd voor een nieuwe periode van dezelfde duur. Tot slot, als je meer dan 3 tijdelijke contracten hebt gehad of meer dan 3 jaar bij hetzelfde bedrijf hebt gewerkt, wordt je contract automatisch omgezet in een vast contract.

Vergoeding

Als je ontslag neemt, krijg je geen vergoeding. Je hebt echter altijd recht op je vakantiegeld (ongeveer 8% van je brutosalaris) en de uitbetaling van je resterende vakantiedagen. Dit moet uiterlijk een maand na het einde van je contract gebeurd zijn, anders kun je rente over dit bedrag in rekening brengen. In sommige gevallen kun je ook een overbruggingsuitkering krijgen; zie het gedeelte over economie voor meer informatie hierover. Of je nu zelf ontslag neemt of wordt ontslagen is niet van invloed op de uitbetaling van dit bedrag. Controleer je contract en/of CAO goed: er kunnen extra bepalingen in staan.

Opzegtermijn

Je contract moet een clausule bevatten over de opzegtermijn. Als er geen clausule in staat, geldt volgens de wet een opzegtermijn van minimaal een maand. Dit betekent dat je per direct kunt opzeggen, maar dat je dan geen recht hebt op sociale uitkeringen of een overbruggingsvergoeding, en dat je in dat geval je 30%-regeling kwijtraakt.

Houd er rekening mee dat wanneer de opzegtermijn een maand of langer is, dit waarschijnlijk een volledige kalendermaand is. Dit betekent dat u, ongeacht op welke dag van de maand u het bedrijf laat

weten dat u ontslag neemt, nog minstens de hele volgende maand moet werken. In beide gevallen moet in uw contract expliciet worden vermeld of het om een kalendermaand of 30 dagen gaat.

Werkloosheidsbescherming

Hoewel u wettelijk altijd gedekt bent in geval van werkloosheid, zijn er verschillende scenario's waarmee u rekening moet houden om hiervan te kunnen profiteren:

Als u zelf ontslag neemt, heeft u waarschijnlijk geen recht op een uitkering, maar er zijn uitzonderingen in extreme gevallen, zoals ziekte, intimidatie, enzovoort.

Als u wordt ontslagen door uw eigen schuld, heeft u geen recht op werkloosheidsbescherming. Als u bent ontslagen met een verzonnen excuus (illegaal), overweeg dan om terug te vechten.

Als een bedrijf beweert dat u niet op eigen schuld wordt ontslagen (om redenen van derden, zoals de economische situatie) of als het contract afloopt, hebt u recht op werkloosheidsbescherming als u aan bepaalde voorwaarden voldoet. Die voorwaarden zijn: u moet in staat zijn om te werken en u moet ten minste 26 van de afgelopen 36 weken hebben gewerkt.

U kunt maximaal 3 maanden krijgen als u minimaal 26 van de laatste 36 weken hebt gewerkt. Als u minimaal 4 van de laatste 5 jaar hebt gewerkt, krijgt u minimaal een jaar sociale dekking.

Rooster

Werktijden

Een dienst mag niet langer zijn dan 12 uur en u mag niet meer dan 60 uur per week werken. Over een periode van 4 weken mag je gemiddeld niet meer dan 55 uur werken. Na 16 weken wordt dit gemiddeld

48 uur.

Er zijn ook regels over hoeveel rust je tussen werkdagen mag krijgen. Je moet minimaal 11 uur rust hebben tussen diensten. Indien nodig kan dit eenmaal per week worden teruggebracht tot 8 uur.

Je hebt ook recht op wekelijkse rust; dit is een beetje ingewikkeld, maar kort gezegd moet je elke week minstens 32 aaneengesloten uren vrij krijgen.

Pauzes

Meestal hebt u recht op een verplichte pauze van 15 minuten voor elke 5,5 uur die u werkt. (U moet deze pauze nemen!) Als u meer dan 10 uur werkt, wordt dit 45 minuten. Pauzes kunnen worden opgedeeld in periodes van 15 minuten en worden niet betaald. Al deze details zijn afhankelijk van uw sector, dus het is beter om uw CAO en contract te raadplegen.

Overuren

Als het gaat om overuren (overwerk), kun je regels vinden in je CAO, je contract of bedrijfsregels. Afgezien daarvan kun je niet worden gedwongen om overuren te maken. Je mag alleen werken wanneer en voor hoeveel geld en/of vrije dagen je wilt. Er is ook nog een andere, zeer belangrijke regel: wanneer een werknemer gedurende drie opeenvolgende maanden meer werkt dan zijn/haar contractuele uren, wordt het contract aangepast aan dat nieuwe gemiddelde aantal uren!

Gezondheid en veiligheid

Basisinformatie

Een werkgever is verantwoordelijk voor de gezondheid en veiligheid van zijn/haar werknemers. Dit betekent dat hij/zij moet zorgen voor een veilige werkomgeving,

veilig gereedschap en voertuigen, goede instructies voor het veilig gebruik van dat gereedschap en die voertuigen, en goede voorzorgsmaatregelen voor het werken met (potentieel) gevaarlijke stoffen.

Ziektekostenverzekering

Iedereen die in Nederland woont, moet een particuliere ziektekostenverzekering hebben. U moet een verzekeringsmaatschappij van uw keuze kiezen en een contract met hen ondertekenen. De meeste werknemers hebben recht op zorgtoeslag van de overheid. Deze maandelijkse toeslag kan u tot de helft van uw ziektekostenverzekering besparen. U kunt deze aanvragen via: <http://www.toeslagen.nl>.

Verlof

Betaald verlof

In Nederland krijg je 4 weken vakantie per jaar, dus als je bijvoorbeeld 32 uur per week werkt, is dat 128 uur vakantie per jaar. Als je minder dan een jaar werkt, krijg je evenredig vakantiedagen: voor een contract van 6 maanden krijg je 2 weken betaald verlof. In sommige gevallen kan je werkgever je verplichten om vakantie op te nemen omdat je werkplek collectieve vakantiedagen heeft en een tijdje gesloten is; dat mag, maar hij moet je daar wel tijdig van op de hoogte stellen.

Als je een 0-urencontract hebt, krijg je ook betaald verlof. Voor elk gewerkt uur bouw je een percentage aan vakantiedagen op. Dit percentage is afhankelijk van je CAO. (De uitbetaling is niet hetzelfde als vakantiedagen - die worden beide verdiend voor elk gewerkt uur. De uitbetaling kan maandelijks of eenmaal per jaar plaatsvinden, afhankelijk van wat er in

je contract staat. Vakantiedagen kunnen worden verstrekt als compensatie voor overuren en worden ook berekend op basis van het aantal gewerkte uren.

Onbetaald verlof

De Nederlandse wetgeving voorziet niet in onbetaald verlof, maar sommige CAO's bevatten wel bepalingen voor dit geval. Als je onder een CAO valt, kun je deze het beste controleren. In sommige bedrijven is het mogelijk om een privéovereenkomst met het management te sluiten voor onbetaald verlof, hoewel dit niet vaak voorkomt. Er zijn twee gevallen die onder de Nederlandse wetgeving vallen: ouderschapsverlof en de zorg voor een zieke persoon. Deze gevallen zijn vrij complex en in dergelijke gevallen kun je het beste professioneel juridisch advies inwinnen.

Zwangerschapsverlof

Zwangere werkneemsters hebben recht op zwangerschaps- en kraamverlof van ten minste 16 weken. U kunt zwangerschapsverlof opnemen vanaf zes weken voor de uitgerekende datum, maar het moet uiterlijk vier weken voor de uitgerekende datum ingaan. Na de bevalling hebt u altijd recht op ten minste tien weken kraamverlof, zelfs als de baby later wordt geboren dan de uitgerekende datum. Tijdens uw verlof ontvangt u een uitkering die overeenkomt met uw salaris, tot een maximumbedrag. Nadat uw partner is bevallen, hebt u recht op één week betaald vaderschapsverlof, en maximaal vijf weken. Om vijf weken te krijgen, moet u dit ten minste vier weken van tevoren per brief/e-mail aanvragen.

Ouderschapsverlof: Je hebt recht op ouderschapsverlof wanneer je zorgt voor een kind (biologisch, geadopteerd, pleegkind of stiefkind) dat jonger is dan 8 jaar en bij

je woont. Je krijgt 26 keer het aantal uren dat je per week werkt, per kind. Ouderschapsverlof is onbetaald, maar voor de eerste 9 weken kun je ouderschapsuitkering krijgen van het UWV als je deze in het eerste jaar na de geboorte opneemt.

Ziekteverlof

Wanneer u lichamelijk of geestelijk (inclusief stress of angst) niet in staat bent om uw werk te doen, heeft u in de meeste gevallen recht op doorbetaling van loon. Afhankelijk van het type contract kan het bedrag van de doorbetaling verschillen. Houd er rekening mee dat in veel contracten staat dat u de eerste twee dagen niet wordt doorbetaald; deze dagen worden wachtdagen genoemd.

Als je ziek wordt, mag de werkgever de werknemer niet vragen wat de oorzaak van de ziekte is. Je bent vrij om dit te vertellen als je dat wilt, maar ze kunnen je niet dwingen om dit te doen. We raden je aan om geen discussie aan te gaan en je werkgever de wettelijke regels te laten volgen.

Veel bedrijven hebben echter contracten met externe bedrijven, zogenaamde 'bedrijfsartsen', die je kunnen vragen om te bewijzen dat je ziek bent. Dergelijke bedrijven mogen uw ziekte niet delen met uw bedrijf, ze zullen alleen antwoorden of u ziek bent of niet.

Wanneer u te maken krijgt met een medische aandoening of ziekte, bepaalt de Nederlandse wet dat de werknemer gedurende de eerste 104 weken (2 jaar) van ziekte/arbeidsongeschiktheid ten minste 70% van het loon ontvangt, of het minimumloon als dit lager is. Controleer altijd uw CAO, want soms voorziet deze in een hoger percentage/een langere periode.

Uw bedrijf kan een re-integratieplan opstellen om u weer aan het werk te krijgen. Dit omvat elke zes weken een gesprek om

te bespreken hoeveel uur u kunt werken en welke taken u kunt uitvoeren. Maar uw werkgever kan u in geen geval dwingen om weer aan het werk te gaan.

Alleen in uiterst zeldzame gevallen of na twee jaar ziekte kunt u tijdens uw ziekteverlof worden ontslagen. In het algemeen geldt volgens het Nederlandse arbeidsrecht een verbod op ontslag tijdens ziekte van een werknemer (in het Nederlands: 'opzegverbod tijdens ziekte'). Dit is een zeer strikte regel in Nederland en het is bijna onmogelijk om hiervan af te wijken.

U kunt echter wel worden ontslagen terwijl u ziek bent als uw werkgever andere redenen aanvoert. Dit houdt echter in dat een rechter wordt gevraagd om het contract te ontbinden, en dit zal meestal worden afgewezen door de rechter, aangezien deze rekening zal houden met het feit dat u ziek bent.

Andere vormen van verlof

Er zijn nog andere vormen van gereguleerd verlof, bijvoorbeeld noodverlof in geval van overlijden van een familielid, waarbij je je volledige salaris krijgt doorbetaald. Er is ook verlof om voor zieke familieleden te zorgen. Je kunt 2 of 6 weken per jaar zorgverlof krijgen, waarbij je 70% van je salaris krijgt doorbetaald.

Economie

Betalingen

Zorg ervoor dat u na afloop van uw contract al uw achterstallige betalingen ontvangt, inclusief uw vakantiegeld en ongebruikte vakantiedagen. Houd er rekening mee dat uw laatste salaris binnen de normale termijn (maximaal binnen een maand) moet worden betaald.

Als er andere kosten zijn ('eindafrekening'), moeten deze binnen een maand na afloop van het contract worden betaald. Als je niet op tijd wordt betaald, kun je je werkgever om rente vragen over het bedrag dat hij je verschuldigd is. In het geval van vakantiegeld is het ook mogelijk om een verhoging van maximaal 50% te vragen.

Er is een verschil tussen de wettelijke boete, die eenmalig wordt betaald, en de wettelijke rente, die per dag wordt berekend en kan veranderen.

Belastingen en loonstrookjes

Zorg ervoor dat u de 'jaaropgaaf' van uw werkgever krijgt, een overzicht van wat u vorig jaar hebt verdiend, zodat u uw belastingaangifte kunt invullen. Waarschijnlijk krijgt u geld terug. Meestal is alles al ingevuld op het online belastingformulier en hoeft u niets te doen.

Als je een gedeeltelijke handicap hebt, heeft dat invloed op je belastingen en kun je bepaalde zorgkosten aftrekken. Je kunt het beste advies vragen aan de vereniging voor mensen met jouw specifieke handicap. Zoek naar 'patiëntenvereniging' of 'belangenvereniging' + de Nederlandse naam van de handicap. Een algemene website voor mensen met chronische ziekten of een handicap is <https://iederin.nl/>

Minimumloon

Vanaf juni 2025 bedraagt het wettelijk minimumloon 14, € bruto per uur op basis van een 40-urige werkweek voor iedereen ouder dan 21 jaar. Dit komt neer op 115,5 € voor een 8-urige werkdag, 576 € per week en 2496 € bruto per maand. Als u geen uurloon ontvangt, maar een 'stukloon', moet u ten minste dit minimumloon

kunnen verdienen terwijl u uw werk in een 'normaal' tempo uitvoert.

Vakantiegeld

Vakantiegeld is het deel van je salaris dat je op een bepaald moment in het jaar als bonus krijgt. Het bedrag is 8% van je brutosalaris, inclusief overuren. Dit bedrag wordt opgebouwd en vaak in mei/juni uitbetaald, soms met een deel in december. Let op: dit is geld dat je werkgever je verschuldigd is, en geen vakantiedagen. Je kunt betaald krijgen voor vakantiedagen die je niet opneemt, maar daar komt het vakantiegeld nog bovenop.

Transitievergoeding

Als u wordt ontslagen of als uw contract niet wordt verlengd, heeft u recht op een transitievergoeding. Als u echter zelf ontslag neemt, krijgt u dit geld niet. Voor elk jaar dat u heeft gewerkt, krijgt u 1/3 van uw bruto maandsalaris. Als u een nulurencontract heeft, wordt uw bruto maandsalaris geschat over het afgelopen jaar.

Uitzendkrachten

Nederland heeft een specifieke wet voor uitzendkrachten, dat wil zeggen werknemers die door een uitzendbureau worden ingehuurd maar bij een ander bedrijf werken. Als u door het ene bedrijf wordt ingehuurd, maar in de praktijk bij een ander bedrijf werkt, bent u een uitzendkracht. Er zijn een paar verschillen tussen een contract met een uitzendbureau en een contract met een bedrijf.

Er zijn verschillende fasen van tewerkstelling bij uitzendbureaus, en afhankelijk van de CAO die uw bedrijf volgt, hebben deze verschillende namen. De ABU CAO kent de fasen A, B en C, terwijl de NBBU

CAO ze fasen 1, 2, 3 en 4 noemt.

Fase A/1-2: Deze fase duurt maximaal 1 jaar en je kunt bij één of meerdere bedrijven werken. In deze fase word je alleen betaald als je werkt, tenzij in je contract anders staat vermeld. De meeste contracten bevatten een uitzendbeding: dit betekent dat je werkgever je contract kan beëindigen als er geen werk meer voor je is bij het bedrijf. In de eerste 6 maanden (26 weken) hoeft je werkgever je slechts één dag van tevoren te waarschuwen voordat hij je ontslaat. Daarna moet je baas je 10 dagen van tevoren waarschuwen voordat je contract afloopt. Als in je contract staat dat er geen uitzendbeding is, kan je baas je niet zomaar ontslaan.

Fase B/3: Deze fase duurt 3 jaar, of maximaal 6 contracten. Daarna heb je een regulier tijdelijk contract en is er geen uitzendbeding. Je krijgt nog steeds betaald, zelfs als je bedrijf geen werk voor je heeft, totdat je werkgever een nieuwe taak voor je vindt.

Fase C/4: Als je in deze fase zit, krijg je een vast contract bij je werkgever. Je arbeidscontracten moeten binnen 6 maanden na elkaar vallen om te tellen als voortgang in het fasesysteem; ziek-

teverlof en betaalde vakantiedagen tellen mee als gewerkte weken. Buiten de loon-/uitzendbeding heb je dezelfde rechten op vakantie, vakantiegeld en ziekteverlof als bij andere contracten. Je werkgever kan je niet ontslaan omdat je ziek bent.

Als je in het buitenland bent geworden en naar Nederland bent verhuisd voor een tijdelijk contract, kun je een inkomensgarantie krijgen, wat betekent dat je de eerste 2 volledige maanden dat je werkt het minimumloon moet krijgen, ongeacht hoeveel uur je hebt gewerkt.

Je uitzendbureau kan je naast je baan ook huisvesting aanbieden. Hoewel dit praktisch is, gebruiken ze dit vaak om druk op je uit te oefenen en meer geld van je af te nemen. Je moet twee verschillende contracten hebben, één voor werk en één voor huisvesting. Je werkgever mag huur inhouden op je salaris, maar dit mag niet meer bedragen dan 25% (dit kan binnenkort veranderen in 20%) van het minimumloon per maand. Als je meer dan 1,4 keer het minimumloon verdient, geldt er geen limiet en mag de huur hoger zijn. Wanneer je arbeidscontract afloopt, heb je vier weken de tijd om je accommodatie te verlaten.

Nawoord

Deze folder is geschreven in september 2014 en bijgewerkt in maart 2025. Tegen de tijd dat je deze leest, kan sommige informatie verouderd zijn. Controleer daarom altijd de meest recente informatiebronnen. Meer informatie is ook te vinden op de volgende website: <https://labourrights.agamsterdam.org/>

Wij zijn geen ngo, hulp- of liefdadigheidsorganisatie, wij zijn anarchisten en werken op basis van zelfbeheer en wederzijdse ondersteuning. Als je problemen hebt op je werk, aarzel dan niet om contact met ons op te nemen; samen kunnen we terugvechten. Als je geen problemen hebt op je werk, maar het niet eens bent met deze kapitalistische samenleving waarin je waard bent wat je bezit, kom dan ook langs om ons te ontmoeten. Samen staan we sterker en kunnen we terugvechten tegen degenen die ons uitbuiten.

AGA (Anarchistische Groep Amsterdam)

Email: aga@agamsterdam.org

Website: <http://agamsterdam.org>

Library: Of kom langs bij onze bibliotheek op zaterdag van 14.00 tot 18.00 uur: Eerste Schinkelstraat 14-16, Amsterdam

Vrije Bond Er zijn veel groepen en mensen betrokken bij de Vrije Bond in Nederland en in grote delen van België. De Vrije Bond is geen vakbond of arbeidsgerelateerde groep, maar ze kunnen je doorverwijzen naar mensen die je kunnen helpen. Kijk op de website voor contactgegevens: <http://www.vrijebond.org/groepen/> Of schrijf naar het secretariaat om in contact te komen met leden in jouw omgeving: secretariaat@vrijebond.nl

Horeca United Horeca United is een grassroots solidariteitsnetwerk dat zich richt op mensen die in de horeca werken (hotels, restaurants en cafés).

Website: <https://horeca-united.nl/>

Email: horeca-united@riseup.net

Online versie en vertaling:

