

nl.anarchistlibraries.net



Arbeidsrecht in Nederland

voor migrantenarbeiders

Anarchistische groep Amsterdam

Anarchistische groep Amsterdam
Arbeidsrecht in Nederland
voor migrantenarbeiders
8 februari 2015

labourrights.vrijebond.org
The pamphlet can be found online in 17 languages at:
labourrights.vrijebond.org

a-bieb.nl

8 februari 2015

Inhoudsopgave

Proloog	4
Index	4
Informatie	6
Contracten	7
Basisinformatie	7
Nulurencontracten	8
Contractbeëindiging	8
Compensatie	9
Opzegtermijn	9
Ontslagbescherming	10
Schema	11
Arbeidstijden	11
Pauzes	11
Arbo	12
Basisinformatie	12
Ziektekostenverzekering	12
Pesten en misbruik	12
Antecedentencontroles	13
Verloven	15
Onbetaald verlof	15
Zwangerschapsverlof	15
Vakantiegeld	16
Ziekteverlof	16

Dit pamflet dateert van september 2014. Tegen de tijd dat je dit leest, kan sommige informatie alweer verouderd zijn. Raadpleeg altijd recente bronnen.

Meer informatie is ook te vinden op onze site:

labourrights.vrijebond.org

We zijn geen NGO, hulp- of liefdadigheidsorganisatie, we zijn anarchisten en werken volgens principes van zelfbeheer en wederzijdse hulp. Als je problemen hebt op je werk, aarzel dan niet om contact met ons op te nemen, want samen kunnen we terugvechten. Als je geen problemen hebt op werk, maar je bent het niet eens met deze kapitalistische samenleving waar je niet meer waard bent dan je eigendom, kom dan ook langs. Samen staan we sterker en kunnen we terugvechten tegen de uitbuiters van de mensheid.

Anarchistische Groep Amsterdam – Vrije Bond

aga@agamsterdam.org

agamsterdam.org

postbus 16521

1001 RA Amsterdam

Of kom op bezoek in onze bibliotheek, elke zaterdag van 2 tot 6 uur 's middags: Eerste Schinkelstraat 14-16, Amsterdam

De Vrije Bond telt vele betrokken groepen en individuen in Nederland en grote delen van België. Kijk op de website voor contactgegevens.

Of schrijf het secretariaat om contact te leggen met leden in jouw omgeving:

secretariaat@vrijebond.nl

Als enig onderdeel van dit document in het engels is, komt dat doordat een paar teksten nog niet naar deze taal zijn vertaald. Als je wil helpen om de vertaling af te maken ga dan naar 167.71.69.177, daar vind je een vertalingsplatform waar je je vertalingen voor de missende delen kunt indienen. Je kunt ook aanpassingen of verbeteringen voorstellen.

Economie	17
Betalingen	17
Belastingen	17
Minimumsalaris	18
Organiseer & vecht terug	19
Hoe hulp te krijgen	19
Tips voor de werkdynamiek	19
Melden	20
Epiloog	21

Proloog

Als werknemers zijn we kwetsbaar wanneer we niet goed bekend zijn met onze rechten. Zeker van buitenlandse werknemers in Nederland wordt maar al te vaak misbruik gemaakt. Dit kan liggen aan de moeilijk beschikbare informatie over het Nederlandse arbeidsrecht in talen anders dan het Nederlands. Met dit pamflet hopen we daar verandering in te brengen en solidariteit tussen werknemers aan te moedigen, zodat we ons beter kunnen weren tegen werkgevers die ons proberen uit te buiten. Aarzel daarom niet deze informatie te verspreiden onder je collega's. De hier genoemde rechten zijn alleen onze basisrechten. Als we meer willen bereiken zullen we ervoor moeten vechten!

Op onze site staan vele vertalingen van dit pamflet. Als je er jouw vertaling aan toe wilt voegen, stuur die dan naar ons op.

Index

- Contracten
- Basisinformatie
- Nulurencontracten
- Contractbeëindiging
- Compensatie
- Opzegtermijn
- Ontslagbescherming
- Schema
- Arbeidstijden
- Pauzes
- Extra uren
- Arbo
- Basisinformatie

Epiloog

Melden

Je kan de werkgever bij de overheid melden, maar waarschijnlijk levert dit niks op behalve in de meest extreme gevallen. Een andere optie is melden bij de vakbond (goed idee). Zoek uit welke vakbond actief is in jouw branche. Een grote vakbond is de FNV.

Als problemen bij jouw bedrijf een grote maatschappelijke impact hebben, kan er speciale kennis nodig zijn om dat te rapporteren. Je zou een 'klokkenluider' kunnen zijn. Je kunt contact opnemen met www.huisvoorklokkenluiders.nl voor advies en hulp. Wees voorzichtig!

Vanaf het moment dat je een melding maakt is het de overheid en vakbonden niet toegestaan om je naam te onthullen aan de werkgever. Maar er is altijd een kans dat er toch iets mis gaat. (Hoewel ze normaal gesproken hun best doen om dit te vermijden zou de vakbond of de overheid toch je naam kunnen lekken.) Als je een klokkenluider bent, moet je meer voorzorgsmaatregelen nemen. Het is belangrijk om in overweging te nemen dat dit een proces is waarbij veel geduld en emotionele kracht nodig zijn. (Je loopt ook het risico om teveel vertrouwen te stellen in het proces van een melding maken, en een burnout te krijgen.)

Nuttige links:

- www.inspectieszw.nl
- www.fnv.nl

- Ziektekostenverzekering
- Pesten en misbruik
- Antecedentencontroles
- Verloven
- Onbetaald verlof
- Zwangerschapsverlof
- Vakantiegeld
- Ziekteverlof
- Economie
- Betalingen
- Belastingen
- Minimumsalaris
- Organiseer & vecht terug
- Hoe hulp te krijgen
- Tips voor de werkdynamiek
- Melden

Informatie

Organiseer & vecht terug

Hoe hulp te krijgen

Als je juridisch advies nodig hebt kun je een advocaat vinden bij advocatenloket. Het eerste consult bij advocaten hierop is gratis en zonder verplichtingen. De advocaat kan je helpen rechtsbijstand aan te vragen. Om in aanmerking te komen voor rechtsbijstand mag je geen hoog inkomen of veel spaargeld hebben. Met meer dan €27.300 (alleenstaanden) of € 38.600 (anderen), of meer dan € 30.360 spaargeld krijg je niets (bedragen geldig in 2019, kunnen veranderen). Minder inkomen/spaargeld = meer ondersteuning.

Nuttige links:

- www.advocatenloket.nu
- www.rechtsbijstand.nl

Tips voor de werkdynamiek

Houd je eigen administratie bij! Bewaar je loonstrookjes, houd een rooster bij van je gewerkte uren, en bewaar alles wat je van je baas of werkgever schriftelijk of per e-mail ontvangt. Houd ook de namen en adressen bij van alle bedrijven en werkgevers voor wie je hebt gewerkt en plaatsen waar je hebt gewerkt.

Leg bij een nieuwe baan of klus direct contact met je collega's. Wissel bijvoorbeeld telefoonnummers uit. Probeer elkaar op de hoogte te houden van wat er speelt op het werk. Bouw een gevoel van solidariteit op. Bij conflicten sta je samen sterker dan alleen.

Waarschijnlijk valt je werk onder een CAO (collectieve arbeidsovereenkomst). Voor uitzendwerk geldt de CAO voor Uitzendkrachten. Recente versies hiervan vind je in het Engels, Pools en Nederlands op www.abu.nl

- www.belastingdienst.nl
- www.iamexpat.nl

Minimumsalaris

Voor werknemers tussen de 23 en 67 jaar bedraagt het wettelijk minimumloon bij een achturige werkdag en een 40-urige werkweek € 8,63 bruto per uur, € 69,01 per dag, € 345,05 per week en € 1.495,20 per maand. Werk je niet in loondienst maar tegen stukloon, dan behoor je bij een 'gangbaar' werktempo ten minste dit minimumloon te verdienen.

Contracten

Basisinformatie

In principe is een mondelinge arbeidsovereenkomst even rechtsgeldig als een schriftelijke overeenkomst. Maar het is natuurlijk moeilijk te bewijzen wat er is afgesproken is zonder schriftelijk bewijs. Vraag dus altijd naar een kopie van de overeenkomst op papier of per e-mail of chatbericht!

Mensen zonder verblijfsvergunning hebben wettelijk recht op betaling na verrichte arbeid en op gepaste veiligheids- en gezondheidsvoorzieningen op het werk. (Maar: werkgevers mogen geen mensen zonder verblijfsvergunning aannemen!) Met andere woorden: iederen die in Nederland werk valt onder de nederlandse wet, zelfs als je werkgever of contract zegt van niet.

Als je wordt ingehuurd en geen papieren hebt, is de werkgever degene die de wet overtreedt en een boete kan krijgen. Als jouw werknemersrechten zijn geschonden terwijl je geen papieren hebt, is het mogelijk om een gerechtelijke procedure te starten om je niet betaalde salaris op te eisen. In de praktijk kan dit lastig blijken, omdat werkgevers dreigen met ontslag, en er een risico op deportatie kan zijn. Het is daarom aan te raden om hulp van een (pro deo) advocaat in te schakelen. Als er omstandigheden zijn die uitbuiting doen vermoeden is het ook aan te raden om dit met een advocaat te bespreken of een organisatie gespecialiseerd in het bijstaan van slachtoffers van mensenhandel en uitbuiting.

Zet nooit je handtekening onder een document dat je niet volledig begrijpt. Vraag om een afschrift in een taal die je beheerst, en bepaal dan eerst of je nader (juridisch) advies wilt inwinnen.

Als je geen kopie van je contract hebt, vraag er dan om via e-mail. Als je geen contract krijgt, schrijf dan je eigen contract, met daarin alles wat je overengekomen bent met je werkgever. Stuur dit op naar je werkgever en vraag om een ondertekende kopie. Het contract hoeft niet ingewikkeld of perfect te zijn. Als je werkgever nog steeds weigert je een getekend contract te geven, is het contract dat jij hebt geschreven juridisch geldig. Zeg dit tegen je werkgever.

Als je werkgever zich niet aan het contract houdt, ga je naar een advocaat en klaag je je werkgever aan.

Houdt in het geval van een rechtszaak in gedachten dat niet alleen het opgestelde contract als bindend geldt, maar ook de correspondentie tussen jou en je werkgever over het betreffende onderwerp.

Nuttige links:

- www.fnv.nl

Nulurencontracten

In Nederland bestaat een nul-urencontract. Dit betekent dat je moet komen opdagen wanneer de werknemer dat wil (maar voor minimaal 3 uur!). Als je wilt stoppen met je werk, heb je bovendien een maand opzegtermijn. Dat wil niet zeggen dat je niet kunt proberen per direct ontslag te nemen, maar zoek wel uit wat je rechten zijn, zodat je weet wat de eventuele gevolgen kunnen zijn.

Maar er geldt nog een andere en belangrijke bepaling: Wanneer een werknemer drie maanden achtereen gemiddeld meer uren werkt dan contractueel is vastgelegd, wordt het contract stilzwijgend en automatisch gewijzigd naar dat nieuwe gemiddelde aantal uren!

Contractbeëindiging

Een arbeidscontract beëindigen door ofwel de werkgever ofwel de werknemer kan mondeling, per brief, fax of e-mail worden gedaan. Natuurlijk is het probleem met het mondeling beëindigen van een contract dat het moeilijk aan te tonen is. Het wordt daarom aangeraden om dit schriftelijk te doen als je de werkgever bent en om dit te verzoeken als je werkgever je ontslaat, om zo de reden voor ontslag op schrift te hebben.

Normaal gesproken heeft de werkgever een ontslagvergunning nodig van het UWV om je te ontslaan (bijvoorbeeld om economische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid). Je werkgever mag je nooit ontslaan omdat je niet kunt werken doordat je tijdelijk ziek bent of zwanger, ook niet met een ontslagvergunning.

Een andere manier om het contract te beëindigen is door het door de kantonrechter te laten ontbinden.

Economie

Betalingen

Let erop dat je na afloop van je contractduur eventuele achterstallige inkomsten ontvangt, inclusief vakantiegeld (circa 8% van je bruto maandloon) en ongebruikte vakantiedagen.

Nuttige links:

- www.loonvisie.nl
- www.fnv.nl

Belastingen

Let erop dat je je jaaropgave ontvangt van al je werkgevers, zodat je belastingaangifte kunt doen voor eventuele belastingteruggave. Belastingformulieren vind je op:

Als je naar een ander land verhuist en je om belastingteruggave wil vragen, neem dan contact op met de belastingdienst en vraag om een vervroegde belastingaangifte. Of wacht tot begin volgend jaar, en vraag dan om een teruggave. Houd in gedachten dat het eerste jaar dat je aangifte doet je verplicht bent het 'M' formulier in te vullen op papier in plaats van de website.

Bedenk dat een salarisstrook in Nederland ingewikkeld kan zijn. Bij de links vind je een post die het uitlegt

Als je een handicap hebt heeft dat invloed op je belasting en kun je sommige medische kosten aftrekken. Raadpleeg de organisatie van mensen met jouw handicap voor advies. Zoek naar 'patientenvereniging' of 'belangenvereniging' + naam van je handicap. Een goede algemene plek voor mensen met chronische ziektes of beperkingen is iederin.nl

Nuttige links:

- www.belastingdienst.nl

Vakantiegeld

Vakantiegeld wordt berekend op basis van 8% van je bruto jaarsalaris. Je moet belasting betalen over vakantiegeld. Het percentage dat wordt betaald voor het vakantieverlof varieert in 2019 tussen %36,65 en %51,75.

Ziekteverlof

Als je lichamelijk of geestelijk (ook door stress of angst) niet kunt werken heb je in de meeste gevallen recht op ziektegeld. Afhankelijk van je contract kan de hoeveelheid verschillen. Houd er rekening mee dat je vaak de eerste twee dagen niet betaald krijgt, these are called 'waiting days'.

Bij ziekte heeft de baas of werkgever niet het recht de werknemer te vragen wat er mankeert. Het staat je vrij hen dit te vertellen, maar ze mogen je er niet toe dwingen.

Je hebt het recht om je medische toestand geheim te houden, en je bent niet verplicht een medisch verlof aan je werkgever te melden. Maar veel bedrijven hebben een contract met een bedrijfsarts, en die kan je wel vragen te bewijzen dat je ziek bent. Ze delen niet met je werkgever welke ziekte je hebt, maar zeggen tegen hen of je wel of niet ziek bent.

Als je te maken hebt met een ziekte of ander medisch probleem stelt de nederlandse wet dat je gedurende de eerste 104 weken (twee jaar), recht hebt op 70% van het laatst betaalde loon. Als dit minder dan het wettelijk minimum loon, is het minimum loon waar je recht op hebt. Controleer altijd de CAO aangezien die soms voorziet in hogere percentages of langere periodes.

Alleen in zeldzame gevallen of na twee jaar ziekte kun je worden ontslagen terwijl je ziek bent. In het algemeen is er in het nederlandse arbeidsrecht een verbod op ontslag tijdens ziekte. Dit is een heel steng verbod in Nederland en het is bijna onmogelijk om ervan af te wijken.

Je kan echter wel ontslagen worden tijdens ziekte als je werkgever andere redenen claimt. Dat zou wel betekenen dat hij aan een rechter moet vragen om het contract te ontbinden, wat de rechter meestal weigert, aangezien die in overweging neemt dat je ziek bent.

Je werkgever kan je ook ontslaan 'op staande voet', om de volgende redenen: diefstal, grove belediging, fraude, mishandeling, werkweigering.

In het algemeen moet de werkgever de reden voor ontslag op staande voet onmiddellijk zeggen op het moment dat de gebeurtenis aan het licht komt. Als medewerker kan je ontslag op staande voet aanvechten bij de kantonrechter.

Het is ook mogelijk dat je met je werkgever overeengekomen bent om voortijdig je contract te beëindigen, maar dat je daar spijt van hebt. Normaal gesproken wordt dit gedaan in een vaststellingsovereenkomst. Je hebt altijd twee weken na het tekenen van de overeenkomst om erop terug te komen. Als je werkgever dit niet tegen je heeft gezegd, heb je zelfs drie weken. Het is niet nodig om redenen te geven voor het terugkomen op je beslissing, maar je moet je werkgever er wel schriftelijk van op de hoogte stellen dat je uit de overeenkomst terugtrekt. Je arbeidscontract gaat daarna door zoals het was.

Met arbeidscontracten voor bepaalde tijd van zes maanden of langer, moet de werkgever je laten weten of hij het contract wil verlengen, en zo ja voor hoelang. Dit moet uiterlijk één maand voor het einde van het contract. Zoniet, dan moet hij je een boete betalen ter hoogte van één maand salaris. Als hij dit niet op tijd doet, moet hij een boete betalen naar verhouding van de verstreken tijd.

Compensatie

Als je ontslag neemt krijg je geen compensatie. Maar je moet wel altijd je vakantiegeld uitbetaald krijgen (ongeveer 8% van je bruto salaris). Ontslag nemen of ontslagen worden maakt niet uit voor het betaald krijgen van je vakantiegeld. Controleer je contract en CAO voor eventuele extra bepalingen hierover.

Opzegtermijn

Je contract zou een clause moeten bevatten over de opzegtermijn. Als die er niet is, dan is het wettelijk minimum één maand. Dit houdt in dat je ter plekke ontslag kan nemen, maar je krijgt dan geen werkloosheidsuitkering of transitievergoeding, en geen 30% bepaling in het geval je die hebt.

Je moet er rekening mee houden dat als de opzegtermijn een maand of meer is, het waarschijnlijk een volledige kalendermaand is. Dit houdt in dat ongeacht welke dag van de maand je je ontslag indient, je nog steeds de hele volgende maand moet werken. In beide gevallen zou in je contract moeten

staan of het een kalendermaand of 30 dagen is. Als je contract tijdelijk is, maar je je werk blijft doen na de einddatum, is het contract verlengd voor dezelfde tijd waarvoor het was. Na drie jaar is je tijdelijke contract automatisch ('van rechtswege') veranderd in een tijdelijk contract.

Nuttige links:

- www.cnv.nl
- werkgeverslijn.nl

Ontslagbescherming

Hoewel je volgens de wet altijd beschermd bent tegen werkloosheid zijn er meerdere scenarios om te overwegen om er gebruik van te kunnen maken:

Als je ontslag neemt krijg je waarschijnlijk geen werkloosheidsuitkering, maar er zijn uitzondering in extreme gevallen zoals ziekte, pesten, enzovoort.

Als je ontslagen wordt door je eigen fout, heb je geen recht op een werkloosheidsuitkering. In het geval je ontslagen wordt om een verzonden reden (wat illegaal is), overweeg dan om terug te vechten.

Als een bedrijf zegt dat ze je ontslaan niet om je eigen fout maar om externe redenen zoals de economie, of je contract loopt ten einde, dan heb je recht op een werkloosheidsuitkering als je aan sommige eisen voldoet. Dat zijn: in staat om te werken, en in de laatste 36 weken heb je er ten minste 26 gewerkt.

Je kan tot 3 maanden krijgen als je van de laatste 36 weken er minimaal 26 gewerkt hebt. Als je minimaal vier van de laatste vijf jaar gewerkt hebt, krijg je minimaal een jaar werkloosheidsuitkering.

Verloven

Onbetaald verlof

Onbetaald verlof wordt niet bepaald door de nederlandse wet, maar door sommige CAO's wel. Dus controleer je CAO als je daaronder valt. Het komt niet vaak voor maar is soms wel mogelijk om met je baas een eenmalige persoonlijke afspraak te maken over onbetaald verlof. Er zijn twee uitzonderingen die wel in de wet staan: ouderschapsverlof en verlof om een zieke te verzorgen, maar die zijn vrij complex en in zulke gevallen kun je het beste een advocaat nemen.

Zwangerschapsverlof

Zwangere werknemers hebben recht op zwangerschaps- en ouderschapsverlof voor tenminste 16 weken. Je kan zwangerschapsverlof nemen vanaf zes weken voor de uitgerekende datum, maar neem het niet later dan vier weken voor die datum. Na de geboorte heb je recht op ten minste tien weken geboorteverlof, zelfs als de baby later dan de uitgerekende datum is geboren. Tijdens je verlof ontvang je een toelage die gelijk is aan je salaris, tot een bepaald maximum. Als je partner een baby heeft gekregen heb je recht op vijf weken betaald geboorteverlof.

Ouderschapsverlof: je hebt recht op ouderschapsverlof als je minimaal één jaar voor dezelfde werkgever hebt gewerkt en voor een kind jonger dan acht moet zorgen. Beide ouders hebben recht op ouderschapsverlof. Als je meerdere kinderen hebt mag je voor elk kind apart ouderschapsverlof opnemen. Je hebt ook recht op ouderschapsverlof voor geadopteerde, stief- en pleegkinderen, mits ze bij je in huis wonen. Je hebt recht op 26 keer je aantal wekelijkse werkuren ouderschapsverlof. Normaal is dat je voor zes maanden de helft van je normale uren werkt. Bijvoorbeeld, als je 32 uur werkt, werk je zes maanden lang 16 uur per week en neem je 16 uur verlof. Ouderschapsverlof is onbetaald.

persé dat je ontslagen kan worden. Accepteer dit dus ook niet zomaar, want dit moet apart worden gemotiveerd. Voor de VOG kijkt de overheid alleen naar jouw strafblad, niet dat van je familie.

Er kan ook een breder onderzoek worden gedaan gedaan, een zgn. Antecedentenonderzoek. Dit is veel groter en kan ook familie omvatten. Het wordt door commerciële onderzoekers gedaan.

Nuttige links:

- www.justis.nl
- www.bvdv.nl
- www.ondernemenmetpersoneel.nl

Schema

Arbeidstijden

Een dienst mag niet langer duren dan 12 uur. Een werkweek mag niet langer duren dan 60 uur. Als je een werkweek draait van 60 uur moet dit gecompenseerd worden. De werkweek mag namelijk niet meer bedragen dan gemiddeld 55 uur over 4 weken en 48 uur over 16 weken.

Pauzes

Na 5 ½ uur aaneengesloten arbeid moet je wettelijk een halfuur pauze krijgen (en nemen). Bij een werkdag van meer dan 10 uur wordt dit 45 minuten. Dit mag drie keer een kwartier zijn gedurende die tien uur. Deze pauze, van een halfuur of drie kwartier, hoeft de werkgever niet te vergoeden.

Over overuren kun je regels in de CAO, je contract of de bedrijfsregels vinden. Je kunt niet worden gedwongen om overuren te werken. Je moet alleen werken op tijden die jou uitkomen, en in ruil voor een bedrag of aantal vrije dagen dat jou bevalt. Er zijn regels over maximum aantal werkuren per dag, inclusief overuren: 12 uur per dienst, 60 uur per week, 11 uur rust na een dienst, en een weekend van 36 uur. Voor minderjarigen en zwangeren zijn er speciale regels. Houd in gedachten dat er veel banen met uitzonderingen zijn.

Nuttige links:

- www.fnv.nl
- www.rijksoverheid.nl
- www.rijksoverheid.nl

Arbo

Basisinformatie

De werkgever is verplicht toe te zien op de veiligheid en gezondheid van werknemers. Ze moeten zorgen voor een veilige werkomgeving, voor veilig gereedschap en materieel, voor duidelijke instructies over hun bediening en voor gepaste voorzorgsmaatregelen bij het werken met (mogelijk) gevaarlijke stoffen.

Ziektekostenverzekering

Iedereen die in Nederland woont moet een particuliere ziektekostenverzekering hebben. Je moet zelf een verzekeraar zoeken en een contract afsluiten.

De meeste werknemers hebben recht op zorgtoeslag van de overheid. Deze maandelijksse toeslag kan je de helft van je verzekeringspremie schelen. Meld je aan via www.toeslagen.nl.

Pesten en misbruik

Draag nooit paspoort, werkvergunning of andere belangrijke papieren af aan derden. Dit zijn belangrijke persoonlijke bezittingen, die in handen van derden kunnen worden gebruikt om je onder druk te zetten en om je dingen tegen je wil te laten doen.³ Zet nooit je handtekening onder een document dat je niet volledig begrijpt. Vraag om een afschrift in een taal die je beheerst, en bepaal dan eerst of je nader (juridisch) advies wilt inwinnen.

Bij pesten zijn er meerdere dingen om te overwegen.

Probeer ten eerste om medestanders te vinden onder je collega's. Maak samen een eisenlijst en een actieplan. Bedenk wat voor jou de situatie kan verbeteren op een praktische manier.

Daarna kun je rechtstreeks met je manager praten, en hem een kans geven om verbeteringen door te voeren. Als dat niet werkt, of het voelt niet veilig genoeg om dat te doen, kun je naar de vertrouwenspersoon gaan of naar de ondernemingsraad. Dit zijn officiële functies en je moet ergens kunnen terugvinden wie dit zijn. Als laatste kun je naar personeelszaken of een hogere manager gaan.

In alle gevallen moet je erop voorbereid zijn om geen goede oplossing te krijgen. Vertrouwenspersonen zijn er alleen maar om te luisteren, ze hebben geen macht. Ook de ondernemingsraad heeft dat niet. Zij zijn ervoor verantwoordelijk dat het handelen van een bedrijf in overeenstemming is met bestaande protocollen en interne regels. HR en andere managers zijn er meestal niet echt geïnteresseerd om mensen te helpen, het is niet in hun belang en niet waar ze betaald voor krijgen. Dus verwacht er niet teveel van en besteed niet teveel energie aan het officiële proces, want je zult er een burnout van krijgen. Bedenk vooraf: als ik niet krijg wat ik wil, wat kan en wil ik dan doen? Als mensen samenwerken zijn er resultaten behaald door directe actie, zoals walk-outs en stakingen. Als dat is wat je wil, neem dan contact met ons op.

Als je geen resultaten behaalt en niet met collega's kan samenwerken, is het een goede optie op je ziek te melden door stressgerelateerde klachten, die je waarschijnlijk ook daadwerkelijk hebt. Dan kun je hopelijk een beetje ontspannen. Als je een normaal contract hebt (dus geen uitzendbureau) kun je nu niet ontslagen worden. LEES EERST JE CONTRACT! Na twee weken zul je gevraagd worden om naar een bedrijfsarts te gaan, waar je kunt vertellen wat de stress veroorzaakt. Je zult een actieplan maken met verbeteringen en terug aan het werk gaan. Je kunt natuurlijk ook zolang mogelijk rekken, terwijl je naar een andere baan zoekt en je 70% ziekte-salaris ontvangt.

Nuttige links:

- www.arboportaal.nl

Antecedentencontroles

Een bedrijf vraagt vaak om een zogenaamd VOG (Verklaring Omtrent Gedrag). Voor sommige beroepen is het verplicht. Een overheidsdienst genaamd Justis kijkt of je een strafblad hebt met relevante feiten voor de baan die je wil. De verklaring wordt dan naar je huisadres gestuurd, niet naar de werkgever. Je geeft hem zelf aan je werkgever. Als je geen VOG krijgt betekent het *NIET*