



Wát?! HOEZO WORD IK ONTSLAGEN?

Nee, je mag zelfs geen plastic tasje van tien cent meenemen van je werk. Maar die piercing is dan weer geen reden voor ontslag. Twaalf vragen en antwoorden over rechten en plichten op de werkvloer.

Tekst CATELIJNE ELZES Illustraties MAGDA RINKEMA

Mondelinge toezeggingen zijn niets waard, zet alle afspraken OP PAPIER

2

Tellen mondelinge afspraken?

Arbeidsrecht deskundige Elias Schenk:

"Mondelinge afspraken zijn niks waard. Stuur altijd een appje of mail ter bevestiging van wat er is besproken, bijvoorbeeld met de tekst: goed om te weten dat ik niet op zondagen hoef te werken. Pas als dit niet wordt tegengesproken, staat het echt vast."

om te weten: de arbeidswetten in Nederland zijn tot de meest beschermende ter wereld, vooral voor werknemers. Toch kennen veel mensen hun rechten (en plichten) niet. Dat is dan weer anders, want daardoor gaat er onnodig veel mis op de werkvloer. Arbeidsrecht deskundige Elias Schenk (bekend van @arbeidsrechtfeitjes op Instagram) en arbeidsrechtadvocaat Suzanne Meijers beantwoordt vooral werkgevers) geven antwoord op gestelde vragen.

MOET IK IETS VERZAMLEN VAN DE WERK?

zijn meerdere rechtsvoorwaarden. In principe heb je toestemming nodig om het werk mee naar huis te nemen. Geen theezakje, koffiezetapparaat, papier, tasje. Op het werk mogen documenten printen niet. Dit kan alle-geheimstafel worden. Dus reden zijn voor arbeidsrecht deskundige Schenk: "Maar dan kan werkgever wel de zaak krijgen en bewijzen dat werknemer hier niet op is geweest, maar op de werkvloer wordt gelijk behandeld en dat de werkgever zwaarwegende reden

heeft voor strikte handhaving van dit beleid."

Overigens kunnen persoonlijke omstandigheden er bij dit soort overtredingen voor zorgen dat de rechter de reden voor ontslag niet dringend genoeg vindt. Zo werd een medewerker van een cateringbedrijf die gesnoept had van een retour gekomen zakje cashewnoten op staande voet ontslagen door de KLM, maar dit ontslag hield geen stand. De rechter oordeelde dat het ontslag te ingrijpend was, omdat de werknemer het daarvoor financieel heel zwaar zou krijgen terwijl ze een gezin met twee minderjarige kinderen had. Bovendien had de werknemer in deze beroemde Cashewnoten-zaak schuld bekend en spijt betuigd.

3 MOET IK OPEN ZIJN OVER MIJN GEZONDHEID?

In principe ben je niet verplicht daar iets over te zeggen. Zowel je fysieke als mentale gezondheid is privé.

Arbeidsrecht deskundige Schenk:

"De enige uitzondering is als het extreem vanzelfsprekend is dat de ziekte invloed gaat hebben op je werk. Denk aan iemand in een rolstoel die solliciteert op een baan als verhuizer." Liegen over medische klachten is verboden, maar een werkgever mag niet in het wilde weg vragen stellen. Ook niet als er een gat in je CV zit. In ieder geval ben je niet verplicht hierop te antwoorden. Een werkgever kan een medische keuring verplichten als er voor de functie bepaalde medische eisen zijn, bijvoorbeeld omdat er zware dingen moeten worden getild. Zo'n keuring moet door een arts worden uitgevoerd, want een werkgever kan niet inschatten of jouw gezondheid het toelaat het werk uit te voeren.

SE
ust en
lachten

ste
te
ens
de hij
hij
eeslijk
is"

E

et
ls

Een cateringmedewerker mocht niet worden ontslagen om HET ETEN VAN EEN NOOTJE

4

Moet ik vertellen dat ik kinderen wil?

Naar een eventuele kinderwens mag niet worden gevraagd. Gebeurt dat wel, dan hoef je niet te antwoorden.

De werkgever mag ook niet vragen of je zwanger bent. Je hoeft zelfs geen informatie te geven over een duidelijk zichtbare zwangerschap.

Zwangerschap is het enige onderwerp waarover je mag liegen. De rechter zal je er niet om veroordelen.

Zelfs over een zichtbare zwangerschap hoef je geen informatie te geven

5 BEN IK VERPLICHT OM EERDER TE KOMEN?

Het korte antwoord is: nee. Het lange antwoord: een kwartier eerder moeten komen om de lichten aan te doen, de kassa's op te starten, de verwarming aan te zetten en/of alles in orde te maken om de telefoon op te kunnen nemen, is arbeidstijd. Het is werk en moet dus betaald worden. Maar al is de werkgever bereid ervoor te betalen, deze kan je niet dwingen om eerder te komen of langer te blijven als dat niet in je arbeidsovereenkomst staat.


6 KAN IK DAT CONTRACT GEWOON TEKENEN?

Arbeidsrecht deskundige Elias Schenk: "Dat is niet slim, maar wel begrijpelijk. Vaak zijn arbeidsovereenkomsten ingewikkeld en we leren er weinig over op school. Ik vergelijk het begin van een arbeidsrelatie met een huwelijk. Je gaat er niet van uit dat het misgaat, maar toch is het belangrijk om te weten waarvoor je tekent. Je kunt een contract altijd aan een vakbond voorleggen. Ook als je geen lid bent, heb je het recht om vragen te stellen. Of ga naar een rechtswinkel, wetswinkel of juridisch loket." Volgens Schenk moet je altijd controleren of in het contract wordt verwezen naar andere stukken zoals arbeidsvoorwaarden, verordeningen en/of ziekteprotocollen. "Wordt daarnaar verwezen, dan teken je die ook. Misschien staat daar bijvoorbeeld in dat je akkoord gaat met werken in het weekend of met

overwerk." Een andere instinker is het 'concurrentiebeding', waardoor je na vertrek lange tijd niet bij een concurrent mag werken. Schenk: "Dit kan zelfs betekenen dat je twee jaar lang dat beroep niet mag uitoefenen. Stel, je hebt een baan aangenomen bij een IT-bedrijf. In je contract staat een concurrentiebeding waarin vermeld wordt dat je na het beëindigen van je dienstverband twee jaar lang niet bij een ander IT-bedrijf binnen een straal van 50 kilometer mag werken. Dit lijkt misschien onschuldig op het moment dat je het contract tekent, maar als je na een jaar besluit om op te zeggen omdat je een beter aanbod hebt gekregen van een ander IT-bedrijf in dezelfde stad, mag je die nieuwe baan in principe niet aannemen." Je kunt dit beding aanvechten, maar dat kan een ingewikkelde juridische strijd worden. In de tussentijd kun je mogelijk je beroep niet uitoefenen zonder een flinke boete te moeten betalen aan je werkgever.

7 IS EEN PIERCING REDEN VOOR ONTSLAG?

In principe niet. Het is een grondrecht om je lichaam te versieren zoals jij wil. Maar een werkgever heeft wel 'instructierecht' en mag aanwijzingen geven over het dragen van bepaalde kleding, haardracht, tatoeages en piercings. Deze aanwijzingen kunnen ervoor zorgen dat je verplicht kan worden piercings uit te doen of tatoeages te bedekken. De werkgever moet dan wel bewijzen dat het verbieden van gezichtstatoeages en/of piercings bijdraagt aan het doel dat de werkgever nastreeft, bijvoorbeeld veiligheid van voedsel of personeel. Volgens arbeidsrecht deskundige Elias Schenk is tatoeages en piercings verbieden vanwege een eventuele onprofessionele uitstraling lastig omdat deze steeds meer worden geaccepteerd in de samenleving. Komt het tot een conflict, dan moeten er extreem zwaarwegende redenen zijn om iemand hierom te kunnen ontslaan, aldus Schenk.



DIE PIERCING ZIET TOCH NIEMAND?

WANNEER MOET/MAG IK ME ZIEK MELDEN?

Volgens de wet ben je ziek als je gebrek je werk niet kunt uitvoeren. Er moet dus iets 'mis' met je lichaam of geest zijn. Als er bijvoorbeeld looddat er iets mis is, kun je ziek worden. Het kan bijvoorbeeld zijn dat je pijn hebt van een been, dan ben je volgens de wet niet ziek. Dat ben je wel ziek als je gebroken been zo veel pijn

Een ziek kind is geen geldige reden om je ziek te melden

Als je je niet kunt concentreren, heb je een ziek kind of een ziek familielid, heb je een ziek kind of een ziek familielid en red je het niet meer om te werken omdat je continu zorgen hebt, dan moet de bedrijfsarts bepalen of er sprake is van ziekte. Werknemers hebben ook plichten. Meijers: "Adviseert de bedrijfsarts mediation gesprekken, dan kun je niet zomaar zeggen: dat doe ik niet, want ik ben overspannen."

je werkgever of collega's. Helaas is er momenteel een tekort aan bedrijfsartsen en kan het wel zes weken duren voordat je daar terecht kunt.

Een ziek kind is geen geldige reden om je ziek te melden, aldus Meijers. "Wel kun je dan samen met je werkgever kijken naar een passende vorm van verlof, zoals kort verzuimverlof of calamiteitenverlof. Dit mag gedurende twee keer het aantal werkuren per week in één jaar tijd, waarbij meestal gekort wordt op je salaris. Duurt het langer dan kun je langdurig zorgverlof aanvragen. Dan heb je echter geen recht meer op salaris. Heb je een ziek kind of een ziek familielid en red je het niet meer om te werken omdat je continu zorgen hebt, dan moet de bedrijfsarts bepalen of er sprake is van ziekte."

Werknemers hebben ook plichten. Meijers: "Adviseert de bedrijfsarts mediation gesprekken, dan kun je niet zomaar zeggen: dat doe ik niet, want ik ben overspannen."

9 MAG IK VERLOF NEMEN WANNEER IK WIL?

Wie veertig uur per week werkt, heeft in Nederland recht op minstens twintig vakantiedagen per jaar. Je kunt tijdens de sollicitatie onderhandelen over meer vakantiedagen, maar het is aan de werkgever of deze daarmee akkoord gaat. In ieder geval moet de werkgever je elk jaar de kans geven om je vakantiedagen te gebruiken. Arbeidsrechtadvocaat Meijers: "In principe moet een verlofaanvraag worden goedgekeurd als de aanvrager nog genoeg vrije dagen heeft, behalve als kan worden aangetoond dat daardoor problemen binnen het bedrijf ontstaan. Bijvoorbeeld omdat er dan te weinig mensen op de zaak zijn en er werk blijft liggen." Wie als eerste vakantie aanvraagt, heeft de grootste kans dat het verzoek wordt goedgekeurd. "Maar het zou beter zijn om met collega's te overleggen wie wanneer wil en waarom." Vervolgens kunnen de populaire weken onderling worden verdeeld. Niemand is hiertoe verplicht, maar het is wel zo collegiaal.

Als je voldoende
VRIJE DAGEN
hebt, moet je
aanvraag worden
goedgekeurd

“Als oproepkracht heb je na een jaar recht op een VAST AANTAL UREN”

10 WAT HOUDT EEN NULURENCONTRACT IN? Steeds meer werkgevers geven een nulurencontract. Wat zijn mijn rechten?

Bij een nulurencontract ga je akkoord met variabele werkuren. Er wordt geen minimaal of maximaal aantal uren werk gegarandeerd. Volgens de wet ben je dan oproepkracht. Maar zo vrijblijvend als dat klinkt, is het niet meer sinds de Wet arbeidsmarkt in balans (2020). “Een werknemer die twaalf maanden als oproepkracht heeft gewerkt moet een schriftelijk aanbod krijgen voor een vast aantal uren”, vertelt arbeidsrechtdeskundige Elias Schenk. “Die uren moeten het gemiddelde zijn van het aantal uur dat diegene de afgelopen twaalf maanden heeft gewerkt.” Wil je dit als werknemer niet, dan kun je gewoon op de oude voet verdergaan. Accepteer je het aanbod wel, dan ben je geen oproepkracht meer, maar in dienst. Schenk: “Vaak vertellen werkgevers hun werknemers niets over deze wet, of ze zeggen de uitzondering op de regel te zijn. Maar op deze regel bestaat geen uitzondering.”

11

Heb ik recht op een vast contract? Na drie tijdelijke contracten moet ik toch een contract voor onbepaalde tijd krijgen? Alleen als een werkgever met je door wil. Wanneer de werkgever je geen vast contract wil aanbieden, kan deze je na drie tijdelijke contracten ook laten gaan. Met zes maanden tussen twee contracten begint het tellen weer van voor af aan en kun je weer drie tijdelijke contracten krijgen. Soms staan er afwijkende regels in de CAO, dus neem die vooral ook door.

MEER LEZEN?

Wie is hier de baas? - Wat zijn jouw rechten op de werkvloer?, Elias Schenk, uitgeverij HarperCollins € 21,99

Geen gedoe met personeel - Arbeidsrecht voor ondernemers, Suzanne Meijers, uitgeverij Van Duuren Management € 26,85

De Ontslag Code - Praktische hulp bij ontslagzaken, Suzanne Meijers, uitgeverij Rendement Boeken € 49,-

12 MOET IK ME ALS ZP'ER ZORGEN MAKEN?

Sinds kort controleert de overheid strenger op schijnzelfstandigheid. Moet ik me als zelfstandige zorgen maken? Arbeidsrechtadvocaat Suzanne Meijers: “Deze wetgeving, de wet DBA, bestaat al sinds 2016, alleen werd er niet op gehandhaafd. Nu gebeurt dat wel. Dit is vooral risicovol voor de opdrachtgever. Mocht er sprake zijn van schijnzelfstandigheid, dan kan de Belastingdienst de opdrachtgever boetes en naheffingen opleggen.” Volgens de Belastingdienst betekent schijnzelfstandigheid ‘dat iemand een opdracht doet als zelfstandig ondernemer (zzp’er), maar volgens de regels eigenlijk in loondienst is. Bijvoorbeeld omdat de zelfstandige niet zelf kan bepalen wanneer en hoe het werk gedaan wordt. Dit wordt ook wel verkapt dienstverband genoemd. De opdrachtgever is dan eigenlijk werkgever, maar betaalt niet de belastingen die horen bij loondienst.’ Opdrachtgevers en -nemers zijn volgens de Belastingdienst samen verantwoordelijk om schijnzelfstandigheid te voorkomen. Of er sprake is van een verkapt dienstverband hangt van veel factoren af. Bijvoorbeeld van de aard en duur van de opdracht, of de opdrachtnemer zij aan zij werkt met de mensen in vaste dienst, of

Bij schijnzelfstandigheid kan de opdrachtgever een boete krijgen

iemand zeggenschap heeft over de beloning en de uitvoering van het werk, hoe het met de gezagsverhoudingen zit, et cetera.

Meijers: “Het kan per situatie verschillend uitpakken. Voorlopig is vooral belangrijk dat opdrachtgevers en -nemers kunnen bewijzen dat ze stappen zetten tegen schijnzelfstandigheid. Als er dan toch sprake is van een verkapt dienstverband krijgen ze een tik op de vingers, maar waarschijnlijk nog geen boetes.”