

adressen bij van alle bedrijven en werkgevers voor wie je hebt gewerkt en plaatsen waar je hebt gewekt.

- 2 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.
- 4 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.
- 5 Let erop dat je na afloop van je contractduur eventuele achterstallige inkomsten ontvangt, inclusief vakantiegeld (circa 8% van je bruto maandloon) en ongebruikte vakantiedagen.
- 6 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 <http://www.abu.nl/publicaties/>
- 7 De meeste werknemers hebben recht op zorgtoeslag van de overheid. Deze maandelijkse toeslag kan je de helft van je verzekeringspremie schelen. Meld je aan via <http://www.toeslagen.nl>
- 8 Let erop dat je je jaaropgave ontvangt van al je werkgevers, zodat je belastingaangifte kunt doen voor eventuele belastingteruggave. Belastingformulieren vind je op [http://](http://www.belastingdienst.nl/)

www.belastingdienst.nl/ (of in het Engels: <http://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontenten/belastingdienst/individuals/>, in het Duits: <http://www.belastingdienst.deutsch/>).

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 <http://labourrights.vrijebond.org>

Als je op zoek bent naar wederzijdse steun van andere werkers, kun je contact opnemen met:

Anarchistische Groep Amsterdam -- Vrije Bond
<http://aga@agamsterdam.org>
<http://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: <http://www.vrijebond.org/groepen/>

Of schrijf het secretariaat om contact te leggen met leden in jouw omgeving: secretariaat@vrijebond.nl



Datum van publicatie: Winter 2014

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.

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

De hier genoemde rechten zijn alleen onze basisrechten. Als we meer willen bereiken zullen we ervoor moeten vechten!



www.labourrights.vrijebond.org

Werktijden en pauzes

- 1 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.
- 2 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.

Veiligheid en gezondheid

- 3 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.
- 4 Wanneer je fysiek niet instaat bent jouw werk te doen, heb je recht op betaald ziekteverlof. De hoogte hiervan hangt af van je contract. Let erop dat vaak contractueel is vastgelegd dat de eerste twee dagen ziekteverzuim niet worden uitbetaald (zogenoemde wachtdagen).
- 5 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.

Salaris

- 6 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.

Contract

- 7 In principe is een mondelinge arbeidsovereenkomst even rechtsgeldig als een schriftelijke overeenkomst. Maar het is natuurlijk moeilijk na te gaan wat er afgesproken is zonder schriftelijk bewijs. Vraag dus altijd naar een afschrift van de overeenkomst op papier of per e-mail of sms-bericht! Overigens is werkgever verplicht jou schriftelijk o.a. te laten weten: waar, vanaf wanneer, tot wanneer, voor hoe veel uur gemiddeld per week, voor wie, in welke functie en tegen welk loon je gaat werken.
- 8 Bij ontslag moet de werkgever schriftelijk laten weten waarom je ontslagen wordt. Doet hij of zij dat niet, dan blijft het contract van kracht en moet de werkgever je blijven doorbetalen. Ontslag op staande voet is al-



leen toegestaan tijdens een proefperiode of bij dwingende reden.

- 9 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!).

Het beruchte nul-urencontract

- 10 In Nederland bestaat een nul-urencontract. Dit betekent dat je moet komen opdaven wanneer de werkgever 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.
- 11 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.

Enkele suggesties voor (buitenlandse) werknemers in Nederland:

- 1 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

