

Onderwerp in blauw
Thema in rood

ARBEIDSOVEREENKOMST

Wat is een arbeidsovereenkomst?

Arbeidsovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst is een overeenkomst tussen een werknemer en een werkgever, waarbij de werknemer zich verplicht gedurende zekere tijd arbeid te verrichten en de werkgever zich verplicht salaris te betalen.

Een arbeidsovereenkomst hoeft niet schriftelijk te worden aangegaan. Ook een mondelinge arbeidsovereenkomst is rechtsgeldig. Maar als een werkgever zich niet aan de gemaakte afspraken houdt is het vaak moeilijk het bestaan van de aan de arbeidsovereenkomst ten grondslag liggende afspraken te bewijzen. Het is daarom altijd beter een schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te gaan. Er is sprake van een arbeidsovereenkomst indien:

- er een gezagsverhouding bestaat tussen werknemer en werkgever;
- de werknemer verplicht is de overeengekomen werkzaamheden persoonlijk te verrichten;
- de werkgever salaris betaalt.

Als aan één of meer van de bovengenoemde elementen niet voldaan is, is er geen sprake van een arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat de wettelijke bepalingen van het arbeidsrecht dan niet op de overeenkomst van toepassing zijn.

Voorbeeld:

U bent in dienst van een ziekenhuis. Hoewel uw werkgever u geen aanwijzingen kan geven over de wijze waarop u uw werkzaamheden moet uitvoeren is er toch sprake van een gezagsverhouding. U moet immers op bepaalde tijden aanwezig zijn en de overeengekomen werkzaamheden verrichten. Uw werkgever betaalt u uw salaris. Aan alle drie elementen die kenmerkend zijn voor een arbeidsovereenkomst is voldaan. Er is dus sprake van een arbeidsovereenkomst tussen u en het ziekenhuis.

Kan een arbeidsovereenkomst tussentijds gewijzigd worden?

Arbeidsovereenkomst

Voor een tussentijdse wijziging van de arbeidsovereenkomst is de instemming van beide partijen vereist. Houdt een voorgestelde wijziging een verbetering van de arbeidsvoorwaarden in - salarisverhoging, meer vakantiedagen - dan is stilzwijgende instemming van de werknemer voldoende. Bij een voorgestelde wijziging die een verslechtering van geldende afspraken betekent, heeft een werkgever de uitdrukkelijke toestemming van de werknemer nodig.

Bent u het niet eens met de voorgestelde wijzigingen van uw werkgever, neem dan contact op met uw beroepsvereniging.

Voorbeeld:

U heeft een fulltime dienstverband. Uw werkgever wenst uw dienstverband om te zetten in een parttime dienstverband. U stemt hiermee niet in. Uw werkgever kan nu niet eenzijdig uw fulltime dienstverband in een parttime dienstverband omzetten. Indien uw werkgever zonder uw toestemming uw fulltime dienstverband omzet in een parttime dienstverband heeft u nog steeds recht op uw gehele salaris.

Wat is het verschil tussen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde en voor onbepaalde tijd?

Arbeidsovereenkomst

Het belangrijkste verschil tussen beide arbeidsovereenkomsten is de wijze van beëindiging.

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt voor een bepaalde periode - weken, maanden, jaren - of voor de duur van een bepaald project gesloten. Na afloop van de termijn of het project eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege. Voorafgaande opzegging is niet vereist.

Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt voor een onbepaalde periode. Voor opzegging gelden wettelijke regels.

Verlenging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Arbeidsovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan na ommekomst van de termijn waarvoor hij is aangegaan worden verlengd. Vindt verlenging van de overeenkomst stilzwijgend plaats dan wordt de overeenkomst voortgezet voor dezelfde tijd als de voorafgaande overeenkomst, maar met een maximum van een jaar. De arbeidsvoorwaarden blijven dan verder hetzelfde.

Voorbeeld:

U heeft een arbeidscontract met uw werkgever voor twee jaar. Na afloop van deze termijn zet u uw werkzaamheden voort. Uw werkgever heeft zich daartegen niet verzet. Resultaat: uw arbeidsovereenkomst wordt verlengd voor de duur van één jaar. U blijft werkzaam op dezelfde arbeidsvoorwaarden.

Kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd worden?

Arbeidsovereenkomst

Ja, en wel in de volgende situaties.

1. wanneer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar - aaneengesloten of met een tussenpoos van niet meer dan drie maanden - gedurende langer dan 36 maanden zijn opgevolgd.
2. wanneer vier arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd - aaneengesloten of met een tussenpoos van niet meer dan drie maanden - zijn aangegaan. De vierde overeenkomst is dan automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Voorbeeld:

U bent in dienst van dezelfde werkgever op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Inmiddels is sprake van een vierde overeenkomst voor bepaalde tijd. Indien uw werkgever na ommekomst van de (vierde) laatste overeenkomst te kennen geeft de overeenkomst niet meer te willen verlengen kunt u zich beroepen op het bestaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Het gevolg van het feit dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is geworden is dat de beëindiging aan regels is gebonden (zie: Beëindiging arbeidsovereenkomst).

Let op!

- Ook de tweede of de derde arbeidsovereenkomst kan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd worden, namelijk bij overschrijding van de termijn van 36 maanden;
- een eventuele voorafgaande periode via het uitzendbureau telt mee;
- in een cao kan van deze wettelijke regeling worden afgeweken, zoals onder andere in de Cao GGZ en de Cao Ziekenhuizen is gedaan;
- voor beroepsbeoefenaren in opleiding gelden vaak afwijkende regelingen.

Wat is een oproepcontract?

Arbeidsovereenkomst

Een oproepcontract behoort evenals het nul-urencontract en het min-maxcontract tot de flexibele arbeidsrelaties. In feite gaat het bij al deze contracten om de afspraak dat de ene partij, de werkgever, de andere partij, de oproepkracht, zal oproepen wanneer hij werk voorhanden heeft waarvoor de oproepkracht geschikt is en in aanmerking komt.

Telkens als gehoor gegeven wordt aan een oproep en er feitelijk arbeid wordt verricht ontstaat er een arbeidsovereenkomst indien er loon wordt betaald en er sprake is van een gezagsverhouding.

Let op!

De rechtspositie van de werknemer die op basis van een oproepcontract werkt is in het algemeen zwak te noemen. De wetgever heeft echter in een aantal situaties de positie van deze werknemer versterkt. Zo kan onder omstandigheden alsnog een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan en/of kunnen hogere loonaanspraken worden verkregen.

Desondanks brengen oproepcontracten over het algemeen veel rechtsonzekerheid voor de werknemer met zich. Omdat u slechts onregelmatig werkzaam bent kunnen er bovendien allerlei problemen ontstaan met ziektewet-, zwangerschapsverlof- of werkloosheidsuitkeringen. Indien u hieromtrent problemen ondervindt kunt u het best contact opnemen met uw beroepsvereniging.

Voorbeeld:

U bent Danstherapeut en heeft afgesproken met Bedrijf X dat u werkzaamheden voor X zult verrichten als zijn collega afwezig is. Bedrijf X kan u echter geen enkele garantie geven dat u iedere maand een aantal uren bij hem werkzaam zult zijn. Hij biedt u derhalve een nul-uren contract aan. Wordt u niet opgeroepen, dan kunt u geen werkzaamheden/salaris afdwingen.

Als een werkgever de praktijk aan een ander overdraagt/verkoopt, betekent dat dan het einde van de arbeidsovereenkomst?

Fusies en reorganisaties

Nee. In de wet is bepaald dat bij de overgang van een onderneming of van een zelfstandig onderdeel daarvan de rechten en plichten die voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer overgaan op de nieuwe eigenaar. Dat betekent dat de nieuwe eigenaar de arbeidsovereenkomst moet eerbiedigen. Aan de arbeidsvoorwaarden mag - zonder uw instemming - niets veranderd worden.

Voorbeeld:

U bent BEROEP in dienst van een BEROEP. Uw werkgever verkoopt zijn praktijk aan een andere BEROEP. Uw nieuwe werkgever biedt u een nieuwe arbeidsovereenkomst aan waarin andere arbeidsvoorwaarden staan vermeld dan in uw huidige arbeidsovereenkomst. De gewijzigde arbeidsvoorwaarden hoeft u niet te accepteren.

Is een werkgever verplicht de werknemer bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst een getuigschrift geven?

Ja. Een werkgever is verplicht de werknemer, als die dat wenst, een getuigschrift te geven. Het getuigschrift moet in ieder geval de juiste aard van de verrichte werkzaamheden vermelden en de duur van de arbeidsovereenkomst. Verder moet de werkgever op verzoek van de werknemer tevens vermelden op welke wijze de werkzaamheden zijn verricht, en op welke wijze de arbeidsovereenkomst is beëindigd.

PROEFTIJD

Wat is een 'proeftijd'?

Arbeidsovereenkomst

De proeftijd is een kennismakingstijd voor werkgever en werknemer. Werkgever en werknemer kunnen in beginsel zonder nadere opgave van redenen tijdens de proeftijd de arbeidsovereenkomst per direct beëindigen. Een proeftijd is niet verplicht. U kunt met de werkgever afspreken dat er geen proeftijd geldt. Bijvoorbeeld als u bij deze werkgever een opleiding hebt gevolgd. Dan voegt een proeftijd niets toe.

Hoe lang mag een proeftijd duren?

Arbeidsovereenkomst

Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar of langer bedraagt de maximum-proeftijd twee maanden.

Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van korter dan twee jaar of wanneer het einde van de arbeidsovereenkomst niet op een kalenderdatum is gesteld (bijvoorbeeld bij vervanging wegens ziekte) bedraagt de maximum-proeftijd één maand. Een langere proeftijd mag niet worden afgesproken. Een kortere proeftijd is wel toegestaan. Als er toch een langere proeftijd in de arbeidsovereenkomst staat, is de gehele proeftijd nietig en is er in feite geen proeftijd.

Voorbeeld:

U treedt op 1 januari voor onbepaalde tijd in dienst bij uw nieuwe werkgever. Er wordt een proeftijd van twee maanden, dus tot 1 maart overeengekomen. Per 1 februari gaat u voor twee weken met vakantie. U komt met uw werkgever overeen uw proeftijd met twee weken te verlengen, dus tot 15 maart.

Resultaat: De gehele proeftijd is ongeldig, en niet alleen de laatste twee weken! U bent nu op 1 januari in dienst getreden zonder proeftijdbeding.

Mag een proeftijd mondeling overeengekomen worden?

Arbeidsovereenkomst

Nee. Een proeftijd moet altijd schriftelijk worden overeengekomen. Een mondelinge proeftijd is ongeldig.

ARBEIDSVORWAARDEN

Hoe wordt mijn salaris bepaald?

Salaris

Dat hangt er in de eerste plaats van af of er een cao van toepassing is. Indien in de instelling waar u werkzaam bent een cao van toepassing is, kunt u gemakkelijk bepalen of u het juiste salaris ontvangt. Vaak zijn alle functies ingedeeld in een bepaalde salarisschaal.

Daarnaast kennen de cao's GGZ, Ziekenhuizen en UMC's speciale salarisschalen voor personeel in opleiding.

Indien in de instelling waar u werkzaam bent geen cao van toepassing is en er ook geen salarisrichtlijnen in de instelling gelden, zult u met uw werkgever moeten onderhandelen over de hoogte van uw salaris.

Telt mijn werkervaring mee voor de vaststelling van de hoogte van mijn salaris?

Salaris

Ja, in het algemeen speelt relevante werkervaring opgedaan bij andere werkgevers een rol.

In veel cao's is geregeld dat werkervaring die van belang is voor de nieuwe functie tot hogere inschaling in de salarisschaal leidt. Het blijft vaak echter een kwestie van onderhandelen tussen werknemer en werkgever hoe zwaar de werkervaring wordt meegewogen.

Het volgende kan als leidraad dienen: bij ervaring opgedaan in eenzelfde soort functie, als regel één jaar ervaring honoreren met één periodiek extra. Bij ervaring opgedaan in een niet gelijksoortige functie geldt: twee jaar ervaring honoreren met één periodiek extra.

Welk salaris hoort bruto en netto bij bepaalde salarisschalen? Hoeveel is dat per uur?

Het is niet mogelijk eenduidige uitspraken te doen over het bruto/netto traject zonder over de nodige gegevens te beschikken. Van belang zijn onder meer de parttime factor in relatie tot de belastingsschijf, het totale inkomen (als bijvoorbeeld sprake is van een tweede dienstbetrekking), of er sprake is van levensloop, de pensioenpremie, enzovoorts.

Voor een goede eerste indicatie kunt u het best de voor u relevante gegevens invoeren op een van de vele bruto/netto traject websites die op internet kunnen worden gevonden. Bijvoorbeeld die van RAET: <http://www.raet.nl/proformalite/proforma-lite.aspx>

Heb ik recht op een eindejaarsuitkering als ik een deel van het jaar in dienst ben geweest?

In de meeste cao's is geregeld dat u recht hebt op een deel van de eindejaarsuitkering/dertiende maand voor dat deel van het kalenderjaar dat u in dienst was van uw werkgever. Dit geldt zowel als u in dienst treedt als wanneer u uit dienst gaat.

PENSIOEN

Heb ik recht op pensioen?

Pensioen

Een werkgever is niet wettelijk verplicht een pensioenregeling voor zijn werknemers te treffen. Wel is in veel cao's een (verplichte) pensioenregeling voor werknemers opgenomen. Ook als er geen cao geldt voor de organisatie waar u werkzaam bent, kan uw werkgever een pensioenvoorziening getroffen hebben.

Voor werknemers die vallen onder de werking van de cao's Ziekenhuizen, Geestelijke Gezondheidszorg, VVT, Gehandicaptenzorg, Gezondheidscentra en voor vele andere instellingen in de gezondheidszorg, geldt de pensioenregeling van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn. Voor de medewerkers van de umc's geldt de pensioenregeling van het ABP.

Als u bij een werkgever in dienst treedt die voor zijn werknemers geen pensioenvoorziening heeft getroffen, kunt u overwegen zélf een pensioenverzekering te regelen, zoals een risicodekking tegen overlijden en invaliditeit. Ons advies is de premielasten te verdelen, waarbij ten minste de helft van de lasten voor de werkgever dient te komen. Uw werkgever is hiertoe echter, zoals hiervoor al is gesteld, niet verplicht.

Wat is partnerpensioen op risicobasis?

Pensioen

Partnerpensioen kunt u op twee manieren opbouwen: op opbouwbasis en op risicobasis.

Opbouwbasis: u bouwt daadwerkelijk een potje op met geld. Als u overlijdt krijgt uw partner partnerpensioen. Dat geldt, en dat is een belangrijk onderscheid met partnerpensioen op risicobasis, ook als u inmiddels niet meer in dienst bent bij uw werkgever (en niet meer deelneemt in het betreffende pensioenfonds). Als u uit dienst gaat en u gaat naar een ander pensioenfonds dan neemt u dat potje mee (via waardeoverdracht). Doet u geen waardeoverdracht dan blijft dat potje bij het pensioenfonds tot u overlijdt. Bij uw overlijden gaat het alsnog naar uw nabestaande partner. Het voordeel van een partnerpensioen op opbouwbasis is dat er altijd een partnerpensioen is voor uw partner als u overlijdt.

Risicobasis: u bouwt GEEN potje op. Er wordt verzekerd op risicobasis, dus 'slechts' het risico dat u overlijdt wordt verzekerd. Het is daarmee een soort overlijdensrisicoverzekering. Dat betekent dat als u overlijdt terwijl u nog in dienst bent bij uw werkgever, uw partner partnerpensioen krijgt. Bent u inmiddels niet meer in dienst van uw werkgever en niet meer in dat pensioenfonds, dan is er geen partnerpensioen meer als u overlijdt. Er was immers geen potje opgebouwd. Er valt dus niets mee te nemen. U kunt het makkelijk vergelijken met een brandverzekering. Een brandverzekering is ook altijd een risicoverzekering. Daarom krijgt u alleen geld als uw huis afbrandt terwijl u nog verzekerd was tegen brand. Bent u weggegaan bij de verzekeraar dan krijgt u niets uitbetaald als uw huis afbrandt. Ook partnerpensioen op risicobasis heeft een voordeel. Omdat er geen potje wordt opgebouwd is de premie over het algemeen lager dan voor een partnerpensioen op opbouwbasis.

VAKANTIE

Op hoeveel vakantiedagen per jaar heb ik recht?

Werk en Prive

Op grond van de wet hebt u recht op minimaal vier maal het aantal dagen dat u per week werkt aan vakantiedagen. Bij een normale werkweek van vijf dagen heeft u recht op 20 vakantiedagen per jaar. Minder vakantiedagen zijn niet toegestaan, maar meer wel. Veel cao's kennen meer vrije dagen toe dan het wettelijke minimum. Dit heet bovenwettelijke vakantiedagen.

Wanneer bouw ik vakantiedagen op?

Werk en prive

In het algemeen bouwt u vakantiedagen op zolang u werkzaamheden verricht, respectievelijk aanspraak op salaris heeft. In bepaalde gevallen echter bouwt u ook vakantiedagen op indien u geen werkzaamheden verricht, bijvoorbeeld:

- als u met toestemming van uw werkgever deelneemt aan activiteiten van een vakvereniging waarvan u lid bent;
- bij zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- bij ziekte en ongeval.

Hoe is de opbouw van vakantiedagen tijdens arbeidsongeschiktheid?

Werk en prive/ziekte

Met ingang van januari 2012 is de wet veranderd inzake de vakantiewetgeving. In de nieuwe regeling is het nu zo dat ook zieke en arbeidsongeschikte werknemers het recht op vier keer de wekelijkse arbeidsduur aan vakantiedagen verkrijgen, in plaats van alleen opbouw over de laatste zes maanden van de arbeidsongeschiktheid zoals in de oude regeling stond vermeld.

Wanneer mag ik mijn vakantie opnemen?

Werk en prive

Dat bepaalt u in principe zelf, tenzij u andere afspraken met uw werkgever hebt gemaakt. Alleen wanneer er gewichtige redenen zijn, bijvoorbeeld als het onmogelijk is om het rooster te vullen, kan uw werkgever van u vragen om in een andere periode op vakantie te gaan. Uw werkgever moet dat wel binnen twee weken schriftelijk aan u kenbaar te maken. Het is verstandig uw vakantie wensen schriftelijk bij uw werkgever in te dienen.

Kan mijn werkgever een reeds overeengekomen vakantieperiode wijzigen?

Werk en prive

Ja, maar alleen op grond van gewichtige redenen en na overleg met u. Indien u door het verplaatsen van uw vakantie materiële schade lijdt (bijvoorbeeld annuleringskosten) moet uw werkgever u deze te vergoeden.

Kan ik vakantiedagen 'meenemen' naar een volgend jaar?

Werk en prive

Het doel van vakantiedagen is dat u tijdens uw vakantie uitrust, zodat u uw werkzaamheden gezond kunt blijven uitvoeren. Het is daarom niet verstandig vakantiedagen op te sparen voor een volgend jaar. Vakantiedagen moeten worden opgenomen in het jaar waarin ze worden toegekend.

In de nieuwe wetgeving is bepaald dat de wettelijke vakantiedagen die de werknemer vanaf 2012 opbouwt, na zes maanden vervallen na afloop van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. De nieuwe wet kent hier wel een aantal uitzonderingen op, namelijk:

- Voor bovenwettelijke dagen die de werkgever toekent, blijft de oude verjaringstermijn van vijf jaar bestaan, tenzij een kortere periode wordt afgesproken.

- Als de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zijn wettelijke vakantiedagen in redelijkheid niet binnen 1,5 jaar heeft kunnen opnemen geldt voor die dagen ook de verjaringstermijn van vijf jaar.
- Voor het bovenstaande is het ziek zijn alleen dan niet voldoende om op deze langere verjaringstermijn aanspraak te maken. De wetgever gaat er namelijk vanuit dat de zieke werknemer reïntegreert en daarbij kan hij best vakantie opnemen.

De werkgever dient de nieuwe vakantiewetgeving natuurlijk toe te passen, maar de wet geeft wel ruimte om keuzes hierin te maken. Zo kan in een cao of een andere regeling van de werkgever van bovenstaande regeling worden afgeweken door bijvoorbeeld het bepalen van een langere verjaringstermijn.

Voorbeeld Cao Ziekenhuizen

Een voorbeeld van de toepassing van de nieuwe vakantiewetgeving biedt de cao ziekenhuizen 2011-2014. Daarin is vastgelegd dat medewerkers alleen nog de wettelijke 144 vakantieuren krijgen. De 22 bovenwettelijke vakantieuren worden jaarlijks toegevoegd aan het persoonlijk levensfasebudget (PLB) van de medewerker. Het voordeel is dat PBL-uren geen verjaringstermijn hebben. De medewerker bespreekt de besteding van zijn PLB met de leidinggevende in het jaargesprek.

Kan ik vakantie sparen om op te nemen voorafgaand aan mijn pensioen?

Werk en privé

Uw cao bepaalt over het algemeen of het sparen van vakantiedagen is toegestaan. De meeste cao's kennen een bepaling dat de opbouw van vakantiedagen na 5 jaar stopt. Ook zijn soms met uw ondernemingsraad afspraken gemaakt over het voorkómen van zogenaamde verlofstuwmeren. Ook de belastingdienst heeft regels ten aanzien van verlofstuwmeren, om te voorkómen dat werknemers verlof sparen om op te nemen voorafgaand aan het pensioen. Deze opgespaarde dagen worden op gelijke wijze behandeld als een regeling voor levensloopverlof. Een verlofstuwmeer wordt niet als een regeling vervoegd uitreden aangemerkt indien aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- de aanspraken op verlof bedragen niet meer dan de arbeidsduur per week gerekend over een periode van vijftig weken;
- de verlofaanspraken worden niet op een zodanig moment toegezegd dat opname alleen nog mogelijk is voorafgaande aan pensioen;
- aan het toekennen van de (extra) verlofaanspraken wordt niet de voorwaarde verbonden dat de werknemer het verlof voorafgaande aan pensioen moet opnemen.

Dat wil zeggen dat werknemers alle vormen van verlof of extra uren kunnen opsparen tot maximaal de arbeidsduur per week gerekend over een periode van vijftig weken. Bij een voltijds dienstbetrekking betekent dit een maximum van 250 dagen verlof. De werknemer kan dit verlof vrij aanwenden en kan desgewenst besluiten het verlof op te nemen voorafgaande aan pensioen.

Kan ik mijn werkgever vragen mijn vakantiedagen uit te betalen?

Werk en prive/salaris

Ja, maar alleen de bovenwettelijke vakantiedagen. Van de wettelijke vakantiedagen mag geen afstand worden gedaan. Achterliggende gedachte is dat de wetgever vindt dat iedere werknemer recht heeft op de nodige rust door middel van vakantie. Daarom kan van de wettelijke vakantiedagen geen afstand worden gedaan.

De enige uitzondering is dat uw vakantiedagen kunnen worden uitbetaald als u uit dienst gaat.

Een medewerker kan de arbeidsovereenkomst opzeggen en een schriftelijk verzoek indienen om zijn vakantie-rechten op te nemen voordat hij vertrekt. De werkgever kan dit verzoek binnen twee weken afwijzen als hij dat schriftelijk doet en gewichtige redenen heeft. Werkgever en werknemer kunnen natuurlijk ook in overleg besluiten dat de vakantie voor het einde van de arbeidsovereenkomst wordt opgenomen.

Aangezien de medewerker schriftelijk aangeeft wanneer hij met vakantie wil gaan, is het niet eenvoudig voor een werkgever om af te dwingen dat de medewerker zijn volledige vakantie-rechten opneemt voordat de arbeidsovereenkomst eindigt. Hij kan de medewerker vragen om aan te geven wanneer de medewerker met vakantie gaat, waarvan de werkgever kan afwijken als hij gegronde redenen heeft. Deze zullen niet snel aanwezig zijn, aangezien het financiële belang van de werkgever

– dat de medewerker de vakantie opneemt in plaats van uitbetaald krijgt – doorgaans onvoldoende zal zijn.

Heb ik recht op vakantietoeslag?

Salaris

Ja, meestal is de vakantietoeslag 8% van uw bruto jaarsalaris. Het is toegestaan om in het voordeel of in het nadeel van de werknemer van dit percentage af te wijken. Een vakantietoeslag van minder dan 8% kan alleen als de werknemer meer verdient dan het wettelijk minimumloon.

Wanneer behoor ik mijn vakantietoeslag te ontvangen? salaris

De wet bepaalt dat de vakantietoeslag éénmaal per jaar en wel in juni betaald moet worden. In de meeste cao's is echter geregeld dat de vakantietoeslag in de maand mei wordt uitbetaald. Bij individuele arbeidsovereenkomst of bij cao kan bepaald worden dat de vakantietoeslag vaker wordt betaald (bijvoorbeeld iedere maand een evenredig deel).

Let op!

Voor de aanspraak op vakantietoeslag geldt een zogenaamde "verjaringstermijn" van twee jaar. Dit houdt in dat u uw recht op vakantietoeslag na twee jaar vanaf de dag waarop betaald had moeten worden, kunt verliezen. Het is daarom raadzaam om bij problemen omtrent betaling van uw vakantietoeslag uw beroepsvereniging te raadplegen.

Over welke periode wordt mijn vakantietoeslag berekend?

Salaris

Er zijn twee berekeningsmethoden. Over het algemeen bepaalt de cao welke berekeningsmethode wordt gehanteerd. De ene methode is berekening van juni van het jaar X tot en met mei van het jaar X + 1. Bij uitbetaling van de vakantietoeslag in mei hebt u de vakantietoeslag dus al volledig 'opgebouwd'. De andere methode is berekening over het kalenderjaar, waarbij u bij uitbetaling van de vakantietoeslag in mei als het ware een voorschot krijgt voor de maanden juni tot en met december. Gaat u na mei met ontslag dan moet u over de maanden van het jaar dat u niet meer in dienst bent van de werkgever de vakantietoeslag terugbetalen.

Heb ik ook recht op vakantietoeslag als ik ziek/arbeidsongeschikt ben?

Salaris/ziekte

Tijdens de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid moet uw werkgever de vakantietoeslag over het ontvangen salaris betalen. Na het verstrijken van deze periode ontvangt u waarschijnlijk een WIA-uitkering van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV). Het UWV houdt op de uitkering 8% vakantietoeslag in. De vakantietoeslag wordt voor u gereserveerd en in mei uitbetaald.

Wat zijn vergrijzingsdagen/leeftijdsgedagen?

Levensfasebeleid

In veel rechtspositieregelingen is opgenomen dat oudere werknemers extra vakantiedagen krijgen. Deze dagen noemt men 'vergrijzingsdagen' of 'leeftijdsgedagen'. Indien u wilt weten of u recht heeft op één of meerdere vergrijzingsdagen dient u de rechtspositieregeling die op u van toepassing is te raadplegen. De vergrijzingsdagen of 55+-regelingen staan behoorlijk onder druk, omdat de Commissie Gelijke Behandeling heeft geoordeeld dat dergelijke regelingen in strijd zijn met het verbod op leeftijdsdiscriminatie. De FBZ maakt zich er sterk voor dat er een goed alternatief komt als deze regelingen worden afgeschaft. Niet alleen voor de oudere werknemers, maar voor werknemers in alle levensfasen.

BIJZONDERE BEDINGEN

Wat is een concurrentiebeding?

Arbeidsovereenkomst/mobiliteit

Een concurrentiebeding is een beding dat de werknemer beperkt in zijn vrijheid om na het beëindigen van het dienstverband op een bepaalde wijze werkzaam te zijn.

Het beding moet aangeven welke werkzaamheden onder het beding vallen maar ook de tijdsduur en de plaats waarvoor het beding geldt. Denk bij dat laatste aan een stad(swijk), een provincie of een deel van het land. Omdat het concurrentiebeding een werknemer in een zwaarwegend belang treft, namelijk in de wijze waarop de werknemer in zijn levensonderhoud voorziet, heeft de wet aan de geldigheid van een concurrentiebeding een aantal eisen gesteld. Een daarvan is de eis dat het beding schriftelijk wordt aangegeven.

Een concurrentiebeding kan door een rechter geheel of gedeeltelijk worden vernietigd. Of de rechter dat doet, is afhankelijk van de omstandigheden van het geval. Bijvoorbeeld de duur en de geografische reikwijdte van het beding.

Voorbeeld:

U bent werkzaam voor een landelijke arbodienst. U bent aangenomen voor het verrichten van keuringen door geheel Nederland.. Na drie jaar neemt u ontslag. U hebt een concurrentiebeding getekend waarin staat dat u gedurende 4 jaar in geheel Nederland niet dezelfde werkzaamheden mag uitvoeren als bij uw werkgever op straffe van een dwangsom van € 500,- per dag. Het wordt u in feite onmogelijk gemaakt om gedurende vier jaar in dezelfde functie in Nederland te werken. Dit beding zal in de meeste gevallen té belastend zijn en door de rechter worden vernietigd.

Wat is een relatiebeding?

Arbeidsovereenkomst/mobiliteit

Een relatiebeding is een concurrentiebeding met een beperkte werking. Het is de werknemer niet toegestaan om gedurende een bepaalde periode na afloop van het dienstverband zakelijke contacten te zoeken of te onderhouden met (al dan niet nader aangegeven) relaties van de ex-werkgever. Niet alle concurrerende werkzaamheden zijn dus verboden, maar alleen concurrerende werkzaamheden bij de relaties van uw ex-werkgever.

Ik heb geen concurrentie-, relatie-, of geheimhoudingsbeding. Moet ik nog ergens op letten?

Arbeidsovereenkomst/mobiliteit

Ook als u deze bedingen niet bent overeengekomen of als deze niet in de cao staan, moet u zich, ook na uw ontslag, gedragen als een "goed werknemer". Het is in onder omstandigheden niet toegestaan om actief relaties van uw werkgever benaderen om daar opdrachten binnen te halen. Ook mag u uw werkgever geen schade berokkenen door negatieve uitlatingen te doen. Doet u dat toch, dan kan uw (ex-) werkgever overwegen u aansprakelijk te stellen.

Wat is een geheimhoudingsplicht?

Arbeidsovereenkomst/ mobiliteit

Een geheimhoudingsbeding verbiedt u om tijdens of na het dienstverband vertrouwelijke informatie aan derden te geven. Overtreding van het geheimhoudingsbeding kan uiteindelijk leiden tot ontslag. Ook kunt u door uw werkgever aansprakelijk worden gesteld voor de schade. Meestal wordt in de arbeidsovereenkomst een boete opgelegd voor overtreding van het geheimhoudingsbeding. In uitzonderlijke situaties kan overtreding van het geheimhoudingsbeding gerechtvaardigd zijn, bijvoorbeeld wanneer u als klokkenluider misstanden naar buiten brengt. Als u erover denkt om het geheimhoudingsbeding te overtreden, is het verstandig om al in een zeer vroeg stadium contact op te nemen met uw beroepsvereniging.

Kan een werkgever nevenwerkzaamheden verbieden?

Arbeidsovereenkomst/mobiliteit

Een verbod op nevenwerkzaamheden verbiedt de werknemer om tijdens het dienstverband werkzaamheden voor anderen te verrichten. In veel cao's zijn bepalingen over nevenwerkzaamheden te vinden. In sommige cao's staat een verbod, in andere staat dat het verrichten van nevenwerkzaamheden is toegestaan mits de werkgever vooraf toestemming heeft verleend. Ook als er niets is geregeld over dit onderwerp is het verstandig om vooraf te melden dat u nevenwerkzaamheden of een nevenfunctie verricht of gaat verrichten.

ARBEIDSDUUR

Ik heb een fulltime dienstverband. Hoeveel uren per week moet ik werken?

Arbeidstijden/ arbeidsovereenkomst

Wat uw fulltime werkweek is, kunt u vinden in de arbeidsovereenkomst of cao. Een fulltime werkweek varieert meestal van gemiddeld 36 uur per week tot gemiddeld 40 uur per week, exclusief de arbeid tijdens diensten. Maar ook een fulltime werkweek van meer dan 40 uur per week of minder dan 36 uur per week komt in sommige cao's voor.

Kan ik meer of minder gaan werken?

Arbeidstijden/werk en prive

Op grond van de wet (Wet Aanpassing Arbeidsduur) heeft u recht om de werkgever te verzoeken de arbeidsduur te verminderen of te vermeerderen. U moet dan wel minimaal een jaar in dienst zijn. Een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur kunt u slechts één maal per twee jaar doen.

Wanneer moet ik mijn verzoek om meer of minder te werken bij de werkgever indienen?

Arbeidstijden/werk en prive

U moet uw verzoek om meer of minder te werken vier maanden voor de gevraagde ingangsdatum bij de werkgever indienen. U dient ook aan te geven op welke tijdstippen u zou willen werken. De werkgever moet vervolgens één maand voor de gevraagde ingangsdatum een schriftelijke en gemotiveerde beslissing nemen. Doet hij dat niet, dan wordt het aantal uren (en het salaris) automatisch conform uw verzoek aangepast.

Kan mijn werkgever mijn verzoek om meer of minder te werken afwijzen? Arbeidstijden/ werk en prive
De werkgever kan uw verzoek tot aanpassing van het aantal uren alleen afwijzen wegens 'zwaarwegende bedrijfsbelangen'. In de wettelijke regeling staan voorbeelden genoemd. Er is bijvoorbeeld sprake van zwaarwegend bedrijfsbelang als er bij de herbezetting van de vrijgekomen uren of bij de invulling van het rooster ernstige problemen ontstaan vanwege het gebrek aan voldoende gekwalificeerd personeel. De werkgever kan een verzoek om aanpassing van het aantal uren dus niet snel afwijzen.

Moet mijn werkgever de werktijden overeenkomstig mijn wens vaststellen?

arbeidstijden/ werk en prive

Uw werkgever is verplicht de spreiding van de uren in beginsel overeenkomstig uw wensen vast te stellen. De werkgever mag alleen afwijken van uw voorstel als hij hiervoor zeer goede argumenten heeft. Slechts als het werkgeversbelang bij een andere vaststelling zo groot is dat daarvoor uw wens in redelijkheid moet wijken, kan de werkgever een andere spreiding van de uren vaststellen.

ARBEIDSTIJDEN

Val ik onder de Arbeidstijdenwet?

Arbeidstijden

De meeste beroepsbeoefenaren in Nederland vallen onder de Arbeidstijdenwet. Er zijn echter een paar uitzonderingen. Zo is de Arbeidstijdenwet grotendeels niet van toepassing op bepaalde groepen artsen.

Hoeveel uur mag ik per week maximaal werken?

Arbeidstijden

De regels van de Arbeidstijdenwet en cao's zijn erg ingewikkeld. In beginsel geldt dat u niet meer dan 48 uur gemiddeld per week mag werken, inclusief de uren arbeid tijdens diensten, gemeten over een periode van 16 weken. Bij aanwezigheidsdiensten tellen alle uren van de dienst bij het berekenen van het aantal gewerkte uren per week.

Hoeveel bereikbaarheidsdiensten mag ik doen?

Arbeidstijden

Per periode van 7 x 24 uur mag u maximaal 5 bereikbaarheidsdiensten worden opgelegd. Per periode van 16 weken mag dit maximaal 32 bereikbaarheidsdiensten zijn. De maximumduur van de bereikbaarheidsdienst is 24 uur.

Per periode van 24 aaneengesloten uren mag u vervolgens maximaal 13 uur uren arbeid verrichten, eens per week is dit maximaal 16 uur.

Hoeveel aanwezigheidsdiensten mag ik doen?

Arbeidstijden

Per periode van 26 weken mag u maximaal 52 keer een aanwezigheidsdienst worden opgelegd.

Hoe worden mijn diensten uitbetaald?

Arbeidstijden/salaris

Iedere cao kent een eigen vergoedingsregeling. Meestal is er een vergoeding in tijd en een vergoeding in geld. Bij het berekenen van de vergoeding in geld wordt meestal een minimale tijd per oproep van een half uur gerekend, ook als de oproep korter was. Een oproep betekent niet perse dat u naar uw werkplek moet; een telefonische oproep is ook een oproep.

ZWANGERSCHAP

Ik ben zwanger. Moet ik nachtdiensten doen?

Arbeidsomstandigheden/werk en prive

In de Arbeidstijdenwet is bepaald dat de zwangere werkneemster in beginsel niet verplicht kan worden tot het verrichten van nachtdiensten. In veel cao's is bovendien bepaald dat aan de zwangere werkneemster na de derde maand van de zwangerschap geen diensten kunnen worden opgedragen, tenzij de werkneemster geen bezwaar maakt.

Ik ben zwanger. Welke bijzondere regels gelden er voor mij?

Arbeidsomstandigheden/werk en prive

Uw werkgever moet u in de gelegenheid stellen om de noodzakelijke zwangerschapsonderzoeken te ondergaan. U behoudt uw recht op salaris als u wegens een controle bij een verloskundige of gynaecoloog verhinderd was om te werken.

Ook heeft u recht op extra pauzes. U mag tot maximaal 1/8 deel van uw dienst aan extra pauzes opnemen. In het Arbeidsomstandighedenbesluit is bepaald dat de werkgever moet zorgen voor een af te sluiten besloten ruimte, waarin een deugdelijk al dan niet opvouwbaar bed of een deugdelijke rustbank beschikbaar is.

Ik ben onlangs bevallen. Gelden er nog bijzondere regels voor mij?

Arbeidsomstandigheden/werk en prive

De wettelijke regels die gelden voor zwangere werkneemsters, zoals het 'verbod' op het verrichten van nachtdiensten en het recht op extra pauzes, gelden ook voor werkneemsters gedurende een periode van 6 maanden na de bevalling.

Ik geef borstvoeding. Wat zijn mijn rechten?

Arbeidsomstandigheden/ werk en prive

U heeft het recht om gedurende de eerste 9 levensmaanden van uw kind uw arbeid te onderbreken en in de nodige rust en afzondering uw kind te voeden of borstvoeding te kolven. De werkgever moet u daartoe de gelegenheid bieden en stelt, waar nodig, een geschikte af te sluiten besloten ruimte ter beschikking. U mag zo vaak en zo lang als nodig is voeden of kolven, tot maximaal een vierde van de arbeidstijd per dienst. Wel wordt van u verlangd dat u in overleg treedt met uw leidinggevende over de door u vastgestelde tijdstippen en onderbrekingen van voeden of kolven.

OVERWERK

Wanneer is er sprake overwerk?

Arbeidstijden

U verricht overwerk indien u méér werkt dan de voor u geldende contractuele arbeidsduur. Die overuren kunnen per dag berekend worden, maar in veel cao's worden overuren over een langere periode gemeten van bijvoorbeeld drie of zes maanden. Meestal is van overwerk pas sprake als u van uw leidinggevende opdracht heeft gekregen om langer door te werken. Als u op eigen initiatief langer doorwerkt en achteraf om uitbetaling vraagt, zal uw werkgever meestal weigeren om de 'overuren' uit te betalen.

Worden mijn overuren uitbetaald?

Arbeidstijden/salaris

Dat hangt ervan af. Soms staat in de arbeidsovereenkomst dat overuren niet worden uitbetaald. In veel cao's is bepaald dat vanaf een bepaalde salarisschaal geen overwerkvergoeding wordt betaald omdat de overwerkvergoeding is inbegrepen bij het salaris. In cao's zijn uitgebreide bepalingen opgenomen over de overwerkvergoeding. Deze bepalingen gaan dan onder andere over de mate waarin overwerk mag worden verricht en de wijze van compensatie ervan.

Mag ik weigeren overwerk te verrichten?

Arbeidstijden

U mag overwerk niet weigeren als u volgens arbeidsovereenkomst, cao, gebruik of "goed werknemerschap" verplicht bent om incidenteel overwerk te verrichten. Overwerk waartoe u niet gehouden bent en waarvoor geen redelijke grond bestaat, mag u weigeren. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer uw werkgever - zonder dat hier afspraken over zijn gemaakt - u met grote regelmaat vraagt overwerk te verrichten. Er is dan geen sprake meer van incidenteel overwerk. Het is overigens niet verstandig om een opdracht tot overwerk "zomaar" te weigeren. Onder omstandigheden kan een weigering om overwerk te verrichten voor uw werkgever een (geldige) reden zijn voor ontslag of zelfs ontslag op staande voet.

WERK EN VERLOF

Wat is het verschil tussen vakantie en verlof?

Werk en prive

Verlof is iets anders dan vakantie. U bouwt aanspraak op vakantie op. Verlof verkrijgt u van uw werkgever in bijzondere omstandigheden. Verlof kan worden onderscheiden in betaald en onbetaald verlof. In de Wet Arbeid en Zorg (zie hierna) is geregeld in welke gevallen recht bestaat op betaald of onbetaald verlof.

Wat is zwangerschaps- en bevallingsverlof?

Werk en prive

Zwangerschaps- en bevallingsverlof is betaald verlof waarop u recht heeft vóór en na uw bevalling. Het verlof bedraagt in totaal 16 weken. U dient vier tot zes weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum uw verlof op te nemen. Het is volgens de wet niet mogelijk door te werken tot bijvoorbeeld twee weken vóór de vermoedelijke bevalling, zodat u na de bevalling nog 14 in plaats van 12 weken zwangerschapsverlof heeft.

Tijdens uw zwangerschapsverlof heeft u recht op een uitkering van het UWV op basis van 100% van het dagloon. De uitkering is begrensd tot 100% van het maximum dagloon. Uw salaris kan hoger zijn dan het maximum dagloon. In de meeste cao's is daarom geregeld dat gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof het salaris volledig wordt doorbetaald. In de praktijk wordt de uitkering door UWV aan de werkgever betaald en betaalt de werkgever het salaris gedurende het verlof door.

Wat is adoptie- en pleegzorgverlof?

Werk en prive

De werknemer die een adoptie- of pleegkind in het gezin opneemt heeft recht op verlof van maximaal vier aaneengesloten weken. Het kan worden opgenomen gedurende een tijdvak van achttien weken, te rekenen vanaf twee weken voor de datum waarop een adoptie- of pleegkind wordt opgenomen. Het verlof moet uiterlijk drie weken voor aanvang bij de werkgever worden gemeld, onder overlegging van documenten waaruit de adoptie of het opnemen van het pleegkind blijkt. De werkgever kan het verlof niet weigeren.

De uitkering is overeenkomstig de uitkering bij zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Kunnen beide adoptie- respectievelijk pleegouders verlof opnemen?

Werk en prive

Ja, zij kunnen dit zelfs onafhankelijk van elkaar opnemen.

Kunnen dagen van adoptieverlof/pleegzorgverlof worden aangemerkt als vakantiedagen?

Werk en prive

Nee, dagen van adoptie- of pleegzorgverlof kunnen niet worden aangemerkt als vakantiedagen.

Wat is kraamverlof?

Werk en prive

Kraamverlof geldt voor de vader of de partner die het kind heeft erkend en omvat het recht op betaald verlof gedurende twee werkdagen, op te nemen in een tijdvak van 4 weken, te rekenen vanaf de geboorte van het kind.

Wat is ouderschapsverlof?

Werk en prive

Ouderschapsverlof is verlof dat u kunt opnemen indien u zorgt voor kinderen jonger dan acht jaar. Ouderschapsverlof is onbetaald verlof. Indien u tenminste één jaar bij uw werkgever in dienst bent, kunt u aanspraak maken op ouderschapsverlof zolang uw kind nog geen acht jaar oud is.

Wanneer hebt u recht op ouderschapsverlof?

Werk en prive

U hebt recht op ouderschapsverlof indien u ten minste één jaar in dienst bent van dezelfde werkgever. Zowel mannen als vrouwen kunnen ouderschapsverlof opnemen, indien zij zorgen voor kinderen jonger dan acht jaar. Het verlof geldt voor elk kind, dus in geval van een meerling voor elk kind afzonderlijk. Uw werkgever kan u het opnemen van ouderschapsverlof niet weigeren! Uw werkgever kan echter ten aanzien van de spreiding van het verlof over de week, tot vier weken voor aanvang van het verlof, wijzigingen aanbrengen, wanneer daarvoor gewichtige redenen aanwezig zijn. Hij moet daartoe wel met u overleggen. Ook kan de werkgever bij zwaarwegende redenen weigeren dat u het ouderschapsverlof op andere wijze opneemt dan in de wet als uitgangspunt is voorgeschreven.

Wanneer moet ik het ouderschapsverlof aanvragen?

Werk en prive

Uw voornemen tot het opnemen van ouderschapsverlof dient u, in verband met de planning door uw werkgever, ten minste twee maanden vóór de aanvang van het ouderschapsverlof schriftelijk bij uw werkgever aan te vragen. De werkgever kan u het verlof niet weigeren.

Hoe lang duurt ouderschapsverlof?

Werk en prive

Het ouderschapsverlof bedraagt maximaal 26 maal de wekelijkse arbeidsduur. Bij een voltijds dienstverband is de duur van het verlof dus 26 weken. Uitgangspunt is dat het verlof in een aaneengesloten periode van 12 maanden wordt opgenomen, waarbij per week maximaal de helft van het verlof wordt opgenomen.

Mag ik het ouderschapsverlof op een andere manier opnemen? **Werk en prive**

De wet maakt het mogelijk om in overleg met de werkgever het ouderschapsverlof te verdelen over maximaal 6 niet aaneengesloten perioden van minimaal een maand fulltime verlof. Resterende aanspraken kunt u zelfs meenemen naar een nieuwe werkgever.

Ook is het mogelijk het verlof in overleg met de werkgever over een langere – aaneengesloten - periode te spreiden, dan wel meer uren verlof op te nemen per week. In het eerste geval heeft u over een langere periode dan een half jaar verlof, zij het gedurende minder uren per week. In het laatste geval wordt vanzelfsprekend de verlofperiode van een half jaar bekort.

De werkgever kan genoemde alternatieve wijzen van opname enkel afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich verzet tegen de door u gewenste vorm van opname van het verlof.

Is ouderschapsverlof altijd onbetaald?

Werk en prive

De wettelijke ouderschapsverlofregeling geeft geen aanspraak op doorbetaling van salaris. In de cao kan een afspraak zijn gemaakt over (gedeeltelijke) loondoorbetaling bij ouderschapsverlof. Daarnaast kunt u gebruik maken van een heffingskorting, waarbij u tot maximaal 50% van het minimumloon kunt terugkrijgen over de uren van het ouderschapsverlof.

Wat is calamiteitenverlof?

Werk en prive

U heeft recht op calamiteitenverlof indien sprake is van een onvoorziene omstandigheid die het noodzakelijk maakt dat u onmiddellijk verlof moet opnemen. Tijdens dit verlof heeft u in beginsel recht op doorbetaling van uw salaris. Het verlof kan worden opgenomen wegens:

- zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, zoals bevalling van de echtgenote of partner,
- overlijden van zeer naaste verwanten,
- plotselinge ziekte van een familielid,
- een ernstige lekkage;
- andere onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijk verlof noodzakelijk maakt. In de wet zijn deze omstandigheden niet uitputtend benoemd.

De duur van het verlof is beperkt tot de duur die nodig is voor het treffen van maatregelen.

Bijvoorbeeld bij lekkage is de duur van het verlof beperkt tot het aantal uren dat nodig is om de lekkage te (laten) verhelpen. Het verlof duurt niet automatisch de hele dag.

Wat is kort verzuimverlof?

Werk en prive

Kort verzuimverlof lijkt sterk op calamiteitenverlof. Het moet niet worden verward met kortdurend zorgverlof. Meestal wordt kort verzuimverlof gebruikt voor meer voorzienbaar verlof, zoals een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in vrije tijd kan plaatsvinden of de uitoefening van het actief kiesrecht

Op hoeveel dagen calamiteiten- of kort verzuimverlof heb ik recht?

Werk en prive

De omvang van het verlof is niet bij wet geregeld, maar gelet op de aard van het verlof kan dit slechts van korte duur zijn. De duur is afhankelijk van de reden van het verlof. In het ene geval kunnen enkele uren voldoende zijn. In een ander geval zult u wellicht enkele dagen nodig hebben. Het is aan te bevelen de cao er op na te slaan om te beoordelen of er een meer uitgewerkte regeling geldt.

Wat is kortdurend zorgverlof?

Werk en prive

Het kortdurend zorgverlof kunt u opnemen in verband met de verzorging van een zieke naaste. U heeft recht op doorbetaling van 70% van het salaris met een maximum van 70% van het maximum dagloon.

Let op:

De werkgever kan dit verlof weigeren op grond van zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang! Uw werkgever kan het verlof echter alleen weigeren, indien de organisatie vanwege uw verlof in ernstige problemen zou komen.

Hoeveel dagen kan ik kortdurend zorgverlof opnemen?

Werk en prive

De omvang van het verlof hangt af van de omvang van het dienstverband. Per jaar kunt u maximaal tweemaal het aantal uren opnemen dat u in een week werkt. Heeft u een voltijds dienstverband van 40 uur dan heeft u per jaar recht op maximaal 80 uur (10 dagen) kortdurend zorgverlof.

Moet ik het kortdurend zorgverlof in één keer opnemen?

Werk en prive

U hoeft het kortdurend zorgverlof niet in een keer op te nemen. In overleg met uw werkgever kunt u het verlof ook in gedeelten opnemen.

Is een combinatie van verloven mogelijk?

Werk en prive

In geval van bijvoorbeeld onverwachte ziekte van een naaste kunt u bijvoorbeeld één dag calamiteitenverlof opnemen met aansluitend kortdurend zorgverlof.

Wat is langdurend zorgverlof?

Werk en prive

Langdurend zorgverlof is verlof dat u zonder behoud van loon kunt opnemen, indien u voor langere tijd voor een levensbedreigend zieke echtgenoot, partner, kind, pleegkind of ouder moet zorgen. Van een levensbedreigende ziekte is sprake indien het leven van de zieke op korte termijn ernstig in gevaar is.

Hoe lang is het langdurend zorgverlof?

Werk en prive

De duur van het verlof bedraagt ten hoogste zes maal de arbeidsduur per week (maximaal dertig dagen bij volledige werkweek). Het verlof kan worden opgenomen over een periode van maximaal twaalf weken voor ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week. Per jaar kunt u dus gedurende 12 weken zorgverlof opnemen, dat maximaal de helft is van het aantal uren dat u werkt.

Kan het langdurend zorgverlof gespreid worden opgenomen?

Werk en prive

In overleg met uw werkgever kunt u het langdurend zorgverlof spreiden. U kunt bijvoorbeeld zes weken voltijds verlof opnemen. Ook kunt u het verlof in gedeelten opnemen.

Wanneer moet langdurend zorgverlof worden aangevraagd?

Werk en prive

Langdurend zorgverlof dient u ten minste twee weken van te voren bij de werkgever te melden onder opgave van redenen, de te verzorgen persoon, duur en omvang van het verlof en de spreiding van de uren over de week.

Kan de werkgever langdurend zorgverlof weigeren?

Werk en prive

Uw werkgever kan het verlof slechts weigeren indien hij direct aangeeft dat er zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zijn die naar redelijkheid zwaarder wegen dan uw belang. De werkgever moet bij weigering van uw verzoek zijn beslissing dus goed motiveren. De werkgever moet bij een voorgenomen weigering eerst met u overleggen. Een definitieve weigering dient de werkgever schriftelijk en gemotiveerd aan u mede te delen.

BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST

Wanneer eindigt een arbeidsovereenkomst?

Arbeidsovereenkomst/ontslagvergoeding

Een arbeidsovereenkomst kan op verschillende manieren eindigen:

1. Met wederzijds goedvinden
2. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd: door het aflopen van de afgesproken periode.
3. Opzegging (door de werkgever of de werknemer).
4. Ontbinding door de Kantonrechter.
5. Ontslag op staande voet.

Mijn werkgever wil de arbeidsovereenkomst met mij beëindigen. Ik stem daarmee in. Kom ik in aanmerking voor een uitkering ingevolge de Werkloosheidswet (WW)?

Ontslag/ww

Als u zélf ontslag neemt, krijgt u geen ww-uitkering. Wat wel kan is een “beëindiging met wederzijds goedvinden”.

Vóór 1 oktober 2006 kreeg een werknemer die instemde met een beëindiging van de arbeidsovereenkomst (met wederzijds goedvinden), problemen bij het aanvragen van een WW-uitkering. De werknemer kreeg geen WW-uitkering of een strafkorting. Om de WW-uitkering zoveel mogelijk veilig te stellen werd vóór 1 oktober 2006 meestal een zogenoemde “pro forma” (formele) ontbindingsprocedure bij de kantonrechter gevoerd. Sinds 1 oktober 2006 zijn de WW-regels in dat opzicht soepeler geworden. Het instemmen met ontslag is nu dus op zich geen probleem meer. Wel kunt u nog steeds een sanctie krijgen als op te korte termijn een einde komt aan de arbeidsovereenkomst. Het is dan ook aan te raden om in ieder geval uitdrukkelijk schriftelijk met de werkgever af te spreken dat hij de opzegtermijn volledig in acht neemt (dus zónder aftrek van een maand). Het verdient sowieso aanbeveling om de afspraken vast te leggen in een zorgvuldig geformuleerde “vaststellingsovereenkomst”. In sommige situaties kan het nog steeds raadzaam zijn een “pro forma” ontbindingsprocedure bij de kantonrechter te voeren.

Wat moet ik doen als mijn arbeidsovereenkomst met mijn werkgever geëindigd is?

Ontslag/ww

Als uw arbeidsovereenkomst is geëindigd en u heeft niet direct ander werk, dan moet u de volgende regels in acht nemen:

- U moet zich binnen 2 dagen na de eerste werkloosheidsdag als werkzoekende te laten inschrijven bij het UWV. U moet binnen één week bij het UWV een WW-uitkering aanvragen. Informatie kunt u vinden op de site van het UWV.
- Het is niet voldoende om ingeschreven te staan bij het UWV ; u moet ook zelf actief op zoek naar werk (sollicitatieplicht). Hoeveel keer iemand moet solliciteren is vanaf 1 januari 2007 afhankelijk van zijn kansen op de arbeidsmarkt. Indien het UWV vindt dat u zich niet inzet om weer aan de slag te komen kan dat gevolgen hebben voor uw uitkering
- U bent verplicht passend werk te aanvaarden. Wat passend werk is, is afhankelijk van hoe lang u werkloos bent. Het eerste half jaar is werk passend als het aansluit bij uw opleiding, werkervaring en salarisniveau. Een passende reistijd is dan meestal maximaal twee uur per dag. Als u langer dan een halfjaar werkloos bent, moet u ook werk accepteren dat minder goed aansluit op uw opleiding en werkervaring, dat slechter betaalt en/of waarvoor u langer moet reizen.

Op welke manier kan mijn arbeidsovereenkomst worden beëindigd?

Ontslag/ww/ontslagvergoeding

Uw arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd door een procedure bij de kantonrechter of door een procedure bij het UWV. De procedure bij de kantonrechter kost minder tijd dan de procedure bij het UWV. De werkgever hoeft verder bij een ontbinding geen rekening te houden met een opzegtermijn. De kantonrechter kan een vergoeding toekennen (kantonrechttersformule); het UWV niet. Wel is er

een mogelijkheid om, nadat de werkgever de arbeidsovereenkomst met gebruikmaking van de ontslagvergunning van het UWV heeft opgezegd, in een aparte procedure bij de kantonrechter nog een vergoeding te vragen. Dit kan alleen als het voor iedereen duidelijk is dat het ontslag onredelijk is.

Mijn werkgever wil mij ontslaan. Moet hij mij schriftelijk opzeggen?

Ontslag

Nee. De opzegging is niet aan een bepaalde vorm gebonden. Voor zowel u als uw werkgever geldt dat de opzegging zowel mondeling als schriftelijk kan gebeuren. In veel cao's is echter geregeld dat de arbeidsovereenkomst schriftelijk dient te worden opgezegd. Indien op u een cao van toepassing is, is het raadzaam deze hierover te raadplegen.

Wat is de opzegtermijn voor de werkgever resp. voor de werknemer?

Ontslag/ww

Tenzij er sprake is van ontslag op staande voet moet de werkgever - nadat het UWV een ontslagvergunning heeft verleend - een opzegtermijn in acht nemen. De wet stelt dat opzegging geschiedt tegen het einde van de maand.

De door de werkgever in acht te nemen wettelijke opzegtermijn is afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst. Bij een arbeidsovereenkomst korter dan een maand bedraagt de opzegtermijn een maand. Deze termijn wordt langer naarmate de arbeidsovereenkomst langer heeft geduurd, tot een maximum van 4 maanden bij een arbeidsovereenkomst van 15 jaar of langer.

De door de werknemer in acht te nemen opzegtermijn bedraagt, ongeacht de duur van de arbeidsovereenkomst, een maand. Afwijkingen in de individuele arbeidsovereenkomst of cao zijn toegestaan, maar er gelden wel enkele beperkingen:

- alleen in een cao kan de wettelijke opzegtermijn van de werkgever worden bekort;
- in de individuele arbeidsovereenkomst en in de cao mag van de wettelijke opzegtermijn worden afgeweken. Bij verlenging van de opzegtermijn van de werknemer geldt dat de totale opzegtermijn niet méér mag bedragen dan zes maanden en moet de opzegtermijn van de werkgever tenminste het dubbele bedragen van de opzegtermijn van de werknemer;
- van deze laatste regel kan alleen in de cao worden afgeweken, mits de opzegtermijnen van de werknemer en de werkgever gelijk zijn.

De opzegtermijn voor de werknemer mag dus nooit langer zijn dan die voor de werkgever!

Wat zijn de opzegverboden?

Ontslag/ww

Uw werkgever kan de arbeidsovereenkomst met u niet opzeggen gedurende de tijd:

- dat u ziek bent, tenzij uw ziekte meer dan twee jaren heeft geduurd. Overigens is in dat geval nog steeds een ontslagprocedure vereist;
- dat u lid bent van de Ondernemingsraad of een lid van vaste commissies van de OR;
- dat u zwanger bent of zwangerschapsverlof geniet;
- dat u uw militaire dienstplicht vervult.

Het UWV zal een ontslagvergunning weigeren omdat het volgens de wet verboden is een werknemer te ontslaan wanneer een van de bovengenoemde gevallen van toepassing is. Dit worden de opzegverboden genoemd. Er zijn wel uitzonderingen op deze opzegverboden mogelijk, bijvoorbeeld bij het lidmaatschap van de Ondernemingsraad. Dat lidmaatschap vrijwaart u niet van ALLE opzeggingen.

Let op!

Het ontslagverbod tijdens ziekte geldt niet wanneer u zich heeft ziekgemeld nadat de ontslagaanvraag door het UWV is ontvangen.

Voorbeeld:

Stel, uw werkgever vraagt een ontslagvergunning aan die ook inmiddels door het UWV is ontvangen. U meldt zich vervolgens ziek. De ziekte is voor het UWV nu geen reden de vergunning te weigeren.

In zeer bijzondere gevallen zal de rechter een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst toewijzen, ondanks het feit dat u ziek bent. Bij de beoordeling van een ontbindingsverzoek in deze omstandigheden past de rechter een zeer zware toetsing toe.

Ik ben ontslagen in mijn proeftijd, kan dat?

Ontslag/ww

Ja. In een proeftijd kunt u zonder enige opgave van redenen door uw werkgever worden ontslagen. Er geldt geen opzegtermijn en uw werkgever hoeft geen toestemming aan het UWV te vragen of een ontbindingsverzoek bij de rechter in te dienen.

Let op!

Ook de opzegverboden gelden dus niet! Ook als u ziek of zwanger bent of in militaire dienst kan uw werkgever u ontslaan. De werkgever is wel verplicht schriftelijke opgave te verstrekken van de redenen van opzegging wanneer u daarom verzoekt.

Ik heb een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar. Deze periode is bijna voorbij. Moet mijn werkgever mij opzeggen?

Ontslag/ww

Nee, de arbeidsovereenkomst eindigt "van rechtswege", dus met het verstrijken van de afgesproken periode, tenzij uw werkgever andere afspraken met u heeft gemaakt, of in uw cao een andere regeling staat. Het is raadzaam om met uw werkgever af te spreken dat u voor een bepaalde datum hoort of u wel of niet kunt blijven.

Ik heb een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar. Mijn werkgever wil mij tussentijds ontslaan. Kan dat?

Ontslag/ww

Uw werkgever heeft in dit geval toestemming van het UWV nodig. Deze geeft in de regel geen toestemming voor een tussentijds ontslag bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, tenzij in uw arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk de mogelijkheid van tussentijdse opzegging is opgenomen.

Let op!

De mogelijkheid van tussentijdse opzegging bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan alleen schriftelijk rechtsgeldig worden overeengekomen.

Ik heb een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar. Kan ik tussentijds ontslag nemen?

Ontslag/ mobiliteit

Dat recht hebt u alleen als in uw arbeidsovereenkomst staat dat u tussentijds kunt opzeggen. Staat dat er niet in dan kunt u met uw werkgever overleggen over tussentijds vertrek, maar daar hebt u dan geen recht op.

Let op!

Als in uw arbeidsovereenkomst een tussentijdse opzegging is opgenomen dan geldt dat ook voor uw werkgever. Ook uw werkgever kan u dan tussentijds opzeggen. Hij moet dan wel een ontslagvergunning van het UWV hebben.

Ik heb ontslag genomen bij mijn werkgever omdat mij een andere baan werd aangeboden. Mijn nieuwe baan gaat onverwacht niet door. Kan ik mijn ontslag herroepen?

Ontslag/mobiliteit

In principe bent u gebonden aan uw opzegging. U kunt uw opzegging niet intrekken tenzij uw werkgever daarmee instemt. Er kunnen zich echter uitzonderlijke situaties voordoen waarbij uw werkgever u in redelijkheid en billijkheid niet aan uw opzegging mag houden.

Let op!

Ga er niet van uit dat u een ontslag kunt herroepen en zorg dat u zekerheid hebt omtrent een nieuwe baan, bij voorkeur door ondertekening van een contract!

Ik heb een andere baan gevonden. Ik wil mijn huidige baan opzeggen. Mijn werkgever stemt niet toe in mijn ontslag. Kan mijn werkgever mij tegenhouden?

Ontslag/mobiliteit

Er is verschil tussen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde en bepaalde tijd.

Onbepaalde tijd:

Wanneer u zich houdt aan de opzegtermijn, kan de werkgever u niet tegenhouden. Wilt u op kortere termijn vertrekken dan hoeft de werkgever dat niet toe te staan. U zou zich in dat geval naar de rechter kunnen gaan met het verzoek de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De rechter zal dan beoordelen of uw verzoek tot bekorten van de opzegtermijn redelijk is.

Bepaalde tijd:

Wanneer u het dienstverband wilt beëindigen zonder dat uw arbeidsovereenkomst voorziet in een tussentijdse opzegmogelijkheid, dan hebt u daarvoor de toestemming van de werkgever nodig.

Wanneer uw werkgever geen toestemming geeft dan bent u aangewezen op de ontbindingsprocedure bij de rechter. De rechter zal dan beoordelen of uw verzoek tot verbreking van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd redelijk is.

Voorbeeld:

U bent aangenomen als beroepsbeoefenaar niet in opleiding, voor de duur van twee jaar. Na enkele maanden wordt u elders een opleidingsplaats aangeboden. Uw werkgever stemt echter niet in met uw ontslag. U zult zich tot de rechter moeten wenden en uit moeten uitleggen dat het werk dat u nú doet minder carrièreperspectieven biedt dan de opleidingsplaats die u elders kunt krijgen.

Let op!

Als uw werkgever niet instemt met uw ontslag en u vraagt geen ontbinding aan de rechter, dan handelt u juridisch niet juist als u "gewoon" gaat werken bij uw nieuwe werkgever. Uw oude werkgever kan u echter niet dwingen weer bij hem aan het werk te gaan. De wet bepaalt uitdrukkelijk dat dat niet mag. Uw werkgever kan wel schadevergoeding van u eisen voor de schade die hij geleden heeft omdat u niet bij hem hebt gewerkt. Dergelijke procedures worden vrijwel nooit gevoerd, maar kunnen niet worden uitgesloten.

Kan mijn werkgever mij op staande voet ontslaan?

Ontslag

Een werkgever kan u op staande voet ontslaan wanneer sprake is van een dringende reden. Hiervan is bijvoorbeeld sprake in de volgende gevallen:

- u de werkgever valse diploma's heeft laten zien of opzettelijk valse informatie heeft gegeven tijdens de sollicitatieprocedure;
- sprake is van ernstige mate van ongeschiktheid voor de functie;
- herhaaldelijke dronkenschap;
- diefstal, bedrog of verduistering;
- werkweigerings.

Mijn werkgever heeft mij op staande voet ontslagen. Ik ben het er niet mee eens. Wat moet ik doen?

Ontslag

U moet uw werkgever in ieder geval mededelen (liefst schriftelijk) dat u het niet eens bent met het ontslag, en dat u zich beschikbaar houdt de overeengekomen werkzaamheden te verrichten. Daarnaast dient u doorbetaling van uw salaris te vorderen.

SOCIALE ZEKERHEID

Ziekte /Arbeidsongeschiktheid

Wat moet ik doen als ik ziek word?

Ziekte

Wanneer u niet in staat bent uw werkzaamheden te verrichten wegens ziekte dan meldt u zich ziek bij uw werkgever, vaak uw direct leidinggevende. In veel gevallen heeft de werkgever afspraken gemaakt over de wijze waarop u de ziekmelding doet en vastgelegd in een protocol of reglement. Belangrijk is om de ziekmeldingsprocedure na te leven en tijdens uw ziekte controle mogelijk te maken. Het niet mogelijk maken van controle kan leiden tot opschorten van de loonbetaling. Veelal zal uw werkgever, afhankelijk van uw ziektebeeld, de bedrijfsarts vragen u op te roepen voor een spreekuur- of controlebezoek.

Heb ik recht op salaris als ik ziek ben?

Ziekte/salaris

Ja, uw werkgever is verplicht u gedurende ten minste 104 weken uw salaris door te betalen. Het eerste jaar betaalt uw werkgever vaak uw volledige loon door. In het tweede jaar daalt uw inkomen en ontvangt u 70% van uw salaris. Dit kan per cao verschillen. Daarom is het raadzaam voor uw specifieke situatie de cao erop na te slaan!

Klopt het dat ik bij zwangerschapsverlof ook een uitkering ontvang?

Ziekte/salaris/werken prive

Ja, dat klopt. Deze uitkering ontvangt u van het UWV. Dit is geregeld in de Wet Arbeid en Zorg. Om voor deze uitkering in aanmerking te komen moet u een zogenaamde zwangerschapsverklaring aan het UWV overleggen. Uw uitkering bedraagt 100% van uw dagloon. Houd er rekening mee dat de zwangerschapsuitkering aan een maximum is gebonden. Dit komt omdat er een maximumdagloon is. Verdient u meer dan dit maximumdagloon? Dan zal uw werkgever meestal de uitkering aanvullen tot uw normale loon. Hij is dit niet verplicht. Uw uitkering gaat zes, vijf of vier weken voor de datum van uw vermoedelijke bevalling in en wordt gedurende ten minste zestien weken verstrekt. Na de bevalling heeft u altijd recht op minimaal 10 weken uitkering.

Bent u ziek door uw zwangerschap?

Ziekte/ziektewet

Als u voor of na uw zwangerschapsverlof en/of bevallingsverlof ziek wordt door uw zwangerschap, heeft u recht op een ziektewetuitkering ter hoogte van uw salaris. Er is een maximum aan deze uitkering. Dit maximum is gebaseerd op het dagloon. U ontvangt deze uitkering maximaal twee jaar.

Wanneer ben ik 'verzekerd' voor de werknemersverzekeringen Ziektewet, Werkloosheidswet en Wet Inkomen en Arbeid (WIA)?

Ziekte

Als u in loondienst werkt, bent u verzekerd van een (tijdelijk) inkomen bij ziekte, werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. Ook kunt u dan een uitkering krijgen bij bijvoorbeeld zwangerschaps- en bevallingsverlof. Bent u zelfstandige of freelancer? Dan bent u niet verplicht verzekerd.

Mijn arbeidsovereenkomst bij mijn werkgever is geëindigd. Daarna ben ik ziek geworden. Heb ik recht op een uitkering?

Ziektewet/ontslag

Als u niet (in dienstverband) werkt bent u niet verzekerd. Toch kunt u onder bepaalde omstandigheden in aanmerking komen voor ziekgeld op grond van de Ziektewet (nawerking). Als u binnen vier weken na het aflopen van uw contract ziek wordt dan kunt u toch een Ziektewet-uitkering

krijgen. U meldt zich op uw eerste ziektedag ziek bij UWV. Hiermee vraagt u automatisch een Ziektewet-uitkering aan.

Ik ben gestopt met werken nu ik zwanger ben. Heb ik recht op een uitkering?

Salaris/werk en prive

U hebt recht op een uitkering in verband met zwangerschap en bevalling als de bevalling tien weken na het einde van de verzekering wordt verwacht. U hebt dan gedurende zestien weken recht op ziekingeld in verband met zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Ik ben 104 weken ziek en heb gedurende de maximale termijn van 104 weken mijn salaris ontvangen. Ik ben nog steeds ziek. Kom ik in aanmerking voor een uitkering?

WGA/ WIA

Na 104 weken kunt u bij voortdurende arbeidsongeschiktheid in aanmerking komen voor een uitkering krachtens de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) In de WIA staat werk voorop. Het accent in de wet ligt op wat u nog kunt. Door middel van financiële prikkels worden werkgevers en werknemers gestimuleerd er alles aan te doen om gedeeltelijke arbeidsgeschikten aan het werk te helpen of te houden. Tegelijkertijd is er inkomensbescherming voor mensen die echt niet meer aan de slag kunnen. De WIA bestaat uit twee delen:

- de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) en
- de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA).

Bent u volledig arbeidsongeschikt en is de kans dat u weer herstelt erg klein, dan krijgt u een IVA-uitkering. Iedereen die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is of die volledig arbeidsongeschikt is maar waarschijnlijk kan herstellen, krijgt een WGA-uitkering. Het UWV besluit of u in aanmerking komt voor een uitkering.

Hoe hoog is de uitkering die ik op grond van de IVA kan ontvangen?

WIA

Uw uitkering is gebaseerd op het loon dat u verdiende in het jaar voordat u ziek werd. Dit is uw WIA-maandloon. Voor uw WIA-maandloon geldt een maximumbedrag. Als uw loon hoger was, gaat UWV toch uit van het maximumbedrag.

Nadat uw WIA-maandloon is berekend, kan worden vastgesteld hoe hoog uw uitkering per maand is, namelijk 75% van uw WIA-maandloon. Net als bij uw werkgever bouwt u iedere maand vakantiegeld op. U krijgt het vakantiegeld elk jaar uitbetaald in de maand mei. Als u een IVA-uitkering heeft, krijgt u mogelijk de jaarlijkse tegemoetkoming voor arbeidsongeschikten (Wtcg). Dit is een vergoeding voor de extra ziektekosten die u maakt.

Hoe lang kan ik een IVA-uitkering ontvangen?

WIA

Als er niets aan uw situatie verandert, krijgt u deze uitkering tot de eerste dag van de maand waarin u 65 jaar wordt. Maar er kunnen ook andere redenen zijn waarom de uitkering stopt. Bijvoorbeeld als het weer beter gaat en u meer dan 20% van uw oude loon kunt verdienen. De IVA-uitkering wordt dan een WGA-uitkering. Of als u langer dan drie maanden naar het buitenland gaat.

Ik ontvang een IVA-uitkering van 75%. Mag ik bij mijn uitkering werken?

WIA

U krijgt een IVA-uitkering omdat u niet meer kunt werken of niet meer dan 20% van uw oude loon kunt verdienen. De kans dat u zult herstellen is erg klein. Mocht uw situatie in de toekomst eventueel toch verbeteren? Of ziet u mogelijkheden ondanks uw ziekte of handicap toch weer gedeeltelijk aan de slag te gaan? Dan kunt u altijd aan de slag gaan. Als u weer gaat werken dan bekijkt UWV uw situatie opnieuw. U moet dus doorgeven aan UWV wanneer u weer een aantal uur aan het werk gaat en wat u daarmee gaat verdienen. Is er twijfel of u het werk wel aankunt of weet u niet zeker of u het werk kunt volhouden? Dan kunt u altijd met UWV, veelal de arbeidsdeskundige, overleggen.

Ik ontvang een IVA-uitkering van 75%. Mag ik vrijwilligerswerk doen?

WIA

Zolang u geen betaalde baan hebt, kan vrijwilligerswerk nuttig zijn. U kunt kennis en ervaring opdoen die u van pas kunnen komen bij een betaalde baan. Vrijwilligerswerk kunt u doen met behoud van uw IVA-uitkering. Maar het doen van vrijwilligerswerk zou kunnen betekenen dat uw situatie is verbeterd, zodat u ook weer gedeeltelijk betaald werk kunt doen. Als dit zo is, moet u dit doorgeven aan UWV.

Hoe hoog is de uitkering die ik op grond van de WGA kan ontvangen?

WGA

De WGA zit zo in elkaar dat altijd geldt: hoe meer u werkt, hoe hoger uw inkomen is. Er zijn dan ook verschillende WGA-uitkeringen:

- de loongerelateerde uitkering;
- de loonaanvullingsuitkering;
- de vervolguitkering.

Of u een loongerelateerde uitkering kunt krijgen, hangt af van hoe lang u in het verleden hebt gewerkt. Meestal gaat het om de laatste 36 weken voorafgaande aan uw eerste ziekte dag. U dient in deze periode 26 weken te hebben gewerkt. Alle weken waarin u minimaal één uur per week hebt gewerkt, tellen mee. Onder bepaalde omstandigheden kan de periode van 36 weken worden verlengd. Is er in de periode van 36 weken minder gewerkt dan 26 weken dan krijgt u geen loongerelateerde uitkering maar wel een loonaanvullingsuitkering of een vervolguitkering.

Loongerelateerde uitkering

Als uitgangspunt geldt het voor u vastgestelde WIA-dagloon. Als u werkt, dan krijgt u bovenop uw huidige loon een uitkering van 70% van het verschil tussen uw oude en uw nieuwe loon. Werkt u niet, dan is uw uitkering 70% van uw vroegere loon. Uw uitkering is de eerste twee maanden 75% van uw vroegere loon. Als u niet werkt krijgt u alleen een WGA-uitkering. Werken loont dus.

Als uw loongerelateerde uitkering afloopt, dan hangt het van de situatie af of u in aanmerking komt voor een loonaanvullings- of een vervolguitkering. Als het zo goed met u gaat dat u meer verdient dan 65% van het loon dat u verdiende voordat u ziek werd, dan eindigt uw uitkering.

Loonaanvullingsuitkering

De hoogte van deze aanvulling is afhankelijk van wat u verdient met uw nieuwe werk.

Hoe lang krijgt u deze loonaanvullingsuitkering? Dat is afhankelijk van uw situatie. Als het na verloop van tijd zo goed met u gaat dat u meer verdient dan 65% van het loon dat u verdiende voordat u ziek werd, dan eindigt de uitkering. Als het minder goed met u gaat, dan past UWV uw WGA-uitkering aan.

Vervolguitkering

Bij de vervolguitkering gaat het iets anders en wordt niet direct rekening gehouden met wat u vroeger verdiende. De vervolguitkering is namelijk een percentage van het minimumloon. Dit percentage is afhankelijk van uw arbeidsongeschiktheidspercentage.

Net als bij uw werkgever bouwt u iedere maand vakantiegeld op. U krijgt het vakantiegeld elk jaar uitbetaald in de maand mei. Dit geldt voor alle uitkeringen.

Ik ben gedeeltelijk arbeidsongeschikt, en ontvang slechts een gedeeltelijke uitkering. Heb ik recht op een andere (extra) uitkering?

WGA

Dat hangt er van af. In principe moet u met arbeid in de rest van uw inkomen voorzien. Indien u nog steeds in dienst bent bij uw werkgever zal hij moeten nagaan of hij u passende arbeid kan aanbieden. Als uw werkgever u passende arbeid kan aanbieden heeft u naast uw gedeeltelijke uitkering een gedeeltelijk salaris. Als uw werkgever u geen passende arbeid kan aanbieden zal geprobeerd kunnen worden elders passende arbeid voor u te vinden. Als dat niet lukt zult u - naast uw gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering - een gedeeltelijke werkloosheidsuitkering ontvangen. Zodra de duur van de werkloosheidsuitkering is verstreken eindigt deze uitkering. Voorts kan er afhankelijk van uw rechtspositie sprake zijn van een zogenaamd arbeidsongeschiktheidspensioen.

Wie bepaalt de mate van mijn arbeidsongeschiktheid?

WGA/ziekte

Dat doet het UWV op advies van de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige. Als verwacht wordt dat uw toestand in de loop van de tijd zal verbeteren, wordt u af en toe opgeroepen voor een herkeuring.

Let op!

Als u het niet eens bent met het UWV over de WIA-uitkering, kunt u bezwaar maken en indien nodig nadien beroep instellen bij de rechter. U moet in de meeste gevallen binnen een termijn van 6 weken beroep tegen de beslissing op bezwaar instellen. Raadpleeg daarom tijdig uw beroepsvereniging.

Is mijn uitkering bij arbeidsongeschiktheid onder alle omstandigheden beperkt tot 70% van het maximum dagloon?

WGA

Nee, in veel cao's is een "verplichte" aansluiting bij een pensioenfonds geregeld, waarbij is voorzien in een aanvulling op de WIA. Dit betreft in het algemeen een aanvulling tot 70% van het laatstverdiende salaris en, afhankelijk van extra aanvullende voorzieningen zelfs nog op een hoger niveau. In de zorgsector zult u veelal zijn aangesloten bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn of bij ABP. Deze pensioeninstellingen verzekeren deze aanvulling via het arbeidsongeschiktheidspensioen.

RE-INTEGRATIE

Wat zijn uw verplichtingen in geval van ziekte/arbeidongeschiktheid? En van de werkgever? **Ziekte**

Met ingang van 1 april 2002 is de Wet Verbetering Poortwachter in werking getreden. Hierin staat beschreven wat de werkgever, de bedrijfsarts, maar ook uzelf minimaal moet doen aan re-integratie in de eigen of in een andere passende functie. In deze wet zijn de re-integratieverplichtingen van zowel werkgever als werknemer ten opzichte van vroeger aangescherpt. Onderstaand treft u een kort overzicht aan van deze verplichtingen, verspreid over de wachttijd van 104 weken.

U bent ziek

Zodra u ziek bent geeft u dit door aan uw werkgever. Uw werkgever meldt daarna bij de arbodienst dat u ziek bent. Meestal bent u na een paar dagen weer beter, maar het kan ook zijn dat u voor langere tijd uitgeschakeld bent. Het is belangrijk dat u er alles aan doet om weer aan het werk te gaan. U hebt verschillende mogelijkheden en verantwoordelijkheden om snel weer aan het werk te gaan. Als u een dienstverband hebt, bespreekt u de mogelijkheden met uw werkgever en de bedrijfsarts. Hebt u geen dienstverband of geen werk, dan neemt UWV de rol over van uw werkgever en bedrijfsarts.

Bent u na 13 weken nog ziek, dan meldt uw werkgever dit bij UWV. Hebt u geen dienstverband dan meldt u zich direct, uiterlijk de tweede dag, bij UWV.

Binnen zes weken: een analyse van uw probleem

Om uw situatie in kaart te brengen vindt een aantal gesprekken plaats tussen de werkgever, de bedrijfsarts en u. Uw werkgever wil graag weten wanneer en hoe hij weer een beroep op u kan doen. Ook de bedrijfsarts heeft inmiddels met uw werkgever gesproken. Na deze gesprekken wordt alles op een rij gezet en is veelal bekend wat de aard van uw ziekte is en wat u wel en niet kunt. Dit wordt de probleemanalyse genoemd en vormt de basis voor uw re-integratietraject.

Binnen acht weken: plan van aanpak maken

Verwachten u, uw werkgever en de bedrijfsarts of UWV dat u weer aan het werk kunt? Dan maakt u afspraken om dit ook zo snel en verantwoord mogelijk te doen. Deze afspraken worden op papier gezet in een plan van aanpak. Het plan moet klaar zijn in de achtste week dat u ziek bent. U en uw werkgever of de arts van UWV ondertekenen het plan van aanpak.

Ook in het plan van aanpak zetten u en uw werkgever of de arbeidsdeskundige van UWV op een rij wat u beiden gaat doen aan uw re-integratie en met welk doel, bijvoorbeeld dat u weer volledig aan de slag gaat of dat u ander werk gaat zoeken. Andere voorbeelden zijn:

- aanpassingen op het werk ;
- trainingen en therapieën;
- activiteiten die u begeleiden naar ander werk.

De afspraken die u in het plan van aanpak maakt, bent u verplicht na te komen. Doet u dat niet, en mocht het zover komen dat u na twee jaar ziekte een WIA-uitkering krijgt, dan kan het zijn dat u tijdelijk een lagere uitkering krijgt. Ook uw werkgever moet de afspraken nakomen. Doet hij dit niet dan is uw werkgever verplicht om langer loon door te betalen.

Voortgangsgesprekken

Het is belangrijk dat u en uw werkgever of de arts van UWV regelmatig spreken over de voortgang van uw re-integratie.

Verplichte evaluatie bij een jaar ziekte

Voor het einde van het eerste ziektejaar bent u verplicht om samen met uw werkgever de stappen te evalueren die u in het eerste ziektejaar hebt gezet om de re-integratie te bevorderen. Samen stelt u eventueel het plan van aanpak bij. Deze evaluatie wordt een belangrijk onderdeel van uw re-integratieverslag. Het is mogelijk dat u tijdens de re-integratie behoefte heeft aan een onafhankelijk oordeel over de uitvoering van het plan van aanpak. U kunt dan bij UWV een deskundigenoordeel vragen over bijvoorbeeld:

- de aanwezigheid van passend werk;

- de re-integratie-inspanningen van uw werkgever;
- uw re-integratie-inspanningen.

Daarnaast kunt u een deskundigenoordeel aanvragen over de (on)geschiktheid tot werken. Voorwaarde is wel dat er een verschil van mening is tussen u en uw werkgever over de loonbetaling tijdens uw ziekte.

Als u niet meer kunt werken

Het kan gebeuren dat blijkt dat u helemaal niet meer kunt werken en ook niet meer beter zult worden. Dit zal in overleg met uw bedrijfsarts worden vastgesteld, bijvoorbeeld bij het opstellen van de probleemanalyse of tijdens één van de voortgangsgesprekken. Is dit het geval, dan kunt u sneller dan normaal een WIA-uitkering aanvragen. Dit is overigens niet verplicht en geldt alleen als u geen Ziektewetuitkering ontvangt. Deze uitkering kan op zijn vroegst ingaan na 13 weken ziekte. De aanvraag hiertoe hoeft niet vergezeld te gaan van een re-integratieverslag. Wel moet u een verklaring meesturen van de bedrijfsarts of arboarts waaruit blijkt dat u in het geheel niet meer kunt werken en ook niet meer beter wordt. Een aanvraag WIA-uitkering met verkorte wachttijd kan tot en met de 68e week van uw ziekte worden gedaan.

Zodra u een jaar en acht maanden ziek bent: WIA of niet?

Mocht u na anderhalf jaar nog niet (volledig) aan het werk zijn, dan krijgt u van UWV informatie over de WIA. Want normaal gesproken komt u na 104 weken mogelijk in aanmerking voor een WIA-uitkering. In bepaalde gevallen kan uw werkgever verlenging van loondoorbetaling aanvragen. U hebt dan extra tijd om te werken aan de re-integratie. Dit kan niet als u een Ziektewetuitkering krijgt.

Kan van mij worden verlangd ook buiten de instelling van de werkgever passende arbeid te aanvaarden?

Ziekte

Ja, onder omstandigheden kan dat van u worden verlangd. De werkgever moet zo tijdig mogelijk maatregelen treffen teneinde de werknemer in staat te stellen de eigen of passende werkzaamheden te verrichten. Staat vast, bijvoorbeeld na interventie van de bedrijfsarts, dat de arbeid niet meer binnen de eigen instelling kan worden verricht, dan kan een andere werkgever worden ingeschakeld. Het is een verplichting van de werkgever de mogelijkheden ervan te onderzoeken en de werknemer is verplicht hieraan zijn medewerking te verlenen.

Let op!

Bij aanvaarding van werkzaamheden buiten de instelling van de werkgever is het van belang de huidige arbeidsovereenkomst te continueren in verband met uw ontslagbescherming. Neem in deze situatie tijdig contact op met uw beroepsvereniging voor advies.

WERKLOOSHEID

Mijn arbeidsovereenkomst met mijn werkgever is geëindigd. Heb ik recht op een werkloosheidsuitkering?

WW

Als uw arbeidsovereenkomst is geëindigd en u wordt werkloos, dan heeft u recht op een WW-uitkering als u aan een aantal voorwaarden voldoet:

- u moet verzekerd zijn voor de WW;
- daarbij moet u (natuurlijk!) werkloos zijn. Dat betekent: u moet ten minste vijf uren of ten minste de helft van uw aantal arbeidsuren per week hebben verloren;
- uw werkgever mag niet verplicht zijn uw salaris door te betalen;
- u moet bereid en beschikbaar zijn nieuw werk te aanvaarden;
- u moet voldoen aan de zogenaamde "referte-eis"; deze referte-eis houdt in dat u in de 36 weken direct voordat u werkloos werd, ten minste 26 weken als werknemer gewerkt moet hebben;
- in de vijf jaar direct vóór de werkloosheid moet u ten minste vier kalenderjaren over 52 of meer dagen per jaar salaris hebben ontvangen;
- verder mag uw werkloosheid niet aan u zelf te wijten zijn.

Let op!

Een werknemer hoeft niet langer te protesteren tegen zijn ontslag. De WW-uitkering wordt niet langer geweigerd omdat een werknemer met zijn ontslag instemt. Daarmee vervalt de noodzaak om pro-formaprocedures te voeren. Het nalaten van verweer aan sich tegen een ontslag waarbij in feite sprake is van wederzijds goedvinden levert geen verwijtbare werkloosheid meer op, maar is wel aan vereisten gebonden. Een werknemer die wordt ontslagen omdat hij zich ernstig heeft misdragen of die zelf ontslag neemt, kan nog wel verwijtbaar werkloos zijn. Verstandig is in goed overleg deskundig een onderhandse regeling te treffen. Het resultaat is dan een vaststellingsovereenkomst waarin partijen elkaar de omstandigheden van het ontslag en afspraken bevestigen. Om die reden is het verstandig tijdig advies te vragen bij uw beroepsvereniging.

Wanneer begint de WW-uitkering?

WW

Uw werkgever moet uw loon doorbetalen tot het einde van uw opzegtermijn. Pas daarna gaat uw eventuele WW-uitkering in. Bij een ontslag via de kantonrechter bepaalt de kantonrechter wanneer uw arbeidsovereenkomst precies eindigt. Om te bepalen wanneer uw WW-uitkering begint, bekijkt UWV wel wat uw opzegtermijn zou zijn geweest als uw ontslag niet via de kantonrechter was gegaan (fictieve opzegtermijn). Meestal wordt bij de vaststelling van de datum van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst en/of de hoogte van de beëindigingsvergoeding hier al rekening mee gehouden. In de periode dat u nog geen WW-uitkering ontvangt, kunt u uw inkomensverlies opvangen met de eventuele ontslagvergoeding. Als deze niet hoog genoeg is, kan uw WW-uitkering eerder beginnen.

Hoeveel WW-uitkering krijgt u en hoe lang?

WW

Dat hangt af van wat u verdiende en uw arbeidsverleden. Er zijn twee mogelijkheden:

1. Hebt in de vijf jaar vóór het jaar waarin u werkloos bent geworden minder dan vier jaar gewerkt? Dan ontvangt u twee maanden een uitkering van 75% van uw dagloon en daarna één maand een uitkering van 70% van uw dagloon. Is het binnen drie maanden niet gelukt een baan te vinden? Dan kunt u misschien een bijstandsuitkering krijgen van uw gemeente.
2. Hebt u in de vijf jaar vóór het jaar waarin u werkloos werd vier jaar of meer gewerkt? Dan ontvangt u twee maanden een uitkering van 75% van uw dagloon. Daarna is de uitkering 70% van uw dagloon. Hoe lang u de uitkering krijgt, is afhankelijk van het aantal jaren dat u hebt gewerkt. Voor ieder jaar dat u hebt gewerkt, ontvangt u een maand uitkering. Er geldt wel een maximum; de uitkering duurt maximaal 38 maanden.

Uw dagloon wordt berekend op basis van het loon dat u gemiddeld verdiende in het jaar voordat u werkloos werd. Overigens geldt voor de WW-uitkering wel een maximumdagloon. De hoogte van het maximumdagloon is terug te vinden op www.uwv.nl.

Mijn contract voor bepaalde tijd is geëindigd. Heb ik nu wel recht op een werkloosheidsuitkering?

WW

Ja, als u aan de voorwaarden voldoet heeft u recht op een WW-uitkering. In principe bent u na het beëindigen van uw arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd werkloos.

Wat is een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering?

Wachtgeld

Een bovenwettelijke WW-uitkering is een aanvulling op uw WW-uitkering. Dat kan betekenen dat u een hogere werkloosheidsuitkering krijgt of dat uw uitkering over een langere periode doorloopt. In uw cao staat of er sprake is een bovenwettelijke werkloosheidsregeling. U komt alleen in aanmerking voor een dergelijke uitkering als u voldoet aan de voorwaarden die genoemd zijn in de desbetreffende regeling.

REORGANISATIE

Mijn werkgever wil onze afdeling reorganiseren. Hoe kan ik me goed voorbereiden?

Reorganisatie

Uw werkgever moet bij reorganisaties altijd een advies vragen aan de ondernemingsraad. De ondernemingsraad kan het beste adviseren over zo'n aanvraag van de werkgever als hij op de hoogte is van alles wat speelt op de afdeling die wordt gereorganiseerd. Neem daarom altijd zo tijdig mogelijk contact op met uw ondernemingsraad als uw afdeling wordt gereorganiseerd. Daarnaast kan het noodzakelijk zijn een sociaal plan af te sluiten om de personele gevolgen van een reorganisatie op te vangen. Een sociaal plan wordt overeengekomen tussen de werkgever en de bonden. Bent u van mening dat een sociaal plan moet worden opgesteld omdat sprake is van is van personele gevolgen, neemt u dan contact op met uw beroepsvereniging. Ook heeft de FBZ een folder met informatie over een sociaal plan.

Mijn werkgever wil de dienstverlening van onze afdeling afstoten. Mag dat?

Reorganisatie

Een werkgever bepaalt zelf welke werkzaamheden hij als ondernemer wil uitvoeren. Daarom kan een werkgever ook besluiten bepaalde dienstverlening te beëindigen. Hij heeft dan meestal wel het advies van zijn ondernemingsraad nodig. En als de beëindiging van de dienstverlening leidt tot verlies van arbeidsplaatsen dan is het ook gebruikelijk dat met de bonden een sociaal plan wordt overeengekomen.

Wat moet ik doen als ik te horen heb gekregen dat onze afdeling wordt afgestoten en wij allemaal ontslagen worden?

Reorganisatie

In zo'n situatie is het verstandig direct contact op te nemen met uw beroepsvereniging. Uw beroepsvereniging kan dan contact opnemen met de FBZ om te bezien of een sociaal plan met uw werkgever is overeengekomen. Als dat nog niet het geval is dan kan de FBZ contact met uw werkgever opnemen om de onderhandelingen over een sociaal plan te starten.

Wat zijn mijn rechten bij ontslag als gevolg van reorganisatie?

Reorganisatie/sociaal plan/werkloosheid

Over het algemeen is in de cao opgenomen wat uw rechten zijn. Uw werkgever moet bijvoorbeeld een opzegtermijn in acht nemen. Vaak is of wordt een sociaal plan met de bonden overeengekomen, waarin rechten en plichten van werkgever en werknemer zijn opgenomen. Dit gaat bijvoorbeeld over het zoeken van ander passend werk, salarisgarantie, etc. Als u daadwerkelijk wordt ontslagen en u hebt nog geen ander werk dan hebt u meestal recht op een WW-uitkering. Sommige cao's kennen ook nog een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering. Het hangt van uw persoonlijke situatie af hoe hoog en hoe lang deze uitkering(en) is/zijn.

Kan ik een beroep doen op de FBZ als onze hele afdeling wordt ontslagen?

Reorganisatie/sociaal plan/werkloosheid

Als uw hele afdeling wordt ontslagen kunt u het beste direct contact opnemen met uw beroepsvereniging. Uw beroepsvereniging informeert bij de FBZ of de FBZ op de hoogte is van de situatie. De FBZ onderhandelt over een sociaal plan en zal de leden raadplegen zodra er een akkoord over een sociaal plan is. Over de uitleg van het sociaal plan kunt u, via uw beroepsvereniging, contact opnemen met de FBZ. Over de toepassing van het sociaal plan op de individuele medewerkers gaat de FBZ niet; daarvoor moet u contact opnemen met uw beroepsvereniging of eventueel met uw rechtsbijstandverzekeraar. Als u daadwerkelijk wordt ontslagen en u hebt nog geen ander werk dan hebt u meestal recht op een WW-uitkering. Sommige cao's kennen ook nog een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering. Het hangt van uw persoonlijke situatie af hoe hoog en hoe lang deze uitkering(en) is/zijn. Als uw beroepsvereniging individuele rechtshulp biedt kunt u hierover het beste contact met uw beroepsvereniging opnemen.

SOCIAAL PLAN

Wat is een sociaal plan?

Wat staat er in een sociaal plan?

Wie maakt een sociaal plan?

Hoe weet ik of een sociaal plan op mij van toepassing is?

Hoe kan ik betrokken worden bij het opstellen van een sociaal plan?

Voor al deze vragen verwijzen wij u naar de folder Sociaal Plan van de FBZ.

Hoe kom ik te weten of er binnen mijn organisatie een sociaal plan geldt?

[Sociaal plan](#)

Als uw werkgever met de bonden een sociaal plan heeft opgesteld staat dat sociaal plan over het algemeen op intranet. U kunt ook bij uw beroepsvereniging navragen of er een sociaal plan voor uw instelling geldt.

Kan ik toch worden ontslagen als er een sociaal plan is?

[Sociaal plan](#)

Dat hangt ervan af wat in het sociaal plan is afgesproken met uw werkgever. In sommige sociaal plannen is een geen gedwongen ontslaggarantie opgenomen. In andere sociaal plannen is opgenomen dat gedwongen ontslag mogelijk is na overleg met de bonden, eventueel via een openbreekclausule. Het komt ook voor dat in een sociaal plan is afgesproken dat gedwongen ontslagen niet worden uitgesloten, maar dat de werkgever zich tot het uiterste zal inspannen gedwongen ontslag te voorkomen. Het is daarom verstandig het sociaal plan van uw werkgever erop na te slaan om te bekijken of u gedwongen kunt worden ontslagen.

Mijn werkgever heeft een sociaal plan opgesteld zonder de vakbonden, ben ik hieraan gebonden?

[Sociaal plan](#)

Als u lid bent van een van de beroepsorganisaties die zijn aangesloten bij de FBZ en de FBZ heeft het sociaal plan niet ondertekend, dan bent u niet aan het sociaal plan gebonden. Dat wil niet zeggen dat uw werkgever, als er wel een sociaal plan is overeengekomen met de andere bonden of zelfs met de ondernemingsraad, het sociaal plan niet op u hoeft toe te passen. Uw werkgever is daar namelijk wel toe verplicht. Als er een sociaal plan is, moet uw werkgever dat op al zijn werknemers toepassen.

Moet ik akkoord gaan met een overplaatsing naar een andere locatie?

[Sociaal plan](#)

Accepteren van een overplaatsing naar een andere locatie is niet altijd verplicht. Meestal staat in het sociaal plan vermeld wat de grenzen zijn die aan de overplaatsing worden gesteld. U moet daarbij denken aan reistijd en reisafstand. Over het algemeen worden de grenzen gehanteerd die door het UWV worden gehanteerd: 1,5 uur reistijd enkele reis woon-werk met het openbaar vervoer. Maar in het sociaal plan zijn soms andere grenzen aangegeven. Het is daarom verstandig het sociaal plan van uw werkgever daar op na te slaan.

Ben ik verplicht om mee te werken aan het vinden van ander werk, als mijn functie wordt opgeheven?

[Sociaal plan](#)

Ja, dat bent u verplicht. Dat is meestal afgesproken in het sociaal plan. Maar het is ook een eis van het UWV om eventueel, als u geen ander werk kunt vinden, in aanmerking te komen voor een WW-uitkering. Als u niet actief hebt meegewerkt aan het vinden van een andere baan dan kan het UWV u 'verwijtbaar werkloos' achten, waardoor u het risico loopt dat u geen WW-uitkering ontvangt. U moet daarom actief zoeken naar ander werk, zowel bij uw eigen werkgever als bij andere werkgevers.

Is mijn werkgever verplicht een sociaal plan op te stellen voor elke reorganisatie?

Sociaal plan

Nee, dat hoeft niet. Uw werkgever kan met de bonden een doorlopend sociaal plan (ook wel sociaal beleidskader genoemd) overeenkomen. Soms is uw werkgever verplicht dat te doen omdat dat in de cao is bepaald. Dat doorlopend sociaal plan geldt dan voor iedere reorganisatie die gedurende de looptijd van het doorlopend sociaal plan wordt gedaan. Ook kan het gebeuren dat uw werkgever en de bonden niet tot overeenstemming komen over een sociaal plan, of dat uw werkgever failliet wordt verklaard. In die gevallen is er geen sociaal plan.

Mijn werkgever doet zaken met één outplacementbureau, maar zij zijn helemaal niet gespecialiseerd in mijn vakgebied. Kan ik vragen om een ander bureau?

Sociaal plan

Ja, u kunt dat vragen. Het is immers ook in het belang van uw werkgever dat u snel een andere baan vindt. Uw werkgever kan wel grenzen stellen aan de kosten van een dergelijk bureau.

Hoe kom ik te weten of de FBZ betrokken is bij het opstellen van een sociaal plan bij mijn werkgever?

Sociaal plan

Om te weten te komen of de FBZ is betrokken bij het opstellen van een sociaal plan kunt u het beste contact opnemen met uw beroepsvereniging.

Wat kan ik doen als ik denk dat het sociaal plan niet goed nageleefd wordt?

Sociaal plan

Vaak is in het sociaal plan opgenomen waar u terecht kunt als u denkt dat het sociaal plan niet goed wordt nageleefd. In veel gevallen is een advies- of begeleidingscommissie ingesteld. In zo'n commissie zit iemand namens de werkgever en iemand namens de bonden, die samen een onafhankelijke voorzitter hebben aangewezen. Bij deze commissie kunt u terecht als u twijfels hebt over de juiste toepassing van het sociaal plan. Als in het sociaal plan een dergelijke commissie niet is ingesteld dan kunt u contact opnemen met uw beroepsvereniging.

ONDERNEMINGSRAAD

Wat is een ondernemingsraad?

Ondernemingsraad

Een ondernemingsraad is het medezeggenschapsorgaan van uw werkgever. Uw werkgever is verplicht een ondernemingsraad in te stellen als bij hem in de regel ten minste 50 werknemers werkzaam zijn. De ondernemingsraad heeft een paar belangrijke rechten. Uw werkgever mag bijvoorbeeld niet reorganiseren zonder advies van de ondernemingsraad. Ook mag uw werkgever sommige regelingen niet invoeren zonder instemming van de ondernemingsraad.

Wie zitten in de ondernemingsraad?

Ondernemingsraad

In de ondernemingsraad zitten werknemers van uw werkgever, uw collega's dus. Deze werknemers worden door u en uw collega's in de ondernemingsraad gekozen via verkiezingen. U kunt meedoen aan de verkiezingen als u ten minste zes maanden in dienst bent van uw werkgever.

Hoe kan ik lid worden van de ondernemingsraad?

Ondernemingsraad

U kunt zelf lid worden van de ondernemingsraad, als u zich kandidaat stelt en gekozen wordt. Om kandidaat te kunnen worden moet u ten minste een jaar in dienst zijn van uw werkgever. Als u belangstelling hebt voor het lidmaatschap van de ondernemingsraad van uw werkgever dan kunt u het beste contact opnemen met de ambtelijk secretaris van uw ondernemingsraad en met uw beroepsvereniging.

Welke rechten en plichten heb je als lid van de ondernemingsraad?

Ondernemingsraad

De meeste rechten en plichten liggen vast in de Wet op de ondernemingsraden en in het ondernemingsraadreglement dat door uw eigen ondernemingsraad is opgesteld. Soms is ook in uw cao nog een aantal rechten vastgelegd. U kunt daarbij denken aan het recht op scholing, het recht vergaderingen van de ondernemingsraad bij te wonen met doorbetaling van loon en het recht op verrichten van uw werkzaamheden door een collega. Een belangrijk recht is ook het verbod op ontslag als u lid bent van de ondernemingsraad, alhoewel dit recht u niet vrijwaart van ALLE ontslagen.

Waarvoor kan ik bij de ondernemingsraad terecht?

Ondernemingsraad

De ondernemingsraad heeft wettelijk een aantal bijzondere bevoegdheden. Het gaat bijvoorbeeld om het adviesrecht bij reorganisaties, wijzigingen in de organisatie en uitbestedingen. Ook heeft de ondernemingsraad instemmingsrecht op een aantal regelingen, zoals een ziekteverzuimregeling, dienstroosters, aanstellings- en ontslagbeleid, bevorderingsbeleid en beoordelingsbeleid. Voor al deze zaken kunt u dus bij de ondernemingsraad terecht.

Wat kunnen ze voor mij doen?

Ondernemingsraad

De ondernemingsraad kan, met uw informatie, uw werkgever vragen stellen. De ondernemingsraad heeft namelijk naast het adviesrecht en het instemmingsrecht, ook het recht op informatie. Als u van mening bent dat er 'vreemde dingen' op uw afdeling gebeuren, dan kunt u contact opnemen met de ondernemingsraad.

Kun je, als je gekozen bent in de ondernemingsraad met een vrije lijst, lid worden van een vakbond en vervolgens zonder enige mededeling aan de ondernemingsraad, toch op de vrije lijst blijven staan in de ondernemingsraad?

Ondernemingsraad

Een lid van de ondernemingsraad kan altijd lid worden van een vakbond gedurende zijn zittingstermijn, zonder dat dat gevolgen heeft voor zijn plek in de ondernemingsraad. Dit hoeft niet gemeld te worden aan de OR. De vraag is natuurlijk waarom een OR-id dit zou willen verzwijgen. Ten tijde van verkiezingen voor de ondernemingsraad kan een kandidaat voor de ondernemingsraad die tevens vakbonds lid is echter geen (eigen) vrije lijst indienen als zijn vakbond een kandidatenlijst indient.

FUNCTIEWAARDERING

Wat is functiewaardering?

Functiewaardering

Iedere cao in de zorg kent een loongebouw en een daarbij behorend beloningsbeleid. Het loongebouw bestaat uit meerdere schalen die ieder weer zijn onderverdeeld in periodieken. Elke schaal kent een minimum en een maximum schaalbedrag. Bij functiewaardering worden alle functies beschreven, en vervolgens ten opzichte van elkaar gewaardeerd. Dat gebeurt meestal aan de hand van een puntentoekenning. Afhankelijk van het aantal toegekende punten komt de functie in een bepaalde schaal. Functiewaardering is daarmee bepalend voor de koppeling van een zekere functie aan de laagste periodiek van enige salarisschaal. Het begin en einde van een schaal vloeit niet voort uit functiewaardering, maar is een (beleidsmatige) keuze van sociale partners aan de cao-tafel.

Wat is de relatie tussen mijn arbeidsovereenkomst en mijn functiebeschrijving?

Functiewaardering

Een functiebeschrijving beschrijft welke taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden de werknemer heeft. Door de functiebeschrijving in een bepaalde vorm op te stellen kan de functiebeschrijving ook onderdeel uitmaken van de arbeidsovereenkomst. Dit is niet bij alle cao's het geval, maar bij de meeste zorgcao's wel.

Wat is FWG?

FWG

Het FWG-functiewaarderingssysteem is een instrument waarmee de zwaarte van een functie kan worden bepaald. Hiertoe wordt een functie geanalyseerd en gewaardeerd op negen gezichtspunten en vergeleken met andere functies. Het resultaat van de functiewaardering is dat een functie wordt ingedeeld in een functiegroep. De cao's waarin FWG wordt toegepast onderscheiden 16 functiegroepen.

FWG 3.0 is sinds enkele jaren in een online-versie via internet beschikbaar. Op grond van de cao heeft iedere werknemer het recht de zogeheten Ter Inzage-versie te raadplegen. Hiervoor is wel een inlogcode vereist die de werkgever, op basis van cao-afspraken, beschikbaar moet stellen.

Moet mijn werkgever mij informatie geven over FWG?

FWG

Uw werkgever is op grond van de cao verplicht u voor te lichten over uw arbeidsvoorwaarden, dus ook over FWG. Verder kunt u via uw werkgever het FWG-systeem inzien. Dit recht is vastgelegd in de cao's die FWG hanteren. Voor informatie over FWG kunt u de P&O afdeling of de systeemdeskundige FWG van uw instelling benaderen.

Kan en mag werkgever bij inschaling afwijken van FWG?

FWG

Nee. Wel heeft de werkgever de mogelijkheid bij toepassing van FWG 3.0 gemotiveerd af te wijken van de zogeheten 'niveau-indicatie', zowel naar boven als naar beneden. FWG 3.0 kent voor iedere toegekende letter een aantal punten toe. Een letter kent een bandbreedte aan punten (bijvoorbeeld een G loopt van 39 tot 59 punten). Het systeem kent de middenwaarde toe (in dit voorbeeld 49). Geeft de indeler een of meer malen de voordeel of het nadeel bij twijfel, dan heeft dit een effect op de niveau-indicatie. De indeler dient hiervoor te corrigeren om zuivere toepassing te borgen.

Mijn werkgever heeft het voornemen kenbaar gemaakt om de functiebeschrijvingen in onze organisatie opnieuw te beschrijven of te actualiseren. Kan dit op grond van de cao en zijn hier spelregels voor?

FWG

Ja. In het kader van het regulier onderhoud van het functiehuis kregen instellingen de afgelopen jaren om uiteenlopende redenen de behoefte functies (geheel) 'opnieuw' te beschrijven (herbeschrijving), zonder dat dit resulteert in een andere functiegroep (herindeling). In de cao's Ziekenhuizen, GGZ en Gehandicaptenzorg zijn per 2009 nieuwe artikelen opgenomen waarin exact beschreven staat wat de te volgen stappen zijn en welke rechten en plichten werkgever en werknemer hebben.

Waarom is het van belang dat bestaande FWG-beschrijvingen worden aangepast?

FWG

Functiebeschrijvingen in FWG moeten, op grond van de cao-afspraken, een beeld geven van de daadwerkelijk uitgeoefende functie. Omdat de functiebeschrijving vooral moet worden gezien als een actuele weergave van de arbeidsrelatie (welke taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden heeft de werknemer?), is het van belang dat hierover wederzijds duidelijkheid bestaat. De werkgever kan dan ook om uiteenlopende redenen de behoefte voelen om de bestaande functiebeschrijvingen te herzien. Daarbij valt te denken aan actualisatie, functiedifferentiatie, het leggen van een relatie naar (nieuwe) HRM-doelen of het reduceren van het aantal functiebeschrijvingen.

Mijn werkgever stelt voor niet langer taakgericht, maar juist resultaatgericht te gaan beschrijven? Mag dat?

FWG

Deze vormvrijheid is er vanaf de introductie van FWG 3.0 per 1 januari 2000 formeel altijd al geweest. Ook in de cao's is veelal (expliciet) opgenomen dat functies resultaatgericht mogen worden beschreven.

Waar moet een eventuele nieuwe functiebeschrijving aan voldoen?

FWG

Cao-partijen zijn overeengekomen dat bij het (her)beschrijven van een functie de bestaande situatie leidend is. Op grond van de cao-afspraken is de basis voor de (her)beschrijving of -indeling van een functie de daadwerkelijk uitgeoefende functie, vastgelegd in een functiebeschrijving die voldoet aan de door cao-partijen vastgestelde kwaliteitseisen (zie uw cao). De belangrijkste kwaliteitseisen zijn:

- de herkenbaarheid (de beschrijving dient een herkenbaar beeld op te roepen), en
- er dient een relevante toelichting op de FWG-gezichtspunten te worden gegeven.

Als mijn functie op basis van de herbeschrijvingsprocedure opnieuw wordt beschreven, is het dan ook echt zeker dat niet toch een andere waardering (functiegroep) aan de orde kan zijn?

FWG

De cao's zijn hierover helder: indien bij aanvang de veronderstelling is dat een nieuwe functiegroep aan de orde kan zijn, is sprake van herindeling. Voor herindeling geldt: zowel werkgever als werknemer kunnen deze pas starten als aan de in de cao genoemde voorwaarden is voldaan. Als bij aanvang de veronderstelling is dat de functiegroep gelijk blijft, kan toch gaandeweg blijken dat een andere functiegroep moet worden overwogen. Dan bepaalt de cao dat moet worden overgegaan tot start van de herindelingsprocedure.

Overigens blijkt uit ervaring dat in circa 70% tot 90% van de situaties het opnieuw beschrijven van een functie niet leidt tot indeling in een andere functiegroep. De procedure voor herbeschrijving is bedoeld voor die situatie.

Wat is de rol van de ondernemingsraad, op grond van de wet en de cao, bij een functiehuisherziening?

FWG

De ondernemingsraad heeft volgens de wet instemmingsrecht op functiewaardering. Maar dit recht geldt niet als in de cao al inhoudelijke afspraken zijn gemaakt over functiewaardering, zoals bij FWG het geval is. Dit betekent in elk geval dat de werkgever geen andere afspraken kan maken met de ondernemingsraad dan in de cao is geregeld. Ten aanzien van functiewaardering is de rol van de ondernemingsraad in de cao beperkt tot het toetsen of is voldaan aan de criteria voor het starten van de herziening van een totaal functiehuis en/of het format van beschrijvingen.

Mijn werkgever heeft een functiebeschrijving gepresenteerd waarin uiteenlopende disciplines zijn ondergebracht in een en dezelfde functiebeschrijving. Is dat mogelijk of wenselijk?

FWG

Op grond van de cao-afspraken is ook voorgeschreven dat per beroep een herkenbare beschrijving wordt gemaakt. Dit betekent dat daar waar een (te) generieke beschrijving voor bijvoorbeeld alle paramedici tot stand is gebracht, het doel is weer te komen tot aparte beschrijvingen per discipline. Uw beroepsvereniging kan u hierbij adviseren.

Kan ik bezwaar maken tegen de uitkomst van FWG?

FWG

De FWG-procedure voorziet in een instellings- en een landelijke bezwaarmogelijkheid. De werknemer kan bij zijn werkgever bezwaar maken tegen de (concept-) functiebeschrijving en tegen de indeling en waardering op basis van die functiebeschrijving. Het bezwaar wordt in eerste instantie behandeld door de Interne Bezwaren Commissie FWG, zoals die binnen iedere instelling moet zijn ingesteld. Eventueel kunt u daarna nog bij de landelijke bezwarencommissie terecht. Dit laatste geldt niet voor de Cao VVT.

VERGOEDING BIG-REGISTRATIE

Kent de cao een vergoeding voor (her)registratie BIG?

(Her)registratie

In de meeste cao's is geregeld dat de initiële en herregistratie in het BIG-register (artikel 3 beroepen) wordt vergoed. U kunt in uw cao nalezen hoe hoog deze vergoeding is.