

Je rechten als huishoudelijke hulp

bij een privépersoon thuis



Inhoudsopgave

Over deze brochure	4
1. Werken als huishoudelijke hulp:	
> De basisregels	5
2. Veelgestelde vragen	
> Loon	8
> Vakantie en verlof	9
> Ziekte, zwangerschap en bevalling	11
> Veilig werken en ongelukken	11
> Overwerk	12
> Einde van de arbeidsovereenkomst	12
3. De situatie van ongedocumenteerden	13
4. De regeling voor au pairs	15
5. Hoe kun je je werksituatie verbeteren?	16
6. Voorbeeldcontract	18

Colofon

Deze brochure is een uitgave van FNV Bondgenoten

FNV Bondgenoten heeft ruim 477.000 leden in uiteenlopende sectoren in industrie, diensten, vervoer en voeding, uitkeringsgerechtigden en ouderen. FNV Bondgenoten is uw specialist op het gebied van werk en inkomen. Wij onderhandelen over zo'n 700 cao's en sociaal plannen.

Derde versie, juni 2009

Tekst

Eva Cremers
Leontine Bijleveld
Katrien Depuydt

Met dank aan

Edgar, Melany, Emma, Lorie, Doris, Coring, Vivian, Florence, Edgar, Victor, Abling, Thijs, Rebeca, Eline, Ruth, Jan Willem, Vincent, Gert and Sarah (voor foto's, interviews, vertaling en tekstsuggesties)

Bijbestellen of downloaden

Als je lid bent van FNV Bondgenoten, kun je deze brochure bestellen via onze Klantenservice: 0900-9690 (lokaal tarief).

Je kan de brochure ook downloaden via

www.fnvbondgenoten.nl/vraagbaak/download_brochures/



Deze brochure is ook verkrijgbaar in het Engels.

> *Werkt in je voordeel*

Over deze brochure

Dit is een brochure voor mensen die werken als huishoudelijke hulp bij een privépersoon thuis. Bijvoorbeeld als werkster, kinderoppas of tuinman. Dit soort werk gebeurt heel vaak op basis van mondelinge afspraken tussen jou en je werkgever. Maar dat betekent niet dat je geen rechten zou hebben! In deze brochure leggen we uit wat je rechten (en plichten) zijn als je als huishoudelijke hulp werkt. Deze informatie kan je helpen om goede afspraken te maken met je werkgever.

Huishoudelijk werk wordt vaak door migranten gedaan. Sommige van deze migranten hebben geen verblijfsvergunning en geen werkvergunning. We noemen dit 'ongedocumenteerde' werknemers. Ook voor hen is deze brochure bedoeld. Werken en leven in Nederland is niet gemakkelijk voor deze groep van huishoudelijk personeel. Zo kan het altijd gebeuren dat ze opgepakt worden door politie en teruggestuurd worden naar hun land. Zelfs als ze het willen, ze mogen geen belasting en premies voor de sociale zekerheid betalen. Daardoor kunnen ze geen normale ziektekostenverzekering, uitkering of pensioen krijgen.

Maar dat betekent niet dat je totaal geen rechten hebt als ongedocumenteerde huishoudelijke hulp! Net als Nederlandse huishoudelijke hulpen heb je nog heel wat rechten ten opzichte van je werkgever. Welke rechten dat zijn, kan je hier lezen.

Net als elke andere werknemer kun je als huishoudelijke hulp lid worden van een vakbond. Ook als je ongedocumenteerd bent! FNV Bondgenoten is zo'n vakbond waarbij huishoudelijke hulpen met én zonder papieren aangesloten zijn. Samen proberen we de situatie van (ongedocumenteerde) huishoudelijke hulpen te verbeteren. Verder in deze brochure lees je meer over het werk van de vakbond.

Eerst meer over je rechten op het werk! We bespreken achtereenvolgens:

1. werken als huishoudelijke hulp: de basisregels
2. veelgestelde vragen over loon, vakantie, ziekte, veilig werken, overwerk en ontslag
3. de situatie van ongedocumenteerden
4. de regeling voor au pairs
5. hoe kan je je werksituatie verbeteren?

Los bijgevoegd: een voorbeeldcontract met uitleg



1. Werken als huishoudelijke hulp



De basisregels

Als jij bij iemand thuis huishoudelijk werk doet in ruil voor geld, dan heb je wettelijk gezien een arbeidsovereenkomst met deze persoon. Meestal denken mensen bij het woord arbeidsovereenkomst aan een schriftelijk contract, maar wettelijk gezien is ook een mondelinge afspraak een arbeidsovereenkomst!

Omdat de verhouding tussen jou en je werkgever een arbeidsovereenkomst is, gelden veel regels uit het Nederlandse arbeidsrecht ook voor jou. Jouw werkgever is verplicht om deze regels na te leven. Deze regels gelden voor al het huishoudelijk personeel: met of zonder verblijfspapieren.

Welke rechten heb je als bij een privépersoon huishoudelijk werk doet?

De Nederlandse wet maakt een onderscheid tussen huishoudelijk personeel dat op één, twee of drie dagen bij dezelfde

persoon werkt en huishoudelijk personeel dat op meer dan drie dagen bij dezelfde persoon werkt. In dat laatste geval heb je meer rechten.

Als je drie dagen of minder bij dezelfde persoon werkt, dan heb jij in ieder geval recht op:

- > uitbetaling van ten minste het minimumloon;
- > uitbetaling van het vakantiegeld (een toeslag van 8% bovenop je normale loon);
- > vier weken betaalde vakantie per jaar;

- > zes weken doorbetaling van je loon bij ziekte;
- > goede en veilige werkomstandigheden;
- > schriftelijke informatie over de inhoud van de arbeids-overeenkomst als je daarom vraagt;
- > een opzegtermijn van ten minste één maand bij ontslag;
- > zwangerschaps- en bevallingsverlof van 16 weken;
- > betaald calamiteitenverlof en betaald kortdurend zorgverlof;

Verder moet jouw werkgever zich als een 'goed werkgever' gedragen. Dat betekent dat hij of zij op een zorgvuldige en redelijke manier met jou om moet gaan. Ten slotte heb je als werknemer altijd het recht om lid te worden van een vakbond.

Bij welk soort werk bij een privé persoon thuis gelden deze regels?

Deze regels gelden voor werknemers die werken:

- > bij een privé persoon thuis,
- > in dienst bij die persoon,
- > op één, twee of drie dagen per week.

Het gaat vooral om:

- > schoonmaakwerk
- > tuinonderhoud
- > oppassen op de kinderen
- > verzorging van huisdieren
- > klussen in en rond het huis
- > verzorging van ouderen of gehandicapten.

Hebben andere werknemers meer rechten?

Ja, andere werknemers hebben meer rechten dan huishoudelijk personeel dat op maximaal drie dagen bij een privé-persoon werkt. Voor huishoudelijke hulpen maakt de wet een uitzondering, waardoor zij een aantal belangrijke rechten moeten missen. Wie op meer dan drie dagen voor een privé persoon werkt, of schoonmaakt voor een bedrijf, heeft dus meer rechten. Dat geldt ook voor werknemers die ander werk doen.

Hun werkgever moet twee jaar lang loon doorbetalen als ze ziek zijn. Om iemand te ontslaan moet de werkgever eerst een ontslagvergunning vragen bij het UWV WERKbedrijf (het voormalige CWI, Centrum voor Werk en Inkomen). Die werknemers hebben ook recht op sociale zekerheid.

Huishoudelijk werk, bijzonder werk

Huishoudelijk werk is om verschillende redenen bijzonder werk. Ten eerste gaat het meestal om informeel werk. Je bent in dienst van een privé-persoon en werkt bij die persoon thuis. Je werkt dus in de huiselijke en familiale sfeer. Hierdoor zijn veel zaken dikwijls niet goed geregeld. Huishoudelijk werk is dan ook vaak zwart werk, dit betekent dat werkgever en werknemer geen aangifte doen bij de belastingen. Bovendien zijn werkgevers en werknemers vaak niet op de hoogte van de regels. Daardoor worden de rechten van huishoudelijke hulpen regelmatig geschonden.

Een tweede bijzonder kenmerk van dit werk is dat je als huishoudelijke hulp minder rechten hebt dan andere werknemers wanneer je drie dagen of minder bij dezelfde werkgever werkt. Die verschillen hebben we reeds besproken.

Ten slotte bestaat er voor dit werk geen cao. Cao staat voor 'collectieve arbeidsovereenkomst'. In een cao staan afspraken over de arbeidsvoorwaarden voor alle werknemers bij een bepaalde werkgever of in een

bepaalde bedrijfstak. Die afspraken worden tussen de werkgevers- en werknemersorganisaties gemaakt. Als huishoudelijke hulp bij een privépersoon val je niet onder een cao. Daarom moet je zelf met je werkgever afspraken maken over je arbeidsvoorwaarden. Veel andere werknemers in Nederland vallen wél onder een cao. Deze cao's garanderen betere arbeidsvoorwaarden dan de minimumregels die in de wet staan. Werknemers die onder een cao vallen hebben bijna altijd een hoger loon dan het minimumloon, meer vakantie en vele andere voordelen.

Huishoudelijk werk wordt soms ook gedaan door mensen die voor een thuiszorginstelling of schoonmaakbedrijf werken. Deze werknemers hebben geen arbeidsovereenkomst met de persoon bij wie ze thuis werken, maar wel met het schoonmaakbedrijf of de thuiszorginstelling. Voor deze werknemers geldt wél een cao.

Opgelet! Als je schoonmaakt in een bedrijf, val je ook onder een cao. Je hebt dan méér rechten dan huishoudelijk personeel in dienst van een privépersoon.

"Kennis van mijn rechten als werknemer in Nederland helpt me bij het onderhandelen met mijn werkgever"

Lorie

Hun werkgever betaalt mee aan de Zorgverzekeringswet. Bovendien moet deze werkgevers loonbelasting en premies voor werknemersverzekeringen inhouden op het loon.

Verplichtingen van de werknemer

Je werkgever en jij hebben wettelijk gezien een arbeidsovereenkomst. Je hebt als werknemer dan ook een aantal verplichtingen:

- > je gedragen als een goed werknemer;
- > het werk zelf uitvoeren;
- > nakomen van afspraken over de werktijden;
- > opvolgen van instructies van de werkgever (zolang ze redelijk zijn);
- > het werk zorgvuldig doen;
- > ziekte tijdig melden;
- > bij ziekte meewerken aan mogelijkheden om opnieuw aan de slag te gaan;
- > privacy van de werkgever beschermen;

Tip!

Je hebt deze rechten op grond van de wet, óók zonder verblijfspapieren! Deze rechten gelden eveneens als je alleen een mondelinge arbeidsovereenkomst hebt. Het is wel beter om een geschreven contract te maken. Dat is duidelijker voor de werkgever en voor jezelf. Je kunt daarvoor het voorbeeld uit deze brochure gebruiken.

- > een opzegtermijn van één maand in acht nemen als je ontslag wilt nemen.

Normaal gesproken heb je ook verplichtingen ten opzichte van de belastingdienst. Je moet zelf aangifte doen van je inkomsten, als je meer dan € 40,- per jaar verdient. Dit betekent niet automatisch dat je ook belasting moet betalen. Voor 2008 is de regel dat je geen belasting betaalt bij een jaarinkomen lager dan € 6000,-. Een ongedocumenteerde heeft geen burgerservicenummer (vroeger sofinummer) en kan daarom geen belastingaangifte doen. Daarom betaalt een ongedocumenteerde huishoudelijke hulp geen belasting.

Voor meer informatie kun je bellen met de belastingtelefoon: 0800-0543.



2. Veelgestelde vragen



Over loon, vakantie, ziekte, veilig werken, overwerk en ontslag

> Loon

Op welk loon heb je ten minste recht?

Volgens de Nederlandse wet heb je recht op ten minste het minimumloon + vakantiegeld.

Het wettelijk minimumloon op 01-07-2009 bedraagt:	€ 8,49 per uur*
Daar komt 8% vakantiegeld bij:	€ 0,68 per uur
Inclusief vakantiegeld heb je dus recht op minstens:	€ 9,17 per uur

Het vakantiegeld (of vakantietoeslag) mag op twee verschillende manieren betaald worden:

- > ofwel in één jaarlijks bedrag in de maand juni;
- > ofwel als een toeslag bovenop het normale uurloon

Bijvoorbeeld:

Als je het minimumloon krijgt, moet je werkgever je daarbovenop € 0,68 per uur betalen. In totaal krijg je dan € 9,17 per uur. Of je krijgt het gewone minimumloon van € 8,49 per uur en in juni krijg je ook nog eens je vakantiegeld voor het hele jaar. Als je dan bijvoorbeeld 10 uur per week werkt, heb

*Het uurloon is berekend door het minimumloon per week van € 322,75 te delen door 38. In de sector waarin jij werkt, is een voltijdse werkweek namelijk 38 uur. Dit ligt vast in de cao Schoonmaak. Als je jonger bent dan 23 dan gelden lagere bedragen.

Tip!

Het bedrag van het minimumloon betreft juli 2009. Controleer de hoogte van dit bedrag ieder half jaar: www.loonwijzer.nl/home/minimumlooncheck

je recht op $52 \times 10 \times € 0,68 = € 353,60$ vakantiegeld. Als het afgesproken uurloon € 10,- is, heb je recht op een toeslag van € 0,80 per uur. Dus moet je werkgever je € 10,80 per uur betalen. Of je werkgever betaalt enkel € 10,- per uur en geeft je het volledige vakantiegeld in juni. Als je dan 4 uur per week werkt, krijg je $52 \times 4 \times € 0,80 = € 116,40$ vakantiegeld in juni.

Loon en vakantietoeslag kunnen contant aan jou worden uitbetaald. De bedragen kunnen ook worden overgemaakt op je bank- of girorekening.

Hoe kan je een hoger loon krijgen?

Over de hoogte van je loon kun je onderhandelen met je werkgever. Het is redelijk dat je een hoger bedrag krijgt dan het wettelijk minimumloon. Werknemers die wel onder een cao vallen, krijgen zowel meer loon als allerlei extra's. Denk aan pensioen, reiskostenvergoeding, werkgeversbijdrage aan de ziektekostenverzekering. Als je ongedocumenteerd bent, kun je helemaal niet terug vallen op de sociale zekerheid. Ook dat is een goede reden om te onderhandelen over een hoger loon. Er is veel behoefte aan mensen die huishoudelijk werk willen doen. Maak daar gebruik van.

Je kunt met je werkgever over hoger loon onderhandelen, maar ook over de vergoeding van extra posten.

Voorbeelden hiervan:

- > voor pensioen bijvoorbeeld 3% van je loon;
- > vergoeding van reiskosten;
- > een bijdrage van de werkgever aan je ziektekostenverzekering;
- > eindejaarsuitkering of kerstbonus

"Ik vraag minimaal 10 euro per uur"

Vivian

"Van tijd tot tijd vraag ik mijn werkgever om een loonsverhoging. Ik argumenteer dan dat ik veel waardevolle taken op me neem in hun huishouden. Ik zorg voor de drie kinderen, ik strijk, maak schoon en lap de ramen: dat is best veel! Tot nu toe heeft mijn werkgever mijn verzoek altijd ingewilligd.

Je moet niet bang zijn om een loonsverhoging te vragen als je in je hart weet dat je het werk loyaal uitvoert. Want werkgevers die tevreden zijn over je werk zullen gemakkelijk instemmen met een loonsverhoging."

Lorie

Kost en inwoning

Als je inwoont bij je werkgever, kan de vergoeding voor kost en inwoning een deel van je loon zijn. De werkgever kan het bedrag voor kost en inwoning inhouden op je loon. Het bedrag voor kost en inwoning mag nooit hoger zijn dan de werkelijke waarde! De werkgever mag geen misbruik van jouw positie maken door een hoger bedrag van je loon af te trekken.

> Vakantie en verlof

Heb je recht op doorbetaalde vakantie?

Ja, je werkgever is verplicht jou vrijaf te geven voor vakantie. Tijdens deze vakantiedagen moet de werkgever jou je loon doorbetalen. Dit loon is iets anders dan vakantiegeld, wat een extraatje is bovenop je loon! De wet zegt dat je per jaar recht hebt een vakantie van ten minste 4 keer het aantal werkuren per week. Dat komt neer op vier vakantieweken.

Voorbeeld: Als je iedere week op één dag 5 uur bij een werkgever werkt, bouw je in de loop van het jaar 4 x 5 uur vakantie op. In totaal zijn dat dus 20 vakantie-uren voor vier vakantieweken.

De werkgever moet je het loon gewoon doorbetalen in de weken dat je vakantie neemt. Het is niet toegestaan om de vakantiedagen af te kopen. Je hebt de vakantie nodig om te rusten. Dat is nodig voor je eigen veiligheid en gezondheid.

Heb je recht op vakantiegeld?

Ja, naast betaalde vakantie heb je ook nog recht op een

vakantietoelage van 8 procent over het loon dat jij en je werkgever hebben afgesproken. Dat is het vakantiegeld. De werkgever kan dit bedrag als percentage van het jaarloon in de maand juni uitbetalen. Het is ook mogelijk dat je met de werkgever afsprekt dat de vakantietoelage elke week als toeslag op je loon wordt uitbetaald.

Voorbeeld:

Als het afgesproken uurloon € 10,- is, heb je recht op een toeslag van € 0,80 per uur. Als je per week 10 uur werkt, heb je recht op $52 \times 10 \times € 0,80 = € 416,-$ vakantiegeld in juni.

Planning van de vakantie

De afspraken over de planning van je vakantie moeten jouw werkgever en jij schriftelijk maken. Dat staat in de wet. Dat moet in alle redelijkheid. De werkgever moet dus rekening houden met jouw wensen. Jullie kunnen eventueel afspreken om tegelijkertijd vakantie te nemen.

“Toen ik lid werd van de vakbond leerde ik mijn rechten als werknemer kennen. Ik begon brieven te schrijven naar mijn werkgevers over betaalde vakantie. Ik eiste twee weken betaalde vakantie en al mijn werkgevers gingen akkoord! Eén werkgever wilde het eerst niet geven, omdat ze vond dat ze me al heel goed behandelde. Ze betaalde mij wanneer ze zelf met vakantie ging en dat was volgens haar voldoende. Maar ik zei tegen haar: “Wat ik vraag is mijn recht en ik vraag alleen twee weken, niet eens een hele maand.” Een andere werkgever vroeg mij of ik dit vroeg omdat ik nu bij de vakbond was en ik zei: “Ja, want nu weet ik dat dit mijn rechten zijn!”

Ik kan niet omschrijven hoe ik me voelde toen ik mijn eerste betaalde vakantie kreeg. Ik heb tien jaar gewerkt en dit was mijn eerste betaalde vakantie. Ik hoop dat ik in de toekomst een hele maand vakantie zal hebben, in plaats van alleen maar twee weken.”

Coring

Tip!

Maak op tijd afspraken over je vakantieperiode. Bespreek ook wat er moet gebeuren als jouw vakantie en die van je werkgever niet op hetzelfde moment vallen. Het is redelijk dat je dan je normale loon krijgt doorbetaald.

Als er niets op papier staat, bepaal jij wanneer jouw vakantieperiode is. Ook dat staat in de wet.

Verder moet de vakantieperiode op tijd worden afgesproken. Spreek af dat je in ieder geval recht hebt op twee of drie aaneengesloten vakantieweken. Je kunt dit in je arbeidsovereenkomst laten opnemen.

De vakantiedagen die je daarna nog overhoudt, kun je in dagen of in uren opnemen. De keuze is aan jou. Zoals gezegd: je hebt recht op je loon tijdens de vakantie!

Hoe zit het met verlof?

In een noodsituatie moet je werkgever je betaald vrij geven. Dit staat in de wet. Soms is een paar uur genoeg om alles te regelen, soms kost het een of twee dagen. Bijvoorbeeld bij een sterfgeval en je moet onmiddellijk van alles regelen. Of je moet opeens verhuizen omdat je als onderhuurder ontruimd wordt. Doet zich zo'n noodsituatie voor, dan is een telefoontje naar je werkgever genoeg. Je hebt dan 'calamiteitenverlof'. Ook is er kortdurend zorgverlof. Bij ziekte van je kind of van je partner met wie je samenwoont, heb je recht op verlof met doorbetaling van 70 procent van je loon en in ieder geval het minimumloon. Per jaar heb je maximaal recht op twee weken kortdurend zorgverlof.



“Ik heb mijn werkgevers gevraagd om me door te betalen als ze op vakantie zijn. Ik legde uit dat ik een regelmatig inkomen nodig heb. Ik kan schoonmaken of thuisblijven, wat je wilt, maar ik heb een regelmatig inkomen nodig. Zij vonden dat redelijk en gingen er mee akkoord.”

Emma

> Ziekte, zwangerschap en bevalling

Wat zijn je rechten en plichten bij ziekte?

Als je ziek bent en daardoor niet kunt werken, moet je dit op tijd melden bij je werkgever. 's Ochtends voor 9 of 10 uur is gebruikelijk.

De werkgever is verplicht jou gedurende de eerste zes weken ziekte het loon door te betalen. Je hebt recht op ten minste het wettelijke minimumloon. Als jij en je werkgever een hoger uurloon hebben afgesproken, moet de werkgever ten minste 70 % daarvan betalen, maar het mag nooit minder zijn dan het minimumloon!

In de tijd dat je ziek bent, mag de werkgever je niet ontslaan. Als je langer dan een paar weken ziek bent, is het belangrijk om goede afspraken te maken over hoe en wanneer je terug aan de slag zal gaan. Je kunt afspreken om een tijdje een deel van het werk te doen. Of dat je een tijdje lichter werk doet en wel je vaste uren werkt. Je bent verplicht mee te werken aan werkhervatting als dit gezien je ziekte mogelijk is.

Recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof

Je hebt recht op een zwangerschaps- en bevallingsverlof van 16 weken. Jouw werkgever moet je (onbetaald) verlof geven. Tijdens het verlof heb je recht op een uitkering. Je moet de uitkering aanvragen bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV). Bij de aanvraag moet je wel een burgerservicenummer (voorheen sofinummer)

Tip!

Vraag bij ziekte om doorbetaling van je loon. Ook al kan je niet werken, je kosten blijven toch ook gewoon doorlopen.

Opgelet!

Ook als je ongedocumenteerd bent heb je recht op medische zorg bij ziekte. Lees daarover op pagina 13 en 14.

hebben. Voor meer informatie over de zwangerschapsuitkering: www.uwv.nl 0900-9294. Als je ongedocumenteerd bent kun je geen uitkering aanvragen. Je hebt wel recht op verlof. Probeer met jouw werkgever af te spreken dat je toch (een deel van) je loon betaald krijgt.

> Veilig werken en ongelukken

Recht op veilige werkomstandigheden

De werkgever moet voor veilige werkomstandigheden zorgen. Je hebt daarom recht op bijvoorbeeld veilige schoonmaakmiddelen, schoonmaakhandschoenen, een veilig huishoudtrapje, enzovoort.

Wat moet je doen bij een arbeidsongeval?

De werkgever is aansprakelijk voor schade die ontstaat tijdens je werk. Dat betekent dat als je bijvoorbeeld tijdens het werk van een trapje valt en een been breekt, de werkgever de schade moet vergoeden. De schade van de huishoudelijke hulp, valt onder de aansprakelijkheidsverzekering die de meeste mensen hebben. Jouw werkgever zal hiervoor dus meestal ook een verzekering hebben.

Als je een arbeidsongeval krijgt, moet je een vergoeding voor de schade vragen aan je werkgever. Dat kan desnoods via de rechter. Vraag daarvoor altijd hulp. Het kan soms om grote bedragen gaan! Denk bij schade aan het inkomen dat je mist

“Als je onderhandelt over betaald ziekteverlof, gebruik dan de situatie van je werkgever als voorbeeld. Zij zijn ook werknemers en zij worden ook betaald als ze te ziek zijn om te gaan werken. Betaald ziekteverlof is een recht van iedere werknemer. Jij kent je rechten en zij weten dat je gelijk hebt, dus hoe kunnen ze dit verzoek weigeren?”

Emma

3. De situatie van ongedocumenteerden

“Als we hebben afgesproken dat ik 4 uur zal werken en later blijkt dat ik meer tijd nodig heb om het werk af te maken, dan breng ik de extra uren ook in rekening”

Vivian

en aan de medische kosten. De werkgever zal zijn verzekering inschakelen als je hem aansprakelijk stelt. Reden te meer om hulp te zoeken.

Wie lid is van een vakbond kan die inschakelen voor hulp.

Wie geen lid is, kan gratis juridisch advies vragen bij Het Juridisch Loket. Ook als je ongedocumenteerd bent.

> Het Juridisch Loket

www.hetjl.nl 0900-8020 (Nederlands) kantoor in Amsterdam: Vijzelgracht 21-25, 1017 HN Amsterdam

Wat als je zelf tijdens het werk per ongeluk iets kapot maakt?

Het kan altijd gebeuren dat je tijdens het werk per ongeluk iets kapot maakt. Je werkgever mag daarvoor geen vergoeding van jou eisen! Ook niet als het een dure antieke vaas was.

Als je werkgever toch kosten op je wil verhalen, laat je dan niet chanteren en zoek zo snel mogelijk een andere baas. Maak gebruik van de grote vraag naar huishoudelijk personeel!

> Overwerk

Hoe zit het met overwerk?

Als je meer uren werkt dan afgesproken, dan spreken we van overwerk. In principe mag je werkgever je niet meer laten werken dan 12 uur per dag. Je bent wettelijk gezien niet verplicht om over te werken tenzij je werkgever en jij hebben afgesproken dat je dat af en toe zult doen.

Als je gaat overwerken, moet je werkgever die uren steeds normaal uitbetalen! De wet geeft werknemers geen recht op extra betaling voor overwerk. Je kunt wel een hoger loon vragen voor overwerk. Het is voor jou extra zwaar en je werkgever heeft er voordeel van.

Als je wilt, kun je in plaats van loon voor je overwerk, ook een compensatie in tijd vragen. Je krijgt dan op een later tijdstip betaald vrijaf voor het aantal gewerkte uren overwerk.

> Einde van de arbeidsovereenkomst

Welke rechten en plichten heb je bij ontslag?

Als je werkgever of jij de arbeidsovereenkomst wil opzeggen, geldt een wettelijke opzegtermijn. De arbeidsovereenkomst opzeggen is hetzelfde als ontslag ofwel het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Het opzeggen van de arbeidsovereenkomst kan mondeling.

De opzegtermijn is de tijd die je werkgever of jij moet nemen voordat de arbeidsovereenkomst echt eindigt. Opzeggen gebeurt altijd tegen het einde van de maand. De opzegtermijn begint te lopen vanaf het moment van opzeggen. De opzegtermijn is voor jou nodig om op tijd nieuw werk te kunnen zoeken. De werkgever moet de tijd krijgen om iemand anders te zoeken voor het werk.

De opzegtermijn die geldt voor je werkgever hangt af van hoe lang je in dienst bent. Hoe langer je in dienst bent, hoe langer de opzegtermijn. De opzegtermijn is één maand als de arbeidsovereenkomst korter dan vijf jaar heeft geduurd. Voor iedere volgende vijf jaar komt er telkens één maand bij met als maximum een opzegtermijn van vier maanden. Voor jou geldt een opzegtermijn van één maand.

Als de werkgever jou wil ontslaan, is er geen ontslagvergunning nodig. Dat geldt voor huishoudelijk werk op een, twee of drie dagen in de week. Als je op meer dan drie dagen werkt, moet je werkgever wel een vergunning vragen bij het UWV WERKbedrijf (voormalige CWI).

Mag je werkgever je altijd ontslaan?

Nee, je werkgever mag je in sommige situaties niet ontslaan. Ontslag door de werkgever is verboden tijdens de eerste twee jaren waarin je door ziekte niet kan werken, tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof en zes weken na afloop van dit verlof.

“Op mijn verzoek krijg ik elke maand een nieuwe strippenkaart van mijn werkgevers. Ze weten dat ik het nodig heb.”

Vivian



Ook zonder verblijfsvergunning heb je rechten!

In Nederland werken ook mensen zonder verblijfsvergunning of zonder werkvergunning. Bij een controle lopen deze mensen het risico om gearresteerd te worden. Soms worden ze zelfs opgesloten en daarna teruggestuurd. Toch hebben ook 'illegalen' of ongedocumenteerden net als iedereen bepaalde rechten. Daarom gelden de arbeidsrechten van huishoudelijke hulpen ook voor hen! Alleen de rechten die in een speciale wet (de Koppelingswet) vermeld worden, gelden niet voor ongedocumenteerden. Het gaat bijvoorbeeld om uitkeringen en huursubsidies.

Er zijn ook mensen die wel een verblijfsvergunning hebben, maar geen werkvergunning. Bijvoorbeeld mensen met een toeristenvisum of mensen die een asielaanvraag hebben gedaan. Zij kunnen wel (tijdelijk) in Nederland verblijven, maar mogen in principe niet werken. Doen zij dat toch, dan

hebben ze op het werk dezelfde positie als ongedocumenteerden. Alleen lopen ze meestal niet het risico om teruggestuurd te worden. Opgelet: mensen met een toeristenvisum die illegaal werken kunnen wél teruggestuurd worden.

Is werken zonder werkvergunning strafbaar?

Werken zonder verblijfs- of werkvergunning is niet strafbaar voor de werknemer. Je loopt wel natuurlijk altijd het risico om teruggestuurd te worden, als je 'betrap' wordt. De politie en de arbeidsinspectie besteden echter niet veel tijd aan het opsporen van ongedocumenteerde werknemers in privé huishoudens. Ze focussen meer op de bouw en de tuinbouw.

Werkgevers die illegalen in dienst hebben riskeren wel een straf. Voor privépersonen is dat een boete van € 4000.

4. De regeling voor au pairs

Bovendien veronderstelt de wet dat de werknemer al een half jaar in dienst is. Na een controle op het werk kan een illegale werknemer dus wel uitgezet worden, maar ook een half jaar loon opeisen! Zelfs vanuit het buitenland. Alleen als je baas kan bewijzen dat hij of zij je loon een half jaar betaald heeft zal, zal dat niet lukken.

Wie een ongedocumenteerde huishoudelijke hulp in dienst heeft riskeert dus een boete van € 4.000,-. Plus de betaling van een half jaar loon.

Laat je dus niet zomaar bang maken als je baas dreigt met de politie, want hij of zij riskeert zelf grote problemen.

Hebben ongedocumenteerden recht op sociale zekerheid?

Nee. Wie geen burgerservicenummer (vroeger sofinummer) en geen werkvergunning heeft kan niet bijdragen aan de sociale zekerheid. Ongedocumenteerden kunnen dus geen premies sociale zekerheid en geen belasting betalen. Daarom hebben ze geen recht op sociale zekerheid, zoals een uitkering, pensioen of de normale ziektekostenverzekering.

Heb je recht op medische zorg?

Ja, ongedocumenteerden hebben net als iedereen recht op medische zorg. Ook zonder ziektekostenverzekering moet je geholpen worden als dat 'medisch noodzakelijk' is. 'Medisch noodzakelijke zorg' is alle zorg die een arts nodig vindt. Het gaat dus om meer dan alleen medische hulp in acuut levensbedreigende situaties.

Zonder verblijfsvergunning kun je geen normale ziektekostenverzekering afsluiten. En wie geen verzekering heeft moet in principe de hulpverlener zelf betalen.

Als je als ongedocumenteerde niet alles kan betalen dan kan de hulpverlener een vergoeding krijgen uit een speciaal fonds. In 2009 wordt daarvoor een nieuwe regeling ingevoerd. Dat moet behandeling in ziekenhuizen gemakkelijker maken, want in de praktijk waren er veel problemen.

Bij vragen of problemen met medische zorg, kan je contact opnemen met:

> MEDOC

020 - 465 28 66

medoc@doktersvandewereld.org

"Er zijn werkgevers die niet willen onderhandelen. Bij zo'n werkgevers kan je beter niet beginnen werken."

Emma

"Je mag nooit beginnen te werken zonder eerst duidelijke afspraken met je werkgever te maken"

Vivian

Kunnen ongedocumenteerde huishoudelijke hulpen een werkvergunning krijgen?

Nederland voert op dit moment een streng immigratiebeleid. Het is heel moeilijk om als buitenlander een werkvergunning te krijgen. Daarvoor moet je namelijk bewijzen dat er geen enkele Nederlandse of Europese werknemer is die jouw werk wil doen.

De Nederlandse overheid denkt dat er voor huishoudelijk werk genoeg Nederlandse kandidaten bestaan. Daarom zal je als buitenlandse huishoudelijke hulp voor dit soort werk geen werkvergunning kunnen krijgen.

Voor niet-Europese migranten is het ook heel moeilijk om op een andere manier een werk- of verblijfsvergunning te krijgen. Deze situatie kan alleen veranderen als de Nederlandse regering een ander beleid gaat voeren.

Wat als je slachtoffer bent van ernstig misbruik?

Helaas komt ernstige uitbuiting en mensenhandel ook voor in de huishoudelijke sector. Als je slachtoffer bent kom je misschien in aanmerking voor speciale bescherming. Deze bescherming begint met een bedenkijd van 3 maanden. Tijdens deze periode heb je meestal recht op een opvangplek, financiële steun en een advocaat. Als je daarna aangifte doet bij de Nederlandse politie, kan je soms een tijdelijke verblijfsvergunning krijgen. Je kunt het best advies vragen bij een gespecialiseerde hulporganisatie:

> BLinN (Bonded Labour in Nederland)

<http://www.blinn.nl>

info@blinn.nl

020 - 523 1100

> Helpdesk CoMensha (Coördinatiecentrum Mensenhandel)

<http://www.mensenhandel.nl>

info@comensha.nl

033 - 448 1186



Hoe zit het met au pairs?

Een au pair is iemand tussen de 18 en 26 jaar, die wil kennismaken met het (familie)leven in een andere cultuur. Au pairs vallen onder de regeling van culturele uitwisseling en moeten bij een gastgezin in huis wonen. Ze doen licht huishoudelijk werk, gedurende maximaal 8 uur per dag en maximaal 30 uur per week. In ruil daarvoor krijgen ze kost en inwoning bij het gastgezin, een ziektekostenverzekering, een aansprakelijkheidsverzekering en zakgeld.

Au pairs kunnen een verblijfsvergunning van maximaal een jaar krijgen. Verlenging van de verblijfsvergunning is niet mogelijk. Binnen vier weken na afloop van dat jaar moet de au pair Nederland verlaten. Au pairs hebben geen arbeids-overeenkomst. Daarom hebben ze niet dezelfde rechten als gewoon huishoudelijk personeel. De regels die we in deze brochure beschrijven, gelden dus niet voor hen.

Meldpunt au pairs

Soms maakt het gastgezin misbruik van de situatie van hun au pair. Ze laten je bijvoorbeeld te veel huishoudelijk werk doen. Of je moet veel langer dan 30 uur per week op de kinderen passen. Soms worden au pairs ook slecht behandeld of zelfs misbruikt. De IND (Immigratie en Naturalisatiedienst) heeft daarom een meldpunt waar au pairs klachten kunnen melden (070-7794888). Afhankelijk van het soort klacht zal de IND dit doorgeven naar de arbeidsinspectie of de politie. In geval van fysiek of psychisch misbruik moet je niet bij het meldpunt van de IND zijn, maar naar de plaatselijke politie gaan.

5. Hoe kun je je werksituatie verbeteren?



Maak goede afspraken en bespreek eventuele problemen

Maak vóór je begint te werken duidelijke afspraken met je werkgever. Je kunt deze afspraken ook op papier zetten. Jij en je werkgever hebben dan een schriftelijke arbeids-overeenkomst. Zorg dat jullie hiervan elk een exemplaar krijgen! Je kunt het voorbeeldcontract uit deze brochure gebruiken als model. Je werkgever is niet verplicht je een schriftelijk contract te geven. Maar hij moet je wel schriftelijke informatie geven over de inhoud van jullie overeenkomst als jij daar om vraagt. Je kunt daar gebruik van maken als je graag jullie afspraken nog eens schriftelijk bevestigd ziet.

Ook als je al begonnen bent te werken, kan je de afspraken op papier zetten. Verder is het goed om eventuele problemen ter sprake te brengen. Praten kan nooit kwaad en levert vaak zelfs iets op!

Word lid van FNV Bondgenoten, de vakbond van huishoudelijke hulpen en schoonmakers

Een vakbond is een organisatie van werknemers. Het doel is om samen op te komen voor je rechten. FNV Bondgenoten is de grootste vakbond van Nederland. Onze 475.000 leden zijn werknemers in de industrie, diensten, vervoer- en voedingsector. FNV Bondgenoten is ook de bond van schoonmakers en huishoudelijke hulpen. Iedere werknemer kan lid worden van een vakbond. Ook al heb je geen papieren, dan nog kan je je aansluiten bij FNV Bondgenoten! Lid worden van een vakbond doe je omdat je je samen met je collega's wil inzetten voor een betere toekomst. Zeker in de sector van het huishoudelijk werk, waar nog zo weinig geregeld is, is dat heel belangrijk. Zoiets gaat niet vanzelf, je moet je daarvoor organiseren en samen vechten. FNV Bondgenoten steunt je daarbij. Hoe meer mensen er actief zijn bij de bond, hoe meer succes we daarbij hebben!

Lid worden?

Bel onze Klantenservice: 0900-9690 (lokaal tarief)

“Sommige nieuwe werkgevers willen me onder druk zetten door te zeggen dat hun vorige huishoudelijke hulp sneller schoonmaakte dan ik. Ik antwoord dan altijd: “Ja, en waar is ze nu?” Ik weet dat ze nooit zou weggegaan zijn als ze tevreden was met de werkgever. Je moet altijd je zelf-respect behouden.”

Emma

“Als je geen fatsoenlijke werksituatie hebt, dan moet je er met je werkgever over praten. Het is mijn ervaring dat je niet langer genegeerd zult worden als je open en eerlijk durft te onderhandelen. Open je mond en je zal zien dat de dingen veranderen!”

Coring

FNV Bondgenoten vakbond van schoonmakers en huishoudelijke hulpen

Wat willen we samen bereiken?

Toen de eerste huishoudelijke hulpen lid werden bij FNV Bondgenoten hebben we afspraken gemaakt over onze doelen. We hebben besloten dat FNV Bondgenoten zich samen met de leden gaat inzetten voor:

- > Erkenning van huishoudelijk werk als regulier werk, bij voorkeur onder de cao Schoonmaak;
- > Betere arbeidsrechten en deelname aan de sociale zekerheid;
- > Toegang tot de gezondheidszorg voor ongedocumenteerde huishoudelijke hulpen;
- > Het opbouwen van een netwerk om ongedocumenteerde leden te steunen bij arrestatie omwille van verblijfsstatus;
- > Het onderzoeken van de mogelijkheden voor een campagne voor werkvergunningen voor migrant domestic workers. Dit omdat FNV Bondgenoten vindt dat huishoudelijk werk alleen ‘gewoon goed werk’ kan zijn als de werknemers ook een werkvergunning hebben.

Hoe word je lid?

Als je mee wil vechten om deze doelen te bereiken, moet je lid worden! Ook daarover hebben we afspraken gemaakt:

- > Ongedocumenteerden kunnen lid worden tegen een contributie van € 100 per jaar*. Je betaalt de contributie contant voor het volledige jaar. Daarna krijg je je ledenpas.
- > Wie wel papieren heeft moet de gewone regels voor lidmaatschap volgen. Zie ook www.fnvbondgenoten.nl
- > Bel voor meer informatie met onze Klantenservice: 0900-9690 (lokaal tarief).

Voordelen voor leden

Lid worden doe je in de eerste plaats omdat je je samen met collega's sterk wil maken voor een betere toekomst. Maar daarnaast heb je als lid ook recht op een aantal voordelen:

- > een ledenpas van FNV Bondgenoten. Voor ongedocumenteerden is er een speciale pas met foto;
- > gratis advies bij problemen op het werk, via ons klantenservice-nummer 0900 9690;
- > gratis rechtshulp bij problemen op het werk (na 1 jaar lidmaatschap van een FNV-bond). Dit betekent dat je bijvoorbeeld hulp kan krijgen als je werkgever je loon lange tijd niet betaald heeft. Of wanneer je een arbeidsongeval krijgt en je werkgever de schade niet wil vergoeden;
- > training voor kaderleden.

Ellen Dekkers,
algemeen secretaris FNV Bondgenoten



6. Voorbeeldcontract

Hieronder vind je een tekst die als voorbeeld kan dienen voor een geschreven arbeids-overeenkomst met je werkgever. Hetzelfde voorbeeldcontract mét uitleg is ook als losse bijlage bij deze brochure gevoegd. Zo kan je het voorbeeldcontract ook apart kopiëren om het met je werkgever te bespreken.

Arbeidsovereenkomst huiselijke dienstverlening

De ondergetekenden,

wonende _____

telefoon _____, hierna te noemen werkgever,

en

geboren te _____, op

wonende _____

telefoon _____, hierna te noemen werknemer,

verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

Indiensttreding

1. Werknemer treedt in dienst bij werkgever met ingang van _____

Werkzaamheden

2. Werknemer verricht huishoudelijke en/of persoonlijke diensten ten huize van werkgever. Het gaat om de volgende werkzaamheden:

Omvang dienstverband en werktijden

3. Werknemer werkt wekelijks _____ uren

De werktijden zijn

op _____ dag, van _____ tot _____ uur

op _____ dag, van _____ tot _____ uur

op _____ dag, van _____ tot _____ uur

Loon

4. Het loon van werknemer bedraagt bij indiensttreding _____ bruto per week.

Het loon wordt wekelijks contant betaald.

OF: Het loon wordt per vier weken overgemaakt naar bank- of girorekening: _____

Vakantietoeslag

5. Werknemer heeft recht op vakantietoeslag van 8 procent van het brutoloon.

De vakantietoeslag wordt in de maand _____ uitbetaald.

OF: De vakantietoeslag wordt wekelijks als toeslag bij het loon betaald*.

Vakantiedagen

6. Werknemer heeft per vakantiejaar, lopend van 1 juni tot en met 31 mei, recht op _____ vakantie-uren met behoud van loon. De vakantie wordt opgenomen na en in overleg met de werkgever. Werknemer heeft recht op _____ aaneengesloten vakantieweken.

Ziekte

7. In geval van ziekte meldt werknemer zich voor 09.00 uur ziek bij werkgever.

Werknemer heeft recht op doorbetaling van het loon tijdens de eerste 6 weken van de ziekte.

Zwangerschap en bevalling

8. Werknemer heeft in verband met de bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Bijkomende voorzieningen

9. Werknemer heeft recht op*:

> _____ procent van het loon als reservering pensioenvoorziening

> _____ procent van het loon als werkgeversbijdrage in de ziektekosten

> _____ weken van het loon als eindejaarsuitkering of kerstbonus

> _____ als vergoeding van reiskosten

> Andere voorzieningen, namelijk _____

Looptijd en einde arbeidsovereenkomst

10. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd.

Werknemer en werkgever kunnen de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn opzeggen.

De opzegtermijn voor de werknemer is één maand.

De opzegtermijn voor de werkgever hangt af van de duur van de arbeidsovereenkomst. De opzegtermijn is één maand bij een arbeidsovereenkomst met een duur van vijf jaar of korter. Voor iedere volgende vijf jaar komt daar een maand opzegtermijn bij. De maximale opzegtermijn is vier maanden.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend te _____ op _____

Handtekening werkgever

Handtekening werknemer

* Doorhalen wat niet van toepassing is.