



Werk en inkomen voor Oekraïense ontheemden

Gezond en veilig werken

In Nederland moeten werkgevers en werknemers zich aan bepaalde regels houden om de werkomgeving zo gezond en veilig mogelijk te houden. Deze regels staan beschreven in de [Arbeidsomstandighedenwet](#). In deze wet komt onder andere aan de orde wat je moet doen als je gevaarlijke stoffen gebruikt, hoe je zwaar lichamelijk werk aanpakt, welke beschermingsmiddelen je in bepaalde werksituaties moet gebruiken en hoe je je werkgebied goed kunt inrichten. Samen met de werkgever kijk je hoe je de regels het best kan toepassen.

Wie zorgt ervoor dat ik in een gezonde en veilige omgeving kan werken?

Je werkgever is verplicht om de werkzaamheden goed te regelen. De werkzaamheden mogen geen negatieve invloed hebben op je gezondheid en veiligheid. Hij moet je informeren over risico's op de werkplek; dit heet een Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E). Vraag op het werk naar de maatregelen die zijn genomen. Als uw werkgever meer dan 25 mensen in dienst heeft, is hij verplicht een bijzondere deskundige aan te stellen. Deze deskundige wordt de preventiemedewerker genoemd. Vraag aan je leidinggevende wie de preventiemedewerker is bij het bedrijf waar je werkt.

Als er binnen het bedrijf een ondernemingsraad is ingesteld, kan je deze ook vragen stellen over je gezondheid en veiligheid op de werkplek. Als uw werkplek na deze gesprekken onveilig blijft, kan je dit melden bij de [Nederlandse Arbeidsinspectie](#). Zij controleren of bedrijven zich aan de wet houden. Je kan contact opnemen met de Nederlandse Arbeidsinspectie via 0800 5151 voor het doen van een melding of het online indienen van informatie.



Werk- en rusttijden



In de Arbeidstijdenwet staan alle regels voor werktijden en pauzes beschreven. Alle werknemers en werkgevers in Nederland moeten zich hieraan houden. Soms heeft de bedrijfssector naast deze wet aanvullende regels opgesteld. Deze worden opgenomen in een overeenkomst die door werkgevers en werknemers wordt opgesteld. Deze afspraak wordt de collectieve arbeidsovereenkomst («CAO») genoemd. Informeer bij je werkgever naar de regels of werk- en rusttijden bij het bedrijf waar je werkt. Meer regels over het nemen van pauzes zijn opgenomen in de [Arbeidstijdenwet](#).

Zwangerschap



Bespreek je zwangerschap met je leidinggevende. Bijvoorbeeld over de zwaarte van je werk, werktijden en zwangerschapsverlof. Je bent verplicht om een zwangerschap te melden bij je werkgever. Je werkgever mag je niet ontslaan als je zwanger bent. Hij mag je ook niet ontslaan omdat hij denkt dat je zwanger wil worden. De eerste zes weken na je zwangerschapsverlof mag je niet ontslagen worden.

Als je in dienst bent bij het bedrijf waar je werkt, heb je recht op 16 weken [zwangerschapsverlof](#).

Dit verlof gaat vier tot zes weken voor je uiterekende datum in. Tijdens het zwangerschapsverlof wordt je salaris 16 weken doorbetaald.

Kijk voor meer informatie over zwangerschap en werk op www.workinnl.nl.

Ziekte



Als je ziek bent en niet kunt werken, moet je dit zo snel mogelijk melden aan je leidinggevende. Als de leidinggevende afwezig is, moet je zijn plaatsvervanger hiervan op de hoogte stellen. Je werkgever kan dan voor vervanging zorgen.

Ben je langer dan een week ziek, dan is je werkgever verplicht dit te melden bij de arbodienst of een bedrijfsarts. Dit zijn experts die je werkgever adviseren bij ziekte op de werkvloer en over veilig werken. Zo kunnen zij je zo goed mogelijk bijstaan tijdens ziekte en kan je samen werken aan je herstel. De bedrijfsarts kijkt naar je situatie en bepaalt of je aangepast werk kunt doen en hoe en wanneer je weer aan het werk kunt.

Je hoeft je werkgever niet te vertellen waarom je ziek bent. Ook mag je werkgever niet vragen waarom je ziek bent of welke ziekte je hebt. Hij kan echter vragen wanneer je denkt dat je weer kan gaan werken.

Ziekte en loon

Als je langdurig ziek bent geweest, betaalt je werkgever je loon maximaal twee jaar door. In dat geval ontvang je minimaal 70% van je meest recente loon. Tijdens het eerste ziektejaar is dit ten minste het minimumloon voor je leeftijd. Dit geldt als je een vast contract hebt, maar ook bij een tijdelijk contract. Werk je via een uitzendbureau, dan kunnen de afspraken hierover verschillen, afhankelijk van de uitzendovereenkomst. Als je een uitzendkracht bent die zonder uitzendbeding werkt, dan heb je recht op loondoorbetaling vanaf de tweede ziektedag.

Na twee jaar ziekte kan je recht hebben op een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA-uitkering). In Nederland beoordeelt UWV of je hier recht op hebt. Als UWV van mening is dat jijzelf en je werkgever niet genoeg hebben gedaan om te re-integreren, kan UWV een sanctie opleggen. UWV kan de werkgever dwingen om maximaal een jaar langer loon uit te betalen.



Kan je niet vinden wat je zoekt?

Heb je nog vragen of wil je liever telefonisch contact, neem dan contact op met Stichting FairWork.

Deze organisatie richt zich op het ondersteunen van niet-Nederlandse werknemers in Nederland. Er zijn geen kosten verbonden aan de ondersteuning en je kan anoniem blijven als je dat wil.



(020)760 08 09



06 51771249



info@fairwork.nu



Nuttige links:

www.refugeehelp.nl

www.refugeework.nl

www.fairwork.nu

<http://www.uwv.nl/particulieren>

www.nlarbeidsinspectie.nl

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/oorlog-in-oekraïne>

Meer informatie?
Scan de QR-code

