

ACTIEFOLDER OVER ARBEID EN ONTSLAG

Veel werkgevers grijpen de 'kredietcrisis' aan om personeel te lozen of om verslechtingen in de arbeidsvoorwaarden door te voeren. Vaak is dat niet rechtmatig. Hieronder in 't kort 20 stellingen en tips om je te verweren. Blijf je met vragen zitten, kom dan langs op ons spreekuur. Dagelijks van 10 tot 12 uur kun je gratis, en zonder afspraak, terecht.

Een beëindigingsovereenkomst tekenen kan riskant zijn

met name voor de WW moet die aan diverse voorwaarden voldoen

Protesteer tijdig tegen een ontslag of naar huis sturen

dus houd je beschikbaar voor werk en eis loondoorbetaling

Een oprotpremie lijkt soms zeer aantrekkelijk

maar let op dat het geen sigaar uit eigen doos is

Arbeidsuren en lonen kunnen niet zomaar verminderd worden

zelfs bij een oproepcontract hoef je dat niet te accepteren

Het verplicht opnemen van vakantie of verlofdagen is verboden

ook wanneer je werkgever zegt dat die geen werk voor je heeft

Sluit geen beëindigingsovereenkomst als je ziek bent

het brengt je recht op uitkering in gevaar

Trek tijdig aan de bel als het loon niet is betaald

het UWV neemt die betalingsverplichting lang niet altijd over

De 'kantonrechttersformule' is gewijzigd

maar je kunt nog steeds aanspraak maken op een vergoeding

Er wordt in deze tijd volop gemorreld aan de secundaire arbeidsvoorwaarden

maar net als bij de lonen geldt dat dit niet is toegestaan

AdvocatenCollectief

ADVOCATUUR • ORGANISATIEADVIEZEN • OPLEIDINGEN • ARBEIDSVRAAGSTUKKEN • CONTRACTEN

Ziek melden bij een arbeidsconflict is vaak een schijnoplossing

er zitten vele juridische haken en ogen aan

Houd bij elke beëindiging de opzegtermijn in acht

anders krijg je sowieso problemen met de WW-uitkering

Teken niet zomaar voor finale kwijting

zorg er eerst voor dat alle rechten en plichten duidelijk zijn

Een vaststellingsovereenkomst is vaak onvolledig

pas onder meer op voor het concurrentiebeding en studiekosten

'Het komt wel goed met de WW', zegt de werkgever

echter het UWV beslist over de WW-rechten, niet de werkgever

Laat een 'sociaal plan' altijd controleren

het 'sociale' ontbreekt nogal eens

Vervallen oude vakantiedagen?

meestal niet, de verjaringstermijn is immers 5 jaar

Wordt de CAO wel voldoende nageleefd?

dat wordt in deze tijden vaak 'vergeten' door de werkgever

Vele uitzendbureaus rommelen met de rechten van hun uitzendkrachten

maar vaak heb je dezelfde rechten als een 'gewone' werknemer

Heb je al verschillende arbeidscontracten bij dezelfde werkgever gehad?

mogelijk ben je dan inmiddels voor onbepaalde tijd in dienst

Dreigt er een faillissement van je werkgever?

neem dan direct maatregelen om je rechten veilig te stellen

Korenbloemstraat 86, Tilburg • Postbus 297, 5000 AG Tilburg
Tel. 013 - 463 63 95 • Fax 013 - 467 49 86 • info@advocatencollectieftilburg.nl

WWW.ADVOCATENCOLLECTIEFTILBURG.NL