



Rijksdienst Caribisch Nederland  
*RCN-Unit Sociale Zaken en Werkgelegenheid*

# Informatie voor werknemers

# Algemene informatie

Het is belangrijk om als werknemer uw rechten en plichten te kennen. In deze folder vindt u algemene informatie over loon, werktijden en veiligheid en leest u wat u moet doen in bepaalde situaties. Voor meer informatie of vragen over uw persoonlijke situatie, kunt u contact opnemen met de unit SZW.



**Kon ta bai? Ik ben Pedro, werknemer in loondienst. Laten we samen kijken wat onze rechten en plichten zijn als werknemer.**

## Wetgeving voor iedereen

De rechten en de plichten van de werkgever en de werknemer in Caribisch Nederland liggen vast in wetgeving. Deze wetten gelden niet alleen voor Nederlandse staatsburgers maar voor iedereen die arbeid verricht op een van de eilanden.

## Minimumloon

U hebt als werknemer recht op het Wettelijk Minimum Loon (WML). Het WML voor Caribisch Nederland wordt elk jaar aangepast. De actuele bedragen staan op [www.rijksdienstcn.com](http://www.rijksdienstcn.com), of kunt u opvragen bij de afdeling Arbeidszaken.

## Overwerk

Binnen Caribisch Nederland bestaat een werkweek standaard uit 5 dagen van 8 uur. Als er per 4 weken meer dan 173,33 uur is gewerkt, spreken we van overwerk. Als dit noodzakelijk is, wordt overwerken toegestaan binnen vastgestelde voorwaarden:

- Per dag mag er maximaal 11 uur worden gewerkt en per week mag er maximaal 50 uur worden gewerkt.
- Het gemiddeld aantal werkuren over een periode van 13 weken mag niet meer zijn dan 45 uur per week.
- U hebt recht op een overwerkvergoeding. Dit is in de meeste gevallen 150% van het reguliere loon, op een rustdag 200% en op een feestdag 250%.

## Rusttijden

Naast werktijd moet er ook voldoende tijd zijn om te rusten. Na 5 werkuren moet er een pauze zijn van tenminste een half uur. Tussen het einde van de werkdag en het begin van de volgende werkdag moet tenminste 11 uur zitten. De zondag is een vrije dag.

**Ik werk vaak meer dan 8 uur  
per dag, is dit overwerk?**

## Feestdagen

De volgende feestdagen worden niet als vakantiedagen beschouwd en zijn dus extra doorbetaalde vrije dagen:

- De dag na de grote carnavalsoptocht (Saba)
- Goede vrijdag
- Eerste en tweede paasdag
- Hemelvaartsdag
- Pinksterzondag
- Koningsdag
- Dia di Rincon (Bonaire)
- Dag van de Arbeid
- Eerste en tweede kerstdag
- Dag van de vlag op Bonaire, Sint Eustatius of Saba
- Emancipatiedag (Statia)
- Nieuwjaarsdag



## Werk- en rusttijden in de horeca

Voor horecabedrijven gelden andere regels. Onder horeca wordt verstaan: hotels, restaurants, bars en casino's.

- In de horeca wordt 6 dagen per week gewerkt: dus 48 uur per week.
- Als er wordt overgewerkt, mag de totale werktijd niet meer zijn dan 11 uur per dag en 60 uur per week. Maar, de gemiddelde werktijd over 4 weken mag niet meer dan 55 uur per week zijn. Berekend over 13 weken mag de werktijd niet meer dan 48 uur per week zijn.
- Eenmaal in de 13 weken heeft de werknemer recht op een vrije zondag.
- Na 5 uur werk moet er een pauze zijn van tenminste een half uur.
- Tussen het einde van de werkdag en het begin van de volgende werkdag moet tenminste 11 uur zitten.
- Op feestdagen heeft u recht op ten minste 200% van uw reguliere loon.



Heb ik recht op loon tijdens mijn vakantie?

## Vakantie

Werknemers hebben recht op een doorbetaalde vakantie. Bij een fulltime dienstverband bouwt u per maand 1,25 dagen op. U heeft als werknemer dan recht op 15 doorbetaalde vakantiedagen per jaar. Tenminste de helft hiervan moet aan één stuk verleend worden. Vakantie opnemen gaat in overleg met uw werkgever.

Moet ik mijn eigen  
veiligheidsschoenen kopen?



## Veiligheid

De plaats waar u werkt moet veilig en gezond zijn. Werken met machines en apparaten moet veilig kunnen gebeuren en waar nodig moet u persoonlijke beschermingsmiddelen krijgen van uw werkgever (bijvoorbeeld veiligheidsschoenen, gehoorbescherming of een bouwhelm). Er zijn specifieke veiligheidseisen voor elke sector. Zie [www.rijksdienstcn.com](http://www.rijksdienstcn.com) voor informatie per sector of neem contact op met de unit SZW.

## Wat moet u doen bij...

### ...Zwangerschap

Bent u zwanger? Dan heeft u recht op zwangerschapsverlof (vóór de bevalling) en op bevallingsverlof (ná de bevalling). In totaal heeft u recht op 16 weken verlof met volledige doorbetaling (100% van uw salaris). Bent u in verwachting van meer dan één kind, dan heeft u recht op 20 weken verlof met volledige doorbetaling. Uw werkgever kan deze loonkosten terugkrijgen via de loondervingsuitkering.

### ...Een bedrijfsongeval

Als u in loondienst werkt en een bedrijfsongeval heeft gehad, heeft u recht op doorbetaling. In het eerste jaar dat u niet kunt werken, gaat het om 100% van uw dagloon. Als u langer dan een jaar niet kunt werken, krijgt u na het eerste jaar 80% van uw dagloon. Uw werkgever moet u dit betalen.

## ...Ontslag

Zonder dringende reden, kunt u niet zomaar worden ontslagen. De werkgever moet een verzoek om toestemming voor ontslag indienen bij de afdeling Arbeidszaken en daarbij een geldige reden geven. Als u tot 5 jaar bij de werkgever heeft gewerkt, bedraagt de opzegtermijn 1 maand, tot 10 jaar is de opzegtermijn 2 maanden; tot 15 jaar gaat het om 3 maanden en indien u langer dan 15 jaar bij de werkgever heeft gewerkt, is de opzegtermijn 4 maanden.

Als u wordt ontslagen en het ontslag is niet uw eigen schuld, heeft u recht op cessantia. Dat is een eenmalige vergoeding van de werkgever die wordt berekend op basis van het aantal dienstjaren. Als uw werkgever de cessantia niet kan betalen wegens faillissement, dan betaalt SZW de cessantia aan u uit. U kunt hier een aanvraag voor doen bij de afdeling Loonderving van de unit SZW.

Als u zelf ontslag wilt nemen, gelden er andere regels. De wettelijke opzegtermijn voor een werknemer is standaard één maand. Onder bepaalde voorwaarden kan hiervan worden afgeweken, maar de geldende termijn moet in uw contract worden gespecificeerd. Raadpleeg hiervoor de afdeling Arbeidszaken.



**Ik ben ziek.  
Wat nu?**

## ...Ziekte

Als u ziek bent, heeft u recht op minimaal 80% van uw dagloon. De werkgever moet u dit betalen. U moet gelijk contact opnemen met uw werkgever wanneer u ziek bent. Uw werkgever meldt via een digitaal portaal direct aan de RCN-unit SZW dat u ziek bent. De verzekeringsarts belt u op. Het is belangrijk dat u telefonisch bereikbaar bent.

## ...Een arbeidsconflict

Soms ontstaan er problemen tussen een werknemer en werkgever. Belangrijk is dat u samen probeert om het meningsverschil of conflict te bespreken en op te lossen. Mocht u er samen niet uitkomen, dan zijn er verschillende mogelijkheden, waaronder bemiddeling, een klacht indienen of een civiele procedure.

### **Bemiddeling**

U kunt zich richten tot de afdeling Arbeidszaken van de unit SZW voor bemiddeling. De adviseur van de afdeling Arbeidszaken heeft een neutrale positie. Het conflict wordt in kaart gebracht en indien nodig wordt de wet- en regelgeving aan u uitgelegd. Er wordt eerst met beide partijen afzonderlijk gesproken en indien nodig volgt daarna een gezamenlijk gesprek. De afdeling Arbeidszaken kan de werkgever niet dwingen om deel te nemen aan bemiddeling. Het doel van de bemiddeling is dat u en uw werkgever samen het conflict beëindigen.

### **Een klacht indienen**

Wanneer u een klacht indient, gaat de Arbeidsinspectie eerst na of er wettelijke regels zijn overtreden. Er wordt beoordeeld of zij de klacht gaan onderzoeken en of de klacht anoniem onderzocht kan worden. Als dat niet het geval is, wordt uw toestemming gevraagd voordat er verdere acties plaatsvinden.

U wordt over de uitkomst van het onderzoek geïnformeerd en hoort of uw klacht gegrond, gedeeltelijk gegrond of ongegrond is. Als er sprake is van een strafbaar feit, kan de Arbeidsinspectie de werkgever dwingen om de overtreding direct op te heffen. Soms betekent dit dat uw klacht wordt opgelost.

### **Civiele procedure**

Niet in alle gevallen kan de Arbeidsinspectie of de afdeling Arbeidszaken zorgen dat u schadeloos wordt gesteld bij een conflict. Bijvoorbeeld, wanneer u onvoldoende loon heeft ontvangen. Maar, de onderzoeken van de afdeling Arbeidszaken en de Arbeidsinspectie kunnen u wel helpen om via de rechter uw recht te krijgen. In dat geval kunt u uw eigen advocaat vragen om een zaak bij de Rechtbank aanhangig te maken.

## Informatie

Voor meer informatie kunt u kijken op onze website [www.rijksdienstcn.com](http://www.rijksdienstcn.com). Voor vragen, advies en bemiddeling kunt u terecht bij de afdeling Arbeidszaken van unit SZW.

E: [arbeidszaken@RijksdienstCN.com](mailto:arbeidszaken@RijksdienstCN.com)

T: +599 715 8888.

## Klacht

Wilt u een klacht indienen over uw werkomstandigheden? Dan kunt u terecht bij de Arbeidsinspectie.

E: [arbeidsinspectie@RijksdienstCN.com](mailto:arbeidsinspectie@RijksdienstCN.com)

T: +599 715 8888.

*Bij beide instanties wordt uw melding vertrouwelijk behandeld*

