

**Elias Schenk**

# **Wie is hier de baas?**

**Wat zijn jouw rechten  
op de werkvloer?**

HarperCollins



Voor het papieren boek is papier gebruikt dat onafhankelijk is gecertificeerd door FSC® om verantwoord bosbeheer te waarborgen.  
Kijk voor meer informatie op [www.harpercollins.co.uk/green](http://www.harpercollins.co.uk/green).

HarperCollins is een imprint van Uitgeverij HarperCollins Holland, Amsterdam.

Copyright © 2023 Elias Schenk  
Omslagontwerp: Villa Grafica  
Omslagbeeld: © Shutterstock  
Zetwerk: Mat-Zet B.V., Huizen  
Druk: ScandBook UAB, Lithuania, met gebruik van 100% groene stroom

ISBN 978 94 027 1351 0  
ISBN 978 94 027 6934 0 (e-book)  
NUR 780  
Eerste druk november 2023

HarperCollins Holland is een divisie van Harlequin Enterprises ULC.  
® en ™ zijn handelsmerken die eigendom zijn van en gebruikt worden door de eigenaar van het handelsmerk en/of de licentienemer. Handelsmerken met ® zijn geregistreerd bij het United States Patent & Trademark Office en/of in andere landen.

[www.harpercollins.nl](http://www.harpercollins.nl)

Niets uit deze uitgave mag openbaar worden gemaakt door middel van druk, fotokopie, internet of op welke andere wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Het e-book is beveiligd met zichtbare en onzichtbare watermerken en mag niet worden gekopieerd en/of verspreid.

Alleen wetswijzigingen die daadwerkelijk per 1 december 2023 zijn aangenomen, zijn in dit boek opgenomen, tenzij duidelijk anders vermeld.

Vrijwel overal waar 'hij' of 'werknemer/werkgever' staat, kan ook 'zij', 'die/hen' of 'werkneemster/werkgeefster' worden gelezen. Overal waar 'jij' staat wordt de werknemer bedoeld, tenzij anders aangegeven.

Alle kaders met voorbeelden in dit boek zijn fictief met gefingeerde namen.

# Inhoudsopgave

|   |            |
|---|------------|
| Voorwoord                                     | 7          |
| Inleiding: Arbeidsrecht is geen handelswaar   | 9          |
| <b>Deel 1: Vóór je arbeidsovereenkomst</b>    | <b>13</b>  |
| 1. Solliciteren kun je leren                  | 15         |
| 2. Wat is een arbeidsovereenkomst?            | 21         |
| 3. Soorten arbeidsovereenkomsten              | 31         |
| 4. Je arbeidsovereenkomst begrijpen           | 40         |
| <b>Deel 2: Tijdens je arbeidsovereenkomst</b> | <b>67</b>  |
| 5. Je eerste dag                              | 69         |
| 6. Wat moet je werkgever je vertellen?        | 73         |
| 7. Tatoeages en piercings                     | 76         |
| 8. Je arbeidstijden                           | 83         |
| 9. Je loon                                    | 90         |
| 10. Een veilige werkomgeving                  | 110        |
| 11. Ziek, zwak en misselijk                   | 118        |
| 12. Vakantie                                  | 126        |
| 13. Verlof                                    | 138        |
| 14. Zwangerschap en kinderen                  | 144        |
| 15. Discriminatie op de werkvloer             | 155        |
| 16. Het wijzigen van je arbeidsovereenkomst   | 169        |
| 17. Vakbonden en werkgeversorganisaties       | 179        |
| 18. Waarschuwingen                            | 189        |
| <b>Deel 3: Na je arbeidsovereenkomst</b>      | <b>193</b> |
| 19. Je contract loopt af                      | 195        |
| 20. Instemmen met je opzegging                | 203        |
| 21. Ontslagen worden                          | 211        |
| 22. Ontslag op staande voet                   | 227        |
| 23. Ontslagvergoedingen                       | 237        |

|  |     |
|--|-----|
| 24. Ontslag nemen                              | 251 |
| 25. Met pensioen                               | 258 |
| 26. Tips bij het verlaten van je werkgever     | 263 |
| 27. Werkloos                                   | 270 |
| 28. Zzp'ers                                    | 275 |
| <br>   |     |
| Dankwoord                                      | 288 |
| Begrippenlijst                                 | 289 |
| Bijlage: Voorbeeld van een arbeidsovereenkomst | 297 |

# Voorwoord

Mag je als werknemer spullen van je werk mee naar huis nemen? Is het oké als je baas tatoeages verbiedt? Krijg je later wel een pensioen, wat kun je doen als je niet of te laat wordt betaald, en hoe moet je handelen bij ziekte of een burn-out? Moet je op zondag werken, mag je thuiswerken en heb je recht op pauze? En wat te doen bij grensoverschrijdend gedrag?

We hebben in Nederland uitzonderlijk beschermende arbeidswetten, maar toch weten veel mensen niet wat hun rechten en plichten als werknemer precies zijn. En ook al is onze arbeidswet een van de beste van de wereld met de beste bescherming voor werknemer en werkgever, we hadden hem net zo goed niet kunnen opstellen als werknemers er niets van afweten. Zonder de wet te kennen, ben je als werknemer overgeleverd aan de genade van teamleiders en managers die net zo weinig snappen van het arbeidsrecht als jij – of nog erger, bewust hun mond houden om jouw onwetendheid in hun voordeel te laten werken.

Daarom begon ik in april 2022 op TikTok het account @arbeidsrechtfeities, waarmee ik in korte filmpjes op een begrijpelijke manier wilde uitleggen wat je rechten en plichten als werknemer zijn. Je hoeft namelijk echt niet alles te pikken! Het werd een succes. Ik had ineens een groot artikel met mijn foto in de krant, mocht op de radio komen vertellen, werd door vakbonden benaderd en had binnen enkele weken dertigduizend volgers. Opeens werd ik herkend en wilden mensen met me op de foto. Er is ook weinig zo goed voor mijn humeur als iemand die naar me toe komt en vertelt dat door mijn video's zijn eigen arbeidsomstandigheden zijn verbeterd.

Als klap op de vuurpijl werd ik ook benaderd door HarperCollins: of ik een boek wilde schrijven over het arbeidsrecht.

We hebben nog een lange weg te gaan, maar met elke *like* en *share* en nu ook dit boek wordt ergens een arbeidsverhouding een stukje eerlijker.

Dit boek is ingedeeld in fases van je werkende leven: vóór je arbeidsovereenkomst, tijdens je arbeidsovereenkomst en na je arbeidsovereenkomst.

Het eerste deel gaat over de tijd vóór de arbeidsovereenkomst: waar moet je bijvoorbeeld op letten nog voordat je eerste werkdag begint, en welke artikelen van de arbeidsovereenkomst moet je goed bekijken voor je je contract tekent?

Het middelste gedeelte gaat over de tijd die je daadwerkelijk aan het werk bent. Wat moet je bijvoorbeeld doen als je ziek bent, als er een hittegolf heerst of als je een piercing wilt laten zetten?

Het laatste deel gaat over het beëindigen van je arbeidsovereenkomst. Wat kun je doen als je ontslagen wordt of ontslag neemt, en wat kan er daarna allemaal nog misgaan?

Tot slot heb ik nog een hoofdstuk toegevoegd voor de zelfstandigen onder ons. Ben je zzp'er, blader dan snel naar pagina 275.

Je hoeft dit boek niet van kaft tot kaft te lezen (al mag dat natuurlijk wel). Je kunt via de inhoudsopgave het onderwerp waar jij meer over wilt weten snel opzoeken en deze kennis meteen op je werk toepassen.

Aan het einde van dit boek snap je hopelijk iets beter wat er nu precies in je arbeidsovereenkomst staat, wat je werkgever van je mag vragen als je aan het werk bent en wat je moet doen bij onenigheid op je werk. Op deze manier kan ook jij jouw werkplek een stukje eerlijker maken.

# Inleiding

## Arbeidsrecht is geen handelswaar

Arbeidsrecht saai? Welnee! Arbeidsrecht is juist het leukste vak dat er is, maar dat heeft helaas nog niet iedereen door. Als ik voor elke keer dat iemand me vroeg: ‘Maar waarom doe je nou arbeidsrecht?’ een tientje had gekregen, dan had ik mijn studieschuld inmiddels kunnen aflossen en van wat er over was nog een huis kunnen kopen. Let dus goed op, ik leg het nog één keer goed uit.

Arbeidsrecht is allereerst het allerleukste vakgebied ter wereld, omdat het zo actueel is. Omdat (bijna) iedereen moet werken om aan geld te komen, krijgt iedereen er persoonlijk mee te maken – in tegenstelling tot bijvoorbeeld het strafrecht.

Ten tweede is arbeidsrecht boven alles menselijk. Je advocaat is geen goede advocaat als die jouw zaak, de regels en de uitkomst van je zaak niet in begrijpelijk Nederlands aan jou kan uitleggen. Jij bent als werknemer en als mens het middelpunt van het arbeidsrecht.

Arbeidsrecht is tot slot zo leuk omdat het zo veranderlijk is. Als de wereld verandert, dan moet het arbeidsrecht mee veranderen. Denk bijvoorbeeld aan de coronacrisis, toen iedereen opeens thuis moest werken. Het arbeidsrecht moest hier ook oplossingen voor zien te vinden.

Toch kunnen we niet alleen maar stilstaan bij juridisch vuurwerk. De wereld verandert sneller dan ons Burgerlijk Wetboek bij kan houden. Wetten raken in hoog tempo verouderd of blijken helemaal niet te werken. Onze arbeidsmarkt barst en kraakt in zijn voegen. Veel slimmere juristen dan ik roepen al jaren dat het roer om moet om blijvende schade te voorkomen. En daarom wil ik, mede met dit boek, het arbeidsrecht weer teruggeven aan de persoon voor wie het bedoeld is: voor jou, jij die als mens je kostje probeert te verdienen.

Maar hoe komen we eigenlijk aan ons arbeidsrecht in Nederland? Voordat ik je ga vertellen waar je vóór, tijdens en na je arbeidsovereenkomst allemaal op moet letten, zal ik een korte geschiedenis van de ar-

beidswet schetsen, zodat je niet alleen weet wát je rechten en plichten zijn, maar ook waaróm je die hebt.

## **De opkomst van het arbeidsrecht in Nederland**

Voor we echt in het arbeidsrecht duiken is het belangrijk te weten waarom we eigenlijk het hele arbeidsrecht hebben bedacht.

Het arbeidsrecht is speciaal geschreven voor mensen: mensen die bescherming verdienen. De hoofdgedachte is: arbeid is geen handelswaar. Wat betekent dat? Dat arbeid niet een ‘product’ is waarvan je grote voorraden kunt inslaan als je het nodig hebt voor een onderneming, en dat je weer kunt weggooien of vervangen als het oud, kapot of op een andere manier niet meer nodig is. Je kunt mensen niet kopen of verkopen. Mensen in dienst hebben betekent dat je deze mensen moet behandelen met een zekere waardigheid, omdat ieder mens daar recht op heeft.

Het arbeidsrecht is gestoeld op deze gedachte, en dit moet je in je achterhoofd houden bij het lezen van elke arbeidsrechtelijke bepaling. Oók jij hebt recht op deze waardigheid!

Waarom is deze hoofdgedachte ontstaan? Voordat ik die vraag kan beantwoorden, moet ik je eerst uitleggen dat we in het Nederlandse recht twee ‘soorten’ recht hebben: publiekrecht en privaatrecht. Dit verschil is belangrijk, ook voor het arbeidsrecht. Over dit verschil zijn bibliotheken volgeschreven, maar ik ga het je zo simpel mogelijk proberen uit te leggen.

In het publiekrecht gaat het om het ‘publiek’ (goh, je zou het niet zeggen): de relatie tussen overheid en burger. In het publiekrecht is de overheid dus bijna altijd een partij. Een voorbeeld van een publiekrechtelijke zaak is bijvoorbeeld het strafrecht, zoals een winkeldiefstal. Of het belastingrecht, zoals wanneer je belasting over je loon moet betalen aan de Belastingdienst. In het publiekrecht moet er dus altijd een ‘zwakke’ partij worden beschermd tegen een ‘sterke’ overheidsinstantie. Een verdachte in een strafzaak bijvoorbeeld heeft hierdoor altijd recht op een advocaat. Een advocaat kan de burger beschermen tegen een veel groter en machtiger Openbaar Ministerie en politieapparaat.

Bij het privaatrecht gaat het om burgers onderling. ‘Burger’ is hier een breed begrip, want het kan ook gaan om bijvoorbeeld een bedrijf, stich-



ting of vereniging. Een voorbeeld van privaatrecht is bijvoorbeeld het contractenrecht (ook wel verbintenissenrecht genoemd). Er is altijd sprake van een verbintenis: als je bijvoorbeeld een auto koopt, mag jij ervan uitgaan dat die auto werkt, daar heb je recht op. Aan de andere kant heeft de autodealer recht op betaling. Ook het arbeidsrecht zit op het terrein van het privaatrecht.

Er zijn twee hoofdgedachten in het privaatrecht. De eerste is niet bescherming (zoals bij publiekrecht), maar vrijheid. Je hebt veel vrijheid in het privaatrecht; in beginsel heeft niemand het recht je te dwingen een contract te tekenen of dit contract aan te passen. Dit idee van de zogenoemde ‘contractsvrijheid’ kennen we al sinds de tijd dat de Franse keizer Napoleon Nederland had ingelijfd bij het Franse keizerrijk. Napoleon moderniseerde ons recht met de Code Napoléon, afgeleid van zijn eigen Franse recht. Daarmee werden burgers voor de wet gelijk en werd rechtspraak openbaar.

Gelijkheid is het andere uitgangspunt. Je bent immers allebei een burger en geen sterke overheidsinstantie. Niemand hoeft beschermd te worden tegen een andere, veel sterkere partij: de partijen zijn in beginsel gelijk.

Dat klinkt misschien raar, want natuurlijk is je werkgever ‘sterker’ dan jij. Maar in beginsel hebben jij en je werkgever dezelfde middelen tot jullie beschikking. Als een van jullie zich niet aan een afspraak houdt, dan kan de ander bijvoorbeeld om een schadevergoeding vragen, maar niet – zoals de overheid wel kan – iemand in de gevangenis gooien. Dat wordt dus met ‘gelijke’ partijen bedoeld.

Het arbeidsrecht was vroeger allesbehalve gelijk. Een werknemer móest om te kunnen voorzien in zijn levensonderhoud een arbeidsovereenkomst aangaan. De werkgever kon kiezen aan welke persoon hij zijn arbeid verkocht, maar een werknemer kon zich alleen maar afhankelijk maken van die werkgever. Een werkgever was in bijna alle gevallen dus sterker dan de werknemer. Dit uitte zich in ware wurgcontracten, waarin mensen werden gedwongen hard en onveilig te werken voor een laag loon. Als een werkgever niet betaalde, was het moeilijk om toch je loon te halen.

Er waren maar twee manieren om deze afhankelijkheid en het misbruik tegen te gaan: overheidsingrijpen en arbeidskrachten die zich or-

ganiseren in vakbonden. Van beide opties is veel gebruikgemaakt, met onze moderne sociale wetgeving rondom arbeidsrecht als gevolg.

De hoofdgedachte van het arbeidsrecht is de ongelijkheidscompensatie, het idee dat een werknemer geholpen moet worden door de wet omdat een werkgever bijna altijd sterker en groter is. De ongelijkheid tussen werknemer en werkgever wordt door de wet gecompenseerd.

En zo zijn we bij onze moderne arbeidswetten terechtgekomen. Nu hoef je alleen nog maar te weten hoe je die wet kunt gebruiken, en geen zorgen, dat ga ik je in de volgende drie delen stap voor stap uitleggen.

# **Deel 1**

Vóór je arbeidsovereenkomst

# 1

## Solliciteren kun je leren

Je cv en sollicitatiebrief hebben hun vruchten afgeworpen: je bent uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Gefeliciteerd! Maar... wat nu? In dit hoofdstuk ga ik je vertellen wat je wel en niet over jezelf aan je werkgever hoeft te vertellen, geef ik je een paar sollicitatietips, leg ik uit wanneer er sprake is van discriminatie en geef ik antwoord op de vraag of je mag weten waarom je de baan niet hebt gekregen.

### Delen van informatie

Iedereen heeft wel een gebrek. Ikzelf heb enorm slechte ogen en ben te dik, mijn vriendin heeft scoliose en mijn broer... Ach, misschien is mijn broer wél perfect. Maar welke gebreken moet je uit jezelf delen aan je werkgever als je gaat solliciteren? Het is om te beginnen erg onprettig om dit soort privé zaken te delen met iemand die je nog maar nauwelijks kent, maar daarnaast ben je natuurlijk bang dat je aanstaande werkgever je niet meer wil aannemen als hij erachter komt dat je bijvoorbeeld platvoeten hebt.

Dus wanneer moet je welke informatie uit jezelf delen met je werkgever en wanneer moet je werkgever misschien zelf onderzoek doen?

De persoonlijke informatie die van belang kan zijn voor je werk kun je grofweg indelen in drie soorten: kennis en vaardigheden, medische aandoeningen en het al dan niet hebben van een strafblad. Als je werkgever hier vragen over stelt, dan zijn hier speciale regels voor.

#### *1. Kennis en vaardigheden, wat kun je?*

Je (toekomstige) werkgever heeft allemaal middelen om erachter te komen wat voor persoon jij bent als je komt solliciteren. Een werkgever kan om je cv, om diploma's en om referenties vragen. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt dus bij je werkgever. Als je werkgever niet controleert of jij een rijbewijs hebt en achteraf klaagt dat je wel een rijbewijs nodig hebt, dan is dit in beginsel niet jouw schuld.

Wel mag een werkgever bepaalde basisvaardigheden voor een specifieke functie verwachten. Het eerdere voorbeeld van het rijbewijs wordt natuurlijk een heel ander verhaal bij de functie van vrachtwagenchauffeur.

## *2. Medische aandoeningen, wat kunnen je lijf en hoofd?*

Medische vragen blijven altijd een gevoelig punt tijdens het solliciteren, en niet alle juristen in Nederland zijn het wat dit betreft met elkaar eens. Toch zeggen de meeste juristen en de Hoge Raad dat je als sollicitant niet verplicht bent om medische informatie uit jezelf te delen met je werkgever. Je hebt namelijk een grondrecht op privacy (artikel 10 Grondwet).

Als er voor de functie waar je op solliciteert bepaalde medische eisen zijn omdat je bijvoorbeeld zware dingen moet tillen, dan heeft de werkgever hier speciale middelen voor om die te controleren. Een werkgever kan bijvoorbeeld een medische keuring verplichten voor sollicitanten en mag dus niet zomaar in het wilde weg vragen gaan stellen over jouw gezondheid. Deels omdat dit soort gezondheidsinformatie heel erg privacygevoelig is, en deels omdat je werkgever geen arts is en daarom niet goed kan inschatten of jouw gezondheid het toelaat het werk te kunnen uitvoeren.

Mijn vriendin hoeft dus niet uit zichzelf te melden dat ze last heeft van haar rug, tenzij ze opeens besluit verhuizer te worden. Liegen over medische klachten mag echter niet.

Op deze regel is wel een kleine uitzondering. Als je zelf al zou moeten snappen dat een bepaalde aandoening je echt ongeschikt kan maken voor een functie, dan moet je dit wel vertellen. Dit is voor de echt overduidelijke gevallen. Denk hier bijvoorbeeld aan iemand in een rolstoel die solliciteert op een functie waarvoor je moet kunnen rennen, zoals politieagent.

Al deze regels zijn weer anders voor een sollicitant die zwanger is. De vraag of iemand zwanger is mag niet worden gesteld tijdens een sollicitatie. Een zwangere persoon hoeft geen informatie te geven over de zwangerschap en mag hier zelfs over liegen. Alle rechters in Europa zijn het hierover eens. Het beschermen van zwangere werknemers is belangrijker dan de belangen van een werkgever om te weten of een werknemer zwanger is.

### 3. Heb je een strafblad?

Het kan van belang zijn voor een werkgever om te weten of jij een strafblad hebt. Iemand die bijvoorbeeld beveiliging wil worden moet wel 100 procent te vertrouwen zijn voor een werkgever. Daarom mag een werkgever vragen of je een strafblad hebt en mag een werkgever hier ook zelf onderzoek naar doen. Dit onderzoek mag alleen worden gedaan als de werknemer de baan aangeboden krijgt. Een werkgever kan dit bijvoorbeeld doen via een zogenoemde VOG, verklaring omtrent gedrag.

Als een werkgever geen onderzoek doet naar een werknemer, dan kan hem dat duur komen te staan. Want als achteraf blijkt dat jij vroeger snoepjes bij de Kruidvat hebt gestolen, dan kun je hierom niet worden ontslagen.

Moet je dan zelf melden dat je een strafblad hebt? De meeste juristen en rechters vinden van niet, het is aan de werkgever om te bepalen of het hebben van een strafblad belangrijk is. Hier is wederom een uitzondering voor de overduidelijke gevallen. Een (voormalig) bankrover zal bij een sollicitatie bij een bank er waarschijnlijk wel goed aan doen te melden dat er iets raars op zijn strafblad staat.

De hoofdregel is dus: in beginsel hoeft je bijzonderheden over je diploma's, gezondheid of strafblad niet te melden. Als je werkgever erom vraagt, mag je er echter niet over liegen (behalve als je zwanger bent) en voor de extreem duidelijke uitzonderingen gelden andere regels.

#### **Asim**

Asim heeft al sinds zijn geboorte een spierziekte en kan hierdoor niet lang staan of rennen. Hij is net afgestudeerd als IT-specialist en wil solliciteren bij HeynRohm Industries als IT-medewerker. Door corona heeft het hele sollicitatieproces online plaatsgevonden. Asim moet een VOG inleveren, wat hij ook doet, maar hij weet niet zeker of hij moet melden dat hij een spierziekte heeft. De werkgever heeft niet gevraagd naar medische klachten en er is geen medische keuring voor de baan.

Omdat IT-specialist niet direct een functie is waarbij je lang moet staan of rennen, hoeft Asim niet uit zichzelf te melden dat hij een spierziekte heeft.

## (Juridische) sollicitatietips

Waar moet je op letten bij het solliciteren, wat moet je juist wel en niet doen? Ik heb een paar tips voor je op een rijtje gezet.

- **Specifieke regels.** Ken de specifieke regels in jouw vakgebied: moet je voor bepaald werk aan specifieke eisen voldoen, bijvoorbeeld een bepaalde leeftijd of een bijzonder certificaat hebben? Voor een werkgever die bij voorbaat al aangeeft het niet zo te hebben op de regels moet je misschien niet willen werken. Helaas heb ik dat zelf op de harde manier moeten ondervinden: ik heb ooit gewerkt voor een restauranthouder die trots vertelde ‘niet te doen aan al die regels met zijn serveerders, want dat paste niet bij de horeca’.
- **Privacy.** Wees je ervan bewust dat je privacyrechten hebt tijdens het sollicitatieproces. Potentiële werkgevers mogen niet naar je persoonlijke informatie vragen, zoals je BSN, totdat je een aanbod voor een baan hebt geaccepteerd.
- **Eerlijke vragen.** Zorg ervoor dat je tijdens het sollicitatiegesprek alleen vragen beantwoordt die relevant zijn voor de functie waarvoor je solliciteert. Als je denkt dat een vraag niet relevant of ongepast is, kun je dit op een beleefde manier aangeven. Een goede manier om ongepaste vragen te weerleggen is door je een beetje ‘van de domme’ te houden en een vraag terug te stellen. Zoals: ‘Ik begrijp niet helemaal hoe die vraag relevant is voor mijn vermogen om deze functie uit te voeren. Zou je me kunnen uitleggen wat je met die vraag bedoelt?’ Of gewoon: ‘Wat bedoel je?’ Leg het ongemak terug bij de persoon die de vraag stelt.
- **Noteer afspraken.** Als je tijdens de onderhandelingen over je toekomstige baan al tot afspraken komt, maar de daadwerkelijke arbeidsovereenkomst nog niet hebt ondertekend, schrijf dan (eventueel samen met je toekomstige werkgever) alvast op waar jullie het al over eens waren, zoals het salaris of de werkdagen. Dit voorkomt onduidelijkheid.
- **Neem het gesprek op.** Je mag een sollicitatiegesprek opnemen, zonder dat je toekomstige werkgever dit weet. Zeker als je denkt dat je mogelijk afgewezen gaat worden op discriminerende gronden kan dit een manier zijn om bewijs te vergaren.

## **Solliciteren en gelijke behandeling**

Sollicitanten krijgen bijzondere bescherming van de wet om gelijk behandeld te worden. Wees je dus bewust van discriminatie op basis van geslacht, ras, religie, leeftijd, seksuele geaardheid, handicap of andere beschermde kenmerken. Het is belangrijk om te weten dat je niet gediscrimineerd mag worden tijdens het sollicitatieproces; vragen die hier naar kunnen leiden hoef je niet te beantwoorden, zoals vragen over zwangerschap, geaardheid of geloof.

Een sollicitant die wordt afgewezen op grond van geslacht, gender, huidskleur, seksuele geaardheid, godsdienst, leeftijd, handicap, chronische ziekte of genderexpressie kan zich beroepen op het verbod van discriminatie. In dit geval zal de werkgever moeten bewijzen dat er geen sprake is van discriminatie of dat er een objectieve rechtvaardiging voor het onderscheid is die niet gebaseerd is op vooroordelen of stereotypen. Dit zou in overeenstemming moeten zijn met een echt beroepsvereiste en proportioneel moeten zijn aan het beoogde doel.

Een voorbeeld van zo'n objectieve rechtvaardiging zie je bij de fysieke eisen voor een bepaalde baan, zoals een brandweerman. Als er een fysieke test is die kandidaten moeten doorstaan om te laten zien dat ze de fysieke kracht hebben om mensen uit brandende gebouwen te dragen, dan zou dit kunnen worden beschouwd als een objectieve rechtvaardiging voor het niet aannemen van iemand die niet aan deze eisen voldoet. Dit onderscheid is dan gebaseerd op de daadwerkelijke capaciteit om de taken uit te voeren die essentieel zijn voor de baan, en niet op geslacht, leeftijd, of enige andere beschermde eigenschap. Het is belangrijk op te merken dat zelfs in dit soort situaties de eisen duidelijk gedefinieerd en relevant moeten zijn voor de baan, en niet onnodig moeten beperken op een manier die bepaalde groepen zou kunnen uitsluiten. Als bijvoorbeeld de fysieke testen onevenredig zwaar zijn en verdergaan dan wat daadwerkelijk nodig is voor de baan, dan zou dit kunnen worden beschouwd als discriminatie. In deze gevallen moeten werkgevers voorzichtig zijn en er zeker van zijn dat hun eisen echt objectief en rechtvaardig zijn.

Je hebt als werknemer het voordeel van het zogenoemde bewijsvermoeden. Dit is een speciale regel in het gelijkebehandelingsrecht en betekent dat als een benadeelde sollicitant feiten kan aantonen die wijzen



op discriminatie, het aan de werkgever is om het uitblijven van discriminatie te bewijzen, en dus niet aan jou als werknemer. De werknemer krijgt dit voordeel van de wet omdat discriminatie aantonen verschrikkelijk moeilijk is. Vaak verzandt de kwestie in een 'hij zei, zij zei'-discussie, dus de werknemer kan wel een steuntje in de rug gebruiken.

Ben je helaas afgewezen voor een sollicitatie en wil je graag weten waarom? Heb je alle competenties maar ben je niet eens uitgenodigd voor een gesprek? Je bent niet de enige. Maar helaas heb je niet het recht om te horen wie en waarom de baan heeft gekregen die jij wilde hebben. Als een werkgever echter weigert je te vertellen waarom jij niet gekozen bent voor een functie, dan kan dit wel een aanwijzing van discriminatie bij het solliciteren zijn en kan een rechter hier wat mee doen. Als je met voldoende aanwijzingen van discriminatie naar een rechter gaat, dan kun je een rechter laten verklaren dat er een verboden onderscheid is gemaakt.

In veel gevallen zul je dan allang niet meer bij de werkgever willen werken, maar handelen als je discriminatie vermoedt kan wel helpen. Veel vakbonden hebben bijvoorbeeld een speciaal antidiscriminatie-meldpunt. Als meer mensen daar hulp zoeken als ze denken dat ergens sprake is van discriminatie, dan kunnen deze bedrijven worden onderzocht zodat discriminatie bij arbeidsplekken en stageplaatsen moeilijker wordt voor die werkgevers.