

INHOUDSOPGAVE

1. De sectie Uitvoering	1
2. De arbeidsovereenkomst	2
3. Vakantie en feestdagen	9
4. Bruto minimum uurlonen	12
5. Werknemer en ontslag	14
6. Werkgever en ontslag	20
7. Cessantia uitkering na ontslag	27
8. Verbod van nachtarbeid/gevaarlijke arbeid door jeugdige personen en Vrouwen	30
9. Wat te doen na een bedrijfsongeval?	32
10. Zwangerschap- en bevallingsverlof	33
11. Boetes in een arbeidsrelatie	35
12. Flexibilisering van de arbeidswetgeving	37
13. Arbeidsbesluit hotels, restaurants en casino's	59
14. Bijzonder verlof	62

De Sectie Uitvoering

De "Sectie Uitvoering" van de Arbeidszaken op de BES Eilanden houdt zich o.a. bezig met de controle op naleving van de arbeidswet 2000 BES en de behandeling van klachten voortvloeiende uit de arbeidsverhouding tussen werkgevers en werknemers.

Voorts bemiddelt de sectie in voorkomende gevallen bij individuele arbeidsgeschillen.

Ook geeft de sectie uitvoering aan bepalingen van de Wet Beëindiging Arbeidsovereenkomsten BES, waarbij met name ontslagverzoeken van werkgevers worden afgehandeld.

Voor meer informatie zie de folders: *werkgever en ontslag en werknemer en ontslag*.

De sectie op naleving worden gecontroleerd zijn o.a.:

- de wet Minimumlonen BES (zie folder: minimumloon)
- de Arbeidswet 2000 BES (zie folders: flexibilisering van de arbeidswetgeving/ arbeidsduur, pauze, rusttijden en overwerk beloning overwerk/feestdagen)
- de Vakantiewet 1949 BES (zie folder: vakantie en feestdagen)
- het Burgerlijk Wetboek BES (zie folder: de arbeidsovereenkomst)

2. De arbeidsovereenkomst

1. Overeenkomsten tot het verrichten van arbeid

Voor wat betreft overeenkomsten tot het verrichten van arbeid tegen betaling noemt het Burgerlijk Wetboek BES nadrukkelijk een drietal overeenkomsten, te weten:

- I de overeenkomst van aanneming van werk;
- II de overeenkomst tot het verrichten van enkele diensten;
- III de arbeidsovereenkomst.

De aanneming van werk

Aanneming van werk is de overeenkomst waarbij de ene partij, de aannemer, zich jegens de andere partij, de aanbestede, verbindt om buiten dienstbetrekking een werk van stoffelijke aard tot stand te brengen tegen een door de aanbestede te betalen prijs in geld.

Men heeft dus een bepaald resultaat voor ogen.

Het verrichten van enkele diensten

Overeenkomsten tot het verrichten van enkele diensten kunnen in de praktijk onder allerlei benamingen voorkomen (een restgroep).

Het betreft vooral de relatie van een vrije beroepsbeoefenaar (advocaat, Notaris, accountant, gids etc..) en zijn cliënt.

En voorts alle andere overeenkomsten waar weliswaar arbeid wordt verricht maar waar geen sprake is van een dienstverband (het gezag element ontbreekt) bv. het schoonmaken van de tuin, autowassen etc.

De arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst, waarbij de ene partij, de arbeider, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon, gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.

Als iemand voor een ander tegen beloning gedurende drie op een volgende maanden ten minste 8 uur per week gewerkt heeft, of per maand tenminste 35

uur gewerkt heeft, dan wordt vermoed dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst, tenzij de werkgever het tegendeel kan bewijzen. In deze folder wordt alleen **de arbeidsovereenkomst** behandeld.

2. Wanneer is er sprake van een arbeidsovereenkomst?

Om te kunnen spreken van een arbeidsovereenkomst moet er sprake zijn van:

- A. Loon**
- B. Arbeid**
- C. Gezagsverhouding (“in dienst van”)**

ad.A:

Loon is datgene wat als bedongen tegenprestatie voor de arbeid door de werkgever aan de arbeider verschuldigd is. Loon is de tegenprestatie van de werkgever; geld (vast bedrag, provisie, winstaandeel), voedsel, dienstkleding, voortbrengselen en gebruik van woning kunnen bestanddelen van het loon zijn. De werkgever dient hierbij rekening te houden met de bepalingen van de Minimumlonen.

ad.B:

De werknemer is verplicht arbeid te verrichten; de arbeid moet van waarde zijn en dient persoonlijk te worden verricht; d.w.z. men is niet vrij zich door een derde te doen vervangen.

ad.C:

De werknemer is in dienst van de werkgever; de werkgever is bevoegd gezag uit te oefenen; de werkgever is bevoegd leiding te geven (*bindende aanwijzingen/ instructies*); de werkgever is bevoegd toezicht te houden op de arbeid.

Het gaat telkens om de feitelijke toestand en niet om de vraag hoe partijen hun relatie noemen.

3. De vorm/inhoud

De arbeidsovereenkomst is vorm vrij d.w.z. kan zowel **mondeling** als **schriftelijk** worden aangegaan; voor een aantal bedingen echter is de schriftelijke vorm voorgeschreven.

Een schriftelijke overeenkomst verdient de voorkeur boven een mondelinge vooral in verband met bewijsmogelijkheden; de kosten zijn voor rekening van de werkgever.

Partijen zullen in het algemeen bij het sluiten van een arbeidsovereenkomst afspraken maken ten aanzien van de duur, de aard van de te verrichte werkzaamheden, de te bekleden functie, de salariëring, vakantie, bepaalde toeslagen etc.

4. Proeftijd

Partijen kunnen voorts bedingen (overeenkomen) dat maximaal de eerste twee maanden als proeftijd zullen gelden.

Gedurende de proeftijd kunnen beide partijen de overeenkomst zonder opgaaf van reden met onmiddellijke ingang beëindigen.

Een proeftijd kan alleen schriftelijk worden aangegaan.

Een proeftijd langer dan 2 maanden is ongeldig.

5. Duur

De dienstbetrekking wordt aangegaan voor **bepaalde tijd** (bv. een week, zes maanden, een jaar, voor de duur van een werk, zolang het vervangen werknemer ziek is) of voor **onbepaalde tijd** (z.g. "vaste dienst").

Sinds de inwerkingtreding van de **Arbeidswet 2000 BES** (1 augustus 2000) kan men niet meer onbepaald arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd verlengen. Voor de beëindiging (*niet tussentijds*) van een voortgezette tijdelijke arbeidsovereenkomst is geen opzegging meer vereist, zodat ook de voortgezette arbeidsovereenkomst (tot en met de derde arbeidsovereenkomst) automatisch eindigt.

Daar staat tegenover dat na een reeks van 4 voortgezette arbeidsovereenkomsten, waar per schakel telkens minder dan 3 maanden tussen ligt, het vierde contract automatisch een dienstverband voor **onbepaalde tijd** ("vaste dienst") wordt.

Het zelfde geldt als minder dan 4 dienstbetrekkingen voor bepaalde tijd elkaar met onderbrekingen van niet meer dan 3 maanden hebben opgevolgd en deze samen een periode van 36 maanden (*inclusief de onderbrekingen*) hebben overschreden.

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan slechts tussentijds worden opgezegd indien voor ieder der partijen dat recht schriftelijk is overeengekomen.

Het onderscheid bepaalde tijd of onbepaalde tijd is van belang voor de wijze van beëindiging van de dienstbetrekking enerzijds en voor de voortzetting daarvan

anderzijds (zie verder de folders 'werkgever en ontslag' en 'werknemer en ontslag').

6. Beloning

De werkgever is verplicht aan de werknemer **tenminste** het **minimumuurloon** te betalen.

Er is per eiland slechts een minimumuurloon dat voor alle bedrijfstakken geldt, dus ook voor huishoudelijk personeel.

In het nieuwe systeem worden minimum weeklonen bepaald door het gewerkte aantal uren per week te vermenigvuldigen met het minimumuurloon.

Het minimum maandloon wordt berekend door het minimumuurloon eerst te vermenigvuldigen met het aantal gewerkte uren per week en de uitkomst daarvan te vermenigvuldigen met **4,33**. (zie verder de folder *bruto minimumuurlonen*).

7. Verschuldigdheid van het loon

Het naar tijdruimte vastgestelde loon (*bijv.: uurloon, weekloon, quincena loon of maandloon*) is verschuldigd vanaf het tijdstip, waarop de arbeider in dienst is getreden tot het einde der dienstbetrekking.

De werkgever behoeft in beginsel geen loon te betalen over de tijd, die de arbeider de bedongen arbeid niet verricht heeft (no work no pay).

De arbeider behoudt echter wel aanspraak op loon in geval van:

a. Ziekte of ongeval

Indien de werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval verhinderd is zijn werk te verrichten, moet hij gedurende **betrekkelijke korte tijd** (*enige weken*) zijn volle loon vanaf de eerste dag ontvangen.

Hiervan kan alleen bij schriftelijke overeenkomst (bijv. C.A.O.) worden afgeweken;

Let wel: degenen die onder de S.Z.W vallen (dat zijn degenen met een inkomen beneden de premie loongrens van de ziekteverzekering het geen door de Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt vastgesteld) hebben ter zake maximaal 2 jaar lang recht op een ziekingeld uitkering.

b. Vervulling wettelijke "plicht"

Indien de werknemer verhinderd is te werken ten gevolge van de vervulling van een door algemene verordening opgelegde verplichting, die niet in zijn Vrije tijd kan geschieden (b.v. Stemmen, aangifte bij de Burgerlijke Stand, etc.) moet hij gedurende korte tijd naar billijkheid (= **enige uren**) zijn volle loon ontvangen.

C. Bijzondere omstandigheden

Indien de werknemer ten gevolge van zeer bijzondere omstandigheden verhinderd is te werken (BV. de bevalling van zijn vrouw; het overlijden en de begrafenis van een van zijn huisgenoten of ouders, grootouders, kinderen, kleinkinderen, broers en zusters) moet hij eveneens gedurende korte tijd naar billijkheid (= een of meer dagen) zijn volle loon ontvangen.

In C.A.O.'s worden deze en andere gevallen vaak nauwkeurig geregeld onder de kop: kort verzuim of buitengewoon verlof

d. Werkgeversverzuim

Indien de werknemer bereid is arbeid te verrichten, maar de werkgever maakt daarvan geen gebruik, dan dient hij zijn volle loon te ontvangen.

8. Overwerk

In de Arbeidswet 2000 BES wordt onderscheidt gemaakt tussen schemawerkers en niet-schemawerkers.

Een schemawerker is een werknemer waarvan de reguliere werktijden geheel of gedeeltelijk vallen buiten 'kantooruren'.

Het is van belang om te weten of een werknemer wel of geen schemawerker is, want voor beide groepen gelden aparte regels ten aanzien van arbeidstijden, rusttijden, overwerk, etc.

(zie hiervoor de folder: *flexibilisering van de arbeidswet 2000 BES*).

Overwerk kan ontstaan als gevolg van:

- werken gedurende de voor de werknemer geldende rusttijd;
- langer werken dan de maximaal toegestane arbeidsduur per dag of per week;

Overwerkvergoeding

Vergoeding voor overwerk bedraagt in geval van:	Compensatie (incl.loon)
Overschrijding maximale arbeidsduur (per dag of na 4 weken)	150%
Overwerk gedurende pauze	150%
Overwerk op roostervrij dagdeel	175%
Overwerk op rustdag	200%
Overwerk op feestdag	250%
Overwerk in combinatie met nachtdienst(alleen voor schemawerkers)	175%

Verder kunnen werkgever en werknemer onderling schriftelijk afspreken dat overwerk in plaats van in geld, geheel of gedeeltelijk in betaald verlof (“**timeback**”) wordt gegeven naar ratio van de hierboven genoemde overwerkpercentages.

Voor hotels, restaurants en casino’s gelden afwijkende regels.

Zie hiervoor de folder: **Arbeidsbesluit hotels, restaurants en casino’s 2000 Bes.**

Ook voor huishoudelijk personeel gelden afwijkende regels.

Zie hiervoor de folder: flexibilisering van de Arbeidswet 2000 BES.

9. Vakantie

In de Vakantiewet 1949 BES is als minimum aantal vakantiedagen per jaar bepaald: **driemaal** het bedongen aantal werkdagen per week.

Dus werkt iemand 4 dagen per week, dan heeft hij minimaal recht op $3 \times 4 = 12$ betaalde vakantiedagen.

Echter, een werknemer die 6 dagen per week werkt hoeft niet meer dan 15 vakantiedagen te krijgen, dat mag natuurlijk wel.

Gedurende de vakantie moet het loon doorbetaald worden.

De helft van de vakantie dient aansluitend verleend te worden.

Uitbetaling van niet genoten vakantiedagen is alleen toegestaan bij het einde van de arbeidsovereenkomst (*zie verder de folder vakantie en feestdagen*).

10. Beëindiging arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst kan op de volgende manieren worden beëindigd:

a. Wederzijdse overeenstemming

Partijen kunnen overeenkomen om de arbeidsovereenkomst onder bepaalde voorwaarden met wederzijds goedvinden te beëindigen.

b. Dood van de werknemer

De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt door de dood van de werknemer.

Echter bij de dood van de werkgever eindigt de arbeidsovereenkomst niet.

c. Wanneer de tijd is verstreken

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt, voor zover niets anders is overeengekomen, automatisch indien de tijd waarvoor deze is aangegaan verstreken is.

Dat betekent dat voorafgaande opzegging niet nodig is, tenzij overeengekomen. Indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd stilzwijgend of uitdrukkelijk is voortgezet is voor haar beëindiging geen opzegging vereist, zodat ook de

voortgezette tijdelijke (tot en met de derde) arbeidsovereenkomst automatisch eindigt.

d. Ontbinding door de rechter

De dienstbetrekking kan ook eindigen doordat de rechter op verzoek van een van beide partijen de arbeidsovereenkomst ontbindt op grond van gewichtige redenen. De verzoeker moet vaak een schadevergoeding betalen aan de andere partij.

e. Beëindiging tijdens proeftijd

Gedurende de proeftijd kan de overeenkomst steeds zondermeer worden verbroken, zonder dat men schadeplichtig wordt.

f. Ontslag op staande voet

Zowel werkgever als werknemer kunnen de dienstbetrekking op staande voet beëindigen wegens een dringende reden.

Het ontslag dient op staande voet plaats te vinden en de dringende reden dient aan de tegenpartij onverwijld te worden medegedeeld (*verteld*).

g. Opzegging

De arbeidsovereenkomst kan door opzegging worden beëindigd.

Hierbij dient rekening te worden gehouden met de opzeggingsdag en opzeggingstermijn.

De opzeggingsdag (= beëindigingsdag) is de dag waarop de arbeidsovereenkomst als gevolg van opzegging eindigt (dus niet de dag waarop de opzegging plaatsvindt).

Tegenwoordig kan tegen elke dag worden opgezegd, tenzij (schriftelijk) anders wordt overeengekomen.

De opzegtermijn begint te lopen vanaf de opzegging, dus als de opzegtermijn 1 maand is en men opzegt op bv. 20 maart, dan is de arbeidsovereenkomst met ingang van 21 april beëindigd.

De door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn is afhankelijk van de duur van de dienstbetrekking en bedraagt bij een dienst betrekking die op de dag van opzegging:

1. Kortere dan vijf jaar heeft geduurd: **een maand**;
2. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: **twee maanden**;
3. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: **drie maanden**;
4. vijftien jaar of langer heeft geduurd: **vier maanden**.

De opzegtermijn voor de werkgever mag alleen bij collectieve arbeidsovereenkomst worden verkort.

Verlenging kan bij schriftelijke overeenkomst.

De opzegtermijn voor de werknemer (zowel voor maand, week als Quincena loners) bedraagt m.i.v. 1-8-2000 een maand.
Deze termijn kan bij schriftelijke overeenkomst worden verkort of verlengd.
De opzegtermijn voor de werknemer mag echter niet tot langer dan zes maanden worden verlengd.

11. De cessantia regeling

Wanneer een werknemer buiten zijn schuld ontslagen wordt, heeft hij recht op een cessantia-uitkering.

De cessantia-uitkering is een eenmalige, op basis van het aantal dienstjaren te berekenen, uitkering in geld.

De cessantia-opbouw is als volgt:

- voor het eerste tot en met het tien e dienstjaar een weekloon per dienstjaar;
- voor het elfde tot en met het twintigste volle dienstjaar een en een kwart maal het weekloon per dienstjaar;
- voor de daarop volgende volle dienstjaar tweemaal het weekloon per dienstjaar. (zie verder de folder *cessantia-uitkering na ontslag*).

3. Vakantie en feestdagen

1. Op wie is de Vakantiewet 1949 BES van toepassing'

De vakantiewet 1949 BES is van toepassing op alle werknemers die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn.

Een arbeidsovereenkomst kan zowel mondeling als schriftelijk zijn aangegaan.

Niet als werknemers worden o.a. beschouwd, schepelingen, thuiswerkers en inwonende kinderen van de werkgever, die voor diens rekening arbeid verrichten.

Let well!: huishoudelijk personeel valt ook onder deze regeling.

2. Op hoeveel vakantiedagen heeft u recht?

U hebt voor ieder jaar, dat u onafgebroken werkzaam bent geweest in dienst van een zelfde werkgever, aanspraak op een vakantie van tenminste driemaal het bedongen aantal werkdagen per week met behoud van het loon.

Bijvoorbeeld:

- een werknemer die twee dagen per week werkt heeft recht op drie x twee (= het aantal werkdagen per week) = 6 vakantiedagen met behoud van het loon;
- een werknemer die drie dagen per week werkt heeft recht op drie x

drie = 9 vakantiedagen met behoud van het loon;
• een werknemer die vijf dagen per week werkt heeft recht op drie x vijf
= 15 vakantiedagen met behoud van het loon.

Indien u echter zes dagen per week werkt, heeft u slechts recht op een vakantie van tenminste 15 werkdagen.

Let well!: meer vakantiedagen kan altijd overeengekomen worden!.

3. Hoe wordt de vakantie verleend?

De vakantie wordt bij voorkeur onafgebroken verleend.

Op uw verzoek of wanneer de werkzaamheden het wenselijk maken, kan de vakantie worden gesplitst.

Tenminste de helft van de vakantie wordt echter aaneensluitend verleend.

De beslissing over het tijdstip, waarop de vakantie zal ingaan, geschiedt na onderling overleg, doch berust uiteindelijk bij de werkgever.

4. Wanneer kan de werkgever de vakantie uitstellen of intrekken?

De werkgever kan op uw verzoek, of om redenen van bedrijfsbelang het ingaan van de vakantie uitstellen of de reeds begonnen vakantie intrekken.

Indien de werkgever uw vakantie om redenen van bedrijfsbelang intrekt moet hij de schade vergoeden ter zake van eventuele reis- of verblijf kosten die u als gevolg van uitstel van de vakantie mocht lijden.

Indien u bij de aanvang van uw vakantie ongeschikt bent tot werken in de zin van de Wet Ongevallenverzekering BES dan wel op dat tijdstip of tijdens uw vakantie ziek bent of wordt in de zin der Wet Ziekteverzekering BES, wordt de vakantie, of het nog niet genoten deel daarvan, beschouwd te zijn ingetrokken.

5. Wanneer verliest u uw aanspraak op vakantie?

De aanspraak op vakantie over een afgelopen jaar verval, indien u gedurende dat jaar van uw werk bent weggebleven:

- a. wegens ziekte of ongeval, in totaal tenminste zes maanden;
- b. ter voldoening aan wettelijke verplichtingen, in totaal tenminste zes weken.

6. Wat gebeurt er met de niet opgenomen vakantie?

De vakantiedagen, waarop aanspraak is verkregen, maar welke nog niet opgenomen zijn op het tijdstip dat een nieuwe aanspraak is ontstaan, worden samengevoegd tot een maximum van zesmaal het bedongen aantal werkdagen per week.

Vakantiedagen boven dit maximum komen te vervallen.

De werkgever is verplicht het samengevoegde maximum vakantie binnen drie maanden na aanvraag te doen ingaan, terwijl u verplicht bent deze vakantie, ook ongevraagd, te nemen.

Voor bedrijven, waarin in volcontinu dienst wordt gewerkt, geldt een termijn van zes maanden.

Het samengevoegde maximum vakantie wordt onafgebroken verleend en kan niet worden uitgesteld of ingetrokken, behalve wanneer u bij aanvang van uw vakantie ongeschikt bent of op het tijdstip of tijdens uw vakantie ziek bent of wordt.

7. Wat gebeurt er met niet genoten vakantie bij het beëindigen van het dienstverband?

Bij het beëindigen van het dienstverband worden niet opgenomen vakantiedagen naar hun geldswaarde verrekend.

Bij de berekening van het aantal vakantiedagen wordt dan een gedeelte van een dag gerekend als een gehele dag.

Het loon per dag wordt als volgt berekend:

- voor de werknemer voor wie een **vijfdaagse werkweek** geldt:

a. het tussen werkgever en werknemer overeengekomen uurloon x het gemiddelde aantal werkuren per week van de betrokken werknemer:

5; of

b. **het weekloon: 5; of**

c. **(het maandloon x 3): 65.**

Voor de werknemer voor wie een **zesdaagse werkweek** geldt:

a. het tussen werkgever en werknemer overeengekomen uurloon x het gemiddeld aantal werkuren per week van de betrokken werknemer:6; of

b. het weekloon: 6; of

c. (het maandloon x 3): 78.

EEN VOORBEELD

Een werknemer werkt vijf dagen per week

Hij verdient USD 1.000,- per maand. Dagloon bij een vijfdaagse werkweek is: (maandloon x 3) gedeeld door 65 = (USD 1.000,- x 3) gedeeld door 65 = USD 46,15

De werknemer heeft recht op (5 x 3 =) 15 vakantiedagen per jaar.

Stel: bij het beëindigen van zijn dienstverband heeft hij nog 7 1/2 dag over.

Dan moet de werkgever het volgende bedrag aan de werknemer betalen bij het beëindigen van het Dienstverband:

7maal USD 46,15 =

USD. 323,05

1/2 dag wordt als een hele dag gerekend

46.15 +

USD. 369.20

FEESTDAGEN

- Nieuwjaarsdag;
- De dag na de grote Carnavalsoptocht
- Goede vrijdag
- Eerste en Tweede paasdag
- Hemelvaartsdag
- Pinksterzondag
- Koninginnedag
- Dag van de Arbeid
- 15 december “Koninkrijksdag”
- Eerste en tweede kerstdag
- De dag van de vlag: 6/9 Bonaire;
- 16/11 St.Eustatius;
- eerste vrijdag in dec. Saba

Let wel!: Feestdagen worden niet als vakantie beschouwd en zijn dus extra Vrije dagen voor de werknemer.

4. Bruto minimum uurlonen

Elke werknemer heeft recht op een uurloon dat niet lager is dan het minimumuurloon.

De werkgever mag dus hogere bedragen betalen.

De minimumuurlonen gelden voor alle werknemers, dus ook voor huishoudelijk personeel.

Indien het loon per week of per maand wordt vastgesteld, geschiedt de vaststelling van het minimumloon voor die periode, tenzij anders overeengekomen, onder afronding op hele USD. naar boven.

Minimum - weekloon: het aantal te werken uren per week vermenigvuldigen met het minimumuurloon

Minimum - maandloon: minimumweekloon vermenigvuldigen met 4,33

Voor wat betreft het loon over een periode van 15 dagen (=quincena)
Dan wel over een periode van 14 dagen (= twee wekelijkse periode) kan de
volgende berekening worden aangehouden:

- Quincena loon = jaarloon: 24 • Twee wekelijkse periode loon = jaarloon: 26

BRUTO MINIMUM-UURLOON m.i.v. 1 januari'13

Bonaire	
21. jaar of ouder 100%	4,55
20 jaar (90%)	4,10
19 jaar (85%)	3,87
18 jaar (75%)	3,41
17/16 jaar (65%)	2,96
St. Eustatius	
21 jaar of ouder 100%	4,89
20 jaar (90%)	4,40
19 jaar (85%)	4,16
18 jaar (75%)	3,50
17/16 jaar (65%)	3,04
Saba	
21 jaar of ouder 100%	4,61
20 jaar (90%)	4,15
19 jaar (85%)	3,92
18 jaar (75%)	3,46
17/16 jaar (65%)	3,00

Huishoudelijk Personeel

Voor inwonend personeel mag kost en inwoning worden afgetrokken tot
Maximaal de hieronder vermelde bedragen.

Voor uitwonend personeel mogen maximaal de hieronder vermelde bedragen
voor verstrekte maaltijden op het loon in mindering worden gebracht.

De aftrek voor kost en inwoning bedraagt ten hoogste:

USD.167,60 per maand voor Bonaire, Saba en St. Eustatius
De inhouding voor een ontbijt of broodmaaltijd bedraagt ten hoogste:

USD. 0,84 voor Bonaire, Saba en St. Eustatius
De inhouding voor een warme maaltijd bedraagt ten hoogste:
USD. 2,79 voor Bonaire, Saba en St. Eustatius

5. Werknemer en ontslag

Kan een werkgever mij zomaar ontslaan? Hoe lang is de opzegtermijn?
Wat kan ik doen als ik het niet eens ben met mijn ontslag?
Op deze en andere vragen van werknemers over ontslag probeert deze folder een antwoord te geven.

1. Ontslagbescherming

Het ontslagrecht is vastgelegd in het Burgerlijk Wetboek BES en de Wet beëindiging arbeidsovereenkomsten (ontslagwet of “lei di retiro”). Het ontslagrecht beschermt de werknemer tegen onredelijk en willekeurig ontslag.

Maar het is niet zo, dat het ontslagrecht ervoor zorgt dat een werknemer nooit meer kan worden ontslagen.

Immers, soms moet een werkgever een werknemer wel ontslaan, omdat een bedrijf kleiner wordt of moet sluiten.

Het kan ook zo zijn dat de werknemer helemaal niet geschikt is voor zijn of haar werk, of zich tijdens het werk ernstig misdraagt.

Ook dan moet een werkgever deze werknemer kunnen ontslaan.

Daarnaast wil de werknemer misschien ook zelf ontslag nemen, om ergens anders een betere baan aan te nemen.

Het ontslagrecht kent echter ook een paar gevallen, waarin een werknemer niet ontslagen mag worden.

Op deze gevallen komen we later terug.

2. Wie wordt door de wet beschermd?

De Wet (Burgerlijk Wetboek en ontslagwet) beschermt in beginsel alle werknemers tegen een op onredelijke gronden gegeven ontslag.

De ontslagwet is echter niet van toepassing op:

werknemers bij een publiekrechtelijk lichaam (ambtenaren, maar ook werklieden en werknemers die op arbeidsovereenkomst bij de overheid werken);
onderwyzend en docerend personeel;

personen die een geestelijk ambt bekleden (bijvoorbeeld pastoors en dominees); werknemers die huishoudelijk werk verrichten in de huishouding van privé personen (dienstboden); de arbeidsovereenkomst van een directeur; een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, met uitzondering van een overeenkomst voor bepaalde tijd die direct of indirect voorafgegaan werd door een overeenkomst voor onbepaalde tijd of overeenkomsten waarbij eenzelfde arbeider achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkanders opvolger te zijn; gevallen van faillissement.

3. Als uw werkgever u wilt ontslaan

Als uw werkgever u wilt ontslaan, heeft hij of zij daarvoor doorgaans toestemming nodig van de **Ministerie van sociale Zaken en werkgelegenheid**. De ontslagwet schrijft namelijk voor dat als een werkgever een werknemer wil ontslaan middels opzegging, dit eerst op redelijkheid onderzocht moet worden door de overheid.

Hiertoe moet de werkgever een verzoek om toestemming indienen bij de Arbeidszaken.

De werkgever moet in het verzoek een reden voor het ontslag opgeven en deze aannemelijk maken.

De reden kan bijvoorbeeld zijn:

sluiting of reorganisatie van het bedrijf, bijvoorbeeld ten gevolge van teruglopende bedrijfsresultaten (“bedrijfseconomische redenen”); ongeschiktheid van de werknemer voor het werk; een verstoorde arbeidsrelatie tussen werknemer en werkgever;

De ambtenaar van de arbeidszaken zal u vragen om commentaar te geven op het voorgenomen ontslag.

Als u geen commentaar heeft, kunt u volstaan met te zeggen: “Ik wacht op de beslissing van de hoofd van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).”

Het ontslagdossier wordt vervolgens voorgelegd aan de ontslagcommissie.

Deze commissie, die samengesteld is uit tenminste twee werkgevers- en twee werknemers vertegenwoordigers en een onpartijdige voorzitter, brengt advies uit aan de Hoofd SZW.

Uiteindelijk beslist deze over het al dan niet verlenen van toestemming voor het ontslag.

Hiervan wordt u schriftelijk op de hoogte gesteld.

Als maximumtermijn voor de afhandeling van een verzoek om toestemming tot het verlenen van ontslag geldt een periode van zes weken.

In bijzondere gevallen kan deze periode met toestemming van de Minister van Sociale zaken en werkgelegenheid c.q. het hoofd van Arbeidszaken) met zes weken worden verlengd.

4. Opzegtermijn

Pas wanneer de ontslagvergunning is afgegeven, kan worden opgezegd. Hierbij moeten echter wel de opzeggingsdag en de opzegtermijn in acht worden genomen. Met opzeggingsdag bedoelen we de dag waarop het dienstverband daadwerkelijk eindigt. De door de werkgever thans in acht te nemen opzegtermijn is afhankelijk van de duur van het dienstverband van de werknemer en bedraagt:

- een maand, als het dienstverband korter dan 5 jaar heeft geduurd;
- twee maanden, als het dienstverband 5 jaar of langer maar korter dan 10 jaar heeft geduurd;
- drie maanden, als het dienstverband 10 jaar of langer maar korter dan 15 jaar heeft geduurd;
- vier maanden, als het dienstverband 15 jaar of langer heeft geduurd.

De termijn voor de beoordeling van het verzoek, cq voor beoordeling van het afvloeiingsplan door de Directeur mag van de opzegtermijn worden afgetrokken, mits de resterende opzegtermijn een maand blijft bedragen.

De opzegtermijn voor de werkgever mag alleen bij collectieve arbeidsovereenkomst wordt verkort.

Verlenging kan bij schriftelijke overeenkomst.

Wanneer de werknemer zelf ontslag wil nemen, gelden er andere regels.

In dat geval moet de werknemer een opzegtermijn in acht nemen van een maand.

Let wel: in een schriftelijke arbeidsovereenkomst kan worden afgeweken van het bovenstaande.

Zo kan er een langere opzegtermijn worden overeengekomen (tot een maximum van zes maanden).

Vaak wordt in de arbeidsovereenkomst de duur van de opzegtermijn aangegeven.

Dit kan echter ook in de CAO of in een bij de griffie gedeponeerde reglement staan.

Opzeggen kan mondeling of schriftelijk gebeuren.

Het laatste verdient de voorkeur.

Gedurende de gehele periode, vanaf de aanvraag van de ontslagvergunning tot de daadwerkelijke ontslagdatum moet u gewoon uw volle salaris doorbetaald krijgen.

U moet dan natuurlijk wel blijven doorwerken, tenzij de werkgever dat niet nodig vindt.

5. Wanneer is geen ontslagvergunning nodig?

In de volgende gevallen is toestemming van de hoofd SZW niet nodig:

- a.** ontslag op staande voet;
- b.** ontslag met wederzijds goedvinden;
- c.** het aflopen van een arbeidscontract voor bepaalde tijd;
- d.** ontslag binnen de proeftijd;
- e.** ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter.

Deze gevallen worden hieronder besproken.

a. ONTSLAG OP STAANDE VOET.

Bij ontslag op staande voet wordt het dienstverband met onmiddellijke ingang beëindigd.

Er is dan geen ontslagvergunning nodig, want er hoeft niet te worden opgezegd.

Voor het verlenen van ontslag op staande voet moet wel een dringende reden bestaan die meteen aan de werknemer wordt mede gedeeld.

Zo'n dringende reden kan bijvoorbeeld zijn:

- diefstal door de werknemer;
- dronkenschap of liederlijk gedrag van de werknemer;
- werkweigering door de werknemer;
- ernstig plichtsverzuim door de werknemer.

Wanneer dit niet het geval is, kan de werknemer bij de rechter in eerste aanleg nietig verklaring van het ontslag aanvragen.

Ook kan de werknemer een schade claim indienen.

Let wel:

U kunt als werknemer ook ontslag op staande voet nemen, bijvoorbeeld omdat u niet op tijd uw loon krijgt.

b. MET WEDERZIJDIGS GOEDVINDEN.

Zowel u als uw werkgever zijn het er dan over eens dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.

c. EEN ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD.

Als u een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft, loopt deze arbeidsovereenkomst af met het verstrijken van de overeengekomen periode.

Het kan ook zijn dat in de overeenkomst geen datum wordt genoemd, maar een bepaalde gebeurtenis.

Bijvoorbeeld een project dat afloopt.

Ook in dat geval eindigt de arbeidsovereenkomst.

Sinds 1 augustus 2000 is geen opzegging meer vereist voor de beëindiging van een voortgezette tijdelijke arbeidsovereenkomst, zodat ook de voortgezette tijdelijke arbeidsovereenkomst automatisch eindigt.

Daar staat tegenover dat na een ketting van vier voortgezette tijdelijke arbeidsovereenkomsten, waar per schakel telkens minder dan drie maanden tussen ligt, het vierde contract automatisch een dienstverband voor onbepaalde tijd ("vaste dienst") wordt.

Het zelfde geldt als minder dan vier dienstbetrekkingen voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en deze samen een periode van 36 maanden (inclusief de tussenpozen) hebben overschreden.

In beide gevallen ontstaat een vaste dienstverband.

Voor beëindiging hiervan is wel opzegging vereist.

Een uitzondering op de kettingregel geldt voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan drie jaar, die slechts eenmalig wordt voortgezet voor minder dan drie maanden.

In zoon geval ontstaat geen vast dienstverband.

d. BEEINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST TIJDENS DE PROEFTIJD.

Wanneer in een arbeidsovereenkomst of CAO een proeftijd is afgesproken, kan de arbeidsovereenkomst tijdens de proefperiode met onmiddellijke ingang eenzijdig worden beëindigd door werkgever of werknemer.

Let wel:

De proeftijd mag maximaal twee maanden duren en moet schriftelijk zijn overeengekomen.

e. ONTBINDING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST DOOR DE RECHTER.

De rechter in eerste aanleg kan op verzoek van werkgever of werknemer een arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen ontbinden.

De rechter bepaalt in dat geval of, onder welke voorwaarden en wanneer de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden.

6. Ontslagverboden

Uw werkgever mag u niet ontslaan (door opzegging) tijdens uw ziekte of arbeidsongeschiktheid door een ongeval, tenzij de ziekte of ongeschiktheid tenminste een jaar geduurd heeft.

Ook mag de werkgever niet opzeggen gedurende de zwangerschap/ bevallingsverlof van de werknemer of gedurende de tijd dat een meerderjarige

arbeider (minderjarige arbeider wiens dienstbetrekking tenminste zes maanden heeft geduurd) verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten wegens het vervullen van militaire dienst.

Tevens is het de werkgever verboden de dienstbetrekking op te zeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vakbond, dan wel wegens vakbondsactiviteiten, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht en de werkgever daaraan op redelijke gronden zijn toestemming heeft onthouden.

Sinds 1 augustus 2000 is elk beding krachtens welke een dienstbetrekking eindigt wegens huwelijk van de werknemer of wegens zwangerschap of bevalling nietig.

7. Als U het niet eens bent met uw ontslag

Als u vindt dat uw ontslag onredelijk is, of niet volgens de regels verloopt, dan kunt u zich het beste zo spoedig mogelijk wenden tot uw vakbond, of de Arbeidszaken.

Deze kunnen u adviseren over de mogelijkheden tot verweer.

Wanneer u het niet eens bent met uw ontslag op staande voet, dan moet u in ieder geval meteen en duidelijk hiertegen protesteren.

Dit kunt u het beste schriftelijk doen.

8. Meer informatie

Zijn er onduidelijkheden of wilt u meer weten over het ontslagrecht?

Hiervoor kunt U contact opnemen met de Sociale zaken en werkgelegenheid (SZW) afdeling arbeidszaken te Bonaire en St.Eustatius en Saba.

Bonaire

Kaya Pedro Louis Brion # 12 Kralendijk,

Sint. Eustatius

**Mazinga Complex z/n Oranjestraat
Oranjestad.**

Saba

**Gebouw Antique Inn, Paris Hill road z/v
The Bottom**

6. Werkgever en ontslag

1. Inleiding

Deze folder geeft een globaal overzicht van wettelijke bepalingen voor het beëindigen van een arbeidsovereenkomst, zoals die gelden op de BES Eilanden. In het dagelijkse spraakgebruik wordt het geheel van deze bepalingen wel aangeduid als “het ontslagrecht”.

Getracht wordt om een antwoord te geven op de meest voorkomende vragen met betrekking tot het verlenen van ontslag.

De folder is in eerste instantie bedoeld voor werkgevers en voor hen die vanuit een werkgeversoptiek vaker te maken krijgen met de ontslagwetgeving.

Ook voor hen die erover denken om op de BES Eilanden een onderneming met personeel op te zetten, kan deze folder het een en ander verduidelijken.

Voor werknemers is een aparte folder over het ontslagrecht samengesteld.

2. Ontslagbescherming

De ontslagwetgeving moet in eerste instantie worden gezien in het licht van de ontslagbescherming van de werknemer.

De Wetgever probeert tot op zekere hoogte de belangen van de zwakkere arbeidsmarktpartij, de werknemer, te beschermen.

De Wetgever heeft echter ook oog voor de belangen van de werkgever.

Voor de laatste staat het goede functioneren van een onderneming voorop.

Dit houdt in dat, afhankelijk van de bedrijfsresultaten, de mogelijkheid moet bestaan om binnen een relatief korte termijn werknemers te laten afvloeien.

Ook kan het disfunctioneren van een individuele werknemer de goede gang van zaken in een bedrijf verstoren.

Ook dan moet de werkgever zijn of haar arbeidsrelatie met deze werknemer kunnen beëindigen.

Hierin voorziet de ontslagwetgeving.

3. Het beëindigen van een arbeidsovereenkomst

De beëindiging van een arbeidsovereenkomst kan geschieden door opzegging.

Hiervoor heeft de werkgever in bepaalde gevallen toestemming nodig van de unit Sociale Zaken en Werkgelegenheid(SZW).

De werkgever moet hiertoe een verzoek indienen bij deze unit.

Deze constructie, waarbij de geldigheid van het ontslag vooraf wordt getoetst, is in de regio een unieke vorm van ontslagbescherming.

Met name omdat er weinig vertrouwdheid is met deze constructie, heeft zij aanleiding gegeven tot het hardnekkige misverstand dat een eenmaal, voor onbepaalde tijd (vaste dienst) aangenomen werknemer (bijna) niet meer kan worden ontslagen.

Indien echter de ontslagreden gegrond is en aannemelijk is gemaakt, zal het hoofd van de unit Sociale Zaken en Werkgelegenheid altijd toestemming tot ontslag verlenen.

De ontslagwet ("lei di retiro") is niet van toepassing op:

- werknemers bij een publiekrechtelijk lichaam (ambtenaren, maar ook werklieden en werknemers die op arbeidsovereenkomst bij de overheid werken);
- onderwyzend en docerend personeel;
- personen die een geestelijk ambt bekleden (bijvoorbeeld pastoors en dominees);
- werknemers die huishoudelijk werk verrichten in de huishouding van privé personen (dienstboden);
- de arbeidsovereenkomst van een directeur;
- een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, met uitzondering van een overeenkomst voor bepaalde tijd die direct of indirect voor afgegaan werd door een overeenkomst voor onbepaalde tijd, of overeenkomsten waarbij eenzelfde arbeider achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkanders opvolger te zijn;
- gevallen van faillissement.

4. Ontslagredenen

De drie belangrijkste redenen om een arbeidsovereenkomst te kunnen opzeggen zijn:

1.

Bedrijfseconomische redenen, zoals bedrijfssluiting, reorganisatie of afnemende bedrijvigheid.

Hierbij moet het duidelijk zijn dat tijdelijke overbrugging van de moeilijkheden niet mogelijk is.

2.

Ongeschiktheid van de werknemer voor zijn of haar werk.

Hierbij moet het vast staan dat er geen andere plaats in het zelfde bedrijf voor hem of haar beschikbaar is.

3.

Een verstoorde arbeidsrelatie tussen de werkgever en de werknemer.

Hierbij kan de schuldvraag een rol spelen.

Het is van groot belang dat de werkgever in zijn of haar verzoek om toestemming tot het verlenen van ontslag de **reden van het voorgenomen ontslag goed onderbouwt**.

Als u als werkgever bijvoorbeeld een werknemer wilt ontslaan omdat de Bedrijfsresultaten tegenvallen, dan zult u de reden van het ontslag; “bedrijfseconomische redenen”, onder meer met cijfers moeten staven.

Als u deze gegevens direct met uw verzoek bij de SZW indient zal dit bijdragen tot een snellere afhandeling.

5. Ontslagprocedure

Hoe gaat nu de ontslagprocedure in zijn werk, en wat moet u als werkgever doen?

De werkgever dient een met redenen omkleed verzoek om toestemming tot ontslagverlening in bij de unit SZW. Hiervoor bestaan speciale formulieren, verkrijgbaar bij deze Unit(arbeidszaken).

De ambtenaren van de unit SZW roepen vervolgens de werknemer op om verweer te voeren tegen het verzoek.

Hierna kan indien nodig de werkgever worden benaderd om commentaar te leveren op het verweer.

Deze fase van “hoor, en wederhoor” vindt zoveel mogelijk schriftelijk plaats.

Tevens wordt getracht tussen beide partijen te bemiddelen.

De ambtenaar die de zaak behandelt maakt een rapport op van zijn bevindingen.

Dit stuurt de unit SZW naar de ontslagcommissie.

Deze commissie, die samengesteld is uit tenminste twee werkgevers- en twee Werknemersvertegenwoordigers en een onpartijdige voorzitter, komt meestal eenmaal per week bijeen om advies over de verzoeken om toestemming tot ontslagverlening uit te brengen aan de Unit Sociale zaken en werkgelegenheid.

Deze kan dan een ontslagvergunning verlenen dan wel weigeren.

Dit wordt aan werkgever en werknemer(s)mede gedeeld door middel van een beschikking.

Op het eerste gezicht lijkt de bovengeschetste procedure nogal omslachtig.

De constructie vormt echter mede door haar vele overlegmomenten een waarborg voor onpartijdigheid in de afweging van werkgevers en werknemers belangen.

In de praktijk neemt de ontslagprocedure enige tijd in beslag.

De procedure is echter veelal korter dan een gewone rechtsprocedure.

De unit SZW heeft interne richtlijnen zodat de administratieve afhandeling van het verzoek kan worden versneld.

Als maximumtermijn voor de afhandeling van een verzoek om toestemming tot het verlenen van ontslag geldt een periode van zes weken.

In bijzondere gevallen kan deze periode met toestemming van de Minister (nu: het hoofd van de Unit SZW) met zes weken worden verlengd.

Zodra het hoofd unit SZW toestemming heeft verleend, mag het dienstverband worden **opgezegd**.

Hierbij moeten echter wel de opzegtermijn en de opzeggingsdag in acht worden genomen.

Met opzeggingsdag bedoelen we de dag waarop het dienstverband daadwerkelijk eindigt.

De door de werkgever thans in acht te nemen opzegtermijn is afhankelijk van de duur van het dienstverband van de werknemer en bedraagt:

- een maand, als het dienstverband korter dan 5 jaar heeft geduurd;
- twee maanden, als het dienstverband 5 jaar of langer maar korter dan 10 jaar heeft geduurd;
- drie maanden, als het dienstverband 10 jaar of langer maar korter dan 15 jaar heeft geduurd;
- vier maanden, als het dienstverband 15 jaar of langer heeft geduurd.

In geval van individueel ontslag na toestemming van de het hoofd unit SZW als mede in geval van collectief ontslag mag de termijn voor de beoordeling van het verzoek, cq voor beoordeling van het afvloeiingsplan door hoofd SZW van de opzegtermijn worden afgetrokken, mits de resterende opzegtermijn ten minste een maand blijft bedragen.

De opzegtermijn voor de werkgever mag alleen bij Collectieve Arbeidsovereenkomst worden verkort.

Verlenging kan bij schriftelijke overeenkomst.

De regels voor opzeggingsdag en opzegtermijn gelden ook voor die ontslaggevallen waar geen toestemming van het hoofd Unit SZW benodigd is.

Wanneer de **werknemer** zelf ontslag wil nemen, gelden er andere regels. In dat geval moet de werknemer een opzegtermijn in acht nemen van een maand.

Let wel: in een schriftelijke arbeidsovereenkomst kan worden afgeweken van het bovenstaande.

Zo kan er een langere opzegtermijn worden overeengekomen (tot een maximum van zes maanden).

Vaak wordt in de arbeidsovereenkomst de duur van de opzegtermijn aangegeven.

Dit kan echter ook in de CAO of in een bij de griffie gedeponeerd reglement staan.

Opzeggen kan mondeling of schriftelijk gebeuren.

Het laatste verdient de voorkeur.

6. Collectief ontslag

Indien de werkgever binnen een termijn van drie maanden 25 werknemers of meer dan 25% van het aantal werknemers in zijn onderneming (met een minimum van 5 werknemers) wil ontslaan is er sprake van **collectief ontslag**.

Indien de werkgever wil overgaan tot een collectief ontslag is hij verplicht dat minstens twee maanden voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomsten aan het hoofd unit SZW mede te delen.

De werkgever moet binnen acht dagen nadat hij zijn voornemen aan het hoofd heeft mede gedeeld een afvloeiingsplan voorleggen.

Een dergelijk afvloeiingsplan moet tenminste het volgende bevatten:

1. het aantal werknemers dat de werkgever wil ontslaan met een onderverdeling naar functies, leeftijd, geslacht en anciënniteit;
2. Het tijdstip van de voorgenomen beëindiging van de betreffende arbeidsovereenkomsten;
3. Het resultaat van het overleg met de vakbond indien de betrokken werknemers vertegenwoordigd worden door een vakbond;
4. De maatregelen die de werkgever heeft genomen ter verzachting van de gevolgen van het ontslag voor de betrokken werknemers.

7. Wanneer kan er niet worden opgezegd

In een aantal gevallen mag de werkgever een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd niet beëindigen, zelfs niet wanneer een ontslagvergunning is verleend.

Deze uitzonderingen op de regel staan vermeld in het Burgerlijk Wetboek BES, artikel 1615h.

Tijdens **ziekte** of **arbeidsongeschiktheid** door ongeval van een werknemer mag de arbeidsovereenkomst niet worden opgezegd.

Wanneer een werknemer langer dan een jaar onafgebroken arbeidsongeschikt is geweest, terwijl er geen uitzicht bestaat op spoedig geheel of gedeeltelijk herstel voor de eigen functie, dan wel voor passend werk, zal de Directeur doorgaans zijn toestemming verlenen.

Als een werknemer, die tenminste een jaar onafgebroken arbeidsongeschikt is geweest, aannemelijk maakt dat hij binnen drie maanden geheel of gedeeltelijk arbeidsgeschikt zal zijn voor zijn eigen functie, dan Wel voor passend werk (en passend werk binnen het bedrijf van de werkgever voorhanden is) zal het hoofd in het algemeen zijn toestemming onthouden.

Sinds 1 augustus 2000 is elk beding krachtens welke een dienstbetrekking eindigt wegens huwelijk van de werknemer of wegens zwangerschap of bevalling nietig.

Tevens is het werkgevers verboden de dienstbetrekking op te zeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vakbond, dan wel wegens vakbondsactiviteiten, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht en de werkgever daaraan op redelijke gronden zijn toestemming heeft onthouden.

8. Andere manieren waarop een dienstverband kan eindigen

Naast de in paragraaf 3 geschetste beëindiging van een arbeidsovereenkomst bestaan er een aantal andere wijzen waarop een dienstverband kan eindigen. Voor die manieren is geen toestemming van de SZW nodig. De belangrijkste vormen zijn:

a. MET WEDERZIJDIG GOEDVINDEN.

Zowel u als uw werknemer is het er dan over eens dat de Arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.

Hoewel niet verplicht, is het verstandig dit “wederzijds goedvinden” schriftelijk vast te leggen.

Hierdoor kunnen later geen onduidelijkheden ontstaan.

b. HET ONTSLAG OP STAANDE VOET.

Een ontslag op staande voet beëindigt het dienstverband met onmiddellijke ingang.

Hiervoor moet echter wel een dringende reden zijn, die direct aan de werknemer wordt medegedeeld.

Een paar voorbeelden van een dringende reden kunnen zijn:

- . *diefstal door de werknemer;*
- . *ernstig plichtsverzuim door de werknemer;*
- . *dronkenschap of liederlijk gedrag van de werknemer tijdens het werk.*

Voor u overgaat tot het verlenen van ontslag op staande voet zult u goed moeten nagaan of er inderdaad sprake is van een dringende reden.

Wanneer dit niet het geval is, kan de werknemer bij de rechter in eerste aanleg nietigverklaring van het ontslag aanvragen.

Ook kan hij of zij een schadeclaim indienen.

Ook voor de werknemer bestaan er redenen waarbij het nemen van ontslag op staande voet is geoorloofd, zoals het uitblijven van tijdige loonbetaling.

C. EEN ARBEIDSCONTRACT KAN OOK “VAN RECHTSWEGE” EINDIGEN.

Dit is het geval bij arbeidscontracten voor bepaalde tijd.

Het kan ook zijn dat in de overeenkomst geen datum wordt genoemd, maar een bepaalde gebeurtenis.

Bijvoorbeeld een project dat afloopt.

Ook in dat geval eindigt de arbeidsovereenkomst.

In bepaalde gevallen kan een serie contracten voor bepaalde tijd automatisch overgaan in een contract voor onbepaalde tijd (zie hiervoor de folder flexibilisering van de arbeidswetgeving).

In dit laatste geval is wel opzegging vereist.

d. BEEINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST TIJDENS DE PROEFTIJD.

Wanneer in een arbeidscontract of CAO een proeftijd is afgesproken, kan de arbeidsovereenkomst tijdens de proefperiode met onmiddellijke ingang eenzijdig worden beëindigd.

Hiervoor is geen toestemming van het hoofd SZW vereist.

Let wel: de proeftijd mag maximaal 2 maanden duren en moet schriftelijk worden bedongen.

e. ONTBINDING WEGENS GEWICHTIGE REDEN.

Naast de bovengenoemde manieren van beëindiging van een arbeidsovereenkomst is het echter altijd mogelijk om de rechter in eerste aanleg te verzoeken om ontbinding van de arbeidsovereenkomst “wegens gewichtige redenen”.

Een advocaat kan u meer hierover vertellen.

9. Meer informatie

In deze folder staan natuurlijk niet alle regels en hun uitzonderingen.

Als u het precies wil weten kunt u de ontslagwet BES er op naslaan.

De Wet beëindiging arbeidsovereenkomsten BES vindt u in het Burgerlijk wetboek BES gaan de artikelen 1613 tot en met 1629 over arbeidsovereenkomsten.

Artikel 1615e t/m 1615x (vijfde afdeling) behandelt specifiek de verschillende wijzen waarop een arbeidsovereenkomst kan eindigen.

7. Cessantia uitkering na ontslag

CESSANTIA WET BES

1. Wat is Cessantia?

Onder cessantia verstaan we een eenmalige uitkering in geld die de werkgever moet betalen aan zijn werknemer wanneer het dienstverband van die werknemer eindigt.

Deze uitkering wordt berekend op basis van het aantal dienstjaren van de werknemer.

De rechtsgrond van de uitkering is gelegen in de immateriële schade die de werknemer lijdt door het ontslag en het verlies van anciënniteit.

De cessantia-uitkering stoelt op een wettelijke verplichting van de werkgever, neergelegd in de Cessantiawet BES.

2. Wie heeft recht op een cessantia-uitkering?

Een werknemer in de BES Eilanden, wiens dienstbetrekking eindigt anders dan door zijn schuld, heeft recht op een cessantia uitkering.

Dit recht ontstaat na het eerste volle dienstjaar van de werknemer.

Als een werknemer wordt ontslagen wegens een reden die aan hem zelf te wijten is, kan hij dus geen rechten ontlenen aan de Cessantia uitkering.

Dit is bijvoorbeeld het geval bij een ontslag op staande voet door de werkgever wegens een dringende reden, zoals een ernstige vorm van diefstal.

Ook kan een werknemer geen aanspraak maken op een cessantia uitkering als hij/zij zelf ontslag neemt, tenzij hij/zij de arbeidsovereenkomst beëindigt wegens een dringende reden die een gevolg is van het handelen van de werkgever.

Voor het al dan niet aanspraak hebben op een cessantia-uitkering maakt het niet uit of de werknemer in vaste dienst is, of werkt op basis van een tijdelijk contract (mits langer dan een jaar).

Ambtenaren of werknemers in de publieke sector en leerkrachten bij het gesubsidieerd bijzonder onderwijs hebben geen recht op cessantia.

3. Wanneer ontstaat geen recht op cessantia?

Bij het overlijden van een werknemer ontstaat geen recht op cessantia uitkering voor de nabestaanden.

Wel is het zo, dat als een (gewezen)werknemer al een cessantia-aanspraak op een (ex-)werkgever had, bij het overlijden van de werknemer zijn nabestaanden (zoals de weduwe of de kinderen) recht kunnen doen gelden op deze uitkering.

Er hoeft ook geen cessantia te worden uitgekeerd indien de werknemer aan het einde van zijn dienstbetrekking in het genot van een pensioen of uitkering bij wijze van pensioen wordt gesteld. Het bedrag van dit pensioen of deze uitkering moet dan wel gelijk of groter zijn dan het bedrag van het dan geldende wettelijke ouderdomspensioen (bedrag voor 2002:

USD.567, per maand). Indien het wettelijke ouderdomspensioen geheel of gedeeltelijk in mindering wordt gebracht op het eerdergenoemde bedrijfspensioen of de uitkering ter vervanging van het pensioen, moet dit pensioen of deze uitkering tenminste gelijk zijn aan tweemaal het bedrag van het dan geldende wettelijke ouderdomspensioen.

Het al dan niet recht hebben op cessantia is overigens niet gekoppeld aan een bepaalde leeftijd, zoals meerderjarigheid of pensioengerechtigde leeftijd.

4. Hoeveel bedraagt de cessantia-uitkering?

De hoogte van de cessantia-uitkering wordt als volgt berekend:

- * voor het eerste tot en met het tiende volle dienstjaar een weekloon per dienstjaar;
- * voor het elfde tot en met het twintigste volle dienstjaar een en een kwart maal het weekloon per dienstjaar;
- * voor de daarop volgende volle dienstjaren tweemaal het weekloon per dienstjaar.

Let wel: in een CAO kan een voor de werknemer gunstiger berekeningswijze zijn opgenomen!

Voor de berekening van volle dienstjaren geldt een periode van meer dan zes maanden na het eerste dienstjaar als een vol dienstjaar.

Het weekloon kan worden berekend door in geval van een maandloon de geldswaarde van dit loon te vermenigvuldigen met **12** en vervolgens te delen door **52**.

Bij een uurloon kan het weekloon afgeleid worden door de geldswaarde van het uurloon te vermenigvuldigen met het aantal werkuren per week.

Het dagloon moet vermenigvuldigd worden met het aantal werkdagen per week.

Voorbeeld

Een werknemer is veertien jaar en acht maanden in dienst van dezelfde werkgever tegen e .

Laatst genoten bruto maandloon van USD 1000, -.

De werkgever ontslaat deze werknemer.

Bedrijfseconomische redenen.

De werkgever dient nu aan de werknemer een eenmalige cessantia-uitkering te doen voor het eerste tot en met het tiende dienstjaar van tienmaal het weekloon (berekening weekloon: USD.1000, - 12 = UDS. 12'000,- : 52 = USD.230,77 per week).

Dit is tienmaal USD.230,77 = USD.23'07,70 Voor het elfde tot en met het vijftiende dienstjaar (de laatste acht maanden tellen als een vol dienstjaar) moet de werkgever vijf maal een en een kwart maal het weekloon betalen.

Dit is vijf maal $(1\frac{1}{4} \cdot 230,77 =)$ USD 288.46.

USD. 2.596,15. Opgeteld moet de werkgever dus een cessantia-uitkering aan de werknemer doen van USD. 6.749,95.

5. Aanspraak van de werknemer op cessantia

De werknemer moet binnen een jaar van de werkgever zijn cessantia uitkering vorderen, anders verjaart zijn recht op cessantia.

Als een werkgever failliet is, **surseance** van betaling **heeft** aangevraagd, of in een positie verkeert waarin hij heeft opgehouden te betalen (te beoordelen door de Unit Sociale zaken en werkgelegenheid), kan de werknemer die cessantia-aanspraak heeft bij de Unit Sociale Zaken en

werkgelegenheid (Cessantiefonds) aanspraak maken op de uitkering echter tot een bepaald maximum.

8. Verbod van nachtarbeid/gevaarlijke arbeid door jeugdige personen en vrouwen

DE ARBEIDSWET 2000 BES

De Arbeidsregeling 2000 BES geeft voorschriften met betrekking tot de arbeidsduur, werktijden, rusttijden, overwerk, nachtdienst, stand-by dienst (consignatiedienst), feestdagen, verbod van kinderarbeid, verbod van nachtarbeid en van gevaarlijke arbeid voor jeugdige personen als mede arbeid door (inwonend) huishoudelijk personeel.

De Arbeidswet is o.a. niet van toepassing op werknemers die een inkomen boven het maximum dagloon verdienen of die enkele zekere werkzaamheden verrichten ten behoeve van luchtvaart en scheepvaart ondernemingen, ambtenaren of personen werkzaam in verzelfstandigde overheidsdiensten etc. De inkomensgrens is gelijk aan de premie grens van de ziekteverzekering het geen wordt vastgesteld door de Sociale Verzekeringsbank.

Deze inkomensgrens (premie grens) verandert elk jaar.

Deze folder geeft een toelichting op de verbodsbepaling betreffende kinderarbeid, nachtarbeid en gevaarlijke arbeid voor jeugdige personen.

1. Wat wordt onder kinderen en jeugdige personen verstaan?

De Arbeidsregeling maakt onderscheid tussen kinderen en jeugdige personen.

Kinderen:

Meisjes of jongens die de leeftijd van 15 jaar nog niet hebben bereikt

Jeugdige personen:

Meisjes of jongens die de leeftijd van 15 jaar maar nog niet die van 18 jaar hebben bereikt.

2. Hoe luidt de verbodsbepaling van kinderarbeid?

Het is verboden kinderen, al dan niet tegen loon of vergoeding en al dan niet op grond van een arbeidsovereenkomst, arbeid te laten verrichten.

Met arbeid bedoelt men alle werkzaamheden zowel binnen als buiten een onderneming met uitzondering van:

- a. werkzaamheden in of ten behoeve van het gezin, waarin het kind wordt opgevoed;
- b. werkzaamheden in scholen, werkkampen of opvoeding gestichten, mits deze werkzaamheden een opvoedkundig karakter hebben en niet gericht zijn op het behalen van economisch voordeel.

Verder wordt niet als kinderarbeid beschouwd bij landsbesluit te bepalen werkzaamheden verricht door kinderen die 12 jaar zijn of ouder, mits deze werkzaamheden:

- a noodzakelijk zijn voor het leren van een vak of beroep ("stage"); of
- b uit de aard ervan door kinderen worden verricht, maar die niet plaatsvindt gedurende schooltijd; of
- c lichamelijk of geestelijk niet te hoge eisen stellen of niet gevaarlijk zijn (b.v. krantenbezorger), en deze niet plaatsvindt gedurende schooltijd.

3. Hoe luidt de verbodsbepaling van nachtarbeid voor kinderen en jeugdige personen?

Het is verboden kinderen en jeugdige personen, al dan niet tegen loon of vergoeding, nachtarbeid te laten verrichten.

Onder nacht wordt hier verstaan: de tijd vanaf 19.00 uur tot 07.00 uur.

4. Hoe luidt de verbodsbepaling van gevaarlijke arbeid door jeugdige personen?

Het is verboden jeugdigen gevaarlijke arbeid te laten verrichten.

Met gevaar wordt hier niet alleen bedoeld gevaar om gedood te worden of om gewond te raken, maar ook op ander gevaar voor de gezondheid, zoals vergiftiging of besmetting.

Jeugdige personen mogen op grond van het Arbeidsbesluit Jeugdigen BES geen arbeid verrichten die schadelijk is voor de gezondheid en/of gevaar voor hen oplevert.

Zo mogen jeugdige personen bijvoorbeeld geen arbeid verrichten waarbij zij:

- Gebruik moeten maken van pneumatisch slaggereedschap of Grond verdichting apparatuur
- Veelvuldig zware lasten moeten heffen of dragen;
- Betonmolens met mechanische ophaalbak, cirkelzagen en buig en knip machines voor betonijzer moeten bedienen;
- Hijskranen, goederen bouwlifts, heftrucks en trekkers moeten bedienen;
- Patiënten moeten verplegen of verzorgen die aan een ernstige infectieziekte leiden.

Een volledige opsomming van alle vormen van gevaarlijke arbeid die door jeugdige personen niet verricht mogen worden is opgenomen in het Arbeidsbesluit Jeugdigen BES.

De artikelen 2 tot en met 26 in dit Arbeidsbesluit Jeugdige Personen gelden niet, indien de arbeid onder deskundig toezicht wordt verricht door een jeugdig persoon van 16 jaar of ouder in het kader van een in dit verband erkende beroepsopleiding.

5. Bestaat er een mogelijkheid tot ontheffing van het verbod bepalingen

Kinderen

Van het verbod van kinderarbeid is geen ontheffing mogelijk.

Jeugdige personen

Op grond van het Arbeidsbesluit Jeugdigen BES bestaat de mogelijkheid om voor bepaalde gevallen van de daarin genoemde verboden ontheffing te krijgen. Een verzoek hiertoe moet schriftelijk door de werkgever worden ingediend bij het hoofd SZW (sociale Zaken en werkgelegenheid).

9. Wat te doen na een bedrijfsongeval?

Bestaat er een meldingsplicht'

Het hoofd of bestuurder van een onderneming is krachtens Artikel 2 lid 7 Van de Arbeidsveiligheidswet BES **verplicht** bedrijfsongevallen te melden aan o.a. de Veiligheid inspectie en de politie.

Welke ongevallen moeten er worden gemeld?

Het hoofd of bestuurder van de onderneming geeft onverwijld kennis van de volgende ongevallen:

- a. Ongevallen met dodelijk afloop;*
- b. Ongevallen waarbij de getroffene(n) in een verplegingsinrichting moet(en) worden opgenomen;*
- c. Ongevallen, die zodanige verwondingen veroorzaken, dat blijvende gehele of gedeeltelijke invaliditeit hier het gevolg van kan zijn;*
- d. Ongevallen waarbij door toevallige omstandigheden geen persoonlijk letsel werd ondervonden;*
- e. Ongevallen, die zodanige verwondingen veroorzaken, dat werkverzuim het gevolg van is.**

Plaats (omgeving) van het ongeval

De plaats (omgeving) waar het ongeval heeft plaatsgevonden moet zoveel mogelijk (voor zover het geen gevaar oplevert) intact blijven om een eventueel onderzoek door de overheidsinstanties, (**Veiligheid inspectie**) te vergemakkelijken.

Wanneer en bij wie moet er worden gemeld?

Het hoofd of bestuurder van de onderneming moet zo snel mogelijk na het ongeval, maar binnen vierentwintig uur, melding doen bij de **Veiligheid inspectie**.

Voor het melden van ongevallen, maar ook voor andere Arbeidsveiligheid aangelegenheden kunt u contact opnemen met: **door de week (kantoor uren), te Sociale zaken en werkgelegenheid.(SZW)**

10. Zwangerschap- en bevallingsverlof

Inleiding

Sinds 29 april 1999 geldt dat op grond van artikel 1614ca Burgerlijk Wet boek BES wegens zwangerschap en bevalling aan de betreffende vrouwelijke werknemer vrijstelling van dienst moet worden verleend met behoud van salaris; het zogeheten zwangerschap- en bevallingsverlof.

De bedoeling van het zwangerschap/ bevallingsverlof is: het beschermen en waarborgen van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de vrouwelijke werknemer en het (on)geboren kind.

Met deze regeling bestaat in de BES Eilanden een minimum wettelijk zwangerschap- en bevallingsverlof voor alle vrouwelijke werknemers, ongeacht de hoogte van hun inkomen.

De bestaande regeling in de Ziekteverzekering BES sluit verder aan bij die in het Burgerlijk Wetboek BES.

Indien de werkneemster via de SZW verzekerd is komt daardoor 80% van het loon gedurende het verlof voorrekening van de SZW.

Duur van het verlof

De werkneemster heeft recht op **volledig betaald verlof** van minimaal 4 en maximaal 6 weken van de vermoedelijke bevaldatum (zwangerschapsverlof) en minimaal 6 en maximaal 8 weken na de bevalling (bevallingsverlof).

Op het moment van ingang van het zwangerschapsverlof .welk moment door de werkneemster mag worden gekozen .moet worden gekeken hoeveel weken dit veer de **vermoedelijke** bevaldatum (deze datum moet

worden vastgesteld door huisarts, verloskundige of specialist) ligt: is dit 6 weken dan bestaat recht op 6 weken bevallingsverlof, bij 5 weken zwangerschapsverlof bestaat recht op 7 weken bevallingsverlof en bij 4 weken bestaat recht op 8 weken bevallingsverlof.

De werkneemster kan het zwangerschapsverlof niet korter dan 4 weken maken, zodat het bevallingsverlof maximaal 8 weken kan duren.

Te vroege of te late bevalling:

Indien de werkelijke duur van het zwangerschapsverlof korter of langer is dan de geplande duur, doordat de bevalling eerder of later dan de vermoedelijke bevaldatum plaatsvindt, dan heeft deze invloed op de duur van het bevallingsverlof.

Door het feitelijke moment van de bevalling kan de uiteindelijke duur van het zwangerschap- en het bevallingsverlof samen meer of minder zijn dan 12 weken.

VOORBEELD 1 (te vroege bevalling – minder dan 12 weken verlof)

.Vermoedelijke bevaldatum: 16 februari

.Keuze van de vrouwelijke werknemer zwangerschapsverlof 4 weken van tevoren:

19 januari Werkelijke bevaldatum:

8 februari Recht op acht weken bevallingsverlof vanaf 8 februari verlof tot 5 april

Toelichting:

De vrouwelijke werknemer heeft besloten 4 weken zwangerschapsverlof te nemen.

De bevalling vindt plaats een week eerder.

De vrouw heeft recht op 8 weken bevallingsverlof.

De niet gebruikte week of dagen van het zwangerschapsverlof kan in dit geval niet “overgeheveld” worden naar het bevallingsverlof omdat het bevallingsverlof niet langer mag duren dan 8 weken.

Hierdoor is in dit geval de totale periode 11 weken.

VOORBEELD 2 (te vroege bevalling, toch 12 weken verlof)

. Vermoedelijke bevaldatum: 1 juli

. Keuze van de vrouwelijke werknemer zwangerschapsverlof 5 weken van tevoren: 27 mei

Werkelijke bevaldatum: 24 juni

Recht op acht weken bevallingsverlof vanaf 24 juni verlof tot 19 augustus

Toelichting:

De vrouwelijke werknemer heeft besloten 5 weken zwangerschapsverlof te nemen; het bevallingsverlof bedraagt dan 7 weken.

Maar de bevalling vindt een week eerder plaats.

De vrouw heeft in dit geval nog recht op 8 weken bevallingsverlof omdat het Zwangerschap- en bevallingsverlof samen maximaal 12 weken mogen duren.

VOORBEELD 3 (te late bevalling – meer dan 12 weken verlof)

Vermoedelijke bevaldatum: 19 oktober

Keuze van de vrouwelijke werknemer zwangerschapsverlof 6 weken van tevoren: 7 september.

Werkelijke bevaldatum: 27 oktober

Recht op zes weken bevallingsverlof vanaf 27 oktober verlof tot 8 december

Toelichting:

De vrouwelijke werknemer heeft besloten 6 weken zwangerschapsverlof te nemen.

De bevalling vindt plaats een week na de vermoedelijke bevaldatum.

De vrouw krijgt hierdoor, ondanks de achteraf gebleven werkelijke duur van het zwangerschapsverlof (in casus 7weken), recht op tenminste 6 weken bevallingsverlof. In dit geval is de totale periode 13 weken.

De wettelijk minimale duur van het zwangerschap- en bevallingsverlof is van dwingend recht d.w.z. er mag niet ten nadeel van de vrouwelijke arbeider wordt afgeweken.

Werkgever en werknemster kunnen onderling wel langere termijnen afspreken.

ONTSLAG GEDURENDE ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF

De werkgever mag gedurende het zwangerschap- en bevallingsverlof het dienstverband **niet** opzeggen (zie folder “werkgever en ontslag” en “werknemer en ontslag”).

11. Boetes in een arbeidsrelatie

Voorwaarden voor het toepassen van BOETEN in een arbeidsrelatie

Inleiding

Het is gebleken dat het in de praktijk voorkomt dat werkgevers aan hun werknemers bepaalde boeten (boetebeding) opleggen wegens overtreding van binnen het bedrijf geldende voorschriften.

Deze boeten worden op het loon ingehouden.

In deze folder zullen wij zien wat een boetebeding is en welke de voorwaarden zijn voor het toepassen van boeten in een arbeidsrelatie.

Wat is een boetebeding?

Boetebeding is een overeenkomst tussen partijen, werkgever en werknemer, waarbij bepaalde voorschriften, welke bij overtreding ervan een boete opleveren, wordt overeengekomen.

De boeten worden op het loon ingehouden.

Wat zijn de vereisten voor het opleggen van een boete?

Op grond van artikel 1613s van het Burgerlijk Wetboek BES mogen boeten alleen worden opgelegd indien aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- Het opleggen van een boete kan alleen schriftelijk in de arbeidsovereenkomst of in een reglement als bedoeld in artikel 1613i Burgerlijk Wetboek BES of in een C.A.O. worden overeengekomen. Een REGLEMENT als bedoeld in artikel 1613i Burgerlijk Wetboek BES is alleen geldig indien een exemplaar daarvan ter griffie van het Gerecht in Eerste Aanleg is gedeponneerd en de werknemer een exemplaar daarvan heeft ontvangen.
- De voorschriften die de boete betreft moeten duidelijk zijn. Tevens moet in het reglement of arbeidsovereenkomst duidelijk de hoogte van de boeten staan aangegeven (uitgedrukt in USS. of, als het loon in een andere valuta is vastgesteld, in die valuta - bijvoorbeeld US\$)
- Mondelinge boetebedingen of eenzijdig opgelegde boetebedingen zijn nietig
- De op te leggen boete per overtreding bedraagt maximaal een dagloon. Het totaal aan op te leggen boeten per week mag bovendien niet meer bedragen dan een dagloon (= bij vijfdaagse werkweek: maximaal 20% van het weekloon)
- De ingehouden boeten mogen niet aan de werkgever ten goede komen (direct noch indirect), maar moeten bijvoorbeeld in een liefdadigheidsfonds gestort worden.
- Tevens bepaald artikel 1613t Burgerlijk Wetboek BES dat een werkgever bij een zelfde overtreding van een voorschrift niet boete mag opleggen en schadevergoeding vorderen, indien hij door de overtreding schade heeft geleden.
- Afspraken in strijd met voormelde bepalingen zijn nietig.

Werkgevers die boeten opleggen (of in het verleden hebben opgelegd) in strijd met voorgaande regels, dienen de daarmee gemoeide bedragen aan de werknemers terug te betalen.

Aangezien het hier ten onrechte niet uitbetaald loon betreft, is op de terugbetaling ervan de verdragingsrente van maximaal 50% als bedoeld in artikel 1614q van de Burgerlijk wet Boek BES van toepassing

Werknemers waarvan de werkgever terugbetaling weigert, kunnen zich met hun klacht tot de Arbeidszaken wenden.

12. Flexibilisering van de arbeidswet 2000 BES

Ten geleide

Voor u ligt een voorlichtingspakket dat een overzicht geeft van de belangrijkste inhoudelijke wijzigingen in het arbeidsrecht, zoals neergelegd in een drietal in het kader van de *flexibilisering van de arbeidswet 2000 BES*.

Genoemde drie wet en regelingen betreffen:

- **Flexibilisering van de arbeidswet 2000 BES**
- **Wijziging van de minimumlonen 2000 BES**
- **Arbeidsregeling 2000 BES**

De wijzigingen moeten worden gezien tegen de achtergrond van het streven naar een flexibele arbeidsmarkt. Flexibeler bepalingen in de arbeidswet 2000 BES maken daarvan onderdeel uit.

Naast de nodige flexibiliteit, mag echter de nodige bescherming van de zwakkere partij in de relatie werknemer-werkgever niet uit het oog worden verloren.

Daarom zijn ook beschermende bepalingen ten aanzien van de meest kwetsbare werknemers opgenomen.

Hiermee wordt inhoud gegeven aan beide onderdelen van het motto "flexibiliteit en zekerheid".

1. Flexibiliteit arbeidsrecht

1.1 Afschaffing concurrentiebeding

Een concurrentiebeding is een beding waarbij de werknemer beperkt wordt om **na het einde** van de dienstbetrekking op zekere wijze werkzaam te zijn, veelal op straffe van een boete.

Het beding dient om de werkgever tegen (oneerlijke) concurrentie van de voormalige werknemer te beschermen.

Een concurrentiebeding is m.i.v. 1-8-2000 **nietig**.

De werkgever kan zich er niet op beroepen.

Mocht een werknemer na afloop van de dienstbetrekking als concurrent van de werkgever optreden, terwijl hij daarbij op onrechtmatige wijze gebruik maakt van zijn arbeidsverleden bij de voormalige werkgever, dan kan de werkgever wel schadevergoeding vorderen wegens oneerlijke concurrentie (onrechtmatige daad).

Ook kan bij de rechter een verbod van verdere oneerlijke concurrentie worden gevraagd.

Een beding dat de werknemer verbiedt om tijdens de dienstbetrekking concurrerende' activiteiten te ontplooiën blijft wel mogelijk.

Doel

Bevorderen van de mobiliteit van werknemers.

1.2 Vereenvoudiging opzegtermijnen

OPZEGTERMIJN WERKGEVER

De door de werkgever m.i.v. 1-8-2000 in acht te nemen opzegtermijn is afhankelijk van de duur van het dienstverband en bedraagt bij een dienstbetrekking die op de dag van opzegging:

- a.** korter dan vijf jaar heeft geduurd: **een maand**;
- b.** vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: **twee maanden**;
- c.** tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: **drie maanden**;

d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.

In geval van individueel ontslag na toestemming van het hoofd evenals in geval van collectief ontslag mag de termijn voor behandeling van het verzoek cq voor beoordeling van het afvloeiingsplan door het hoofd van de sociale zaken en werkgelegenheid (SZW) van de opzegtermijn worden afgetrokken, mits de resterende opzegtermijn ten minste **een maand** blijft bedragen.

De opzegtermijn voor de werkgever mag alleen bij collectieve arbeidsovereenkomst wordt verkort.
Verlenging kan bij schriftelijke Overeenkomst.

Bij voortgezette dienstbetrekkingen (binnen drie maanden) wordt de opzegtermijn berekend door voor de vaststelling van duur van de arbeidsovereenkomst uit te gaan van de ingangsdatum van de eerste dienstbetrekking.
Dit geldt ook indien een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
(Zie voor "voortgezette dienstbetrekking" onderdeel 3.)

OPZEGTERMIJN WERKNEMER

De opzegtermijn voor de werknemer (zowel voor maand- als quincena loners) bedraagt m.i.v. 1-8-2000 **een maand**.
Deze termijn kan bij schriftelijke overeenkomst worden verkort of verlengd.
De opzegtermijn voor de werknemer mag echter niet tot langer dan zes maanden worden verlengd.

Doel

Vereenvoudigen van de ontslagregels.

1.3 Versoepeling opzeggingdag

De opzeggingdag is de dag waarop de arbeidsovereenkomst als gevolg van opzegging eindigt (dus niet de dag waarop de opzegging plaatsvindt!).

M.i.v. 1-8-2000 kan er **tegen iedere dag** worden opgezegd, tenzij (schriftelijk) anders wordt overeengekomen.

De situatie is nu dus omgedraaid: wordt niets geregeld dan kan opzegging tegen elke dag plaatsvinden.

Bijvoorbeeld: op 18 januari vindt de opzegging plaats; bij een opzegtermijn van een maand eindigt de arbeidsovereenkomst met ingang van 19 februari.

Doel

Verkorten van de feitelijke opzegtermijn (voor zover partijen dat wensen).

1.4 Wijziging van het ontslagrecht

M.i.v. 1-8-2000 is de **Lei di Retiro** naast de reeds bestaande uitzonderingsgevallen (werknemers bij een publiekrechtelijk lichaam, onderwijzend en docerend personeel, personen die een geestelijk ambt bekleden, dienstboden) ook niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst van een **directeur**, een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd uitgezonderd een overeenkomst voor **bepaalde tijd** die direct of indirect voorafgegaan werd door een overeenkomst voor onbepaalde tijd dan wel overeenkomsten waarbij een zelfde arbeider achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die redelijkerwijze geacht moeten worden t.a.v. de verrichte arbeid elkanders opvolgers te zijn en in geval van **faillissement**.

Verder kan het toepassingsgebied van de preventieve individuele ontslagtoets op verzoek van het bestuurscollege van een eilandgebied worden beperkt.

Doel

Vereenvoudigen /versoepelen van het ontslagrecht.

1.5 Openstelling particuliere arbeidsbemiddeling

Particuliere arbeidsbemiddeling is m.i.v. 1-8-2000 toegestaan.

Doel

Bevorderen van mobiliteit van werknemers.

2. Zekerheden arbeidsrecht

2,1 Afschaffen mondelinge proeftijd

Gedurende een proeftijd kunnen werkgever en werknemer op ieder moment de arbeidsovereenkomst beëindigen, zonder een opzegtermijn in acht te nemen of de reden van beëindiging kenbaar te maken.

M.i.v. 1-8-2000 is een proeftijdbeding alleen geldig indien dit **schriftelijk** is overeengekomen. Het bestaan ervan kan dus alleen via een schriftelijke Overeenkomst tussen werkgever en werknemer worden aangetoond. De maximale duur van een proeftijd blijft twee maanden.

Doel

Voorkomen van onzekerheid omtrent het bestaan van een proeftijd.

2.2 Verplichting loonstrook

M.i.v. 1-8-2000 is de werkgever verplicht bij elke loonbetaling de werknemer een schriftelijke loonspecificatie (loonstrook) te verstrekken.

De loonstrook moet het volgende vermelden:

- . het loonbedrag en de bedragen waaruit dit is samengesteld
 - . alle bedragen die op het loonbedrag zijn ingehouden
 - . het voor de werknemer geldende minimumloon op grond van de Landsverordening Minimumlonen
 - . de naam van de werkgever en van de werknemer
 - . de datum van indiensttreding
 - . de termijn waarover het loon is berekend
 - . de overeengekomen arbeidsduur (aantal werkuren per week of maand).
- NB: bij een oproep/nul uren contracten etc. is deze variabel).

Doel

Informatieverschaffing aan werknemers over loon en inhoudingen en versterken van rechtspositie van werknemers (m.n. in de bewijssfeer).

2.3 Weerlegbare rechtsvermoedens bij deeltijdarbeid /oproepcontracten

Een weerlegbaar rechtsvermoeden houdt in dat, indien zich

bepaalde omstandigheden voordoen, de rechter er voor de toepassing van de betreffende wettelijke bepaling vanuit moet gaan dat de rechtspositie, zoals in die bepaling omschreven, juridisch de juiste is, maar dat de tegenpartij met tegenbewijs mag aantonen dat de juridische positie anders is dan 'vermoed' wordt.

Rechtsvermoeden dat een arbeidsovereenkomst bestaat
M.i.v. 1-8-2000 wordt **vermoed** dat een arbeidsovereenkomst bestaat, indien een persoon ten behoeve van een ander tegen beloning gedurende drie opeenvolgende maanden, wekelijks tenminste acht uren dan wel gedurende tenminste 35 uren per maand, arbeid verricht.

Als de werknemer kan aantonen dat zijn situatie voldoet aan de genoemde criteria, bijvoorbeeld door het overleggen van (loon) betalingsbewijzen, dan moet worden uitgegaan van een arbeidsovereenkomst, tenzij de werkgever het tegendeel kan bewijzen.

Rechtsvermoeden omtrent de afgesproken arbeidsduur

Indien een arbeidsovereenkomst, waarbij geen vaste arbeidsduur is afgesproken (bijvoorbeeld een nul urencontract of een min-/maxcontract) ten minste drie maanden heeft geduurd, wordt m.i.v. 1-8-2000 het aantal gewerkte uren in de vierde maand **vermoed** gelijk te zijn aan het gemiddelde aantal gewerkte uren in de drie voorafgaande maanden. Bijvoorbeeld: heeft een werknemer in de maanden januari tot en met maart gemiddeld 100 uur per maand gewerkt, dan moet ervan uit worden gegaan dat hij ook in april 100 uur heeft gewerkt en kan hij dus een loon voor 100 uur claimen, tenzij de werkgever kan aantonen bijvoorbeeld middels prikklokkaarten dat in de betreffende maand minder is gewerkt dan in de drie voorafgaande maanden en dat er bovendien een "no work, no pay"-afspraken is gemaakt.

Doel

Versterken van rechtspositie van werknemers met een flexibel contract.

2.4 Minimale betaling per oproep in geval van o.a. nul uren- en oproepcontracten

Indien een werknemer met een nul-urencontract, een

oproepcontract of een deeltijdcontract van minder dan 15 uur per week op een bepaalde dag wordt opgeroepen om te werken, dan geldt m.i.v. 1-8-2000 een minimale arbeidsduur van drie uur. Deze drie uren moeten worden uitbetaald, ook al wordt feitelijk minder gewerkt.

Doel

Versterking van positie van werknemers met een flexibel contract.

2.5 Introductie opzeggingsverboden (ziekte, zwangerschap en bevalling, huwelijk)

M.i.v. 1-8-2000 is opzegging gedurende het eerste jaar van ziekte of gedurende het zwangerschap /bevallingsverlof van de werknemer, alsmede opzegging wegens het huwelijk van de werknemer, nietig. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst blijft voortbestaan, ondanks de opzegging.

De werkgever moet dan ook op vordering van de werknemer het loon blijven doorbetalen totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig geëindigd is. Ook is een in de arbeidsovereenkomst opgenomen ontbindende voorwaarde op grond waarvan de dienstbetrekking (automatisch) eindigt wegens het in het huwelijk treden van de werknemer of wegens zwangerschap of bevalling van de vrouwelijke werknemer, nietig. De arbeidsovereenkomst loopt gewoon door, omdat de werkgever zich niet op zo'n ontbindende voorwaarde kan beroepen.

Roept de werknemer de nietigheid niet in, dan geldt de arbeidsovereenkomst overigens wel als beëindigt. De werknemer kan dan nog altijd een schadevergoeding wegens 'onregelmatige' opzegging vorderen.

Doel Versterken positie werknemers in geval van discriminatoir ontslag of ontslag tijdens arbeidsongeschiktheid.

2.6 Introductie opzeggingsverbod wegens vakbondslidmaatschap cq vakbondsactiviteiten

M.i.v. 1-8-2000 kan de werkgever op straffe van nietigheid, de dienstbetrekking niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vakbond dan wel wegens vakbondsactiviteiten tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht en de werkgever daaraan

op redelijke gronden zijn toestemming heeft onthouden.

3. Kettingsystematiek in geval van kortlopende contracten

Voor de beëindiging van een voortgezette tijdelijke arbeidsovereenkomst is m.i.v. 1-8-2000 geen opzegging vereist, zodat 66k de voortgezette tijdelijke arbeidsovereenkomst automatisch eindigt.

Daar staat tegenover dat na een ketting van vier voortgezette tijdelijke arbeidsovereenkomsten, waar per schakel telkens minder dan drie maanden tussen ligt, het vierde contract automatisch een dienstverband voor onbepaalde tijd ("vaste dienst") wordt.

Hetzelfde geldt als minder dan vier dienstbetrekking voor bepaalde tijd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en deze samen een periode van 36 maanden (inclusief de tussenpozen) hebben overschreden. Ook elkaar opvolgende dienstbetrekkingen tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn (bijvoorbeeld in het geval van een draaideurconstructie of een bedrijfsovername), vallen onder deze bepaling.

Een uitzondering op de kettingregel geldt voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan drie jaar, die slechts eenmalig wordt voortgezet voor minder dan drie maanden. In zo'n geval ontstaat geen vast Dienstverband.

Indien de werkgever na het ontstaan van het vaste dienstverband overgaat tot opzegging van de arbeidsovereenkomst, moet de opzegtermijn die afhankelijk is van de duur van het totale dienstverband worden berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste dienstbetrekking (inclusief de eventuele tussenpozen) (zie ook onderdeel 1.2).

Doel

Versoepelen van het gebruik van kortlopende contracten enerzijds en bescherming van werknemers die hiermee veelvuldig of langdurig te maken hebben anderzijds.

4. Arbeidswet 2000 BES

4.1 Wat regelt de Arbeidswet 2000 BES?

Inhoud regeling

De Arbeidswet 2000 BES bevat regels ten aanzien van:

- werktijden, rusttijden en werkroosters
- maximale arbeidsduur per dag
- maximale arbeidsduur per week (berekend over vier weken)
- overwerk
- nachtdienst
- stand-by dienst (consignatiedienst)
- werken op rustdagen, zondagen en feestdagen

De Arbeidsregeling 2000 geeft ten aanzien van deze onderwerpen aan wat wel en niet mag, hoe lang er gewerkt mag worden, onder welke voorwaarden overwerk mag worden verricht etc.

Daarnaast geeft de Arbeidswet 2000 BES ook regels ten aanzien van:

- arbeid door kinderen
- gevaarlijke en nacht arbeid door jeugdige personen (blijft gelijk aan Arbeidsregeling 1952)
- arbeid door inwonend huishoudelijk personeel

Doel

Nieuwe regels van arbeidstijdenrecht, die enerzijds flexibeler zijn en anderzijds meer waarborgen bieden.

4.2 Enkele verschillen met Arbeidsregeling 1952

Groepen werknemers

In de Arbeidswet 2000 BES bestaat enkel

Onderscheid tussen schemawerkers en niet schemawerkers.

Eerst genoemden zijn werknemers waarvan de arbeid op verschillende tijdstippen (buiten reguliere 'kantooruren') moet kunnen worden verricht.

Werkroosters

Onder de **Arbeidswet 2000 BES** hoeven werkroosters niet van tevoren door Arbeidszaken te worden goedgekeurd.

Werkroosters voor schemawerkers moeten wel ter kennisgeving naar SZW Arbeidszaken worden gezonden.

Het hoofd Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft de bevoegdheid bepaalde roosters te verbieden.

Incidentele afwijkingen van het rooster zijn mogelijk, mits dit 48 uur van tevoren aan de werknemer wordt doorgegeven.

Arbeidsduur

De wekelijkse arbeidsduur onder de **Arbeidswet 2000 BES** is 40 uur (niet-schemawerkers) of 45 uur (schemawerkers).

De arbeidsduur voor schemawerkers is langer omdat dit bestaande werkroosters niet of minder verstoort.

Zo worden bestaande vol- continu roosters veelal op basis van een gemiddelde werkweek van 42 uur per week over vier weken vastgesteld.

De vaststelling van de gewerkte uren gebeurt per vier weken, zodat met uren kan worden 'geschoven' zonder dat er direct sprake is van overwerk.

De schuifmogelijkheid wordt beperkt door het maximaal toegestane aantal uren per dag, zijnde 10 uur voor niet-schemawerkers en 10 uur voor schemawerkers.

Vergunningen

De **Arbeidswet 2000 BES** kent geen toetsing vooraf.

Wel kunnen werknemers klagen over bepaalde zaken, waarna mogelijk repressief kan worden opgetreden.

De **Arbeidswet 2000 BES** kent speciale beschermende bepalingen voor werknemers met nachtdienst of stand-by dienst.

Sancties

De **Arbeidswet 2000 BES** kent modernere straffen en maakt daarbij onderscheid tussen misdrijven en overtredingen.

De maximumstraf voor misdrijven bestaat uit een gevangenisstraf van maximaal 4 jaar en/of een boete van maximaal . USD.55'865,92 die voor

overtredingen bestaan uit een hechtenis van ten hoogste een jaar en/of een boete van ten hoogste USD.13'966, -.

Huishoudelijk Personeel

Voor huishoudelijk personeel zijn, onder de **Arbeidswet 2000 BES** in tegenstelling tot onder de Arbeidswet 1952 BES, bepaalde beschermende maatregelen opgenomen (zie onderdeel 5).

Verbod kinderarbeid

Het verbod van kinderarbeid geldt voor kinderen tot en met 14 jaar (Arbeidswet 1952 BES: tot 14jaar).

Dit, in verband met de aanstaande inwerkingtreding van ILO-verdrag 182 inzake de uitbanning van de ergste vormen van kinderarbeid.

Net zoals in de oude regeling mogen kinderen echter wel werkzaamheden die uit de aard ervan door kinderen plegen te worden verricht of die lichamelijk of geestelijk geen hoge eisen stellen of een gevaarlijk karakter dragen (krantenbezorger/inpakken van boodschappen bij supermarkt etc.) verrichten mits deze niet plaatsvinden gedurende schooltijd en ook niet voor 7.00 uur en na 19:00 uur.

4.3 Schemawerkers / niet-schemawerkers

Twee groepen

In de **Arbeidswet 2000 BES** wordt onderscheid gemaakt tussen schemawerkers en niet-schemawerkers.

Voor beide groepen gelden aparte regels ten aanzien van arbeidstijden, werkroosters, etc.

Het is dus van belang te weten of een werknemer wel of geen schemawerker is.

Definitie

De Arbeidswet 2000 BES verstaat onder een schemawerker: een werknemer waarvan de reguliere werktijden (= roostertijden, dus niet: overwerk) geheel of gedeeltelijk vallen:

- dagelijks voor 7.00 uur 's ochtends of na 20.00 uur 's avonds
- op zondagen
- op feestdagen.

Keuze via rooster

De werkgever kan door het vaststellen van het werkrooster in beginsel bepalen of zijn werknemers wel of geen schemawerkers zijn.

Aangezien echter schemawerk in het algemeen ongunstiger uitpakt voor werknemers, kunnen werknemers de SZW/Arbeidszaken vragen om de toepassing van schemawerk binnen hun bedrijf te verbieden.

Indien de SZW/ Arbeidszaken schemawerk inderdaad verbiedt moet de werkgever de bepalingen die gelden voor niet schemawerkers toepassen.

Vol-continudienst

Voor schemawerkers die in een vol continudienstrooster werken (een rooster dat veelal met drie ploegen gedurende 24 uur per dag continue bezetting garandeert), gelden een aantal uitzondering bepalingen (zie onderdeel 4.10).

Afwijken rooster

Afwijken van werkroosters is toegestaan.

De werkgever hoeft hiervoor niet eerst toestemming van de SZW / Arbeidszaken te hebben.

Wel dient een afwijkende werktijd tenminste 48 uur van tevoren aan de werknemer te worden doorgegeven.

4.4 Arbeidsduur (exclusief overwerk)

Niet-schemawerkers

De arbeidsduur (exclusief overwerk) bedraagt maximaal 10 uur per dag en maximaal 40 uur per week.

Deze 40 uur wordt berekend over een periode van vier weken.

In een drukke week kan zo maximaal 5 uren (5 dagen maximaal een uur per dag) worden doorgewerkt zonder dat er sprake is van overwerk.

Voorwaarde is dat de werkgever dat van tevoren aangeeft aan de werknemer en de uren binnen drie weken worden 'teruggegeven'.

Wordt er langer dan 9 uur gewerkt, dan kan er niet meer geschoven worden en is er sprake van overwerk.

Ook als de extra uren niet of niet tijd worden teruggegeven, is er sprake van overwerk.

Overwerk moet extra betaald worden (zie onderdeel 4.7).

Schemawerkers

Voor schemawerkers geldt hetzelfde als hierboven aangegeven, met dien verstande dat voor hen de

maximale arbeidsduur gemiddeld per vier weken 45 uur bedraagt en per dag maximaal 10 uur (exclusief overwerk).

Nachtdienst

In geval van nachtdienst en stand-by dienst gelden afwijkende regels (zie onderdelen 4.8 en 4.9).

Langere arbeidsduur

Het hoofd van de SZW /Arbeidszaken kan op verzoek (van de werkgever) voor bepaalde tijd een langere arbeidsduur vaststellen, zowel ten aanzien van schemawerkers, als ten aanzien van niet schemawerkers.

4.5 Werktijden en rusttijden

Niet-schemawerkers Als rusttijd geldt voor niet-schemawerkers:

- de tijd tussen 20.00 uur 's avonds en 7.00 uur 's ochtends
- twee roostervrije dagdelen (al dan niet Aan een gesloten, bijvoorbeeld een zaterdag)
- zondagen
- feestdagen.

De reguliere werktijden mogen niet binnen de rusttijdvallen.

Moet men toch werken dan moet dit werk als overwerk worden betaald.

Winkelpersoneel

Voor winkelpersoneel kan het tijdstip van 20.00 uur later liggen indien de officiële winkelsluitingstijden op een ander tijdstip liggen. Voor hen begint de rusttijd een half uur na de officiële sluitingstijd.

Schemawerkers

Voor schemawerkers geldt een andere regeling.

De rusttijden van een schemawerker zijn als volgt:

- dagelijks de tijd buiten de tijdstippen van aanvang en afloop van zijn arbeidstijd volgens zijn rooster, met dien verstande dat zijn rusttijd per 24 uur (aaneengesloten) tenminste 11 uren (aaneengesloten) is.

Deze rusttijd mag eenmaal per zeven dagen worden ingekort tot tenminste acht uren;

- de voor de werknemer volgens zijn werkrooster geldende wekelijkse rustdag (deze moet tenminste eens per zeven weken op een zondag vallen);

- wekelijks tenminste eenmaal een roostervrij dagdeel voorafgaand aan of volgend op 13.00 uur;
- per jaar tenminste vijf feestdagen.

In geval van nachtdienst gelden bijzondere regels (zie onderdeel 4.8).

Meldplicht Werkroosters voor schemawerkers moeten aan de SZW/ Arbeidszaken ter kennisneming worden toegezonden. Het hoofd van de SZW heeft de bevoegdheid in bepaalde gevallen roosters geheel of gedeeltelijk te verbieden.

4.6 Pauze

Pauze

De arbeidstijd van een werknemer moet op elke dag waarop hij, al dan niet bij wijze van overwerk, meer dan zes uren arbeid verricht, na ten hoogste vijf uren arbeid wordt onderbroken door een pauze van tenminste een half uur.

Een onderbreking van de arbeidstijd van minder dan 15 minuten geldt niet als pauze.

Voor werknemers in volcontinu dienst gelden aparte regels (zie onderdeel 4.10).

Doorwerken

Het is verboden de werknemer gedurende diens pauze arbeid te laten verrichten, anders dan bij wijze van overwerk.

Stand-by blijven

Moet de werknemer gedurende zijn pauze beschikbaar blijven om in geval van oproep weer aan het werk te gaan, dan is er sprake van consignatie (zie onderdeel 4.9).

4.7 Overwerk

Overwerk

Overwerk kan ontstaan als gevolg van:

- werken gedurende de voor de werknemer geldende rusttijd
- langer werken dan de maximaal toegestane arbeidsduur per dag of per week.

Let op: *in het geval van een deeltijdcontract van bijvoorbeeld 20 uur per week, is er pas sprake van*

overwerk indien de reguliere 40 uur per week (of voor schemawerkers: 45 uur per week) wordt overschreden. Dit is alleen anders indien onderling Een andere afspraak is gemaakt.

Werken als gevolg van een oproep in stand-by dienst is ook overwerk (zie onderdeel 4.9).

Arbeidsduur

De maximale arbeidsduur inclusief overwerk bedraagt voor niet-schemawerkers ten hoogste 11 uur per dag en 50 uur per week, met dien verstande dat de totale arbeidsduur inclusief overwerk berekend over 13 weken niet langer is dan 45 uur.

De maximale arbeidsduur inclusief overwerk bedraagt voor schemawerkers ten hoogste 11 uur per dag en 55 uur per week, met dien verstande dat de totale arbeidsduur inclusief overwerk berekend over 13 weken niet langer is dan 50 uur. Evenals niet schemawerkers mogen schemawerkers dus boven hun reguliere wekelijkse arbeidsduur maximaal 10 uren overwerken, berekend over vier weken.

Voor *nachtwerkers* geldt een maximale arbeidsduur inclusief overwerk van 9 uur per dag met dien verstande dat deze niet boven de 45 uur per week uitkomt, berekend over een periode van 13 weken (zie ook onderdeel 4.8).

Compensatie

Overwerk moet worden gecompenseerd door een toeslag op het loon van in beginsel 50%. Onderling kunnen werkgever en werknemer schriftelijk afspreken dat overwerk niet in geld maar in time-back wordt teruggegeven (in beginsel 11/2. uur per gewerkt overuur).

Gedeeltelijke overuren worden altijd naar boven op halve uren afgerond. Overwerk, dat per dag korter dan 15 minuten duurt en dat geen regelmatig karakter draagt, wordt echter niet als overwerk beschouwt.

Extra toeslagen

In bepaalde gevallen moet bovenop de gewone overwerktoeslag een extra toeslag worden betaald, waardoor de totale beloning hoger wordt dan 150% (zie het overzicht hieronder).

Overzicht

De totale beloning voor **niet-schemawerkers** per overuur is als volgt:

Situatie	Vergoeding (incl. loon)
Overschrijding maximale arbeidsduur (per dag of na vier weken)	150%
Overwerk op roostervrij dagdeel	175%
overwerk op rustdag	200%
overwerk op feestdag	250%

De totale beloning voor **schemawerkers** per overuur is als volgt:

Situatie	Vergoeding (incl. loon)
Overschrijding maximale arbeidsduur (per dag of na vier weken)	150%
overwerk op roostervrij dagdeel	175%
overwerk op rustdag	200%
overwerk op feestdag	250%
overwerk in combinatie met nachtdienst	175%

Voorwaarden

Indien de werkgever de werknemer oproept overwerk te verrichten op een voor de werknemer vrije dag,

dan moeten tenminste drie overuren worden uitbetaald. In het geval de arbeidsduur per dag inclusief overwerk tenminste tien uren is, is de werkgever verplicht de werknemer een warme maaltijd of een daartoe toereikende vergoeding te geven. Een opdracht tot het verrichten van overwerk wordt door de werkgever zo vroeg mogelijk aan de werknemer gegeven.

Bij het geven van een opdracht tot overwerk dient de werkgever de belangen van de werknemer zo veel mogelijk in acht te nemen.

Overwerk verplicht?

De arbeidswet 2000 BES geeft geen antwoord op de vraag of overwerk door een werknemer mag worden geweigerd indien geen verplichting tot het verrichten van overwerk is overeengekomen.

Deze vraag moet in het kader van het arbeidsovereenkomstenrecht worden beantwoord.

In het algemeen geldt dat een opdracht tot overwerk niet zonder meer mag worden geweigerd.

4.8 Nachtdienst

Definitie

Er is sprake van nachtdienst, indien een schemawerker volgens zijn werkrooster arbeid

Verricht op of na 0.00 uur en v66r 6.00 uur, anders dan bij wijze van overwerk.

Arbeidsduur

De arbeidsduur per nachtdienst, exclusief pauze, bedraagt ten hoogste acht uren (inclusief overwerk maximaal 9 uur). Verder bedraagt de arbeidsduur per week voor schemawerkers die nachtdienst verrichten niet 45 maar 40 uur per week, berekend over een periode van 13 weken (inclusief overwerk maximaal 45 uur).

Indeling rooster

Het werkrooster van een werknemer met nachtdienst dient aan de volgende voorwaarden te voldoen:

- de werknemer mag in elke periode van vier weken ten hoogste 14 maal arbeid in nachtdienst

- verrichten (tenzij het specifieke nachtfuncties betreft, zoals nachtwakers of personeel van bepaalde horeca- of casinoaangelegenheden);
- de werknemer dient na het verrichten van arbeid in nachtdienst een onafgebroken rusttijd te hebben van:
 - a. tenminste 12 uren indien de nachtdienst voor of op 2.00 uur eindigt;
 - b. tenminste 14 uren indien de nachtdienst na 2.00 uur eindigt
 - de hiervoor bedoelde rusttijd mag in een aaneengesloten periode van zeven dagen eenmaal worden bekort tot 8 uren;
 - de werknemer heeft na ten hoogste zes maal achtereenvolgende arbeid in nachtdienst te hebben verricht een onafgebroken rusttijd van tenminste 48 uren.

4.9 Stand-by dienst (consignatie)

Definitie

Onder consignatie wordt verstaan: een tijdruimte tussen twee elkaar opeenvolgende diensten of een pauze, waarin de werknemer verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.

Bij zogenaamde split-shift of gebroken diensten, waarbij bijvoorbeeld 's ochtends vroeg en in de namiddag moet worden gewerkt, is er dus geen sprake van consignatie zolang de werknemer in de tussen liggende periode niet beschikbaar hoeft te blijven.

Diverse verboden

Het is verboden consignatie op te leggen aan werknemers jonger dan 18 jaar.

Per vier weken mag gedurende tenminste 14 aaneengesloten dagen geen consignatie aan de

werknemer wordt opgelegd.
Ook mag geen consignatie in combinatie met nachtdienst worden opgelegd op dezelfde dag.

Arbeidsduur

Als de consignatie ook de periode tussen 0.00 uur en 6.00 uur bestrijkt, dan geldt voor schemawerkers niet de normale arbeidsduur van 45 uur, maar bedraagt de arbeidsduur over een periode van 13 weken berekent niet meer dan 40 uur per week. Voor het overige blijft de arbeidsduur gelijk.

De arbeid, die voortvloeit uit de consignatie, telt overigens niet mee voor de berekening van de totale reguliere arbeidsduur (al dan niet inclusief overwerk) als bedoeld in de onderdelen 4.4 en 4.7.

Compensatie

Als (te betalen) arbeidstijd geldt tijdens de consignatie de werkelijk als gevolg van een oproep gewerkte tijd. Echter, een oproep of meerdere oproepen binnen een half uur worden geacht tenminste een half uur te duren. Indien na verrichte consignatiearbeid binnen een half uur weer een oproep volgt, geldt die tussenliggende periode ook als te betalen arbeidstijd.

De arbeid, die gedurende consignatie wordt verricht, moet als overwerk worden betaald.

Stand-by toelage

Tenzij anders overeengekomen bij schriftelijke overeenkomst, betaalt de werkgever de werknemer aan wie consignatie is opgelegd, ongeacht of er daadwerkelijk oproepen zijn gedaan of arbeid als gevolg van een oproep is verricht, per dag, waarop die consignatie wordt opgelegd, een toeslag van een procent van zijn bruto maandloon.

Deze consignatietoelage mag niet van de vergoeding, die moet worden betaald als er wel wordt gewerkt na een oproep, worden afgetrokken.

4.10 Volcontinu dienst

Definitie

Onder arbeid in een volcontinu bedrijf wordt verstaan: arbeid, die niet uitsluitend een ondersteunend karakter draagt, en die wordt verricht in een onderneming waarbinnen naar de aard van het bedrijf- of productieproces gedurende 24 uur per dag zonder onderbreking arbeid dient te worden verricht (bijvoorbeeld in (delen van) de gezondheidszorg of de olieraffinaderij)

Bijzondere regels

In afwijking van de reguliere bepalingen die voor schemawerkers gelden, geldt voor nachtwerkers dat:

- de rustdag tenminste eenmaal per dertien weken op zondag valt (in plaats van een keer per zeven weken);
- indien de dienst dat niet toelaat kan de pauze later dan na vijf uren arbeid worden toegekend;
- er geen maximale arbeidsduur inclusief overwerk per dag geldt;
- de arbeidsduur inclusief overwerk maximaal 60 uur per week is. De arbeidsduur exclusief overwerk is wel gewoon 45 uur per week (in geval van nachtdienst ook 45 uur per week).

Voor wat betreft consignatiedienst (zie onderdeel 4.9) gelden voor schemawerkers in volcontinudienst de 14-daagse consignatie vrije periode, het verbod van consignatiedienst in combinatie met nachtdienst en de vaste consignatietoelage niet.

4.11 Administratieve verplichtingen voor de werkgever

Arbeidslijst

In iedere onderneming behoort een arbeidslijst te

worden opgehangen op een plaats, die Vrij toegankelijk is voor de betrokken werknemers. De arbeidslijst geeft een systematisch overzicht van de verschillende binnen de onderneming aanwezige functies en het daarbij begrote personeelsbestand, alsmede van de binnen de onderneming gehanteerde werktijden of werkroosters en van de binnen de onderneming geldende rusttijden. Het model van de arbeidslijst is in beginsel gelijk aan de arbeidslijst volgens de Arbeidswet 1952 BES.

Meldplicht

Arbeidslijsten, waarop werkroosters voor schemawerkers voorkomen, dienen onverwijld na de vaststelling ervan door de werkgever aan de Arbeidszaken te worden toegezonden.

Hetzelfde geldt voor in zulke roosters aangebrachte structurele wijzigingen.

Incidentele afwijking

Indien een werknemer incidenteel langer of korter moet werken dan het rooster aangeeft (dit in verband met de schuifmogelijkheid van werkuren: zie ook onderdeel 4.4), dan moet dit 48 uur van tevoren aan de werknemer worden aangegeven.

Verbod SZW

Het hoofd van de sociale zaken en werkgelegenheid Arbeidszaken is bevoegd de toepassing van de werktijden of een werkrooster, zoals opgenomen in de arbeidslijst, ten aanzien van een werknemer of een bepaalde groep werknemers in een onderneming geheel of gedeeltelijk te verbieden dan wel daaromtrent bindende aanwijzingen te geven, indien:

- hij oordeelt dat de aard van de onderneming geen schemawerk noodzakelijk maakt, dan wel
- hem dat met het oog op de gezondheid of het welzijn van de betreffende werknemer of werknemers wenselijk voorkomt.

Personeelsregister

De werkgever is verplicht op verzoek van de sociale zaken en werkgelegenheid (SZW) een personeelsregister over te leggen.

Het personeelsregister bevat de namen, geboortedata en nationaliteiten van de werknemers in de onderneming.

Van werknemers, die niet van rechtswege zijn toegelaten in de BES eilanden, wordt het nummer en de datum van afgifte van de verblijfsvergunning vermeld.

5. Huishoudelijk personeel

In de Arbeidswet 2000 BES (m.i.v. 1-8- 2000) is een bepaling ten behoeve van huishoudelijk personeel opgenomen, welke bepaling een aantal normen bevat die ten aanzien van het laten verrichten van dergelijke arbeid door de natuurlijke persoon die als werkgever optreedt in acht moeten worden genomen.

Arbeidsduur

De arbeidsduur bedraagt maximaal 11 uur per dag en maximaal 55 uur per week.

Meer uren moeten tegen 150% worden betaald.

Pauze

Na ten hoogste vijf uur arbeid dient een pauze van tenminste een half uur te worden gegund. Arbeid gedurende die pauze moet tegen 150% worden betaald.

Rusttijden

De tijd tussen 22.00 Uur en 6.00 uur geldt als rusttijden tenzij de dienstbetrekking Uitsluitend of hoofdzakelijk ziet op een verzorging die uitsluitend of hoofdzakelijk ziet op een verzorging die Uitsluitend of hoofdzakelijk dient plaats te vinden binnen de vorenbedoelde tijdstippen.

Arbeid binnen die uren (de rusttijden) moet tegen 150% worden betaald.

Per zeven dagen heeft de Werknemer recht op een rustdag.

Arbeid op de rustdag moet tegen 200% worden betaald

Feestdagen

De werknemer is op feestdagen vrijgesteld van arbeid met behoud van loon.

Arbeid op een feestdag moet tegen 200% worden betaald.

Minimumloon

Het minimumloon Van huishoudelijk personeel m.i.v. 1-12—2004 omgezet in een minimumuurloon, (zie folder Bruto minimumuurloon)

van dat loon mag de hieronder vermelde bedragen aan kost en inwoning (inwonend personeel) of verstrekte maaltijden (uitwonend personeel) worden afgetrokken:

1. Kost en inwoning:

a. USD.167,60 voor het eilandgebied Bonaire:

b. USD.167,60 voor het eilandgebied St. Eustatius

c. USD. 167,60 voor het eilandgebied Saba;

2. Een ontbijt of broodmaaltijd:

- a. USD.0,84 voor het eilandgebied Bonaire;
- b. USD.0,84 voor het eilandgebied St. Eustatius.
- c. USD.0,84 voor het eilandgebied Saba

3 Een warme maaltijd:

- a. USD. 2,79 voor het eilandgebied Bonaire;
- b. USD. 2,79 voor het eilandgebied St. Eustatius
- c. USD. 2,79 voor het eilandgebied Saba;

13. Arbeidsbesluit hotels, restaurants en casino's 2000 BES

Inleiding

In verband met het feit dat de sectoren **hotels, restaurants en casino's** gevoelig zijn voor internationale concurrentie en zeer arbeidsintensief zijn, heeft de regering onder de huidige omstandigheden ervoor gekozen afwijkende regels vast te stellen voor de bedrijfstakken in deze sectoren.

M.i.v. 23 september 2000 gelden voor deze sectoren de navolgende van de Arbeidswet 2000 BES afwijkende regelingen:

De arbeidsduur

- De arbeidsduur bedraagt ten hoogste **48 uur per week**, berekend over een periode van 4 weken, met dien verstande dat de arbeidsduur per dag niet meer dan **10 uur** bedraagt.
- De arbeidsduur inclusief overwerk bedraagt ten hoogste 55 uur per week berekend over een periode van 4 weken, met dien verstande dat de arbeidsduur per dag niet meer dan 11 uur bedraagt. M.a.w. de vaststelling van de gewerkte uren gebeurt per 4 weken, zodat met uren kan worden geschoven.
- Het arbeidsuur per nachtdienst (nachtdienst is indien de Werknemer volgens zijn werkrooster arbeid verricht op of na 0.00 uur of voor 06.00 uur) exclusief pauze bedraagt ten hoogste $8\frac{1}{2}$ uur per dag.

Rusttijden en pauze

- De voor de werknemer volgens zijn werkrooster geldende wekelijkse rustdag (de rustdag moet tenminste eenmaal per 13 weken op een zondag vallen).

- Dagelijks de tijd buiten de tijdstippen van aanvang en afloop van zijn arbeidsduur, met dien verstande dat zijn rusttijd per 24 uur tenminste 11 aaneengesloten uren bedraagt.

De feestdagen.

De arbeidstijd moet op elke dag dat de werknemer meer dan 6 uren arbeid verricht, onderbroken worden door een pauze van tenminste een half uur tenzij de dienst dat niet toelaat.

Overwerk

Overwerk kan ontstaan als gevolg van:

- Langer werken dan de maximaal toegestane arbeidsduur per dag of per week en geeft recht op een bijzondere betaling van 150%.
- Werken gedurende de voor de werknemer geldende rustdag of op een feestdag geeft recht op een bijzondere betaling van 200%.

Onderling kunnen werkgever en werknemer schriftelijk afspreken dat overwerk niet in geld maar in time-back wordt teruggegeven.

Indien de werkgever de werknemer oproept overwerk te verrichten op een dag waarop hij geen arbeid verricht wordt het overwerk geacht

tenminste 3 uren te duren.

Indien wordt overgewerkt en de arbeidsduur per dag inclusief overwerk tenminste 10 uren is, heeft de werkgever de verplichting om de werknemer een warme maaltijd of een daartoe toereikende vergoeding te geven.

Stand-by dienst (consignatie)

Consignatie is een tijdruimte tussen 2 opeenvolgende diensten waarin de werknemer verplicht is bereikbaar te zijn.

Als te betalen arbeidstijd geldt de tijdens de consignatie daadwerkelijk gewerkte tijd, als gevolg van een oproep. Een oproep of meerdere oproepen binnen een half uur, worden geacht tenminste een half uur te duren.

Arbeid verricht gedurende de consignatie moet als **overwerk** worden betaald.

Het hoofd SZW is bevoegd ten aanzien van een werknemer of een groep van werknemers aanvullende voorwaarden te verbinden ten aanzien van de arbeidsduur (inclusief overwerk), de werktijden, de pauze en de rusttijden.

Let wel: alle **overige bepalingen** van de Arbeidswet 2000 BES blijven van toepassing, zoals de bepaling dat:

- het verbod van kinderarbeid geldt voor kinderen tot en met 14 jaar;
- de werkgever door het vaststellen van de werkrooster in beginsel bepaalt of zijn werknemers wel of geen schemawerkers zijn;
- in iedere onderneming een arbeidslijst behoort te worden opgehangen;
- arbeidslijsten waarop werkroosters voor schemawerkers voorkomen ter kennisgeving aan de arbeidsinspecteurs SZW moeten worden toegezonden;
- de werkgever verplicht is op verzoek van de Arbeidsinspecteurs SZW een personeelsregister over te leggen;
- misdrijven bestraft worden met een gevangenisstraf van maximaal 4 jaar en/of een boete van maximaal UDS.55865,92
- overtredingen bestraft worden met hechtenis van ten hoogste een jaar en/of een boete van ten hoogste UDS.13966,-.

HUISHOUDEUJK PERSONEEL

Arbeidsduur

- maximaal 11 uren per dag en maximaal 55 uren per week.
- Pauze
- de werknemer dient een pauze van tenminste een half uur na iedere vijf uren arbeid te genieten.

Rusttijd

- de tijd tussen 22.00 uur en 6.00 uur geldt als rusttijd tenzij de dienstbetrekking uitsluitend of hoofdzakelijk ziet op een verzorging die uitsluitend of hoofdzakelijk dient plaats te vinden binnen de vorenbedoelde tijdstippen.
- per zeven dagen heeft de werknemer recht op een rustdag.
- Feestdagen.

Overwerk

- langer werken dan de maximaal toegestane arbeidsduur per dag of per week: 150%
- arbeid gedurende pauze: 150%
- overwerk op een rustdag of een feestdag: 200%

14. Bijzonder verlof

1. Inleiding

Voor sommige gelegenheden hoeft een werknemer geen vakantiedagen op te nemen.

Bijvoorbeeld als hij gaat trouwen of een naast familielid is overleden.

Daar staat tegenover dat de werkgever in beginsel geen loon hoeft te betalen over de tijd die de werknemer de bedongen werkzaamheden niet heeft verricht (no work, no pay).

De werknemer kan wel een beroep doen op bijzonder verlof.

De werknemer moet daarover vooraf overleggen met zijn werkgever.

2. Wat verstaat men onder bijzonder verlof?

Onder bijzonder verlof (of buitengewoon verlof of kort verzuim) wordt verstaan dat de werknemer vrijaf krijgt met behoud van loon omdat er sprake is van bijzondere omstandigheden. De bijzondere omstandigheden waarbij de werknemer aanspraak op zijn loon behoudt zijn geregeld in artikel 1614c van het Burgerlijk Wetboek BES.

De Wet geeft slechts voor enkele gevallen aan wat onder bijzondere omstandigheden wordt verstaan. In een schriftelijke Overeenkomst, reglement of cao kan men regelen in welke andere gevallen bijzonder verlof verleend kan worden en voor hoeveel uren of dagen.

3. Wanneer heeft een werknemer recht op bijzonder verlof?

Volgens artikel 1614c BWNA heeft een werknemer recht op bijzonder verlof voor het vervullen van een wettelijke verplichting en ten gevolge van bijzondere omstandigheden.

Als bijzondere omstandigheden noemt de Wet:

- de bevalling van de echtgenote van de arbeider
- het overlijden en de begrafenis van de huisgenoten of van bloed of aanverwanten in de rechte linie onbepaald (de ouders, grootouders, overgrootouders, betovergrootouders, kinderen, kleinkinderen en achterkleinkinderen) en in de tweede graad der zijlinie (broer, zuster, schoonbroer en schoonzuster)
- uitoefening van het kiesrecht
- door een algemene verordening of door de overheid opgelegde verplichting.

Deze opsomming is niet uitputtend.

Ook in andere dan door de Wet genoemde gevallen kan de werkgever op verzoek van de werknemer bijzonder verlof verlenen, indien de omstandigheden dat naar zijn oordeel rechtvaardigen.

4. Hoe lang duurt een bijzonder verlof?

Het Burgerlijk Wetboek BES bepaalt in artikel 1614c dat “de werknemer zijn aanspraak op het loon behoudt gedurende een betrekkelijk korte tijd, naar billijkheid te berekenen”.

Hoe men de “betrekkelijk korte tijd, naar billijkheid te berekenen” moet invullen wordt door de wet volledig aan partijen overgelaten.

In een schriftelijke arbeidsovereenkomst, reglement of cao kan worden opgenomen in welke bijzondere gevallen en gedurende welke periode de werkgever verplicht is het loon door te betalen.

Indien niets schriftelijk geregeld is moeten werkgever en werknemer in goed overleg de duur van het bijzonder verlof bepalen.

5. Kan het gebeuren dat het loon niet doorbetaald wordt tijdens bijzonder verlof?

Nee, als de werkgever bijzonder verlof verleent is dat betaald, tenzij dit is uitgesloten bij schriftelijke overeenkomst of reglement.

6. Mag een werknemer bijzonder verlof opsparen?

Bijzonder verlof kan niet opgespaard worden. Bijzonder verlof wordt verleend op de dag of het moment dat de bijzondere gebeurtenis plaatsvindt.

Ook mag de werkgever bijzonder verlofdagen niet aftrekken van de vakantiedagen van de werknemer. Hij verleent bijzonder verlof of hij verleent het niet. In dat laatste geval kan de werknemer natuurlijk zelf besluiten vakantie (snipperdag) aan te vragen. Indien de werknemer geen vakantiedagen overheeft kan hij onbetaald vrijaf vragen.

7. Wat gebeurt er als een werknemer ziek wordt tijdens zijn bijzonder verlof?

Het bijzonder verlof loopt gewoon door als de werknemer ziek wordt tijdens het verlof. Deze dagen kunnen later niet alsnog opgenomen worden.

8. Heeft een werknemer recht op bijzonder verlof voor een bezoek aan de arts of tandarts?

In de wet is niets geregeld voor dit soort situaties. Iedereen moet wel eens naar een (huis)arts, tandarts, therapeut, verloskundige of polikliniek. Zo'n bezoek kan niet altijd buiten werktijd. De werknemer moet daar dan een paar uur vrij voor nemen. In sommige bedrijven mag dat op kosten van de werkgever.

De werknemer hoeft dan geen vakantie-uren op te nemen. Wel kan van de werknemer verlangd worden dat hij deze bezoeken zo veel mogelijk in eigen tijd aflegt.

9. Enige voorbeelden van bijzonder verlof op basis van cao's

Enige voorbeelden van bijzonder verlof die geregeld zijn in cao's zijn:

- dienstjubileum
- huwelijk van de werknemer
- ondertrouw van de werknemer
- huwelijksjubileum
- eerste heilige communie, het dopen of het afleggen van de belijdenis
- verhuizing
- verjaardag
- medische keuring voor militaire dienst
- ernstige ziekte van ouder, echtgenoot of kind
- school- en vak examens voor studie
- ramp, overstroming, brand

10. Conclusie

De Wet is dus niet erg duidelijk over bijzonder verlof. Afgezien van de specifiek genoemde gevallen (zie paragraaf 3 hierboven) en de gevallen waar dit in een reglement of cao is geregeld, zullen werkgever en werknemer in goed overleg moeten bepalen of in andere gevallen bijzonder verlof wordt verleend en voor hoeveel tijd (uren of dagen).

Voor meer informatie kunt U contact opnemen met de Sociale zaken en werkgelegenheid (SZW).