

Arbeidsovereenkomsten

- | | | |
|-----|---|----|
| (1) | Burgerlijk wetboek, derde boek | 13 |
| (2) | Concept nieuw Burgerlijk Wetboek van Suriname (Titel 10 Arbeidsovereenkomst en Titel 12 Aanneming van werk) | 33 |

Burgerlijk wetboek, derde boek

7e titel A: Van overeenkomsten tot het verrichten van arbeid

EERSTE AFDELING ALGEMENE BEPALINGEN

Art. 1613¹ Behalve de overeenkomsten tot het verrichten van enkele diensten, welke door de aan deze eigen bepalingen en bedongen voorwaarden, en bij gebreke van deze door het gebruik, worden geregeerd, bestaan er twee soorten van overeenkomsten, waarbij de ene partij zich verbindt, voor de andere tegen beloning arbeid te verrichten: de arbeidsovereenkomst en de aanneming van werk.

Art. 1613a De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst, waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt, in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.

Art. 1613b De aanneming van werk is de overeenkomst, waarbij de ene partij, de aannemer, zich verbindt, voor de andere partij, de aanbesteder, tegen een bepaalde prijs een bepaald werk tot stand te brengen.

Art. 1613c 1. Indien een overeenkomst de kenmerken bevat van een arbeidsovereenkomst en van enige andere soort van overeenkomst, zullen zowel de bepalingen betreffende de arbeidsovereenkomst als die betreffende de andere soort van overeenkomst, welke kenmerken zij mede bevat, van toepassing zijn; ingeval van strijd tussen deze bepalingen zullen die der arbeidsovereenkomst van toepassing zijn.

2. Indien een aanneming van werk door meerdere soortgelijke overeenkomsten, zij het ook telkens met enige tussentijd, is gevolgd, of indien het, bij het aangaan ener aanneming van werk blijkbaar in de bedoeling van partijen ligt meerdere dergelijke overeenkomsten aan te gaan, in dier voege, dat de verschillende aannemingen tezamen als een arbeidsovereenkomst kunnen worden beschouwd, zullen de bepalingen betreffende de arbeidsovereenkomst op deze overeenkomsten gezamenlijk en op elke haar afzonderlijk, met uitsluiting van de bepalingen der zesde afdeling van deze titel, van toepassing zijn. Is evenwel in een dergelijk geval de eerste overeenkomst bij wijze van proef aangegaan, dan zal deze geacht worden haar aard van aanneming van werk te hebben behouden en zullen de bepalingen van de zesde afdeling van dezen titel op haar van toepassing zijn.

TWEDE AFDELING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST IN HET ALGEMEEN

Art. 1613d Wanneer een arbeidsovereenkomst schriftelijk wordt aangegaan, zijn de kosten van de akte en andere bijkomende onkosten ten laste van de werkgever.

Art. 1613e 1. Indien bij het sluiten van de overeenkomst een hand- of godspenning is gegeven en aangenomen, ontleent geen der partijen daaraan de bevoegdheid van de overeenkomst af te zien door het laten behouden of het teruggeven van die hand- of godspenning.

2. De hand- of godspenning kan in mindering worden gebracht op het loon, indien de dienstbetrekking niet langer dan drie maanden heeft bestaan, terwijl zij voor langere of voor onbepaalde tijd is aangegaan.

Art. 1613^e Vervallen.

Art. 1613g 1. Een minderjarige is bekwaam als werknemer arbeidsovereenkomsten aan te gaan, indien hij daartoe door zijn wettelijke vertegenwoordiger, hetzij mondeling, hetzij schriftelijk, is gemachtigd.

¹ Gew. bij G.B. 1947 no. 140.

² Vervallen bij G.B. 1981 no. 23.

(1) **Burgerlijk wetboek, derde boek**

2. Een mondelinge machtiging kan slechts strekken tot het aangaan van een bepaalde arbeidsovereenkomst. Is de minderjarige nog geen volle achttien jaren oud, dan moet zij verleend worden in tegenwoordigheid van de werkgever of van degene, die namens deze handelt. Zij kan niet voorwaardelijk worden verleend.

3. Indien de machtiging schriftelijk is verleend, is de minderjarige verplicht de volmacht ter hand te stellen aan de werkgever, die de minderjarige onverwijld een gewaarmerkt afschrift daarvan doet toekomen en de volmacht bij het einde van de dienstbetrekking aan de minderjarige of diens rechtverkriggende teruggeeft.

4. Voor zover zulks niet door het stellen van bepaalde voorwaarden in de machtiging uitdrukkelijk is uitgesloten, staat de minderjarige in alles, wat betrekking heeft op de arbeidsovereenkomst, door hem ingevolge de verleende machtiging aangegaan, met een meerderjarige gelijk, behoudens het bepaalde bij het derde lid van artikel 1614f. Echter kan hij niet in rechte verschijnen zonder bijstand van zijn wettelijke vertegenwoordiger, behalve wanneer de rechter gebleken is, dat de wettelijke vertegenwoordiger niet bij machte is zich te verklaren.

Art. 1613h Indien een daartoe niet bekwaam minderjarige een arbeidsovereenkomst heeft aangegaan en dientengevolge gedurende zes weken, zonder verzet van zijn wettelijke vertegenwoordiger, in dienst van de werkgever arbeid heeft verricht, wordt hij geacht door die vertegenwoordiger mondeling tot het aangaan van die arbeidsovereenkomst gemachtigd te zijn geweest.

Art. 1613i Een tussen echtgenoten aangegane arbeidsovereenkomst is nietig.

Art. 1613j 1. Een door de werkgever vastgesteld reglement is voor de werknemer slechts verbindend, indien het in de Nederlandsche taal is vastgesteld en indien de werknemer schriftelijk heeft verklaard zich met dat reglement te verenigen en indien tevens is voldaan aan de navolgende vereisten:

1°. dat een volledig exemplaar van het reglement kosteloos door of vanwege de werkgever aan de werknemer is verstrekt;

2°. dat door of vanwege de werkgever een door deze ondertekend volledig exemplaar van het reglement ter inzage voor een ieder is nedergelegd ter griffie van de Kantonrechter, binnen welks rechtsgebied de onderneming, in welke het reglement geldt, gevestigd is;

3°. dat een volledig exemplaar van het reglement op een voor de werknemer gemakkelijk toegankelijke plaats, zo mogelijk in het arbeidslokaal, zodanig opgehangen is en blijft, dat het duidelijk leesbaar is.

2. Het reglement is eveneens slechts verbindend voor zoverre de inhoud niet in strijd is met de door de werknemer aangegane arbeidsovereenkomst.

3. De nederlegging en de inzage van het reglement ter griffie geschieden kosteloos.

4. Elk beding, strijdig met enige bepaling van dit artikel, is nietig.

Art. 1613k 1. Indien gedurende de dienstbetrekking een reglement wordt vastgesteld of het bestaande wordt gewijzigd, is dit nieuwe of dit gewijzigde reglement voor de werknemer slechts verbindend, indien een volledig exemplaar van het ontwerp daarvan of van de ontworpen wijzigingen hem kort voor de vaststelling gedurende ten minste 14 dagen kosteloos ter inzage is verstrekt.

2. Indien de werknemer na vaststelling van het nieuwe of van het gewijzigde reglement mededeelt, dat hij zich daarmee niet verenigt, wordt dit aangemerkt als een opzegging van de dienstbetrekking uiterlijk tegen de dag, waarop het nieuwe of het gewijzigde reglement in werking zal treden. Is de dienstbetrekking voor een bepaalde tijd aangegaan, of liggen tussen de dag, waarop het nieuwe of het gewijzigde reglement algemeen bekend gemaakt is, en die, waarop het in werking zal treden, minder vrije dagen dan de opzeggingstermijn omvat, dan heeft de werknemer aanspraak op een schadeloosstelling op de voet als bij artikel 1615r is bepaald.

3. Elk beding, strijdig met enige bepaling van dit artikel is nietig.

Art. 1613l Een verklaring van de werknemer waarbij hij zich verbindt zich met elk in de toekomst vast te stellen reglement, of met elke toekomstige wijziging van een bestaand reglement te verenigen, is nietig.

Art. 1613m Van de bepalingen van het reglement kan alleen dan bij bijzondere overeenkomst worden afgeweken, indien deze schriftelijk is aangegaan.

Art. 1613n³ Vervallen.

Art. 1613o⁴ Ter berekening van het in geld vastgesteld loon per dag wordt, voor de toepassing van deze titel, de dag gesteld op acht uren, de week op zes dagen, de maand op vijf-en-twintig dagen en het jaar op driehonderd dagen. Is het loon, hetzij voor het geheel, hetzij gedeeltelijk, op andere wijze dan naar tijdruimte vastgesteld, dan wordt als het in geld vastgesteld loon per dag aangenomen het gemiddeld loon van de werknemers, berekend over de laatst vooraf gegane dertig werkdagen; bij gebreke van die maatstaf wordt als loon aangenomen het gebruikelijk loon voorde, wat aard, plaats en tijd betreft, meest nabijkomende arbeid.

Art. 1613p Het loon van werknemers, welke niet bij de werkgever inwonen, mag niet anders worden vastgesteld dan in:

- 1°. geld;
- 2°. voedsel te nuttigen, alsmede voedings- en verlichtingsmiddelen te gebruiken ter plaatse waar ze worden verstrekt;
- 3°. kleding, door de werknemer bij de waarneming van de dienstbetrekking te dragen;
- 4°. een bepaalde hoeveelheid der voortbrengselen van het bedrijf, waarin het loon verdiend wordt, of der grond- of hulpstoffen in dat bedrijf gebruikt, een en ander voor zover die voortbrengselen of grond- of hulpstoffen, wat aard en hoeveelheid betreft, behoren tot de eerste levensbehoeften van de werknemer en zijn gezin, of als grond- of hulpstoffen, werktuigen of gereedschappen in het bedrijf van de werknemers worden gebezigd, en in ieder geval met uitsluiting van alcoholhoudende dranken;
- 5°. het gebruik van een bepaald stuk grond of van weide of stalling voor een bepaald aantal naar soort aangeduide dieren, toebehorende aan de werknemer of aan een der leden van zijn gezin, het gebruik van werktuigen of gereedschappen, alsmede het onderhoud daarvan;
- 6°. bepaalde werkzaamheden of diensten, door of voor rekening van de werkgever voor de werknemer te verrichten;
- 7°. het gebruik van een aangewezen woning, woninggedeelte of lokaal, vrije geneeskundige behandeling van de werknemer en van zijn gezin, voor zover niet vallende onder artikel 1641c, vrije beschikking over een of meer bedienden, over een vervoermiddel en soortgelijke tegemoetkomingen in de kosten der huishouding voor zover niet vallende onder de voorgaande nummers;
- 8°. uitkering gedurende een verloftijd na een bepaald aantal jaren dienst of recht op vrij vervoer naar de plaats van herkomst of naar en van de plaats van verlof;
- 9°. onderricht door of vanwege de werkgever aan de werknemer te verstrekken.

Art. 1613q 1. Indien bij overeenkomst of bij reglement geen bepaald loon is vastgesteld, heeft de werknemer aanspraak op zodanig loon als ten tijde van het sluiten van de overeenkomst voor arbeid als de bedongene, ter plaatse waar deze moest worden verricht, gebruikelijk was.

2. Indien zodanig gebruik niet bestaat, wordt het loon met inachtneming der omstandigheden naar billijkheid bepaald.

Art. 1613r 1. Voor zover het loon anders dan volgens artikel 1613p geoorloofd is, is vastgesteld, wordt het op een bedrag in geld gewaardeerd en geacht vastgesteld te zijn op het vijfvoud van dit bedrag.

³ Vervallen bij G.B. 1962 no. 108.

⁴ Gew. bij G.B. 1962 no. 93.

(1) **Burgerlijk wetboek, derde boek**

2. Het gehele loon, dat dientengevolge verschuldigd zal zijn, zal echter het overeenkomstig de bepalingen van het voorgaand artikel berekende loon niet met meer dan een derde mogen overschrijden.
3. Elk beding, strijdig met enige bepaling van dit artikel, is nietig.

Art. 1613s 1. Ongeoorloofd en nietig is elk beding tussen de werkgever of diens vertegenwoordiger en een werknemer, waarbij deze zich verbindt, het loon of zijn overige inkomsten of een gedeelte daarvan op een bepaalde wijze te besteden, of zich zijn behoeftigheden op een bepaalde plaats of bij een bepaalde persoon aan te schaffen.

2. Van deze bepaling zijn uitgezonderd:

1°. het beding, waarbij de werknemer deelneemt in enig fonds, dat naar het oordeel van de President voldoende waarborg van soliditeit biedt, of waarbij de werknemer toestemt, dat te zijn behoefte een inlage in de Surinaamse Postspaarbank wordt gestort.

2°. ten aanzien van minderjarige werknemers het beding, dat een gedeelte van het, gedurende de minderjarigheid verdiend, loon door de werkgever ten name van de werknemer zal worden geplaatst in de Surinaamse Postspaarbank of in een fonds als sub 1° bedoeld met bepaling, dat het door de werknemer eerst zal kunnen worden opgevorderd, wanneer hij zekere, niet hoger dan één en twintig jaren te stellen, leeftijd zal hebben bereikt of uit andere hoofde meerderjarig geworden is of wanneer de Kantonrechter van het kanton, waarin de plaats van het werkelijk verblijf van de minderjarige gelegen is, op verzoek van de wettelijke vertegenwoordiger en na verhoor of behoorlijke oproeping van een minderjarige en van de werkgever tot de uitbetaling machtiging heeft verleend.

Art. 1613t 1. Indien de werknemer ingevolge een ongeoorloofd en nietig beding, als bedoeld bij het voorgaande artikel, met de werkgever enige overeenkomst heeft aangegaan, ontstaat daaruit generlei verbintenis. De werknemer is gerechtigd het reeds te dier zake op zijn loon in rekening geledene of door hem betaalde van de werkgever terug te vorderen, zonder gehouden te zijn tot teruggave van hetgeen hem ter voldoening aan de overeenkomst is verstrekt.

2. Niettemin is de rechter bevoegd, bij toewijzing van de vordering van de werknemers, de veroordeling te beperken tot zodanig bedrag als hem met het oog op de omstandigheden van het geval billijk zal voorkomen, doch uiterlijk tot de som waarop de door de werknemer geleden schade door hem wordt gewaardeerd.

3. Heeft de werknemer ingevolge een ongeoorloofd en nietig beding, als voormeld, met een ander dan de werkgever enige overeenkomst aangegaan, dan heeft hij het recht het bedrag van hetgeen hij uit die hoofde betaald heeft of nog verschuldigd is, van de werkgever te vorderen. De bepaling van het tweede lid is ook ten deze van toepassing.

4. Ieder vorderingsrecht van de werknemers krachtens dit artikel vervalt na verloop van zes maanden.

Art. 1613u⁵ 1. De werkgever kan slechts boete stellen op de overtreding van voorschriften van een schriftelijk aangegane overeenkomst of van een reglement, indien die voorschriften bepaaldelijk zijn aangeduid en de boete in de overeenkomst of het reglement is aangegeven.

2. De overeenkomst of het reglement, waarbij boete is bedongen, moet nauwkeurig de bestemming der boeten vermelden. Zij mogen noch onmiddellijk, noch middellijk strekken tot persoonlijk voordeel van de werkgever zelf of van degene, wie deze de bevoegdheid heeft verleend de werknemers boete op te leggen.

3. Iedere boete, in een reglement of in een overeenkomst bedongen, moet op een bepaald bedrag gesteld zijn, uitgedrukt in de munt, waarin het loon in geld is vastgesteld.

4. Binnen een week mag aan een werknemer geen hoger bedrag aan gezamenlijke boeten worden opgelegd dan zijn in geld vastgesteld loon voor één dag. Geen afzonderlijke boete mag hoger dan dit bedrag worden gesteld.

5. Elk beding, strijdig met enige bepaling van dit artikel, is nietig. Echter mag, doch alleen ten aanzien van werknemers, wier in geld vastgesteld loon meer dan vijf gulden per dag bedraagt, bij schriftelijk aangegane overeenkomst of bij reglement van de bepalingen van het tweede, derde en vierde lid worden afgeweken. Is zulks geschied, dan

5 Gew. bij G.B. 1962 no. 93.

zal de rechter steeds bevoegd zijn de boete op een kleinere som te bepalen, indien de opgelegde hem bovenmatig voorkomt.

6. Onder het stellen en bedingen van boete in de zin van dit artikel wordt begrepen het door de werkgever bedingen van straf, als bedoeld bij de Tiende Afdeling van de eerste Titel van dit Boek.

Art. 1613v Ter zake van een zelfde feit mag de werkgever niet boete heffen en tevens schadevergoeding vorderen.
Elk beding, strijdig met deze bepaling, is nietig.

Art. 1613w Indien een der partijen opzettelijk of door schuld in strijd heeft gehandeld met een van haar verplichtingen en de dientengevolge door de wederpartij geleden schade niet op geld waardeerbaar is, zal de rechter naar billijkheid een som geld als schadevergoeding vaststellen.

Art. 1613x 1. Een beding tussen de werkgever en de werknemer waarbij deze laatste beperkt wordt in zijn bevoegdheid om na het einde van de dienstbetrekking op zekere wijze werkzaam te zijn, is slechts geldig, indien het bij schriftelijk aangegane overeenkomst of bij reglement met een meerderjarige werknemer is tot stand gekomen.

2. De rechter kan, hetzij op de vordering van de werknemer, hetzij ingevolge diens daartoe strekkend verweer in een geding, zulk een beding geheel of gedeeltelijk te niet doen op grond dat, in verhouding tot het te beschermen belang van de werkgever, de werknemer door dat beding onbillijk wordt benadeeld.

3. Aan een beding, als in het eerste lid bedoeld, kan de werkgever geen rechten ontnemen, indien hij de dienstbetrekking onrechtmatig heeft doen eindigen, of de werknemer door opzet of schuld een dringende reden heeft gegeven om de dienstbetrekking te doen eindigen en deze van die bevoegdheid heeft gebruik gemaakt, noch ook indien de rechter op het verzoek of op de vordering van de werknemers de arbeidsovereenkomst ontbonden heeft verklaard op grond van een dringende reden, de werknemer gegeven door opzet of schuld van de werkgevers.

4. Indien door de werkgever van de werknemer een schadevergoeding is bedongen voor het geval, dat deze in strijd handelt met een beding, als in het eerste lid bedoeld, zal de rechter steeds bevoegd zijn de schadevergoeding op een kleinere som te bepalen, zo de bedongene hem bovenmatig voorkomt.

Art. 1613y Alle akten en geschriften betreffende het aangaan, wijzigen of eindigen van arbeidsovereenkomsten, benevens alle stukken, welke door de werkgever en de werknemer of hun wettelijke vertegenwoordigers tezamen of ieder afzonderlijk, hetzij in onderhandse vorm, hetzij ten overstaan van een openbare ambtenaar, zonder medewerking van derden, ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst worden opgemaakt, zijn vrij van zegel en van kosten, voortvloeiende uit toepassing van art. 1901 van het Burgerlijk Wetboek benevens van de formaliteit van registratie of worden, indien deze formaliteit wordt gewenst, kosteloos geregistreerd.

Art. 1613z⁶ 1. De bepalingen van deze titel zijn niet van toepassing ten aanzien van personen in dienst van de Lande of van een op de voet van artikel 118 van de Surinaamse Staatsregeling ingestelde gemeenschap, of van enig ander publiekrechtelijk lichaam, tenzij zij, hetzij vóór of bij de aanvang van de dienstbetrekking door of namens partijen hetzij bij wettelijke regeling van toepassing zijn verklaard.

2. Bij wet kunnen bijzondere regelen worden gesteld voor overeenkomsten tot het verichten van arbeid in ondernemingen van landbouw, de bos-, goud en mijnbedrijven.

6 De Surinaamse Staatsregeling is ingetrokken bij de inwerkingtreding van de Grondwet van 1975.

DERDE AFDELING

VAN DE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

Art. 1614⁷ De werkgever is verplicht de werknemer zijn loon op de bepaalde tijd te voldoen.

Art. 1614a Het loon, naar tijdruimte vastgesteld, is verschuldigd van het tijdstip, waarop de werknemer in dienst is getreden, tot dat van het einde van de dienstbetrekking.

Art. 1614b Geen loon is verschuldigd voor de tijd, gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht.

Art. 1614c⁸ 1. Evenwel behoudt de werknemer zijn aanspraak op het naar tijdruimte vastgesteld loon voor een betrekkelijk korte tijd, wanneer hij ten gevolge van ziekte of ongeval verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, tenzij de ziekte of het ongeval door zijn opzet of onzedelijkheid is veroorzaakt, dan wel aan het misbruik van alcoholhoudende drank of van bedwelmende middelen te wijten is, of de ziekte bestond op het tijdstip van indiensttreding dan wel het gevolg is van een bij het indiensttreden bestaande afwijking. Een en ander kan blijken uit een geneeskundige verklaring met vermelding van de aard van de ziekte of anders aannemelijk worden aangetoond.

2. De werkgever is insgelijks verplicht op de voet van het bepaalde bij het eerste lid, doch uiterlijk tot een tijd van zes weken, voor behoorlijke geneeskundige behandeling en verpleging van de werknemer, wiens in geld vastgesteld loon vijf gulden of minder per dag bedraagt, zorg te dragen, voor zover daarin wettelijk niet uit andere hoofde is voorzien. Hij is gerechtigd de kosten op de werknemer te verhalen tot ten hoogste 20 procent van het over het tijdvak ingevolge het eerste lid uitbetaalde loon.

3. Onder geneeskundige behandeling en verpleging is begrepen specialistische behandeling en ligging in een ziekeninrichting, en de door een geneesheer voorgeschreven verbandmiddelen en medicijnen.

4. Ingeval van ziekte gaat het in het eerste lid bedoelde recht in op de eerste dag van de verhindering, indien de ziekte tenminste twee volle dagen heeft geduurd, terwijl de aanspraak van de werknemer op de in het eerste en tweede lid bedoelde rechten eerst ontstaat na vier maanden onafgebroken dienstbetrekking, in de zin van deze wet bij dezelfde werkgever.

5. Komt hem in zodanig geval krachtens enige bij wettelijke regeling voorgeschreven ziekte- of ongevallenregeling, of krachtens enige verzekering of uit enig fonds, waarin de deelneming is bedongen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke vergoeding of uitkering toe, dan wel recht op vrije geneeskundige behandeling en verpleging, dan wordt het loon verminderd met het bedrag van die vergoeding of uitkering, en vervalt het recht als in het tweede lid bedoeld.

6. Eveneens behoudt de werknemer zijne aanspraak op het naar tijdruimte vastgesteld loon voor een korte tijd, naar billijkheid te berekenen, wanneer hij, hetzij tengevolge van de vervulling van een door wettelijke regeling of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, die niet in zijn vrije tijd kon geschieden, hetzij ten gevolge van zeer bijzondere, buiten zijn schuld ontstane, omstandigheden, verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten.

7. Onder zeer bijzondere omstandigheden worden, voor de toepassing van dit artikel, begrepen: de bevalling van de echtgenote van de werknemer zomede het overlijden en de begrafenis van een van zijn huisgenoten of van een van zijn bloed- of aanverwanten in de rechte linie onbepaald, en in de tweede graad van de zijlinie. Evenzo wordt onder de vervulling van een door wettelijke regeling of overheid opgelegde verplichting begrepen de uitoefening van de kiesbevoegdheid.

8. Is het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte vastgesteld, dan zijn de bepalingen van dit artikel eveneens van toepassing met dien verstande, dat als loon wordt

⁷ Gew. bij G.B. 1947 no. 140.

⁸ Gew. bij G.B. 1951 no. 84, G.B. 1962 no. 93.

aangenomen het gemiddeld loon, hetwelk de werknemer, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen.

9. Het loon wordt echter verminderd met het bedrag der onkosten, welke de werknemer zich door het niet-verrichten van de arbeid heeft bespaard.

10. Elk beding, waardoor deze verplichtingen van de werkgever zou worden uitgesloten of beperkt, is nietig.

Art. 1614d 1. Ook verliest de werknemer zijn aanspraak op het naar tijdruimte vastgesteld loon niet, indien hij bereid was de bedongen arbeid te verrichten, doch de werkgever daarvan geen gebruik heeft gemaakt, hetzij door eigen schuld of zelfs tengevolge van, hem persoonlijk betreffende, toevallige verhindering.

2. De bepalingen van het vijfde, achtste en negende lid van het voorgaande artikel zijn van toepassing. Van de bepalingen in het eerste lid mag alleen bij schriftelijk aangegane overeenkomst of bij reglement worden afgeweken.

3. Evenmin verliest de werknemer zijn aanspraak op het naar tijdruimte vastgestelde loon voor de tijd, die, de ontvangst van zijn loon vergt.

Art. 1614e 1. Bestaat het loon voor het geheel of voor een gedeelte in een bedrag, dat afhankelijk is gesteld van enig gegeven, dat uit de werkgevers boekhouding moet kunnen blijken, dan heeft de werknemer het recht van de werkgever mededeling te verlangen van zodanige bewijsstukken, als voor hem nodig zijn om tot kennis van dat gegeven te geraken.

2. Bij schriftelijk aangegane overeenkomst of bij reglement kan worden bepaald, dat mededeling van de genoemde bewijsstukken, in plaats van aan iedere werknemer afzonderlijk, zal geschieden aan een bepaald aantal werknemers in dienst van de werkgever of aan een of meer deskundigen inzake boekhouding, allen door de werknemer bij schriftelijke keuze aan te wijzen.

3. De mededeling van de bewijsstukken door of vanwege de werkgever geschiedt des verlangd onder uitdrukkelijke verplichting van geheimhouding door de werknemer en degene, die hem overeenkomstig het voorgaande lid vervangt; deze kan echter nimmer tot geheimhouding tegenover de werknemer worden verplicht.

4. De verplichting tot geheimhouding is voor zoverre nodig opgeheven, indien de opgave in rechte wordt betwist.

5. Voor zover het gegeven, in het eerste lid bedoeld, betreft de winst, in de werkgevers onderneming of een deel daarvan behaald, kan van de bepalingen van het eerste lid bij schriftelijk aangegane overeenkomst of bij reglement, ook op andere wijze dan in het tweede lid omschreven, worden afgeweken, met dien verstande evenwel, dat, met in achtneming van de bepaling van het tweede lid, steeds aan de werknemer een duidelijke en overzichtelijke schriftelijke mededeling worden verstrekt, waaruit de berekening van het in het eerste lid bedoelde bedrag blijkt.

6. Behoudens toepasselijkheid van het vierde lid, geschiedt de verstrekking van de in het vorig lid bedoelde mededeling desverlangd onder uitdrukkelijke verplichting van geheimhouding door de werknemer als in het derde lid omschreven.

Art. 1614f 1. Voor de voldoening van het loon, aan de werknemer verschuldigd, moet de volmacht, bedoeld bij het eerste lid van artikel 1406 van het Burgerlijk Wetboek, een schriftelijke zijn.

2. Indien in de in artikel 1613g genoemde schriftelijke machtiging de voorwaarde is opgenomen, dat het in geld vastgesteld loon, geheel of gedeeltelijk, in plaats van aan de minderjarige, aan de wettelijke vertegenwoordiger zelf moet worden voldaan, wordt deze ten opzichte van de voldoening van het loon, of van het gedeelte hetwelk hem moet worden voldaan, als de werknemer aangemerkt.

3. Ook indien geen zodanige voorwaarde in de machtiging is opgenomen, wordt het aan de minderjarige verschuldigd in geld vastgesteld loon aan de wettelijke vertegenwoordiger voldaan, wanneer deze zich tegen de voldoening aan de minderjarige schriftelijk verzet.

4. In andere gevallen dan die, bedoeld in het tweede en derde lid van dit artikel, is de werkgever door betaling aan de minderjarige behoorlijk gekwet.

5. Voldoening aan derde, in strijd met de bepalingen van dit of het volgend artikel, is nietig.

Art. 1614g⁹ 1. Beslag onder de werkgever op het door deze aan de werknemer verschuldigd loon is, indien het in geld vastgestelde loon vijf gulden of minder per dag bedraagt, niet verder geldig dan tot twee vijfde gedeelten van het in geld vastgestelde loon. Is het in geld vastgestelde loon hoger dan vijf gulden per dag, dan is ten aanzien van dit bedrag, beslag slechts tot twee vijfde gedeelte geldig en is op het meerdere beslag onbeperkt toegelaten. Generlei beperking geldt, indien het beslag dient tot verhaal van onderhoud, waarop de beslaglegger volgens de wet aanspraak heeft.

2. Overdracht, inpandgeving of elke andere handeling, waardoor de werknemer enig recht op zijn loon aan een derde toekent, is slechts in zoverre geldig als een beslag op zijn loon geldig zou zijn.

3. Volmacht tot invordering van het loon, onder welke vorm of welke benaming ook door de werknemer verleend, is steeds herroepelijk.

4. Elk beding, strijdig met enige bepaling van dit artikel, is nietig.

Art. 1614h De voldoening van het in geld vastgesteld loon geschiedt in wettig betaalmiddel van Suriname, met dien verstande, dat het in geld van een vreemd land vastgestelde loon zal worden berekend naar de koers van de dag en de plaats van de betaling, of, indien aldaar geen koers bestaat, naar die van de naastbijgelegen handelsplaats, waar een koers bestaat.

Art. 1614i De voldoening van het loon, voor zover het in andere bestanddelen dan in geld is vastgesteld, geschiedt volgens hetgeen bij overeenkomst of reglement is bedongen, of in het geval, bedoeld in artikel 1613r, naar de daar gestelde regelen.

Art. 1614j 1. Voldoening van het loon, voor zover zij anders heeft plaats gehad dan bij de voorafgaande twee artikelen is bepaald, is nietig. De werknemer behoudt het recht van de werkgever het verschuldigde loon te vorderen, zonder gehouden te zijn hem het bij de nietige voldoening ontvangene terug te geven.

2. Niettemin is de rechter bevoegd, bij toewijzing van de vordering van de werknemer de veroordeling te beperken tot zodanig bedrag als hem met het oog op de omstandigheden van het geval billijk zal voorkomen, doch uiterlijk tot de som waarop de door de werknemer geleden schade door hem wordt gewaardeerd.

3. Ieder vorderingsrecht van de werknemers krachtens dit artikel vervalt na verloop van een jaar.

Art. 1614k Indien de plaats van de voldoening van het loon niet bij overeenkomst of reglement, of door het gebruik, is bepaald, geschiedt de voldoening hetzij ter plaatse waar de arbeid in de regel wordt verricht, hetzij ten kantore van de werkgevers indien dit gelegen is in of bij de plaats waarde meerderheid der werknemers woont, hetzij aan de woning des werknemers, ter keuze van de werkgever.

Art. 1614l 1. De uitbetaling van het in geld naar tijdruimte vastgesteld loon zal geschieden als volgt:

indien het loon bij de week of bij kortere tijdruimte is vastgesteld, telkens na een week; indien het loon is vastgesteld bij een tijdruimte, langer dan een week, doch korter dan een maand, telkens na verloop van de tijd, waarbij het loon vastgesteld is; indien het loon bij de maand is vastgesteld, telkens na een maand. Indien het loon bij langere tijdruimte dan een maand is vastgesteld, telkens na een kwartaal.

2. De uitbetalingstermijnen, bij dit artikel vastgesteld, zullen door partijen met onderling goedvinden steeds mogen worden ingekort.

3. De uitbetalingstermijnen mogen niet dan met schriftelijke toestemming van de President worden verlengd, terwijl deze toestemming te allen tijde kan worden ingetrokken.

Art. 1614m De uitbetaling van het in geld, doch niet naar tijdruimte vastgesteld loon, zal geschieden met inachtneming van de bepalingen van het voorgaande artikel, met dien verstande, dat dit loon geacht zal worden te zijn vastgesteld bij de tijdruimte, waarbij het loon gewoonlijk wordt vastgesteld voor de arbeid, welke ten aanzien van

9 Gew. bij G.B. 1962 no. 93.

aard, plaats en tijd het meest nabij komt aan de arbeid, waarvoor het loon verschuldigd is.

Art. 1614n 1. Voor zoverre het in geld vastgesteld loon bestaat in een bedrag, dat afhankelijk is gesteld van enig gegeven, dat uit de werkgevers boekhouding moet kunnen blijken, zal de uitbetaling geschieden telkens wanneer het bedrag van dat loon kan worden bepaald, met dien verstande, dat de uitbetaling ten minste een maal per jaar zal geschieden.

2. Voor zover het gegeven in het eerste lid bedoeld betreft de winst, in de werkgevers onderneming of een deel daarvan behaald en de aard van het bedrijf of het gebruik medebrengt, dat deze winst eerst na langer tijdsverloop dan een jaar wordt bepaald, kan bij schriftelijk aangegane overeenkomst, of bij reglement worden bedongen, dat de uitbetaling telkens na die bepaling zal geschieden.

Art. 1614o Indien het loon in geld voor een gedeelte naar tijdruimte en voor een ander gedeelte op andere wijze, of wel indien het loon in gedeelten naar meerdere verschillende tijdruimten is vastgesteld, zullen voor ieder van die gedeelten de voorschriften der artikelen 1614l tot en met 1614n van toepassing zijn.

Art. 1614p 1. Bij iedere uitbetaling zal het gehele bedrag van het verschuldigde loon worden voldaan.

2. Echter kan ten aanzien van het in geld, doch afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, vastgesteld loon bij schriftelijk aangegane overeenkomst of bij reglement worden bedongen, dat telkens, behoudens definitieve afrekening op de eerste betaaldag waarop daartoe de mogelijkheid zal bestaan, zal worden uitbetaald een zeker gedeelte van het loon, bedragende ten minste drie vierde van het gebruikelijk loon voor de, wat aard, plaats en tijd betreft, meest nabij komende arbeid.

3. Het is de werkgever verboden direct of indirect:

- a. aan de werknemer rente in welke vorm ook in rekening te brengen wegens geleende gelden of verstrekte voorschotten;
- b. aan de werknemer heffingen op te leggen wegens het gebruik of het onderhoud van tot het bedrijf van de werkgever behorende en ten behoeve van dit bedrijf gebezigde gereedschappen en materialen;
- c. een werknemer aansprakelijk te stellen voor verplichtingen van een andere werknemer jegens de werkgever, of als borg te accepteren.

Art. 1614q¹⁰ 1. Voor zoverre het in geld vastgesteld loon of het gedeelte daarvan, dat overblijft na aftrek van hetgeen door de werkgever niet behoeft te worden uitbetaald en na aftrek van hetgeen, waarop derden overeenkomstig de bepalingen van deze titel rechten doen gelden, niet wordt uitbetaald uiterlijk de derde werkdag na die, waarop ingevolge de artikelen 1614l, 1614m, en 1614o, de betaling had moeten geschieden, heeft de werknemer, indien deze niet-betaling aan de werkgever is toe te schrijven, aanspraak op een verhoging wegens de vertraging, welke voorde vierde tot en met de achtste werkdag bedraagt vijf ten honderd per dag en voor elke volgende werkdag een ten honderd, met dien verstande, dat de verhoging wegens vertraging in geen geval de helft van het verschuldigd bedrag zal te boven gaan. Niettemin is de rechter bevoegd de verhoging te beperken tot zodanig bedrag als hem met het oog op de omstandigheden van het geval billijk zal voorkomen.

2. Een beding, waarbij van enige bepaling van dit artikel wordt afgeweken, is alleen geldig ten aanzien van werknemers wier in geld vastgesteld loon meer dan vijf gulde per dag bedraagt.

Art. 1614r 1. Behalve bij het eindigen van de dienstbetrekking, is tegen de vordering tot uitbetaling van het loon schuldvergelijking alleen toegelaten wegens de volgende schulden van de werknemers:

- 1°. de door hem aan de werkgever verschuldigde schadevergoeding;

¹⁰ Gew. bij G.B. 1962 no. 93.