

INHOUD

Inleiding	17
1 Aangaan van de arbeidsovereenkomst	19
1.1 Bijzondere overeenkomst	19
1.2 Andere wetten en regelingen dan BW	19
1.3 Kenbron	20
1.4 Wat is een arbeidsovereenkomst?	21
1.5 Verhouding tot het algemene verbintenissenrecht	21
1.6 Gesloten stelsel	23
1.7 Verhouding tot de overeenkomst tot het verrichten van enkele diensten en van de aanneming van werk	24
1.8 Gemengde overeenkomst	25
1.9 De precontractuele fase	27
1.10 Selectieproces	28
1.11 Onderscheid tussen vrouwen en mannen	28
1.12 Strijd met privacy	29
1.13 Sollicitatiegesprek	30
1.14 Bedrog	31
1.15 Opvolgend werkgeverschap	32
1.16 Anti-discriminatie en privacybescherming	32
1.17 Werkingssfeer: statutair bestuurder	35
1.17.1 Situatie vóór 2016	35
1.17.2 Situatie na 2016	35
1.18 Personeelswet	36
1.19 Kapiteins en schepelingen	36
1.20 Handelsagenten	37
1.21 Handelsreizigers	37
2 Partijen bij de arbeidsovereenkomst en de vorm van de arbeidsovereenkomst	39
2.1 Partijen bij de overeenkomst	39
2.2 Minderjarigen	39

2.3	Echtgenoten	40
2.4	Vreemdelingen	41
2.5	De illegaal verblijvende werknemer	42
2.6	Caricom-burgers	42
2.7	PSA (Personen van Surinaamse Afkomst)	43
2.8	De vorm van de arbeidsovereenkomst	44
2.8.1	Algemeen	44
2.8.2	Mondeling	44
2.8.3	Schriftelijk	44
2.8.4	Achtergrond schriftelijkheid	46
3	Het arbeidscontract	47
3.1	Definitie arbeidsovereenkomst	47
3.2	Elementen arbeidsovereenkomst	48
3.3	Werkgever	48
3.4	Werknemer	48
3.5	Arbeid	49
3.5.1	Arbeid persoonlijk verrichten	49
3.6	Is stage ook arbeid? Stageovereenkomsten	49
3.7	De schijn van het bestaan van een arbeidsovereenkomst	50
3.8	Wetenschappelijk onderzoek is arbeid?	51
3.9	Loon (en fooien, pensioen, vrijwilligerskosten)	51
3.9.1	Fooien	51
3.10	Pensioen	52
3.11	Onkostenvergoeding loon?	52
3.12	Beloning voor andersoortige inspanningen	52
3.13	Reële hoogte van het loon	52
3.14	In dienst (gezagsverhouding)	53
3.15	Gedurende zekere tijd	54
3.16	Maatschappelijke positie werknemer	55
3.17	De holistische weging	55
3.18	Is de betekenis van de partijbedoeling in de loop van de laatste 25 jaar te veel opgeblazen?	57
3.19	Consignatie (slaapdiensten en wachtdiensten)	58
3.20	Beschikbaarheidsdiensten zijn arbeidstijd	59
3.21	Geen geruisloze overgang van de ene naar de andere werkgever	59
3.22	Zelfstandige zonder personeel (zzp'er)	62
4	Flexibele arbeidsrelaties	65
4.1	Detachering	65
4.2	Oproepovereenkomst	66

4.2.1	Een voorovereenkomst	66
4.2.2	Een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht	67
4.2.3	Bij invoering Nieuw BW: het nulurencontract	68
4.2.4	Bij invoering Nieuw BW: het min-max-contract	70
4.4	Oproepen met zekere regelmaat	71
4.5	Uitzendwerk	71
4.5.1	Arbeidsovereenkomst met inlener?	71
4.5.2	Heeft uitgezonden arbeidskracht arbeidsovereenkomst met uitzender?	72
4.5.3	Maximumtermijn van terbeschikkingstelling	72
4.5.4	Zelfde loon als werknemer in inlenersbedrijf	72
4.5.5	Uitzendbeding	73
4.6	Thuiswerk	74
4.7	Payrolling	74
5	Arbeidsreglement	77
5.1	Eenzijdige vaststelling	77
5.2	Verschil tussen een reglement en een cao	79
6	Bijzondere bedingen	81
6.1	Proeftijdbeding	82
6.2	Incorporatiebeding	82
6.3	Tussentijds-opzegbeding	82
6.4	Pensioenbeding	83
6.5	Eenzijdig-wijzigingsbeding	83
6.6	Concurrentiebeding	83
6.7	Studiekostenbeding	83
6.8	Nevenwerkzaamhedenbeding	84
6.9	Geheimhoudingsbeding	84
6.10	Boetebeding	84
6.11	Uitzendbeding	85
6.12	Aanzegbeding	85
6.13	Ontbindende voorwaarde	85
7	Loon: de belangrijkste primaire arbeidvoorwaarde	87
7.1	Loonbetaling	87
7.2	Loon in cao bepaald	87
7.3	Bestedingsbepalingsverbod	87
7.4	Betaling van het loon	88
7.5	Invloed Arbeidswet op betaling van loon	89
7.6	Minimumloon	89

7.7	Loonslip (loonstrook)	90
7.8	Nakomen verplichting betaling loon door werkgever	91
7.9	Belasting	91
7.10	Overwerk	91
7.11	Gelijke behandeling en loon	94
7.12	Verjaring loonvordering	94
7.13	Loon bij niet-werken	96
7.13.1	Bij verhindering aan de kant van de werkgever (art. 1614d BW)	96
7.13.2	Bij verhindering aan de kant van de werknemer (art. 1614c BW)	96
8	De arbeidsongeschikte werknemer	97
8.1	Terminologie: gehele of gedeeltelijke of situatieve arbeidsongeschiktheid, de bedongen arbeid en de passende arbeid	97
8.2	Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid	98
8.3	Situatieve arbeidsongeschiktheid	99
8.4	Loondoorbetaling tijdens ziekte	101
8.5	Geneeskundige behandeling en verpleging	102
8.6	Geschil over vaststelling ziekte	103
8.7	Re-integratie	104
8.8	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens ziekte	108
8.9	Beëindiging wegens ziekte	111
8.10	Bedrijfsongeval of beroepsziekte	112
8.11	Regresrecht (kostenverhaal)	112
8.12	Zwangerschap en bevalling	112
9	Werktijden	117
9.1	De regeling van de werktijden	117
9.2	Zwangerschap	118
9.3	(Wet) arbeid kinderen en jeugdige personen	118
9.4	Vier 'categorieën' van kinderen en jeugdige personen	119
9.5	Verschil 'hulparbeid' en 'arbeid'	120
9.6	Schoolweken en vakantieweken	120
9.7	De 13- en 14-jarigen	121
9.8	De 15-jarige	121
9.9	Werkgever en ouders	122
9.10	Onderneming	122
9.11	Arbeidswet 1919	123
9.12	Gezinsbedrijf en huiswinkel	123
9.13	Conceptwet arbeidsomstandigheden	124

10	Vakantie	127
10.1	In hetzelfde jaar opnemen?	127
10.2	Recht op vakantie en recht op vakantietoelage	128
10.3	Recht op vakantietoelage	129
10.4	Vergoeding van niet genoten vakantiedagen	129
10.5	Vertraging in de betaling	129
10.6	Verjaring	130
10.7	De vakantie	131
10.8	Vakantie en arbeidsongeschiktheid	131
11	Verlof	133
11.2	Beëindiging dienstbetrekking vanwege verlof: schadevergoeding	134
11.3	‘Verlof buiten bezwaar’	134
11.4	Zwangerschapsonderzoeksverlof	135
11.5	Speciale dagen	135
11.6	Ouderschapsregelingen	136
11.7	Schriftelijke kennisgeving door werknemer	137
11.8	Aanvraag door werkgever en werknemer	137
11.9	Victimisatie	137
11.10	De hoogte van de uitkering	138
11.11	Adoptieverlof	138
12	Functie	139
12.1	Functie	139
12.2	Het belang van ‘de functie’ voor een werknemer	139
12.3	Functie in de cao	140
12.4	Tussenvarianten	142
12.5	Eerste tussenconclusie bij functievaststelling en -wijziging	142
12.6	Functie niet in cao (I)	143
12.7	De disfunctionerende werknemer	144
12.8	Functiewijziging door of ten gevolge van arbeidsongeschiktheid	144
12.9	Functiewijziging als disciplinaire maatregel, zowel in cao als zonder cao	144
12.10	Wijziging van de functie door bedrijfseconomische factoren	146
12.11	Conclusie bij functievaststelling en functiewijziging	147
13	Gezagsuitoefening / disciplinaire maatregelen	149
13.1	Kleding	149
13.2	Godsdienstige tekens	150
13.3	Tattoos	150

13.4	Instructierecht en COVID	151
13.5	Disciplinaire maatregelen	152
14	Tewerkstelling	153
14.1	Rechtspraak over recht op arbeid en goed werkgeverschap	153
14.2	Schorsing en op non-actiefstelling	155
15	Studiekostenbeding	159
16	De eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst	161
16.1	Benutting cao	161
16.2	Het incorporatiebeding	162
16.3	Benutting arbeidsreglement	163
16.4	De gedeeltelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst	164
16.5	Hantering goed werkgeverschap en goed werknemerschap	165
17	Boetebeding	169
17.1	Boete- en concurrentiebeding	170
17.2	Schadevergoeding naast boete?	171
17.3	Boete bij andere bedingen, zoals geheimhoudingsbeding	171
18	Nevenwerkzaamheden	175
18.1	Absoluut verbod	175
18.2	Toestemming voor de verrichting van nevenwerkzaamheden	177
18.3	Verplichting van de werknemer om de werkgever te informeren	178
18.4	Schriftelijk?	178
19	Geheimhoudingsbeding	181
19.1	Boetebeding bij geheimhoudingsbeding	182
19.2	geheimhouding en recht van enquête	183
20	Het bijzondere beding van verbod op concurrentie (concurrentiebeding)	185
20.1	Uitleg van het concurrentiebeding	186
21	Pensioenbeding	189
22	De zorgplicht van de werkgever ingevolge artikel 1614x BW	191
22.1	Absolute waarborg?	191
22.2	Ongevallenregister	195
22.3	Opzet en grove schuld	196

23	Overgang van onderneming	201
24	Het einde van de arbeidsovereenkomst	203
24.1	De wijze waarop een arbeidsovereenkomst eindigt	203
24.2	Preventieve ontslagtoets en nieuwe wetgeving	203
24.3	Het gesloten stelsel van ontslaggronden	205
25	Ontslag tijdens de proeftijd	207
26	Einde na verloop van bepaalde tijd	211
26.1	Rechtskarakter arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	211
26.2	De wijze waarop de (eerste) overeenkomst voor bepaalde tijd eindigt	212
26.3	De voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	214
26.4	De rechtspraak over de artikelen 1615e BW en 1615f BW	216
26.5	De Wet Omzetting Arbeidsovereenkomst Bepaalde Tijd in Arbeidsovereenkomst Onbepaalde Tijd	218
26.6	Onbepaalde tijd gevolgd door bepaalde tijd: de Ragetlie-regel	222
26.7	Het voorkomen van de draaideurconstructie	223
26.8	Artikel 3 lid 1 en 2 Wet Omzetting en de artikelen 1615e en 1615s BW 'naast elkaar'	226
27	Beëindiging met wederzijds goedvinden	231
27.1	Onderzoeksplicht	231
27.2	Informatieplicht	232
27.3	Bewijs van wilsovereenstemming	232
27.4	Getuigschrift	233
28	Opzegging	237
28.1	De ontslagvergunning	237
28.2	De gewijzigde uitvoeringsbesluiten	237
28.3	De procedure bij de Ontslagcommissie	238
28.4	Het College van Arbeidszaken	240
28.5	De door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn	241
28.6	Opzegging door werkgever met een te korte termijn of zonder ontslagvergunning	242
29	De opzegverboden	245
30	Kennelijk onredelijk ontslag	249
30.1	Kennelijk onredelijk doen eindigen van de arbeidsovereenkomst	249

30.2	De bewijslast van de kennelijke onredelijkheid	250
30.3	Voorbeelden van kennelijk onredelijk ontslag in artikel 1615s lid 2 BW	251
30.4	Afweging op grond van alle omstandigheden van het geval	252
30.5	Kennelijk onredelijk ontslag bij arbeidsongeschiktheid	254
30.6	De hoogte van de schadevergoeding naar billijkheid ex artikel 1615s BW	256
30.7	De correctiefactor	259
30.8	Herstel van de dienstbetrekking	261
30.9	De termijn voor het instellen van de vordering ex artikel 1615s lid 1 BW	263
31	Opzegging door de werknemer	265
32	Ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter	269
32.1	De procedure	269
32.2	De ontbindingsgronden	271
32.3	De verandering van omstandigheden	272
32.4	De gevolgen van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst	275
32.5	De hoogte van de ontbindingsvergoeding	277
32.6	De correctiefactor	277
32.7	Ontbinding voor zover rechtens vereist	282
32.8	Hoger beroep van ontbindingsbeslissing	284
32.9	Heeft de ontbindingsvergoeding exclusieve werking?	285
32.10	De werknemer vraagt ontbinding van de arbeidsovereenkomst	287
33	Ontbinding wegens wanprestatie	291
34	Het in werking treden van de ontbindende voorwaarde	293
35	Ontslag op staande voet	295
35.1	Ontslag zonder opzegging vanwege een dringende reden	295
35.2	Onverwijld mededelen	296
35.3	Hoor en wederhoor	298
35.4	Melding bij het Hoofd van de Arbeidsinspectie	298
35.5	Wat is een dringende reden?	302
35.6	De omstandigheden van het geval	304
35.7	Niet hervatten na afloop van ziekte	305
35.8	Misdrijven	306
35.9	Werkweigering	306
35.10	Vordering van de werknemer na een ontslag op staande voet	307
35.10.1	Eerste optie: nietigheid	308

35.10.2	Tweede optie: berusting	312
35.11	Voorzieningen	313
35.12	Nieuwe dienstbetrekking	314
35.13	Verweer van de werkgever bij ontslag op staande voet	314
36	Overlijden werknemer	317
37	Ontslag directeur/bestuurder van rechtspersoon	319
38	Ontslag vakbondsleiders	323
39	Collectief ontslag	325
40	Het collectieve arbeidsrecht	327
40.1	Faciliteiten	329
41	Wet Ondernemingsraadpleging	331
42	Collectieve arbeidsovereenkomst	333
42.1	Totstandkoming CAO	333
42.2	Voornamelijk of uitsluitend arbeidsvoorwaarden	333
42.3	Drie soorten bepalingen (obligatoir, diagonaal, normatief)	334
42.4	Verboden bepalingen in de cao	336
42.5	Model-cao, minimum-cao, standaard-cao	336
42.6	Binding aan cao	337
42.7	Door- en nawerking	338
42.8	Nawerking cao	340
42.9	De artikel 16-werknemer	343
42.10	Uitleg van de (bepalingen van de) cao	343
42.11	Openbaarmaking cao	344
43	Werkstaking	345
43.1	Het stakingsrecht	345
43.2	Essentiële diensten	345
43.3	Georganiseerde en wilde staking	346
43.4	Uitsluiting	347
43.5	Spelregeltoetsing	348
43.6	Belangengeschil of rechtsgeschil	350
43.7	Bijverschijnselen van een staking	351
43.8	Andere vormen van collectieve acties	352
43.9	De stiptheidsactie en de langzaam-aan-actie	352
43.10	De collectieve ziekmelding	352

43.11	De werkonderbreking	353
44	Consequenties voor stakers en werkwilligen	355
44.1	Staking en neerleggen van het werk	355
44.2	Loonbetaling werkwilligen	357
44.3	Werkverzuim als gevolg van stakingen door derden	358
44.4	Onderkruipersverbod	358
45	Internationaal arbeidsrecht	361
45.1	Verwijzingen in parlementaire geschiedenis naar internationaal recht	361
45.2	Verscheidenheid in aanvaarding ILO-Verdragen	363
45.3	Bevordering van naleving van verdragen door de ILO	366
45.4	Caricom	367
45.5	Concrete onderwerpen Caricom	367
45.6	BUPO en ECOSOC en vrouwendiscriminatie	368
45.6.1	De Verenigde Naties	368
45.6.2	Het BUPO-verdrag, het ECOSOC-verdrag, het Verdrag van San José en het Verdrag van Guajará	368
46	Rechtstreekse en horizontale werking van verdragen	373
46.1	Rechtstreekse werking	373
46.2	Suriname monistisch?	374
46.3	Horizontale of derdenwerking	376
46.4	Rechtstreekse werking: vervolg	376
46.5	Derdenwerking en goed werkgeverschap	377
47	Procederen in arbeidszaken	379
47.1	Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering en het Procesreglement	379
47.2	Verzoekschrift en comparitie na antwoord	380
47.3	Kort geding	382
47.4	Verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst	386
47.5	Hoger beroep bij het Hof van Justitie	387
47.6	De Bemiddelingsraad en het scheidsgerecht	388
47.7	De Staat Suriname als procespartij in civiele zaken	389
47.8	Geen beroep bij rechter van beslissingen Ontslagcommissie en Hoofd van de Arbeidsinspectie	389
47.9	College van Arbeidszaken	391
47.10	Aansprakelijkheid van de Staat Suriname	393
	Trefwoordenregister	395