

Staten van Sint Maarten
Zittingsjaar 2015-2016-082
No. 7

STATEN VAN SINT MAARTEN
Zittingsjaar 2015/2016 No. 082

Ontwerp van Landsverordening tot wijzigingen van het Burgerlijk Wetboek en enkele andere landsverordeningen in verband met de vervanging van de zevende titel A van Boek 7A door een nieuwe titel 10 van Boek 7 regelende voorschriften voor arbeidsovereenkomsten (IS/269/2015-2016 d.d 2 december 2015) (ZJ 2015-2016-082)

No. AMENDEMENT

De ondergetekende stelt het volgende amendement voor:

Artikel 614a komt te vervallen.

Artikel 626 wordt als volgt gewijzigd:

1. De werkgever is verplicht bij elke voldoening van het in geld vastgestelde loon de werknemer een schriftelijke of elektronische opgave te verstrekken van het loonbedrag en de bedragen, waaruit het loon is samengesteld, van de bedragen die op het loon zijn ingehouden, alsmede van het geldende minimumloon.
2. De opgave vermeldt voorts de naam van de werkgever en van de werknemer, de datum van indiensttreding, de termijn waarover het loon berekend is alsmede de overeengekomen arbeidsduur.
3. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

Artikel 629 wordt als volgt gewijzigd:

1. Indien de werknemer de overeengekomen arbeid niet heeft verricht, omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval daartoe verhinderd was, behoudt hij zijn recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon voor een betrekkelijk korte tijd;
2. De werknemer heeft het in het eerste lid bedoelde recht niet:
 - a. indien de ziekte of het ongeval door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek, waarover hij bij het aangaan van de overeenkomst de werkgever opzettelijk valse inlichtingen heeft verstrekt;
 - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a, tweede lid, voor de werkgever niet verricht;

d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen, die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a, tweede lid, te verrichten.

3. Voor de toepassing van het eerste lid worden perioden waarin de werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval verhinderd is geweest de overeengekomen arbeid te verrichten, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

4. Eveneens behoudt de werknemer het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon voor een korte naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij hetzij ten gevolge van de vervulling van een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, welke vervulling niet in zijn vrije tijd kon geschieden, hetzij ten gevolge van zeer bijzondere omstandigheden, verhinderd is geweest om de overeengekomen arbeid te verrichten.

5. Onder zeer bijzondere omstandigheden worden voor de toepassing van dit artikel begrepen: bevalling van de echtgenote van de werknemer en het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en anderszins omschreven in de arbeidsovereenkomst of CAO omschreven zeer bijzondere omstandigheden. Onder vervulling van een door de wet of overheid opgelegde verplichting wordt begrepen de uitoefening van het actief kiesrecht.

6. Artikel 628, tweede, derde en vierde lid, is van overeenkomstige toepassing.

7. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in het eerste lid bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.

Artikel 629a wordt als volgt gewijzigd:

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 629 heeft de vrouwelijke werknemer ingeval van het niet verrichten van de overeengekomen arbeid wegens zwangerschap en bevalling, recht op doorbetaling van het volledige loon gedurende ten minste veertien weken.

2. De vrouwelijke werknemer bepaalt op grond van een door een huisarts, verloskundige of medisch specialist vastgestelde vermoedelijke bevaldatum en met inachtneming van het bepaalde in het eerste lid, de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof.

3. Het zwangerschapsverlof gaat in niet eerder dan zeven weken en niet later dan twee weken voor de vermoedelijke bevaldatum.

4. Ongeacht de werkelijke bevaldatum duurt het bevallingsverlof ten minste zes weken.

5. Van dit artikel kan niet ten nadele van de vrouwelijke werknemer worden afgeweken.

Artikel 658a wordt als volgt gewijzigd:

1. De werkgever is verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en voorschriften te geven als redelijkerwijs nodig is opdat de werknemer, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen of andere passende arbeid te verrichten, voor zover passende arbeid beschikbaar is.
2. Onder passende arbeid als bedoeld in het eerste lid wordt verstaan: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd.

Artikel 665 wordt als volgt gewijzigd:

Indien de overgang van een onderneming een wijziging van de omstandigheden ten nadele van de werknemer tot gevolg heeft en de arbeidsovereenkomst deswege wordt ontbonden ingevolge artikel 685, geldt zij met het oog op de toepassing van het achtste lid van dat artikel als ontbonden wegens een reden welke voor rekening van de werkgever komt.

Artikel 668a wordt als volgt gewijzigd:

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen meer dan twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste drie maanden hebben opgevolgd in een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.
3. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 1.
4. Slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst kan de periode van 24 maanden, bedoeld in lid 1, worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden en kan het aantal van drie, bedoeld in lid 1, worden verhoogd naar ten hoogste vier, indien:
 - a. het betreft een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690, of
 - b. uit die overeenkomst blijkt dat voor bij die overeenkomst te bepalen functies of functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist.

5. Bij collectieve arbeidsovereenkomst kan van lid 2 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

6. Dit artikel is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst met een werknemer die de leeftijd van achttien jaar nog niet heeft bereikt, indien de gemiddelde omvang van de door hem verrichte arbeid ten hoogste twintig uur per week heeft bedragen.

TOELICHTING

Voor de Staten ligt thans het "Ontwerp van Landsverordening tot wijzigingen van het Burgerlijk Wetboek en enkele andere landsverordeningen in verband met de vervanging van de zevende titel A van Boek 7A door een nieuwe titel 10 van Boek 7 regelende voorschriften voor arbeidsovereenkomsten. Op zichzelf heel ingrijpend, daar het omvat een geheel nieuw boek binnen het Burgerlijk Wetboek, met betrekking tot arbeidsovereenkomsten.

Dit ontwerp was al lange tijd in de maak en heeft het proces van advisering doorlopen. Hervorming van de arbeidsmarkt is ook al geruime tijd een favoriete thema, al sinds de tijd van de hervormingen begin jaren tweeduizend in de Nederlandse Antillen.

Het land St. Maarten heeft sindsdien haar eigen hervorming ondergaan, met grote betekenis voor de inspraak en participatie van sociale partners. Met de aantreding van de huidige minister van VSA is deze inspraak nieuwe leven ingeblazen en zijn vele maanden besteed aan het bereiken van een akkoord over de hervormingen in de arbeidsmarkt op St. Maarten.

Recentelijk is een tripartiete overeenkomst getekend, met de contouren en uitgangspunten voor de hervormingen.

Nu al is duidelijk dat gedeelten van het ontwerp B.W gewijzigd dienen te worden en overeenstemming is bereikt over enkele wijzigingen, voortuitlopend op de ingrijpende wijzigingen die de arbeidsmarkt hervormingen te weeg zullen brengen.

Afgesproken is dat deze initiële wijzigingen bij wijze van een amendement van de Staten zullen worden ingebracht.

Ondergetekende is hiervan de indiener.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 614a wordt verwijderd.

Artikel 626

De vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers zijn overeengekomen om de werknemers de vereiste informatie over hun lonen ook elektronisch te verschaffen (elektronische loonbrieven).

Artikel 629

De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon in geval van:

- a) bevalling,
- b) dood en begrafenis van een lid van het huishouden van de werknemer of een familielid (in de directe lijn), naast alle andere dagen in de landsverordening "arbeidsregeling" genoemd.

Artikel 629a

De formulering "Onverminderd" wordt veranderd in "in afwijking van", in overeenstemming met Nederlands recht.

Artikel 658a

Alhoewel het niet altijd mogelijk zal zijn om passend ander werk te bieden, moet de werkgever meer doen dan alleen bevorderen, zoals vermeld in het Nederlandse recht. De werkgever is verplicht zich in te zetten ander werk aan te bieden, voor zover passend arbeid beschikbaar is.

Toelichting artikel 665

Overeenstemming is bereikt over de wijziging in de formulering van artikel 665 overeenkomstig het Nederlands recht (herziene versie van 2015). In het geval dat een werknemer besluit tot ontbinding van een arbeidsovereenkomst (na de overdracht van een bedrijf) als gevolg van aanzienlijke wijzigingen ("aanmerkelijke beleidswijzigingen") in de arbeidsvoorwaarden, is de werkgever verplicht tot betaling van ontslagvergoedingen, hoewel het verlaten van het bedrijf op zijn/haar eigen verzoek is.

Maar, in het geval de werknemer besluit tot ontbinding na een overdracht van het bedrijf zonder aanzienlijke wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld: alleen de kleur van de uniformed) is geen ontslagvergoeding verschuldigd is omdat de werknemer de onderneming vrijwillig, zonder sterke rechtsgronden verlaat. In elk geval van grote verandering, zal de werkgever evenwel volledig verantwoordelijk zijn ontslagvergoeding te betalen.

Toelichting artikel 668a

In plaats daarvan is artikel 668a (draaiende deur regel) aangescherpt. Artikel 668a wordt beschouwd als een verbetering, zowel voor werkgevers als werknemers, omdat het strenger en beter is gedefinieerd.

Deze artikel draagt bij aan de bevordering van duurzame werkgelegenheid.

Behoud van een tussenpoze van drie (3) maanden zal ook het voordeligst zijn voor werknemers en werkgevers. In het geval dat partijen akkoord gaat met opdrachten met een vaste looptijd jaar na jaar met tussenpozen van drie maanden, kan dit als misbruik worden beschouwd, en dus een overtreding van de wet. De vraag of artikel 7:668a wordt misbruikt is herhaaldelijk door de rechter behandeld.


Constructies om artikel 7:668a te omzeilen of te ondermijnen zijn onaanvaardbaar en worden beschouwd als misbruik.

Een indicatie van een dergelijke situatie zal het geval zijn wanneer de werkgever garant staat voor compensatie van salaris aan de werknemer tijdens de periode van het interval. Een situatie van misbruik is ook mogelijk in het geval de werknemer -na een reeks overeenkomsten- aan het werk is gezet voor dezelfde werkgever via een uitzendbureau.

Het misbruik van intervallen wordt niet vermeden door het verhogen van de periode van de interval van 3 tot 6 maanden of zelfs 1 jaar. Feit is dat medewerkers die behoefte aan adequate bescherming tegen ontslag hebben, over het algemeen laag geschoolde werknemers zijn.

Als gevolg van de grote pool van laaggeschoolde werknemers op Sint Maarten, kan worden verwacht dat de werkgever gewoon een andere werknemer in dienst neemt om te voorkomen dat de eerste werknemer permanent wordt.

De verhoging van de interval periode kan zelfs een negatief effect hebben op de beoogde doelstelling, namelijk de bestrijding van het misbruik van arbeidsovereenkomsten van korte termijn en aldus op de duurzame werkgelegenheid.


~~2 sept. 2016~~
S.A. WESCOT-Williams
5 december 2016
