



2016

**STAATSBLAD
VAN DE
REPUBLIEK SURINAME**

No. 152

WET van 15 december 2016, houdende bepalingen met betrekking tot de collectieve arbeidsovereenkomst. (Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst).

DE PRESIDENT VAN DE REPUBLIEK SURINAME,

In overweging genomen hebbende, dat onder andere vanwege de mondiale en internationale ontwikkelingen het wenselijk is de regels betreffende de collectieve arbeidsovereenkomst in zijn geheel te vervangen.

Heeft, de Staatsraad gehoord, na goedkeuring door De Nationale Assemblée, bekrachtigd de onderstaande wet:

Begripsbepalingen

Artikel 1

In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- a. Minister: de Minister van Arbeid;
- b. Collectieve arbeidsovereenkomst: onder collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan de overeenkomst, aangegaan door één of meer werkgevers of één of meer rechtspersoonlijkheid bezittende verenigingen van werkgevers, en één of meer rechtspersoonlijkheid bezittende verenigingen van werknemers, waarbij voornamelijk of uitsluitend worden geregeld arbeidsvoorwaarden, in acht te nemen bij arbeidsovereenkomsten;

2016

- 2 -

No. 152

- c. Bemiddelingsraad: de Bemiddelingsraad voor Geheel Suriname zoals ingesteld krachtens de Arbeidsgeschillenwet (G.B. 1946, no. 104, zoals gewijzigd bij G.B. 1948, no. 8);
- d. Vakvereniging: de vereniging in de zin van artikel 1665 van het Burgerlijk Wetboek, die als doel heeft het verdedigen en behartigen van de belangen van werknemers en die niet opgericht, overheerst of gefinancierd wordt door de werkgever of een werkgeversorganisatie;
- e. Vereniging: een organisatie, zoals bedoeld in artikel 1665 van het Surinaams Burgerlijk Wetboek, welke als doel heeft het verdedigen en behartigen van de belangen van de leden;
- f. Werkgever: de werkgever, zoals bedoeld in artikel 1613a van het Surinaams Burgerlijk Wetboek;
- g. Werknemer: de werknemer, zoals bedoeld in artikel 1613a van het Surinaams Burgerlijk Wetboek.

Artikel 2

1. Als vereniging van werknemers wordt niet beschouwd een vereniging, welke opgericht of overheerst, of afhankelijk is dan wel geheel gefinancierd wordt door werkgevers of hun vertegenwoordigers.
2. Partijen, die het voornemen hebben een collectieve arbeidsovereenkomst aan te gaan, te wijzigen of te verlengen, kunnen zich laten bijstaan door de Bemiddelingsraad.

Discriminatieverbod

Artikel 3

1. Het beding, waarbij een werkgever verplicht wordt werknemers op basis van geboorte, geslacht, ras, taal, godsdienst, afkomst, educatie, politieke overtuiging, religie, etnische afkomst, nationaliteit, huidskleur, inheemse of tribale afkomst, sociale achtergrond, politieke opvatting, lichamelijke of geestelijke gebreken, gezondheidsstatus,

leeftijd, zwangerschap, burgerlijke staat, seksuele geaardheid of familieverantwoordelijkheden, of leden van een bepaalde vereniging niet, dan wel uitsluitend in dienst te nemen, is nietig.

2. Het beding, waarbij het recht van de werknemers op vrijheid van vereniging en vergadering wordt opgeheven of beknot, is eveneens nietig.

Basisvereisten voor het aangaan van een collectieve arbeidsovereenkomst

Artikel 4

1. Een vereniging van werkgevers of van werknemers is slechts bevoegd tot het aangaan van collectieve arbeidsovereenkomsten, indien de vereniging rechtspersoonlijkheid bezit en in de statuten van de vereniging die bevoegdheid uitdrukkelijk is vermeld. De vereniging van werknemers dient voorts een meerderheid van werknemers in de onderneming, op wie de collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing zal zijn, te vertegenwoordigen.
2. De werkgever of vereniging van werkgevers kan voor het voeren van onderhandelingsgesprekken zich doen vertegenwoordigen door een door haar aangewezen persoon of groep van personen, doch dien(t)en deze de daarvoor verkregen bevoegdheid duidelijk en op schrift te hebben verkregen.

Artikel 5

Een collectieve arbeidsovereenkomst moet worden aangegaan bij authentieke of bij onderhandse akte.

Verplichtingen van de vereniging

Artikel 6

Een vereniging, welke een collectieve arbeidsovereenkomst is aangegaan, draagt er zorg voor dat al haar leden, die bij de overeenkomst zijn betrokken, binnen 30 (dertig) dagen na inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst de woordelijke inhoud van de overeenkomst in zijn of haar bezit heeft. Indien door partijen een toelichting op de collectieve arbeidsovereenkomst is opgesteld, geldt deze verplichting ook ten aanzien van de toelichting.

Artikel 7

In geval van wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst en van de uitdrukkelijke verlenging van de duur, vinden de bepalingen der artikelen 5 en 6 overeenkomstige toepassing.

Werkling collectieve arbeidsovereenkomst

Artikel 8

Wijziging van bepalingen in de statuten van een vereniging, welke het nakomen, wijzigen, verlengen of opzeggen van collectieve arbeidsovereenkomsten betreffen, werkt niet ten aanzien van een vóór de statutenwijziging door de vereniging aangegane collectieve arbeidsovereenkomst, tenzij de andere partijen bij de overeenkomst daarin toestemmen.

Artikel 9

1. Indien het tijdstip waarop de collectieve arbeidsovereenkomst dient aan te vangen niet bij de overeenkomst is bepaald, vangt de werking aan met ingang van de vijftiende dag, volgende op die waarop de overeenkomst is aangegaan.

2. In geen geval treedt een collectieve arbeidsovereenkomst of een wijziging dan wel een uitdrukkelijke verlenging daarvan in werking, voor het tijdstip waarop voldaan is aan de verplichting gesteld in artikel 25 lid 2.
3. Indien bij de collectieve arbeidsovereenkomst niet anders is bepaald, strekt haar werking zich, van het tijdstip waarop deze aanvangt, mede uit over de op dat tijdstip reeds aangegane arbeidsovereenkomsten.

Vereniging ziet toe op naleving

Artikel 10

1. Een vereniging, welke een collectieve arbeidsovereenkomst is aangegaan, is gehouden in de mate als de goede trouw mede brengt, te bevorderen dat haar leden op daarbij te hunnen aanzien gestelde bepalingen nakomen.
2. De vereniging staat voor haar leden slechts in, voor zover zulks in de overeenkomst is bepaald.

Gebondenheid aan collectieve arbeidsovereenkomst

Artikel 11

1. Allen, die tijdens de duur der collectieve Arbeidsovereenkomst, te rekenen van het tijdstip waarop zij is aangegaan lid zijn of worden van een vereniging, welke de overeenkomst is aangegaan en bij de overeenkomst zijn betrokken, zijn door die overeenkomst gebonden.
2. Zij zijn tegenover elk der partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst betrokken, gehouden te goeder trouw ten uitvoer te brengen al datgene waartoe zij zich verbonden hebben.

Artikel 12

1. De leden van een vereniging, die door een collectieve arbeidsovereenkomst gebonden zijn, blijven ook na het verlies van het lidmaatschap door de overeenkomst gebonden.
2. Die gebondenheid eindigt wanneer de collectieve overeenkomst na het verlies van het lidmaatschap wordt gewijzigd. In geval van verlenging van de overeenkomst na het verlies van het lidmaatschap duurt de gebondenheid voort tot het tijdstip waarop de overeenkomst zonder deze verlenging zou zijn geëindigd.

Ontbinding van de vereniging

Artikel 13

1. Ontbinding van een vereniging, welke een collectieve arbeidsovereenkomst is aangegaan, heeft geen invloed op de rechten en verplichtingen welke uit die overeenkomst voortvloeien.
2. De rechten en plichten van een werkgever, voortvloeiende uit collectieve arbeidsovereenkomsten gaan over op diens rechtsopvolger.

Nietigheid tegenstrijdig beding

Artikel 14

1. Elk beding tussen een werkgever en een werknemer in strijd met een collectieve arbeidsovereenkomst, door welke zij beiden gebonden zijn, is nietig. In dat geval gelden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst.

2. Een beding tussen een werkgever en een werknemer, hetwelk voordeliger is voor de werknemer dan de desbetreffende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst, wordt niet geacht in strijd te zijn met die collectieve arbeidsovereenkomst, tenzij daarin anders is bepaald.
3. De nietigheid als bedoeld in lid 1, kan steeds worden ingeroepen door elk van de partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 15

Bij gebreke van bepalingen in een arbeidsovereenkomst omtrent aangelegenheden, geregeld in een collectieve arbeidsovereenkomst door welke zowel de werkgever als de werknemer gebonden zijn, gelden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Verplichting werkgever

Artikel 16

Indien bij de collectieve arbeidsovereenkomst niet anders is bepaald, is de werkgever, die door die overeenkomst gebonden is, verplicht tijdens de duur van de overeenkomst haar bepalingen omtrent arbeidsvoorwaarden ook na te komen bij de arbeidsovereenkomsten, als in de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld, welke hij aangaat met werknemers, die door de collectieve arbeidsovereenkomst niet gebonden zijn.

Schadevergoeding

Artikel 17

1. Een vereniging, welke een collectieve arbeidsovereenkomst is aangegaan, kan, indien één van de andere partijen bij die overeenkomst of één van de leden van deze handelt in strijd met zijn of haar verplichtingen, vergoeding vorderen, niet

- alleen voor de schade, welke zij zelf dientengevolge lijdt, doch ook voor die, welke haar leden lijden.
2. Indien een in lid 1 bedoelde vereniging de schade welke haar leden lijden reeds heeft gevorderd, zijn de leden niet meer gerechtigd zulks nogmaals te doen.

Artikel 18

Indien de schade niet op geld waardeerbaar is, zal als schadevergoeding een som geld naar billijkheid verschuldigd zijn.

Artikel 19

Bij de collectieve arbeidsovereenkomst kan met betrekking tot de schadevergoeding een voorziening worden getroffen, welke afwijkt van het bepaalde in de artikelen 17 en 18. Indien in de collectieve arbeidsovereenkomst geen voorziening is getroffen met betrekking tot de hoogte van de schadevergoeding, zullen elk van de partijen voor het vaststellen van het in artikel 18 bedoelde som geld de kantonrechter adieren.

Looptijd collectieve arbeidsovereenkomst

Artikel 20

Een collectieve arbeidsovereenkomst kan voor geen langere tijd dan drie jaren worden aangegaan. Collectieve arbeidsovereenkomsten met een looptijd korter dan drie jaar kunnen worden verlengd, echter zodanig dat partijen nimmer langer verbonden zijn dan drie achtereenvolgende jaren te rekenen van het tijdstip waarop de verlenging wordt overeengekomen.

Artikel 21

1. Wanneer een collectieve arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd is aangegaan, wordt zij, indien bij de overeenkomst niet anders is bepaald, geacht telkenmale voor gelijke tijd doch ten hoogste voor een jaar te zijn verlengd, behoudens opzegging.

De termijn van opzegging is, tenzij bij de overeenkomst anders bepaald, een twaalfde gedeelte van de tijd waarvoor zij oorspronkelijk is aangegaan.

2. Wanneer de tijd, waarvoor een collectieve arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, niet bij de overeenkomst is bepaald, wordt zij geacht te zijn aangegaan voor de duur van een jaar, met verlenging telkens voor gelijke tijd, behoudens opzegging tenminste een maand voor het einde van het jaar. De maximale looptijd, zoals aangehaald in artikel 20, zal hierbij niet worden overschreden.

Opzegging collectieve arbeidsovereenkomst

Artikel 22

De opzegging van een collectieve arbeidsovereenkomst moet worden gedaan aan alle bij de overeenkomst betrokken partijen. Zij moet per schrift geschieden.

Artikel 23

Wanneer bij de collectieve arbeidsovereenkomst niet anders is bepaald, heeft een opzegging door een van de partijen tot gevolg, dat de overeenkomst voor beide partijen eindigt na het verstrijken van de termijn waarvoor het was aangegaan.

Artikel 24

Alle akten en geschriften betreffende het aangaan, wijzigen of eindigen van collectieve arbeidsovereenkomsten benevens alle stukken, welke door de bij een collectieve arbeidsovereenkomst betrokken partijen, tezamen of ieder afzonderlijk, hetzij in onderhandse vorm, hetzij ten overstaan van een openbare ambtenaar, zonder medewerking van derden, ter uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst worden opgemaakt, zijn vrij van zegel en van de kosten, voortvloeiende uit de toepassing van artikel 1901 van het Surinaams Burgerlijk Wetboek.

Registratieplicht

Artikel 25

1. Van het sluiten, verlengen, wijzigen of opzeggen van een collectieve arbeidsovereenkomst doen partijen schriftelijk mededeling aan de Minister.
2. De werkgever is verplicht er zorg voor te dragen dat een gewaarmerkt exemplaar van de collectieve arbeidsovereenkomst, alsmede van de daarin aangebrachte wijzigingen, binnen 15 (vijftien) dagen na ondertekening aan de Minister wordt toegezonden. De werkgever ontvangt hiervoor een gedagtekende bevestiging.

Strafbepalingen

Artikel 26

1. Het toezicht op de naleving van het bepaalde in deze wet is opgedragen aan het hoofd der Arbeidsinspectie en de arbeidsinspecteurs.
2. Degene die niet voldoet aan de verplichtingen ingevolge het bepaalde in de artikelen 6 en 25 lid 2 wordt gestraft met een hechtenis van ten hoogste een maand of een geldboete van de vijfde categorie van de Algemene Geldboetewet (S.B. 2002 no. 73), hetzij met beide straffen.
3. De in lid 2 strafbaar gestelde feiten zijn overtredingen.

Slotbepalingen

Artikel 27

1. De werkgever die na de inwerkingtreding van deze wet nog niet heeft voldaan aan de registratieplicht, zoals bedoeld in artikel 25 lid 2, is verplicht dat binnen een maand te doen.

2. Op de werkgever die zich niet houdt aan het gestelde in lid 1 van dit artikel is artikel 26 lid 2 overeenkomstig van toepassing.

Artikel 28

1. Deze wet wordt aangehaald als : Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst.
2. De wet wordt in het Staatsblad van de Republiek Suriname afgekondigd.
3. Zij treedt in werking met ingang van de dag volgende op die van haar afkondiging.
4. Bij de inwerkingtreding van deze wet wordt de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst (G.B.1962, no.106) ingetrokken.
5. De Minister van Arbeid is belast met de uitvoering van deze wet.

Gegeven te Paramaribo, de 15^e december 2016

DESIRÉ D. BOUTERSE

Uitgegeven te Paramaribo, de 27^{ste} december 2016
De Minister van Binnenlandse Zaken,

M.M.F. NOERSALIM

WET van 15 december 2016, houdende bepalingen met betrekking tot de collectieve arbeidsovereenkomst. (Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst).

MEMORIE VAN TOELICHTING

Algemene toelichting

Deze nieuwe Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst is de moderne versie en de vervanging van de 'Wet van 14 juli 1962 tot regeling van de collectieve arbeidsovereenkomst' (G.B. 1962, no. 106), hierna vaak aangeduid als de 'oude wet'. Deze wet is duidelijker gestoeld op de fundamentele verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO), de standaarden van de Caribische Gemeenschap (CARICOM) en de praktische eisen van deze tijd zoals vastgelegd na consultaties met de sociale partners. De oude wet uit 1962 die nooit is herzien, wordt met deze wet vervangen, terwijl bij deze ook een eerder ontbrekende memorie van toelichting wordt vastgesteld waarbij veel geput is uit de uitleg van de wet zoals gegeven in de arbeidsrechtliteratuur omtrent wetgeving uit het voormalige moederland welke min of meer gelijklopend is geweest.

Het collectief overleg betekent voor werknemers een vorm van medezeggenschap, waarnaar gerefereerd wordt in onze Grondwet (artikel 6 sub f). Via hun vakverenigingen kunnen werknemers invloed uitoefenen op hun arbeidsomstandigheden en de uitwerking van de arbeidsverhouding tussen werkgever en vakvereniging concretiseren, waardoor conflicten worden voorkomen. Collectieve onderhandelingen geven werknemers een mogelijkheid om de zwakke onderhandelingspositie, die zij individueel tegenover de werkgever innemen, te compenseren. De vakvereniging wordt geacht ter zake over meer deskundigheid en ervaring te beschikken en behoort ook onafhankelijker te kunnen optreden zonder dat er sprake is van bijvoorbeeld psychische overmacht vanuit de werkgever.

De collectieve arbeidsovereenkomst (cao) bevordert het ontstaan van een gewenste machtsevenwicht in de onderhandelingen en daardoor het verkrijgen van acceptabele arbeidsvoorwaarden. In de zogenaamde 'normatieve bepalingen' van cao's worden deze arbeidsvoorwaarden periodiek na onderhandelingen neergelegd. Zij bepalen de inhoud van vele arbeidsovereenkomsten. Zij zijn echter niet alleen om deze reden van betekenis, maar ook om hun inhoud. Behalve de basislonen voor de verschillende functies, waarbij ook mogelijk is de koppelingen aan een prijsindex beveiligd tegen prijsstijgingen, komen ook voor shiftregelingen, overwerkvergoedingen, regeling van de arbeidsduur, speciale vakantiedagen voor jeugdigen en oudere werknemers en werknemers met langdurig dienstverband, uitkeringen bij overlijden, spaarregelingen en ontslagbepalingen. En behalve op deze primaire arbeidsvoorwaarden richten cao's zich de laatste jaren in toenemende mate ook op andere gebieden waaronder gedragscodes voor de werknemers, bescherming van de persoonsgegevens van werknemers, discriminatie op basis van de gezondheidsstatus (chronische aandoeningen en hiv-besmetting) en seksuele geaardheid en een bedrijfsbeleid ten aanzien van alcohol- en drugsgebruik.

Een cao is een privaatrechtelijke overeenkomst en dient in beginsel dan ook als zodanig te worden behandeld. Het is echter een contract met een aantal specifieke juridische aspecten vanwege het collectieve karakter. In de eerste plaats worden de in een cao neergelegde 'arbeidsvoorwaarden, bij arbeidsovereenkomsten in acht te nemen' (de zogenaamde **normatieve bepalingen**, ook wel **horizontale bepalingen** of **arbeidsvoorwaardenregelingen** genoemd) in de desbetreffende arbeidsovereenkomsten geïncorporeerd op een wijze die overigens in het contractenrecht onbekend is.

Normatief en niet-normatief (obligatoir en diagonaal)

Een cao bevat meestal niet alleen clausules die bestemd zijn om **(individuele) arbeidsovereenkomsten** (tussen werkgever en werknemer) te normeren, doch eveneens bepalingen die gericht zijn op de regulering van **collectieve betrekkingen** tussen bijvoorbeeld de werkgever en de vakvereniging. Zo kunnen de cao-partijen bijvoorbeeld afspreken tijdens de looptijd van de cao geen pressiemiddelen jegens elkaar aan te wenden, bekend als de vredesplichtclausule. Evenzo kan een cao-clausule een werkgever verplichten financiële steun te geven aan de vakvereniging of om faciliteiten te verschaffen voor het vakverenigingwerk in de onderneming. Dergelijke cao-bepalingen plegen te worden onderscheiden in **obligatoire** -en **diagonale** bepalingen.

Obligatoire bepalingen reguleren de onderlinge rechtsverhoudingen van de cao-partijen; zij scheppen rechten en verplichtingen tussen cao-partijen (obligatoire werking). Diagonale bepalingen scheppen rechten en verplichtingen tussen leden van een cao-partij tegenover cao-partijen (diagonale werking).

De obligatoire werking van een cao is op zichzelf niets bijzonders. Het spreekt immers vanzelf dat partijen die een cao sluiten daarbij jegens elkaar verplichtingen op zich kunnen nemen. En evenzeer ligt het voor de hand dat partijen in beginsel zo nodig nakoming van deze verplichtingen in rechte kunnen vorderen, alsmede, in geval van wanprestatie, schadevergoeding. Hetzelfde geldt ook voor de diagonale werking. Een vereniging die een cao sluit, verbindt haar leden jegens de wederpartij.

In Suriname hebben we vooralsnog uitsluitend te maken met ondernemings-cao's.

Obligatoire en diagonale bepalingen maken in de hier gehanteerde definitie geen deel uit van de arbeidsovereenkomsten die door de betrokken werkgevers en arbeiders zijn gesloten en kunnen dus niet leiden tot op basis van die arbeidsovereenkomsten gebaseerde rechtsovereenkomsten. Dit laatste is slechts mogelijk bij normatieve bepalingen.

Of een cao-clausule uitsluitend moet worden beschouwd als een obligatoire of diagonale bepaling, dan wel als een bepaling die tevens normatieve werking heeft, hangt af van de (soms niet eenvoudige) interpretatie van de bedoeling der cao-partijen.

De regelingen in het Surinaams Burgerlijk Wetboek met betrekking tot het algemene contractenrecht zijn vanwege het bijzondere karakter van de collectieve arbeidsovereenkomst onvoldoende gebleken om alleen als grondslag te dienen voor collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's), die juridisch die rechtsgevolgen hebben welke de daarbij betrokken partijen in feite beogen. Bij het opstellen van deze wet is zoveel mogelijk rekening gehouden met de ter zake door de ILO aangenomen Conventies No. 87, No. 98 en No. 135 en de Aanbeveling no. 91. Ons land is als lid van zowel de Caricom als de ILO verplicht zich te committeren aan de standaarden van deze organisaties. Harmonisatie van het arbeidsrecht/de wetgeving in de landen van het Caribisch gebied is op de agenda van de Caribische Gemeenschap (Caricom) voor een aantal jaren. * The ILO provided technical support in drafting four model legislation in the areas of termination of employment; registration, status and recognition of trade unions and employers' organizations; equality of opportunity and non-discrimination in employment; and occupational safety and health and the working environ. De ILO heeft in dit kader technische steun geboden bij het opstellen van vier modelwetten en wel op het gebied van beëindiging van de dienstbetrekking, gelijke kansen en non-discriminatie op de arbeidsmarkt, veiligheid en gezondheid in het werkmilieu en registratie, status en de erkenning van vakbonden en werkgeversorganisaties. Deze laatste, hierna te noemen 'Caricom Modelwet', is mede gebruikt en geraadpleegd bij het redigeren van deze wet.

De praktische werking en de onduidelijke handhavingverantwoordelijkheden hebben genoopt tot het herzien van de wetgeving op het stuk van de cao's, zodat op een gedegen wijze antwoord kan worden gegeven op vraagstukken in de steeds in beweging zijnde arbeidsveld. De oude Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst werd eerst afgekondigd in 1962 (G.B. 1962, no. 106) en is daarna nooit aangepast. Met deze wet wordt de oude wet aangepast aan de hierboven genoemde standaarden van de ILO en de Caricom en wordt de tekst ook integraal herzien. Daarbij is ook rekening gehouden met de praktische werking van de wet inclusief de afdwingbaarheid. De oude wet wordt bij aanneming van deze wet vervallen verklaard.

Een cao is een privaatrechtelijke overeenkomst en dient in beginsel dan ook als zodanig te worden behandeld. De algemene bepalingen met betrekking tot overeenkomsten zijn van toepassing voor zover de speciale wet geen bijzondere bepalingen bevat. Het belangrijkste rechtsgevolg van een cao is haar normatieve werking. Deze kan zich voordoen ten aanzien van een arbeidsovereenkomst gesloten tussen een werkgever en een werknemer die beiden door de cao zijn gebonden. De normatieve bepalingen in de cao werken automatisch door in de individuele arbeidsovereenkomst. Bovendien moeten werkgever en werknemer van deze bepalingen niet kunnen afwijken bij de individuele overeenkomst.

Deze nieuwe wet loopt synchroon met de opzet van de oude. Vergeleken met de oude wet zijn veranderingen aangebracht in of middels de artikelen 1 (begripsbepalingen), 2 lid 2 (bijstand bij aangaan, wijzigen of verlengen van de cao), 4 lid 2 (mandaat vertegenwoordigers bij cao-onderhandelingen), 19 (rol rechter bij bepaling hoogte schadevergoeding), 25 lid 2 eerste volzin (verplichting toezending cao door werkgever), 25 lid 2 tweede volzin (bevestiging ontvangst cao) en 26 (Arbeidsinspectie als toezicht op naleving wet).

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1 sub b

Uit de omschrijving van artikel 1 sub b blijkt dat minimaal één der cao-partijen een vereniging moet zijn. Aan werknemerszijde treedt in Suriname doorgaans een vakvereniging op, maar het kunnen ook meerdere zijn. Aan werkgeverszijde kan een werkgever of een vereniging van werkgevers optreden. Dit laatste komt vooralsnog nauwelijks voor. Het is wettelijk mogelijk dat een vereniging van werkgevers als cao-partij optreedt.

De cao is wederkerige overeenkomst, omdat het verplichtingen herbergt die over en weer tussen partijen gelden. De partijen bij een cao hebben verplichtingen tegenover elkaar waarbij we denken aan bijvoorbeeld de beïnvloedingsplicht waarbij men elkaar leden aanspoort om de cao na te leven (artikel 10) en een mededelingsplicht waarbij de vereniging de vastlegging van de afspraken aan de leden ter beschikking stelt (artikel 6). Omdat deze verplichtingen over en weer tussen partijen gelden, is er sprake van een wederkerige overeenkomst. Uit deze overeenkomst ontstaan ook rechten en plichten voor de individuele arbeiders en werkgevers.

Lid 1 maakt duidelijk dat de cao primair bestemd is om een regeling te treffen van de arbeidsvoorwaarden, die zullen gelden tussen werkgevers en werknemers, aan elkaar verbonden door een arbeidsovereenkomst. Onder arbeidsvoorwaarden kunnen worden verstaan al die onderwerpen die liggen op het terrein van waarop werkgevers en werknemersorganisaties in het kader van hun belangenbehartigende taak met elkaar onderhandelen en afspraken maken.

Aangezien bepalingen in de collectieve arbeidsovereenkomst verplichtingen wederzijds opleggen aan partijen, zou een vakcentrale (federatie oftewel vereniging van vakverenigingen) moeilijk een cao kunnen sluiten namens een vakvereniging.

De collectieve arbeidsovereenkomst kan aangegaan worden tussen één of meer werkgevers of één of meer rechtspersoonlijkheid bezittende verenigingen van werkgevers en één of meer rechtspersoonlijkheid bezittende verenigingen van werknemers. Deze bepaling geeft aan dat de overeenkomst tot strekking moet hebben om voornamelijk of uitsluitend arbeidsvoorwaarden te regelen die in acht genomen dienen te worden in verband met de individuele arbeidsovereenkomsten die er bijvoorbeeld zijn of zullen worden gesloten in de arbeidsovereenkomst.

Van belang is het element in de definitie, dat als een vereiste kan worden aangemerkt vanwege artikel 4 lid 1 van deze wet, dat de vakvereniging(en) rechtspersoonlijkheid dien(t)(en) te hebben. De mogelijkheid tot het onderhandelen en aangaan van een cao door een vakcentrale is problematisch in verband met de werking van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst. De contractspartij – in dit geval dus de vakcentrale – krijgt namelijk ingevolge de genoemde wet verantwoordelijkheden en plichten tegenover de leden. Deze leden zouden dan de vakverenigingen zijn die bij de vakcentrale zijn aangesloten, niet de leden (werknemers) van de vakorganisatie die (nog) geen rechtspersoonlijkheid bezit. Het is gewenst en vereist juist dat de contractspartij (de vakvereniging) de werknemers beïnvloedt als leden. De vakcentrale zou ook niet aansprakelijk kunnen worden gesteld voor de leden van de vakvereniging, terwijl deze mogelijkheid in verband met de collectieve arbeidsovereenkomst er wel dient te zijn. Onder andere denken we hier aan de beïnvloedingsplicht van artikel 10 (artikel 9 van de oude wet). Partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst hebben een beïnvloedingsplicht, omdat ze de leden moeten motiveren om de naleving van de cao te bevorderen. Verenigingen die partij zijn bij de cao, zijn aansprakelijk voor hun leden en wel tot zover geregeld in de overeenkomst (artikel 10 lid 2). Voorts verklaart artikel 11 lid 1 alle leden van de contracterende verenigingen, gebonden aan de cao voor zover zij bij de overeenkomst zijn betrokken.

De leden zijn ook rechtstreeks tegenover elkaar gehouden tot de nakoming van de verplichtingen en hun onderlinge verhoudingen betreffende. De wet regelt vorderingen voor schade geleden door een partij of zijn leden door niet-naleving door de wederpartij, tegenover de overtredende partij (artikel 17 lid 1). Deze partij is bevoegd bij schade door haar geleden door de niet-naleving van de wederpartij, vergoeding te vorderen voor zichzelf en ook voor de leden als die de schade hebben geleden. Vandaar dat het sluiten van cao's ten behoeve van niet-rechtspersoonlijkheid bezittende vakverenigingen door de confederatie bezwaarlijk is. Het begeleiden en bijstaan van een vakvereniging die nog geen rechtspersoonlijkheid heeft, is te allen tijde toegestaan.

Artikel 2 lid 1

Artikel 2 lid 1 heeft ook betrekking op de definitie van artikel 1 sub e. Een vereniging van werknemers welke opgericht, overheerst, afhankelijk danwel geheel gefinancierd wordt door werkgevers of hun vertegenwoordigers, zal niet in staat zijn zelfstandig, adequaat en naar behoren de belangen van zijn leden te behartigen, vanwege de afhankelijke positie die zij zal innemen ten opzichte van de werkgever. Volgens dit lid wordt dus een vereniging die opgericht, overheerst danwel gefinancierd wordt door de werkgever, niet beschouwd als een vereniging. Artikel 2, de leden 1 en 2 van ILO Conventie No. 98, en artikel 5 lid 3 van de Caricom Modelwet, verbiedt immers elke inmenging van werkgevers of hun vertegenwoordigers bij de oprichting en functionering van een vereniging van werknemers. Deze bepaling is bedoeld om de ongewenste situatie van door werkgevers of hun organisaties gedomineerde, dus niet effectieve vakbonden, te voorkomen.

De definitie van vakvereniging in artikel 1 sub d is voor een deel gebaseerd op artikel 10 van de ILO Conventie No. 87. Het element dat bepalend is in de ILO-conventie (artikel 10) om een organisatie als een vakorganisatie aan te merken, is het bevorderen en verdedigen van de belangen van werknemers.

De definitie is ook in het kader van ILO Conventie No. 98 die adequate bescherming voorschrijft voor bescherming van werkgevers- en werknemersorganisaties tegen wederzijdse inmenging bij de oprichting, het functioneren of de administratie van de respectievelijk organisaties. Artikel 2 van deze conventie merkt met name als 'interventie' (*acts of intervention*) aan, handelingen erop gericht om de oprichting te bevorderen van werknemersorganisaties gedomineerd door werkgevers of hun organisaties of om werknemersorganisaties financieel of anderszins te ondersteunen, met het oogmerk deze onder het beheer van werkgevers of hun organisaties te brengen.

Artikel 2 lid 2

Alhoewel collectieve onderhandelingen geen arbeidsconflict betreffen, kunnen vanwege de opgebouwde expertise die de Bemiddelingsraad heeft ingevolge de Arbeidsgeschillenwet van 30 juni 1946 (G.B. 1946, no. 104) in verband met zijn bevoegdheid om te bemiddelen in arbeidsgeschillen tussen werkgevers en werknemersvertegenwoordigers, kunnen partijen die het voornemen hebben een cao te sluiten, zich het best laten bijstaan door de Bemiddelingsraad. Voorheen, in de oude wet, was de bijstand opgedragen aan de directeur van het ministerie belast met de zorg voor arbeidsaangelegenheden, concreet aangeduid als de 'Directeur van Sociale Zaken'. Deze functionaris heeft doorgaans de infrastructuur niet ter beschikking om aan deze verantwoordelijkheid uitvoering te geven. Artikel 46 van de Arbeidsgeschillenwet geeft aan zowel de werkgevers als de werknemersvertegenwoordigers de mogelijkheid om de Bemiddelingsraad te vragen hen hulp en bijstand te verlenen bij het aangaan, wijzigen en of verlengen van een overeenkomst, ook in het geval waarbij er geen sprake is van een arbeidsgeschil tussen partijen. Artikel 46 luidt als volgt:

'De Bemiddelingsraad kan op verzoek van werkgevers en werknemers deze bijstaan bij het treffen van overeenkomsten, die op de arbeid betrekking hebben, voor zover deze overeenkomsten een goede verhouding tussen werkgevers en werknemers kunnen bevorderen en storingen in de arbeid kunnen voorkomen'.

Artikel 3

Dit artikel vrijwaart eerst de werkgever van de verplichting om slechts bepaalde personen in dienst te nemen in lid 1. Lid 2 beschermt het recht van vakvereniging, welke ook niet middels een cao, dus een partijafpraak, mag worden beknot. Artikel 3 lid 1 en lid 2 zijn mede gebaseerd op respectievelijk de artikelen 6 en 8 van de Caricom Modelwet.

De discriminatiegronden zijn gebaseerd op artikel 6 van de Caricom Modelwet.

Voorkomen moet worden dat de vereniging voor zichzelf een monopoliepositie gaat scheppen. De verzuiling in de vakbeweging, dus het besluit om zich wel of niet bij een bepaalde vakvereniging aan te sluiten, mag door bepalingen in een cao niet worden bevorderd of geremd en heeft te maken met de vrijheid van vakvereniging. Deze bepaling is belangwekkend in het kader van rivaliserende vakverenigingen in een onderneming.

Het artikel verklaart nietig het beding, waarbij de werkgever verplicht wordt werknemers op basis van geboorte, geslacht, ras, taal, godsdienst, afkomst, educatie, politieke overtuiging, economische positie, sociale omstandigheden of enige andere status of van een bepaalde vereniging niet, dan wel uitsluitend in dienst te nemen. Bij het opsommen van de gronden is ook geput uit artikel 8 lid 2 van de Grondwet van de Republiek Suriname.

De oude wet is mede een uitvloeisel geweest van de in 1976 door Suriname geratificeerde en in 1949 aangenomen ILO Conventie No. 98, betreffende de toepassing van de beginselen van het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen. Deze conventie verplicht de staat om de werknemers bescherming te bieden tegen handelingen van de werkgever die erop gericht zijn:

- het in dienst nemen van de werknemer afhankelijk te stellen van de voorwaarde dat hij geen lid wordt van de vakvereniging, of dat hij een eerder verkregen lidmaatschap opzegt;
- de werknemer te ontslaan of op andere wijze te benadelen, op grond van zijn lidmaatschap of van zijn deelneming aan vakverenigingwerkzaamheden, buiten de arbeidstijd, of met toestemming van de werkgever, tijdens de arbeidstijd.

Ook de Caricom Modelwet op dit stuk verbiedt in artikel 6 partijen te discrimineren op grond van geboorte, geslacht, ras, taal, godsdienst, afkomst, educatie, politieke overtuiging, religie, etnische afkomst, nationaliteit, huidskleur, inheemse of tribale afkomst, sociale achtergrond, politieke opvatting, lichamelijke of geestelijke gebreken, gezondheidsstatus, leeftijd, zwangerschap, burgerlijke staat, seksuele geaardheid of familieverantwoordelijkheden, of leden van een bepaalde vereniging niet, dan wel uitsluitend in dienst te nemen, is nietig. Onder "ras" wordt verstaan een groep mensen die zich door dezelfde erfelijke eigenschappen kunnen onderscheiden van andere groepen van dezelfde biologische soort.

Artikel 4

Er dienen maatregelen genomen te worden om de volledige ontwikkeling en gebruik van vrijwillige onderhandelingen tussen werkgevers en werknemersorganisaties aan te moedigen met het oog op het reguleren van de condities van werk door middel van collectieve overeenkomsten.

Het recht om vrijelijk met werkgevers te onderhandelen bevat een essentieel element van vrijheid van vereniging en vakverenigingen dienen het recht te bezitten om door middel van collectieve onderhandelingen of andere rechtmatige middelen het leven en de werkcondities van degenen die de vakvereniging vertegenwoordigt, te verbeteren.

De publieke autoriteiten dienen zich te weerhouden van elke inmenging welke dit recht zou beperken of belemmeren. Zulk een inmenging zou inhouden een schending van het principe dat o.a. werknemersorganisaties het recht hebben hun activiteiten te organiseren en hun programma's te formuleren.

Het werk voorafgegaan aan de aanneming van ILO Conventie No. 87 geeft duidelijk aan dat één van de hoofddoelen van het garanderen van vrijheid van vereniging is het in staat stellen van werkgevers en werknemers om onafhankelijk van publieke autoriteiten vrijelijk organisaties op te richten met de mogelijkheid lonen en andere werkcondities te bepalen door middel van vrijelijk overeengekomen collectieve overeenkomsten.

Artikel 4 lid 1

Een vereniging van werkgevers of werknemers, die voornemens is te onderhandelen teneinde een cao te kunnen sluiten, dient over rechtspersoonlijkheid te beschikken. Een tweede vereiste is dat de bevoegdheid tot het aangaan van een cao uitdrukkelijk moet zijn vermeld in de statuten van de vereniging. Voorts moet een meerderheid van de in de onderneming werkzame personen worden vertegenwoordigd door de vakvereniging, die met de werkgever in onderhandeling zal treden. De wederpartij kan weigeren in onderhandeling te treden om te geraken tot een cao, indien niet voldaan is aan één der in dit lid genoemde vereisten.

De statuten van een vereniging van werkgevers of werknemers moeten de bevoegdheid tot het aangaan van een collectieve arbeidsovereenkomst met name noemen. Het is dus niet voldoende dat de statuten in het algemeen bepalen dat de vereniging ten doel heeft de sociale belangen van haar leden met alle middelen te behartigen. Uitdrukkelijk moet bepaald zijn dat de vereniging de bevoegdheid heeft cao's te sluiten.

Een gesloten cao, waarbij een vereniging partij is die niet in de statuten deze bevoegdheid heeft opgenomen, is dus nietig.

Artikel 4 geeft aan welke vakvereniging bevoegd is om omtrent het aangaan van de cao te onderhandelen en aan welke voorwaarden zij moet voldoen. Artikel 14 van de Wet Vrijheid van Vakvereniging regelt een met dit artikel gerelateerde plicht voor de werkgever om te onderhandelen met de vakvereniging. De drie vereisten komen in deze twee bepalingen uit de verschillende wetten overeen.

Het representativiteitscriterium wordt niet zelden in de praktijk reeds toegepast. Dit criterium wordt ook gehanteerd door de Bemiddelingsraad bij geschillen over erkenning van vakverenigingen van werknemers. De werkgever en de vakvereniging zullen, al naar gelang de aard van de arbeidsverhoudingen in de onderneming, moeten bepalen op welke categorie van het personeel de collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing zal zijn en op welke categorie niet.

De wet gaat in beginsel uit van geconcentreerde collectieve onderhandelingen die het totale personeel van de onderneming bestrijken. Over het totale personeel onderhandelt dus één vakvereniging en wordt één cao gesloten. Deze wet (evenals de oude) sluit echter het bestaan van meerdere cao's in een onderneming niet uit als het zou gaan om aparte categorieën van werknemers in aparte ondernemingsonderdelen vertegenwoordigd door verschillende vakverenigingen. In dit kader zijn meerdere cao's wel mogelijk in een onderneming. Bij rivaliserende vakverenigingen in de ondernemingsonderdelen moet uitgemaakt worden wie de bevoegde en gerechtigde vakvereniging is, eventueel middels een referendum. Interessant is de situatie dan waarbij een cao wordt gesloten door meerdere vakverenigingen in een onderneming, waarvan bijvoorbeeld een vakvereniging geen rechtspersoonlijkheid bezit. Krachtens de literatuur wordt ook met nietigheid getroffen de cao waarin meerdere verenigingen zijn betrokken, van welke één niet de statutaire bevoegdheid bezit.

Deze nietigheid zou men slechts ten aanzien van die ene vereniging kunnen laten gelden, dus ten aanzien van de leden van die vakvereniging en de werknemers van die betreffende ondernemingsonderdelen. Voor de vereniging die de statutaire bevoegdheid mist, is er geen sprake van een cao.

Artikel 4 lid 2

Teneinde te voorkomen dat de door de werkgever of vereniging van werkgevers aangewezen persoon/personen geen toezeggingen kan/kunnen doen met betrekking tot de te onderhandelen onderwerpen vanwege het ontbreken van bevoegdheid om toezeggingen te doen, is gewenst dat de werkgever of vereniging van werkgevers die bevoegdheid duidelijk en op schrift stelt. Zulks ter voorkoming dat onderhandelingen stagneren vanwege het ontbreken van de (juiste) bevoegdheid. Deze bepaling staat in relatie tot de door Suriname geratificeerde ILO Conventie No. 135 betreffende bescherming van werknemersvertegenwoordigers en aan hun te verlenen faciliteiten en de daaraan gekoppelde ILO Aanbeveling No. 143 die nader ingaat op het verdrag. Volgens artikel 13 van de Aanbeveling moet de directie beschikbaar zijn voor het vakverenigingsbestuur en zo niet op zijn minst vertegenwoordigers met voldoende mandaat. De bepaling luidt als volgt: *'Workers' representatives should be granted without undue delay access to the management of the undertaking and to management representatives empowered to take decisions, as may be necessary for the proper exercise of their functions'*.

Artikel 5

Een collectieve arbeidsovereenkomst kan bij zowel authentieke als bij onderhandse akte worden aangegaan, dus met of zonder tussenkomst van een door de wet daarvoor aangewezen instantie. Een door alle partijen bij de cao opgemaakt en ondertekend stuk geeft de minste twijfel over de inhoud van de overeenkomst, in tegenstelling tot bijvoorbeeld brievenwisseling over en weer waaruit getracht kan worden conclusies met betrekking tot het tot stand komen van een overeenkomst te trekken.

Hetzelfde geldt voor mondelinge afspraken tussen de werkgever en de vakvereniging.

Artikel 6

Precies zoals de wetgever verplicht is de wetten aan alle burgers bekend te maken, zo zijn ook verenigingen verplicht hun 'wetgeving' aan de leden bekend te maken. Deze bepaling dient om de werking en de naleving van de gesloten cao te bevorderen. De vakvereniging heeft immers de beïnvloedingsplicht conform artikel 10 van deze wet.

Leden van de vakvereniging dienen een exemplaar van de cao na ondertekening zo spoedig mogelijk in hun bezit te hebben. Daarvoor zal de werknemer geen kosten in rekening worden gebracht. De normatieve werking van een collectieve arbeidsovereenkomst brengt met zich mee dat de inhoud van de collectieve arbeidsovereenkomst de leden bekend moet zijn. Dit geldt ook als er een toelichting op de cao is opgesteld. Als bij de cao betrokken leden moeten worden aangemerkt de werkgever(s), die de cao in hun onderneming zullen toepassen en de werknemers, die in de onderneming(en) werkzaam zijn en die onder de werkingssfeer van de cao vallen.

Artikel 7

De bepalingen in de artikelen 5 en 6 gelden ook in geval van een wijziging en/of een verlenging van de duur van de cao.

Artikel 8

Deze bepaling tracht te voorkomen dat bijvoorbeeld een vakvereniging via statutaire weg waarbij de werkgever totaal geen zeggenschap of invloed heeft, de werking van een reeds gesloten cao illusoir maakt. De cao is een afspraak tussen doorgaans een werkgever en een vakvereniging en eenzijdige besluiten kunnen niet van rechtswege een invloed hebben op de werking daarvan.

Indien partijen de statuten wijzigen (wat betreft het nakomen, wijzigen, verlengen of opzeggen van een cao), gelden deze statutaire bepalingen niet voor de arbeidsovereenkomst welke vóór de statutenwijziging was aangegaan. De andere cao-partij bijvoorbeeld de werkgever heeft echter wel de vrijheid om te bepalen dat de statutenwijziging, welke overigens een pure aangelegenheid is van de vakvereniging en haar leden, wel een invloed heeft op de cao.

Artikel 9 lid 1

Eenvoudig gezegd betekent deze bepaling dat een cao die niets zegt over de datum van inwerkingtreding (hetgeen kan voorkomen) op een bepaald moment/dag van rechtswege zal beginnen te werken. Dat is op de vijftiende dag die volgt: de telling begint op de dag die volgt na de ondertekening. De in artikel 9 regeling heeft de intentie om de rechtszekerheid te bevorderen.

Voor het geval in een cao geen aanvangsdatum is vermeld, treedt deze in werking na 15 (vijftien) dagen volgende op die waarop de cao door partijen is ondertekend.

Artikel 9 lid 2

Een cao treedt niet in werking zolang niet voldaan is aan het gestelde in artikel 25 lid 2 van deze wet. De werkgever is verplicht een exemplaar van de cao en eventuele daarin aangebrachte wijzigingen, binnen 15 (vijftien) dagen na ondertekening, aan de Minister te doen toekomen. Artikel 25, waaraan in deze bepaling wordt gerefereerd, behelst twee plichten: een plicht om de nieuwe cao, een verlenging of een wijziging etc. mede te delen – welke door beide partijen kan worden gedaan – en de verzending welke nu een verplichting is van de werkgever. De inwerkingtreding geschiedt nog niet na de mededeling van art. 25 lid 1. Artikel 9 lid 2 heeft betrekking op de plicht om de cao toe te zenden. Na de toezending van de cao treedt deze pas in werking. De bevestiging en het bewijs van de toezending is de gedagtekende bevestiging die door of namens de Minister dient te worden ontvangen door de werkgever.

Artikel 9 lid 3

De nieuw aangegane collectieve arbeidsovereenkomst maakt integraal deel uit van de door de werkgever en de werknemer reeds aangegane individuele arbeidsovereenkomsten, behalve als partijen in de cao anders zijn overeengekomen. Het belangrijkste rechtsgevolg van een cao is immers haar normatieve werking.

De normatieve werking van een cao betekent dat een clause in een cao de arbeidsvoorwaarden bevat, bestemd om bij arbeidsovereenkomsten in acht te nemen (lonen, vakantieregelingen, opzegtermijnen, e.d.), automatisch (zonder nadere individuele afspraak) en dwingend (een afwijkende individuele afspraak is nietig) deel gaat uitmaken van een arbeidsovereenkomst gesloten tussen een georganiseerde werkgever met een georganiseerde arbeider; elk beding in een arbeidsovereenkomst tussen een georganiseerde werkgever en georganiseerde arbeider in strijd met dergelijke normatieve cao-clause is nietig en in plaats daarvan geldt de bepaling van de cao.

Artikel 10 lid 1

De vereniging is gehouden te goeder trouw te bevorderen dat haar leden de bepalingen in de cao, welke op hen van toepassing zijn, nakomen. Dit is de beïnvloedingslicht van de vereniging die cao-partij is.

Lid 2 regelt en beperkt de aansprakelijkheid van bijvoorbeeld de vakvereniging als haar leden de cao-bepalingen niet naleven dan wel respecteren. Voorts geeft dit lid aan dat de vakvereniging niet automatisch aansprakelijk is voor alle schade die door haar leden alzo zouden worden berokkend aan de werkgever.

Artikel 11 lid 1

Het belangrijkste rechtsgevolg van een cao is haar normatieve werking. Voor het intreden van normatieve werking is het in de eerste plaats noodzakelijk dat bijvoorbeeld de werknemer beiden lid is of wordt van de vakvereniging die de cao heeft aangegaan (korthedshalve: georganiseerde werknemer).

Voorts is het daarvoor noodzakelijk dat werknemer bij de cao 'betrokken' is, dat wil zeggen dat de cao van toepassing is op de desbetreffende werkzaamheden. Werkzaamheden van hoger personeel (staf) vallen dikwijls niet onder de werkingssfeer van een cao 'betrokken' zijn, dat wil zeggen dat de cao van toepassing is op de desbetreffende werkzaamheden.

Wanneer een vakvereniging een cao is aangegaan met de werkgever, zijn de leden van desbetreffende vakvereniging daaraan gebonden. De gebondenheid begint:

- bij de ingangsdatum van de cao;
- bij de toetreding als nieuw lid bij de vakvereniging.

Een lid kan zich aan zijn gebondenheid niet onttrekken door het lidmaatschap op te zeggen. Ook royement als lid heft zijn verplichtingen niet op. Ook ontbinding van een vereniging heeft geen invloed op de rechten en plichten.

Artikel 11 lid 2

De leden bijvoorbeeld de leden van een vakvereniging zijn gehouden de bepalingen van de cao betrekking hebbende op hen te goeder trouw ten uitvoer te brengen. Deze bepaling geeft aan dat naast de cao-partijen, ook de leden gehouden zijn om bij te dragen aan de naleving van de cao. De gehoudenheid is er niet tegenover de eigen vereniging alleen, maar ook tegenover de andere cao-partij(en). Zo kan bijvoorbeeld een vakbond ex artikel 11 lid 2 in rechte nakoming van de cao vorderen van een werkgever, lid van een cao-partij, die normatieve bepalingen overtreedt.

Artikel 12 lid 1

De leden die door een collectieve arbeidsovereenkomst gebonden zijn, blijven ook na het verlies van het lidmaatschap gebonden. Dit ter voorkoming van gevallen waarbij men het lidmaatschap opzegt, teneinde een verplichting die de collectieve arbeidsovereenkomst oplegt uit de weg te gaan.

Deze bepaling dient om te voorkomen dat bijvoorbeeld werknemers via opzegging van het lidmaatschap bij de vakvereniging eventuele verplichtingen die voor hen voortvloeien uit de cao, ontlopen.

Artikel 12 lid 2

Bij wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst eindigt de gebondenheid van het lid/de werknemer bijvoorbeeld die zijn lidmaatschap heeft opgezegd wel zoals geregeld in lid 1. De gebondenheid eindigt wel direct bij het wijzigen van de overeenkomst. Bij een verlenging van de duur van de cao na het einde van het lidmaatschap blijft de werknemer gebonden aan de cao tot de einddatum zonder die verlenging van de cao.

Artikel 13 lid 1

Lid 1 heeft de bedoeling om te voorkomen dat bijvoorbeeld vakverenigingen en haar leden (de door de cao gebonden werknemers), door zichzelf te ontbinden, de verplichtingen die voortvloeien uit de cao ontlopen. Dit artikel geeft aan dat de leden van een ontbonden vereniging die de overeenkomst is aangegaan niet ontslagen worden van hun verplichtingen ten aanzien van de overeenkomst. De rechten en plichten blijven overeind. Ontbinding van een vereniging, welke partij is bij een cao heeft geen invloed op de rechten en verplichtingen, welke uit die overeenkomst voortvloeien. Deze bepaling is ook van belang wanneer een vereniging een fusie aangaat met een andere vereniging. Door deze bepaling staat het vast dat de nieuw gevormde vereniging de cao moet overnemen.

Artikel 13 lid 2

Indien een werkgever, die partij is bij een cao, zijn onderneming overdraagt aan een ander, die dan als werkgever zal optreden, gaan de rechten en verplichtingen voortvloeiende uit de cao wat betreft de arbeidsvoorwaarden op de nieuwe werkgever over.

De nieuwe cao zal wat betreft de arbeidsvoorwaarden automatisch gelden voor de nieuwe werkgever, zowel ten opzichte van de bij de cao-partij georganiseerde als voor de niet-leden als bedoeld in artikel 16. Volgens de literatuur gaat de binding van de werkgever niet verder dan nodig is om de werknemers het behoud van hun verkregen rechten te waarborgen. Deze binding duurt voort tot het einde van de cao. De oude werkgever wordt volgens deze bepaling bevrijd van zijn verplichtingen na de overgang van de onderneming.

Artikel 14

Dit artikel verklaart nietig elk beding tussen werkgever en werknemer, strijdig met de cao, door welke zij beide gebonden zijn. Niet iedere afwijking van een cao bij arbeidsovereenkomst is echter in strijd met die cao. Een cao kan door de contracterende vakorganisaties bedoeld zijn als een minimumregeling. In dat geval is een afwijking ten nadele van de arbeider nietig, doch zijn afwijkende bedingen ten gunste van de arbeider volkomen geldig. Wanneer de cao echter bedoeld is als standaard cao treedt een verdergaande beperking van de (individuele) contractvrijheid op, want dan zijn ook deze laatste bedingen nietig. Wanneer een cao een standaardregeling is, zal dus een werknemer die minder krijgt dan zijn cao-loon het tekort kunnen bijvorderen, maar evenzo zal een werkgever die meer betaald heeft dan het cao-loon, dit teveel kunnen terugvorderen.

De strekking van artikel 14 is om te voorkomen dat er in individuele arbeidsovereenkomsten tussen werkgevers en werknemers bepalingen worden opgenomen die in strijd zijn met een collectieve arbeidsovereenkomst in die onderneming. De met de collectieve arbeidsovereenkomst tegenstrijdige bepalingen zijn nietig. Dit is mede een uitvloeisel van artikel 3 van ILO Aanbeveling no. 91. Een voor de werknemer voordelige bepaling in de arbeidsovereenkomst wordt geacht niet in strijd te zijn met de cao.

Met betrekking tot lid 3 kan de nietigheid van een bepaling in de individuele arbeidsovereenkomst worden ingeroepen door elk der partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst. Met "elk der partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst" wordt bedoeld zowel de werkgever(s) als de vakvereniging die de collectieve arbeidsovereenkomst is aangegaan.

Artikel 15

Dit artikel geeft aan dat indien er in de individuele arbeidsovereenkomst gesloten tussen een werkgever en een werknemer een onderwerp niet geregeld is, dat wordt opgevangen door de vigerende collectieve arbeidsovereenkomst binnen die onderneming. Bepalingen van de cao gelden indien de individuele arbeidsovereenkomst die bepalingen nog niet bevat.

De normatieve werking van een cao nu, betekent dat een clause in een cao die arbeidsvoorwaarden bevat bestemd is om bij arbeidsovereenkomsten in acht te nemen (lonen, vakantieregelingen, opzeggingstermijnen e.d.), automatisch (zonder nadere individuele afspraak) en dwingend (een afwijkende individuele afspraak is nietig) deel gaat uitmaken van een arbeidsovereenkomst gesloten door een georganiseerde werkgever met een georganiseerde arbeider; elk beding in een arbeidsovereenkomst tussen een georganiseerde werkgever en georganiseerde arbeider in strijd met een dergelijke normatieve cao-clausule is nietig en in plaats daarvan geldt de bepaling van de cao (artikelen 11 lid 1, 14, 15). Het is door de automatische en dwingende doorwerking van de normatieve bepalingen in de bovengenoemde arbeidsovereenkomsten dat de cao zich van vergelijkbare collectieve contracten onderscheidt, zoals eerder aangehaald. Gezien het belang van deze doorwerking voor de betrokken werkgevers en werknemers – de beperking van hun individuele contractvrijheid door de collectieve afspraak van de verenigingen die de cao afsluiten – is het begrijpelijk dat de wet de cao-partijen verplicht de tekst van de cao aan hun leden bekend te maken (art. 6).

Het achterwege laten van deze verplichting leidt echter niet tot nietigheid van de cao.

Normatieve cao-bepalingen maken krachtens de artikelen 14 en 15 deel uit van door georganiseerde werkgevers met georganiseerde arbeiders gesloten arbeidsovereenkomsten en het zijn dan ook deze personen die door middel van een beroep op de kantonrechter de handhaving van de in deze arbeidsovereenkomsten doorwerkende bepalingen kunnen afdwingen; er wordt hier in rechte dus nakoming van de arbeidsovereenkomst gevorderd, niet een nakoming van de cao.

Daarnaast kunnen normatieve bepalingen echter ook worden gehandhaafd door de contracterende organisaties zelf. Zo kan bijvoorbeeld een vakbond ex artikel 11 lid 2 in rechte nakoming van de cao vorderen van een werkgever, lid van een cao-partij, die normatieve bepalingen overtreedt. Artikel 11 lid 2 geeft met andere woorden aan normatieve clausules een diagonale werking. Ook kan de vakbond in zo'n geval van de werkgever wegens wanprestatie vergoeding claimen van de materiële en de immateriële schade die hij lijdt (artikelen 17, 18). Dergelijke procedure komen in de praktijk echter zelden voor; gewoonlijk prefereren de betrokkenen een informele benadering boven juridische stappen.

Artikel 16

Dit artikel legt een verplichting op de werkgever om de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst die zij is aangegaan met de vakvereniging ook daadwerkelijk na te leven. De werkgever is verplicht de bepalingen in de collectieve arbeidsovereenkomst ook toe te passen op de individuele overeenkomst, aangegaan met een werknemer die niet gebonden is door de collectieve arbeidsovereenkomst. Dit met uitzondering van gevallen waarbij men in de collectieve arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.

De bepaling is opgenomen om te voorkomen dat werkgevers de collectieve arbeidsovereenkomsten in feite krachteloos zouden maken door zoveel mogelijk ongeorganiseerden in dienst te nemen.

Komt een werkgever zijn verplichting niet na, dan kan dat de volgende consequenties hebben:

- De werknemersorganisatie kan nakoming van de cao vorderen en schadevergoeding eisen die zij en haar leden door het niet nakomen hebben geleden. De werkgever kan tegenover de werknemersvereniging een schadevergoeding eisen, die zij verschuldigd zijn.
- De medewerker kan alleen nakoming van de arbeidsovereenkomst eisen overeenkomstig datgene wat hij met de werkgever overeenkwam (de medewerker kan het nakomen van de cao niet afdwingen). Zodra de medewerker lid wordt van een werknemersorganisatie kan de medewerker wel nakoming van de arbeidsovereenkomst inclusief de cao vorderen (artikelen 10, 11 en 12 van deze wet). Het eisen van dit meerdere kan echter alleen over de periode nadat de medewerker lid werd.

De cao heeft ook een zeker effect ten aanzien van werknemers die geen lid is van een vakvereniging die de cao is aangegaan (korthedshalve: ongeorganiseerde werknemers) voor zover zij in dienst zijn of treden bij een georganiseerde werkgever. Artikel 16 verplicht namelijk de door een cao gebonden werkgever de normatieve cao-bepalingen ook na te komen ten aanzien van ongeorganiseerde arbeiders die bij hem in dienst zijn, tenzij de cao anders bepaalt.

Dit voorschrift dient om die werkgevers ervan te weerhouden ongeorganiseerde arbeiders als goedkope arbeidskrachten aan te stellen, waardoor de georganiseerde arbeiders het gevaar zouden lopen uit de markt geprijsd te worden. Bij een dergelijke ontwikkeling zou de bereidheid van werknemers om zich te organiseren immers afnemen en het draagvlak voor het afsluiten van een cao komen te ontbreken.

Deze normatieve bepalingen maken echter niet automatisch en dwingend deel uit van de door een georganiseerde werkgever met een ongeorganiseerde arbeider gesloten arbeidsovereenkomst. Uit de parlementaire geschiedenis van het voormalig moederland blijkt namelijk duidelijk, dat het niet de bedoeling van de wetgever was dat ongeorganiseerden aan de cao rechten zouden kunnen ontfangen. Voor de toepasselijk verklaring van de arbeidsvoorwaardenbepalingen is daarom een daarop gerichte nadere afspraak tussen georganiseerde werkgever en ongeorganiseerde werknemer vereist.

Wanneer echter bij een nadere afspraak van de georganiseerde werkgever met de ongeorganiseerde arbeider wordt afgeweken van de normatieve bepalingen van de cao, is deze arbeidsovereenkomst volkomen geldig; artikel 16 heeft dus – formeel – geen invloed op de individuele contractsvrijheid van de georganiseerde werkgever en ongeorganiseerde werknemer. In dat geval zullen op basis van artikel 11 lid 2 slechts de cao-partijen tegen de georganiseerde werkgever kunnen ageren wegens schending van artikel 16. Artikel 16 schept met andere woorden niet een normatieve, doch een obligatoire of diagonale verplichting.

Het bovenstaande neemt niet weg dat in de praktijk een georganiseerde werkgever de arbeiders die in zijn dienst zijn gelijk behandelt, of ze nu georganiseerd zijn of niet. Gewoonlijk is de werkgever ook niet op de hoogte van het feit of en bij welke bond een personeelslid is georganiseerd.

Wanneer ongeorganiseerde arbeiders er geen bezwaar tegen maken dat de arbeidsvoorwaarden uit de cao jegens hen worden toegepast, mag men aannemen dat deze arbeidsvoorwaarden daardoor stilzwijgend deel gaan uitmaken van de arbeidsovereenkomst die zij met de werkgever hebben gesloten, zodat zij dan op basis van deze arbeidsovereenkomst – evenzo als een georganiseerde arbeider – de nakoming ervan kunnen vorderen. Datzelfde geldt uiteraard ook indien in de arbeidsovereenkomst de toepasselijkverklaring van de cao vooraf uitdrukkelijk is overeengekomen; een dergelijke verwijzing komt in de praktijk veel voor.

Artikel 17 lid 1

Een vereniging van werknemers die een collectieve arbeidsovereenkomst is aangegaan met een werkgever of werkgeversorganisatie kan voor zichzelf en voor de leden een schadevergoeding vorderen. Deze schadevergoeding heeft betrekking op de daadwerkelijk geleden schade alsook de immateriële schade, indien de andere partij in strijd handelt met de collectieve arbeidsovereenkomst. Dat de vereniging een vordering tot schadevergoeding kan instellen tegen de andere verenigingen, die partij zijn bij de cao, vloeit voort uit de overeenkomst zelf. Dit artikel stelt enerzijds buiten twijfel dat de vereniging ook de leden van de andere vereniging(en) kan aanspreken. Anderzijds kan zij ook vergoeding vorderen van de schade die haar leden lijden. In het laatste geval is het lid ook zelf in staat uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst een vordering in te stellen. De vereniging treedt als materiele procespartij op, hetgeen wil zeggen dat de vereniging niet als vertegenwoordiger van het lid optreedt, maar een eigen actie heeft.

Artikel 17 lid 2

De schadevergoeding kan gevorderd worden door de leden of door de vereniging namens de leden. Dit ter voorkoming dat een vordering tot schadevergoeding tweemaal ingesteld wordt, dus om cumulatie vorderingen te voorkomen.

Een lid is niet meer gerechtigd schadevergoeding te vorderen, wanneer aan de vordering van een vereniging tot schadevergoeding van een door een lid geleden schade is voldaan.

Artikel 18

Artikel 18 geeft een leidraad voor partijen in geval een schadevergoeding aan de orde is. Aan partijen wordt bevolen om de redelijkheid en de billijkheid in acht te nemen, dus enige mate van zelfregulering toe te passen.

Artikel 19

Aansluitend op het rechtstelsel in het civiele recht op het stuk van schadevergoeding wordt in de tweede volzin bevolen dat de kantonrechter om een besluit wordt gevraagd. Voor het vaststellen van een vergoeding naar billijkheid, is het wenselijk om de kantonrechter hiermee te belasten, teneinde een objectief oordeel te krijgen. Dat geldt dus voor het geval de cao geen handvaten hiervoor aanreikt.

Artikel 20

Wanneer een cao eindigt door tijdsverloop of opzegging (artikelen 20 t/m 23), eindigt daarmee de gebondenheid van de cao-partijen en hun leden. De rechtspraak neemt echter aan dat de tussen de georganiseerde werkgever en georganiseerde arbeiders bestaande, ex artikelen 11 lid 1, 14 en 15 genormeerde arbeidsvoorwaardenbepalingen op dezelfde voet blijven voortbestaan totdat zij door een nadere individuele afspraak (of een nieuwe cao) worden gewijzigd (Hof van Justitie Nederlandse Antillen 5 juli 1977, NJ 1978, 134, Arbeidsrechtspraak nr. 60, m.n. HLB). Volgens HR 9 juni 1987, NJ 1988, 70 kunnen ook cao-partijen ex artikel 11 lid 2 nakoming van de nawerkende normatieve bepalingen vorderen; men noemt dit de nawerking van de cao. De afloop van de cao brengt slechts mede dat de individuele contractsvrijheid tussen de georganiseerde werkgevers en arbeiders herleeft, zodat zij rechtsgeldig een wijziging van de arbeidsovereenkomst kunnen overeenkomen.

Voor zover de georganiseerde werkgever de cao ex artikel 14 heeft toegepast op ongeorganiseerde werknemers, zal eveneens nawerking moeten worden aangenomen.

Volgens dit artikel kan men een cao voor niet langer dan 3 (drie) jaren sluiten. Partijen kunnen echter ten aanzien van de primaire arbeidsvoorwaarden, mede gelet op de sociaaleconomische omstandigheden, in onderhandeling treden zodra bij een der partijen daartoe de behoefte bestaat. De belangstelling voor al dan niet langlopende cao's blijkt in de praktijk te wisselen. In een tijd van geldontwaarding zullen de bepalingen van een cao met betrekking tot de lonen en andere financiële arbeidsvoorwaarden snel aan wijziging onderhevig zijn.

Bij de verlenging wordt in dit artikel bedoeld op de verlenging van de duur van de cao, waarbij dus in principe geen wijziging optreedt in de arbeidsvoorwaarden. Deze verlenging wordt in deze wet (en de oude) als een aparte rechtsfiguur genoemd naast de wijziging van de cao, waar bij dit laatste er sprake is van verandering in bijvoorbeeld de arbeidsomstandigheden. Ook met de bepaling ten aanzien van de verlenging wordt middels deze wet gepoogd om het collectief onderhandelen omtrent de arbeidsvoorwaarden te bevorderen.

Artikel 21 lid 1

In lid 1 van dit artikel wordt de mogelijkheid aan de contractspartijen overgelaten om zelf de duur en de verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomst te bepalen. Indien een collectieve arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, wordt dit, indien niet is opgezegd, stilzwijgend door dezelfde duur verlengd. Hoewel ervan uit wordt gegaan dat het niet vaak zal voorkomen dat een cao stilzwijgend wordt voortgezet, is het toch wenselijk geweest dat de wet hieromtrent een regeling bevat. Hier is van belang dat ook een stilzwijgend voortgezette cao uitdrukkelijk moet worden opgezegd.

De periode van opzegging is gesteld op 1/12 (een/twaalfde) deel van de oorspronkelijke duur van de collectieve arbeidsovereenkomst. Voor een collectieve arbeidsovereenkomst met een geldigheidsduur van een jaar geldt een opzeggingstermijn van een maand.

Artikel 21 lid 2

Indien de contractpartijen hebben nagelaten de duur van een collectieve arbeidsovereenkomst bij het aangaan daarvan vast te stellen, gaat deze wet ervan uit dat de collectieve arbeidsovereenkomst door partijen voor de duur van een jaar is aangegaan, met de mogelijkheid tot verlenging met dezelfde periode. Lid 2 zorgt ervoor dat wanneer de tijd waarvoor een cao wordt aangegaan niet bij overeenkomst is bepaald, die tijd met behulp van deze bepaling wordt vastgesteld op een jaar met verlenging van de duur telkens voorgelijke tijd, uiteraard behoudens opzegging tussentijds. Partijen hebben de mogelijkheid om de collectieve arbeidsovereenkomst een maand voor afloop van het jaar waarin die verlengd is, op te zeggen.

Artikel 22

Wanneer één van de contractpartijen een collectieve arbeidsovereenkomst opzegt, dient hij dat schriftelijk bekend te maken aan iedereen die partij is bij die collectieve arbeidsovereenkomst. De opzegging moet worden gedaan bij aangetekende brief of bij deurwaardersexploot aan alle partijen bij de overeenkomst. Ook wanneer een opzegging een partij bij de cao niet zou bereiken, houdt zij op te werken, omdat artikel 23 bepaalt dat een opzegging van een der partijen tot gevolg heeft dat de overeenkomst voor alle partijen eindigt.

Artikel 23

Als de contractpartijen bij het aangaan van een collectieve arbeidsovereenkomst geen andere afspraken hebben gemaakt ten aanzien van de opzegging, gaat deze wet ervan uit dat wanneer één van hen de collectieve arbeidsovereenkomst opzegt, dat tot gevolg heeft dat de cao voor beide partijen direct eindigt. Wanneer de opzegging een partij bij de cao niet zou bereiken, houdt zij toch op te werken, omdat artikel 23 bepaalt dat een opzegging van één der partijen ten gevolge heeft dat de overeenkomst voor alle partijen eindigt.

Als de cao afgesloten is en niet of niet dadelijk aansluitend door een nieuwe cao wordt gevolgd rijst de vraag wat de juridische situatie is met betrekking tot de arbeidsovereenkomsten die door de cao werden genormeerd. In de literatuur wordt breed geaccepteerd dat de normatieve bepalingen in een cao krachtens de artikelen 14 en 15 zijn overgegaan in de individuele arbeidsovereenkomst. Dit geldt ook voor die bepalingen in een cao die wettelijke bepalingen van driekwart dwingend recht of semi dwingend recht opzij zetten. Met uitzondering van deze laatstgenoemde bepalingen, die worden weer vervangen door de wettelijke, wordt in de literatuur ervan uitgegaan dat de overige blijven gelden tot het tijdstip van totstandkoming van een nieuwe cao of van door partijen bij de arbeidsovereenkomst (werkgever en werknemer) zelf overeengekomen nieuwe bepalingen. Bij driekwart dwingend recht kan alleen bij cao ten nadele van de werknemer worden afgeweken van een wettelijke bepaling. Bij het semidwingend recht kan al ten nadele van de werknemer worden afgeweken als werkgever en werknemer dit schriftelijk afspreken.

Artikel 24

De verschillende documenten - akten, geschriften - die de contractpartijen bij het aangaan, wijzigen of beëindigen van een collectieve arbeidsovereenkomst in welke vorm dan ook vervaardigen, zijn vrijgesteld voor het betalen van zegel en andere kosten, zoals vastgelegd in artikel 1901 van het Surinaams Burgerlijk Wetboek (G.B. 1860, no.40, zoals laatstelijk gewijzigd bij S.B. 2004, no.25).

Artikel 25

De tekst van de cao moet worden overlegd bij de het Ministerie van Arbeid; de cao kan (zij het met terugwerkende kracht) eerst in werking treden op de dag dat de kennisgeving van ontvangst aan de cao-partijen is verzonden.

Artikel 25 lid 1

Zodra een cao is overeengekomen, wordt deze door (de/een der) **cao-partijen** aangemeld bij het Ministerie belast met arbeidsaangelegenheden. Elk der cao-partijen kan het Ministerie schriftelijk op de hoogte stellen van de totstandkoming van de cao. Bij verlenging in deze wet, dus ook bij de artikelen 2, 20 en 21, gaat het om slechts de 'verlenging van de duur' zoals vermeld in de oude wet. Lid 1 doelt op de uitdrukkelijke verlenging, niet de stilzwijgende, van de cao welke partijen schriftelijk overeenkomen.

Artikel 25 lid 2

In de oude wet was de verplichting genoemd in lid 2 opgelegd aan beide partijen. De werkgever is verplicht een exemplaar van de cao en eventuele daarin aangebrachte wijzigingen, binnen 15 (vijftien) dagen na ondertekening aan de Minister te doen toekomen. Mede gelet op het feit dat de werkgever wordt gezien als de economisch sterkere partij, rust op haar de verplichting om een gewaarmerkt exemplaar van de nieuw gesloten collectieve arbeidsovereenkomst,

alsmede de daarin aangebrachte wijzigingen, binnen 15 (vijftien) dagen te zenden aan de Minister belast met arbeidsaangelegenheden. Ingevolge de bepaling van dit artikel, zal het Ministerie steeds op de hoogte zijn van alle in Suriname gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten. De werkgever ontvangt een schriftelijke bevestiging van ontvangst, hetgeen dient als bewijs van de registratie. Teneinde te voorkomen dat een cao niet in werking treedt door toedoen van een niet welwillende werkgever, is in lid 1 van dit artikel expliciet vermeld dat **(een der)cao-partijen** de nieuw gesloten cao, middels een schrijven naar het Ministerie, zal/zullen **aanmelden**. De werkgever is echter gehouden om **binnen 15 (vijftien) dagen na ondertekening** van de cao een **gewaarmerkt** exemplaar aan de Minister te doen toekomen.

De aanmelding en de verzending van de cao kunnen gelijktijdig geschieden.

Artikel 26

Krachtens de Wet Arbeidsinspectie (S.B. 1983, no. 42), houdende vaststelling van bepalingen met betrekking tot de Arbeidsinspectie is één van de taken van de

Arbeidsinspectie: het toezien op en het verzekeren van de naleving van de wettelijke bepalingen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en de bescherming van de werknemers bij de uitoefening van hun werkzaamheid en van andere wettelijke regelingen, voor zover de arbeidsinspecteurs mede belast zijn de naleving van deze regelingen, te verzekeren. De dienst der Arbeidsinspectie kan afhankelijk van haar bevoegdheden optreden tegen werkgevers die zich niet houden aan het gestelde in de artikelen 16 en 25 lid 2 van deze wet. Deze bevoegdheid van toezicht is nu wat cao's betreft uitdrukkelijk toevertrouwd aan de Arbeidsinspectie.

Artikel 27 lid 1

De overgangsbepaling is belangrijk in verband met de invoering van de sancties. De werkgever die na de inwerkingtreding van de wet nog niet heeft voldaan aan de registratieplicht, zoals opgenomen in artikel 25 lid 2 van deze wet, heeft de ruimte om zulks te doen binnen een termijn van een maand, te rekenen van de dag der inwerkingtreding. Deze overgangsbepaling is opgenomen om werkgevers de ruimte te geven aan de registratieplicht te voldoen, voordat sancties worden getroffen.

Artikel 27 lid 2

Artikel 26 lid 2 is van toepassing op de werkgever die nalaat om binnen de in het vorige lid aangehaalde termijn de collectieve arbeidsovereenkomst alsnog te registreren.

Artikel 28

Deze Wet kan worden aangehaald als "Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst" en treedt in werking met ingang van de dag volgende op die van haar afkondiging.

Paramaribo, 15 december 2016,

DESIRÉ D. BOUTERSE