



2018

STAATSBLAD
VAN DE
REPUBLIEK SURINAME

No. 93

WET van 25 oktober 2018, houdende bepalingen met betrekking tot de omzetting van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

(Wet Omzetting Arbeidsovereenkomst voor Bepaalde Tijd in Arbeidsovereenkomst Onbepaalde Tijd)

DE PRESIDENT VAN DE REPUBLIEK SURINAME,

In overweging genomen hebbende, dat het, ter vergroting van de flexibiliteit in het arbeidsbestel en tevens het realiseren van meer zekerheden en een betere rechtspositie van werknemers met tijdelijke dienstverbanden, met name als de arbeidsrelatie met de werkgever langer duurt, het wenselijk is regels vast te stellen met betrekking tot de omzetting van de arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde tijd in arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd;

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 belast met de zorg voor arbeidsaangelegenheden;
- b. arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd: een arbeidsovereenkomst waarbij het moment van eindigen bij het aangaan van de overeenkomst door de afspraak is vastgesteld;
- c. arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd: een arbeidsovereenkomst die niet voor bepaalde tijd is aangegaan.

- d. het ter beschikking stellen van arbeidskrachten: het ter beschikking stellen van arbeidskrachten door een intermediair aan een inlener zoals genoemd in artikel 1 lid 1 sub e. van de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs (S.B. 2017 no. 42);
- e. werkgever: de werkgever in de zin van artikel 1613a van het Burgerlijk Wetboek;
- f. werknemer: de werknemer in de zin van artikel 1613a van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 2

1. Deze wet is, met uitzondering van het gestelde in artikel 7, niet van toepassing op arbeidskrachten als bedoeld in de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs.
2. Deze wet is eveneens niet van toepassing op werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt, zoals aangehaald in artikel 1 sub i van de Wet Algemeen Pensioen 2014 (S.B. 2014 no. 113).

Omzetting arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd

Artikel 3

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd, met dien verstande dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat met ingang van de dag waarop de periode van 24 maanden is overschreden.
2. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat alsdan op de dag waarop de vierde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd werd aangegaan.
3. Lid 1 en lid 2 zijn van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.

4. Lid 1 is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan zes maanden tot maximaal één jaar die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 24 maanden of langer.
5. De termijn van opzegging wordt, onverminderd het bepaalde in artikel 11, berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 1 en lid 2.
6. Een beding in strijd met dit artikel is nietig, tenzij het ten voordele is van de werknemer, zulks ter beoordeling van het Hoofd van de Arbeidsinspectie of de kantonrechter.

Schriftelijke arbeidsovereenkomst en verklaring arbeidsovereenkomst

Artikel 4

1. Wanneer een arbeidsovereenkomst schriftelijk wordt aangegaan of gewijzigd, zijn de kosten van het geschrift en andere bijkomende kosten ten laste van de werkgever.
2. De werkgever is verplicht kosteloos een volledig, door hem ondertekend, afschrift van de aangegane of gewijzigde arbeidsovereenkomst, aan de werknemer te verstrekken.
3. De werkgever is verplicht aan de werknemer bij de betaling van zijn loon hem een bewijsstuk te verstrekken inhoudende de naam van de werkgever en de werknemer, de functie, een vermelding van het brutoloon en andere looncomponenten, toelagen, uitkeringen, inhoudingen, premies voor verzekeringen en de gehanteerde koers bij een eventuele omrekening van een in vreemde valuta vastgesteld loon.
4. Elk beding in strijd met dit artikel is nietig.

Artikel 5

1. De werkgever is verplicht aan de werknemer een door de werkgever ondertekende verklaring te verstrekken op het moment dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt, zoals bedoeld in artikel 3 leden 1 en 2.
2. De schriftelijke opgave genoemd in lid 1 dient de volgende gegevens te vermelden:
 - a. naam en woonplaats van partijen;
 - b. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
 - c. de functie van de werknemer of de aard van zijn arbeid;
 - d. het tijdstip van indiensttreding;

- e. dat de overeenkomst voor onbepaalde tijd geldt;
 - f. de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van de aanspraak;
 - g. de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening van deze termijnen;
 - h. het loon en de termijn van uitbetaling alsmede, indien het loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, de per dag of per week aan te bieden hoeveelheid arbeid, de prijs per stuk en de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering is gemoeid;
 - i. de gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week;
 - j. de pensioenregeling;
 - k. de ziektekostenregeling;
 - l. indien de werknemer voor een langere termijn dan een maand werkzaam zal zijn buiten Suriname, mede de duur van die werkzaamheid, de huisvesting, de toepasselijkheid van de Surinaamse sociale verzekeringswetgeving dan wel opgave van de voor de uitvoering van die wetgeving verantwoordelijke organen, de geldsoort waarin betaling zal plaatsvinden, de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft en de wijze waarop de terugkeer is geregeld;
 - m. de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.
3. Voor zover de gegevens, bedoeld in lid 1 onder a tot en met l, eerder zijn vermeld in een schriftelijk aangegane arbeidsovereenkomst kan volstaan worden met de uitdrukkelijk verwijzing daarnaar. Voor zover de gegevens, bedoeld in lid 1 onder f tot en met l, zijn vermeld in een toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd overheidsorgaan, kan worden volstaan met een verwijzing naar deze overeenkomst of regeling.

Mededeling vacature

Artikel 6

De werkgever is gehouden om interne vacatures van functies voor onbepaalde tijd tijdig bekend te maken binnen het bedrijf of de organisatie, op zodanige wijze dat werknemers werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd daarvan tijdig en adequaat kennis kunnen nemen.

Draaideurconstructie

Artikel 7

Het is de werkgever verboden een persoon afwisselend te werk te stellen als werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en aansluitend in te leenen als uitzendkracht als bedoeld in de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs. Bij niet naleving van het voorgaande, wordt de werknemer dan wel de uitzendkracht geacht een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan met de betreffende werkgever, vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen de laatste arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is aangegaan, dan wel de laatste inlening als uitzendkracht heeft plaatsgevonden.

Strafbepalingen

Artikel 8

1. Degene die niet voldoet aan de verplichtingen ingevolge het bepaalde in artikel 4 lid 2 en lid 3, artikel 5 lid 1, artikel 6 en artikel 7 wordt gestraft met hechtenis van ten hoogste één (1) maand en geldboete van de vierde categorie, hetzij met één van beide straffen.
2. De in lid 1 strafbaar gestelde feiten zijn overtredingen.
3. Indien tijdens het plegen van een overtreding, als bedoeld in lid 1, nog geen twee jaren zijn verlopen sedert een vroegere onherroepelijke veroordeling van de schuldige, wordt de schuldige gestraft met hechtenis van 1 (één) maand en geldboete van de vijfde categorie, hetzij met één van beide straffen.

Toezicht en opsporing

Artikel 9

Het toezicht op de naleving van het bij deze wet bepaalde is opgedragen aan het Hoofd van de Arbeidsinspectie en de arbeidsinspecteurs.

Artikel 10

Met de opsporing van de feiten strafbaar gesteld bij artikel 8 zijn, behalve de bij of krachtens artikel 134 van het Wetboek van Strafvordering aangewezen ambtenaren, tevens belast het Hoofd van de Arbeidsinspectie en de arbeidsinspecteurs, alsmede de door de Minister daartoe aangewezen ambtenaren.

Overgangsbepalingen

Artikel 11

Voor de vaststelling van de periode van 24 maanden als genoemd in artikel 3 lid 2 wordt als aanvangsdatum gebruikt de datum van inwerkingtreding van deze wet. Voor de opvolging van de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zoals geregeld in artikel 3 lid 2, wordt de dan geldende arbeidsovereenkomst aangemerkt als de eerste.

Slotbepalingen

Artikel 12

1. Deze wet wordt aangehaald als: Wet Omzetting Arbeidsovereenkomst voor Bepaalde Tijd in Arbeidsovereenkomst Onbepaalde Tijd.
2. Zij 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. De Minister belast met de zorg voor arbeidsaangelegenheden, is belast met de uitvoering van deze wet.

Gegeven te Paramaribo, de 25^{ste} oktober 2018,

DESIRÉ D. BOUTERSE

Uitgegeven te Paramaribo, de 31^{ste} oktober 2018
De Minister van Binnenlandse Zaken,

M.M.F. NOERSALIM

WET van 25 oktober 2018, houdende bepalingen met betrekking tot de omzetting van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

(Wet Omzetting arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd)

MEMORIE VAN TOELICHTING

A. Algemeen

Het komt in Suriname nog voor dat werknemers bij bedrijven in dienst zijn op basis van korte arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die jaren achter elkaar worden verlengd zonder dat ooit een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (de zogenaamde vaste dienstbetrekking) wordt gesloten.

Het ongelimiteerd verlengen van kortlopende arbeidsovereenkomsten was niet onderworpen aan regulering tot de instelling van deze wet. Vanwege het wettelijk ingrijpen dat noodzakelijk is gebleken en om meer grip te geven aan de Arbeidsinspectie, wordt deze wettelijke maatregel van publiekrechtelijke aard genomen. Het beperken van de contractsvrijheid om de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ongelimiteerd te blijven verlengen, is een aangelegenheid die bij voorkeur middels het burgerlijk recht geregeld dient te zijn. Gekozen wordt tot het maken van een bijzondere wet met een publiekrechtelijk karakter waarbij, op straffe van een boete of hechtenis, het aan de werkgever verboden wordt om na een aantal verlengingen of een aantal maanden dienstbetrekking, nog een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te bieden of een gebod om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden op straffe van een boete of hechtenis.

Om te voldoen aan de dringende oproep wordt de Wet Omzetting Arbeidsovereenkomst voor Bepaalde Tijd in Arbeidsovereenkomst Onbepaalde Tijd ingesteld. Deze wet geeft een publiekrechtelijke dimensie aan de regels met betrekking tot de voortzetting van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en kan naast de bepaling in het Burgerlijk Wetboek bestaan, onder meer omdat de handhaving op andere wijze geschiedt.

Met de introductie van deze wet is een deel van de bredere problematiek inzake contractarbeid opgelost. De introductie van deze wet legt geen extra financiële verplichtingen op de werkgever, noch vloeien uit deze wet extra financiële verplichtingen voort met name wat betreft de beëindiging van de dienstbetrekking. Aangaande dit aspect worden ook geen extra administratieve verplichtingen of obstakels ingevoerd.

Deze wet heeft als bedoeling om meer rechtszekerheid te bieden aan werknemers waarbij van te voren bekend is dat de dienstbetrekking voor langere tijd zal zijn dat de 'bepaalde tijd' waarvoor een contract kan worden aangegaan. Deze wet regelt niet de rechtspositie van zelfstandigen die arbeid verrichten op basis van een overeenkomst voor het verrichten van enkele diensten of anderszins.

Arbeidsovereenkomst onder ontbindende voorwaarde

Deze wet grijpt in op de arbeidsmarkt, hetgeen met zich meebrengt dat er een streven moet zijn om evenwicht te brengen in de behoefte om gemakkelijk arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan te gaan aan de ene kant, wanneer nodig, en de behoefte aan meer arbeidszekerheid bij de werknemer aan de andere kant. Deze wet laat onverlet de mogelijkheid van de werkgever om een dienstbetrekking aan te gaan voor uitsluitend het uitvoeren van een project waarvan het einde objectief door feiten en omstandigheden kan worden vastgesteld. In de praktijk is deze constructie gewenst bij werkgevers. Dit type arbeidsovereenkomsten eindigt van rechtswege wanneer het moment van voltooiing van het project intreedt, deze voltooiing is dan een ontbindende voorwaarde.

B. Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1

De definitie van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd komt erop neer dat het einde van de arbeidsovereenkomst objectief bepaalbaar moet zijn. Volgens de literatuur kan het einde door partijen worden vastgeknoopt aan het verstrijken van een bepaalde tijdseenheid (bijvoorbeeld een jaar), maar ook aan het voltooiën van een bepaald werk, of aan het herstel van een zieke arbeider. Hoofdzaak is dat het einde van de arbeidsovereenkomst objectief bepaalbaar is, dat wil zeggen onafhankelijk van de wil van een der betrokken partijen. Hierin onderscheidt deze arbeidsovereenkomst zich van de dienstbetrekking voor onbepaalde tijd, waarbij het tijdstip van eindigen juist afhankelijk is van een eenzijdige rechtshandeling (opzegging) van werkgever of arbeider.

Bij de definitie van artikel 1 sub c. is uitgegaan van de definities in de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs (S.B. 2017 no. 42). Hier wordt verwezen naar de toelichting daarbij. De definitie van uitzendovereenkomst bevat een aantal bijzondere kenmerken. De werknemer (de uitzendkracht) oefent zijn werkzaamheden uit in het bedrijf van een derde (de inlener), onder toezicht en leiding van die derde.

Een en ander geschiedt krachtens een opdracht aan de intermediair. Dit laatste element is opgenomen om duidelijk te maken dat bijvoorbeeld aanneming van werk niet tot een uitzendovereenkomst kan leiden.

Artikel 2

Deze wet is niet van toepassing op de uitzendovereenkomst, met uitzondering van het gestelde in artikel 7. De bescherming van de uitzendkracht en begeleiden van uitzendbureaus bij het uitvoeren van hun activiteiten heeft zijn beslag gevonden in de Wet Ter Beschikking Stellen van Arbeidskrachten door Intermediairs. Toepassing van de ketenregeling heeft op de uitzendkracht geen nut, vanwege de beperking in de uitzendtermijn die in de Wet Terbeschikkingstelling Arbeidskrachten is genoemd en wel die van 2 jaar. In deze laatstgenoemde wet is duidelijk gedefinieerd dat uitzendarbeid is 'tijdelijke arbeid die wordt uitgevoerd door een uitzendkracht etc.' (art. 1 sub h). Aangezien de uitzendarbeid bedoeld is als tijdelijke arbeid is er geen belang om een conversie van de overeenkomst van de tussen de uitzendkracht en de intermediair (uitzendbureau) om te zetten naar één voor onbepaalde tijd, waardoor de uitzendkracht in een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd zou treden bij de intermediair (uitzendbureau).

In de Wet Ter Beschikking Stellen van Arbeidskrachten door Intermediairs is de duur van de terbeschikkingstelling beperkt tot 2 jaar (art. 10 lid 1). De bedoeling van deze bepaling is dat werkgevers bij het aantrekken van arbeidskrachten rekening houden met hun humanresourcesplanning en bij een vaststelling van de mogelijkheid om de arbeidskracht in te zetten, gebruik maken van de contracten voor bepaalde tijd eventueel te limiteren specifiek voor een project of te sluiten onder een ontbindende voorwaarde. Deze bepaling zal derhalve in geen enkel opzicht ingaan tegen de personeelsplanning van ondernemingen. In de regeling betrekking hebbende op ondernemingsraadpleging wordt de werkgever immers ertoe bewogen om zijn humanresourcesplanning ook vooruit te plannen en daarover dialoog te voeren met de werknemers of de vakvereniging.

Personen die de leeftijd van zestig jaar hebben bereikt worden over het algemeen in de Surinaamse praktijk niet gerekend tot de actieve beroepsbevolking. Deze wet is derhalve niet van toepassing op werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt conform de Wet Algemeen Pensioen 2014 (S.B 2014 no.113).

Artikel 3

De omzetting van arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd naar arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vindt plaats op het omzettingsmoment in lid 1 en lid 2 welke als eerste optreedt. Deze bepaling wordt de ketenregeling genoemd.

Bij de omzetting wordt gekeken naar 2 ontwikkelingen in de tijd:

- a. het verloop van tijd in termen van aantal maanden (lid 1). De grens hier is 24. De 25te maand is de aanvang van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (vaste dienst)
- b. het verloop van tijd in termen van aantal arbeidsovereenkomsten (lid 2). De grens hier is 3 arbeidsovereenkomsten. De vierde arbeidsovereenkomst is een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (vaste dienst).

Gezien het voorgaande kan in de praktijk kan de omzetting van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd naar de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (vaste dienst) plaatsvinden of vanaf de 25ste maand van het dienstverband of vanaf de 4de arbeidsovereenkomst, afhankelijk van de tijdsoverschrijding die zich als eerste voordoet.

Lid 1 en lid 2

Met lid 2 wordt beoogd dat na een ketting van drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd de eerstvolgende voortzetting van deze overeenkomst van rechtswege, een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd is. De vierde arbeidsovereenkomst geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd. Deze zelfde constructie geldt in lid 1 in geval van een ketting van 24 maanden of langer.

Lid 1 en lid 2 bestrijken met hetzelfde oogmerk (d.i. bestendinging van de arbeidsovereenkomst) — twee onwenselijke omstandigheden in de langdurige of slepende tijdelijkheid van de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Het verschil tussen lid 1 en lid 2 zit hem hierin dat in lid 1 aan ook langdurige arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd — die dus de periode van 24 maanden/ 2 jaren overschrijven — paal en perk wordt gesteld, omdat ondanks de langere duur, geen zekerheid ontstaat voor de werknemer. Lid 1 stelt het moment vast waar de zekerheid voor langdurige arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gewaarborgd moet zijn. Dat is bij het punt van overschrijding van 24 maanden.

Bij lid 2 wordt daarentegen gelimiteerd het steeds verlengen van de kortere contracten en biedt nu op gegeven moment uitzicht op de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en meer zekerheid. Dat is vanaf het moment dat de derde overeenkomst verstrijkt.

Voor de beëindiging van de aldus ontstane arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ook opzegging vereist, hetgeen betekent dat ook hier een ontslagvergunning conform de Wet Ontslagvergunning dient te worden aangevraagd door de werkgever en zullen opzegtermijnen in acht dienen te worden genomen. Voor de bepaling van de opzegtermijn voor die laatste overeenkomst tellen de eerdere schakels inclusief de arbeidsloze tussenpozen mee (zie lid 5). De ILO Conventie betreffende de Beëindiging van de Dienstbetrekking (No.158) en de ILO Aanbeveling betreffende de Beëindiging van de Dienstbetrekking (No.166) manen de lidstaten van de ILO aan om beschermende maatregelen te treffen tegen werkgevers die misbruik maken van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd om de bescherming voortvloeiende uit de conventie te ontlopen (ILO Conventie No. 158 art. 2 lid 3 en Aanbeveling No. 166, art. 3 lid 1).

De aanbeveling geeft voorbeelden hoe deze bescherming dient te worden geboden (Aanbeveling No. 166, art. 3 lid 2). Deze kan plaatsvinden door:

- a) het beperken van het gebruik maken van contracten voor een bepaalde tijd tot gevallen waar een arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd niet mogelijk is, vanwege de aard van het werk, de omstandigheden waaronder het verricht moet worden of vanwege een belang van de werknemer;
- (b) contracten voor een bepaalde periode aan te merken als arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde periode;
- (c) contracten voor een bepaalde periode, die tenminste een keer zijn verlengd, aan te merken als arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde periode.

In deze wet wordt van de mogelijkheid genoemd in sub c gebruik gemaakt.

De "Caricom Model Harmonisation Act Regarding Termination of Employment" (Modelwet Beëindiging Dienstbetrekking) hierna te noemen, Caricom Modelwet Ontslag, heeft ook een model dat een kortere periode hanteert. Een overeenkomst voor bepaalde tijd of voor een speciale taak, die bedoeld is om een normale en permanente vacature van een bedrijf in te vullen, wordt na een periode van 2 jaren (24 maanden) onafgebroken dienst, aangemerkt als een overeenkomst voor onbepaalde tijd (art. 4 lid 6).

De leden 1 en 2 hebben niet de intentie om het systeem van de voortgezette dienstbetrekking conform het B.W. te doorbreken door impliciet acceptabel te achten dat de arbeidsovereenkomst na de eerste of tweede verlenging van rechtswege eindigen. Indien dat zou worden toegestaan, zou het erop neerkomen dat de arbeidsovereenkomst van werknemers voortaan na de eerste of tweede verlenging van rechtswege tot een einde komt indien niet uitdrukkelijk verlengd of stilzwijgend voortgezet. Dat zou de onzekerheid van de werknemer vergroten in plaats van te minimaliseren.

Deze wet laat onverlet de vrije mogelijkheid van de werkgevers en de werknemers om in het kader van tijdelijk werk (zoals incidentele projecten waar meer mankracht nodig is) om specifieke arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een ontbindende voorwaarde overeen te komen. Deze overeenkomsten kunnen bij expiratie van de werkzaamheden of voltooiing van een project van rechtswege eindigen. De vervulling van de ontbindende voorwaarde moet objectief bepaalbaar zijn en buiten de beïnvloedingssfeer of los van de wil van de werkgever staan. Het verlot welke verleend wordt in het kader van moederschap zal niet leiden tot onderbreking van de dienstbetrekking.

Artikel 3 lid 3

Met het derde lid wordt beoogd elkaar opvolgende dienstbetrekkingen tussen de werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid geacht worden elkaars opvolgers te zijn, ook onder de werking van dit artikel te brengen. Gedacht moet worden aan onder meer bedrijfsovernames of aan verschillende juridische of organisatorische eenheden die tot een zelfde grotere organisatie behoren, alsmede aan het inschakelen van uitzendbureaus. De zogenaamde 'draaideurconstructie' wordt hiermee bestreden. Artikel 7 is op dit stuk uitdrukkelijker.

Artikel 3 lid 4

Lid 4 bevat een uitzondering op de conversie van rechtswege van de voortgezette arbeidsovereenkomst, in een ketting van meer dan twee jaren, in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor 2 jaar of langer is aangegaan, mag deze eenmaal voor ten hoogste zes maanden tot een jaar worden voortgezet zonder dat conversie plaatsvindt. De ratio hierachter is dat het voor partijen mogelijk moet zijn om een bepaald werk dat net niet binnen de afgesproken termijn kan worden afgerond, alsnog af te ronden zonder dat de aard van de overeenkomst wezenlijk verandert.

Een jaar is in het B. W. de begrenzing van de duur en de kwantificering van de tijdelijkheid van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot uitdrukking gebracht in de regeling van de stilzwijgende voortzetting van de arbeidsovereenkomst (zie art. 1615f lid 1). Deze ruimte wordt gegund om laatste delen van werkzaamheden en projecten af te ronden, gesteld op 3 maanden, hetgeen gelet op de praktijk aan de lage kant is.

Artikel 3 lid 5

Deze bepaling tracht onduidelijkheid te voorkomen met betrekking tot de berekening van de opzegtermijn bij een eventuele beëindiging van de dienstbetrekking middels opzegging na de conversie zoals geregeld in lid 1 en lid 2. De berekening van de duur van de dienstbetrekking die uiteindelijk de duur van de opzegtermijn bepaalt, begint dus niet op het moment dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ontstaat. Deze bepaling is in overeenstemming met de betreffende bepalingen van het B. W. inclusief artikel 1615i en de geldende praktijk. De telling begint dus vanaf het eerste contract bij de werkgever, ook al zal de overgangsbepaling wat de keten betreft een nieuwe telling toestaan.

Artikel 3 lid 7

Het is niet ondenkbaar dat werkgevers zullen trachten om in individuele contracten de werking van dit artikel — dat als doel heeft het verstevigen van de rechtspositie van de werknemer naarmate hij langer in dienst is — te ontlopen via ontsnappingsclausules. Vanwege de krapte die kan heersen op de arbeidsmarkt en door de psychische overwicht die werkgevers kunnen hebben op werknemers, is het niet uitgesloten dat de werkzoekenden en sollicitanten — alhoewel niet content daarmee — deze contracten zullen tekenen zonder hun bezwaar tot uitdrukking te brengen. Deze werknemers behoeven bescherming, waartoe dit lid dient. De nietigheid van een strijdig beding als bedoeld in lid 7 moet worden ingeroepen door de betrokken werknemer. Afwijken ten voordele van de werknemer is toegestaan - evenwel ter beoordeling van het Hoofd van de Arbeidsinspectie of de kantonrechter. De genoemde instanties dienen te toetsen of er geen oneigenlijk gebruik wordt gemaakt of onjuiste toepassing wordt gegeven aan "ten voordele van de werknemer". Immers kan dit in voorkomende gevallen verschillend worden geïnterpreteerd en/of kan er pressie worden uitgeoefend op de werknemer om in te stemmen met een afwijkend beding.

Artikel 4

Deze bepaling beoogt de bevordering van de rechtszekerheid. Het uitgangspunt blijft dat de arbeidsovereenkomst in beginsel een niet aan vorm gebonden en consensueel contract is met als kernpunten de contractsvrijheid en de overeenstemmende wilsverklaringen van partijen en wat redelijkerwijs anderszins vanuit de concrete partijafspraken tot de arbeidsovereenkomst behoort. Artikel 4 is gebaseerd op art. 1613d B.W. ("Wanneer een arbeidsovereenkomst schriftelijk wordt aangegaan, zijn de kosten der akte en andere bijkomende onkosten ten laste van de werkgever.") en art. 654 van het concept NBW. Ten opzichte van het huidige BW is de vernieuwing nu dat ook de kosten van een wijziging van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor rekening van de werkgever komen.

Artikel 4 lid 2

Lid 2 is ten opzichte van het huidige BW (art. 1613d) nieuw. Lid 2 strekt ertoe aan beide partijen duidelijkheid te verschaffen omtrent de rechten en verplichtingen die bij het tot stand komen of een wijziging van de arbeidsovereenkomst zijn aangegaan, waardoor onzekerheden en ongenoege in de onderlinge verhoudingen in de toekomst kan worden voorkomen. In de huidige praktijk is het gebruikelijk dat aan de werknemer een afschrift gegeven wordt. Het verdient aanbeveling de verplichting daartoe als rechtsregel vast te leggen. De werknemer kan nakoming hiervan vorderen. Het niet nageleefd zijn of worden van deze verplichting betekent uiteraard niet dat de arbeidsovereenkomst niet zou bestaan of ongeldig is geworden. Onder wijziging van de arbeidsovereenkomst wordt ook verstaan de situatie waarbij de werknemer in vaste dienst treedt dus wanneer de arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd omgezet wordt in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Voor deze omzetting moet de werkgever ook een bewijs afgeven aan de werknemer.

Artikel 4 lid 3

Deze bepaling dient om de voldoening van het loon, een essentieel element van de arbeidsovereenkomst, met meer rechtszekerheid te omkleden en een zodanige praktijk te bevorderen dat voor handhavingsinstituten en de werknemer zelf meer transparantie/overzicht ontstaat. Zodoende kan de werknemer meer verantwoordelijkheid nemen wat betreft de opbouw en berekening van zijn loon en de verplichte wettelijke inhoudingen.

Het concept NBW bevat een bepaling (art. 626) die de werkgever zal verplichten bij elke voldoening van het in geld vastgestelde loon de werknemer een schriftelijke opgave te verstrekken van een aantal gegevens, het zogenaamde loonstrookje. Lid 3 is gedeeltelijk gebaseerd op deze bepaling en is opgenomen omdat de loonstrook aanvullend materiaal is dat de arbeidsovereenkomst en de uitvoering daarvan in de praktijk verduidelijkt. In het kader van een betere werking van de omrekeningsverplichting van art. 1614h BW is het aspect van de omrekeningskoers opgenomen. Het vaststellen van loon in een vreemde valuta is toegestaan. Artikel 1614 h luidt als volgt: "De voldoening van het in geld vastgesteld loon geschiedt in wettig betaalmiddel van Suriname, met dien verstande, dat het in geld van een vreemd land vastgestelde loon zal worden berekend naar de koers van de dag en de plaats der betaling, of, indien aldaar geen koers bestaat, naar dien der naastbijgelegen handelsplaats, waar een koers bestaat". Lid 3 kan ook instrumenteel zijn bij de controle op de naleving van de Wet Minimum Uurloon (SB 2014 no. 112).

Artikel 5 lid 1

Deze informatieplicht is niet vrijblijvend maar verplicht om onduidelijkheden en onzekerheid met betrekking tot de conversie zoals geregeld in artikel 3 weg te nemen. De werkgever is tot de in artikel 5 omschreven informatieverstrekking verplicht op het conversiemoment zoals omschreven in artikel 3. In het kader van bevordering van de rechtszekerheid en de daaraan gekoppelde productiviteit en het voorkomen van conflicten tussen werkgever en werknemer is het opleggen van deze administratieve plicht voor de werkgevers verantwoord.

Artikel 5 lid 2

Lid 2 vermeldt de gegevens die in de opgave dienen te zijn vermeld. Daarbij is gesteund op de opsomming van art. 655 van het concept NBW. Volgens het concept NBW zal de werkgever die weigert de opgave te verstrekken of daarin onjuiste mededelingen opneemt, jegens de werknemer aansprakelijk voor de daardoor veroorzaakte schade.

Artikel 5 lid 3

Deze bepaling heeft als doel om de administratieve last op de werkgever te verlichten voor zover verwezen kan worden naar informatie welke in een al bestaande arbeidsovereenkomst of collectieve arbeidsovereenkomst of een regeling van overheidswege is geregeld.

Dan wordt naar die informatie en regelingen verwezen in de opgave, daarmee kan dan worden volstaan. Deze eerdere overeenkomst moet dan wel in het bezit van de werknemer zijn gesteld.

Artikel 6

Deze bepaling heeft als doel om de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in de gelegenheid te stellen eerder dan de conversie zoals geregeld in artikel 3 aangetrokken te worden in een functie met meer rechtszekerheid voor zover ze aan de kwalificatievereisten voldoen. Van de werkgever wordt verwacht dat hij de werknemers daartoe een redelijke kans geeft en voorkomt dat hij onderscheid maakt op een wijze zoals verboden of ongewenst. Artikel 6 bepaalt dat werkgevers hun tijdelijke werknemers in kennis stellen van vacatures in de onderneming teneinde hun dezelfde kans op een vaste baan te garanderen als andere werknemers. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren door een algemene bekendmaking op een geschikte plaats in de onderneming.

Artikel 7

Dit verbod heeft ook betrekking op de maximale uitzendtermijn van 2 jaar en de onderbrekingsperiode van de terbeschikkingstelling van 6 maanden of minder die verwaarloosbaar is bij het vaststellen van die 2 jaren zoals geregeld in de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs (resp. artikel 10 lid 1 en 10 lid 2).

Het kan voorkomen dat een ondernemer een persoon eerst via een intermediair te werk stelt en hem — vanwege de limitering van 2 jaar in laatstgenoemde wet — op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van iets langer dan 6 maanden in dienst neemt, om hem daarna met ontslag te sturen en weer als uitzendkracht in te zetten. Maar dit kan ook omgekeerd het geval zijn om te voorkomen dat een werknemer in vaste dienst treedt, dus dat zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd omgezet wordt in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Met deze constructie zou de ondernemer voor een duurzame arbeidsplaats toch een uitzendkracht voor langere tijd inzetten, hetgeen in strijd is met de bedoeling van de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs.

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan niet gebruikt worden om de werking van de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs te frustreren. Gebeurt dit wel, dan wordt de uitzendkracht geacht in dienst te zijn van het inlenende bedrijf.

De draaideurconstructie is door de jurisprudentie geblokkeerd. Als overweging gold dat een redelijke, met het stelsel van de wet en de strekking van betreffend artikelen (in ons geval artikel 1615i Burgerlijk Wetboek) strokende toepassing, met zich bracht dat deze constructie in de gegeven omstandigheden (de concrete situatie had een aantal jaren geduurd) niet kon leiden tot het ontnemen van een door de wet gewaarborgde ontslagbescherming. Het laatste contract voor bepaalde tijd moest derhalve beschouwd worden als een voortgezette arbeidsovereenkomst, zoals bij ons in de zin van artikel 1615i Burgerlijk Wetboek. Boek 3, Titel 7A van het Burgerlijk Wetboek heeft bij ons dezelfde strekking en hetzelfde stelsel. Analoge toepassing is derhalve niet strijdig met het Surinaamse normenstelsel, zelfs aangeraden. Deze beredenering wordt nu verankerd in een wetsbepaling.

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is in het leven geroepen voor een flexibel personeelsbeleid. Arbeidskrachten aantrekken voor een bepaalde periode om hen na die periode heen te zenden is het doel. Soms verliest het doel zijn functie en wordt de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd oneigenlijk gebruikt. Met andere woorden men maakt misbruik van de overeenkomst. Een sprekend voorbeeld van misbruik van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd werd vastgelegd in het Campina arrest oftewel de draaideur constructie. Dit arrest is de basis voor het vaststellen van misbruik van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. In het Campina arrest het om een dienstverband voor bepaalde tijd, dat elke keer aansluitend wordt afgewisseld met tewerkstellingen als uitzendkracht, dat moet worden aangemerkt als een voortgezette dienstbetrekking in de zin van artikel 1615e lid 2 sub 3 van het BW. De constructie in dit arrest leent zich er naar haar aard toe om te ontkomen aan de dwingendrechtelijke wetsbepalingen ter bescherming tegen ontslag. De Hoge Raad heeft verder geoordeeld dat de constructie waarbij gedurende een langere periode beurtelings en herhaalde malen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangegaan, afgewisseld door perioden van tewerkstelling via een uitzendbureau van elk meer dan 31 dagen en waarbij steeds het zelfde werk wordt verricht (de "draaideurconstructie"), tot gevolg heeft dat de arbeidsovereenkomst opgezegd moet worden. De draaideurconstructie werd door de Hoge Raad verworpen en Campina moet voor het intreden van het einde van de dienstbetrekking deze opzeggen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijnen en ontslagverboden. Vóór opzegging moet er een ontslagvergunning worden aangevraagd.

Artikel 8

Lid 3 beoogt om bij recidivegedrag een zwaardere sanctiedreiging tot stand te brengen, waarbij niet genoeg zal worden genomen met een boete alleen, maar zal hechtenis worden opgelegd. Met 'een vroegere veroordeling van de schuldige' wordt bedoeld een overtreding van deze wet waarvoor de betrokken persoon een sanctie opgelegd heeft gekregen.

Artikel 10

De Minister heeft krachtens deze bepaling de bevoegdheid om bijzondere ambtenaren te belasten met de opsporing van overtredingen in het kader van deze wet. De Minister is immers belast met de uitvoering van deze wet.

Artikel 11

Dit artikel heeft betrekking op de situatie waar arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd op het moment van de inwerkingtreding van de wet en wellicht voor enige jaren in werking zijn en wellicht ook herhaaldelijk zijn verlengd. Deze bepaling geeft aan dat de arbeidsovereenkomst die in werking is, aangemerkt wordt als de eerste arbeidsovereenkomst. De periode van 24 maanden wordt berekend ingaande op de dag van de inwerkingtreding van de wet.

Paramaribo, 25 oktober 2018,

DESIRÉ D. BOUTERSE