

THEORIE EN PRAKTIJK

---

# DE ARBEIDSWET

mr. Glenn van der San



Theorie en praktijk

# De Arbeidswet

mr. Glenn van der San

Aan de totstandkoming van dit boek is de uiterste zorg besteed. Voor tekst die echter onvolledig of onjuist is weergegeven aanvaardt de auteur geen aansprakelijkheid. Voor eventuele verbeteringen en commentaar houdt de auteur zich aanbevolen. Correspondentie graag via [gvandersan@yahoo.com](mailto:gvandersan@yahoo.com) en/of [gvandersan@sr.net](mailto:gvandersan@sr.net).

© 2012 Glenn D. van der San  
ISBN 978-99914-7-160-0

Aanbevolen citeertitel: *Theorie en praktijk. De Arbeidswet 2012*

Trefwoorden: arbeidsrecht, arbeidswet, arbeidstijd, rustdag, rusttijd, overwerkvergoeding, kinderarbeid, loonbetaling

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur. U hebt het recht deze uitgave te downloaden en/of te printen, echter uitsluitend voor eigen niet-commercieel gebruik, en uitsluitend onder de voorwaarde dat u ermee instemt geen veranderingen aan deze uitgave aan te zullen brengen of enige aanduiding van kopieerrechten of aanduidingen van eigendom van deze uitgave te zullen verwijderen.

# INHOUDSOPGAVE

	Pagina	Artikel(en) Arbeidswet	Afdeling(en) Arbeidswet
<b>Voorwoord</b>			
<b>Lijst van gebruikte afkortingen</b>			
<b>Inleiding</b>	<b>6</b>		
<b>Hoofdstuk 1            Werkingssfeer</b>	<b>8</b>		
1.1. Inleiding .....	8	1 en 2	1
1.2. Toepassingsgebied van de Arbeidswet	9	1 en 2	1
<b>Hoofdstuk 2            Arbeidstijden</b>	<b>11</b>		
2.1. Inleiding .....	11	3 t/m 7	2 en 3
2.2. Normaal werk (regulier)	15	3 en 4	2
2.3. Overwerk (tijdelijk) .....	17	6 en 7	3
2.4. Overzicht arbeidstijden	19	3 t/m 7	2 en 3
<b>Hoofdstuk 3            Rustdagen en rusttijden</b>	<b>20</b>		
3.1. Inleiding .....	20	8 t/m 11	4
3.2. Rustdagen	23	8	4
3.3. Rusttijden .....	24	8 en 9	4
3.4. Afwijking rustdagen en rusttijden	25	10	4
3.5. Overzicht rustdagen en rusttijden .....	28	8 t/m 10	4
3.6. Goedkeuring werktijdenregeling	29	11	4
3.7. Overzicht goedkeuring werktijdenregeling .....	30	11	4
<b>Hoofdstuk 4            Bijzondere vergoedingen</b>	<b>31</b>		
4.1. Inleiding .....	31	12 t/m 16	5
4.2. Hoogte bijzondere vergoedingen	32	12 t/m 15	5
4.3. Berekening uurloon .....	33	16	5
4.4. Afwijking bijzondere vergoedingen	33	16	5

<b>Hoofdstuk 5</b>	<b>Arbeidsverboden in verband met leeftijd en dwang</b>	<b>34</b>		
5.1.	Inleiding .....	34	1 en 17 t/m 21 .....	1, 6 en 7
5.2.	Kinderen en jeugdige personen	36	1	1
5.3.	Arbeidsverboden kinderen, jeugdige personen en dwang .....	36	17, 20 en 20a .....	6 en 7
5.4.	Afwijking arbeidsverboden kinderen en jeugdige personen	37	18, 19 en 21	6 en 7
<b>Hoofdstuk 6</b>	<b>Verboden in verband met uitbetaling loon</b>	<b>39</b>		
6.1.	Inleiding .....	39	22 .....	8
6.2.	Verboden uitbetaling loon	39	22	8
<b>Hoofdstuk 7</b>	<b>Overheidscontrole op naleving Arbeidswet</b>	<b>40</b>		
7.1.	Inleiding .....	40	23 t/m 25 .....	9 en 10
7.2.	Informatieplicht, arbeidslijst en arbeidsregister	41	23 t/m 25	9 en 10
<b>Hoofdstuk 8</b>	<b>Beroep tegen besluiten hoofd Arbeidsinspectie</b>	<b>43</b>		
8.1.	Inleiding .....	43	26 .....	11
8.2.	Beroep bij de minister van Arbeid	43	26	11
<b>Hoofdstuk 9</b>	<b>Afwijking van de Arbeidswet</b>	<b>44</b>		
9.1.	Inleiding .....	44	27 .....	12
9.2.	Mogelijkheden tot afwijking	44	27	12
<b>Hoofdstuk 10</b>	<b>Aansprakelijkheid voor naleving Arbeidswet</b>	<b>45</b>		
10.1.	Inleiding .....	45	28 t/m 30 .....	13 en 14
10.2.	Aansprakelijkheid	47	28	13
10.3.	Geen aansprakelijkheid .....	48	28 .....	13
10.4.	Strafbaarheid	48	29	14
10.5.	Strafvervolgning van rechtspersonen .....	49	30 .....	14
<b>Hoofdstuk 11</b>	<b>Rol van de Arbeidsinspectie</b>	<b>50</b>		
11.1.	Inleiding .....	50	31 t/m 34 .....	14
11.2.	Bevoegdheden en verplichtingen Arbeidsinspecteurs	51	31 t/m 34	14
<b>Bronnen</b>		<b>54</b>		

## **Bijlagen**

B1	Arbeidswet 1963 .....	57
B2	Besluit Gevaarlijke Arbeid Jeugdige Personen	67
B3	Voorbeeld aanvraag individuele overwerkvergunning .....	73
B4	Voorbeeld algemene overwerkvergunning (December Overwerkvergunning 2011)	74
B5	Voorbeeld aanvraag machtiging (tot overwerk) .....	75
B6	Voorbeeld couponblad overwerkboekje (met voorbeeld invulling en aanwijzingen)	76
B7	Voorbeeld aanvraag afwijking artikel 8 of 9 Arbeidswet .....	77
B8	Voorbeeld aanvraag goedkeuring werktijdenregeling	78
B9	Formulier arbeidslijst (met voorbeeld invulling en aanwijzingen) .....	79
B10	Voorbeeld arbeidsregister (met voorbeeld invulling en aanwijzingen)	80
B11	Voorbeeld beroepschrift .....	81
B12	Voorbeeld bepalingen (overwerk, rustdagen en bijzondere vergoedingen)	82

<b>Trefwoordenregister</b>	<b>83</b>
----------------------------	-----------

## VOORWOORD

Met name door bepaalde vragen die worden gesteld wanneer werkgevers en werknemers bellen of gaan naar de Arbeidsinspectie weet ik dat er behoefte bestaat aan een eenvoudige uitleg en een overzichtelijke opsomming van de geboden en verboden in onder andere de Arbeidswet, met de nadruk op de praktijksituatie.

Ik ben reeds elf jaren werkzaam op het ministerie van Arbeid, Technologische Ontwikkeling en Milieu. Gedurende deze elf jaren op het ministerie heb ik vele malen onder andere adviezen moeten geven en presentaties moeten houden ten aanzien van de zaken geregeld in de Arbeidswet.

Dit boek is bestemd voor onder andere alle werkgevers en werknemers en zij die hen bijstaan in de naleving van de Arbeidswet. Het boek kan goed van pas komen binnen onder andere de eenmanszaak, de NV, de stichting en de vereniging, in handen van particulieren of de overheid.

dhr. mr. Glenn van der San  
Wanica, juni 2012

Mijn dank gaat uit naar onder andere dhr. mr. G. Piroe, dhr. mr. C. Wallerlei, dhr. L. Pocorni, mevr. L. Sowirone, dhr. B. Schmeltz, dhr. P.F. Recoing LL M, dhr. A.M. Karg en dhr. mr. J. Belfor voor de verleende bijstand bij de samenstelling van dit boek. Vanaf p. 55 van dit boek zijn er volledige lijsten van de personen die zijn geraadpleegd en die het manuscript hebben doorgenomen en van waardevolle kritiek hebben voorzien. Ook dank aan alle werkgevers en werknemers die ik in de loop van mijn werk heb mogen spreken. Zonder de vele vragen, waardoor ik werd gedwongen mij steeds verder te verdiepen in de stof, had ik dit boek niet kunnen schrijven.

Ik draag dit boek op aan alle hardwerkende werkgevers en werknemers.

Ik hoop dat dit boek u helpt bij het beter begrijpen van de Arbeidswet en dat u als gevolg hiervan ook beter in staat bent de Arbeidswet na te leven of te helpen met de naleving hiervan of het toezicht hierop.



## LIJST VAN GEBRUIKTE AFKORTINGEN

art.	artikel
AI	Arbeidsinspectie
ATM	Arbeid, Technologische Ontwikkeling en Milieu
BW	Burgerlijk Wetboek
cao	collectieve arbeidsovereenkomst
GB	Gouvernementsblad
no.	nummer
NV	Naamloze Vennootschap
p.	pagina
p/d	per dag
p/kalenderjaar	per kalenderjaar
p/w	per week
SB	Staatsblad
Vgl.	Vergelijk
wg(s).	werkgever(s)
wn(s).	werknemer(s)

## INLEIDING

### VAN WAAR HET IDEE VOOR DIT BOEK?

De Arbeidswet, zoals de wet in de volksmond wordt genoemd, moet officieel worden geschreven als “Arbeidswet 1963” (artikel 38 lid 1) en dit wordt gelezen als “Arbeidswet van 1963”. De Arbeidswet is in werking getreden in 1963. Hierna is de wet drie keren gewijzigd en wel in 1980, 1983 en 2001.

Het voordeel van de Arbeidswet is dat verschillende aspecten van het onderwerp “arbeid” zoveel mogelijk in één wetsproduct zijn te vinden.<sup>1</sup> In deze wet zijn belangrijke onderwerpen geregeld, zoals het maximaal aantal uren dat een werknemer mag werken (arbeidstijden), de minimale vergoeding die een werknemer moet krijgen als hij langer werkt dan de wet toestaat of is overeengekomen (bijzondere vergoedingen) en het verbod om kinderen te laten werken in of buiten ondernemingen (verbod van kinderarbeid). Dit zijn zaken waarmee elke werkgever rekening moet houden. In sommige gevallen moeten ook anderen, waaronder toezichthoudende werknemers, zoals supervisors en voormannen (ook wel ploegbazen genoemd), en ouders, voogden en verzorgers, rekening houden met hetgeen is geregeld in de Arbeidswet.

Een van de personen die het manuscript van commentaar heeft voorzien merkte op dat zij de indruk kreeg dat de wet drijft op uitzonderingen. Dit klopt. Het doel van de wet is om de werknemer te beschermen, echter zonder de ontwikkeling van het bedrijfsleven te belemmeren. Vandaar dat op haast elke regel (vele) uitzonderingen mogelijk zijn.

De Arbeidswet moet niet alleen worden gebruikt door *human resource managers* en *officers* en hoofden en medewerkers van personeelszaken van bedrijven in handen van particulieren (zoals Kirpalani’s NV of Rosebel Gold Mines NV) of bedrijven in handen van de overheid (zoals Stichting Behoud Bananensector en Staatsolie Maatschappij Suriname NV). De

---

<sup>1</sup> Bijlagen 1961-1962 (21.3), p. 1. Zie het algemeen deel van de memorie van toelichting. Deze bijlage is namelijk de (ongepubliceerde) memorie van toelichting bij de ontwerp-Arbeidsverordening (thans Arbeidswet) die in 1961 door de gouverneur is aangeboden aan het toenmalig parlement ter goedkeuring.

Arbeidswet moet ook worden gebruikt door onder andere werknemers, vakbondsbestuurders, arbeidsconsulenten (in de volksmond ook arbeidsconsultants genoemd), arbeidsinspecteurs, officieren van justitie en rechters.

Werknemers moeten kunnen nagaan of de werkgever zich houdt aan de wet en hen niet uitbuit. Ingeval de werknemers zijn verenigd in een vakbond, moeten ook de vakbondsbestuurders kunnen nagaan of de werknemers niet worden uitgebuit. Arbeidsconsulenten (arbeidsconsultants) moeten de werkgever adviseren en vaak brieven voor de werkgever schrijven, registers, lijsten enzovoort voor de werkgever invullen en roosters voor de werkgever opmaken. Arbeidsinspecteurs moeten erop toezien dat de werkgever zich houdt aan de wet en moeten de wet ook elke dag gebruiken. Officieren van justitie zijn vervolgingsambtenaren en moeten voor de rechter kunnen aangeven waaraan een bepaalde werkgever zich schuldig heeft gemaakt. Rechters moeten de Arbeidswet beheersen om te kunnen beoordelen of een werkgever een overtreding of misdrijf heeft begaan om hem mogelijk te veroordelen.

Velen die moeten werken met de Arbeidswet, klagen er echter vaak over dat het moeilijk is om hiermee te werken. De wet is volgens vele mensen moeilijk geschreven en de artikelen zijn niet altijd duidelijk. Dit is zeer ernstig. Bijvoorbeeld, als werkgevers de Arbeidswet moeilijk vinden, zullen zij die niet bestuderen en zullen zij zich niet hieraan kunnen houden en wordt de werknemer het slachtoffer.

### WAT WORDT BEREIKT MET DIT BOEK?

Dit boek moet onder andere werkgevers, werknemers en hun vertegenwoordigers, arbeidsconsulenten en ambtenaren in staat stellen om makkelijk(er) te kunnen omgaan met de Arbeidswet. De artikelen staan heel overzichtelijk vermeld en gegroepeerd, de taal is zo eenvoudig mogelijk en het boek zit vol heldere uitleg en voorbeelden.

## **WAAROM IS DIT BOEK BELANGRIJK?**

Het makkelijk(er) kunnen omgaan met de Arbeidswet heeft vele voordelen. Werkgevers zijn dan niet meer sterk afhankelijk van arbeidsinspecteurs of arbeidsconsulenten om te weten wat met name hun verplichtingen zijn. Ook als de werkgevers bijvoorbeeld arbeidsconsulenten inzetten of bezoek krijgen van arbeidsinspecteurs, kunnen zij de adviezen en aanwijzingen van de consulenten en inspecteurs beter controleren. Ook hoeven zij niet te maken te krijgen met ontevreden werknemers die klagen dat hun werkgever de Arbeidswet niet naleeft en hen zo uitbuit. Werknemers vinden het niet meer lastig om te werken met de wet en gaan deze eindelijk (goed) lezen en begrijpen. Hierdoor kunnen zij sneller zien of de werkgever zich niet houdt aan de wet en kunnen zij stappen hiertegen ondernemen. Arbeidsconsulenten kunnen werkgevers beter adviseren en beter werk leveren. Als zij dit niet doen kunnen de werkgevers namelijk toch problemen krijgen met de Arbeidsinspectie als gevolg waarvan de werkgevers kunnen besluiten om de arbeidsconsulenten weg te sturen. Door een beter begrip van de tekst van de Arbeidswet kunnen ambtenaren hun werk beter doen. Hierdoor kunnen alle werkgevers die weigeren zich te houden aan de wet, worden gestraft.

## **HOE IS HET BOEK OPGEBOUWD?**

In dit boek zijn er elf hoofdstukken. In hoofdstuk 1 worden enkele woorden die worden gebruikt in de wet uitgelegd en wordt aangegeven in welke gevallen de wet wel of niet van toepassing is. Hierna wordt in hoofdstuk 2 aangegeven hoe lang een werknemer mag werken per dag, per week of per jaar. In hoofdstuk 3 wordt aangegeven op welke dagen of delen van dagen de werknemer niet mag werken. Hoofdstuk 4 gaat over de vergoedingen die de werknemer moet krijgen als hij langer werkt dan de wet toestaat (overwerk) of niet langer dan de wet toestaat maar incidenteel wel langer dan is afgesproken met de werkgever (meerdere arbeid). In hoofdstuk 5 wordt aangegeven welke arbeid personen beneden 18 jaar wel of niet mogen verrichten en wordt het verbod van dwangarbeid door personen van alle

leeftijden behandeld. In hoofdstuk 6 wordt aangegeven op welke plaatsen het loon niet mag worden uitbetaald. Hoofdstuk 7 gaat over de informatieplicht van werkgevers, werknemers en ouders, voogden en verzorgers, en de administratieve zaken die de werkgever in orde moet maken volgens de Arbeidswet. In hoofdstuk 8 wordt aangegeven wanneer en hoe men in beroep kan gaan tegen besluiten van het hoofd van de Arbeidsinspectie. In hoofdstuk 9 wordt aangegeven of, en zo ja, hoe kan worden afgeweken van de Arbeidswet zonder toestemming van de overheid. Hoofdstuk 10 gaat over de aansprakelijkheid van de verschillende personen die belast zijn met de naleving van de wet. Ten slotte wordt in hoofdstuk 11 aangegeven wat de bevoegdheden en verplichtingen van de Arbeidsinspecteurs zijn in verband met de handhaving van de Arbeidswet.

In enkele hoofdstukken komen er schema's voor die hetgeen wordt behandeld in een betreffende hoofdstuk, overzichtelijk weergeven. Voor de overzichtelijkheid is elk overzicht op één pagina opgenomen. Vanwege deze beperkte ruimte zijn er in de schema's enkele niet-officiële afkortingen (een soort sms-taal) gebruikt.

Overall in dit boek waar er een artikel wordt genoemd zonder de bijbehorende wet ook te noemen, gaat het over een artikel van de Arbeidswet.

Als bijlagen zijn een aantal voorbeeld aanvragen, beschikkingen, formulieren en bepalingen opgenomen, die het werken met de Arbeidswet nog makkelijker maken. Dit boek is zodanig geschreven dat men, in beginsel, alleen het boek hoeft te lezen om te weten wat de Arbeidswet voorschrijft. Voor zij die toch ook de Arbeidswet willen lezen is de wet ook als bijlage opgenomen. De bijlagen hebben behalve een paginanummer ook een bijlagenummer (B-nummer) bovenaan de pagina, zodat men steeds weet om welke bijlage het gaat.

# 1 WERKINGSSFEER

## 1.1. INLEIDING

In dit hoofdstuk wordt de werkingssfeer van de Arbeidswet behandeld. De werkingssfeer geeft aan in welke gevallen de wet wel en in welke gevallen de wet niet van toepassing is.

### Ten aanzien van paragraaf 1.2. (Toepassingsgebied van de Arbeidswet)

In artikel 1 onder a is een definitie gegeven van het begrip "arbeid". Volgens de definitie is de Arbeidswet van toepassing op alle werkzaamheden in een onderneming. Er is sprake van een onderneming wanneer het belangrijkste doel van de organisatie is, het maken van winst.<sup>2</sup> Dit is onder andere het geval bij handelszaken (bijvoorbeeld supermarkten), productiebedrijven (bijvoorbeeld saphabrieken) en dienstverlenende bedrijven (bijvoorbeeld banken). Met "in een onderneming" wordt niet alleen bedoeld werkzaamheden verricht in het gebouw of op het terrein van de onderneming maar ook werkzaamheden die de werknemer op locatie moet verrichten in verband met zijn werk. Bijvoorbeeld, de werkzaamheden die de werknemer van Haukes NV verricht aan een brug in aanbouw.

In artikel 2 worden onder andere enkele organisaties genoemd die niet als doel hebben het maken van winst maar toch worden gerekend tot ondernemingen waarop de Arbeidswet van toepassing is.<sup>3</sup> Zo strekt de werkingssfeer van de wet zich ook uit tot bedrijfsarbeid, verricht in dienst van de overheid of een ander publiekrechtelijk lichaam (lid 1b) of in dienst van verenigingen of stichtingen (lid 1d). De Arbeidswet is ook van toepassing ingeval van bouwwerken die in eigen beheer worden uitgevoerd (lid 1e).

Uit de definitie van het begrip "arbeid" in artikel 1 onder a kan ook worden afgeleid dat de Arbeidswet niet van toepassing is als enkel en alleen het hoofd of de bestuurder van de onderneming en mogelijk bepaalde van zijn (aangetrouwde) familieleden werken in de onderneming (een zogeheten familiebedrijf).<sup>4</sup> Dit is te begrijpen. De werknemer moet worden beschermd

tegen de werkgever die hem kan uitbuiten, bijvoorbeeld héél lang kan laten werken. De werkgever en zijn (aangetrouwde) familieleden hoeven niet te worden beschermd. De werkgever kan namelijk zelf besluiten dat hij en zijn (aangetrouwde) familieleden niet te lang werken.<sup>5</sup>

Werkgevers die alleen de in artikel 1 onder a genoemde (aangetrouwde) familieleden in dienst hebben, worden dan ook geadviseerd de documenten waaruit de familieband blijkt voorhanden te hebben, zodat die familieband kan worden aangetoond aan bezoekende arbeidsinspecteurs.

In artikel 1 onder c en d worden de begrippen "werkgevers" en "werknemers" gedefinieerd. Hieruit blijkt dat de geboden en verboden in de Arbeidswet meestal alleen gelden als er een arbeidsovereenkomst is tussen degene die werkt, de werknemer, en degene voor wie wordt gewerkt, de werkgever. Alleen als de geboden en verboden betrekking hebben op kinderen en jeugdige personen, is de Arbeidswet geldig ook als er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen het kind of de jeugdige persoon en degene voor wie zij werken.

Waar in dit boek wordt gesproken over de werkgever, wordt bedoeld het hoofd of de bestuurder van de onderneming, dit is degene die in de onderneming de hoogste leiding heeft en niemand boven zich heeft.<sup>6</sup> Een voorbeeld van het hoofd of de bestuurder van de onderneming is de directeur van het productiebedrijf.

<sup>2</sup> HR 15 januari 1940, NJ 1940 no. 388.

<sup>3</sup> Molenaar 1959, p. 1189 en 1190.

<sup>4</sup> Decreet van 12 september 1983, houdende wijziging van de "Arbeidswet 1963" (SB 1983 no. 91). Zie de toelichting bij artikel 1 onder a.

<sup>5</sup> Vgl. Bijlagen 1938-1939 (34.3), p. 1. Zie de toelichting bij artikel 1. Deze bijlage is namelijk de (ongepubliceerde) memorie van toelichting bij de ontwerp- Veiligheidsverordening (thans Veiligheidswet) die in 1938 door de gouverneur is aangeboden aan het toenmalig parlement ter goedkeuring. In deze bijlage is het motief achter een bepaling in de Veiligheidswet die veel lijkt op artikel 1 onder a van de Arbeidswet, vastgelegd.

<sup>6</sup> HR 23 december 1912, W. 9432. Uiteraard kunnen in een onderneming meer dan één hoofd of bestuurder zijn.

## 1.2. TOEPASSINGSGEBIED VAN DE ARBEIDSWET

In de Arbeidswet betekent:

- |    |                           |             |  |
|----|---------------------------|-------------|--|
| 1. | art. 1 onder a Arbeidswet | arbeid:     | <p><b>alle werkzaamheden in een onderneming</b></p> <p>Uitzondering: Werkzaamheden enkel en alleen verricht door:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. de werkgever;</li> <li>b. zijn huwelijkspartner en</li> <li>c. zijn bloed- en aanverwanten in de eerste graad.</li> </ol> <p>Volgens artikel 343 en volgende van het BW zijn de bloed- en aanverwanten in de eerste graad van de werkgever:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. de ouders van de werkgever;</li> <li>2. zijn kinderen;</li> <li>3. de ouders van zijn huwelijkspartner;</li> <li>4. de kinderen van zijn huwelijkspartner en</li> <li>5. zijn schoonzoon(s) en schoondochter(s).</li> </ol>  |
| 2. | art. 1 onder b Arbeidswet | minister:   | de minister van Arbeid   |
| 3. | art. 1 onder c Arbeidswet | werkgevers: | de personen of de organisaties die (mondeling of schriftelijk) arbeidsovereenkomsten hebben gesloten met de personen die de arbeid verrichten  |
| 4. | art. 1 onder d Arbeidswet | werknemers: | <p>de personen die (mondeling of schriftelijk) arbeidsovereenkomsten hebben gesloten met de personen of organisaties voor wie zij arbeid verrichten</p> <p>Contractors?: In de meeste gevallen is een arbeider die “contractor” wordt genoemd, gewoon een werknemer en gelden de geboden en verboden in de Arbeidswet ook voor zijn werkgever<sup>7</sup>. In deze gevallen is de werkgever van de contractor, de persoon:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. die verplicht is hem loon te betalen,</li> <li>2. voor wie hij verplicht is arbeid te verrichten (hij moet verplicht zijn de arbeid zelf te verrichten en mag zich alleen met toestemming van zijn werkgever laten vervangen door een ander; meestal wordt de contractor uitgeleend door zijn werkgever aan een ander, dit is de opdrachtgever) en</li> <li>3. die bevoegd is hem aanwijzingen en opdrachten te geven over het verrichten van de arbeid of met betrekking tot de bevordering van de goede orde in de onderneming<sup>8</sup> (meestal machtigt de werkgever een ander, dit is de opdrachtgever, om het gezag uit te oefenen, dat wil zeggen dat de opdrachtgever de aanwijzingen en opdrachten geeft aan de contractor namens de werkgever).</li> </ol> |
| 5. | art. 1 onder e Arbeidswet | dag:        | <p><b>een periode van 24 opeenvolgende uren</b></p> <p>Deze periode van 24 opeenvolgende uren hoeft niet te starten om 00:00 uur, zij kan op elk moment starten (bijvoorbeeld ook om 10:00 uur of 17:30 uur of 23:14 uur).</p>   |

<sup>7</sup> De werkgever wordt (internationaal) ook “contractor” genoemd. Zo wordt met “een contractor bij Staatsolie Maatschappij Suriname NV of Suralco LLC” bedoeld een bedrijf dat (regelmatig) goederen levert of diensten verleent aan Staatsolie Maatschappij Suriname NV of Suralco LLC.

<sup>8</sup> Bakels/Asscher-Vonk en Fase 1998, p. 49-50.

6. **art. 1 onder f Arbeidswet** week: een periode van 7 opeenvolgende dagen  
Deze periode van 7 opeenvolgende dagen hoeft niet te starten op zondag om 00:00 uur, zij kan op elk moment starten (bijvoorbeeld ook op woensdag om 11:11 uur of vrijdag om 03:00 uur of zaterdag om 22:37 uur).

**Met een onderneming worden gelijkgesteld:**

1. **art. 2 lid 1 onder a Arbeidswet** inrichtingen tot het verplegen van zieken  
Dit zijn vooral de ziekenhuizen (waaronder ook psychiatrische centra), verpleeghuizen, verzorgingstehuizen en zorghotels.
2. **art. 2 lid 1 onder b Arbeidswet** inrichtingen of takken van dienst onder beheer van de overheid of enig ander publiekrechtelijk lichaam voor zover daar werkzaamheden plegen voor te komen als in een onderneming gewoonlijk worden verricht  
Bijvoorbeeld, apotheken, overige winkels, hotels, fabrieken of werkplaatsen onder beheer van de overheid, een staatsbedrijf of een rechtspersoon sui generis<sup>9</sup>, die niet als doel hebben het maken van winst. Overheidskantoren (dus daar waar de administratieve handelingen worden verricht) vallen hierbuiten.<sup>10</sup>
3. **art. 2 lid 1 onder c Arbeidswet** de uitoefening van een vrij beroep  
Voorbeelden hiervan zijn:  
- de praktijk van een advocaat of notaris;  
- de praktijk van een accountant;  
- de praktijk van een tand- of huisarts  
- de beroepswerkzaamheid van een douane-expediteur.
4. **art. 2 lid 1 onder d Arbeidswet** verenigingen en stichtingen  
Voorbeelden hiervan zijn:  
- Vereniging Surinaams Bedrijfsleven (VSB);  
- Centrale-47 (C-47)<sup>11</sup>;  
- Stichting voor het Kind  
- Stichting Stop Geweld tegen Vrouwen.
5. **art. 2 lid 1 onder e Arbeidswet** het uitvoeren in eigen beheer van de bouw, de aanleg, de verbouwing, de herstelling of de sloping van gebouwen of bouwwerken  
Dit wil zeggen het uitvoeren van werken onder toezicht en voor rekening van de opdrachtgever. Bijvoorbeeld, u wilt uw huis verbouwen maar u wilt geen gebruikmaken van een aannemer. U trekt dus zelf een paar bouwvakkers aan om het werk voor u te doen, u bent dus de opdrachtgever. U gaat er verder zelf op letten dat de bouwvakkers het werk goed doen en u gaat hen zelf betalen.

<sup>9</sup> Hoever-Venoaks en Damen 2003, p. 70 en 73-75. Volgens de schrijvers worden staatsbedrijven opgericht op basis van de Landsbedrijvenwet 1971. Voorbeelden van Staatsbedrijven zijn Staatsaccountantsdienst, Staatsdienst Nationale Loterij, Staatsbedrijf Academisch Ziekenhuis en Staatsbedrijf Alliance. De rechtspersoon "sui generis" is volgens de schrijvers een rechtsvorm waarbij de wet aan een lichaam rechtspersoonlijkheid verleent en daarbij regels geeft die zijn aangepast aan de eigen aard van het bedrijf. Voorbeelden van de rechtspersoon sui generis zijn, de Centrale Bank van Suriname (CBvS), de Maritieme Autoriteit Suriname (MAS), het Bauxiet Instituut Suriname (BIS), het Surinaams Postbedrijf (SURPOST), het Multipurpose Corantijn Project (MCP), het Telecommunicatiebedrijf Suriname (Telesur), de Anton de Kom Universiteit van Suriname (Adekus), het Surinaams Bureau voor Standaarden (SBS), het Suriname Business Forum (SBF), de Wegenautoriteit Suriname (WAS) en de *Civil Aviation Authority Suriname* (CASAS).

<sup>10</sup> Vgl. Van Drongelen en Hoeksema 1989, p. 23.

<sup>11</sup> C-47 is een vereniging.

## 2 ARBEIDSTIJDEN

### 2.1. INLEIDING

In dit hoofdstuk wordt aangegeven hoe lang een werknemer mag werken per dag, per week of per jaar.

De maximale werktijden en rustdagen en rusttijden (hoofdstuk 3) zijn niet alleen bedoeld om de werknemer te beschermen tegen zware vermoeidheid vanwege té lange werktijden. Zij zijn ook bedoeld om ervoor te zorgen dat de werknemer voldoende vrije tijd heeft voor zijn eigen ontwikkeling en ontspanning en voor zijn gezin.<sup>12</sup>

#### Ten aanzien van paragraaf 2.2. (Normaal werk)

In artikel 3 lid 1 is het beginsel van de 8½ uren werkdag of de 48 uren werkweek opgenomen. Er wordt gesproken van een beginsel omdat de wet uitzonderingen op de regel toestaat. De uitzonderingen houden in, kortere of langere maximale werktijden per dag en/of per week. Deze kortere of langere werktijden kunnen worden vastgesteld door verschillende instanties en functionarissen.

Een werkgever – die vindt dat in zijn onderneming langer moet worden gewerkt – moet dus nagaan welke uitzonderingen er zijn en moet gebruikmaken van de mogelijkheden.

Sommige van de uitzonderingen hebben betrekking op de reguliere (gebruikelijke) werktijden. Dit wil zeggen dat deze uitzonderingen gelden voor alle werkdagen, jaar in, jaar uit. Zij zijn dus blijvend. Deze uitzonderingen worden behandeld in paragraaf 2.2.

De eerste groep uitzonderingen ten aanzien van de reguliere werktijden staat in de Arbeidswet zelf. Zo mag iemand die alleen bewakingsdiensten verricht elke dag maximaal 12 uren per dag werken tot een maximum van 72 uren per week (artikel 4 lid 1). Iemand die voor het grootste deel van de tijd bewaakt en hiernaast ook andere dingen doet, bijvoorbeeld ook de telefoon opneemt, of ook bezoekers in- en uitlaat (portier), of ook ongewenste bezoekers in discotheken, cafés enzovoort de deur uitzet (uitsmijter), mag

elke dag maximaal 10 uren per dag werken tot een maximum van 60 uren per week (artikel 4 lid 2).

In artikel 4 wordt het verschil tussen de twee soorten bewakingsdiensten onderling en het verschil met andere diensten gemaakt om misbruik tegen gemene werkgevers te voorkomen<sup>13</sup>. Omdat de persoon die bewakingsdiensten verricht heel lang mag werken volgens de wet, zou een gemene werkgever kunnen proberen om al zijn werknemers zogenaamd te “maken” tot bewakers zodat zij allemaal langer voor hem kunnen werken. Door de formuleringen in artikel 4 gaat dit de gemene werkgever niet lukken. De langere werktijden gelden alleen als de werknemer alleen bewakingsdiensten verricht (12 uren) of voor het grootste deel van de tijd bewakingsdiensten verricht (10 uren). Verder bepaalt volgens artikel 4 lid 1 en lid 2, het hoofd van de Arbeidsinspectie (en niet de werkgever) wanneer hiervan sprake is (voor het geval dit niet reeds duidelijk is).

De tweede groep uitzonderingen ten aanzien van de reguliere werktijden kan door de regering worden gemaakt. Volgens artikel 3 lid 2 kan via staatsbesluit (dit is een besluit van de regering) voor bepaalde soorten arbeid of arbeid onder bepaalde omstandigheden nl. een kortere arbeidsduur dan die aangegeven in artikel 3 lid 1 worden voorgeschreven. De regering is bij het voorschrijven van de kortere arbeidsduur niet gebonden aan een ondergrens. De regering heeft in enkele gevallen alleen de maximale werktijden per week verkort. Zo is in artikel 1 lid 1 van het Besluit Werktijden Bouwbedrijven<sup>14</sup> de maximale werktijd per week voor bouwbedrijven met een vijfdaagse werkweek en een maximale werkdag van 9 uren (in plaats van 8½ uur), gesteld op 45 uren (dit is 3 uren korter dan het beginsel van de 48 uren werkweek). De kortere maximale werktijd per week (45 in plaats van 48 uren) geldt dus alleen als het bouwbedrijf gebruik maakt van de langere maximale werktijd per dag (9 in plaats van 8½ uur). Tot op dit moment heeft de regering in geen enkel geval kortere maximale werktijden per dag voorgeschreven.

<sup>12</sup> Vgl. HR 26 oktober 1931, NJ 1932, 413.

<sup>13</sup> Bijlagen 1961-1962 (21.3), p. 1. Zie de toelichting bij artikel 4.

<sup>14</sup> Dit staatsbesluit is gepubliceerd in GB 1970 no. 124.

De derde groep uitzonderingen ten aanzien van de reguliere werktijden kan door de minister van Arbeid worden toegestaan. Volgens artikel 4 lid 3 kan de minister van Arbeid ten aanzien van bepaalde groepen werknemers of bepaalde ondernemingen of groepen van ondernemingen – onder hierbij te stellen voorwaarden – langere werktijden dan die aangegeven in artikel 3 lid 1 toestaan. De minister van Arbeid is bij het toestaan van de langere werktijden in beginsel niet gebonden aan een bovengrens. Er zijn langere werktijden per dag toegestaan ten aanzien van onder andere bouwbedrijven (9 uren in plaats van 8½ uur p/d) en Rosebel Gold Mines NV (12 uren in plaats van 8½ uur p/d)<sup>15</sup>.

Artikel 5 moet voorkomen dat personen langer werken dan de wet toestaat, ook als zij meer dan één baan hebben. Bijvoorbeeld een werknemer die voor twee werkgevers uitsluitend bewakingsdiensten verricht mag voor beide werkgevers samen niet meer dan 12 uren arbeid verrichten. Dit artikel is een dode letter in de wet dat wil zeggen dat deze bepaling niet wordt nageleefd en dat de Arbeidsinspectie (bewust) niet erop toeziet dat deze bepaling wordt nageleefd door werkgevers en werknemers. Dit artikel komt dan ook niet meer aan de orde in dit hoofdstuk. U kunt hem wel lezen in de Arbeidswet die als bijlage 1, op p. 57 is opgenomen.

### **Ten aanzien van paragraaf 2.3. (Overwerk)**

De andere uitzonderingen op het beginsel van de 8½ urige werkdag of de 48 urige werkweek hebben betrekking op de irreguliere (ongebruikelijke) werktijden. Dit wil zeggen dat deze uitzonderingen niet voor alle werkdagen gelden maar alleen voor werkdagen op sommige tijden van het jaar, meestal op en rondom de feestdagen tegen het eind van het jaar. Zij zijn dus tijdelijk. De extra arbeid die men hier verricht vanwege de langere werktijden, wordt overwerk genoemd.

De vergunning waarmee de overheid de langere werktijden op bepaalde tijden van het jaar mogelijk maakt kan worden verleend aan een onderneming, dit is de individuele vergunning, of aan een groep van

---

<sup>15</sup> De heer F. Brug, voorzitter van de Rosebel Goldmines Werknemers Organisatie, heeft inzage verstrekt in de beschikking van de minister van Arbeid waarmee de langere werktijden bij Rosebel Gold Mines zijn toegestaan. In tegenstelling tot alle andere besluiten waarmee langere reguliere werktijden zijn toegestaan, is betreffend besluit niet openbaar gemaakt (middels publicatie).

ondernemingen, dit is de algemene vergunning (zie bijlage 4, op p. 74, voor een voorbeeld). Deze vergunning kan zijn de zogeheten overwerkvergunning (artikel 6) of de machtiging (artikel 7).

De overwerkvergunning kan worden verleend wanneer in een onderneming (individuele vergunning) of in een groep van ondernemingen (algemene vergunning) op bepaalde tijden van het jaar gewoonlijk een opeenhoping van werk voorkomt (seizoendrukke) of indien zich in de onderneming bijzondere omstandigheden voordoen (zoals het defect raken van een machine<sup>16</sup> die hoognodig is voor het in bedrijf houden van de onderneming).

Ingeval van de overwerkvergunning worden de dagen waarop er langer mag worden gewerkt, uitdrukkelijk genoemd door het hoofd van de Arbeidsinspectie of de minister van Arbeid (zie bijlage 4, op p. 74). De werkgever weet namelijk precies op welke dagen er langer zal moeten worden gewerkt. De werkgever moet de verkregen overwerkvergunning of een foto-kopie hiervan zo snel mogelijk aan de arbeidslijst (zie hoofdstuk 7) vastmaken, zodat dit makkelijk kan worden ingekeken (artikel 24 lid 6). Hierdoor kan bijvoorbeeld de werknemer controleren of er overwerkvergunning is verleend, en zo ja, onder welke voorwaarden.

De individuele overwerkvergunning wordt schriftelijk aangevraagd door de werkgever. Een voorbeeld van een aanvraag van de individuele overwerkvergunning is opgenomen als bijlage 3, op p. 73. Volgens de Arbeidsinspectie kan de aanvraag van een overwerkvergunning voor het overwerken voor een periode van niet langer dan één dag, mondeling (ook via de telefoon) geschieden als er geen tijd meer is om de aanvraag schriftelijk te doen en de vergunning op tijd te krijgen.<sup>17</sup>

De machtiging kan worden verleend voor een onderneming waarin spoedeisende gevallen kunnen voorkomen die het tijdig aanvragen en verkrijgen van een overwerkvergunning onmogelijk maken.

Ingeval van de machtiging worden de dagen waarop er langer mag worden gewerkt, niet genoemd door het hoofd van de Arbeidsinspectie. De werkgever weet namelijk wel dat er langer zal moeten worden gewerkt maar

---

<sup>16</sup> Hermelijn 1992, p. 78.

<sup>17</sup> Ministerie van ATM (brochure).



hij weet niet wanneer. En op het moment dat hij weet wanneer er langer zal moeten worden gewerkt, is het te laat om een overwerkvergunning aan te vragen en op tijd te krijgen omdat de noodzaak van overwerk zich opeens en urgent voordoet. Bijvoorbeeld bedrijven in de visverwerkingsindustrie die omgaan met goederen die snel bederven als zij niet snel worden bewerkt, die vis die heel laat binnenkomt meteen moeten bewerken, bedrijven die zeeschepen laden en lossen (stuwadoorsbedrijven) of werkzaamheden verrichten die direct verband houden met de aankomst en het vertrek van vliegtuigen<sup>18</sup> en die schepen of vliegtuigen die moeten vertrekken of zijn aangekomen zo snel mogelijk moeten laden of lossen en bedrijven die helikopterdiensten aanbieden en heel snel in actie moet komen ingeval van ongelukken. Zo een werkgever vraagt dus alvast de machtiging aan en maakt gebruik hiervan wanneer er plotseling en urgent langer moet worden gewerkt. Een werkgever die een machtiging heeft verkregen mag er dus geen gebruik van maken in gevallen waarbij het tijdig aanvragen en verkrijgen van een overwerkvergunning mogelijk is. In deze gevallen moet de werkgever normaal een overwerkvergunning aanvragen.<sup>19</sup>

In de praktijk wordt de machtiging steeds verleend:

1. ten aanzien van alle werknemers in de onderneming en
2. om de werknemers tot ten hoogste 12 uren per dag of 64 uren per week arbeid te doen verrichten.

De werkgever aan wie een machtiging is verleend krijgt een overwerkboekje. Dit overwerkboekje bestaat uit een aantal couponbladen. Een voorbeeld van een couponblad is opgenomen als bijlage 6, op p. 76. Voordat de werkgever gebruik maakt van de machtiging moet hij twee van de couponbladen invullen en een van de bladen vastmaken aan de arbeidslijst voordat het overwerk wordt verricht en het ander blad – volgens de Arbeidsinspectie<sup>20</sup> – opsturen naar het hoofd van de Arbeidsinspectie nadat het overwerk is verricht<sup>21</sup>. Op het couponblad dat wordt vastgemaakt aan de arbeidslijst voordat het overwerk wordt verricht, hoeft alleen het tijdstip waarop een aanvang wordt gemaakt met het overwerk te worden vermeld. Op dit blad hoeft het tijdstip waarop het overwerk eindigt niet te

worden vermeld omdat de werkgever dan nog niet precies weet hoe lang er moet worden overgewerkt. Op het couponblad dat nadat het overwerk is verricht, moet worden opgestuurd naar de Arbeidsinspectie, moet de werkgever zowel het tijdstip van aanvang als het tijdstip van einde van het overwerk vermelden.

Ook de machtiging zelf (of een gewaarmerkte fotokopie<sup>22</sup> hiervan) moet worden vastgemaakt aan de arbeidslijst (artikel 24 lid 6).

De machtiging wordt schriftelijk aangevraagd door de werkgever. Een voorbeeld van een aanvraag van de machtiging is opgenomen als bijlage 5, op p. 75.

#### **Verschil tussen “meerdere arbeid” en “overwerk”?**

Meerdere arbeid is de arbeid die valt buiten de werktijd die de werknemer is overeengekomen met de werkgever maar binnen de vastgestelde maximale werktijden (artikel 15). Meerdere arbeid is volgens de Arbeidswet geen overwerk, hoewel het in de praktijk wel zo wordt genoemd. Net als overwerk wordt meerdere arbeid incidenteel verricht.

Een “gewone werknemer” mag maximaal 8½ uur per dag arbeid verrichten. Dit mag, maar hoeft niet zo te zijn. Stelt u zich eens voor dat de werkgever en de werknemer hebben afgesproken dat de werknemer 6 uren per dag arbeid gaat verrichten en op een dag vraagt de werkgever aan de werknemer om nog 2 uren langer te werken. Met de 2 uren extra arbeid bedraagt de totale werktijd 8 uren (6+2 uren) voor die dag. De 2 uren extra arbeid zullen er dus niet voor zorgen dat de werknemer langer werkt dan de maximale werktijd per dag (8½ uur), er is dus geen sprake van overwerk. De werkgever hoeft dus geen overwerkvergunning of machtiging te hebben. De werknemer zal met de twee uren extra arbeid wel twee uren langer werken dan is overeengekomen met de werkgever, de twee uren zijn dus meerdere

<sup>18</sup> Vgl. Van Drongelen en Hoeksema 1989, p. 201-202.

<sup>19</sup> Vgl. Van Drongelen en Hoeksema 1989, p. 364.

<sup>20</sup> Dit advies geeft de Arbeidsinspectie.

<sup>21</sup> Deze praktische werkwijze verschilt min of meer van hetgeen de Arbeidswet voorschrijft in artikel 7 lid 3.

<sup>22</sup> Een gewaarmerkte fotokopie (ook wel genoemd gewaarmerkt afschrift) is een fotokopie met daarop een verklaring dat de inhoud van de fotokopie overeenkomt met het origineel. Deze verklaring moet zijn voorzien van de datum en van de stempel van de instantie die het origineel heeft uitgegeven en van de naam van de bevoegde persoon van de instantie (die heeft getekend). De verklaring moet natuurlijk ook zijn getekend door de eerder genoemde bevoegde persoon. Het afschrift van de machtiging moet dus zijn voorzien van de datum en de stempel van de Arbeidsinspectie en moet zijn getekend door of namens het hoofd van de Arbeidsinspectie. Uiteraard moet ook de naam van het hoofd van de Arbeidsinspectie of eventueel degene die namens het hoofd heeft, zijn vermeld.

arbeid. Als gevolg hiervan moet de werknemer een bijzondere vergoeding krijgen van de werkgever (zie hoofdstuk 4, met name artikel 15).

### **Meerdere arbeid en overwerk verplicht?**

De werknemer is niet altijd verplicht meerdere arbeid of overwerk te verrichten en kan dus niet altijd worden gestraft door middel van een boete, een schorsing of ontslag als hij weigert dit te doen.

Ingeval van overwerk moet altijd worden nagegaan of de werkgever de nodige toestemming van de overheid (overwerkvergunning of machtiging) heeft om de werknemer te laten overwerken.

Ingeval van meerdere arbeid en overwerk met de nodige vergunning, is de werknemer niet automatisch verplicht langer te werken omdat de werkgever dit wil. Zijn werkgever en werknemer overeengekomen dat de werknemer langer zal werken als dit nodig is (dit kan worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst of de cao), dan kan de werknemer moeilijk weigeren om langer te werken.<sup>23</sup> Dit geldt ook wanneer het verrichten van overwerk uitdrukkelijk is geregeld in een rechtsgeldig reglement.<sup>24</sup> Als de werkgever de nodige vergunning heeft maar niets met de werknemer is overeengekomen, dan kan de werknemer toch moeilijk weigeren overwerk te verrichten als het een lange bestaande gewoonte (gebruik) is dat er langer wordt gewerkt door werknemers die het werk verrichten waarvoor de werknemer is aangenomen. De werknemer kan ook moeilijk weigeren overwerk te verrichten als hij op grond van zijn plicht om als goede werknemer te handelen (artikel 1615d BW) langer moet werken.<sup>25</sup>

Ook als de nodige vergunning ontbreekt, kan de werknemer moeilijk weigeren overwerk te verrichten indien hij op grond van zijn plicht om als goede werknemer te handelen (artikel 1615d BW) overwerk moet verrichten. Dit kan maken dat de werknemer, onder zeer bijzondere omstandigheden, bijvoorbeeld een noodsituatie, moet overwerken terwijl de

benodigde vergunning ontbreekt.<sup>26</sup> In deze gevallen moet de werkgever meteen doorgeven aan de Arbeidsinspectie dat hij de werknemer laat (of zal laten) overwerken zonder de nodige vergunning, om zodoende niet strafbaar te zijn (artikel 29 lid 5).

In dit kader wordt aan werkgevers – die weten dat er zich omstandigheden zullen voordoen waardoor er langer zal moeten worden gewerkt in hun onderneming – geadviseerd om met de werknemer schriftelijk overeen te komen dat de werknemer zo nodig langer zal werken. Een voorbeeld van de bepaling die in dit geval kan worden gebruikt is opgenomen als bijlage 12 no. 1, op p. 82. Uiteraard worden de werkgevers ook geadviseerd om de benodigde overwerkvergunning of machtiging op tijd aan te vragen.

Weigeren om langer te werken terwijl dit niet mocht worden geweigerd kan onder omstandigheden een dringende reden tot ontslag opleveren voor de werkgever.<sup>27</sup> Aan werknemers wordt dan ook geadviseerd om dit onderwerp (Meerdere arbeid en overwerk verplicht?) goed te lezen om zo goed te kunnen nagaan of er langer moet worden gewerkt. Houdt u bij het nemen van uw besluit om wel of niet langer te werken ook altijd rekening met de werkgever. Als u denkt dat de werkgever u zomaar langer wil laten werken, kunt u contact maken met de Arbeidsinspectie.

### **Ten aanzien van paragraaf 2.4. (Overzicht arbeidstijden)**

In deze paragraaf, op p. 19, zijn de uitzonderingen op het beginsel van de 8½ uren werkdag of de 48 uren werkweek die betrekking hebben op de reguliere en irreguliere werktijden, overzichtelijk weergegeven in een schema.

<sup>23</sup> Van der Grinten 1990, p. 144.

<sup>24</sup> Van Drongelen 1983, p. 81.

<sup>25</sup> Vgl. Van der Grinten 1990, p. 145. In één van de door de schrijver aangehaalde arresten, nl. HR 18 november 1955, NJ 1956 no. 28, verwijst de Hoge Raad naar artikel 1639 van het oud Nederlands BW (Suriname: artikel 1615 BW) om te staven dat het plaatselijk gebruik wel degelijk (mede) kan uitmaken wat de aard en de omvang van de te verrichten arbeid (waaronder de werktijden) is.

<sup>26</sup> Van der Grinten 1990, p. 145.

<sup>27</sup> Van der Grinten 1990, p. 145.

## 2.2. NORMAAL WERK (REGULIER)

### **Beginnel van de 8½ uren werkdag of de 48 uren werkweek**

art. 3 lid 1 Arbeidswet

Ten aanzien van: werknemers *over het algemeen*

Hoe lang: maximaal **8½ uur P/d** of **48 uren P/w** arbeid verrichten

De uitzonderingen op het beginsel van de 8½ uren werkdag of de 48 uren werkweek – voor wat betreft reguliere werktijden – zijn:

1. art. 1 Besluit Werktijden Bauxietbedrijven<sup>28</sup>

(art. 4 lid 3 Arbeidswet)

(art. 3 lid 2 Arbeidswet)

Ten aanzien van: een onderneming, waar *bauxiet wordt ontgonnen en verwerkt*, alsmede *constructiewerkzaamheden in verband met de ontginning en verwerking van bauxiet worden uitgevoerd*

Hoe lang: maximaal **9½ uur P/d** of **47½ uur P/w** arbeid verrichten

Opmerking: De kortere maximale werktijd per week (47½ in plaats van 48 uren) geldt alleen als het bauxietbedrijf gebruik maakt van de langere maximale werktijd per dag (9½ in plaats van 8½ uur).

Voorwaarde: Het bauxietbedrijf kan alleen gebruikmaken van de langere maximale werktijd per dag (9½ in plaats van 8½ uur) indien de arbeid in de week gedurende vijf dagen wordt verricht en op elk van deze dagen hetzelfde aantal uren worden gewerkt.

2. art. 1 Besluit Werktijden Bruynzeel<sup>29</sup>

(art. 4 lid 3 Arbeidswet)

(art. 3 lid 2 Arbeidswet)

Ten aanzien van: het bedrijf van *NV Bruynzeel Suriname Houtmaatschappij*

Hoe lang: maximaal **9 uren en 12 minuten P/d** of **46 uren P/w** arbeid verrichten

Opmerking: De kortere maximale werktijd per week (46 in plaats van 48 uren) geldt alleen als Bruynzeel gebruik maakt van de langere maximale werktijd per dag (9 uren en 12 minuten in plaats van 8½ uur).

Voorwaarde: Bruynzeel kan alleen gebruikmaken van de langere maximale werktijd per dag (9 uren en 12 minuten in plaats van 8½ uur) indien de arbeid in de week gedurende vijf dagen wordt verricht en op elk van deze dagen hetzelfde aantal uren worden gewerkt.

3. art. 1 lid 1 Besluit Werktijden Bouwbedrijven<sup>30</sup>

(art. 4 lid 3 Arbeidswet)

(art. 3 lid 2 Arbeidswet)

Ten aanzien van: een onderneming, die zich bezighoudt met het verrichten van *werkzaamheden betreffende de bouw van woonhuizen, kantoorgebouwen, fabriekshallen, e.a. opstallen, die wel of geen nieuwbouw zijn*

Hoe lang: maximaal **9 uren P/d** of **45 uren P/w** arbeid verrichten

<sup>28</sup> Dit landsbesluit (zo werd een staatsbesluit genoemd tijdens de koloniale periode), gepubliceerd in GB 1966 no. 21, is gebaseerd op artikel 4 lid 3 (ten aanzien van de verlenging van de maximale werktijd p/d) en artikel 3 lid 2 (ten aanzien van de verkorting van de maximale werktijd p/w) van de Arbeidswet. Dit landsbesluit dat officieel geen naam heeft gehad is voor het gemak “Besluit Bauxietbedrijven” genoemd. Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat de verlenging van de maximale werktijd p/d volgens artikel 4 lid 3 van de Arbeidswet door de minister van Arbeid had moeten geschieden en niet door de regering, bij staatsbesluit.

<sup>29</sup> Dit landsbesluit, gepubliceerd in GB 1970 no. 89, is gebaseerd op artikel 4 lid 3 (ten aanzien van de verlenging van de maximale werktijd p/d) en artikel 3 lid 2 (ten aanzien van de verkorting van de maximale werktijd p/w) van de Arbeidswet.

<sup>30</sup> Dit landsbesluit, gepubliceerd in GB 1970 no. 124, is gebaseerd op artikel 4 lid 3 (ten aanzien van de verlenging van de maximale werktijd p/d) en artikel 3 lid 2 (ten aanzien van de verkorting van de maximale werktijd p/w) van de Arbeidswet. Dit landsbesluit dat officieel geen naam heeft gehad is voor het gemak “Besluit Bouwbedrijven” genoemd.

## ARBEIDSTIJDEN

Opmerking: De kortere maximale werktijd per week (45 in plaats van 48 uren) geldt alleen als het bouwbedrijf gebruik maakt van de langere maximale werktijd per dag (9 in plaats van 8½ uur).  
Voorwaarde: Het bouwbedrijf kan alleen gebruikmaken van de langere maximale werktijd per dag (9 in plaats van 8½ uur) indien de arbeid in de week gedurende vijf dagen wordt verricht en op elk van deze dagen hetzelfde aantal uren worden gewerkt.

4. **art. 1 Besluit Werktijden Gawasa**<sup>31</sup>  
(art. 4 lid 3 Arbeidswet)  
(art. 3 lid 2 Arbeidswet)

Ten aanzien van: een onderneming, die zich uitsluitend of in hoofdzaak bezig houdt met het verrichten van *werkzaamheden betreffende koeltechnische, elektrische, water-, gas- en sanitaire installaties en reparatiewerkzaamheden die hiermee verband houden*

Hoe lang: maximaal **9 uren P/d** of **45 uren P/w** arbeid verrichten

Opmerking: De kortere maximale werktijd per week (45 in plaats van 48 uren) geldt alleen als het Gawasabedrijf gebruik maakt van de langere maximale werktijd per dag (9 in plaats van 8½ uur).  
Voorwaarde: Het Gawasabedrijf kan alleen gebruikmaken van de langere maximale werktijd per dag (9 in plaats van 8½ uur) indien de arbeid in de week gedurende vijf dagen wordt verricht en op elk van deze dagen hetzelfde aantal uren worden gewerkt.

5. **Beschikking Werktijden Rosebel Gold Mines**<sup>32</sup>  
(art. 4 lid 3 Arbeidswet)

Ten aanzien van: het bedrijf van *Rosebel Gold Mines NV*

Hoe lang: maximaal **12 uren p/d** of **78 uren P/w** arbeid verrichten

Voorwaarde: Na twee weken werken moet er een week vrij worden gegeven, dit geldt alleen voor de Surinaamse werknemers.

6. **art. 4 lid 1 Arbeidswet**

art. 26 lid 1 Arbeidswet

Ten aanzien van: werknemers die *alleen bewakingsdiensten* verrichten

Hoe lang: maximaal **12 uren P/d** of **72 uren P/w** arbeid verrichten

Oordeel: Het hoofd van de Arbeidsinspectie beoordeelt welke werknemers alleen bewakingsdiensten verrichten.  
Beroep: Tegen het oordeel van het hoofd van de Arbeidsinspectie is beroep mogelijk<sup>33</sup>, zie hiervoor hoofdstuk 8 ten aanzien van artikel 26 van de Arbeidswet.

7. **art. 4 lid 2 Arbeidswet**

Ten aanzien van: werknemers die grotendeels, *maar niet alleen, bewakingsdiensten* verrichten

Hoe lang: maximaal **10 uren P/d** of **60 uren P/w** arbeid verrichten

Oordeel: Het hoofd van de Arbeidsinspectie beoordeelt welke werknemers grotendeels, maar niet alleen bewakingsdiensten verrichten.

<sup>31</sup> Dit landsbesluit, gepubliceerd in GB 1972 no. 112, is gebaseerd op artikel 4 lid 3 (ten aanzien van de verlenging van de maximale werktijd p/d) en artikel 3 lid 2 (ten aanzien van de verkorting van de maximale werktijd p/w) van de Arbeidswet. Dit landsbesluit dat officieel geen naam heeft gehad is voor het gemak "Besluit Werktijden Gawasa" genoemd.

<sup>32</sup> Dit besluit van de minister van Arbeid, vastgelegd in zijn schrijven met als kenmerk: ATMm 1669/10, is gebaseerd op artikel 4 lid 3 van de Arbeidswet. Dit besluit dat officieel geen naam heeft gehad is voor het gemak "Beschikking Werktijden Rosebel Gold Mines" genoemd.

<sup>33</sup> Volgens artikel 26 lid 1 van de Arbeidswet kan de belanghebbende tegen elke beschikking van het hoofd van de Arbeidsinspectie ingevolge de Arbeidswet, in beroep bij de minister. Een beschikking kan volgens artikel 8 lid 2 van het Besluit Vormgeving Wettelijke Regelingen, Staatsbesluiten en Bestuursbesluiten (SB 1996 no. 54) worden omschreven als een besluit genomen door enig ander bij of krachtens de wet aangewezen bestuursorgaan, ter uitvoering van de aan dat bestuursorgaan opgedragen taak. Het oordeel van het hoofd van de Arbeidsinspectie over welke werknemers alleen bewakingsdiensten verrichten is een beschikking omdat het een besluit is van een bij de Arbeidswet aangewezen bestuursorgaan (het hoofd van de Arbeidsinspectie), ter uitvoering van de aan dat bestuursorgaan in artikel 4 lid 1 van de Arbeidswet opgedragen taak. Omdat het oordeel van het hoofd van de Arbeidsinspectie een beschikking is, kan volgens artikel 26 lid 1 van de Arbeidswet hiertegen in beroep worden gegaan.

art. 26 lid 1 Arbeidswet

Beroep: Tegen het oordeel van het hoofd van de Arbeidsinspectie is beroep mogelijk<sup>34</sup>, zie hiervoor hoofdstuk 8 ten aanzien van artikel 26 van de Arbeidswet.

### 2.3. OVERWERK (TIJDELIJK)

De uitzonderingen op het beginsel van de 8½ uryge werkdag of de 48 uryge werkweek – voor wat betreft irreguliere werktijden – zijn:

#### Individuele overwerkvergunning (van het hoofd Arbeidsinspectie)

1. art. 6 lid 1 onder a Arbeidswet Ten aanzien van: *alle of bepaalde categorieën werknemers* in een onderneming  
 Hoe lang: langer arbeid verrichten dan genoemd in paragraaf 2.2. (met uitzondering van bewakingsdiensten)  
**tot maximaal 64 uren p/w**  
 art. 6 lid 2 Arbeidswet  
Vergunningverlener: Het hoofd van de Arbeidsinspectie of een ander namens het hoofd van de Arbeidsinspectie.  
Verzoeker: De werkgever.  
Vereisten:
  1. Indien in de onderneming op bepaalde tijden van het jaar meestal *een opeenhoping van werk voorkomt* (ook wel seizoendrukte genoemd) of
  2. indien in de onderneming *bijzondere omstandigheden zich voordoen*.  
Bijkomende inhoud: Aan de vergunning kunnen voorwaarden worden verbonden.  
Beroep: Dit is mogelijk, zie hiervoor hoofdstuk 8 ten aanzien van artikel 26 van de Arbeidswet.  
Daggrens: Bij het verlenen van de individuele overwerkvergunningen hanteert het hoofd van de Arbeidsinspectie een maximale daggrens van 12 uren. Dit wil zeggen dat hij geen individuele overwerkvergunning verstrekt zodat werknemers langer dan 12 uren p/d werken.<sup>35</sup>

#### Individuele overwerkvergunning (van de minister van Arbeid)

2. art. 6 lid 3 Arbeidswet Ten aanzien van: *alle of bepaalde categorieën werknemers* in een onderneming  
 Hoe lang: langer arbeid verrichten dan genoemd in paragraaf 2.2. (met uitzondering van bewakingsdiensten) tot  
**maximaal 72 uren P/w en 2900 uren p/kalenderjaar**<sup>36</sup>  
Vergunningverlener: De minister van Arbeid.  
Verzoeker: De werkgever.  
Vereisten:
  1. Indien in de onderneming op bepaalde tijden van het jaar meestal *een opeenhoping van werk voorkomt* (ook wel seizoendrukte genoemd) en de aard van de arbeid met zich meebrengt dat per week *langer dan 64 uren arbeid moet worden verricht* of
  2. indien in de onderneming *bijzondere omstandigheden zich voordoen* en de aard van de arbeid met zich meebrengt dat per week *langer dan 64 uren arbeid moet worden verricht*.  
Bijkomende inhoud: Aan de vergunning kunnen voorwaarden worden verbonden.  
Beroep: Dit is niet mogelijk, de minister verleend (wel of geen) vergunning in hoogste instantie.  
Opmerking: Van deze bevoegdheid tot het verlenen van individuele overwerkvergunning, dient de minister slechts in het uiterste geval gebruik te maken.<sup>37</sup>

<sup>34</sup> Zie de noot ten aanzien van artikel 26 lid 1 van de Arbeidswet bij de bespreking van artikel 4 lid 1 van de Arbeidswet.

<sup>35</sup> Dit is het beleid van de Arbeidsinspectie.

<sup>36</sup> Een kalenderjaar loopt van 1 januari tot en met 31 december van hetzelfde jaar.

<sup>37</sup> Bijlagen 1961-1962 (21.3), p. 1. Zie de toelichting bij artikel 6.

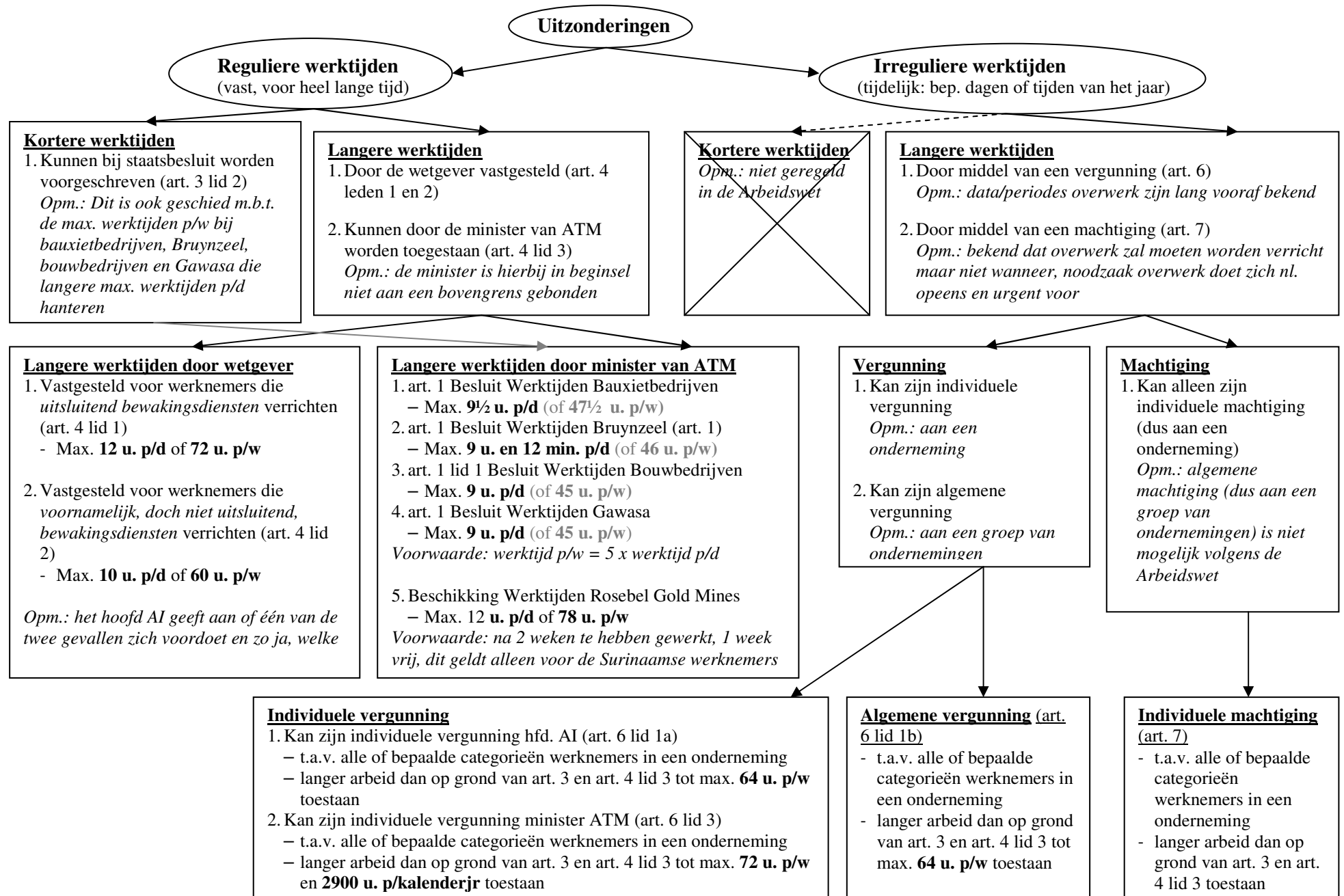
**Algemene overwerkvergunning**<sup>38</sup>

3. art. 6 lid 1 onder b Arbeidswet Ten aanzien van: *alle of bepaalde categorieën werknemers* in een groep ondernemingen  
 Hoe lang: langer arbeid verrichten dan genoemd in paragraaf 2.2. (met uitzondering van bewakingsdiensten)  
 tot maximaal **64 uren p/w**  
Vergunningverlener: Het hoofd van de Arbeidsinspectie.  
 Verzoeker: De werkgever.  
 Vereisten: 1. Indien in de groep ondernemingen op bepaalde tijden van het jaar meestal *een opeenhoping van werk* voorkomt (ook wel seizoendrukte genoemd) of  
 2. indien in de groep ondernemingen *bijzondere omstandigheden zich voordoen*.  
 Bijkomende inhoud: Aan de vergunning kunnen voorwaarden worden verbonden.  
 Beroep: Dit is mogelijk, zie hiervoor hoofdstuk 8 ten aanzien van artikel 26 van de Arbeidswet.  
 art. 6 lid 2 Arbeidswet
4. art. 7 lid 1 Arbeidswet Ten aanzien van: *alle of bepaalde categorieën werknemers* in een onderneming  
 Hoe lang: langer arbeid verrichten dan genoemd in paragraaf 2.2. (met uitzondering van bewakingsdiensten)  
Vergunningverlener: het hoofd van de Arbeidsinspectie of een ander namens het hoofd van de Arbeidsinspectie  
 Verzoeker: De werkgever.  
 Vereiste: Indien in de onderneming *spoedeisende gevallen kunnen voorkomen die het tijdig aanvragen van een overwerkvergunning onmogelijk maken*.  
 Daggrens: 12 uren p/d  
 Weekgrens: 64 uren p/w  
 Bijkomende inhoud: Aan de vergunning kunnen voorwaarden worden verbonden.  
 Geldigheidsduur: Maximaal 1 jaar.  
 Aantal gebruik: Van de machtiging mag niet meer dan het aantal dagen vermeld in de machtiging gebruik worden gemaakt.  
 Methode gebruik: Voordat van de machtiging gebruik wordt gemaakt moet de werkgever of zijn plaatsvervanger dit middels een ondertekende mededeling melden aan het hoofd van de Arbeidsinspectie en deze melding geschiedt – volgens de Arbeidsinspectie – door twee hiervoor bestemde couponbladen in te vullen en één couponblad (waarvan het tijdstip van einde van het overwerk niet hoeft te worden vermeld) vast te maken aan de arbeidslijst voordat het overwerk wordt verricht en het ander couponblad (waarvan het tijdstip van einde van het overwerk wel is vermeld) op te sturen naar het hoofd van de Arbeidsinspectie nadat het overwerk is verricht.  
 Intrekking: De machtiging kan tussentijds worden ingetrokken indien het hoofd (of een van de hoofden) of de bestuurder (of een van de bestuurders) of een lid van het toezichthoudend personeel onherroepelijk is veroordeeld wegens overtreding van een bepaling van de Arbeidswet; de machtiging “kan” maar hoeft niet te worden ingetrokken, intrekking zal afhangen van het beleid van de vergunningverlener.  
 Beroep: Dit is mogelijk, zie hiervoor hoofdstuk 8 ten aanzien van artikel 26 van de Arbeidswet.  
 Praktijk  
 Praktijk  
 art. 7 lid 2 Arbeidswet  
 art. 7 lid 3 Arbeidswet + praktijk  
 art. 7 lid 4 Arbeidswet  
 art. 26 Arbeidswet

<sup>38</sup> Een voorbeeld hiervan is de December Overwerkvergunning. De December Overwerkvergunning 2011 is opgenomen als bijlage 4, op p. 74.

## 2.4. OVERZICHT ARBEIDSTIJDEN

## BEGINSEL VAN DE 8 ½ URIGE WERKDAG OF DE 48 URIGE WERKWEEK (ART. 3 LID 1 ARBEIDSWET)



### 3 RUSTDAGEN EN RUSTTIJDEN

#### 3.1. INLEIDING

In dit hoofdstuk wordt aangegeven op welke dagen (paragraaf 3.2.) of delen van dagen (paragraaf 3.3.) een werknemer niet mag werken.

##### **Ten aanzien van paragraaf 3.2. (Rustdagen)**

De werknemer moet tenminste één volle rustdag krijgen per week. Dit is de zondag (artikel 8 lid 1). Verder mag de werknemer ook niet werken op dagen die de regering heeft gelijkgesteld met de zondag, deze dagen zijn meer bekend als nationale feestdagen<sup>39</sup> (artikel 8 lid 1).

##### **Ten aanzien van paragraaf 3.3. (Rusttijden)**

Ook is er een bepaalde periode van elke dag waarop de werknemer niet mag werken. Dit is 's avonds (artikel 8 lid 2 onder a). De wetgever vond het namelijk asociaal dat een werkgever het werk van een werknemer zodanig kan regelen, dat deze vanaf de vroege ochtend tot de late avond beschikbaar moet zijn.<sup>40</sup>

De werknemer moet ook tenminste een vrije ochtend of middag (artikel 8 lid 2 onder b) – naast die op de zondag – krijgen per week.

De dagelijkse werktijd van een werknemer moet ook worden afgewisseld door een rusttijd (artikel 9 lid 1). Een werknemer die rust, in de volksmond zeggen wij ook “schaft”, verricht geen arbeid. Buiten de rusttijd verricht de werknemer arbeid. De werkgever moet duidelijk aangeven wanneer de rusttijd begint en eindigt.

Een werknemer verricht niet alleen arbeid als hij zich inspant in verband met het werk. Ook als een werknemer zogenaamd “niets doet” in verband met het werk, verricht hij arbeid. Zo verricht een winkelverkoopster die

“niets doet” omdat er even geen klanten zijn in de winkel, arbeid.<sup>41</sup> De werkgever mag dan niet stellen dat de winkelverkoopster op dat moment “schaft” omdat zij “niets doet”. Zoals eerder aangegeven moet de schafttijd vooraf zijn aangegeven en mag de verkoopster geen arbeid verrichten, zij mag tijdens de schafttijd dus ook niet in de winkel staan te wachten op klanten.

##### **Ten aanzien van paragraaf 3.4. (Afwijking rustdagen en rusttijden)**

Om ondernemingen die langer in bedrijf moeten zijn, niet in problemen te brengen, maakt de Arbeidswet het via artikel 10 lid 1 mogelijk om vrijstelling te krijgen van de verplichtingen die in artikel 8 zijn vastgelegd. Hier wordt gedacht aan arbeid die noodzakelijkerwijs ook op zondag en in de avond moet worden verricht in bijvoorbeeld ziekenhuizen, openbare nutsbedrijven, bedrijven die de openbare wegen schoonmaken en ochtendbladen (bijvoorbeeld kranten) uitbrengen.<sup>42</sup> De vrijstelling van de zondagsrust geldt echter niet voor kinderen en jeugdige personen, zij moeten altijd vrij zijn op de zondag. Ditzelfde geldt ook voor het verbod van nachtarbeid en de verplichting van de vrije morgen of middag.

Het verbod van nachtarbeid heeft geen betrekking op arbeid die 's avonds moet worden verricht als gevolg van meerdere arbeid of overwerk.<sup>43</sup> Voor een werknemer die moet overwerken of meerdere arbeid moet verrichten, en hierdoor nachtarbeid zal moeten verrichten, hoeft de werkgever dus geen vrijstelling van het verbod van nachtarbeid te hebben. De werkgever moet

<sup>39</sup> Ook volgens artikel 5 lid 1 onder b en artikel 12 in verband met artikel 1 lid 2 van de Zondagsrustwet (GB 1908 no. 42, geldende tekst GB 1944 no. 65, zoals laatstelijk gewijzigd bij GB 1971 no. 76) mag er niet worden gewerkt op zon- en feestdagen. Volgens dhr. R. Zinhagel, districtssecretaris op het districtcommissariaat Paramaribo Noord-Oost, laten de districtcommissariaten de handhaving van dit verbod over aan onder andere de Arbeidsinspectie (die dit verbod handhaaft op basis van de Arbeidswet).

<sup>40</sup> Bijlagen 1961-1962 (21.3), p. 1. Zie de toelichting bij artikel 8.

<sup>41</sup> HR 26 oktober 1931, NJ 1932, 413.

<sup>42</sup> Vgl. Molenaar 1959, p. 1252.

<sup>43</sup> Dit staat niet uitdrukkelijk in de Arbeidswet maar kan wel hieruit worden afgeleid. Als wordt gekeken naar de soort ondernemingen ten aanzien waarvan op basis van artikel 10 lid 1 vrijstelling van het verbod van nachtarbeid kan worden verleend, dan zijn het allemaal ondernemingen waar regulier (en niet incidenteel) nachtarbeid moet worden verricht. Ook lijkt de verplichting tot het plegen van overleg met de betrokken vereniging van werknemers, vóór het verzoek tot vrijstelling wordt gedaan, te zwaar voor nachtarbeid die alleen sporadisch moet worden verricht. Bovendien heeft het hoofd van de Arbeidsinspectie bij het verlenen van de overwerkvergunning of machtiging, reeds de mogelijkheid om na te gaan of de werkgever niet zal worden uitgebuit.



uiteraard een overwerkvergunning of machtiging (tot overwerk) hebben in geval het gaat om overwerk.

Ook van de verplichting die in artikel 9 lid 1 is vastgelegd (dagelijkse rusttijd/schafttijd), maakt de Arbeidswet het via artikel 10 lid 3 mogelijk om vrijstelling te krijgen.

De vergunning tot afwijking van het bepaalde in artikel 8 of 9 wordt schriftelijk aangevraagd door de werkgever. Een voorbeeld van zo een aanvraag is opgenomen als bijlage 7, op p. 77.

#### Nachtarbeid verplicht?

De werknemer is niet altijd verplicht nachtarbeid te verrichten en kan dus niet altijd worden gestraft door middel van een boete, een schorsing of ontslag als hij weigert dit te doen.

Moet de nachtarbeid incidenteel worden verricht, dan geldt hetzelfde dat is opgemerkt ten aanzien van meerdere arbeid en overwerk in paragraaf 2.1. (Meerdere arbeid en overwerk verplicht?).

Moet de nachtarbeid regelmatig worden verricht, dan moet de werkgever de nodige vergunning hebben om de werknemer 's avonds te laten werken (artikel 10 lid 1). Heeft de werkgever dit niet, dan is de werknemer in beginsel niet verplicht nachtarbeid te verrichten.<sup>44</sup>

Ingeval de werkgever de nodige vergunning heeft geldt het volgende. De werknemer is niet automatisch verplicht nachtarbeid te verrichten omdat de werkgever dit wil. Zijn werkgever en werknemer overeengekomen dat de werknemer nachtarbeid zal verrichten, dan kan de werknemer moeilijk weigeren om dit te doen. Als de werkgever de nodige vergunning heeft maar hij niets met de werknemer is overeengekomen, dan kan de werknemer toch moeilijk weigeren om nachtarbeid te verrichten indien hij op grond van zijn plicht om als goede werknemer te handelen (artikel 1615d BW) nachtarbeid moet verrichten. De verplichting van de werknemer om zich als goed werknemer te gedragen betekent niet meer dan dat de werknemer zich in zijn contractuele verhouding tot de werkgever redelijk behoort op te stellen. Dit brengt met zich mee dat de werknemer redelijke voorstellen van de

werkgever, die verband houden met gewijzigde omstandigheden op het werk, alleen mag afwijzen wanneer aanvaarding van die redelijke voorstellen redelijkerwijs niet van hem kan worden vereist.<sup>45</sup> De werknemer moet dus ook altijd rekening houden met de belangen van de werkgever.

#### Ten aanzien van paragraaf 3.5. (Overzicht rustdagen en rusttijden)

In deze paragraaf, op p. 28, is de materie met betrekking tot de rustdagen en rusttijden overzichtelijk weergegeven in een schema.

#### Ten aanzien van paragraaf 3.6. (Goedkeuring werktijdenregeling)

Bij ondernemingen die langer dan 8½ uur per dag of 48 uren per week in bedrijf zijn<sup>46</sup>, kan het voorkomen dat de werktijdenregeling (of ,in dit geval, het dienstrooster) slecht is voor de werknemers, hoewel alle nodige vergunningen zijn aangevraagd, verkregen en correct worden toegepast door de werkgever. Dit vanwege een gebruik van met name de rusttijden dat onnodig nadelig is voor de werknemers. Zo kan een gemene en/of egoïstische werkgever een werknemer van 06:00 uur tot 19:00 uur (13 uren lang) “aan het werk houden” door hem slechts 8½ uur te laten werken en de rest van de 13 uren op te vullen met rusttijden.

Naar aanleiding hiervan moeten ondernemingen die langer dan 8½ uur per dag of 48 uren per week in bedrijf zijn (ook al werkt de individuele werknemer korter) hun werktijdenregeling laten goedkeuren door het hoofd van de Arbeidsinspectie. Hierdoor kan het hoofd van de Arbeidsinspectie voorkomen dat werknemers te lang “aan het werk worden gehouden” door aan te geven hoeveel uren maximaal mogen verlopen tussen aanvang en einde van hun dagelijkse arbeid. Een voorbeeld van een aanvraag van de goedkeuring werktijdenregeling is opgenomen als bijlage 8, op p. 78.

Ingeval van onregelmatige dienstroosters, mag de werkgever naast de informatie op de arbeidslijst ook (het) uitgebreid(e) dienstrooster(s) afgeven aan de Arbeidsinspectie voor de goedkeuring. Ingeval de werkgever naast

<sup>45</sup> HR 26 juni 1998, NJ 1998 no. 767. De Hoge Raad bespreekt in dit arrest onder andere artikel 7A:1639b (oud) BW. Dit artikel is het vroegere Nederlandse artikel met betrekking tot goed werknemerschap.

<sup>46</sup> Een onderneming is “in bedrijf” zolang werknemers erin werken. Een onderneming kan een werkdag van 8½ uur per dag voor de werknemer hebben maar toch langer dan 8½ uur per dag in bedrijf zijn. Bijvoorbeeld als het bedrijf 2 ploegen (shifts) van elk 8½ uur heeft die elkaar opvolgen. In dit geval is het bedrijf tenminste 17 uren (2 x 8½) in bedrijf. De 17 uren zijn de bedrijfstitijd.

<sup>44</sup> HR 6 april 1979, NJ 1979 no. 492.

de Arbeidslijst ook uitgebreide dienstroosters hanteert, moeten de uitgebreide dienstroosters (net zoals de arbeidslijst) worden opgehangen zoveel mogelijk op de plaats waar de arbeid wordt verricht (artikel 24 lid 4).

Bij de beoordeling van (het) dienstrooster(s) wordt er uiteraard eerst door het hoofd van de Arbeidsinspectie nagegaan of voldaan is aan alle wettelijke bepalingen. Zo wordt onder andere nagegaan of het rooster niet in strijd is met de maximale werktijden. Men gaat hierbij ook na of alle nodige vergunningen – om af te wijken van de wettelijke bepalingen – aanwezig zijn. Hierna gaat men na of het dienstrooster niet “te zwaar” is voor de werknemer. Om dit na te gaan controleert de Arbeidsinspectie of het rooster voldoet aan enkele richtlijnen die onderdeel vormen van haar beleid. Zie hiervoor het schema in paragraaf 3.7. Als het dienstrooster “te zwaar” is voor de werknemer, wordt het afgekeurd. De werkgever kan hierna het dienstrooster aanpassen met verwerking van de adviezen van het hoofd van de Arbeidsinspectie, en wederom aanbieden aan het hoofd van de Arbeidsinspectie voor goedkeuring.

De werktijden worden over het algemeen overeengekomen door de werkgever en de werknemer. Voor het wijzigen van het dienstrooster zal de werkgever in sommige gevallen dan ook de toestemming van de werknemer nodig hebben. De werknemer mag een voorstel van de werkgever tot wijziging van zijn werktijden echter niet zomaar afwijzen. De werknemer moet zich namelijk als goede werknemer gedragen (artikel 1615d BW). Dit brengt namelijk met zich mee dat de werknemer redelijke voorstellen van de werkgever, die verband houden met gewijzigde omstandigheden op het werk, alleen mag afwijzen wanneer aanvaarding van die redelijke voorstellen redelijkerwijs niet van hem kan worden vereist.<sup>47</sup>

Werkgevers die van plan zijn om de werktijden aan te passen worden dan ook geadviseerd het voorstel tot aanpassing ruim van tevoren goed te bespreken met de werknemers. De Arbeidsinspectie stelt voor om het voorstel tot aanpassing twee weken van tevoren schriftelijk aan de werknemers voor te houden. Leg hen uit waarom de aanpassing nodig is. De werknemers die akkoord gaan met de voorgenomen aanpassing moeten dit volgens de Arbeidsinspectie schriftelijk aangeven. Als er werknemers zijn die de voorgenomen aanpassing niet accepteren, terwijl die dringend

noodzakelijk is voor de voortgang en/of ontwikkeling van uw bedrijf, kunt u proberen om de arbeidsovereenkomsten met deze werknemers te beëindigen. Dit kunt u onder andere doen door met de werknemers overeen te komen dat de overeenkomsten worden beëindigd of door de overeenkomsten op te zeggen nadat u hiervoor een ontslagvergunning heeft aangevraagd en verkregen.

**Ten aanzien van paragraaf 3.7. (Overzicht goedkeuring werktijdenregeling)**

In deze paragraaf, op p. 30, is de materie met betrekking tot de goedkeuring werktijdenregeling overzichtelijk weergegeven in een schema.

---

<sup>47</sup> HR 26 juni 1998, NJ 1998 no. 767.

### 3.2. RUSTDAGEN

Een werknemer mag geen arbeid verrichten:

#### **Beginsel van de zondagsrust**

1. art. 8 lid 1 Arbeidswet

art. 9 lid 4 Arbeidswet

Voorschriften:

#### op de **Zondag**

Het hoofd van de Arbeidsinspectie kan voor afzonderlijke ondernemingen voorschriften geven om te voorkomen dat de werknemer zich gedurende deze rustdag bevindt op de plaatsen waar de arbeid meestal wordt verricht.

2. art. 8 lid 1 Arbeidswet op een met de zondag gelijkgestelde dag (meer bekend als nationale feestdag)<sup>48</sup>

art. 8 lid 1 Arbeidswet op een met de zondag gelijkgestelde dag (meer bekend als nationale feestdag)

art. 8 lid 1 Arbeidswet op een met de zondag gelijkgestelde dag (meer bekend als nationale feestdag)

art. 8 lid 1 Arbeidswet op een met de zondag gelijkgestelde dag (meer bekend als nationale feestdag)

art. 8 lid 1 Arbeidswet op een met de zondag gelijkgestelde dag (meer bekend als nationale feestdag)

art. 8 lid 1 Arbeidswet op een met de zondag gelijkgestelde dag (meer bekend als nationale feestdag)

art. 8 lid 1 Arbeidswet op een met de zondag gelijkgestelde dag (meer bekend als nationale feestdag)

art. 8 lid 1 Arbeidswet op een met de zondag gelijkgestelde dag (meer bekend als nationale feestdag)

art. 8 lid 1 Arbeidswet op een met de zondag gelijkgestelde dag (meer bekend als nationale feestdag)

art. 8 lid 1 Arbeidswet op een met de zondag gelijkgestelde dag (meer bekend als nationale feestdag)

**Nieuwjaarsdag**<sup>49</sup> (1 januari)

**Dag van Bevrijding en Vernieuwing**<sup>50</sup> (25 februari)

**Holi-dag**<sup>51</sup>

**Goede Vrijdag**<sup>52</sup>

**Tweede Paasdag**<sup>53</sup>

**Dag van de Arbeid**<sup>54</sup> (1 mei)

**Keti Koti Dey**<sup>55</sup> (over het algemeen: 1 juli)

**Dag der Inheemsen**<sup>56</sup> (9 augustus)

**Id-Ul-Fitr-dag**<sup>57</sup>

**Dag der Marrons**<sup>58</sup> (10 oktober)

<sup>48</sup> Bijna alle nationale feestdagen zijn genoemd in zowel het Besluit Rustdagen 1971 (GB 1971 no. 77, zoals laatstelijk gewijzigd bij SB 2011 no. 19) als het Besluit Vrije Dagen 1971 (GB 1971 no. 78, zoals laatstelijk gewijzigd bij SB 2012 no. 21). Het Besluit Rustdagen 1971 is er ter uitvoering van artikel 1 lid 2 van de Zondagsrustwet en het Besluit Vrije Dagen 1971 is er ter uitvoering van artikel 8 lid 1 van de Arbeidswet. De laatste wijziging van het Besluit Rustdagen 1971 waarin Dag van Bevrijding en Vernieuwing (25 februari), Dag der Marrons (10 oktober), Divali en Iedul-Adha zijn genoemd is inwerking getreden op 22 februari 2011, terwijl de laatste wijziging van het Besluit Rustdagen 1971 waarin voornoemde vier dagen zijn genoemd inwerking is getreden op 21 februari 2012. De consequenties van het tijdsverloop (van een jaar) tussen de inwerkingtreding van de laatste wijziging van het Besluit Rustdagen 1971 en de laatste wijziging van het Besluit Vrije Dagen 1971, waarin de eerder genoemde vier nationale feestdagen zijn genoemd, zijn niet bekend. Vanwege de beschikbare tijd voor de afronding van dit boek zijn voornoemde consequenties namelijk niet onderzocht.

<sup>49</sup> Artikel 1 lid 4 Besluit Vrije Dagen 1971 (GB 1971 no. 78, zoals laatstelijk gewijzigd bij SB 2012 no. 21).

<sup>50</sup> Artikel 1 lid 4 Besluit Rustdagen 1971 (GB 1971 no. 77, zoals laatstelijk gewijzigd bij SB 2011 no. 19).

<sup>51</sup> Artikel 1 lid 2 Besluit Vrije Dagen 1971 (GB 1971 no. 78, zoals laatstelijk gewijzigd bij SB 2012 no. 21).

<sup>52</sup> Artikel 1 lid 1 Besluit Vrije Dagen 1971 (GB 1971 no. 78, zoals laatstelijk gewijzigd bij SB 2012 no. 21).

<sup>53</sup> Artikel 1 lid 1 Besluit Vrije Dagen 1971 (GB 1971 no. 78, zoals laatstelijk gewijzigd bij SB 2012 no. 21).

<sup>54</sup> Artikel 1 lid 4 Besluit Vrije Dagen 1971 (GB 1971 no. 78, zoals laatstelijk gewijzigd bij SB 2012 no. 21).

<sup>55</sup> Artikel 1 lid 4 Besluit Vrije Dagen 1971 (GB 1971 no. 78, zoals laatstelijk gewijzigd bij SB 2012 no. 21).

<sup>56</sup> Artikel 1 lid 4 Besluit Vrije Dagen 1971 (GB 1971 no. 78, zoals laatstelijk gewijzigd bij SB 2012 no. 21).

<sup>57</sup> Artikel 1 lid 3 Besluit Vrije Dagen 1971 (GB 1971 no. 78, zoals laatstelijk gewijzigd bij SB 2012 no. 21).

<sup>58</sup> Artikel 1 lid 4 Besluit Rustdagen 1971 (GB 1971 no. 77, zoals laatstelijk gewijzigd bij SB 2011 no. 19).

art. 8 lid 1 Arbeidswet	op een met de zondag gelijkgestelde dag (meer bekend als nationale feestdag)
art. 8 lid 1 Arbeidswet	op een met de zondag gelijkgestelde dag (meer bekend als nationale feestdag)
art. 8 lid 1 Arbeidswet	op een met de zondag gelijkgestelde dag (meer bekend als nationale feestdag)
art. 8 lid 1 Arbeidswet	op een met de zondag gelijkgestelde dag (meer bekend als nationale feestdag)
art. 8 lid 1 Arbeidswet	op een met de zondag gelijkgestelde dag (meer bekend als nationale feestdag)
art. 9 lid 4 Arbeidswet	Voorschriften:

**Divali**<sup>59</sup>  
**Iedul-Adha**<sup>60</sup>  
**Onafhankelijkheidsdag**<sup>61</sup> (25 november)  
**Eerste Kerstdag**<sup>62</sup>  
**Tweede Kerstdag**<sup>63</sup>

Het hoofd van de Arbeidsinspectie kan voor afzonderlijke ondernemingen voorschriften geven om te voorkomen dat de werknemer zich gedurende deze rustdagen bevindt op de plaatsen waar de arbeid meestal wordt verricht.

### 3.3. RUSTTIJDEN

Een werknemer mag geen arbeid verrichten:

#### **Beginsel van het verbod van nachtarbeid**

1. art. 8 lid 2 onder a Arbeidswet

(dit kan ook worden geschreven als)

(dit kan ook worden geschreven als)

art. 9 lid 4 Arbeidswet

Momenten: Deze rusttijd moet de werknemer elke werkdag krijgen.

art. 8 lid 4 Arbeidswet

Voorschriften: Het hoofd van de Arbeidsinspectie kan voor afzonderlijke ondernemingen voorschriften geven om te voorkomen dat de werknemer zich gedurende deze rusttijd bevindt op de plaatsen waar de arbeid meestal wordt verricht.

Uitzondering: Deze rusttijd geldt niet voor werknemers die alleen of grotendeels bewakingsdiensten verrichten.

tussen **19:00 uur** en **06:00 uur**

tussen **7:00 uur p.m.** en **6:00 uur a.m.**

tussen **7 uur 's avonds** en **6 uur 's morgens**

#### **Vrije morgen of middag**

2. art. 8 lid 2 onder b Arbeidswet

(dit kan ook worden geschreven als)

(dit kan ook worden geschreven als)

art. 8 lid 3 Arbeidswet

Vereiste: De werknemer moet een 6-daagse werkweek hebben.

art. 9 lid 4 Arbeidswet

Momenten: Deze rusttijd moet de werknemer tenminste een keer per week krijgen.

art. 8 lid 4 Arbeidswet

Vaststelling: De werkgever besluit voor de werknemers in de onderneming of zij een vrije morgen of een vrije middag zullen hebben en dient hierbij zoveel mogelijk rekening te houden met de wensen van de werknemers ten aanzien hiervan.

Voorschriften: Het hoofd van de Arbeidsinspectie kan voor afzonderlijke ondernemingen voorschriften geven om te voorkomen dat de werknemer zich gedurende deze rusttijd bevindt op de plaatsen waar de arbeid meestal wordt verricht.

Uitzondering: Deze rusttijd geldt niet voor werknemers die voornamelijk of uitsluitend bewakingsdiensten verrichten.

vóór of na **13:00 uur**

vóór of na **1:00 p.m.**

vóór of na **1 uur 's middags**

<sup>59</sup> Artikel 1 lid 2 Besluit Rustdagen 1971 (GB 1971 no. 77, zoals laatstelijk gewijzigd bij SB 2011 no. 19).

<sup>60</sup> Artikel 1 lid 3 Besluit Rustdagen 1971 (GB 1971 no. 77, zoals laatstelijk gewijzigd bij SB 2011 no. 19).

<sup>61</sup> Artikel 1 lid 4 Besluit Vrije Dagen 1971 (GB 1971 no. 78, zoals laatstelijk gewijzigd bij SB 2012 no. 21).

<sup>62</sup> Artikel 1 lid 1 Besluit Vrije Dagen 1971 (GB 1971 no. 78, zoals laatstelijk gewijzigd bij SB 2012 no. 21).

<sup>63</sup> Artikel 1 lid 1 Besluit Vrije Dagen 1971 (GB 1971 no. 78, zoals laatstelijk gewijzigd bij SB 2012 no. 21).

Opmerking: De halve rustdag krijgen de werknemers meestal op de zaterdag. De werknemers kunnen het echter ook op een andere dag krijgen.

### Dagelijkse rusttijd/schaf tijd

3.	<u>art. 9 lid 1 Arbeidswet</u>		<b>onafgebroken en minimaal een ½ uur (dit is een rusttijd meer bekend als schaf tijd)</b>
	art. 9 lid 2 Arbeidswet	Vereiste: Tijdstip rusttijd: Vrijstelling:	Indien de werknemer op die dag meer dan 6 uren arbeid zal verrichten. Na maximaal 5 uren arbeid door de werknemer. Het hoofd van de Arbeidsinspectie kan, onder voorwaarden, vrijstelling verlenen van de verplichting tot het geven van de rusttijd zoals aangegeven in artikel 9 lid 1. Artikel 10 lid 3 geeft ook de mogelijkheid om af te wijken van onder andere artikel 9 lid 1.
	art. 9 lid 3 Arbeidswet Afgeleid van de Arbeidswet	Langere rusttijd: Kortere rusttijd:	Het hoofd van de Arbeidsinspectie kan voor bepaalde soorten arbeid een langere rusttijd voorschrijven. 1. Rusttijden van minder dan een kwartier worden gerekend tot arbeidstijd. 2. Rusttijden van een kwartier of langer dan een kwartier maar korter dan een ½ uur worden wel beschouwd als rusttijd maar omdat zij korter zijn dan het wettelijk verplichte ½ uur, moet de werknemer toch nog minimaal de ½ uur rusttijd krijgen zoals voorgeschreven.
	art. 9 lid 4 Arbeidswet	Schaftruimte:  Onthoudt:	Het hoofd van de Arbeidsinspectie kan voor afzonderlijke ondernemingen voorschriften geven om te voorkomen dat de werknemer zich gedurende deze rusttijd bevindt op de plaatsen waar de arbeid meestal wordt verricht. Een werknemer die moet schaften in een vuile ruimte kan dus (anoniem) een beroep doen op het hoofd van de Arbeidsinspectie om voorschriften te geven voor de onderneming waar hij werkt, zodat hij niet langer in de vuile ruimte hoeft te schaften.  Als u wilt weten of de werknemer de rusttijd moet krijgen moet u eerst kijken of dat wat vereist is ( <i>Vereiste</i> ) aanwezig is. Dit wil zeggen, dat u moet nagaan of de werknemer op die dag meer dan 6 uren arbeid zal verrichten. Als het antwoord nee is, dan hoeft de werknemer de rusttijd niet te krijgen. Als het antwoord ja is, dan moet de werknemer de rusttijd krijgen. U moet nu nagaan op welk tijdstip de werknemer de rusttijd moet krijgen ( <i>Tijdstip rusttijd</i> ). De werknemer moet de rusttijd krijgen als hij maximaal 5 uren arbeid heeft verricht. De werknemer mag de rusttijd dus eerder krijgen (bijvoorbeeld nadat hij 3 uren arbeid heeft verricht) maar niet later (bijvoorbeeld pas nadat hij 6 uren arbeid heeft verricht).

### 3.4. AFWIJKING RUSTDAGEN EN RUSTTIJDEN

In afwijking van de in de artikelen 8 en 9 bedoelde rustdagen en –tijden is het mogelijk om ten aanzien van:

#### Individuele afwijking rustdagen en rusttijden

1. art. 10 lid 1 onder a Arbeidswet Ten aanzien van: *alle of bepaalde categorieën werknemers* in een nijverheidsonderneming<sup>64</sup>, horecabedrijf, bioscoop, garage of andere door de regering aan te wijzen onderneming  
Mogelijk om:
  1. de werknemer arbeid te laten verrichten op **zondagen en/of feestdagen**
  2. de werknemer arbeid te laten verrichten tussen **19:00 uur en 06:00 uur**
  3. de werknemer elke werkdag arbeid te laten verrichten vóór en na **13:00 uur**

Vergunningverlener: **Het hoofd van de Arbeidsinspectie** of een ander namens het hoofd van de Arbeidsinspectie.

<sup>64</sup> Nijverheidsondernemingen zijn bedrijven die grondstoffen verwerken. Een ander woord voor nijverheidsonderneming is industriebedrijf. Industriebedrijven zijn bedrijven onder andere in de bouwindustrie, houtbewerkingsindustrie, textiel en kledingindustrie en voedselindustrie.

## RUSTDAGEN EN RUSTTIJDEN

	Verzoeker:	De werkgever na overleg met de vakbond. Dit wil zeggen dat de werkgever vóór het verzoeken van de ontheffing een bespreking moet hebben met de vakbond. Hierin moet de werkgever aangeven dat hij ontheffing wil aanvragen en waarom hij dit wil doen. Hij moet de vakbond ook vragen wat zij hiervan vinden. Hierna kan de werkgever besluiten om de ontheffing wel of niet aan te vragen, waarbij hij zoveel mogelijk rekening houdt met de mening van de vakbond. Ook als de vakbond tegen de ontheffing is, kan de werkgever deze aanvragen. Hij is dus niet verplicht om te doen wat de vakbond wil maar hij moet wel naar de vakbond luisteren en serieus rekening houden met de mening van de bond bij het nemen van zijn besluit. Als er geen vakbond binnen de onderneming is, moet de werkgever overleg plegen met een behoorlijke vertegenwoordiging van de werknemers. <sup>65</sup>
Praktijk	Vereisten:	Indien in de onderneming <i>bijzondere omstandigheden zich voordoen die het noodzakelijk maken</i> : 1. dat de werknemer arbeid verricht op <i>zondagen en/of nationale feestdagen</i> ; 2. dat de werknemer 's avonds arbeid verricht of 3. dat de werknemer geen <i>vrije morgen of middag</i> (halve vrije dag) heeft.
art. 10 lid 2 Arbeidswet	Voorwaarden:	Het hoofd van de Arbeidsinspectie verleent, vanwege het (huidig) beleid van Arbeidsinspectie, vergunning dat de werknemers geen vrije morgen of middag hebben indien de werknemers maximaal 42 uren per week werken. 1. Het hoofd van de Arbeidsinspectie is verplicht om de volgende voorwaarden te verbinden aan de vergunning waarmee hij afwijking van het bepaalde in artikel 8 mogelijk maakt. a. Elke zondag waarop arbeid wordt verricht dient in dezelfde week te worden vervangen door een andere rustdag van tenminste 24 opeenvolgende uren. Dit geldt ook voor het geval de werknemer niet regulier werkt op de zondag maar dit doet bij wijze van uitzondering. <sup>66</sup> b. Elke met de zondag gelijkgestelde dag, waarop arbeid wordt verricht, dient in dezelfde week te worden vervangen door een andere rustdag van tenminste 24 opeenvolgende uren, dit hoeft echter niet als in de cao van de onderneming of in de schriftelijke overeenkomst met de werknemer(s) is bepaald dat hij/zij deze rustdag niet zal/zullen krijgen. Een voorbeeld van zo'n bepaling is opgenomen als bijlage 12 no. 3, op p. 82. 2. Het hoofd van de Arbeidsinspectie kan ook andere voorwaarden verbinden aan de vergunning waarmee hij afwijking van het bepaalde in artikel 8 mogelijk maakt.
Praktijk		Het hoofd van de Arbeidsinspectie verbindt, vanwege het (huidig) beleid van Arbeidsinspectie, ook als voorwaarde aan de vergunning waarmee hij afwijking van het bepaalde in artikel 8 lid 1 (zondagsrust) mogelijk maakt, dat werknemers om tenminste 4 weken (in het uiterste geval: 6 weken) een vrije zondag moeten hebben.
art. 10 lid 4 Arbeidswet art. 26 Arbeidswet	Uitzondering: Beroep:	Deze vergunning voor afwijking geldt niet ten aanzien van de arbeid die wordt verricht door personen jonger dan 18 jaar. Dit is mogelijk, zie hiervoor hoofdstuk 8 ten aanzien van artikel 26 van de Arbeidswet.

### 2. **art. 10 lid 3 onder a Arbeidswet**

Ten aanzien van: *alle of bepaalde categorieën werknemers in een onderneming*

Mogelijk om: *de werknemer de ½ uur rusttijd niet te geven zoals aangegeven in artikel 9 lid 1*

Vergunningverlener: **Het hoofd van de Arbeidsinspectie** of een ander namens het hoofd van de Arbeidsinspectie.

Verzoeker: De werkgever.

Vereisten: Indien in de onderneming *bijzondere omstandigheden zich voordoen die het noodzakelijk maken* dat de werknemer de ½ uur rusttijd niet krijgt zoals aangegeven in artikel 9 lid 1.

<sup>65</sup> Vgl. Molenaar 1959, p. 1239 en 1240.

<sup>66</sup> De verplichting aan het hoofd van de Arbeidsinspectie tot het opnemen van de voorwaarde tot het geven van een vervangende rustdag voor het werken op de zondag, geldt niet alleen als de werknemer regulier werkt op de zondag. Dit was inderdaad het geval volgens de tekst van artikel 10 lid 2 van de Arbeidswet vóór de wijziging van de wet in 1983. In de tekst van de Arbeidswet vóór 1983 werd nl. een uitzondering gemaakt voor het geval er bij wijze van uitzondering werd gewerkt op de zondag. In 1983 is de tekst van artikel 10 lid 2 gewijzigd. De zinsnede waarin de uitzondering werd gemaakt voor gevallen waarbij er bij wijze van uitzondering werd gewerkt op de zondag, werd verwijderd. Als reden voor de wijziging van artikel 10 werd toen het bepaalde in ILO Conventies no. 14 (met betrekking tot de industrie) en no. 106 (met betrekking tot de handel en kantoren) aangehaald. Suriname heeft beide conventies geratificeerd. Middels de twee conventies (no. 14: artikel 2 lid 1; no. 106: artikel 6 lid 1) hebben de partijstaten zich gecommitteerd het daarheen te leiden dat werknemers in een periode van 7 opeenvolgende dagen steeds een rustdag hebben van 24 opeenvolgende uren (in Suriname is dit de zondag). Op grond van beide conventies (no. 14: artikel 5; no. 106: artikel 8 lid 3) moeten de partijstaten regelingen treffen voor de mogelijkheid van een vervangende rustdag. Op grond van artikel 5 van ILO Conventie no. 14 moeten partijstaten voornoemde regeling alleen treffen voor zover dit mogelijk is.

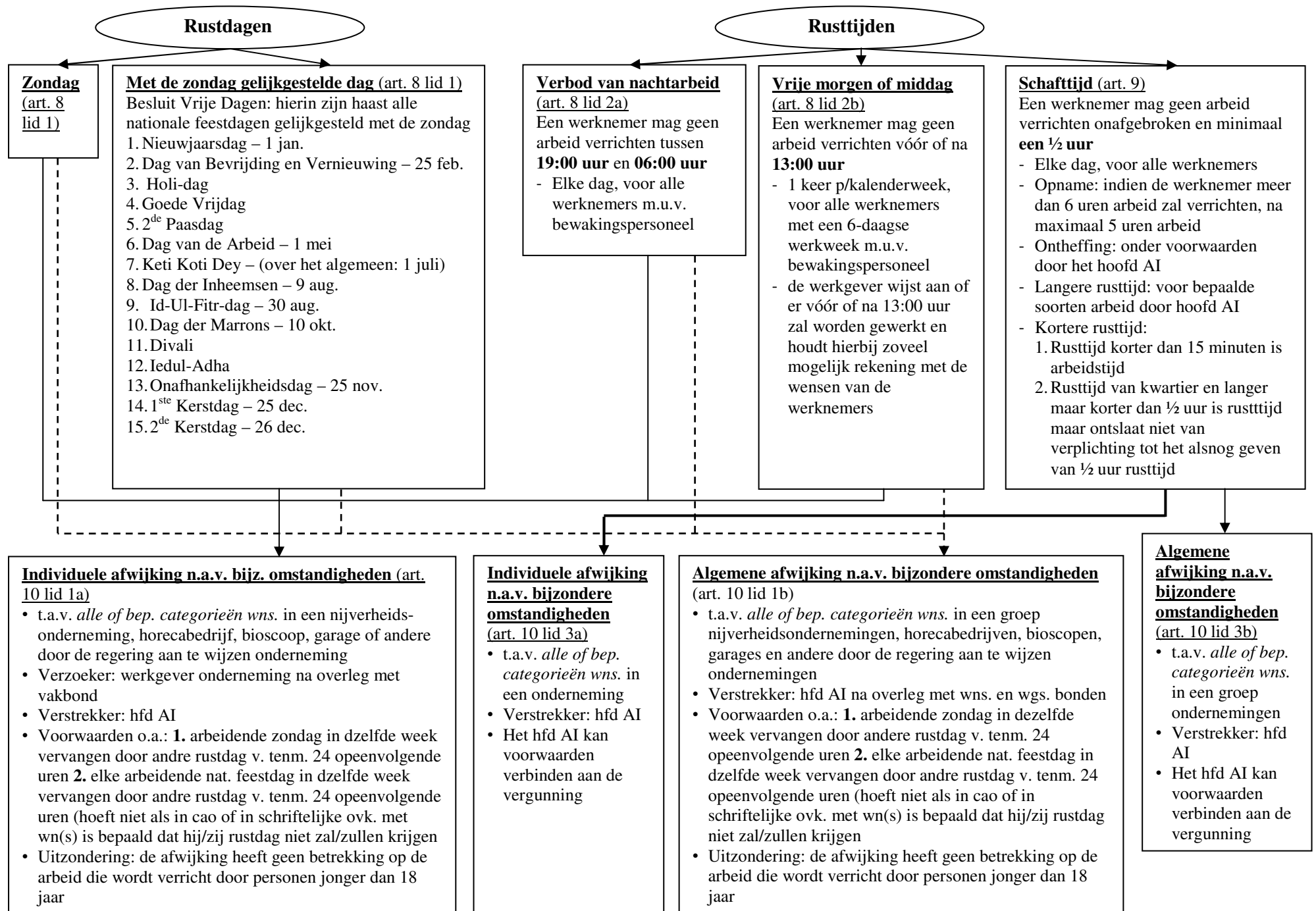
art. 26 Arbeidswet      Bijkomende inhoud: Aan de vergunning kunnen voorwaarden worden verbonden.  
 Beroep: Dit is mogelijk, zie hiervoor hoofdstuk 8 ten aanzien van artikel 26 van de Arbeidswet.

**Algemene afwijking rustdagen en rusttijden**

3. art. 10 lid 1 onder b Arbeidswet      Ten aanzien van: *alle of bepaalde categorieën werknemers* in een groep nijverheidsondernemingen, horecabedrijven, bioscopen, garages en andere door de regering aan te wijzen ondernemingen  
 Mogelijk om:
1. de werknemers arbeid te laten verrichten op **zondagen en feestdagen**
  2. de werknemers arbeid te laten verrichten tussen **19:00 uur en 06:00 uur**
  3. de werknemers elke werkdag arbeid te laten verrichten vóór en na **13:00 uur**
- Vergunningverlener: Het hoofd van de Arbeidsinspectie of een ander namens het hoofd van de Arbeidsinspectie na overleg met de betrokken vakbonden en werkgeversorganisaties.
- Vereisten: Indien in de groep ondernemingen *bijzondere omstandigheden zich voordoen die het noodzakelijk maken*:
1. dat de werknemer arbeid verricht op *zondagen of nationale feestdagen*;
  2. dat de werknemer 's avonds arbeid verricht of
  3. dat de werknemer geen *vrije morgen of middag* (halve vrije dag) heeft.
- art. 10 lid 2 Arbeidswet      Voorwaarden: 1. Het hoofd van de Arbeidsinspectie is verplicht om de volgende voorwaarden te verbinden aan de vergunning waarmee hij afwijking van het bepaalde in artikel 8 mogelijk maakt.
- a. Elke zondag waarop arbeid wordt verricht dient in dezelfde week te worden vervangen door een andere rustdag van tenminste 24 opeenvolgende uren.
  - b. Elke met de zondag gelijkgestelde dag, waarop arbeid wordt verricht, dient in dezelfde week te worden vervangen door een andere rustdag van tenminste 24 opeenvolgende uren, dit hoeft echter niet als in de cao van de onderneming of in de schriftelijke overeenkomst met de werknemer(s) is bepaald dat hij/zij deze rustdag niet zal/zullen krijgen. Een voorbeeld van zo'n bepaling is opgenomen als bijlage 12 no. 3, op p. 82.
2. Het hoofd van de Arbeidsinspectie kan ook andere voorwaarden verbinden aan de vergunning waarmee hij afwijking van het bepaalde in artikel 8 mogelijk maakt.
- art. 10 lid 4 Arbeidswet      Uitzondering: Deze vergunning voor afwijking geldt niet ten aanzien van de arbeid die wordt verricht door personen jonger dan 18 jaar.  
 art. 26 Arbeidswet      Beroep: Dit is mogelijk, zie hiervoor hoofdstuk 8 ten aanzien van artikel 26 van de Arbeidswet.
4. art. 10 lid 3 onder b Arbeidswet      Ten aanzien van: *alle of bepaalde categorieën werknemers* in een groep ondernemingen  
 Mogelijk om: de werknemers de **½ uur rusttijd** niet te geven zoals aangegeven in artikel 9 lid 1
- Vergunningverlener: Het hoofd van de Arbeidsinspectie of een ander namens het hoofd van de Arbeidsinspectie<sup>67</sup>.
- Vereisten: Indien in de onderneming *bijzondere omstandigheden zich voordoen die het noodzakelijk maken* dat de werknemer de *½ uur rusttijd* niet krijgt zoals aangegeven in artikel 9 lid 1 van de Arbeidswet.
- art. 26 Arbeidswet      Bijkomende inhoud: Aan de vergunning kunnen voorwaarden worden verbonden.  
 Beroep: Dit is mogelijk, zie hiervoor hoofdstuk 8 ten aanzien van artikel 26 van de Arbeidswet.

<sup>67</sup> Hoever-Venoaks en Damen 2003, p. 126-127. Hoewel de wetgever in dit geval de bevoegdheid van het hoofd van de Arbeidsinspectie tot mandaat niet heeft genoemd, bestaat deze mogelijkheid wel. De bevoegdheid tot het verlenen van mandaat hoeft namelijk niet wettelijk te zijn geregeld.

3.5. OVERZICHT RUSTDAGEN EN RUSTTIJDEN





**3.6. GOEDKEURING WERKTIJDENREGELING**

**art. 11 lid 1 Arbeidswet**

**Wat:** een onderneming mag slechts langer dan 8½ uur p/d of 48 uren p/w in bedrijf zijn, als de werktijdenregeling is goedgekeurd

**Voorbeelden:** Enkele ondernemingen die regulier langer dan 8½ uur p/d of 48 uren p/w in bedrijf moeten zijn, zijn ziekenhuizen, hotels, bewakingsbedrijven en openbare nutsbedrijven (EBS en SWM).

**Goedkeuring:** De goedkeuring van de werktijdenregeling vindt plaats door het hoofd van de Arbeidsinspectie of een ander namens het hoofd van de Arbeidsinspectie.

**Geldigheidsduur:** De goedkeuring kan iedere keer voor maximaal 1 jaar (vanaf haar dagtekening) worden verleend.

**Intrekking:** De goedkeuring kan altijd worden ingetrokken door middel van een beschikking waarin de reden(en) voor intrekking staat/staan aangegeven.

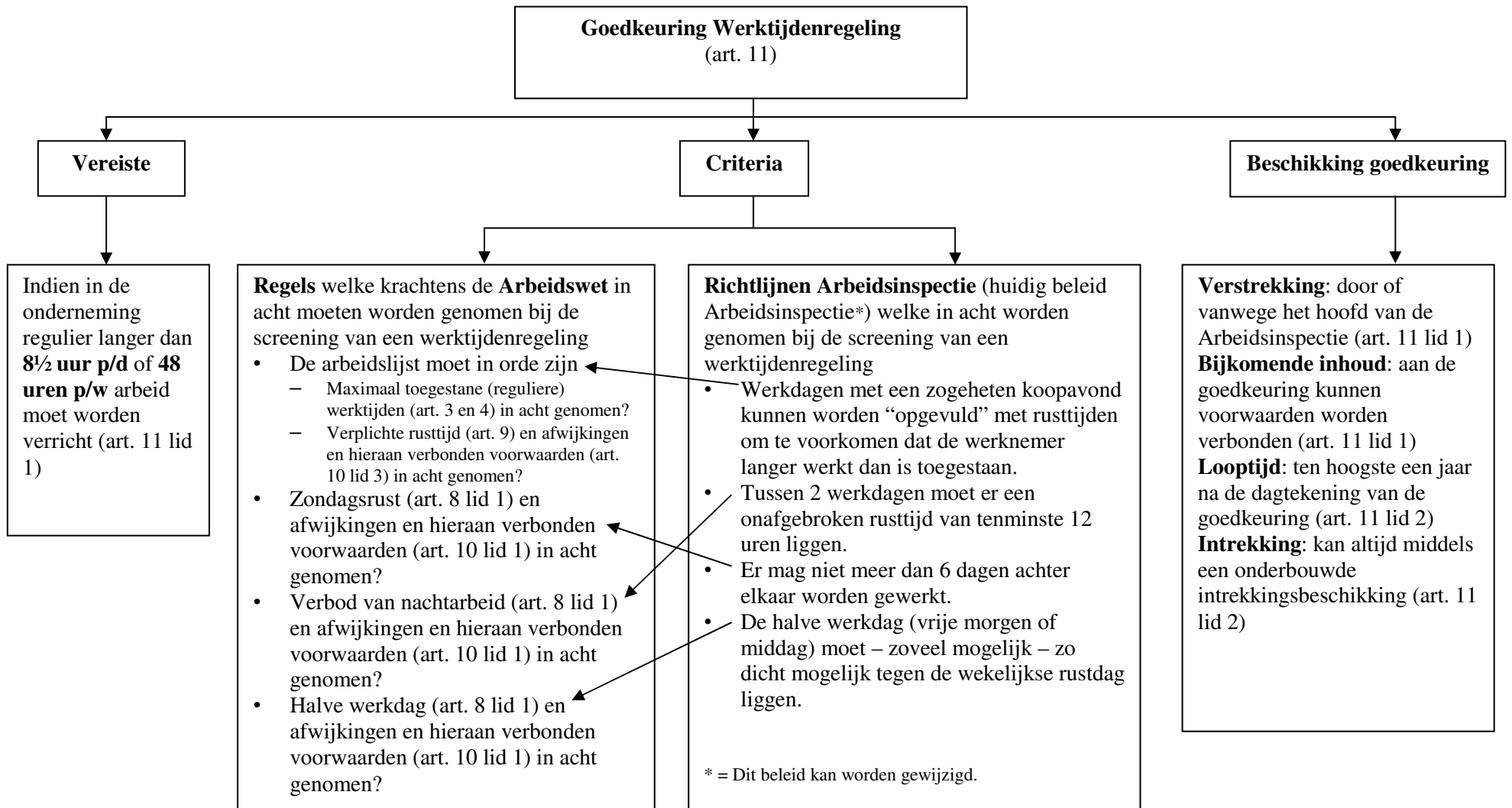
**Beroep:** Dit is mogelijk, zie hiervoor hoofdstuk 8 ten aanzien van artikel 26 van de Arbeidswet.

art. 11 lid 2 Arbeidswet

art. 11 lid 2 Arbeidswet

art. 26 Arbeidswet

3.7. OVERZICHT GOEDKEURING WERKTIJDENREGELING



Opmerking: De pijltjes geven het verband aan tussen het beleid van de AI (richtlijnen) en de bepalingen (regels) in de Arbeitswet. De richtlijnen geven aan hoe de regels moeten worden toegepast in bepaalde situaties.

## 4 BIJZONDERE VERGOEDINGEN

### 4.1. INLEIDING

In dit hoofdstuk worden de vergoedingen genoemd die de werknemer moet krijgen als hij meerdere arbeid en overwerk (paragraaf 2.1.) verricht.

#### **Ten aanzien van paragraaf 4.2. (Hoogte bijzondere vergoedingen)**

De percentages die worden genoemd zijn de minimale vergoedingen. Dit wil zeggen dat de werknemer meer mag krijgen maar niet minder.

In sommige gevallen moet de werknemer worden betaald ook als hij niet heeft gewerkt. Het gaat hier om onder andere de nationale feestdagen die niet vallen op een zondag maar wel op een dag waarop de werknemer normaal zou moeten werken (artikel 14 lid 1). Ook op deze dagen heeft de werknemer kosten in verband met het onderhoud van hem en zijn gezin. Om te voorkomen, dat de werknemer deze feestdagen met tegenzin tegemoet ziet, moet tenminste het normale loon (100%) aan hem worden betaald.<sup>68</sup> In dit geval werkt de werknemer niet maar moet hij toch worden betaald. Dit is dus een uitzondering op het no-work-no-pay beginsel.

In sommige gevallen moet de werknemer werken op dagen waarop hij eigenlijk vrij moet zijn, bijvoorbeeld op de zondag of op een nationale feestdag. In andere gevallen moet de werknemer langer werken dan de wet toestaat (overwerk) of niet langer dan de wet toestaat maar wel langer dan is afgesproken met de werkgever (meerdere arbeid). In deze gevallen verricht de werknemer extra arbeid. De werknemer moet een redelijke vergoeding krijgen voor extra arbeid. Deze vergoeding is hoger dan de vergoeding die hij krijgt voor normale arbeid.

De verplichte hogere vergoeding voor extra arbeid moet ook ervoor zorgen dat de werkgever, die de hogere vergoeding zo weinig mogelijk wilt betalen, de werknemer alleen extra arbeid laat verrichten als het echt nodig is.<sup>69</sup>

De bijzondere vergoedingen zijn gewoon loon, voor zover het betreft vergoedingen voor extra verrichte arbeid. Het gaat in deze gevallen namelijk

om de door de werkgever aan de werknemer verschuldigde vergoeding voor wat betreft de bedongen arbeid. De verplichting tot betaling van loon berust in deze gevallen op een wettelijk voorschrift<sup>70</sup>.

#### **Ten aanzien van paragraaf 4.3. (Berekening uurloon)**

Voor de berekening van het bedrag van de bijzondere vergoeding is het belangrijk om te weten wat het basisloon (ook wel basissalaris genoemd) van de werknemer vooral per uur is (artikel 16 lid 2). Toeslagen zoals gevarentoeslag, ongemakkentoeslag en kledingtoelage zijn geen onderdeel van het basisloon.

In sommige gevallen heeft de werknemer een uurloon en hoeft er dus geen uurloon meer te worden berekend. Meestal heeft de werknemer echter een maandloon of een fortnight (twee weken) loon. In deze gevallen moet wel het uurloon worden berekend.

Voor de berekening van het uurloon, dat in geld wordt uitbetaald, kan de regeling in artikel 1 lid 6 van de Ongevallenregeling<sup>71</sup> worden gebruikt. Het gebruik van deze regeling mag echter niet nadelig zijn voor de werknemer. Dit wil zeggen dat als er een andere goede regeling of systeem is volgens welke het uurloon van de werknemer hoger uitvalt, deze andere regeling of dit ander systeem moet worden gebruikt.

Om onder andere het uurloon steeds te kunnen berekenen, geeft artikel 1 lid 6 van de Ongevallenregeling aan dat een maand bestaat uit 25 dagen (bij een zesdaagse werkweek) of 20 dagen (bij een vijfdaagse werkweek) en dat een week bestaat uit 6 dagen (bij een zesdaagse werkweek) of 5 dagen (bij een vijfdaagse werkweek).

<sup>68</sup> Bijlagen 1961-1962 (21.3), p. 2. Zie de toelichting bij de artikelen 12 t/m 16.

<sup>69</sup> Bijlagen 1961-1962 (21.3), p. 2. Zie de toelichting bij de artikelen 12 t/m 16.

<sup>70</sup> Van der Grinten 1990, p. 16.

<sup>71</sup> De Ongevallenregeling is gepubliceerd in G.B. 1947 no. 145, zoals laatstelijk gewijzigd bij SB 2001 no. 66.

**Ten aanzien van paragraaf 4.4. (Afwijking bijzondere vergoedingen)**

De werkgever en de werknemer (of de vakbond) mogen overeenkomen dat de werknemer geen bijzondere vergoeding zal krijgen voor het werken op

dagen waarop hij eigenlijk vrij moet zijn of voor het langer werken dan de wet toestaat of is afgesproken met de werkgever (artikel 16 lid 3). Een voorbeeld van zo'n bepaling is opgenomen als bijlage 12 no. 4, op p. 82.

**4.2. HOOGTE BIJZONDERE VERGOEDINGEN**

In de volgende gevallen gelden de volgende (bijzondere) vergoedingen:

	<b>Normale dag</b>	
1. Afgeleid van de Arbeidswet	- <i>arbeid</i> verricht op een dag die niet valt op een zondag, een met de zondag gelijkgestelde dag of een wettelijk verplichte vervangende rustdag	100%
2. art. 15 Arbeidswet	- <i>meerdere arbeid</i> (paragraaf 2.1.) verricht op een dag die niet valt op een zondag of een met de zondag gelijkgestelde dag	150%
3. art. 12 lid 2 onder a Arbeidswet	- <i>overwerk</i> verricht op een dag die niet valt op een zondag, een met de zondag gelijkgestelde dag of een wettelijk verplichte vervangende rustdag	150%
	<b>Zondag</b>	
4. art. 13 lid 1 Arbeidswet	- <i>arbeid</i> verricht op een zondag	200%
5. art. 13 lid 1 Arbeidswet	- <i>meerdere arbeid</i> verricht op een zondag	200%
6. art. 12 lid 2 onder b Arbeidswet	- <i>overwerk</i> verricht op een zondag	200%
	<b>Nationale feestdag</b>	
7. art. 14 lid 1 Arbeidswet	- <i>geen arbeid</i> verricht op een met de zondag gelijkgestelde dag die niet valt op een zondag maar wel op een voor de werknemer normale werkdag	100%
8. art. 13 lid 1 Arbeidswet	- <i>arbeid</i> verricht op een met de zondag gelijkgestelde dag met een vervangende rustdag	200%
9. art. 13 lid 1 Arbeidswet	- <i>meerdere arbeid</i> verricht op een met de zondag gelijkgestelde dag met een vervangende rustdag	200%
10. art. 12 lid 2 onder b Arbeidswet	- <i>overwerk</i> verricht op een met de zondag gelijkgestelde dag met een vervangende rustdag	200%
11. art. 13 lid 2 Arbeidswet	- <i>arbeid</i> verricht op een met de zondag gelijkgestelde dag zonder een vervangende rustdag (wat alleen kan worden overeengekomen door middel van een schriftelijke arbeidsovereenkomst of een cao)	300%
12. art. 13 lid 2 Arbeidswet	- <i>meerdere arbeid</i> verricht op een met de zondag gelijkgestelde dag zonder een vervangende rustdag	300%
13. art. 12 lid 2 onder b Arbeidswet	- <i>overwerk</i> verricht op een met de zondag gelijkgestelde dag zonder een vervangende rustdag	200%
	<b>Verplichte vervangende rustdag</b>	
14. Afgeleid van de Arbeidswet	- <i>arbeid</i> verricht op een rustdag, ter vervanging van een zondag waarop is gewerkt	200%
15. Afgeleid van de Arbeidswet	- <i>meerdere arbeid</i> verricht op een rustdag, ter vervanging van een zondag waarop is gewerkt	200%
16. art. 12 lid 2 onder b Arbeidswet	- <i>overwerk</i> verricht op een rustdag, ter vervanging van een zondag waarop is gewerkt	200%

17.	art. 14 lid 2 Arbeidswet	- <i>geen arbeid</i> verricht op een rustdag, ter vervanging van een met de zondag gelijkgestelde dag waarop is gewerkt, die niet valt op een zondag	100%
18.	Afgeleid van de Arbeidswet	- <i>arbeid</i> verricht op een rustdag, ter vervanging van een met de zondag gelijkgestelde dag waarop is gewerkt	200%
19.	Afgeleid van de Arbeidswet	- <i>meerdere arbeid</i> verricht op een rustdag, ter vervanging van een met de zondag gelijkgestelde dag waarop is gewerkt	200%
20.	art. 12 lid 2 onder b Arbeidswet	- <i>overwerk</i> verricht op een rustdag, ter vervanging van een met de zondag gelijkgestelde dag waarop is gewerkt	200%

#### 4.3. BEREKENING UURLOON

art. 1 lid 6 Ongevallenregeling

Voor de berekening van het uurloon, dat in geld wordt uitbetaald, kan de volgende regeling worden gebruikt:

-	1 (6-daagse) werkweek	=	6 dagen
-	1 (5-daagse) werkweek	=	5 dagen
-	1 maand (bij 6-daagse werkweek)	=	25 dagen
-	1 maand (bij 5-daagse werkweek)	=	20 dagen

Opmerking: Het gebruik van deze regeling mag echter niet nadelig zijn voor de werknemer. Dit wil zeggen dat als er een andere goede regeling of systeem is volgens welke het uurloon van de werknemer hoger uitvalt, deze andere regeling of dit ander systeem moet worden gebruikt.

#### 4.4. AFWIJKING BIJZONDERE VERGOEDINGEN

Het is mogelijk om ten aanzien van:

1. art. 16 lid 3 Arbeidswet

Ten aanzien van: **alle werknemers met uitzondering van stafleden**

Mogelijk om: af te wijken van de bijzondere vergoedingen genoemd in de artikelen 12, 13, 14 en 15

Hoe: door middel van een cao, gesloten tussen de werkgever en de vakbond (namens de werknemers)

Opmerking: Op grond van artikel 16 lid 3 kunnen de werkgever en de vakbond namens de werknemers met uitzondering van stafleden (middels een cao) overeenkomen dat er geen bijzondere vergoeding zal worden betaald of dat er een bijzondere vergoeding zal worden betaald die minder is dan die genoemd in de Arbeidswet.

2. art. 16 lid 3 Arbeidswet

Ten aanzien van: **stafleden**

Mogelijk om: af te wijken van de bijzondere vergoedingen genoemd in de artikelen 12, 13, 14 en 15

Hoe: door middel van een schriftelijke arbeidsovereenkomst, gesloten tussen de werkgever en ieder individueel staflid

Stafleden?: Stafleden zijn leidinggevende werknemers, bijvoorbeeld hoofden van afdelingen.

Opmerking: Op grond van artikel 16 lid 3 kunnen de werkgever en een staflid (middels een schriftelijke arbeidsovereenkomst) overeenkomen dat er geen bijzondere vergoeding zal worden betaald of dat er een bijzondere vergoeding zal worden betaald die minder is dan die genoemd in de Arbeidswet.

## 5 ARBEIDSVERBODEN IN VERBAND MET LEEFTIJD EN DWANG

### 5.1. INLEIDING

In dit hoofdstuk wordt aangegeven welke arbeid personen beneden 18 jaar wel of niet mogen verrichten en wordt het verbod van dwangarbeid door personen van alle leeftijden behandeld.

#### Ten aanzien van paragraaf 5.2. (Kinderen en jeugdige personen)

Volgens artikel 1 onder g en h moeten personen beneden 18 jaar worden verdeeld in twee groepen, namelijk kinderen (jonger dan 14 jaar) en jeugdige personen (vanaf 14 tot 18 jaar).

Voor deze twee groepen gelden aparte regels. Zo mogen kinderen niet werken met uitzondering van bepaalde gevallen. Terwijl jeugdige personen wel mogen werken met uitzondering van bepaalde gevallen.

#### Ten aanzien van paragraaf 5.3. (Arbeidsverboden leeftijd en dwang)

Kinderarbeid moet worden voorkomen. Personen jonger dan 14 jaar moeten volledig in de gelegenheid worden gesteld om zich te geven aan hun opvoeding, zodat zij zowel geestelijk als lichamelijk tot volwaardige burgers kunnen opgroeien.<sup>72</sup> Het verkopen van goederen langs de openbare weg, bijvoorbeeld, vergroot de kans tot het aanleren van slechte eigenschappen, zoals het bedelen.<sup>73</sup> Kinderen worden ook blootgesteld aan slechte volwassenen. Zo zijn er bepaalde volwassenen in de auto's die de jonge verkopers "lastigvallen" op straat.

In dit verband is het verrichten van werkzaamheden in een onderneming door kinderen verboden (artikel 17 lid 1).<sup>74</sup>

Ook het verrichten van werkzaamheden buiten een onderneming door kinderen is verboden. Voor het verrichten van werkzaamheden in

gezinsverband en in onderwijs- of opvoedingsinrichtingen, is een uitzondering gemaakt<sup>75</sup> (artikel 17 lid 2).

Jeugdige personen mogen arbeid verrichten. Voor de beveiliging van de lichamelijke en geestelijke belangen van jeugdige personen, is het verrichten van nachtarbeid en gevaarlijke arbeid voor deze categorie echter verboden (artikel 20 lid 1). Wat wordt verstaan onder "gevaarlijke arbeid" (artikel 20 lid 2) is vastgelegd in het Besluit Gevaarlijke Arbeid<sup>76</sup> dat is opgenomen als bijlage 2, op p. 67. Het Besluit Gevaarlijke Arbeid maakt een onderscheid tussen:

1. arbeid die gevaarlijk kan zijn vanwege het karakter van de werkzaamheden die moeten worden verricht (bijvoorbeeld, het werken met giftige stoffen) en
2. arbeid die een gevaar kan vormen vanwege de omstandigheden waaronder de werkzaamheden worden verricht (bijvoorbeeld, het werken in de zon en regen).

Voor meer informatie over "gevaarlijke arbeid" kunt u het Besluit Gevaarlijke Arbeid lezen.

Zoals reeds in de inleiding bij hoofdstuk 1 aangegeven, is de Arbeidswet geldig ook als er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen het kind of de jeugdige persoon en degene voor wie zij werken. De Arbeidswet is dus geldig zodra de kinderen of jeugdige personen werkzaamheden verrichten in de onderneming. De hoogste leidinggevende in de onderneming zal dus ook worden aangesproken op overtreding van de Arbeidswet als de kinderen of jeugdige personen aan zijn onderneming zijn uitgeleend door een persoon of andere onderneming.

Dwangarbeid is volgens artikel 20a lid 1 verboden. Dwangarbeid (met uitzondering van die vorm waarbij er sprake is van geweld of dreiging hiermee) is niet verboden ingeval van oorlog of (andere dergelijke) rampen of dreiging hiervan, waarbij het leven of de normale bestaansvoorwaarden

<sup>72</sup> Bijlagen 1961-1962 (21.3), p. 2. Zie de toelichting bij de artikelen 17, 18 en 19.

<sup>73</sup> Bijlagen 1961-1962 (21.3), p. 1. Zie het algemeen deel van de memorie van toelichting.

<sup>74</sup> Ook de kinderen van het hoofd of de bestuurder van de onderneming mogen geen werkzaamheden in de onderneming verrichten. Vanwege een foutieve formulering van artikel 1 onder a van de Arbeidswet lijkt het namelijk alsof zij wel werkzaamheden mogen verrichten in de onderneming waarvan hun vader of moeder hoofd of bestuurder is.

<sup>75</sup> Bijlagen 1961-1962 (21.3), p. 2. Zie de toelichting bij de artikelen 17, 18 en 19.

<sup>76</sup> Het Besluit Gevaarlijke Arbeid is gepubliceerd in SB 2010 no. 175.

van de gehele bevolking of een deel hiervan in gevaar (kunnen) worden gebracht (artikel 20a lid 2). Deze rampen kunnen worden veroorzaakt door onder andere branden, overstromingen, hongersnoden, hevige epidemieën onder mensen of dieren en invallen van schadelijke dieren.<sup>77</sup>

Dwangarbeid waarbij er sprake is van geweld of dreiging hiermee is altijd verboden.

#### **Ten aanzien van paragraaf 5.4. (Afwijking arbeidsverboden)**

Kinderen die ouder zijn dan de leerplichtige leeftijd (dus ouder dan 12 jaar<sup>78</sup>), kunnen, onder de voorwaarden genoemd in artikel 18, nog meer werkzaamheden dan die genoemd in artikel 17 lid 2a en lid 2b verrichten. Deze werkzaamheden moeten echter door de regering, bij staatsbesluit, worden aangegeven.<sup>79</sup>

Verder kan, in het belang van het kind, door het hoofd van de Arbeidsinspectie ontheffing worden verleend van het verbod van kinderarbeid. De ontheffing zal zich echter beperken tot de zeer bijzondere gevallen<sup>80</sup> (artikel 19). In de praktijk is deze ontheffing in slechts enkele gevallen verleend en wel in die gevallen waarbij het ging om kinderen die:

1. waren afgeschreven van school omdat zij het heel slecht deden en
2. thuis zaten zonder een bepaalde bezigheid.

Vaak zouden zij volgens de Arbeidsinspectie ook een beroep leren bij degene voor wie zij zouden werken. Volgens de Arbeidsinspectie ging het vaak ook om kinderen die niet meer (adequaat) konden worden verzorgd door hun ouders.

Ten aanzien van jeugdige personen kan het verrichten van bepaalde soorten van nachtarbeid of nachtarbeid onder bepaalde omstandigheden voor bepaalde ondernemingen worden toegestaan (artikel 21 lid 1) of kan voor

afzonderlijke ondernemingen ontheffing worden verleend van het verbod van nachtarbeid of gevaarlijke arbeid (artikel 21 lid 2).

<sup>77</sup> Decreet van 12 september 1983, houdende wijziging van de “Arbeidswet 1963” (SB 1983 no. 91). Zie de toelichting bij artikel 20a. In Artikel 2 lid 2 onder d van ILO Verdrag no. 29 betreffende gedwongen of verplichte arbeid zijn er meer gevallen van overmacht genoemd..

<sup>78</sup> In Artikel 20 van De Lager Onderwijswet 1960 (GB 1960 no. 108, zoals laatstelijk gewijzigd bij GB 1965 no. 128) is aangegeven wat de leerplichtige leeftijdsgroep is. De maximale leerplichtige leeftijd is nu 12 jaar wat wil zeggen dat de kinderen ouder moeten zijn dan 12 jaar. Volgens dhr. R. Soetosenojo, beleidsadviseur bij het ministerie van Onderwijs, wordt de leerplichtige leeftijd binnenkort verhoogd.

<sup>79</sup> Dit is nooit geschied.

<sup>80</sup> Bijlagen 1961-1962 (21.3), p. 2. Zie de toelichting bij de artikelen 17, 18 en 19.

## 5.2. KINDEREN EN JEUGDIGE PERSONEN

In de Arbeidswet betekent:

- |    |                              |                    |  |
|----|------------------------------|--------------------|--|
| 1. | 1. art. 1 onder h Arbeidswet | kinderen:          | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. in het <i>algemeen</i>: personen <i>jonger dan 14 jaar</i></li> <li>2. aan boord van <i>vissersvaartuigen</i> in de zin van de “Zeevisserijwet 1980<sup>81</sup>”: personen <i>jonger dan 15 jaar</i></li> </ol> <p>Vissersvaartuig?: Volgens artikel 1 onder h van de Zeevisserijwet 1980 is een vissersvaartuig een schip, dat bedrijfsmatig wordt gebruikt of bestemd is om te worden gebruikt voor de zeevisserij.</p> |
| 2. | art. 1 onder g Arbeidswet    | jeugdige personen: | <p>personen die <i>14 jaar en ouder zijn maar jonger dan 18 jaar</i></p> <p>Dit wil zeggen personen van 14, 15, 16 en 17 jaar oud.</p>   |

## 5.3. ARBEIDSVERBODEN KINDEREN, JEUGDIGE PERSONEN EN DWANG

Het is verboden:

### **Kinderen (verbod van kinderarbeid)**

- |    |  |   |
|----|--|---|
| 1. | art. 17 lid 1 Arbeidswet <sup>82</sup> | <p>Verboden: kinderen, wel of niet tegen een vergoeding, arbeid (werkzaamheden <i>in een onderneming</i>) te doen verrichten</p> <p>Opmerking: Naar aanleiding hiervan is het over het algemeen verboden kinderen “aan te nemen” als vakantiejobber of hen te laten werken in het kader van bijvoorbeeld een modeshow of televisieprogramma<sup>83</sup>, ook als het betreft een modeshow of televisieprogramma door en voor kinderen. Er kan echter vrijstelling worden verzocht en verleend door (of vanwege) het hoofd van de Arbeidsinspectie op grond van artikel 19 als het in het belang van het kind is.</p> |
| 2. | art. 17 lid 2 Arbeidswet               | <p>Verboden: kinderen <i>buiten een onderneming</i> werkzaamheden te doen verrichten</p>  |
|    | Onderdeel a:                           | <p>Uitzondering: In het gezin waarin het kind wordt opgevoed, in scholen, opvoedingsinrichtingen en meer van dit soort inrichtingen, onder voorwaarde dat deze werkzaamheden een opvoedkundig karakter hebben en niet in de eerste plaats gericht zijn op het behalen van geldelijk voordeel. Hierbij valt te denken aan onder andere de vaat doen, letten op jongere broers en zusters en het erf onderhouden thuis of in een internaat en praktijklessen op technische en nijverheidsscholen<sup>84</sup>.</p>  |
|    | Onderdeel b:                           | <p>Uitzondering: In de landbouw, tuinbouw en veehouderij ten behoeve van het gezin waarin het kind wordt opgevoed, voor zover deze werkzaamheden niet geschieden in fabrieken of in werkplaatsen of met toestellen waarvan het vermogen groter is dan 2 paardenkracht (pk).</p>   |

<sup>81</sup> De Zeevisserijwet 1980 is gepubliceerd in S.B. 1980 no. 144, zoals laatstelijk gewijzigd bij SB 2001 no. 120.

<sup>82</sup> Volgens artikel 18 van de Arbeidswet kan de regering, in afwijking van artikel 17 lid 1 en lid 2, via staatsbesluit werkzaamheden omschrijven die mogen worden verricht door kinderen die de leerplichtige leeftijd hebben overschreden op voorwaarde dat die werkzaamheden:

- a. noodzakelijk zijn voor het leren van een beroep of uit de aard der zaak door kinderen plegen te worden verricht,
- b. lichamelijk of geestelijk niet te hoge eisen stellen en
- c. geen gevaarlijk karakter dragen.

<sup>83</sup> Vgl. Molenaar 1959, p. 1220.

<sup>84</sup> Vgl. Molenaar 1959, p. 1214.



**Jeugdige personen (verbod van gevaarlijke arbeid)**

3. art. 20 lid 1 Arbeidswet Verboden: jeugdige personen, wel of niet tegen een vergoeding, de volgende arbeid te doen verrichten:
1. nachtarbeid
  2. arbeid gevaarlijk voor de gezondheid
  3. arbeid gevaarlijk voor de zedelijkheid
  4. arbeid gevaarlijk voor het leven
- art. 20 lid 2 Arbeidswet Gevaarlijke arbeid?: De regering moet middels staatsbesluit aangeven welke arbeid wordt beschouwd als gevaarlijke arbeid in de zin van de hierboven genoemde punten 2, 3 en 4 en dit heeft de regering ook gedaan middels het Besluit Gevaarlijke Arbeid.
- art. 20 lid 3 Arbeidswet Nacht?: Dit is de tijd tussen **19:00 uur** en **06:00 uur** (dit kan ook worden geschreven als de tijd tussen **7:00 uur p.m.** en **6:00 uur a.m.** of de tijd tussen **7 uur 's avonds** en **6 uur 's morgens**).

**Werknemers van alle leeftijden (verbod van dwangarbeid)**

4. art. 20a lid 1 Arbeidswet Verboden: een werknemer arbeid te doen verrichten:
1. door geweld of bedreiging hiermee
  2. door bedreiging met straf
  3. door enige andere vorm van dwang of bedreiging hiermee
- Uitzondering: Het is toegestaan een werknemer arbeid te doen verrichten:
1. door bedreiging met straf
  2. door enige andere vorm van dwang of bedreiging hiermee (met uitzondering van geweld of bedreiging hiermee) in geval van oorlog of andere dergelijke rampen of dreiging daarvan, waarbij het leven of normale bestaansvoorwaarden van de gehele bevolking of een deel daarvan in gevaar worden gebracht of in gevaar kunnen worden gebracht. De arbeid die de werknemer wordt opgedragen te doen moet uiteraard gericht zijn op het voorkomen of bestrijden van de ramp of het beperken van de gevolgen hiervan. De duur en de omvang van de gedwongen arbeid, evenals het doel waarvoor het wordt gebruikt, moeten worden beperkt tot wat strikt noodzakelijk is, gezien de eisen van de situatie.<sup>85</sup>

**5.4. AFWIJKING ARBEIDSVERBODEN KINDEREN EN JEUGDIGE PERSONEN**

In afwijking van de arbeidsverboden in verband met leeftijd en dwang is het mogelijk:

**Kinderen (opheffing verbod van kinderarbeid)**

1. art. 18 Arbeidswet Mogelijk: dat bij staatsbesluit te omschrijven werkzaamheden door kinderen worden verricht maar dan moeten deze werkzaamheden wel voldoen aan het volgende:
1. zij moeten noodzakelijk zijn voor het leren van een beroep of zij moeten sowieso door kinderen worden verricht;
  2. zij mogen lichamelijk of geestelijk niet te hoge eisen stellen en
  3. zij mogen geen gevaarlijk karakter dragen
- Vereiste: De kinderen moeten ouder zijn dan de leerplichtige leeftijd.
- Voorbeelden: Zogenaamde “activiteiten door en voor kinderen” zouden hiervoor in aanmerking komen. Hierbij valt te denken aan het showen van kleding tijdens kindermodeshows en het (helpen) verzorgen van kinderprogramma’s via de radio en televisie.

<sup>85</sup> International Labour Office Geneva 2007, p. 32.

**Kinderen (Individuele vrijstelling verbod van kinderarbeid)**

2. art. 19 Arbeidswet Mogelijk: om vrijstelling te verlenen van het verbod van kinderarbeid in artikel 17
- Vrijstellingverlener: Het hoofd van de Arbeidsinspectie of een ander namens het hoofd van de Arbeidsinspectie.
- Verzoeker: Het hoofd van het gezin waarin het kind wordt opgevoed.
- Vereisten: 1. Het moet gaan om een zeer bijzonder geval, de verzoeker zal moeten aangeven waarom zijn geval zeer bijzonder is, en  
2. de vrijstelling moet in het belang van het kind zijn.
- Bijkomende inhoud: Bij de vrijstelling kunnen voorwaarden worden gesteld.

**Jeugdige personen (opheffing verbod nachtarbeid)**

3. art. 21 lid 1 Arbeidswet Mogelijk: om bij staatsbesluit het verrichten van bepaalde soorten van nachtarbeid of nachtarbeid onder bepaalde omstandigheden door jeugdige personen, voor bepaalde aan te wijzen ondernemingen, toe te staan
- Bijkomende inhoud: In het staatsbesluit kunnen voorwaarden worden opgenomen waaronder voornoemde arbeid kan worden verricht.

**Jeugdige personen (individuele ontheffing arbeidsverboden)**

4. art. 21 lid 2 Arbeidswet Mogelijk: om jeugdige personen, wel of niet tegen een vergoeding, de volgende arbeid te doen verrichten:
1. nachtarbeid<sup>86</sup>
  2. arbeid gevaarlijk voor de gezondheid
  3. arbeid gevaarlijk voor de zedelijkheid
  4. arbeid gevaarlijk voor het leven
- Ontheffingverlener: Het hoofd van de Arbeidsinspectie of een ander namens het hoofd van de Arbeidsinspectie.
- Verzoeker: De werkgever.
- Bijkomende inhoud: Aan de ontheffing kunnen voorwaarden worden verbonden.
- art. 26 Arbeidswet Beroep: Dit is mogelijk, zie hiervoor hoofdstuk 8 ten aanzien van artikel 26 van de Arbeidswet.

<sup>86</sup> Volgens artikel 20 lid 3 van de Arbeidswet wordt in artikel 20 lid 1 met **nacht** bedoeld, de tijd tussen **19:00 uur** en **06:00 uur** (dit kan ook worden geschreven als de tijd tussen **7:00 uur p.m.** en **6:00 uur a.m.** of de tijd tussen **7 uur 's avonds** en **6 uur 's morgens**). Volgens artikel 21 lid 1 van de Arbeidswet kan de regering via staatsbesluit het verrichten van bepaalde soorten nachtarbeid of nachtarbeid onder bepaalde omstandigheden door jeugdige personen, voor bepaalde aan te wijzen ondernemingen, onder daarbij te stellen voorwaarden toestaan.

## 6 VERBODEN IN VERBAND MET UITBETALING LOON

### 6.1. INLEIDING

In dit hoofdstuk wordt aangegeven op welke plaatsen het loon niet mag worden uitbetaald.

#### Ten aanzien van paragraaf 6.2. (Verboden uitbetaling loon)

Deze regeling dient om te voorkomen, dat werknemers als gevolg van de aard van de plaats van uitbetaling, bijvoorbeeld een bar, in de verleiding

worden gebracht om een onevenredig groot deel van het ontvangen loon, direct na ontvangst hiervan, uit te geven aan goederen die niet behoren tot de eerste levensbehoeften<sup>87</sup>, bijvoorbeeld sterkedrank (alcoholhoudende drank).

### 6.2. VERBODEN UITBETALING LOON

art. 22 lid 1 Arbeidswet

Het is verboden het in geld vastgestelde loon uit te betalen of te doen uitbetalen:

- a. buiten de arbeidstijd
- b. in cafés, inrichtingen of plaatsen waar aan het publiek gelegenheid wordt gegeven om te eten en drinken
- c. op plaatsen waar feesten of vermakelijkheden worden gehouden, waartoe het publiek toegang wordt verleend  
 Vermakelijkheden?: Onder andere films, toneelvoorstellingen, concerten en wandeltochten/wandelmarsen.
- d. in winkels of warenhuizen waar voedingsmiddelen of waren in het klein worden verkocht

art. 22 lid 2 Arbeidswet

Uitzondering: Het is toegestaan het in geld vastgestelde loon uit te betalen of te doen uitbetalen op de in de onderdelen b, c en d van artikel 22 lid 1 van de Arbeidswet genoemde plaatsen aan werknemers die op voornoemde plaatsen arbeid verrichten.

<sup>87</sup> Bijlagen 1961-1962 (21.3), p. 2. Zie de toelichting bij artikel 22.

## 7 OVERHEIDSCONTROLE OP NALEVING ARBEIDSWET

### 7.1. INLEIDING

Dit hoofdstuk gaat over de informatieplicht van werkgevers, werknemers en ouders, voogden en verzorgers, en de administratieve zaken die de werkgever in orde moet maken volgens de Arbeidswet.

#### **Ten aanzien van paragraaf 7.2. (Info-plicht, arbeidslijst en -register)**

De werkgever is verplicht te zorgen dat in de onderneming aanwezig zijn een arbeidslijst en een arbeidsregister (artikel 24 lid 1).

De arbeidslijst bevat informatie over de arbeidstijden van de werknemers (artikel 24 lid 3). Een voorbeeld van de arbeidslijst is opgenomen als bijlage 9, op p. 79.

Als alle werknemers in de onderneming dezelfde werktijden(regeling) hebben, dan bestaat de arbeidslijst uit één blad. Als er echter verschillende werktijden(regelingen) voorkomen in de onderneming (bijvoorbeeld vanwege verschillende ploegen, ook wel genoemd shifts), dan bestaat de arbeidslijst uit meerder bladen. Voor iedere werktijdenregeling moet in principe namelijk een apart blad van de arbeidslijst worden ingevuld.<sup>88</sup> In geval van onregelmatige roosters<sup>89</sup> mag de werkgever de werktijden in grote lijnen aangeven op de arbeidslijst en de gedetailleerde informatie in een dienstrooster vermelden.<sup>90</sup> In deze gevallen moet op de arbeidslijst wel worden verwezen naar het aangehecht dienstrooster. Volgens artikel 25 lid 3 kan het hoofd van de Arbeidsinspectie ontheffing verlenen van de verplichting tot het houden van een arbeidslijst, bijvoorbeeld bij zeer onregelmatige diensten (dit zijn diensten die veel wijzigen) zoals bij sluiswachters<sup>91</sup>. Sluiswachters, ook wel genoemd sluismeesters, zijn zij die belast zijn met het toezicht op en gebruik van een sluis.

<sup>88</sup> Hermelijn 1992, p. 82.

<sup>89</sup> Een onregelmatig rooster is een rooster waarin veel verschillende werktijden(regelingen) van verschillende werknemers of groepen van werknemers voorkomen. Onregelmatige roosters komen vaak voor bij casino's en bewakingsbedrijven.

<sup>90</sup> Dit advies geeft de Arbeidsinspectie.

<sup>91</sup> Decreet van 12 september 1983, houdende wijziging van de "Arbeidswet 1963" (SB 1983 no. 91). Zie de toelichting bij artikel 25.

Het arbeidsregister bevat enkele persoonlijke gegevens van elke werknemer (artikel 24 lid 8). Een voorbeeld van het arbeidsregister is opgenomen als bijlage 10, op p. 80.

De arbeidslijst en het arbeidsregister zijn er om makkelijker te kunnen nagaan of de werkgever zich houdt aan de voorgeschreven arbeidstijden, rustdagen, en rusttijden.

Het formulier van de arbeidslijst en dat van het arbeidsregister zijn nu te koop bij Drukkerij D.A.G. (Door Arbeid Groeiend). Leest u deze formulieren goed voor u ze invult. Op het formulier van de arbeidslijst mogen er nl. geen correcties worden aangebracht. Als er een fout wordt gemaakt bij het invullen van een formulier van de arbeidslijst, moet er een nieuw formulier worden ingevuld.

De arbeidsinspecteurs zijn belast met het toezicht op de naleving van de Arbeidswet. Dit wil zeggen dat zij erop moeten toezien dat onder andere de hoogste leidinggevende in de onderneming zich houdt aan de Arbeidswet. Door middel van de arbeidslijst kunnen de arbeidsinspecteurs bij een bezoek aan de onderneming snel nagaan of de werknemers bijvoorbeeld rusttijd krijgen zoals vermeld op de arbeidslijst en hoort volgens de wet.

Ook werknemers kunnen door het doornemen van de arbeidslijst nagaan of de werkgever de Arbeidswet overtreedt en dit doorgeven aan de Arbeidsinspectie. De werknemers kunnen door middel van de arbeidslijst dus beter helpen met het toezicht op naleving van de Arbeidswet.

## 7.2. INFORMATIEPLICHT, ARBEIDSLIJST EN ARBEIDSREGISTER

### Informatieplicht

art. 23 lid 1 Arbeidswet

**Wat:** verplicht de in artikel 31 bedoelde ambtenaren, waaronder de arbeidsinspecteurs, alle door hen verlangde *inlichtingen* omtrent zaken en feiten betreffende de naleving van de Arbeidswet te verstrekken

art. 23 lid 2 Arbeidswet

art. 23 lid 3 Arbeidswet

**Wie:**

1. de werkgever
2. de werknemer, voor zover hij bekend is met de zaken en feiten betreffende de naleving van de Arbeidswet
 

Werknemer?: In dit artikel wordt onder werknemer verstaan:

  1. iedere volwassene of jeugdige persoon die ten behoeve van een ander arbeid als bedoeld in artikel 1 onder a verricht of
  2. ieder kind die ten behoeve van een ander werkzaamheden als bedoeld in artikel 17 lid 2 verricht.
3. de wettelijke vertegenwoordiger van een kind of het hoofd van het gezin waarin het kind wordt opgevoed

### Arbeidslijst

art. 24 lid 1 Arbeidswet

**Wat:** verplicht te zorgen dat een *arbeidslijst* aanwezig is in de onderneming overeenkomstig het bepaalde in de overige leden van het artikel

art. 24 lid 2 Arbeidswet

art. 24 lid 3 Arbeidswet

**Wie:** de werkgever

Arbeidslijst?:

1. De arbeidslijst bestaat uit een of meer bladen.
2. De arbeidslijst vermeldt over alle werknemers die werken in de onderneming het uur van begin en einde van de dagelijkse werktijd en de rusttijden die zich daartussen bevinden, alsmede de rustdagen. Is de arbeidstijd niet voor alle werknemers dezelfde, dan moeten die verschillende regelingen op verschillende bladen van de arbeidslijst worden vermeld, met aanduiding op elk blad voor welke werknemers of groepen van werknemers zij gelden.
3. De arbeidslijst mag geen regeling bevatten welke in strijd is met het bepaalde bij of krachtens de Arbeidswet.
4. De arbeidslijst is ondertekend door de werkgever (met eigen naam en niet met firmanaam) en geldt onveranderd, totdat zij door een andere is vervangen.

art. 24 lid 4 Arbeidswet

**Ophanging:**

1. Het blad of de bladen van de arbeidslijst moet(en) zoveel mogelijk op de plaats waar de arbeid wordt verricht (bijvoorbeeld in het kantoor waar men werkt<sup>92</sup>) opgehangen zijn en blijven, en wel zodanig dat daarvan gemakkelijk kan worden kennisgenomen. Het blad of de bladen van de arbeidslijst met betrekking tot de werknemers van het filiaal van een onderneming moet(en) worden opgehangen in het filiaal (zoveel mogelijk op de plaats waar de arbeid wordt verricht) en niet in het hoofdkantoor.

Praktijk

2. Als de arbeidslijst wordt vastgemaakt aan een prikbord moet de werkgever erop letten dat er geen andere mededelingen worden geplaatst over de arbeidslijst, waardoor dit niet (helemaal) te zien is.<sup>93</sup> Ook moet de werkgever erop letten dat het onderste deel van de arbeidslijst altijd kan worden beschreven, dit deel moet dus niet worden vastgemaakt met plakband. Op dit deel maken de arbeidsinspecteurs namelijk aantekeningen en/of paraferen zij als zij controle hebben uitgevoerd.

art. 24 lid 5 Arbeidswet

**Melding AI:** De werkgever is verplicht een door hem ondertekende schriftelijke kopie van de arbeidslijst, alsmede bericht van iedere wijziging daarvan, vóór het tijdstip der inwerkingtreding te zenden naar het hoofd van de Arbeidsinspectie. Volgens de Arbeidsinspectie hoeft dit niet. Volgens de Arbeidsinspectie hoeft de werkgever geen schriftelijke kopie van de arbeidslijst te zenden naar het hoofd van de Arbeidsinspectie maar lopen de arbeidsinspecteurs zelf langs bij de onderneming en nemen zij de relevante informatie zelf op. De werkgever moet de Arbeidsinspectie wel melden van zijn voornemen om een nieuwe of gewijzigde arbeidslijst in gebruik te nemen.

<sup>92</sup> De arbeidslijst wordt soms ook in de kantine opgehangen. Dit kan zich voordoen wanneer de werknemers niet op kantoor maar veel buiten werken.

<sup>93</sup> De Arbeidsinspectie adviseert hiertegen.

## OVERHEIDSCONTROLE OP NALEVING ARBEIDSWET

art. 24 lid 6 Arbeidswet	Vergunning(en):	Indien een vergunning ingevolge deze wet is verleend (bijvoorbeeld een overwerkvergunning of een machtiging), is de werkgever verplicht te zorgen, dat de desbetreffende beschikking dan wel een gewaarmerkt afschrift daarvan onverwijld op zodanige wijze aan het desbetreffende blad der arbeidslijst, als bedoeld in het vierde lid, wordt gehecht, dat daarvan gemakkelijk kan worden kennisgenomen.
art. 24 lid 7 Arbeidswet	Werktijden:	Een werknemer mag in de onderneming geen arbeid verrichten buiten de voor hem op de arbeidslijst vermelde arbeidstijden, behalve als er hiervoor vergunning is verleend of als het gaat om meerdere arbeid.
art. 25 lid 1 Arbeidswet	Inzage AI:	De werkgever is verplicht aan de in artikel 31 bedoelde ambtenaren op aanvraag inzage te verlenen van de arbeidslijst.
art. 25 lid 2 Arbeidswet	Model register:	Het model van de arbeidslijst wordt door de minister van arbeid bij beschikking vastgesteld. De minister van arbeid kan op de arbeidslijst, andere dan de wettelijk voorgeschreven onderwerpen doen vermelden.
art. 25 lid 3 Arbeidswet	Ontheffing:	Het hoofd van de Arbeidsinspectie kan, onder daarbij te stellen voorwaarden, ontheffing verlenen van de verplichting tot het houden van een arbeidslijst.

### **Arbeidsregister**

#### **art. 24 lid 1 Arbeidswet**

**Wat:** verplicht te zorgen dat een *arbeidsregister* aanwezig is in de onderneming overeenkomstig het bepaalde in de overige leden van het artikel

**Wie:** de werkgever

art. 24 lid 8 Arbeidswet	Arbeidsregister?:	Het arbeidsregister vermeldt de namen, voornamen, geboortedata en het geslacht van alle werknemers, die in de onderneming werkzaam zijn, met daarbij – voor zover nodig – de aanwijzing voor elke werknemer op welk blad of onder welke groep van de arbeidslijst de werktijdenregeling die voor hem geldt, is vermeld. Zie hiervoor bijlage 10, op p. 80.
art. 25 lid 1 Arbeidswet	Inzage AI:	De werkgever is verplicht aan de in artikel 31 bedoelde ambtenaren op aanvraag inzage te verlenen van het arbeidsregister.
art. 25 lid 2 Arbeidswet	Model register:	Het model van het arbeidsregister wordt door de minister van arbeid bij beschikking vastgesteld. De minister van Arbeid kan op het arbeidsregister, andere dan de wettelijk voorgeschreven onderwerpen laten vermelden.

## 8 BEROEP TEGEN BESLUITEN HOOFD ARBEIDSINSPECTIE

### 8.1. INLEIDING

In dit hoofdstuk wordt aangegeven wanneer en hoe men in beroep kan gaan tegen besluiten van het hoofd van de Arbeidsinspectie.

#### Ten aanzien van paragraaf 8.2. (Beroep bij de minister van Arbeid)

De meeste besluiten worden genomen door het hoofd van de Arbeidsinspectie en deze besluiten worden beschikkingen (van het hoofd van de Arbeidsinspectie) genoemd. De werkgever aan wie een besluit van het hoofd van de Arbeidsinspectie is gericht, is verplicht zich te houden aan het besluit (artikel 28 lid 1).

Maar ook het hoofd van de Arbeidsinspectie kan een fout besluit nemen of een besluit nemen dat niet redelijk is. Daarom kan de werkgever tegen elk besluit van het hoofd van de Arbeidsinspectie in beroep gaan bij de minister van Arbeid (artikel 26).

De werkgever kan beroep instellen:

1. wanneer een aanvraag van hem is afgewezen (artikel 26 lid 1),
2. wanneer er nog geen besluit is genomen na verloop van een redelijke termijn (artikel 26 lid 2) of
3. wanneer bijvoorbeeld een vergunning (die reeds was verstrekt) is ingetrokken.

Hij kan ook beroep instellen wanneer zijn aanvraag wel wordt toegewezen, bijvoorbeeld hij krijgt de vergunning, maar hij niet tevreden is met bijvoorbeeld:

1. de voorwaarden waaronder het is toegewezen;
2. de termijn waarvoor het is toegewezen of
3. het aantal werknemers waarop het betrekking heeft.

Een voorbeeld van het beroepschrift is opgenomen als bijlage 11, op p. 81.

### 8.2. BEROEP BIJ DE MINISTER VAN ARBEID

art. 26 lid 1 Arbeidswet	tegen elke beschikking van of vanwege het hoofd van de Arbeidsinspectie ingevolge de Arbeidswet, kan de belanghebbende in beroep gaan
	Beroepsinstantie: De minister van Arbeid.
	Verzoeker: De belanghebbende, dit is de persoon of de onderneming die het verzoek heeft ingediend of (ingeval van een algemene vergunning zoals genoemd in artikel 10 lid 1 onder b) elke persoon of onderneming aan wie de vergunning is gericht.
art. 26 lid 4	Beroepstermijn: Binnen 14 dagen nadat de beschikking aan de belanghebbende is uitgereikt.
	Schorsing i.v.m. beroep: Alleen indien de beschikking, waartegen in beroep is gegaan, intrekking van een eerder verleende toestemming inhoudt, heeft het beroep schorsende kracht. Schorsende kracht wil zeggen dat vanaf het moment er in beroep is gegaan, de intrekking door het hoofd van de Arbeidsinspectie van de eerder door hem verleende toestemming buiten werking is gesteld, totdat de minister op het beroep heeft beslist.
art. 26 lid 3 Arbeidswet	Wijziging beschikking: Wordt in hoger beroep de beschikking van het hoofd van de Arbeidsinspectie gewijzigd door de minister van Arbeid, dan treedt de beschikking van de minister van Arbeid in de plaats van de beschikking van het hoofd van de Arbeidsinspectie waartegen beroep was ingesteld.
art. 26 lid 2 Arbeidswet	indien niet binnen redelijke termijn door of vanwege het hoofd van de Arbeidsinspectie op een ingediend verzoek ingevolge de Arbeidswet is beslist, kan de belanghebbende in beroep gaan
	Beroepsinstantie: De minister van Arbeid.
	Verzoeker: De belanghebbende, dit is degene die het verzoek heeft ingediend.

## 9 AFWIJKING VAN DE ARBEIDSWET

### 9.1. INLEIDING

In dit hoofdstuk wordt aangegeven of, en zo ja, hoe kan worden afgeweken van de Arbeidswet zonder toestemming van de overheid.

#### Ten aanzien van paragraaf 9.2. (Mogelijkheden tot afwijking)

Zowel de werkgever als de werknemer zijn verplicht zich te houden aan de Arbeidswet en de regels en besluiten, respectievelijk vastgesteld en genomen op basis van de Arbeidswet (artikel 27 lid 1).

De meeste bepalingen zijn gericht aan de werkgever. Slechts enkele bepalingen zijn gericht aan de werknemer. Een voorbeeld van zo'n bepaling is opgenomen in artikel 5 lid 3.

Alleen van de bepalingen met betrekking tot de bijzondere vergoedingen die de werkgever moet betalen aan de werknemer onder andere als de werknemer overwerk verricht (artikel 27 lid 2), mag er worden afgeweken zonder toestemming van de overheid.

### 9.2. MOGELIJKHEDEN TOT AFWIJKING

art. 27 lid 1 Arbeidswet

Het is verboden werkzaamheden, strijdig met het bij of krachtens de Arbeidswet bepaalde, te verrichten of te doen verrichten

art. 27 lid 2 Arbeidswet

Van de bij of krachtens de Arbeidswet gegeven bepalingen mag niet bij overeenkomst worden afgeweken, als dit toch wordt gedaan dan is de afwijking ongeldig

*Uitzondering:* Alleen op grond van artikel 16 lid 3 van de Arbeidswet mogen de werkgever en de werknemer samen afwijken van de bijzondere vergoedingen genoemd in de artikelen 12, 13, 14 en 15 van de Arbeidswet, zie hiervoor paragraaf 4.4.

De bepalingen in de Arbeidswet zijn er ter bescherming van de werknemer tegen de “sterkere” werkgever. Vandaar dat er alleen met medewerking van de werknemer mag worden afgeweken van de bepalingen met betrekking tot de bijzondere vergoedingen zonder toestemming van de overheid.

De afwijking moet verder op een zodanige manier geschieden dat de individuele werknemer niet wordt overheerst door de werkgever. Daarom mag de afwijking ten aanzien van alle werknemers met uitzondering van stafleden alleen bij cao geschieden. Het is dan niet de individuele werknemer die staat tegenover de sterkere werkgever maar de sterke vakbond (groep) die staat tegenover de sterke werkgever. Ten aanzien van stafleden kan de afwijking gewoon bij schriftelijke arbeidsovereenkomst geschieden. Volgens de wetgever hebben stafleden, die in beginsel meer verdienen dan de overige werknemers, geen bescherming nodig in dit geval.



## 10 AANSPRAKELIJKHEID VOOR NALEVING ARBEIDSWET

### 10.1. INLEIDING

Dit hoofdstuk gaat over de aansprakelijkheid van de verschillende personen die belast zijn met de naleving van de wet.

#### Ten aanzien van paragraaf 10.2. (Aansprakelijkheid)

De meeste geboden en verboden in de Arbeidswet zijn gericht aan de hoogste leidinggevende in de onderneming. Een voorbeeld van zo een verbod is vastgelegd in artikel 3 lid 1. Op grond van deze bepaling is onder andere strafbaar hij die in een onderneming langer arbeid door een werknemer doet verrichten dan 8½ uur per dag of 48 uren per week. Voor het “doen verrichten” van langere arbeid is een of ander bepaald actief optreden door bijvoorbeeld de werkgever niet nodig. De strafrechtelijke aansprakelijkheid van de werkgever kan onder bepaalde omstandigheden reeds aanwezig zijn bij het willens en wetens toelaten, dat de maximale werktijd wordt overschreden, zonder dat van een bepaalde opdracht sprake is.<sup>94</sup>

De hoogste leidinggevende moet de Arbeidswet naleven en moet ervoor zorgen dat anderen in de onderneming de Arbeidswet ook naleven (artikel 28 lid 2). De hoogste leidinggevende kan ook een werknemer of werknemers aanwijzen als toezichthoudend personeel dat moet helpen met de naleving van de Arbeidswet en dat erop moet letten dat anderen in de onderneming de Arbeidswet ook naleven (artikel 28 lid 4).

Als de hoogste leidinggevende of een van de toezichthouders die hij heeft aangewezen afwezig zal zijn, dan moet de afwezige hoogste leidinggevende of toezichthouder iemand aanwijzen die in zijn plaats erop zal letten dat anderen in de onderneming de Arbeidswet naleven (artikel 28 lid 3 en lid 4). Volgens voornoemde leden moet de vervanger zelf, de Arbeidswet ook naleven.

Op grond van artikel 28 lid 4 zijn zowel de hoogste leidinggevende in de onderneming als het door hem aangewezen toezichthoudend personeel hoofdelijk aansprakelijk. Dit wil zeggen dat van ieder van hen voor de volle

100% zal worden nagegaan of door hen de voorschriften zijn nagekomen. De hoogste leidinggevende en het door hem aangewezen toezichthoudend personeel kunnen elkaar niet de schuld geven en stellen dat zij zelf niet fout zijn. Ieder is voor zichzelf aansprakelijk en verantwoordelijk.

Ook de wettelijke vertegenwoordiger van een kind of het hoofd van het gezin waarin een kind wordt opgevoed is aansprakelijk als er kinderarbeid is verricht in strijd met het bepaalde in artikel 17 (artikel 28 lid 5). De wettelijke vertegenwoordiger of het hoofd van het gezin moet er namelijk voor zorgen dat het kind geen kinderarbeid verricht in strijd met artikel 17.

De wettelijke vertegenwoordiger is degene die de ouderlijke macht over het kind uitoefent of degene die voogdij heeft over het kind. Tijdens het huwelijk oefent in beginsel de vader de ouderlijke macht uit over het kind (artikel 353 in samenhang met artikel 352 BW). Ingeval de vader niet in staat is de ouderlijke macht uit te oefenen, oefent in beginsel de moeder de ouderlijke macht uit over het kind (artikel 353 BW). Als geen van de ouders in staat is de ouderlijke macht uit te oefenen, benoemt de kantonrechter een voogd (artikel 353 BW). Als een van de ouders komt te overlijden, wordt de andere ouder automatisch voogd (artikel 397 BW). Als de ouders scheiden, wordt één van de ouders tot voogd benoemd (artikel 410 in samenhang met artikel 352 BW). Over een natuurlijk kind (dit is een kind geboren uit een ongehuwde moeder) is de moeder in beginsel van rechtswege voogd (artikel 405 BW). De voogdij over een kind geboren uit een gehuwde of een ongehuwde moeder kan ook worden uitgeoefend door een persoon die niet de ouder is van het kind (bijvoorbeeld als in artikel 383a onder 2 BW) of door een rechtspersoon, een zogeheten voogdij-instelling (artikel 383a onder 4 BW). De voogdij-instellingen in Suriname zijn de mr. Huber Stichting en de Stichting Jeugd en Gezin.<sup>95</sup>

<sup>94</sup> HR 11 januari 1915, NJ 1915 p. 512.

<sup>95</sup> De namen van de voogdij-instellingen zijn verschaft door mevr. mr. M. Purperhart, procesbegeleider bij het Bureau voor Familierechtelijke Zaken van het ministerie van Justitie en Politie.

Het hoofd van het gezin waarin het kind wordt opgevoed is het lid van het gezin dat als hoofd wordt erkend door de andere leden van het gezin. Dit is vaak (maar niet altijd) het lid van het gezin die de (meeste) kosten van de huishouding draagt.<sup>96</sup>

### **Ten aanzien van paragraaf 10.3. (Geen aansprakelijkheid)**

De hoogste leidinggevende die kan bewijzen of het toezichthoudend personeel dat kan bewijzen dat hij/het er alles aan heeft gedaan, opdat de Arbeidswet werd nageleefd, is niet aansprakelijk en dus ook niet strafbaar. Ditzelfde geldt voor ouders, voogden en verzorgers als het gaat om kinderarbeid (artikel 28 lid 6).

### **Ten aanzien van paragraaf 10.4. (Strafbaarheid)**

Het niet naleven of niet volledig naleven van de Arbeidswet is strafbaar (artikel 29 lid 1).

Als bijvoorbeeld een werkgever de Arbeidswet overtreedt, is het niet de werknemer die naar de rechter moet stappen maar is het de Staat Suriname, met name het Openbaar Ministerie, die de werkgever moet vervolgen. In de volksmond wordt gezegd dat de overheid de werkgever voor de rechter moet slepen.

De werkgever die eerder is veroordeeld wegens overtreding van de Arbeidswet, kan zwaarder worden gestraft (artikel 29 lid 2 en lid 3).

In sommige gevallen kan het naleven van de wet in strijd zijn met het algemeen belang of met belangen, die veel groter zijn dan het belang dat de wet dient.<sup>97</sup> Bijvoorbeeld, er breekt een epidemie uit en apothekers(assistenten) moeten overwerken van de werkgever terwijl de

nodige vergunning ontbreekt. In deze gevallen zou het onredelijk zijn om de werkgever die de wet dan overtreedt, strafbaar te stellen.

Het niet naleven of niet volledig naleven van de Arbeidswet is dan ook niet strafbaar als het, onder de gegeven omstandigheden, als rechtvaardig kan worden gezien en de niet naleving of niet volledige naleving meteen wordt doorgegeven aan de Arbeidsinspectie (artikel 29 lid 5). De werkgever is dus niet strafbaar als hij meteen doorgeeft aan de Arbeidsinspectie dat hij de apothekers(assistenten) laat overwerken zonder de benodigde vergunning.

Een werkgever kan echter alleen een beroep doen op artikel 29 lid 5:

1. als er geen of niet genoeg tijd meer is om de vergunning nodig voor afwijking van de wet aan te vragen en te verkrijgen, bijvoorbeeld, er is geen tijd meer om de vergunning nodig voor het laten overwerken van de apothekers(assistenten) te verkrijgen, of
2. als er moet worden afgeweken van bepalingen waarvan de wet geen vrijstelling kent.<sup>98</sup>

Ten slotte wordt opgemerkt dat niet naleving van de Arbeidswet, behalve hechtenis, gevangenisstraf of geldboete, nog andere nare consequenties kan hebben voor de werkgever. Een werkgever die een werknemer laat overwerken zonder dat hij in het bezit is van een overwerkvergunning kan, ingeval de werknemer een ongeval overkomt tijdens het werk, mogelijk geen beroep doen op de verzekeringsmaatschappij om een ongevallenuitkering te doen op basis van de door hem gesloten ongevalverzekering (zogeheten SOR-verzekering).<sup>99</sup> Hierdoor is de kans groot dat de werkgever rechtstreeks wordt aangesproken voor de schade die de werknemer lijdt als gevolg van het ongeval en dat hij (dus de werkgever) de schade zelf moeten vergoeden.

<sup>96</sup> Deze informatie is verstrekt door mevr. mr. S. Geerlings-Headley, docent van het vak Personen- en Familierecht aan de Anton de Kom Universiteit van Suriname. Mevrouw Geerlings verwijst hierbij onder andere naar artikel 403 van het BW waarin de man van de moeder-voogdes, wanneer zij trouwt, gedurende het huwelijk en zolang hij met haar samenwoont en met haar een gemeenschappelijke huishouding heeft, van rechtswege medevoogd (van het kind) en samen met zijn vrouw hoofdelijk voor het geheel aansprakelijk is wegens alle handelingen, na het aangaan van het huwelijk verricht. Onder andere uit deze bepaling blijkt dat er niet alleen wordt gekeken naar bloedverwantschap bij het toekennen van verantwoordelijkheden aan meerderjarigen jegens minderjarigen.

<sup>97</sup> Molenaar 1959, p. 1204.

<sup>98</sup> Molenaar 1959, p. 1206.

<sup>99</sup> Deze informatie is verstrekt door mevr. J. Paulus, schadebehandelaar bij FATUM Schadeverzekering NV ten aanzien van de door FATUM aangeboden SOR-verzekering. Hetgeen is aangehaald door mevr. Paulus geldt ook voor de door de overige verzekeringsmaatschappijen aangeboden verzekeringen op basis van de Ongevallenregeling.

**Ten aanzien van paragraaf 10.5 (Strafvervolging van rechtspersonen)**

Ook rechtspersonen kunnen de Arbeidswet overtreden. Rechtspersonen zijn naamloze vennootschappen, stichtingen, verenigingen met rechtspersoonlijkheid en coöperatieve verenigingen.<sup>100</sup>

Indien een strafbaar feit wordt gepleegd door een rechtspersoon, worden de in Suriname gevestigde leden van het bestuur of, bij hun afwezigheid, de vertegenwoordiger van de rechtspersoon in Suriname, vervolgd en eventueel veroordeeld.

**10.2. AANSPRAKELIJKHEID**

De **werkgever** is verplicht:

1. art. 28 lid 1 Arbeidswet      Verplicht: ervoor te zorgen, dat in de onderneming geen werkzaamheden worden verricht in strijd met het bij of krachtens de Arbeidswet bepaalde
2. art. 28 lid 2 Arbeidswet      Verplicht: na te leven en ervoor te zorgen, dat in de onderneming worden nageleefd elk voorschrift en elke voorwaarde, krachtens de Arbeidswet gesteld:
  1. bij staatsbesluit
  2. bij een beschikking van de minister van Arbeid
  3. bij een beschikking van het hoofd van de Arbeidsinspectie
3. art. 28 lid 3 Arbeidswet      Verplicht: ervoor te zorgen dat bij zijn afwezigheid een toezichthouder wordt aangewezen

Elk **toezichthoudend personeelslid** is verplicht:

- art. 28 lid 4 Arbeidswet
1. ervoor te zorgen, dat in de onderneming geen werkzaamheden worden verricht in strijd met het bij of krachtens de Arbeidswet bepaalde
  2. na te leven en ervoor te zorgen, dat in de onderneming worden nageleefd elk voorschrift en elke voorwaarde, krachtens de Arbeidswet gesteld:
    - a. bij staatsbesluit
    - b. bij een beschikking van de minister van Arbeid of
    - c. bij een beschikking van het hoofd van de Arbeidsinspectie
  3. te zorgen dat bij zijn afwezigheid een andere toezichthouder wordt aangewezen die hem vervangt
- Vereiste:            Het toezichthoudend personeelslid moet door de werkgever zijn belast met de zorg voor de naleving van de bepalingen van de Arbeidswet.

De **wettelijke vertegenwoordiger van een kind** of **het hoofd van het gezin** waarin een kind wordt opgevoed, is aansprakelijk:

- art. 28 lid 5 Arbeidswet      voor werkzaamheden die door dat kind zijn verricht in strijd met artikel 17 van de Arbeidswet (kinderarbeid)

<sup>100</sup> Deze informatie is deels bevestigd en deels aangevuld door dhr. mr. G. Peelen, docent van het vak Handelsrecht aan de Anton de Kom Universiteit van Suriname.

**10.3. GEEN AANSPRAKELIJKHEID****art. 28 lid 6 Arbeidswet**

Aan de verplichting van:

1. De werkgever
2. het toezichthoudend personeel
3. de wettelijke vertegenwoordiger van een kind of het hoofd van het gezin waarin een kind wordt opgevoed wordt geacht te zijn voldaan, wanneer zij aantonen, dat door hen:
  - a. de nodige bevelen zijn gegeven,
  - b. de nodige maatregelen zijn genomen,
  - c. de nodige middelen zijn verschaft en
  - d. het redelijkerwijs te vorderen toezicht is gehouden

om de naleving te verzekeren van de bepalingen voor welke naleving zij verplicht waren te zorgen

Opmerking: Het is dus niet voldoende als de werkgever aan zijn werknemers zegt dat zij de Arbeidswet moeten naleven. Hij moet zijn werknemers uitleggen wat van hen wordt verwacht. Hij moet er ook voor zorgen dat de middelen die nodig zijn om uitvoering te geven aan de Arbeidswet, bijvoorbeeld het arbeidsregister en de arbeidslijst, aanwezig zijn. De werkgever in vooral grote bedrijven, die niet overal in de onderneming kan zijn, moet er ook voor zorgen dat er werknemers (supervisors) zijn die erop letten dat er niet wordt gehandeld in strijd met de Arbeidswet.

**10.4. STRAFBAARHEID****Straffen****art. 29 lid 1 Arbeidswet**

Straf:

hechtenis van ten hoogste drie maanden of geldboete van ten hoogste 500 Surinaamse Dollar

Strafbaar feit:

niet-naleving of niet volledige-naleving van een bepaling of voorwaarde, gesteld bij of krachtens deze wet of krachtens een ingevolge deze wet gegeven staatsbesluit, voorschrift of beschikking

art. 29 lid 4 Arbeidswet

Afzonderlijke straf:

Een afzonderlijke straf wordt opgelegd ten opzichte van elke persoon met wie of ten aanzien van wie overtreding is gepleegd en voor iedere dag in de loop waarvan de overtreding is gepleegd. Op basis van deze bepaling kan onder andere het aantal in de onderneming werkzame personen beslissend zijn bij de bepaling van het aantal straffen. Bijvoorbeeld voor elke werknemer die niet staat vermeld op het arbeidsregister terwijl dit wel moet volgens artikel 24 lid 8, krijgt de werkgever een aparte straf.<sup>101</sup>

art. 29 lid 5 Arbeidswet

Geen straf:

Indien de niet-naleving of niet volledige-naleving van de bepaling of voorwaarde, gesteld bij of krachtens de Arbeidswet of krachtens een ingevolge de Arbeidswet gegeven staatsbesluit of beschikking:

1. onder de gegeven omstandigheden als gerechtvaardigd is te beschouwen en
2. onverwijld door of namens de werkgever wordt meegedeeld aan het hoofd van de Arbeidsinspectie.

art. 34 lid 4 Arbeidswet

Zwaardere straf:

Opzettelijk handelen in strijd met artikel 20a (verbod van dwangarbeid) wordt gestraft met gevangenisstraf<sup>102</sup> van ten hoogste negen maanden.

<sup>101</sup> HR 18 november 1912, NJ 1913 p. 124.

<sup>102</sup> In artikel 29 lid 1 wordt de straf van hechtenis genoemd en in artikel 34 lid 4 wordt de straf van gevangenisstraf genoemd. Zowel hechtenis als gevangenisstraf zijn vrijheidsbenemende straffen dat wil zeggen dat in beide gevallen de dader wordt opgesloten. In grote lijnen komt het verschil hierop neer dat hechtenis wordt opgelegd als straf bij een overtreding (dit is een relatief licht vergrijp) en gevangenisstraf wordt opgelegd als straf bij een misdrijf (dit is een ernstiger feit). In artikel 29 lid 1 gaat het dus om een overtreding (artikel 29 lid 6) terwijl het in artikel 34 lid 4 gaat om een misdrijf (artikel 34 lid 6).

**10.5. STRAFVERVOLGING VAN RECHTSPERSONEN**

**art. 30 lid 1 Arbeidswet**

als het strafbaar feit is gepleegd door een rechtspersoon, wordt de strafvervolging ingesteld en de eventuele straf uitgesproken tegen:

1. de in Suriname gevestigde leden van het bestuur of, bij hun afwezigheid,
2. de vertegenwoordiger van de rechtspersoon in Suriname

art. 30 lid 3 Arbeidswet  
art. 34 lid 5 Arbeidswet

Geen straf: Als blijkt dat het strafbaar feit buiten de schuld van het lid van het bestuur of de vertegenwoordiger is gepleegd.  
Andere schuldigen: Indien de rechtspersoon (inclusief de vennootschap en de vereniging zonder rechtspersoonlijkheid, de maatschap en het doelvermogen) artikel 20a (verbod van dwangarbeid) overtreedt, kan de strafvervolging worden ingesteld en kan de gevangenisstraf van ten hoogste negen maanden worden uitgesproken tegen:  
1. zij die opdracht hebben gegeven tot de dwangarbeid en ook tegen  
2. zij die feitelijk leiding hebben gegeven aan de dwangarbeid.

## 11 ROL VAN DE ARBEIDSINSPECTIE

### 11.1. INLEIDING

In dit hoofdstuk wordt aangegeven wat de bevoegdheden en verplichtingen van de arbeidsinspecteurs zijn in verband met de handhaving van de Arbeidswet.

#### Ten aanzien van paragraaf 11.2. (Bevoegdheden en verplichtingen)

De arbeidsinspecteurs zijn belast met het toezicht op de naleving van het bij of krachtens de Arbeidswet bepaalde. In dit kader voeren zij regelmatig preventieve controles uit in bedrijven. Deze controles zijn erop gericht te garanderen dat de werkgever en andere personen in de te controleren ondernemingen zich aan de wet zullen houden, doordat ter plaatse op onderzoek wordt uitgegaan door de arbeidsinspecteurs. Door middel van vroegtijdige controle kan de Arbeidsinspectie bovendien voorkomen dat een misstand van kwaad tot erger wordt.<sup>103</sup> In verband met het toezicht doen de arbeidsinspecteurs ook aan voorlichting en geven zij adviezen<sup>104</sup>.

De toezichtfunctie van de arbeidsinspecteurs is vastgelegd in artikel 3 onder a van het Decreet Arbeidsinspectie. De toezichtfunctie valt ook af te leiden uit enkele voorzieningen in de Arbeidswet zelf. Zo moet de werkgever het hoofd van de Arbeidsinspectie melden als hij gebruik wenst te maken van een machtiging tot overwerk (artikel 7 lid 3).<sup>105</sup> Hij moet ook een door hem ondertekende schriftelijke kopie van de arbeidslijst, voor het tijdstip van de inwerkingtreding hiervan, sturen naar het hoofd van de Arbeidsinspectie. Ditzelfde geldt ook voor elke wijziging van de arbeidslijst (artikel 24 lid 5).<sup>106</sup> Deze voorzieningen in de artikelen 7 lid 3 en 24 lid 5 moeten ervoor zorgen dat de arbeidsinspecteurs informatie krijgen van de onderneming, zodat zij kunnen controleren of de wet wordt nageleefd.

Een aantal functionarissen, waaronder de arbeidsinspecteurs, zijn belast met de opsporing van overtredingen van de Arbeidswet (artikel 31). In de

praktijk zijn het echter bijna uitsluitend de arbeidsinspecteurs die overtredingen van de Arbeidswet opsporen.

Ingeval van opsporing komt de Arbeidsinspectie pas in actie als er een strafbaar feit is gepleegd of het vermoeden hiertoe bestaat. Opsporing is het verrichten van handelingen en het doen van onderzoek naar aanleiding van het vermoeden dat een strafbaar feit is gepleegd, om tot de opheldering daarvan te komen.<sup>107</sup>

Even twee misverstanden rechtzetten. Het eerste misverstand heeft betrekking op de betaling van een boete bij wetsovertreding. Arbeidsinspecteurs kunnen geen boete opleggen. Een arbeidsinspecteur kan – afhankelijk van de zwaarte van de wetsovertreding en het aantal keren dat de overtreder de wet heeft overtreden – besluiten om een proces-verbaal op te maken. Het proces-verbaal is een schriftelijk verslag waarin de arbeidsinspecteur de overtreding vastlegt. Het proces-verbaal wordt nadat het is opgemaakt opgestuurd naar het Openbaar Ministerie. Hierna kan het Openbaar Ministerie besluiten om de werkgever te vervolgen.<sup>108</sup> Het is uiteindelijk de rechter die de overtreder eventueel veroordeelt tot een boete. Het tweede misverstand heeft betrekking op het recht van parate executie. Volgens artikel 12 lid 1 van het Decreet Arbeidsinspectie is het recht van parate executie in dit geval de bevoegdheid om het bevel te kunnen geven dat de werkzaamheden in een onderneming moeten worden beëindigd, indien er onmiddellijk gevaar is voor de veiligheid of de gezondheid van de werknemers, de werkgever of derden in die onderneming. Een arbeidsinspecteur mag dus alleen gebruikmaken van deze bevoegdheid als de veiligheid of de gezondheid van personen onmiddellijk in gevaar is. En niet als een werkgever bijvoorbeeld geen overwerkvergunning, arbeidsregister of arbeidslijst heeft.

<sup>103</sup> Jörg en Kelk 1996, p. 212.

<sup>104</sup> Zie ook artikel 3 onder b van het Decreet Arbeidsinspectie (SB 1983 no. 42).

<sup>105</sup> Hoe deze melding – volgens de Arbeidsinspectie – dient te geschieden, kunt u in paragraaf 2.1. en paragraaf 2.3. (ten aanzien van artikel 7 lid 1) lezen.

<sup>106</sup> Hoe deze verplichting – volgens de Arbeidsinspectie – wordt uitgelegd, kunt u in paragraaf 7.2. (ten aanzien van artikel 24 leden 1 en 5) lezen.

<sup>107</sup> Jörg en Kelk 1996, p. 209.

<sup>108</sup> In sommige gevallen kan de wetsovertreder verdere vervolging voorkomen door het vrijwillig betalen van een door het Openbaar Ministerie voorgesteld bedrag (transactie boete).

Om hun werk adequaat te kunnen doen hebben arbeidsinspecteurs toegang tot alle werkplaatsen met uitzondering van militaire terreinen of gebouwen waar alleen militairen werkzaamheden verrichten in militair verband (artikel 32 lid 1 van de Arbeidswet en artikel 10 lid 1 van het Decreet Arbeidsinspectie). Verder kunnen arbeidsinspecteurs de volgende plaatsen alleen met toestemming betreden:

1. de gebouwen van buitenlandse ambassades en consulaten: deze plaatsen mogen alleen worden betreden als hiertoe toestemming is gegeven door het hoofd van de ambassade of het consulaat.<sup>109</sup> De toestemming dient te worden gevraagd door het ministerie van Buitenlandse Zaken van Suriname.
2. een onderneming die tevens een woning is of alleen door een woning toegankelijk is: deze plaats mag alleen worden betreden als de bewoner van de woning dit wil. Als de bewoner niet wil, hebben de inspecteurs een algemene of bijzondere schriftelijke last van een lid van het Openbaar Ministerie of van de districts-commissaris, binnen wiens gebied het ressort is gevestigd, nodig om de plaats te betreden.<sup>110</sup>

Vanwege de toegang tot alle werkplaatsen, kunnen arbeidsinspecteurs een heleboel zaken van bedrijven zien, die niet mogen worden doorverteld, bijvoorbeeld bedrijfsgeheimen. Naar aanleiding hiervan hebben de arbeidsinspecteurs een geheimhoudingsplicht. Zij mogen dat wat zij zien op de werkplaatsen die zij bezoeken niet doorvertellen aan anderen, behalve aan onder andere hun chef of het hoofd van de Arbeidsinspectie (artikel 33 lid 1).

Verder mogen de arbeidsinspecteurs de naam van een persoon, bijvoorbeeld een werknemer die een klacht heeft ingediend, niet doorgeven aan anderen (artikel 33 lid 2), met name de werkgever. Zij mogen de naam echter wel doorgeven aan onder andere hun chef of het hoofd van de Arbeidsinspectie. Zij mogen de naam ook doorgeven aan anderen als de persoon die de klacht heeft ingediend schriftelijk toestemming hiervoor heeft gegeven.

Arbeidsinspecteurs die zich niet houden aan de geheimhoudingsplicht zijn strafbaar (artikel 34 lid 1).

## 11.2. BEVOEGDHEDEN EN VERPLICHTINGEN ARBEIDSINSPECTEURS

### Opsporing

art. 31 Arbeidswet

met het opsporen van de in artikel 29 en artikel 34 lid 4 en lid 5 strafbaar gestelde feiten zijn belast:

1. het **hoofd van de Arbeidsinspectie** en de **controlerende ambtenaren van de Arbeidsinspectie**
2. de **door de minister van Arbeid aangewezen ambtenaren**
3. de bij artikel 134 van het wetboek van Strafvordering aangewezen personen en deze zijn:
  - a. de **procureur-generaal** en de **andere leden van het Openbaar Ministerie**
  - b. de **districts-commissarissen**,
  - c. de **ambtenaren van politie**
  - d. de **buitengewone agenten van politie**, indien en voor zover zij hiertoe door de minister van Justitie en Politie zijn aangewezen en alleen voor wat betreft het grondgebied waarvoor zij zijn aangesteld

<sup>109</sup> Ten aanzien van ambassades wordt verwezen naar artikel 22 lid 1 van het Weens Verdrag inzake Diplomatieke Betrekkingen en ten aanzien van consulaten wordt verwezen naar artikel 31 lid 2 van het Weens Verdrag inzake Consulaire Betrekkingen.

<sup>110</sup> Artikel 10 lid 3 van het Decreet Arbeidsinspectie.

## Toegang tot arbeidsplaatsen

art. 32 lid 1 Arbeidswet

de personen bedoeld in artikel 31 van de Arbeidswet, waaronder het **hoofd van de Arbeidsinspectie** en de **controlerende ambtenaren van de Arbeidsinspectie**, hebben toegang tot:

1. alle plaatsen waar arbeid wordt verricht
2. alle plaatsen waar arbeid gewoonlijk wordt verricht of
3. alle plaatsen ten aanzien waarvan redelijkerwijze kan worden vermoed, dat daar arbeid wordt verricht,

met uitzondering van:

1. militaire terreinen of
2. gebouwen waar werkzaamheden worden verricht in militair verband, waarbij alleen militairen betrokken zijn

art. 32 lid 2 Arbeidswet

Tegenwerking: Wordt de opsporingsambtenaren toegang geweigerd of belemmerd, of wordt niet geantwoord wanneer zij zich aanmelden om te worden binnengelaten, dan verschaffen zij zich toegang, in het uiterste geval, met behulp van de politie.

art. 22 lid 1 Verdrag Dipl. Betrekk.  
art. 31 lid 2 Verdrag Cons. Betrekk.  
art. 10 lid 3 Decreet Arbeidsinspectie

Speciale plaatsen: De volgende plaatsen mogen alleen met toestemming worden betreden:

1. de gebouwen van buitenlandse ambassades en consulaten: Voor de betreding is er toestemming nodig van het hoofd van de ambassade of het consulaat. De toestemming dient te worden gevraagd door het ministerie van Buitenlandse Zaken van Suriname.
2. een onderneming die tevens een woning is of alleen door een woning toegankelijk is: De betreding kan alleen als de bewoner van de woning dit wil. Als de bewoner niet wil, hebben de inspecteurs een algemene of bijzondere schriftelijke last van een lid van het Openbaar Ministerie of van de districts-commissaris, binnen wiens gebied het ressort is gevestigd, nodig.

## Geheimhouding

art. 33 lid 1 Arbeidswet

de personen bedoeld in artikel 31 van de Arbeidswet, waaronder het **hoofd van de Arbeidsinspectie** en de **controlerende ambtenaren van de Arbeidsinspectie**, zijn verplicht tot geheimhouding van hetgeen hen in plaatsen, waar zij krachtens artikel 32 binnentreden, omtrent het daar uitgeoefend wordende bedrijf bekend is geworden, voor zover deze geheimhouding niet in strijd is met hun ambt of de bepalingen van de Arbeidswet of een andere wettelijke regeling

art. 33 lid 2 Arbeidswet

de personen bedoeld in artikel 31 van de Arbeidswet, waaronder het **hoofd van de Arbeidsinspectie** en de **controlerende ambtenaren van de Arbeidsinspectie**, zijn verplicht tot geheimhouding van de namen van de personen, door wie aangifte is gedaan van een overtreding van het bij of krachtens de Arbeidswet bepaalde

art. 33 lid 3 Arbeidswet

Uitzondering: Deze verplichting bestaat niet:

- a. tegenover de functionarissen aan wier bevelen de bedoelde ambtenaren uit kracht van hun ambt onderworpen zijn of
- b. wanneer de personen die aangifte hebben gedaan, schriftelijk hebben verklaard geen bezwaar te hebben tegen mededeling van hun naam.



## **Strafbaarheid**

### **art. 34 lid 1 Arbeidswet**

strafbaar feit:

1. opzettelijke schending van de geheimhouding, opgelegd bij artikel 33 lid 1 of
2. opzettelijke schending van de geheimhouding, opgelegd bij artikel 33 lid 2

Opzet?: Het willens en wetens handelen, iets "expres" doen.<sup>111</sup>

gevangenisstraf:

1. gevangenisstraf van ten hoogste zes maanden, met of zonder ontzetting van het recht om ambten of bepaalde ambten te bekleden of
2. geldboete van ten hoogste 600 Surinaamse Dollar, met of zonder ontzetting van het recht om ambten of bepaalde ambten te bekleden

art. 34 lid 3 Arbeidswet

Vereiste: Ten aanzien van:

1. de schending van de geheimhouding, opgelegd bij artikel 33 lid 1, vindt er alleen vervolging plaats als de werkgever een klacht heeft ingediend met het verzoek om tot vervolging over te gaan.
2. de schending van de geheimhouding, opgelegd bij artikel 33 lid 2, vindt er alleen vervolging plaats als de persoon wiens naam is meegedeeld door de arbeidsinspecteur een klacht heeft ingediend met het verzoek om tot vervolging over te gaan.

### **art. 34 lid 2 Arbeidswet**

strafbaar feit:

1. schuld aan schending van de geheimhouding, opgelegd bij artikel 33 lid 1 of
2. schuld aan schending van de geheimhouding, opgelegd bij artikel 33 lid 2

Schuld? Er is geen sprake van willens en wetens handelen, maar van onachtzaamheid. De gedraging geschiedde misschien niet expres, maar men had beter moeten weten.<sup>112</sup>

gevangenisstraf:

1. hechtenis van ten hoogste drie maanden of
2. geldboete van ten hoogste 300 Surinaamse Dollar

art. 34 lid 3 Arbeidswet

Vereiste: Ten aanzien van:

1. de schending van de geheimhouding, opgelegd bij artikel 33 lid 1, vindt er alleen vervolging plaats als de werkgever een klacht heeft ingediend met het verzoek om tot vervolging over te gaan.
2. de schending van de geheimhouding, opgelegd bij artikel 33 lid 2, vindt er alleen vervolging plaats als de persoon wiens naam is meegedeeld door de arbeidsinspecteur een klacht heeft ingediend met het verzoek om tot vervolging over te gaan.

<sup>111</sup> Jörg en Kelk 1996, p. 72.

<sup>112</sup> Jörg en Kelk 1996, p. 72.

## BRONNEN

### GERAADPLEEGDE LITERATUUR

Bakels/Asscher-Vonk en Fase 1998

H.L. Bakels/I.P. Asscher-Vonk en W.J.P.M. Fase (bew.), *Schets van het Nederlands arbeidsrecht*, Deventer: Kluwer 1998, p. 46-59.

Van Drongelen 1983

J. van Drongelen, “De verplichting tot het verrichten van overwerk”, *Sociaal Maandblad Arbeid* 1983-2, p. 78-83.

Van Drongelen en Hoeksema 1989

J. van Drongelen en H. Hoeksema, *Arbeidswet 1919. Wet inzake wekelijkse rustdag voor toonkunstenaars* (Editie Schuurman & Jordens no. 49), Zwolle: W.E.J. Tjeenk Willink 1989.

Gisolf 1985

R.C. Gisolf, *Ander Werk* (Serie privaatrechtelijke begrippen deel 16), Arnhem: Gouda Quint 1985.

Van der Grinten 1990

W.C.L. van der Grinten, *Arbeidsovereenkomstenrecht*, Alphen aan den Rijn: Samson H.D. Tjeenk Willink 1990, p. 144 en 145.

Jörg en Kelk 1996

N. Jörg en C. Kelk, *Strafrecht met mate*, Gouda Quint 1996, p. 71, 72 en 209-213.

Hermelijn 1992

A.A. Hermelijn, *Schets van de Surinaamse sociale wetgeving*, Paramaribo: 1992, p 76 en 85.

Hoever-Venoaks en Damen 2003

M.R. Hoever-Venoaks en L.J.A. Damen, *Surinaamse bestuursrecht (Administratief recht)*, Paramaribo/Groningen/Nijmegen: Ars Aequi Libri 2003, p. 68-76.

International Labour Office Geneva 2007

*Eradication of Forced Labour (General Survey concerning the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105). Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part Ib), ILC, 96th Session, Geneva, 2007)*, International Labour Office Geneva 2007, p. 32 en 33.

Ministerie van ATM (brochure)

*Ministerie van ATM. Arbeidsinspectie* (brochure over de administratieve verplichtingen van de werkgever volgens de arbeidswetgeving), ministerie van Arbeid, Technologische Ontwikkeling en Milieu.

Molenaar 1959

A.N. Molenaar, *Arbeidsrecht. Tweede deel B. Het geldende recht*, Zwolle: W.E.J. Tjeenk Willink 1959, p. 1175-1284.

Wallerlei 2010

C.A. Wallerlei, *Het Surinaams Arbeidsrecht*, Paramaribo: 2010, 48-55.

## **GERAADPLEEGDE PERSONEN/INSTANTIES**

- 17 februari 2009 dhr. P.F. Recoing LL M (specialist in internationale arbeidsstandaarden en arbeidsrecht, *ILO Decent Work Team and Office for the Caribbean*)
- 19 december 2011 dhr. I. Cairo (journalist, De Ware Tijd)  
mevr. mr. R. Henry (waarnemend hoofd Wetgeving, onderdirectoraat Juridische en Internationale Zaken, ministerie van ATM)  
dhr. L. Pocorni (waarnemend coördinator Sociale Inspectie, Regio II, Arbeidsinspectie)  
mevr. L. Sowirone (coördinator Sociale Inspectie, Arbeidsinspectie)
- 27 december 2011 dhr. mr. B. Ahmadali (managing director IDB-project “*Decentralization and Local Government Strengthening Program*”)  
dhr. B. Schmeltz (arbeidsinspecteur Sociale Inspectie van de Arbeidsinspectie)
- 28 december 2011 dhr. R. Soetosenojo (voormalig directeur van Onderwijs, thans beleidsadviseur bij het ministerie van Onderwijs)
- 2 januari 2012 Centrale Bank van Suriname
- 3 januari 2012 dhr. mr. G. Peelen (docent van het vak Handelsrecht aan de Anton de Kom Universiteit van Suriname)
- 6 januari 2012 dhr. mr. C. Wallerlei (docent van het vak Arbeidsrecht aan de Anton de Kom Universiteit van Suriname)
- 9 januari 2012 dhr. F. Brug (voorzitter van de Rosebel Goldmines Werknemers Organisatie)
- 11 januari 2012 dhr. A.M. Karg (voormalig hoofd van de Arbeidsinspectie)  
mevr. mr. N. Maikoe (officier van justitie)
- 13 januari 2012 dhr. W. Zeeman (senior arbeidsinspecteur Veiligheidsinspectie van de Arbeidsinspectie)
- 19 januari 2012 dhr. P.F. Recoing LL M (specialist in internationale arbeidsstandaarden en arbeidsrecht, *ILO Decent Work Team and Office for the Caribbean*)

22 januari 2012	mevr. mr. M. Purperhart (procesbegeleider bij het Bureau voor Familierechtelijke Zaken van het ministerie van Justitie en Politie)
26 januari 2012	mevr. mr. S. Geerlings-Headley (docent van het vak Personen- en Familierecht aan de Anton de Kom Universiteit van Suriname)
31 januari 2012	mevr. mr. N. Tai Apin (docent van het vak Arbeidsrecht aan de Anton de Kom Universiteit van Suriname)
21 maart 2012	mevr. J. Paulus (schadebehandelaar bij de FATUM Schadeverzekering NV)
22 maart 2012	dhr. R. Zinhagel (districtssecretaris op het districtscommissariaat Paramaribo Noord-Oost)

#### **PERSONEN DIE CONCEPT-TEKST EN –LAY-OUT KRITISCH HEBBEN BEKEKEN**

18 tot en met 25 januari 2012	<p>dhr. mr. R. Pater (functionaris bij de afdeling Internationale Zaken van het ministerie van ATM)</p> <p>dhr. mr. G. Piroe (functionaris bij de afdeling Internationale Zaken van het ministerie van ATM)</p> <p>dhr. L. Pocorni (waarnemend coördinator Sociale Inspectie, Regio II, Arbeidsinspectie)</p> <p>dhr. E. Pollard (beleidsadviseur bij het ministerie van ATM)</p> <p>dhr. B. Schmeltz (arbeidsinspecteur Sociale Inspectie van de Arbeidsinspectie)</p> <p>dhr. R. Sewdajal (coördinator Voorbereidend Onderzoek Ongevallen Commissie)</p> <p>mevr. L. Sowirono (coördinator Sociale Inspectie, Arbeidsinspectie)</p> <p>dhr. I. Wehl (voorzitter van de Fernandes Bottling en Verkoop Werknemers Organisatie)</p> <p>mevr. I. Wijngaarde (juridisch assistent)</p> <p>dhr. W. Zeeman (senior arbeidsinspecteur Veiligheidsinspectie van de Arbeidsinspectie)</p>
-------------------------------	---

#### **INTERNET**

[www.dna.sr/wetten](http://www.dna.sr/wetten)  
[www.ilo.org/ilolex/english/convdsp1](http://www.ilo.org/ilolex/english/convdsp1)

**ARBEIDSWET 1963**

Oorspronkelijke tekst gepubliceerd in: (G.B. 1963 no. 163)  
 Wijzigingen gepubliceerd in: (S.B. 1980 no. 116)  
 (S.B. 1983 no. 91)  
 (S.B. 2001 no. 71)

Hieronder treft u aan de integrale versie van de tekst van de Arbeidswet dat wil zeggen dat hierin alle wijzingen van de originele tekst reeds zijn verwerkt. In deze tekst zijn enkele ouderwetse woorden en zinsneden vervangen door hedendaagse.

Aan deze tekst kunnen geen rechten worden ontleend.

---

**WET van 19 december 1963 tot vaststelling van bepalingen betreffende de arbeid (G.B. 1963 no. 163, zoals laatstelijk gewijzigd bij S.B. 2001 no. 71).**

Eerste Afdeling  
**Inleidende bepalingen**

Artikel 1

In deze wet wordt verstaan onder:

- a. arbeid : alle werkzaamheden in een onderneming, behalve werkzaamheden uitsluitend verricht door het hoofd of de bestuurder van de onderneming wel of niet in samenwerking met diens echtgenoot en bloed- en aanverwanten in de eerste graad;
- b. de Minister : de Minister belast met arbeidsaangelegenheden;
- c. werkgevers : werkgevers in de zin van artikel 1613a van het Surinaams Burgerlijk Wetboek;
- d. werknemers : werknemers in de zin van artikel 1613a van het Surinaams Burgerlijk Wetboek;
- e. dag : een periode van 24 opeenvolgende uren;
- f. week : een periode van 7 opeenvolgende dagen;
- g. jeugdige personen : personen die de leeftijd van 14 jaar, doch nog niet die van 18 jaar hebben bereikt;

- h. kinderen : 1°. in het algemeen: personen die de leeftijd van 14 jaar nog niet hebben bereikt;  
 2°. aan boord van vissersvaartuigen in de zin van de „Zeevisserijwet 1980“: personen die de leeftijd van 15 jaar nog niet hebben bereikt.

Artikel 2

1. Voor de toepassing van deze wet worden met een onderneming gelijkgesteld:
  - a. inrichtingen voor het verplegen van zieken;
  - b. inrichtingen of takken van dienst onder beheer van de overheid of enig ander publiekrechtelijk lichaam, voor zover daar werkzaamheden plegen voor te komen als in een onderneming plegen te worden verricht;
  - c. de uitoefening van een vrij beroep;
  - d. verenigingen en stichtingen;
  - e. het uitvoeren in eigen beheer van de bouw, de aanleg, de herstelling of de sloping van gebouwen of bouwwerken.
2. Met voorwaarden worden in deze wet gelijkgesteld bedingen en beperkingen.

**Arbeidstijden**  
Tweede Afdeling

Artikel 3

1. Het is verboden in een onderneming langer arbeid te verrichten of door een werknemer te doen verrichten dan 8½ uur per dag of 48 uren per week.
2. Bij staatsbesluit kan voor bepaalde soorten van arbeid of arbeid onder bepaalde omstandigheden een kortere arbeidsduur worden voorgeschreven.

Artikel 4

1. Werknemers die, naar het oordeel van het Hoofd van de Arbeidsinspectie, uitsluitend bewakingsdiensten verrichten, mogen, in afwijking van het bepaalde in artikel 3, lid 1, ten hoogste 12 uren per dag of 72 uren per week arbeid verrichten.
2. Werknemers die, naar het oordeel van het Hoofd van de Arbeidsinspectie, voornamelijk, doch niet uitsluitend, bewakingsdiensten verrichten, mogen, in afwijking van het bepaalde in artikel 3, lid 1, ten hoogste 10 uren per dag of 60 uren per week arbeid verrichten.
3. Door de Minister kunnen in afwijking van artikel 3, lid 1, ten aanzien van bepaalde groepen van werknemers of bepaalde ondernemingen of groepen van ondernemingen, onder daarbij te stellen voorwaarden, langere werktijden worden toegestaan.

Artikel 5

1. Een werknemer, die in meer dan één onderneming arbeid verricht, mag in totaal per dag of per week niet langer arbeid verrichten, dan hem in één dier ondernemingen zou zijn toegestaan.
2. Het hoofd of de bestuurder is verplicht toe te zien, dat een werknemer, die in meer dan één onderneming arbeid verricht, in totaal per dag of per week niet langer arbeid verricht dan hem in één van die ondernemingen zou zijn toegestaan.  
Hij mag daarbij afgaan op de inlichtingen die hem ingevolge lid 3 zijn verstrekt.

3. De werknemer, als in lid 1 bedoeld, is verplicht aan de hoofden of bestuurders van de ondernemingen waarin hij arbeid verricht, dan wel aan hun toezichhoudend personeel, als bedoeld in artikel 28, lid 4, tijdig en uit eigen beweging die inlichtingen te verstrekken die voor de naleving van het bepaalde bij dit artikel nodig zijn.
4. Het is de werknemer verboden ter zake onjuiste of misleidende inlichtingen te verstrekken.

Derde Afdeling  
**Overwerk**

Artikel 6

1. Indien in een onderneming of groep van ondernemingen op bepaalde tijden van het jaar, een opeenhoping van werk pleegt voor te komen of indien zich daarin bijzondere omstandigheden voordoen kan:
  - a. op verzoek van het hoofd of de bestuurder van zodanige onderneming van geval tot geval door of vanwege het Hoofd van de Arbeidsinspectie vergunning worden verleend dat, onder daarbij te stellen voorwaarden, door alle of bepaalde categorieën werknemers langer dan de bij of krachtens artikel 3 of krachtens artikel 4, lid 3, genoemde tijden arbeid mag worden verricht;
  - b. door het Hoofd van de Arbeidsinspectie bij algemene vergunning worden toegestaan dat in zodanige ondernemingen, onder daarbij te stellen voorwaarden door alle of bepaalde categorieën van werknemers langer dan de bij of krachtens artikel 3 of artikel 4, lid 3, genoemde tijden arbeid mag worden verricht. De algemene vergunning wordt bekend gemaakt in het Gouvernements Advertentieblad.
2. Bij het verlenen van de vergunningen, als in lid 1 bedoeld, wordt in acht genomen, dat niet langer arbeid mag worden verricht dan 64 uren per week.
3. Indien de aard van de arbeid met zich medebrengt, dat per week een groter aantal uren arbeid moet worden verricht dan in lid 2 vermeld, kan de Minister in hoogste instantie van geval tot geval hiertoe op verzoek van het hoofd of de bestuurder voorwaardelijk of onvoorwaardelijk vergunning verlenen. Bij het verlenen van de vergunning wordt in acht genomen, dat de totale arbeidsduur per week het aantal van 72 uren niet mag overschrijden en de totale arbeidsuur per kalenderjaar het aantal

van 2900 uren niet mag te boven gaan.

#### Artikel 7

1. Voor een onderneming waarin spoedeisende gevallen kunnen voorkomen, die het tijdig aanvragen en verkrijgen van een vergunning, als bedoeld in artikel 6, onmogelijk maken kan, op verzoek van het hoofd of de bestuurder door of vanwege het Hoofd van de Arbeidsinspectie, onder daarbij te stellen voorwaarden, machtiging worden verleend om in zodanige gevallen zonder vergunning arbeid in afwijking van de bij of krachtens artikel 3 of artikel 4, lid 3, toegestane werktijden, te doen verrichten.
2. Een zodanige machtiging kan worden verleend voor de tijd van ten hoogste een jaar en daarvan mag slechts gebruik worden gemaakt op zoveel dagen als in de machtiging is vermeld.
3. Voodat van een machtiging, als in het eerste lid bedoeld, wordt gebruik gemaakt, moet daarvan door het hoofd of de bestuurder van de onderneming of door zijn plaatsvervanger een schriftelijke gedagtekende en door hem of zijn plaatsvervanger ondertekende mededeling worden gedaan aan het Hoofd van de Arbeidsinspectie, in de vorm door de Minister vast te stellen.
4. Een machtiging, als in het eerste lid bedoeld, kan tussentijds worden ingetrokken, indien het hoofd of de bestuurder dan wel een van de hoofden of bestuurders van de onderneming of een lid van het toezichthoudend personeel onherroepelijk is veroordeeld wegens overtreding van een bepaling van deze wet.

#### Vierde Afdeling **Rustdagen n en rusttijden**

#### Artikel 8

1. Een werknemer mag op zondag en op de bij staatsbesluit daarmede gelijk te stellen dagen geen arbeid verrichten.
2. Een werknemer mag geen arbeid verrichten gedurende:
  - a. de tijd tussen 7 uur 's middags en 6 uur 's morgens;
  - b. het gedeelte van 1 wekelijkse werkdag voorafgaande aan dan wel volgende op 1 uur 's middags.
3. Het hoofd of de bestuurder van een onderneming wijst voor de

werknemers in die onderneming het gedeelte van een dag, als bedoeld in het tweede lid, sub b, aan en dient daarbij zoveel mogelijk rekening te houden met de wensen van de werknemers hieromtrent.

4. De leden 2 en 3 gelden niet voor de in artikel 4, leden 1 en 2 bedoelde werknemers.

#### Artikel 9

1. De arbeidstijd van een werknemer moet op elke dag waarop hij meer dan 6 uren arbeid verricht, na ten hoogste 5 uren arbeid, worden afgewisseld door een onafgebroken rusttijd van tenminste een half uur. Het hoofd van de Arbeidsinspectie kan voor bepaalde soorten van arbeid een langere rusttijd voorschrijven.
2. Van het gestelde onder het eerste lid, kan door het Hoofd van de Arbeidsinspectie, onder daarbij te stellen voorwaarden, ontheffing worden verleend.
3. Rusttijden van minder dan een kwartier worden geacht tijden te zijn, gedurende welke arbeid wordt verricht.
4. Het Hoofd van de Arbeidsinspectie kan voor afzonderlijke ondernemingen voorschriften geven ter voorkoming, dat de werknemer zich gedurende de rusttijden en rustdagen ophoudt op de plaatsen waar de arbeid pleegt te worden verricht.

#### Artikel 10

1. Indien zich in nijverheidsondernemingen, horecabedrijven, bioscoop, garages en andere bij staatsbesluit aan te wijzen ondernemingen bijzondere omstandigheden voordoen, die afwijking van het bepaalde in artikel 8 noodzakelijk maken, kan:
  - a. op verzoek van het hoofd of de bestuurder van de onderneming, na overleg met de betrokken vereniging van werknemers, door of vanwege het Hoofd van de Arbeidsinspectie vergunning worden verleend dat ten aanzien van alle of bepaalde categorieën van werknemers onder daarbij te stellen voorwaarden als bedoeld in lid 2, afgeweken wordt van het bepaalde in artikel 8, leden 1, 2 en 3;
  - b. door het Hoofd van de Arbeidsinspectie, na overleg met de betrokken verenigingen van werknemers en werkgevers, een algemene vergunning worden verleend, dat door een groep van ondernemingen ten aanzien van alle of bepaalde categorieën van

werknemers, onder daarbij te stellen voorwaarden als bedoeld in lid 2, afgeweken wordt van het bepaalde in artikel 8, leden 1, 2 en 3. De algemene vergunning wordt bekend gemaakt in het Advertentieblad van de Republiek Suriname.

2. Aan de vergunning worden onder meer de navolgende voorwaarden verbonden:
  - a. elke zondag waarop arbeid wordt verricht, dient in dezelfde week te worden vervangen door een andere rustdag van ten minste 24 opeenvolgende uren;
  - b. elke met de zondag gelijkgestelde dag, waarop arbeid wordt verricht dient in dezelfde week te worden vervangen door een andere rustdag van ten minste 24 opeenvolgende uren, tenzij met betrekking tot genoemde rustdag bij collectieve arbeidsovereenkomst van de betrokken onderneming of bij schriftelijke arbeidsovereenkomst is bepaald, dat de met de zondag gelijkgestelde dag waarop arbeid wordt verricht, niet door rustdag vervangen zal worden.
3. Indien zich in een onderneming bijzondere omstandigheden voordoen, die afwijking van het bepaalde in artikel 9 noodzakelijk maken, kan:
  - a. op verzoek van het hoofd of de bestuurder van de onderneming door of vanwege het Hoofd van de Arbeidsinspectie vergunning worden verleend dat ten aanzien van alle of bepaalde categorieën van werknemers onder daarbij te stellen voorwaarden, afgeweken wordt van het bepaalde in artikel 9, lid 1.
  - b. door het Hoofd van de Arbeidsinspectie een algemene vergunning worden verleend, dat door een groep van ondernemingen ten aanzien van alle of bepaalde categorieën van werknemers, onder daarbij te stellen voorwaarden afgeweken wordt van het bepaalde in artikel 9, lid 1. De algemene vergunning wordt bekend gemaakt in het Advertentieblad van de Republiek Suriname.
4. De in lid 1 bedoelde vergunningen gelden niet ten aanzien van kinderen en jeugdige personen.

## Artikel 11

1. Indien in een onderneming als regel langer dan 8 ½ uur per dag of 48 uren per week arbeid moet worden verricht, is zulks slechts toegestaan indien de arbeid wordt verricht volgens een door of vanwege het Hoofd van de Arbeidsinspectie goedgekeurde werktijdenregeling.

Aan de goedkeuring kunnen voorwaarden worden verbonden.

2. Een goedkeuring als in het eerste lid bedoeld kan telkens voor de tijd van ten hoogste een jaar na haar dagtekening worden verleend en kan altijd worden ingetrokken bij een met redenen omklede beschikking.

## Vijfde Afdeling Bijzondere vergoedingen

### Artikel 12

1. De werkgever is verplicht de werknemer een vergoeding wegens overwerk te betalen, indien en voor zover hij langer arbeid verricht dan de bij of krachtens de tweede afdeling toegestane werktijden.
2. De vergoeding bedraagt:
  - a. tenminste anderhalf maal het naar tijdsruimte vastgestelde loon van de werknemer, indien het overwerk wordt verricht buiten de in artikel 8, lid 1, en artikel 10, lid 2, bedoelde rustdagen;
  - b. tenminste tweemaal het naar tijdsruimte vastgestelde loon van de werknemer, indien het overwerk wordt verricht op de in artikel 8, lid 1 en artikel 10, lid 2, bedoelde rustdagen.

### Artikel 13

1. In alle gevallen dat de werknemer op zondagen of daarmee gelijkgestelde dagen arbeid verricht, is de werkgever verplicht hem ten minste tweemaal het naar tijdsruimte vastgestelde loon te betalen.
2. Indien met de werknemer bij schriftelijke arbeidsovereenkomst of bij collectieve arbeidsovereenkomst is overeengekomen, dat met zondagen gelijkgestelde dagen, waarop de werknemer arbeid verricht, deze niet zullen worden vervangen door evenveel andere rustdagen, is de werkgever verplicht aan de werknemer tenminste driemaal het naar tijdsruimte vastgestelde loon te betalen.

### Artikel 14

1. De werkgever is verplicht de werknemer het loon te betalen over de bij staatsbesluit met zondag gelijkgestelde dagen, indien die dagen niet op zondag vallen en daarop geen arbeid wordt verricht.



2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van dagen die volgens artikel 10, lid 2, voor de met zondag gelijkgestelde dagen in de plaats zijn gesteld.

#### Artikel 15

Voor zover de werknemer arbeid verricht buiten de bedongen arbeidstijd, doch binnen de bij of krachtens de tweede afdeling gestelde grenzen, is de werkgever verplicht voor de meerdere arbeid een vergoeding te betalen van anderhalf maal het naar tijdsruimte vastgestelde loon, behoudens het bepaalde in artikel 13.

#### Artikel 16

1. Indien het loon van de werknemer niet naar tijdsruimte is vastgesteld, wordt als loon aangenomen het gemiddelde loon, dat de werknemer, of een soortgelijke werknemer, in de afgelopen week gedurende de bedongen arbeidstijd heeft verdiend.
2. In deze afdeling wordt onder loon verstaan het basisloon.
3. Bij collectieve arbeidsovereenkomst mag van de bepalingen van deze afdeling worden afgeweken; ten aanzien van stafleden kan dit echter bij schriftelijke arbeidsovereenkomst geschieden.

### Zesde Afdeling Verbod van kinderarbeid

#### Artikel 17

1. Het is verboden kinderen, wel of niet tegen loon of vergoeding, arbeid te doen verrichten.
2. Het is tevens verboden kinderen buiten een onderneming werkzaamheden te doen verrichten behalve:
  - a. in het gezin waarin het kind wordt opgevoed, in scholen, werkplaatsen, crèches, opvoedingsgestichten en dergelijke inrichtingen, op voorwaarde dat deze werkzaamheden een opvoedkundig karakter dragen en niet in de eerste plaats gericht zijn op het behalen van geldelijk voordeel;
  - b. in de landbouw, tuinbouw en veehouderij ten behoeve van het gezin waarin het kind wordt opgevoed, voorzover deze

werkzaamheden niet geschieden in fabrieken of in werkplaatsen of met toestellen waarvan het vermogen groter is dan twee paardekracht.

#### Artikel 18

Door kinderen die de leerplichtige leeftijd hebben overschreden mogen bij staatsbesluit te omschrijven werkzaamheden worden verricht, op voorwaarde dat deze werkzaamheden:

- a. noodzakelijk zijn voor het leren van een beroep of uit de aard van de zaak door kinderen plegen te worden verricht;
- b. lichamelijk of geestelijk niet te hoge eisen stellen;
- c. geen gevaarlijk karakter dragen.

#### Artikel 19

In zeer bijzondere gevallen kan, in het belang van het betrokken kind, op verzoek van het hoofd van het gezin waarin het wordt opgevoed, door of vanwege het Hoofd van de Arbeidsinspectie vrijstelling worden verleend van het bepaalde in artikel 17. Daarbij kunnen voorwaarden worden gesteld.

### Zevende Afdeling Arbeidsverboden in verband met jeugdige leeftijd en dwang

#### Artikel 20

1. Het is verboden jeugdige personen, wel of niet tegen loon of vergoeding nachtarbeid of arbeid gevaarlijk voor de gezondheid de zedelijkheid of het leven te doen verrichten.
2. Bij staatsbesluit wordt omschreven welke arbeid als gevaarlijk wordt beschouwd.
3. Voor de toepassing van het bepaalde in deze afdeling, wordt onder „nacht” verstaan: de tijd tussen 7 uur ‘s avonds en 6 uur ‘s morgens.

## Artikel 20a

1. Het is verboden een werknemer arbeid te doen verrichten:
  - a. door geweld of bedreiging daarmee;
  - b. door bedreiging met straf;
  - c. door enige andere vorm van dwang of bedreiging daarmee.
2. Het bepaalde in het voorgaande lid, onder de letters b en c is niet van toepassing in geval van oorlog of andere dergelijke rampen of dreiging daarvan, waarbij het leven of de normale bestaansvoorwaarden van de gehele bevolking of een deel daarvan in gevaar gebracht worden of in gevaar gebracht kunnen worden.

## Artikel 21

1. Bij Staatsbesluit kan het verrichten van bepaalde soorten van nachtarbeid of nachtarbeid onder bepaalde omstandigheden door jeugdige personen, voor bepaalde aan te wijzen ondernemingen, onder daarbij te stellen voorwaarden worden toegestaan.
2. Op verzoek van het hoofd of de bestuurder van een onderneming kan door of vanwege het Hoofd van de Arbeidsinspectie van geval tot geval, onder daarbij te stellen voorwaarden, ontheffing worden verleend van het bij of krachtens artikel 20, bepaalde.

Achtste Afdeling  
**Uitbetaling van het loon**

## Artikel 22

1. Het is verboden het in geld vastgestelde loon uit te betalen of te doen uitbetalen:
  - a. anders dan gedurende de arbeidstijd;
  - b. in cafés, inrichtingen of plaatsen waar aan het publiek gelegenheid wordt gegeven tot het nuttigen van eet- of drinkwaren;
  - c. op plaatsen waar feesten of vermakelijkheden worden gehouden, waartoe het publiek toegang wordt verleend;
  - d. in winkels of warenhuizen waar voedingsmiddelen of waren in het klein worden verkocht.
2. Het verbod, gesteld in het eerste lid, sub b, c en d, geldt niet ten aanzien van werknemers die op de in het eerste lid, sub b, c en d, bedoelde

plaatsen arbeid verrichten.

## Negende Afdeling

**Het verstrekken van inlichtingen aan opsporingsambtenaren**

## Artikel 23

1. Het hoofd of de bestuurder van een onderneming, alsmede de wettelijke vertegenwoordiger van een kind of het hoofd van het gezin waarin het kind wordt opgevoed zijn verplicht de in artikel 31 bedoelde ambtenaren alle door hen verlangde inlichtingen omtrent zaken en feiten betreffende de naleving van deze wet te verstrekken.
2. Gelijke verplichting als door het eerste lid op het hoofd of de bestuurder is gelegd, rust op de werknemer, voorzover hem die zaken en feiten bekend zijn.
3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder „werknemer” verstaan ieder persoon die ten behoeve van een ander arbeid als bedoeld in artikel 1, lid 1, of werkzaamheden als bedoeld bij artikel 17, lid 2, verricht.

## Tiende Afdeling

**Administratieve bepalingen**

## Artikel 24

1. Het hoofd of de bestuurder van een onderneming is verplicht te zorgen, dat in die onderneming aanwezig zijn een arbeidslijst en een arbeidsregister, overeenkomstig het in de volgende leden bepaalde.
2. De arbeidslijst bestaat uit een of meer bladen.
3. De arbeidslijst vermeldt omtrent alle in de onderneming werkzame werknemers het uur van begin en van einde van de dagelijkse werktijd en de daartussen gelegen rusttijden, alsmede de rustdagen. Is de arbeidstijd niet voor alle werknemers of voor alle werkdagen dezelfde, dan moeten die verschillende regelingen op de arbeidslijst worden vermeld, met aanduiding voor welke werknemers of groepen van werknemers zij gelden.  
De arbeidslijst mag geen regeling bevatten welke in strijd is met het bepaalde bij of krachtens deze wet. Zij is ondertekend door het hoofd of de bestuurder van de onderneming en geldt onveranderd, totdat zij door

een andere is vervangen.

4. Het desbetreffende blad van de arbeidslijst moet zoveel mogelijk ter plaatse waar de arbeid wordt verricht opgehangen zijn en blijven, en wel zodanig dat daarvan gemakkelijk kan worden kennisgenomen.
5. Het hoofd of de bestuurder van een onderneming is verplicht een door hem ondertekend afschrift van de arbeidslijst, alsmede bericht van iedere wijziging daarvan, vóór het tijdstip van de inwerkingtreding te zenden naar het Hoofd van de Arbeidsinspectie.
6. Indien een vergunning ingevolge deze wet is verleend, is het hoofd of de bestuurder verplicht te zorgen, dat de desbetreffende beschikking dan wel een gewaarmerkt, afschrift daarvan onverwijld op zodanige wijze aan het desbetreffende blad van de arbeidslijst, als bedoeld in het vierde lid, wordt gehecht, dat daarvan gemakkelijk kan worden kennis genomen.
7. Een werknemer mag in een onderneming geen arbeid verrichten buiten de voor hem op de arbeidslijst vermelde arbeidstijden.
8. Het arbeidsregister vermeldt de namen, voornamen, geboortedata en het geslacht van alle werknemers, die in de onderneming werkzaam zijn, met daarbij voor zover nodig voor elk van hen de aanwijzing op welk blad of onder welke groep van de arbeidslijst ten aanzien van hem de werktijdenregeling is vermeld.

#### Artikel 25

1. Het hoofd of de bestuurder van een onderneming is verplicht aan de in artikel 31 bedoelde ambtenaren op aanvraag inzage te verlenen van de arbeidslijst en het arbeidsregister.
2. Het model van de arbeidslijst en van het arbeidsregister wordt door de Minister bij beschikking vastgesteld. De Minister kan zowel op de arbeidslijst als in het arbeidsregister, andere dan de wettelijk voorgeschreven onderwerpen doen vermelden.
3. Het Hoofd van de Arbeidsinspectie kan, onder daarbij te stellen voorwaarden, ontheffing verlenen van de verplichting tot het houden van een arbeidslijst.

#### Elfde Afdeling **Beroepsmogelijkheid**

#### Artikel 26

1. Tegen elke beschikking van of vanwege het Hoofd van de Arbeidsinspectie ingevolge deze wet, kan de belanghebbende binnen 14 dagen nadat de beschikking aan hem is uitgereikt, in beroep komen bij de Minister.
2. Beroep op de Minister is ook mogelijk indien niet binnen redelijke tijd door of vanwege het Hoofd van de Arbeidsinspectie op een ingediend verzoek is beslist.
3. Wordt in hoger beroep de beschikking gewijzigd, dan treedt de gewijzigde beschikking in de plaats van die waartegen beroep was ingesteld.
4. Indien de beschikking, waartegen beroep is aangetekend, intrekking van een tevoren reeds verleende toestemming inhoudt, heeft het beroep schorsende kracht.
5. In alle andere dan de in lid 4 bedoelde gevallen heeft het beroep geen schorsende kracht.

#### Twaalfde Afdeling **Algemene bepalingen**

#### Artikel 27

1. Het is verboden werkzaamheden, strijdig met het bij of krachtens deze wet bepaalde, te verrichten of te doen verrichten.
2. Van de bij of krachtens deze wet gegeven bepalingen mag, behoudens het bepaalde in het derde lid van artikel 16, niet bij overeenkomst worden afgeweken. Een beding strijdig met deze bepaling is nietig.

#### Dertiende Afdeling **Aansprakelijkheid**

#### Artikel 28

1. Het hoofd of de bestuurder van een onderneming is verplicht te zorgen, dat in die onderneming geen werkzaamheden worden verricht in strijd met het bij of krachtens deze wet bepaalde.
2. Het hoofd of de bestuurder van een onderneming is verplicht na te leven en te zorgen, dat in die onderneming worden nageleefd elk voorschrift en elke voorwaarde, krachtens deze wet gesteld bij staatsbesluit of bij

een beschikking van de Minister, dan wel van het Hoofd van de Arbeidsinspectie.

3. Het hoofd of de bestuurder van een onderneming is verplicht te zorgen dat bij zijn ontstentenis of afwezigheid een opzichthouder wordt aangewezen.
4. Gelijke verplichting als in het eerste, tweede en derde lid op het hoofd of de bestuurder van een onderneming is gelegd, rust op het opzichthoudend personeel, voorzover het door het hoofd of de bestuurder is belast met de zorg voor de naleving van deze bepalingen.
5. De wettelijke vertegenwoordiger van een kind of het hoofd van het gezin waarin een kind wordt opgevoed, is eveneens aansprakelijk voor werkzaamheden door dat kind verricht in strijd met artikel 17.
6. Aan de verplichting van het hoofd of de bestuurder en het opzichthoudend personeel, dan wel van de wettelijke vertegenwoordiger of het hoofd van het gezin waarin een kind wordt opgevoed, wordt geacht te zijn voldaan, wanneer zij aantonen, dat door hen de nodige bevelen zijn gegeven, de nodige maatregelen zijn genomen, de nodige middelen zijn verschaft en het redelijkerwijze te vorderen toezicht is gehouden, om de naleving te verzekeren van de bepalingen voor welke naleving zij verplicht waren te zorgen.

## Veertiende Afdeling Strafbepalingen

### Artikel 29

1. Niet-naleving of niet volledige-naleving van een bepaling of voorwaarde, gesteld bij of krachtens deze wet of krachtens een ingevolge deze wet gegeven staatsbesluit, voorschrift of beschikking wordt gestraft met hechtenis van ten hoogste drie maanden of geldboete van ten hoogste vijfhonderdduizend gulden.
2. Indien tijdens het plegen van het feit nog geen twee jaren zijn verlopen sedert een vroegere veroordeling van de schuldige wegens een overtreding, als in het eerste lid bedoeld, onherroepelijk is geworden, kan hechtenis van ten hoogste zes maanden of geldboete van ten hoogste een miljoen gulden worden opgelegd.
3. Bij tweede of volgende herhaling telkens binnen twee jaar nadat de laatste veroordeling onherroepelijk is geworden, wordt slechts de straf van hechtenis opgelegd.

4. Een afzonderlijke straf wordt opgelegd ten opzichte van elke persoon met of ten aanzien van wie overtreding is gepleegd en voor iedere dag in de loop waarvan de overtreding is gepleegd.
5. Niet strafbaar is een bij het eerste lid strafbaar gesteld feit, indien het onder de gegeven omstandigheden als gerechtvaardigd is te beschouwen en onverwijld door of namens het hoofd of de bestuurder wordt medegedeeld aan het Hoofd van de Arbeidsinspectie.
6. De feiten strafbaar gesteld bij dit artikel worden beschouwd als overtredingen.

### Artikel 30

1. Indien een bij of krachtens deze wet strafbaar gesteld feit wordt gepleegd door een rechtspersoon, wordt de strafvervolging ingesteld en de straf uitgesproken tegen de in Suriname gevestigde leden van het bestuur of bij ontstentenis van die leden, tegen de vertegenwoordiger van de rechtspersoon in Suriname.
2. Het bepaalde bij het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van rechtspersonen optredende als bestuurder of vertegenwoordiger van een andere rechtspersoon dan wel van een natuurlijke persoon.
3. Geen straf wordt uitgesproken tegen het lid van het bestuur of tegen de vertegenwoordiger, van wie blijkt dat het felt buiten zijn toedoen is gepleegd.

### Artikel 31

Met het opsporen van de in artikel 29 en 34, leden 4 en 5 strafbaar gestelde feiten zijn, behalve de bij artikel 134 van het Wetboek van Strafvordering aangewezen personen, belast het Hoofd van de Arbeidsinspectie en de controlerende ambtenaren van de Arbeidsinspectie, alsmede de door de Minister aangewezen ambtenaren.

### Artikel 32

1. De ambtenaren bedoeld in artikel 31 hebben toegang tot alle plaatsen waar arbeid wordt verricht of pleegt te worden verricht of ten aanzien waarvan redelijkerwijze kan worden vermoed, dat aldaar arbeid wordt verricht, met uitzondering van militaire terreinen of gebouwen waar

werkzaamheden worden verricht in militair verband, waarbij slechts militairen betrokken zijn.

2. Wordt aan de in het eerste lid bedoelde ambtenaren de toegang geweigerd of belemmerd, of wordt op hun aanmelding tot toelating niet geantwoord dan verschaffen zij zich de toegang desnoods met behulp van de sterke arm.
3. Is de plaats bedoeld in het tweede lid tevens een woning of alleen door een woning toegankelijk, dan treden zij deze tegen de wil van de bewoner niet binnen dan op vertoon van een algemene of bijzondere of schriftelijke last van de Procureur-Generaal of van het Hoofd van de Arbeidsinspectie dan wel van de betrokken Districts-Commissaris.
4. Van dit binnentreden maken zij procesverbaal op, dat binnen twee maal 24 uren aan hem, wiens woning is binnentreden in afschrift wordt medegedeeld.

#### Artikel 33

1. De ambtenaren bedoeld in artikel 31 zijn verplicht tot geheimhouding van hetgeen hun in plaats, waar zij krachtens artikel 32 binnentreden, omtrent het daar uitgeoefend wordende bedrijf bekend is geworden, voorzover deze geheimhouding niet in strijd is met hun ambt of de bepalingen van deze of een andere wettelijke regeling
2. De in het eerste lid bedoelde ambtenaren zijn verplicht tot geheimhouding van de namen van de personen, door wie aangifte is gedaan van een overtreding van het bij of krachtens deze wet bepaalde.
3. De verplichting, bedoeld in het tweede lid, bestaat niet:
  - a. tegenover functionarissen aan wier bevelen de bedoelde ambtenaren uit kracht van hun ambt zijn onderworpen;
  - b. wanneer de personen die aangifte hebben gedaan, schriftelijk hebben verklaard geen bezwaar te hebben tegen mededeling van hun naam.

#### Artikel 34

1. Hij, die opzettelijk de geheimhouding, opgelegd bij artikel 33 schendt, wordt gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste zes maanden of geldboete van ten hoogste zeshonderdduizend gulden, met of zonder ontzetting van het recht om ambten of bepaalde ambten te bekleden.
2. Hij, aan wiens schuld schending van de geheimhouding, opgelegd bij

artikel 33 te wijten is, wordt gestraft met hechtenis van ten hoogste drie maanden of geldboete van ten hoogste driehonderdduizend gulden.

3. Geen vervolging heeft, plaats dan op klachte van:
  - a. het hoofd of de bestuurder, terzake van overtreding van het bepaalde bij artikel 33, lid 1;
  - b. hem, wiens naam is medegedeeld, terzake van overtreding van het bepaalde bij artikel 33, lid 2.
4. Hij die opzettelijk handelt in strijd met het bepaalde in artikel 20a wordt gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste negen maanden.
5. Indien een rechtspersoon het bepaalde in artikel 20a overtreedt, kan de strafvervolging worden ingesteld en kan de in het voorgaande lid voorziene straf worden uitgesproken tegen hen die tot het feit opdracht hebben gegeven, alsmede tegen hen die feitelijke leiding hebben gegeven aan de verboden gedraging.  
Voor de toepassing van het in de vorige volzin bepaalde worden met rechtspersoon gelijkgesteld de vennootschap en de vereniging zonder rechtspersoonlijkheid, de maatschap en het doelvermogen.
6. De feiten, strafbaar gesteld bij dit artikel, worden beschouwd als misdrijven.

#### Vijftiende Afdeling Overgangs- en slotbepalingen

#### Artikel 35

Bij staatsbesluit kunnen voorschriften gegeven worden die noodzakelijk zijn voor een doelmatige uitvoering van deze wet.

#### Artikel 36

Alle stukken, tengevolge van deze wet opgemaakt, zijn vrij van het recht van zegel en worden, indien registratie verplicht is, kosteloos geregistreerd.

#### Artikel 37

1. Vergunningen krachtens artikel 10, en goedkeuringen krachtens artikel 11 verleend, welke van kracht zijn op het tijdstip van inwerkingtreding van dit decreet, blijven van kracht, onder de daarbij gestelde

voorwaarden en bepalingen, gedurende de termijn waarvoor ze zijn verleend.

2. Het hoofd of de bestuurder van een onderneming, waarin op het tijdstip van inwerkingtreding van dit decreet zich omstandigheden voordoen, die in strijd zijn met de bepalingen daarvan, doch waarvoor volgens dit decreet toestemming kan worden verleend, is verplicht binnen drie maanden na dat tijdstip de vereiste vergunning aan te vragen bij de bevoegde autoriteit.
3. Binnen de termijn van drie maanden, na het in lid 2 bedoelde tijdstip alsmede gedurende de tijd dat de bevoegde autoriteit nog geen beslissing heeft genomen op een ingediend verzoek, als in het tweede lid bedoeld, is het hoofd of de bestuurder van een zodanige onderneming niet strafbaar wegens feiten, waarvoor hij toestemming heeft aangevraagd.

### Artikel 38

1. Deze wet kan worden aangehaald als „Arbeidswet” onder toevoeging van het jaartal van het Gouvernementsblad waarin zij is afgekondigd.
2. Deze wet treedt in werking op een door de Gouverneur te bepalen tijdstip, hetwelk voor verschillende soorten van arbeid en verschillende categorieën van werknemers of verschillende groepen van ondernemingen verschillend kan zijn.

### Artikel 39

Met ingang van het tijdstip van de volledige inwerkingtreding dezer wet, vervalt de „Arbeidstijdenverordening” (G.B. 1947 No. 185).

**BESLUIT GEVAARLIJKE ARBEID JEUGDIGE PERSONEN**

Gepubliceerd in: (S.B. 2010 no. 175)

Aan deze tekst kunnen geen rechten worden ontleend.

---

**STAATSBESLUIT van 13 december 2010, ter uitvoering van artikel 20 lid 2 van de Arbeidswet 1963 (G.B. 1963 no. 163, zoals laatstelijk gewijzigd bij S.B. 2001 no. 71) (Besluit Gevaarlijke arbeid jeugdige personen).**

Artikel 1  
Algemene bepalingen

Onder gevaarlijke arbeid voor jeugdige personen wordt verstaan elke vorm van arbeid die, naar de aard van de werkzaamheden of werkomstandigheden waarin zij wordt uitgevoerd, de gezondheid, zedelijkheid of het leven, veiligheid en moraal van jeugdige personen in de zin van de Arbeidswet 1963, in gevaar kan brengen.

Artikel 2  
Gevaarlijke arbeid naar de aard van de werkzaamheden

Gevaren naar de aard van het werk kunnen zijn:

- a. accident gevaren, werkzaamheden waarbij er een grote kans is op het oplopen van een zwaar lichamelijk letsel:
  - het werken bij bouwwerken die kunnen instorten;
  - het verwijderen van stutten;
  - het vellen van bomen;
  - het werken met, aan, op of in de nabijheid van elektrische installaties, hoogspanningsinstallaties met ongeïsoleerde onderdelen, die niet deugdelijk aan aanraking zijn onttrokken of aanraking ervan schadelijke gevolgen kan hebben;
  - het aanzetten en bedienen van machines of werktuigen met gevaarlijk bewegende delen;
  - het bedienen van hijskranen, goederenbouwliften, stapelaars, motorisch aangedreven takels;
- b. biologische gevaren: werkzaamheden waarbij er gevaar is voor blootstelling aan zieke dieren, insecten, giftige planten, bacteriën, virussen, parasieten en schimmels:
  - het omgaan met besmette voorwerpen of dieren, waarbij door een onjuiste handeling gevaar voor een ernstige infectie bestaat;
  - het vervoeren, bewerken of vernietigen van destructiemateriaal;
  - het werken met biologische factoren;
  - het in aanraking komen met reïnculturen van pathogene micro-organismen, besmette bloedproducten, besmet bloed, besmet speeksel of andere uitscheidingsproducten;
  - het verplegen of verzorgen van patiënten met een ernstige infectieuze aandoening;
- c. chemische gevaren: werken met chemisch gevaarlijke stoffen met risicovolle eigenschappen die onder bepaalde omstandigheden een gevaar voor de veiligheid (brand of explosie) en gezondheid (giftige werking) kunnen vormen, zoals het werken met stoffen:
  - die giftig, sensibiliserend, kankerverwekkend, mutageen en voor de voortplanting schadelijk zijn;
  - die zich in het lichaam ophopen of slecht zijn voor de gezondheid;
  - die ontplofbaar, irriterend of bijtend zijn;
  - met een specifieke gevaaraanduiding;
  - waarbij gevaar bestaat in aanraking te komen met andere stoffen die chemisch of fysisch een acute huid- of slijmvliesbeschadiging kunnen veroorzaken;

- d. ergonomische gevaren: werkzaamheden waarbij de werkplaats, omgeving of omstandigheden niet zijn aangepast aan de fysieke gesteldheid van personen die de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt en nog steeds in de groei zijn:
- het werken aan een machine of lopende band, waarbij het werktempo niet zelf wordt bepaald;
  - het gedurende lange tijd achtereen ongunstige werkhoudingen aannemen waardoor de geveerde inspanning tot een onaanvaardbare belastinggraad leidt;
  - het veelvuldig heffen of dragen van zware lasten;
  - het werken met apparatuur welke niet is afgestemd op de lichaamsbouw van een kind in de groei;
- e. lichamelijke gevaren: werkzaamheden waarbij er gevaar kan ontstaan door blootstelling aan extreme temperaturen, geluid, vibratie, radiatie:
- het werken op lawaaiige plekken;
  - het werken met gereedschappen of werktuigen, waarbij door trillingen orgaan-systemen of lichaamsorganen beschadigd kunnen raken;
- f. psychosociale gevaren: werkzaamheden die kunnen leiden tot diverse symptomen zoals stress:
- het slachten van dieren;
  - het verrichten van machinegebonden arbeid, met regelmatig terugkerende handelingen op door de machine bepaalde tijdstippen;
  - het verrichten van werkzaamheden in nachtclubs.

### Artikel 3

#### Gevaarlijke arbeid naar werkomstandigheden

Factoren die, afhankelijk van de werkomstandigheden, een gevaar kunnen vormen zijn onder andere:

- a. het niet naleven van veiligheidsvoorschriften:
- het ontbreken van nodige beschuttingsmiddelen voor jeugdige personen, zoals handschoenen, neuskappen, veiligheidsbrillen en kleding;
  - het ontbreken van duidelijk leesbare en begrijpelijke voorschriften;
- b. een ongezond werkmilieu:

- het verrichten van werkzaamheden op plekken waar gevaar bestaat voor het ontstaan van een explosief mengsel;
  - het zich begeven in silo's, bunkers, tanks, dubbele bodems, ketels, leidingen, reservoirs of andere ruimten die toezicht of hulp bij ongevallen bemoeilijken;
  - het werken langs, op of in de nabijheid van verkeerswegen;
- c. de klimatologische omstandigheden:
- het werken in de zon en regen;
  - het werken tijdens onweer.

### Artikel 4

Het niet naleven van de Veiligheidsvoorschriften, genoemd in de Veiligheidswet 1947 (G.B. 1947 no. 142, zoals laatstelijk gewijzigd bij S.B. 1980 no. 116) kan eveneens als gevaarlijke arbeid worden aangemerkt.

### Artikel 5

#### Periodieke evaluatie

1. Jaarlijks wordt hetgeen vervat is in de artikelen 2 en 3, door het Ministerie van Arbeid, Technologische Ontwikkeling en Milieu, in samenspraak met de werknemers- en de werkgeversorganisaties, geëvalueerd.
2. Het eindresultaat van de evaluatie, zoals genoemd in lid 1 van dit artikel, wordt in een rapport vervat en aan de Minister aangeboden.
3. Indien uit het rapport, waarin het eindresultaat van de evaluatie is vervat, blijkt dat er een wijziging moet plaatsvinden van hetgeen in de artikelen 2 en 3 is aangegeven, zal het voorstel tot wijziging door het Ministerie van Arbeid, Technologische Ontwikkeling en Milieu worden voorbereid.
4. Nadere regels omtrent de wijze waarop de periodieke evaluatie zal geschieden alsmede de instantie binnen het Ministerie van Arbeid, Technologische Ontwikkeling en Milieu die hiermee belast zal worden, worden bij ministeriële beschikking vastgesteld.



Artikel 6  
Slotbepalingen

1. Dit staatsbesluit kan worden aangehaald als: “Besluit Gevaarlijke Arbeid”.
2. Het wordt in het Staatsblad van de Republiek Suriname afgekondigd.
3. Het treedt in werking met ingang van de dag volgende op die van zijn afkondiging.
4. De Minister verantwoordelijk voor milieuaangelegenheden is belast met de uitvoering van dit staatsbesluit.

**STAATSBESLUIT van 13 december 2010, ter uitvoering van artikel 20 lid 2 van de Arbeidswet 1963 (G.B. 1963 no. 163, zoals laatstelijk gewijzigd bij S.B. 2001 no. 71) (Besluit Gevaarlijke arbeid jeugdige personen).**

## NOTA VAN TOELICHTING

### Algemeen:

Ingevolge artikel 1 onder h juncto artikel 17 lid 1 van de Arbeidswet 1963 zijn kinderen personen tussen 0 en 14 jaar (tot 15 jaar op vissersboten) die, al dan niet tegen betaling, geen arbeid mogen verrichten. Ingevolge artikel 1 onder g juncto artikel 20 lid 1 van de Arbeidswet 1963 zijn jeugdige personen, personen die de leeftijd van 14 jaar, doch nog niet die van 18 jaar hebben bereikt.

In april 2006 heeft Suriname de “International Labour Convention no. 182 concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour (ILO Convention no. 182)” geratificeerd. Volgens artikel 2 van voornoemde ILO Conventie, zijn kinderen, personen die de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt. Hieronder vallen dus zowel jeugdige personen als kinderen, bedoeld in artikel 1 onder g en h van de Arbeidswet 1963 (G.B. 1963 no. 163, zoals laatstelijk gewijzigd bij S.B. 2001 no. 71).

Naar analogie van de betekenis die door de International Labour Organization (ILO) wordt gegeven aan het begrip kinderen, wordt in dit staatsbesluit dezelfde betekenis gehanteerd omdat in de eerste plaats voor beide categorieën zoals genoemd in de Arbeidswet geldt dat de te verrichten arbeid geen gevaarlijk karakter mag hebben.

In artikel 20 lid 1 van de Arbeidswet 1963 wordt met betrekking tot jeugdige personen concreet aangegeven dat het verboden is deze personen al dan niet tegen loon of vergoeding, nachtarbeid of arbeid te laten verrichten welke gevaarlijk kan zijn voor de gezondheid, de zedelijkheid of het leven. In lid 2 wordt aangegeven dat hetgeen als gevaarlijke arbeid wordt beschouwd bij staatsbesluit zal worden geregeld. Echter is er in het verleden nimmer een staatsbesluit gemaakt waarbij is aangegeven welke arbeid als gevaarlijk wordt beschouwd. De bedoeling van het thans gemaakte

staatsbesluit is om alsnog de verschillende soorten arbeid die als gevaarlijk worden beschouwd of kunnen worden beschouwd voor jeugdige personen op te sommen.

### Artikelsgewijze toelichting

#### **Artikel 1**

Voor het omschrijven van gevaarlijke arbeid voor kinderen, is gekozen voor de omschrijving als bepaald in ILO Conventie no. 182 artikel 3 sub d luidende als volgt “werkzaamheden die naar de aard of omstandigheden waarin zij worden uitgevoerd, de gezondheid, veiligheid en moraal van kinderen in gevaar kunnen brengen”.

De werkzaamheden welke als gevaarlijk bestempeld kunnen worden, indien die verricht worden door kinderen, kunnen in twee groepen worden opgesplitst te weten:

1. werkzaamheden die naar de aard van het werk gevaarlijk kunnen zijn (artikel 2);
2. werkzaamheden die op basis van de omstandigheden waaronder zij worden verricht een gevaar kunnen vormen voor kinderen (artikel 3).

Echter moet worden aangegeven dat ten aanzien van de twee groepen er overlappingen zijn. Het kan zijn dat werkzaamheden die naar hun aard reeds gevaarlijk zijn en tevens onder bepaalde omstandigheden uitgevoerd worden nog meer gevaar in zich kunnen herbergen.

#### **Artikel 2**

Werkzaamheden die vanwege de aard van het werk gevaarlijk kunnen zijn, worden weer onder verdeeld in diverse categorieën. Er is getracht een zo breed mogelijk scala van situaties te plaatsen onder de diverse categorieën. De opsomming van de categorieën zoals opgenomen in dit staatsbesluit is echter niet limitatief van aard. Deze categorieën kunnen, afhankelijk van de ontwikkelingen, worden aangevuld. In de Toelichting is er bewust voor gekozen enkele voorbeelden aan te halen zodat duidelijk wordt wat wel en niet onder de verschillende categorieën geplaatst kan worden.

De volgende categorieën worden onderscheiden als gele wordt op de werkzaamheden die naar de aard van het werk gevaarlijk kunnen zijn:

a. **accident gevaren:** b.v. het omhakken van bomen waarbij door onjuist gebruik van het materiaal het kind een ongeluk kan oplopen, uit de boom kan vallen etc.

b. **Biologische gevaren:** Hierbij kan gedacht worden aan een kind dat werkzaamheden verricht in en rondom een ziekenhuis, openbare afvalstortplaatsen enz. Het gaat in principe voornamelijk om afvalverwerking, welke adequaat moet geschieden m.a.w. alle facetten van het proces van afvalverwerking (destructie materiaal zoals kadavers, maar ook ziekenhuisafval) kunnen hieronder worden geplaatst.

Reinculturen zijn pathogene micro-organismen oftewel speciaal in laboratoria gekweekte, ziekte-verwekkende, kleine, levende wezen zoals bacteriën, virussen, schimmels.

In bloed, bloedproducten, speeksel en andere uitscheidingsproducten, al dan niet besmet, zitten er ook pathogene micro-organismen waarmee kinderen niet in aanraking moeten komen.

c. **chemische gevaren:** Het gaat in casu specifiek om stoffen, mengsels of oplossingen van stoffen waaraan werknemers bij de arbeid worden of kunnen worden blootgesteld, die vanwege de eigenschappen van of de omstandigheden waaronder stoffen, mengsels of oplossingen voorkomen, gevaar voor de veiligheid of gezondheid dan wel hinder voor deze kunnen opleveren. In dit geval kan als voorbeeld aangehaald worden kinderen die werkzaamheden verrichten op een boerderij waarbij zij in aanraking komen met bestrijdingsmiddelen.

d. **ergonomische gevaren:** Hierbij wordt gedacht aan onder andere ongemakkelijke stoelen, te hoge stoelen etc. Ook het langdurig aannemen van een ongunstige werkhouding zoals het in gebukte houding verrichten van tuinwerkzaamheden b.v. onkruid verwijderen kan op den duur zeer nadelige gevolgen hebben voor de lichamelijke gesteldheid van jeugdigen.

e. **Lichamelijke gevaren:** Hierbij kan gedacht worden aan werkzaamheden in een houtzagerij, monteurszaak, staal en constructiebedrijf.

f. **psychosociale gevaren:** Hierbij moet gedacht worden aan monotone en geestdodende werkzaamheden b.v. flessen vullen in een fabriek. Hierbij kan ook gedacht worden aan werkzaamheden welke een inbreuk kunnen maken op de zedelijkheid van jeugdigen zoals het verrichten van werkzaamheden in striptease tenten, casino's.

### Artikel 3

In dit artikel zijn aspecten genoemd welke op zich nog geen gevaar hoeven te vormen. De werkzaamheden die onder bepaalde omstandigheden verricht worden kunnen een gevaar herbergen m.a.w. de in artikel 3 genoemde gevaren kunnen pas een potentieel gevaar vormen als onder bepaalde omstandigheden werkzaamheden worden verricht, zoals:

a. **het niet naleven van veiligheidsvoorschriften:** voorkomen moet worden dat veiligheidsvoorschriften niet worden nageleefd of niet in voldoende mate worden toegepast.

b. **een ongezond werkmilieu:** in dit geval moet gedacht worden aan situaties waarbij er niet voldoende ventilatie, verlichting en/of bewegingsvrijheid is in een ruimte waar de kinderen de werkzaamheden moeten verrichten.

c. **de klimatologische omstandigheden:** een situatie waarbij kinderen onder bepaalde weersomstandigheden werkzaamheden moeten verrichten.

### Artikel 4

In de Veiligheidswet 1947 (G.B. 1947 no. 142, zoals laatstelijk gewijzigd bij S.B. 1980 no. 116) zijn er diverse Veiligheidsvoorschriften opgenomen. Deze bepalingen kunnen ook beschouwd worden als gevaarlijke arbeid welke niet door kinderen mag worden verricht.

### Artikel 5

In artikel 4 leden 2 en 3 van ILO Conventie no. 182 is aangegeven dat op regelmatige basis de typen van werk welke als gevaarlijk kunnen worden bestempeld, geëvalueerd moeten worden en indien nodig er tevens een bijstelling moet plaats vinden van de typen van werk.

## B-2

Het regelmatig evalueren zal jaarlijks, door het Ministerie van Arbeid, Technologische Ontwikkeling en Milieu, tezamen met de sociale partners moeten geschieden. Indien blijkt dat vanwege gewijzigde inzichten en

nieuwe ontwikkelingen het noodzakelijk wordt geacht dat er wijzigingen optreden in dit staatsbesluit, zullen deze wijzigingen c.q. aanpassingen ook als zodanig worden doorgevoerd.

**VOORBEELD AANVRAAG INDIVIDUELE OVERWERKVERGUNNING**

Aan deze tekst kunnen geen rechten worden ontleend.

---

(eventueel brievenhoofd onderneming<sup>113</sup>)

(district), (datum)

Aan: **het hoofd van de Arbeidsinspectie**

Betreft: **aanvraag overwerkvergunning**

Geacht hoofd,

(naam onderneming) is een (soort onderneming).

De werktijden van (aangeven om welke werknemers het gaat, bijvoorbeeld het kantoorpersoneel of het personeel van het hoofdkantoor) werknemers zijn (normale werktijden aanhalen).

Hierbij wordt verzocht dat door voornoemde werknemers (aangeven hoe lang u de werknemers wilt laten overwerken per dag en op welke dagen en/of over welke periode u dit wilt) arbeid mag worden verricht.

Dit verzoek wordt gedaan in verband met (aangeven om welke opeenhoping van werk het gaat en wat de oorzaak is van deze opeenhoping of aangeven welke bijzondere omstandigheden zich voordoen in de onderneming).

(bijvoegen als u reeds met een arbeidsinspecteur heeft afgestemd ten aanzien van de aanvraag: *Ten aanzien van deze aanvraag is reeds afstemming gepleegd met (naam arbeidsinspecteur).*)

Hopende op een gunstige reactie uwerzijds.

(naam onderneming)

(handtekening)

(naam ondertekenaar)

(functie ondertekenaar)

(bijvoegen als er eerder reeds een overwerkvergunning is verstrekt ten behoeve van de betreffende werknemers: *Bijlage: kopie overwerkvergunning geldig tot en met (datum).*)

---

<sup>113</sup> Als de contactgegevens (adres, telefoonnummer, faxnummer, e-mailadres enzovoort) niet voorkomen in het brievenhoofd of als er helemaal geen brievenhoofd is, wordt voorgesteld dat de contactgegevens ergens anders in de brief wel worden vermeld.



Ministerie van Arbeid,  
Technologische Ontwikkeling en Milieu  
ARBEIDSINSPECTIE

Algemene overwerkvergunning Arbeidswet 1963  
**(DECEMBER OVERWERKVERGUNNING)**

Paramaribo, 07 december 2011  
AI: 2888/11

HET HOOFD VAN DE ARBEIDSINSPECTIE,

Gelet op:

Artikel 6 lid 1, aanhef en onder b, van de Arbeidswet 1963 (G.B. 1963 no. 163, zoals laatstelijk gewijzigd bij S.B. 2001 no. 71)

Overwegende:

Dat in bepaalde ondernemingen tegen het einde van het jaar - als gevolg van de nationale feestdagen in deze periode - een opeenhoping van werk pleegt voor te komen en dat werkgevers als gevolg hiervan, voor enkele dagen langere werktijden dienen te hanteren.

HEEFT GOEDGEVONDEN:

- I Toe te staan dat in afwijking van artikel 3 van de Arbeidswet 1963:
- a in **winkels, cafés, restaurants en aanhorigheden alsmede aangelegenheden betrekking hebbende op gemeenschappen, sociale en persoonlijke diensten** door alle werknemers **11 uren per dag** arbeid mag worden verricht **op 16 en 17 en van 19 tot en met 23 en 27 tot en met 30 december 2011;**
  - b in **brood- en banketbakkerijen** door alle werknemers **13 uren per dag** arbeid mag worden verricht **op 16 en van 18 tot en met 23 en 27 tot en met 30 december 2011** en
  - c in de ondernemingen, genoemd in de onderdelen a en b van dit artikel, door alle werknemers **ten hoogste 64 uren per week** arbeid mag worden verricht in de voornoemde periodes.
- II Van het bepaalde in artikel 1 van deze beschikking mag slechts ten nadele van de werknemer worden afgeweken, indien hiervoor een specifieke vergunning is verleend.
- III Het gebruik maken van deze algemene overwerkvergunning moet geschieden mede met inachtneming van de overige bepalingen in de arbeidswetgeving.
- IV Te bepalen, dat deze beschikking, die als December Overwerkvergunning kan worden aangehaald, in het Advertentieblad van de Republiek Suriname wordt bekendgemaakt en met ingang van 16 december 2011 in werking treedt.

**Aan: Alle belanghebbenden**

Het wnd. Hoofd van de Arbeidsinspectie,

mr. S. Ramjiawan

NB: Het bepaalde in artikel 1 van deze beschikking is niet van toepassing op werknemers die, naar het oordeel van het Hoofd van de Arbeidsinspectie, uitsluitend bewakingsdiensten of voornamelijk, doch niet uitsluitend, bewakingsdiensten verrichten.

**VOORBEELD AANVRAAG MACHTIGING (TOT OVERWERK)**

Aan deze tekst kunnen geen rechten worden ontleend.

---

(eventueel brievenhoofd onderneming<sup>114</sup>)

(district), (datum)

Aan: **het hoofd van de Arbeidsinspectie**

Betreft: **aanvraag machtiging (tot overwerk)**

Geacht hoofd,

(naam onderneming) is een (soort onderneming).

Vanwege (aangeven om welke opeenhoping van werk het gaat en wat de oorzaak is van deze opeenhoping of aangeven welke bijzondere omstandigheden zich voordoen in de onderneming) moet er soms langer worden gewerkt dan toegestaan bij of krachtens artikel 3 of artikel 4 lid 3 van de Arbeidswet.

De noodzaak van overwerk doet zich opeens en urgent voor terwijl het overwerk een spoedeisend karakter heeft. Als gevolg hiervan kan een overwerkvergunning niet tijdig worden aangevraagd en verkregen.

In dit verband wordt verzocht dat in de hierboven bedoelde gevallen door de werknemers zonder overwerkvergunning arbeid mag worden verricht in afwijking van de bij of krachtens artikel 3 of artikel 4 lid 3 van de Arbeidswet toegestane werktijden.

(bijvoegen als u reeds met een arbeidsinspecteur heeft afgestemd ten aanzien van de aanvraag: *Ten aanzien van deze aanvraag is reeds afstemming gepleegd met (naam arbeidsinspecteur).*)

Hopende op een gunstige reactie uwerzijds.

(naam onderneming)

(handtekening)

(naam ondertekenaar)

(functie ondertekenaar)

(bijvoegen als er eerder reeds een machtiging tot overwerk is verstrekt: *Bijlage: kopie machtiging tot overwerk geldig tot en met (datum).*)

---

<sup>114</sup> Als de contactgegevens (adres, telefoonnummer, faxnummer, e-mailadres enzovoort) niet voorkomen in het brievenhoofd of als er helemaal geen brievenhoofd is, wordt voorgesteld dat de contactgegevens ergens anders in de brief wel worden vermeld.

B-6

No.<sup>115</sup>

Aan de Directeur van  
Arbeid

Mededeling van overwerk:<sup>116</sup>

Coupon No. 3<sup>117</sup>

Naam der onderneming: Bogus Bank NV

Adres der onderneming: Yapilmişstraat no. 1

Van de op 12-01-2012

Krachtens art. 7 der Arbeidsverordening verleende  
machtiging zal worden gebruik gemaakt

op 26-01-2012

met	5	werknemers		
		van	15:30 uur	tot 18:30 uur
		en van	19:00 uur	tot 20:30 uur
en met		werknemers <sup>118</sup>		
		van		tot
		en van		tot

reden(en) van het overwerk: De server die internet banking mogelijk maakt is gecrasht.

aard der werkzaamheden: ICT

dag en uur waarop de coupon is verzonden: 27-01-2012

Handtekening,

Deze coupon moet tijdens het  
overwerk naast de arbeidslijst  
worden opgehangen<sup>119</sup>

---

<sup>115</sup> Hier komt eventueel het nummer welke vanwege de administratie van de onderneming wordt gegeven aan een uitgaand stuk.

<sup>116</sup> Hier wordt niet ingevuld, het is namelijk het onderwerp van de mededeling..

<sup>117</sup> Hier is "3" ingevuld omdat er voor elke dag dat er wordt overgewerkt op basis van de machtiging een apart couponblad moet worden ingevuld en het in dit voorbeeld gaat om de derde dag dat er wordt overgewerkt op basis van de machtiging.

<sup>118</sup> Deze regel en de twee hieronder moeten alleen worden ingevuld indien nog een werknemer of groep van werknemers moet overwerken of heeft overgewerkt onder andere overwerktijden.

<sup>119</sup> In het couponblad dat moet worden opgestuurd naar het hoofd van de Arbeidsinspectie nadat het overwerk is verricht, komt deze zin niet voor.



**VOORBEELD AANVRAAG AFWIJKING ARTIKEL 8 OF 9 ARBEIDSWET**

Aan deze tekst kunnen geen rechten worden ontleend.

---

(eventueel brievenhoofd onderneming<sup>120</sup>)

(district), (datum)

Aan: **het hoofd van de Arbeidsinspectie**

Betreft: **aanvraag afwijking van bepaalde  
in artikel (8 of 9) Arbeidswet**

Geacht hoofd,

(naam onderneming) is een (soort onderneming).

Hierbij wordt verzocht dat u toestaat dat wij (aangeven welke afwijking u precies wenst, wil u:

1. (aangeven om welke werknemers het gaat) arbeid laten verrichten op zondagen en/of feestdagen.
2. (aangeven om welke werknemers het gaat) arbeid laten verrichten tussen 19:00 uur en 06:00 uur.
3. (aangeven om welke werknemers het gaat) elke werkdag arbeid laten verrichten vóór en na 13:00 uur.
4. (aangeven om welke werknemers het gaat) de *½ uur rusttijd* niet geven zoals aangegeven in artikel 9 lid 1 van de Arbeidswet.

Dit verzoek wordt gedaan in verband met (aangeven welke bijzondere omstandigheden zich voordoen in de onderneming die de afwijking die u aanvraagt rechtvaardigen).

(bijvoegen als het verzoek betrekking heeft op punt 1, 2 of 3: *Voorafgaand aan dit verzoek hebben wij overleg gepleegd (naam vereniging van werknemers.)*)

(bijvoegen als u reeds met een arbeidsinspecteur heeft afgestemd ten aanzien van de aanvraag: *Ten aanzien van deze aanvraag is reeds afstemming gepleegd met (naam arbeidsinspecteur.)*)

Hopende op een gunstige reactie uwerzijds.

(naam onderneming)

(handtekening)

(naam ondertekenaar)  
(functie ondertekenaar)

(bijvoegen als er eerder reeds een vergunning tot afwijking is verstrekt ten behoeve van de betreffende werknemers: *Bijlage: kopie vergunning tot afwijking geldig tot en met (datum.)*)

---

<sup>120</sup> Als de contactgegevens (adres, telefoonnummer, faxnummer, e-mailadres enzovoort) niet voorkomen in het brievenhoofd of als er helemaal geen brievenhoofd is, wordt voorgesteld dat de contactgegevens ergens anders in de brief wel worden vermeld.

B-8

## VOORBEELD AANVRAAG GOEDKEURING WERKTIJDENREGELING

Aan deze tekst kunnen geen rechten worden ontleend.

---

(eventueel brievenhoofd onderneming<sup>121</sup>)

(district), (datum)

Aan: **het hoofd van de Arbeidsinspectie**

Betreft: **verzoek tot goedkeuring  
werktijdenregeling**

Geacht hoofd,

(naam onderneming) is een (soort onderneming).

Hierbij wordt de goedkeuring van de door onze onderneming te hanteren werktijdenregeling verzocht.

(als het gaat om een simpel rooster, kan het rooster op deze plek in de brief worden vermeld maar als het gaat om een ingewikkeld rooster, wordt voorgesteld dat het rooster als bijlage wordt vastgehecht aan deze brief en dat in de brief wordt verwezen naar de bijlage)

(bijvoegen als u reeds met een arbeidsinspecteur heeft afgestemd ten aanzien van de aanvraag: *Ten aanzien van deze aanvraag is reeds afstemming gepleegd met (naam arbeidsinspecteur).*)

Hopende op een gunstige reactie uwerzijds.

(naam onderneming)

(handtekening)

(naam ondertekenaar)  
(functie ondertekenaar)

(bijvoegen als er eerder reeds een goedkeuring van de werktijdenregeling heeft plaatsgevonden: *Bijlage: kopie overwerkvergunning geldig tot en met (datum).*)

---

<sup>121</sup> Als de contactgegevens (adres, telefoonnummer, faxnummer, e-mailadres enzovoort) niet voorkomen in het brievenhoofd of als er helemaal geen brievenhoofd is, wordt voorgesteld dat de contactgegevens ergens anders in de brief wel worden vermeld.

(Op te hangen op een plaats welke vrij toegankelijk is voor alle in de onderneming werkzame werknemers)

**A R B E I D S L I J S T****Arbeidstijdenverordening****Bladnummer** 122 2**Voor de onderneming van:** Bogus Bank NV

(in te vullen naam van de werkgever of diens firmanaam)

**Aard der inrichting waarvoor dit blad geldt:** Bank

(Bijv. machinefabriek, constructiewerkplaats, meubelmakerij, hotel, café enz.).

District: Paramaribo Plaats: Centrum Straat: Yapilmissstraat No. 1De onderstaande werktijdregeling geldt met ingang van: 01-01-2012**Voor:** Groep 1 Kantoorpersoneel<sup>123</sup>

Hierboven in te vullen voor welke werknemer, welke groep werknemers of welke afdeling der inrichting de regeling geldt, bijv.: bankwerkers, kantoorpersoneel, keukenpersoneel.

Is voor alle werknemers de werktijdregeling gelijk, dan wordt slechts één blad gebruikt en hierboven ingevuld:

"ALLEN"<sup>124</sup>Voor iedere werknemer of iedere groep van werknemers, die een werktijdregeling heeft, welke van die der anderen afwijkt, wordt een afzonderlijk blad ingevuld.<sup>125</sup>

Dag der week of deel van het jaar	Aanvang dagelijkse werktijd	1e Rusttijd		2e Rusttijd		3e Rusttijd		Einde van de dagelijkse werktijd
		Aanvang	Einde	Aanvang	Einde	Aanvang	Einde	
Ma t/m vrij	07:30	10:00	13:00					15:30
Za	13:00	15:00	17:00					19:00

**Etmaal of tijdruimte voor wekelijkse rustdag:** Zondag**Aldus vastgesteld te** Paramaribo **de** 23 december **20** 11Het Hoofd of de Bestuurder der onderneming  
(Handtekening)

N.B. Het Hoofd of de Bestuurder dient hier met

**eigen naam persoonlijk** te ondertekenen.**Firma ondertekening** mag niet gebezigd worden.**Aantekeningen door ambtenaren der Arbeidsinspectie.**Op deze lijst mogen geen veranderingen worden aangebracht!  
Bij wijziging der werktijden moet **een nieuw** blad worden ingevuld!<sup>122</sup> Hier is "2" ingevuld omdat er voor elke werknemer of groep van werknemers met een aparte werktijdenregeling een apart blad van de arbeidslijst moet worden ingevuld en het in dit voorbeeld gaat om de tweede groep van werknemers. Ingeval dezelfde werktijdenregeling geldt voor alle werknemers, wordt hier niet ingevuld.<sup>123</sup> In dit voorbeeld zijn er onder het kantoorpersoneel verschillende groepen met verschillende werktijdenregelingen en is dit het blad van de arbeidslijst waarop de werktijdenregeling van groep 1 van het kantoorpersoneel staat vermeld.<sup>124</sup> Dit geldt ook voor het geval de onderneming maar één werknemer telt.<sup>125</sup> In dit geval wordt op elk blad van de arbeidslijst een verzamelnaam vermeld van de werknemer(s) voor wie de werktijdenregeling die is vermeld op het betreffend blad van de arbeidslijst, geldt. Bijvoorbeeld op blad no. 1 wordt vermeld dat de werktijdenregeling geldt voor "Bewakingspersoneel", op blad no. 2 wordt vermeld dat de werktijdenregeling geldt voor "Groep 1 Kantoorpersoneel" en op blad no. 3 wordt vermeld dat de werktijdenregeling geldt voor "Groep 2 Kantoorpersoneel".

VOOR DE ONDERNEMING VAN ..Bogus Bank NV..

TE ... Yapilmisstraat no. 1.....

AFDELING <sup>126</sup> ...Hoofdkantoor.....

## Arbeids

## Register

(Al of niet in te vullen)

NAMEN	VOORNAMEN (voluit)	Ongeh. mannel. pers.	Geh. mannel. pers.	Ongeh. vrouwl. pers.	Geh. vrouwl. pers.	GEBOREN			Nummer van het blad der arbeidslijst volgens het- welk gewerkt wordt indien meerdere aan- wezig <sup>127</sup>	Aantekeningen van de werkgever <sup>128</sup>	Aantekeningen door ambtenaren der arbeids inspectie
						Dag	Maand	Jaar			
Kolom 1	Kolom 2	Kolom 3				Kolom 4			Kolom 5	Kolom 6	Kolom 7
Nagessar	Akash, Victor		x			12	12	1973	1		
Grasveld	Jerry, Malvin	x				17	3	1991	1	ontslagen 05-01-2012	
Veermans	Joan, Bernadette	x				1	5	1989	1		
Zilver	Anna, Claudia				X	9	1	1985	2		
Karsosemito	Lucinda, Paidjem				X	24	7	1975	2	overleden 09-09-2011	
David	David, Leo		x			30	9	1984	3		
Lagestijn	Brigitte, Indra			x		29	9	1993	3	overgeplaatst 01-01-2012	

<sup>126</sup> Hier is "Hoofdkantoor" ingevuld omdat dit register de gegevens van de werknemers van het hoofdkantoor bevat. Ingeval de werknemers zijn verspreid over verschillende locaties, bijvoorbeeld er zijn filialen, dan wordt er per locatie, namelijk één arbeidsregister ingevuld. Gaat het om een onderneming met vele werknemers per locatie, dan wordt voor elke afdeling één arbeidsregister ingevuld, ook als alle werknemers werkzaam zijn op één locatie. Als het gaat om een onderneming met weinig werknemers en alle werknemers werkzaam zijn op één locatie, wordt één arbeidsregister ingevuld. In dit geval wordt hier niet ingevuld.

<sup>127</sup> Ingeval dezelfde werktijdenregeling geldt voor alle werknemers, wordt deze kolom niet ingevuld. Dit geldt ook voor het geval de onderneming maar één werknemer telt. Ingeval er verschillende werktijdenregelingen zijn in de onderneming, wordt in deze kolom ten aanzien van elke werknemer vermeld op welk blad no. van de arbeidslijst de werktijdenregeling die van toepassing is op de betreffende werknemer, staat vermeld. Bijvoorbeeld in deze kolom wordt "2" vermeld op de regel waar de naam en andere gegevens van de werknemer Anna Zilver, die behoort tot het kantoorpersoneel, staan vermeld.

<sup>128</sup> In deze kolom kan de werkgever bijvoorbeeld op de regel waar de naam en andere gegevens van de werknemer Jerry Grasveld staan, vermelden "ontslagen 16-06-2011", ingeval dhr. Grasveld is ontslagen op 16 juni 2011.

**VOORBEELD BEROEPSCHRIFT**

Aan deze tekst kunnen geen rechten worden ontleend.

---

(eventueel brievenhoofd onderneming<sup>129</sup>)

(district), (datum)

Aan: **de minister van Arbeid**

Betreft: **beroep**

Geachte minister,

(aangeven waartegen u in beroep komt en waarom, gaat het om:

1. een aanvraag die is afgewezen door het hoofd van de Arbeidsinspectie
2. een vergunning die is ingetrokken door het hoofd van de Arbeidsinspectie
3. een vergunning die is toegewezen:
  - o maar onder voorwaarden die niet gunstig voor u zijn,
  - o maar voor een termijn die niet gunstig voor u is of
  - o voor een aantal werknemers dat niet gunstig voor u is
4. een besluit dat het hoofd van de Arbeidsinspectie na verloop van een redelijke termijn nog niet heeft genomen op een door u gedane aanvraag)

In dit kader wordt verzocht dat u (toevoegen: *voornoemd besluit van het hoofd van de Arbeidsinspectie herziet of een besluit neemt in de plaats van het hoofd van de Arbeidsinspectie*).

(bijvoegen als het beroep betrekking heeft op punt 1 of 4: *Ten aanzien van de betreffende aanvraag is indertijd afstemming gepleegd met (naam arbeidsinspecteur)*.)

Hopende op een gunstige reactie uwerzijds.

(naam onderneming)

(handtekening)

(naam ondertekenaar)

(functie ondertekenaar)

(bijvoegen als het beroep betrekking heeft op:

- punt 1: *Bijlage: kopie aanvraag en afwijzingsbeschikking*)
- punt 2: *Bijlage: kopie ingetrokken vergunning en intrekkingsbeschikking*)
- punt 3: *Bijlage: kopie aanvraag en vergunning*)
- punt 4: *Bijlage: kopie aanvraag*)

---

<sup>129</sup> Als de contactgegevens (adres, telefoonnummer, faxnummer, e-mailadres enzovoort) niet voorkomen in het brievenhoofd of als er helemaal geen brievenhoofd is, wordt voorgesteld dat de contactgegevens ergens anders in de brief wel worden vermeld.

## B-12

### VOORBEELD BEPALINGEN

Hieronder volgen slechts enkele voorbeelden van bepalingen die kunnen worden opgenomen in een schriftelijke arbeidsovereenkomst of cao. Voorgesteld wordt dat deze bepalingen alleen worden gebruikt na goede bestudering van de behandeling van onderstaande onderwerpen in dit boek.

Aan deze tekst kunnen geen rechten worden ontleend.

---

#### Overwerk

1. De werknemer is verplicht incidenteel langer te werken dan hij moet werken volgens de afgesproken werktijden, als de werkgever van oordeel is dat de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken.
2. Onder overwerk wordt verstaan de arbeid die in opdracht van de werkgever wordt verricht boven de normale arbeidsduur.<sup>130</sup>

#### Rustdagen

3. De met de zondag gelijkgestelde dag (zogenoemde feestdag) waarop de werknemer arbeid verricht zal niet worden vervangen door een andere rustdag als genoemd in artikel 10 lid 2 onder b van de Arbeidswet.

#### Bijzondere vergoedingen

4. (*Functies vanaf schaal ... of Werknemers met een salaris vanaf SRD ... bruto*) komen – in afwijking van de bepalingen van de vijfde afdeling van de Arbeidswet – niet voor een vergoeding voor overwerk in aanmerking. Overwerk wordt in deze gevallen geacht inherent te zijn aan de werkzaamheden.

---

<sup>130</sup> Ingeval er op een andere plaats in de overeenkomst reeds een definitie van de term “overwerk” is gegeven, hoeft dit uiteraard niet apart in dit artikel. In de definitie welke als voorbeeld is gegeven, valt “meerdere arbeid” ook onder overwerk. Dit mag. Bij het bepalen van de bijzondere vergoedingen (zie hoofdstuk 4) moet er wel een onderscheid worden gemaakt tussen meerdere arbeid en overwerk omdat voor deze twee zaken verschillende bijzondere vergoedingen zijn vastgesteld.

## TREFWOORDENREGISTER

De nummers waarnaar wordt verwezen zijn de paginanummers.

<b>A</b>	
Aansprakelijk	
hoofdelijk - .....	45
Aansprakelijkheid .....	7, 45, 47
geen - .....	46, 48
Arbeid	
dwang- .....	7, 34, 35, 37, 48, 49
gevaarlijke - .....	34, 35, 37, 67, 68, 70, 71
kinder- .....	6, 34, 35, 36, 37, 38, 45, 46, 47, 61
modeshow .....	36
televisieprogramma .....	36
meerdere - .....	7, 13, 14, 20, 21, 31, 32, 33, 42, 61
nacht- .....	20, 21, 34, 35, 37, 38, 61, 62, 70
verbod van - .....	20, 24, 35
Arbeidsinspecteur .....	6, 7, 8, 40, 41, 50, 51, 53, 73, 75, 77, 78, 81
geheimhoudingsplicht van - .....	51, 52, 53, 65
Arbeidsinspectie	
rol van - .....	50
Arbeidslijst .....	12, 13, 18, 21, 22, 40, 41, 42, 48, 50, 62, 63, 76, 80
Arbeidsovereenkomst .....	8, 14, 31, 34, 60, 61
schriftelijke - .....	32, 33, 44, 60, 61, 82
Arbeidsregister .....	40, 42, 48, 62, 63
Arbeidstijd .....	6, 14, 25, 39, 40, 41, 42, 59, 61, 62, 63
Arbeidswet	
afwijking van - .....	44
handhaving van - .....	7, 50
overtreding van - .....	6, 18, 34, 46, 52, 59, 64, 65
opsporing van - .....	50
strafbaarheid niet-naleving van - .....	46, 53
toezicht op naleving van - .....	50
werkingssfeer van - .....	8
<b>B</b>	
Basisloon .....	31, 61
Beroep	
schorsende kracht van - .....	43, 63
Beschikking	
- Werktijden Rosebel Gold Mines .....	16
Besluit	
- Werktijden Bauxietbedrijven .....	15
- Werktijden Bouwbedrijven .....	11, 15
- Werktijden Bruynzeel .....	15
- Werktijden Gawasa .....	16
Bewakingsdienst .....	11, 12, 16, 17, 18, 24, 58
Bijlage	
- 1 .....	12, 57
- 10 .....	40, 42, 80
- 11 .....	43, 81
- 12	
no. 1 .....	14, 82
no. 2 .....	82
no. 3 .....	26, 27, 82
no. 4 .....	32, 82
- 2 .....	34, 67
- 3 .....	12, 73
- 4 .....	12, 18, 74
- 5 .....	13, 75
- 6 .....	13, 76
- 7 .....	21, 77
- 8 .....	21, 78
- 9 .....	40, 79
Bouwwerk .....	8, 10, 57, 67
<b>C</b>	
Collectieve arbeidsovereenkomst (cao) .....	14, 26, 27, 32, 33, 44, 82
Controle	
preventieve - .....	50
Couponblad .....	13, 18

<b>D</b>	
Dag.....	9, 57
Dienst	
onregelmatige -.....	40
Dienstrooster.....	21, 22
Disciplinaire maatregel	
boete.....	14, 21
schorsing.....	14, 21
<b>F</b>	
Familiebedrijf.....	8
Familieid.....	8
Fotokopie	
gewaarmerkte -.....	13
<b>G</b>	
Gewoonte	
gevestigde - (gebruik).....	14
Gezin	
hoofd van -.....	38, 41, 45, 46, 47, 48, 61, 62, 64
Goed werknemerschap.....	14, 21, 22
<b>I</b>	
Informatieplicht.....	7, 40, 41
Inrichting	
onderwijs-.....	34
opvoedings-.....	34, 36
school.....	35, 36, 61
<b>J</b>	
Jeugdige persoon.....	8, 20, 34, 35, 36, 37, 38, 57, 60, 61, 62, 67, 68, 70
<b>K</b>	
Kind.....	6, 8, 9, 20, 34, 35, 36, 37, 38, 41, 45, 47, 48, 57, 60, 61, 62, 64, 68, 70, 71
wettelijke vertegenwoordiger van -.....	41, 45, 47, 48, 62, 64
<b>L</b>	
Leeftijd	
12 jaar.....	35
14 jaar.....	34, 36, 57, 70

18 jaar.....	7, 26, 27, 34, 36, 57, 68, 70
leerplichtige -.....	35, 37, 61
Loon.....	7, 9, 31, 39, 60, 61, 62, 70
fortnight -.....	31
maand-.....	31
no-work-no-pay beginsel.....	31
uitbetaling van -.....	39
uur-.....	31, 33

## **M**

Minister.....	9, 12, 17, 42, 43, 47, 51, 81
in beroep bij -.....	7, 16, 17, 43, 63, 81
Misdrijf.....	6

## **N**

Nationale feestdag.....	23, 31
Noodsituatie.....	14

## **O**

Onderneming.....	8
hoofd of bestuurder van -.....	8
stichting.....	6, 8, 10, 47, 57
ziekenhuis.....	10, 20, 29, 71
Ongevallen	
-regeling.....	31, 33
-uitkering.....	46
-verzekering.....	46
Ontslag.....	14, 21
Oorlog.....	37, 62
Opeenhoping van werk.....	12, 17, 18, 58, 73, 74, 75
Ouder (vader of moeder).....	6, 7, 9, 35, 40, 46
Ouderlijke macht.....	45
Overheid.....	6, 7, 8, 10, 12, 14, 44, 46, 57
Overwerk.....	7, 12, 13, 14, 18, 20, 21, 31, 32, 33, 44, 50, 54, 60, 75, 76, 82
-boekje.....	13
Overwerkvergunning	
algemene -.....	74
individuele -.....	12, 17



<b>P</b>	
Parate executie.....	50
Personeel	
toezichhoudend -.....	18, 45, 46, 47, 48, 58, 59
Ploeg.....	40
Proces-verbaal.....	50
Publiekrechtelijk lichaam.....	8, 10, 57
<b>R</b>	
Ramp.....	34, 37
Rechtspersoon.....	47
strafvervolging van -.....	49
Reglement.....	14
Rooster.....	6, 40
Rustdag.....	11, 20, 21, 24, 25, 27, 40, 41, 59, 60, 62
vervangende -.....	26, 27, 60, 82
Rusttijd.....	11, 20, 21, 25, 27, 40, 41, 59, 62
schaf tijd.....	25
vrije morgen of middag.....	20, 24, 26, 27
<b>S</b>	
Staatsbesluit.....	11, 15
Straf	
geldboete.....	46, 48, 53, 64, 65
gevangenis-.....	46, 48, 49, 53, 65
hechtenis.....	46, 48, 53, 64, 65
<b>T</b>	
Toelage	
kleding-.....	31
Toeslag	
gevaren-.....	31
ongemakken-.....	31
Transactie boete.....	50
<b>V</b>	
Vaarttuig	
vissers-.....	36, 57
Vakbond.....	6, 25, 32, 33, 44

Vereniging.....	8, 10, 47, 49, 57, 59, 65, 77
Vergoeding	
bijzondere -.....	6, 14, 31, 32, 33, 36, 37, 38, 60, 61, 70, 82
Vergunning	
machtiging.....	12, 13, 14, 18, 21, 50, 59, 75, 76
overwerk-.....	12, 13, 14, 17, 18, 21, 46, 73, 74, 75, 78
Verzorger.....	6, 7, 40, 46
Voogd.....	6, 7, 40, 46
Voogdij.....	45
--instelling.....	45
<b>W</b>	
Week.....	10, 57
Werkdag	
8½ urige -.....	11, 12, 14, 15, 17
Werknemer	
contractor.....	9
staf lid.....	33, 44, 61
toezichhoudende -.....	6
vakantiejobber.....	36
Werkplaats	
ambassade.....	51, 52
consulaat.....	51, 52
militair terrein.....	51, 52, 64
toegang arbeidsinspecteur tot -.....	51, 52
woning.....	51, 52, 65
Werktijd	
aanpassing -.....	22
irreguliere -.....	14, 17
kortere maximale -.....	11, 15, 16
reguliere -.....	11, 12, 15
Werktijdenregeling	
goedkeuring van -.....	21, 22, 29, 30, 78
Werkweek	
48 urige -.....	11, 12, 14, 15, 17
vijfdaagse -.....	11, 31, 33
zesdaagse -.....	24, 31, 33
Winstoogmerk.....	8, 10





Dit boek bevat een eenvoudige uitleg en een overzichtelijke opsomming van de geboden en verboden in de Arbeidswet, met de nadruk op de praktijksituatie. Naar aanleiding hiervan zijn er een heleboel voorbeelden en andere hulpmiddelen opgenomen in het boek om de wet beter te begrijpen en toe te passen. Het boek is bestemd voor alle werkgevers en werknemers en zij die hen bijstaan in de naleving van de Arbeidswet. Ook ambtenaren kunnen heel goed gebruikmaken van dit boek. Het boek kan goed van pas komen binnen onder andere de eenmanszaak, de NV, de stichting en de vereniging, in handen van particulieren of de overheid.

De heer mr. Glenn van der San is reeds elf jaren werkzaam op het ministerie van ATM.