



2017

**STAATSBLAD  
VAN DE  
REPUBLIEK SURINAME**

No. 39

---

**WET van 7 april 2017, houdende wijziging van het Decreet Arbeidsinspectie (S.B. 1983 no. 42).**

**DE PRESIDENT VAN DE REPUBLIEK SURINAME,**

In overweging genomen hebbende, dat in het kader van het harmoniseren van de Surinaamse arbeidswetgeving aan de hedendaagse realiteit en eisen alsook de geldende ILO- en CARICOM-standaarden het wenselijk is het Decreet Arbeidsinspectie (S.B. 1983 no. 42) te wijzigen;

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

**ARTIKEL I**

In het Decreet Arbeidsinspectie (S.B. 1983 no. 42) worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- A. Overal in dit Decreet het woord "Decreet" of "decreet" te vervangen door:  
"Wet" of "wet", voor zover nodig, onder grammaticale aanpassing van de in verband ermee gebezigde lidwoorden, voornaamwoorden en bijvoeglijke naamwoorden.
- B. In de wettekst wordt het woord "der" vervangen door:  
van de.



C. Artikel 1 lid 1 wordt vervangen door:

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

- a. de Minister: de Minister belast met arbeidsaangelegenheden;
- b. het Ministerie: het Ministerie belast met arbeidsaangelegenheden.

D. Artikel 2 wordt gewijzigd als volgt:

- (1) in lid 1 wordt onder schrapping van de punt aan de volzin “Er is een Arbeidsinspectie” toegevoegd de zinsnede: die ressorteert onder het Ministerie;
- (2) in lid 2 wordt de zinsnede “De Dienst der Arbeidsinspectie” vervangen door: De Arbeidsinspectie;
- (3) in lid 3 wordt de zinsnede “verdeeld in ressorten” vervangen door: verdeeld in regio’s;
- (4) in lid 4 wordt de zinsnede “één of meer ressorten” vervangen door: een regio of meer regio’s;
- (5) lid 6 wordt vervangen door:

De arbeidsinspecteurs zijn ambtenaren die in vaste dienst zijn aangesteld bij de overheid, overeenkomstig artikel 12 van de Personeelswet.

E. Artikel 3 wordt gewijzigd als volgt:

- 1. De taken van de Arbeidsinspectie en de arbeidsinspecteurs bestaan uit:



- a. het toezien op en het verzekeren van de naleving van de wettelijke bepalingen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en de bescherming van de werknemers bij de uitoefening van hun werkzaamheden en van andere wettelijke regelingen voor zover de arbeidsinspecteurs mede belast zijn de naleving van deze regelingen te verzekeren;
  - b. het verschaffen van inlichtingen en het geven van technische adviezen aan de werkgevers en werknemers met betrekking tot de meest doeltreffende middelen ter naleving van de wettelijke bepalingen;
  - c. het rapporteren aan de bevoegde autoriteiten door de arbeidsinspecteurs van door hen geconstateerde gebreken en misbruiken, welke niet met name onder de bestaande wettelijke bepalingen vallen.
2. Indien aan de Arbeidsinspectie andere taken opgedragen zijn dan genoemd in lid 1 van dit artikel, zullen deze de arbeidsinspecteurs bij de uitoefening van laatstgenoemde taken niet mogen hinderen, noch op enigerlei wijze afbreuk mogen doen aan het gezag of de onpartijdigheid, welke voor deze ambtenaren bij hun betrekking met werkgevers en werknemers noodzakelijk zijn.
- F. Artikel 6 wordt gewijzigd als volgt:
1. Alvorens de arbeidsinspecteur de functie aanvaardt, legt hij in handen van de Minister, of een door deze aan te wijzen autoriteit, de volgende eed of belofte van geheimhouding af:



“Ik zweer (beloof), dat ik de zaken, waarvan ik door mijn ambt kennis draag en die mij als geheim zijn toevertrouwd of waarvan ik het vertrouwelijk karakter moet begrijpen, gedurende maar ook na mijn betrekking, niet zal openbaren aan anderen dan aan hen, aan wie ik volgens de wettelijke regelingen of ambtshalve tot mededeling verplicht ben. Zo waarlijk helpe mij God almachtig!(Dat beloof ik!)”.

2. Voor zover een arbeidsinspecteur de in lid 1 van dit artikel genoemde eed of belofte nog niet heeft afgelegd, zal betrokkene deze alsnog afleggen.

G. Artikel 7 vervalt.

H. Artikel 8 wordt gewijzigd als volgt:

De arbeidsinspecteurs mogen, behoudens in gevallen door de Minister bepaald, generlei direct of indirect zakelijk of persoonlijk belang hebben in de onder hun toezicht geplaatste ondernemingen.

I. In artikel 9 wordt na lid 3 een nieuw lid 4 toegevoegd, luidende als volgt:

4. De arbeidsinspecteurs zijn ook na hun ontslag verplicht tot geheimhouding van hetgeen bij de uitoefening van hun taak als geheim te hunner kennis is gekomen.

J. Artikel 10 wordt gewijzigd als volgt:

(1) in lid 1 wordt “ligitimatiebewijzen” vervangen door: legitimatiebewijzen.

(2) in lid 3 wordt de zinsnede “het ressort” vervangen door: de regio.



K. Artikel 11 wordt gewijzigd als volgt:

(1) in lid 2 worden, onder verlettering van letter e. tot g., een nieuwe sub e. en een nieuwe sub f. toegevoegd, luidende als volgt:

e. om beeldmateriaal te mogen maken dat bestemd is voor het vaststellen van inbreuken op de veiligheid, gezondheid en welzijn van de werknemer bij de uitvoering van diens werkzaamheden en er zich ingevolge van deze inbreuken een arbeidsongeval heeft voorgedaan of zou kunnen voordoen.

f. om overlegging te vragen van digitaal materiaal, waaronder audio-, foto- en videomateriaal, dat relevant zou zijn voor de beoordeling betreffende een aangelegenheid de arbeidswetgeving rakende.'

(2) in lid 3 wordt na sub b een nieuwe sub c. toegevoegd, luidende als volgt:

c. om voor te stellen aan de werkgever of diens vertegenwoordiger en de werknemer of diens vertegenwoordiger dat hetgeen mondeling door de werkgever of diens vertegenwoordiger en de werknemer of diens vertegenwoordiger is overeengekomen, die ook schriftelijk vast te leggen.

L. Na artikel 12 wordt een nieuw artikel 12a toegevoegd, luidende als volgt:



## Artikel 12a

1. Een arbeidsinspecteur kan aan een werkgever een eis stellen over de wijze waarop één of meer bepalingen als bedoeld in artikel 3, aanhef en onder a moeten worden nageleefd. Een eis kan worden gesteld tot naleving van voornoemde bepalingen voor zover dat ten aanzien van de krachtens die bepalingen gestelde regels is bepaald.
2. Bij het stellen van een eis als bedoeld in lid 1 van dit artikel bepaalt de arbeidsinspecteur tevens de wijze waarop en de termijn waarbinnen de naleving moet plaatsvinden.
3. De werkgever is verplicht om aan de eis te voldoen.  
De werknemers zijn verplicht aan de eis te voldoen voor zover zulks bij de eis is bepaald.  
De werkgever draagt zorg dat de werknemers van de op hun rustende verplichting zo spoedig mogelijk in kennis worden gesteld.

M. Artikel 14 wordt gewijzigd als volgt:

- (1) in lid 1 wordt de zinsnede “binnen 24 uur in beroep gaan bij de Minister” vervangen door: binnen 24 uur schriftelijk in beroep gaan bij de Minister.
- (2) lid 3 wordt vervangen door:

De Minister beslist schriftelijk binnen zeven werkdagen op het beroep en stelt de werkgever of diens vertegenwoordiger zo spoedig mogelijk schriftelijk in kennis van het besluit.

N. In artikel 15 lid 1 wordt de zinsnede “het ressort” vervangen door: de regio.



O. Artikel 18 wordt gewijzigd als volgt:

- (1) het woord “hij” in leden 1 en 2 van bedoeld artikel wordt vervangen door: degene;
- (2) in lid 1 wordt de zinsnede “een geldboete van ten hoogste zeshonderd gulden” vervangen door: een geldboete gelijk aan de derde categorie als bedoeld in artikel 40 lid 5 van het Wetboek van Strafrecht;
- (3) in lid 2 wordt de zinsnede “een geldboete van ten hoogste driehonderd gulden” vervangen door: een geldboete gelijk aan de derde categorie als bedoeld in artikel 40 lid 5 van het Wetboek van Strafrecht.

P. Een nieuw artikel 19 luidende als volgt:

1. Degene, die het onderzoek, de controle of enquête vermeld in artikel 11, leden 1 en 2, belet, belemmert of verijdelt, wordt gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste drie maanden of een geldboete gelijk aan de derde categorie als bedoeld in artikel 40 lid 5 van het Wetboek van Strafrecht.
2. Degene, die een ander onder dwang aanzet tot het afleggen van valse verklaringen of een ander opzettelijk beweegt zodanige valse verklaringen af te leggen, wordt gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste drie maanden of een geldboete gelijk aan de derde categorie als bedoeld in artikel 40 lid 5 van het Wetboek van Strafrecht.

Q. In artikel 20 wordt de zinsnede “geldboete van ten hoogste negenhonderd gulden” vervangen door: een geldboete gelijk aan de derde categorie als bedoeld in artikel 40 lid 5 van het Wetboek van Strafrecht.

R. Artikel 22 lid 2 vervalt.

## ARTIKEL II

1. Deze wet wordt in het Staatsblad van de Republiek Suriname afgekondigd.
2. Zij treedt in werking met ingang van de dag volgende op die van haar afkondiging.
3. De Minister verantwoordelijk voor arbeidsaangelegenheden is belast met de uitvoering van deze wet.

Gegeven te Paramaribo, de 7<sup>e</sup> april 2017

**DESIRÉ D. BOUTERSE**

Uitgegeven te Paramaribo, de 5<sup>e</sup> mei 2017  
De Minister van Binnenlandse Zaken,

**M.M.F. NOERSALIM.**



**WET van 7 april 2017, houdende wijziging van het Decreet Arbeidsinspectie (S.B. 1983 no. 42)**

**MEMORIE VAN TOELICHTING**

**Algemeen**

Vanaf 1947 is de Arbeidsinspectie overeenkomstig de Veiligheidswet (G.B. 1947 no. no.142, zoals laatstelijk gewijzigd bij S.B.1980 no.116) belast met het toezicht op het naleven van de wettelijke bepalingen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en het waarborgen van de bescherming van werknemers bij het uitoefenen van hun werkzaamheden.

In de jaren tachtig werd een integrale wettelijke regeling ingevoerd waarin de taken en bevoegdheden van de Arbeidsinspectie en de arbeidsinspecteurs zijn opgesomd of geregeld. Ook in andere - niet direct arbeidsbeschermende wetten, worden aan de Arbeidsinspectie taken en bevoegdheden opgedragen, zoals bijvoorbeeld de "Werknemersregistratiewet" (G.B.1963 no.150).

Het is noodzakelijk het wettelijk kader inzake de Arbeidsinspectie aan te passen aan de hedendaagse eisen en realiteit vanwege de steeds veranderende arbeidsverhoudingen, de huidige internationale standaarden van de Internationale Labour Organization (ILO) en de regionale standaarden van de Caricom waaraan Suriname zich gecommitteerd heeft.

De onderhavige wijziging van het Decreet Arbeidsinspectie (S.B. 1983 no.42) wordt gezien als een verdere aanpassing van de Surinaamse arbeidswetgeving aan de hedendaagse realiteit en eisen alsook de geldende ILO - en Caricom standaarden.



Ter handhaving van de (bijzondere) arbeidswet- en regelgeving wordt er aan de instrumenten die de Arbeidsinspectie heeft nog een instrument t.w. de eis tot naleving toegevoegd.

Ook de geheimhoudingsplicht van de arbeidsinspecteur, die een voortvloeisel is uit een ILO verdragsverplichting voor Suriname, is verruimd. Voorheen was de verplichting tot geheimhouding van de arbeidsinspecteur slechts tijdens de dienstbetrekking bij Arbeidsinspectie wettelijk geregeld. Thans is geregeld, dat de arbeidsinspecteurs ook na het beëindigen van de dienstbetrekking gehouden zijn tot geheimhouding van alle informatie, die zij bij de uitoefening van de hen opgedragen taak als geheim te hunner kennis is gekomen.

Van deze gelegenheid is evenzo gebruik gemaakt, om het woord "decreet" door "wet" te vervangen, hetgeen uiteraard tot gevolg heeft dat de bijbehorende lidwoorden, voornaamwoorden en bijvoeglijke naamwoorden ook moesten worden aangepast.

### **Artikelsgewijs**

#### Artikel I

##### Onderdeel C

De vervanging van de term "arbeidszaken" in artikel 1 lid 1 van het Decreet Arbeidsinspectie (S.B. 1983 no. 42) door de term "arbeidsaangelegenheden" is geen inhoudelijke wijziging aangezien beide termen hetzelfde inhouden. Met gebruikmaking van de term "arbeidsaangelegenheden" is slechts aansluiting gezocht bij de hedendaagse praktijk voor wat betreft het redigeren van wetteksten. In de hedendaagse praktijk is het gebruik van de term "arbeidsaangelegenheden" in plaats van "arbeidszaken" gangbaar.



#### Onderdeel D

In artikel 2 zijn een aantal wijzigingen aangebracht welke onder meer ten doel heeft de wettelijke bepalingen zoveel als mogelijk in overeenstemming te brengen met de parktijksituatie.

In artikel 2 lid 3 van het Decreet Arbeidsinspectie (S.B.1983 no. 42) is aangegeven dat het grondgebied van de Staat Suriname ten behoeve van het werkgebied van de Arbeidsinspectie wordt verdeeld in ressorten. Naar Surinaamse maatstaven is een ressort een deel van een district, terwijl een regio verscheidene districten omvat.

In de praktijk werkt de Arbeidsinspectie in tegenstelling tot het bepaalde in lid 3 van artikel 2 altijd met een verdeling van het grondgebied van Suriname in regio's in plaats van ressorten. Voor een effectieve coördinatie van en uitoefening van controle op de werkzaamheden van de arbeidsinspecteurs geniet de verdeling in regio's de voorkeur boven een verdeling in ressorten.

Met de voorschrijving van de verdeling van Suriname in regio's in plaats van ressorten wordt de wetgeving in overeenstemming gebracht met de praktijk en de behoeften van de Arbeidsinspectie.

De wijziging van lid 6 van artikel 2 rust op artikel 12 van de Personeelwet dat de aanstelling van ambtenaren regelt. Met de vermelding van en de verwijzing naar artikel 12 van de Personeelwet (G.B. 1962 no.195, zoals gewijzigd bij S.B.1983 no. 46, geldende tekst S.B.1985 no. 41) wordt de rechtsstatus van de arbeidsinspecteur als ambtenaar in vaste dienst en niet als arbeidscontractant expliciet vastgelegd.

#### Onderdeel E

Artikel 3 van het Decreet Arbeidsinspectie (S.B.1983 no. 42) is aangevuld met een nieuw lid 2, waarvan de wettekst gelijk luidt aan het vroegere artikel 7 van het Decreet.



Deze wijziging is aangebracht in verband met de overzichtelijkheid. Het nieuwe lid 2 heeft net zoals lid 1 rechtstreeks betrekking op de werkzaamheden van de arbeidsinspecteurs. In lid 1 wordt aangegeven wat de taken van de Arbeidsinspectie en de arbeidsinspecteurs zijn, terwijl het nieuwe lid 2 aangeeft onder welke voorwaarden andere taken, dan die genoemd in lid 1, aan de Arbeidsinspectie en de arbeidsinspecteurs kunnen worden opgedragen. Voornoemde overzichtelijkheid kan ook worden gevonden in het ILO Verdrag no. 81 (Labour Inspection Convention, 1947). De wetteksten van de leden 1 en 2 van artikel 3 van de Wet Arbeidsinspectie zijn namelijk haast identiek aan de wetteksten van de leden 1 en 2 van artikel 3 van het ILO Verdrag no. 81.

#### Onderdeel F

Naast de algemene ambtseed legt de arbeidsinspecteur een bijzondere eed af, welke verband houdt met de geheimhoudingsplicht van ex artikel 9 van het Decreet Arbeidsinspectie. Deze bijzondere eed wordt afgelegd in handen van de Minister belast met arbeidsaangelegenheden.

#### Onderdeel G

Artikel 7 komt te vervallen, aangezien het gestelde in dit artikel vanwege de overzichtelijkheid is toegevoegd als het nieuwe lid 2 van artikel 3.

#### Onderdeel H

In artikel 8 is bepaald dat een arbeidsinspecteur geen direct of indirect, zakelijk of persoonlijk belang mag hebben in een onderneming die onder het toezicht van zo een arbeidsinspecteur is.



Voor het waarborgen van onpartijdigheid en een onafhankelijk optreden van een arbeidsinspecteur bij het uitoefenen van de taken overeenkomstig het gestelde in deze wet, is het van belang dat de arbeidsinspecteur geen direct of indirect zakelijk of persoonlijk belang heeft in een onderneming die onder diens toezicht staat. Het optreden van de arbeidsinspecteur bij het uitoefenen van de opgedragen taken zal steeds zodanig gericht zijn dat ongewenste afhankelijkheid en belangenverstrengeling geen invloed mogen hebben op de opgedragen taken.

Hiermee is de bepaling onder meer in overeenstemming gebracht met het bepaalde in artikel 15, aanhef en onder a van het ILO Verdrag no.81, dat luidt : "*Behoudens de uitzonderingen bij de nationale wetgeving vast te stellen, zullen de arbeidsinspecteurs: a. generlei direct of indirect belang mogen hebben in de onder hun toezicht geplaatste ondernemingen*".

#### Onderdeel I

Deze bepaling stemt overeen met artikel 15 onderdeel b (sub b) van het ILO Verdrag no. 81. Aan de geheimhoudingsplicht van de arbeidsinspecteur in de leden 1, 2 en 3 van ex-artikel 9 is thans overeenkomstig artikel 15 onderdeel b van het ILO Verdrag no. 81 een arbeidsinspecteur, op straffe van strafrechtelijke of passende disciplinaire maatregelen, gehouden om ook na het beëindigen van de dienstbetrekking bij Arbeidsinspectie, generlei fabricage- of handelsgeheimen of productiewijzen waarvan in de uitoefening van de functie kennis te hebben gekregen, openbaar te maken. Voor de arbeidsinspecteur zijn de gronden voor het beëindigen van het dienstverband of voor het verlenen van ontslag aan ambtenaren zoals vervat in artikel 69 e.v. van Titel II, Ontslag, van de Personeelswet (G.B. 1962 no.195, zoals gewijzigd bij S.B.1983 no. 46, geldende tekst S.B.1985 no. 41) van toepassing.



De gronden voor het verlenen van ontslag aan een ambtenaar zijn onder meer, op eigen verzoek, wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd (eervol ontslag), wegens plichtsverzuim of op andere gronden dan wegens plichtsverzuim zoals opgesomd in de Personeelwet.

Met betrekking tot het schenden van de geheimhoudingsplicht is er ook een algemene voorziening daarover opgenomen in het Wetboek van Strafrecht.

#### Onderdeel K

Bij bewijsvergaring in het algemeen spelen de echtheid van bewijsmateriaal en de rechtmatigheid van de verkrijging daarvan een voorname rol, aangelegenheden waarover de uitspraak uiteindelijk voorbehouden is aan de rechterlijke macht. Met de grotere beschikbaarheid en bereikbaarheid van ict-toestellen die opnames maken in en rondom bedrijven (die tegelijkertijd ook werkplekken zijn) is een discussie omtrent dit punt voor bedrijven en individuen relevant en deze materie dus ook bekeken tegen de stand van de wetgeving en de wettelijke bevoegdheden alsmede de uitdagingen van een dienst als de Arbeidsinspectie.

In wetgeving van andere landen is deze materie al geregeld. Onderstaande is naar analogie van die wetgeving en een richtlijn ter verbetering van onze praktijk.

Het gemaakte beeldmateriaal dient dan tot bewijs van het tegendeel voor zover is voldaan aan de hierna vermelde voorwaarden:

- i. de vaststellingen moeten het voorwerp uitmaken van een proces-verbaal tot vaststelling van een inbreuk en dient de volgende gegevens te bevatten:
- ii. de identiteit van de ambtenaar die het beeldmateriaal heeft gemaakt;



- iii. de dag, de datum, het uur waarop en de exacte beschrijving van de plaats waar het beeldmateriaal is gemaakt;
- iv. de volledige identificatie van het technisch hulpmiddel waarmee het beeldmateriaal is gemaakt;
- v. een beschrijving van wat op dat beeldmateriaal is te zien, alsmede het verband met de vastgestelde inbreuk;
- vi. wanneer het gaat om een detailopname, een aanduiding op het beeldmateriaal waaruit de schaal blijkt; een afdruk van het beeldmateriaal of, indien dit onmogelijk is een kopie ervan op een drager als bijlage bij het proces-verbaal, alsmede volledige opgave van alle nodige technische specificaties om de kopie van dit beeldmateriaal te kunnen bekijken;
- vii. wanneer er meerdere afdrukken of meerdere dragers zijn, een nummering van deze afdrukken of deze dragers, die eveneens moet voorkomen in de ermee overeenstemmende beschrijving, in het proces-verbaal, van wat op het beeldmateriaal is te zien.

#### Vaststellingen door beeldmateriaal

De arbeidsinspecteurs ten behoeve van vaststellingen beeldmateriaal maken. Ze kunnen aldus een videocamera gebruiken, maar ook de camera die ingebouwd is in een smart Phone.

#### Bewijskracht

De vaststellingen gedaan door de inspectie via beeldmateriaal gelden tot bewijs van het tegendeel, voor zover de volgende voorwaarden vervuld zijn:

- ze moeten opgenomen zijn in een proces-verbaal dat een aantal verplichte gegevens moet bevatten;



- de originele drager van het beeldmateriaal moet worden bewaard totdat een in kracht van gewijsde gegaan vonnis is uitgesproken; of totdat de beslissing tot het opleggen van een administratieve geldboete uitvoerbare kracht heeft gekregen.

Onder informatiedragers wordt verstaan, dragers in welke vorm ook, zoals boeken, registers, documenten, numerieke of digitale informatiedragers, schijven, banden en met inbegrip van deze die toegankelijk zijn door een informaticasysteem of door elk ander elektronisch apparaat, bijvoorbeeld servers, lap top, gsm, smartphone.

Om de naleving van de arbeidswetgeving te controleren, kunnen de arbeidsinspecteurs alle informatiedragers opvragen die zich op de arbeidsplaats of op de andere plaatsen die aan hun toezicht onderworpen zijn bevinden, op voorwaarde dat deze informatiedragers: sociale gegevens bevatten. Dit zijn alle gegevens die nodig zijn voor de toepassing van de arbeidswetgeving zoals arbeidsovereenkomsten, arbeidslijsten, prestatiestaten, arbeidsreglement, en elke andere gegevens bevatten die volgens de wetgeving dienen te worden opgemaakt, bijgehouden of bewaard.

Artikel 11 lid 2 regelt o.a. de algemene bevoegdheden van de arbeidsinspecteurs bij het uitvoeren van een onderzoek en met name de mate waarin en de wijze waarop ze derden kunnen vragen en bevelen voor hun medewerking. Incorporeren van digitaal materiaal althans foto's en video's zou concreet inhouden dat in lid 2 een plicht wordt ingevoerd voor derden waaronder de werkgever om dit materiaal, voor zover relevant en aanwezig en leverbaar, ook ter beschikking te stellen aan de Arbeidsinspectie. Op zich zal het opnemen van zo een plicht geen afbreuk doen aan rechten van de bezitters van dat materiaal vanwege het karakter van onderzoek in



zijn algemeenheid en het belang dat daarmee gediend wordt, waaronder het voorkomen van arbeidsongevallen of het oplossen van een inbreuk op de arbeidswetgeving. Het opnemen van zo een plicht zou echter niet inhouden dat aan de Arbeidsinspectie enige additionele bevoegdheid wordt gegeven om over de echtheid van het digitale materiaal of de rechtmatigheid van de verkrijging daarvan, wanneer deze zouden worden betwist, vast te stellen. Immers, daar leent het karakter van deze wet zich niet voor. De beschikbaarheid van digitaal materiaal kan, vanwege de beperkingen die de Arbeidsinspectie heeft in het kader van de exclusieve rechten voorbehouden aan de rechterlijke macht, secundair van waarde zijn bij onderzoek, maar wel bijdragen aan een besluitvorming. Wanneer de echtheid van digitaal materiaal door belanghebbenden wordt betwist, is er nog de mogelijkheid voor de Arbeidsinspectie om op grond van artikel 4 lid 1 de opinie te vragen van deskundigen.

In de praktijk komt het vaak voor dat werkgevers en werknemers mondelinge overeenkomsten sluiten. In beginsel hoeft het sluiten van mondelinge overeenkomsten door werkgevers en werknemers geen probleem te vormen, mits partijen zich houden aan hetgeen is overeengekomen. In de praktijk blijkt echter het tegendeel. Het gevolg hiervan is verstoorde arbeidsverhoudingen of arbeidsgeschillen. Met deze bepaling wordt beoogd werkgevers en werknemers ertoe te bewegen om (al) hetgeen zij overeengekomen zijn, schriftelijk vast te leggen.

#### Onderdeel L

In het nieuwe artikel 12a is de zogeheten “eis tot naleving” geregeld. De eis tot naleving is overgenomen uit de Nederlandse wetgeving en is geregeld in artikel 27 van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet). De Arbeidsinspectie heeft verschillende instrumenten ter beschikking ter handhaving van de (bijzondere) arbeidswet- en regelgeving.



Zo kan de arbeidsinspecteur onder andere het werk stil laten leggen ex- artikel 12 of een proces-verbaal opleggen ex- artikel 21 lid 2. De eis tot naleving is ook zo een instrument ter handhaving van de arbeidswetgeving.

Een eis tot naleving wordt gegeven in gevallen waarin een doelvoorschrift overtreden wordt. Een doelvoorschrift geeft een doel aan dat bereikt moet worden (bijvoorbeeld doelmatige ventilatie). Hoe dat doel in een concrete situatie bereikt moet worden, is aan de werkgever gelegen. Het maakt nogal wat uit of het gaat om de ventilatie in een kantoorruimte of in een smederij. Tegenover doelvoorschriften staan zogeheten middelvoorschriften. Middelvoorschriften zijn regels die precies aangeven hoe iets geregeld moet worden. Daar is geen discussie over mogelijk.

In de schriftelijke eis tot naleving vult de Arbeidsinspectie een algemeen geformuleerd wetsbepaling concreet in, dat toegespitst is op een aangewezen werksituatie, op een bij naam genoemd project. De eis gaat gepaard met een termijn waarbinnen er moet zijn voldaan. De arbeidsinspecteur geeft aan op welke wijze en binnen welke termijn een tekortkoming moet worden opgeheven.

#### Onderdeel M

De aangebrachte wijzigingen in artikel 14 hebben betrekking op het instellen van beroep en de beroepsinstantie. Het uitgangspunt van de wijziging met betrekking tot het beroep is dat het beroep en de kennisgeving van het besluit van het bevoegde orgaan c.q. de beroepsinstantie op dezelfde wijze te weten schriftelijk, dient te geschieden.

Artikel 14 lid 3 bepaalt dat het bevoegde gezag de belanghebbende schriftelijk in kennis stelt van het genomen besluit, terwijl lid 1 van dit artikel spreekt over het beroep en niet op welke wijze het beroep dient te geschieden. Met de toevoeging van het woord "schriftelijk" wordt uitdrukkelijk vermeld dat het beroep schriftelijk dient te geschieden.



Tevens wordt met deze toevoeging het gestelde in artikel 14 lid 1 in overeenstemming gebracht met het gestelde in artikel 14 lid 3.

Met betrekking tot de beroepsinstantie en de mededelingsplicht van het besluit wordt de mededelingsplicht aan de belanghebbende, de werkgever of diens vertegenwoordiger die thans rust op het Hoofd van de Arbeidsinspectie met deze wijziging gelegd op het beroepsorgaan i.c. de Minister dat het besluit genomen heeft.

#### Onderdelen O, P en Q

Hoofdstuk IV van het Decreet Arbeidsinspectie (de artikelen 18 tot en met 21) regelt de strafbaarstelling van overtredingen. Voor overtreding van het bepaalde in de artikelen 18 tot en met 20 is tevens als straf een geldboete gesteld waarop het bepaalde in artikel 40 lid 5 juncto lid 6 van het Wetboek van Strafrecht, Eerst Boek, Titel II Straffen (G.B. 1911 no. 1, zoals laatstelijk gewijzigd bij S.B. 2015 no. 44) van toepassing is.

Bij wet van 30 maart 2015, houdende nadere wijziging van het Wetboek van Strafrecht (G.B. 1911 no. 1, zoals laatstelijk gewijzigd bij S.B. 2015 no.44) is een nieuw geldboetecategorieën regime ingevoerd, waarbij de hoogte van de op te leggen geldboete is gekoppeld aan een hechtenisstraf of een gevangenisstraf bij overtredingen onderscheidenlijk bij misdrijven. In navolging van dit geldboetecategorieën regime, is het nodig om de in de artikelen 18,19 en 20 van het Decreet Arbeidsinspectie (S.B. 1983 no. 42) genoemde geldboetes aan te passen.



De geldboete in artikel 18, leden 1 en 2, artikel 19 en artikel 20 zijn overeenkomstig het bepaalde in artikel 40 lid 5 jo. lid 6 van het Wetboek van Strafrecht, Eerste Boek, Titel II Straffen (G.B. 1911 no. 1, zoals laatstelijk gewijzigd bij S.B. 2015 no. 44) in overeenstemming gebracht met een geldboete van de derde categorie die gekoppeld is aan een overtreding waarop een maximale hechtenisstraf van zes maanden tot en met een jaar gesteld is.

Met het schrappen van het woord “hij” in de wettekst van de artikelen 18 en 19 wordt invulling gegeven aan internationale standaarden omtrent het zoveel mogelijk bezigen van genderonzijdige taal in wetteksten. Hiermee wordt bedoeld, het bezigen van persoonsaanduidingen die zowel mannen als vrouwen omvatten.

In het nieuwe lid 2 van artikel 19 wordt ook het onder dwang aanzetten van een ander tot het afleggen van zodanige verklaringen of het opzettelijk bewegen van een ander om zodanige valse verklaringen af te leggen, strafbaar gesteld.

Paramaribo, 7 april 2017,

**DESIRÉ D. BOUTERSE**