

**WET van ..... 2021  
houden bepalingen met betrekking  
tot het verlenen van jaarlijkse  
vakantie aan werknemers  
(Vakantiewet 2021)**

---

**DE PRESIDENT VAN DE REPUBLIEK SURINAME**

In overweging genomen hebbende, dat het wenselijk is de regelen met betrekking tot het verlenen van jaarlijkse vakantie aan werknemers opnieuw vast te stellen;

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

**Algemene bepalingen**

**Artikel 1**

Voor toepassing van het bij of krachtens deze wet bepaalde wordt verstaan onder:

- a) Minister: de minister belast met de zorg voor arbeidsaangelegenheden;
- b) loon: elke vergoeding, welke de werknemer voor zijn arbeid van de werkgever ontvangt, met uitzondering van overwerkgeden en vergoedingen voor het tijdelijk verrichten van werkzaamheden buiten zijn gewone arbeid. Indien het loon geheel of gedeeltelijk bestaat in verstrekkingen in natura, wordt de geldswaarde daarvan geschat. Voor de toepassing van deze wet gelden als loon tevens fooien of andere ontvangsten van derden, welke verband houden met ten behoeve van de werkgever verrichte arbeid, en die door de werkgever ontvangen en verrekend worden. Ten aanzien van volontairs, leerlingen en dergelijke personen wordt als loon aangenomen het minimumloon, dat een bepaalde werknemer in hetzelfde bedrijf voor dezelfde, of voor nagenoeg dezelfde, werkzaamheden geniet;
- c) parttimer: de werknemer die geen volle werkweek of volle werkdag zoals maximaal toegestaan bij wet, arbeid verricht;
- d) uitzendkrachten: de werknemer zoals gedefinieerd in artikel 1 sub g van de Wet Ter Beschikking Stellen van Arbeidskrachten door Intermediairs (S.B. 2017 no. 76);
- e) vakantie: de door de werknemer gedurende de dienstbetrekking te genieten vrije tijd volgens deze wet;
- f) werkgever: de werkgever als bedoeld in artikel 1613a van het Burgerlijk Wetboek;
- g) werknemer: de werknemer als bedoeld in artikel 1613a van het Burgerlijk Wetboek.

**Basisverplichting werkgever en werknemer**

**Artikel 2**

1. Iedere werkgever is verplicht aan zijn werknemers een jaarlijkse vakantie te verlenen, met inachtneming van het in deze wet bepaalde. De werkgever is verplicht de werknemer ieder jaar in de gelegenheid te stellen de vakantie op te nemen waarop de werknemer op grond van artikel 8 ten minste aanspraak heeft.

2. Iedere werknemer is gerechtigd, doch draagt tevens de plicht tot het genieten van een jaarlijkse vakantie, met inachtneming van het in deze wet bepaalde.

## **Te niet doen van vakantie**

### **Artikel 3**

1. Op generlei wijze kan de aanspraak op en het genieten van vakantie worden teniet gedaan, dan op de wijze zoals voorzien in deze wet. Elk beding ter zake is verboden en nietig.
2. Het is de werknemer verboden gedurende de vakantie tegen betaling, in welke vorm dan ook, arbeid te verrichten.
3. De werknemer is verplicht om aan zijn werkgever te melden indien hij elders op basis van een arbeidsovereenkomst arbeid verricht.

## **Onvolledige dienstjaren**

### **Artikel 4**

1. De werknemer heeft in het eerste jaar van dienst recht op betaalde vakantiedagen als het kalenderjaar aan volle kalendermaanden zal duren indien het niet tussentijds wordt beëindigd en indien de dienstbetrekking 6 maanden of langer zal hebben geduurd aan het einde van dit kalenderjaar. Deze dagen worden opgenomen na verloop van een eventueel overeengekomen proefperiode en wel in het laatste kwartaal van het kalenderjaar.
2. De werknemer die over een deel van een jaar onafgebroken in dienst is geweest bij dezelfde werkgever, verwerft over dat deel aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende het gehele jaar onafgebroken in dienst was geweest bij dezelfde werkgever over de volledige overeengekomen arbeidsduur.
3. De werknemer heeft het recht om vakantiedagen op te nemen ten minste na zes volle maanden arbeid te hebben verricht in het kalenderjaar.

## **Ziekte en Vakantie**

### **Artikel 5**

1. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer tijdens een vastgestelde vakantie ziek is, gelden niet als vakantie.
2. In afwijking van lid 1 kan bij schriftelijke overeenkomst dan wel bij of krachtens collectieve arbeidsovereenkomst worden bepaald dat de in enig jaar verleende vakantiedagen of gedeelten daarvan waarop de werknemer ziek is, als vakantiegeden tot ten hoogste het aantal vakantiedagen dat voor dat jaar boven het in artikel 8 bedoelde minimum is overeengekomen.
3. Bij schriftelijke overeenkomst of bij reglement kan worden bepaald dat dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer in enig jaar de overeengekomen arbeid niet heeft verricht wegens

ziekte worden aangemerkt als vakantie tot ten hoogste het aantal vakantiedagen dat voor dat jaar boven het in artikel 8 bedoelde minimum is overeengekomen.

4. Indien in enig jaar zowel lid 2 en 3 artikel worden toegepast, kunnen in totaal niet meer dan het aantal vakantiedagen dat voor dat jaar boven het in artikel 8 bedoelde minimum is overeengekomen, als vakantie gelden.

## **Recht op loon en recht op vakantie**

### **Artikel 6**

1. De werknemer verwerft over ieder jaar waarin hij gedurende de volledige overeengekomen arbeidsduur recht op in geld vastgesteld loon of aan loon gelijkgestelde vergoeding heeft gehad, aanspraak op vakantie.

2. In afwijking van het vorig lid verwerft de werknemer aanspraak op vakantie over het tijdvak, gedurende hetwelk hij geen recht heeft op in geld vastgesteld loon, omdat:

a. hij, meerderjarig zijnde, verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten ten gevolge van de vervulling van de dienstplicht dan wel enige andere door wettelijke regelingen of door de overheid, tegen geldelijke vergoeding, opgelegde tijdelijke verplichting in het belang van de inwendige veiligheid of van de openbare orde en rust; hetzelfde geldt ten aanzien van de minderjarige werknemer, indien de arbeidsovereenkomst op het ogenblik waarop de verhindering aanvangt ten minste vier maanden heeft geduurd;

b. hij vakantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 geniet;

c. hij, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;

d. hij, anders dan ten gevolge van de arbeidsongeschiktheid, bedoeld in artikel 6a lid 2, tegen zijn wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten.

3. De jeugdige werknemer verwerft aanspraak op vakantie over de tijd die hij besteedt aan het volgen van het onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.

4. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht wegens een van de redenen, bedoeld in artikel 5 en de leden 2 en 3 van dit artikel, kunnen slechts indien in een voorkomend geval de werknemer ermee instemt worden aangemerkt als vakantie, met dien verstande dat de werknemer ten minste recht houdt op het in artikel 8 bedoelde minimum.

### **Artikel 6a**

1. In afwijking van artikel 8 verwerft de werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte, ongeacht of hij aanspraak heeft op loon, aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet werd verricht, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

2. De werknemer die de bedongen arbeid slechts voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur niet verricht wegens ziekte, verwerft slechts aanspraak op vakantie die een evenredig

gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende de volledige arbeidsduur arbeid zou hebben verricht.

3. Indien de ziekte door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een beperking of handicap waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven, verwerft de werknemer evenmin aanspraak op vakantie.

4. De werknemer heeft evenmin aanspraak op vakantie voor de tijd gedurende welke hij door zijn toedoen zijn genezing belemmert of vertraagt dan wel hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en getroffen maatregelen die erop zijn gericht om de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten.

### **Vaststelling van de vakantie door de werkgever**

#### **Artikel 7**

1. Indien in de vaststelling van de vakantie niet is voorzien bij of krachtens collectieve arbeidsovereenkomst of staatsbesluit, stelt de werkgever de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer, rekening houdend met de continuïteit van de werkzaamheden in het kader van de bedrijfsvoering en met inachtneming van de goedgekeurde vakantieplanning, zodat de werknemer gelegenheid heeft tot het treffen van voorbereidingen voor de besteding van de vakantie, tenzij gewichtige redenen zich daarentegen verzetten.

2. De werknemer is verplicht het minimale in de wet genoemde aantal vakantiedagen in het betreffende jaar op te nemen.

3. De vakantie wordt op zodanige wijze vastgesteld dat de werknemer desverlangd, voor zover zijn aanspraak daartoe toereikend is, gedurende twee opeenvolgende weken of tweemaal een week geen arbeid behoeft te verrichten. Door of vanwege het Hoofd van de Arbeidsinspectie kan voorwaardelijk of onvoorwaardelijk op schriftelijk verzoek van de werkgever ontheffing worden verleend, hetzij ten aanzien van bepaalde groepen van werknemers, hetzij ten aanzien van een bepaalde werknemer.

4. De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen zijn, na overleg met de werknemer, het vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen. De schade die de werknemer lijdt ten gevolge van de wijziging van het tijdvak van de vakantie, wordt door de werkgever vergoed.

5. In geval de werknemer niet instemt met de wijziging van het vastgestelde tijdvak van de vakantie, bij het overleg, kan het Hoofd van de Arbeidsinspectie op schriftelijk verzoek van de werkgever na verhoor van partijen, toestemming verlenen aan de werkgever om af te wijken als genoemd in het voorgaande lid.

### **Aantal vakantiedagen**

#### **Artikel 8**

1. De werknemer heeft in het eerste jaar aanspraak op 1.25 werkdag vakantie per maand, indien het eerste jaar geen vol kalenderjaar duurt.
2. Het aantal vakantiedagen voor de werknemer, die een kalenderjaar onafgebroken in dienst zal zijn geweest bij dezelfde werkgever, bedraagt 15 werkdagen. Voor bedrijven met 30 of minder werknemers is het starminimum aan vakantiedagen 12 in plaats van 15.
3. Elk volgend kalenderjaar, dat de werknemer onafgebroken in dienst is geweest bij dezelfde werkgever, wordt het aantal vakantiedagen telkens met twee werkdagen verhoogd tot een maximum van 25 werkdagen is bereikt, tenzij partijen een hoger aantal vakantiedagen overeenkomen.
4. Bij staatsbesluit kan voor bepaalde categorieën van werknemers, bepaalde beroepsgroepen of bepaalde ondernemingen of groepen van ondernemingen een hoger minimum aan betaalde vakantiedagen dan genoemd in lid 1 worden vastgesteld op grond van onder andere een hoge lichamelijke of geestelijke belasting en in gevallen van hoge psychosociale belasting.

#### **Artikel 9**

1. De werkgever is gehouden om bij de berekening van het aantal te verlenen vakantiedagen rekening te houden met de totale duur gedurende welke de werknemer in dienstbetrekking onafgebroken arbeid heeft verricht bij voorgaande werkgevers.
2. Voor de werknemer die meer dan 10 dienstjaren aaneengesloten arbeid heeft verricht bij vorige werkgevers, wordt het startminimum gehanteerd van 18 vakantiedagen of in uitzonderlijke gevallen wordt een aantal dagen onbetaald verlof gegund overeen te komen tussen werkgever en werknemer.

#### **Aaneengesloten vakantie**

#### **Artikel 10**

1. De werkgever is verplicht in de eerste maand van het kalenderjaar aan iedere werknemer de instructie te geven een vakantieplanning in te dienen voor vakantieperiodes die langer dan een werkweek aaneengesloten zullen worden genomen.
2. Indien de werkgever nalaat om in de eerste maand van het kalenderjaar deze instructie te geven, is de werknemer gerechtigd en verplicht om zijn vakantieplanning uit eigen beweging bij de werkgever in te dienen.
3. Indien de werkgever binnen 3 weken niet reageert op de ingediende vakantieplanning wordt deze geacht te zijn goedgekeurd door eerstgenoemde.
4. De werkgever is gerechtigd om in geval van gewichtige redenen de vakantieplanning zoals ingediend door de werknemer schriftelijk gemotiveerd af te wijzen.

5. In geval van gewichtige redenen, zoals bedoeld in lid 4, wordt de vakantie op zodanige wijze vastgesteld dat de werknemer desverlangd, voor zover zijn aanspraak daartoe toereikend is, gedurende twee opeenvolgende weken of tweemaal een week geen arbeid behoeft te verrichten.

## **Bedrijfsvakantie**

### **Artikel 11**

1. Indien bij of krachtens collectieve arbeidsovereenkomst, of op andere wijze schriftelijk mocht zijn overeengekomen dat de vakantie geheel of gedeeltelijk in een bepaalde periode door het gehele bedrijf, de onderneming of de gehele bedrijfstak zal worden genoten, kan van artikel 7 lid 1 worden afgeweken.

2. De vakantie welke geheel of gedeeltelijk in een bepaalde periode door het gehele bedrijf, de onderneming of de gehele bedrijfstak zal worden genoten, zal niet langer duren dan 10 (tien) werkdagen aaneengesloten.

3. Indien de werkgever besluit deze periode lager te laten duren, zal het gedeelte boven de 10 werkdagen niet in mindering worden gebracht op het restant welke overblijft van het totaal aantal te genieten vakantiedagen in dat jaar waarop de werknemer aanspraak maakt.

4. Werknemers zijn gerechtigd om in januari van het betreffende dienstjaar schriftelijk en gemotiveerd het verzoek te doen aan de werkgever om in een andere periode dan genoemd in lid 1 aaneengesloten vakantie te genieten. De werkgever is gerechtigd om op grond van gewichtige redenen het verzoek schriftelijk en gemotiveerd af te wijzen binnen 30 (dertig) werkdagen nadat hij geacht wordt kennis te hebben genomen van het verzoek.

## **Snipperdagen**

### **Artikel 12**

1. De werkgever is verplicht de werknemer de resterende aanspraak op vakantie in dagen of uren te verlenen, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Door of vanwege het Hoofd van de Arbeidsinspectie kan op schriftelijk verzoek van de werkgever voorwaardelijk of onvoorwaardelijk ontheffing worden verleend, hetzij ten aanzien van bepaalde groepen van werknemers, hetzij ten aanzien van een bepaalde werknemer.

2. De werkgever stelt de werknemer in staat de resterende vakantie schriftelijk aan te vragen terwijl, hij ook schriftelijk reageert op het verzoek van de werknemer. Van de aanvraag van de vakantie en de bijzonderheden hiervan geeft de werkgever meteen een bewijs af aan de werknemer.

3. Indien de werkgever niet binnen 5 werkdagen nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, schriftelijk aan de werknemer gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer.

4. Het verzoek genoemd in dit artikel kan ook per elektronische mail worden gedaan op adressen die officieel gelden bij de werkgever en de Arbeidsinspectie. In geval van lid 1 wordt de Arbeidsinspectie telefonisch wordt verwittigd binnen 2 dagen na verzending van de mail.

### **Sparen van vakantiedagen**

#### **Artikel 13**

Indien bij collectieve arbeidsovereenkomst of reglement of een andere overeenkomst een hoger minimum aan vakantiedagen is overeengekomen dan geregeld in deze wet, is de werknemer gerechtigd het meerdere mee te nemen naar opvolgende jaren. Het totaal aantal verworven vakantiedagen mag het aantal van 35 dagen niet overschrijden. In het kader van het seniorenbeleid dat geldt voor werknemers vanaf 50 jaar kan de werkgever in samenspraak met de werknemer van dit maximum afwijken ten voordele van laatstgenoemde.

#### **Migratie**

#### **Artikel 14**

1. Een werknemer die bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft, heeft recht op een uitkering in geld tot een bedrag van het loon over het tijdvak overeenkomend met de aanspraak op vakantie.

2. De werkgever is verplicht aan de werknemer een verklaring uit te reiken waaruit blijkt over welk tijdvak de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft.

### **Vervallen van vakantiedagen**

#### **Artikel 15**

1. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 8 bedoelde minimum te boven gaat, kan voor zover die aanspraak dat minimum te boven gaat, de werknemer bij schriftelijke overeenkomst afstand doen van zijn aanspraak op vakantie tegen betaling van een vergoeding minimaal gelijk aan 150% van het aantal dagen vermenigvuldigd met het gemiddelde daglonen.

2. De werkgever is bevoegd om de werknemer met verplicht verlof te sturen voor het geval er een dreiging ontstaat waarbij de laatstgenoemde door tijdsverloop in de onmogelijkheid zal verkeren om het minimum aantal wettelijk voorgeschreven verlofdagen op te nemen en er geen mogelijkheid is om deze dagen over te hevelen naar het volgende kalenderjaar.

3. Indien de werknemer een aantal vakantiedagen van het wettelijk minimum aan vakantiedagen wegens gewichtige redenen of overmacht niet kan opnemen in het betreffende jaar, is hij gerechtigd om deze niet genoten vakantiedagen alsnog op te nemen binnen 3 maanden na verloop van dat jaar op straffe verval van die vakantiedagen.

#### **Artikel 16**

Nietig en van onwaarde is iedere voorwaarde, welke erop is gericht de aanspraak op vakantie geheel of gedeeltelijk afhankelijk te doen zijn van de verlenging of wijziging van de arbeidsovereenkomst, dan wel van het aangaan van enige andere arbeidsovereenkomst.

#### **Artikel 17**

Van het bepaalde in deze wet kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken, tenzij zodanige afwijking in de wet is toegelaten.

### **Loon en vakantietoelage**

#### **Artikel 18**

1. De werknemer behoudt gedurende zijn vakantie recht op loon.
2. De werkgever is gehouden de werknemer, naast zijn loon een vakantietoelage uit te betalen, welke toelage gelijk is aan het loon, waarop de werknemer gedurende de vakantie aanspraak heeft. Voor bedrijven die 30 of minder werknemers in dienst hebben komt de vakantietoelage voor 50% ten laste van de werkgever en maximaal 50% wordt door de werknemer 'gespaard' door dit maandelijks op het inkomen in te houden.
3. Uitkering en kosten door de werkgever ten behoeve van de werknemer, respectievelijk gedaan en gemaakt op schriftelijk verzoek van de werknemer en uitsluitend in verband met diens vakantie in een bepaald jaar betaald, kunnen worden verrekend met de vakantietoelage te rekenen over dat jaar.
4. De vakantietoelage wordt uiterlijk in de maand juni augustus van het jaar volgende op die waarin de vakantie is verworven uitbetaald.
5. Onverminderd het bepaalde in het tweede lid is de vakantietoelage niet vatbaar voor enig beslag, verrekening of compensatie, anders dan, indien het dient tot verhaal van belastingschulden of ter voldoening aan een alimentatieplicht.

#### **Artikel 19**

1. Overdracht, verpanding of elke andere handeling waardoor de werknemer enig recht op zijn loon aan derden toekent, is slechts in zover geldig als een beslag op zijn loon geldig zou zijn.
2. Een volmacht tot de vordering van loon wordt schriftelijk verleend. Deze volmacht is te allen tijde herroepelijk.
3. Van dit artikel kan niet worden afgeweken.

### **Verbod van verrekening opzegtermijn**

#### **Artikel 20**

Verrekening van vakantie met de termijn van opzegging is verboden.

### **Geoorloofd verzuim**

#### **Artikel 21**



Ingeval de werknemer meer dan dertig dagen geoorloofd heeft verzuimd, anders dan om reden van ziekte of ongeval, zal aan hem een proportioneel deel van de vakantie worden toegekend, die hij genoten zou hebben bij een vol jaar onafgebroken diensttijd bij dezelfde werkgever.

### **Onafgebroken dienst**

#### **Artikel 22**

1. De werknemer wordt geacht niet onafgebroken in dienst te zijn geweest indien hij minder dan 31 dagen geoorloofd heeft verzuimd, anders dan om reden van ziekte of ongeval.
2. Dienstbetrekkingen worden geacht onafgebroken te zijn indien zij bestaan hebben tussen verschillende werkgevers en de werknemer en elkaar met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen zijn opgevolgd.

### **Onbetaald verlof**

#### **Artikel 22a**

1. De werknemer is gerechtigd onder opgave van de reden onbetaald verlof aan te vragen.
2. De werkgever kan het onbetaald verlof onder voorwaarden gemotiveerd verlenen of weigeren.

### **Vakantieregister**

#### **Artikel 23**

1. De werkgever is gehouden een vakantieregister aan te leggen, waarin ten aanzien van elke werknemer wordt aangetekend de naam, de voornamen, de geboortedatum, het nummer vermeld op diens identiteitskaart als genoemd in artikel 5 lid 1 van de Id-kaartenwet 2018 (S.B. 2019 no. 16), de datum van indiensttreding, de datum van ontslag, de tijdstippen, waarop vakanties zijn genoten, alsmede de vakantietoelagen die zijn uitbetaald.
2. De aantekeningen, met betrekking tot de vakantie moeten geschieden door, of vanwege de werkgever telkens tot en met de kalendermaand volgende op die waarin de vakantie door de werknemer is genoten.
3. De aantekeningen, met betrekking tot de vakantietoelage moeten geschieden door, of vanwege de werkgever telkens tot en met de kalendermaand volgende op die waarin de vakantietoelage is uitbetaald.
4. Het vakantieregister dient jaarlijks door de werknemer ondertekend te worden, ten blijke dat hij de in het eerste lid bedoelde vakanties en de daarbij behorende vakantietoelagen, respectievelijk heeft genoten en ontvangen.
5. Een werkgever kan ontheffing van het gestelde in lid 4 vragen bij het Hoofd van de Arbeidsinspectie. De ontheffing zal worden verleend indien de werkgever kan aantonen dat middels zijn administratie op andere wijze voldoende het bewijs kan worden geleverd dat de werknemers de in het eerste lid bedoelde vakanties en de daarbij behorende vakantietoelagen, respectievelijk hebben genoten en ontvangen.

6. De werkgever draagt de plicht het vakantieregister jaarlijks per mail te registreren bij het Hoofd van de Arbeidsinspectie;

7. De werkgever is gehouden het vakantieregister te allen tijde op aanvraag te vertonen aan de, in artikel 26 genoemde ambtenaren.

### **Verjaring**

#### **Artikel 24**

Een rechtsvordering tot toekenning van vakantie verjaart door verloop van twee jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

### **Het toezicht**

#### **Artikel 25**

Het toezicht op de naleving van het bij of krachtens deze wet bepaalde is opgedragen aan het hoofd van de Arbeidsinspectie en de rest van de arbeidsinspecteurs.

### **De opsporing**

#### **Artikel 26**

Met de opsporing van de feiten strafbaar gesteld bij artikel 28 zijn, behalve de bij of krachtens artikel 134 van het Wetboek van Strafvordering aangewezen personen, tevens belast het Hoofd van de Arbeidsinspectie en de rest van de arbeidsinspecteurs, alsmede de door de Minister daartoe aangewezen ambtenaren.

### **Artikel 27**

Indien partijen ten aanzien van de toepassing van de bepalingen in deze wet betreffende de vakantie of de vakantietoelage niet tot overeenstemming kunnen komen, beslist het Hoofd van de Arbeidsinspectie.

### **Strafbepalingen**

#### **Artikel 28**

1. Degene die niet voldoet aan de verplichtingen ingevolge het bepaalde in deze wet of in strijd, handelt met de daarin opgenomen verboden, wordt gestraft met hechtenis van ten hoogste een maand en een geldboete een geldboete gelijk aan de eerste categorie als bedoeld in artikel 40 lid 5 van de Wet van 30 maart 2015 (S.B. 2015 no. 44).
2. De in lid 1 strafbaar gestelde feiten zijn overtredingen.
3. Indien tijdens het plegen van een overtreding, als bedoeld in lid 1, nog geen twee jaren zijn verlopen sedert een vroegere onherroepelijke veroordeling van de schuldige, wordt de schuldige gestraft met hechtenis van één maand en geldboete van de vijfde categorie, hetzij met een van beide straffen.
4. Bij het opleggen straffen als bedoeld in lid 1 is het toegestaan om de geldboete te vermenigvuldigen met het aantal werknemers te aanzien waarvan de overtreding is begaan.

## **Overgangs - en slotbepalingen**

### **Artikel 29**

Bij de inwerkingtreding van deze wet komt de Vakantiewet (G.B. 1975 no. 164c) te vervallen.

### **Artikel 30**

De onafgebroken diensttijd bij dezelfde werkgever, voorafgaande aan de inwerkingtreding van deze wet, wordt voor de toekenning van de jaarlijkse vakantie mede berekend.

### **Artikel 31**

Bij staatsbesluit kunnen nadere regels worden vastgesteld ter bevordering van een goede uitvoering van deze Wet.

### **Artikel 32**

1. Deze wet wordt aangehaald als: Vakantiewet 2021.
2. Zij wordt in het Staatsblad van de Republiek Suriname afgekondigd.
3. Zij treedt in de dag volgende na haar afkondiging.
4. De Minister belast met arbeidsaangelegenheden, is belast met de uitvoering van deze wet.

Gegeven te Paramaribo, de .....

**CHANDRIKAPERSAD SANTOKHI**

**WET van ..... 2021**  
**houdende nieuwe regels**  
**met betrekking tot het verlenen van jaarlijkse**  
**vakantie aan werknemers**  
**(Vakantiewet 2021)**

-----

**MEMORIE VAN TOELICHTING**

**1. ALGEMEEN**

Het concept van betaalde jaarlijkse vakantie vindt zijn oorsprong in onder meer ILO verdragen waaronder de Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132). De bedoeling van de Vakantiewet is om een jaarlijkse betaalde vakantie te garanderen voor elke werknemer met een arbeidsovereenkomst ongeacht positie en type arbeid zoals bewakers, tuinlieden, keukenhulpen, persoonlijke chauffeurs en schoonmaaksters. Hetzelfde geldt voor vrijwilligers, stagiaires en parttimers. In de praktijk wordt ook gesproken over verlof, alhoewel de Vakantiewet deze aanduiding niet gebruikt. Het gebruik van dit woord komt uit de ambtenarij waar het gangbaar is vanuit de Personeelswet en haar uitvoeringsbesluiten.

Vakantie houdt volgens Van Drongelen in “dat de werknemer vrijgesteld is van de uit zijn arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichting om arbeid te verrichten, waardoor de werknemer in staat wordt gesteld om uit te rusten en over een periode van ontspanning en vrijetijd te beschikken”. “Het voornaamste doel van vakantie is dat de werknemer gedurende een aantal weken per jaar moet kunnen uitrusten van het werk dat hij verricht. Vakantiedagen beschermen de gezondheid en het welzijn van de werknemer. Ook helpen vakantiedagen voor een betere productiviteit van de werknemer. Er kan aldus gesteld worden dat de vakantiedagen zowel voor de werkgever als voor de werknemer belangrijk zijn.”

Het systeem van de vakantieregeling zal middels deze wet worden veranderd. In de eerste plaats zullen werknemers die pas de arbeidsmarkt betreden, ook recht hebben op enkele dagen betaalde vakantie. Dat is een wijziging aangezien in het oude systeem alle werknemers bij een werkgever pas aanspraak maakten op vakantie nadat ze een kalenderjaar of een deel ervan onafgebroken in dienst waren geweest. Verder regelt deze wet uitdrukkelijk het recht om vakantie van de ene werkgever mee te nemen naar de andere werkgever althans, deze wet verschaft duidelijkheid met betrekking tot de overgang van vakantieregelingen bij een naadloos aansluitende wisseling van werkgevers. Het systeem is als volgt. Wanneer werknemer midden in het kalenderjaar van werkgever wisselen dan vindt er een afrekening plaats met de oude werkgever waarbij vakantietoelage wordt uitgekeerd ook over de dagen waarop men aanspraak maakt maar welke men niet heeft kunnen opnemen. De nieuwe werkgever is verplicht om over deze niet genoten vakantiedagen bij de oude werkgever, onbetaalde vakantie te verlenen. Voor de resterende maanden in het kalenderjaar wordt de vakantie opgebouwd dan wel gerealiseerd bij de nieuwe werkgever die ook verantwoordelijk is voor het betalen van de vakantietoelage.

In het nieuwe systeem zijn werkgevers verplicht tegenover werknemers die al geruime tijd actief zijn op de arbeidsmarkt en een zekere leeftijd hebben bereikt (dus behoefte hebben aan meer rust dan jongere werknemers) een hoger minimum in acht te nemen dan degenen die als jonge werknemers de arbeidsmarkt betreden.

In deze nieuwe wet zijn delen van de Vakantiewet 1975 (hier wel eens aangeduid als de 'oude wet') onverlet gelaten en zijn bepalingen uit het concept Nieuw Burgerlijk Wetboek (NBW) overgenomen of hebben ze als uitgangspunt gegolden. Ook de toelichting is hier overgenomen. Eveneens is gebruik gemaakt van Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132).

## 2. ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

### Artikel 1

In sub c introduceert deze wet de definitie van parttimer, omdat in deze wet de aanspraken van een parttimer proportioneel minder zijn in vergelijking met iemand die een vijfdaagse of een zesdaagse werkweek heeft en volle dagen werkt (8 ½ uur per dag). Bij de definitie is uitgegaan van het begrip dat er algemeen aanvaard bestaat over deze type werknemer.

Deze wet regelt ook de aanspraken van de uitzendkrachten van wie de rechtspositie inmiddels is geregeld in de Wet Ter Beschikking Stellen van Arbeidskrachten door Intermediairs (S.B. 2017 no. 76). Voor het toekennen van vakantie is het uitzendbureau verantwoordelijk en het niveau moet zijn gelijkwaardig aan iemand die direct in dienst is bij de inlener en die qua taakvervulling en functie vergelijkbaar is aan de uitzendkracht.

Bij sub e is bij de definitie van vakantie het uitgangspunt niet alleen de dag maar de vrije tijd, hetgeen kan zijn dagen of uren. De mogelijkheid om dagdelen op te nemen als vakantie is ook geregeld in deze wet.

Het oude artikel 1 van de Vakantiewet 1975 garandeerde dat voor vrijwilligers, leerlingen en dergelijke personen als loon aangenomen wordt het minimumloon (voor zover nodig). Deze wet heeft dat ongewijzigd gelaten voor het geval er een noodzaak bestaat om een regeling te treffen voor vrijwilligers.

De definitie van loon is voor een deel overgenomen uit de Wet Minimumloon (S.B. 2019 no 101). In het kader van deze wet is de definitie van loon aangevuld met een bepaling over leerlingen. Het garanderen van minimumloon aan leerlingen is overgenomen van de oude Vakantiewet 1975 (G.B. 1975 No. 164-c). Met deze bepaling doelt de overheid mede op bescherming van leerlingen die op arbeidsovereenkomstbasis werkzaamheden verrichten. De vakantietoelage die zo een leerling uitgekeerd zal krijgen, zal op basis van het loon zijn. Vandaar het belang van het minimumloon. Leerling doelt op leerlingen die productieve arbeid verrichten en bijdragen aan de winst van het bedrijf.

### Artikel 2

Artikel 2 regelt het basisrecht van de werknemer op vakantie maar ook de plicht om vakantie op te nemen. De werkgever is verplicht gelegenheid te geven zodat de vakantie kan worden genoten en wel in die mate en op de wijze zoals in de wet is aangegeven. Bij lid 1 is gedeeltelijk uitgegaan van de oude formulering (art. 2 lid 1) en ook van het NBW (art. 638 lid 1). Lid 2 is onveranderd gebleven (oude wet art. 2 lid 2)

### Artikel 3

De wet probeert een sterk onaantastbaar recht op vakantie te vestigen en probeert te voorkomen dat werknemers onder enige ongeoorloofde druk akkoord gaan met het opgeven van hun recht op vakantie jaarlijks. Daarom is een beding ter zake nietig. De wet wel laat toe in enkele gevallen het opgeven van delen van vakantie waarop men recht heeft. Lid 1 is gebaseerd op de oude wet (art. 3 lid 1 Vakantiewet), het NBW (art. 640 lid 1) en artikel 12 lid 1 van ILO Conventie No. 132 (Holidays with Pay Convention (Revised), 1970). Dit laatste artikel luidt als volgt: *“Agreements to relinquish the right to the minimum annual holiday with pay prescribed in Article 3, paragraph 3, of this Convention or to forgo such a holiday, for compensation or otherwise, shall, as appropriate to national conditions, be null and void or be prohibited”*. Dit lid is bedoeld om het recht op vakantie te garanderen, waardoor dit recht ook niet middels rechtsgeldig tot stand gekomen overeenkomsten kan worden teniet gedaan.

De strekking van de bepaling is dat de werknemer, althans voorzover het de minimaal aanspraak van artikel 8 betreft, daadwerkelijk de vakantie opneemt. De ‘recuperatiefunctie’ van dit deel van de vakantieaanspraken is zo belangrijk, dat het de werkgever niet is toegestaan deze minimaal aanspraken af te kopen (zie verder artikel 15).

Artikel 3 lid 2 is bedoeld om te garanderen dat de bedoeling van vakantie tot haar recht komt. Deze bepaling is afgeleid uit de oude wet (art. 3 lid 1) en artikel 13 van ILO Conventie No. 132 (Holidays with Pay Convention (Revised), 1970). Artikel 13 luidt als volgt:

*“Special rules may be laid down by the competent authority or through the appropriate machinery in each country in respect of cases in which the employed person engages, during the holiday, in a gainful activity conflicting with the purpose of the holiday.”*

Lid 2 verbiedt het tegen betaling arbeid, in welke vorm dan ook te verrichten tijdens de vakantie. Met deze bepaling wordt gepoogd om de werknemer te bewegen om daadwerkelijk te bewegen om van het recht op vakantie gebruik te maken. Dit verbod is verbonden aan de plicht van de werknemer om vakantie op te nemen. Het overtreden van deze verboden is een overtreding van de wet door de werknemer.

Ten aanzien van lid 3 geldt dat indien een werknemer meerdere werkgevers heeft, dienen de werkgevers vanwege de efficiëntie met andere werkgevers van de werknemer af te stemmen met betrekking tot de invulling van het recht op vakantie.

Indien de werknemer meerdere werkgevers heeft zal dit in het uiterste geval ertoe kunnen leiden dat de werknemer alleen gedurende de uren dat hij dienst heeft bij de betreffende werknemer van zijn vakantiedag geen arbeid verricht (bijvoorbeeld overdag), maar dat hij in de avond bij de tweede werkgever wel arbeid verricht. De twee verloven gaan alleen conflicteren als vakantiedagen moeten betreffen aaneengesloten hele periode van enkele etmalen. Dat was wel het geval in de oude wet, maar in de huidige is de vrijheid gelaten aan de werknemer om daarover te beslissen. Uiteraard is het verrichten van meerdere banen niet uitgesloten. Ondanks het hebben van meerdere banen moet het doel van vakantie tot uiting komen. Vandaar de wet de meldingsplicht op de werknemer oplegt ingeval hij meerdere werkgevers heeft en op de werkgever de afstemmingsplicht met andere werkgevers van de werknemer.

### Artikel 4

Lid 1 verduidelijkt het aantal vakantiedagen waarop de werknemer recht heeft in het eerste jaar van dienst. Deze bepaling heeft betrekking op de situatie waar de werknemer voor het eerst in dienst

treedt of na een wettelijk relevante onderbreking in dienst treedt, waarbij de ketting van opeenvolgende werkgevers wordt onderbroken en geen rekening dient te worden gehouden met eerdere dienstbetrekkingen. Ten eerste stelt dit lid dat alleen als de dienstbetrekking aan het eind van december langer zal hebben geduurd van 6 maanden, er recht is in het eerste jaar op vakantie. Deze dagen kunnen worden opgenomen na verloop van een proefperiode indien deze is overeengekomen en wel in het laatste kwartaal van het kalenderjaar.

Lid 1 betreft de aanspraak op vakantie al in het eerste dienstjaar en wel onder de volgende voorwaarden:

- a. In het kalenderjaar kan potentieel 6 maanden of meer aaneengesloten arbeid worden verricht
- b. De dienstbetrekking kan niet tussentijds beëindigd worden (dus een arbeidsovereenkomst met een vaste duur)
- c. De dienstbetrekking zal 6 maanden of langer hebben geduurd aan het einde van dit kalenderjaar.

Dit artikel gaat om de dienstbetrekkingen in het eerste jaar zonder een mogelijkheid van tussentijdse opzegging, dus waar ervan uit mag worden gegaan dat een aantal maanden arbeid zal worden verricht. Bij de arbeidsovereenkomsten die tussentijds kunnen worden beëindigd zal in het komende jaar worden genoten.

Lid 2 heeft betrekking op het opbouwen (verwerven) van vakantie voor het komende dienstjaar. Het is gebaseerd op het NBW (art. 634 lid 2). De berekening geschiedt per vol kalendermaand en de uitkomst wordt afgerond naar hele uren.

Lid 3 is een novum en geeft recht op vakantie al in het eerste jaar van de dienstbetrekking en wel na 6 maanden arbeid te hebben verricht. Het is gebaseerd op artikel 5 lid 1 van ILO Conventie no. 132 (Holidays with Pay Convention (Revised), 1970):

:

*"1. A minimum period of service may be required for entitlement to any annual holiday with pay.  
2. The length of any such qualifying period shall be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in the country concerned but shall not exceed six months.  
3. The manner in which length of service is calculated for the purpose of holiday entitlement shall be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country.  
4. Under conditions to be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country, absence from work for such reasons beyond the control of the employed person concerned as illness, injury or maternity shall be counted as part of the period of service."*

Lid 3 voert een vernieuwing door in de vakantiewetgeving in die zin dat de werknemer nu al in het eerste jaar recht heeft op een aantal betaalde vakantiedagen.

#### Artikel 5

Artikel 5 regelt een belangrijk onderwerp en wel die van ziekte. Het doel van vakantie is om te rusten van de verrichte arbeid en om het sociaalmaatschappelijke vlak in het gezin de opvoedende rol te vervullen die werknemers als vader, moeder of verzorger kunnen hebben. Artikel 5 is gebaseerd op artikel 637 van het NBW.

Lid 1 geeft het basisuitgangspunt aan: indien de werknemer op een vakantiedag ziek wordt (en in de onmogelijkheid raakt om vakantie te genieten), worden deze dagen of gedeelten van dagen niet aangemerkt als vakantie maar als een ziektedag. Uiteraard mag de werkgever voor deze dagen een attest opvragen. waarop de werknemer tijdens een vastgestelde vakantie ziek is, gelden niet als vakantie.

Lid 2 is een uitzondering op lid 1 en maakt het mogelijk dat bij schriftelijke overeenkomst of via een collectieve arbeidsovereenkomst toch vakantiedagen waarop de werknemer ziek was, als vakantiedagen gelden. Hier gaat het om situaties waar de werknemers meer recht hebben op vakantie dan het minimum welke in artikel 8 is genoemd. Het gedeelte dat meer is dan het minimum mag dan wel als vakantie worden aangemerkt.

Lid 2 betreft de situatie waarbij de werknemer op een vakantiedag ziek wordt. Het betreft het verrekenen van vakantiedagen bij ziekte op een vakantiedag. Lid 3 betreft de situatie waarbij de werknemer voor een langere periode ziek is, het hoeft niet per se een vakantiedag te zijn. Hier betreft het verrekenen van vakantiedagen bij ziekte in het algemeen.

Lid 3 regelt een andere situatie en namelijk die waarbij de werknemer over een langere periode ziek is. Deze wet laat toe dat bij schriftelijke overeenkomst of bij cao kan worden overeengekomen dat een deel van de ziektedagen niet wordt geregistreerd als ziekte maar als vakantie. Het aantal vakantiedagen wordt teruggebracht, maar het totaal wat overblijft moet niet minder zijn dan het minimum van artikel 8 (lid 4).

#### Artikel 6

Dit artikel is gedeeltelijk gebaseerd op artikel 634 lid 1 van het NBW.

Lid 1 bevestigt de situatie dat vakantie alleen opgebouwd wordt over dienstperiodes en periodes in het jaar waarop de werknemer aanspraak maakt op loon. We denken bijvoorbeeld aan verlof buiten bezwaar. Deze bepaling heeft te maken met het bepalen van de periode waarover in het kalenderjaar arbeid is verricht en het proportioneel terugbrengen daarvan omdat niet gedurende het gehele jaar is gewerkt. In principe worden alleen de maanden geteld waarin betaalde arbeid bij de werkgever is verricht. Lid 2 geeft een aantal uitzonderingen op deze regel: ook wanneer er geen sprake is van een periode van betaalde loon kan in sommige gevallen vakantierechten worden verworven. De uitzonderingen hebben betrekking op dienstplicht en andere betaalde wettelijke plichtsvervullingen vanuit de Staat, betaalde vakantie, het deelnemen aan vakverenigingsseminars en de omstandigheden dat hij niet in staat is om arbeid te verrichten tegen zijn wil in met uitzondering van arbeidsongeschiktheid.

Gedurende zwangerschaps- en bevallingsverlof bestaat er recht op loon en dientengevolge ook recht op de opbouw van vakantie.

Het tweede lid betreft de militaire dienst e.a. (onderdeel a, ontleend aan het huidige artikel 1615h, derde lid), de onbetaalde vakantie bij verandering van baan (onderdeel b), het vakbondsverlof (onderdeel c) en de onvrijwillige werkloosheid (onderdeel d). In het tweede lid betreft de eerste volzin de volledige arbeidsongeschiktheid en de tweede volzin de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.



Als de jeugdige werknemer verplicht onderwijs volgt op dagen of uren waarop hij arbeid had moeten verrichten overeenkomstig de arbeidsovereenkomst, levert dit geen verrekeningen op (lid 3). Lid 3 is relevant voor de wetgeving die de werkgever verplicht jeugdige werknemers in staat te stellen onderricht te volgen. Dit heeft betrekking op de Wet Arbeid Kinderen en Jeugdige Personen. De jeugdige blijft dan vakantiedagen opbouwen. Met jeugdige werknemer wordt bedoeld de persoon zoals gedefinieerd in de Wet Arbeid door Kinderen en Jeugdige Personen (S.B. 2018 no. 76). Het betreft personen die de leeftijd van 16, doch die de van 18 niet hebben bereikt.

Lid is vergelijkbaar aan artikel 5 lid 3. Het laat toe dat het deel van de vakantie dat boven het minimum gaat verrekend kan worden met afwezigheid vanwege de oorzaken genoemd in de leden 2 en 3.

#### Artikel 6a

Dit artikel is gebaseerd op artikel 635 NBW lid 2. Artikel 6 tracht verrekeningen te regelen voor langere ziekteperiodes. Lid 1 betreft de volledige arbeidsongeschiktheid en lid 2 de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Ziekte door opzets van de werknemer of het voortduren daarvan door zijn schuld of nalatigheid komen aan de orde in het derde en het vierde lid.

#### Artikel 7

Lid 1 is gedeeltelijk gebaseerd op artikel 638 lid 1 NBW en artikel 10 lid 2 van ILO conventie no. 132. Artikel 10 van het verdrag luidt als volgt:

*“1. The time at which the holiday is to be taken shall, unless it is fixed by regulation, collective agreement, arbitration award or other means consistent with national practice, be determined by the employer after consultation with the employed person concerned or his representatives.*

*2. In fixing the time at which the holiday is to be taken, work requirements and the opportunities for rest and relaxation available to the employed person shall be taken into account.”*

Lid 1 regelt de bevoegdheid van de werkgever om besluiten te nemen aangaande de tijden waarop in zijn bedrijf door de werknemers vakantie zal worden genoten. Daar heeft de werkgever belang bij in het kader van de continuïteit en de kwaliteit van de dienstverlening of de productie van goederen. Bij of krachtens collectieve arbeidsovereenkomst kan de vaststelling van de vakantie plaatsvinden. Is dat niet het geval, dan bepaalt de werkgever de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie. Daarbij houdt hij rekening met de wensen van de werknemer die onder andere tot uitdrukking wordt gebracht in de goedgekeurde vakantieplanning. De bedoeling van deze bepaling is dat de werknemer gelegenheid heeft om voorbereidingen te treffen voor de besteding van de vakantie. Lid is bepaald dat indien er gewichtige redenen zijn, de werkgever geen rekening hoeft te houden met de wensen van de werknemer. De eis van gewichtige redenen betekent dat niet lichtvaardig kan worden gesteld dat de wensen van de werknemer niet gehonoreerd kunnen worden. Van gewichtige redenen zal bijvoorbeeld sprake zijn als de door de werknemer gewenste vakantie de gang van zaken in het bedrijf zo zou ontwrichten dat het belang van de werknemer daar niet tegen opweegt.

Lid 2 is gebaseerd op artikel 9 lid 2 van de oude wet. Het verplicht de werknemer om de minimaal in de wet opgenomen vakantiedagen (art. 8) op te nemen in het betreffende jaar waarop ze dient te worden opgenomen. Dat minimum moet in dat jaar worden opgemaakt en genoten.

Lid 3 is gedeeltelijk gebaseerd op 638 lid 3 NBW. Dit lid waarborgt het voor langere tijd aaneengesloten kunnen genieten van vakantie: 1 maal 2 weken of 2 maal 1 week. Belangrijk is de bevoegdheid van het Hoofd van de Arbeidsinspectie om de werkgever ontheffing te verlenen dat deze lange periodes niet worden opgenomen voor bepaalde groepen van werknemers of ten aanzien van een bepaalde werknemer. Dat moet op schriftelijk verzoek van de werkgever. Het Hoofd kan aan zijn ontheffing voorwaarden stellen.

Lid 4 is gebaseerd op artikel 638 lid 5 NBW. Dit systeem is ook voorgesteld in het concept Nieuw BW.. De werkgever kan het vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen. De voorwaarde daartoe is dat er gewichtige redenen aanwezig moeten zijn en dat hij overleg pleegt met de werknemer. Lid 4 verplicht de werknemer om schade die de werknemer lijdt ten gevolge van de wijziging door hen van het tijdvak van de vakantie, te vergoeden. Lid 5 borduurt voort op lid 4. Indien de werknemer niet instemmen met de wijziging, kan het Hoofd van de Arbeidsinspectie de knoop doorhakken, op schriftelijk verzoek van de werkgever. Het Hoofd moet de partijen horen, voordat hij toestemming geeft aan de werkgever om af te wijken.

Met lid 5 kan worden voorkomen dat daar de werkzaamheden eisen dat het personeel een periode aaneengesloten met verlof gaat (bv. het personeel van de scanafdeling), de individuele werknemer of zelfs de bond een stokje hier voor zou kunnen steken door geen toestemming hiertoe te verlenen.

Artikel 9 van ILO Aanbeveling No. 98 bepaalt dat er overleg moet plaatsvinden tussen werkgevers en werknemers over het tijdstip waarop de jaarlijkse betaalde vakantie moet worden genoten. Bij het bepalen van deze periode moet zoveel mogelijk rekening worden gehouden met de persoonlijke wensen van de werknemer. De werknemer moet ruim van tevoren op de hoogte worden gesteld van de datum waarop de jaarlijkse vakantie met behoud van loon aanvangt, zodat hij op passende wijze van zijn vakantie gebruik kan maken.

#### Artikel 8

Ingevolge artikel 6 lid 1 van de ILO Conventie No. 132 (Holidays with Pay Convention (Revised), 1970) moet voorkomen worden dat nationale feest- en gedenkdagen niet als betaalde vakantiedagen conform de vakantiewetgeving worden meegerekend. Het aantal vakantiedagen volgens de wet mag als gevolg van deze wet niet in mindering worden gebracht.

Lid 1 is gebaseerd op het systeem van de oude wet (art. 7 lid 1 Vakantiewet). De minima en het groeimaximum zijn in deze wet verhoogd. De wet gaat uit van vakantie al in het eerste jaar. Bij het stellen van de minima en groeimaximum is gelet op de praktijk in de publieke sector en de omvang en groei van de vakantie in de geregistreerde cao's. Het minimaal aantal dagen vakantie varieert in de cao's van 12 tot 30 dagen. De grootste groep bedrijven (34%) heeft als minimum 15 vakantiedagen; 66% van de geregistreerde cao's heeft een minimum van 15 of meer dagen. Het groeimaximum varieert in de cao's van 20 tot 33 dagen. De grootste categorie zijn de bedrijven met als maximum 32 dagen (42%). 45% van de bedrijven heeft 32 of meer vakantiedagen als maximum. 88% van de bedrijven heeft 25 of meer vakantiedagen als maximum. Op basis van de bovenstaande cao-cijfers is in deze wet gekozen voor een minimum van 15 dagen en een groeimaximum van 25 dagen. Het groeitempo is gehouden om 2 vakantiedagen per jaar.

Het aantal vakantiedagen is ten minste het volgende:

<b>Arbeidsduur in totaal op de arbeidsmarkt (onafgebroken)</b>	<b>Vakantie</b>
Na eerste jaar	15 dagen
Na tweede jaar	17 dagen
Na derde jaar	19 dagen
Na vierde jaar	21 dagen
Na vijfde jaar	23 dagen
Na zesde jaar	25 dagen

Lid 2 is mede gebaseerd op artikel 3 lid 3 ILO conventie no. 132.

*“1. Every person to whom this Convention applies shall be entitled to an annual paid holiday of a specified minimum length.*

*2. Each Member which ratifies this Convention shall specify the length of the holiday in a declaration appended to its ratification.*

*3. The holiday shall in no case be less than three working weeks for one year of service.*

*4. Each Member which has ratified this Convention may subsequently notify the Director-General of the International Labour Office, by a further declaration, that it specifies a holiday longer than that specified at the time of ratification.”*

Bij lid 4 is rekening gehouden met de wensen en grieven van enkele bonden van de leerkrachten. Bij staatsbesluit kan voor bepaalde categorieën van werknemers, bepaalde beroepsgroepen of bepaalde ondernemingen of groepen van ondernemingen een hoger minimum aan betaalde vakantiedagen worden vastgesteld. Deze afwijking ten voordele van de werknemers in deze sector moet grondig worden toegelicht. De wet geeft aan dat de afwijking kan op grond van bijvoorbeeld een hoge lichamelijke of geestelijke belasting die met de arbeid gepaard gaat, zoals bij de bouw, de bewakingssector, de visserij, de landbouw en de bosbouw. Een ander voorbeeld is bij arbeid die hoge psychosociale arbeidsbelasting met zich meebrengt zoals in het onderwijs. Artikel 10 van ILO Aanbeveling No. 98 bepaalt dat jonge werknemers jonger dan achttien jaar moeten een langere periode van jaarlijkse vakantie met beloning ontvangen dan het in lid 4 vastgestelde minimum.

#### Artikel 9

In het nieuwe systeem wordt bij elke wisseling van werkgever rekening gehouden met de totale periode waarover de werknemer bij andere werkgevers zonder significante onderbrekingen arbeid heeft verricht. Bij het bepalen van het aantal vakantiedagen waarop de werknemer aanspraak maakt worden deze dienstjaren meegenomen. Zo zal een werkgever die in de rij van onafgebroken dienstbetrekkingen de derde is, uitgaan van 8 jaren dienstbetrekking als de werknemer bij de voorgaande twee werkgevers in totaal 8 jaren arbeid heeft verricht. Dat betekent dat de werknemer bij deze derde werkgever aanspraak maakt op 25 dagen betaalde vakantie en geen 15. Iemand die

een arbeidsverleden heeft van 6 jaren (onafgebroken) zit namelijk op zijn/haar maximum aantal vakantiedagen van 25.

#### Artikel 10

Artikel 10 heeft betrekking op de langdurige vakantie die enkele weken bestrijken. De wet regelt het plannen van de vakantie. De planning van de lange vakantie moet in januari al bekend zijn. De vakantieplanning worden op instructie van de werkgever, of bij gebreke daarvan uit eigen beweging door de werknemer aan de werkgever voorgelegd. De werkgever keurt de vakantieplanning goed en wel binnen 3 weken na de indiening. Reageert hij niet, dan wordt hij geacht stilzwijgend goedkeuring te hebben gegeven aan de vakantieplanning. Alleen vanwege bij gewichtige redenen kan de werkgever de de vakantieplanning niet inwilligen. Deze redenen geeft hij schriftelijk aan bij de werknemer. In dat geval zorgt de werkgever wel ervoor dat de werknemer 2 maal 1 week of 1 maal 2 weken minimaal aaneengesloten vakantie kan genieten.

#### Artikel 11

Het concept van bedrijfsvakantie is al bekend in de oude wet. Lid 1 is gebaseerd op artikel 11 lid 1. Lid 2 is gebaseerd op informatie verkregen na consulatie met werknemers en beperkt de lengte van de bedrijfsvakantie tot 10 werkdagen aaneengesloten. Besluit de werkgever om de bedrijfsvakantie langer te doen duren, dan is het voor zijn rekening. Dat deel van de bedrijfsvakantie wordt op het totaal waarop de werknemers aanspraak maken, niet in mindering gebracht. Lid 4 verschaft het recht aan individuele werknemers om vakantie te genieten buiten de periode van de bedrijfsvakantie. Et gaat in deze om de langere vakanties van enkele weken, bijvoorbeeld in geval van buitenlandse vakantie naar bijvoorbeeld Nederland waar de Surinaamse bevolking veel familieleden heeft wonen. De werkgever mag dit verzoek afwijzen, op grond van gewichtige redenen. De werkgever reageert op het verzoek, dat in januari moet worden gedaan, binnen 30 (dertig) werkdagen.

In een geval waarbij een werknemer ontslag werd aangezegd wegens onduidelijke verlofverlening en late aanmelding vanwege onduidelijkheid omtrent een verleningsaanvraag, bepaalde de rechter dat de werknemer uit een schrijven van de humanresourcesmanager mocht aannemen dat verlof is verleend. Indien deze manager nagelaten heeft om met zijn eindverantwoordelijke af te stemmen, kan de werknemer niet worden tegengeworpen. Ten aanzien van een aanvraag tot verlenging van vakantie waarop de werkgever niet reageerde, mocht de werknemer ervan uitgaan dat deze was verlengd (Ktg. 24 juni 2008, AR 050066 (Ons/Staat Suriname en Cirkel Group)).

#### Artikel 12

Artikel 12 heeft betrekking op snipperdagen, dat is verlof voor 1 dag of enkele dagen. Het gaat dan om vakantiedagen die zijn overgebleven van de grote vakantie. Deze aanvraag moet schriftelijk worden gedaan en daarop moet de werkgever tijdig reageren. Lid 1 is gedeeltelijk gebaseerd op artikel 638 lid 6 NBW. Het recht op snipperdagen is niet absoluut; er zijn categorieën die hun vakantie alleen in blokken gaan moeten nemen. Het Hoofd van de Arbeidsinspectie kan op schriftelijk verzoek van de werkgever ontheffing verlenen dat bepaalde groepen van werknemers of een bepaalde werknemer alleen aaneengesloten vakantie opnemen.

Op aanvragen dient tijdig een reactie te komen. Deze bepaling regelt ook de stilzwijgende goedkeuring. Dit is belangrijk in het kader van onwettige afwezigheid en sancties die daaruit kunnen voortvloeien.

#### Artikel 13

Behoudens hetgeen gesteld is in het oude art. 6 bepaalde de Vakantiewet niets specifiek over het sparen van vakantiedagen. Volgens art. 9 lid 1 van het hierboven genoemd *Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132)* dient het ononderbroken gedeelte van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon te worden toegekend en opgenomen niet later dan 1 jaar en de rest van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet later dan 18 maanden na het einde van het jaar ten aanzien waarvan het recht op vakantie is ontstaan. Deze regel kan aldus worden begrepen dat hij is gebaseerd op de overweging dat bij het verstrijken van de gestelde termijnen, het doel van het recht op vakantie niet meer volledig kan worden verwezenlijkt. In de praktijk wordt toegestaan dat het gedeelte van de vakantie dat het wettelijk minimum te boven gaat, beperkt wordt overgeheveld naar het volgende jaar en beperkt over een periode geldig blijft. Het opsparen heeft te maken met het doel van jaarlijks betaalde vakantie. Geconcludeerd kan worden dat dit is 'uitrusten van de inspanningen en de stress van het werkjaar en uit de ontspanning en de vrije tijd tijdens de vakantie nieuwe kracht putten voor de rest van het werkjaar' en dat dit 'niet wordt bereikt door deze vakantie pas jaren later op te nemen' (Conclusie A-G 07/07/2011, zaaknummer. C-214/10, KHS / Schulte (HvJ EU)).

#### Artikel 14

Ondanks de behoefte voor een regeling over migratie (het meenemen) van vakantiedagen, bestond op de oude wetgeving geen bepaling hierover. Met 'loon over het tijdvak overeenkomend met de aanspraak op vakantie' wordt bedoel het loon over de niet genoten vakantiedagen. De leden 1, 2, 3 en 5 zijn gebaseerd op artikel 641 van het NBW. Wat tijdens de arbeidsovereenkomst (ten dele) niet mag, mag aan het einde van de arbeidsovereenkomst wel: het uitbetalen in geld van nog openstaande vakantiedagen (lid 1). Bij vertrek dient de werkgever ingevolge het tweede lid aan de werknemer een verklaring over het vakantietegoed mee te geven (lid 2).

In lid 3 is bepaald dat de werknemer, bij verandering van werkkring, tegenover de nieuwe werkgever recht op onbetaald verlof heeft ter hoogte van de aanspraak die hij, in verband met de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst, bij zijn vorige werkgever heeft afgekocht. Deze regeling strekt ertoe te voorkomen dat de werknemer, op straffe van verval van zijn vakantie-rechten, aan het einde van zijn arbeidsovereenkomst wordt gedwongen vakantie te nemen op een voor hem ongunstig tijdstip. Om te bevorderen dat de afkoopsom ook conform het doel – het opnemen van vakantie – kan worden aangewend dient daar een recht op verlof zonder behoud van loon bij de nieuwe werkgever tegenover te staan.

Lid 4 is wat de onderbreking betreft naar analogie van artikel 1615i BW. De werknemer behoudt zijn aanspraken op onbetaalde vakantie alleen als de onderbreking tussen het oude en het nieuwe dienstverband minder dan 31 dagen is, voor zover niet genoten bij de vorige werkgever. Dit verlof bij de nieuwe werkgever is onbetaald. De vorige werkgever geeft een verklaring af aan de werknemer met betrekking tot de omvang van de vakantie en een bewijs van de voldoening van het loon over die vakantiedagen en de vakantietoelage.

In het kader van lid 5 is denkbaar – vooral als van de tweejarige verjaringstermijn ten voordele van de werknemer afgeweken is of de verjaring gestuit is – dat een werknemer bij verandering van werkgever over een ‘verlofstuwmeer’ beschikt. Het is daarom gewenst het recht op onbetaald verlof bij verandering van werkgever te beperken. In het bijzonder voor wat betreft de bovenwettelijke dagen gaat het erom de wensen van de werknemer af te wegen tegen de mogelijkheden van de nieuwe werkgever om daaraan tegemoet te komen. Het voorgestelde vierde lid maakt het mogelijk, ten aanzien van de bij verandering van werkgever nog niet genoten vakantierechten, bij schriftelijke overeenkomst ten nadele van de werknemer af te wijken van het derde lid. Als ondergrens wordt gesteld de minimumvakantie-aanspraak. Heeft een werknemer blijkens zijn in het tweede lid bedoelde verklaring aanspraak op minder dagen dan het in artikel 8 bedoelde minimum, dan is afwijking dus niet mogelijk

#### Artikel 15

Dit artikel gaat verder in op artikel 3. De bovenwettelijke dagen kunnen ingevolge het tweede lid wel worden afgekocht, mits schriftelijk. Handhaving van het afkoopverbod voor de minimumvakantie leidt ertoe dat aan de beschermende functie van de minimumvakantie niet wordt getornd. De mogelijkheid van afkoop van bovenwettelijke vakantierechten bevordert het leveren van maatwerk voor op de wensen van de werknemer en de mogelijkheden van het bedrijf afgestemde vakantieafspraken. Bij de afspraken over de bestemming van afgekochte bovenwettelijke vakantierechten kan een koppeling worden gelegd met andere regelingen, zoals bijvoorbeeld pensioenregelingen.

Lid 2 introduceert het rechtsfiguur van het ‘verplicht verlof’. Dit is bedoeld om te voorkomen dat aanspraken op vakantie vervallen, werknemers in overtreding geraken omdat ze het minimum aan vakantie niet opnemen en dat er verlofstuwmeren ontstaan en werknemers ongewenst voor lange tijd uit bedrijf moeten zodat ze hun aanspraken gebruiken. Het verplicht verlof is wenselijk. Het verplicht verlof treedt in wanneer er geen mogelijkheid meer is om over te hevelen (te sparen) dus wanneer deze grenzen zijn bereikt.

Bij lid 3 wordt een grace period van 3 maanden genoemd voor het geval het verplicht verlof van lid 1 geen oplossing heeft geboden omdat het niet kon worden toegepast. In het eerste kwartaal kunnen die dagen nog worden opgenomen, anders zullen ze vervallen. Bij lid 3 is gebruik gemaakt van het Guyanees model ter voorkoming van vakantiestuwmeren (artikel 4 lid 2, *Holidays with Pay Act*: “*The holidays with pay shall be given by the employer and shall be taken by the worker before the expiration of three months, or such other period therefrom mutually agreed upon between the employer and the worker, after the date upon which the right to such holidays accrues.*”)

#### Artikel 16

Deze bepaling is bedoeld om enige ‘ruilhandel’ toe te staan ten nadele van de aanspraak van de werknemer op vakantie. Het kwam al voor in artikel 4 van de oude wet. De tegenprestatie van de werkgever zou dan moeten zijn het verlengen van de arbeidsovereenkomst of het in positieve zin wijzigen van de arbeidsovereenkomst ten voordele van de werknemer.

#### Artikel 17

Hierin worden de voorgaande artikelen tot dwingend recht verklaard, met als sanctie in beginsel vernietigbaarheid. Een soortgelijke bepaling komt voor in het NBW (art. 645).

#### Artikel 18

Wat in het dagelijks spraakgebruik bekend is als bonus/gratificatie (13<sup>de</sup> maand etc..) is niet hetzelfde als vakantietoelage. De bonus staat geheel los van vakantie.

Doorbetaling van loon is een van de essentiële kenmerken van de regeling van vakantie (lid 1). Deze wet gaat uit van een eerder voorstel om de toelage te verhogen van 50% van totaal aan daglonen gedurende de vakantiedagen naar 100% (lid 2).

Lid 3 regelt de verrekening van onkosten gemaakt door de werkgever gemaakt op schriftelijk verzoek van de werknemer “uitsluitend in verband met diens vakantie”. De verrekening vindt plaats met de vakantietoelage van dat jaar. Er moet rekening worden gehouden met de situatie waarbij de toelage over een bepaald jaar niet voldoende is om alle uitkeringen en kosten te dekken.

De vakantietoelage wordt in de maand augustus van het jaar of daarvoor betaald.

#### Artikel 19

In dit artikel vindt men de regels over de overdracht en de in pandgeving en de volmacht tot de vordering van loon. In het eerste lid wordt aangesloten bij de beslagvrije voet. In het tweede lid is het vereiste dat de volmacht tot de vordering van loon schriftelijk moet worden verleend, ondergebracht, tezamen met de bepaling dat de volmacht herroepelijk is. De bijzondere bepalingen zijn naast de regeling van de volmacht, dat de volmacht alleen aan een vorm is gebonden indien de wet dit vereist en een uitdrukkelijke bepaling over de herroepelijkheid is noodzakelijk. Hier wordt eventueel geanticipeerd op de wijziging van de regelgeving ter zake in de toekomst.

Dit artikel is gebaseerd op artikel 633 NBW en andere op beslag betrekking hebbende bepalingen (in Boek 3 NBW).

#### Artikel 20

Artikel 20 regelt het verbod van verrekening van opzegtermijn en kwam al voor in de oude wet (artikel 12 lid 2).

#### Artikel 21

Ingeval de werknemer meer dan dertig dagen geoorloofd heeft verzuimd, anders dan om reden van ziekte of ongeval, zal aan hem een proportioneel deel van de vakantie worden toegekend, die hij genoten zou hebben bij een vol jaar onafgebroken diensttijd bij dezelfde werkgever. Indien de werknemer afwezig in het vorige jaar voor meer dan 30 dagen in totaal afwezig was met toestemming van de werkgever of op basis van de wet of cao (ziekte en ongeval niet meegerekend), dan mag de werkgever knippen in het aantal vakantiedagen te verstrekken aan de werknemer. Hij zal dus dan aanspraak maken op minder vakantiedagen, omdat hij bij elkaar genomen voor een lange periode (lees: langer dan 30 dagen) al geoorloofd weg was van het werk. Een soortgelijke bepaling was al opgenomen in de oude Vakantiewet (art. 8 lid 2).

#### Artikel 22

Lid 1 is gebaseerd op artikel 8 lid 1 van de oude wet. Een werknemer wordt geacht een jaar ‘onafgebroken’ in dienst te zijn geweest als zijn geoorloofd verzuim in het betreffende kalenderjaar

niet meer dan 30 dagen bedraagt, ziekte en ongeval niet meegerekend. Is dit aantal meer dan 30, dan wordt aan de werknemer een proportioneel deel van de vakantie toegekend. Onder geoorloofd verzuim dient te worden verstaan de door de werkgever toegestane verzuimen en verzuim in verband met wettelijke plichten en bijzondere omstandigheden. De wet geeft niet exact aan hoe de vermindering moet worden berekend. "Inkorting = aantal dagen geoorloofd verzuim/het aantal jaardagen x het aantal vakantiedagen waarop werknemer aanspraak had", kan een formule zijn en wordt in de literatuur genoemd. Het is niet ongebruikelijk dat men in de praktijk met dagdelen werkt. Dat kan hier bij de uitwerking ook het geval zijn. Niet wordt aangegeven in de wet of aanspraken van minder dan een hele dag ook meetellen c.q. naar boven tot een halve dag of hele dag worden afgerond.

Lid 2 is naar analogie van artikel 1615i BW.

#### Artikel 22a

Deze bepaling is naar analogie van het gebruik in de publieke sector en in de cao-bedrijven. Het bijzonder verlof wordt in de geregistreerde cao's verkregen en verleend voor eigen huwelijk of huwelijk van naasten, huwelijksjubileum, dienstjubileum, verhuizing, overlijden, bevalling, huwelijksjubileum van de ouders/ schoonouders/ pleegouders en kind(eren), jaardag/lustrum, verloving /ondertrouw, wettelijke plichtsvervullingen en begrafenis/ crematie.

#### Artikel 23

Het vereiste van het vakantieregister kwam al in de oude wet voor. Nu wordt de digitale dimensie en dat van rapportage ingebracht. De ontheffing van lid 5 zal ervoor zorgen dat werkgevers niet elk jaar al hun werknemers moeten laten tekenen. Het heeft dus niets te maken met de e-verwerking van de administratie. Als de werkgever 20 of minder werknemers heeft zal hij alle werknemers moeten laten tekenen ook als hij de administratie elektronisch voert. Aan de andere kant zal de werkgever die niet kan aantonen dat zijn eigen gevoerde administratie het bewijs levert, geen ontheffing krijgen.

#### Artikel 24

De bedoeling van artikel 24 is dat het duidelijk is hoe ver in het verleden de vakantiedagen opgevorderd kunnen worden. De wet noemt een vast tijdstip waarop de termijn begint te lopen voor de verjaring van vakantie-aanspraken en wel de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. Dat de vakantie-aanspraken telkens per 31 december verjaren sluit goed aan bij de vraag die de gemiddelde werknemer zich zal stellen, namelijk hoeveel vakantiedagen hij in het nieuwe jaar tegoed heeft. Artikel 642 NBW ligt mede aan de basis van deze bepaling.

#### Artikel 25-27

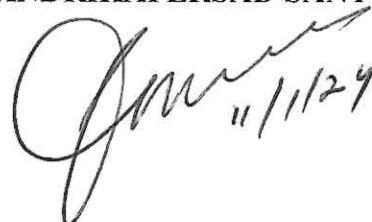
De Arbeidsinspectie is belast met het toezicht en de opsporing.

#### Artikel 29

De Vakantiewet 2020 vervangt de Vakantiewet 1975 na 45 jaar.

Gegeven te Paramaribo, de .....

**CHANDRIKAPERSAD SANTOKHI**



11/11/24