

**WET van ..... 2018**  
houdende bepalingen met betrekking tot de  
conversie van de arbeidsovereenkomst voor  
bepaalde tijd naar de arbeidsovereenkomst  
voor onbepaalde tijd  
**(Wet Conversie Arbeidsovereenkomst  
voor Bepaalde Tijd naar  
Arbeidsovereenkomst Onbepaalde Tijd)**  
-----

ONTWERP

**DE PRESIDENT VAN DE REPUBLIEK SURINAME,**

In overweging genomen hebbende, dat in het kader van het bevorderen van duurzame werkgelegenheid het wenselijk is regels vast te stellen met betrekking tot de conversie van de arbeidsovereenkomsten aangegaan voor bepaalde tijd naar arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd;

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

**HOOFDSTUK I**  
**Begripsbepalingen**

**Artikel 1**

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

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

**Artikel 2**

Deze wet is, met uitzondering van het gestelde in artikel 7, niet van toepassing op het ter beschikking stellen van arbeidskrachten.

**Conversie arbeidsovereenkomst bepaalde tijd naar  
arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd**

**Artikel 3**

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van zesendertig maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

2. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. Lid 1 en lid 2 zijn van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.
4. Lid 1 is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan zes maanden tot maximaal één jaar die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor zesendertig maanden of langer.
5. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 1 en lid 2.
6. Van de leden 1 tot en met 5 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
7. Een beding in strijd met dit artikel is nietig, met uitzondering van de gevallen genoemd in lid 6.

### **Schriftelijke arbeidsovereenkomst en opgave**

#### **Artikel 4**

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

#### **Artikel 5**

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

- f. de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van de aanspraak;
- g. de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening van deze termijnen;
- h. het loon en de termijn van uitbetaling alsmede, indien het loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, de per dag of per week aan te bieden hoeveelheid arbeid, de prijs per stuk en de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering is gemoeid;
- i. de gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week;
- j. de pensioenregeling;
- k. de ziektekostenregeling;
- l. indien de werknemer voor een langere termijn dan een maand werkzaam zal zijn buiten Suriname, mede de duur van die werkzaamheid, de huisvesting, de toepasselijkheid van de Surinaamse sociale verzekeringswetgeving dan wel opgave van de voor de uitvoering van die wetgeving verantwoordelijke organen, de geldsoort waarin betaling zal plaatsvinden, de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft en de wijze waarop de terugkeer is geregeld;
- m. de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd overheidsorgaan.

3. Voor zover de gegevens, bedoeld in lid 1 onder a tot en met l, eerder zijn vermeld in een schriftelijk aangegane arbeidsovereenkomst kan volstaan worden met de uitdrukkelijk verwijzing daarnaar. Voor zover de gegevens, bedoeld in lid 1 onder f tot en met l, zijn vermeld in een toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd overheidsorgaan, kan worden volstaan met een verwijzing naar deze overeenkomst of regeling.

### **Mededeling vacature**

#### **Artikel 6**

De werkgever is verplicht, middels een algemene bekendmaking, de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tijdig en duidelijk in kennis te stellen van een vacature ter zake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

### **Draaideurconstructie**

#### **Artikel 7**

Het is verboden om een werknemer afwisselend op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en via een terbeschikkingstelling te werk te stellen. Gebeurt dit wel dan wordt de werknemer geacht in vaste dienst te zijn bij de werkgever die hem te werk stelde op basis van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

### **Strafbepalingen**

#### **Artikel 8**

1. Degene die niet voldoet aan de verplichtingen ingevolge het bepaalde in artikelen 4 lid 2 en lid 3, artikel 5 lid 1, artikel 6 en artikel 7 wordt gestraft met hechtenis van ten hoogste een (1) maand of geldboete van de vierde categorie zoals aangegeven in artikel 40 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 van dit artikel, nog geen twee jaren zijn verlopen sedert een vroegere onherroepelijke veroordeling van de schuldige, kan slechts de straf van hechtenis worden opgelegd.

### **Toezicht en opsporing**

#### **Artikel 9**

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

#### **Artikel 10**

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

### **Overgangsbepalingen**

#### **Artikel 11**

1. De berekening van de periode van 24 maanden zoals genoemd in artikel 2 lid 1 vangt aan bij ingangsdatum van de vigerende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aangeboden door werkgevers aan hun werknemers op het tijdstip van de inwerkingtreding van deze wet.
2. Vigerende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden op het tijdstip van de inwerkingtreding van deze wet aangemerkt als de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

### **Slotbepalingen**

#### **Artikel 12**

1. Deze wet wordt aangehaald als: Wet Conversie Arbeidsovereenkomst voor Bepaalde Tijd naar Arbeidsovereenkomst Onbepaalde Tijd.
2. Zij wordt in het Staatsblad van de Republiek Suriname afgekondigd.
3. Deze wet treedt in werking met ingang van de dag volgende op die van haar afkondiging.
4. De Minister belast met de zorg voor arbeidsaangelegenheden, is belast met de uitvoering van deze wet.

Gegeven te Paramaribo, de

**DÉSIRE D. BOUTERSE**

**WET van ..... 2018**  
houdende bepalingen met betrekking tot de  
conversie van de arbeidsovereenkomst voor  
bepaalde tijd naar de arbeidsovereenkomst  
voor onbepaalde tijd  
**(Wet Conversie Arbeidsovereenkomst  
voor Bepaalde Tijd naar  
Arbeidsovereenkomst Onbepaalde Tijd)**  
-----

## **MEMORIE VAN TOELICHTING**

### **Algemeen**

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

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

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

Met de introductie van deze wet is een deel van de bredere problematiek inzake contractarbeid opgelost. De introductie van deze wet legt geen extra financiële verplichtingen op de werkgever, noch vloeien uit deze wet extra financiële verplichtingen voort met name wat betreft de beëindiging van de dienstbetrekking. Aangaande dit aspect worden ook geen extra administratieve verplichtingen of obstakels ingevoerd. Deze wet heeft als bedoeling om meer rechtszekerheid te bieden aan werknemers waarbij van te voren bekend is dat de dienstbetrekking voor langere tijd zal zijn dat de ‘bepaalde tijd’ waarvoor een contract kan worden aangegaan.

### *Arbeidsovereenkomst onder ontbindende voorwaarde*

Deze wet grijpt in op de arbeidsmarkt, hetgeen met zich meebrengt dat er een streven moet zijn om evenwicht te brengen in de behoefte om gemakkelijk arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan te gaan aan de ene kant, wanneer nodig, en de behoefte aan meer arbeidszekerheid bij de werknemer aan de andere kant. Deze wet laat onverlet de mogelijkheid van de werkgever om een dienstbetrekking aan te gaan voor uitsluitend het uitvoeren van een project waarvan het einde objectief door feiten en omstandigheden kan

worden vastgesteld. In de praktijk is deze constructie gewenst bij werkgevers. Dit type arbeidsovereenkomsten eindigt van rechtswege wanneer het moment van voltooiing van het project intreedt, deze voltooiing is dan een ontbindende voorwaarde.

## **Artikelsgewijze toelichting**

### Artikel 1

Bij de definitie van artikel 1 sub b. is uitgegaan van de definities in de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs (S.B. 2017 no. 42). Hier wordt geput uit de toelichting daarbij gegeven. De definitie van uitzendovereenkomst bevat een aantal bijzondere kenmerken. De werknemer (de uitzendkracht) oefent zijn werkzaamheden uit in het bedrijf van een derde (de inlener), onder toezicht en leiding van die derde. Een en ander geschiedt krachtens een opdracht aan de intermediair. Dit laatste element is opgenomen om duidelijk te maken dat bijvoorbeeld aanneming van werk niet tot een uitzendovereenkomst kan leiden.

### Artikel 2

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

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

### Artikel 3

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

### Lid 1 en lid 2

Met lid 2 wordt beoogd dat na een ketting van drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd de eerstvolgende voortzetting van deze overeenkomst van rechtswege, een dienstbetrekking

voor onbepaalde tijd is. De vierde arbeidsovereenkomst geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd. Deze zelfde constructie geldt in lid 1 in geval van een ketting van 24 maanden of langer.

Lid 1 en lid 2 bestrijken – met hetzelfde oogmerk (d.i. bestendiging van de arbeidsovereenkomst) – twee onwenselijke omstandigheden in de langdurige of slepende tijdelijkheid van de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Het verschil tussen lid 1 en lid 2 zit hem hierin dat in lid 1 aan ook langdurige arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd – die dus de periode van 36 maanden/3jaren overschrijven – paal en perk wordt gesteld, omdat ondanks de langere duur, geen zekerheid ontstaat voor de werknemer. Lid 1 stelt het moment vast waar de zekerheid voor langdurige arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gewaarborgd moet zijn. Dat is bij het punt van overschrijding van 24 maanden.

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

Voor de beëindiging van de aldus ontstane arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ook opzegging vereist, hetgeen betekent dat ook hier een ontslagvergunning conform de Wet Ontslagvergunning dient te worden aangevraagd door de werkgever en zullen opzegtermijnen in acht dienen te worden genomen. Voor de bepaling van de opzegtermijn voor die laatste overeenkomst tellen de eerdere schakels inclusief de arbeidsloze tussenpozen mee (zie lid 5). Afwijking ten nadele van de werknemer is alleen mogelijk bij collectieve arbeidsovereenkomst.

De ILO Conventie betreffende de Beëindiging van de Dienstbetrekking (No.158) en de ILO Aanbeveling betreffende de Beëindiging van de Dienstbetrekking (No. 166) manen de lidstaten van de ILO aan om beschermende maatregelen te treffen tegen werkgevers die misbruik maken van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd om de bescherming voortvloeiende uit de conventie te ontlopen (ILO Conventie No. 158 art. 2 lid 3 en Aanbeveling No. 166, art. 3 lid 1).

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

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

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

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

De leden 1 en 2 hebben niet de intentie om het systeem van de voortgezette dienstbetrekking conform het B.W. te doorbreken door impliciet acceptabel te achten dat de

arbeidsovereenkomst na de eerste of tweede verlenging van rechtswege eindigen. Indien dat zou worden toegestaan, zou het erop neerkomen dat de arbeidsovereenkomst van werknemers voortaan na de eerste of tweede verlenging van rechtswege tot een einde komt indien niet uitdrukkelijk verlengd of stilzwijgend voortgezet. Dat zou de onzekerheid van de werknemer vergroten in plaats van te minimaliseren.

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

#### Artikel 3 lid 3

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

#### Artikel 3 lid 4

Lid 4 bevat een uitzondering op de conversie van rechtswege van de voortgezette arbeidsovereenkomst, in een ketting van meer dan drie jaren, in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor drie jaar of langer is aangegaan, mag deze eenmaal voor ten hoogste zes maanden tot een jaar worden voortgezet zonder dat conversie plaatsvindt. De ratio hierachter is dat het voor partijen mogelijk moet zijn om een bepaald werk dat net niet binnen de afgesproken termijn kan worden afgerond, alsnog af te ronden zonder dat de aard van de overeenkomst wezenlijk verandert. Een jaar is in het B.W. de begrenzing van de duur en de kwantificering van de tijdelijkheid van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot uitdrukking gebracht in de regeling van de stilzwijgende voortzetting van de arbeidsovereenkomst (zie art. 1615f lid 1). Deze ruimte wordt gegund om laatste delen van werkzaamheden en projecten af te ronden gesteld op 3 maanden, hetgeen gelet op de praktijk aan de lage kant is.

#### Artikel 3 lid 5

Deze bepaling tracht onduidelijkheid te voorkomen met betrekking tot de berekening van de opzegtermijn bij een eventuele beëindiging van de dienstbetrekking middels opzegging na de conversie zoals geregeld in lid 1 en lid 2. Deze bepaling is in overeenstemming met de betreffende bepalingen van het B.W. inclusief 1615i en de geldende praktijk.

#### Artikel 3 lid 6

Van de bepalingen van lid 1 tot en met lid 5 kan op de wijze zoals genoemd in dit lid worden afgeweken, hetgeen betekent o.a. dat de verlengingen niet zullen leiden tot een gelijkstelling van de arbeidsovereenkomst met een voor onbepaalde tijd. De afwijking van deze leden wordt geacht ‘ten nadele van de werknemer’ te zijn in die zin dat het niet leidt tot een bestendiging van de dienstbetrekking door verloop van tijd.



### Artikel 3 lid 7

Het is niet ondenkbaar dat werkgevers zullen trachten om in individuele contracten de werking van dit artikel – dat als doel heeft het verstevigen van de rechtspositie van de werknemer naarmate hij langer in dienst is – te ontlopen via ontsnappingsclausules. Vanwege de krapte die kan heersen op de arbeidsmarkt en door de psychische overwicht die managers en werkgevers kunnen hebben op sommige werknemers, is het niet uitgesloten dat de werkzoekenden en sollicitanten – alhoewel niet content daarmee – deze contracten zullen tekenen zonder hun bezwaar tot uitdrukking te brengen. Deze werknemers behoeven bescherming, waartoe dit lid dient. De nietigheid van de bepalingen in casu moet worden ingeroepen door de benadeelde werknemer.

### Artikel 4

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

### Artikel 4 lid 2

Lid 2 is ten opzichte van het huidige BW (art. 1613d) nieuw. Lid 2 strekt ertoe aan beide partijen duidelijkheid te verschaffen omtrent de rechten en verplichtingen die bij het tot stand komen of een wijziging van de arbeidsovereenkomst zijn aangegaan, waardoor onzekerheden en ongenoegen in de onderlinge verhoudingen in de toekomst kan worden voorkomen. In de huidige praktijk is het gebruikelijk dat aan de werknemer een afschrift gegeven wordt. Het verdient aanbeveling de verplichting daartoe als rechtsregel vast te leggen. De werknemer kan nakoming hiervan vorderen. Het niet nageleefd zijn of worden van deze verplichting betekent uiteraard niet dat de arbeidsovereenkomst niet zou bestaan of ongeldig is geworden.

### Artikel 4 lid 3

Deze betaling dient om de voldoening van het loon, een essentieel element van de arbeidsovereenkomst, met meer echtszekerheid te omkleden en een zodanige praktijk te bevorderen dat voor handhavingsinstituten en de werknemer zelf meer transparantie overzicht ontstaat. Zodoende kan de werknemer meer verantwoordelijkheid nemen wat betreft de opbouw en berekening van zijn loon en de verplichte wettelijke inhoudingen. Het concept NBW bevat een bepaling (art. 626) die de werkgever zal verplichten bij elke voldoening van het in geld vastgestelde loon de werknemer een schriftelijke opgave te verstrekken van een aantal gegevens, het zogenaamde loonstrookje. Lid 3 is gedeeltelijk gebaseerd op deze bepaling en is opgenomen omdat de loonstrook aanvullend materiaal is dat de arbeidsovereenkomst en de uitvoering daarvan in de praktijk verduidelijkt. In het kader van een betere werking van de omrekeningsverplichting van art. 1614h BW is het aspect van de omrekeningskoers opgenomen. Het vaststellen van loon in een vreemde valuta is toegestaan. Artikel 1614 h luidt als volgt: “De voldoening van het in geld vastgesteld loon geschiedt in wettig betaalmiddel van Suriname, met dien verstande, dat het in geld van een vreemd land vastgestelde loon zal worden berekend naar de koers van de dag en de plaats der betaling, of, indien aldaar geen koers bestaat, naar dien der naastbijgelegen handelsplaats, waar een koers

bestaat”. Lid 3 kan ook instrumenteel zijn bij de controle op de naleving van de Wet Minimum Uurloon (SB 2014 no. 112).

#### Artikel 5 lid 1

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

#### Artikel 5 lid 2

Lid 2 vermeldt de gegevens die in de opgave dienen te zijn vermeld. Daarbij is gesteund op de opsomming van art. 655 van het concept NBW.

Volgens het concept NBW zal de werkgever die weigert de opgave te verstrekken of daarin onjuiste mededelingen opneemt, jegens de werknemer aansprakelijk voor de daardoor veroorzaakte schade.

#### Artikel 5 lid 3

Deze bepaling heeft als doel om de administratieve last op de werkgever te verlichten voor zover verwezen kan worden naar informatie welke in een al bestaande arbeidsovereenkomst of collectieve arbeidsovereenkomst of een regeling van overheidswege is geregeld. Dan wordt naar die informatie en regelingen verwezen in de opgave, daarmee kan dan worden volstaan. Deze eerdere overeenkomst moet dan wel in het bezit van de werknemer zijn gesteld.

#### Artikel 6

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

#### Artikel 7

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

Het kan voorkomen dat een ondernemer een persoon eerst via een intermediair te werk stelt en hem – vanwege de limitering van 2 jaar – op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van iets langer dan 6 maanden in dienst neemt, om hem daarna met ontslag te sturen en weer als uitzendkracht in te zetten. Met deze constructie zou de ondernemer voor een duurzame arbeidsplaats toch een uitzendkracht voor langere tijd inzetten, hetgeen in strijd is met de bedoeling van de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs.

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

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

#### Artikel 8

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

Paramaribo,

**DÉSIRE D. BOUTERSE**