



**Council of Advice**  
**Raad van Advies**

*Strengthening Our Democracy*

Aan Zijne Excellentie de Gouverneur van Sint Maarten  
Drs. E.B. Holiday  
Falcon Drive # 3  
Harbour View  
Sint Maarten

KABINET VAN DE GOUVERNEUR VAN SINT MAARTEN	
MAY 20 2015	
Volgno:	S
Doorgezonden:	
Dossier:	
G	

RvA no. SM/11-14-LV

Onderwerp: Ontwerp-landsverordening arbeidsovereenkomst (uw volgnummer LV-14/0010).

Advies: Met verwijzing naar uw adviesverzoek d.d. 11 augustus 2014 om het advies van de Raad van Advies inzake bovengenoemd onderwerp en de behandeling hiervan in de vergadering van de Raad d.d. 2 december 2014, 3 februari 2015 en de vaststelling hiervan in de vergadering van de Raad d.d. 3 februari 2015, bericht de Raad u als volgt.

De ontwerp-landsverordening strekt er volgens de considerans toe om nieuwe regels te stellen ten aanzien van arbeidsovereenkomsten en daartoe de zevende titel A van Boek 7A van het Burgerlijk Wetboek te vervangen door een nieuwe titel 10, getiteld Arbeidsovereenkomst, in Boek 7 van dat wetboek.

Bestudering van het onderhavige ontwerp en de bijbehorende memorie van toelichting alsmede de overige bij het adviesverzoek gevoegde stukken geeft de Raad aanleiding tot het maken van de navolgende opmerkingen.

**1. Algemene opmerkingen**

De Raad heeft uit het ontwerp geconstateerd dat het doel van het ontwerp is om het in het Burgerlijk Wetboek (BW) opgenomen arbeidsovereenkomstenrecht te her-codificeren en te moderniseren. Daarmee beoogt de herziening ook de regeling van het arbeidsovereenkomstenrecht af te stemmen op de inhoud en de formuleringen van het overige nieuw BW en op de huidige arbeidsmarkt. In dit advies legt de Raad met name nadruk op de flexibiliteit van de arbeidswetgeving, wat noodzakelijk is voor zowel de bevordering van de economische groei van het Land als voor de aanpak van de verminderende aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, waarbij de hoofdpijler het toerisme is. De Raad

RvA no. SM/11-14-LV

1

3



adviseert dan ook dat met name in de horeca en het hotelwezen er flexibiliteit moet zijn. Dit is belangrijk voor een gezonde investeringsklimaat.  
De Raad vraagt hiervoor de aandacht.

### **Rechtsvergelijking**

De Raad constateert dat de meeste van de voorgestelde wijzigingen zijn overgenomen uit de Nederlandse wetgeving. De Raad adviseert om er rekening mee te houden dat de Nederlandse wetgeving een nadere inbedding kent, hetgeen (vooralsnog) in de Sint Maartense wetgeving ontbreekt. De Nederlandse bepalingen zijn onder meer gebaseerd op Europese richtlijnen, welke niet in Sint Maarten gelden. Daarnaast zijn een aantal bepalingen geplaatst in de context van de Nederlandse sociale wetgeving. De Raad adviseert er rekening mee te houden dat dit een geheel andere context is dan de Sint Maartense. De Raad meent dat het gevaar van het overnemen van deze bepalingen enerzijds is dat zij uit hun context worden gehaald en dat de praktische uitvoering hiervan daardoor op moeilijkheden kan stuiten.<sup>1</sup>

De Raad vraagt hiervoor de aandacht.

### **Ontbreken van een Afdeling 3**

Het is de Raad opgevallen dat een Afdeling 3 met daarin de artikelen 634 tot en met 645, ontbreekt. Uit het ontwerp wordt niet duidelijk wat hiervoor de reden is. De Raad adviseert om de toelichting hierop te verduidelijken.

## **2. Beleidsanalytische toets**

### **Flexibilisering van de arbeidsmarkt**

De in artikel 614a genoemde gevallen beperken het gebruik van overeenkomsten voor bepaalde tijd. De Raad acht het onduidelijk of deze bepaling tot een betere flexibilisering van de arbeidsmarkt zal leiden en of dit misbruik van kortlopende arbeidsovereenkomsten tegenhoudt. De Raad is van mening dat het ontwerp onvoldoende is onderbouwd met objectieve standaarden en statistische gegevens waaruit blijkt dat er sprake is van oneigenlijk gebruik of misbruik van kortlopende arbeidsovereenkomsten.

De Raad leest in de toelichting op artikel 614a dat alhoewel er sterke aanwijzingen zijn ten aanzien van misbruik van kortlopende arbeidsovereenkomsten, voor zover bekend geen onderzoek is verricht. De toelichting vermeldt voorts dat er

---

<sup>1</sup> Zie onder andere de Memorie van Toelichting bij *Afdeling 8. Rechten van de werknemer bij overgang van een onderneming* Inleidende opmerkingen.



consensus bestaat omtrent de wenselijkheid en noodzaak om misbruik te bestrijden.

De Raad adviseert om te onderzoeken of artikel 614a tot een betere flexibilisering van de arbeidsmarkt zal leiden en of er inderdaad sprake is van oneigenlijk gebruik c.q. misbruik ten aanzien van kortlopende arbeidsovereenkomsten.

### **3. Juridische toets**

#### **Het begrip “bevoegd bestuursorgaan”**

De Raad constateert dat in een aantal artikelen van het ontwerp wordt gerefereerd aan “een daartoe bevoegd bestuursorgaan”. De Raad leest dit onder andere in de artikelen 628 lid 5, 655 lid 2, 670 lid 7 en 691 lid 7. Het is de Raad niet duidelijk wat hiermee in arbeidsrechtelijke zin wordt bedoeld. Dit begrip is immers een bestuursrechtelijk begrip dat naar de mening van de Raad zonder nadere toelichting niet in de hiervoor genoemde bepalingen kan worden overgenomen.

De Raad vraagt hiervoor de aandacht.

#### **Het tijdelijk in dienst nemen van werknemers**

De Raad leest in artikel 614a van het ontwerp dat (i) het tijdelijk in dienst nemen van werknemers uitsluitend mogelijk is op basis van een schriftelijke arbeidsovereenkomst en (ii) dat zodanige overeenkomst voor bepaalde tijd uitsluitend is toegestaan in de vier gevallen die in lid 2 van dit artikel worden genoemd. De Raad constateert dat deze bepaling overeenkomt met artikel 1613x van het Burgerlijk Wetboek van Aruba. De Raad adviseert om er rekening mee te houden dat deze bepaling niet als flexibel kan worden ervaren door zowel de werkgever als de werknemer. Immers, een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan slechts in de vier in de wet voorgeschreven gevallen worden aangegaan, terwijl de praktijk soms behoefte zal hebben aan het kunnen afsluiten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd om bijvoorbeeld na te kunnen gaan of het bedrijf daadwerkelijk een werknemer nodig heeft voor bepaalde werkzaamheden of om bijvoorbeeld om de kwaliteiten van een werknemer beter te kunnen beoordelen alvorens een overeenkomst aan te gaan voor onbepaalde tijd. Dit laatste speelt met name in hogere functies waarvoor de proeftijd van twee maanden in feite te kort is om iemands vaardigheden goed te kunnen beoordelen.

De Raad adviseert om er rekening mee te houden dat met de invoering van artikel 614a, lid 2, de bovengenoemde mogelijkheden wegvallen.



Blijkens de op dit artikel verstrekte toelichting valt onder lid 2, sub a (waarin wordt voorzien in de behoefte van tijdelijke arbeidskrachten gedurende slechts een gedeelte van een jaar), ook onder meer een reallocatie naar Sint Maarten, een training gedurende een bepaalde tijd, of een langere evaluatieperiode. Naar de mening van de Raad strookt dit niet met de formulering "tijdelijke arbeidskracht". Immers, een training of een langere evaluatieperiode is juist gericht op het aannemen van de werknemer voor een langere periode en niet als een tijdelijke arbeidskracht.

De Raad vraagt hiervoor de aandacht.

### **Opvolging van arbeidsovereenkomsten**

Artikel 668a stelt regels omtrent een reeks arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. De Raad constateert dat de samenhang van artikel 614a met artikel 668a niet duidelijk is.

Gelet op de beperkte mogelijkheden om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te gaan, is het zeer de vraag of een combinatie van artikel 614a en 668a in de praktijk er niet eerder toe zou kunnen leiden dat er oneigenlijk gebruik of misbruik wordt gemaakt van kortlopende contracten voor bepaalde tijd.

De Raad vraagt hiervoor de aandacht.

Het is naar de mening van de Raad tevens wenselijk om artikel 614a, lid 2, sub d, waarin het aangaan van een arbeidsovereenkomst op basis van losse, ongeregelde arbeid wordt geregeld, nauwkeuriger te omschrijven. De Raad adviseert om er rekening mee te houden dat het in de praktijk moeilijk is om vast te stellen of bepaalde werkzaamheden al dan niet als losse, ongeregelde arbeid dienen te worden aangemerkt. Om die reden acht de Raad het van belang om dit beter te omschrijven of deze vorm van arbeid nader toe te lichten.

De Raad vraagt hiervoor de aandacht.

### **De Landsverordening beëindiging arbeidsovereenkomsten**

In artikel 614a, lid 3, staat vermeld dat de bepalingen inzake de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van toepassing zullen zijn, indien niet aan de vereisten van lid 1 en 2 is voldaan. Hierbij wordt verwezen naar "waaronder tenminste wordt begrepen hetgeen is bepaald bij of krachtens de Landsverordening beëindiging arbeidsovereenkomsten". De Raad meent dat de toevoeging van het woord "tenminste" onduidelijk is. Er wordt namelijk al gesteld dat de bepalingen van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd van



toepassing zijn. Het woord "tenminste" kan naar de mening van de Raad weggelaten worden.

Voorts leest de Raad in Afdeling 11 van het ontwerp bepalingen ter zake van uitzendovereenkomsten. De Raad heeft op 19 december 2014 advies gegeven ten aanzien van een ontwerp-landsbesluit, houdende algemene maatregelen, waarbij aanvullende regels worden gesteld ten aanzien van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten.<sup>2</sup> Dit ontwerp-landsbesluit, houdende algemene maatregelen is gebaseerd op de Landsverordening op het ter beschikking stellen van arbeidskrachten.

Het is de Raad niet duidelijk hoe Afdeling 11 van het onderhavige ontwerp, zich verhoudt tot de Landsverordening op het ter beschikking stellen van arbeidskrachten en het daarop gebaseerde ontwerp-Landsbesluit, ter beschikking stellen arbeidskrachten.

De Raad adviseert om de toelichting hierop aan te passen.

#### **Bereiken van de pensioenleeftijd**

In artikel 614a, lid 4, wordt verwezen naar een beëindiging van rechtswege bij het bereiken van een pensioenleeftijd door de werknemer. De Raad adviseert om er rekening mee te houden dat de formulering van deze bepaling tot veel onduidelijkheden kan leiden, aangezien "een pensioenleeftijd" een vaag begrip is. Het is de Raad niet duidelijk of het hier gaat om een contractueel vastgelegde pensioenleeftijd of de pensioenleeftijd van overheidswege, gebaseerd op de Landsverordening Algemene Ouderdomsverzekering. De Raad meent dat zoals dit artikel nu is geformuleerd, lijkt met pensioenleeftijd te worden bedoeld de pensioengerechtigde leeftijd als bedoeld in de Landsverordening Algemene Ouderdomsverzekering, aangezien er verwezen wordt naar een opschorting van het recht op ouderdomspensioen voortvloeiende uit voormelde Landsverordening en aangezien in de toelichting staat vermeld dat het vierde en vijfde lid zijn ontleend aan de Arubaanse Landsverordening van 12 maart 2013 waarin staat dat "aan partijen de mogelijkheid wordt geboden zelf een pensioenleeftijd overeen te komen, met dien verstande dat deze leeftijd in ieder geval gelijk is aan de wettelijke pensioenleeftijd (AOV-leeftijd)".

---

<sup>2</sup> Ontwerp van Landsbesluit, houdende algemene maatregelen, tot uitvoering van de Landsverordening op het ter beschikking stellen van arbeidskrachten (Landsbesluit ter beschikking arbeidskrachten) met RvA no. SM.13-14-LB.



Gelet op het bovenstaande stelt de Raad voor om ter verduidelijking van het begrip "pensioenleeftijd" deze bepaling als volgt te formuleren: "Hetgeen is bepaald in het eerste tot en met het derde lid staat niet in de weg aan de geldigheid van een beding, inhoudende dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt bij het bereiken van een tussen de werkgever en werknemer overeengekomen pensioenleeftijd, indien de overeengekomen pensioenleeftijd gelijk of hoger is dan de wettelijke pensioenleeftijd, waaronder wordt verstaan de leeftijd waarop een werknemer gerechtigd wordt tot een uitkering conform de bepalingen van de Landsverordening algemene ouderdomsverzekering.". De bovenvermelde opmerking van de Raad ten aanzien van de woorden "een pensioenleeftijd" is van overeenkomstige toepassing op artikel 614a, lid 5. De Raad vraagt hiervoor de aandacht.

#### **Geen vaststelling van loon**

Artikel 618 vermeldt dat indien geen loon is vastgesteld, de werknemer aanspraak heeft op het loon dat ten tijde van het sluiten van de overeenkomst voor arbeid als overeengekomen gebruikelijk was of, bij gebreke van een dergelijke maatstaf, op een loon dat met inachtneming van de omstandigheden van het geval naar billijkheid wordt bepaald.

De Raad adviseert om nader te verduidelijken hoe in de praktijk vastgesteld wordt wat een gebruikelijk loon is voor een bepaald type arbeid. Daarnaast is niet duidelijk door wie dit wordt bepaald.

De Raad meent dat in het geval van minimumlonen het loon gemakkelijk is vast te stellen omdat deze lonen wettelijk zijn vastgelegd, maar in gevallen waarbij een hoger loon aan de orde is dan het minimumloon is het niet duidelijk hoe het loon dan wordt vastgesteld. Immers, in particuliere bedrijven geldt een eigen loongebouw, hetgeen betekent dat er per bedrijf niet geringe verschillen in de lonen kunnen zijn. Ter vergelijking met Nederland, waar het onderhavige ontwerp met name op is gebaseerd, zijn er branchegebruiken en ook collectieve arbeidsovereenkomsten op grond waarvan het gebruikelijke loon in een bepaalde branche vrij eenvoudig kan worden vastgesteld. Dat is in Sint Maarten niet het geval.

De Raad vraagt hiervoor de aandacht.



### **Berekening van het loon per dag**

Artikel 618a van het ontwerp regelt hoe het loon per dag wordt berekend, maar er wordt geen rekening gehouden met overwerkuren. Hetzelfde wordt opgemerkt met betrekking tot het gemiddelde loon genoemd in artikel 624 van het ontwerp. De Raad concludeert namelijk dat dit zuiver loon betreft.

De Raad adviseert om hier expliciet aan te geven dat bij de berekening van het loon geen rekening wordt gehouden met overwerkuren.

### **Vaststelling van het loon door de werknemer**

De Raad constateert in artikel 619 van het ontwerp dat indien het loon voor het geheel of gedeeltelijk bestaat uit een bedrag dat afhankelijk is gesteld van enig gegeven uit boeken, bescheiden of andere gegevensdragers, de werknemer het recht heeft van de werkgever overlegging te verlangen van zodanige bewijsstukken, zulks hij nodig heeft om dat gegeven vast te kunnen stellen.

De Raad adviseert om in artikel 619, lid 1, in de laatste regel na de woorden "vast te kunnen stellen" de woorden "of te kunnen controleren" toe te voegen. Indien de werknemer recht heeft op een variabele beloning, zoals winstdeling, dient de werknemer ook de mogelijkheid te hebben om zijn of haar aanspraak te kunnen controleren. De Raad merkt op dat onduidelijk is hoe gewaarborgd wordt dat de werknemer het loon kan vaststellen indien de winst in de onderneming van de werkgever geheim moet worden gehouden tegenover de werknemer. Voorts is het de Raad niet duidelijk welke objectieve gegevens in het geval van een variabele beloning door een werkgever dienen te worden overlegd en of met overlegging van bewijsstukken ook kan worden volstaan met een afschrift van het origineel.

De Raad vraagt hiervoor de aandacht.

### **Berekening van het onbepaalde gemiddelde loon**

In artikel 624 van het ontwerp staat vermeld dat indien het in geld vastgestelde loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, de werkgever de

betalingstermijnen aanhoudt die gelden voor het naar tijdruimte vastgestelde loon voor vergelijkbare arbeid, tenzij met inachtneming van artikel 623 andere termijnen zijn overeengekomen. In het tweede lid staat vermeld dat indien op de betaaldag het bedrag van het loon als genoemd in het eerste lid nog niet te bepalen is, de werkgever verplicht is tot voldoening van een voorschot ten bedrage van het loon waarop de werknemer gemiddeld per betalingstermijn aanspraak kon maken over de drie maanden voorafgaande aan de betaaldag of, indien dat niet mogelijk is, ten bedrage van het voor vergelijkbare arbeid gebruikelijke loon.



De Raad merkt hierbij op dat het onduidelijk is hoe het gemiddelde over de voorafgaande drie maanden wordt vastgesteld in de situatie dat er nog geen drie maanden zijn verstreken of dat de voorafgaande drie maanden nog niet zijn verwerkt. De Raad meent dat dit zowel geldt voor het bepaalde in artikel 624, lid 2 alsook voor lid 4. Lid 4 heeft betrekking op onder meer de situatie dat de werknemer recht heeft op een winstaandeel. De ervaring leert dat vaststelling van de winst, althans de jaarrekening, meer tijd in beslag kan nemen dan een jaar. Het is naar de mening van de Raad onduidelijk hoe het loon in dat geval wordt bepaald en hoe dan wordt voldaan aan de verplichting om tenminste eenmaal per jaar het loon te voldoen, ingevolge artikel 624, lid 4 van het ontwerp.

De Raad adviseert om het aan partijen over te laten om helderheid te scheppen in de hierboven genoemde gevallen van onduidelijkheid.

#### **Ziekte tijdens verlof**

De Raad leest in artikel 629a dat onverminderd het bepaalde in artikel 629, de vrouwelijke werknemer in geval van het niet verrichten van de overeengekomen arbeid wegens zwangerschap en bevalling, recht heeft op doorbetaling van het volledige loon gedurende minimaal veertien weken.

De Raad meent dat het aan te bevelen is om na te gaan of er niet tegelijk een regeling opgenomen zou moeten worden die geldt indien de vrouwelijke werknemer die met zwangerschapsverlof is, gedurende haar verlof ziek wordt. Het is de Raad niet duidelijk of het verlof in dat geval wordt opgeschort. De Raad adviseert om de toelichting hier op te verduidelijken.

#### **Verrekening en beslag**

In artikel 632, lid 2, van het ontwerp staat vermeld dat verrekening geen plaats heeft op het deel van het loon waarop beslag onder de werkgever niet geldig kan zijn. Terzake van boetes, als genoemd in lid 1, onderdeel b, mag niet meer worden verrekend dan een tiende gedeelte van het in geld vastgestelde loon.

In artikel 632a staat vermeld dat beslag onder de werkgever op het door deze aan de werknemer verschuldigde loon niet verder geldig is dan tot een derde gedeelte van het in geld vastgestelde loon.

De Raad acht het onduidelijk hoe de verrekening van een tiende deel van het loon, zich verhoudt met een beslag als bedoeld in artikel 632a, welke niet meer kan zijn dan een derde van het loon. De Raad adviseert om een nadere uitleg op dit punt.

#### **Zwangerschap tijdens de sollicitatie**

De Raad leest in artikel 646a, lid 1, dat het eisen van een test op zwangerschap of een verklaring dienaangaande bij de sollicitatie, in strijd is met artikel 646, lid 1,

RvA no. SM/11-14-LV





van het ontwerp, tenzij zulks vereist wordt door regelingen ten aanzien van het werk die verband houden met een erkend of substantieel risico voor de gezondheid en de veiligheid van de vrouw of het kind.

In het tweede lid staat vermeld dat de weigering om een arbeidsovereenkomst aan te gaan met een vrouw vanwege haar tijdens de sollicitatieprocedure gebleken zwangerschap tevens in strijd is met artikel 646, lid 1.

De Raad adviseert om een uitzondering in artikel 646a, lid 2 op te nemen ten aanzien van het werk dat verband houdt met een erkend of substantieel risico voor de gezondheid en de veiligheid van de vrouw of het kind.

De Raad vraagt hiervoor de aandacht.

#### **Ongewenst gedrag**

Artikel 646, lid 9, van het ontwerp bepaalt dat de werkgever de werknemer die het in het zevende lid (intimidatie) en achtste lid (seksuele intimidatie) gedrag afwijst of lijdzaam ondergaat, niet mag benadelen. De Raad constateert dat deze bepaling in Nederland is ingevoerd ter implementatie van het benadelingsverbod van de Europese richtlijn.<sup>3</sup> Sint Maarten kent deze Europese richtlijnen niet, althans deze zijn hier niet van toepassing. De Raad adviseert om die reden om het begrip "benadelen" nader uit te werken ter verduidelijking van het ontwerp, indien de overheid voornemens is dit artikel te handhaven.

De Raad vraagt hiervoor de aandacht.

#### **De niet schadeplichtige werkgever**

In artikel 647, lid 4, wordt bepaald dat de opzegging als bedoeld in artikel 646, lid 1, de werkgever niet schadeplichtig maakt. In artikel 646, lid 1, staat vermeld dat

de werkgever geen onderscheid mag maken tussen mannen en vrouwen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, het verstrekken van onderricht aan de werknemer, in de arbeidsvoorwaarden, bij de arbeidsomstandigheden, bij de bevordering en bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst.

De Raad meent dat de tekst van artikel 647, lid 4 verwarrend is, omdat slechts wordt bedoeld dat de werkgever niet schadeplichtig wordt ter zake van de gefixeerde schadeloosstelling. De schending geeft de werknemer het recht de opzegging te vernietigen. Dat neemt niet weg dat de werkgever schadeplichtig blijft voor discriminatoire opzegging.

De Raad vraagt hiervoor de aandacht.

<sup>3</sup> Richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep



### **Vacatures voor onbepaalde tijd**

Artikel 657, lid 1, van het ontwerp vermeldt dat de werkgever verplicht is 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. De Raad meent dat deze bepaling in de praktische uitvoering tot problemen kan leiden, omdat niet wordt aangegeven wat met "tijdig" wordt bedoeld. Daarnaast heeft een dergelijke bepaling alleen zin voor zover deze betrekking heeft op een functie, waarvoor de betreffende werknemer in aanmerking kan komen.

De Raad vraagt hiervoor de aandacht.

### **Arbeid op zondagen en met zondagen gelijkgestelde dagen**

In artikel 657a staat vermeld dat de werkgever is gehouden de arbeid dusdanig te regelen, dat de werknemer geen arbeid heeft te verrichten op zondagen en die dagen, die bij of krachtens wettelijke regeling ten aanzien van de bedongen arbeid met zondagen worden gelijkgesteld, behalve voor zover het tegendeel is bedongen of uit de aard van de arbeid of uit de wet voortvloeit.

De Raad adviseert om met betrekking tot dit artikel, nader te motiveren in de toelichting, wat wordt verstaan onder "voor zover het tegendeel is bedongen".

De Raad vraagt hiervoor de aandacht.

### **Het faciliteren van een arbeidsongeschikte werknemer**

In artikel 658a wordt bepaald dat de werkgever verplicht is zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en voorschriften te geven als redelijkerwijs nodig is, opdat de werknemer, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen of

andere passende arbeid te verrichten. In het tweede lid wordt vervolgens bepaald wat onder passende arbeid wordt verstaan.

Naar de mening van de Raad kan de praktische uitvoering van artikel 658a (en het daarmee geassocieerde artikel 670b, lid 3, onderdeel b) op de nodige drempels stuiten. De Raad constateert dat artikel 658a uit de Nederlandse wetgeving is overgenomen, waar de bepaling is gekoppeld aan de WAO/WA wetgeving die St. Maarten (nog) niet heeft. Bovendien gaat deze bepaling verder dan het huidige recht, waarbij de werkgever slechts verplicht is om passende arbeid voor een zieke werknemer te zoeken, indien de werknemer daar specifiek om vraagt en zelf aanbiedt om ander passende arbeid te verrichten. De Raad meent dat het voor de werkgever praktisch onmogelijk is om vast te stellen wat onder de gegeven omstandigheden onder passende arbeid moet worden verstaan voor de



betreffende zieke werknemer, indien daar tegenover geen plicht van de werknemer bestaat om de werkgever ter zake zijn ziekte te informeren, zodat er inzicht kan worden verkregen in wat wel of niet mogelijk passende arbeid zou kunnen zijn.

Aan de andere kant is het zeer de vraag of de werknemer verplicht kan worden om alle informatie prijs te geven omtrent zijn ziekte, rekening houdend met zijn recht op privacy. Indien de overheid voornemens is om deze bepaling te handhaven, is het aan te bevelen om op te nemen dat er een deskundige kan worden benoemd of dat een second opinion kan worden verzocht om te beoordelen welke werkzaamheden nog kunnen worden verricht door de zieke werknemer en ook om een plan van aanpak te kunnen vaststellen, welk plan regelmatig moet worden geëvalueerd.

In zulks geval adviseert de Raad om de verplichting tot het vaststellen van een plan van aanpak in dit artikel toe te voegen alsook de verplichting voor de werknemer om daaraan (het verkrijgen van bijvoorbeeld een second opinion) mee te werken.

De Raad vraagt hiervoor de aandacht.

#### **De verplichting van de werknemer om zich te houden aan de voorschriften**

De Raad leest in artikel 660 van het ontwerp dat de werknemer verplicht is zich te houden aan de voorschriften (...) binnen de grenzen van algemeen verbindende voorschriften of overeenkomst aan hem, al dan niet tegelijk met andere werknemers, gegeven. In de toelichting bij dit artikel staat vermeld dat de grens van de gezagsbevoegdheid ingevolge artikel 610 en de onderhavige plicht ingevolge artikel 660 moeilijk is te trekken.

Naar de mening van de Raad is onduidelijk op welke algemeen verbindende voorschriften wordt gedoeld. De Raad adviseert om de toelichting hierop te verduidelijken.

De overgang van een onderneming. In artikel 663 van het ontwerp wordt geregeld dat de werkgever nog gedurende een jaar na de overgang, naast de verkrijger hoofdelijk verbonden is voor de nakoming van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst die zijn ontstaan voor dat tijdstip. De Raad meent dat het onduidelijk is hoe in de praktijk uitvoering zal worden gegeven aan deze bepaling, indien de werkgever zijn onderneming vervreemdt en vervolgens verdwijnt.



De Raad adviseert om nader uit te leggen of een dergelijke bepaling in een kleine samenleving als Sint Maarten wenselijk en ook praktisch uitvoerbaar is.

Naar de mening van de Raad lijkt deze bepaling een zware last te leggen op de oude werkgever.

De Raad adviseert om de last op de nieuwe werkgever te leggen in plaats van op de oude werkgever en deze bepaling alleen van toepassing te verklaren bij overgang van een onderneming indien er sprake is van vereenzelving of misbruik van omstandigheden.

#### **Zee arbeidsovereenkomsten**

Artikel 666, lid 2, van het ontwerp vermeldt dat Afdeling 8 niet van toepassing is op zeeschepen.

Het valt de Raad op dat in afwijking van Afdeling 12 van Boek 7 van het Nederlandse Burgerlijk Wetboek, in het onderhavige ontwerp niet is voorzien in een aparte afdeling inzake zee arbeidsovereenkomsten. Door Afdeling 8 van het ontwerp niet van toepassing te verklaren op zeeschepen kan wellicht een hiaat in de wetgeving ontstaan.

De Raad vraagt hiervoor de aandacht.

#### **Wijziging van de Cessantialandsverordening**

De Raad merkt op dat in artikel VIII, onderdeel B, van het ontwerp, wordt gesproken over tussenpozen van niet meer dan 31 dagen. Het is de Raad onduidelijk waarom er in deze niet voor is gekozen om tussenpozen van drie maanden aan te houden, zoals ook geldt voor de kortlopende contracten als bedoeld in artikel 668 van het ontwerp, zodat dit overeenstemt de rest van de bepalingen.

De Raad vraagt hiervoor de aandacht.

#### **Wijziging van het Faillissementsbesluit 1931**

De Raad constateert dat middels artikel III van het ontwerp het Faillissementsbesluit wordt gewijzigd. Het Faillissementsbesluit is een eenvormige landsverordening. In de toelichting op artikel III wordt vermeld dat aangezien in de nieuwe Samenwerkingsregeling eenvormig procesrecht Aruba, Curaçao en Sint Maarten het faillissementsrecht niet wordt genoemd, voorgesteld wordt de wijzigingen als genoemd in het ontwerp in het Faillissementsbesluit aan te brengen bij gewone landsverordening.



De Raad is ervan op de hoogte dat de inwerkingtreding van de nieuwe Samenwerkingsregeling op zich laat wachten, aangezien dit afhankelijk is gesteld van een goedkeuringslandsverordening, vast te stellen door de Staten van Aruba. Niettemin adviseert de Raad dat bij de totstandkoming van wijzigingen van eenvormige landsverordeningen, zoals de voorgestelde wijzigingen in het Faillissementsbesluit middels het onderhavige ontwerp, zoveel mogelijk conform de procedure van de nog vast te stellen Samenwerkingsregeling wordt gewerkt, waar mogelijk na consultatie van de andere Caribische landen, zoals in het verleden ook is gebeurt inzake de ontwerp-Invoeringslandsverordening Wetboek van Strafrecht.<sup>4</sup>  
De Raad vraagt hiervoor de aandacht.

#### **Rapportageverplichting aan de Staten**

Het valt de Raad op dat in artikel XVIII staat vermeld dat de Minister van Volksgezondheid, Sociale Ontwikkeling en Arbeid jaarlijks rapporteert aan de Staten.

De Raad meent dat het de aanbeveling verdient om artikel XVIII op een andere manier vorm te geven. Immers, het onderhavige ontwerp is een wijzigingslandsverordening die geen werking meer heeft na inwerkingtreding. Daardoor is het naar de mening van de Raad niet wenselijk dat het ontwerp een zelfstandige bepaling bevat die na de inwerkingtreding zou blijven gelden. De Raad adviseert derhalve om deze bepaling op te nemen in de nieuw voorgestelde titel 10.

De Raad vraagt hiervoor de aandacht.

#### **4. Wetstechnische toets**

In de bijlage zijn vermeld de opmerkingen van redactionele en wetstechnische aard. Deze opmerkingen worden geacht integraal deel uit te maken van het onderhavige advies.

---

<sup>4</sup> Ontwerp van Landsverordening tot wijziging van de Staatsregeling en andere landsverordeningen vanwege de invoering van het Wetboek van Strafrecht en tot wijziging van dat wetboek naar aanleiding van de uitspraak van het Constitutioneel Hof (Invoeringslandsverordening Wetboek van Strafrecht), met volgnummer: LV-14/0005  
RvA no. SM/11-14-LV



**Council of Advice**  
**Raad van Advies**

*Strengthening Our Democracy*


**5. Conclusie**

Concluderend geeft de Raad de regering in overweging omtrent de onderhavige ontwerp-landsverordening naar de Staten te zenden nadat met de opmerkingen van de Raad rekening zal zijn gehouden.

Aldus vastgesteld in de vergadering van de Raad van 3 februari 2015.

De Secretaris

De Vice-voorzitter

  
Dhr. mr. A. G. Baly



  
Mevr. mr. drs. M.C.C. Brooks-Salmon



**BIJLAGE bij het advies d.d. 3 februari 2015, RvA no. SM/11-14-LV**

**Opmerkingen van redactionele en wetstechnische aard**

Het ontwerp bevat een aantal redactionele en wetstechnische onvolkomenheden. De Raad geeft de volgende niet-limitatieve voorbeelden.

Het ontwerp

- a. Voorgesteld wordt om in artikel 614a, lid 1, het woord "schriftelijk" te vervangen door het woord "schriftelijke".
- b. Voorgesteld wordt om beide leden van artikel 615 samen te voegen. Beide leden bevatten immers een uitzondering op titel 10.
- c. Voorgesteld wordt om in artikel 617, lid 1, sub b, in de tweede regel achter het woord "werkgever" de komma te vervangen door een dubbele punt.
- d. Voorgesteld wordt om in artikel 617, lid 1, sub e, het woord "bonnen" te vervangen door het woord "vakantiebonnen" nu de toelichting op die bepaling stelt dat met bonnen expliciet vakantiebonnen wordt bedoeld.
- e. Voorgesteld wordt om in artikel 618 de zinsnede "voor arbeid als de overeengekomen" te vervangen door de zinsnede "voor arbeid als overeengekomen".
- f. Voorgesteld wordt om in artikel 619, lid 1, de zinsnede "bestaat in een bedrag" te vervangen door de zinsnede "bestaat uit een bedrag" en de zinsnede "als hij nodig heeft" te vervangen door de zinsnede "zulks hij nodig heeft".
- g. Voorgesteld wordt om in artikel 626, lid 1, na de zinsnede "de Landsverordening Minimumlonen" de volgende woorden toe te voegen: "voor zover deze van toepassing is". Immers, niet voor alle werkzaamheden geldt een minimumloon. Overigens wordt voorgesteld om de woorden "Landsverordening Minimumloon" te wijzigen door de woorden "Landsverordening minimumloon".
- h. Voorgesteld wordt om in artikel 628, lid 1, na de woorden "overeengekomen arbeid" de woorden "dan wel andere passende arbeid" toe te voegen. Dit in verband met de voorgestelde wijzigingen inzake het aanbieden van passende arbeid.
- i. Voorgesteld wordt om in artikel 632a rekening te houden met hetgeen staat vermeld in aanwijzing 41 van de Aanwijzingen voor de regelgeving. In aanwijzing 41 staat vermeld dat voorschriften, tenzij onvermijdelijk, niet worden geformuleerd met behulp van de werkwoorden "moeten" of "dienen". De Raad adviseert om de tekst van artikel 632a dientengevolge aan te passen.
- j. Voorgesteld wordt om artikel 649a, lid 2, als volgt te herformuleren: "Onverminderd artikel 670, lid 4, is de opzegging van de arbeidsovereenkomst



vernietigbaar indien deze door de werkgever geschiedt wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op het bepaalde in lid 1 of ter zake bijstand heeft verleend. Artikel 647, leden 2 en 3, zijn van overeenkomstige toepassing."

- k. Voorgesteld wordt om artikel 652 als volgt te herformuleren: "Een proeftijd kan uitsluitend bij schriftelijke overeenkomst worden overeengekomen voor een periode van maximaal twee maanden. Gedurende deze proeftijd is ieder der partijen bevoegd de dienstbetrekking zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende partijen te doen eindigen. Elk beding is nietig, waarbij de proeftijd:
  - a. niet bij schriftelijke overeenkomst is aangegaan;
  - b. niet voor beide partijen gelijk is;
  - c. op langer dan twee maanden wordt gesteld; of,
  - d. proeftijden gezamenlijk langer dan twee maanden bedragen.
- l. Voorgesteld wordt om in artikel 655, lid 1, het woord "verlangen" te vervangen door het woord "verzoek".
- m. Voorgesteld wordt om "artikel 670b" en artikelen die naar artikel 670b verwijzen, te wijzigen door "artikel 670a".
- n. Voorgesteld wordt om in artikel 672, lid 4, na de woorden "genoemd in de artikelen 4 respectievelijk 5 van die landsverordening" een spatie weg te laten.
- o. Voorgesteld wordt om in artikel 684, lid 1, de zinsnede "of voor de duur van het leven van een bepaalde persoon," weg te laten. De Raad is van mening dat deze zinsnede is verouderd. Tegenwoordig worden er geen arbeidsovereenkomsten meer aangegaan voor de duur van het leven van een bepaalde persoon.
- p. Voorgesteld wordt om aan het einde van artikel X, de spatie voor de punt weg te laten.
- q. Voorgesteld wordt om in artikel XVIII de Minister als volgt aan te duiden "de Minister belast met Arbeid".

De memorie van toelichting

- a. Het valt de Raad op dat in de toelichting personen bij naam worden genoemd, die betrokken waren bij de totstandkoming van het ontwerp. De Raad acht dit ongebruikelijk en adviseert om deze namen weg te laten. Het onderhavige ontwerp is immers afkomstig van de regering, niet van de opstellers.