



Parliament of Sint Maarten

Staten van Sint Maarten

Aan de Voorzitter van de Staten van St. Maarten
Wilhelminastraat # 1,
Philipsburg
Sint Maarten.

STATEN VAN SINT MAARTEN			
Ingek. 09 JUL 2019			
Volgnr. 15/1274/18-19			
Par.	A	GR	

Philipsburg, 8 juli 2019

Geachte Voorzitter,

Middels deze bied ik U aan een gewijzigd amendement op het ontwerp van landsverordening tot wijziging van het Burgerlijk Wetboek en enkele andere landsverordeningen in verband met de vervanging van de zevende titel A van Boek 7 A door een nieuwe titel 10 van boek 7 regelende voorschriften voor arbeidsovereenkomsten. (IS 269/2015-2016 d.d. 2 december 2015, ZJ 2015-2016-082)

Dit amendement vervangt het amendement, gedrukt onder no. 7 en ingediend door ondergetekende.

Hoogachtend,


S.A. Wescot-Williams,
Statenlid/Indiener

Ontwerp van Landsverordening tot wijziging van het Burgerlijk Wetboek en enkele andere landsverordeningen in verband met de vervanging van de zevende titel A van Boek 7 A door een nieuwe titel 10 van Boek 7 regerende voorschriften voor arbeidsovereenkomsten (IS/269/2015-2016 d.d 2 december 2015) (ZJ 2015-2016-082)

No.

GEWIJZIGD AMENDEMENT VAN HET LID WESCOT -WILLIAMS
TER VERVANGING VAN DAT GEDRUKT ONDER NO. 7

De ondergetekende stelt het volgende amendement voor:

Ten aanzien van titel 10 Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek:

Aan artikel 610 wordt een lid 3 toegevoegd

Een arbeidsovereenkomst kan voor onbepaalde of bepaalde tijd zijn. De werknemer heeft recht op een Engelstalige versie van het arbeidscontract. Kosten van vertaling zijn voor rekening van de werkgever. Beide versies hebben dan rechtsgeldigheid, terwijl de Nederlandse versie leidend is.

Artikel 614a komt te vervallen.

Artikel 626 wordt als volgt gewijzigd:

1. De werkgever is verplicht bij elke voldoening van het in geld vastgestelde loon de werknemer een schriftelijke of elektronische opgave te verstrekken van het loonbedrag en de bedragen, waaruit het loon is samengesteld, van de bedragen die op het loon zijn ingehouden, alsmede van het geldende minimumloon.
2. De opgave vermeldt voorts de naam van de werkgever en van de werknemer, de datum van indiensttreding, de termijn waarover het loon berekend is alsmede de overeengekomen arbeidsduur.
3. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.
4. Verstrekking van een elektronische opgave gebeurt alleen na schriftelijke toestemming van de werknemer.

Artikel 629 lid 5 wordt als volgt gewijzigd:

5. Onder zeer bijzondere omstandigheden worden voor de toepassing van dit artikel begrepen: bevalling van de echtgenote van de werknemer en het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en anderszins omschreven in de arbeidsovereenkomst of CAO omschreven zeer bijzondere omstandigheden. Onder vervulling van een door de wet of overheid opgelegde verplichting wordt begrepen de uitoefening van het actief kiesrecht.

Artikel 658a wordt als volgt gewijzigd:

1. De werkgever is verplicht 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, voor zover passende arbeid beschikbaar is.
2. Onder passende arbeid als bedoeld in het eerste lid wordt verstaan: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd.

Artikel 665 wordt als volgt gewijzigd:

Indien de overgang van een onderneming een wijziging van de omstandigheden ten nadele van de werknemer tot gevolg heeft en de arbeidsovereenkomst aanzienlijke cq aanmerkelijke wijzigingen heeft ondergaan, kan deze van deswege wordt ontbonden ingevolge artikel 685, geldt zij met het oog op de toepassing van het achtste lid van dat artikel als ontbonden wegens een reden welke voor rekening van de werkgever komt.

Artikel 668a wordt als volgt gewijzigd:

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - b. meer dan twee 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.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.
3. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, waarbij deze werkgevers groepsmaatschappijen zijn als bedoeld in Boek 2 dan wel de één een dochtermaatschappij is van de ander als bedoeld in Boek 2.
4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 1.
5. Slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst kan de periode van 24 maanden, bedoeld in lid 1, worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden en kan het aantal van twee, bedoeld in lid 1, worden verhoogd naar ten hoogste vier, indien:
 - a. het betreft een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690, of

b. uit die overeenkomst blijkt dat voor bij die overeenkomst te bepalen functies of functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist.

6. Bij collectieve arbeidsovereenkomst kan van lid 2 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

7. Dit artikel is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst met een werknemer die de leeftijd van achttien jaar nog niet heeft bereikt, indien de gemiddelde omvang van de door hem verrichte arbeid ten hoogste twintig uur per week heeft bedragen.

TOELICHTING

Voor de Staten ligt thans het "Ontwerp van Landsverordening tot wijzigingen van het Burgerlijk Wetboek en enkele andere landsverordeningen in verband met de vervanging van de zevende titel A van Boek 7 A door een nieuwe titel 10 van Boek 7 regelende voorschriften voor arbeidsovereenkomsten. Op zichzelf heel ingrijpend, daar het een geheel nieuw boek binnen het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot arbeidsovereenkomsten omvat.

Dit ontwerp was al lange tijd in de maak en heeft het proces van advisering doorlopen. Hervorming van de arbeidsmarkt is ook al geruime tijd een veel besproken thema, al sinds de tijd van de hervormingen begin van deze eeuw in de Nederlandse Antillen. Het land St. Maarten heeft sindsdien haar eigen hervorming ondergaan, met een grote rol voor de inspraak en participatie van sociale partners. Met de aantreding van de huidige minister van VSA is deze inspraak nieuw leven ingeblazen en zijn vele maanden besteed aan het bereiken van een akkoord over de hervormingen in de arbeidsmarkt op St. Maarten.

Recentelijk is een tripartiete overeenkomst getekend, met de contouren en uitgangspunten voor de hervormingen. Nu al is duidelijk dat gedeelten van het ontwerp B.W. gewijzigd dienen te worden en overeenstemming is bereikt over enkele wijzigingen, vooruitlopend op de ingrijpende wijzigingen die de arbeidsmarkt hervormingen te weeg zullen brengen. Afgesproken is dat deze initiële wijzigingen bij wijze van een amendement van de Staten zullen worden ingebracht. Ondergetekende is hiervan de indiener.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 610

Met het verplicht stellen van een Engelstalige versie van het arbeidscontract wordt aangesloten bij de realiteit dat Engels de algemene voertaal is in het land Sint Maarten. Het is van groot belang dat iedere werknemer in een toegankelijke taal de arbeidsovereenkomst kan begrijpen en naslaan.

Artikel 614a wordt verwijderd.

Artikel 626

De vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers zijn overeengekomen om de werknemers de vereiste informatie over hun lonen ook elektronisch te verschaffen (elektronische loonbrieven), onder voorbehoud dat de werknemer hiervoor toestemming verleent. Hiermee wordt de efficiency vergroot, maar tevens tegemoet gekomen aan de realiteit dat niet alle werknemers over de zelfde computervaardigheden beschikken.

Artikel 629

Hier wordt de mogelijkheid geopend om bij arbeidscontract of CAO aanvullende "zeer bijzondere omstandigheden" te definiëren als grond voor verlof met behoud van loon.

Artikel 658a

Alhoewel het niet altijd mogelijk zal zijn om passend ander werk te bieden, moet de werkgever meer doen dan alleen bevorderen, zoals vermeld in het Nederlandse recht. De werkgever is verplicht zich in te zetten ander werk aan te bieden, voor zover passend arbeid beschikbaar is.

Artikel 665

Overeenstemming is bereikt over de wijziging in de formulering van artikel 665 overeenkomstig het Nederlands recht (herziene versie van 2015). In het geval dat een werknemer besluit tot ontbinding van een arbeidsovereenkomst (na de overdracht van een bedrijf) als gevolg van aanzienlijke wijzigingen ("aanmerkelijke beleidswijzigingen") in de arbeidsvoorwaarden, is de werkgever verplicht tot betaling van ontslagvergoedingen, hoewel het verlaten van het bedrijf op eigen verzoek van de werknemer is.

Maar, in het geval de werknemer besluit tot ontbinding na een overdracht van het bedrijf zonder aanzienlijke wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld: alleen de kleur van de uniformen) is geen ontslagvergoeding verschuldigd is omdat de werknemer de onderneming vrijwillig, zonder sterke rechtsgronden verlaat. In geval van grote verandering zal de werkgever evenwel volledig verantwoordelijk zijn ontslagvergoeding te betalen.

Artikel 668a

Artikel 668a (draaideur regel) wordt aangescherpt. Artikel 668a wordt beschouwd als een verbetering, zowel voor werkgevers als werknemers, omdat het strenger en beter is gedefinieerd.

Dit artikel draagt bij aan de bevordering van duurzame werkgelegenheid.

Behoud van een tussenpoze van drie (3) maanden zal ook het voordeligst zijn voor werknemers en werkgevers. In het geval dat partijen akkoord gaan met opdrachten met een vaste looptijd jaar na jaar met tussenpozen van drie maanden, kan dit als misbruik worden beschouwd, en dus een overtreding van de wet. De vraag of artikel 7:668a wordt misbruikt is herhaaldelijk door de rechter behandeld.

Constructies om artikel 7:668a te omzeilen of te ondermijnen zijn onaanvaardbaar en worden beschouwd als misbruik.

Een indicatie van een dergelijke situatie zal het geval zijn wanneer de werkgever garant staat voor compensatie van salaris aan de werknemer tijdens de periode van het interval. Van een situatie van misbruik is ook sprake in het geval de werknemer -na een reeks overeenkomsten- aan het werk is gezet voor dezelfde werkgever via een uitzendbureau.

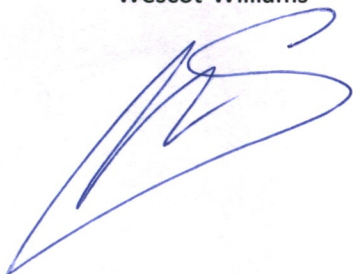
Het misbruik van intervallen wordt niet vermeden door het verhogen van de periode van de interval van 3 tot 6 maanden of zelfs 1 jaar. Feit is dat medewerkers die behoefte aan adequate bescherming tegen ontslag hebben, over het algemeen laag geschoolde werknemers zijn. Als gevolg van de grote pool van laaggeschoolde werknemers op Sint Maarten, kan worden verwacht dat de werkgever gewoon een andere werknemer in dienst neemt om te voorkomen dat de eerste werknemer permanent wordt.

De verhoging van de interval periode kan zelfs een negatief effect hebben op de beoogde doelstelling, namelijk de bestrijding van het misbruik van arbeidsovereenkomsten van korte termijn en aldus op de duurzame werkgelegenheid.

Lid 3 beoogt te voorkomen dat werknemers na afloop van elk tijdelijk contract steeds worden 'doorgeschoven' naar een andere onderneming binnen dezelfde groep, met als oogmerk te vermijden dat de arbeidsovereenkomst er één van onbepaalde tijd wordt, terwijl de werkzaamheden nagenoeg ongewijzigd en zonder onderbreking worden voortgezet. Door werknemers in dienst te nemen in een carrousel van opeenvolgende dochter- of groepsmaatschappijen, zou de werking van lid 1 kunnen worden omzeild. Er is anecdotisch bewijs dat dit met regelmaat gebeurt.

Het gaat hier alleen om contracten met verschillende groepsmaatschappijen die allen onder Sint Maartens recht zijn gesloten. De bepaling in lid 3 volgt de bewoording van lid 6 artikel 7:691 van het onderhavige ontwerp.

Wescot-Williams

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long, sweeping tail that extends to the left.