

[Home] [Folders Arbeidswetgeving]

14 FLEXIBILISERING VAN DE ARBEIDSWETGEVING

Inhoudsopgave

1 Flexibiliteit arbeidsrecht
1.1 Afschaffing concurrentiebeding
1.2 Vereenvoudiging opzegtermijnen
1.3 Versoepeling opzeggingsdag
1.4 Verlenging maximale uitzendduur
1.5 Openstelling particuliere arbeidsbemiddeling

2 Zekerheden arbeidsrecht
2.1 Afschaffen mondelinge proeftijd
2.2 Verplichting loonstrook
2.3 Weerlegbare rechtsvermoedens bij deeltijdarbeid en oproepcontracten
2.4 Minimale betaling per oproep in geval van o.a. nuluren- en oproepcontracten
2.5 Introductie opzeggingsverboden bij ziekte, zwangerschap, bevalling en huwelijk
2.6 Introductie opzeggingsverbod wegens vakbondslidmaatschap cq vakbondsactiviteiten

3 Kettingsystematiek in geval van kortlopende contracten

4 Arbeidsregeling 2000
4 .1 Wat regelt de Arbeidsregeling 2000?
4 .2 Enkele verschillen met de Arbeidsregeling 1952
4 .3 Schemawerkers / niet-schemawerkers
4 .4 Arbeidsduur (exclusief overwerk)
4 .5 Werktijden en rusttijden
4 .6 Pauze
4 .7 Overwerk
4 .8 Nachtdienst
4 .9 Stand-by dienst (consignatie)
4 .10 Vol-continu dienst
4 .11 Administratieve verplichtingen van de werkgever
4 .12 Datum inwerkingtreding en overgangsregelingen

5 Huishoudelijk personeel

Gebruikte afkortingen BW Burgerlijk Wetboek van de Nederlandse Antillen

Ten geleide

In deze folder vindt u een overzicht van de belangrijkste inhoudelijke wijzigingen in het arbeidsrecht, zoals neergelegd in een drietal landsverordeningen in het kader van de flexibilisering van de arbeidswetgeving.

Genoemde drie landsverordeningen zijn:

Landsverordening flexibilisering van de arbeidswetgeving (P.B. 2000 no. 68)
Landsverordening houdende wijziging van de Landsverordening minimumlonen (P.B. 2000 no. 69)
Landsverordening Arbeidsregeling 2000 (P.B. 2000 no. 67)

De wijzigingen moeten worden gezien tegen de achtergrond van het streven naar een flexibele arbeidsmarkt. Flexibeler bepalingen in de arbeidswetgeving maken daarvan onderdeel uit. Naast de nodige flexibiliteit, mag echter de nodige bescherming van de zwakkere partij in de relatie werknemer-werkgever niet uit het oog worden verloren. Derhalve zijn ook beschermende bepalingen ten aanzien van de meest kwetsbare werknemers opgenomen. Hiermee wordt inhoud gegeven aan beide onderdelen van het motto “flexibiliteit en zekerheid”.

In de navolgende onderdelen van het pakket worden steeds de oude en de nieuwe regeling tegen elkaar afgezet. Ook wordt ingegaan op de eventuele overgangsregeling.

De wijzigingen betreffende arbeidsduur, arbeidstijden en overwerk (Arbeidsregeling 2000) worden eveneens inhoudelijk aangestipt. Daarbij wordt echter niet per onderdeel aangegeven wat de situatie onder de oude Arbeidsregeling 1952 was. In een aparte paragraaf worden de verschillen tussen beide regelingen wel aangegeven (onderdeel 5.2).

1. Flexibiliteit arbeidsrecht

1.1 Afschaffing concurrentiebeding

Een concurrentiebeding is een beding waarbij de werknemer beperkt wordt om na het einde van de dienstbetrekking op zekere wijze werkzaam te zijn, veelal op straffe van een boete. Het beding dient om de werkgever tegen (oneerlijke) concurrentie van de voormalige werknemer te beschermen.

Oude regeling

Een concurrentiebeding is toegestaan en in de wet worden er bepaalde voorwaarden en beperkingen aan gesteld.

Nieuwe regeling

Een concurrentiebeding is m.i.v. 1-8-2000 nietig. De werkgever kan zich er niet op beroepen. Mocht een werknemer na afloop van de dienstbetrekking als concurrent van de werkgever optreden, terwijl hij daarbij op onrechtmatige wijze gebruik maakt van zijn arbeidsverleden bij de voormalige werkgever, dan kan de werkgever wèl schadevergoeding vorderen wegens oneerlijke concurrentie (onrechtmatige daad). Ook kan bij de rechter een verbod van verdere oneerlijke concurrentie worden gevraagd.

Een beding dat de werknemer verbiedt om tijdens de dienstbetrekking 'concurrerende' activiteiten te ontplooien blijft wel mogelijk.

Doel Bevorderen van de mobiliteit van werknemers.

Wettekst: Artikel 1613v BW.

1.2 Vereenvoudiging opzegtermijnen

Oude bepalingen

De opzegtermijn bedraagt in beginsel één betaalperiode (weekloners: 1 week, quincenaloners: 1 quincena, maandloners: 1 maand), en kan - indien niets anders is overeengekomen - worden verlengd op grond van het aantal dienstjaren van de werknemer.

Nieuwe bepalingen

OPZEGTERMIJN WERKGEVER
De door de werkgever m.i.v. 1-8-2000 in acht te nemen opzegtermijn is afhankelijk van

de duur van het dienstverband en bedraagt bij een dienstbetrekking die op de dag van opzegging:

a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.

In geval van individueel ontslag na toestemming van de directeur alsmede in geval van collectief ontslag mag de termijn voor behandeling van het verzoek cq voor beoordeling van het afvloeiïngsplan door de directeur van de Directie Arbeidszaken van de opzegtermijn worden afgetrokken, mits de resterende opzegtermijn ten minste één maand blijft bedragen.

De opzegtermijn voor de werkgever mag alleen bij collectieve arbeidsovereenkomst worden verkort. Verlenging kan bij schriftelijke overeenkomst.

Bij voortgezette dienstbetrekkingen (binnen drie maanden) wordt de opzegtermijn berekend door voor de vaststelling van duur van de arbeidsovereenkomst uit te gaan van de ingangsdatum van de eerste dienstbetrekking. Dit geldt ook indien een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. (Zie voor "voortgezette dienstbetrekking" onderdeel 3.)

OPZEGTERMIJN WERKNEMER
De opzegtermijn voor de werknemer (zowel voor maand-; week- als quincenaloners) bedraagt m.i.v. 1-8-2000 één maand. Deze termijn kan bij schriftelijke overeenkomst worden verkort of verlengd. De opzegtermijn voor de werknemer mag echter niet tot langer dan zes maanden worden verlengd.

Doel Vereenvoudigen van de ontslagregels.

Wettekst: Artikelen 1615i ,1615e en 1615 fa BW.

1.3 Versoepeling opzeggingsdag

De opzeggingsdag is de dag waarop de arbeidsovereenkomst als gevolg van opzegging eindigt (dus niet de dag waarop de opzegging plaatsvindt!).

Oude regeling
De opzeggingsdag is de dag, bij overeenkomst of gebruik bepaald. In de praktijk betekent dit dat meestal de laatste dag van een betaaltermijn als opzeggingsdag geldt. Hierdoor duurt de feitelijke opzegtermijn meestal behoorlijk langer dan de formele opzegtermijn. Voorbeeld: de werkgever stuurt op 18 januari een brief naar de werknemer waarin hij mededeelt de arbeidsovereenkomst door opzegging te beëindigen. Bij een opzegtermijn van een maand is de opzeggingsdag in dat geval: 28 februari (= laatste dag van de maand) en niet 18 februari. De feitelijke opzegtermijn duurt daardoor 10 dagen langer dan de formele opzegtermijn.

Nieuwe regeling
M.i.v. 1-8-2000 kan er tegen iedere dag worden opgezegd, tenzij (schriftelijk) anders wordt overeengekomen. De situatie is nu dus omgedraaid: wordt niets geregeld dan kan opzegging tegen elke dag plaatsvinden. Bijvoorbeeld: op 18 januari vindt de opzegging plaats; bij een opzegtermijn van één maand eindigt de arbeidsovereenkomst met ingang van 19 februari.

Doel Verkorten van de feitelijke opzegtermijn (voorzover partijen dat wensen).

Wettekst:Artikel 1615h, eerste lid, BW.

1.4 Verlenging maximale uitzendduur

Oude regeling
Uitzendkrachten mogen voor ten hoogste zes maanden aan dezelfde inlener ter beschikking worden gesteld. Terbeschikkingstellingen die elkaar opvolgen binnen 31 dagen gelden als één terbeschikkingstelling.

Nieuwe regeling
Uitzendkrachten mogen m.i.v. 1-8-2000 voor ten hoogste 12 maanden aan dezelfde inlener ter beschikking worden gesteld.

Terbeschikkingstellingen die elkaar opvolgen binnen 3 maanden gelden als één terbeschikkingstelling (hetzelfde geldt voor de zogenaamde draaideur-constructies). Na afloop van een terbeschikkingstelling kan na verloop van 3 maanden weer een terbeschikkingstelling van dezelfde uitzendkracht aan de voormalige inlener plaatsvinden.

Let wel: overschrijding van deze termijnen heeft geen gevolgen voor de arbeidsrelatie tussen uitzendkracht en uitzendbureau. De arbeidsovereenkomst van de uitzendkracht ondergaat geen wijziging. De uitzendbureau stelt zich echter wel bloot aan sancties van het eilandgebied.

Doel Bevorderen gebruik uitzendkrachten.

Wettekst:Artikel 6 Landsverordening op het ter beschikking stellen arbeidskrachten (deze Landsverordening geldt nog steeds alleen voor het eilandgebied Curaçao).

1.5 Openstelling particuliere arbeidsbemiddeling

Oude regeling
Particuliere arbeidsbemiddeling is verboden, behoudens een vergunning van het Bestuurscollege.

Nieuwe regeling
Particuliere arbeidsbemiddeling is m.i.v. 1-8-2000 toegestaan.

Doel Bevorderen van mobiliteit van werknemers.

2. Zekerheden arbeidsrecht

2.1 Afschaffen mondelinge proeftijd

Gedurende een proeftijd kunnen werkgever en werknemer op ieder moment de arbeidsovereenkomst beëindigen, zonder een opzegtermijn in acht te nemen of de reden van beëindiging kenbaar te maken.

Oude regeling
Een proeftijd kan zowel mondeling als schriftelijk worden overeengekomen.

Nieuwe regeling
M.i.v. 1-8-2000 is een proeftijdbeding alleen geldig indien dit schriftelijk is overeengekomen. Het bestaan ervan kan dus alleen via een schriftelijke overeenkomst tussen werkgever en werknemer worden aangetoond. De maximale duur van een proeftijd blijft twee maanden.

Doel Voorkomen van onzekerheid omtrent het bestaan van een proeftijd.

Wettekst:Artikel 1615n BW.

2.2 Verplichting loonstrook

Oude regeling
Onder de oude regeling bestond geen expliciete wettelijke verplichting tot verstrekking van een loonstrook aan de werknemer.

Wel bestaat de verplichting van de werkgever om per kalenderjaar een opgave van het over dat jaar verdiende loon en de ingehouden belastingen en premies aan de werknemer te verstrekken (de loonbelastingkaart).

Nieuwe regeling
M.i.v. 1-8-2000 is de werkgever verplicht bij elke loonbetaling de werknemer een schriftelijke loonspecificatie (loonstrook) te verstrekken.

De loonstrook moet het volgende vermelden:

- het loonbedrag en de bedragen waaruit dit is samengesteld
- alle bedragen die op het loonbedrag zijn ingehouden
- het voor de werknemer geldende minimumloon op grond van de Landsverordening Minimumlonen
- de naam van de werkgever en van de werknemer
- de datum van indiensttreding
- de termijn waarover het loon is berekend
- de overeengekomen arbeidsduur (aantal werkuren per week of maand. NB: bij een oproep-/nulurencontracten etc. is deze variabel).

Doel
Informatieverschaffing aan werknemers over loon en inhoudingen en versterken van rechtspositie van werknemers (m.n. in de bewijssfeer).

Wettekst: Artikel 1614pa BW.

2.3 Weerlegbare rechtsvermoedens bij deeltijdarbeid / oproepcontracten

Een weerlegbaar rechtsvermoeden houdt in dat, indien zich bepaalde omstandigheden voordoen, de rechter er voor de toepassing van de betreffende wettelijke bepaling vanuit moet gaan dat de rechtspositie, zoals in die bepaling omschreven, juridisch de juiste is, maar dat de tegenpartij met tegenbewijs mag aantonen dat de juridische positie anders is dan 'vermoed' wordt.

Oude regeling
Er bestaan geen rechtsvermoedens ten aanzien van het bestaan van een arbeidsovereenkomst of de omvang van de bedongen arbeid.

Nieuwe regeling
Rechtsvermoeden dat een arbeidsovereenkomst bestaat

M.i.v. 1-8-2000 wordt vermoed dat een arbeidsovereenkomst bestaat, indien een persoon ten behoeve van een ander tegen beloning gedurende drie opeenvolgende maanden, wekelijks tenminste acht uren dan wel gedurende tenminste 35 uren per maand, arbeid verricht. Als de werknemer kan aantonen dat zijn situatie voldoet aan de genoemde criteria, bijvoorbeeld door het overleggen van (loon) betalingsbewijzen, dan moet worden uitgegaan van een arbeidsovereenkomst, tenzij de werkgever het tegendeel kan bewijzen.

Rechtsvermoeden omtrent de afgesproken Arbeidsduur
Indien een arbeidsovereenkomst, waarbij geen vaste arbeidsduur is afgesproken (bijvoorbeeld een nulurencontract of een min-/maxcontract) ten minste drie maanden heeft geduurd, wordt m.i.v. 1-8-2000 het aantal gewerkte uren in de vierde maand

vermoed gelijk te zijn aan het gemiddelde aantal gewerkte uren in de drie voorafgaande maanden.

Bijvoorbeeld: heeft een werknemer in de maanden januari tot en met maart gemiddeld 100 uur per maand gewerkt, dan moet ervan uit worden gegaan dat hij ook in april 100 uur heeft gewerkt en kan hij dus een loon voor 100 uur claimen, tenzij de werkgever kan aantonen - bijvoorbeeld middels prikklokkaarten - dat in de betreffende maand minder is gewerkt dan in de drie voorafgaande maanden en dat er bovendien een "no work, no pay"-afspraak is gemaakt.

Doel Versterken van rechtspositie van werknemers met een flexibel contract.

Wettekst:Artikelen 1613ca en 1613cb BW.

2.4 Minimale betaling per oproep in geval van o.a. nul-uren- en oproepcontracten

Oude regeling
Ten aanzien van mensen met een nul-urencontract of oproepcontract gelden geen bijzondere bepalingen.

Nieuwe regeling
Indien een werknemer met een nul-urencontract, een oproepcontract of een deeltijdcontract van minder dan 15 uur per week op een bepaalde dag wordt opgeroepen om te werken, dan geldt m.i.v. 1-8-2000 een minimale arbeidsduur van drie uur. Deze drie uren moeten worden uitbetaald, ook al wordt feitelijk minder gewerkt.

Doel Versterking van positie van werknemers met een flexibel contract.

Wettekst: Artikel 1614da BW.

2.5 Introductie opzeggingsverboden (ziekte, zwangerschap en bevalling, huwelijk)

Oude regeling
De werkgever mag de arbeidsovereenkomst niet opzeggen gedurende het eerste jaar van ziekte of gedurende het zwangerschaps-/bevallingsverlof van de werknemer. Zegt de werkgever toch op, dan is de arbeidsovereenkomst weliswaar beëindigd, maar geldt die beëindiging als 'onregelmatig'. De werknemer kan in dat geval (enkel) een schadevergoeding vorderen van de werkgever (of eventueel herstel van dienstbetrekking).

Nieuwe regeling
M.i.v. 1-8-2000 is opzegging gedurende het eerste jaar van ziekte of gedurende het zwangerschaps-/bevallingsverlof van de werknemer, alsmede opzegging wegens het huwelijk van de werknemer, nietig. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst blijft voortbestaan, ondanks de opzegging. De werkgever moet dan ook op vordering van de werknemer het loon blijven doorbetalen totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig geëindigd is.

Ook is een in de arbeidsovereenkomst opgenomen ontbindende voorwaarde op grond waar-van de dienstbetrekking (automatisch) eindigt wegens het in het huwelijk treden van de werknemer of wegens zwangerschap of bevalling van de vrouwelijke werknemer, nietig. De arbeidsovereenkomst loopt gewoon door, omdat de werkgever zich niet op zo'n ontbindende voorwaarde kan beroepen.

Roept de werknemer de nietigheid niet in, dan geldt de arbeidsovereenkomst overigens wel als beëindigd. De werknemer kan alsdan nog altijd een schadevergoeding wegens 'onregelmatige' opzegging vorderen.

Doel
Versterken positie werknemers in geval van discriminatoir ontslag of ontslag tijdens arbeidsongeschiktheid.

Wettekst: Artikel 1615e, vijfde en zesde lid, en artikel 1615h, tweede en vijfde lid, BW.

2.6 Introductie opzeggingsverbod wegens vakbondslidmaatschap cq vakbondsactiviteiten

M.i.v. 1-8-2000 kan de werkgever op straffe van nietigheid, de dienstbetrekking niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vakbond dan wel wegens vakbondsactiviteiten tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht en de werkgever daaraan op redelijke gronden zijn toestemming heeft onthouden.

Wettekst: Artikel 1615h, zesde lid BW.

3. Kettingsystematiek in geval van kortlopende contracten

Oude regeling
Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na afloop ervan wordt voortgezet binnen 32 dagen, geldt de tweede arbeidsovereenkomst als een 'voortgezette tijdelijke arbeidsovereenkomst'. Voor de beëindiging daarvan is opzegging vereist. Zij eindigt dus niet automatisch zoals een gewone arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Voor de opzegging is bovendien in de meeste gevallen een ontslagvergunning vereist.

Om de opzeggingsverplichting te omzeilen wordt de arbeidsovereenkomst in veel gevallen pas na 32 dagen voortgezet, zodat niet aan het voortzettingscriterium ('binnen 32 dagen') wordt voldaan. Ook wordt de tussenliggende periode van 32 dagen (of meer) wel opgevuld door een uitzendcontract ('draaideur'constructie).

In geen van de gevallen bereikt de werknemer de status van 'vaste dienst', ongeacht hoe vaak de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet.

Nieuwe regeling
Voor de beëindiging van een voortgezette tijdelijke arbeidsovereenkomst is m.i.v. 1-8-2000 geen opzegging vereist, zodat óók de voortgezette tijdelijke arbeidsovereenkomst automatisch eindigt. Daar staat tegenover dat na een ketting van vier voortgezette tijdelijke arbeidsovereenkomsten, waar per schakel telkens minder dan drie maanden tussen ligt, het vierde contract automatisch een dienstverband voor onbepaalde tijd (“vaste dienst”) wordt.

Hetzelfde geldt als minder dan vier dienstbetrekkingen voor bepaalde tijd elkaar met tussen-pozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en deze samen een periode van 36 maanden (inclusief de tussenpozen) hebben overschreden.

Ook elkaar opvolgende dienstbetrekkingen tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn (zoals bijvoorbeeld in het geval van een draaideurconstructie of een bedrijfsovername), vallen onder deze bepaling.

Een uitzondering op de kettingregel geldt voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan drie jaar, die slechts éénmalig wordt voortgezet voor minder dan drie maanden. In zo'n geval ontstaat geen vast dienstverband.

Indien de werkgever na het ontstaan van het vaste dienstverband overgaat tot opzegging van de arbeidsovereenkomst, moet de opzegtermijn - die afhankelijk is van de duur van het totale dienstverband - worden berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste dienstbetrekking (inclusief de eventuele tussenpozen).

Doel
Versoepelen van het gebruik van kortlopende contracten enerzijds en bescherming van werknemers die hiermee veelvuldig of langdurig te maken hebben anderzijds.

Wettekst: Artikel 1615fa BW.

4 . Arbeidsregeling 2000

4.1 Wat regelt de Arbeidsregeling 2000?

Inhoud regeling

De Arbeidsregeling 2000 bevat regels ten aanzien van:
- werktijden, rusttijden en werkroosters
- maximale arbeidsduur per dag
- maximale arbeidsduur per week (berekend over vier weken)
- overwerk
- nachtdienst
- stand-by dienst (consignatiedienst)
- werken op rustdagen, zondagen en feestdagen
- De Arbeidsregeling 2000 geeft ten aanzien van deze onderwerpen aan wat wel en niet mag, hoe lang er gewerkt mag worden, onder welke voorwaarden overwerk mag worden verricht etcetera.

Daarnaast geeft de Arbeidsregeling 2000 ook regels ten aanzien van:
- arbeid door kinderen
- gevaarlijke en nachtarbeid door jeugdige personen (blijft gelijk aan Arbeidsregeling 1952)
- arbeid door inwonend huishoudelijk personeel

Doel
Nieuwe regels van arbeidstijdenrecht, die enerzijds flexibeler zijn en anderzijds meer waarborgen bieden.

4.2 Enkele verschillen met Arbeidsregeling 1952

Groepen werknemers
De Arbeidsregeling 1952 kent diverse regels voor verschillende groepen werknemers. De verschillen ontstaan door de diverse toepasselijke Arbeidsbesluiten, zoals het Horecabesluit, het Arbeidsbesluit Casino en dergelijke.

In de Arbeidsregeling 2000 bestaat enkel onderscheid tussen schemawerkers en niet-schemawerkers. Eerstgenoemden zijn werknemers waarvan de arbeid op verschillende tijdstippen (buiten reguliere ‘kantooruren’) moet kunnen worden verricht.

Werkroosters
Onder de Arbeidsregeling 1952 moeten (afwijkende) werkroosters door ARSOZA worden goedgekeurd. Bovendien was iedere afwijking van een werkrooster overwerk, tenzij voor de wijziging vooraf goedkeuring van ARSOZA was gevraagd.

Onder de Arbeidsregeling 2000 hoeven werkroosters niet van tevoren door ARSOZA te worden goedgekeurd. Werkroosters voor schemawerkers moeten wel ter kennisgeving naar ARSOZA worden gezonden. De directeur ARSOZA heeft de bevoegdheid bepaalde roosters te verbieden.

Incidentele afwijkingen van het rooster zijn mogelijk, mits dit 48 uur van tevoren aan de werknemer wordt doorgegeven.

Arbeidsduur
De Arbeidsregeling 1952 kent een arbeidsduur van 40 uur per week, doch voor vele werknemers geldt een langere arbeidsduur vanwege een van de Arbeidsbesluiten. Wordt de wekelijkse arbeidsduur overschreden, dan is er direct sprake van overwerk.

De wekelijkse arbeidsduur onder de Arbeidsregeling 2000 is 40 uur (niet-schemawerkers) of 45 uur (schemawerkers). De arbeidsduur voor schemawerkers is langer omdat dit bestaande werkroosters niet of minder verstoort. Zo worden bestaande vol-continuroosters veelal op basis van een gemiddelde werkweek van 42 uur per week over vier weken vastgesteld.

De vaststelling van de gewerkte uren gebeurt per vier weken, zodat met uren kan worden 'geschoven' zonder dat er direct sprake is van overwerk. De schuifmogelijkheid wordt beperkt door het maximaal toegestane aantal uren per dag, zijnde 10 uur voor zowel schemawerkers als niet-schemawerkers.

Vergunningen
Voor de toepassing van niet reguliere werkroosters, voor het laten verrichten van overwerk en voor het aanpassen/afwijken van werkroosters was onder de Arbeidsregeling 1952 vooraf toestemming van ARSOZA vereist.

De Arbeidsregeling 2000 kent geen toetsing vooraf. Wel kunnen werknemers klagen over bepaalde zaken, waarna mogelijk repressief kan worden opgetreden. Voor partijen staat tegen beslissingen van ARSOZA administratief beroep open.

Beschermende regels
De Arbeidsregeling 1952 kent geen wettelijke beschermende regels voor 'kwetsbare' werk-nemers, zoals werknemers in nachtdienst. Bescherming moest worden geboden via de individuele vergunningen, waardoor geen inzichtelijk waarborgenstelsel bestond.

De Arbeidsregeling 2000 kent speciale beschermende bepalingen voor werknemers met nachtdienst of stand-by dienst.

Sancties
Sancties onder de Arbeidsregeling 1952 zijn gering (de maximale boete bedraagt NAF. 600,- per overtreding).

De Arbeidsregeling 2000 kent modernere straffen en maakt daarbij onderscheid tussen misdrijven en overtredingen. De maximumstraf voor misdrijven bestaat uit een gevangenisstraf van maximaal 4 jaar en/of een boete van maximaal NAF. 100.000,-, die voor overtredingen bestaat uit een hechtenis van ten hoogste één jaar en/of een boete van ten hoogste NAF. 25.000,-.

Huishoudelijk Personeel
Voor huishoudelijk personeel zijn, onder de Arbeidsregeling 2000 in tegenstelling tot onder de Arbeidsregeling 1952, bepaalde beschermende maatregelen opgenomen (zie onderdeel 5).

Verbod kinderarbeid
Het verbod van kinderarbeid geldt voor kinderen tot en met 14 jaar (Arbeidsregeling 1952: tot 14 jaar). Dit, in verband met de aanstaande inwerkingtreding van ILO-verdrag 182 inzake de uitbanning van de ergste vormen van kinderarbeid.

Net zoals in de oude regeling mogen kinderen echter wel werkzaamheden die uit de aard ervan door kinderen plegen te worden verricht of die lichamelijk of geestelijk geen hoge eisen stellen of een gevaarlijk karakter dragen (krantenbezorgen/inpakken van boodschappen bij supermarkets etc.) verrichten mits deze niet plaatsvinden gedurende schooltijd en ook niet voor 7.00 uur en na 19.00 uur.

4.3 Schemawerkers / niet-schemawerkers

Twee groepen
In de Arbeidsregeling 2000 wordt onderscheid gemaakt tussen schemawerkers en niet-schemawerkers. Voor beide groepen gelden aparte regels ten aanzien van arbeidstijden, werkroosters, etcetera. Het is dus van belang te weten of een werknemer wel of geen schemawerker is.

Definitie
De Arbeidsregeling 2000 verstaat onder een schemawerker: een werknemer waarvan de reguliere werktijden (= roostertijden, dus niet: overwerk) geheel of gedeeltelijk vallen:
· dagelijks voor 7.00 uur 's ochtends of na 20.00 uur 's avonds
· op zondagen
· op feestdagen.

Keuze via rooster
De werkgever kan door het vaststellen van het werkrooster in beginsel bepalen of zijn werknemers wel of geen schemawerkers zijn. Aangezien echter schemawerk in het algemeen ongunstiger uitpakt voor werknemers, kunnen werknemers de Directie Arbeidszaken vragen om de toepassing van schemawerk binnen hun bedrijf te verbieden. Indien het departement schemawerk inderdaad verbiedt moet de werkgever de bepalingen die gelden voor niet-schemawerkers toepassen.

Vol-continudienst
Voor schemawerkers die in een vol-continudienstrooster werken (een rooster dat veelal met drie ploegen gedurende 24 uur per dag continue bezetting garandeert), gelden een aantal uitzonderingsbepalingen (zie onderdeel 4.10).

Afwijken rooster
Afwijken van werkroosters is toegestaan. De werkgever hoeft hiervoor niet eerst toestemming van de Directie Arbeidszaken te hebben. Wel dient een afwijkende werktijd tenminste 48 uur van tevoren aan de werknemer te worden doorgegeven.

Wettekst: Artikelen 2, lid 2, sub c en 13 Arbeidsregeling 2000.

4.4 Arbeidsduur (exclusief overwerk)

Niet-schemawerkers
De arbeidsduur (exclusief overwerk) bedraagt maximaal 10 uur per dag (Gewijzigd bij PB 2000 nr.172) en maximaal 40 uur per week. Deze 40 uur wordt berekend over een periode van vier weken. In een drukke week kan zo maximaal 10 uren (5 dagen maximaal twee uur per dag) worden doorgewerkt zonder dat er sprake is van overwerk. Voorwaarde is dat de werkgever dat van tevoren aangeeft aan de werknemer en de uren binnen drie weken worden 'teruggegeven'.

Wordt er langer dan 10 uur gewerkt, dan kan er niet meer geschoven worden en is er sprake van overwerk. Ook als de extra uren niet of niet tijdig worden teruggegeven, is er sprake van overwerk. Overwerk moet extra betaald worden (zie onderdeel 4.7).

Schemawerkers

Vor schemawerkers geldt hetzelfde als hierboven aangegeven, met dien verstande dat voor hen de maximale arbeidsduur gemiddeld per vier weken 45 uur bedraagt en per dag maximaal 10 uur (exclusief overwerk).

Nachtdienst
In geval van nachtdienst en stand-by dienst gelden afwijkende regels (zie onderdelen 5.8 en 4.9).

Langere arbeidsduur
De directeur van de Directie Arbeidszaken kan op verzoek (van de werkgever) voor bepaalde tijd een langere arbeidsduur vaststellen, zowel ten aanzien van schemawerkers, als ten aanzien van niet-schemawerkers.

Wettekst: Artikelen 8, 14 en 24 Arbeidsregeling 2000.

4.5 Werktijden en rusttijden

Niet-schemawerkers

Als rusttijd geldt voor niet-schemawerkers:
de tijd tussen 20.00 uur 's-avonds en 7.00 uur s'ochtends
twee roostervrije dagdelen (al dan niet aaneengesloten, bijvoorbeeld een zaterdag) zondagen
feestdagen.

De reguliere werktijden mogen niet binnen de rusttijd vallen. Moet men toch werken dan moet dit werk als overwerk worden betaald.

Winkelpersoneel
Voor winkelpersoneel kan het tijdstip van 20.00 uur later liggen indien de officiële winkel-sluitingstijden op een ander tijdstip liggen. Voor hen begint de rusttijd een half uur na de officiële sluitingstijd.

Schemawerkers
Voor schemawerkers geldt een andere regeling. De rusttijden van een schemawerker zijn als volgt:

- dagelijks de tijd buiten de tijdstippen van aanvang en afloop van zijn arbeidstijd volgens zijn rooster, met dien verstande dat zijn rusttijd per 24 uur (aaneengesloten) tenminste 11 uren (aaneengesloten) is. Deze rusttijd mag éénmaal per zeven dagen worden ingekort tot tenminste acht uren;
- de voor de werknemer volgens zijn werkrooster geldende wekelijkse rustdag (deze moet tenminste eens per zeven weken op een zondag vallen);
- wekelijks tenminste éénmaal een roostervrij dagdeel voorafgaand aan of volgend op 13.00 uur;
- per jaar tenminste vijf feestdagen.

In geval van nachtdienst gelden bijzondere regels (zie onderdeel 4.8).

Meldplicht
Werkroosters voor schemawerkers moeten aan de Directie Arbeidszaken ter kennisneming worden toegezonden. De directeur van het departement heeft de bevoegdheid in bepaalde gevallen roosters geheel of gedeeltelijk te verbieden.

Wettekst: Artikel 9 Arbeidsregeling 2000.

4.6 Pauze

Pauze
De arbeidstijd van een werknemer moet op elke dag waarop hij, al dan niet bij wijze van overwerk, meer dan zes uren arbeid verricht, na ten hoogste vijf uren arbeid worden onderbroken door een pauze van tenminste een half uur. Een onderbreking van de arbeidstijd van minder dan 15 minuten geldt niet als pauze. Voor werknemers in volcontinu dienst gelden aparte regels (zie 4.10).

Doorwerken
Het is verboden de werknemer gedurende diens pauze arbeid te laten verrichten, anders

dan bij wijze van overwerk.

Stand-by blijven
Moet de werknemer gedurende zijn pauze beschikbaar blijven om in geval van oproep weer aan het werk te gaan, dan is er sprake van consignatie (zie 4.9).

Wettekst: Artikel 10 Arbeidsregeling 2000.

4.7 Overwerk

Overwerk
Overwerk kan ontstaan als gevolg van:
- werken gedurende de voor de werknemer geldende rusttijd
- langer werken dan de maximaal toegestane arbeidsduur per dag of per week.

Let op: in het geval van een deeltijdcontract van bijvoorbeeld 20 uur per week, is er pas sprake van overwerk indien de reguliere 40 uur per week (of voor schemawerkers: 45 uur per week) wordt overschreden. Dit is alleen anders indien onderling een andere afspraak is gemaakt.

Werken als gevolg van een oproep in stand-by dienst is ook overwerk (zie 4.9).

Arbeidsduur
De maximale arbeidsduur inclusief overwerk bedraagt voor niet-schemawerkers ten hoogste 11 uur per dag en 50 uur per week, met dien verstande dat de totale arbeidsduur inclusief overwerk berekend over 13 weken niet langer is dan 45 uur.

De maximale arbeidsduur inclusief overwerk bedraagt voor schemawerkers ten hoogste 11 uur per dag en 55 uur per week, met dien verstande dat de totale arbeidsduur inclusief overwerk berekend over 13 weken niet langer is dan 50 uur. Evenals niet-schemawerkers mogen schemawerkers dus boven hun reguliere wekelijkse arbeidsduur maximaal 10 uren overwerken, berekend over vier weken.

Voor nachtwerkers geldt een maximale arbeidsduur inclusief overwerk van 9 uur per dag met dien verstande dat deze niet boven de 45 uur per week uitkomt, berekend over een periode van 13 weken (zie ook 4.8).

Compensatie
Overwerk moet worden gecompenseerd door een toeslag op het loon van in beginsel 50%. Onderling kunnen werkgever en werknemer schriftelijk afspreken dat overwerk niet in geld maar in time-back wordt teruggegeven (in beginsel 1½ uur per gewerkt overuur).

Gedeeltelijke overuren worden altijd naar boven op halve uren afgerond. Overwerk, dat per dag korter dan 15 minuten duurt en dat géén regelmatig karakter draagt, wordt echter niet als overwerk beschouwd.

Extra toeslagen
In bepaalde gevallen moet bovenop de gewone overwerktoeslag een extra toeslag worden betaald, waardoor de totale beloning hoger wordt dan 150% (zie het overzicht hieronder).

De totale beloning voor **niet-schemawerkers** per overuur is als volgt:

Situatie	Vergoeding (incl. loon)
overwerk in rusttijd	150%
overschrijding maximale arbeidsduur (per dag of na vier weken)	150%
overwerk op roostervrije dagdeel	175%
overwerk op rustdag	200%
overwerk op feestdag	250%

De totale beloning voor **schemawerkers** per overuur is als volgt:

Situatie	Vergoeding (incl. loon)
overwerk in rusttijd	150%
overschrijding maximale arbeidsduur (per dag of na vier weken)	150%
overwerk op roostervrij dagdeel	175%
overwerk op rustdag	200%
overwerk op feestdag	250%
overwerk in combinatie met nachtdienst	175%

Voorwaarden
Indien de werkgever de werknemer oproept overwerk te verrichten op een voor de werknemer vrije dag, dan moeten tenminste drie overuren worden uitbetaald.

In het geval de arbeidsduur per dag inclusief overwerk tenminste tien uren is, is de werkgever verplicht de werknemer een warme maaltijd of een daartoe toereikende vergoeding te geven.

Een opdracht tot het verrichten van overwerk wordt door de werkgever zo vroeg mogelijk aan de werknemer gegeven. Bij het geven van een opdracht tot overwerk dient de werkgever de belangen van de werknemer zo veel mogelijk in acht te nemen.

Overwerk verplicht?
De Arbeidsregeling 2000 geeft geen antwoord op de vraag of overwerk door een werknemer mag worden geweigerd indien geen verplichting tot het verrichten van overwerk is overeengekomen. Deze vraag moet in het kader van het arbeidsovereenkomstenrecht worden beantwoord. In het algemeen geldt dat een opdracht tot overwerk niet zonder meer mag worden geweigerd.

Wettekst: Artikelen 14 t/m 17 Arbeidsregeling 2000.

4.8 Nachtdienst

Definitie
Er is sprake van nachtdienst, indien een schemawerker volgens zijn werkrooster arbeid verricht op of na 0.00 uur en vóór 6.00 uur, anders dan bij wijze van overwerk.

Arbeidsduur
De arbeidsduur per nachtdienst, exclusief pauze, bedraagt ten hoogste acht uren (inclusief overwerk maximaal 9 uur). Verder bedraagt de arbeidsduur per week voor schemawerkers die nachtdienst verrichten niet 45 maar 40 uur per week, berekend over een periode van 13 weken (inclusief overwerk maximaal 45 uur).

Indeling rooster
Het werkrooster van een werknemer met nachtdienst dient aan de volgende voorwaarden te voldoen:
de werknemer mag in elke periode van vier weken ten hoogste 14 maal arbeid in nachtdienst verrichten (tenzij het specifieke nachtfuncties betreft, zoals nachtwakers of personeel van bepaalde horeca- of casino-aangelegenheden);
de werknemer dient na het verrichten van arbeid in nachtdienst een onafgebroken rusttijd te hebben van:
a. tenminste 12 uren indien de nachtdienst voor of op 2.00 uur eindigt;
b. tenminste 14 uren indien de nachtdienst na 2.00 uur eindigt

de hiervoor bedoelde rusttijd mag in een aaneengesloten periode van zeven dagen één-maal worden bekort tot 8 uren;

de werknemer heeft na ten hoogste zes maal achtereen arbeid in nachtdienst te hebben verricht een onafgebroken rusttijd van tenminste 48 uren.

Wettekst: Artikelen 12 en 14 Arbeidsregeling 2000.

4.9 Stand-by dienst (consignatie)

Definitie
Onder consignatie wordt verstaan: een tijdruimte tussen twee elkaar opeenvolgende diensten of een pauze, waarin de werknemer verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.

Bij zogenaamde split-shifts of gebroken diensten, waarbij bijvoorbeeld 's ochtends vroeg en in de namiddag moet worden gewerkt, is er dus geen sprake van consignatie zolang de werknemer in de tussenliggende periode niet beschikbaar hoeft te blijven.

Diverse verboden

Het is verboden consignatie op te leggen aan werknemers jonger dan 18 jaar.

Per vier weken mag gedurende tenminste 14 aaneengesloten dagen geen consignatie aan de werknemer worden opgelegd.

Ook mag geen consignatie in combinatie met nachtdienst worden opgelegd op dezelfde dag.

Arbeidsduur
Als de consignatie ook de periode tussen 0.00 uur en 6.00 uur bestrijkt, dan geldt voor schemawerkers niet de normale arbeidsduur van 45 uur, maar bedraagt de arbeidsduur over een periode van 13 weken berekend niet meer dan 40 uur per week. Voor het overige blijft de arbeidsduur gelijk.

De arbeid, die voortvloeit uit de consignatie, telt overigens niet mee voor de berekening van de totale reguliere arbeidsduur (al dan niet inclusief overwerk) als bedoeld in de onderdelen 4.4 en 4.7.

Compensatie
Als (te betalen) arbeidstijd geldt tijdens de consignatie de werkelijk als gevolg van een op-roep gewerkte tijd. Echter, één oproep of meerdere oproepen binnen een half uur worden geacht tenminste een half uur te duren. Indien na verrichte consignatie-arbeid binnen een half uur weer een oproep volgt, geldt die tussenliggende periode ook als te betalen arbeidstijd.

De arbeid, die gedurende consignatie wordt verricht, moet als overwerk worden betaald.

Stand-by toelage
Tenzij anders overeengekomen bij schriftelijke overeenkomst, betaalt de werkgever de werk-nemer aan wie consignatie is opgelegd, ongeacht of er daadwerkelijk oproepen zijn gedaan of arbeid als gevolg van een oproep is verricht, per dag, waarop die consignatie wordt opgelegd, een toeslag van één procent van zijn bruto-maandloon. Deze consignatietoeslag mag niet van de vergoeding, die moet worden betaald als er wèl wordt gewerkt na een oproep, worden afgetrokken.

Wettekst: Artikel 11 Arbeidsregeling 2000.

4.10 Vol-continu dienst

Definitie

Onder arbeid in een vol-continu bedrijf wordt verstaan: arbeid, die niet uitsluitend een ondersteunend karakter draagt, en die wordt verricht in een onderneming waarbinnen naar de aard van het bedrijfs- of productieproces gedurende 24 uur per dag zonder onderbreking arbeid dient te worden verricht (bijvoorbeeld in (delen van) de gezondheidszorg of de olieraffinaderij).

Bijzondere regels
In afwijking van de reguliere bepalingen die voor schemawerkers gelden, geldt voor nachtwerkers dat:
de rustdag tenminste éénmaal per dertien weken op zondag valt (in plaats van een keer per zeven weken);
indien de dienst dat niet toelaat kan de pauze later dan na vijf uren arbeid worden toegekend;
er géén maximale arbeidsduur inclusief overwerk per dag geldt;
de arbeidsduur inclusief overwerk maximaal 60 uur per week is. De arbeidsduur exclusief overwerk is wel gewoon 45 uur per week (in geval van nachtdienst ook 45 uur per week).

Voor wat betreft consignatiedienst (zie onderdeel 4.9) gelden voor schemawerkers in vol-continudienst de 14-daagse consignatie-vrije periode, het verbod van consignatiedienst in combinatie met nachtdienst en de vaste consignatietoelage niet.

Wettekst: Artikel 26 Arbeidsregeling 2000.

4.11 Administratieve verplichtingen voor de werkgever

Arbeidslijst
In iedere onderneming behoort een arbeidslijst te worden opgehangen op een plaats, die vrij toegankelijk is voor de betrokken werknemers. De arbeidslijst geeft een systematisch overzicht van de verschillende binnen de onderneming aanwezige functies en het daarbij begrote personeelsbestand, alsmede van de binnen de onderneming gehanteerde werktijden of werkroosters en van de binnen de onderneming geldende rusttijden. Het model van de arbeidslijst is in beginsel gelijk aan de arbeidslijst volgens de Arbeidsregeling 1952.

Meldplicht
Arbeidslijsten, waarop werkroosters voor schemawerkers voorkomen, dienen onverwijld na de vaststelling ervan door de werkgever aan de Directie Arbeidszaken te worden toegezonden. Hetzelfde geldt voor in zulke roosters aangebrachte structurele wijzigingen.

Incidentele afwijking
Indien een werknemer incidenteel langer of korter moet werken dan het rooster aangeeft (dit in verband met de schuifmogelijkheid van werkuren: zie ook onderdeel 4.4), dan moet dit 48 uur van tevoren aan de werknemer worden aangegeven.

Verbod Directeur Arbeidszaken
De directeur van de Directie Arbeidszaken is bevoegd de toepassing van de werktijden of een werkrooster, zoals opgenomen in de arbeidslijst, ten aanzien van een werknemer of een bepaalde groep werknemers in een onderneming geheel of gedeeltelijk te verbieden dan wel daaromtrent bindende aanwijzingen te geven, indien:
- hij oordeelt dat de aard van de onderneming geen schemawerk noodzakelijk maakt, danwel
- hem dat met het oog op de gezondheid of het welzijn van de betreffende werknemer of werknemers wenselijk voorkomt.

Personeelsregister
De werkgever is verplicht op verzoek van de Directie Arbeidszaken een personeelsregister over te leggen. Het personeelsregister bevat de namen, geboortedata en nationaliteiten van de werknemers in de onderneming. Van werknemers, die niet van rechtswege zijn toegelaten in de Nederlandse Antillen, wordt het nummer en de datum van afgifte van de verblijfsvergunning vermeld.

Overwerkregister
De werkgever houdt een register bij van het binnen zijn onderneming verrichte overwerk en is verplicht dit register op verzoek van de Directie Arbeidszaken over te leggen. Het overwerkregister vermeldt de namen van de werknemers, die overwerk hebben verricht, de data waarop dit overwerk is verricht, alsmede de duur van het verrichte overwerk per werknemer.

Wettekst: Artikelen 28 t/m 30 Arbeidsregeling 2000.

4.12 Datum inwerkingtreding

Datum inwerkingtreding was 1 augustus 2000

Wettekst: Artikelen 37 t/m 43 Arbeidsregeling 2000.

5. Huishoudelijk personeel

Oude regeling
Op huishoudelijk personeel zijn de bepalingen van de Arbeidsregeling 1952 niet van toepassing, omdat die landsverordening enkel betrekking heeft op arbeid 'verricht in een onderneming'. De particuliere huishouding valt daarbuiten.

Nieuwe regeling
In de Arbeidsregeling 2000 (m.i.v. 1-8-2000) is een bepaling ten behoeve van huishoudelijk personeel opgenomen, welke bepaling een aantal normen bevat die ten aanzien van het laten verrichten van dergelijke arbeid door de natuurlijke persoon die als werkgever optreedt in acht moeten worden genomen.

Arbeidsduur
De arbeidsduur bedraagt maximaal 11 uur per dag en maximaal 55 uur per week. Meeruren moeten tegen 150% worden betaald.

Pauze
Na ten hoogste vijf uur arbeid dient een pauze van tenminste een half uur te worden gegund. Arbeid gedurende die pauze moet tegen 150% worden betaald.

Rusttijden
De tijd tussen 22.00 uur en 6.00 uur geldt als rusttijd tenzij de dienstbetrekking uitsluitend of hoofdzakelijk ziet op een verzorging die uitsluitend of hoofdzakelijk dient plaats te vinden binnen de vorenbedoelde tijdstippen. Arbeid binnen die uren (de rusttijden) moet tegen 150% worden betaald.

Per zeven dagen heeft de werknemer recht op een rustdag. Arbeid op de rustdag moet tegen 200% worden betaald.

Feestdagen
De werknemer is op feestdagen vrijgesteld van arbeid met behoud van loon. Arbeid op een feestdag moet tegen 200% worden betaald.

Minimumloon
Het minimumloon van huishoudelijk personeel is, m.i.v. 1-8-2001 omgezet in een minimumuurloon (zie folder minimumlonen) en zal daarna gefaseerd worden

gelijkgetrokken met het niveau van categorie I, met dien verstande dat van dat loon de hieronder vermelde bedragen aan kost en inwoning (inwonend personeel) of verstrekte maaltijden (uitwonend personeel) mogen worden afgetrokken:

I. Kost en inwoning:
a. Naf. 300,- voor het eilandgebied Bonaire:
b. Naf. 300,- voor het eilandgebied Curaçao;
c. Naf. 425,- voor het eilandgebied St. Maarten;
d. Naf. 300,- voor het eilandgebied Saba;
e. Naf. 300,- voor het eilandgebied St. Eustatius.

II. Een ontbijt of broodmaaltijd:
a. Naf. 1,50 voor het eilandgebied Curaçao;
b. Naf. 1,50 voor het eilandgebied Bonaire:
c. Naf. 2,10 voor het eilandgebied St. Maarten;
d. Naf. 1,50 voor het eilandgebied Saba;
e. Naf. 1,50 voor het eilandgebied St. Eustatius.

III. Een warme maaltijd:
a. Naf. 5,- voor het eilandgebied Curaçao;
b. Naf. 5,- voor het eilandgebied Bonaire:
c. Naf. 7,- voor het eilandgebied St. Maarten;
d. Naf. 5,- voor het eilandgebied Saba;
e. Naf. 5,- voor het eilandgebied St. Eustatius.

Wettekst Artikel 25 Arbeidsregeling 2000, artikel 7 lid 3 en artikel 9 lid 4 van de Landsverordening minimumlonen

Deze folder heeft uitsluitend een informatief karakter. Aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend.

Home Page Naar boven