

Handboek Surinaams arbeidsrecht

HANDBOEK SURINAAMS ARBEIDSRECHT

J.R Berculo en J.J.M. de Laat

Tweede druk



Omslagontwerp: Nick van Silfhout
Opmaak binnenwerk: Crius Group, Hulshout

© 2025 J.R Berculo en J.J.M. de Laat | WJS uitgevers

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige ander manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 3051, 2130 KB Hoofddorp, www.reprorecht.nl). Voor het overnemen van (een) gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (art. 16 Auteurswet) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.stichting-pro.nl).

No part of this book may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

ISBN 978-94-93458-12-3
NUR 820

wjs-uitgevers.nl

VOORWOORD BIJ DE TWEEDE, HERZIENE DRUK

Met deze tweede druk is het *Handboek Surinaams arbeidsrecht* ingrijpend herschreven en geactualiseerd. De inhoud is aangepast aan het per 1 mei 2025 in Suriname ingevoerde Nieuw Burgerlijk Wetboek. Dit boek is niet alleen geschikt voor juristen, maar ook voor niet-juristen die regelmatig met vragen over het arbeidsrecht te maken hebben. Ook is het boek bedoeld voor studenten die aan de Anton de Kom Universiteit het vak Arbeidsrecht volgen en op een verantwoord niveau kennis willen nemen van alle aspecten van het arbeidsrecht.

In de maanden januari en februari 2025 hebben wij voor het tot stand komen van de cursus ‘Nieuw BW Arbeidsrecht’ voor het CDR samengewerkt met universitair hoofddocente Nancy Y.M. Tai A Pin, de advocaten bij het Hof van Justitie Elleson M. Fraenk en Glenn D. van der San en bedrijfsjuriste/legal counsel (en voormalig advocate) Nashreen R.J. Ilahibaks. Van deze samenwerking hebben wij veel geleerd en wij hebben ook de op deze wijze opgedane kennis in dit boek verwerkt. Bij het schrijven van dit boek heeft Robert M. Praag, rechter in het Hof van Justitie een hoofdstuk meegelezen en van commentaar voorzien, waarvoor wij hem dank verschuldigd zijn.

Wij danken het Centrum voor Democratie en Rechtspleging te Paramaribo voor het aan ons verschaffen van een podium waarop wij cursussen arbeidsrecht hebben kunnen geven, voor de logistieke ondersteuning tijdens ons verblijf in 2025 en voor de ruimhartige dienstverlening bij de distributie van dit boek door de bibliotheekmanager Sabrina Hasselbaink. Ten slotte gaat onze bijzondere dank uit naar Nancy Tai A Pin. Zij heeft samen met ons de hiervoor genoemde cursus Nieuw BW Arbeidsrecht ontwikkeld en verder heeft zij delen van dit boek van commentaar voorzien. Wij zijn steeds weer opnieuw onder de indruk van haar grote kennis van het arbeidsrecht.

Utrecht/Zeist, juli 2025

mr. J.R. Berculo

mr. J.J.M. de Laat

VERANTWOORDING

De inhoud van het *Handboek Surinaams arbeidsrecht* moet gezien worden tegen de achtergrond van cursussen arbeidsrecht die wij, al of niet tezamen, in de periode vanaf 1999 in Suriname ten behoeve van het Centrum Democratie en Rechtspleging (het CDR, voorheen de SJSSN) hebben gegeven aan onder meer rechters in het Kantongerecht en het Hof van Justitie, Rechterlijke Ambtenaren In Opleiding (RIO), advocaten (in de beroepsopleiding en in de permanente opleiding) en juristen en overige functionarissen uit het bedrijfsleven. Het recente cursusmateriaal voor deze cursussen, waaronder de door ons in 2022 bewerkte syllabus met de titel ‘Hoofdstukken Surinaams arbeidsrecht’, is door ons in dit boek grotendeels herschreven en van een verder strekkende en ruimere arbeidsrechtelijke context voorzien. Tevens is in dit boek per onderwerp aangegeven welke invloed de invoering van het Nieuw Burgerlijk Wetboek zal hebben.

De hiervoor genoemde syllabus kent een lange voorgeschiedenis. In juni 1999 werd ten behoeve van de Beroepsopleiding Advocatuur van de Nederlandse Orde van Advocaten het boek *Arbeidsrecht* geschreven door de advocaten mr. J.R. Berculo en mr. A.A.B. Gaalman, alsmede door prof. mr. G.J.J. Heerma van Voss, hoogleraar sociaal recht aan de Rijksuniversiteit Leiden. De tekst van dit boek is in 2002 als syllabus ten behoeve van het geven van onderwijs door mr. J.R. Berculo aangepast aan de Surinaamse regelgeving en jurisprudentie, dit met toestemming van de Nederlandse Orde van Advocaten en onder auspiciën van de (toenmalige) Stichting Juridische Samenwerking Suriname-Nederland (SJSSN), thans het CDR. De syllabus is in 2005 en in 2007 voor een deel herzien en de tekst is nadien wederom voor een deel aangepast ten behoeve van onder meer op Surinaamse rechters, advocaten en juristen in het bedrijfsleven gerichte cursussen.

Aan de wijzigingen van de syllabus in 2005 en 2007 is onder meer meegewerkt door de docenten Arbeidsrecht verbonden aan de Anton de Kom Universiteit van Suriname mr. N.Y.M. Tai A Pin en mr. C.A. Wallerlei, alsmede door de advocaten bij het Hof van Justitie mr. R.C.A. Bleau, mr. D.F. Chocolaad, mr. Y. Engkar, mr. F. Kruisland, mr. H.R. Schurman en mr. R. Sohansingh, alsmede door mr. N. Dullaert en mr. J.R. Berculo, advocaten bij Berculo Advocaten te Utrecht. In 2019 is de syllabus uit 2007 door de leden van de werkgroep Arbeidsrecht gewijzigd ten behoeve van de beroepsopleiding van de advocatuur. Tot de werkgroep Arbeidsrecht in 2019 behoren de docenten Arbeidsrecht verbonden aan de Anton de Kom Universiteit van Suriname, mr. N.Y.M. Tai A Pin en mr. C.A. Wallerlei, thans Kantonrechter in het Eerste Kanton, alsmede de advocaten bij het Hof van Justitie mr. E.D. Esajas, mr. E.M. Fraenk, mr. H.R. Schurman, mr. R. Sohansingh en mr. N.P.K. Tjin A Dije.

Zonder de inspirerende inbreng van Surinaamse rechters, advocaten, docenten en cursisten met wie wij in de afgelopen jaren hebben gesproken, hadden wij dit boek niet kunnen schrijven. Ook hebben wij dankbaar gebruik gemaakt van voorheen in Suriname verschenen publicaties over het arbeidsrecht. Wij hebben veel van onze Surinaamse gesprekspartners geleerd en wij zijn hen voor het tot stand komen van dit boek dank verschuldigd. Ook zijn wij dank verschuldigd aan het Centrum Democratie en Rechtspleging, voorheen de SJSSN, voor het ter beschikking stellen van cursusfaciliteiten en voor de immer hartelijke ontvangst.

Utrecht, mei 2023

mr. J.R. Berculo

mr. J.J.M. de Laat

INHOUD

Voorwoord bij de tweede, herziene druk	v
Verantwoording	vii
1. Inleiding	1
1.1 Tot 1975: concordantiebeginsel	2
1.2 Kenbron	3
1.3 Onderlinge beïnvloeding	3
2. Aangaan van de arbeidsovereenkomst	5
2.1 Bijzondere overeenkomst	5
2.2 Andere wetten en regelingen dan BW	5
2.3 Wat is een arbeidsovereenkomst?	6
2.4 Verhouding tot het algemene verbintenissenrecht	6
2.4.1 ‘Goede trouw’ is in het nieuw BW ‘redelijkheid en billijkheid’	6
2.4.2 Onderhandelingen over totstandkoming arbeidsovereenkomst	7
2.4.3 Beëindigingsovereenkomst en vaststellingsovereenkomst	8
2.4.4 De wilsgebreken	9
2.5 Gesloten stelsel	10
2.6 Verhouding tot de overeenkomst van opdracht en tot de overeenkomst van de aanneming van werk	11
2.6.1 Aanneming van werk	12
2.6.2 Opdracht	12
2.7 Gemengde overeenkomst	12
3. De precontractuele fase	15
3.1 Selectieproces	16
3.2 Onderscheid tussen vrouwen en mannen	16
3.2.1 Wet Arbeidsbescherming Gezin	16
3.2.2 Wet Gelijke Behandeling Arbeid	17
3.2.3 Direct en indirect onderscheid	18
3.2.4 Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid	18
3.2.5 Het al dan niet tijdelijk karakter en verschillen in arbeidsduur	19

3.3	Strijd met privacy	20
3.4	Sollicitatiegesprek	21
3.5	Bedrog	22
3.6	Opvolgend werkgeverschap	22
3.7	Anti-discriminatie en privacybescherming in de precontractuele fase	23
3.8	De arbeidsovereenkomst ontstaat bij aanbod en aanvaarding	25
3.9	Werkingsfeer	25
3.10	Personeelswet	27
3.10.1	Arbeidscontractanten toch onder het BW?	28
3.10.2	Bijzondere categorieën	29
3.11	Kapiteins en schepelingen	29
3.12	Handelsagenten	29
3.13	Handelsvertegenwoordigers	31
4.	Partijen bij de arbeidsovereenkomst en de vorm van de arbeidsovereenkomst	33
4.1	Partijen bij de overeenkomst	33
4.2	Minderjarigen	33
4.2.1	Procederen door een onbekwame minderjarige	34
4.2.2	Verschil tussen minderjarige en meerderjarige werknemer	34
4.3	Echtgenoten	35
4.4	Vreemdelingen	35
4.5	De illegaal verblijvende werknemer	36
4.6	Caricom-burgers	37
4.7	PSA (Personen van Surinaamse Afkomst)	38
4.8	De vorm van de arbeidsovereenkomst	38
4.8.1	Algemeen	38
4.8.2	Mondeling	39
4.8.3	Uitwerking met voorbeelden van de eis van schriftelijkheid	39
4.8.4	Achtergrond schriftelijkheid	40
5.	Het arbeidscontract	41
5.1	Definitie arbeidsovereenkomst	41
5.2	Elementen arbeidsovereenkomst	42
5.3	Werkgever	42
5.4	Werknemer en persoonlijke verrichting van de arbeid	42
5.5	Arbeid	43
5.6	Is stage ook arbeid? Stageovereenkomsten	43
5.7	De schijn van het bestaan van een arbeidsovereenkomst	44
5.8	Wetenschappelijk onderzoek is arbeid?	44
5.9	Loon (en fooien, pensioen, vrijwilligerskosten)	45
5.9.1	Fooien	45

5.10	Pensioen	46
5.11	Onkostenvergoeding loon?	46
5.12	Beloning voor andersoortige inspanningen	46
5.13	Reële hoogte van het loon	46
5.14	In dienst (gezagsverhouding)	46
5.15	Gedurende zekere tijd	48
5.16	Maatschappelijke positie werknemer	49
5.17	De holistische weging	49
5.18	Is de betekenis van de partijbedoeling in de loop van de laatste 25 jaar te veel opgeblazen?	51
5.19	Consignatie (<i>slaapdiensten</i> en <i>wachtdiensten</i>)	53
5.20	Beschikbaarheidsdiensten zijn arbeidstijd	53
5.21	Geen geruisloze overgang van de ene naar de andere werkgever	53
5.22	Zelfstandige zonder personeel (zzp'er)	55
5.22.1	Wat is een zzp'er naar Surinaams recht?	55
5.23	Weerlegbare rechtsvermoedens	56
5.23.1	Weerlegbaar rechtsvermoeden bestaan arbeidsovereenkomst	56
5.23.2	Weerlegbaar rechtsvermoeden inhoud arbeidsovereenkomst	57
5.24	Recht op loon gedurende drie uur bij kortere oproepduur	57
6.	Flexibele arbeidsrelaties	59
6.1	Detachering	59
6.2	Contracting	60
6.3	Oroepovereenkomst	61
6.3.1	Een voorovereenkomst	62
6.3.2	Een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht	62
6.3.3	Nulurencontract	63
6.3.4	Min-maxcontract	65
6.4	Oroepen met zekere regelmaat	66
6.5	Uitzendwerk	66
6.5.1	Arbeidsovereenkomst met inlener?	66
6.5.2	Heeft uitgezonden arbeidskracht arbeidsovereenkomst met uitzender?	67
6.5.3	Maximumtermijn van terbeschikkingstelling	67
6.5.4	Zelfde loon als werknemer in inlenersbedrijf (of toch niet...)	67
6.5.5	Uitzendbeding	68
6.6	Thuiswerk	69
6.7	Payrolling	70
7.	Informatieplicht werkgever bij aanvang arbeidsovereenkomst	71
7.1	Opgave bij flexibele contracten	73

8.	Bijzondere bedingen	75
8.1	Proeftijdbeding	75
8.2	Incorporatiebeding	76
8.3	Tussentijds opzegbeding	76
8.4	Pensioenbeding	76
8.5	Eenzijdige-wijzigingsbeding	76
8.6	Concurrentiebeding	77
8.7	Studiekostenbeding	77
8.8	Nevenwerkzaamhedenbeding	78
8.9	Geheimhoudingsbeding	78
8.10	Boetebeding	78
8.11	Uitzendbeding	78
8.12	Aanzegbeding	79
8.13	Ontbindende voorwaarde	79
9.	Het eenzijdige-wijzigingsbeding en het arbeidsreglement	81
9.1	Het eenzijdige-wijzigingsbeding	81
9.1.1	Schriftelijk, in de arbeidsovereenkomst?	82
9.1.2	Arbeidsvoorwaarde	83
9.1.3	Zwaarwichtig belang	84
9.1.4	Wat als werkgever met werknemer geen beding ex artikel 7:613 BW sluit?	84
9.1.5	Hantering goed werkgeverschap en goed werknemerschap	85
9.1.5.1	Drie hordes: de drietrapsraket	85
9.2	Het arbeidsreglement	86
9.2.1	Eenzijdige vaststelling	87
9.2.2	Weigering instemming is opzegging?	88
9.2.3	Vastlegging voor de toekomst?	90
9.2.4	Verskil tussen een reglement en een cao	90
10.	Goed werkgeverschap en goed werknemerschap	91
10.1	Inleiding	91
10.2	Recht op tewerkstelling?	91
10.3	Rechtspraak over recht op arbeid en goed werkgeverschap	92
10.4	Schorsing en op non-actiefstelling	94
10.5	Hoe wordt een vordering tot opheffing van een schorsing en op non-actiefstelling in kort geding beoordeeld?	95
10.6	Looninhouding	96
10.7	Basiszorgverzekering	98
11.	Loon: de belangrijkste primaire arbeidvoorwaarde	99
11.1	Loonbetaling	99
11.2	Loon in cao bepaald	99

11.3	Bestedingsbepalingsverbod	99
11.4	Samenstelling en voldoening van het loon	100
11.4.1	Alleen SRD?	100
11.4.2	Uitbetaling	100
11.5	Loon is alleen maar geld of ook anders ?	100
11.6	Wat gebeurt er als het loon niet precies vaststaat?	101
11.7	Eenzijdige vernietigingsgrond	102
11.8	Het loon per dag	102
11.9	Loonslip (loonstrook)	102
11.10	Invloed Arbeidswet op betaling van loon	102
11.11	Minimumloon	103
11.11.1	Betaalbewijs en minimumloon	103
11.11.2	Nakomen verplichting betaling minimumloon door werkgever	104
11.12	Belasting	104
11.13	Basisloon en basisuurloon	104
11.14	Overwerk	105
11.14.1	Verplichting tot overwerk (en collectieve arbeidsover- eenkomst)	106
11.14.2	Recht op overwerkvergoeding	107
11.14.3	Geen recht op overwerkvergoeding bij hogere functies?	107
11.15	Gelijke behandeling en loon	107
11.16	Verhoging bij niet-betaling loon of bij niet-tijdige betaling loon	108
11.17	Loon bij niet-werken	109
11.17.1	Bij verhindering aan de kant van de werkgever	109
11.17.2	Bij verhindering aan de kant van de werknemer	110
11.18	Overdracht en herroeping volmacht	110
11.19	Verrekening met het loon	111
11.20	Verjaring loonvordering	111
12.	De arbeidsongeschikte werknemer	113
12.1	Terminologie: gehele of gedeeltelijke of situatieve arbeidsonge- schiktheid, de bedongen arbeid en de passende arbeid	114
12.2	Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid	114
12.3	Situatieve arbeidsongeschiktheid	115
12.4	Loondoorbetaling tijdens ziekte	118
12.5	De Wet Nationale Basiszorgverzekering	120
12.6	Geschil over vaststelling ziekte	121
12.7	Re-integratie	122
12.8	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens ziekte	127
12.9	Beëindiging wegens ziekte	130
12.10	Bedrijfsongeval of beroepsziekte	130

12.11	Regresrecht (kostenverhaal)	131
12.12	Zwangerschap en bevalling	132
13.	Werktijden en arbeidsomstandigheden	137
13.1	De regeling van de werktijden	137
13.1.1	Burgerlijk Wetboek	137
13.1.2	De Arbeidswet	138
13.2	Speciale dagen (nationale feestdagen) en arbeidstijden	138
13.2.1	Uitzonderingen op de regel dat op <i>zondag</i> niet gewerkt wordt	139
13.2.2	Op gespannen voet?	139
13.3	Zwangerschap en werktijden	140
13.4	(Wet) arbeid kinderen en jeugdige personen	140
13.5	Vier ‘categorieën’ van kinderen en jeugdige personen	141
13.6	Verschil ‘hulparbeid’ en ‘arbeid’	141
13.7	Schoolweken en vakantieweken	142
13.8	De 13- en 14-jarigen	142
13.9	De 15-jarige	143
13.10	Werkgever en ouders	143
13.11	Onderneming	144
13.12	WAK en Arbeidswet 1919	144
13.13	Gezinsbedrijf en huiswinkel	145
13.14	Conceptwet arbeidsomstandigheden	145
14.	Vakantie	147
14.1	Recht op vakantie en recht op vakantietoelage	147
14.1.1	Een elk jaar groeiend aantal vakantiedagen: van twaalf naar achttien dagen	148
14.2	De tijdstippen van vakantie	150
14.3	Recht op vakantietoelage	151
14.3.1	Hoogte van de vakantietoelage	151
14.3.2	Uitbetaling vakantietoelage	152
14.3.4	Einde arbeidsovereenkomst	153
14.4	Kan werkgever verhinderen dat alle opgebouwde vakantiedagen in hetzelfde jaar opgenomen worden?	153
14.4.1	Drukte op het werk	153
14.4.2	Werknemer wil blijven werken (en loon verdienen) in plaats van op vakantie gaan	154
14.5	Vergoeding van niet genoten vakantiedagen	155
14.6	Vertraging in de betaling	155
14.7	Bij verschil van mening over vakantie naar de rechter?	156
14.8	Vakantie en arbeidsongeschiktheid	157

14.9	Vakantie en schorsing, vakantie bij op non-actiefstelling, vakantie tijdens opzegtermijn	158
14.9.1	Vakantie en dringende reden (ontslag op staande voet)	158
14.10	Vakantie en beëindigingsovereenkomst	158
14.11	Vakantie en zwangerschapsverlof en bevallingsverlof	159
14.12	Toekomstige wetgeving over vakantie	159
14.12.1	Onbetaald verlof	159
14.12.2	Loon en artikel 19 concept-Vakantiewet 2021	160
14.12.3	Seniorenbeleid	160
15.	Verlof	161
15.1	Oudste vorm	161
15.2	Kiesrecht, ondertrouw, huwelijk, bevalling, jubileum, overlijden	161
15.3	Ouderschapsregelingen (art. 7:633c BW): adoptieverlof	162
15.3.1	Zwangerschapsverlof	162
15.3.2	Zwangerschapsonderzoeksverlof	163
15.3.3	Vaderschapsverlof	164
15.3.4	Adoptieverlof	165
15.4	Aanvraag door werkgever en werknemer	165
15.5	Beëindiging dienstbetrekking vanwege verlof: schadevergoeding	165
15.6	‘Verlof buiten bezwaar’	166
15.7	Victimisatie	166
15.8	De hoogte van de uitkering	166
16.	Functie	167
16.1	Functie	167
16.2	Het belang van ‘de functie’ voor een werknemer	167
16.3	Functie in de cao	168
16.4	Tussen-varianten	169
16.5	Eerste tussenconclusie bij functievaststelling en wijziging	170
16.6	Functie niet in cao	171
16.7	De disfunctionerende werknemer	172
16.8	Functiewijziging door of ten gevolge van arbeidsongeschiktheid	172
16.9	Functiewijziging als disciplinaire maatregel, zowel in cao als zonder cao	172
16.10	Wijziging van de functie door bedrijfseconomische factoren	173
16.11	Conclusie bij functievaststelling en functiewijziging	175
17.	Gezagsuitoefening/disciplinaire maatregelen	177
17.1	Kleding	177
17.2	Godsdienstige tekens	178
17.3	Tattoos	178
17.4	Instructierecht en COVID	179
17.5	Disciplinaire maatregelen	179

18. Arbeidsomstandigheden	181
18.1 Arbeidsomstandigheden in het Burgerlijk Wetboek	181
18.2 Conceptwet arbeidsomstandigheden	182
19. Schade door de werknemer aan de werkgever toegebracht	185
19.1 Personeelsuitje ook uitvoering van de arbeidsovereenkomst?	185
19.2 Verkeersboetes	186
19.3 Opzet en bewuste roekeloosheid	186
20. Studiekostenbeding	187
20.1 Drie uitwerkingen	187
20.2 Drie bijzonderheden	188
20.3 Rechtspraak over studiekostenbeding	188
20.4 Wel studie, maar niet tijdens werkuren	189
21. Boetebeding	191
21.1 Boete en concurrentiebeding	192
21.2 Schadevergoeding naast boete?	192
21.3 Boete bij andere bedingen, zoals geheimhoudingsbeding	193
21.4 Invloed oud recht op nieuw recht	193
22. Nevenwerkzaamheden	195
22.1 Absoluut verbod	195
22.2 Toestemming voor de verrichting van nevenwerkzaamheden	197
22.3 Verplichting van de werknemer om de werkgever te informeren (informatieplicht)	198
22.4 Schriftelijk?	198
23. Geheimhoudingsbeding	201
23.1 Strafbaarheid	201
23.2 Geheimhouding na afloop van de arbeidsovereenkomst	202
23.3 Boetebeding bij geheimhoudingsbeding	202
23.4 Geheimhouding en recht van enquête	203
24. Het bijzondere beding van verbod op concurrentie (concurrentiebeding)	205
24.1 Na het einde van de arbeidsovereenkomst	205
24.2 Niet in een cao of arbeidsreglement	205
24.3 Opnieuw aangaan concurrentiebeding bij opvolgende contracten voor bepaalde tijd	206
24.4 Aanmerkelijk zwaarder drukken van het concurrentiebeding tijdens het dienstverband	206
24.5 Vernietiging	207
24.6 Vergoeding aan werknemer	208

25. Pensioenbeding	209
26. De zorgplicht van de werkgever ingevolge artikel 7:658 BW	211
26.1 Absolute waarborg?	211
26.2 In de uitoefening van de werkzaamheden	212
26.2.1 Precieze verplichtingen van de werkgever bij voorkoming van bedrijfsongevallen	213
26.2.2 Ongevallenregeling	215
26.2.3 Ongevallenregister	215
26.3 Opzet en grove schuld	216
26.4 Opheffing civielrechtelijke verantwoordelijkheid	216
26.5 Aansprakelijkheid voor ingeleend personeel, uitzendkrachten, stagiairs en vrijwilligers	218
27. Overgang van onderneming	221
28. Het einde van de arbeidsovereenkomst	223
28.1 De grondslag van het ontslagrecht	223
28.2 Preventieve ontslagtoets en nieuwe regelgeving	224
28.3 Het gesloten stelsel van ontslaggronden	226
29. Ontslag tijdens de proeftijd	229
30. Einde na verloop van bepaalde tijd	235
30.1 Rechtskarakter arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	235
30.2 Het moment waarop de (eerste) overeenkomst voor bepaalde tijd eindigt	236
30.3 De voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in het BW: de ‘ketenregeling’	238
30.3.1 Eerste element van de ketenregeling: periode 24 maanden	238
30.3.2 Tweede element van de ketenregeling: meer dan drie verlengingen	239
30.3.3 Het belang van de ketenregeling voor de praktijk	240
30.3.4 Artikel 7:667c lid 4 BW, de projectverlenging	241
30.4 De Wet Omzetting Arbeidsovereenkomst Bepaalde Tijd in Arbeidsovereenkomst Onbepaalde Tijd	242
30.5 De zonder tegenspraak (‘stilzwijgend’) voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	243
30.6 Onbepaalde tijd gevolgd door bepaalde tijd: de Ragetlie-regel	246
30.7 Het voorkomen van de draaideurconstructie	247
30.8 Artikel 7:667f BW: mededeling vacatures voor onbepaalde tijd	251
30.9 Relatie tussen artikel 7:667c lid 1 en lid 2 BW en artikel 3 lid 1 en lid 2 Wet Omzetting	252

30.10	Tussentijds opzeggen en ontbinding van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	253
30.11	De voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd: het 'oude' recht	255
30.12	De voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en de Ontslagwet 2018	258
31.	Beëindiging met wederzijds goedvinden	261
31.1	Onderzoeksplicht	262
31.2	Informatieplicht	262
31.3	Bewijs van wilsovereenstemming	263
31.4	De inhoud van de beëindigingsovereenkomst	263
31.5	De beëindigingsovereenkomst en het overeenkomstenrecht	264
31.6	Getuigschrift	267
32.	Opzegging	271
32.1	De ontslagvergunning	271
32.2	Het Ontslagbesluit 2021 en de uitvoeringsbesluiten	271
32.3	De procedure bij de Ontslagcommissie	273
32.4	Het College van Arbeidszaken	276
32.5	De door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn	277
32.6	Het verkorten van de opzegtermijn ex artikel 7:672 lid 4 BW	278
32.7	De dag waartegen moet worden opgezegd	279
32.8	De opzegtermijn en de dag waartegen moet worden opgezegd in het oud BW	280
32.9	Opzegging door werkgever met een te korte opzegtermijn	282
32.10	Opzegging door de werkgever zonder ontslagvergunning	282
33.	De opzegverboden	285
33.1	Ontslagbescherming tijdens ziekte	287
33.2	Gelijke behandeling	288
33.3	De relatie tussen opzegverboden, proeftijdontslag en ontslag op staande voet	289
34.	Kennelijk onredelijk ontslag	291
34.1	Kennelijk onredelijk doen eindigen van de arbeidsovereenkomst	291
34.2	De bewijslast van de kennelijke onredelijkheid	293
34.3	Voorbeelden van kennelijk onredelijk ontslag in artikel 7:681 lid 2 BW	293
34.4	Afweging op grond van alle omstandigheden van het geval	295
34.5	Kennelijk onredelijk ontslag bij arbeidsongeschiktheid	297

34.6	De hoogte van de schadevergoeding naar billijkheid ex artikel 7:681 lid 1 BW	299
34.7	De correctiefactor	301
34.8	Herstel van de dienstbetrekking	304
34.9	De termijn voor het instellen van de vordering ex artikel 7:681 lid 1 en artikel 7:682 BW	306
35.	Opzegging door de werknemer	309
36.	Ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter	313
36.1	De procedure	313
36.2	De ontbindingsgronden	315
36.3	De verandering van omstandigheden	316
36.4	De gevolgen van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst	319
36.5	De hoogte van de ontbindingsvergoeding	320
36.6	De correctiefactor	321
36.7	Ontbinding voor zover rechtens vereist	325
36.8	Hoger beroep van de ontbindingsbeslissing	328
36.8.1	De kantonrechter ontbindt niet, het Hof acht een grondslag voor ontbinding aanwezig	330
36.8.2	De kantonrechter ontbindt, het Hof ziet daartoe geen grondslag	331
36.9	Heeft de ontbindingsvergoeding exclusieve werking?	334
36.10	De werknemer vraagt ontbinding van de arbeidsovereenkomst	336
37.	Ontbinding wegens tekortkoming in de nakoming	339
38.	Het in werking treden van de ontbindende voorwaarde	341
39.	Ontslag op staande voet	345
39.1	Opzegging met onmiddellijke ingang vanwege een dringende reden ('ontslag op staande voet')	345
39.2	Onverwijld opzeggen en gelijktijdig mededelen	347
39.3	Hoor en wederhoor	350
39.4	Melding bij het Hoofd van de Arbeidsinspectie	350
39.5	Naar de rechter na het oordeel van het Hoofd van de Arbeidsinspectie	351
39.6	Het College van Arbeidszaken	352
39.7	Het Hoofd van de Arbeidsinspectie houdt zich niet aan de veertien-dagen-termijn	353
39.8	Het Hoofd van de Arbeidsinspectie maakt bezwaar	355
39.9	Wat is een dringende reden?	356

39.10	Persoonlijke omstandigheden werknemer	357
39.11	Niet hervatten na afloop van ziekte	359
39.12	Misdrijven	360
39.13	Werkweigering	360
39.14	Vordering van de werknemer na een ontslag op staande voet	361
39.14.1	Eerste optie: een vordering gebaseerd op nietigheid van het ontslag	362
39.14.2	Tweede optie: berusting	366
39.15	Voorzieningen	367
39.16	Nieuwe dienstbetrekking	367
39.17	Verweer van de werkgever bij ontslag op staande voet	368
40.	Overlijden werknemer	371
41.	Ontslag directeur/bestuurder van rechtspersoon	373
42.	Ontslag vakbondsleden	377
43.	Collectief ontslag en sociaal plan	379
43.1	Collectief ontslag	379
43.2	Sociaal plan	381
44.	Het collectieve arbeidsrecht	385
44.1	Faciliteiten	386
45.	Wetsontwerp Wet Ondernemingsraadpleging	389
46.	Collectieve arbeidsovereenkomst	391
46.1	Totstandkoming cao	391
46.2	Voornamelijk of uitsluitend arbeidsvoorwaarden	391
46.3	Drie soorten bepalingen (obligatoir, diagonaal, normatief)	392
46.4	Verboden bepalingen in de cao	394
46.5	Verschillende begrippen, waaronder minimum-cao en standaard-cao	394
46.6	Binding aan cao	395
46.7	Door- en nawerking	396
46.8	Nawerking cao	398
46.9	De artikel-16-werknemer	400
46.10	Uitleg van de (bepalingen van de) cao	401
46.11	Openbaarmaking cao	401
46.12	Het incorporatiebeding	402

47. Werkstaking	403
47.1 Het stakingsrecht	403
47.2 Essentiële diensten	403
47.3 Georganiseerde en wilde staking	404
47.4 Uitsluiting	405
47.5 Spelregeltoetsing	406
47.6 Belangengeschild of rechtsgeschild	407
47.6.1 Andere houding tegenover stakingen?	409
47.7 Bijverschijnselen van een staking	410
47.8 Andere vormen van collectieve acties	410
47.9 De stiptheidsactie en de langzaamaanactie	410
47.10 De collectieve ziekmelding	411
47.11 De werkonderbreking	411
48. Consequenties voor stakers en werkwilligen	413
48.1 Staking en neerleggen van het werk	413
48.2 Loonbetaling werkwilligen	414
48.3 Werkverzuim als gevolg van stakingen door derden	415
48.4 Onderkruipersverbod	416
49. Internationaal arbeidsrecht	417
49.1 Verwijzingen in parlementaire geschiedenis naar internationaal recht	417
49.2 Verscheidenheid in aanvaarding ILO-Verdragen	419
49.2.1 Acht fundamentele verdragen	419
49.2.2 Parttime arbeid	420
49.2.3 Betaalde vakantie	421
49.2.4 Veilige arbeidsomstandigheden	422
49.3 Bevordering van naleving van verdragen door de ILO	422
49.4 Caricom	423
49.5 Concrete onderwerpen Caricom	423
49.6 BUPO en ECOSOC en Vrouwendiscriminatie	424
49.6.1 De Verenigde Naties	424
49.6.2 Het BUPO-Verdrag, het ECOSOC-Verdrag, het Verdrag van San José en het Verdrag van Guajará	425
49.6.3 Het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen	426
50. Rechtstreekse en horizontale werking van verdragen	429
50.1 Rechtstreekse werking	429
50.2 Suriname monistisch?	430
50.3 Horizontale of derdenwerking	431
50.4 Rechtstreekse werking: vervolg	432

50.5	Derdenwerking en goed werkgeverschap	432
51.	Procederen in arbeidszaken	435
51.1	Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering en het Procesreglement	435
51.2	Verzoekschrift en comparitie na antwoord	437
51.3	Kort geding	439
51.4	Verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst	443
51.5	Hoger beroep bij het Hof van Justitie	444
51.6	De Bemiddelingsraad en het scheidsgerecht	445
51.7	Geen hoger beroep bij de kantonrechter van beslissingen Ontslagcommissie en Hoofd van de Arbeidsinspectie	447
51.8	College van Arbeidszaken	448
51.9	Beroepscommissie Ontslagzaken	449
51.10	Aansprakelijkheid van de Staat Suriname	453
	Trefwoordenregister	457

I. INLEIDING

In het uit 1868 stammende Burgerlijk Wetboek, zoals vastgesteld bij Koninklijk Besluit van 4 september 1868, no. 17,¹ werd het zogenoemde ‘dienstcontract’ verwoord in de vorm van huur van dienstboden en werklieden.

Drie artikelen regelden die huur van dienstboden en werklieden. Artikel 1637 bepaalde in 1868 (en tot 1948): ‘Men kan zijne diensten slechts voor eenen tijd, of voor een bepaalde onderneming, verbinden.’ Artikel 1638 luidde: ‘De meester wordt op zijn woord, des gevorderd met eede gesterkt, geloofd: ten aanzien van de hoegrootheid van het bedongen loon; ten aanzien van de betaling van het loon over het verschenen jaar; ten opzichte van hetgeen op rekening gegeven is van het loon over het loopende jaar; en ten aanzien der tijdsbepaling voor welke de huur is ingegaan.’ Artikel 1639 luidde: ‘Dienst- en werkboden mogen, indien zij voor een bepaalde tijd gehuurd zijn, zonder wettige redenen hunnen dienst niet verlaten, noch uit denzelfden weggezonden, voordat de tijd verstreken zij. Indien zij binnen den bepaalden of gewonen huurtijd den dienst, zonder wettige reden, verlaten verbeuren zij het verdiende loon.’

Bij wet van 8 september 1947² werden de bepalingen in het Burgerlijk Wetboek omtrent ‘huur van dienstboden en werklieden’ (en het daarmee samenhangende artikel in het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering) gewijzigd en aangevuld. Deze bepalingen vervingen de 5^e afdeling ‘van huur van dienstboden en werklieden’ van de 7^e titel.³ Aan het 3^e (derde) Boek na de 4^e (vierde) afdeling van de 7^e (zevende) titel werd toegevoegd een nieuwe 7^e (zevende) titel A (waarvan de bestaande 6^e (zesde) afdeling ‘Van aanneming van werk’ deel uitmaakt). De bepaling is in werking getreden op 1 januari 1948 in plaats van 1 december 1947.⁴

In deze 7^e titel A van het Burgerlijk Wetboek werden in de 1^e afdeling een aantal algemene bepalingen, waaronder de definitie van de arbeidsovereenkomst en de verhouding tot de overeenkomst tot aanneming van werk, opgenomen. Daarna volgde de 2^e afdeling onder de benaming: ‘van de arbeidsovereenkomst in het algemeen’ (art. 1613d BW tot en met art. 1613z BW). Daarin kwamen ook onder andere aan de orde de minderjarige, het reglement, het loon, de boete en het concurrentiebeding. In de 3^e afdeling stonden de verplichtingen van de werkgever (art. 1614 tot en met art. 1614z) en in de 4^e afdeling de verplichtingen van de werknemer (art. 1615 tot en met art. 1615d BW). Daarna

¹ Gouvernementsbesluit (G.B.) 1868, No. 14.

² Gouvernementsbesluit (G.B.) 1947, No. 140; verbeterblad (G.B.) 1953, No. 117.

³ Voorbeelden van gewijzigde artikelen zijn art. 1613 en art. 1615 (BW).

⁴ Gouvernementsbesluit (G.B.) 1947, No. 41 en 178.

volgden de verschillende wijzen waarop de dienstbetrekking eindigt (art. 1615e tot en met art. 1615y BW).

De eerste arbeidswetgeving buiten het Burgerlijk Wetboek dateert van 1911, te weten de Wet van 24 juni 1911⁵ tot vaststelling van een Arbeidswet als ook wijziging van enkele artikelen van het Burgerlijk Wetboek.

1.1 TOT 1975: CONCORDANTIEBEGINSEL

Tot 1975 was het zogenoemde *concordantiebeginsel*⁶ van toepassing. Dat is het beginsel dat wetgeving en rechtspraak (jurisprudentie) in Nederland en Suriname (en de Antillen) geheel en in elk geval zo veel als mogelijk was, op elkaar aansloten.

Een voorbeeld van hoe het concordantiebeginsel in de praktijk werkte is te vinden in de toepassing van de *Arbeidsbemiddelingswet* in 1965 (G.B. 1965, No. 10), dus tien jaar vóór de onafhankelijkheid van de Republiek Suriname.

Op deze wet van 1965 wordt gewezen in de memorie van toelichting bij de wet van 26 juli 2017, houdende bepalingen met betrekking tot de arbeidsbemiddeling (Arbeidsbemiddelingswet 2017). De voormalige Arbeidsbemiddelingswet uit 1965 verviel door de nieuwe Arbeidsbemiddelingswet van 2017. Over die oude Arbeidsbemiddelingswet 1965 wordt, in de memorie van toelichting (MvT) bij de nieuwe wet van 2017, vermeld dat zij ontstaan is in 1964 in de koloniale periode onder het gouverneurschap van A. Currie en de minister van Sociale Zaken, later oud-president J.S.P. Kraag, en uitgegeven door de toenmalige minister van Binnenlandse Zaken J.A. Pengel. De toenmalige wettelijke maatregelen werden geplaatst tegen de achtergrond van de werkloosheid die op dat betreffende moment heerste in Suriname, aldus nog steeds de MvT bij de nieuwe wet van 2017. De oude wet kende geen memorie van toelichting.

Bij de interpretatie van de Arbeidsbemiddelingswet 1965 is gebruik gemaakt van eensluidende wetsbepalingen van Nederland uit dezelfde periode, die wel van een memorie van toelichting waren voorzien. Immers, zo vermeldt de MvT, het was de bedoeling van de Staatsregeling, die toen nog gold, om in alle koninkrijksdelen, waaronder ook Suriname, zo veel als mogelijk uniformiteit te bewerkstelligen qua regelgeving. In Nederland werd, zo vermeldt nog steeds de MvT, in 1930 de Arbeidsbemiddelingswet aangenomen en deze is min of meer gelijklopend aan de in Suriname geldende oude Arbeidsbemiddelingswet 1965. En de memorie van toelichting bij de nieuwe Arbeidsbemiddelingswet 2017 zegt dan vervolgens over de oude Arbeidsbemiddelingswet 1965: 'Onderstaand zal veel naar die wet verwezen worden.' En als reden wordt gegeven: 'Vanwege de staatkundige constellatie toen en de stilstand in onze wetgeving is ervan uitgegaan dat analogische interpretatie verantwoord was.'

Na 1975 is dat concordantiebeginsel in hoge mate losgelaten en is het in 1975 bestaande arbeidsrecht in de periode tussen 1975 en 2023 'gesurinamiseerd'.⁷

⁵ Gouvernementsbesluit (G.B.) 1914, No. 35.

⁶ Het concordantiebeginsel houdt het beginsel in van het streven naar overeenstemming in de wetgeving op basis van de instructienorm aan de regeringen van de landen die, vóór 1975, deel uitmaakten van het Koninkrijk der Nederlanden.

⁷ Grondlegger van de term '*surinamisering*' is de Surinaamse rechtsgeleerde, econoom, filosoof, taalkundige en schrijver J. Adhin. Dr. Jnan H. Adhin was van 1969 tot 1970 en van 1992 tot 2001 voorzitter.

1.2 KENBRON

Het Nederlands recht van na 1975 heeft uiteraard geen gelding in Suriname, maar is wel beschikbaar als ‘*kenbron*’ van het Surinaamse arbeidsrecht. De ontstaansgeschiedenis van een groot aantal artikelen in de vanaf 1 mei 2025 geldende tiende titel (titel 10) (en de oude zevende titel A) van het Burgerlijk Wetboek vindt zijn oorsprong in het Nederlands Burgerlijk Wetboek. Uitspraken van de Nederlandse Hoge Raad zijn in dat verband niet rechtstreeks van toepassing, maar voor de interpretatie van wetsartikelen van enig belang. Wel dient steeds weer opnieuw bezien te worden of een dergelijke interpretatie past bij de Surinaamse rechtssfeer en sociaaleconomische achtergrond en de Surinaamse opvattingen over (wat vroeger goede trouw heette) de *redelijkheid en billijkheid*.

1.3 ONDERLINGE BEÏNVLOEDING

Verder is van belang dat het in 2025 in Suriname ingevoerde Nieuw Burgerlijk Wetboek een groot aantal wijzigingen van het Nederlands arbeidsrecht per 1 januari 1999 deels of geheel heeft overgenomen. Het gaat dan om de invoering van de Wet flexibiliteit en zekerheid op grond waarvan terminologie is aangepast (begrippen als: ‘opzegging’, ‘*vernietigbaarheid*’, ‘arbeidsovereenkomst’, ‘*dienstbetrekking*’) in een aantal wetsartikelen. Ook is het recht op bepaalde punten gewijzigd, bijvoorbeeld ten aanzien van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, de proeftijd, de opzegging en de opzeggingstermijnen.

Literatuur en uitspraken uit Nederland over wetswijzigingen na 1 januari 2015 zijn voor wat betreft ‘proeftijd’, ‘bepaalde tijd’, ‘flexibele arbeidsrelaties’ en ‘concurrentiebeding’ niet door Suriname overgenomen. Zij zijn minder bruikbaar dan de gegevens van vóór 1 januari 2015. Die wetswijzigingen van na 2015 betreffen vooral veranderingen in regelgeving rondom het concurrentiebeding in arbeidscontracten voor bepaalde tijd (de werkgever moet al bij het sluiten van een arbeidsovereenkomst met een concurrentiebeding uitleggen waarom hij zo een beding nodig heeft voor zijn onderneming), en de proeftijd in overeenkomsten voor bepaalde tijd (verboden bij arbeidsovereenkomsten met een duur van minder dan zes maanden). En verder gaat het om wetswijzigingen met betrekking tot flexibele arbeidskrachten, zoals het oproepcontract en de payroll-overeenkomst.

Met ingang van 1 juli 2015 (inwerkingtreding van de zogeheten WWZ, Wet werk en zekerheid) en met ingang van 1 januari 2020 (inwerkingtreding van de zogeheten WAB, Wet arbeidsmarkt in balans) zijn in Nederland nog eens (grote) hervormingen van het arbeidsrecht en met name van het ontslagrecht doorgevoerd. De kantonrechttersformule is vervangen door een wettelijk geregelde zogenoemde transitievergoeding. Deze kent een hybride karakter. Zij is namelijk zowel bedoeld als compensatie voor het door de werkgever verleende ontslag als ook om de overgang naar ander betaald werk te vergemakkelijken. Verder zijn de ontslag-

ter van het *SJB (Surinaams Juristenblad)*. Zie verder *Bibliografie van Jnan H Adhin* door R.E. Tjung Agnie, J.R.P. Krishnadath & M.E.M. Brunings-Stolz, Paramaribo: Uitgeverij Prakashan 1995.

gronden limitatief in de wet genoemd. Het betreft de gronden in artikel 7:669 BW met de letters a tot en met i (bijv. bedrijfseconomische redenen, ziekte of gebrek, ongeschiktheid, verwijtbaar handelen, ernstige gewetensbezwaren, verstoorde arbeidsverhouding en sinds 1 januari 2020 een mix van gronden, versterkt met een zogenoemde cumulatievergoeding). Ook wordt het proeftijdbeding in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en het concurrentiebeding in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd anders ingevuld dan bij contracten voor onbepaalde tijd. Met ingang van 1 januari 2020 respectievelijk 1 augustus 2022 is de oproepovereenkomst inhoudelijk geregeld en zijn de gevolgen van het niet vastleggen van de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht gereguleerd. Thans bepaalt artikel 7:628b BW dat de werknemer minimaal vier (4) dagen van tevoren moet worden opgeroepen en dat, indien de werkgever een oproep wijzigt of intrekt, de werkgever niettemin het loon over de oorspronkelijke oproep verschuldigd is. Werknemers die een payrollcontract hebben, krijgen minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden en dezelfde rechtspositie als werknemers in dienst van het bedrijf waar de payrollwerknemer arbeid verricht.