

2 De arbeidsovereenkomst

1. Overeenkomsten tot het verrichten van arbeid

Voor wat betreft overeenkomsten tot het verrichten van arbeid tegen betaling noemt het Burgerlijk Wetboek (BW) nadrukkelijk een drietal overeenkomsten, te weten:

I - de overeenkomst van aanneming van werk;

II - de overeenkomst tot het verrichten van enkele diensten;

III - de arbeidsovereenkomst.

Aanneming van werk

Aanneming van werk is de overeenkomst waarbij de ene partij, de aannemer, zich jegens de andere partij, de aanbesteder, verbindt om buiten dienstbetrekking een werk van stoffelijke aard tot stand te brengen tegen een door de aanbesteder te betalen prijs in geld. Men heeft dus een bepaald resultaat voor ogen.

Het verrichten van enkele diensten

Overeenkomsten tot het verrichten van enkele diensten kunnen in de praktijk onder allerlei benamingen voorkomen (een restgroep).

Het betreft vooral de relatie van een vrije beroepsbeoefenaar (advocaat, notaris, accountant, gids etc.) en zijn cliënt. En voorts alle andere overeenkomsten waar weliswaar arbeid wordt verricht maar waar geen sprake is van een dienstverband (het gezagselement ontbreekt) b.v. het schoonmaken van de tuin, autowassen etc.

De arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst, waarbij de ene partij, de arbeider, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon, gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.

Als iemand voor een ander tegen beloning gedurende drie opeenvolgende maanden ten minste 8 uur per week gewerkt heeft, of per maand tenminste 35 uur gewerkt heeft, dan wordt vermoed dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst, tenzij de werkgever het tegendeel kan bewijzen.

In deze document wordt alleen de arbeidsovereenkomst behandeld.

2. Wanneer is er sprake van een arbeidsovereenkomst?

Om te kunnen spreken van een arbeidsovereenkomst moet er sprake zijn van:

- A. Loon
- B. Arbeid
- C. Gezagsverhouding ("in dienst van")

Ad.A: Loon is datgene wat als bedongen tegenprestatie voor de arbeid door de werkgever aan de arbeider verschuldigd is.

Loon is de tegenprestatie van de werkgever; geld (vast bedrag, provisie, winstaandeel), voedsel, dienstkleding, voortbrengselen en gebruik van woning kunnen bestanddelen van het loon zijn.

De werkgever dient hierbij rekening te houden met de bepalingen van de landsverordening Minimumlonen.

Ad.B: De werknemer is verplicht arbeid te verrichten; de arbeid moet van waarde zijn en dient persoonlijk te worden verricht; d.w.z. men is niet vrij zich door een derde te doen vervangen.

Ad.C: De werknemer is in dienst van de werkgever; de werkgever is bevoegd gezag uit te oefenen; de werkgever is bevoegd leiding te geven (bindende aanwijzingen/ instructies); de werkgever is bevoegd toezicht te houden op de arbeid.

Het gaat telkens om de feitelijke toestand en niet om de vraag hoe partijen hun relatie noemen.

3. De vorm/inhoud

De arbeidsovereenkomst is vormvrij d.w.z. kan zowel mondeling als schriftelijk worden aangegaan; voor een aantal bedingen echter is de schriftelijke vorm voorgeschreven. Een schriftelijke overeenkomst verdient de voorkeur boven een mondelinge vooral in verband met bewijsmogelijkheden; de kosten zijn voor rekening van de werkgever.

Partijen zullen in het algemeen bij het sluiten van een arbeidsovereenkomst afspraken maken ten aanzien van de duur, de aard van de te verrichte werkzaamheden, de te bekleden functie, de salariëring, vakantie, bepaalde toeslagen etc.

4. Proeftijd

Partijen kunnen voorts bedingen (overeenkomen) dat maximaal de eerste twee maanden als proeftijd zullen gelden. Gedurende de proeftijd kunnen beide partijen de overeenkomst zonder opgaaf van reden met onmiddellijke ingang beëindigen.

Een proeftijd kan alleen schriftelijk worden aangegaan.

Een proeftijd langer dan 2 maanden is ongeldig.

5. Duur

De dienstbetrekking wordt aangegaan voor bepaalde tijd (b.v. één week, zes maanden, één jaar, voor de duur van een werk, zolang de vervangen werknemer ziek is) of voor onbepaalde tijd (z.g. "vaste dienst").

Sinds de inwerkingtreding van de Landsverordening Flexibilisering Arbeidswetgeving (1 augustus 2000) kan men niet meer onbeperkt arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd verlengen.

Voor de beëindiging (niet tussentijds) van een voortgezette tijdelijke arbeidsovereenkomst is geen opzegging meer vereist, zodat ook de voortgezette arbeidsovereenkomst (tot en met de derde arbeidsovereenkomst) automatisch eindigt. Daar staat tegenover dat na een reeks van 4 voortgezette arbeidsovereenkomsten, waar per schakel telkens minder dan 3 maanden tussen ligt, het vierde contract automatisch een dienstverband voor onbepaalde tijd ("vaste dienst") wordt. Hetzelfde geldt als minder dan 4 dienstbetrekkingen voor bepaalde tijd elkaar met onderbrekingen van niet meer dan 3 maanden hebben opgevolgd en deze samen een periode van 36 maanden (inclusief de onderbrekingen) hebben overschreden.

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan slechts tussentijds worden opgezegd indien voor ieder der partijen dat recht schriftelijk is overeengekomen.

Het onderscheid bepaalde tijd of onbepaalde tijd is van belang voor de wijze van beëindiging van de dienstbetrekking enerzijds en voor de voortzetting daarvan anderzijds (zie verder de folders: werkgever en ontslag; en werknemer en ontslag).

6. Beloning

De werkgever is verplicht aan de werknemer tenminste het geldende minimumuurloon te betalen.

Per 1 augustus 2001 werd het systeem van minimumlonen zodanig gewijzigd dat alleen nog minimumuurlonen gehanteerd worden. Voor de geldende minimumlonen zie folder 4: minimumlonen.

In het nieuwe systeem worden minimum weeklonen bepaald door het gewerkte aantal uren per week te vermenigvuldigen met het minimumuurloon. Het maandloon wordt berekend door het minimumuurloon eerst te vermenigvuldigen met het gewerkte aantal uren per week en de uitkomst daarvan te vermenigvuldigen met 4,33.

(zie verder de folder minimumlonen)

7. Verschuldigdheid van het loon

Het naar tijdruimte vastgestelde loon (bijv: uurloon, weekloon, quincena-loon of maandloon) is verschuldigd vanaf het tijdstip, waarop de arbeider in dienst is getreden tot het einde der dienstbetrekking.

De werkgever behoeft in beginsel geen loon te betalen over de tijd, die de arbeider de bedongen arbeid niet verricht heeft (no work no pay).

De arbeider behoudt echter wel aanspraak op loon in geval van:

a. Ziekte of ongeval

Indien de werknemer tengevolge van ziekte of ongeval verhinderd is zijn werk te verrichten, moet hij gedurende betrekkelijke korte tijd (enige weken) zijn volle loon vanaf de eerste dag ontvangen. Hiervan kan alleen bij schriftelijke overeenkomst (bijv. C.A.O.) worden afgeweken;

(Let wel: degenen die onder de S.Z.V. vallen (dat zijn degenen die m.i.v. 1-1-2012 een dagloon van max fl. 191,20 bij een 6-daagse werkweek of een dagloon van max fl. 229,44 bij een 5 daagse werkweek of een maandloon van maximaal fl. 4971,20 genieten) hebben terzake maximaal 2 jaar lang recht op een ziekingeld uitkering.

b. Vervulling wettelijke "plicht"

Indien de werknemer verhinderd is te werken tengevolge van de vervulling van een door algemene verordening opgelegde verplichting, die niet in zijn vrije tijd kan geschieden (b.v. stemmen, aangifte bij de Burgerlijke Stand, etc.) moet hij gedurende korte tijd naar billijkheid (= enige uren) zijn volle loon ontvangen.

c. Bijzondere omstandigheden

Indien de werknemer ten gevolge van zeer bijzondere omstandigheden verhinderd is te werken (b.v. de bevalling van zijn vrouw; het overlijden en de begrafenis van één van zijn huisgenoten of ouders, grootouders, kinderen, kleinkinderen, broers en zusters) moet hij eveneens gedurende korte tijd naar billijkheid (= één of meer dagen) zijn volle loon ontvangen.

In C.A.O.'s worden deze en andere gevallen vaak nauwkeurig geregeld onder de kop: kort verzuim of buitengewoon verlof

d Werkgeversverzuim

Indien de werknemer bereid is arbeid te verrichten, maar de werkgever maakt daarvan geen gebruik, dan dient hij zijn volle loon te ontvangen.

8. Overwerk

In de arbeidsregeling 2000 wordt onderscheidt gemaakt tussen schemawerkers en niet-schemawerkers. Een schemawerker is een werknemer waarvan de reguliere werktijden geheel of gedeeltelijk vallen buiten 'kantooruren'.

Het is van belang om te weten of een werknemer wel of geen schemawerker is, want voor beide groepen gelden aparte regels ten aanzien van arbeidstijden, rusttijden, overwerk, etc. (zie hiervoor de folder: flexibilisering van de arbeidswetgeving)

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

Overwerkvergoeding

De vergoeding voor overwerk bedraagt in geval van: Compensatie (incl.loon)

Overschrijding maximale arbeidsduur (per dag of na 4 weken) 150%

Overwerk gedurende pauze 150%

Overwerk op roostervrij dagdeel 175%

Overwerk op rustdag 200%

Overwerk op feestdag 250%

Overwerk in combinatie met nachtdienst (alleen voor schemawerkers) 175%

Verder kunnen werkgever en werknemer onderling schriftelijk afspreken dat overwerk in plaats van in geld, geheel of gedeeltelijk in betaald verlof ("time-back") wordt gegeven naar ratio van de hierboven genoemde overwerkpercentages.

Voor hotels, restaurants en casino's gelden afwijkende regels. Zie hiervoor de folder: arbeidsbesluit hotels, restaurants en casino's.

Ook voor huishoudelijk personeel gelden afwijkende regels. Zie hiervoor de folder: flexibilisering van de arbeidswetgeving.

9. Vakantie

In de Landsverordening Vakantieregeling is als minimum aantal vakantiedagen per jaar bepaald: driemaal het bedongen aantal werkdagen per week.

Dus werkt iemand 4 dagen per week, dan heeft hij minimaal recht op $3 \times 4 = 12$ betaalde vakantiedagen. Echter, een werknemer die 6 dagen per week werkt hoeft niet meer dan 15 vakantiedagen te krijgen, dat mag natuurlijk wel.

Gedurende de vakantie moet het loon doorbetaald worden. De helft van de vakantie dient aansluitend verleend te worden. Uitbetaling van vakantiedagen is alleen toegestaan bij het einde van de arbeidsovereenkomst (zie verder de folder: vakantie en feestdagen).

10. Beëindiging arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst kan op de volgende manieren worden beëindigd:

a. Wederzijdse overeenstemming

Partijen kunnen overeenkomen om de arbeidsovereenkomst onder bepaalde voorwaarden met wederzijds goedvinden te beëindigen.

b. Dood van de werknemer

De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt door de dood van de werknemer. Echter bij de dood van de werkgever eindigt de arbeidsovereenkomst niet.

c. Wanneer de tijd is verstreken

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt, voor zover niets anders is overeengekomen, automatisch indien de tijd waarvoor deze is aangegaan verstreken is. Dat betekent dat voorafgaande opzegging niet nodig is, tenzij overeengekomen. Indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd stilzwijgend of uitdrukkelijk is voortgezet is voor haar beëindiging geen opzegging vereist, zodat ook de voortgezette tijdelijke (tot en met de derde) arbeidsovereenkomst automatisch eindigt.

d. Ontbinding door de rechter

De dienstbetrekking kan ook eindigen doordat de rechter op verzoek van een van beide partijen de arbeidsovereenkomst ontbindt op grond van gewichtige redenen. De verzoeker moet vaak een schadevergoeding betalen aan de andere partij.

e. Beëindiging tijdens proeftijd

Gedurende de proeftijd kan de overeenkomst steeds zondermeer worden verbroken, zonder dat men schadelijktig wordt.

f. Ontslag op staande voet

Zowel werkgever als werknemer kunnen de dienstbetrekking op staande voet beëindigen wegens een dringende reden. Het ontslag dient op staande voet plaats te vinden en de dringende reden dient aan de tegenpartij onverwijld te worden medegedeeld.

g. Opzegging

De arbeidsovereenkomst kan door opzegging worden beëindigd. Hierbij dient rekening te worden gehouden met de opzeggingdag (= beëindigingsdag) en opzeggingstermijn. Tegenwoordig kan tegen elke dag worden opgezegd, tenzij (schriftelijk) anders is overeengekomen. De opzegtermijn begint te lopen vanaf de opzegging, dus als de opzegtermijn 1 maand is en men opzegt op b.v. 20 maart, dan is de arbeidsovereenkomst met ingang van 21 april beëindigd.

De door de werkgever 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.

De opzegtermijn voor de werkgever mag alleen bij collectieve arbeidsovereenkomst worden verkort.

Verlenging kan bij schriftelijke overeenkomst

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.

Voor alle eilandgebieden geldt dat de werkgever in alle bedrijfstakken ontslagvergunning nodig heeft voor opzegging van het dienstverband.

11. De cessantieregeling

Wanneer een werknemer buiten zijn schuld ontslagen wordt, heeft hij recht op een cessantia-uitkering. De cessantia-uitkering is een eenmalige, op basis van het aantal dienstjaren te berekenen, uitkering in geld.

De cessantia-opbouw is als volgt:

- * voor het eerste tot en met het tiende dienstjaar één weekloon per dienstjaar;
- * voor het elfde tot en met het twintigste volle dienstjaar één en één kwart maal het weekloon per dienstjaar;
- * voor de daarop volgende volle dienstjaar tweemaal het weekloon per dienstjaar.

(zie verder de folder: cessantia-uitkering na ontslag).

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