

HOOFDSTUK I

SURINAAMS BURGERLIJK WETBOEK DERDE BOEK ZEVENDE TITEL A

Zoals vastgesteld bij G.B. 1947 no. 140 en zoals gewijzigd bij:

- G.B. 1951 - no. 84
- G.B. 1953 - no. 117
- G.B. 1962 - no. 93
- G.B. 1963 - no. 164
- G.B. 1975 - no. 23

Van de overeenkomsten tot het verrichten van arbeid.

EERSTE AFDELING

Algemene bepalingen

1613. Behalve de overeenkomsten tot het verrichten van enkele diensten, welke door de aan dezelven eigene bepalingen en bedongene voorwaarden, en bij gebreke van deze door het gebruik, worden geregeerd, bestaan er twee soorten van overeenkomsten, waarbij de ene partij zich verbindt, voor de andere tegen beloning arbeid te verrichten: de arbeidsovereenkomst en de aanneming van werk.

1613 a. De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst, waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt, in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.

1613 b. De aanneming van werk is de overeenkomst, waarbij de ene partij, de aannemer, zich verbindt, voor de andere partij, de aanbesteder, tegen een bepaalde prijs een bepaald werk tot stand te brengen.

1613 c. (1) Indien een overeenkomst de kenmerken bevat van een arbeidsovereenkomst en van enige andere soort van overeenkomst, zullen zowel de bepalingen betreffende de arbeidsovereenkomst, als die betreffende de andere soort van overeenkomst, welke kenmerken zij mede bevat, van toepassing zijn; in geval van strijd tussen de bepalingen zullen die der arbeidsovereenkomst van toepassing zijn.
(2) Indien een aanneming van werk door meerdere soortgelijke overeenkomsten, zij het ook telkens met enige tussentijd, is gevolgd, of indien het, bij het aangaan ener aanneming van werk blijkbaar in de bedoeling van partijen ligt meerdere dergelijke overeenkomsten aan te gaan, in dier voege, dat de verschillende aannemingen tezamen als een arbeidsovereenkomst kunnen worden beschouwd, zullen de bepalingen betreffende de arbeidsovereenkomst op deze overeenkomsten gezamenlijk en op elk harer afzonderlijk, met uitsluiting van de bepalingen der zesde afdeling van deze titel van toepassing zijn. Is evenwel in een dergelijk geval de eerste overeenkomst bij wijze van proef aangegaan, dan zal deze geacht worden harer aard van aanneming van werk te hebben behouden en zullen de bepalingen der zesde afdeling van deze titel op haar van

toepassing zijn.

TWEEDE AFDELING

Van de arbeidsovereenkomst in het algemeen

1613 d. Wanneer een arbeidsovereenkomst schriftelijk wordt aangegaan, zijn de kosten der akte en andere bijkomende onkosten ten laste van de werkgever.

1613 e. (1) Indien bij het sluiten der overeenkomst een hand- of godspenning is gegeven en aangenomen, ontleent geen der partijen daaraan de bevoegdheid van de overeenkomst af te zien door het laten behouden of het teruggeven van dien hand- of godspenning.
(2) De hand- of godspenning kan slechts in mindering worden gebracht op het loon, indien de dienstbetrekking niet langer dan drie maanden heeft bestaan, terwijl zij voor langere of voor onbepaalde tijd is aangegaan.

1613 f. (1) Ten opzichte van de arbeidsovereenkomsten, door de gehuwde vrouw als arbeidster aangegaan, veronderstelt de wet, dat zij de bewilliging van haar man heeft bekomen.
(2) Zij kan diensvolgens alle handelingen ter zake dier overeenkomsten, het geven van kwijting en het verschijnen in rechte daaronder begrepen, zonder bijstand van haar man verrichten.
(3) Zij is gerechtigd over hetgeen zij ingevolge de gesloten arbeidsovereenkomst ontvangen of te vorderen heeft, ten bate van het gezin te beschikken.

1613 g. (1) Een minderjarige is bekwaam als werknemer arbeidsovereenkomsten aan te gaan, indien hij daartoe door zijn wettelijke vertegenwoordiger, hetzij mondeling, hetzij schriftelijk, is gemachtigd.
(2) Een mondelinge machtiging kan slechts strekken tot het aangaan van een bepaalde arbeidsovereenkomst. Is de minderjarige nog geen volle achttien jaren oud, dan moet zij verleend worden in tegenwoordigheid van de werkgever of van degene, die namens deze handelt. Zij kan niet voorwaardelijk worden verleend.
(3) Indien de machtiging schriftelijk is verleend, is de minderjarige verplicht de volmacht ter hand te stellen aan de werkgever, die de minderjarige onverwijld een gewaarmerkt afschrift daarvan doet toekomen en de volmacht bij het einde der dienstbetrekking aan de minderjarige of diens rechtverkrijgende teruggeeft.
(4) Voorzover zulks niet door het stellen van bepaalde voorwaarden in de machtiging uitdrukkelijk is uitgesloten, staat de minderjarige in alles, wat betrekking heeft op de arbeidsovereenkomst, door hem ingevolge de verleende machtiging aangegaan, met een meerderjarige gelijk, behoudens het bepaalde bij het derde lid van artikel 1614 f. Echter kan hij niet in rechte verschijnen zonder bijstand van zijn wettelijke vertegenwoordiger, behalve, wanneer de rechter gebleken is, dat de wettelijke vertegenwoordiger niet bij machte is zich te verklaren.

1613 h. Indien een daartoe niet bekwaam minderjarige een arbeidsovereenkomst heeft aangegaan en dientengevolge gedurende zes weken, zonder verzet van zijn wettelijke vertegenwoordiger, in dienst van de werkgever arbeid heeft verricht, wordt hij geacht door dien vertegenwoordiger mondeling tot het aangaan dier arbeidsovereenkomst gemachtigd te zijn geweest.

1613 i. Een tussen echtgenoten aangegane arbeidsovereenkomst is nietig.

1613 j. (1) Een door de werkgever vastgesteld reglement is voor de werknemer slechts verbindend, indien het in de Nederlandse taal is vastgesteld en indien de werknemer schriftelijk heeft verklaard zich met dat reglement te verenigen en indien tevens is voldaan aan de navolgende vereisten:

1. dat een volledig exemplaar van het reglement kosteloos door of vanwege de werkgever aan de werknemer is verstrekt;
2. dat door of vanwege de werkgever een door deze ondertekend volledig exemplaar van het reglement ter inzage voor een ieder is neergelegd ter griffie van de Kantonrechter, binnen wiens rechtsgebied de onderneming in welke het reglement geldt, gevestigd is;
3. dat een volledig exemplaar van het reglement op een voor de werknemer gemakkelijk toegankelijke plaats, zo mogelijk in het arbeidslokaal, zodanig opgehangen zij en blijve, dat het duidelijk leesbaar is.

(2) Het reglement is eveneens slechts verbindend, voor zover de inhoud niet in strijd is met de door de werknemer aangegane arbeidsovereenkomst.

(3) De nederlegging en de inzage van het reglement ter griffie geschieden kosteloos.

(4) Elk beding, strijdig met enige bepaling van dit artikel, is nietig.

1613 k. (1) Indien gedurende de dienstbetrekking een reglement wordt vastgesteld of het bestaande wordt gewijzigd, is dit nieuwe of dit gewijzigde reglement voor de werknemer slechts verbindend, indien een volledig exemplaar van het ontwerp daarvan of van de ontworpen wijzigingen hem kort voor de vaststelling gedurende tenminste 14 dagen kosteloos ter inzage is verstrekt.

(2) Indien de werknemer, na vaststelling van het nieuwe of van het gewijzigde reglement, mededeelt, dat hij zich daarmee niet verenigt, wordt dit aangemerkt als een opzegging van de dienstbetrekking uiterlijk tegen de dag, waarop het nieuwe of het gewijzigde reglement in werking zal treden. Is de dienstbetrekking voor een bepaalde tijd aangegaan, of liggen tussen de dag, waarop het nieuwe of het gewijzigde reglement algemeen bekend gemaakt is, en dien, waarop het in werking zal treden minder vrije dagen dan de opzeggingstermijn omvat, dan heeft de werknemer aanspraak op een schadeloosstelling op de voet als bij artikel 1615 r is bepaald.

(3) Elk beding, strijdig met enige bepaling van dit Artikel is nietig.

1613 l. Een verklaring van de werknemer, waarbij hij zich verbindt zich met elk in de toekomst vast te stellen reglement of met elke toekomstige wijziging van een bestaand reglement te verenigen, is nietig.

1613 m. Van de bepalingen van het reglement kan alleen dan bijzondere overeenkomst worden afgeweken, indien deze schriftelijk is aangegaan.

1613 n. (Vervallen bij G.B. 1962 no. 106 (art. 25 v.d. "Verordening op de Collectieve Arbeidsovereenkomst"))

1613 o. Ter berekening van het in geld vastgesteld loon per dag wordt, voor de toepassing van deze titel, de dag gesteld op acht (G.B. 1962 no. 93) uren, de week op zes dagen, de maand op vijf en twintig dagen en het jaar op driehonderd dagen.

Is het loon, hetzij voor het geheel, hetzij gedeeltelijk, op andere wijze dan naar tijdsruimte vastgesteld, dan wordt als het in geld vastgesteld loon per dagen aangenomen het gemiddeld loon des werknemers, berekend over de laatst voorafgegane dertig

werkdagen; bij gebreke van die maatstaf wordt als loon aangenomen het gebruikelijk loon voor de, wat aard, plaats en tijd betreft, meest nabijkomende arbeid.

1613 p. Het loon van werknemers, welke niet bij de werkgever inwonen, mag niet anders worden vastgesteld dan in:

1. geld;
2. voedsel te nuttigen, alsmede voedings- en verlichtingsmiddelen te gebruiken ter plaatse waar ze worden verstrekt;
3. kleding door de werknemers bij de waarneming der dienstbetrekking te dragen;
4. een bepaalde hoeveelheid der voortbrengselen van het bedrijf, waarin het loon verdiend wordt, of der grond- of hulpstoffen in dat bedrijf gebruikt, een en ander voor zover die voortbrengselen, of grond- of hulpstoffen, wat aard en hoeveelheid betreft, behoren tot de eerste levensbehoeften van de werknemer en zijn gezin, of als grond- of hulpstoffen, werktuigen, gereedschappen in het bedrijf des werknemers worden gebezigd, en in ieder geval met uitsluiting van alcoholhoudende dranken;
5. het gebruik van een bepaald stuk grond of van weide of stalling voor een bepaald aantal naar soort aangeduide dieren, toebehorende aan de werknemer of aan een der leden van zijn gezin, het gebruik van werktuigen of gereedschappen, alsmede het onderhoud daarvan;
6. bepaalde werkzaamheden of diensten door of voor rekening van de werkgever voor de werknemer te verrichten;
7. het gebruik van een aangewezen woning, woninggedeelte of lokaal, vrije geneeskundige behandeling van de werknemer en van zijn gezin, voorzover niet vallende onder artikel 1614 c. vrije beschikking over een of meer bedienden, over een vervoermiddel en soortgelijke tegemoetkomingen in de kosten der huishouding, voorzover niet vallende onder de voorgaande nummers;
8. uitkering gedurende een verloftijd na een bepaald aantal jaren dienst of recht op vrij vervoer naar de plaats van herkomst of naar en van de plaats van verlof;
9. onderricht door of vanwege de werkgever aan de werknemer te verstrekken.

1613 q. (1) Indien bij overeenkomst of bij reglement geen bepaald loon is vastgesteld, heeft de werknemer aanspraak op zodanig loon als ten tijde van het sluiten der overeenkomst voor arbeid als de bedongene, ter plaatse, waar deze moet worden verricht, gebruikelijk was.
(2) Indien zodanig gebruik niet bestaat, wordt het loon met inachtneming der omstandigheden, naar billijkheid bepaald.

1613 r. (1) Voorzover het loon anders dan volgens artikel 1613 p. geoorloofd is, is vastgesteld, wordt het op een bedrag in geld gewaardeerd en geacht vastgesteld te zijn op het vijfvoud van dit bedrag.
(2) Het gehele loon, dat dientengevolge verschuldigd zal zijn, zal echter het, overeenkomstig de bepalingen van het voorgaand artikel berekende, loon niet met meer dan een derde vermogen overschrijden.
(3) Elk beding, strijdig met enige bepaling van dit Artikel 1s nietig.

1613 s. (1) Ongeoorloofd en nietig is elk beding tussen de werkgever of diens vertegenwoordiger en een werknemer, waarbij deze zich verbindt, het loon of zijn overige inkomsten of een gedeelte daarvan op een bepaalde wijze te besteden, of zich zijn benodigdheden op een bepaalde plaats of bij een bepaalde persoon aan te schaffen.

(2) Van deze bepaling zijn uitgezonderd:

1. het beding, waarbij de werknemer deelneemt in enig fonds, dat naar het oordeel van de Gouverneur voldoende waarborg van solidariteit biedt, of waarbij de werknemer toestemt, dat zijnen behoefte een inlage in de Surinaamsche Postspaarbank wordt gestort;
2. ten aanzien van minderjarige werknemers het beding, dat een gedeelte van het, gedurende de minderjarigheid verdiende loon door de werkgever ten name van de werknemer zal worden geplaatst in de Surinaamsche Postspaarbank of in een fonds als sub 1. bedoeld met bepaling dat het door de werknemer eerst zal kunnen worden opgevorderd, wanneer hij zekere, niet hoger dan een en twintig jaren te stellen leeftijd zal hebben bereikt of uit andere hoofde meerderjarig geworden is of, wanneer de Kantonrechter van het Kanton, waarin de plaats van het werkelijk verblijf des minderjarigen gelegen is, op verzoek van de wettelijke vertegenwoordiger en na verhoor of behoorlijke oproeping van de minderjarige en van de werkgever tot de uitbetaling machtiging heeft verleend.

1613 t. (1) Indien de werknemer ingevolge een ongeoorloofd en nietig beding, als bedoeld bij het voorgaande artikel, met de werkgever enige overeenkomst heeft aangegaan, ontstaat daaruit generlei verbintenis. De werknemer is gerechtigd het reeds te dier zake op zijn loon in rekening geledene of door hem betaalde van de werkgever terug te vorderen, zonder gehouden te zijn tot teruggave van hetgeen hem ter voldoening aan de overeenkomst is verstrekt.

(2) Niettemin is de rechter bevoegd, bij toewijzing van de vordering des werknemers, de veroordeling te beperken tot zodanig bedrag als hem met het oog op de omstandigheden van het geval billijk zal voorkomen, doch uiterlijk tot de som, waarop de door de werknemer geleden schade door hem wordt gewaardeerd.

(3) Heeft de werkgever ingevolge een ongeoorloofd en nietig beding, als voormeld, met een ander dan de werkgever enige overeenkomst aangegaan, dan heeft hij het recht het bedrag van hetgeen hij uit dien hoofde betaald heeft of nog verschuldigd is, van de werkgever te vorderen. De bepaling van het tweede lid is ook ten deze van toepassing.

(4) Ieder vorderingsrecht van de werknemer krachtens dit artikel vervalt na verloop van zes maanden.

1613 u. (1) De werkgever kan slechts boete stellen op de overtreding van voorschriften van ene schriftelijk aangegane overeenkomst of van een reglement, indien die voorschriften bepaaldelijk zijn aangeduid en de boete in de overeenkomst of het reglement is aangegeven.

(2) De overeenkomst of het reglement, waarbij boete is bedongen, moet nauwkeurig de bestemming der boeten vermelden. Zij mogen noch onmiddellijk, noch middellijk strekken tot persoonlijk voordeel van de werkgever zelf of van degene, wie deze de bevoegdheid heeft verleend de werknemers boete op te leggen.

(3) Iedere boete, in een reglement of in een overeenkomst bedongen, moet op een bepaald bedrag gesteld zijn, uitgedrukt in de munt, waarin het loon in geld is vastgesteld.

(4) Binnen een week mag aan een werknemer geen hoger bedrag aan gezamenlijke boeten worden opgelegd dan zijn in geld vastgesteld loon voor een dag. Geen afzonderlijke boete mag hoger dan dit bedrag worden gesteld.

(5) Elk beding, strijdig met enige bepaling van dit Artikel is nietig. Echter mag, doch alleen ten aanzien van werknemers, wier in geld vastgesteld loon meer dan vijf (G.B. 1962 no. 93) gulden per dag bedraagt, bij schriftelijk aangegane overeenkomst, of bij reglement van de bepalingen van het tweede, derde en vierde lid worden afgeweken. Is zulks geschied, dan zal de rechter steeds bevoegd zijn de boete op een kleinere som te bepalen, indien de opgelegde hem bovenmatig voorkomt.

(6) Onder het stellen en bedingen van boete in de zin van dit artikel wordt begrepen, het door de werkgever bedingen van straf, als bedoeld bij de Tiende Afdeling van de eerste Titel van dit Boek.

- 1613 v.** Ter zake van eenzelfde feit mag de werkgever niet boete heffen en tevens schadevergoeding vorderen. Elk beding, strijdig met deze bepaling, is nietig.
- 1613 w.** Indien één der partijen opzettelijk of door schuld in strijd heeft gehandeld met één harer verplichtingen en de dientengevolge door de wederpartij geleden schade niet op geld waardeerbaar is, zal de rechter naar billijkheid een som geld als schadevergoeding vaststellen.
- 1613 x.** (1) Een beding tussen de werkgever en de werknemer, waarbij deze laatste beperkt wordt in zijn bevoegdheid, om na het einde der dienstbetrekking op zekere wijze werkzaam te zijn, is slechts geldig, indien het bij schriftelijk aangegane overeenkomst of bij reglement met een meerderjarige werknemer is tot stand gekomen.
(2) De rechter kan, hetzij op de vordering van de werknemer, hetzij ingevolge diens daartoe strekkend verweer in een beding, zulk een beding geheel of gedeeltelijk teniet doen op grond dat, in verhouding tot het te beschermen belang des werkgevers, de werknemer door dat beding onbillijk wordt benadeeld.
(3) Aan een beding, als in het eerste lid bedoeld, kan de werkgever geen rechten ontleen, indien hij de dienstbetrekking onrechtmatig heeft doen eindigen, of de werknemer door opzet of schuld een dringende reden heeft gegeven, om de dienstbetrekking te doen eindigen en deze van die bevoegdheid heeft gebruik gemaakt, noch ook, indien de rechter op het verzoek, of op de vordering des werknemers de arbeidsovereenkomst ontbonden heeft verklaard op grond van een dringende reden, de werknemer gegeven door opzet of schuld des werkgevers.
(4) Indien door de werkgever van de werknemer een schadevergoeding is bedongen voor het geval dat deze in strijd handelt met een beding, als in het eerste lid bedoeld, zal de rechter steeds bevoegd zijn de schadevergoeding op een kleine som te bepalen, zo de bedongene hem bovenmatig voorkomt.
- 1613 y.** Alle akten en geschriften betreffende het aangaan, wijzigen of eindigen van arbeidsovereenkomsten, benevens alle stukken, welke door de werkgever en de werknemer of hunnen wettelijke vertegenwoordigers tezamen, of ieder afzonderlijk, hetzij in onderhandse vorm, hetzij ten overstaan van een openbare ambtenaar, zonder medewerking van derden, ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst worden opgemaakt, zijn vrij van zegel en van kosten, voortvloeiende uit toepassing van artikel 1901 van het Burgerlijk Wetboek benevens van de formaliteit van registratie of worden, indien deze formaliteit wordt gewenst, kosteloos geregistreerd.
- 1613 z.** (1) De bepalingen van deze titel zijn niet van toepassing ten aanzien van personen in dienst van de Lande of van een op de voet van artikel 118 der Surinaamse Staatsregeling ingestelde gemeenschap, of van enig ander publiekrechtelijk lichaam, ten ware zij, hetzij vóór of bij de aanvang der dienstbetrekking door of namens partijen, hetzij bij wettelijke regeling van toepassing zijn verklaard.
(2) Bij landsverordening kunnen bijzondere regelen worden gesteld voor overeenkomsten tot het verrichten van arbeid in ondernemingen van landbouw, de bos-, goud- en mijnbedrijven.

DERDE AFDELING

Van de verplichtingen des werkgevers

1614. De werkgever is verplicht de werknemer zijn loon op de bepaalde tijd te voldoen.

1614 a. Het loon, naar tijdsruimte vastgesteld, is verschuldigd van het tijdstip, waarop de werknemer in dienst is getreden, tot dat van het einde der dienstbetrekking.

1614 b. Geen loon is verschuldigd voor de tijd, gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht.

1614 c. (1) Evenwel behoudt de werknemer zijne aanspraak op het naar tijdsruimte vastgesteld loon voor een betrekkelijk korte tijd, wanneer hij ten gevolge van ziekte of ongeval (G.B.1951 No.84) verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, tenzij de ziekte of het ongeval door zijn opzet of onzedelijkheid is veroorzaakt, dan wel aan het misbruik van alcoholhoudende dranken, of van bedwelmende middelen te wijten is, of de ziekte bestond op het tijdstip van indiensttreding dan wel het gevolg is van een bij het in dienst treden bestaande afwijking.

Een en ander kan blijken uit een geneeskundige verklaring met vermelding van de aard der ziekte of anders aannemelijk worden aangetoond.

(2) De werkgever is insgelijke verplicht op de voet van het bepaalde bij het eerste lid, doch uiterlijk tot een tijd van zes weken, voor behoorlijke geneeskundige behandeling en verpleging van de werknemer, wiens in geld vastgesteld loon vijf (G.B.1962 no.93) gulden of minder per dag bedraagt, zorg te dragen, voor zover daarin wettelijk niet uit andere hoofde is voorzien. Hij is gerechtigd de kosten op de werknemer te verhalen tot ten hoogste 20 (G.B.1962 no.93) procent van het over het tijdvak, ingevolge het eerste lid, uitbetaalde loon.

(3) Onder geneeskundige behandeling en verpleging is begrepen specialistische behandeling en ligging in een ziekeninrichting en door een geneesheer voorgeschreven verbandmiddelen en medicijnen (G.B.1951 no.84).

(4) Ingeval van ziekte gaat het in het eerste lid bedoelde recht in op de eerste dag der verhindering, indien de ziekte tenminste twee volle dagen heeft geduurd, terwijl de aanspraak van de werknemer op de in het eerste en tweede lid bedoelde rechten eerst ontstaat na vier maanden onafgebroken dienstbetrekking, in de zin van deze verordening bij dezelfde werkgever.

(5) Komt hem in zodanig geval krachtens enige bij wettelijke regeling voorgeschreven ziekte- of ongevallenregeling of krachtens enige verzekering of uit enig fonds, waarin de deelneming is bedongen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke vergoeding of uitkering toe, dan wel recht op vrije geneeskundige behandeling en verpleging, dan wordt het loon verminderd met het bedrag dier vergoeding of uitkering, en vervalt het recht als in het tweede lid wordt bedoeld.

(6) Eveneens behoudt de werknemer zijn aanspraak op het naar tijdsruimte vastgesteld loon voor een korte tijd, naar billijkheid te berekenen, wanneer hij, hetzij tengevolge van de vervulling ener door wettelijke regeling of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, die niet in zijn vrije tijd kon geschieden, hetzij tengevolge van zeer bijzondere, buiten zijn schuld ontstane, omstandigheden, verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten.

(7) Onder zeer bijzondere omstandigheden worden, voor de toepassing van dit artikel, begrepen: de bevalling van de echtgenote van de werknemer, zomede het overlijden en de begrafenis van een zijner huisgenoten of van één zijner bloed- of aanverwanten in de rechte linie onbepaald, en in de tweede graad der zijlinie. Evenzo wordt onder de

vervulling ener door wettelijke regeling of overheid opgelegde verplichting begrepen, de uitoefening der kiesbevoegdheid.

(8) Is het loon in geld op andere wijze dan naar tijdsruimte vastgesteld, dan zijn de bepalingen van dit artikel eveneens van toepassing met dien verstande, dat als loon wordt aangenomen het gemiddeld loon, hetwelk de werknemer, wanneer hij niet verhinderd ware geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen.

(9) Het loon wordt echter verminderd met het bedrag der onkosten, welke de werknemer zich door het niet verrichten van de arbeid heeft bespaard.

(10) Elk beding, waardoor deze verplichtingen des werkgevers zouden worden uitgesloten of beperkt, is nietig.

1614 d. (1) Ook verliest de werknemer zijn aanspraak op het naar tijdsruimte vastgesteld loon niet, indien hij bereid was de bedongen arbeid te verrichten, doch de werkgever daarvan geen gebruik heeft gemaakt, hetzij door eigen schuld of zelfs tengevolge van, hem persoonlijk betreffende, toevallige verhindering.

(2) De bepalingen van het vijfde, achtste en negende lid van het voorgaande artikel zijn van toepassing. Van de bepalingen in het eerste lid mag alleen bij schriftelijk aangegane overeenkomst, of bij reglement worden afgeweken.

(3) Evenmin verliest de werknemer zijn aanspraak op het naar tijdsruimte vastgestelde loon voor de tijd, die de ontvangst van zijn loon vergt.

1614 e. (1) Bestaat het loon voor het geheel of voor een gedeelte in een bedrag, dat afhankelijk is gesteld van enige gegeven, dat uit des werkgevers boekhouding moet kunnen blijken, dan heeft de werknemer het recht van de werkgever mededeling te verlangen van zodanige bewijsstukken, als voor hem nodig zijn, om tot kennis van dat gegeven te geraken.

(2) Bij schriftelijk aangegane overeenkomst of bij reglement kan worden bepaald, dat mededeling van de genoemde bewijsstukken, in plaats van aan iedere werknemer afzonderlijk zal geschieden aan een bepaald aantal werknemers in dienst van de werkgever, of aan een of meer deskundigen inzake boekhouding allen door de werknemer bij schriftelijke keuze aan te wijzen.

(3) De mededeling van de bewijsstukken door of vanwege de werkgever geschiedt desverlangd onder uitdrukkelijke verplichting van geheimhouding door de werknemer en degene, die hem overeenkomstig het voorgaande lid vervangt; deze kan echter nimmer tot geheimhouding tegenover de werknemer worden verplicht.

(4) De verplichting tot geheimhouding is, voor zoverre nodig, opgeheven, indien de opgave in rechte wordt betwist.

(5) Voor zover het gegeven, in het eerste lid bedoeld, betreft de winst, in des werkgeversonderneming of een deel daarvan, behaald, kan van de bepalingen van het eerste lid bij schriftelijk aangegane overeenkomst of bij reglement, ook op andere wijze dan in het tweede lid omschreven, worden afgeweken, met dien verstande evenwel, dat, met inachtneming van de bepaling van het tweede lid, steeds aan de werknemer een duidelijke en overzichtelijke schriftelijke mededeling wordt verstrekt, waaruit de berekening van het in het eerste lid bedoelde bedrag blijkt.

(6) Behoudens toepasselijkheid van het vierde lid, geschiedt de verstrekking van de in het vorig lid bedoelde mededeling desverlangd onder uitdrukkelijke verplichting van geheimhouding door de werknemer, als in het derde lid omschreven.

1614 f. (1) Voor de voldoening van het loon, aan de werknemer verschuldigd, moet de volmacht, bedoeld bij het eerste lid van artikel 1406 van het Burgerlijk Wetboek, een schriftelijke zijn.

(2) Indien in de in artikel 1613 g. genoemde schriftelijke machtiging de voorwaarde is opgenomen, dat het in geld vastgesteld loon, geheel of gedeeltelijk, in stede van aan de minderjarige, aan de wettelijke vertegenwoordiger zelf moet worden voldaan, wordt deze ten opzichte van de voldoening van het loon, of van het gedeelte, hetwelk hem moet worden voldaan, als de werknemer aangemerkt.

(3) Ook, indien geen zodanige voorwaarde in de machtiging is opgenomen, wordt het aan de minderjarige verschuldigd in geld vastgesteld loon aan de wettelijke vertegenwoordiger voldaan, wanneer deze zich tegen de voldoening aan de minderjarige schriftelijk verzet.

(4) In andere gevallen dan die, bedoeld in het tweede en derde lid van dit artikel, is de werkgever door betaling aan de minderjarige behoorlijk gekweten.

(5) Voldoening aan derden, in strijd met de bepalingen van dit of het volgend artikel, is nietig.

1614 g. (1) Beslag onder de werkgever op het door deze aan de werknemer verschuldigd loon is, indien het in geld vastgestelde loon vijf (G.B. 1962 no. 93) gulden of minder per dag bedraagt, niet verder geldig dan tot twee vijfde gedeelte van het in geld vastgestelde loon. Is het in geld vastgestelde loon hoger dan vijf gulden per dag, dan is ten aanzien van dit bedrag, beslag slechts tot twee vijfde gedeelte geldig, en is op het meerdere beslag onbeperkt toegelaten. Generlei beperking geldt, indien het beslag dient tot verhaal van onderhoud, waarop de beslaglegger volgens de wet aanspraak heeft.

(2) Overdracht, in pandgeving of elke andere handeling waardoor de werknemer enig recht op zijn loon aan een derde toekent, is slechts in zoverre geldig als een beslag op zijn loon geldig zou zijn.

(3) Volmacht tot invordering van het loon, onder welke vorm of welke benaming ook door de werknemer verleend, is steeds herroepelijk.

(4) Elk beding strijdig met enige bepaling van dit artikel, is nietig.

1614 h. De voldoening van het in geld vastgesteld loon geschiedt in wettig betaalmiddel van Suriname, met dien verstande, dat het in geld van een vreemd land vastgestelde loon zal worden berekend naar de koers van de dag en de plaats der betaling, of, indien aldaar geen koers bestaat, naar dien der naastbijgelegen handelsplaats, waar een koers bestaat.

1614 i. De voldoening van het loon, voor zover het in andere bestanddelen dan in geld is vastgesteld, geschiedt volgens hetgeen bij overeenkomst of reglement is bedongen, of in het geval bedoeld in artikel 1613 r., naar de daar gestelde regelen.

1614 j. (1) Voldoening van het loon, voor zover zij anders heeft plaats gehad, dan bij de voorafgaande twee artikelen is bepaald, is nietig. De werknemer behoudt het recht van de werkgever het verschuldigde loon te vorderen, zonder gehouden te zijn hem het bij de nietige voldoening ontvangene terug te geven.

(2) Niettemin is de rechter bevoegd, bij toewijzing van de vordering des werknemers de veroordeling te beperken tot zodanig bedrag, als hem met het oog op de omstandigheden van het geval billijk zal voorkomen, doch uiterlijk tot de som, waarop de door de werknemer geleden schade door hem wordt gewaardeerd.

(3) Ieder vorderingsrecht des werknemers krachtens dit artikel vervalt na verloop van een jaar.

1614 k. Indien de plaats der voldoening van het loon niet bij overeenkomst of reglement, of door het gebruik, is bepaald, geschiedt de voldoening, hetzij ter plaatse, waar de arbeid in regel wordt verricht, hetzij ten kantore des werkgevers, indien dit gelegen is in of bij de plaats,

waar de meerderheid der werknemers woont, hetzij aan de woning des werknemers, ter keuze van de werkgever.

- 1614 l.** (1) De uitbetaling van het in geld naar tijdsruimte vastgesteld loon zal geschieden als volgt:
- indien het loon bij de week of bij kortere tijdsruimte is vastgesteld, telkens na een week;
 - indien het loon is vastgesteld bij een tijdsruimte, langer dan een week, doch korter dan een maand, telkens na verloop van de tijd, waarbij het loon vastgesteld is;
 - indien het loon bij de maand is vastgesteld, telkens na een maand;
 - indien het loon bij langere tijdsruimte dan een maand is vastgesteld, telkens na een kwartaal.
- (2) De uitbetalingstermijnen, bij dit artikel vastgesteld, zullen door partijen, - met onderling goedvinden - steeds mogen worden ingekort.
- (3) De uitbetalingstermijnen mogen niet dan met schriftelijke toestemming van de Gouverneur worden verlengd, terwijl deze toestemming te allen tijde kan worden ingetrokken.

1614 m. De uitbetaling van het in geld, doch niet naar tijdsruimte vastgesteld loon, zal geschieden, met inachtneming van de bepalingen van het voorgaande artikel, met dien verstande, dat dit loon geacht zal worden te zijn vastgesteld bij de tijdsruimte, waarbij het loon gewoonlijk wordt vastgesteld voor de arbeid, welke ten aanzien van aard, plaats en tijd het meest nabij komt aan de arbeid, waarvoor het loon verschuldigd is.

- 1614 n.** (1) Voor zover het in geld vastgesteld loon bestaat in een bedrag, dat afhankelijk is gesteld van enig gegeven, dat uit des werkgevers boekhouding moet kunnen blijken, zal de uitbetaling geschieden telkens, wanneer het bedrag van dat loon kan worden bepaald, met dien verstande, dat de uitbetaling tenminste eenmaal per jaar zal geschieden.
- (2) Voor zover het gegeven in het eerste lid bedoeld, betreft de winst, in des werkgevers onderneming of een deel daarvan behaald, en de aard van het bedrijf of het gebruik medebrengt, dat deze winst eerst na langer tijdsverloop dan een jaar wordt bepaald, kan bij schriftelijk aangegane overeenkomst of bij reglement worden bedongen, dat de uitbetaling telkens na die bepaling zal geschieden.

1614 o. Indien het loon in geld voor een gedeelte naar tijdsruimte en voor een ander gedeelte op andere wijze, of wel, indien het loon in gedeelte naar meerdere verschillende tijdsruimten is vastgesteld, zullen voor ieder der gedeelten de voorschriften der artikelen 1614 l. tot en met 1614 n. van toepassing zijn.

- 1614 p.** (1) Bij iedere uitbetaling zal het gehele bedrag van het verschuldigde loon worden voldaan.
- (2) Echter kan ten aanzien van het in geld, doch afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, vastgestelde loon bij schriftelijk aangegane overeenkomst of bij reglement worden bedongen, dat telkens, behoudens definitieve afrekening op de eerste betaaldag, waarop daartoe de mogelijkheid zal bestaan, zal worden uitbetaald een zeker gedeelte van het loon, bedragende tenminste drie vierden van het gebruikelijk loon, voor de, wat aard, plaats, en tijd betreft, meest nabijkomende arbeid.
- (3) Het is de werkgever verboden direkt of indirekt:
- a. aan de werknemer rente in welke vorm ook in rekening te brengen wegens geleende gelden of verstrekte voorschotten;

- b. aan de werknemer heffingen op te leggen wegens het gebruik of het onderhoud van het tot het bedrijf des werkgevers behorende en ten behoeve van dit bedrijf gebezigde gereedschappen en materialen;
- c. een werknemer aansprakelijk te stellen voor verplichtingen van een andere werknemer jegens de werkgever of als borg accepteren.

1614 q. (1) Voorzoverre het in geld vastgesteld loon of het gedeelte daarvan, dat overblijft na aftrek van hetgeen door de werkgever niet behoeft te worden uitbetaald en na aftrek van deze titel rechten doen gelden, niet wordt uitbetaald uiterlijk de derde werkdag na dien, waarop ingevolge de artikelen 1614 l., 1614 m. en 1614 o., de betaling had moeten geschieden, heeft de werknemer, indien deze niet-betaling aan de werkgever is toe te schrijven, aanspraak op een verhoging wegens vertraging, welke voor de vierde tot en met de achtste werkdag bedraagt vijftien honderd per dag en voor elke volgende wegens vertraging in geen geval de helft van het verschuldigd bedrag, zal te boven gaan. Niettemin is de rechter bevoegd de verhoging te beperken tot zodanig bedrag, als men met het oog op de omstandigheden van het geval billijk zal voorkomen.

(2) Een beding, waarbij van enige bepaling van dit artikel wordt afgeweken, is alleen geldig ten aanzien van werknemers wier in geld vastgesteld loon meer dan vijf gulden per dag bedraagt.

1614 r. (1) Behalve bij het eindigen der dienstbetrekking, is tegen de vordering tot uitbetaling van het loon schuldvergelijking alleen toegelaten wegens de volgende schulden van de werknemer:

1. de door hem aan de werkgever verschuldigde schadevergoeding;
2. de boeten, door hem volgens artikel 1613 u. aan de werkgever verschuldigd, mits door deze een schriftelijk bewijs wordt afgegeven, vermeldende het bedrag van iedere boete, alsmede de tijd waarop en de reden waarom zij is opgelegd, met opgave van de overtreden bepaling van het reglement of van de schriftelijk aangegane overeenkomst;
3. de bijdrage tot een fonds of de inlage in de Surinaamsche Postspaarbank, door de werkgever overeenkomstig artikel 1613s. 1. en 2. ten behoeve van de werknemer gestort;
4. de huurprijs van een woning, een lokaal, een stuk grond of van werktuigen, of gereedschappen, door de werknemer in eigen bedrijf gebruikt, welke door de werkgever bij schriftelijk aangegane overeenkomst aan de werknemer zijn verhuurd;
5. de koopprijs van gewone en dagelijkse benodigdheden der huishouding, daaronder niet begrepen alcoholhoudende drank, alsmede van grond- of hulpstoffen door de werknemer in eigen bedrijf gebruikt, een en ander door de werkgever aan de werknemer geleverd, mits van die levering blijkt uit een schriftelijke, door de werknemer afgegeven, verklaring, vermeldende de oorzaak en het bedrag der schuld, en mits de werkgever niet meer berekent dan de kostende prijs, en die prijs niet hoger is dan die, waarvoor de werknemer zich die benodigdheden der huishouding, grond- of hulpstoffen elders in de omgeving zou kunnen aanschaffen;
6. de voorschotten op loon, door de werkgever in geld aan de werknemer verstrekt, mits daarvan blijkt door een verklaring als in het voorgaande nummer vermeld;
7. het bedrag van hetgeen op het loon te veel is betaald;
8. de kosten van geneeskundige behandeling en verpleging, welke ingevolge artikel 1614 c. ten laste van de werknemer komen;
9. de door de werkgever ingevolge wettelijke regeling voor de werknemer betaalde, te betalen belastingen.

(2) Terzake van hetgeen de werkgever krachtens de nummers 2., 3., en 5. zou kunnen vorderen, mag behoudens schriftelijke toestemming van de Gouverneur door hem bij elke uitbetaling van het loon niet meer worden in vergelijking gebracht, dan een vijfde

gedeelte van het in geld vastgesteld loon, hetwelk alsdan zou moeten worden uitbetaald; terzake van hetgeen hij krachtens de bepaling van dit Artikel in het geheel zou kunnen vorderen, mag, behoudens schriftelijke toestemming van de Gouverneur, schuldvergelijking niet verder gaan dan tot twee vijfde gedeelte van hetzelfde bedrag.

(3) Elk beding, waardoor de werkgever een ruimere bevoegdheid tot schuldvergelijking zou worden toegekend, is nietig.

- 1614 s.** (1) Bedingen, welke de strekking hebben een zeker bedrag van het loon op de betaaldag niet uit te betalen, zijn alleen geldig, indien zij bij schriftelijk aangegane overeenkomst of bij reglement zijn gemaakt met het uitgedrukte doel om op dit bedrag de schadevergoeding te kunnen verhalen welke door de werknemer bij het einde der dienstbetrekking krachtens artikel 1615 t. verschuldigd mocht zijn, en indien zij voorts voldoen aan de verdere bepalingen van dit artikel.
- (2) De werkgever is verplicht het niet uitbetaalde bedrag ten name van de werknemer bij de Koloniale Postspaarbank te beleggen. De inlage van dit bedrag geschiedt binnen drie dagen na dien der loonuitbetaling. Vanaf het oogenblik der loonuitbetaling wordt de werknemer geacht de eigenaar te zijn van het in te leggen bedrag.
- (3) Dit bedrag mag, behoudens schriftelijke toestemming van de Gouverneur, bij elke loonuitbetaling niet meer zijn dan een tiende gedeelte van het in geld vastgesteld, alsdan betaalbaar, loon.
- In het geheel mag het ten hoogste het bedrag der schadeloosstelling, bedoeld in artikel 1615 r., evenaren met dien verstande, dat het ten aanzien van werknemers, wier in geld vastgesteld loon vijf (G.B.1962 no.93) gulden per dag of minder bedraagt, nimmer hoger mag zijn dan het in geld vastgesteld loon van twaalf werkdagen.
- (4) Zodra de dienstbetrekking is geëindigd op een wijze, waardoor de werknemer niet tot het betalen ener schadevergoeding, gelijk bij het eerste lid bedoeld, gehouden is, verlangt hij of zijn rechtverkrijgenden, de vrije beschikking over het aldus te zijne name ingelegd bedrag en over de daarvan gekweekte renten.
- (5) Alles wat betreft de inlagen en de terugbetalingen krachtens dit artikel te doen, zal verder, zo nodig, bij besluit van de Gouverneur worden geregeld.

- 1614 t.** (1) Indien het loon van de werknemer geheel of gedeeltelijk inwoning, kost of andere levensbenodigdheden is vastgesteld, is de werkgever verplicht dit, mits overeenkomstig de vereisten van gezondheid en goede zeden, volgens plaatselijk gebruik te voldoen.
- (2) Elk beding, waardoor deze verplichting des werkgevers zou worden uitgesloten of beperkt, is nietig.

1614 u. De werkgever, die tijdelijk verhinderd is het loon, voorzover dit in inwoning, kost of andere levensbenodigdheden is vastgesteld, te voldoen, zonder dat deze verhindering het gevolg is van eigen toedoen van de werknemer, is deze een vergoeding schuldig, waarvan het bedrag bij overeenkomst of bij gebreke van dien, door het plaatselijk gebruik wordt bepaald.

1614 v. De werkgever is gehouden inwonende werknemers zonder korting van hun loon, in de gelegenheid te stellen hun godsdienstplichten te vervullen, alsmede ontspanning van de arbeid te genieten in beide gevallen op de wijze bij overeenkomst of bij gebreke van dien, door het plaatselijk gebruik bepaald.

1614 w. (1) De werkgever is gehouden de arbeid dusdanig te regelen, dat de werknemer geen arbeid heeft te verrichten op zondagen en die dagen, die volgens de verordening ten

aanzien van de bedongen arbeid met zondagen worden gelijkgesteld, behalve voor zover het tegendeel is bedongen, of uit de aard van de arbeid voortvloeit, dan wel, indien de werkgever van de bevoegde instantie vergunning heeft verkregen op zondag arbeid te laten verrichten.

(2) Ten aanzien van minderjarige werknemers is de werkgever gehouden de arbeid dusdanig te regelen, dat zij volgens het plaatselijk gebruik in de gelegenheid gesteld zijn de lessen te volgen in inrichtingen voor godsdienst-, voortgezet-, herhalings- of vakonderwijs. Elk beding, strijdig met dit voorschrift, is nietig.

1614 x. (1) De werkgever is verplicht de lokalen, werktuigen en gereedschappen, waarin of waarmede hij de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden, alsmede omtrent het verrichten van de arbeid zodanige regelingen te treffen en aanwijzingen te verstrekken, dat de werknemer tegen gevaar voor lijf, eerbaarheid en goed zover beschermd is, als redelijkerwijze in verband met de aard van de arbeid gevorderd kan worden.

(2) Zijn die verplichtingen niet nagekomen, dan is de werkgever gehouden tot vergoeding der schade, aan de werknemer diensgevolge in de uitoefening zijner dienstbetrekking overkomen, tenzij door hem het bewijs wordt geleverd, dat die niet-nakoming aan overmacht, of die schade in belangrijke mate mede aan grove schuld van de werknemer is te wijten, alles behoudens de betrekkelijke bepalingen van de wettelijke Ongevallenregeling (Vide G.B. 1947 no. 145 - Hoofdstuk V, blz. 1 e.v.).

(3) Indien de werknemer tengevolge van het niet nakomen dier verplichtingen door de werkgever, in de uitoefening zijner dienstbetrekking zodanig letsel heeft bekomen, dat daarvan de dood het gevolg is, is de werkgever jegens de overblijvende echtgenote, de kinderen of de ouders van de overledene, die door zijn arbeid plegen te worden onderhouden, verplicht tot schadevergoeding, tenzij door hem het bewijs wordt geleverd, dat de niet-nakoming aan overmacht, of de dood in belangrijke mate mede aan grove schuld van de werkgever is te wijten. Het voorbehoud bij het voorgaand lid gemaakt, is ook ten deze van toepassing.

(4) Elk beding, waardoor deze verplichtingen van de werknemer zouden worden uitgesloten of beperkt, is nietig.

(5) Bij landsverordening kunnen evenwel regelen worden gesteld volgens welke de in het tweede en derde lid bedoelde verplichting tot schadevergoeding door de werkgever op anderen kan worden overgedragen.

1614 y. De werkgever is in het algemeen verplicht al datgene te doen en na te laten, wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.

1614 z. (1) De werkgever is verplicht bij het eindigen der dienstbetrekking de werknemer op diens verlangen een getuigschrift uit te reiken.

(2) Het getuigschrift bevat een juiste opgave omtrent de aard van de verrichte arbeid en de duur der dienstbetrekking, alsmede, doch alleen op bijzonder verzoek van degene, aan wie het getuigschrift moet worden uitgereikt, omtrent de wijze, waarop de werknemer aan zijn verplichtingen heeft voldaan en de wijze, waarop de dienstbetrekking geëindigd is; heeft de werkgever de dienstbetrekking echter zonder het aanvoeren van redenen doen eindigen, dan is hij slechts gehouden zulks te vermelden, zonder verplicht te zijn de redenen zelve mede te delen; heeft de werknemer de dienstbetrekking onrechtmatig doen eindigen, dan is de werkgever gerechtigd zulks in het getuigschrift te vermelden.

(3) De werkgever, die weigert het gevraagde getuigschrift af te geven, die in het getuigschrift tegen beter weten onjuiste mededelingen opneemt, of die het getuigschrift

- van een kenmerk voorziet, bestemd om aangaande de werknemer enige mededeling te doen, welke niet in de bewoordingen van het getuigschrift is vervat, is zowel jegens de werknemer als jegens derden aansprakelijk voor de daardoor veroorzaakte schade.
- (4) Elk beding, waardoor deze verplichtingen van de werkgever zouden worden uitgesloten of beperkt, is nietig.

VIERDE AFDELING

Van de verplichtingen van de werknemer

- 1615.** De werknemer is verplicht de bedongen arbeid naar zijn beste vermogen te verrichten. Voor zover aard en omvang van de te verrichten arbeid niet bij overeenkomst of reglement zijn omschreven, beslist daaromtrent het gebruik.
- 1615 a.** De werknemer is verplicht de arbeid zelf te verrichten: hij kan zich daarin niet dan met toestemming van de werkgever door een derde doen vervangen.
- 1615 b.** De werknemer is verplicht zich te houden aan de voorschriften omtrent het verrichten van de arbeid, alsmede aan die, welke strekken ter bevordering van de goede orde in de onderneming van de werkgever, hem door of namens de werkgever binnen de perken van wettelijke voorschriften of van overeenkomst of reglement of, bij gebreke daarvan, van het gebruik gegeven.
- 1615 c.** De werknemer, die bij de werkgever inwoont, is verplicht zich te gedragen naar de orde des huizes.
- 1615 d.** De werknemer is in het algemeen verplicht al datgene te doen en na te laten, wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.

VIJFDE AFDELING

Van de verschillende wijzen waarop de dienstbetrekking, door arbeidsovereenkomst ontstaat, eindigt.

- 1615 e.** (1) De dienstbetrekking eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken, bij overeenkomst of reglement, of bij wettelijk voorschrift, of bij gebreke daarvan, door het gebruik bepaald.
- (2) Voorafgaande opzegging is in dat geval alleen nodig:
1. indien zulks bij schriftelijk aangegane overeenkomst of bij reglement is bedongen;
 2. indien volgens wettelijk voorschrift of volgens gebruik, ook bij vooraf bepaalde duur, opzegging behoort plaats te hebben, en partijen daarvan niet, waar zulks geoorloofd is, bij schriftelijk aangegane overeenkomst of bij reglement zijn afgeweken;
 3. indien de dienstbetrekking ingevolge artikel 1615 f. geacht wordt voor een bepaalde tijd te zijn voortgezet.
- 1615 f.** (1) Indien de dienstbetrekking, welke niet zuiver het verrichten van losse, ongeregelde arbeid ten doel heeft, na het verstrijken van de tijd, in het eerste lid van het voorgaande artikel omschreven, door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet,

wordt zij geacht voor dezelfde duur, doch voor telkens ten hoogste een jaar op de vroegere voorwaarden te zijn verlengd.

- (2) Hetzelfde geldt in de gevallen, waarin tijdige opzegging, welke bij een dienstbetrekking aangegaan voor bepaalde tijd behoort plaats te hebben, achterwege blijft en de gevolgen voor de voortzetting der dienstbetrekking niet opzettelijk zijn geregeld.
- (3) Hetzelfde geldt, indien, in de bij het tweede lid van het voorgaande artikel gestelde gevallen, tijdige opzegging achterwege blijft en partijen de gevolgen daarvan niet opzettelijk hebben geregeld.

1615 g. (1) Indien de duur van een dienstbetrekking noch bij overeenkomst of reglement, noch bij wettelijk voorschrift, noch ook door het gebruik, is aangegeven, wordt zij geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

- (2) Indien de dienstbetrekking is aangegaan voor onbepaalde tijd, of tot wederopzegging, heeft ieder der partijen het recht, die te doen eindigen door opzegging, met inachtneming van de bepalingen der twee volgende artikelen.

(G.B. 1963 no. 164)

1615 h.

(1) De opzegging mag alleen geschieden tegen den dag of tegen één der dagen, bij overeenkomst of reglement bepaald, of, bij gebreke van dien, tegen één van die dagen, welke door het gebruik daarvoor zijn aangewezen; bij gebreke van dergelijke aanwijzing mag de opzegging tegen elken dag geschieden.

(2) De werkgever mag niet opzeggen gedurende de tijd, dat de werknemer wegens ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten en ingevolge artikel 1614 c. aanspraak behoudt op loon.

(G.B. 1975 no. 23) (3) De werkgever mag niet opzeggen gedurende de tijd, dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten tengevolge van de vervulling van de dienstplicht dan wel enige andere door wettelijke regeling of door de Overheid, tegen geldelijke vergoeding, opgelegde tijdelijke verplichting in het belang van de inwendige veiligheid of van de openbare orde en rust. Het hier bepaalde geldt niet ten aanzien van een minderjarige werknemer, van wie de dienstbetrekking op het ogenblik van de verhindering nog geen vier maanden heeft geduurd.

(G.B. 1975 no. 23) (4) Indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking ingevolge artikel 1615 f. is verlengd, vindt het bepaalde in het tweede en derde lid geen toepassing.

(G.B. 1975 no. 23) (5) Van het bepaalde in het tweede en derde lid kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst worden afgeweken.

1615 i.

(1) De termijn van opzegging is gelijk aan de tijd, welke gewoonlijk tussen twee opvolgende uitbetalingen van het in geld vastgestelde loon verstrijkt, met een minimum van een week; is het loon bij de maand of langere tijdsruimte vastgesteld, dan is de termijn van opzegging gelijk aan de tijd tussen de dag van opzegging en de laatste dag der daaropvolgende maand.

(2) Elk beding strijdig met een bepaling van lid 1 is nietig.

(3) De termijn van opzegging bedraagt:

1. **voor de werkgever:**
 - a. indien de dienstbetrekking ten hoogste tien jaar heeft geduurd: zoveel weken als de dienstbetrekking gehele jaren heeft geduurd;

- b. indien de dienstbetrekking langer dan tien jaar, doch ten hoogste vijftien jaar heeft geduurd, vier maanden;
- c. indien de dienstbetrekking langer dan vijftien jaar heeft geduurd; zes maanden;

2. **voor de werknemer:**

- a. indien de dienstbetrekking ten hoogste tien jaar heeft geduurd, zoveel weken als de dienstbetrekking tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd;
- b. indien de dienstbetrekking langer dan tien jaar, doch ten hoogste vijftien jaar heeft geduurd, twee maanden;
- c. indien de dienstbetrekking langer dan vijftien jaar heeft geduurd, drie maanden.

(4) Het in het eerste lid bepaalde is slechts van toepassing, indien de daarin bedoelde opzeggingstermijn langer is dan die bedoeld in lid 3.

(5) Bij schriftelijke overeenkomst of reglement mogen de termijnen, bedoeld in lid 3 worden verlengd, mits de termijn van opzegging voor de werknemer niet langer is dan zes maanden en voor de werkgever niet korter is dan zes maanden en voor de werkgever niet korter wordt gesteld dan op het dubbele van die voor de werknemer; is slechts voor de werknemer een termijn vastgesteld of is de termijn voor de werkgever korter dan het dubbele van die voor de werknemer is vastgesteld, dan geldt voor de werkgever het dubbele van de termijn die voor de werknemer is bepaald; is slechts voor de werkgever een termijn vastgesteld, dan geldt voor de werknemer de helft daarvan.

(6) Van het bepaalde in lid 3 mag slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst worden afgeweken.

(7) Voor de toepassing van het bepaalde in lid 3 worden dienstbetrekkingen geacht eenzelfde, niet onderbroken, dienstbetrekking te vormen, indien:

- a. zij bestaan hebben tussen dezelfde partijen en elkaar met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen zijn opgevolgd, tenzij de dienstbetrekkingen uitsluitend hebben betroffen het verrichten van losse, ongeregelde arbeid en zij ieder voor zich binnen 31 dagen zijn geëindigd;
- b. eenzelfde werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers, die redelijkerwijze geacht moeten worden, ten aanzien van de verrichte arbeid, elkaar opvolgers te zijn.

(8) De rechter kan, op verzoek van de werkgever, de opzeggingstermijn, als bedoeld in lid 3 sub 1, punten b. en c., op een kortere tijdsduur vaststellen, wegens zeer bijzondere redenen, met dien verstande, dat geen kortere termijn mag worden bepaald dan 13 weken.

(9) De rechter kan, op verzoek van de werknemer, de opzeggingstermijnen, als bedoeld in lid 3 sub 2., punten b. en c., op een kortere tijdsduur vaststellen, wegens zeer bijzondere omstandigheden, met dien verstande, dat geen kortere termijn mag worden bepaald dan 6 weken.

(G.B. 1963 no.164)

(10) Zeer bijzondere redenen, als bedoeld in de leden 8 en 9 worden slechts aanwezig geacht, indien zich in de omstandigheden zodanige veranderingen hebben voorgedaan, dat de verzoeker redelijkerwijze niet in staat kan worden geacht zich te houden aan de in lid 3, sub 1., punten b. en c. en sub 2., punten b. en c., voorgeschreven opzeggingstermijnen.

1615 j. De dienstbetrekking eindigt door de dood van de werknemer.

1615 k. De dienstbetrekking eindigt niet door de dood van de werkgever, tenzij uit de overeenkomst het tegendeel voortvloeit. Echter zijn, zowel de erfgenamen van de werkgever, als de werknemer bevoegd de dienstbetrekking, voor een bepaalde tijd aangegaan, door opzegging, met inachtneming van de bepalingen der artikelen 1615 h. en 1615 i. te doen eindigen, als ware zij aangegaan voor onbepaalde tijd.

1615 l. (1) Indien een proeftijd is bedongen, is gedurende die tijd ieder der partijen bevoegd, door opzegging de dienstbetrekking onmiddellijk te doen eindigen.
(2) Elk beding, waarbij de proeftijd niet voor beide partijen gelijk, of wel langer dan twee maanden gesteld wordt, alsmede elk beding, waarbij tussen dezelfde partijen een nieuwe proeftijd wordt aangegaan, is nietig.

1615 m. (1) Indien de wettelijke vertegenwoordiger van een minderjarige meent, dat de door deze gesloten arbeidsovereenkomst voor de minderjarige nadelige gevolgen zal hebben, of heeft, of wel, dat niet wordt voldaan aan de voorwaarden vermeld in de in artikel 1613 g. genoemde machtiging, kan hij zich wenden tot de Kantonrechter binnen wiens rechtsgebied de plaats van het werkelijk verblijf van de minderjarige gelegen is, met het schriftelijk verzoek de arbeidsovereenkomst ontbonden te verklaren.
(2) De rechter willigt het verzoek niet in dan na verhoor of behoorlijke oproeping van de minderjarige, van de werkgever, alsmede, indien de minderjarige onder voogdij staat van de toeziend voogd.
(3) Indien de rechter het verzoek inwilligt, bepaalt hij op welk ogenblik de dienstbetrekking zal eindigen.
(4) Tegen de beschikking is generlei voorziening toegelaten.

1615 n. (1) Gelijke bevoegdheid, als bij het voorgaande artikel aan de wettelijke vertegenwoordiger is toegekend, komt onder gelijke omstandigheden toe aan de Procureur-Generaal.
De rechter willigt het verzoek niet in dan na verhoor of behoorlijke oproeping van de personen, bedoeld bij het tweede lid van het voorgaande artikel, alsmede van de wettelijke vertegenwoordiger van de minderjarige.
(2) De laatste twee leden van het voorgaande artikel zijn van toepassing.

(G.B.1975 no.23) **1615 o.** (1) Ieder der partijen kan de dienstbetrekking zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen doen eindigen, doch de partij, die dit doet, zonder dat de wederpartij daarin toestemt, is schadeplichtig, tenzij zij de dienstbetrekking aldus doet eindigen om een dringende, aan de wederpartij onverwijld medegedeelde, reden.
(2) Eveneens schadeplichtig is de partij, die door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de dienstbetrekking zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepaling te doen eindigen, indien de wederpartij van die bevoegdheid heeft gebruik gemaakt of de rechter op die grond, krachtens artikel 1615 x. eerste lid, de arbeidsovereenkomst ontbonden heeft verklaard.

- (G.B. 1975 no. 23) (3) Ingeval één der partijen, overeenkomstig de voorgaande leden schadeplichtig is, heeft de wederpartij het recht, hetzij de bij artikel 1615 r. eerste lid bedoelde schadeloosstelling, hetzij een volledige schadevergoeding te vorderen.

1615 p.(1) Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van het voorgaande artikel beschouwd, zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, welke tengevolge hebben, dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de dienstbetrekking te laten voortduren.

(2) Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:

1. wanneer de werknemer bij de afsluiting van een overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige dienstbetrekking is geëindigd;
 2. wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid, waarvoor hij zich heeft verbonden;
 3. wanneer hij zich, ondanks waarschuwing, overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
 4. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
 5. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt, of op ernstige wijze bedreigt;
 6. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
 7. wanneer hij opzettelijk, of, ondanks waarschuwing, roekeloos des werknemers eigendom of beschadigt of aan ernstig gevaar bloot stelt;
 8. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos zichzelf of anderen aan ernstig gevaar bloot stelt;
 9. wanneer hij bijzonderheden, aangaande des werkgever huishouding of bedrijf, die hij behoorde geheim te houden bekend maakt;
 10. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
 11. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeids-overeenkomst hem oplegt;
 12. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt de bedongen arbeid te verrichten.
- (3) Bedingen, waardoor aan de werkgever de beslissing zou worden overgelaten, of er een dringende reden in de zin van artikel 1615 o. aanwezig is, zijn nietig.

1615 q. (1) Voor de werknemer worden als dringende redenen in de zin van artikel 1615 o. beschouwd, zodanige omstandigheden, welke tengevolge hebben, dat van de werknemer redelijkerwijze niet kan gevergd worden de dienstbetrekking te laten voortduren.

(2) Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:

1. wanneer de werkgever de werknemer, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft, dat dergelijke handelingen door één van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
2. wanneer hij de werknemer, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen strijdig met de wetten of goede zeden, of gedooft, dat dergelijke verleiding of poging tot verleiding door één van zijn huisgenoten of ondergeschikten wordt gepleegd;

3. wanneer hij het loon niet op de bepaalde tijd voldoet;
 4. wanneer hij, waar kost en inwoning bedongen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;
 5. wanneer hij de werknemer, wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft;
 6. wanneer hij de werknemer, wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;
 7. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 8. wanneer hij, zonder dat de aard der dienstbetrekking dit medebrengt, de werknemer, niettegenstaande diens weigering, gelast arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te verrichten;
 9. wanneer de voortduring der dienstbetrekking voor de werknemer zou verbonden zijn met ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goede naam, welke niet blijkbaar waren ten tijde van het sluiten der arbeidsovereenkomst;
 10. wanneer de werknemer door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt de bedongen arbeid te verrichten.
- (3) Bedingen, waardoor aan de werknemer de beslissing zou worden overgelaten, of er een dringende reden in de zin van artikel 1615 o. aanwezig is, zijn nietig.

(G.B.1963 no.164.) **1615 r.**

(1) De schadeloosstelling, bedoeld bij de artikelen 1613 k. en 1615 o. is gelijk aan het bedrag van het loon voor de tijd dat de dienstbetrekking bij regelmatige beëindiging had behoren voort te duren.

Onder loon wordt hier verstaan de onder 1. en 7. van artikel 1613 p. vermelde bestanddelen.

(2) Is het loon van de werknemer, hetzij voor het geheel, hetzij gedeeltelijk, niet naar tijdsruimte vastgesteld, dan geldt de maatstaf van artikel 1613 o.

(3) Elk beding, waarbij, ten behoeve van de werknemer een schadeloosstelling tot een lager bedrag is bedongen, is nietig.

(4) Bij schriftelijk aangegane overeenkomst of bij reglement mag een schadeloosstelling tot een hoger bedrag worden vastgesteld.

(5) De rechter is bevoegd de schadeloosstelling, bedoeld in het eerste en het vierde lid van dit artikel, op een kleinere som te bepalen, zo die hem bovenmatig voorkomt.

(6) Van het bedrag der verschuldigde schadeloosstelling is een rente verschuldigd, berekend tegen zes ten honderd in het jaar van de dag, waarop de dienstbetrekking is geëindigd.

1615 s.(1) Indien één der partijen de dienstbetrekking, al dan niet met inachtneming van de voor de beëindiging geldende bepalingen, kennelijk onredelijk doet eindigen, kan de rechter aan de wederpartij naar billijkheid een schadevergoeding toekennen.

(2) Beëindiging van de dienstbetrekking door de werkgever zal onder andere kennelijk onredelijk geacht kunnen worden:

- a. wanneer deze geschiedt zonder opgave van redenen of onder opgave van een voorgewende of valse reden;
- b. wanneer mede in aanmerking genomen, het aantal jaren dat de dienstbetrekking heeft geduurd, alsmede de voor de werknemer getroffen voorzieningen, de gevolgen der beëindiging voor de werknemer in een onevenredige verhouding staan tot het belang van de werkgever bij de beëindiging;

- c. wanneer deze geschiedt, in verband met een verhindering van de werknemer, om de bedongen arbeid te verrichten, als bedoeld in artikel 1615 h. derde lid;
 - d. wanneer deze geschiedt in afwijking van een krachtens wettelijk voorschrift of krachtens gebruik geldende anciënniteitsregeling voor de categorie van werknemers, waartoe de werknemer behoort, tenzij hiervoor gewichtige redenen aanwezig zijn;
 - e. wanneer deze geschiedt op grond van handelingen van bestuursleden of vertegenwoordigers van een vereniging van werknemers, die representatief geacht kan worden voor de werknemers of voor een bepaalde categorie daarvan in dienst van de werkgever, voor zover deze handelingen rechtstreeks met de arbeidsverhoudingen of verenigingsrechten in verband staan en niet onrechtmatig zijn;
 - f. wanneer deze geschiedt in verband met een niet onrechtmatige werkstaking, tenzij de werkgever daartoe volgens wettelijke voorschriften bevoegd is.
- (3) Beëindiging van de dienstbetrekking door de werknemer zal onder andere kennelijk onredelijk geacht kunnen worden:
- a. wanneer deze geschiedt zonder opgave van redenen of onder opgave van een voorgewende of valse reden;
 - b. wanneer de gevolgen der beëindiging voor de werkgever in een onevenredige verhouding staan tot het belang van de werknemer bij de beëindiging.
- (4) Bedingen, waardoor aan één der partijen de beslissing wordt overgelaten, of de dienstbetrekking kennelijk onredelijk is beëindigd, zijn nietig.

- 1615 t.**(1) De rechter kan de partij, die volgens artikel 1615 o. schadeplichtig is, of die volgens artikel 1615 s. de dienstbetrekking kennelijk onredelijk doet eindigen, ook veroordelen de dienstbetrekking te herstellen.
- (2) Indien de rechter een zodanige veroordeling uitspreekt, kan hij bepalen, voor of op welk tijdstip de dienstbetrekking moet worden hersteld, en kan hij voorzieningen treffen omtrent de rechtsgevolgen van de onderbreking.
- (3) De rechter kan in het vonnis, houdende veroordeling tot herstel der dienstbetrekking, bepalen, dat de verplichting tot herstel vervalt door betaling van een in het vonnis naar billijkheid vastgestelde afkoopsom. Indien in het vonnis geen afkoopsom is vastgesteld, zal de rechter deze op verzoek van één der partijen alsnog vaststellen. Een zodanig verzoek, door de tot herstel veroordeelde partij ingediend, schorst de ten uitvoerlegging van het vonnis, voor zover betreft de veroordeling tot herstel der dienstbetrekking, totdat op het verzoek is beslist, met dien verstande, dat, wanneer het verzoek is ingediend door de werkgever, deze in ieder geval verplicht blijft gedurende de schorsing het loon te betalen.
- (4) De rechter stelt de hoogte der afkoopsom, met het oog op de omstandigheden van het geval haar billijkheid, vast en hij kan toestaan, dat de afkoopsom, op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.
- (5) Het vierde lid van artikel 1615 m. is van toepassing.

- 1615 u.** (1) Indien de werkgever de dienstbetrekking doet eindigen, met het oogmerk zich te onttrekken aan zijn verplichting tot het verlenen van een bij, of in verband met de overeenkomst bedongen verlof na een bepaald aantal jaren dienst, heeft de werknemer het recht, boven en behalve hetgeen hem in verband met het ontslag uit andere hoofde mocht toekomen, een schadevergoeding te vorderen ten bedrage van de uitkering, welke hij volgens de overeenkomst gedurende de verloftijd zou hebben genoten, benevens, indien recht op vrij vervoer bij de overeenkomst was bedongen, het bedrag dat voor vrij vervoer volgens de overeenkomst naar de plaats van herkomst of naar de plaats van verlof benodigd is op het tijdstip der beëindiging van de dienstbetrekking.

- (2) Indien buiten het geval bij het vorig lid bedoeld, nadat de helft van de in de overeenkomst voor de verlofsverlening bepaalde diensttijd is verstreken, de werkgever eenzijdig zonder dringende reden de overeenkomst doet eindigen, is hij gehouden boven hetgeen hij uit andere hoofde aan de werknemer verschuldigd is, aan deze te betalen een geldsom, welke tot het bedrag der in het eerste lid bepaalde schadevergoeding in dezelfde verhouding staat, als de op het ogenblik van het eindigen der overeenkomst voor verlofsverkrijging meetellende verstreken diensttijd staat tot de voor verlofsverkrijging benodigde diensttijd. Bij de berekening van de diensttijd wordt de maand, waarin de overeenkomst eindigt, als een gehele maand aangemerkt.
- (3) Hetzelfde geldt, indien de werknemer, nadat het in het vorig lid genoemde gedeelte van de diensttijd is verstreken, de dienstbetrekking doet eindigen, wegens een door de werkgever gegeven dringende reden, dan wel, indien de rechter de overeenkomst wegens gewichtige niet dringende redenen als bedoeld in artikel 1615 x. of wegens een door de werkgever gegeven dringende reden, of ingevolge artikel 1288, omdat de werkgever aan zijn verplichtingen niet voldoet, ontbonden verklaart .

Indien de rechter de overeenkomst om andere dan dringende redenen ontbonden verklaart, is hij bevoegd de bij het tweede lid bepaalde geldsom te venninderen tot zodanig bedrag als hem, met het oog op de omstandigheden van het geval, billijk zal voorkomen.

1615 v. Ieder vorderingsrecht krachtens de artikelen 1615 o., 1615 t. en 1615 u. verjaart na verloop van zes maanden.

- 1615 w.** (1) Indien de dienstbetrekking is aangegaan voor langer dan vijf jaar, of voor de duur van het leven van een bepaalde persoon, is niettemin de werknemer bevoegd van het ogenblik, waarop vijf jaar sedert haar aanvang zijn verlopen, haar op te zeggen met inachtneming van een termijn van zes maanden.
- (2) Elk beding, waardoor deze bevoegdheid tot opzeggens zou worden uitgesloten of beperkt, is nietig.

- 1615 x.** (1) Ieder der partijen is te allen tijde, ook voordat de arbeid is aangevangen, bevoegd zich, wegens , gewichtige redenen te wenden tot de rechter van het Kanton binnen wiens gebied de plaats van haar werkelijk verblijf gelegen is, met het schriftelijk verzoek de arbeidsovereenkomst ontbonden te verklaren.
- Elk beding, waardoor deze bevoegdheid zou worden uitgesloten of beperkt, is nietig.
- (2) Als gewichtige redenen worden, behalve dringende redenen, als bedoeld in artikel 1615 o., ook beschouwd veranderingen in de persoonlijke of vermogenstoestand van de verzoeker of van de wederpartij of in de omstandigheden, waaronder de arbeid wordt verricht, welke van dien aard zijn, dat de dienstbetrekking billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen.
- (3) De rechter willigt het verzoek niet in dan na verhoor of behoorlijke oproeping der wederpartij.
- (4) De laatste twee leden van artikel 1615 m. zijn van toepassing.

1615 y. De bevoegdheid van partijen, om ingevolge artikel 1288 de ontbinding der overeenkomst met vergoeding van kosten, schaden en interessen te vorderen, wordt door de bepalingen dezer afdeling niet uitgesloten.