

=====

ZEVENDE TITEL A

Van de overeenkomsten tot het verrichten van arbeid

EERSTE AFDELING

Algemene bepalingen

Artikel 1613
(vervallen)

Artikel 1613a

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.

Artikel 1613aa

1. Arbeid die ten behoeve van een ander tegen beloning door die ander gedurende drie opeenvolgende maanden, wekelijks ten minste twintig uren dan wel gedurende ten minste tachtig uren per maand wordt verricht, wordt gelijkgesteld met arbeid, verricht krachtens arbeidsovereenkomst, tenzij er geen gezagsverhouding wordt beoogd.

2. Indien een arbeidsovereenkomst ten minste drie maanden heeft geduurd, wordt de omvang van de bedongen arbeid in enige maand gelijkgesteld met de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden.

Artikel 1613b

De aanneming van werk van stoffelijke aard 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.

Artikel 1613c

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 deze 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 van een aanneming van werk, blijkbaar in de bedoeling van partijen ligt meerdere dergelijke overeenkomsten aan te gaan, in dier voege, dat de verschillende aannemingen te zamen 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 haar aard van aanneming van werk te hebben behouden en zullen de bepalingen der Zesde Afdeling op haar van toepassing zijn.

=====

TWEEDE AFDELING

Van de arbeidsovereenkomst in het algemeen

Artikel 1613d

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

Artikel 1613e
(vervallen)

Artikel 1613f

1. Een minderjarige is bekwaam als arbeider 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. Zij wordt verleend 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 haar ter hand te stellen aan de werkgever, die de minderjarige afschrift daarvan geeft en de machtiging bij het einde der dienstbetrekking aan de minderjarige of diens rechtverkrijgenden terug geeft.

4. Voor zover 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 1614f. 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.

Artikel 1613g

Indien een daartoe niet bekwaam minderjarige een arbeidsovereenkomst heeft aangegaan en dient en gevolge gedurende vier weken zonder verzet van zijn wettelijke vertegenwoordiger in dienst van de werkgever arbeid heeft verricht, wordt hij geacht door die vertegenwoordiger mondeling tot het aangaan van die arbeidsovereenkomst gemachtigd te zijn geweest.

Artikel 1613h

1. Een beding dat de werkgever de bevoegdheid geeft een in de arbeidsovereenkomst voorkomende arbeidsvoorwaarde eenzijdig te wijzigen, is nietig.

2. Een beding dat de werkgever de bevoegdheid geeft de overeengekomen arbeidsomvang te verminderen, is nietig.

Artikel 1613i

1. Een door de werkgever vastgesteld reglement is voor de arbeider slechts verbindend, indien is voldaan aan de navolgende vereisten:
a. dat een volledig exemplaar van het reglement kosteloos door of van-

- =====
- wege de werkgever aan de arbeider is verstrekt;
- b. dat volledig exemplaar van het reglement ter inzage voor een ieder is nedergelegd ter griffie van het gerecht in eerste aanleg;
- c. dat een volledig exemplaar van het reglement in de Nederlandse taal en bovendien in het Papiaments gesteld op een voor de arbeider gemakkelijk toegankelijke plaats, zo mogelijk in het arbeidslokaal, zodanig opgehangen is en blijft, dat het duidelijk leesbaar is. De nederlegging en de inzage van het reglement ter griffie geschieden kosteloos.

2. Het reglement is eveneens slechts verbindend voor zover de inhoud niet in strijd is met de door de arbeider aangegane arbeidsovereenkomst.

3. Elk beding, strijdig met enige bepaling van dit artikel, is nietig.

Artikel 1613j

1. Indien gedurende de dienstbetrekking een reglement wordt vastgesteld of het bestaande wordt gewijzigd, is dit nieuwe of gewijzigde reglement voor de arbeider slechts verbindend, indien een volledig exemplaar van het ontwerp daarvan of van de ontworpen wijzigingen algemeen bekend is gemaakt zodanige tijd tevoren, dat hij zich over de inhoud behoorlijk heeft kunnen beraden.

2. Indien de arbeider na vaststelling van het nieuwe of het gewijzigde reglement mededeelt, dat hij zich daarmee niet verenigt, wordt deze mededeling aangemerkt als een opzegging van de dienstbetrekking tegen de dag waarop het nieuwe of het gewijzigde reglement in werking zal treden. Is de tijd tussen de dag waarop het nieuwe of gewijzigde reglement door of vanwege de werkgever aan de arbeider is verstrekt, en die waarop het in werking zal treden, korter dan die gedurende welke de dienstbetrekking bij regelmatige beëindiging had behoren voort te duren, dan is de werkgever schadeplichtig.

3. Elk beding, strijdig met enige bepaling van dit artikel, is nietig.

Artikel 1613k

Een verklaring van de arbeider, waarbij hij zich verbindt zich met elk in de toekomst vastgesteld reglement of met elke toekomstige wijziging van een bestaand reglement te verenigen, is nietig.

Artikel 1613l

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

Artikel 1613m

Ter berekening van het in geld vastgesteld loon per dag wordt, voor de toepassing van deze titel, de dag gesteld op tien uren, de week op zes dagen, de maand op vijftwintig dagen en het jaar op driehonderd dagen. Is het loon, hetzij voor het geheel hetzij gedeeltelijk, op andere wijze dan naar tijdruimte vastgesteld, dan wordt als het in geld vastgesteld loon per dag aangenomen het gemiddeld loon des arbeiders, berekend over de laatste voorafgegane dertig werkdagen; bij gebreke van die maatstaf wordt als loon aangenomen het gebruikelijk loon voor de, wat aard, plaats en tijd betreft, meest nabij komende arbeid.

=====

Artikel 1613n

Het loon van arbeiders welke niet bij de werkgever inwonen, mag niet anders worden vastgesteld dan in:

- a. geld;
- b. voedsel te nuttigen, alsmede verlichtingsmiddelen te gebruiken ter plaatse waar ze worden verstrekt;
- c. kleding, door de arbeider bij de waarneming der dienstbetrekking te dragen;
- d. 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 arbeider en zijn gezin, of als grond- of hulpstoffen, werktuigen of gereedschappen in het bedrijf des arbeiders worden gebezigd, en in ieder geval met uitsluiting van alcoholhoudende drank;
- e. het gebruik van een aangewezen woning of lokaal, van een bepaald stuk grond of stalling voor een bepaald aantal naar de soort aangeduide dieren, toebehorende aan de arbeider of aan een der leden van zijn gezin, het gebruik van werktuigen of gereedschappen, alsmede onderhoud daarvan;
- f. bepaalde werkzaamheden of diensten, door of voor rekening van de werkgever voor de arbeider te verrichten;
- g. onderricht, door of vanwege de werkgever aan de arbeider te verstrekken.

Artikel 1613o

1. Indien bij overeenkomst of bij reglement geen bepaald loon is vastgesteld, heeft de arbeider aanspraak op zodanig loon als ten tijde van het sluiten der overeenkomst voor arbeid als de bedongene, ter plaatse waar deze moest worden verricht, gebruikelijk was.

2. Indien zodanig gebruik niet bestaat, wordt het loon met inachtneming der omstandigheden naar billijkheid bepaald.

Artikel 1613p

1. Voor zover het loon, anders dan volgens artikel 1613n 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 artikel 1613o berekende loon niet met meer dan een derde mogen overschrijden.

3. Elk beding, strijdig met enige bepaling van dit artikel, is nietig.

Artikel 1613q

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

2. Van deze bepalingen zijn uitgezonderd:

- a. het beding waarbij de arbeider deelneemt in enig fonds waarvan bij landsbesluit is vastgesteld dat het voldoende waarborg van solidi-

- teit biedt, of waarbij de arbeider toestemt, dat te zijnen behoeve een inlage in de Postspaarbank van Aruba wordt gestort;
- b. ten aanzien van minderjarige arbeiders het beding, dat een gedeelte van het gedurende de minderjarigheid verdiend loon door de werkgever ten name van de arbeider zal worden geplaatst in de Postspaarbank van Aruba of in een fonds als onder a bedoeld, met bepaling, dat het door de arbeider eerst zal kunnen worden opgevorderd, wanneer hij zekere, niet hoger dan eenentwintig jaren te stellen, leeftijd zal hebben bereikt of uit anderen hoofde meerderjarig geworden is, of wanneer de rechter in eerste aanleg op verzoek van de wettelijke vertegenwoordiger en na verhoor of behoorlijke oproeping van de minderjarige en de werkgever tot de uitbetaling machtiging heeft verleend.

Artikel 1613r

1. Indien de arbeider ingevolge een ongeoorloofd en nietig beding als bedoeld bij artikel 1613q, met de werkgever enige overeenkomst heeft aangegaan, ontstaat daaruit generlei verbintenis. De arbeider 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 arbeiders, 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 arbeider gel eden schade door hem wordt gewaardeerd.

3. Heeft de arbeider 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 des arbeiders krachtens dit artikel vervalt na verloop van zes maanden.

Artikel 1613s

1. De werkgever kan slechts boete stellen op de overtreding van voorschriften van een reglement, indien die voorschriften bepaaldelijk zijn aangeduid en de boete in het reglement is aangegeven.

2. De overeenkomst waarbij boete wordt bedongen, wordt schriftelijk aangegaan.

3. 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 arbeiders boete op te leggen.

4. 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.

5. Binnen een week mag aan een arbeider 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.

6. Elk beding, strijdig met enige bepaling van dit artikel, is nietig.

7. Het bepaalde in dit artikel en in artikel 1613t is mede van

=====

toepassing op een door de werkgever bedongen boete als bedoeld in de artikelen 91 tot en met 94 van Boek 6.

Artikel 1613t

1. De mogelijkheid een boete op te leggen laat onverlet het recht op schadevergoeding op grond van de wet. Echter mag de werkgever ter zake van een zelfde feit niet boete heffen en tevens schadevergoeding vorderen.

2. Elk beding strijdig met de tweede volzin van het eerste lid is nietig.

Artikel 1613u

1. Indien partijen een proeftijd overeenkomen, is deze voor beide partijen gelijk.

2. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.

3. Elk beding waarbij de proeftijd niet voor beide partijen gelijk is dan wel op langer dan twee maanden wordt gesteld, alsmede elk beding waarbij door het aangaan van een nieuwe proeftijd de gezamenlijke proeftijden langer dan twee maanden worden, is nietig.

Artikel 1613v

1. Een beding tussen de werkgever en de arbeider, 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 arbeider is tot stand gekomen.

2. De rechter kan, hetzij op de vordering van de arbeider hetzij ingevolge diens daartoe strekkend verweer in een geding, zulk een beding geheel of gedeeltelijk te niet doen op grond dat, in verhouding tot het te beschermen belang des werkgevers, de arbeider door dat beding onbillijk wordt benadeeld.

3. Aan een beding als in het eerste lid bedoeld, kan de werkgever geen rechten ontnemen, indien hij wegens de wijze waarop de dienstbetrekking is beëindigd, schadeplichtig is geworden.

4. Indien door de werkgever van de arbeider 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 kleinere som te bepalen, zo de bedongene hem bovenmatig voorkomt.

5. Indien een beding als in het eerste lid bedoeld, de arbeider in belangrijke mate belemmert om anders dan in dienst van de werkgever werkzaam te zijn, kan de rechter steeds bepalen, dat de werkgever voor de duur der beperking aan de arbeider een vergoeding moet betalen. De rechter stelt de hoogte van deze vergoeding met het oog op de omstandigheden van het geval naar billijkheid vast; hij kan toestaan, dat de vergoeding op de door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald. De vergoeding is niet verschuldigd, indien de arbeider wegens de wijze waarop de dienstbetrekking is beëindigd, schadeplichtig is geworden.

Artikel 1613w

Alle akten en geschriften betreffende het aangaan, wijzigen of eindigen van arbeidsovereenkomsten, benevens alle stukken die door de werkgever en de arbeider of hun wettelijke vertegenwoordigers te zamen

=====

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 de formaliteit van registratie of worden, indien deze formaliteit wordt gewenst, kosteloos geregistreerd.

Artikel 1613x

1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt schriftelijk aangegaan.

2. Een arbeidsovereenkomst kan slechts voor bepaalde tijd worden aangegaan indien deze:

- a. noodzakelijk is om te voorzien in een behoefte aan tijdelijke arbeidskrachten, welke behoefte slechts in een gedeelte van het kalenderjaar bestaat en voortvloeit uit de toename van de bedrijvigheid in de onderneming gedurende die periode, hetzij
- b. betrekking heeft op de vervanging van een of meer tijdelijk afwezige arbeiders, hetzij
- c. betrekking heeft op de uitvoering van een nauwkeurig omschreven werk of project, hetzij
- d. betrekking heeft op het verrichten van losse, ongeregelde arbeid.

3. Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan zonder inachtneming van het eerste of tweede lid, zijn daarop de bepalingen inzake de beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van toepassing.

4. Onverminderd het derde lid kan de rechter aan de werknemer een door de werkgever te betalen, naar billijkheid te bepalen schadevergoeding toekennen, indien dit artikel niet in acht is genomen.

5. Het eerste tot en met het vierde lid staat niet in de weg aan de geldigheid van een beding, inhoudende dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt bij het bereiken door de werknemer van een pensioenleeftijd, behoudens indien het recht op ouderdomspensioen is opgeschort op grond van artikel 8a, eerste lid, van de Landsverordening algemene ouderdomsverzekering (AB 1990 no. GT 33), in welker geval de pensioenleeftijd pas geacht wordt te zijn bereikt met ingang van de dag waarop voor de betrokkene de opschorting van het recht op ouderdomspensioen is geëindigd.

6. Het eerste tot en met het vierde lid staat niet in de weg aan de geldigheid van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die wordt aangegaan nadat de werknemer een pensioenleeftijd heeft bereikt.

Artikel 1613y

1. De bepalingen van deze titel zijn niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst tussen de rederij en de schipper en op die tussen de schipper en de scheepsofficieren en scheepsgezellen.

2. Zij zijn voorts niet van toepassing ten aanzien van personen in dienst van de overheid, ten ware zij, hetzij voor of bij de aanvang der dienstbetrekking door of namens partijen hetzij bij wettelijke regeling van toepassing zijn verklaard. Indien zij wel van toepassing zijn verklaard wordt de overheid ten aanzien van die bepalingen als werkgever beschouwd.

DERDE AFDELING

Van de verplichtingen des werkgevers

=====
Artikel 1614

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

Artikel 1614a

Het loon, naar tijdruimte vastgesteld, is verschuldigd van het tijdstip waarop de arbeider in dienst is getreden, tot dat van het einde der dienstbetrekking.

Artikel 1614b

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

Artikel 1614c

1. De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.

2. Indien het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, is dit artikel van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat als loon wordt beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen.

3. Het loon wordt echter verminderd met het bedrag van de onkosten die de werknemer zich door het niet-verrichten van de arbeid heeft bespaard.

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

5. Tot de bijzondere omstandigheden, bedoeld in het vierde lid, worden gerekend de bevalling van de echtgenote van de werknemer zomede het overlijden en de begrafenis van een zijner huisgenoten of van een zijner bloed- of aanverwanten, in de rechte linie onbepaald en in de tweede graad der zijlinie. Evenzo wordt tot de vervulling van een door een wettelijke regeling of overheid opgelegde verplichting gerekend de uitoefening der kiesbevoegdheid.

6. Van het eerste tot en met het vijfde lid kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

7. Onverminderd het gestelde in het vorige lid kan van het eerste lid slechts bij schriftelijke overeenkomst, collectieve arbeidsovereenkomst of reglement ten nadele van de werknemer worden afgeweken indien het schorsing van de werknemer betreft.

Artikel 1614ca

1. Onverminderd artikel 1614c heeft een vrouwelijke arbeider recht op verlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof genaamd, met behoud van het volledige loon in het geval van het niet verrichten van arbeid gedurende een vooraf vastgestelde periode wegens zwangerschap en bevalling.

2. De periode, bedoeld in het eerste lid, bedraagt ten minste vier en ten hoogste zes aaneengesloten weken vóór de bevallingsdatum, en ten minste zes en ten hoogste acht aaneengesloten weken na deze bevallingsdatum, en bedraagt in totaal steeds maximaal 12 weken.

3. Indien de bevalling heeft plaatsgevonden gedurende het zwangerschapsverlof, eindigt het zwangerschapsverlof op de dag van de bevalling en vangt het bevallingsverlof op dezelfde dag aan; in dat geval bedraagt het bevallingsverlof twaalf aaneengesloten weken, verminderd met het aantal weken dat reeds genoten is aan zwangerschapsverlof.

4. De vrouwelijke arbeider meldt het voornemen om het zwangerschaps- en bevallingsverlof op te nemen ten minste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van de duur van het verlof en de door een arts of verloskundige vastgestelde bevallingsdatum. De werkgever is verplicht in te stemmen met een verzoek om zwangerschaps- en bevallingsverlof.

5. Van het eerste tot en met vierde lid kan niet ten nadele van de vrouw worden afgeweken.

Artikel 1614cb

1. De vrouwelijke arbeider die een borstkind voedt, heeft, indien zij de werkgever hiervan in kennis heeft gesteld, gedurende de eerste 9 levensmaanden van dat kind het recht de arbeid te onderbreken ten einde in de nodige rust en afzondering haar kind te zogen dan wel de borstvoeding te kolven. De werkgever biedt haar daartoe de gelegenheid en stelt, indien nodig, een geschikte af te sluiten besloten ruimte ter beschikking.

2. De onderbrekingen, bedoeld in het eerste lid, vinden plaats zo vaak en zo lang als nodig is, doch niet meer dan een vierde van de overeengekomen dagelijkse arbeidstijd. De vaststelling van het tijdstip en de duur van de onderbrekingen vindt plaats door de betrokken vrouwelijke arbeider na overleg met de werkgever.

3. Gedurende de onderbrekingen behoudt de vrouwelijke arbeider haar aanspraak op loon.

4. Elk beding waarbij ten nadele van de vrouwelijke arbeider wordt afgeweken van het eerste tot en met derde lid, is nietig.

Artikel 1614cd

1. Na de bevalling van zijn echtgenote of vrouw met wie hij duurzaam samenleeft als ware hij gehuwd, heeft de mannelijke werknemer, onverminderd artikel 1614c, gedurende een tijdvak van vier weken recht op verlof met behoud van loon voor twee dagen waarop hij arbeid pleegt te verrichten. Het recht bestaat vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont.

2. Van het eerste lid kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

Artikel 1614d

1. Indien de werknemer de overeengekomen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval daartoe verhinderd was, behoudt hij zijn recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon voor een betrekkelijk korte tijd, doch ten minste voor een periode van zes weken.

2. Komt hem in zodanig geval krachtens de ziekte- of ongevallenverzekering 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 wordt het loon verminderd met het bedrag van die vergoeding of uitkering.

3. De werknemer heeft de in het eerste lid bedoelde aanspraak niet:

- a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een lichaamsgebrek waaromtrent hij bij het aangaan der overeenkomst de werkgever opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven;
- b. indien hij de door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent ziektemelding niet opvolgt;
- c. indien hij zich schuldig maakt aan gedragingen waardoor zijn genezing wordt belemmerd.

4. Onkosten in verband met doktersbezoeken ter vaststelling van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer komen voor rekening van de werkgever voor zover een dergelijk doktersbezoek door de werkgever is vereist.

5. Voor de toepassing van het eerste en vierde lid worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

6. Van het eerste tot en met het vijfde lid kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

Artikel 1614da

1. Indien een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd, heeft de werknemer voor iedere periode van minder dan drie uur waarin hij arbeid heeft verricht, recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij drie uur arbeid zou hebben verricht.

2. Van het eerste lid kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

Artikel 1614e

1. Bestaat het loon voor het geheel of voor een gedeelte in een bedrag dat afhankelijk is gesteld van enig gegeven dat uit de administratie van de werkgever moet kunnen blijken, dan heeft de arbeider het recht van de werkgever mededeling te verlangen van zodanige bewijsstukken als voor hem nodig zijn om tot de 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 arbeider afzonderlijk, zal geschieden aan een bepaald aantal arbeiders in dienst van de werkgever of aan een of meer deskundigen in zake boekhouding, allen door de arbeiders bij de 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 arbeider of degene die hem overeenkomstig het tweede lid vervangt; deze kan echter nimmer tot geheimhouding tegenover de arbeider worden verplicht.

4. De verplichting tot geheimhouding is voor zover nodig opgehe-

=====

ven, indien de opgave in rechte wordt betwist.

5. Voor zover het gegeven, in het eerste lid bedoeld, betreft de winst, in des werkgevers onderneming 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.

Artikel 1614f

1. Een volmacht tot de vordering van loon wordt schriftelijk verleend.

2. Indien in de in artikel 1613f 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 arbeider 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 het 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 artikel of artikel 1614g, is nietig.

Artikel 1614g

1. Beslag onder de werkgever op het door deze aan de arbeider verschuldigd loon is niet verder geldig dan tot een derde gedeelte van het in geld vastgesteld loon. Generlei beperking geldt, indien het beslag dient tot verhaal van onderhoud waarop hij te wiens behoeve het beslag gelegd wordt, volgens de wet aanspraak heeft.

2. Overdracht, inpandgeving of elke andere handeling waardoor de arbeider enig recht op zijn loon aan een derde toekent, is slechts in zover geldig als een beslag op zijn loon zoude zijn.

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

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

Artikel 1614h

1. De voldoening van het in geld vastgesteld loon geschiedt in wettig betaalmiddel van Aruba of met toepassing van artikel 114, eerste lid, van Boek 6, met dien verstande dat in buitenlands geld vastgesteld loon zal worden berekend naar de koers van dag en plaats der betaling, of, indien aldaar geen koers bestaat, naar die der naastbij gelegen handelsplaats waar een koers bestaat.

2. Wanneer met de berekening van het in geld van een vreemd rijk vastgesteld loon enige dagen voor de betaling ervan een aanvang wordt gemaakt, zal kunnen gelden de koers van de dag waarop de berekening geschiedt.

Artikel 1614i

De voldoening van het loon, voor zover het in andere bestanddelen

=====

dan geld is vastgesteld, geschiedt volgens hetgeen bij overeenkomst of reglement is bedongen, of in het geval, bedoeld in artikel 1613p, naar de daar gestelde regelen.

Artikel 1614j

1. Voldoening van het loon, voor zover zij anders heeft plaats gehad dan bij de artikelen 1614h en 1614i is bepaald, is nietig. De arbeider 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 arbeiders, 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 arbeider geleden schade door hem wordt gewaardeerd.

3. Ieder vorderingsrecht des arbeiders krachtens dit artikel vervalt na verloop van zes maanden.

Artikel 1614k

Indien de plaats der voldoening van het loon niet bij overeenkomst of reglement of door het gebruik is bepaald of het loon met toepassing van artikel 114, eerste lid, van Boek 6 betaald wordt, geschiedt de voldoening, hetzij ter plaatse waar de arbeid in de regel wordt verricht, hetzij ten Kantore des werkgevers hetzij aan de woning des arbeiders, ter keuze van de werkgever.

Artikel 1614l

1. De uitbetaling van het in geld naar tijdruimte vastgesteld loon zal geschieden als volgt:

- indien het loon bij de week of bij kortere tijdruimte is vastgesteld, telkens na een week;
- indien het loon is vastgesteld bij een tijdruimte, 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 tijdruimte 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 na toestemming bij landsbesluit worden verlengd, terwijl deze toestemming te allen tijde kan worden ingetrokken.

Artikel 1614m

De uitbetaling van het in geld doch niet naar tijdruimte vastgesteld loon zal geschieden met inachtneming van de bepalingen van artikel 1614l, 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.

=====
Artikel 1614n

1. Voor zover het in geld vastgesteld loon bestaat in een bedrag dat afhankelijk is gesteld van enig gegeven dat uit de administratie van de werkgever moet kunnen blijken, zal de uitbetaling telkens geschieden, wanneer het bedrag van dat loon kan worden bepaald, met dien verstande dat de uitbetaling ten minste 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.

Artikel 1614o

Indien het loon in geld voor een gedeelte naar tijdruimte, voor een ander gedeelte op andere wijze, ofwel indien het loon in gedeelten naar meerdere verschillende tijdruimten is vastgesteld, zullen voor ieder van die gedeelten de voorschriften der artikelen 16141 tot en met 1614n van toepassing zijn.

Artikel 1614p

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 vastgesteld 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 ten minste drie vierden van het gebruikelijk loon voor de, wat aard, plaats en tijd betreft, meest nabij komende arbeid.

Artikel 1614pa

1. De werkgever is verplicht bij elke voldoening van het in geld vastgestelde loon de werknemer een schriftelijke opgave te verstrekken van het loonbedrag, van de bedragen waaruit dit is samengesteld en van de bedragen die op het loonbedrag zijn ingehouden.

2. De opgave vermeldt voorts de naam van de werkgever en van de werknemer, de termijn waarover het loon is berekend, alsmede de overeengekomen arbeidsduur.

3. Van het eerste en tweede lid kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

Artikel 1614q

Voor zover 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 hetgeen waarop derden overeenkomstig de bepalingen van deze titel rechten doen gelden, niet wordt uitbetaald uiterlijk de achtste werkdag na die waarop ingevolge de artikelen 16141, 1614m en 1614o de betaling had moeten geschieden, heeft de arbeider, indien deze niet-betaling aan de werkgever is toe te schrijven, aanspraak op een verhoging wegens de vertraging, welke voor

=====

de negende tot en met de twaalfde werkdag bedraagt vijf ten honderd per dag en voor elke volgende dag een ten honderd, met dien verstande dat de verhoging 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 hem met het oog op de omstandigheden van het geval billijk zal voorkomen.

Artikel 1614r

1. Behalve bij het eindigen der dienstbetrekking, is verrekening door de werkgever van zijn schuld tot uitbetaling van het loon alleen toegelaten met de volgende vorderingen op de arbeider:

- a. de door hem aan de werkgever verschuldigde schadevergoeding;
- b. de boeten, door hem volgens artikel 1613s aan de werkgever verschuldigd, mits door deze een schriftelijk bewijs worde 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;
- c. de bijdrage tot een fonds of de inlage in de Postspaarbank van Aruba door de werkgever overeenkomstig artikel 1613q, tweede lid, onderdelen a en b, ten behoeve van de arbeider gestort;
- d. de huurprijs van een woning, een lokaal, een stuk grond of van werktuigen of gereedschappen, door de arbeider in eigen bedrijf gebruikt, welke door de werkgever bij schriftelijk aangegane overeenkomst aan de arbeider zijn verhuurd;
- e. de koopprijs van gewone en dagelijkse benodigdheden der huishouding, daaronder niet begrepen alcoholhoudende drank, alsmede van grond- of hulpstoffen door de arbeider in eigen bedrijf gebruikt, een en ander door de werkgever aan de arbeider geleverd, mits van die levering blijke uit een schriftelijke, door de arbeider afgegeven verklaring, vermeldende de oorzaak en het bedrag der schuld, en mits de werkgever niet meer berekene dan de kostende prijs en die prijs niet hoger zij dan die waarvoor de arbeider zich die benodigdheden der huishouding, grond- of hulpstoffen elders zoude kunnen aanschaffen;
- f. de voorschotten op het loon, door de werkgever in geld aan de arbeider verstrekt, mits daarvan blijke door een verklaring als in onderdeel e vermeld;
- g. het bedrag van hetgeen op het loon te veel is betaald;
- h. de door de werkgever ingevolge wettelijke regeling voor de werknemer betaalde/te betalen belastingen.

2. Ter zake van hetgeen de werkgever krachtens de onderdelen b, c en e zoude kunnen vorderen, mag, behoudens toestemming bij landsbesluit, door hem bij elke uitbetaling van het loon niet meer worden verrekend dan een vijfde gedeelte van het in geld vastgesteld loon, hetwelk alsdan zoude moeten worden uitbetaald; ter zake van hetgeen hij krachtens de bepalingen van dit artikel in het geheel zoude kunnen vorderen, mag, behoudens toestemming bij landsbesluit, verrekening niet verder gaan dan tot twee vijfde gedeelte van hetzelfde bedrag.

3. Elk beding waardoor de werkgever een ruimere bevoegdheid tot verrekening zoude worden toegekend, is nietig.

Artikel 1614s

1. Bedingen welke de strekking hebben om 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 ge-

=====

maakt met het doel om op dit bedrag te kunnen verhalen hetgeen de arbeider bij het einde der dienstbetrekking krachtens artikel 16150, derde lid, 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 arbeider bij de Postspaarbank van Aruba te beleggen. De inlage van dit bedrag geschiedt binnen drie dagen na die der loonuitbetaling. Vanaf het ogenblik der loonuitbetaling wordt de arbeider geacht de eigenaar te zijn van het in te leggen bedrag.

3. Dit bedrag mag, behoudens toestemming bij landsbesluit, 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 bij artikel 1615r, evenaren.

4. Zodra de dienstbetrekking is geëindigd op een wijze waardoor de arbeider niet tot het betalen van een schadevergoeding gelijk bij het eerste lid bedoeld, gehouden is, erlangt hij of zijn rechtverkrijgenden de vrije beschikking over het aldus te zijnen 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 bij landsbesluit, houdende algemene maatregelen, worden geregeld.

Artikel 1614t

1. Indien het loon des arbeiders geheel of gedeeltelijk in 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 zoude worden uitgesloten of beperkt, is nietig.

Artikel 1614u

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

Artikel 1614v

De werkgever is gehouden inwonende arbeiders zonder korting van het 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 die, door het plaatselijk gebruik bepaald.

Artikel 1614w

De werkgever is gehouden de arbeid dusdanig te regelen, dat de arbeider geen arbeid heeft te verrichten op zondagen en die dagen die volgens verordening ten aanzien van de bedongen arbeid met zondagen worden gelijk gesteld, behalve voor zover het tegendeel is bedongen of uit de aard van de arbeid voortvloeit.

=====
Artikel 1614x

1. De werkgever is verplicht de ruimten, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee hij de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden alsmede voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.

2. De werkgever is jegens de werknemer aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij hij aantoont dat hij de in het eerste lid genoemde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

3. Indien de werknemer ten gevolge van het niet nakomen door de werkgever van de verplichtingen, bedoeld in het eerste lid, in de uitoefening van zijn werkzaamheden zodanig letsel heeft bekomen, dat daarvan de dood het gevolg is, is die werkgever jegens de overblijvende personen tot wie de werknemer in familierechtelijke betrekking stond en die door zijn arbeid plegen te worden onderhouden, verplicht tot schadevergoeding, tenzij door hem het bewijs wordt geleverd dat die niet-nakoming aan overmacht, of de dood in belangrijke mate aan opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer is te wijten.

4. Elk beding waardoor aansprakelijkheid van de werkgever wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

5. Degene die in de uitoefening van zijn beroep of bedrijf arbeid laat verrichten door een persoon met wie hij geen arbeidsovereenkomst heeft, is overeenkomstig het eerste tot en met het derde lid aansprakelijk voor de schade die deze persoon lijdt tijdens het verrichten van die arbeid.

Artikel 1614ij

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.

Artikel 1614z

1. De werkgever is verplicht bij het einde van de arbeidsovereenkomst de werknemer op diens verzoek een getuigschrift uit te reiken.

2. Het getuigschrift vermeldt:

- a. de aard van de verrichte arbeid en de arbeidsduur per dag of per week;
- b. de begindatum en de einddatum van het dienstverband;
- c. de wijze waarop de werknemer aan zijn verplichtingen uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst heeft voldaan;
- d. de wijze waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd;
- e. indien de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, de reden daarvan.

3. De in het tweede lid, onderdelen c, d en e, genoemde gegevens worden slechts op verzoek van de werknemer in het getuigschrift vermeld.

4. Indien de werknemer de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en hij deswege schadelijkelijk is geworden, is de werkgever gerechtigd dit in het getuigschrift te vermelden.

5. De werkgever die weigert het gevraagde getuigschrift af te geven, nalaat aan een verzoek als bedoeld in het derde lid te voldoen, in het getuigschrift opzettelijk of door grove nalatigheid onjuiste

=====
mededelingen opneemt of het getuigschrift van een kenmerk voorziet of op bepaalde wijze inricht om daarmee aangaande de werknemer enige mededeling te doen die niet in de bewoordingen van het getuigschrift is vervat, is zowel jegens de werknemer als jegens derden aansprakelijk voor de daardoor veroorzaakte schade.

6. Van het eerste tot en met het vijfde lid kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

Artikel 1614za

1. De werkgever onthoudt zich van al hetgeen de werknemer beperkt in de uitoefening van zijn recht om zich te verenigen ter behoud en bevordering van zijn belangen als werknemer.

2. Het eerste lid is niet van toepassing indien de uitoefening van dit recht in strijd is met de wet, de openbare orde of de goede zeden.

Artikel 1614zb

1. De werkgever mag geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, het verstrekken van onderricht aan de werknemer, in de arbeidsvoorwaarden, bij de arbeidsomstandigheden, bij de bevordering en bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst. Onder direct onderscheid wordt mede verstaan onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap. Onder indirect onderscheid wordt verstaan onderscheid op grond van andere hoedanigheden dan het geslacht, bijvoorbeeld echtelijke staat of gezinsomstandigheden, dat onderscheid op grond van geslacht tot gevolg heeft.

2. Van het eerste lid mag worden afgeweken indien:

- a. voor zover het betreft het aangaan van de arbeidsovereenkomst en het verstrekken van onderricht, het gemaakte onderscheid gebaseerd is op een kenmerk dat verband houdt met het geslacht en dat kenmerk wegens de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste is, mits het doel legitiem is en het vereiste evenredig aan dat doel is;
- b. het bedingen betreft die op de bescherming van de vrouw, met name in verband met zwangerschap of moederschap, betrekking hebben;
- c. het bedingen betreft die vrouwelijke werknemers in een bevoorrechte positie beogen te plaatsen ten einde nadelen op te heffen of te verminderen en het onderscheid in een redelijke verhouding staat tot het beoogde doel.

3. Het verbod, bedoeld in het eerste lid, geldt niet ten aanzien van een indirect onderscheid dat objectief gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

4. Een beding in strijd met het eerste lid is nietig.

Artikel 1614zc

1. De werkgever draagt ervoor zorg dat de werknemer niet wordt blootgesteld aan gedragingen of handelingen die met het geslacht van de werknemer verband houden en die tot doel of gevolg hebben dat de waardigheid van de werknemer wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende werkomgeving wordt gecreëerd.

2. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op gedragingen of handelingen van verbale, non-verbale of fysieke aard en met een

=====

seksuele connotatie, die als doel of gevolg hebben dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.

Artikel 1614aa

1. De werkgever mag geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst, het verstrekken van onderricht aan de arbeider, in de arbeidsvoorwaarden, bij de bevordering en bij de opzegging van een arbeidsovereenkomst.

2. Van het eerste lid kan worden afgeweken indien het bedingen betreft die betrekking hebben op de bescherming van de vrouwelijke arbeider, in het bijzonder in verband met zwangerschap of moederschap.

3. Elk beding dat in strijd is met het eerste lid is nietig.

VIERDE AFDELING

Van de verplichtingen des arbeiders

Artikel 1615

De arbeider 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.

Artikel 1615a

De arbeider is verplicht de arbeid zelf te verrichten; hij kan zich daarin niet dan met toestemming des werkgevers door een derde doen vervangen.

Artikel 1615b

De arbeider 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 des werkgevers, hem door of namens de werkgever binnen de perken van de bestaande wettelijke regelingen, van overeenkomst of reglement gegeven.

Artikel 1615c

De arbeider die bij de werkgever inwoont, is verplicht zich te gedragen naar de orde des huizes.

Artikel 1615d

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

Artikel 1615da

1. De arbeider die bij de uitvoering van de overeenkomst schade toebrengt aan de werkgever of aan een derde jegens wie de werkgever tot vergoeding van die schade is gehouden, is te dier zake niet jegens de werkgever aansprakelijk, tenzij de schade een gevolg is van zijn

=====

opzet of bewuste roekeloosheid. Uit de omstandigheden van het geval kan, mede gelet op de aard van de desbetreffende overeenkomst, iets anders voortvloeien, dan in de eerste volzin is bepaald.

2. Afwijking van het eerste lid en van artikel 170, derde lid, van Boek 6 ten nadele van de arbeider is slechts mogelijk bij schriftelijke overeenkomst en slechts voor zover de arbeider te dier zake is verzekerd.

Vierde afdeling A

Van de rechten van de werknemer bij overgang van een onderneming

Artikel 1615db

1. In deze afdeling wordt verstaan onder:

- a. overgang : de overgang ten gevolge van een overeenkomst, een fusie of een splitsing, van een economische eenheid die haar identiteit behoudt;
- b. economische eenheid : een geheel van georganiseerde middelen, bestemd tot het ten uitvoer brengen van een al dan niet hoofdzakelijk economische activiteit.

2. Voor de toepassing van deze afdeling wordt een vestiging of een onderdeel van een onderneming of vestiging beschouwd als een onderneming.

Artikel 1615dc

Door de overgang van een onderneming gaan de rechten en verplichtingen die op dat tijdstip voor de werkgever in die onderneming voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst tussen hem en een daar werkzame werknemer, van rechtswege over op de verkrijger. Evenwel is die werkgever nog gedurende een jaar na de overgang naast de verkrijger hoofdelijk verbonden voor de nakoming van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, die zijn ontstaan vóór dat tijdstip.

Artikel 1615dd

1. Artikel 1615dc is niet van toepassing op rechten en verplichtingen van de werkgever die voortvloeien uit een toezegging omtrent een wettelijk pensioen indien de verkrijger aan de werknemer dezelfde toezegging doet, die hij reeds voor het tijdstip van overgang heeft gedaan aan zijn werknemers.

2. Artikel 1615dc is niet van toepassing op rechten en verplichtingen van de werkgever die voortvloeien uit een spaarregeling, indien de verkrijger de werknemer opneemt in de spaarregeling die reeds voor het tijdstip van overgang gold voor zijn werknemers.

Artikel 1615de

Indien de overgang van een onderneming een wijziging van de omstandigheden ten nadele van de werknemer tot gevolg heeft en de arbeidsovereenkomst deswege wordt ontbonden ingevolge artikel 1615w, geldt zij met het oog op de toepassing van het vijfde lid van dat artikel als ontbonden wegens een reden welke voor rekening van de werkgever komt.

=====
Artikel 1615df

De werkgever stelt de eigen werknemers die betrokken zijn bij de overgang van de onderneming tijdig in kennis van:

- a. het voorgenomen besluit tot overgang;
- b. de voorgenomen datum van de overgang;
- c. de reden van de overgang;
- d. de juridische, economische en sociale gevolgen van de overgang voor de werknemers, en;
- e. de ten aanzien van de werknemers overwogen maatregelen.

Artikel 1615dg

1. Op degene die een failliete onderneming heeft overgenomen dan wel de bedrijvigheden van een failliete onderneming heeft overgenomen dan wel na faillissement heeft voortgezet, rust de inspanningsplicht om aan zoveel mogelijk werknemers die ten tijde van de faillietverklaring in dienst waren van de onderneming een arbeidsovereenkomst aan te bieden.

2. Degene die de in het eerste lid vervatte plicht niet nakomt, is schadeplichtig.

3. De in het eerste lid vervatte plicht is voor de duur van 1 jaar van kracht, gerekend vanaf de datum van de faillietverklaring.

VIJFDE AFDELING

Van de verschillende wijzen waarop de dienstbetrekking, door arbeidsovereenkomst ontstaan, eindigt

Artikel 1615e

1. De dienstbetrekking eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken, bij overeenkomst of reglement, bij landsverordening of door het gebruik aangegeven.

2. Voorafgaande opzegging is in dat geval nodig:

- a. indien zulks bij schriftelijk aangegane overeenkomst of bij reglement is bepaald;
- b. indien volgens landsverordening of het gebruik opzegging behoort plaats te vinden en daarvan niet, waar zulks geoorloofd is, bij schriftelijk aangegane overeenkomst of bij reglement is afgeweken.

3. Een arbeidsovereenkomst als bedoeld in het eerste lid, kan slechts tussentijds worden opgezegd indien voor iedere partij dat recht schriftelijk is overeengekomen.

4. Indien een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst, die anders dan door rechtsgeldige opzegging of door ontbinding door de rechter is geëindigd, aansluitend op de beëindiging of eenmaal of meermalen met tussenpozen van niet meer dan drie maanden is voortgezet door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, is in afwijking van het eerste lid voor de beëindiging van die laatste arbeidsovereenkomst voorafgaande opzegging nodig. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het voorgaande geldt niet indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan nadat de werknemer de pensioenleeftijd als bedoeld in artikel 1613x, zesde lid, heeft bereikt.

5. Van een voortgezette arbeidsovereenkomst als bedoeld in het vierde lid is eveneens sprake, indien eenzelfde werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die redelijk-

=====
kerwijs geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid el-
kanders opvolger te zijn.

6. Voor de beëindiging van een voor onbepaalde tijd aangegane ar-
beidsovereenkomst is voorafgaande opzegging nodig.

7. Nietig is het beding, krachtens hetwelk een arbeidsovereen-
komst van rechtswege eindigt wegens:

- a. het in huwelijk treden van de werknemer;
- b. zwangerschap of bevalling van de vrouwelijke werknemer.

Artikel 1615f

1. Indien de dienstbetrekking na het verstrijken van de tijd, in
het eerste lid van artikel 1615e omschreven, door partijen zonder te-
genspraak wordt voortgezet, wordt zij geacht voor dezelfde tijd, doch
telkens ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden wederom
te zijn aangegaan.

2. Hetzelfde geldt, wanneer in de gevallen waarin opzegging nodig
is, tijdige opzegging achterwege blijft en de gevolgen van de voort-
zetting der dienstbetrekking niet opzettelijk zijn geregeld.

3. Vanaf de eerste dag dat tussen dezelfde partijen:

- a. twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met een tus-
senpoos van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een pe-
riode van 36 maanden, deze tussenpoos inbegrepen, hebben overschre-
den, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst
als aangegaan voor onbepaalde tijd; het voorgaande geldt niet in-
dien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan na-
dat de werknemer de pensioenleeftijd als bedoeld in artikel 1613x,
zesde lid, heeft bereikt;
- b. meer dan twee voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten
elkaar hebben opgevolgd, hetzij aansluitend ingevolge het eerste
lid, hetzij met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, geldt
de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

4. Het derde lid, onderdeel a, eerste deelzin, is niet van toe-
passing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan drie
maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aange-
gane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.

5. Het derde lid is van overeenkomstige toepassing op elkaar op-
volgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende
werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze
geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.

6. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van
totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst, bedoeld in het derde
lid, onderdelen a of b.

7. Van het derde tot en met het zesde lid kan slechts bij collec-
tieve arbeidsovereenkomst worden afgeweken ten nadele van de werkne-
mer.

Artikel 1615g (vervallen)

Artikel 1615h

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werk-
nemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte,
tenzij de ongeschiktheid ten minste een jaar heeft geduurd. Voor de
berekening van de termijn, bedoeld in de eerste zin, worden perioden
van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid ten gevolge van zwan-

gerschap voorafgaand aan het zwangerschapsverlof en perioden van ongeschiktheid tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof, bedoeld in artikel 1614ca, niet in aanmerking genomen.

2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werkneemster niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werkneemster niet opzeggen gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 1614ca geniet en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van haar arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof.

3. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.

4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het huwelijk van de werknemer.

5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de in zijn onderneming werkzame werknemer niet opzeggen wegens de in artikel 1615db, eerste lid, onderdeel a, bedoelde overgang van die onderneming.

6. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer geen instemming verleent aan het werken op zondag als bedoeld in artikel 1 van de Arbeidsverordening, tenzij de werknemer op grond van zijn arbeidsovereenkomst gehouden is arbeid in ploegendienst te verrichten.

7. Van het eerste lid, eerste zin, kan slechts worden afge-
weken bij collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 1615i

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.

2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:

- a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: een 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.

3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt een maand.

4. De termijn, bedoeld in het tweede lid, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst, met dien verstande dat de termijn nimmer korter kan zijn dan een betalingsperiode.

5. Van de termijn, bedoeld in het derde lid, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.

6. Bij collectieve arbeidsovereenkomst mag de termijn van opzegging, bedoeld in het vijfde lid, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.

7. Voor de toepassing van het tweede lid worden arbeidsovereenkomsten gelijkgesteld met eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst, indien eenzelfde werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die redelijkerwijs geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkanders opvolger te zijn, alsmede in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 1615t.

Artikel 1615j
(vervallen)

Artikel 1615k
(vervallen)

Artikel 1615l

De dienstbetrekking eindigt door de dood van de arbeider.

Artikel 1615m

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 arbeider bevoegd de dienstbetrekking, voor een bepaalde tijd aangegaan, door opzegging met inachtneming van de bepalingen der artikelen 1615h, 1615i en 1615j te doen eindigen, als ware zij aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 1615n

1. Indien een proeftijd is bedongen, is ieder der partijen, zolang de tijd niet is verstreken, bevoegd de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.

2. Bij een zodanige opzegging zijn de artikelen 1615s en 1615t niet van toepassing.

Artikel 1615o

1. Ieder der partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de wederpartij. De partij die opzegt zonder een dringende reden of zonder gelijktijdige mededeling van de dringende reden is schadeplichtig.

2. De partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, is schadeplichtig.

3. Eveneens is schadeplichtig de partij die door opzet of grove nalatigheid aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen, indien de wederpartij van die bevoegdheid gebruik gemaakt of de rechter op die grond krachtens artikel 1615w de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden.

4. Ingeval een der partijen schadeplichtig is, heeft de wederpartij de keus de in artikel 1615r genoemde wettelijke schadevergoeding of een volledige schadevergoeding te vorderen.

Artikel 1615p

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van het eerste lid van artikel 1615o beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de arbeider, die ten gevolge hebben, dat van de

=====

werkgever redelijkerwijze niet gevergd kan worden de dienstbetrekking te laten voortduren.

2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:

- a. wanneer de arbeider bij de afsluiting der 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;
- b. wanneer hij, in ernstige mate, de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
- c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
- d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, of bedrog of andere misdrijven waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
- e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
- f. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wet ten of de goede zeden;
- g. wanneer hij opzettelijk of, ondanks waarschuwing, roekeloos des werkgevers eigendom beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
- h. wanneer hij opzettelijk of, ondanks waarschuwing, roekeloos zichzelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
- i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, welke hij behoorde geheim te houden, bekend maakt;
- j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevel en of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
- k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de overeenkomst hem oplegt;
- l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.

3. Bedingen waardoor aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 1615c, eerste lid, aanwezig is, zijn nietig.

Artikel 1615q

1. Voor de arbeider worden als dringende redenen in de zin van artikel 16150, eerste lid, beschouwd zodanige omstandigheden die ten gevolge hebben, dat van de arbeider redelijkerwijze niet kan gevergd worden de dienstbetrekking te laten voortduren.

2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:

- a. wanneer de werkgever de arbeider, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt of gedooft, dat dergelijke handelingen door een zijner huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
- b. wanneer hij de arbeider, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wet ten of de goede zeden, of gedooft dat dergelijke verleiding of poging tot verleiding door een zijner huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
- c. wanneer hij het loon niet op de bepaalde tijd voldoet;
- d. wanneer hij, waar kost en inwoning bedongen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;

- =====
- e. wanneer hij de arbeider wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft;
 - f. wanneer hij de arbeider wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;
 - g. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de overeenkomst hem oplegt;
 - h. wanneer hij, zonder dat de aard der dienstbetrekking dit medebrengt, de arbeider, niettegenstaande diens weigering, gelast arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te verrichten;
 - i. wanneer de voortdurende dienstbetrekking voor de arbeider zou verbonden zijn met ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goede naam, welke niet blijkbaar waren ten tijde van het sluiten der overeenkomst;
 - j. wanneer de arbeider door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt de bedongen arbeid te verrichten.

3. Bedingen waardoor aan de arbeider de beslissing wordt overgelaten of er een dringende red en in de zin van artikel 16150, eerste lid, aanwezig is, zijn nietig.

Artikel 1615r

1. De schadeloosstelling, bedoeld in artikel 16150, derde lid, is gelijk aan het bedrag van het in geld vastgesteld loon voor de tijd dat de dienstbetrekking bij regelmatige beëindiging had behoren voort te duren.

2. Is het loon van de arbeider, hetzij voor het geheel hetzij gedeeltelijk, niet naar tijdruimte vastgesteld, dan geldt de maatstaf van artikel 1613m, tweede zin.

3. Elk beding waarbij ten behoeve van de arbeider een schadeloosstelling tot een lager bedrag wordt bedongen, is nietig. Bij schriftelijk aangegane overeenkomst of bij reglement mag een schadeloosstelling tot een hoger bedrag worden vastgesteld. De rechter is bevoegd de schadeloosstelling, zo deze hem met het oog op de omstandigheden van het geval bovenmatig voorkomt, op een kleinere Born te bepalen, doch niet minder dan het in geld vastgesteld loon voor de duur van de opzeggingstermijn ingevolge de artikelen 1615h, 1615i en 1615j, noch op minder dan het in geld vastgesteld loon voor drie maanden.

4. Indien de door de arbeider verschuldigde schadeloosstelling meer bedraagt dan het in geld vastgesteld loon voor een maand, of de door de werkgever verschuldigde schadeloosstelling meer bedraagt dan het in geld vastgesteld loon voor drie maanden, kan de rechter toestaan, dat de schadeloosstelling op de door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.

5. Van het bedrag der verschuldigde schadeloosstelling is de wettelijke rente verschuldigd, te rekenen van de dag waarop de dienstbetrekking is geëindigd.

Artikel 1615s

1. Indien een der partijen de dienstbetrekking al of niet met inachtneming van de voor de beëindiging geldende bepalingen, kennelijk onredelijk doet eindigen, kan de rechter steeds 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 red en;
- b. wanneer, mede in aanmerking genomen de voor de arbeider getroffen voorzieningen en de voor hem bestaande mogelijkheden om ander passend werk te vinden, de gevolgen der beëindiging voor hem te ernstig zijn in vergelijking met het belang van de werkgever bij de beëindiging;
- c. wanneer deze geschiedt in verband met een verhindering van de arbeider om de bedongen arbeid te verrichten als bedoeld in artikel 1615h, derde lid;
- d. wanneer deze geschiedt in afwijking van een in de bedrijfstak of de onderneming krachtens wettelijke regeling of gebruik geldende getalsverhoudings- of anciënniteitsregeling, tenzij hiervoor zwaarwichtige gronden aanwezig zijn.
3. Beëindiging van de dienstbetrekking door de arbeider zal onder andere kennelijk onredelijk geacht kunnen worden:
- a. wanneer deze geschiedt zonder opgave van redenen of onder opgave van een voorgewende of valse red en;
- b. wanneer de gevolgen der beëindiging voor de werkgever te ernstig zijn in vergelijking met het belang van de arbeider bij de beëindiging.
4. Bedingen waardoor aan een der partijen de beslissing wordt overgelaten, of de dienstbetrekking al of niet kennelijk onredelijk is beëindigd, zijn nietig.

Artikel 1615t

1. De rechter kan de partij die schadeplichtig is geworden volgens artikel 16150 of die 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 vastgestelde afkoopsom. Is in het vonnis geen afkoopsom vastgesteld, dan zal de rechter deze als nog vaststellen, indien een der partijen daartoe een verzoek indient.
4. Een zodanig verzoek, door de tot herstel veroordeelde partij ingediend, schorst de tenuitvoerlegging 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.
5. De rechter stelt de hoogte der afkoopsom met het oog op de omstandigheden van het geval naar billijkheid vast; hij kan toestaan, dat de afkoopsom op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald. Indien een afkoopsom wegens het niet naleven van een verplichting om een dienstbetrekking te herstellen op andere wijze is vastgesteld, kan de rechter het bedrag van de verschuldigde afkoopsom op verzoek van de meest gereede partij wijzigen in zodanig bedrag als hem met het oog op de omstandigheden van het geval billijk zal voorkomen, en kan hij toelaten, dat de afkoopsom op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.

Artikel 1615u

Ieder vorderingsrecht krachtens artikel 16150, derde lid, 1615s,

=====
eerste lid, en 1615t, eerste lid, verjaart na verloop van zes maanden.

Artikel 1615v

1. Indien de dienstbetrekking is aangegaan voor langer dan vijf jaren of voor de duur van het leven van een bepaalde persoon, is niettemin de arbeider bevoegd van het oogenblik waarop vijf jaren sedert haar aanvang zijn verlopen, haar op te zeggen met inachtneming van een termijn van zes maanden.

2. Elk beding waardoor deze bevoegdheid tot opzegging wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

Artikel 1615w

1. Ieder der partijen is te allen tijde bevoegd zich wegens gewichtige redenen tot de rechter te wenden met het schriftelijk verzoek de arbeidsovereenkomst ontbonden te verklaren. Elk beding waardoor deze bevoegdheid wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

2. Als gewichtige redenen worden beschouwd omstandigheden welke een dringende reden als bedoeld in artikel 1615o, eerste lid, zouden hebben opgeleverd, indien de dienstbetrekking deswege onverwijld beëindigd ware, alsook veranderingen in de omstandigheden 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 be hoorlijke oproeping van de wederpartij.

4. Indien de rechter het verzoek inwilligt, bepaalt hij op welk tijdstip de dienstbetrekking eindigt.

5. Indien de rechter het verzoek inwilligt wegens veranderingen in de omstandigheden, kan hij, zo hem dat met het oog op de omstandigheden van het geval billijk voorkomt, aan een der partijen ten laste van de wederpartij een vergoeding toekennen; hij kan toestaan, dat de vergoeding op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.

6. Alvorens een ontbinding waaraan een vergoeding verbonden wordt, uitte spreken, stelt de rechter de partijen van zijn voornemen in kennis en stelt hij een termijn binnen welke de verzoeker de bevoegdheid heeft zijn eis in te trekken.

7. Indien de verzoeker dat doet, zal de rechter alleen een beslissing geven omtrent de proceskosten.

8. Tegen een beschikking krachtens dit artikel is generlei voorziening toegelaten.

Artikel 1615x

De bepalingen van deze afdeling sluiten voor geen van beide partijen de mogelijkheid uit van ontbinding wegens een tekortkoming in de nakoming van de overeenkomst en van schadevergoeding. De ontbinding wordt door de rechter uitgesproken.

Vijfde Afdeling A

Uitzendovereenkomst

Artikel 1615ij

1. De uitzendovereenkomst is de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer door de werkgever, in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever ter beschikking wordt gesteld van

=====

een derde om krachtens een door deze aan de werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde.

2. Onverminderd artikel 1614c, eerste lid, heeft de werknemer als bedoeld in het eerste lid geen aanspraak op loon gedurende de periode waarin hij niet ter beschikking wordt gesteld.

ZESDE AFDELING

Van de aanneming van werk

Artikel 1616

Bij aanneming van werk kan men overeenkomen, dat de aannemer alleen arbeid verricht, ofwel dat hij ook de stof leveren zal.

Artikel 1617

Ingeval de aannemer de stof moet leveren en het werk, op welke wijze ook, vergaat, alvorens het geleverd is, komt het verlies voor zijn rekening, ten ware de aanbesteder nalatig zij geweest om het werk te ontvangen.

Artikel 1618

Indien de aannemer alleen arbeid moet verrichten en het werk vergaat, is hij slechts voor zijn schuld aansprakelijk.

Artikel 1619

Indien het werk, in het geval bij artikel 1618 vermeld, buiten enig plichtsverzuim van de aannemer is verloren gegaan, voordat de levering geschied is, en zonder dat de aanbesteder nalatig is geweest om het werk op te nemen en goed te keuren, heeft de aannemer geen aanspraak op de bedongen prijs, ten ware de zaak door een gebrek in de stof zelf verloren ware gegaan.

Artikel 1620

Indien een werk bij het stuk of bij de maat bearbeid wordt, kan hetzelfde bij gedeelten worden opgenomen; die opneming wordt geacht geschied te zijn voor al de betaalde gedeelten, wanneer de aanbesteder de aannemer telkens betaalt naar evenredigheid van hetgeen afgewerkt is.

Artikel 1621

Indien een gebouw, voor een bepaalde prijs aangenomen en afge maakt, geheel of gedeeltelijk vergaat door een gebrek in de samenstelling of zelfs uit hoofde van de ongeschiktheid van de grond, zijn de bouwmeesters en aannemers daarvoor gedurende tien jaren aansprakelijk.

Artikel 1622

Indien een bouwmeester of aannemer op zich genomen heeft om een gebouw bij aanneming te maken, volgens een bestek met de eigenaar van de grond beraamd en vastgesteld, kan hij geen vermeerdering van de prijs vorderen, noch onder voorwendsel van vermeerdering der arbeidslonen of bouwstoffen noch onder dat van gemaakte veranderingen of bij-

=====
voegselen, die niet in het bestek begrepen zijn, indien die veranderingen of vergrotingen niet schriftelijk zijn ingewilligd en over derzelve prijs met de eigenaar geen overeenkomst is getroffen.

Artikel 1623

De aanbesteder kan, des goedvindende, de aanneming opzeggen, ofschoon het werk reeds begonnen zij, mits hij de aannemer wegens al deszelfs gemaakte kosten, arbeid en winstderving volkomen schadeloos stelle.

Artikel 1624

1. Aanneming van werk houdt op door de dood van de aannemer.
2. Maar de aanbesteder is gehouden aan de erfgenamen naar evenredigheid van de bij de overeenkomst bedongen prijs te betalen de waarde van het gedane werk en die der in gereedheid gebrachte bouwstoffen, mits dat werk of die bouwstoffen hem tot enig nut kunnen verstrekken.

Artikel 1625 (vervallen)

Artikel 1626

Metselaars, timmerlieden, smeden en andere ambachtslieden, welke tot het zetten van een gebouw of het maken van enig ander aangenomen werk gebezigd zijn, hebben geen rechtsvordering tegen degene te wiens behoeve de werken gemaakt zijn, dan ten belope van hetgeen deze aan de aannemer schuldig is op het oogenblik waarop zij hun rechtsvordering aanleggen.

Artikel 1627

1. Metselaars, timmerlieden, smeden en andere ambachtslieden, die zelf onmiddellijk en voor een bepaalde prijs een werk op zich nemen, zijn gehouden aan de regelen in deze afdeling voorgeschreven.
2. Zij zijn aannemers in het vak waarin zij werkzaam zijn.

Artikel 1628 (vervallen)

Artikel 1629

De rechten en verplichtingen van voerlieden en schippers zijn in het Wetboek van Koophandel van Aruba vastgesteld.