



Caribbean Accounting & Tax Consultants N.V.

Aruba, april 2013



WIJZIGINGEN ARBEIDSWETGEVING ARUBA

Per 1 april 2013 is er een aantal wijzigingen ingevoerd met betrekking tot de arbeidswetgeving op Aruba. Het betreft wijzigingen in het Burgerlijk wetboek van Aruba, de Arbeidsverordening, de Landsverordening ter beschikkingstelling arbeidskrachten (uitzendbureaus), de Landsverordening minimum lonen en de Landsverordening bestuurlijke handhaving wetgeving.

Hieronder volgt een samenvatting van de belangrijkste wijzigingen. Let op: het gaat om wijzigingen, hetgeen al is geregeld blijft van kracht. Deze memo is bedoeld als een algemene richtlijn en kan niet als advies in specifieke situaties worden beschouwd:

Burgerlijk wetboek van Aruba

Werknemers kunnen niet meer als oproepkracht worden beschouwd indien er een vermoeden is van een arbeidscontract. Hiervoor gelden de volgende criteria:

- Werknemer is drie maanden werkzaam, en
- werkt tenminste 20 uur per week of
- tenminste 80 uur per maand.

Ook als er niet wordt voldaan aan deze criteria, kan op grond van redelijkheid en billijkheid worden bepaald dat er sprake is van een arbeidscontract.

Werkgevers kunnen niet meer eenzijdig de arbeidsovereenkomst wijzigen door bijvoorbeeld het aantal te werken uren en salaris in te korten in het laagseizoen. De werknemer moet hiermee schriftelijk akkoord gaan.

Indien een arbeidsovereenkomst is/wordt aangegaan na 1 april 2013 is het mogelijk overeen te komen dat de overeenkomst eindigt bij het bereiken van de pensioenleeftijd (op dit moment 60 jaar). In alle andere gevallen geldt dat de overeenkomst van kracht blijft na het bereiken van de pensioenleeftijd.

Het is mogelijk een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te sluiten met een gepensioneerde, indien dit schriftelijk wordt overeengekomen.

Een proeftijd (meestal 2 maanden) kan alleen schriftelijk worden overeengekomen en moet voor beide partijen eenzelfde periode zijn.

Het beëindigen / opzeggen van een arbeidsovereenkomst kan alleen nog maar vóór de 1e dag van de volgende maand (ofwel: als je de 15e opzegt, gaat de opzegtermijn niet vanaf 16e in, maar pas per de 1e van de volgende maand).

- De opzegtermijn voor de werkgever is 1 maand per 5 jaar dienstverband met een maximum van 4 maanden; de opzegtermijn voor de werknemer is 1 maand.

De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet beëindigen in geval van

- Arbeidsongeschiktheid (gedurende 1 jaar)
- Zwangerschaps- en bevallingsverlof, plus 6 weken daarna
- Bij overgang van de onderneming (nieuwe eigenaar / aandeelhouder(s) of andere vennootschap)
- Weigering van de werknemer om op zondag te werken (als dat niet een standaard werkdag is voor de werknemer)
- Huwelijk van de werknemer
- Zwangerschap (en bevalling) van de werknemer
- Lidmaatschap van een vakbond

In geval van arbeidsongeschiktheid is de werkgever tenminste 6 weken verplicht 100% salaris uit te betalen. Directie arbeid & onderzoek (DAO) kan een langere termijn vaststellen op grond van leeftijd, de aard van de arbeidsongeschiktheid en de lengte van het dienstverband. Na 6 weken mag de werkgever 80% uitbetalen (indien de werknemer onder de ziekteverzekering van de SVb valt) of uitbetaling van het salaris stopzetten (indien de werknemer boven de grens van de ziekteverzekering valt).

Indien een werknemer binnen 4 weken na arbeidsgeschikt te zijn weer arbeidsongeschikt is wegens dezelfde ziekte, wordt de nieuwe ziekteperiode bij de oude opgeteld. Ofwel, er begint niet opnieuw een periode van 6 weken 100% uitbetaling.

De werkgever hoeft in geval van ziekte geen loon te betalen indien:

- De ziekte door opzet is veroorzaakt (bijvoorbeeld drug of alcohol)
- Er opzettelijk verkeerde informatie is verstrekt met betrekking tot lichamelijke gebreken
- Er niet is voldaan aan de ziekteprocedureregels (SVb of bedrijfsregels)
- De werknemer de genezing belemmert
- De werknemer is geschorst (dit moet schriftelijk zijn overeengekomen in het contract, bedrijfsreglement of cao)

De werknemer moet dus feitelijk bewijzen dat hij/zij ziek (ao) is. Als een bedrijfsarts arbeidsgeschikt verklaart en de werknemer komt niet werken, is er geen verplichting tot het betalen van loon, ongeacht de uitspraak van de SVb arts.

In geval een arbeidsongeschiktheid langer dan een jaar duurt en het om dezelfde ziekte gaat, kan de werkgever een ontslagvergunning aanvragen bij DAO. Een uitzondering hierop is arbeidsongeschikt zijn als gevolg van zwangerschap en bevalling.

Een mannelijke werknemer heeft recht op 2 dagen doorbetaald vaderschapsverlof, op te nemen binnen 4 weken nadat de baby thuis is indien hij is gehuwd of duurzaam samenwoont (minstens 1 jaar) met de moeder.

Aan oproepkrachten moet minstens het minimum salaris worden uitbetaald. Het salaris moet verder minstens het gemiddelde zijn van de afgelopen 3 maanden.

Iedere oproeping moet minimaal voor 3 uur worden uitbetaald, ook al heeft oproepkracht minder dan 3 uur gewerkt.

Indien een onderneming van eigenaar verandert of indien de werknemers overgaan in een nieuwe onderneming blijven de arbeidscontracten van kracht. De oude werkgever blijft naast de nieuwe eigenaar 1 jaar hoofdelijk aansprakelijk voor nakoming van de verplichtingen aan de werknemer(s) van voor de overname.

In geval van overname na een faillissement is er een inspanningsverplichting voor de overnemer om een arbeidsovereenkomst aan te bieden. De voorwaarden kunnen slechter zijn en wijziging van functie is dan mogelijk.

De werkgever is verplicht bij iedere salarisbetaling een salarisslip af te geven. Bij beëindiging van het dienstverband is de werkgever verplicht een getuigschrift af te geven. De werkgever mag de reden van beëindiging en informatie met betrekking tot de uitvoering van de werkzaamheden door de werknemer alleen vermelden indien de werknemer daarmee akkoord gaat.

Er mag bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst, de te stellen voorwaarden, bij bevordering en bij opzegging geen onderscheid naar geslacht van de werknemer worden gemaakt (discriminatieverbod).

- Uitzonderingen zijn: als de functie geslacht bepalend is (een acteur die een vader moet spelen kan niet vrouwelijk zijn) of als er een voorkeursbeleid wordt gevolgd om gelijkheid te bevorderen.
- De werkgever is verplicht ervoor te waken dat de werknemer niet wordt blootgesteld aan seksuele intimidatie, belediging, vernedering en bedreiging met betrekking tot zijn/haar geslacht.

Contracten voor bepaalde tijd kunnen eerder worden beëindigd indien dat schriftelijk is overeengekomen en voor beide partijen geldt. Indien niet schriftelijk overeengekomen is de werkgever verplicht de overeengekomen periode volledig door te betalen, ook al verricht de werknemer geen werkzaamheden meer.

Indien 2 contracten voor bepaalde tijd elkaar opvolgen binnen een periode van 3 maanden en de contracten inclusief de tussenperiode een periode van 36 maanden overschrijden, wordt het laatste contract geacht een contract voor onbepaalde tijd te zijn, dat eventueel beëindigd moet worden door DAO.

Landsverordening terbeschikkingstelling arbeidskrachten (uitzendbureaus)

Deze Landsverordening is vooral in werking getreden om zogenaamde koppelbazen te weren. In de Landsverordening wordt o.a. het volgende geregeld:

- Een uitzendbureau heeft een vergunning van de Minister van arbeid nodig om als uitzendbureau te mogen opereren. DAO neemt de beslissing
- De hoofddoelstelling van het bedrijf moet zijn het uitlenen van arbeidskrachten
- Een uitzendovereenkomst geldt als een arbeidscontract tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht
- Het Burgerlijk Wetboek is van toepassing op de relatie tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht
- Personen, die een vergunning (nodig) hebben, mogen niet werken als uitzendkracht
- Een arbeidskracht kan maximaal 12 maanden per arbeidsplaats worden uitgezonden (wordt per 1 juli 2013 van kracht)
- Het salaris van de uitzendkracht moet zoveel mogelijk gelijk zijn aan het salaris van de vaste werknemers van het bedrijf

Arbeidsverordening (nieuw)

De arbeidsverordening is niet van toepassing op werknemers, die meer dan 2x het bruto minimumloon per maand verdienen. (Op dit moment dus meer dan Awg 3.273,40 per maand).

Verder geldt de arbeidsverordening niet voor onder andere ambtenaren.

De normale maximale arbeidsduur is gesteld op:

- 6 dagen per week: maximaal 45 uur per week / 8 uur per dag
- 5 dagen per week: maximaal 40 uur per week / 8 uur per dag
- 4 dagen per week: maximaal 36 uur per week / 9 uur per dag

Dit is nog niet van toepassing voor horeca en casino's! Het casino en horecabesluit wordt opnieuw geschreven en wordt van kracht per 1 januari 2014.

Bij DAO kan een verzoek worden ingediend voor langere arbeidsduur voor bepaalde tijd indien een adequate bedrijfsvoering dat noodzakelijk maakt. Maximale werkweek kan tot maximaal 60 uur (inclusief overwerk) worden uitgebreid voor maximaal 4 weken.

Rusttijden normale arbeidstijden:

- Tussen 24.00 en 6.00 uur (was tussen 18.30 en 6.00 uur)
- Tenminste 1,5 dag (niet per se aaneengesloten) per week (was 'zondag')
- Feestdagen en herdenkingsdagen (was 'aan zondag gelijkgestelde dagen')
- Voor ondernemingen met een sluitingstijd (bijvoorbeeld winkels) geldt dat de rusttijd ingaat 30 minuten na de sluiting
- Werken tijdens rusttijd is overwerk!

Rusttijden voor werknemers met ploegendienst:

- Tussen 24.00 en 6.00 uur
- 1,5 dag per week (niet per se aaneengesloten) conform werkrooster, waaronder minimaal 1 zondag per maand
- Minimaal 5 feestdagen of herdenkingsdagen per jaar
- Voor ondernemingen met een sluitingstijd (bijvoorbeeld winkels) geldt dat de rusttijd ingaat 30 minuten na de sluiting
- Werken tijdens rusttijd is overwerk!
- Wijzigingen in het rooster dienen minimaal 48 uur van tevoren doorgegeven te zijn aan de werknemer(s)

Werknemers met een normale werktijd van meer dan 6 uur per dag moeten na 5 uur verplicht een pauze kunnen nemen van minimaal een half uur. Een pauze van minder dan 15 minuten geldt niet als pauze. Werken tijdens pauze is overwerk!

Werknemers die 'stand by' of 'on call' zijn (consignatie), hebben de verplichting bereikbaar te zijn.

- Gewerkte stand by / on call uren moeten worden beschouwd als overwerk en dienovereenkomstig worden uitbetaald.
- Per oproeping moet minimaal 30 minuten worden uitbetaald. Indien de werknemer binnen 30 minuten na beëindiging van de oproeping opnieuw wordt opgeroepen, wordt de arbeidstijd geacht te zijn doorgelopen.
- Werknemers die stand by of on call zijn, hebben recht op uitbetaling van minimaal 1% van hun bruto maandloon per dag.

Uitzonderingen voor wat betreft werkweek en rusttijden worden gemaakt voor volcontinu-bedrijven (raffinaderij, ziekenhuizen, etc.):

- Rusttijd tussen 24.00 en 6.00 uur geldt niet
- 0,5 dag per week vrij geldt niet
- Minimum van 5 vrije feest- en herdenkingsdagen geldt niet
- Verplicht pauzeren na 5 gewerkte uren geldt alleen als de dienst het toelaat
- Wel verplicht is 1 vrije zondag per maand
- De maximale werkweek is 60 uur inclusief overwerk
- Op werknemers met een normale werkweek binnen een volcontinubedrijf (bijvoorbeeld administratief personeel) zijn de 'normale' arbeidsregels van toepassing.

Er is van overwerk sprake indien

- Het gaat om werk buiten de normale arbeidstijd om
- De werkgever opdracht geeft
- De werkzaamheden aantoonbaar met spoed uitgevoerd moeten worden

Er mag maximaal 55 uur per week en 12 uur per dag inclusief overwerk gewerkt worden door een werknemer.

De uit te betalen percentages bij overwerk zijn:

- Na werktijd 150% (werktijd is: de normale werktijden van de werknemer op die dag)
- Tijdens de pauze 150%
- Gedurende de halve rustdag 150% (na 1 januari 2014 175%)
- Gedurende de volledige rustdag 200%
- Tijdens een feest- of herdenkingsdag 200% (na 1 januari 2014 250%)
- Overwerk tot 15 minuten wordt niet als overwerk beschouwd; overwerk vanaf 15 minuten moet worden afgerond naar 30 minuten. Overwerk wordt altijd naar boven afgerond op halve uren
- (20 minuten is 0,5 uur overwerk; 45 minuten is 1 uur overwerk).
- Indien er wordt overgewerkt op een rustdag, dient er minimaal 3 uur x % te worden uitbetaald.
- Indien een werknemer meer dan 10 uur per dag heeft gewerkt, heeft hij/zij recht op een warme maaltijd of vergoeding daarvan, en is vergoeding van de extra in verband met het overwerk te maken transportkosten verplicht.

Time back is alleen mogelijk als het schriftelijk is overeengekomen met de werknemer. Time back moet worden berekend tegen de overwerkpercentages.

Landsverordening minimum lonen

Het minimum loon geldt voor een 40 urige werkweek, hetgeen wil zeggen dat het naar rato herleid moet worden, indien de werknemer bijvoorbeeld een 45 urige werkweek heeft. Het basis salaris mag niet meer worden aangevuld met bijvoorbeeld commissies, service charge, fooien om tot het minimum loon te komen. Het basis salaris moet dus minimaal het minimum loon bedragen.

Landsverordening bestuurlijke handhaving wetgeving

In deze landsverordening wordt geregeld, dat de Directie arbeid & onderzoek bevoegd is te controleren en sancties op te leggen.

In het algemeen geldt dat op grond van een CAO of bedrijfsreglement van het bovenstaande kan en mag worden afgeweken.

