



> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

Centraal Dialoog Bonaire  
T.a.v. de heer J.W. van den Braak  
Mankesstraat 111  
2597 CL Den Haag

**Directie**  
**Werknemersregelingen**  
Afdeling Werkgevers en SZ  
buiten Europees Nederland

Postbus 90801  
2509 LV Den Haag  
Nederland  
Parnassusplein 5  
T +31(0)70 333 44 44  
www.rijksoverheid.nl

**Contactpersoon**  
hr. drs. J.A. Breure  
T 070-3335160  
JBreure@minszw.nl  
M.W. Voort-Bhagwandin  
T Mbhagwandin@minszw.nl

Datum **16 APR 2020**  
Betreft Briefadvies arbeidswetgeving

**Onze referentie**  
2020-0000051310

**Uw referentie**  
Uw briefadvies van 25 februari  
2020

Geachte heer van den Braak,

Allereerst wil ik u hartelijk danken voor uw brief d.d. 25 februari jl. Hierin adviseert de Centraal Dialoog Bonaire mij over te gaan tot aanpassing van de Arbeidswet 2000 BES op het specifieke punt van zwangere- en pas bevallen werknemers en waarover de Centraal Dialoog Bonaire al zijn standpunt heeft bepaald. Namens de Centraal Dialoog verzoekt u mij tevens om een bredere analyse van de verschillen tussen de arbeidswetgeving voor Europees Nederland en de voorschriften zoals opgenomen in het BW BES en de Arbeidswet 2000 BES.

Hierna ga ik eerst in op de ontbrekende bepalingen in de Arbeidswet 2000 BES ten aanzien van arbeid rond de zwangerschap en bevalling en vervolgens op de door u gevraagde bredere analyse van de verschillen in arbeidswetgeving.

Uw brief vormt voor mij aanleiding om een aanvulling van de Arbeidswet 2000 BES in gang te zetten, inhoudende een drietal beschermingsmaatregelen voor zwangere en pas bevallen werknemers, die volgens plan wordt opgenomen in de nog bij de Tweede Kamer in te dienen Verzamelwet SZW 2021 (waarvan inwerkingtreding is beoogd per 1 januari 2021). De hierop betrekking hebbende wettekst en toelichting zijn (onder voorbehoud van eventueel nog opkomende wijzigingen van ondergeschikte aard) in de bijlage bij deze brief opgenomen.

De voorgenomen aanvulling is driedelig. Het betreft in de eerste plaats de verplichting voor de werkgever om de zwangere of pas bevallen werknemer geen nachtarbeid te laten doen. Voorts gaat er een arbeidsverbod gelden voor werknemers tussen vier weken voor de berekende datum van bevalling en zes weken na de werkelijke datum van bevalling. Tot slot heeft de werknemer gedurende de eerste negen maanden na de bevalling recht op kolf- en voedverlof in haar werktijd. Dit verlof telt als werktijd, waarbij van belang is dat zij dit recht heeft voor ten hoogste een kwart van haar dagelijkse werktijd.

Overeenkomstig artikel 209 van de Wet openbare lichamen BES en gelet op de urgentie van uw verzoek, worden de wetteksten en de toelichting gelijktijdig ter consultatie aangeboden aan de bestuurscolleges van Bonaire, Sint Eustatius en Saba alsmede aan de begin dit jaar van start gegane 'Central Dialogue Statia'.

Hoewel de voorstellen op uw aangeven tot stand zijn gekomen, loopt de Centraal Dialoog Bonaire vanzelfsprekend mee in de consultatie van de beoogde wettekst. Gaarne ontvangt ik uw eventuele reactie binnen acht weken. Ik kan me indenken dat u vanwege de aandacht die het coronavirus vergt, wel van het voorstel kunt kennismaken, maar dat u niet aan het opstellen van een formele reactie toekomt. Gelet daarop ga ik ervan uit dat in geval uw reactie binnen acht weken uitblijft, ik daaruit uw instemming mag concluderen. Eventuele opmerkingen van technische aard kunt u desgewenst ook delen met de heer J. Breure ([jbreure@minszw.nl](mailto:jbreure@minszw.nl)) of mw. J. Bangert ([jbangert@minszw.nl](mailto:jbangert@minszw.nl)) van mijn departement.

**Directie  
Werknemersregelingen**  
Afdeling Werkgevers en SZ  
buiten Europees Nederland

**Datum**  
**16 APR 2020**  
**Onze referentie**  
2020-0000051310

Het opstellen van een bredere analyse van de verschillen in arbeidswetgeving tussen de openbare lichamen en Europees Nederland, acht ik zinvol. Dit zal op ambtelijk niveau worden opgepakt. Ik kan op dit moment echter geen toezegging doen ten aanzien van het moment waarop deze analyse gereed zal zijn. Dit is afhankelijk van de beschikbare capaciteit, waarbij speelt dat de maatregelen in verband met de Corona-crisis op dit moment de voorrang genieten. Met betrekking tot de schriftelijke vastlegging van arbeidsovereenkomsten kan ik u overigens nu al berichten dat dit in het Europees Nederlandse BW evenmin is voorgeschreven.

Ik maak van de gelegenheid gebruik om u te bedanken voor een tweetal adviezen die ik in de achterliggende periode van u heb mogen ontvangen. Uw gecombineerde advies op de beleidsnotities over verlof en arbeidsongeschiktheid (uw brief van 24 januari 2020) wordt betrokken bij een nog op te stellen wetsvoorstel, dat u te zijner tijd wederom voor consultatie zal worden voorgelegd. Uw advies over de ontwerp-Arbeidsomstandighedenwet Caribisch Nederland (uw brief van 22 februari 2020) wordt bij het finaliseren van het wetsvoorstel naar vermogen meegenomen. Hierbij worden ook de adviezen van andere partijen betrokken, alsmede de zogeheten 'uitvoerings- en handhavingstoets' die de RCN-unit SZW heeft uitgebracht.

Met vriendelijke groet,  
de Staatssecretaris van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,



T. van Ark

## **BIJLAGE**

# **Tekst en toelichting wijziging Arbeidswet 2000 BES**

## **Wijziging Arbeidswet 2000 BES via Verzamelwet SZW 2021**

In de Arbeidswet 2000 BES wordt na Hoofdstuk 3 een nieuw hoofdstuk ingevoegd, luidende:

### **Hoofdstuk 3a. Arbeid door zwangere en bevallen werkneemsters**

#### Artikel 17a Arbeid in de nacht

1. De zwangere werkneemster kan niet worden verplicht arbeid te verrichten tussen 00.00 uur en 06.00 uur, tenzij de werkgever aannemelijk maakt dat dit redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd.
2. Voor het voldoen van de verplichting, bedoeld in het eerste lid, wordt desgevraagd een schriftelijke verklaring overgelegd van een geneeskundige of een verloskundige waaruit blijkt dat de betrokken werkneemster zwanger is.
3. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van een werkneemster gedurende de periode van zes maanden na haar bevalling.

#### Artikel 17b Arbeid in periode rond de bevalling

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat een werkneemster:

- a. geen arbeid verricht binnen vier weken voor de vermoedelijke datum van de bevalling, zoals die is aangegeven in een door de werkneemster aan de werkgever overgelegde schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige waaruit de vermoedelijke datum van bevalling blijkt. Het in de eerste zin bedoelde tijdvak wordt verlengd met het tijdvak, dat verloopt tussen de vermoedelijke datum van de bevalling en de werkelijke datum van de bevalling;
- b. geen arbeid verricht binnen zes weken na haar bevalling.

#### Artikel 17c Recht op voed- en kolfverlof

1. Een werkneemster die een borstkind voedt, heeft, indien zij de werkgever hiervan in kennis heeft gesteld, gedurende de eerste negen levensmaanden van dat kind het recht de arbeid te onderbreken teneinde 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, waar 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, maar bedragen gezamenlijk ten hoogste een vierde van de dagelijkse arbeidsduur. De vaststelling van het tijdstip en de duur van de onderbrekingen vindt plaats door de betrokken werkneemster na overleg met de werkgever.
3. De duur van de onderbrekingen, bedoeld in dit artikel, geldt voor de toepassing van deze wet en de daarop berustende bepalingen als arbeidstijd, waarover de werkneemster haar aanspraak op het naar tijdruimte vastgesteld loon behoudt.

## Toelichting

In een overleg van de Centraal Dialoog Bonaire is gesproken over een aantal arbeidsrechtelijke (beschermings)maatregelen die in Europees Nederland gelden, echter niet in Caribisch Nederland. Voor een aantal bepalingen wordt dat op dit moment als een omissie gezien. Dat betreft bepalingen die betrekking hebben op zwangere en pas bevallen vrouwen. De regering acht het nu nodig om deze beschermingsbepalingen, die van groot belang zijn voor deze groep werknemers, op korte termijn te realiseren.

Het gaat om drie onderdelen. In artikel 17a wordt bepaald dat voor zwangere werknemers geen verplichting geldt tot verrichten van arbeid in de nacht. Arbeid in de nacht wordt gezien als werk tussen 0.00 uur en 6.00 uur. Het betreft een stevige zorgplicht voor de werkgever. Werkgever kan aan werknemer vragen om een zwangerschapsverklaring. De werkgever kan uitsluitend van zijn verplichting afzien, als gezien zijn bedrijfsvoering het nachtwerk door deze zwangere niet kan worden gemist. Het moet er dus uitdrukkelijk om gaan dat er geen alternatief is voor het vervullen van nachtwerk door de desbetreffende zwangere vrouw. Een overeenkomstige regeling geldt ten aanzien van werknemers gedurende de zes maanden volgend op de bevalling.

In artikel 17b wordt voor zwangere en recent bevallen werknemers een arbeidsverbod geregeld. Dat verbod geldt vanaf vier weken voorafgaand aan de verwachte datum van bevalling tot en met zes weken na de werkelijke datum van bevalling. Dit is eveneens een bepaling die van belang is voor goede bescherming van vrouwelijke werknemers. Op grond van artikel 1614ca van het Burgerlijk Wetboek BES geldt nu al een verlof rond de bevalling van ten minste 16 weken. Aangezien deze 16 weken de voorgestelde periode van het arbeidsverbod geheel omvatten, levert het arbeidsverbod geen significante extra lasten op voor werkgevers.

Artikel 17c ten slotte, geeft de werknemer gedurende de negen maanden na haar bevalling het recht tijdens werktijd ofwel haar kind te voeden, ofwel te kolven. Zij mag daartoe haar werktijd onderbreken. Het recht bedraagt maximaal een kwart van haar arbeidsduur op de dag.

De tijd die de werknemer gebruikt voor het voeden of kolven gelden als gewone werktijd waarover zij recht heeft op loon.

Van belang is dat van hetgeen in dit artikel is bepaald mag worden afgeweken, echter, gelet op artikel 7 van de wet, in geen geval ten nadele van desbetreffende werknemers.

Het niet naleven van de artikelen 17a tot en met 17c is op grond van artikel 36, tweede lid, strafbaar gesteld als overtreding.