A° 2012 **N° 24**

PUBLICATIEBLAD

LANDSVERORDENING van de 3de april 2012 tot wijziging van Boek 7A van het Burgerlijk Wetboek van de Nederlandse Antillen

_____

IN NAAM DER KONINGIN!

_____

DE GOUVERNEUR van Curaçao

In overweging genomen hebbende:

dat het wenselijk is Boek 7A van het Burgerlijk Wetboek van de Nederlandse Antillen[1] te wijzigen ten einde de gelijke kansen en de gelijke behandeling van alle mannen en vrouwen van de beroepsbevolking te waarborgen, alsmede de gezondheid en veiligheid van moeder en kind verder te bevorderen en de bescherming van zwanger- en moederschap te onderkennen en aan te passen aan de internationale maatstaven terzake;

Heeft, de Raad van Advies gehoord, met gemeen overleg der Staten, vastgesteld onderstaande landsverordening:

Artikel I

Het Burgerlijk Wetboek van de Nederlandse Antillen wordt als volgt gewijzigd:

A. Na artikel 1613a wordt een nieuw artikel ingevoegd luidende:

Artikel 1613aa
Non-discriminatie

1. De werkgever mag, op straffe van nietigheid, 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 bevordering en bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst.

[1]Laatstelijk gewijzigd bij Landsverordening van de 15de maart 2001 houdende aanpassing van het bestaande Burgerlijk Wetboek van de Nederlandse Antillen en een aantal andere landsverordeningen in verband met de invoering van het nieuwe Burgerlijk Wetboek (P.B. 2001, no.24).

Zie voor schriftelijke gedachtenwisseling met Staten stukken Zitting 2009-2010-3216

2. Van het eerste lid mag, voor zover het betreft het aangaan van de arbeidsovereenkomst en het verstrekken van onderricht, worden afgeweken in die gevallen waarin het geslacht bepalend is.
3. Van het eerste lid mag worden afgeweken indien het bedingen betreft die op de bescherming van de vrouw, met name in verband met zwangerschap of moederschap, betrekking hebben.
4. Onder onderscheid tussen mannen en vrouwen dient te worden verstaan direct en indirect onderscheid tussen mannen en vrouwen. Onder direct onderscheid wordt mede begrepen 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.
5. Indien degene die meent dat te zijnen nadeel een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in dit artikel, in rechte feiten aanvoert die dat onderscheid kunnen doen vermoeden, dient de wederpartij te bewijzen dat niet in strijd met dit artikel is gehandeld.
6. De opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever in strijd met het eerste lid of wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op het eerste lid is nietig.

B. Na artikel 1613h wordt een nieuw artikel ingevoegd luidende:

Artikel 1613ha

1. Het eisen van een test op zwangerschap of een verklaring dienaangaande bij de sollicitatie is in strijd met artikel 1613aa, lid 1, tenzij zulks vereist wordt door regelingen ten aanzien van werk, dat een erkend of substantieel risico vormt voor de gezondheid en de veiligheid van de vrouw en het kind.
2. De weigering om een arbeidsovereenkomst aan te gaan met een vrouw vanwege haar tijdens de sollicitatieprocedure gebleken zwangerschap is in strijd met artikel 1613aa, lid 1.

C.. Artikel 1614ca, eerste lid, komt te luiden:

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 1614c heeft de vrouwelijke arbeider in geval van het niet verrichten van arbeid wegens zwangerschap en bevalling, recht op doorbetaling van het volledige salaris gedurende tenminste twee weken voor en ten hoogste zes weken voor de vermoedelijke bevaldatum als zijnde zwangerschapsverlof en gedurende minstens acht weken na of ten hoogste twaalf weken na de werkelijke bevaldatum als zijnde bevallingsverlof.

D. Artikel 1614ca, derde lid, komt te luiden:

3. Het zwangerschapsverlof en het bevallingsverlof, bedoeld in het eerste lid, duren samen tenminste veertien weken met dien verstande dat het bevallingsverlof wordt vermeerderd met het aantal dagen gelegen tussen de werkelijke bevaldatum en de vermoedelijke bevaldatum, indien de werkelijke bevaldatum eerder is gelegen.

E. In artikel 1614ca wordt, onder vernummering van het vierde lid tot zesde lid, een nieuw vierde lid en een vijfde lid ingevoegd, luidende:

4. In het geval van overlijden van de moeder voordat het bevallingsverlof verstreken is, heeft de arbeider die als ouder in familierechtelijke verhouding staat tot het kind, het recht verlof op te nemen voor een periode die gelijk is aan het niet verstreken deel van het bevallingsverlof.
5. In geval van ziekenhuisopname of ziekte van de moeder na de bevalling en vóór het verstrijken van het bevallingsverlof heeft de arbeider die in familierechtelijke verhouding staat tot het kind het recht op verlof gedurende een periode die gelijk is aan het niet verstreken deel van het bevallingsverlof, teneinde zijn zorgtaken voor het kind en het gezin te kunnen vervullen.

F. Na artikel 1614x wordt een nieuw artikel ingevoegd luidende:

Artikel 1614xa

1. De werkgever mag de zwangere arbeider niet verplichten nachtarbeid te verrichten gedurende een periode van acht weken vóór de vermoedelijke datum van bevalling. De arbeider mag nachtarbeid ook weigeren gedurende andere perioden tijdens de zwangerschap en gedurende maximaal vier weken onmiddellijk volgend op het bevallingsverlof of tijdens de lactatie, indien uit een medische verklaring blijkt dat dergelijke werkzaamheden onverenigbaar zijn met de zwangerschap of de lactatie.
2. Gedurende twaalf weken vóór de vermoedelijke datum van bevalling mag de zwangere arbeider niet verplicht worden staand werk te verrichten gedurende een onafgebroken tijdsspanne van meer dan 60 minuten. Dit verbod geldt eveneens indien de zwangere arbeider een geneeskundige verklaring overlegt waaruit blijkt dat zij geen staand werk mag verrichten.
3. De vrouwelijke arbeider, die een borstkind voedt, heeft, na overleg met de werkgever, gedurende de eerste negen 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, waar nodig, een geschikte af te sluiten besloten ruimte ter beschikking.
4. De onderbrekingen, bedoeld in het derde lid, vinden plaats zo vaak en zo lang als nodig is doch bedragen gezamenlijk ten hoogste een vierde van de arbeidstijd per dienst. De vaststelling van het tijdstip en de duur van de onderbrekingen vinden plaats door de betrokken vrouwelijke arbeider na overleg met de werkgever.

5. De duur van de onderbrekingen, bedoeld in dit artikel, gelden voor de toepassing van deze landsverordening en de daarop berustende bepalingen als arbeidstijd, waarover de vrouwelijke arbeider haar aanspraak op het naar tijdruimte vastgesteld loon behoudt.
6. Elk beding waarbij ten nadele van de vrouwelijke arbeider wordt afgeweken van dit artikel, is nietig.

G. Aan artikel 1615h, worden twee nieuwe leden toegevoegd luidende:

7. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een vrouwelijke arbeider niet opzeggen gedurende de zwangerschap om redenen die verband houden met haar zwangerschap. Evenmin kan de werkgever opzeggen gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof, bedoeld in artikel 1614ca.
8. Bij ontslag van de vrouwelijke arbeider gedurende de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot het einde van het bevallingsverlof dient de werkgever schriftelijk gegronde reden op te geven ten bewijze dat het ontslag gebaseerd is op objectieve, niet met de zwangerschap verband houdende gronden. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een deskundige verlangen.

H. In artikel 1615h, lid 2, komt de laatste volzin te vervallen.

Artikel II

Deze landsverordening treedt in werking met ingang van de dag na die der uitgifte van het Publicatieblad, waarin de afkondiging is geschied.

Gegeven te Willemstad, 3 april 2012
F.M. D.L.S. GOEDGEDRAG

De Minister van Sociale Ontwikkeling,
Arbeid en Welzijn,
H.F. KOEIMAN

Uitgegeven de 5de april 2012
De Minister van Algemene Zaken a.i.,
G.R.M. JAMALOODIN