

Mr P.E.A.L.M. van de LAARSCHOT*
Mr R.E.F.A. BIJKERK

Advocaten

*levens Mediator

van de LAARSCHOT
LAW OFFICES

Pietermaaiplein 15
Curaçao, Nederlandse Antillen
Correspondence: P.O. Box 123
Telephone : (+599-9) 461-6744/461-6878
Telefax : (+599-9) 461-5877
E-mail : laarlaw@attglobal.net
Banks : RBT 13.75.296
: MCB 111928.01
: SFT 11.204800.002
: Giro 11.37.30

Zijne Excellentie
De heer E.A. Cova
Minister van Arbeidszaken
Fort Amsterdam 17
Curaçao

date 29 augustus 2002

your ref.

re werknemers BOO project

Excellentie,

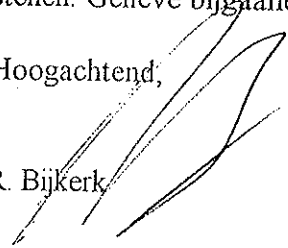
In vervolg op eerdere correspondentie vraag ik gaarne uw aandacht voor het volgende.

Ik kan mij nog steeds niet aan de indruk onttrekken dat de betreffende misstanden van overheidswege niet voldoende aandacht krijgen. Naar aanleiding van o.a. diverse recente krantenberichten krijg ik juist eerder meer de indruk dat de overheid zich met betrekking tot deze kwestie laakbaar opstelt.

Reden dat ik een kantoorgenoot verzocht heb om het ILO van een en ander op de hoogte te stellen. Gelieve bijgaand aan te treffen afschrift van het betreffende schrijven. (Bijlage I)

Hoogachtend;

R. Bijkerk



Mr P.E.A.L.M. van de LAARSCHOT
Mr R.E.F.A. BIJKERK

Advocaten
Levens Mediator

van de LAARSCHOT
LAW OFFICE S

Pietermaaiplein 15
Curaçao, Nederlandse Antillen
Correspondence: P.O.Box 123
Telephone : (+599-9) 461-6744/461-6878
Telefax : (+599-9) 461-5877
E-mail : laarlaw@attglobal.net
Banks : RBT 13.75.296
: MCB 111928.01
: SFT 11.204800.002
: Giro 11.37.30

Aan de Regering van de Nederlandse Antillen
Fort Amsterdam
Curaçao
en
Aan het Bestuurscollege
van het eilandgebied Curaçao
Concordiastraat 24
Curaçao

13 november 2002

date

your ref.

re

BOO project

Geachte dames en heren,

Namens in totaal 300 buitenlandse werknemers aan het BOO-project alhier richt ik mij tot u in verband met het navolgende.

Bedoelde werknemers zijn, c.q. waren, in dienst van Curaçao Jurong Engineering N.V. ("Jurong"), onderaannemer in het BOO-project.

Wij hebben deze werkgever in rechte betrokken vanwege de uiterst slechte arbeidsomstandigheden en -voorwaarden. Cliënten zijn respectloos en onmenselijk behandeld. Zij zijn - ten onrechte - blootgesteld aan extreme en verboden werkdruk, zijn onderbetaald, er zijn onterechte inhoudingen op hun loon gedaan, zij zijn schandalig gehuisvest en slecht gevoed, verstoken geweest van iedere mogelijkheid tot recreatie, hebben moeten leven onder druk en dreiging van de zijde van de werkgever, kortom zij zijn uitgebuit.

Ik ben sinds augustus jl. aanvankelijk door één groep, naderhand door meerdere groepen werknemers ingeschakeld en heb mij - overigens met veel moeite gezien het gebrek aan medewerking van alle instanties - eerst geleidelijk een duidelijker beeld kunnen vormen zowel van de feitelijke omstandigheden als de juridische implicaties.

Inmiddels zijn enkele vonnissen in kort geding gewezen op grond waarvan Jurong onder meer aanmerkelijke bedragen ten behoeve van mijn cliënten moet betalen. Jurong haalt werkelijk alles uit de kast om onder betaling uit te komen, komt de betreffende vonnissen niet na en onttrekt zich zoveel - en zo lang - mogelijk aan verhaal. Naar het zich laat aanzien zal een substantieel deel van de vorderingen van cliënten op Jurong niet verhaalbaar zijn, gezien de demarches van Jurong.

De rol van de overheid in deze affaire is van dien aard dat wij deze hoofdelijk naast Jurong aansprakelijk achten voor vergoeding van door cliënten geleden schade.

Er is sprake van verboden discriminatie door de overheid; gebrek aan vereiste controle door de overheid op naleving van de wettelijke bepalingen door Jurong; nalatigheid met betrekking tot het nemen van maatregelen tot beëindiging van wantoestanden, terwijl bovendien sprake is geweest van onrechtmatig handelen van overheidsfunctionarissen met betrekking tot het ingrijpen bij een staking van de werknemers.

Ter toelichting het volgende.

Verboden discriminatie.

Aan de basis van de uitbuiting van mijn cliënten ligt het landsbesluit van 23 augustus 2000 (A 2000 nr. 83) en de beschikking no. 198/2001 van de Directeur van het Departement van Arbeid en Sociale Zaken. Hierin is de normale arbeidsduur voor hen opgerekt tot 60 uur, is beoogd de overwerkcompensatie onder de tafel te werken en zijn inhoudingen op het loon voor voeding en huisvesting toegestaan. Dit alles om de arbeidskosten (voor de opdrachtgever Curacao Utilities Company N.V. "CUC", let wel een vennootschap waarin de overheid zelf het grootste belang heeft) zoveel mogelijk te drukken.

Bedoelde besluiten bewerkstelligen dus een zeer vergaande afwijking van de normale geldende arbeidsvoorwaarden. Tén opzichte van mijn cliënten is sprake van een groot onderscheid met werknemers alhier die gelijke arbeid verrichten, is dus sprake van discriminatie, die getoetst dient te worden, niet alleen aan de nationale regels maar vooral ook aan ten deze geldende hogere regelgeving als neergelegd in Internationale Verdragen, in het bijzonder het Internationale Verdrag inzake de Burgerrechten en Politieke rechten en het Internationale Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten.

De overweging die ten grondslag ligt aan de beide besluiten is – zoals letterlijk is aangegeven – het zoveel mogelijk drukken van de arbeidskosten.

De afwijking van de normaal geldende arbeidsvoorwaarden is in de besluiten formeel onder toepassing van artikel 24 van de nieuwe Arbeidsregeling 2000 gebracht.

Dit is al onjuist, omdat die bepaling niet is geschreven om arbeidskosten zoveel mogelijk te drukken, maar ziet op een (kortdurende) noodsituatie voor een bedrijf dat anders in moeilijkheden dreigt te geraken, waarvan hier geen sprake is.

Nog belangrijker is echter dat ingevolge de bovengenoemde geldende Internationale Verdragen en de jurisprudentie afwijking van het algemeen erkende rechtsbeginsel dat gelijke arbeid op gelijke wijze moet worden beloond niet is toegestaan, tenzij een redelijke en objectieve rechtvaardiging voor afwijking bestaat. Er moet sprake zijn van een legitiem doel en een passend middel om dat doel te bereiken.

Het is evident dat "het zoveel mogelijk drukken van de arbeidskosten" geen redelijke rechtvaardiging is om af te wijken van de normaal geldende arbeidsvoorwaarden. Sterker nog, het is een absurd uitgangspunt, want wat nu juist de grondslag vormt van het discriminatieverbod (namelijk te voorkomen dat de werknemer tekort komt) wordt hier gehanteerd als rechtvaardiging om te discrimineren! In alle geldende internationale regelgeving worden de overheden verplicht om juist een gelijk loon voor gelijke arbeid en een rechtvaardige en gunstige beloning voor de werknemers te bevorderen.

Hier grijpen de beide overheidsbesluiten integendeel actief in op het normaal geldende gelijkheidsbeginsel met als doel en resultaat juist zo ongunstig mogelijke beloning te bevorderen. Het uitgangspunt de arbeidskosten zoveel mogelijk te drukken is in feite een uitnodiging tot uitbuiting en zoals wel is gebleken heeft Jurong van die uitnodiging van harte gebruik gemaakt.

Ik ben van oordeel dat beide besluiten ingevolge bedoelde verdragen nietig en onverbindend zijn en nooit hadden mogen worden genomen. Door deze besluiten wel te nemen is onrechtmatig gehandeld en hebben mijn cliënten wier belangen daardoor zijn geschaad ook jegens de overheid recht op schadevergoeding.

Gebrek aan controle en het nemen van nodige maatregelen

Cliënten zijn voor hun werk te Curacao aangetrokken uit hun land van herkomst, te weten Bangladesh, India danwel Indonesie. De eerste werknemers zijn in augustus 2001 op Curacao gearriveerd.

Ingevolge de hierboven bedoelde Beschikking 198/2001, onder II sub b had de Directeur van het Departement van Arbeid en Sociale Zaken ondermeer de arbeidsvoorwaarden van de werknemers moeten controleren. Die arbeidsvoorwaarden deugden volstrekt niet; zo was bijvoorbeeld een loon gestipuleerd, dat ver beneden het wettelijk minimumloon lag en wel in de orde van gemiddeld zo'n Ang. 1,25 per uur en dat n.b. voor gekwalificeerde werknemers. Betaling beneden het minimumloon is ex artikel 15 Landsverordening Minimumlonen een misdrijf (met een strafsancie van 2 jaar gevangenisstraf).

Klaarblijkelijk is dit Departement in gebreke gebleven met de vereiste controle en is deze onderbetaling eerst in januari 2002 bij een bezoek van Arbeidszorg naar aanleiding van klachten van werknemers over de arbeidsomstandigheden aan de orde gekomen.

Eind februari 2002 heeft de werkgever nieuwe arbeidsovereenkomsten opgesteld en deze ter goedkeuring aan Dienst Arbeidszorg voorgelegd. In deze overeenkomsten kornen meerdere verboden bepalingen voor. Zo stond daarin de verplichting voor de werknemers om meer dan 60 uur per week te werken. Dit is ingevolge artikel 36 van de Arbeidsregeling 2000 een misdrijf, waarop een strafsancie van 4 jaar gevangenisstraf is gesteld. Uit deze zware sancie blijkt dat grote ernst gemaakt dient te worden bij de bescherming van de werknemers tegen extreme arbeidsduur. Bovendien was in een aantal kontrakten de bepaling opgenomen dat overuren (boven de 60 uur per week) niet betaald werden. Een aantal van mijn cliënten, met name het keukenpersoneel, heeft tot recent, na ongeveer een jaar werk nog nooit 1 dag vrij gehad en zij moesten 7 dagen per week tot 15 uur per dag werken en dit tegen een vast loon van zo'n Ang. 600,- per maand.

Voorts stond in deze kontrakten de onwettige bepaling dat arbeidsongeschiktheid van de werknemer tot ontslag op staande voet zou leiden en de eveneens onwettige bepaling dat op het loon maandelijks een bedrag van Ang. 300,- werd ingehouden wegens reiskosten. Afgezien van deze niet toelaatbare bepalingen staan in deze kontrakten meerdere niet acceptabele bepalingen (zoals maximering ziektekosten tot een uitermate gering bedrag etc.) Dienst Arbeidszorg heeft deze kontrakten, volkomen ten onrechte, goedgekeurd.

Cliënten zijn op een mensonterende wijze door Jurong gehuisvest, zulks volkomen in strijd met de terzake geldende wettelijke bepalingen. Met de controle en naleving van de

wettelijke bepalingen terzake is de overheid ook hier op grove wijze in gebreke gebleven, waardoor tot op de dag van vandaag de situatie niet is veranderd.

Alle paspoorten, kontrakten en andere bescheiden van cliënten werden bij aankomst op Curacao door de werkgever ingenomen en niet afgegeven. Ondergetekende heeft Dienst Arbeidszorg hiervan op de hoogte gesteld met het verzoek zorg te dragen voor teruggave, nu de werkgever ondanks herhaald verzoek van ondergetekende daartoe niet overging. Voorts heb ik deze dienst herhaaldelijk gewezen op bedreigingen en intimidatie door Jurong van een aantal cliënten en met klem verzocht om op een en ander actie te ondernemen. Dit is niet gebeurd.

Andere overheidsinstanties die ik heb aangeschreven met het verzoek actie te ondernemen tegen de wantoestanden, hebben of in het geheel niet gereageerd op mijn brieven of hebben zich gedistantieerd. Ter illustratie voeg ik bij kopie van mijn brieven terzake aan het Departement van Arbeid en Sociale Zaken (d.d. 19-08-02); de Minister van Arbeidszaken (d.d. 19-08-02, 22-08-02, 29-08-02); de Veiligheidsinspectie (d.d. 21-08-02) en (het semi-overheidsbedrijf) CUC (d.d. 13-08-02; 16-08-02, 21-08-02, 22-08-02, 1-11-02, 4-11-02, 7-11-02). (Bijlage I)

Alleen CUC heeft geantwoord, d.d. 14-08-02, 21-08-02 en 5-11-02. (Bijlage II)

Alle aangeschreven overheidsinstanties hebben verstek laten gaan en nagelaten om ook maar enige actie te nemen om een einde aan de wantoestanden te maken.

Onrechtmatig ingrijpen bij staking.

Het tweede arbeidskontraat werd de werknemers op 28 februari 2002 onder de neus geduwd, ze moesten onmiddellijk tekenen want het was eis van de overheid en niet tekenen betekende ontslag op staande voet. De werknemers kregen niet alleen niet de gelegenheid om het kontraat te lezen maar de meesten zijn ook de engelse taal waarin het is gesteld niet machtig. Na ondertekening werden de kontrakten direct ingenomen door Jurong.

Toen de werknemers kort nadien bij de eerstvolgende uitbetaling begrepen wat ze hadden getekend hebben ze - na eerst vergeefs te hebben geklaagd - in maart 2002 gestaakt omdat ze het niet eens waren met dat kontraat. Deze staking heeft een drietal dagen geduurd en is toen gebroken met behulp van overheidsfunctionarissen van het Departement van Arbeid en Sociale Zaken en van de Immigratiedienst. Overgelegd worden enige getuigen verklaringen met betrekking tot de gang van zaken en de rol van overheidsfunctionarissen daarin. Daaruit blijkt de kwalijke en onrechtmatige rol van de betrokken functionarissen. (Bijlage III)

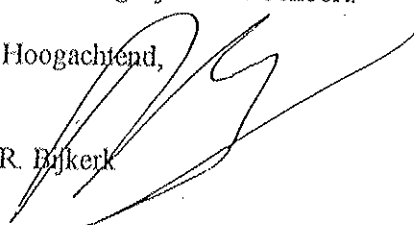
Overheidsfunctionarissen hebben hier kennelijk gewoon onder één hoedje gespeeld met deze buitengewoon malafide werkgever.

Namens mijn cliënten stel ik het land de Nederlandse Antillen en het Eilandgebied Curaçao aansprakelijk, hoofdelijk naast Jurong, voor de door mijn cliënten geleden schade.

Ik verneem gaarne binnen 10 dagen na heden of deze aansprakelijkheid wordt aanvaard. Bij gebreke waarvan ik mij vrij moet achten voor cliënten zo nodig tot rechtsmaatregelen over te gaan.

Het spreekt vanzelf dat ik bereid ben tot overleg om te bezien of een minnelijke regeling tot de mogelijkheden behoort.

Hoogachtend,


R. Bijkerk

c.c. De Gouverneur van de Nederlandse Antillen
De Minister van Arbeid en Sociale Zaken
De Gedeputeerde van Arbeid en Sociale Zaken
De Directeur van het Departement van Arbeid en Sociale Zaken
ILO

van de LAARSCHOT

5

Facsimile Cover Sheet

LAW OFFICES

Mr P.E.A.L.M. van de LAARSCHOT

Mr R.E.F.A. Bijkerk

To : De heer Gijsbertha
 Company : Dienst Arbeidszorg
 Fax : 7366046/7365711

From : mr Roelof E.F.A. Bijkerk
 Telephone : (599 9) 461 6744 / 461 6878
 Fax : (599 9) 461 5877
 E-mail : Laarlaw@attglobal.net
 Post address : P.O. Box 123
 Willemstad Curaçao, Netherlands Antilles

Total Pages : 1 including cover
 Date : 19 augustus 2002
 Re : werknemers BOO projekt

URGENT

Geachte heer Gijsbertha,

Zoals wij vorige week besproken hebben, zou ik inzage kunnen krijgen in al uw stukken terzake op gemelde kwestie. Wellicht is het u ontschoten dat u deze stukken vanochtend bij mij op kantoor zou bezorgen, hetgeen niet is geschied. Met alle plezier kom ik de stukken alsnog bij u ophalen, wanneer u mij even laat weten waar en wanneer.

Een ander punt is het volgende. Recent heb ik van mijn klanten vernomen dat ergens in maart van dit jaar de werknemers van Bangladesh en India zijn gaan staken. Tijdens deze staking zouden op een gegeven ogenblik drie personen die zich presenteerden als mensen van "Labour office" aan de werknemers gezegd hebben iets in de trant dat zij niet mochten staken, maar dat zij conform het contract moesten werken en dat staken in strijd zou zijn met de wetten en dat zij teruggestuurd zouden worden als zij bleven staken. Kort hierop werd de staking, die in totaal iets van drie dagen geduurd heeft, beëindigd. Direkt hierop zouden iets van 9 werknemers die zich als spreekbuis opgeworpen hadden naar huis gestuurd zijn. Ik heb nog niet uitgebreid hierover met mijn klanten kunnen spreken.

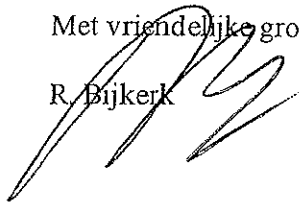
Gaarne verneem ik eerst van u wat u mij hierover kunt vertellen.

Intussen ben ik ook wijzer (but sadder) geworden wat betreft de werkomstandigheden van mijn klanten. De werkgever overtreedt de van toepassing zijnde wetten en verordeningen etc. op uitermate grove wijze. Zo zijn er werknemers, zoals koks, die 15 uur per dag / 7 dagen per week werken zonder ook maar ooit 1 dag vrij te krijgen en zelfs zonder dat overwerk betaald wordt. De koks krijgen slechts een vast 'loon'. Dat dit inderdaad zo plaatsvindt is mij door vele mensen bevestigd. Het behoeft geen toelichting dat dit een grof schandaal is. Ik verwacht dat u alsnog de nodige stappen terzake neemt.

In afwachting van uw bericht.

Met vriendelijke groet,

R. Bijkerk



TO WHOM IT MAY CONCERN

The undersigned declare as follows:

We all come from Bangladesh and now work, or have worked, for the BOO project. A representative of Truba Jurong Engineering hired us in Bangladesh. This representative had placed an advertisement in Bangladesh regarding work in Curacao for Truba Jurong Engineering and specified the work and the conditions. The conditions were specified conform attached paperwork. (Annex I)

After we expressed the wish to work in Curacao we had to leave our passport at the representative. After a while we were informed that we were accepted and everyone of us declares for him self that he was required to pay a substantial amount of money to the employer as some security deposit. On a separate sheet each of us has specified the amount thus paid.

At a certain moment afterwards we were informed that time was due to leave for Curacao. Many of us declare that we were informed just a few days before. We had to gather at the office of the representative and from there were transported by bus to the airport. We all thus went in groups, although not all of us together but in different groups at different dates.

In the bus we were each handed out a labour agreement. In this agreement the employer was referred to as Truba Jurong Engineering and in this agreement the conditions were stipulated. All transport, food and accommodation was for account of the employer and the wage and working hours were specified. Working hours were 8 hours a day for six days a week, therefore 48 hours a week. Overtime was to be paid times 1.5 the normal hourly wage. Also was stated that part of the paid deposit will be paid back if we return to Bangladesh.

Once arrived at Curacao and after clearing customs at the airport of Curacao we were awaited by somebody from the company. We had to submit to this person all our paperwork like passport, ticket, and labour agreement we signed.

After arriving at Curacao we all worked far more than the agreed upon days and hours. Some of us, like the cooks, even worked every day of the week with no day off. We people from Bangladesh have one cook amongst us, who prepares our food. This cook works every day of the week and every week of the month. He started at something like 5.00 hours in the morning to prepare breakfast. Only after dinner at night his working day was over. He never ever has a day off.

For the ones of us who don't work in the camp like the cook does, the initial base wage was between US\$ 150.= and US\$ 200.= per month per person, based on 8 working hours/6 days a week, set at 208 hours total per month. Our hourly rate therefore was less than 1 US\$. No salary slip was given, only a statement regarding the days/hours worked with just our name on it. The wage was given in a small brown envelope. Overtime was paid out at a rate of 1.5 the hourly wage.

At a certain moment, somewhere in the month of February we were all called by management and had to sign a paper written in the English language. No time at all was given to read the paper first, while many of us cannot read English anyway. Nor were we first informed of the contents of the paper we had to sign. After we signed the paper we did not receive a copy. Many of us only later understood we signed a new labour agreement.

The first subsequent pay day we noticed that our wage was a bit higher than before, but we found out that suddenly the normal wage was based on 10 hours a day instead of the former 8 hours a day. So if we worked 13 hours a day we only had 3 hours overtime instead of 5 as before. As from that time we also received a salary slip. We saw on the salary slip that the employer deducted all kinds of monies from our wages, for things which were agreed upon to be supplied for free by the employer, like transport, housing and food. All of us felt cheated because the employer deducted these things and because of the way overtime was suddenly calculated.

Many of us complained to management regarding these things, but to no avail.

On Friday, March 22nd, 2002 a few employees initiated a strike. The strike started that Friday at 3.30 p.m. The initiators told they stopped working because they worked that day already for 8 hours, the initially agreed upon time.

Almost all of the workers – except for the Indonesians – joined in and went to the camp.

That day at about 6 p.m. all of us were called by management to assemble at the field located at the camp premises. We explained our complaints (again) to the management. The management told our spokesmen that we should first start to work and then they will consider our complaints. Our spokesmen told them that first the complaints should be taken seriously before the work will be continued. The conclusion of that meeting was that for the time being the strike will continue.

Saturday morning, March 23rd 2002, the strikers gave a letter to the management in which they stated that the working and lodging conditions were unacceptable and something had to be done on it before the workers were willing to start working again. At about 9.30 a.m. some local people with the management addressed to the camp. One of them presented himself as an official from Labour and Immigration Department. This man told the workers that we should go to work again since an agreement was signed. He also asked for the leaders. The workers told the officer that all strikers were supporting the strike. Then the officer together with the other local people and the management went into a 10 minutes meeting. After their meeting our nine spokesmen were at that time selected by management and the supposed local officer presented them in presence of this official a letter, which letter they should sign. Our most outspoken 'leader' could read English (in which language we were informed the letter was written) and he told us that the letters were resignation letters. None of our spokesmen accepted their resignation and the letters were collected by our most outspoken spokesman and thrown away.

The supposed official from labour/immigration department became very angry because of this. Our "leader" subsequently asked this officer for identification. The man then took out some paperwork, but our leader said he could not read that paper because it was in a language he did not understand, obviously the local language. The man said he was a high-ranking government official. This "official" asked the leader of the strike to come with him. Our leader refused and he was backed up by many of us.

Subsequently these local people left the premises together with management and they gathered in front of the premises.

The next day, Sunday, at 8 a.m. we all had to assemble at the same field again and so we did. All the workers were spoken to in their own language by the management and Mr Lee. The message was that everybody who wanted to work had to step forward. The people who would

not do so, would be immediately sent back to their country. None of us stepped forward and the management told us we all would be sent back. We then requested, that we would be sent back all together at the same time. Management told the workers that that would be impossible. Nine of the workers, all of Indian nationality, were our spokesmen.

The workers explained the management that they are willing to work even on this Sunday (their day off) but only when there complaints were taken seriously and something would be done on their situation. At approx. 8:15h. Mr. Lee and the rest of the management left.

At approx. 11:00h. two cars arrived at the parking lot in front of the premises. Approx. 6 or 7 people came out of these cars, for sure 5 men and 1 lady. 3 men were the same as Saturday, March the 23rd 2002. The lady and 2 other men we had not seen before. One of them was a man, dressed as a normal citizen (no uniform). When he entered the camp, some of us saw that he had a gun in the pocket of his pants. This man demanded the nine leaders to step forward and stand behind him. He captured one of our leaders by his arm and urged to come with him. Our leaders refused and the atmosphere became very tense. In the end not only we workers wanted to prevent this 'official' to take our leaders away, but two staff members also intervened and told this official that the company will further take care of the matter themselves. Before this 'official' left he said that if the strike will continue the day after, everybody will be sent back to his country and the government will be very angry. That day the management urged us to go to work several times telling us that if the work will not continue some high officials from the home countries will intervene and all of the workers would be in much more trouble.

On Monday the management told us that we should go to work very fast before the whole project will be stopped and everybody would be sent home.

After these incidents some workers were frightened and the unity started to brake. We of course discussed things amongst ourselves. We all agreed we did not stand a change against our company and against the local government. We all decided to start working the day after.

Next day, Tuesday, all of us reported back for work again.

On Wednesday during duty time at the BOO project 7 of our 9 speakers were one by one invited by the management. We never saw them back in the camp. After working hours on Saturday the other 2 speakers were not seen anymore in the camp.

Later that week, we all had to sign a letter written in English in which was stated something like we all agree to work on the conditions as set by the employer.

The end of this story is that our complaints were not addressed.

Regarding our housing conditions we declare as follows.

We were all housed at a camp, located about 15 to 20 minutes walking from the Isla terrain. Even although most of us are not rich in our own country, we all consider the housing conditions as extremely bad. Many of us are housed in a room of about 5 by 5 m2 with up to 13 others. There is no privacy whatsoever. There are many mosquito's, many of us have requested management to spray against the mosquito's, but to no avail.

We have no place for our clothes so we hang them on our beds to dry or put them under our beds. It is very noisy. The rooms are only divided by a very thin wall so we hear exactly what is going on in another room let alone in our own room. The floor of the rooms is made of unpainted plywood and because of this there is a lot of dust. There is not enough ventilation and it is very hot at night. In the beginning in a room for 14 people there were at most two small table ventilators placed. Later in most rooms a roof ventilator was placed, but the ventilation is still very poor. The smell at night is often terrible, not only because of so many people in one room without proper ventilation, but also because of the garbage outside and the nearby toilets. All of us work long hours and there is hardly any possibility for recreation. There is only one television at the camp for several hundred of us.

We have not enough toilets, there is no toilet paper, nor a possibility to dispose of toilet paper near the toilets. So we don't use toilet paper. There is no soap near the toilets. In the morning we normally have to wait a long time before we can go to the toilet or before we can wash ourselves. Since there is no soap in the container where the toilets are located it is often very unhygienic to go from the toilet and then eat.

At the camp are 5 normal sized washing machines placed of which 4 are broken. Almost all of us therefore have to wash our laundry ourselves by hand in the same sink in which we have to brush our teeth.

At the camp not only we people from Bangladesh are housed, but also people from Indonesia and India. The different nationalities each have a different kitchen. The food we get is very bad. In the morning we get 1 boiled egg, some bread and jelly. For lunch we have rice and chicken. For dinner we have rice and chicken again. There is hardly any change in this menu. When we found out the employer deducted f. 305,- per person per month for the food, several of us have requested that instead of deducting this money, we buy the food ourselves. This was denied. When we complain we are normally ignored and many of us are also threatened by the boss mr. Santhar Kumar to be sent back if we keep complaining.

Regarding the working conditions and medical/safety situation we are requested to give a statement later.

We all declare our statement is the truth and for the ones of us who cannot read English properly (the most of us) the contents of this statement has been translated into our own language.

1. SALIM — Salim
2. MOHD SHAMIM — Shim
3. JAMAL UDDIN — Jamal
4. MOHAMMAD NIZAM UDDIN — Nizam
5. LITON — — — Sait
6. AKKAS — — — A
7. DIPAK MONDAL — D
8. S.M. SHAHIDUL ISLAM. — Sisam - Shahidul Islam
9. LUTFUR HOSSAIN — Lut
10. KAZI BABUL — Babul
11. SEBASTIN MONDAL — Shim
12. SAIDUL HAQUE — S. Haq
13. Kazi Abdul Sb — Abdul Sb
14. ABDUL MAANAN — Amay
15. NURUL HOQUE BABUL — Babul
16. ABDUL LATIF. — Abdul Latif
17. JUGESH MONDAL — J
18. MD. MOKTER HOSSAIN — MOKTER HOSSAIN
19. ABDUS SALAM — ABDUS
20. BILLAL HOSSAIN — Billal Hossain
21. SWAPAN DEBNATH — Swapan
22. SHIFUL ISLAM — Shiful
23. MD. SHAHIN NIAH — Sham
24. UTTAM DAS — Uttam
25. SWAPN SAKA — Sw
26. DHIREN MONDAL — Milun
27. RAFIQUL ISLAM — Rafiqul Islam
28. BELAL UDDIN — Belal
29. FARUK — Faruk

30. MD. KORBAN ALI	
31. JAMAN MOLLAH	
32. M.A. HASHEM	<i>Hasem</i>
33. Sadek	
34. Adil	
35. Romesh CHANDRO MONDOL	<i>Romesh Mondol</i>
36. TO FAYEL AHMED	<i>TF</i>
37. ADIL	<i>Adil</i>
38. NURUL ALAM	<i>Nurul Alam</i>
39. MD. ANOWAR HOSSAIN	<i>Anwar</i>
40. DELOWAR HOSSAIN	<i>DH</i>
41. SK. AHAMMAD	SKAHAMMAD
42. TUSHER BAIRAGI	<i>Tusher</i>
43. BISHNU PADA ROY	<i>Bishnu</i>
44. SASHIVUSANGOLDER	<i>Sher</i>
45. OBYDULLAH	<i>OBYDULLAH</i>
46. Jahung Hossain	<i>Jahung</i>
47. BABUL MIAH	<i>Babul</i>
48. HERO RAZZAK	HERO RAZZAK
49. ABU BAKKER SIDDIQUE	ABU BAKK
50. RANA	<i>Rana</i>
51. MOH. TOFAZZEL Hossain	M. T. Hossain (Cor: Corrogh RANA)
52. KAZI ARIF	ARIF
53. MOH. ELIAS MIAH	<i>elias</i>

6

TO WHOM IT MAY CONCERN

The undersigned declare as follows:

We all come from India and now work for the BOO project. We were all hired in India by Spic Jel Engineering Construction Ltd. ("Spic Jel") and we have signed a labour agreement in our country of origin. Copy of such a labour agreement is attached. (Annex I)

When arriving at Curacao we had to submit our labour agreement, passport and other documents to the employer; only recently we received these papers back.

The initial wage was based on 48 working hours a week (8 hours a day/six days a week) and our wage was monthly paid out in cash in a small brown envelope. No salary slip was given, only a statement regarding the total days and hours worked that month. Transport from our country to Curacao and the return ticket were for account of the employer and food and lodging at Curacao was for free and the wage tax due in Curacao was for account of the employer; wage tax due in our own country was for our own account.

Once arrived at Curacao we were all pressed to work very hard. Many of us often worked 13 hours a day and had not a day off for weeks on a row. On numerous occasions we had complained about our hard work and little pay. We also were discontent with the very poor lodging conditions and the fact that in our little spare time off there was no means of recreation.

Someday around the end of February 2002 we were spoken to by Mr. Perumath who told us that he had come over especially from India to increase our salary. He showed us a paper with our new wages and he informed us that according to local Government rules the new wage will be cut by certain amounts for food, lodging, ticket expenses and tax. We did not accept these deductions, because these things were for free according to the existing labour agreement. At that meeting no new labour agreement was shown and we did not agree to anything, nor did we sign anything, nor did we receive copy of any paperwork.

A few days later, in the afternoon of February 28, 2002, all of us Indian workers from Spic Jel were ordered by management to meet at a hall at the work site – except for the kitchen personal, who stayed at the campsite and were not present at the worksite. At that time we were informed by Mr. Perumath that we had to sign a new labour agreement with a contents as discussed a few days before. At that meeting seven of our colleagues represented us and they told Mr. Perumath that the before mentioned deductions were unjustified. To avoid any misunderstanding we note that during this meeting only we Indian employees from Spic Jel were present; no Indonesian or Bengali employees were present. The employees of the different nationalities are normally treated separately by the employer.

At that meeting Mr. Perumath replied that all these deductions were according to strict local Government rules and that the ones who did not sign this day will have to go home. Since nobody of us could afford to lose his job, we all felt forced to sign the agreement that day, while we did not agree.

It should also be noted that we never had been given a copy of the new agreement before signing and we were only briefly informed of the contents before signing. Before we had to sign the new contract we all had to sign first another paper in which the wage and the deductions were mentioned. After signing that paper we had to sign the new agreement,

without ever seeing that agreement before, nor were we given the opportunity to read the new agreement before we had to sign. The contract was written in the English language only, which not all of us can read anyway. After signing we did not receive a copy of the paperwork we signed.

After signing the agreement we all felt very discontent about being thus forced to sign. When we afterwards duly realised our normal working day was increased from 8 hours a day to 10 hours a day and after we duly realised the impact of the deductions from our wage, our seven spokesmen brought our discontent forward to management on several occasions. Management told us that since we signed the new agreement nothing will be changed.

A few weeks later all of us joined a strike because we felt cheated by the employer and did not agree with a working day of 10 hours, nor with the deductions from our wage. After a few days the strike was broken because we felt too intimidated to continue and sensed we had no chance against the employer and against the local government, which government was obviously acting on behalf of the employer. We all read attached statement of Bangladesh workers and agree with the contents thereof regarding the way the strike took place and the way the strike was broken. (Annex II)

Shortly after the strike our seven spokesmen were suddenly sent home by the employer. None of our spokesmen ever informed us that they voluntarily resigned and it seems obvious to us that they were forced by the employer to go home.

At no time we did agree with the 10 hours working day nor with the monthly deductions of the wage.

At the end of July or the first of August 2002 one of our colleagues from India named Anthony Molathora David posted himself before the entrance of the campsite with a sign on which was written that he wanted his ticket money and lodging money back. The next day he was put on the plane by the employer and sent home. When we realised several Indonesian workers went to an attorney at law, only a few of us initially joined, because we were threatened by the employer to be sent home as well if we joined.

After a while the rest of us decided to join the court case, but at that time the court case was already pending.

For the ones of us who work in the kitchen we declare as follows. On February 28, 2002 at about 17.00 hrs. while we were working at the camp site, we were approached by somebody from management and we were told that according to local government rules we will have to sign a new agreement. No explanation was given and we just had to sign at the site. We were informed it was just a necessary formality; no explanation was given, nor were we given time to read the agreement, which was written in English which language we don't properly read anyway. After signing no copy was given.

We declare this statement is the truth, signed in Curacao at September 22/23, 2002.

1. PALLI KONDA PERUMAL - V. Palli Konda Perumal	36. N. Kanagaraj - N. Kanagaraj
2. VANIKATASANKAR - V. Sakthi	37. Permal Ganga Durai - R. Sakthi
3. MUNIRAS JAYARAMAN - M. Jayaram	38. JAYAKRISHNAN - K. V. - Jayakrishnan
4. GOVINDARAS BABU - G. Govindaraj	39. Ramankutty TIL - Ramankutty
5. BALUSAMY RAMY - Ramy	40. V. Manivannan - V. Manivannan
6. N. SARTHE - N. SARTHI	41. JAYARAMAN RAMA - J. Jayaram
7. N. J. URUGESAN - N. J. Urugesan	42. Balakrishnan - Balakrishnan
8. K. RAMANARAO - K. Ramanarao	43. RADHAKRISHNAN - V. - Radhakrishnan
9. M. RAMAMURTHY - M. Ramamurthy	44. G. RAMU - G. RAMU
10. R. VELU - R. Velu	45. Satheshkumar/Krishnan - Satheshkumar
11. Ramakrishnan - Ramakrishnan	46. M. SELVAM - M. Selvam
12. P. SENTHIL - P. Senthil	47. N. Sivakumar - N. Sivakumar
13. K. EKAMBARAM - K. Ekambaram	48. P. Anand - P. Anand
14. S. Chella Durai - S. Chella Durai	49. M. Thangaraj - M. Thangaraj
15. P. Mariappan - P. Mariappan	50. A. RAMAR - A. Ramar
16. R. MANMADHAN - R. Manmadhan	51. S. Maria Antony Thomas Robinson - S. Robinson
17. U. GANESAN - U. GANESAN	52. Manikandan - Manikandan
18. V. LAKSHMANARAO - V. Lakshmanarao	53. A. MOHANDAS - A. Mohandas
19. A. Lokeshwaran Rao - A. Lokeshwaran Rao	54. M. SANKARAPANDIYAN - M. Sankarapandian
20. P. Bheema Rao - P. Bheema Rao	55. S. PANNIERSSELVAM - S. Pannierselvam
21. B. RAJANDRAN - B. Rajandran	56. G. MURUGAN - G. Murugan
22. M. NARI KRISHNAN - M. Nari Krishnan	57. J. BALAMURUGAN - J. Balamurugan
23. V. KRISHNAN - V. Krishnan	58. M. Pandarayan - M. Pandarayan
24. NANDA K. SETHUPATI - N. SETHUPATI	59. A. K. Pandey - A. K. Pandey
25. N. VIJAYAN NAIR - N. Vijayan Nair	60. A. Sathya. K. Singh - A. Sathya. K. Singh
26. K. ABDUL RAHEEM - K. Abdul Raheem	61. Anil Kumar aka - Anil Kumar
27. V. Ramachandran Pillai - V. Ramachandran Pillai	62. Prayag Jadau - Prayag Jadau
28. Bijay. G. - Bijay. G.	63. S. KUMAR - S. Kumar
29. MANIKANDAN K. V. - Manikandan K. V.	64. S. Samson - S. Samson
30. T. Kannabalan - T. Kannabalan	65. M. Selvaraj - M. Selvaraj
31. K. BALATHANDAYUTHAM - K. Balathandayutham	66. A. Ramaswamy - A. Ramaswamy
32. Ramachandran - Ramachandran	67. R. Mari - R. Mari
33. R. KANNAYEERAM - R. Kannayeeram	68. G. MANOHARAN - G. Manoharan
34. P. Jeyaraj - P. Jeyaraj	69. M. D. Alimuddin - M. D. Alimuddin
35. P. ETTURAJ - P. Etturaj	70. PASAPANDI MUTHUMANIASE - Pasapandi Muthumanias
	71. Danodaran. C. V. - Danodaran
	72. P. K. Manikuttan - P. K. Manikuttan
	73. P. Chanderamohan - P. Chanderamohan

AFFIDAVIT OF BANGLADESH WORKERS

- Para 1 - P.T. Truba recruits Bangladesh workers through a Licensed Manpower Agency in Bangladesh. The law of Bangladesh dictates that foreign company can only recruit manpower through local Licensed Manpower Agency. The authorization instrument to the Licensed Manpower Agency to recruit on behalf of P.T. Truba Jurong is attested by the Embassy of Indonesia. All recruitment procedures were managed by the Licensed Manpower Agency. The agency has denied any illegal receipt of money from the Bangladesh workers.
- Para 2 - The departure dates are in accordance to the work permit approval timing. Logistic transport details to the airport Bangladesh for departure is handled by the Licensed Manpower Agency.
- Para 3 - The labour agreement mutually agreed between P.T. Truba and the Bangladesh worker in the home country is consistent to the wage system of the Asian countries. The Manpower Agency has the obligation to the local government that dispatched workers to overseas are required to return to the home country and implemented rules in accordance to the regulatory requirements.
- Para 4 - As an employer in Curaçao, CJE Management received the workers at the airport and as a company procedure, the passport and air ticket are retained in the interest of the employee.
- Para 5 - All workers has been paid in accordance to the valid Labour Contract mutually agreed on 28th February 2002 and back pay were made to workers on the date of arrival at Curaçao. The valid Labour Contract has increased the take home pay of every worker as compared to what each worker has agreed to receive in the agreement made in Bangladesh.
- Cooks worked at staggered hours daily aggregating to 10 hours per day. The working hours and rest time was arranged amongst themselves. Each cook has a rest day. Recently, CJE Management has instituted a fixed roster system for the canteen and cook personnel so that lies cannot be fabricated easily.
- Para 6 - From the statement, anyone can understand that all workers has benefited from the valid Labour Contract. It demonstrate that the workers has indeed agreed to work at the wages rates agreed at the home country before departure and from such statement it can be concluded that instigators from external source is misleading the workers for their own personal gains. CJE Management is



regretful that such elements has already done harm to the workers in tangible and intangible circumstances.

CJE Management has complied to the requirement of issuing payslip containing full details and have made wage payment through the bank account of every worker to evidence due receipt.

Para 7 -

The statement is a lie. In February 2002, when the valid Labour Agreement was finalized under the scrutiny of the Labour Department, the details of each contract article were fully explained and translated in Tamil, Indonesia and Hindi by CJE management personnel and manager responsible for this group in a meeting conducted on 28th February 2002.

The agreement was signed in the presence of witness.

Para 8 -

It is absurd that the workers claim that they do not understand all the terms of the agreement and details in the payslip.

In the first pay day after the valid Agreement was entered, two (2) officers from the Labour Office was present when the pay was handed out manually since bank account was not established at that point of time. The Labour Officer has interviewed randomly workers to check if any discrepancy occurred and to receive any complaint from worker.

No complaints were received and every worker was happy with the pay packet.

Can the memories of the workers be so short lived.

Para 9 -

On 23rd March 2002, illegal strike by the Indian workers and some Bangladesh workers to demand that normal working hours to be 8 hours per day and 40 hours per week in contradiction to the Labour Agreement was ill conceived by the workers to extort extra income at the behest of some outside element.

Para 10 -

On Saturday 23rd March 2002, no Indonesian workers stop work and the non striking workers of Indian origin were prevented to report for work.

Para 11 -

On 23rd March 2002 evening, CJE Management went to the camp to explain that it contravene the Law to strike in breach of the valid Labour Agreement. The Indian workers refused to listen to the management and followed the instruction of the 7 ring leaders illegal demand.

Para 12 -

On 24th March 2002 - Management informed that striking workers are liable to be repatriated as it breached the Labour Agreement and persuaded the workers to return to work. The Labour Officers were contacted and subsequently the Immigration officer was also contacted to repatriate the 7 ring leaders who were served with dismissed letter. The 7 ring leaders misbehaved towards the Immigration and Labour Officers.



- Para 13 - On 25th March 2002, Indonesian workers reported to work as usual and a small number of Indian workers reported for work and reported to management that the 7 ring leaders prevented others to report to work.
The 7 ring leaders names which has been instigating and preventing other workers to work was reported by CJE Management to the Labour Office by official letter on 22nd March 2002 before the strike begin on 23rd March 2002. The 7 ring leaders misbehaved towards the Immigration and Labour Officers.
- Para 14 - The statement are grossly distorting the facts and the dates are also incorrect. The ring leaders are served with dismissal letter for breach of the valid Labour Agreement in the presence of the Labour Officers on Sunday 24th March in the morning. The statement that resignation letter served on Tuesday is a lie.
- Para 15 - The statement is distorted. In fact, the date was on 24th Sunday March 2002 and the Mr. Gijbertha produced his identification to the ring leaders and the sarcastically remarks by the ring leaders and misbehavior was totally deplorable. It was then that the Immigration Officer has to be contacted for repatriation of the ring leader who has been dismissed. Due to unrowdiness, even to the Immigration Officers, the ring leaders were directed by the Immigration Officers to report to the Immigration Office on Monday 26th March 2002.
The statement of arrival of the cars are actually Immigration Officers. The 7 ring leaders realized the seriousness of the offences and requested management to repatriate them immediately and consequently the departure was arranged on 27th March 2002 due to seat availability on the KLM flight.
- Para 16 & 17 - Workers started to return to work and by 30th March 2002 all work resume as normal. No threat of any sort as alleged.
In fact, the Indian and Bangladesh workers signed a letter of apologizing for their misbehavior and requested management to forward to the Labour Office. In the apology letter written in Tamil, the workers declare that they will abide by the valid agreement and work till completion of the work assignment. The better copy was transmitted to the Labour Office.
- Para 18 - It is a plain lie. The 7 ring leaders departed voluntarily on their own request.
- Para 19 - CJE Management regrets that the Bangladesh worker is gambling their luck with the external instigator on false promises of monetary gain by the external instigator. The statement reflect themselves being misled.
- Para 20, 21 &
22 - The statement declaration of the mancamp in alleged condition is exaggerated



beyond imagination.

The Labour Department officers; Medical & Public Health services of Curaçao have conducted inspection relating to amenities, living conditions and hygiene was done and the report contents of the Public Health Services recommendations are done and further improvement is made whenever request is raised by workers representative in the bi-weekly meeting of management and workers on the mancamp agenda.

With a 56 inches T.V. screen in the worker's canteen, anyone can watch with clarity at any corner.

Para 23 - The camp food provided cost more than 305 per person per month as all items are of quantity provided by Centrum Supermarket and in addition, imported spices and items from India to meet the originality of the Indian and Bangladesh workers.

With 3 meals a day and as everyone understands the cost of food items in Curaçao, it is futile to debate on such statement of overcharging and poor food.

When the kitchen was closed for 2 weeks for improvement purpose, food were being catered from restaurant. All workers appended to management to resume food prepared from our mancamp as it meets their taste and variety.

Para 24 - CJE Management have not seen any statement on safety as yet.

Para 25 - The statement are made at the instigation of external element and non factual in many respect. The management felt that this group has fallen into the traps of the external element.



van de LAARSCHOT

LAW OFFICES

Mr P.E.A.L.M. van de LAARSCHOT

Mr R.E.F.A. Bijkerk

Facsimile Cover Sheet

To : Ing. Richenel Martina
Company : Veiligheidsinspectie
Fax : 4615553

FAXED
21/8

From : mr Henriette S. Franken
Telephone : (599 9) 461 6744 / 461 6878
Fax : (599 9) 461 5877
E-mail : Laarlaw@attglobal.net
Post address : P.O. Box 123
Willemstad Curaçao, Netherlands Antilles

Total Pages : 2 including cover
Date : 21 augustus 2002
Re : BOO medewerkers

Geachte heer Martina,

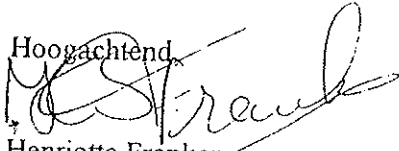
Ondergetekende treedt op voor een groot aantal arbeiders die thans op Curaçao werken. Deze arbeiders zijn afkomstig uit Bangladesh, India en Indonesië. In dit kader vraag ik uw aandacht voor het navolgende.

Deze werknemers zijn door de werkgever gehuisvest. De omstandigheden waaronder deze werknemers gehuisvest zijn, erbarmelijk. In artikel II van het Landsbesluit 2000/83 zijn voorwaarden gesteld waaraan de huisvesting moet voldoen. Deze huisvesting moet onder anderen voldoen aan hetgeen in de artikel 35 tot en met 37 van het Veiligheidsbesluit I worden gesteld.

Ik verzoek u naar aanleiding hiervan vriendelijk doch dringend een inspectie uit te voeren naar de nachtverblijven op het BOO project en in het bijzonder of zij voldoen aan de vereisten zoals genoemd in de artikelen 35, 36 en 37 van het Veiligheidsbesluit I.

Gaarne van u vernemend.

Hoogachtend,


Henriette Franken

c.c. Arbeidszorg - de heer R. Gijsbertha - 736 5711

FAXED
21/8

Mr P.E.A.L.M. van de LAARSCHOT*
Mr R.E.F.A. BIJKERK

Advocaten
*levens Mediator

Pietermaaiplein 15
Curaçao, Nederlandse Antillen
Correspondence: P.O.Box 123
Telephone : (+599-9) 461-6744/461-6878
Telefax : (+599-9) 461-5877
E-mail : loarlaw@attglobal.net
Banks : RBT 13.75.296
: MCB 111928.01
: SFT 11.204800.002
: Giro 11.37.30

van de LAARSCHOT
LAW OFFICES

Department van Arbeid en Sociale Zaken
T.a.v. de directie
Schouwburgweg no. 24
Alhier

19 augustus 2002

date

your ref.

re

werknemers BOO project

Geachte heer, mevrouw,

Ondergetekende treedt op namens een groot aantal buitenlandse arbeiders die thans op Curaçao werken. Deze arbeiders zijn afkomstig uit Bangladesh, India en Indonesië. Zoals u ongetwijfeld reeds eerder via de lokale media vernomen zult hebben, zijn de omstandigheden, waaronder deze arbeiders door de werkgever gehuisvest zijn, erbarmelijk.

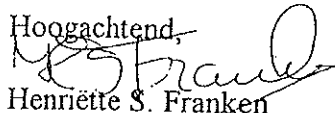
Afgezien van de genoemde erbarmelijke omstandigheden waaronder de werkgever de werknemers huisvest, overtreedt de werkgever op grove wijze de alhier geldende arbeidsrechtelijke bepalingen van dwingend recht. Zo worden sommige werknemers gedwongen te werken gedurende 15 uren per dag, 7 dagen per week zonder enige vrije dag. Bovendien staan de werknemers bloot aan intimidatie door de werkgever. Al met al is er dan ook sprake van structurele uitbuiting van de betreffende werknemers.

Ik verzoek u vriendelijk doch zeer dringend aandacht aan deze kwestie te besteden en de nodige maatregelen te treffen.

Overigens zij opgemerkt dat het BOO project uitgevoerd wordt in opdracht en onder auspiciën van Curaçao Utilities Company N.V., een onderneming waarin de overheid aandelen heeft.

Het spreekt voor zich dat ik bereid ben een en ander toe te lichten.

Hoogachtend,


Henriëtte S. Franken

van de LAARSCHOT

LAW OFFICES

Mr P.E.A.L.M. van de LAARSCHOT

Mr R.E.F.A. Bijkerk

Facsimile Cover Sheet

To : De heer R. Gijsbertha
 Company : Dienst Arbeidszorg
 Fax : 7366046/7365711

From : mr Roelof E.F.A. Bijkerk
 Telephone : (599 9) 461 6744 / 461 6878
 Fax : (599 9) 461 5877
 E-mail : Laarlaw@attglobal.net
 Post address : P.O. Box 123
 Willemstad Curaçao, Netherlands Antilles

Total Pages : 10 including cover
 Date : 28 augustus 2002
 Re : werknemers BOO projekt

Geachte heer Gijsbertha,

In vervolg op ons telefoongesprek van eerder deze dag, gaarne uw aandacht voor het volgende.

In het Algemeen Dagblad van vanochtend stond vermeld dat u niet van plan was op te treden in opgemelde zaak. Naar aanleiding van ons telefoongesprek van vandaag heb ik van u begrepen dat dit niet juist is, maar dat u de zaak wel verder zult onderzoeken.

Bij fax d.d. 19 augustus jl. heb ik u reeds aangegeven welke kwesties naar mijn mening in elk geval onderzocht dienen te worden door Dienst Arbeidszorg. Bij deze verzoek ik u in elk geval uw aandacht op de volgende kwesties te richten.

- de werkdruk van met name het keukenpersoneel, in het bijzonder die van de Bangladeshe kok. De naam van deze kok is Tofayel Ahmed; iedereen met wie ik tot op heden gesproken heb, waaronder hijzelf, heeft mij bevestigd dat hij nog geen dag vrij heeft gehad en elke dag van de week van 's ochtends vroeg tot 's avonds laat voor meer dan vijftig mensen ontbijt, lunch en avondeten moet klaarmaken. Zoals reeds eerder aan u medegedeeld heeft ieder der nationaliteiten een eigen keuken en eigen keukenpersoneel. Voor de mensen van Bangladesh is er slechts 1 kok, deze Tofayel Ahmed. Ik geef u in overweging om met de werknemers van Bangladesh hierover te spreken en voorts de werkgever te laten aangeven wat het werkschema van die kok volgens hen is.
- De weigering van de werkgever om de oorspronkelijke arbeidskontrakten e.a. stukken ter beschikking te stellen; overigens hebben mijn klanten ook geen afschrift gekregen van de 'nieuwe' arbeidskontrakten. Ik verzoek u overigens om deze stukken van klanten bij de werkgever in beslag te nemen, welke bevoegdheid u naar ik begrepen heb, heeft.
- De kwestie van de 'security deposit' die de werknemers uit Bangladesh en India aan de werkgever hebben moeten betalen. De hoogte van die 'security deposit' blijkt uit de door de werkgever ingenomen stukken, zoals hiervoor bedoeld.
- De vraag in hoeverre de werkgever de bepalingen van het Veiligheidsbesluit I naleeft met betrekking tot de huisvesting.

Zoals u uit de krant vernomen zult hebben, is er een kort geding tegen de werkgever aanhangig gemaakt. De zaak dient a.s. dinsdag om 10.00 uur. Het lijkt mij dat de hiervoor aangehaalde kwesties nog deze door Dienst Arbeidszorg onderzocht moeten kunnen worden en dat u mij tijdig kunt berichten wat uw bevin dingen zijn, voorzover deze mijn cliënten regarderen.

Wat betreft de bedreigingen van de werkgever aan het adres van een aantal van mijn met name Indonesische cliënten stel ik voor dat a.s. een gesprek met betrokkenen gearrangeerd wordt, zodat u direkt van hen kunt vernemen wat er speelt.

Ik zal overigens zorgen dat de stukken die u mij ter beschikking gesteld had, vanmiddag vanaf 15.00 uur opgehaald kunnen worden.

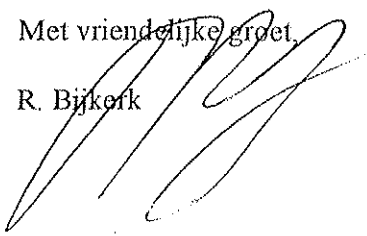
Ik zend bij afschrift van de k.g. dagvaarding, waarin ook alle namen van mijn cliënten vermeld zijn.

In een eerder stadium had ik van u begrepen dat Dienst Arbeidszorg elke maand afschrift van alle salarisslips van de werknemers krijgt. Van een aantal van mijn cliënten heb ik geen enkele salarisslip. De betreft de cliënten onder de volgende nrs.: 96 t/m 100; 101; 121; 124 t/m 126; 128; 131. Ik verzoek u mij van deze personen een salarisslip te faxen. Als het kan vandaag nog.

In afwachting van uw bericht.

Met vriendelijke groet,

R. Bijkerk



van de LAARSCHOT

σ

Facsimile Cover Sheet

LAW OFFICES

Mr P.E.A.L.M. van de LAARSCHOT

Mr R.E.F.A. Bijkerk

To : De heer R. Gijsbertha
Company : Dienst Arbeidszorg
Fax : 7366046/7365711

From : mr Roelof E.F.A. Bijkerk
Telephone : (599 9) 461 6744 / 461 6878
Fax : (599 9) 461 5877
E-mail : Laarlaw@attglobal.net
Post address : P.O. Box 123
Willemstad Curaçao, Netherlands Antilles

Total Pages : 1 including cover
Date : 6 november 2002
Re : werknemers BOO projekt

Geachte heer Gijsbertha,

Eerder deze dag ben ik door mevr. A. Asman gebeld. Zij vertelde mij dat u haar gebeld had en dat zij aan mij door zou moeten geven dat mijn cliënten beter aan het werk kunnen (zonder dat de bankgarantie gesteld is) en dat u dan wel zou proberen om wat voor mijn cliënten te regelen.

Kort daarop werd ik door een van mijn cliënten gebeld met de mededeling dat 3 personen van Dienst Arbeidszorg hen zojuist hadden toegesproken. Mij is verteld dat de teneur van die toespraak was dat hun advocaat (ondergetekende) hen zou bedriegen en dat zij de staking beter kunnen beeindigen.

Ik weet niet wiens belang u meent te dienen het met voorgaande, maar het belang van mijn cliënten is hiermee in elk geval niet gediend. Het is dat mijn cliënten al lang, op goede gronden, geen enkel vertrouwen meer in Dienst Arbeidszorg hadden, maar anders zouden zij door het voorgaande op oneigenlijke gronden in verwarring kunnen komen.

Ik vertrouw erop dat uw Dienst zich in het vervolg onthoudt van verdere acties die de belangen van mijn cliënten kunnen schaden.

Hoogachtend,

R. Bijkerk

