

HOOFDSTUK XI

DIVERSEN (o.a. Ontslagdecreet)

1983

No.10

STAATSBLAD van de REPUBLIEK SURINAME

DECREET E-39

DECREET van 27 januari 1983, houdende regelen inzake het door de werkgever beëindigen dienstbetrekkingen van werknemers (**Decreet Ontslagvergunning**).

DE PRESIDENT VAN DE REPUBLIEK SURINAME,

Overwegende, dat het noodzakelijk is - mede vooruitlopend op het tot stand komen van een afzonderlijke meer gedetailleerde wettelijke regeling inzake ontslag van werknemers door de werkgever - voor de bescherming van de werknemers en voor het behoud van arbeidsplaatsen algemene regelen vast te stellen met betrekking tot het beëindigen van dienstbetrekkingen door de werkgever,

Heeft, na goedkeuring door de Raad van Ministers en het Militair Gezag, vastgesteld het onderstaand decreet:

Algemene Bepalingen

Artikel 1

1. Voor de toepassing van het bij of krachtens dit decreet bepaalde wordt verstaan onder:
 - a. "**De Minister**" : de Minister van Arbeid en Sociale Zaken;
 - b. "**werkgever**" en "**werknemer**" : partijen bij een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 1613a van het Surinaams Burgerlijk Wetboek.
2. Dit decreet is niet van toepassing op de arbeidsverhouding van Landsdienaren als bedoeld in artikel 1 van de Personeelwet (G.B. 1962, no. 195).

Ontslagvergunning

Artikel 2

Het is een werkgever verboden de dienstbetrekking van een werknemer te beëindigen zonder ontslagvergunning verleend door of namens de Minister.

Artikel 3

Het verbod als bedoeld in artikel 2 geldt niet ten aanzien van het beëindigen van dienstbetrekkingen:

- a. met wederzijds goedvinden;

- b. van rechtswege als bedoeld in artikel 1615e van het Surinaams Burgerlijk Wetboek;
- c. tijdens de bedongen proeftijd als bedoeld in artikel 1615l van het Surinaams Burgerlijk Wetboek;
- d. wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 1615p van het Surinaams Burgerlijk Wetboek.

Indien ontslag wordt verleend op grond van Artikel 1, lid d., is de werkgever verplicht dit binnen vier dagen schriftelijk te melden bij de Minister, onder opgave van de ontslagredenen (**Noot VSB:** de nummering van dit tweede lid is in de oorspronkelijke tekst weggelaten, terwijl de aanhaling "artikel 1, lid d", moet luiden "lid 1, onder d.").

Artikel 4

1. Een ontslagvergunning wordt schriftelijk aangevraagd door de werkgever bij het Hoofd der Arbeidsinspectie.
2. Bij de aanvraag verstrekt de werkgever de volgende gegevens:
 - a. de naam van het bedrijf;
 - b. het totaal aantal werknemers werkzaam;
 - c. de naam, geboortenaam, datum van indiensttreding, het beroep, loon, en de nationaliteit van de werknemer;
 - d. de redenen voor de aanvraag.
3. De behandeling van de aanvraag kan worden aangehouden, zolang de vereiste gegevens niet volledig zijn verstrekt.
4. Nadere regels inzake de indiening en de behandeling van de aanvraag van een ontslagvergunning kunnen door de Minister worden vastgesteld bij beschikking.

Artikel 5

1. Op een aanvraag wordt binnen dertig dagen na ontvangst gemotiveerd beslist.
2. De ontslagvergunning kan onder voorwaarden worden verleend.
3. Indien op de aanvraag niet wordt beslist binnen dertig dagen, wordt de ontslagvergunning geacht te zijn verleend.

Artikel 6

Indien een ontslagvergunning aan de werkgever is verleend, is het de werkgever toegestaan de betreffende dienstbetrekking op te zeggen met inachtneming van de wettelijke opzeggingstermijn.

Artikel 7

Het door een werkgever beëindigen van een dienstbetrekking, zonder dat daartoe een ontslagvergunning is verleend als bedoeld in artikel 2 is nietig.

Strafbepaling

Artikel 8

De werkgever die handelt in strijd met het bepaalde in artikel 2, artikel 3, lid 2 en artikel 9, lid 1, wordt gestraft met hechtenis van ten hoogste drie maanden of een geldboete van ten hoogste vijfduizend gulden.

Overgangsbepaling

Artikel 9

1. Indien een werkgever de dienstbetrekking van een werknemer heeft opgezegd vóór het tijdstip van inwerkingtreding van dit decreet, en de geldende opzeggingstermijn nog niet is afgelopen op eerdergenoemd tijdstip, dient de werkgever dit te melden bij het Hoofd der Arbeidsinspectie, binnen één week na de inwerkingtreding van dit decreet.
2. De Minister kan bepalen, dat voor de opgezegde dienstbetrekking als bedoeld in lid 1, alsnog een ontslagvergunning dient te worden aangevraagd.
De Minister stelt de werkgever hiervan binnen veertien dagen na de melding als bedoeld in lid 1 in kennis.
3. Voor de toepassing van lid 2 wordt de opzegging van de betrokken dienstbetrekking als ongeldig beschouwd.

Artikel 10

Bij Staatsbesluit kunnen nadere regels worden vastgesteld met betrekking tot het in dit decreet bepaalde.

Artikel 11

1. Dit decreet kan worden aangehaald als "**Decreet Ontslagvergunning**".
2. Het wordt bekend gemaakt in het Staatsblad van de Republiek Suriname en treedt in werking op de dag van zijn bekendmaking.

Gegeven te Paramaribo, 27ste januari 1983.
L.F. RAMDAT MISIER.

Het Militair Cezag,
De Bevelhebber van het Nationaal Leger,
D.D. BOUTERSE.

De Minister van Arbeid en Sociale Zaken,
G.B. SANKATSING.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Justitie,
F.J. LEEFLANG.

Uitgegeven te Paramaribo, 27ste januari 1983.
De Minister van Binnenlandse Zaken en Justitie,
F.J. LEEFLANG.

DECREET van 27 januari 1983, houdende regelen inzake het door de werkgever beëindigen van dienstbetrekkingen van werknemers (**Decreet Ontslagvergunning**).

NOTA VAN TOELICHTING

ALGEMEEN

Ter regulering van het toenemend aantal ontslagen van werknemers in de particuliere sektor introduceert het onderhavige decreet het Instituut van de **ontslagvergunning** als noodmaatregel.

De door de werkgever aan te vragen ontslagvergunning wordt verleend door, of namens de Minister.

De onderhavige regeling komt er in feite op neer, dat een **algemeen verbod** wordt gesteld op het door een werkgever beëindigen van de dienstbetrekking van enige werknemer, zonder dat daartoe van overheidswege **onthefing** is verleend. Het verbod is derhalve van toepassing op elk ontslag door de werkgever, behoudens de uitzonderingen genoemd in artikel 1, lid 2 en artikel 3.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1: bepaalt het toepassingsbeleid van het onderhavige decreet. Uitgangspunt is, dat het decreet op die werknemers van toepassing is, voor wie de normale burgerrechtelijke opzeggingsbepalingen gelden.

Onder werkgever en werknemer wordt verstaan: partijen bij een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 1613a van het Surinaams Burgerlijk Wetboek. De arbeidsverhouding berustend op een overeenkomst van enkele diensten valt derhalve buiten het decreet. Voorts is het decreet niet van toepassing op het doen eindigen van dienstbetrekkingen van Landsdienaren .

Artikel 2: Deze kernbepaling regelt het vereiste van de ontslagvergunning voor elk ontslag door de werkgever. De vergunning wordt verleend door of namens de Minister. Tegen deze beschikking staat geen hoger beroep open. Echter kan een tweede aanvraag voor een ontslagvergunning worden gedaan i.g.v. nieuwe gronden.

Artikel 3: regelt de uitzonderingsbepaling, mede aansluitend op het systeem van het S.B.W., Boek III, 7e titel A, 5e Afdeling.

Artikel 4, lid 1: De aanvraag wordt schriftelijk, bij voorkeur bij aangetekend schrijven, gedaan. Geen gebruik wordt gemaakt van speciale formulieren.

Artikel 4, lid 2: In principe dienen alle vermelde gegevens door de werkgever te worden verstrekt, teneinde een reële behandeling van de aanvraag voor de ontslagvergunning mogelijk te maken.

Artikel 4, lid 4: Zowel t.a.v. de interne administratieve procedure, zoals het eventueel gebruik van modelformulieren, als de beleidsuitvoering terzake, zullen nadere richtlijnen kunnen worden gegeven bij beschikking, waardoor de vereiste soepele aanpassing aan de praktischeisen mogelijk wordt.

Artikel 5, lid 1: De beschikking terzake van de ontslagvergunning dient voorzien te zijn van een motivering, mede uit een oogpunt van rechtszekerheid.

Artikel 6: De werkgever kan de dienstbetrekking pas rechtmatig opzeggen, na verkrijging van de ontslagvergunning. Na dit tijdstip kan de van toepassing zijnde opzeggingstermijn ingaan.

Artikel 7: De opzegging gedaan door de werkgever zonder ontslagvergunning is nietig, zodat de dienstbetrekking en de loonaanspraken blijven voortduren. Het betreft in deze nietigheid van rechtswege.

Onder omstandigheden zal de werknemer tevens een beroep kunnen doen op kennelijk onredelijke beëindiging van de dienstbetrekking ingevolge artikel 1615s van het Surinaams Burgerlijk Wetboek, wat betreft de schadevergoeding naar billijkheid.

Artikel 9 regelt de overgangsbepaling. Slechts in uitzonderlijke, daarvoor in aanmerking komende gevallen van opzegging, zal er aanleiding bestaan tot het terugdraaien van het ontslag ingevolge lid 3.

De Minister van Arbeid en Sociale Zaken,
G.B. SANKATSING.

STAATSBLAD van de REPUBLIEK SURINAME**DECREET E-39A**

DECREET van 11 december 1984, houdende wijziging van het Decreet Ontslagvergunning (S.B. 1983 no. 10)

DE PRESIDENT VAN DE REPUBLIEK SURINAME,

In overweging genomen hebbende, dat het noodzakelijk is het Decreet Ontslagvergunning (S.B. 1983 no. 10) te wijzigen, aangezien in de praktijk is gebleken dat de bescherming die dit Decreet verleent aan de werknemers in het bedrijf, in bepaalde gevallen nog ontoereikend is;

Heeft, na goedkeuring door het Militair Gezag en de Raad van Ministers, vastgesteld het onderstaande decreet:

Artikel 1

In het Decreet Ontslagvergunning (S.B. 1983 no. 10) worden de navolgende wijzigingen aangebracht:

A. Artikel 3 wordt gewijzigd als volgt:

Lid 2 wordt gelezen als volgt:

2. Indien ontslag wordt verleend wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 1615p van het Burgerlijk Wetboek, is de werkgever verplicht dit binnen vier dagen schriftelijk te melden bij het Hoofd der Arbeidsinspectie onder opgave van de dringende reden.

Na lid 2 wordt een nieuw lid 3 opgenomen, luidende als volgt:

3. Het ontslag als bedoeld in lid 2 wordt ten aanzien van de beëindiging van de betreffende dienstbetrekking opgeschort tot na het besluit door of namens de Minister, dat geen bezwaren bestaan tegen de opgegeven redenen. Genoemd besluit wordt genomen bij beschikking, en wordt ter kennis van de werkgever gebracht uiterlijk binnen veertien dagen na ontvangst door het Hoofd der Arbeidsinspectie van de desbetreffende ontslagmelding.

Artikel 2

B. Artikel 8 wordt gelezen als volgt;

1. De werkgever die handelt in strijd met het bepaalde in artikel 2, artikel 3 leden 2 tot en met 4 en artikel 9 lid 1, wordt gestraft met een geldboete van ten hoogste tienduizend gulden of hechtenis van ten hoogste zes maanden.

2. De in lid 1 strafbaar gestelde feiten worden beschouwd als overtredingen.

3. Indien een bij, of krachtens dit Decreet strafbaar gestelde feit wordt gepleegd door een rechtspersoon, wordt de strafvervolgning ingesteld en de straf uitgesproken tegen de

in Suriname gevestigde leden van het bestuur of bij ontstentenis van die leden, tegen de vertegenwoordiger van de rechtspersoon in Suriname.

4. Het bepaalde in het vorige lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van rechtspersonen, optredende als bestuurder of vertegenwoordiger van een andere rechtspersoon, dan wel van een natuurlijke persoon.

5. Geen straf wordt uitgesproken tegen het lid van het bestuur of tegen de vertegenwoordiger, wie blijkt dat het feit buiten zijn tedoen is gepleegd.

Artikel 3

1. Dit Decreet wordt bekend gemaakt in het Staatsblad van de Republiek Suriname.

2. Het treedt in werking met ingang van de dag volgende op die van zijn bekendmaking.

Gegeven te Paramaribo, de 11e december 1984.

L.F. RAMDAT MISIER.

Het Militair Gezag,
De Bevelhebber van het Nationaal Leger,
D.D. BOUTERSE.

De Minister van Arbeid, Sociale Zaken en Volkshuisvesting,
S.F. GILDS.

De Minister van Binnenlandse Zaken, Districtsbestuur en Justitie,
F.J. LEEFLANG.

Uitgegeven te Paramaribo, de 11e december 1984.

De Minister van Binnenlandse Zaken, Districtsbestuur en Justitie,
F.J. LEEFLANG.

DECREET van 11 december 1984, houdende wijziging van het Decreet Ontslagvergunning (S.B. 1983 no. 10).

NOTA VAN TOELICHTING

Ter beperking van het toenemend aantal ontslagen in de particuliere sektor van werknemers door werkgevers, trad op 27 januari 1983 in werking het Decreet Ontslagvergunning (S.B. 1983 no. 10).

Genoemd decreet strekt in het algemeen tot voorafgaande toetsing van dreigend ontslag, en met name de ontslaggronden, door een overheidsorgaan.

Met de figuur van de ontslagvergunning introduceerde het Decreet E-39 een belangrijke vernieuwing in het Surinaams ontslagrecht. Internationaal gezien is een wettelijke regeling van preventieve overheidstoetsing t.a.v. ontslagen geen bijzonderheid.

De werkingssfeer van het Decreet Ontslagvergunning wordt in belangrijke mate bepaald door haar uitzonderingsbepalingen in artikel 3. Ingevolge artikel 3 lid 1 onder d., is geen ontslagvergunning vereist in geval van ontslag wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 1615p S.B.W..

Bij de uitvoering van Decreet E-39 is gebleken, dat met name deze uitzonderingsclausule in een toenemend aantal gevallen wordt aangegrepen ter ontduiking van het ontslagvergunning-vereiste.

In dergelijke gevallen kan het een gefingeerde dringende reden betreffen en is er i.h.a. sprake van een oneigenlijk gebruik van het ontslag wegens dringende reden, zoals in de wet geregeld.

Ook blijkt er onevenredigheid tussen de opgegeven redenen en ingrijpende maatregel van ontslag te bestaan.

De onderhavige wetswijziging betekent een aanvullende preventieve maatregel, mede ter voorkoming van een onnodige groei van het werklozenbestand.

Indien de Minister niet kan instemmen met de opgegeven reden, heeft het ontslag ingevolge artikel 3 lid 3 geen rechtskracht en blijft de dienstbetrekking van rechtswege voortduren.

Indien de werkgever zich niet met het besluit van het Ministerie kan verenigen, staat nog altijd beroep open op de onafhankelijke rechter.

Hetzelfde geldt voor de werknemer, indien het Ministerie zich met de opgegeven reden wel kan verenigen.

De Minister van Arbeid, Sociale Zaken en Volkshuisvesting,
S.F. GILDS.

De Minister van Binnenlandse Zaken, Districtsbestuur en Justitie,
F.J. LEEFLANG.

STAATSBLAD van de REPUBLIEK SURINAME**DECREET E-52**

DECREET van 8 december 1984, houdende bescherming van de vertegenwoordigers van werknemers in de onderneming en de hun te verlenen faciliteiten (**Decreet Bescherming Werknemersvertegenwoordigers**).

DE PRESIDENT VAN DE REPUBLIEK SURINAME,

In overweging genomen hebbende, dat het, mede ter uitvoering van het I.L.O.-Verdrag no. 135 betreffende de bescherming van de vertegenwoordigers van werknemers in de onderneming en de hun te verlenen faciliteiten (1971), nodig is gebleken nadere regels ter zake vast te stellen;

Heeft, na goedkeuring door het Militair Gezag, en de Raad van Ministers, vastgesteld het onderstaand decreet:

Artikel 1

Werknemers en werkgevers, zonder enig onderscheid, hebben het recht zonder voorafgaande goedkeuring organisaties op te richten van hun eigen keuze, alsmede het recht daarvan lid te worden.

Artikel 2

Werknemers en werkgeversorganisaties hebben het recht hun statuten en reglementen op te stellen, vrij hun vertegenwoordigers te kiezen, hun organisatie en werkzaamheden in te richten en hun werkprogramma's vast te stellen.

Artikel 3

Het is de werkgever verboden, maatregelen te treffen van welke aard dan ook, met inbegrip van ontslag, tegen bestuursleden of vertegenwoordigers van de werknemers die representatief geacht kunnen worden voor de werknemers of voor een bepaalde categorie daarvan in een onderneming, indien deze maatregelen genomen zijn op grond van hun hoedanigheid van werknemersvertegenwoordigers of de daarbij behorende activiteiten, hun lidmaatschap van een vakvereniging of hun deelneming aan vakbondsactiviteiten voor zover deze handelingen rechtstreeks met de arbeidsverhoudingen of verenigingsrechten in verband staan en zij daarbij hebben gehandeld in overeenstemming met de ter zake geldende wettelijke voorschriften, collectieve arbeidsovereenkomsten of andere van kracht zijnde overeenkomsten.

Artikel 4

Met inachtneming van het bepaalde in het vorige artikel is de werkgever verplicht binnen de onderneming adequate faciliteiten te verlenen aan de werknemersvertegenwoordigers opdat deze hun vakbondsfuncties op de juiste wijze kunnen uitoefenen, voorzover deze faciliteiten de goede funktionering van de onderneming niet belemmeren.

Artikel 5

1. Elke maatregel door de werkgever genomen in strijd met het bepaalde in dit decreet is nietig.
2. In geval van een geschil of een maatregelen die in strijd is met dit decreet, als bedoeld in lid 1, staat de beslissing hieromtrent ter beoordeling van de Minister belast met arbeidsaangelegenheden.

Artikel 6

1. Onverhinderd het bepaalde in artikel 5, wordt de werkgever die het bepaalde in dit decreet overtreedt, gestraft met een geldboete van ten hoogste tienduizend gulden of hechtenis van ten hoogste zes maanden.
2. Het in lid 1 strafbaar gestelde feit wordt beschouwd als een overtreding.
3. Indien een bij, of krachtens dit decreet strafbaar gesteld feit wordt gepleegd door een rechtspersoon, wordt de strafvervolgning ingesteld en de straf uitgesproken tegen de in Suriname gevestigde leden van het bestuur of bij ontstentenis van die leden, tegen de vertegenwoordiger van de rechtspersoon in Suriname.
4. Het bepaalde in het vorige lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van rechtspersonen, optredende als bestuurder of vertegenwoordiger van een andere rechtspersoon, dan wel van een natuurlijke persoon.
5. Geen straf wordt uitgesproken tegen het lid van het bestuur of tegen de vertegenwoordiger, van wie blijkt dat het feit buiten zijn toedoen is gepleegd.

Artikel 7

De bepalingen van dit decreet doen op generlei wijze afbreuk aan de bepalingen van het Decreet Erkenning Vakverenigingen Werknemers (S.B. 1981 no. 163).

Artikel 8

1. Dit decreet, dat kan worden aangehaald als "**Decreet Bescherming Werknemersvertegenwoordigers**", wordt bekend gemaakt in het Staatsblad van de Republiek Suriname.
2. Het treedt in werking met ingang van de dag volgende op die van zijn bekendmaking.

Gegeven te Paramaribo, de 8ste december 1984.
L.F. RAMDAT MISIER.

Het Militair Gezag,
De Bevelhebber van het Nationaal Leger,
D.D. BOUTERSE.

De Minister van Arbeid, Sociale Zaken en Volkshuisvesting,
S.F. GILDS.

De Minister van Binnenlandse Zaken, Districtsbestuur en Justitie,
F.J. LEEFLANG.

Uitgegeven te Paramaribo, de 8ste december 1984.
De Minister van Binnenlandse Zaken, Districtsbestuur en Justitie,
F.J. LEEFLANG.

DECREET van 8 december 1984, houdende bescherming van de vertegenwoordigers van werknemers in de onderneming en de hun te verlenen faciliteiten (**Decreet Bescherming Werknemersvertegenwoordigers**).

NOTA VAN TOELICHTING

Het is noodzakelijk gebleken, nadere concrete regels ter bescherming van werknemersvertegenwoordigers te stellen, die op grond van hun optreden in verband met hun hoedanigheid tijdens de werkgever door ongeoorloofde maatregelen worden getroffen, zonder dat hiertegenover snelle en adekwate middelen gesteld kunnen worden tot het ongedaan maken van genoemde maatregelen.

In het onderhavige decreet wordt vrij concreet aangegeven op welke minimale rechten werknemersvertegenwoordigers aanspraak kunnen maken, met name ingevolge het ter zake bepaalde in het ILO-Verdrag no. 135 betreffende de bescherming van vertegenwoordigers van werknemers in de onderneming en de hun te verlenen faciliteiten (1971) alsmede het ILO-verdrag No. 87 betreffende de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en de bescherming van het vakverenigingsrecht (1948). Suriname is in 1976 toetgetreden tot genoemde ILO-verdragen.

Bij het onderhavige decreet worden enkele in feite reeds gediende regels van internationaal arbeidsrecht in de nationale arbeidswetgeving geïncorporeerd, met daaraan gekoppeld een sanktie en een toezichthoudende instantie.

De artikelen 1 tot en met 4 stemmen overeen met het ter zake bepaalde in genoemde ILO-verdragen.

Het bepaalde in artikel 1 betreft de vrijheid tot oprichting van vakverenigingen voor zowel werknemers als werkgevers.

In artikel 1615s van het Surinaams Burgerlijk Wetboek inzake kennelijk onredelijke beëindiging van de dienstbetrekking door de werkgever, wordt in enige mate voorzien in de bescherming van vakbondsvertegenwoordigers binnen de onderneming.

In het onderhavige decreet wordt echter nog meer gekoncretiseerd, in welke gevallen maatregelen tegen werknemersvertegenwoordigers (bestuursleden) ongeoorloofd en zelfs niet mogelijk zijn.

Opgemerkt wordt, dat onder "**werknemersvertegenwoordigers**" wordt verstaan: zij die als zodanig zijn benoemd of gekozen door de betreffende vakverenigingen van werknemers, terwijl, om elk misverstand te voorkomen, wordt bepaald, dat het decreet **Erkenning Vakverenigingen van Werknemers** (S.B. 1981 no. 163) onverkort blijft gelden.

**De Minister van Arbeid, Sociale Zaken en Volkshuisvesting,
S.F. GILDS.**

STAATSBLAD van de REPUBLIEK SURINAME

STAATSBESLUIT van 12 mei 1986, houdende instelling, samenstelling, inrichting en werkwijze van de Ontslagcommissie (**Besluit Ontslagcommissie**).

DE PRESIDENT VAN DE REPUBLIEK SURINAME

Overwegende, dat het - ter uitvoering van artikel 10 van het Decreet Ontslagvergunning (S.B. 1983, no. 10, zoals gewijzigd bij S.B. 1984 no. 102) -nodig is, het navolgende vast te stellen;

Heeft, na goedkeuring door de Raad van Ministers besloten:

Algemene bepalingen**Artikel 1**

Voor de toepassing van het bij of krachtens dit Staatsbesluit bepaalde, wordt verstaan onder:

- a. **"de Minister"** : de Minister belast met arbeidszaken;
- b. **"werkgever"** : werkgever bij een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 1613a van het Burgerlijk Wetboek, die een aanvraag voor een ontslagvergunning heeft ingediend;
- c. **"werknemer"** : werknemer bij een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 1613a van het Burgerlijk Wetboek;
- d. **"ontslagvergunning"** : de door of namens de Minister te verlenen vergunning als bedoeld in artikel 2 van het "Decreet Ontslagvergunning" (S.B. 1983 no. 10, zoals gewijzigd bij S.B. 1984 no. 102);
- e. **"commissie"** : de Ontslagcommissie als geregeld in artikel 2 van dit Staatsbesluit;

De Ontslagcommissie**Artikel 2**

Er is een Ontslagcommissie, die tot taak heeft aanvragen van een werkgever om een vergunning voor het beëindigen van de dienstbetrekking met een werknemer als bedoeld in artikel 2 van het "Decreet Ontslagvergunning" te beoordelen en ter zake namens de Minister een beslissing te nemen.

Samenstelling, werkwijze en bevoegdheden**Artikel 3**

1. De Commissie bestaat uit vijf of zeven leden, onder wie een voorzitter, een plaatsvervangend voorzitter en een secretaris.
2. De Minister benoemt, schorst en ontslaat de leden. De Commissie bestaat overwegend uit landsdienaren van het Ministerie van Arbeid.

Artikel 4

De Commissie kan zich bij de uitvoering van haar taak laten bijstaan door een of meer of vanwege de Minister aan te wijzen deskundigen.

Artikel 5

1. Een beslissing op een aanvraag wordt, namens de Commissie, ondertekend door de voorzitter.
2. Door de Minister wordt bij beschikking het modelaanvraagformulier Ontslagvergunning vastgesteld.

Artikel 6

1. De Commissie is verplicht de werkgever, de betrokken werknemer en de belanghebbende vereniging van werknemers vooraf te horen. Degene die wordt gehoord, kan zich doen bijstaan door een of meer adviseurs en/ of zijn belangenorganisatie.
2. Indien het formulier als bedoeld in artikel 5 lid 2 niet volledig is ingevuld en de Commissie de aanvraag daardoor niet in behandeling kan nemen, stelt de werkgever daarvan zo spoedig mogelijk en wel uiterlijk binnen 4 dagen schriftelijk in kennis onder opgave van de ontbrekende gegevens. De instantie die het aanvraagformulier heeft ontvangen verstrekt de indiener een gedagtekend bewijs van ontvangst.
3. De Commissie beslist zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen dertig dagen na ontvangst van het volledig ingevulde aanvraagformulier. Van de beslissing wordt de aanvrager binnen vier dagen schriftelijk in kennis gesteld.

Artikel 7

Bij de behandeling van de aanvraag om een vergunning is de Commissie bevoegd tot:

- a. het aanvragen van alle inlichtingen aan de werkgever, de betrokken werknemer en de belanghebbende vereniging van werknemers, alsmede overlegging van de relevante bescheiden welke nodig zijn voor de juiste beoordeling van de aanvraag, binnen een door de Commissie te bepalen termijn.
- b. het oproepen ter verschijning voor de Commissie van de werkgever, de betrokken werknemer en vertegenwoordigers van de belanghebbende vereniging van werknemers; deze zijn verplicht te verschijnen, tenzij zij verhinderd zijn door wettige redenen.

Artikel 8

De Commissie en de in artikel 4 bedoelde deskundigen zullen de door partijen verstrekte inlichtingen en bescheiden met de juiste zorgvuldigheid behandelen.

Artikel 9

1. De voorzitter, of bij diens afwezigheid de plaatsvervangend voorzitter, leidt alle vergaderingen van de commissie.

2. In een vergadering kunnen rechtsgeldige besluiten genomen worden, indien meer dan de helft van het aantal leden aanwezig is. Alle besluiten worden met volstrekte meerderheid van stemmen genomen.
3. In geval een besluit een afwijzing van een aanvraag voor een ontslagvergunning inhoudt, dienen ook de door aanvrager ter ondersteuning van zijn aanvraag aangedragen relevante gronden in overweging te worden genomen.
4. Van elke vergadering worden notulen gemaakt, die na goedkeuring op de volgende vergadering worden ondertekend door de voorzitter en de secretaris.
5. Oproeping tot het bijwonen van vergaderingen geschiedt door of namens de voorzitter op een door hem te bepalen wijze.

Vergoedingen

Artikel 10

De vergoedingen van de voorzitter, de secretaris, de overige leden van de Commissie en de in artikel 4 genoemde deskundigen worden door de Minister bij beschikking vastgesteld.

Beoordelingscriteria

Artikel 11

Criteria voor het beoordelen van ontslagaanvragen ingevolge het "Decreet Ontslagvergunning" worden door de Minister bij beschikking vastgesteld.

Slotbepaling

Artikel 12

1. Dit Staatsbesluit kan worden aangehaald als "Besluit Ontslagcommissie".
2. Het wordt bekend gemaakt in het Staatsblad van de Republiek Suriname en treedt in werking met ingang van de dag volgende op die van zijn bekendmaking.

Gegeven te Paramaribo, de 12e mei 1986.
L.F. RAMDAT MISIER.

De Minister van Arbeid,
A.W. KOORNAAR.

Uitgegeven te Paramaribo, de 12e mei 1986.
De Minister van Binnenlandse Zaken,
Districtsbestuur en Volksmobilisatie,
J.A. WIJDENBOSCH.

STAATSBESLUIT van 12 mei 1986, houdende instelling, samenstelling, inrichting en werkwijze van de Ontslagcommissie (Besluit Ontslagcommissie).

NOTA VAN TOELICHTING

Algemeen

Op 27 januari 1983 trad in werking het Decreet Ontslagvergunning (S.B. 1983 no. 10).

In het algemeen strekt genoemd Decreet tot voorafgaande toetsing door een overheidsinstantie van de door de werkgever bij ontslag van een werknemer opgegeven ontslagredenen(en).

Met de figuur van de ontslagvergunning werd een wettelijke publiekrechtelijke regeling geïntroduceerd in het Surinaams ontslagrecht, dat tot op dat moment alleen een civielrechtelijk karakter droeg.

Vanuit nationale optiek betekende het Decreet E-39 een ingrijpende wijziging in het bestaande wettelijke systeem van het ontslagrecht.

Internationaal gezien zijn wettelijke regelingen van preventieve overheidstoetsing van ontslag door de werkgevers echter minder bijzonder; in dit verband wordt verwezen naar de relevante bepalingen van de ILO-Conventie No. 158, betreffende de beëindiging van het dienstverband op initiatief van de werkgever (1982). Suriname is nog niet toegetreden tot de ILO-Conventie No. 158.

Het artikel 2 van het Decreet E-39 luidt als volgt:

"Het is een werkgever verboden de dienstbetrekking van een werknemer te beëindigen zonder ontslagvergunning verleend door of namens de Minister". Krachtens dit Artikel is door de Minister van Arbeid bij beschikking mandaat verleend aan de Ontslagcommissie, welke Commissie tot taak heeft de aanvraag van een werkgever om een ontslagvergunning te beoordelen en namens de Minister een beslissing te nemen. De bestaande Ontslagcommissie funktioneert op basis van de beschikking van de toenmalige Minister van Arbeid d.d. 6 maart 1984 No. 931/84, inzake instelling Ontslagcommissie.

Artikel 10 van het Decreet E-39 bepaalt, dat bij Staatsbesluit nadere regels kunnen worden vastgesteld m.b.t. het in het genoemd Decreet bepaalde.

Mede op grond van overwegingen betreffende de rechtszekerheid voor werkgevers en werknemers en de vereiste duidelijkheid m.b.t. het beleid van de Ontslagcommissie naar buiten toe, is het noodzakelijk gebleken dat een nadere wettelijke regeling tot stand komt inzake onder meer de instelling en de bevoegdheden van de Ontslagcommissie.

Over de inhoud van het onderhavige Staatsbesluit is vooraf consensus bereikt binnen het tripartite samengestelde Arbeidsadviescollege.

Artikelsgewijze Toelichting

Artikel 2. Ingevolge artikel 2 van het Decreet Ontslagvergunning is op grond van de eisen van de praktijk de bevoegdheid tot vergunningverlening door de Minister krachtens mandaat opgedragen aan de Ontslagcommissie, hetgeen betekent, dat de Ontslagcommissie deze bevoegdheid, uitoefent in naam van en onder verantwoordelijkheid van de Minister.

Artikel 3 lid 2 opent de mogelijkheid, dat landsdienaren van andere departementen dan wel personen die geen landsdienaar zijn, deel uitmaken van de Ontslagcommissie. De Commissie dient echter voor het merendeel te beslaan uit landsdienaren van het Ministerie van Arbeid.

Artikel 5 lid 2. In de praktijk maakt de Ontslagcommissie bereids gebruik van een gedrukt standaardformulier. De op dit formulier in te vullen gegevens betreffende o.a. het bedrijf, de ontslagredenen en de persoonsgegevens van de betrokken werknemer(s). Na de inwerkingtreding van dit Staatsbesluit zal een nieuw model-aanvraagformulier door de Minister bij beschikking worden vastgesteld.

Artikel 6 lid 1 vloeit voort uit het beginsel van hoor en wederhoor en stelt een essentieel vormvereiste vast t.a.v. de geldigheid van de beslissing van de Ontslagcommissie.

Artikel 9 lid 3. Op grond van het motiveringsbeginsel dient uit de beslissing van de Ontslagcommissie te blijken, dat met alle relevante door de aanvrager aangevoerde gronden voor het ontslag rekening is gehouden.

Artikel 11. Met het in dit artikel bepaalde wordt bedoeld op door de Minister van Arbeid vast te stellen richtlijnen, die met betrekking tot de toepassing van het Decreet E-39 gehanteerd dienen te worden door de Ontslagcommissie.

De Minister van Arbeid,
A.W. KOORNAAR.

1994

MINISTERIE VAN ARBEID

BESCHIKKING van de Minister van Arbeid van 26 juli 1994 no. 1861, ter uitvoering van artikel 11 van het **Besluit Ontslagcommissie** (S.B. 1986 no. 29) inzake beoordeling van ontslagaanvragen.

Gehoord de Directeur van Arbeid;

GELET OP:

1. Het Decreet Ontslagvergunning (S.B. 1983 No. 10, zoals gewijzigd bij S.B. 1984 No. 102);
2. Het Besluit Ontslagcommissie (S.B. 1986 No. 29);

OVERWEGENDE:

dat ingevolge artikel 11 van het Besluit Ontslagcommissie er criteria voor het beoordelen van Ontslagvergunningsaanvragen dienen te worden vastgesteld bij ministeriele beschikking;

dat deze criteria, die zijn voorbereid door de sociale partner in het Arbeidsadviescollege thans in de vorm van richtlijnen dienen te worden vastgesteld.

- I. Dat bij individuele ontslagvergunningsaanvragen waarbij redenen van ontslag de persoon van de betrokken werknemer betreffen, primair dient te worden onderzocht:
 - of de opgegeven reden voor ontslag al dan niet geldig is;
 - of de procedure die door de werkgever gevolgd is al dan niet in strijd is met de wet, de CAO, het arbeidsreglement of de jurisprudentie.
- II. Dat bij collectieve ontslagvergunningsaanvragen vanwege bedrijfseconomische/bedrijfsorganisatorische redenen, dit verzoek vergezeld dient te zijn van een rapport waaruit duidelijk blijkt dat het ontslag van de betrokken werknemers als onvermijdelijk wordt gezien. Zonder een dergelijk rapport wordt de ontslagvergunningsaanvraag afgewezen.
- III. Dat onder collectief ontslag wordt verstaan het gelijktijdig of binnen de periode van een maand ontslaan van werknemers in een bedrijf vanwege redenen die niet de persoon van de werknemer betreffen.

Er is sprake van bedrijfseconomische redenen indien onder andere:

- de bedrijfssluiting van permanente aard is;
- de werkgever insolvent is vanwege de liquiditeitspositie van het bedrijf;
- er negatieve wijzigingen in het loon en de arbeidsvoorwaarde plaatsvinden en de werknemer zich daarmee niet kunnen verenigen;
- vanwege afnemende bedrijvigheid het personeel dient in te krimpen.

Indien bedrijfseconomische/organisatorische factoren zijn opgegeven als reden voor ontslag, dient bij de aanvraag een rapport te worden toegevoegd dat de voor de behandeling vereiste informatie dient te bevatten, waarbij:

1. de financieel zwakke positie van de onderneming aannemelijk wordt gemaakt door het overleggen van jaarcijfers e.d. de werkgever dient voor de Ontslagcommissie aannemelijk te maken dat een doelmatige bedrijfsvoering het verlies van de arbeidsplaatsen met zich mede

brengt en dat de daardoor ontstane problematiek met via normaal personeelsverloop of overplaatsing kan worden opgelost;

2. de procedure die bij de selectie van het personeel is gevolgd om te komen tot afvloeiing is aangegeven;
3. een overzicht wordt gegeven van het overleg dat is gevoerd met de werknemers om hen te informeren omtrent de positie van het bedrijf en eventueel daarbij te hanteren oplossingsmodellen.

IV. Dat voor de ontslagvergunningaanvragen van de volgende werknemers een versoepelde procedure zal gelden:

1. Bestuurders/ Directieleden werkzaam bij rechtspersonen;
2. Personen die een geestelijk ambt bekleden;
3. Werknemers boven de leeftijd van 60 (zestig)jaren op wie geen pensioen/voorzieningsreglement van toepassing is;
4. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarbij de termijn van de arbeidsovereenkomst is verstreken en waarbij partijen de overeenkomst minstens eenmaal hebben verlengd;
5. Werknemers die doorgaans minder dan drie dagen per week uitsluitend of hoofdzakelijk persoonlijke diensten of huishoudelijk werk verrichten in de huishouding van een natuurlijk persoon;
6. Werknemers in dienst van ambassades, consulaten en andere buitenlandse vestigingen van volkenrechtelijke organisaties.

V. Dat door de Minister middels richtlijnen aan de Ontslagcommissie nadere voorschriften worden gegeven inzake de toepassing van de onder IV genoemde procedure.

VI. Dat deze beschikking welke in werking treedt op 1 September 1994, wordt bekend gemaakt in het Advertentieblad van de Republiek Suriname.

VII. Van deze beschikking afschrift te zenden aan de Directeur van Arbeid, de Rekenkamer van Suriname en de Voorzitter en Leden van de Ontslagcommissie en het Arbeidsadviescollege en de Directeur van Justitie.

Voor eensluitend afschrift,
De Wnd. Directeur van Arbeid
(J.R.C. KROSS)

De Minister van Arbeid,
w.g. Kross
(A.M. KARG)