

WET van 27 januari 1983, houdende regelen inzake het door de werkgever beëindigen van dienstbetrekkingen van werknemers (Wet Ontslagvergunning)¹ (S.B. 1983 no. 10), gelijk zij luidt na de daarin aangebrachte wijzigingen bij S.B. 1984 no. 102, S.B. 2001 no. 70.

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 12

1. Voor de toepassing van het bij of krachtens deze wet 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. Deze wet 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 3¹

1. 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.
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.
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.

1 Gew. bij S.B. 2001 no. 70.

2 Gew. bij S.B. 2001 no. 70.

¹ Gew. bij S.B. 1984 no. 102.

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, geboortedatum, 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 8²

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 vijfhonderdduizend 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 deze wet strafbaar gesteld feit wordt gepleegd door een

² Gew. bij S.B. 1984 no. 102, S.B. 2001 no. 70.

rechtspersoon, wordt de strafvervolg 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 overeenkomstig 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.

OVERGANGSBEPALING

Artikel 9

1. Indien een werkgever de dienstbetrekking van een werknemer heeft opgezegd vóór het tijdstip van inwerkingtreding van deze wet, 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 deze wet bepaalde.

Artikel 11

1. Deze wet kan worden aangehaald als "Wet Ontslagvergunning".
2. Zij wordt bekend gemaakt in het Staatsblad van de Republiek Suriname en treedt in werking op de dag van haar bekendmaking.