

**WET van,
houdende wijziging van de
Ontslagwet 2018 (S.B. 2018 no. 94))**

ONTWERP

DE PRESIDENT VAN DE REPUBLIEK SURINAME,

In overweging genomen hebbende, dat in het kader van het harmoniseren van de Surinaamse arbeidswetgeving aan de hedendaagse realiteit het wenselijk is de Ontslagwet 2018 (S.B. 2018 no. 94) te wijzigen;

Heeft, de Staatsraad gehoord, na goedkeuring door De Nationale Assemblée, bekrachtigd de onderstaande wet:

Beroepscommissie Ontslagzaken

ARTIKEL 1

In de Ontslagwet 2018 (S.B. 2018 no. 94) wordt artikel 13 gewijzigd, luidende als volgt:

Artikel 13

1. De werkgever of de werknemer kan binnen zeven (7) werkdagen nadat het besluit van de Ontslagcommissie en het Hoofd van de Arbeidsinspectie als bedoeld in artikel 3 leden 1 en 2 te zijner kennis is gebracht of hij geacht kan worden hiervan kennis te hebben genomen, schriftelijk herziening daarvan vragen bij de Beroepscommissie Ontslagzaken.
2. De Beroepscommissie Ontslagzaken is een tripartiet samengestelde beroepsinstantie binnen de administratie welke ingesteld wordt door de President van de Republiek Suriname, voor de duur van maximaal vijf jaren.
3. In geval het verzoek tot herziening is ingediend na afloop van de in lid 1 genoemde termijn, kan de Beroepscommissie Ontslagzaken besluiten het verzoek tot herziening in behandeling te nemen op grond van een verschoonbare termijnoverschrijding, mede wegens overmacht bij de werkgever of de werknemer.
4. Nadat de Beroepscommissie Ontslagzaken het verzoek tot herziening als bedoeld in lid 1 in behandeling heeft genomen kan, hij bij gemotiveerde beslissing het verzoek tot herziening gegrond danwel ongegrond verklaren.
5. De Ontslagcommissie en het Hoofd van de Arbeidsinspectie zijn verplicht de gemotiveerde overwegingen van de Beroepscommissie Ontslagzaken op te volgen en hieraan uitvoering te geven.

6. Indien het verzoek tot herziening door de Beroepscommissie Ontslagzaken ongegrond is verklaard, blijft het besluit van de Ontslagcommissie of het Hoofd van de Arbeidsinspectie op grond van de door de Beroepscommissie Ontslagzaken aangegeven overwegingen overeind.
7. De Beroepscommissie Ontslagzaken beslist op een verzoek tot herziening uiterlijk binnen drie (3) weken na de datum van ontvangst van het verzoek.
8. De werkgever of de werknemer heeft het recht, nadat het besluit tot herziening als bedoeld in artikel 13 lid 1 te zijner kennis is gebracht of hij geacht kan worden hiervan kennis te hebben genomen, de onslagzaak schriftelijk voor te leggen aan de kantonrechter.
9. Het is de werkgever toegestaan voor de opzegging gebruik te maken van de dagtekening waarop de vergunning in eerste instantie had moeten zijn verleend, in die zin dat ook rekening wordt gehouden met de regel dat de opzegging geschiedt aan het einde van een betaaltermijn.
10. Nadere regels betreffende de Beroepscommissie Ontslagzaken worden bij staatsbesluit geregeld.

ARTIKEL II

1. Deze wet wordt in het Staatsblad van de Republiek Suriname afgekondigd.
2. Zij treedt in werking met ingang van de dag volgende op die van haar afkondiging.
3. De Minister belast met de zorg voor arbeidsaangelegenheden is belast met de uitvoering van deze wet.

Gegeven te Paramaribo, de.....

CHANDRIKAPERSAD SANTOKHI

MEMORIE VAN TOELICHTING

Algemeen

De Ontslagwet 2018 heeft als doel om meer uitsluitel te bieden over met name de verboden ontslaggronden die hun oorsprong vinden in de mensenrechten en verdragen van de VN en de ILO. De Ontslagwet regelt de ontslagvergunningsprocedure bij de Ontslagcommissie en de melding van het gegeven ontslag op staande voet bij het Hoofd van de Arbeidsinspectie. In 2018 is in deze wet de vernieuwing doorgevoerd, waarbij werkgevers en werknemers de mogelijkheid krijgen om een herzieningsverzoek in te dienen indien zij niet eens zijn met de beslissing van de Ontslagcommissie of het Hoofd van de Arbeidsinspectie. Het herzieningsverzoek zou conform artikel 13 naar het College van Arbeidszaken (college) gericht kunnen worden.

Vanwege de behoefte bij rechtssubjecten aan meer rechtsmogelijkheid tegen besluiten van de Ontslagcommissie en het hoofd van de Arbeidsinspectie in het kader van opzeggingen en ontslagen wegens dringende reden is de herzieningsmogelijkheid in 2018 opgenomen. Bij de rechtssubjecten was er tegelijkertijd een roep naar minder administratieve betrokkenheid in de afwerking van ontslagprocedures. Mede tegen deze twee achtergronden werd als voorloper op een meer uitgebreide rechterlijke kamer die efficiënt gaat over arbeidszaken in zijn algemeenheid, een college ingesteld. Het college zou in het kader van goed bestuur buiten de administratie aan de werkgever als aanvrager van een vergunning of melder van een ontslag op staande voet, maar ook de werknemer, mogelijkheid bieden om herziening van het besluit te vragen. Het college zou een permanent zijn, welke ingesteld zou worden door het Hof van Justitie bestaande uit 3 (drie) rechterlijke ambtenaren.

Echter is de instelling van het college tot op dit moment nog geen feit. Nadere gesprekken met het Hof van Justitie met betrekking tot de instelling van het college resulteerde in het in kaart brengen van de obstakels bij de instelling hiervan. De obstakels die het Hof van Justitie heeft aangedragen, die de instelling van het college zullen vertragen of zelfs onuitvoerbaar maken, zijn als volgt:

1. Een tekort aan rechters en een zware werkdruk bij de civiele zaken;

2. De onmogelijkheid van de weinige rechters die arbeidszaken kunnen doen om, nadat ze betrokken zijn geweest in beroepszaken van het college aangaande hetzelfde dienstverband nog civiele zaken te doen (loonvorderingen, ontbindingen, kennelijk onredelijk ontslag, aanvechten ontslagbeschikkingen), waardoor een stremming in de rechtspraak optreedt;
3. Het is niet aan te bevelen om het mogelijk te maken dat besluiten van het college van Arbeidszaken met 2-3 rechters, in een rechtszaak door 1 rechter worden vernietigd;
4. Het Hof van Justitie hanteert op dit moment een snelle procedure voor arbeidszaken, waardoor een aparte procedure binnen de administratie (met rechters) overbodig is;
5. Na/naast de procedure van het college blijft het voor werkgevers en werknemers mogelijk om een zaak aanhangig te maken bij de rechter, waardoor een aparte procedure binnen de administratie met dezelfde inzet (ageren tegen een ontslagbeschikking) overbodig is;
6. De uiterste beslistermijn van 3 weken van het college zou zonder meer niet haalbaar zijn als rechters erbij worden betrokken, omdat zij naast het college ook hun normale werkzaamheden moeten uitvoeren;
7. Indien rechters in de wet worden betrokken, moeten proceduregels, van oproepen bij deurwaardersexploot tot het concipiëren en bekendmaken van besluiten, tot in de puntjes zijn geregeld en dient het de werkwijze bij de rechterlijke macht te benaderen;
8. Indien rechters in het proces worden betrokken, zullen aparte administratieve en logistieke voorzieningen dienen te worden getroffen (zoals aparte zittingsruimte en kantoorfaciliteiten) en griffiers- of een voltijdse commissaris;
9. Indien rechters in de beroepsinstantie worden betrokken, zal een traject tussen de President van het Hof van Justitie en de Minister van Arbeid, Werkgelegenheid en Jeugdzaken dienen te worden afgesloten, waarbij op kosten van het ministerie, speciale rechters worden opgeleid om specifiek het werk van het college te kunnen doen. Nadat deze rechters zijn opgeleid, kunnen ze voor het college worden ingezet.

Gelet op de obstakels is het raadzaam om de nodige aanpassingen in de wet aan te brengen, zodat rechtssubjecten van een beroepsmogelijkheid binnen de administratie kunnen genieten.

De termijn waarbinnen het herzieningsverzoek ingediend moet worden, de besluiten waartegen het herzieningsverzoek ingediend moet worden, de partijen die het herzieningsverzoek kunnen indienen en de beslistermijn van de Beroepscommissie Ontslagzaken, zijn in deze wet ongewijzigd gebleven. De Beroepscommissie Ontslagzaken zal thans een beroepsinstantie binnen de administratie zijn, welke door de President wordt ingesteld. Deze commissie is tripartiet en moet binnen een termijn van drie (3) weken een besluit nemen. Om misbruik te voorkomen, is het toegestaan om de dienstbetrekking uiteindelijk, indien de werkgever succesvol in beroep gaat, toch wel op te zeggen met inachtneming van de datum waarop vergunning had moeten zijn verleend. Rekening moet wel worden gehouden met de regel dat de opzegging plaatsvindt aan het einde van een betaaltermijn. De besluiten die de Beroepscommissie Ontslagzaken kan nemen zijn enigszins in afzonderlijke leden uitgewerkt. Bij een gegrondverklaring van het herzieningsverzoek is de eerder beslissende instantie verplicht de gemotiveerde overwegingen van de Beroepscommissie Ontslagzaken op te volgen en hieraan uitvoering te geven.

Paramaribo, de.....



Handwritten signature of Chandrikapersad Santokhi, dated 11/11/24.

CHANDRIKAPERSAD SANTOKHI



Handwritten initials in blue ink.