

WET van2018
houdende bepalingen met betrekking
tot de beëindiging van de dienstbetrekking
door werkgevers
(Ontslagwet 2018)

ONTWERP

DE PRESIDENT VAN DE REPUBLIEK SURINAME

In overweging genomen hebbende, dat in het kader van een betere implementatie van fundamentele internationale arbeidsstandaarden van de Internationale Arbeidsorganisatie en de regionale arbeidsstandaarden van de Caribische Gemeenschap het wenselijk is over te gaan tot de nadere vaststelling van de regels ten aanzien van de beëindiging van de dienstbetrekking door werkgever;

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

Begripsbepalingen

Artikel 1

1. Voor de toepassing van het bij of krachtens deze wet bepaalde wordt verstaan onder:
 - a. Minister : de minister belast met de zorg voor arbeidsaangelegenheden;
 - b. minderjarige: de minderjarige zoals bepaald in artikel 382 van het Burgerlijk Wetboek.
 - c. werkgever : de werkgever in de zin van artikel 1613a van het Burgerlijk Wetboek;
 - d. werknemer : de werknemer in de zin van artikel 1613a van het Burgerlijk Wetboek;
 - e. uitzendbeding: een beding in de arbeidsovereenkomst waarbij de intermediair zoals geregeld in de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs (S.B. 2017 no. 42) met de uitzendkracht overeenkomt dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege tot een einde komt op het moment dat de terbeschikkingstelling tot een einde komt.

2. Deze wet is niet van toepassing op de arbeidsverhouding van Landsdienaren als bedoeld in artikel 1 van de Personeelswet (G.B. 1962 no. 95 zoals laatstelijk gewijzigd bij SB 1987 no. 93).

Artikel 2

1. Het is een werkgever verboden de dienstbetrekking van een werknemer te beëindigen zonder ontslagvergunning verleend door of namens de Minister, behoudens het gestelde in artikel 4.
2. Indien ontslag wordt aangezegd wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 1615p van het Burgerlijk Wetboek, is de werkgever verplicht dit binnen vier werkdagen schriftelijk te melden bij het Hoofd van de Arbeidsinspectie onder opgave van de dringende reden.

De procedures van ontslagvergunningsaanvraag en van de ontslagmelding

Artikel 3

1. Er is een Ontslagcommissie, die tot taak heeft aanvragen van een werkgever om een vergunning voor de opzegging van de dienstbetrekking met een werknemer als bedoeld in artikel 2 lid 1 te beoordelen en ter zake namens de Minister een beslissing te nemen.
2. Het Hoofd van de Arbeidsinspectie heeft tot taak om ten aanzien van de melding van de beëindiging wegens dringende reden als bedoeld in artikel 2 lid 2, namens de Minister te besluiten indien er wel of geen bezwaar bestaat tegen de opgegeven reden(en).
3. Nadere regels met betrekking tot de Ontslagcommissie en het Hoofd van de Arbeidsinspectie ten aanzien van lid 1 en lid 2 worden bij staatsbesluit geregeld.

Uitzonderingen ontslagverbod

Artikel 4

1. Het verbod als bedoeld in artikel 2 lid 1 geldt niet ten aanzien van het beëindigen van dienstbetrekkingen:
 - a. met wederzijds goedvinden;
 - b. van rechtswege bij de expiratie van de duur van een eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 1615e van het Burgerlijk Wetboek;
 - c. tijdens de bedongen proeftijd als bedoeld in artikel 1615l van het Burgerlijk Wetboek;
 - d. wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 1615p van het Burgerlijk Wetboek;
 - e. gebaseerd op een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een ontbindende voorwaarde;
 - f. op de arbeidsovereenkomst in de uitzendverhouding waarin het uitzendbeding is overeengekomen.

Ontslag wegens dringende redenen

Artikel 5

1. Het ontslag als bedoeld in artikel 2 lid 2 wordt ten aanzien van de beëindiging van de betreffende dienstbetrekking opgeschort tot na het besluit van het Hoofd van de Arbeidsinspectie genomen door of namens de Minister, dat geen bezwaren bestaan tegen de opgegeven reden(en). Het besluit heeft terugwerkende kracht vanaf het moment van de beëindiging van de dienstbetrekking wegens dringende reden.
2. Het besluit genoemd in lid 1 wordt genomen bij beschikking. Het besluit wordt genomen en ter kennis van de werkgever gebracht uiterlijk binnen veertien werkdagen na ontvangst door het Hoofd van de Arbeidsinspectie van de desbetreffende ontslagmelding en wel namens de Minister. Het besluit van het Hoofd van de Arbeidsinspectie dient met redenen omkleed te zijn.
3. Indien op de ontslagmelding niet wordt beslist binnen veertien werkdagen, wordt geacht geen bezwaar te bestaan tegen het ontslag wegens dringende reden.

Bijzondere opzegverboden

Artikel 6

1. Het is de werkgever verboden de dienstbetrekking op te zeggen van werknemers, bestuursleden, shopstewards of andere algemene of bijzondere vertegenwoordigers van een vakvereniging, federatie of confederatie of andere vertegenwoordigers van de werknemers die representatief geacht kunnen worden voor de werknemers of voor een bepaalde categorie daarvan in een onderneming, indien de opzegging geschiedt op grond van:

- a. de specifieke hoedanigheid van de werknemersvertegenwoordigers;
- b. de bij sub a. behorende activiteiten buiten de werktijd of met toestemming van de werkgever tijdens werktijd;
- c. het lidmaatschap van een vakvereniging of hun deelneming aan activiteiten van de vakvereniging, federatie of confederatie, voor zover deze activiteiten plaatsvinden buiten de werktijd of met toestemming van de werkgever tijdens werktijd en 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.

2. Het is de werkgever verboden de dienstbetrekking op te zeggen in verband met een werkstaking, tenzij deze staking onrechtmatig is verklaard door de rechter of tenzij de werkgever anderszins daartoe volgens wettelijke voorschriften bevoegd is.

3. Het is de werkgever verboden de dienstbetrekking op te zeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:

- a. tenminste 6 weken heeft geduurd;
- b. een aanvang heeft genomen nadat een aanvraag van een ontslagvergunning als bedoeld in artikel 3 is ontvangen.

4. Het is de werkgever verboden de dienstbetrekking met een vrouwelijke werknemer op te zeggen:

- a. gedurende de zwangerschap en wegens haar bevalling, tenzij er redenen zijn die niet gelegen zijn aan bevallingsverlof, moederschapsverlof. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen.

- b. gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof geniet en na werkhervatting aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof.

5. Het is de werkgever verboden de dienstbetrekking met een werknemer op te zeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten ten gevolge van de vervulling van een plicht opgelegd door wettelijke regelingen of door de overheid, tegen geldelijke vergoeding, opgelegde tijdelijke verplichting in het belang van de veiligheid of van de openbare orde en rust; het verbod geldt ook ten aanzien van de minderjarige werknemer, indien de arbeidsovereenkomst op het ogenblik waarop de verhindering aanvangt ten minste vier maanden heeft geduurd.

6. Het is de werkgever voorts verboden de dienstbetrekking op te zeggen op grond van:

- a. het indienen van een klacht of participatie in procedures tegen de werkgever vanwege vermeende inbreuk op wetten;
- b. het benaderen van een overheidsdienst zoals de Arbeidsinspectie;

- c. ras, kleur, geslacht, seksuele geaardheid, religie, politieke opinie, nationale of sociale afkomst, de gezondheidsstatus waaronder chronische aandoeningen, de burgerlijke staat en leeftijd, behoudens wettelijke of cao-regelingen met betrekking tot pensioen;
- d. het zich onttrekken door de werknemer van een werksituatie die een serieuze bedreiging vormt voor het leven of de gezondheid op basis van veiligheidsvoorschriften en andere duidelijk aantoonbare onveilige situatie. In dit geval wordt door de werknemer terstond melding gemaakt bij de werkgever en bij de vakvereniging of bij gebreke daarvan de ondernemingsraad.

Artikel 7

Artikel 6 lid 3 is niet van toepassing, indien de werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, zonder deugdelijke grond weigert:

- a. gevolg te geven aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen arbeid te verrichten;
- b. passende arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt op grond van de redelijkheid en billijkheid in afstemming met het Hoofd van de Arbeidsinspectie.

Artikel 8

1. De werkgever zegt de dienstbetrekking niet op voor redenen die gelegen zijn aan de werknemer, dan nadat aan hem de mogelijkheid is geboden om zich schriftelijk te verweren binnen minimaal 3 werkdagen. Deze verplichting geldt niet voor de beëindiging wegens dringende reden.
2. Een werknemer heeft recht op bijstand van andere personen als hij zich additioneel mondeling verweert tegen aantijgingen die kunnen leiden tot opzegging van de dienstbetrekking

Artikel 9

Een werkgever verliest zijn recht tot opzegging van de dienstbetrekking vanwege redenen die gelegen zijn aan de werknemer, als hij verzuimt zulks te doen binnen een redelijk termijn nadat hij kennis droeg van die redenen.

Artikel 10

1. Op een aanvraag voor de verlening van een ontslagvergunning wordt door de Ontslagcommissie binnen dertig dagen na ontvangst schriftelijk en 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 11

1. Indien een ontslagvergunning aan de werkgever is verleend, is het de werkgever toegestaan de betreffende dienstbetrekking op te zeggen doch met inachtneming van de wettelijke opzeggingstermijn en/of de toepasselijke cao-bepalingen of de bepalingen van de arbeidsovereenkomst.

2. Indien de Ontslagcommissie toestemming voor ontslag heeft verleend, bedraagt de termijn gedurende welke de toestemming geldt en gedurende welke de werkgever daarvan gebruik kan maken ten hoogste vier weken vanaf de datum van de schriftelijke bekendmaking van de beslissing aan de werkgever

Artikel 12

Het door een werkgever beëindigen van een dienstbetrekking is nietig, indien:

- a. daartoe geen ontslagvergunning is verleend;
- b. of in geval van een dringende reden daarvan geen melding is gedaan en verklaring van geen bezwaar van de Arbeidsinspectie is verkregen.

Artikel 13

1. Tegen een beschikking tot weigering van een ontslagvergunning of bezwaar tegen een beëindiging wegens dringende reden, kan de werkgever binnen zeven (7) werkdagen nadat het besluit te zijner kennis is gebracht of zij geacht kunnen worden hiervan kennis te hebben genomen schriftelijk bezwaar aantekenen bij de Minister.

2. In geval van overmacht betreffende de werkgever kan de Minister een bezwaar dat ingesteld is na verloop van de daarvoor bepaalde termijn, niettemin in behandeling nemen.

3. De Minister kan bij het bezwaar ingesteld ingevolge lid 1 van dit artikel, gemotiveerd het aanvankelijke besluit teniet doen en de vergunning verlenen dan wel verklaren geen bezwaar te hebben.

4. Op een ingesteld bezwaar wordt binnen drie (3) weken na de datum van ontvangst beslist. Bij overschrijding van deze termijn wordt het bezwaar geacht te zijn gehonoreerd.

Artikel 14

1. Bij Staatsbesluit kunnen nadere regels worden vastgesteld met betrekking tot het bij of krachtens deze wet bepaalde.

2. De Minister kan bij beschikking algemene richtlijnen vaststellen ter beoordeling van het al dan niet verlenen van de toestemming als bedoeld in artikel 2 lid 1.

3. De Minister kan algemene richtlijnen vaststellen ter beoordeling van het al dan niet aantekenen van bezwaar tegen de beëindiging van de dienstbetrekking wegens dringende reden door de Arbeidsinspectie als bedoeld in artikel 4a lid 2.

Strafbepalingen

Artikel 15

Degene die niet voldoet aan de verplichtingen ingevolge het bepaalde in de artikelen 2 lid 1 en lid 2, 5 en 7 lid 1 of in strijd handelt met de daarin opgenomen verboden wordt gestraft met een hechtenis van ten hoogste een (1) maand of geldboete van de vierde categorie zoals aangegeven in artikel 40 van de Wet van 30 maart 2015 (S.B. 2015. No. 44).

Artikel 16

Met de opsporing van de feiten strafbaar gesteld bij artikel 14 zijn, behalve de bij of krachtens artikel 134 van het Wetboek van Strafvordering aangewezen ambtenaren, tevens belast het Hoofd van de Arbeidsinspectie en de arbeidsinspecteurs, alsmede de door de Minister daartoe aangewezen ambtenaren.

Artikel 17

Met de inwerkingtreding van deze wet worden de Wet Ontslagvergunning (SB 1983 no. zoals laatstelijk gewijzigd bij S.B. 2001 no. 70) en het bijbehorende uitvoeringsbesluit ingetrokken.

Artikel 18

1. Deze wet wordt aangehaald als: Ontslagwet 2017.
2. Zij wordt in het Staatsblad van de Republiek Suriname afgekondigd.
3. Zij treedt in werking met ingang van de dag volgende op die van haar afkondiging.
4. De Minister belast met de zorg voor arbeidsaangelegenheden, is belast met de uitvoering van deze wet.
5. Deze wet wordt na twee (2) jaar van haar inwerkingtreding geëvalueerd door de Minister, waarna de uitkomst binnen zes (6) maanden met de vakbeweging en het bedrijfsleven wordt besproken.

Gegeven te Paramaribo, de
D.D. BOUTERSE

MEMORIE VAN TOELICHTING

Algemeen

Ontslagrecht

Naar analogie van de structuren van het recht in zijn algemeenheid maakt de ontslagwetgeving deel uit van het ontslagrecht. Het ontslagrecht zoekt een oplossing voor de conflicterende belangen van werkgever en werknemer in verband met het einde van de arbeidsovereenkomst. Volgens de literatuur is het ontslagrecht in de eerste plaats gericht op de bescherming van de arbeider tegen ontslag, hetgeen begrijpelijk is daar de arbeider zowel materieel als immaterieel een groot belang heeft bij het behoud van zijn dienstbetrekking.

Hij stelt verder dat de ontslagbescherming van de arbeider niet zo ver kan gaan, dat hierdoor een onaantastbaar recht op continuering van zijn dienstbetrekking zou ontstaan. Dit recht vindt zijn begrenzing in het belang van de werkgever bij een goede functionering van de onderneming, hetgeen ertoe kan leiden dat arbeiders worden ontslagen die niet (meer) passen in het productieproces.

Dualisering ontslagrecht in 1983

Ter regulering van het toenemend aantal ontslagen van werknemers in de particuliere sector werd in 1983 middels het Decreet Ontslagvergunning het instituut van de ontslagvergunning als noodmaatregel geïntroduceerd. Ter regulering van het toenemend aantal ontslagen van werknemers werden middels het Decreet Ontslagvergunning (Decreet E-39, thans Wet Ontslagvergunning) regelingen geïntroduceerd, inzake het door de werkgever beëindigen van dienstbetrekkingen met werknemers. In dit decreet werd in overweging genomen dat, mede vooruitlopend op het tot stand komen van een afzonderlijke meer gedetailleerde wettelijke regeling inzake ontslag van werknemers door de werkgever, het noodzakelijk was algemene regels vast te stellen met betrekking tot het beëindigen van de dienstbetrekkingen door de werkgever. De noodzaak om deze algemene regels vast te stellen in 1983 had een tweeledig karakter:

1. de bescherming van de werknemers; en
2. het behoud van arbeidsplaatsen.

De algemene bescherming terzake (van de werknemers) werd neergelegd in artikel 2 van het Decreet, welke als volgt luidt: “Het is een werkgever verboden de dienstbetrekking van een werknemer te beëindigen zonder ontslagvergunning verleend door of namens de Minister”.

Het instituut van de ontslagvergunning werd met het aangehaalde decreet geïntroduceerd “als noodmaatregel”. Het karakter van de noodmaatregel kan alleen uitgelegd worden in relatie met de overweging in de preambule van het decreet. Aangezien het Ontslagdecreet anticipeerde op een “afzonderlijke meer gedetailleerde wettelijke regeling inzake ontslag van werknemers door de werkgever” in de preambule, werd het toen aangeduid in de Nota van Toelichting als een “noodmaatregel” die zou gelden totdat de uitgebreide regeling in werking zou treden. In discussies met betrekking tot de ontslagwetgeving wordt echter te vaak het karakter van “noodmaatregel”

uitgelegd als een enge op zich zelf staande voorlopige maatregel zonder gewenste opvolging. De meer gedetailleerde wettelijk regeling is nooit tot stand gekomen.

Sinds die periode is die meer uitgebreide periode niet gekomen, totdat het decreet, dat inmiddels in 2001 tot wet was verheven, integraal aan een herziening werd onderworpen in het kader van het Decent Work Country Programme 2014-2016. Met het decreet werd een publiekrechtelijke dimensie gegeven aan het ontslagrecht, welke tot 1983 een puur privaatrechtelijke aangelegenheid was. Aldus werd het duaal stelsel in het ontslagsysteem van Suriname ingevoerd. Het ontslagsysteem bleef echter gesloten, wat betekent dat de wijzen waarop de arbeidsovereenkomst kan worden gewijzigd, uitdrukkelijk zijn vastgesteld. Beëindigingsmogelijkheden daarbuiten zijn onmogelijk.

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 ontheffing 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.

Ter beperking van het toenemend aantal ontslagen in de particuliere sector 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.

Mandaat

De door de werkgever aan te vragen ontslagvergunning wordt verleend “door of namens de Minister van Arbeid” volgens de Wet Ontslagvergunning. Een ontslagvergunning wordt schriftelijk aangevraagd door de werkgever bij het Hoofd der Arbeidsinspectie, staat in artikel 4 lid 1 van de WO. In het daaropvolgend Besluit Ontslagcommissie (BO) van 12 mei 1986 wordt vastgesteld dat er een Ontslagcommissie is 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 (WO) te beoordelen en terzake namens de Minister een beslissing te nemen (artikel 2).

Door de Minister van Arbeid is bij Beschikking (Beschikking Minister van Arbeid van 6 maart 1984 No. 931/84, inzake instelling Ontslagcommissie) aan de Ontslagcommissie mandaat verleend (Nota van Toelichting, Algemeen). Bij de Artikelsgewijze Toelichting is ingevolge artikel 2 van de huidige WO op grond van de eisen van de praktijk de bevoegdheid tot vergunning verlening door de Minister krachtens mandaat opgedragen aan de Ontslagcommissie. Dit betekent dat de Ontslagcommissie deze bevoegdheid uitoefent in naam van en onder verantwoordelijkheid van de Minister.

Volgens de literatuur is “mandaat” de opdracht door een orgaan, de “mandans” aan ondergeschikten om een bepaalde bevoegdheid namens dat orgaan en onder zijn verantwoordelijkheid uit te oefenen. Hier is dus geen sprake van overdracht van bevoegdheden, maar (in de eigenlijke zin van het woord) van een opdracht die een hiërarchische verhouding tussen

mandans en mandataris veronderstelt. Bij mandaat verandert er naar buiten toe niets aan de juridische situatie; de verantwoordelijkheid voor de uitoefening blijft bij de mandans. Daarom heeft mandaat aan ondergeschikten geen wettelijke basis. De mandans kan ook altijd incidentele aanwijzingen geven. Mandaat wordt veel aangetroffen op ministeries, waar ambtenaren op naam van en onder verantwoordelijkheid van de minister bepaalde bevoegdheden uitoefenen.

Gesloten ontslagstelsel

De literatuur onderscheidt vier (4) manieren om een arbeidsovereenkomst te beëindigen. Hij noemt:

1. de beëindigingsovereenkomst;
2. de opzegging;
3. de ontbinding door de rechter; en
4. het einde van rechtswege.

Daarnaast is er ook een iets meer uitgebreide opsomming waarbij wordt vastgesteld dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd kan worden beëindigd door:

- opzegging met inachtneming van een opzeggingstermijn (bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd alleen nodig indien dit schriftelijk bedongen was);
- opzegging zonder inachtneming van een opzeggingstermijn, echter met betaling van een schadeloosstelling;
- ontslag op staande voet wegens aan wederpartij onverwijld medegedeelde dringende redenen;
- de dood van de werknemer(niet van de werkgever);
- ontbinding door de rechter wegens wanprestatie;
- ontbinding door de rechter op verzoek van de wettelijke vertegenwoordiger of de Procureur-Generaal (in geval van een minderjarige);
- ontbinding door de rechter wegens gewichtige redenen;
- opzegging van de curator in een faillissement van de werkgever met in achtneming van een termijn van maximaal 6 weken;
- onmiddellijke opzegging gedurende een vooraf overeengekomen proeftijd;
- opzegging met wederzijds goedvinden op elk gegeven moment.

Juridische basis Ontslagcommissie

De juridische basis van de Ontslagcommissie is in 1986 verstevigd middels het Staatsbesluit van 12 mei 1986, houdende instelling, samenstelling, inrichting en werkwijze van de Ontslagcommissie (Besluit Ontslagcommissie).

In dit Staatsbesluit zijn geregeld:

- de taak van de Ontslagcommissie;
- de samenstelling, werkwijze en bevoegdheden van de Ontslagcommissie.

Criteria

Het heeft tot 1994 geduurd voordat uiteindelijk bij beschikking van 26 juli 1994, no. 1861 werden vastgesteld, de criteria die worden gehanteerd voor het beoordelen van individuele ontslagvergunningsaanvragen en collectieve ontslagvergunningsaanvragen wegens bedrijfseconomische/bedrijfsorganisatorische redenen.

Tripartiete samenstelling

De Ontslagcommissie is sedert 01 mei 2003 een tripartiete commissie. Op 07 oktober 1997 bracht een kleine commissie onder voorzitterschap van dhr. J.H.O. Cats een preadvies uit aan het AAC. Hangende een volledige herziening van de Wet Ontslagvergunning adviseerden de partners het volgende als tussentijdse oplossing :

- de Ontslagcommissie tripartiet te doen samenstellen;
- de coördinatie van de werkzaamheden met betrekking tot het melden van ontslag wegens dringende redenen onder te brengen bij het Onderdirectoraat Juridische- en Internationale Zaken; en tenslotte dat de Ontslagcommissie zich meer dan voorheen zal bezighouden met bemiddeling in ontslagaanvragen.

Deze wet behandelt twee procedures steeds met vermelding om welke procedures het gaat soms apart soms gecombineerd. Het gaat om:

1. de procedure bij de Ontslagcommissie voor de opzegging van de dienstbetrekking zijdens de werkgever met een opzegtermijn die maximaal 30 dagen duurt; en
2. procedure bij de Arbeidsinspectie voor de beëindiging van de dienstbetrekking wegens dringende reden die maximaal 14 werkdagen duurt.

De bedoeling is dat deze wet meer uitsluitel biedt over met name de verboden ontslaggronden die hun oorsprong vinden in de mensenrechten en verdragen van de VN en de ILO. De verwachting is dat de uitbreiding van de bepaling met betrekking tot de ontslaggronden, de ontslagpraktijk zowel binnen de administratie als bij de rechterlijke macht aanzienlijk zullen beïnvloeden.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1

Artikel 1 omvat de begripsbepalingen en bepaalt het toepassingsbeleid van de onderhavige wet. Deze wet is van toepassing op de arbeidsovereenkomst die beheerst wordt door het Burgerlijk Wetboek en wel die verhoudingen die niet mede beheerst worden door de Personeelswet. Uitgangspunt is nog steeds dat de wet 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 Burgerlijk Wetboek (BW). De arbeidsverhouding berustend op een overeenkomst van enkele diensten valt derhalve buiten de wet. Voorts is de wet niet van toepassing op het doen eindigen van dienstbetrekkingen van landsdienaren. Echter is het niet uitgesloten dat op termijn de Ontslagcommissie het mandaat krijgt om zich ook uit te spreken over ontslagzaken van de landsdienaren en in het bijzonder de ambtenaren. De Ontslagcommissie kan voor deze doeleinden een uitbreiding ondergaan door een onderverdeling in een afdeling “Privaat bedrijfsleven” of “Burgerlijk recht” en een afdeling “Publieke sector” of “Personeelswet”. Deze uitbreiding zou betekenen dat ambtenaren meer rechtszekerheid krijgen die nu min of meer beperkt is tot de ambtenarenrechter (Hof van Justitie) die in eerste en laatste instantie recht spreekt.

Bij een uitzendbeding (zie lid d) komen de intermediair en de uitzendkracht overeen dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege ophoudt wanneer de terbeschikkingstelling ophoudt. Een veel voorkomende manier waarop de terbeschikkingstelling ophoudt, is wanneer de inlener

gebruik maakt van zijn recht door aan de intermediair mede te delen dat hij de aanwezigheid van een bepaalde uitzendkracht niet meer wenselijk acht in zijn organisatie.

Artikel 2

Lid 1 is de kernbepaling van deze wet en regelt het vereiste van de ontslagvergunning voor elk ontslag door de werkgever. De ontslagprocedure hier heeft als doel de preventieve ontslagtoets toe te passen. Verwezen wordt naar artikel 4, omdat hier de gevallen worden opgenoemd waar het vereiste van een ontslagvergunning vergunning niet van toepassing is. De *ILO Termination of Employment Convention* heeft als algemeen uitgangspunt dat een dienstbetrekking niet dient te worden opgezegd, tenzij er een valide grond daarvoor is. Deze grond moet verband houden met de capaciteit of het gedrag van de werknemer of met bedrijfsomstandigheden (art. 4).

Als een aanvraag is afgewezen kan een tweede aanvraag voor een ontslagvergunning worden gedaan in geval van nieuwe gronden.

Elke dienstbetrekking dient beëindigd te kunnen worden door opzegging. De opzegging is een eenzijdige rechtshandeling. Het kan worden gedefinieerd als een wilsverklaring van een werknemer of een werkgever, gericht op het doen eindigen- hetzij direct hetzij op termijn van de arbeidsovereenkomst. De effectuering van de opzegging is een vraagstuk apart waarbij de zogenaamde arbeidsovereenkomsten met een vaste duur en een maximumduur een rol spelen. De laatste hebben een uitdrukkelijke bepaling die de tussentijdse beëindiging regelt en mogelijk maakt, de eerste niet.

Het komt geregeld voor dat de arbeidsverhouding zodanig verstoord raakt, dat werkgevers besluiten deze te verbreken. De wet komt de werkgever hierbij tegemoet door te bepalen dat hij de dienstbetrekking zonder voorafgaande opzegging en zonder in achtneming van voor opzegging geldende bepalingen (o.a. 1615 e, BW e.v.), kan doen eindigen “om ene dringende aan de wederpartij (in casu de arbeider) onverwijld medegedeelde reden”. De werkgever handelt hierdoor niet “onrechtmatig”, al stemt de wederpartij (de arbeider) daarin niet toe (art. 1615p, BW). Een dergelijke opzegging kan dus zonder meer lijden tot een onmiddellijke verbreking van de arbeidsverhouding, tot een ontslag op staande voet. Lid 2 regelt voor deze gevallen de meldingsplicht. Een ontslag wegens dringende reden moet door de werkgever binnen vier werkdagen schriftelijk gemeld te worden bij het Hoofd van de Arbeidsinspectie. Hier is voor de praktische uitvoerbaarheid dagen vervangen met werkdagen. Deze verruiming zal niet ervoor zorgen dat het specifieke karakter van dringendheid welke typerend is voor het ontslag op staande voet, verloren gaat. Artikel 4 lid 2 gaat verder op deze meldingsplicht in.

Het ontslagverbod is ook van toepassing op de uitzendverhouding voor het geval er in de afspraak tussen de uitzendkracht en de intermediair er geen uitzendbeding is gemaakt. Dit beding houdt in dat de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt, doordat de ter beschikkingstelling op verzoek van de opdrachtgever ten einde komt. De mogelijkheid van dit beding wordt in het concept NBW genoemd (art. 690 lid 2).

Verwijzend naar artikel 3 lid 2 is noemenswaardig dat de meldtijd is verruimd van 4 dagen, naar 4 werkdagen in artikel 2 lid 2, dit met inachtneming van de praktische onmogelijkheden van het weekend eventueel in combinatie met en aansluitend op nationale met de zondag gelijk gestelde vrije dagen. Indien ontslag wordt aangezegd wegens een dringende reden als bedoeld in artikel

1615p van het Burgerlijk Wetboek, is de werkgever verplicht dit binnen vier werkdagen te melden bij het Hoofd van de Arbeidsinspectie. Dat moet schriftelijk waarbij de dringende reden wordt opgegeven. Onder schriftelijk wordt vooralsnog niet bedoeld de elektronische wijze van mail, sms of via de zogenaamde app.

Artikel 3

In dit artikel worden de twee verschillende ontslagprocedures binnen de administratie behandeld. Het betreft de opzegging van de dienstbetrekking met een opzegtermijn welke geschiedt via de Ontslagcommissie en de ontslagmelding die door de Arbeidsinspectie wordt afgehandeld. Deze twee procedures staan los van elkaar en hebben verschillende rechtsgevolgen.

Middels lid 1 wordt de taak van de Ontslagcommissie vastgesteld. Haar taak is om ontslagaanvragen die door de werkgever ter verkrijging van een ontslagvergunning worden ingediend, te beoordelen en ook om op de aanvraag een beslissing te nemen. Die beslissing kan zijn dat vergunning wordt verleend aan de werkgever of dat geen vergunning wordt verleend. In het eerste geval heeft de werkgever het recht om met inachtneming van de opzeggingsbepalingen (o.a. het correcte opzegmoment en de opzegtermijn) de dienstbetrekking te beëindigen. Opzegging van de dienstbetrekking met een rechtmatig verkregen vergunning vrijwaart hem nog niet van een vordering van de werkgever bij de rechter op basis van ‘kennelijk onredelijk ontslag’ (art. 1615s BW). In het tweede geval is er geen toestemming om de dienstbetrekking op te zeggen.

Er zijn kritische opmerkingen op de rechtssituatie waarbij een minister zich inlaat over het ontslag van een werknemer. Aangegeven wordt dat eventueel een uitzondering voor massaontslag of afvloeiing gemaakt zou kunnen worden. Vooruitlopend op een andere rechtsmogelijkheid, wordt het bestaand dat heeft gefunctioneerd, gehandhaafd.

Lid 1 en lid 2 zijn gestoeld op de *ILO Termination of Employment Convention* (ILO Conventie No. 158). Wordt een ontslag door een werknemer aangemerkt als onrechtmatig, dan behoort hij aanspraak te maken op beroepsmogelijkheden bij een onpartijdig lichaam (ILO Conventie No. 158, art. 8). De overheid moet maatregelen treffen zodat werknemers op de hoogte zijn van beroepsmogelijkheden (Aanbeveling No. 166, art. 15). Het onpartijdige beroepslichaam moet bevoegd zijn om de redenen van ontslag en andere omstandigheden te onderzoeken. Het moet ook bevoegd zijn om te besluiten of het gegeven ontslag gerechtvaardigd was (Conventie No. 158, art. 9).

In het belang van een redelijk procesverloop voor werknemers stelt de conventie:

- (a) dat de bewijslast omtrent het bestaan van een gerechtvaardigde ontslaggrond dient te rusten op de werkgever;
- (b) dat de beroepslichamen hun conclusie omtrent de ontslaggronden trekken op basis van het bewijs geleverd door beide partijen en volgens wettelijk ingestelde procedures (ILO Conventie No. 158, art. 9 lid 2).

Lid 2 stelt vast de bevoegdheid van het Hoofd van de Arbeidsinspectie in gevallen van beëindiging van het dienstverband wegens dringende reden, ook wel het ontslag op staande voet genoemd. Het Hoofd van de Arbeidsinspectie heeft tot taak om ten aanzien van de melding van de beëindiging wegens dringende reden namens de Minister een besluit te nemen. Het besluit kan zijn wel bezwaar tegen de opgegeven reden (en dus het ontslag) of geen bezwaar tegen de opgegeven reden(en). Over het effect van de besluiten zie hieronder bij art. 4 lid 2.

Lid 3 laat de ruimte open voor verdere vaststelling van regels met betrekking tot het wezen, het functioneren en de werkwijze van de Ontslagcommissie en het Hoofd van de Arbeidsinspectie en wel wat betreft hun ontslagn taken zoals opgenoemd in lid 1 en lid 2. Dit kan gebeuren bij 1 of meerdere staatsbesluiten. Hier kan verwezen worden naar het nieuwe Besluit Ontslagvergunning en Ontslagmelding, dat het oude Besluit Ontslagcommissie (SB. 1986 no. 29) vervangt.

Artikel 4

Het algemeen ontslagverbod van artikel 2 lid 1 kent een aantal uitzonderingen die in artikel 4 lid 1 zijn genoemd. Ten eerste is er geen noodzaak, vanwege de contractsvrijheid, dat bij een beëindigingsovereenkomst enige toetsing van de ontslaggronden plaatsvindt (sub a). Partijen zijn vrij om een beëindigingsovereenkomst te sluiten. Bij een wilsgebrek (dwang, dwaling, bedrog) zal de overeenkomst vernietigbaar zijn, maar dat is op basis van het BW. In de rechtspraak wordt het lichtvaardig aannemen van een instemming of acceptatie van een beëindigingsaanbod of het doen van zo een beëindigingsaanbod door de werknemer zelf (bijvoorbeeld in een bepaalde gemoedstoestand) afgeraden.

Sub b geeft aan dat de ontslagvergunning niet nodig is als de arbeidsovereenkomst van rechtswege expireert. Dat is het geval aan het einde van de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, wanneer de werkgever de werkperiode niet laat voortduren. Volgens het systeem van het BW moet bij een voortgezette dienstbetrekking, deze bij beëindiging worden opgezegd. Over de theorie van de voortgezette dienstbetrekking (BW, art. 1615e en 1615f), waar een ontslagvergunning ondanks het bestaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, vereist is, wordt hier verder niet op ingegaan. Deze bepaling is niet in strijd met de geldende jurisprudentie, de huidige arbeidswetgeving die niet toestaan dat uitdrukkelijk verlengde overeenkomsten door verstrijken van termijn eindigt en de geldende rechtsopvatting. Het concept NBW en de Wet Arbeidsovereenkomst voor Bepaalde Tijd (S.B. 2017 no. 42) die stellen wel bijvoorbeeld dat na de derde verlenging de arbeidsovereenkomst geacht wordt voor onbepaalde tijd te zijn, maar zij geven niet aan dat bij een opzegging aan het einde van de termijnen geen ontslagvergunning hoeft te worden aangevraagd of dat de arbeidsovereenkomsten na expiratie van rechtswege eindigen.

In de bedongen proeftijd (BW, art.1615l) en bij een beëindiging wegens dringende reden (BW, art. 1615p) bij sub c en sub d. is de ontslagvergunning ook niet nodig. Bij de laatste is wel een ontslagmelding vereist.

Nieuw is de toevoeging van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een ontbindende voorwaarde (sub. e). Middels zo een voorwaarde wordt het einde van de arbeidsovereenkomst afhankelijk gesteld van een toekomstige onzekere gebeurtenis. Een ontbindende voorwaarde is geldig, indien de gebeurtenis die de overeenkomst doet eindigen objectief bepaald is en niet afhankelijk is van de wil of de subjectieve waardering of beïnvloeding van een partij. Dat betekent dus dat voor de vaststelling of de gebeurtenis is ingetreden, geen nadere verklaring van één der partijen moet zijn vereist. De gebeurtenis moet niet afhankelijk zijn van de wil van de werkgever. Indien de subjectieve waardering een rol gaat spelen, gaat het in de praktijk om een opzegging van de arbeidsovereenkomst, waarvoor opzeggingsvereisten gelden.

Vanwege het tijdelijke karakter van de uitzendverhouding en de discretionaire bevoegdheden van

de inlener ten aanzien van het gebruik van een uitzendkracht is het ontslagvergunningvereiste niet noodzakelijk voor de arbeidsovereenkomst in de uitzendverhouding als het uitzendbeding is gemaakt. De inlenende onderneming heeft vanwege het karakter van de uitzendrelatie de bevoegdheid om zonder plichtplegingen vast te stellen dat ze geen gebruik wenst te maken van de diensten van de uitzendkracht. Het ontslagverbod is van toepassing op de uitzendverhouding voor het geval er in de afspraak tussen de uitzendkracht en de intermediair er geen uitzendbeding is gemaakt. Dit beding houdt in dat de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt, doordat de ter beschikkingstelling op verzoek van de opdrachtgever ten einde komt. De mogelijkheid van dit beding wordt in het concept NBW genoemd (art. 690 lid 2).

Met artikel 10 lid 1 van de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs – dat het uitzenden van een uitzendkracht aan een inlener limiteert tot maximaal 2 jaar aaneengesloten - werd het beginsel van de tijdelijkheid geïntroduceerd in de wetgeving betreffende uitzendverhoudingen. Dit beginsel is gericht op het tegengaan van substitutie van arbeid in rechtstreekse dienstbetrekking door uitzendarbeid, een trend die in toenemende mate waar te nemen is. Deze bepaling heeft ten doel te voorkomen dat uitzendkrachten als surrogaat worden gebruikt voor de ideale langdurige werkgelegenheid en vaste banen. Als uitgangspunt geldt het incidenteel en tijdelijk karakter van ter beschikkingstellingen. Beoogd wordt tevens om bij een behoefte tot structurele tewerkstelling bij de inlenende onderneming, laatstgenoemde te bewegen de arbeidskracht in vaste dienst te nemen.

Bij wijziging van het Burgerlijk Wetboek kan een bepaling worden opgenomen welke tot doel heeft dat na een ketting van drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, de eerstvolgende voortzetting daarvan binnen drie (3) maanden na beëindiging van de tweede schakel van rechtswege een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd is. Het vierde contract geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd. Hetzelfde geldt voor een ketting van 36 maanden.

Bij verdere wijziging van het Burgerlijk Wetboek zullen bovenstaande regels gedurende de eerste 26 weken waarin op basis van de arbeidsovereenkomst arbeid wordt verricht, niet van toepassing zijn. Dat betekent dat gedurende de eerste 26 weken van de uitzendovereenkomst het mogelijk is dat meer dan drie arbeidsovereenkomsten tussen dezelfde uitzendkracht en inlener elkaar opvolgen met tussenpozen van niet meer dan drie maanden zonder dat deze gelden als één voor onbepaalde tijd aangegane overeenkomst.

Het is dus mogelijk dat een uitzendovereenkomst in de 27ste of een daarop volgende week van rechtswege omgezet wordt in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, maar dat de terbeschikkingstelling slechts mag duren tot 1 jaar (52ste week). Het gevolg zal zijn dat in de 53ste week de werknemer niet meer mag worden uitgezonden, maar een werknemer is van de intermediair met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Indien deze situatie ongewenst is, zal de dienstbetrekking eenzijdig moeten worden opgezegd of met wederzijds goedvinden worden beëindigd. De intermediair kan deze situatie voorkomen door te letten op het aantal verlengingen.

De werkingssfeer van de wet wordt in belangrijke mate bepaald door haar uitzonderingsbepalingen in artikel 4 lid 1. Ingevolge artikel 4 lid 1 onder d., is geen ontslagvergunning vereist in geval van

ontslag wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 1615p BW. Het risico bestaat dan dat deze uitzonderingsclausule wordt aangegrepen ter ontduiking van het ontslagvergunningsvereiste. In dergelijke gevallen kan het een gefingeerde dringende reden betreffen en is er in het algemeen sprake van een oneigenlijk gebruik van het ontslag wegens dringende reden, zoals in de wet geregeld. Ook zou er onevenredigheid kunnen bestaan tussen de opgegeven redenen en ingrijpende maatregel van ontslag te bestaan. Vandaar dat gekozen wordt voor handhaving van de meldingsplicht.

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.

Artikel 5

De toetsing door de Arbeidsinspectie is in tegenstelling tot het oordeel van de Ontslagcommissie geen preventieve toets, maar een toetsing achteraf. Dat komt door het aparte karakter van het ontslag met een opzegtermijn en het ontslag op staande voet zonder opzegtermijnen. Lid 1 bepaalt dat het ontslag op staande voet ten aanzien van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst opgeschort wordt en dat het oordeel van het Hoofd van de Arbeidsinspectie wordt afgewacht. Bestaan er geen bezwaren bestaan tegen de opgegeven reden(en), dan wordt het ontslag geacht te zijn gegeven ingaande de dag waarop het onverwijld aan de werknemer is medegedeeld. Bestaat er bezwaar, dan wordt het ontslag op staande voet nooit te zijn aangezegd en blijft de dienstbetrekking in tact. Lid 2 bepaalt tevens dat “het ontslag ten aanzien van de beëindiging van de betreffende dienstbetrekking wordt opgeschort tot na het besluit door of namens de minister van arbeid, dat geen bezwaren bestaan tegen de opgegeven reden”. Hierbij dient opgemerkt te worden dat:

1. het ontslag wordt opgeschort (alleen) ten aanzien van de beëindiging van de dienstbetrekking;
2. de minister (i.c. namens hem/haar, het Hoofd der Arbeidsinspectie) slechts bezwaren kan aanvoeren tegen de opgegeven reden, kennelijk om niet te treden op het terrein van de kantonrechter die eventueel het ontslag aan de andere rechtsbeginselen en formele procedures kan toetsen. De rechter oordeelt ook over een kennelijk onredelijkheid of de onregelmatigheid van het ontslag.

Lid 2 regelt de administratieve vorm van het besluit. Het besluit genomen door het Hoofd van de Arbeidsinspectie wordt genomen als het bestuursbesluit dat bekend is als de beschikking. Zowel de vorming van het besluit c.q. het opmaken van de beschikking als de mededeling aan de werkgever geschiedt binnen 14 dagen na ontvangst door het Hoofd van de Arbeidsinspectie van de desbetreffende ontslagmelding. Deze zelfde termijn geldt voor de afschrift van de beschikking die aan de belanghebbende werknemer met worden uitgereikt als aan de vereniging van werknemers indien toepasselijk. In het kader van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur stelt de wet dat de beschikking deugdelijk moet zijn gemotiveerd.

Lid 3 dient om de overheid te houden aan de algemene beginselen van behoorlijk bestuur. De Arbeidsinspectie is gehouden om binnen veertien dagen het besluit te nemen. Als de overheid dat nalaat, dan is het effect het tegenovergestelde wat men met de wet beoogt namelijk beschermen van de werknemer tegen onterecht en onrechtmatig ontslag. Deze nalatigheid levert een vergrote

kwetsbaarheid in rechtsgeschillen waar de overheid wegens verzuim zou kunnen worden gedaagd. Deze constructie biedt garantie voor tijdige voorbereiding en vastlegging van besluiten. Dezelfde ratio ligt achter de fatale termijn van 30 dagen die geldt voor de Ontslagcommissie (art. 9 lid 3).

Artikel 6

Artikel 6 lid 1 is een nadere uitwerking van artikel 4 lid 1 van de Wet Vrijheid van Vakvereniging (SB 2016 no. 151) en gebaseerd op artikel 1 van ILO Conventie No. 135 (*Workers' Representatives Convention*), ILO Conventie No. 158 (art. 5 sub a) en de ILO Caricom Modelwet Ontslag (art. 16 sub d). De bescherming is in het algemeen tegen alle rechtmatige vakbondsactiviteiten buiten de werktijd en tijdens werktijd met toestemming van de werkgever.

De werkgever zal de dienstbetrekking niet kunnen opzeggen vanwege een werkstaking van de werknemers. Dat kan alleen als de staking onrechtmatig is verklaard en de staking voortduurt. Alleen de kantonrechter in bodemprocedure heeft de bevoegdheid om een staking onrechtmatig te verklaren, de werkgever ontbeert deze bevoegdheid. Een staking is onrechtmatig wanneer de kantonrechter in bodemprocedure daartoe vonnis wijst welke kracht van gewijsde heeft bereikt. In hoger beroep wordt de uitspraak van in hoger beroep afgewacht. Bij een staking die onrechtmatig is verklaard door de rechter, genieten werknemers die de staking voortzetten, geen ontslagbescherming (lid 2). Bij een onrechtmatig verklaring van een staking wordt ontslag niet toegepast voor de staking die voor het vonnis is gevoerd, maar alleen mogelijk bij een voortzetting van de staking ondanks het vonnis. Met het laatste zinsdeel ('tenzij de werkgever daartoe volgens wettelijke voorschriften bevoegd is') wordt bedoeld op gevallen waar stakingen op zich van meet af aan in strijd zijn met de wet vanwege uitdrukkelijke wettelijke bepalingen. Soortgelijke bepalingen bestaan er nog niet in de private sector, maar zijn niet uitgesloten gelet op artikel 11 van de Wet Vrijheid van Vakvereniging.

De ontslagbescherming wegens ziekte van artikel 6 lid 3 vindt zijn oorsprong in art. 1615c BW en Caricom Modelwet Ontslag (art. 16 sub e). Tijdelijke afwezigheid vanwege ziekte of ongeval zal volgens ILO-normen geen valide grond zijn voor opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever (ILO Conventie No. 158, art. 6 en Aanbeveling No. 166). Wat "tijdelijke afwezigheid" is en regelingen met betrekking tot attesten, dienen nader in de wetgeving of middels partijafspraken te worden vastgelegd. Deze bepaling is ook gestoeld op artikel 670 lid 1 van het concept NBW. De periode in sub a wordt in het concept NBW gesteld op 1 jaar. In het huidige BW wordt in beginsel, naar analogie van art. 1614c lid 2 BW, uitgegaan van 6 weken. Het concept NBW noemt de periode tot doorbetaling van loon bij ziekte ook op 6 weken (art. 629 lid 1), maar gaat bij ontslag uit van 1 jaar. Vooralsnog wordt hier 6 weken gehanteerd. Sub b is gebaseerd op het concept NBW (670 lid 1 sub b).

Voor de berekening van de termijn, bedoeld in onderdeel a, worden – naar analogie van het concept NBW – perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid ten gevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschapsverlof en perioden van ongeschiktheid tijdens het zwangerschaps- of bevallingsverlof, niet in aanmerking genomen (lid 4). Voorts worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, anders dan bedoeld in de vorige volzin, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden

voort te vloeien uit dezelfde oorzaak. Het ontslag van een werknemer wegens zwangerschap of wegens een voornamelijk op die grond gebaseerde reden kan alleen vrouwen treffen en vormt derhalve een rechtstreekse discriminatie op grond van geslacht. De voorgestelde tweede volzin maakt duidelijk dat perioden van ziekte, die haar oorsprong vinden in zwangerschap in de periode voorafgaand aan het zwangerschapsverlof niet mogen worden meegeteld bij de berekening van de termijn van een jaar, gedurende welke het opzegverbod wegens ziekte geldt.

Sub b is gebaseerd op het concept NBW en de toelichting is als volgt. Sub b moet voorkomen dat werknemers vluchten in ziekte zodra een ontslag in de lucht hangt. Een werknemer die ziek wordt op de dag waarop een verzoek om een ontslagvergunning is ontvangen, kan zich nog wel beroepen op het ontslagverbod.

Lid 4 is gebaseerd op art. 670 lid 2 van het concept NBW en luidt als volgt: “De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een vrouwelijke werknemer niet opzeggen gedurende de zwangerschap en wegens haar bevalling. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werkneemster niet opzeggen gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 629a geniet en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof.” In deze bepaling wordt een onderscheid gemaakt tussen zwangerschapsverlof en bevallingsverlof die verschillend van karakter zijn. Het heeft betrekking op de bescherming van het moederschap en vloeit voort uit de *ILO Maternity Protection Convention* (ILO Conventie No. 183, art. 8 lid 1), *Discrimination (Employment and Occupation) Convention* (ILO Conventie No. 111, art.), *Termination of Employment Convention* (ILO Conventie No. 158, art. 5 sub e) en de Caricom Modelwetgeving Ontslag (art. 16 sub c). Lid 4 stelt een verbod in voor de werkgever om de dienstbetrekking met een vrouwelijke werknemer op te zeggen in de zwangerschapsperiode en vanwege haar bevalling. Lid 4 geeft de werkgever de bevoegdheid om te vragen om een zwangerschap aannemelijk te maken dan wel te bewijzen middels een verklaring van een arts of van een verloskundige. Zo een eis is niet belastend en praktisch uitvoerbaar en mag van een werknemer verlangd worden mede in het kader van de Wet Nationale Basiszorgverzekering.

Lid 4 heeft in het kader van moederschap een tweede verbod en dat heeft betrekking op:

1. de periode waarin zij bevallingsverlof geniet;
2. na werkhervatting, gedurende het tijdvak van 6 weken aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof.

In deze perioden kan de dienstbetrekking ook niet worden onderbroken. Het eerste deel heeft betrekking op het postnataal deel van het moederschapsverlof. Het tweede deel vindt haar oorsprong in de complicatiebepalingen voortvloeiende uit *ILO Maternity Protection Convention* (ILO Conventie No. 183, art. 5).

Lid 5 heeft betrekking de vervulling van een andere wettelijke plicht en is gebaseerd op art. 1615h lid 3 BW en art. 670 lid 3 concept Nieuw Burgerlijk Wetboek die min of meer gelijklopend zijn.

Daaronder valt ook de dienstplichtvervulling. Alhoewel de dienstplicht vooralsnog niet bestaat, wordt met de eventuele invoering daarvan rekening gehouden. Het artikel uit het BW bepaalt dat de werkgever niet mag opzeggen gedurende de tijd, dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten ten gevolge van de vervulling van de dienstplicht dan wel enige andere door wettelijke regeling of door de overheid, tegen geldelijke vergoeding, opgelegde tijdelijke verplichting in het belang van de inwendige veiligheid of van de openbare orde en rust. Het hier bepaalde geldt niet ten aanzien van een minderjarige werknemer, van wie de dienstbetrekking op het ogenblik van de verhindering nog geen vier maanden heeft geduurd. Indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking ingevolge artikel 1615 f. BW is verlengd, vindt het bepaalde 1615h lid 3 geen toepassing. Deze bepaling is in lijn met het concept NBW en komt erop neer dat de bescherming er niet is voor minderjarige werknemers die langer korter dan 4 maanden in dienst zijn. De positie van de minderjarige in het arbeidsrecht is bijzonder. De minderjarige behoort eerst machtiging te hebben van de ouders alvorens hij een dienstbetrekking kan aangaan. Het Burgerlijk Wetboek (BW) geeft aan dat minderjarigen – volgens het BW (art. 382) personen onder 21 jaar, die nooit getrouwd zijn geweest – alleen bevoegd zijn een arbeidsovereenkomst aan te gaan indien ze daartoe de (mondelinge of schriftelijke) machtiging hebben van hun wettelijke vertegenwoordiger (art. 1613g lid 1). Artikel 1613h van het BW bepaalt dat machtiging wordt geacht te zijn gegeven als de minderjarige arbeid heeft verricht gedurende 6 weken zonder verzet van de wettelijke vertegenwoordiger. De vertegenwoordiger kan zich binnen 6 weken verzetten en nietigverklaring van de overeenkomst vragen. Ook de minderjarige kan zich gedurende deze 6 weken op het ontbreken der machtiging beroepen. De periode van 4 maanden is de maatstaf van een korte dienstbetrekking.

Het BW geeft voorts een aantal voorbeelden van kennelijk onredelijk ontslag door de werkgever (art. 1615s lid 2). Beëindiging van de dienstbetrekking door de werkgever zal onder andere kennelijk onredelijk geacht kunnen worden wanneer deze geschiedt, in verband met een verhindering van de werknemer, om de bedongen arbeid te verrichten, als bedoeld in artikel 1615 h. lid 3 (vervulling dienstplicht). Lid 5 is ook gerelateerd aan art. 16 sub g van de Caricom Modelwet Ontslag.

In aansluiting op ILO Conventie No. 158 bepaalt Aanbeveling 166 (art. 5) dat afwezigheid van het werk voor militaire dienstplicht of andere burgerplichten (Aanbeveling No. 166, art. 5) geen valide grond zal zijn voor opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever.

Een uitdagende situatie wordt het wanneer bijvoorbeeld een gewapend conflict bijvoorbeeld 5 jaar duurt en een werknemer al is ingezet in de plek van de werknemer. Het weer in dienst nemen van deze werknemer zou kunnen betekenen dat de aangenomen persoon ontslagen wordt. Het is de werkgever derhalve aangeraden om deze mogelijkheid goed af te spreken met de nieuwe werknemer en geen ongerechtvaardigde verwachtingen te scheppen. Voor het geval de oude werknemer terugkeert met lichamelijke en geestelijke gebreken die relevant zijn voor de taakvervulling, moet met de gewijzigde situatie precies worden gehandeld als in andere omstandigheden waar de wijziging een andere oorzaak kent.

Lid 6 tracht de werknemer te beschermen die zijn recht zoekt en inlichtingen verkrijgt omtrent zijn rechtspositie waarbij noodzakelijkerwijs derden zijn betrokken. Zonder vrees voor rancune leidende tot ontslag mag hij een klacht indienen bij bijvoorbeeld de Arbeidsinspectie, een andere overheidsdienst of interne daartoe ingestelde organen van het bedrijf wanneer hij van oordeel is

dat op zijn rechten voortvloeiende uit de arbeids- of andersoortige wetgeving inbreuk wordt gepleegd (sub a). Sub b geeft expliciet aan dat ook het benaderen van een overheidsdienst zoals de Arbeidsinspectie onbevreesd moet kunnen gebeuren. Dit benaderen kan geschieden om informatie te verkrijgen of een klacht in te dienen. Deze bepaling is gebaseerd op artikel 5 sub c en sub d van de *Termination of Employment Convention* (ILO Conventie No. 158) en de Caricom Modelwetgeving Ontslag (art. 16 sub j). Deze wetsbepaling heeft niet de intentie om de werknemer het recht te verschaffen om te allen tijde de werkplek te kunnen verlaten om een overheidsdienst te benaderen. Wanneer dat nodig is dient toestemming te worden gevraagd en de werkgever dient die toestemming te verlenen aan de werknemer.

Sub c. kan beschouwd worden als een paraplu-discriminatie-artikel met als oorsprong artikel 8 van de grondwet, artikel 5 sub d van de *Termination of Employment Convention* (ILO Conventie No. 158), *Discrimination (Employment and Occupation) Convention* (ILO Conventie No. 111) en artikel 16a van de Caricom Modelwet Ontslag. Belangrijk is ook de hiv-positieve status en aids status die expliciet in art. 16 sub f wordent genoemd wel onder het voorbehoud ‘*unless the employee is engaged in health care work*’, vrij vertaald ‘tenzij de werknemer betrokken is de gezondheidszorg als werknemer’. Belangrijk is ook de burgerlijke staat dus het al dan niet gehuwd zijn. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het huwelijk van de werknemer, alzo luidt ook art. 670 lid 5 van het concept Nieuw Burgerlijk Wetboek. Leeftijd is op zich geen grond van ontslag, tenzij daarover afwijkende wetten zijn ingesteld of cao-afspraken zijn gemaakt met betrekking tot pensioen. In aansluiting op ILO Conventie No. 158 bepaalt Aanbeveling 166 (art. 5) dat leeftijd geen valide grond is voor opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever, met inachtneming van de nationale wetgeving en praktijk met betrekking tot pensionering.

Onder de discriminatiegronden geslacht en burgerlijke staat worden ook begrepen de rechten van de werknemers met gezinsverantwoordelijkheden. Het is aan te bevelen dat partijen hierover concrete afspraken maken. In artikel 16 sub a wordt concreet als verboden ontslaggrond ‘*family responsibilities*’ genoemd. De *Workers with Family Responsibilities Convention*, 1981 (ILO Conventie No. 156) bepaalt in artikel 8 het volgende ‘*Family responsibilities shall not, as such, constitute a valid reason for termination of employment*’.

Sub d is een vergaand nieuw verbod dat in het kader is van de hervorming van de veiligheidswetgeving naar de arbeidsomstandighedenwetgeving in Suriname. Deze bepaling gaat omtrent een serieuze bedreiging voor het leven of de gezondheid op basis van veiligheidsvoorschriften en andere duidelijk aantoonbare onveilige situatie. Bij deze bepaling moet worden voorkomen dat werknemers misbruik maken van het recht teneinde ontslagen te worden van de plicht om arbeid te verrichten. Daarom is de melding aan de werknemersvertegenwoordiger of een lid van de ondernemingsraad van cruciaal belang. Deze bepaling vindt zijn oorsprong in artikel 16 sub h van de Caricom Modelwet Ontslag dat aangeeft dat ‘*an employee's exercise or proposed exercise of the right to remove himself or herself from a work situation which he or she reasonably believes presents an imminent or serious danger to life or health*’ geen ‘*valid reasons for dismissal or for imposition of disciplinary action*’ inhoudt. De *ILO Occupational Safety and Health Convention*, 1981 (No. 155), die een cruciale rol zal spelen bij het transformeren van de Surinaamse veiligheidswetgeving, naar de arbeidsomstandighedenwetgeving, bepaalt in artikel 13 het volgende met betrekking tot

terugtrekkingrecht: *“A worker who has removed himself from a work situation which he has reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to his life or health shall be protected from undue consequences in accordance with national conditions and practice.”*. Met betrekking tot de onmogelijkheid om een werker te verplichten om terug te keren naar een vermeend onveilige werkplek bepaalt artikel 19 sub f van dit verdrag het volgende: *“There shall be arrangements at the level of the undertaking under which (f) a worker reports forthwith to his immediate supervisor any situation which he has reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to his life or health; until the employer has taken remedial action, if necessary, the employer cannot require workers to return to a work situation where there is continuing imminent and serious danger to life or health.”*.

Artikel 7

Artikel 7 is een uitzondering op het ziekte-ontslagverbodsbepaling van artikel 5 lid 3. Het verbod is niet van toepassing, dus de werknemer kan ontslagen worden, als de werknemer die vanwege ziekte niet kan werken en weigert om door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften op te volgen bijvoorbeeld om verergering van een ziekte te voorkomen, escalatie te voorkomen of beterschap en herstel te bevorderen. Hetzelfde geldt als de werknemer weigert de door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen op te volgen om hem in staat te stellen de eigen arbeid te verrichten. De werknemer mag wel weigeren als hij deugdelijke gronden heeft, het een en ander ter beoordeling van de ontslagautoriteiten (Ontslagcommissie, Hoofd van de Arbeidsinspectie) en de rechter. Zo een ondeugdelijke grond kan zijn als de werkgever of zijn deskundige de werknemer opdraagt zich te onderwerpen aan alternatieve geneeswijzen of nog niet uitgeteste medicijnen of aan geneeswijzen waartegen de werknemer gewetenbezwaren heeft. Gedacht kan ook worden aan een drastische verandering van de levensstijl welke verband houdt met een verslaving.

In geval van ziekte is de werknemer gehouden meet te werken aan passende arbeid (sub b.) waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt op grond van de redelijkheid en billijkheid. Hiervoor dient afstemming met het Hoofd van de Arbeidsinspectie gepleegd te worden. Deze bepaling is gebaseerd op artikel 670b lid 3 van het concept Nieuw Burgerlijk Wetboek.

Ten aanzien van art 7 lid b is de werkgever aanbevolen om in voorkomende gevallen eerst afstemming plegen met het Hoofd van de Arbeidsinspectie of een door deze aangewezen ambtenaar, voordat passend arbeid wordt aangeboden aan de werknemer. De ratio van de afstemming is dat de Arbeidsinspectie vanuit haar deskundigheid de ruimte krijgt om te adviseren en aanbevelingen te doen indien nodig. In de nieuwe arbeidsomstandighedenwetgeving zullen adviserende bevoegdheden in dit kader toebedeeld worden aan de Arbeidsinspectie, voor zover het e.e.a. niet al van rechtswege voortvloeit uit de taak om te adviseren met betrekking tot de meest efficiënte uitvoering van de arbeidswetgeving zoals verankerd in de Wet Arbeidsinspectie. De plicht tot passende arbeid aan te bieden aan o.a. zieke werknemers is opgenomen in de voorstellen van de nieuwe arbeidsomstandighedenwetgeving die de Veiligheidswet uit 1947 moet vervangen.

Artikel 8

De figuur van verweer is kennelijk naar analogie van het systeem in het ambtenarenrecht inmiddels opgenomen in een aantal cao's in Suriname, maar heeft zijn wettelijk beslag als dwingende voorwaarde nog niet gehad. Volgens artikel 7 van de *Termination of Employment Convention* (ILO

Conventie No. 158) dient een dienstbetrekking niet opgezegd te worden voor een gedrag of de prestatie van de werknemer, dan nadat aan hem de mogelijkheid is geboden om zich te verweren. Deze algemene regel geldt niet als van de werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij mogelijkheid geeft tot verweer, waarbij wij denken aan ontslag wegens dringende reden of waar voor grove inbreuken duidelijk bewijs bestaan. De periode van minimaal 3 werkdagen wordt ingebouwd in lid 1 om de werknemer de ruimte bieden zich te laten informeren en te laten bijstaan door deskundigen. Deze periode is ontleend aan de bestaande rechtspraktijk in het ambtenarenrecht en naar analogie van artikel 63 lid 4 van de Personeelswet.

Lid 2 betreft de bijstand bij verweer. De werknemer heeft recht op deze bijstand van personen die rechtsdeskundig, een vertrouwenspersoon of een werknemersvertegenwoordiger kunnen zijn. Lid 2 heeft betrekking op mondeling verweer. Een werknemer behoort volgens de *Termination of Employment Recommendation* (ILO Aanbeveling No. 166) aanspraak te hebben op bijstand van een andere persoon als hij zich verweert tegen aantijgingen die kunnen leiden tot opzegging van de dienstbetrekking (art. 9).

Artikel 9

De bedoeling van deze bepaling is om de rechtszekerheid te garanderen en te voorkomen dat werkgevers oude incidenten aanhalen, waarvan de werknemer mag aannemen dat daarover enige berusting heeft plaatsgevonden, om ontslag aan te zeggen. Een dreiging dat oude feiten waarover de werknemers niets heeft gezegd, aangegrepen kunnen worden op willekeurig elk moment, legt een grote druk op de werknemer en vergroot de mogelijkheid van de werkgever om de uitvoering van oneigenlijk opdrachten te eisen van deze werknemer en om hem onder druk te zetten om oneigenlijke handelingen jegens hem te tolereren. De verjaring en de rechtsverwerking zijn in dit kader bekende fenomenen in het recht. Deze bepaling dient voor bevordering van de rechtszekerheid van de werknemer. De *Termination of Employment Recommendation* (ILO Aanbeveling No. 166) voorziet in een verjaringstermijn in verband met de rechtszekerheid. Een werkgever verliest zijn recht tot opzegging van de dienstbetrekking vanwege een bepaald handelen van de werknemer, als hij verzuimt zulks te doen binnen een redelijk termijn nadat hij kennis droeg van de handeling. Adequate ontslagwetgeving dient te voorzien in deze verjaringstermijn. In principe is het uitgangspunt dat zonder veel uitstel, nadat voortvarend onderzoek is gepleegd, besluiten worden genomen met betrekking tot ontslag en procedures worden ingezet. Op basis van de omstandigheden van het geval, beslist de Ontslagcommissie over de verjaringstermijn.

Tussen het moment dat ontslaggronden bekend en in overweging zijn bij de werkgever en een ontslagvergunning wordt aangevraagd, kan een behoorlijk termijn verstrijken als bijvoorbeeld partijen betrokken zijn in een traject van beëindiging met wederzijds goedvinden en allerlei berekeningen en *second opinions* over en weer noodzakelijk waren, maar die toch geen soelaas hebben geboden. Alhoewel een specifiek termijn het risico van schijnbaar willekeur van de zijde van de Ontslagcommissie zou elimineren, is de termijn praktisch niet vast te stellen vanwege de uiteenlopende manieren waarop ontslagtrajecten, op basis van de specifieke omstandigheden van het geval, verlopen. De redelijke termijn is derhalve niet te definiëren en zal steeds verschillen op basis van de omstandigheden van het geval.

Hier moet worden opgemerkt dat een tweede aanvraag voor een ontslagvergunning kan worden gedaan in geval van ‘nieuwe gronden’ of nieuwe omstandigheden. De bepaling in de wet maakt

geen onderscheid tussen al dan niet terecht ingediende aanvragen en is er geen wettelijke regeling die bepaalt dat indien er geen nieuwe gronden zijn aangevoerd, een tweede aanvraag niet in behandeling kan worden genomen en/of dat ten aanzien van die aanvragen niet hoeft te worden beslist (Ktg. Eerste Kanton 16 december 2010, AR 102677; Ktg. Eerste Kanton 15 november 2007, AR 072477 en Ktg. Eerste Kanton (kort geding) 25 juli 2013, AR 125119).

Artikel 10

De Ontslagcommissie is verplicht op een aanvraag voor de verlening van een ontslagvergunning binnen 30 dagen een schriftelijk besluit te nemen. Het besluit moet gemotiveerd te zijn. De termijn begint te lopen op de dag volgend op die van de ontvangst. Met ontvangst wordt bedoeld een aanvraag die geregistreerd wordt en waarvoor een bewijs van ontvangst wordt gegeven. De beslissing van de Ontslagcommissie moet gemotiveerd zijn in het kader van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur (zie hierboven)

Volgens lid 2 kan de Ontslagcommissie voorwaarden verbinden aan de ontslagvergunning. Deze voorwaarden kunnen afhangen van de omstandigheden van het geval en moeten hun oorsprong vinden in de Grondwet, internationale arbeidsnormen, andere wetten die in werking of in voorbereiding zijn of een aanbod gedaan door een der partijen en kan bijvoorbeeld betrekking hebben op opzegtermijnen.

Lid 3 is er om de werkgever te beschermen en de Ontslagcommissie te houden aan de algemene beginselen van behoorlijk bestuur. Over deze fatale termijn zie verder hierboven.

Artikel 11

Lid 1 heeft de bedoeling om duidelijk vast te stellen dat de ontslagvergunning niet gelijk te stellen is met de opzegging van de dienstbetrekking, noch verplicht het de werkgever om van de verlening ervan gebruik te maken. Vanwege de mogelijkheid in rechte om een opzegging gedaan na verkregen ontslagvergunning toch kennelijk onredelijk te verklaren, is zorgvuldigheid bij de werkgever geboden bij het gebruiken van de ontslagvergunning. De werkgever is gerechtigd onder civielrechtelijke risico's gebruik te maken van de ontslagvergunning, maar hij is daartoe niet verplicht. Bij de opzegging worden de meest gunstige opzegtermijnen voor de werknemer gehanteerd. Als er niets is geregeld gelden de BW-termijnen (art. 1615i e.v.). Is afgeweken daarvan dan moet bekeken worden of die afwijking de vrijheid die het BW zelf geeft niet overschrijdt. Bij een cao of een specifieke afspraak in de arbeidsovereenkomst, worden de termijnen daarin genoemd gebruikt voor zover gunstiger dan de minimale termijnen in het BW en binnen de grenzen van de afwijkmogelijkheden in het BW.

In lid 2 wordt de vervaltermijn van de ontslagvergunning ingevoerd. Een verkregen ontslagvergunning die niet wordt gebruikt en als bedreiging achter de hand wordt gehouden om het ooit te gebruiken, kan een ongewenste psychosociale druk leggen op betreffende werknemer. Dit kan op zich implicaties hebben op het welzijn van werknemers en de veiligheid in bedrijven. Bovendien is het redelijk dat rechtszekerheid in deze situatie wordt nagestreefd. Een vergunning dient binnen acht weken vanaf de datum van de schriftelijke bekendmaking van de beslissing aan de werkgever, te worden gebruikt voor de opzegging. Gebeurt dat niet, dan verliest het besluit zijn kracht en zal het niet meer mogelijk zijn om op dezelfde of gefingeerde gronden weer een aanvraag

in te dienen. De termijn van 4 weken is naar analogie van de praktijk waar soortgelijke wetgeving al bestaat zoals in Nederland.

Artikel 12

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 13

In het administratief recht is het gangbaar, ook door het karakter van de rechtsmogelijkheid van ‘bezwaar’, dat bezwaar wordt gemaakt tegen een besluit bij de instantie die dat besluit heeft genomen. Deze heeft dan de kans om zijn besluit wederom te (doen) overwegen eventueel met meer inlichtingen en de raadpleging van meer deskundigheid. In het kader van goed bestuur wordt binnen de administratie aan de werkgever als aanvrager van een vergunning of melder van een ontslag op staande voet, mogelijkheid geboden om tegen de beschikking bezwaar aan te tekenen. Op 07 oktober 1997 bracht een kleine commissie onder voorzitterschap van dhr. J.H.O. Cats een preadvies uit aan het AAC. Daarbij werd ook voorgesteld de instelling van een beroepsinstantie binnen het ministerie van Arbeid in overweging te nemen. Bij deze wordt uitvoering gegeven aan een lang terug gegeven advies.

De termijn wordt in lid 1 kort gehouden zodat niet onnodig extra financiële lasten voor de werkgever ontstaan. Tegen de beschikking kan de werkgever binnen zeven (7) dagen nadat het besluit te zijner kennis is gebracht of zij geacht kunnen worden hiervan kennis te hebben genomen schriftelijk bezwaar aantekenen bij de Minister. Bij een besluit dat toch tegemoetkomt aan de wensen van de werkgever, wordt het besluit van de Minister effectief op de dag waarop het herziene besluit was genomen. In het andere geval blijft de status quo gehandhaafd.

Overmacht in lid 2 duidt in deze op een niet-toerekenbare onmogelijkheid om binnen de verplicht vastgestelde beroepsperiode van zeven (7) werkdagen, bezwaar aan te teken tegen een besluit van de Minister, waardoor de natuurlijke – of rechtspersoon in kwestie van deze verplichting bevrijd wordt. De Minister zal een besluit naar aanleiding van het bezwaar bedoeld in lid 1 alleen nemen indien de aanvrager voldoende heeft aangetoond dat de overschrijding van de termijn genoemd in lid 1 hem niet kan worden toegerekend.

De Minister kan bij het bezwaar ingesteld, gemotiveerd het eerste besluit (geen vergunning of bezwaar) teniet doen. In deze gevallen doet hij de vergunning verlenen of doet hij het zelf – die ruimte heeft de mandaatgever – of verklaart hij geen bezwaar te hebben. Hoe de minister de beoordeling op het beroep doet, is een aangelegenheid die hem regardeert. Hij heeft de vrijheid om deze taak binnen zijn administratie – met betrokkenheid van deskundigen en raadpleging van externe experts – in te richten naar eigen inzichten. Het is dus derhalve niet onmogelijk dat een beroepsinstantie binnen het ministerie wordt opgezet. Deze instantie zou dan als taak kunnen hebben om objectief te beoordelen op basis van wetenschappelijke gegevens. De bemensing van zulke structuren dient vertrouwenwekkend te zijn, maar blijft een prerogatief van de minister.

In lid 4 wordt de bezwaarprocestijd scherp vastgesteld op drie (3) weken, omdat ontslagzaken geen onredelijke uitstel dulden, mede vanwege de financiële belasting voor de werkgever en ook de werknemer. As de Minister geen besluit binnen de 3 weken neemt, dan werkt de situatie in het voordeel van de werkgever als appellant.

Artikel 14

Teneinde het praktisch functioneren van het ontslagsysteem en het verder juridisch omkleden daarvan mogelijk te maken, wordt voorgeschreven dat bij staatsbesluit nadere regels worden vastgesteld met betrekking tot deze wet. Dat kunnen 1 of meerdere of gecombineerde staatsbesluiten zijn. Bereids is het Besluit Ontslagcommissie gereed voor vervanging door het Besluit Ontslagvergunning en Ontslagmelding.

Volgens lid 2 kan de Minister algemene richtlijnen vaststellen ter beoordeling van het al dan niet verlenen van de ontslagvermelding of het al dan niet aantekenen van bezwaar tegen een ontslagmelding. Bereids is de Beschikking van de Minister van Arbeid van ... februari 2017 (No. ...) ter uitvoering van artikel .. van het “Besluit Ontslagvergunning en Ontslagmelding” (S.B. 2017 no. ...) inzake beoordeling van ontslagzaken (Beschikking Richtlijnen Ontslag) gereed voor implementatie. Deze beschikking vervangt de Beschikking van de Minister van Arbeid van 26 juli 1994 no. 1861.

Lid 3 is van uitermate belang aangezien hier het ontslagbeleid wordt ontvouwd op basis van de heersende leer. Het is aanbevolen dat hier dialoog wordt gevoerd met de vakbeweging en bedrijfsleven en eventueel maatschappelijke groepen over specifieke punten. Deze richtlijnen worden bij beschikking gegeven.

Artikel 17

Met de inwerkingtreding van deze wet wordt de Wet Ontslagvergunning (SB 1983 no. zoals laatstelijk gewijzigd bij S.B. 2001 no. 70) ingetrokken. Ook het Staatsbesluit van 12 mei 1986 houdende instelling, samenstelling, inrichting en werkwijze van de Ontslagcommissie (Besluit Ontslagcommissie) (S.B. 1986 no. 29) wordt ingetrokken.

Artikel 18 lid 5

Deze wet verankert de verplichting tot evaluatie van de werking van deze wet in de wetgeving, waarmee tegelijkertijd een richtlijn en standaard in het leven wordt geroepen. De bedoeling van deze bepaling is om na evaluatie wettelijke aanpassingen en reparaties te plegen of in de praktijk maatregelen te treffen. Artikel 18 lid 5 bepaalt dat na twee (2) jaar van de inwerkingtreding de werking van de wet geëvalueerd wordt door de minister. De evaluatie moet uiterlijk binnen 6 maanden zijn afgerond. Over het evaluatierapport en de uitkomsten wordt dialoog gevoerd met de vakbeweging en het bedrijfsleven die directe belanghebbenden zijn bij de ontslagwetgeving.

Paramaribo,

D.D. BOUTERSE