

# Modernisering van het Surinaams ontslagrecht

Glenn Piroe\*

## 1 Invoering algemeen ontslagverbod (1983)

In 2018 heeft de wetgever met de Ontslagwet 2018<sup>1</sup> vernieuwingen aangebracht in de Surinaamse ontslagwetgeving. Het Surinaams ontslagrecht was sinds de vaststelling van Titel 7A in Boek 3 van het Burgerlijk Wetboek (BW) in 1947<sup>2</sup> met de invoering van de erkenning van de vrije en moderne arbeid gestoeld op vraag en aanbod uitsluitend civielrechtelijk van aard tot 1983. Voor 1947 was de arbeidsconstructie de huur van arbeid(ers). In dat jaar werden de arbeidsovereenkomst, de werkgever en de werknemer geïntroduceerd.<sup>3</sup> Opmerkelijk is dat enkele jaren terug, in 1944 binnen de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) het principe van ‘*labour is not a commodity*’ door de wereldgemeenschap werd erkend.<sup>4</sup> De rechter was voor werkgever en werknemers, twee rechtsfiguren die in 1947 werden geïntroduceerd, de enige rechtsmogelijkheid voor bevrediging van het rechtsgevoel. Tot dan kon de werknemer die meende ten onrechte te zijn ontslagen, naar de rechter als opzeggingsbepalingen van het BW niet in acht waren genomen of wanneer de werknemer meende dat hij kennelijk onredelijk was ontslagen. In een tijd van economische onrust, heeft de wetgever kennelijk anticiperend op massale ontslagen die zouden kunnen volgen, ingegrepen in het Surinaams ontslagrecht en overheidsbemoedigen in de private aangelegenheid van de arbeidsovereenkomst geïntroduceerd middels Decreet E-39.<sup>5</sup> De dualisering in het ontslagrecht deed toen zijn intrede: het Surinaams ontslagrecht werd beheerst door het civiel recht en het publiek recht. Opmerkelijk is dat in de preambule van het Decreet E-39 was vermeld dat het decreet werd geslagen ‘mede vooruitlopend op het tot stand komen van een afzonderlijke meer gedetailleerde wettelijke regeling inzake ontslag

\* Mr. Glenn Piroe (1972) studeerde Algemeen Surinaams Recht aan de Anton de Kom Universiteit van Suriname. Hij is auteur van enkele arbeidsrechtgerelateerde publicaties, waaronder de ‘Gids Arbeidswetgeving Suriname’. Hij is nu onderdirecteur Juridische en Internationale Zaken op het arbeidsministerie en docent Internationaal Arbeidsrecht bij SIVIS. Hij gaf tijdelijk leiding aan de Arbeidsinspectie in de periode 2019-2020.

- 1 Wet van 25 oktober 2018, houdende bepalingen met betrekking tot de beëindiging van de dienstbetrekking door werkgever (Ontslagwet 2018) (S.B. 2018 no. 94)
- 2 De Zevende Titel A van het Derde Boek van het Burgerlijke Wetboek werd vastgesteld bij G.B. 1947 no. 140 en voor het laatst gewijzigd bij G.B. 1975 no. 23
- 3 Zie bijdrage “Het veranderende gezicht van de arbeidsverhouding: van eigendom, naar huur en arbeidsovereenkomst” van mr. Mohnie Babulall in publicatie “50 jaar Ministerie van Arbeid; Van onvrije arbeid naar Decent Work koersend richting futuristische werkplek”, Ministerie van Arbeid, 2020, pag. 47.
- 4 Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation (Declaration of Philadelphia), 1944; [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRY\\_ID:2453907:NO#declaration](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRY_ID:2453907:NO#declaration).
- 5 Decreet van 27 januari 1983, houdende regelen inzake het door de werkgever beëindigen dienstbetrekkingen van werknemers (Decreet Ontslagvergunning) (S.B. 1983 no. 10).

van werknemers door de werkgever'. Er is toen impliciet erkend dat de wetgeving summier van aard was, althans dat er behoefte was naar een meer gedetailleerde wettelijke regeling. In de toelichting werd de achtergrond van het decreet geschetst: "het toenemend aantal ontslagen van werknemers in de particuliere sektor". Ook de optiek van de wetgever blijkt uit de toelichting: het was een "noodmaatregel", het betrof een "algemeen verbod ... op het door een werkgever beëindigen van de dienstbetrekking van enige werknemer" en werd een "van overheidswege onthefing" ingevoerd. In 1983 werd in hoofdzaak de rechtsfiguur van de ontslagvergunning ingevoerd evenals het algemeen opzegverbod: het was voortaan verboden om arbeidsovereenkomsten op te zeggen zonder vergunning van de minister van Arbeid (art. 2). Die mandateerde deze bevoegdheid aan de Ontslagcommissie, in 1986 uitdrukkelijk in het Besluit Ontslagcommissie.<sup>6</sup>

## 2 1984: overheidsbemoeyenis bij ontslag op staande voet

In december 1984, kort na de afkondiging van het Decreet E-39, was de wetgever genoodzaakt om een andere vorm van beëindiging van de arbeidsovereenkomst middels Decreet E-39A<sup>7</sup> te onderwerpen aan verdere overheidsbemoeyenis: het ontslag wegens een dringende reden (art. 1615p BW). Aanleiding was dat "in de praktijk" was gebleken dat de bescherming die Decreet-E39 bood "in bepaalde gevallen nog ontoereikend" was. Het ontslag op staande voet was aanvankelijk uitgesloten van de werking van het Decreet-E39 (art.3 sub d). Er gold alleen een verplichting om deze ontslagen te melden aan de minister van Arbeid. De toelichting van Decreet E-39A vermeldde dat bij de uitvoering van Decreet E-39 was gebleken, dat met name de uitzonderingsclausule voor ontslag op staande voet in een toenemend aantal gevallen werd aangegrepen ter ontduiking van het ontslagvergunningvereiste en zou er sprake zijn van onevenredigheid tussen de opgegeven redenen en ingrijpende maatregel van ontslag. In dergelijke gevallen kon het een gefingeerde dringende reden betreffen. Middels Decreet E-39A werden de rechtsgevolgen geregeld: het ontslag op staande voet zou in alle gevallen 'ten aanzien van de beëindiging van de betreffende dienstbetrekking' opgeschort blijven tot een oordeel van het Hoofd van de Arbeidsinspectie dat bezwaar of geen bezwaar mocht oordelen, een gemandateerde bevoegdheid. Bij 'geen bezwaar' vanuit het Hoofd van de Arbeidsinspectie, zouden ontslagen ingaan op het moment waarop ze werden aangezegd. Bij 'bezwaar' bleven de ontslagen opgeschort, evenals bij niet-melding van het ontslag (art. 2 lid 3).

Naast het algemeen opzeggingsverbod kende de wetgeving tot 2018 slechts enkele bijzondere opzeggingsverboden in het civiele recht, zoals bij ziekte en impliciet ook bij vervulling van een wettelijke plicht (BW, art. en art.) en bij aan vakverenigingsvrijheid gerelateerde ontslagen (eerst Decreet Erkenning Vakverenigingen Werk-

6 Staatsbesluit van 12 mei 1986, houdende instelling, samenstelling, inrichting en werkwijze van de Ontslagcommissie (Besluit Ontslagcommissie) (S.B. 1986 no. 29).

7 Decreet van 11 december 1984, houdende wijziging van het Decreet Ontslagvergunning (S.B. 1983 no. 10) (S.B. 1984 no. 102).

Glenn Piroe

nemers.<sup>8</sup> In 2001 werd het Decreet E-39 in een wetswijziging van meer administratieve en minder substantiële aard tot ‘wet’ vernoemd.<sup>9</sup>

### 3 Het ontslagstelsel 2018: status quo gehandhaafd

#### 3.1 Het stelsel

De Ontslagwet 2018 is voorbereid door een ministeriele commissie genaamd die in mei 2016<sup>10</sup> door de minister van Arbeid werd ingesteld. De wetgever gaf na 35 jaar invulling aan de aankondiging van de ‘meer gedetailleerde regeling’. Het Ontslagbesluit 2021 geeft verder uitvoering aan de Ontslagwet 2018.<sup>11</sup> De systemen van de “preventieve overheidscontrole” bij opzeggingen middels ontslagvergunningen en de “aanvullende preventieve maatregel” (toetsing achteraf) bij het ontslag wegens dringende redenen uit de jaren ’80, zijn kennelijk functioneel gebleven en blijven derhalve gehandhaafd in de vernieuwing van 2018. De Ontslagwet 2018 handhaaft dus nog het stelsel van vergunningen en ontslagmelding, verruimt de ontslagbescherming op basis van internationale standaarden middels verboden ontslaggronden en regels van behoorlijk bestuur en voert een herzieningsprocedure in ‘buiten de administratie’.

De kernbepaling is gebleven dat het een werkgever verboden is de dienstbetrekking van een werknemer te beëindigen zonder ontslagvergunning verleend door of namens de arbeidsminister (art. 2 lid 1).<sup>12</sup> Vergunning houdt een toestemming aan de werkgever in om de dienstbetrekking op te zeggen, met inachtneming van de geldende opzegtermijn;<sup>13</sup> geen vergunning houdt in dat er geen toestemming is voor de opzegging. Door nieuwe wetgeving<sup>14</sup> is het ontslagverbod ook van toepas-

8 Decreet van 8 december 1984, houdende bescherming van de vertegenwoordigers van werknemers in de onderneming en de hun te verlenen faciliteiten (Decreet Bescherming Werknemersvertegenwoordigers) (S.B. 1984 no. 97). Daarna werd het ontslagverbod min of meer gelijkkluidend overgenomen en uitgebreid in de vervangende Wet Vrijheid Vakvereniging (S.B. 2016 no. 151).

9 Wet van 8 oktober 2001 ter nadere wijziging van het Decreet van 27 januari 1983, houdende regelen inzake het door de werkgever beëindigen dienstbetrekkingen van werknemers (Decreet Ontslagvergunning) zoals gewijzigd bij S.B. 1984 no. 10 (S.B. 2001 no. 70).

10 Commissie Herziening Ontslagrecht Suriname; <https://www.waterkant.net/suriname/2016/05/30/commissie-herziening-ontslagrecht-suriname/?fbclid=IwAR2a53Zjf9Sfws4uB72GmsyBoXN-XSA9d3nVjpkSxHN8ZHSdoNAdbQL4MM>.

11 Staatsbesluit van 14 april 2021 ter uitvoering van de artikelen 3 lid 4 en 14 lid 1 van de Ontslagwet 2018 (S.B. 2018 no. 94) (S.B. 2021 no. 58).

12 Het besluit van de werkgever om te ontslaan kan bij de rechter worden opgeschort of vernietigd wegens ‘het niet hebben van een ontslagvergunning’ of ‘het feit dat een ontslag in strijd met een wettelijk ontslagverbod is gegeven (bijvoorbeeld tijdens ziekte gedurende een bepaalde periode)’. Ktg. Eerste Kanton (kort geding) 23 september 2011, AR 113513 (Castelen / Staat Suriname en Havenbeheer).

13 Opzegging van de dienstbetrekking met een rechtmatig verkregen vergunning vrijwaart hem nog niet van een vordering van de werknemer 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.

14 Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs (S.B. 2017 no. 42).

sing op de uitzendverhouding voor het geval er in de afspraak tussen de uitzendkracht en de intermediair er geen uitzendbeding is gemaakt.<sup>15</sup>

Een andere kernbepaling blijft dat indien ontslag wordt aangezegd wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 1615p van het BW, de werkgever verplicht is dit binnen vier werkdagen schriftelijk te melden bij het Hoofd van de Arbeidsinspectie onder opgave van de dringende reden (art. 2 lid 2). Het Hoofd van de Arbeidsinspectie behoudt de taak om ten aanzien van de melding van de ontslagen wegens dringende reden namens de arbeidsminister te besluiten of er wel of geen bezwaar bestaat tegen de opgegeven reden(en) (art. 3 lid 2). De Ontslagcommissie en het Hoofd Arbeidsinspectie hebben een gemandateerde bevoegdheid van de arbeidsminister (Ontslagbesluit 2021, art. 2).

### 3.2 Uitzonderingen

Het ontslagverbod geldt niet in een aantal gevallen van beëindiging van de dienstbetrekking (art. 4): bij een beëindiging met wederzijds goedvinden, bij een beëindiging tijdens de bedongen proeftijd,<sup>16</sup> bij een beëindiging wegens een dringende reden, bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter, bij een beëindiging van rechtswege na afloop van de duur van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 1615e van het Burgerlijk Wetboek, die voor de eerste maal is aangegaan, bij een beëindiging gebaseerd op een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een ontbindende voorwaarde<sup>17</sup> en op de arbeidsovereenkomst in de uitzendverhouding waarin het uitzendbeding is overeengekomen. De laatste 3 uitzonderingen zijn nieuw in de Ontslagwet 2018 en behelzen een bevestiging van het geldend recht.

Met betrekking tot de uitzonderingen is op het stuk van de status van bestuurders van een nv recent een belangwekkende wijziging doorgevoerd in het Wetboek van Koophandel. Directieleden zijn volgens de jurisprudentie in arbeidsrechtelijke zin werknemers van een naamloze vennootschap<sup>18</sup> (zelfs al zouden zij enige aandeelhouder zijn<sup>19</sup>), een stichting of een bij wet opgerichte rechtspersoon met een *sui*

15 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 was bij aanneming van de wet nog onderdeel van het concept-NBW in art. 690 lid 2. Dit artikel komt in de huidige tekst d.d. 21 november 2021 niet meer voor, vanwege de inwerkingtreding van de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs (S.B. 2017 no. 42).

16 Art. 1615 l, B.W. Art. 2 lid 2 b van ILO Conventie No. 158 regelt de mogelijkheid voor uitsluiting van ontslagbescherming voor '*workers serving a period of probation*'.

17 De memorie van toelichting vermeldt bij art. 4 lid e dat middels zo een voorwaarde het einde van de arbeidsovereenkomst afhankelijk wordt gesteld van een toekomstige zekere 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.

18 Zie Ktg. Eerste Kanton, 29 juni 1998, AR 984088 (Jharap vs Staatsolie en Staat Suriname); HvJ 12 december 1986, GR 12425 (EBS / Emanuels).

19 Van der Grinten 1961, p. 6; HR 7 februari 1940, NJ 1940, 180. De Centrale Raad van Beroep in Nederland heeft een andere opvatting gehad; die heeft onderzocht of de directeur ondergeschikt is aan iemand. Als dat niet het geval is, wordt het bestaan van een arbeidsovereenkomst ontkend.

Glenn Piroe

*generis* karakter. In het laatste geval kan het ook gaan om staats- of semistaatsbedrijven, waarbij de Staat Suriname vertegenwoordigd wordt als aandeelhouder of als oprichter door de regering c.q. één of meer ministers. Echter heeft de wetgever in 2016 het uitgangspunt dat bestuurders werknemers zijn, doorkruist voor wat betreft de naamloze vennootschap en wel door middel van de goedkeuring van de wijziging van het Wetboek van Koophandel.<sup>20</sup> Artikel 103 lid 4 bepaalt namelijk nu dat de rechtsverhouding tussen een bestuurder en de rechtspersoon niet wordt aangemerkt of mede aangemerkt als een arbeidsovereenkomst. Dit zou dan betekenen dat bestuurders ontslagen kunnen worden alleen met inachtneming van het Wetboek van Koophandel en de statuten van de vennootschap en zonder dat een ontslagvergunning is vereist. Met de wijziging van het Wetboek van Koophandel behoort naast de ontslagvergunningprocedure ook die van ontslagmelding (bij ontslag op staande voet) weg te vallen wat betreft deze bestuurders. Bij de wetswijziging is er een kennelijke bedoeling om een overgangprocedure in te voeren. Deze overgangprocedure houdt in dat arbeidsovereenkomsten die tot en met 17 augustus 2016 zijn gesloten wel nog gerekend zullen worden tot een arbeidsovereenkomst en derhalve dus dat er daarvoor wel een ontslagvergunning zal zijn vereist bij een eenzijdige opzegging van de dienstbetrekking. Alhoewel artikel 103 op zichzelf beschouwd het heeft over 'iedere rechtspersoon', kan de kennelijk bedoeling van de wetgever niets anders zijn, dan dat het slechts van toepassing is op naamloze vennootschappen. Immers, het 'Derde Hoofdstuk' (Van de Naamloze Vennootschap) regelt in titel 5, waarin artikel 103 is opgenomen, "het bestuur der naamloze vennootschap en het toezicht op het bestuur". De normen geldende voor de interne verhoudingen in andere rechtspersonen zijn apart in wetgeving geregeld (zoals de Wet op de Stichtingen<sup>21</sup> waarin expliciete wijzigingen van deze aard niet zijn doorgevoerd in 2016), soms in de wetten waarbij zij zijn opgericht (zoals de zogenaamde *sui generis* rechtspersonen).

De Ontslagwet 2018 is niet van toepassing op de arbeidsverhouding van landsdienaren als bedoeld in artikel 1 van de Personeelwet (G.B. 1962 no. 95) (art. 1 lid 2). 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 'Personeelwet'. 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.

### 3.3 De termijn bij ontslag op staande voet

Artikel 5 lid 1 bepaalt tevens dat "het ontslag ten aanzien van de beëindiging van de betreffende dienstbetrekking wordt opgeschort tot na het besluit door of na-

20 S.B. 2016 no. 103.

21 G.B. 1968 no. 74, zoals laatstelijk gewijzigd bij S.B. 2016 no. 103.

mens 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, 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.

De rechter heeft in het kader van de beslissing van het besluit van de Arbeidsinspectie, een aantal uitspraken gedaan. Het Hof van Justitie besliste dat ontslag wegens dringende redenen het beoogde rechtsgevolg van beëindiging van de dienstbetrekking behoudt indien het hoofd van de Arbeidsinspectie niet binnen de termijn van 14 werkdagen beslist. De ontslagverlening zou anders eeuwigdurend opgeschort blijven, tot namens de minister het besluit is genomen.<sup>22</sup> In 2015 had de rechter geoordeeld in een geval waar niet vaststond dat de beschikking van de Arbeidsinspectie door de werkgever binnen de termijn van 14 dagen was ontvangen c.q. dat de werkgever niet binnen deze termijn in kennis was gesteld; de beschikking van de minister van Arbeid werd door de rechter vernietigd en werd de onzorgvuldigheid getypeerd als onrechtmatig handelen van de Arbeidsinspectie op basis waarvan schadevergoeding zou worden/werd toegewezen.<sup>23</sup> Met betrekking tot een ontslagcasus ging de kantonrechter in een voorlopig oordeel in 2021 ervan uit dat de termijn van 14 (werk)dagen geen fatale termijn maar een termijn van orde.<sup>24</sup> Deze uitspraak was ingegeven kennelijk door het ontbreken van de bepaling die het rechtsgevolg van het niet nemen van het besluit binnen de 14 werkdagen niet regelt. Dat was evenmin het geval in de oude wet in tegenstelling tot de termijn van 30 dagen bij de ontslagvergunning welke nu in de nieuwe wetgeving niet meer voorkomt.<sup>25</sup>

#### 4 Verboden ontslaggronden

Internationaal gezien was een wettelijke regeling van preventieve overheidstoetsing ten aanzien van ontslagen geen bijzonderheid, volgens de toelichting van De-

22 HvJ 20 juni 1986, GR 12439 (Kersten / Gonesh Chaube).

23 Ktg. Eerste Kanton 27 januari 2015, AR 114839 (GJ en H Infrastructuur / Staat Suriname).

24 De kantonrechter was van oordeel dat geconcludeerd kon worden dat de wetgever een termijn van 14 dagen als redelijke termijn heeft aangemerkt voor het nemen van een besluit op een melding van een ontslag wegens een dringende reden. Het gevolg van een beslissing na de 14 (werk)dagen is dat het ontslag is opgeschort tot op het moment waarop de minister een beslissing heeft genomen. Het toegepaste ontslag door de werkgever op basis van de later uitgegeven beschikking van de minister, werd niet onrechtmatig geacht. Ktg. Eerste Kanton (kort geding) 25 maart 2021 AR 21-0281 (Oemraw / Stichting Staatsziekenfonds).

25 Indien het besluit bij de aanvraag ontslagvergunning niet binnen de 30 dagen was verleend, kon de ontslagvergunning geacht worden te zijn verleend (art. 5 lid 3 voormalig Wet Ontslagvergunning). Deze regeling is geschrapt in de nieuwe wet. Zo een regeling heeft hij ontslag op staande voet altijd ontbroken

Glenn Piroe

creet E-39A en het Besluit Ontslagcommissie. In dit verband wordt in het inmiddels vervangen staatsbesluit verwezen naar Conventie No. 158<sup>26</sup> van de ILO, aangenomen in juni 1982, waaraan overigens ook gekoppeld is de ILO Aanbeveling No. 166.<sup>27</sup> Dit verdrag is niet geratificeerd door Suriname. Ook andere ILO-verdragen en aanbevelingen daarna houden bijzondere opzegverboden in die hieronder kort zullen worden genoemd bij de betreffende bijzondere verboden ontslaggronden. Bij het redigeren van de Ontslagwet 2018 is in overwegende mate geput uit deze internationale standaarden als ook de *CARICOM Model Harmonisation Act Regarding Termination of Employment* (CMA-TE) en andere specifieke Caricom modelwetten.<sup>28</sup> De bijzondere opzegverboden in art. 6 behoren tot de meest principale vernieuwingen in de Ontslagwet 2018.

#### 4.1 Vakbondsvrijheid

Zo is het de werkgever verboden de dienstbetrekking op te zeggen van werknemers, bestuursleden, shopstewards of andere algemene of bijzondere vertegenwoordigers van een vakvereniging, federatie van vakverenigingen of andere vertegenwoordigers van de werknemers die representatief geacht kunnen worden voor de werknemers of voor een bepaalde categorie daarvan in een onderneming (art. 6 lid 1). Dit verbod geldt, kort, indien de opzegging geschiedt op grond van de specifieke hoedanigheid van werknemersvertegenwoordiger en de behorende activiteiten of het lidmaatschap van een vakvereniging. Het verbod geldt ook bij hun deelneming aan activiteiten van de vakvereniging of federatie van vakverenigingen 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. Dit verbod is gebaseerd op artikel 1 van ILO Conventie No. 135<sup>29</sup> (art. 1), ILO Conventie No. 98 (art. 1),<sup>30</sup> ILO Conventie No. 158 (art. 5 sub a en b) en de CMA-TE (art. 16 sub d). Ook de *CARICOM Model Harmonisation Act regarding Registration, Status and Recognition of Trade Unions and Employers' Organizations* heeft een soortgelijke vakbondsgerelateerde bescherming (art. 5 lid 1 b en c).<sup>31</sup> Hierboven genoemde activiteiten en handelingen genieten bescherming onder de voorwaarde dat ze buiten de werktijd geschieden of tijdens werktijd slechts met toestemming van de werkgever.

26 Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158); [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C158](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158).

27 Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166); [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R166](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R166).

28 <https://lbs220.files.wordpress.com/2015/01/caricom-model-labour-law-termination.pdf>.

29 Workers' Representatives Convention; [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312280](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312280).

30 Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98); [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C098](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098).

31 CARICOM Model Harmonisation Act regarding Registration, Status and Recognition of Trade Unions and Employers' Organizations; [http://www.sice.oas.org/labor/CARICOM\\_Recognition.pdf](http://www.sice.oas.org/labor/CARICOM_Recognition.pdf).

Opmerkelijk ook in de internationale standaarden is de voorwaardelijkheid van toegestane activiteiten tijdens werktijd.<sup>32</sup>

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 (art. 6 lid 2). 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. Te denken valt aan stakingen die in bepaalde sectoren verboden kunnen zijn. Dit verbod is gerelateerd aan de erkenning van het recht om te staken in de grondwet (art. 33) en de Wet Vrijheid van Vakvereniging (art. 11).

#### 4.2 *Opkomen voor rechten*

Het is de werkgever voorts verboden de dienstbetrekking op te zeggen op grond van het indienen van een klacht of participatie in procedures tegen de werkgever vanwege vermeende inbreuk op wetten en het benaderen van overheidsdiensten, onder meer belast met de arbeidsinspectie (art. 6 lid 6 sub a-b). Ook deze bepaling is gebaseerd op internationale standaarden: art. 5 c van de ILO Conventie No. 158 en de CMA-TE (art. 16 sub j). Deze bescherming is noodzakelijk gebleken om werkgevers die hun rechten via gerechtelijke procedures geldend willen maken of externe assistentie zoeken, wat niet altijd in goede aarde valt bij de werkgever, te beschermen. Het concept-NBW omvat deze bepaling ook (art. 670 lid 6 a-b)

#### 4.3 *Arbeidsongeschiktheid wegens ziekte*

Het is de werkgever ook verboden de dienstbetrekking op te zeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte of ongeval (artikel 6 lid 3). Deze bepaling maakt een voorbehoud; het verbod geldt tenzij de arbeidsongeschiktheid tenminste 6 weken heeft geduurd met overlegging van een verklaring van een arts en een aanvang heeft genomen nadat een aanvraag van een ontslagvergunning is ontvangen. Dit laatste is om te voorkomen dat werknemers tijdens de ontslagprocedure ‘vluchten in ziekte’ om ontslag te ontwijken. Artikel 7 bepaalt in welke gevallen het ontslagverbod wegens ziekte niet van toepassing is, waarop we hier niet ingaan. Dit verbod vindt zijn oorsprong in art. 1615c BW, CMA-TE (art. 16 sub e) en ILO Conventie No. 158 (art. 6) en Aanbeveling No. 166 (art 6). Deze bepaling is ook gestoeld op artikel 670 lid 3 van het concept NBW.

#### 4.4 *(Gender)discriminatie*

Ook is het verboden een werknemer te ontslaan op basis van zijn ras, kleur, geslacht, seksuele geaardheid, religie, politieke opinie, nationale of sociale afkomst,

32 Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98); [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C098](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098); art. 1:

“2. Such protection shall apply more particularly in respect of acts calculated to: --..... (b) cause the dismissal of or otherwise prejudice a worker by reason of union membership or because of participation in union activities *outside working hours* or, with the consent of the employer, *within working hours*.”



Glenn Piroe

de gezondheidsstatus waaronder chronische aandoeningen, de burgerlijke staat en leeftijd, behoudens wettelijke of cao-regelingen met betrekking tot pensioen. Deze bepaling vindt ook haar oorsprong in internationale standaarden: ILO Conventie No. 111<sup>33</sup> (art. 1 lid 1 a), ILO Conventie No. 158 (art. 5 lid d) en *CARICOM Model Act regarding Equality of Opportunity and Treatment in Employment and Occupation* (art. 4 lid 2 en lid 3). Ook is het gebaseerd op toekomstig civiel recht” het concept-NBW (art. 670 lid 6 c)

Het is de werkgever verboden de dienstbetrekking met een vrouwelijke werknemer op te zeggen in verband met het moederschap. Concreet geldt het ontslagverbod (art. 6 lid 4) gedurende de zwangerschap en wegens bevalling van de werknemer en 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. Het heeft betrekking op de bescherming van het moederschap en vloeit voort uit de ILO Conventie No. 183<sup>34</sup> (art. 8 lid 1), ILO Conventie No. 111 (art. 1), ILO Conventie No. 158 (art. 5 sub e) en de CMA-TE (art. 16 sub c). Het is ook gebaseerd op art. 670 lid 4 van het concept NBW en de *CARICOM Model Act regarding Equality of Opportunity and Treatment in Employment and Occupation* (art. 4 lid 2 en lid 3)<sup>35</sup> waarop we niet verder ingaan.

#### 4.5 Gevaarlijke werksituatie

Het is de werkgever voorts verboden de dienstbetrekking op te zeggen wanneer de werknemer zich onttrekt van een werksituatie die een serieuze bedreiging vormt voor het leven of de gezondheid op grond van veiligheidsvoorschriften en andere duidelijk aantoonbare onveilige situaties (art. 6 lid 6 sub d). In dit geval wordt door de werknemer daarvan terstond melding gemaakt bij de werkgever en bij de vakvereniging of bij gebreke daarvan bij de Arbeidsinspectie. Dit betreft een vergaand nieuw verbod dat in het kader is van de hervorming van de veiligheidswetgeving naar de arbeidsomstandighedenwetgeving in Suriname. Deze bepaling betreft een serieuze bedreiging voor het leven of de gezondheid op basis van veiligheidsvoorschriften en andere duidelijk aantoonbare onveilige situatie. Deze bepaling vindt zijn oorsprong in de CMA-TE (art. 16 sub h)<sup>36</sup> en ILO Conventie No. 155 (art. 13).<sup>37</sup>

33 Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111); [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111).

34 Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183), nog niet geratificeerd door Suriname; [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:REV,en,C183,/Document](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REV,en,C183,/Document).

35 CARICOM Model Act regarding Equality of Opportunity and Treatment in Employment and Occupation; [http://www.sice.oas.org/labor/CARICOM\\_Equality.pdf](http://www.sice.oas.org/labor/CARICOM_Equality.pdf).

36 Deze bepaling geeft behelst het recht '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' wat geen 'valid reasons for dismissal or for imposition of disciplinary action' kan opleveren.

37 Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155); [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C155](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155); Art. 13: "A worker who has removed himself from a work situation ..... shall be protected from undue consequences....". Dit verdrag is sinds 2022 1 van de 10 fundamentele conventies van de ILO.

Laatstgenoemd verdrag is nog niet geratificeerd door Suriname. De werknemer kan volgens laatstgenoemd verdrag (art. 19 sub f)<sup>38</sup> niet verplicht worden om terug te keren naar een onveilige werkplek. Deze bescherming is ook genoemd in de *CARICOM Model Act on Occupational Safety and Health and the Working Environment* (art. 42).<sup>39</sup> De Surinaamse rechter erkende de bescherming van de werknemer en het recht op terugtrekking ook bij onveilige werkomstandigheden.<sup>40</sup>

#### 4.6 Vervulling wettelijke plicht

Het is de werkgever ook 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 (art. 6 lid 5). Een artikel uit het BW (art. 1615h lid 3) bepaalde ook al 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. Deze verboden ontslaggrond is gebaseerd op art. 5 lid b van ILO Aanbeveling No. 166 dat betreft *'compulsory military service or other civic obligations'*. Ook het concept-NBW heeft een soortgelijke bepaling (art. 670 lid 5).

#### 4.7 Verboden ontslaggronden en opzegverboden in andere bijzondere wetgeving

In bijzondere wetgeving van recente datum komen separaat van de Ontslagwet 2018 nog enkele ontslagverboden voor zoals in:

- 1 de Wet Vrijheid van Vakvereniging: het verbod van maatregelen tegen activiteiten of hoedanigheden gerelateerd aan de vrijheid van vakvereniging (S.B. 2016 no. 151, art. 4 lid 1 en lid 2);
- 2 Wet Arbeidsbescherming Gezin: het verbod om een vrouwelijke werknemer te ontslaan gerelateerd aan zwangerschap of bevalling (S.B. 2019 no. 64, art. 7 lid 1 en lid 2);
- 3 Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid: het verbod van maatregelen tegen slachtoffers van geweld en (seksuele) intimidatie (S.B. 2022 no. 136, art. 3 lid 3 en lid 8);
- 4 Wet Gelijke Behandeling Arbeid: het verbod van maatregelen tegen degene die ageren tegen discriminatie op de werkplek of aan deze bijstand verlenen (S.B. 2022 no. 137, art. 8).

38 Art. 19 sub f regelt dat: "... *the employer cannot require workers to return to a work situation ...*".

39 CARICOM Model Act on Occupational Safety and Health and the Working Environment; [http://www.sice.oas.org/labor/CARICOM\\_OSH.pdf](http://www.sice.oas.org/labor/CARICOM_OSH.pdf).

40 Ktg. Eerste Kanton, 01 oktober 2020, AR No. 20-1500 (Karwafodi R. e.a. / Greenheart Suriname N.V.)

Glenn Piroe

Ook in de Arbeidsomstandighedenwet 2019, die nog behandeld moet worden in De Nationale Assemblée, wordt het recht om zich te onttrekken uit gevaarlijke situaties, zonder disciplinaire maatregelen van de werkgever, uitgebreid separaat geregeld (art. 28).<sup>41</sup> Op deze verboden wordt verder niet ingegaan.

## 5 Nieuwe elementen van procedurele aard

In het kader van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur en mede ter uitvoering van beginselen vervat in ILO Conventie No. 158, omvat de Ontslagwet 2018 een aantal nieuwe waarborgen, rechten en verplichten voor de betreffende organen van procedurele aard. Een enkele keer betrof het een bevestiging van de gevestigde praktijk. Het betreft de volgende waarborgen, rechten en plichten met betrekking tot de ontslagvergunningaanvraag of de ontslagmelding:

- 1 De bevoegdheid tot toegang tot werknemers die in verzekering zijn gesteld en het recht van deze om gehoord te worden (art. 3 lid 3);
- 2 Het recht van de werknemer op mondeling of schriftelijk verweer binnen minimaal drie werkdagen (art. 8 lid 1), deze verplichting geldt niet voor de beëindiging wegens dringende reden. Dit recht is gebaseerd op ILO Conventie No. 158 (art. 7) en is ook opgenomen in het concept-NBW (art. 670b lid 1);
- 3 Het recht om zich door derden te laten bijstaan bij verweer (art. 8 lid 2). Dit recht is gebaseerd op ILO Aanbeveling No. 166 (art. 9) en is ook opgenomen in het concept-NBW (art. 670b lid 2);
- 4 Een werkgever verliest zijn recht tot opzegging van de dienstbetrekking als hij verzuimt zulks te doen binnen een redelijk termijn nadat hij kennis droeg van de ontslaggrond(en) (art. 9). Een soortgelijke bepaling komt ook voor in het concept-NBW (art. 670c).
- 5 De werkgever mag van de toestemming (ontslagvergunning) gebruik maken ten hoogste 8 weken na de schriftelijke bekendmaking van de beslissing aan de werkgever (art. 11 lid 2).

Opmerkelijk is dat in de Ontslagwet 2018 het recht op herstel van de werkprestatie na gebleken onderpresteren, oftewel een herstelperiode, vooraleer de werkgever overgaat tot ontslag, niet geregeld wordt, ook niet in het concept-NBW, terwijl het wel genoemd wordt in ILO Aanbeveling No. 166 (art. 8). Deze aanbeveling heeft een instructie voor *'misconduct'* en wel dat hier in het algemeen bij recidive en na waarschuwingen overgegaan dient te worden tot ontslag (art. 7). Zo een regel komt in onze wetgeving ook niet voor, maar wellicht wel in de ontslagcriteria die in ontwikkeling zijn. Andere procedurele punten die in toekomstige wetgeving nog genomen kunnen worden zijn overleg met de werknemersvertegenwoordigers voordat het ontslagbesluit wordt genomen door de werkgever, de plicht om het ontslag schriftelijk aan te zeggen met vermelding van redenen en het recht op voldoende tijd vrijgesteld van dienst tijdens de opzegtermijn om naar ander werk te solliciteren (ILO Aanbeveling No. 166, art. 11, 12, 13 en 16). Ook een nadere concrete ver-

41 Concept-Arbeidsomstandighedenwet 2019; [https://www.dna.sr/media/255959/Arbeidsomstandighedenwet\\_2019.pdf](https://www.dna.sr/media/255959/Arbeidsomstandighedenwet_2019.pdf).

deling of regeling van de bewijslast kan in de toekomst plaatsvinden langs de lijnen van art. 9 lid 2 van ILO Conventie No. 158 dat 2 mogelijkheden noemt: de bewijslast voor de werkgever of besluitvorming door ontslagorganen op basis van ‘*evidence*’ aangebracht door de betrokken partijen. Het huidig systeem is een combinatie van beide opties.<sup>42</sup>

## 6 Criteria

Nadere regels met betrekking tot de organisatie, samenstelling en werkwijze van de Ontslagcommissie, alsmede de taak en werkwijze van het hoofd van de Arbeidsinspectie zijn geregeld in het nieuwe Ontslagbesluit 2021<sup>43</sup> dat het oude Besluit Ontslagcommissie vervangt. De Minister kan bij beschikking algemene richtlijnen vaststellen ter beoordeling van het al dan niet verlenen van ontslagvergunning en voor de behandelprocedure van een ontslag op staande voet wegens dringende redenen (art. 16 en Besluit Ontslagcommissie, art. 18). Criteria voor het beoordelen van ontslagaanvragen ingevolge de “Ontslagwet 2018” worden door de minister bij beschikking vastgesteld. Hiervoor is een opdracht gegeven aan de Commissie Beoordeling Ontslagzaken.<sup>44</sup>

In 1994 had de minister van Arbeid bij beschikking<sup>45</sup> een aantal richtlijnen gegeven die thans aangemerkt kunnen worden als goed bestendig gebruik, maar als ingetrokken of vervallen dient te worden aangemerkt omdat het staatsbesluit (Besluit Ontslagcommissie van 1986) waaraan het uitvoering gaf, is ingetrokken. Deze beschikking omvatte kort het volgende:

- De instructie om de geldigheid van de opgegeven reden voor ontslag en de geldende ontslagprocedure te toetsen;
- Een omschrijving van ‘collectief ontslag’;
- Een niet-limitatieve opsomming van vorm van bedrijfseconomische ontslagredenen: de bedrijfssluiting van permanente aard, insolventie van de werkgever vanwege de liquiditeitspositie van het bedrijf, negatieve wijzigingen in het loon en de arbeidsvoorwaarden waarmee de werknemer zich niet kan verenigen en afnemende bedrijvigheid waardoor personeel moet worden afgevoerd;
- Additionele in te dienen informatie bij een ontslag vanwege bedrijfseconomische / ‘bedrijfsorganisatorische’ ontslagredenen: een rapport inhoudende: de financieel zwakke positie van de onderneming, procedure die bij de selectie van het personeel en een overzicht van het overleg dat is gevoerd met de werkne-

42 In een aantal ILO-verdragen komt een omgekeerde bewijslast voor in het voordeel van de werknemers waaronder Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183) (art. 8 lid 1) en Violence and Harassment Recommendation, 2019 (No. 206) (art. 16 lid e).

43 S.B. 2021 no. 58. In het Ontslagbesluit 2018 worden geregeld de samenstelling en kwalificatievereisten van de leden van de Ontslagcommissie, werkwijze, bevoegdheden, het secretariaat, administratieve procedures, hoorzitting, verslaglegging, besluitvorming en het verschoningsrecht.

44 <https://gov.sr/commisie-beoordelingscriteria-ontslagaanvragen-vastgesteld>.

45 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 (Bureau No 176/ No. 1861).

Glenn Piroe

mers omtrent de positie van het bedrijf en eventueel daarbij te hanteren oplossingsmodellen.

De beschikking voorzag ook in een ‘versoepelde procedure’ voor bepaalde categorieën

- Bestuurders en directieleden werkzaam bij rechtspersonen;
- Personen die een geestelijk ambt bekleden;
- Werknemers boven de leeftijd van 60 (zestig) jaren op wie geen pensioen/voorzieningsreglement van toepassing is;<sup>46</sup>
- Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarbij de termijn van de arbeidsovereenkomst is verstreken en waarbij partijen de overeenkomst minstens eenmaal hebben verlengd;
- 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;
- Werknemers in dienst van ambassades, consulaten en andere buitenlandse vestigingen van volkenrechtelijke organisaties.

Deze versoepeling kan in de toekomst wederom worden ingevoerd en nader worden uitgewerkt. Wat precies onder de ‘versoepelde procedure’ moest worden begrepen, was niet vermeld in de beschikking. Een versoepeling kon duiden om een kortere behandeling of slechts een formele en geen inhoudelijk toetsing van de ontslaggrond of een minder stringente toetsing van de ontslaggrond.

## 7 Rechtsmogelijkheden ontslagvergunning en dringende redenen

De werkgever of de werknemer kan volgens de wet binnen 7 werkdagen nadat het besluit van de Ontslagcommissie en het Hoofd van de Arbeidsinspectie tot zijn kennis is gebracht of hij geacht kan worden hiervan kennis te hebben genomen, schriftelijk herziening daarvan vragen bij het College van Arbeidszaken. Met betrekking tot dit College kan kortheid betrachtende worden aangehaald dat vervangen zal worden met een beroepsmogelijkheid binnen de administratie.<sup>47</sup> Het permanente College van Arbeidszaken zou worden ingesteld door het Hof van Justitie en zou bestaan uit drie (3) rechterlijke ambtenaren, hetgeen gelet op de heersende omstandigheden bij de rechterlijke macht een ondoenlijke zaak zou zijn. Op de inhoud van talrijke beslissingen van de Surinaamse rechter tegen besluiten van de Ontslagcommissie of het Hoofd van de Arbeidsinspectie en de werkgever gaan we hier verder niet in.

46 Sinds de inwerkingtreding van de Wet Algemeen Pensioen 2014 moet op elke werknemer een pensioenregeling van toepassing zijn (zie hoofdstuk 22).

47 <https://www.srherald.com/suriname/2020/08/22/voortzetting-modernisering-arbeidswetgeving-heeft-zegen-minister-kuldipsingh>.

## 8 Vernieuwingen in het civiele recht

Het ontslagrecht heeft wat het publieke gedeelte betreft de bovenstaande vernieuwingen ondergaan, maar sinds het tweede deel van het eerste decennium van het nieuwe millennium worden pogingen ondernomen om het civiele recht in zijn integraliteit te vernieuwen middels het 'Nieuw Burgerlijk Wetboek' (hierna te noemen concept-NBW). Wat betreft Boek 7 Titel 10 is door de dynamiek in de ontwikkeling van de Surinaamse arbeidswetgeving een aantal onderdelen al achterhaald met name door de aanneming van de Wet Ter Beschikking Stellen door Arbeidskrachten Intermediairs (S.B. 2017 no. 42), Wet Omzetting Arbeidsovereenkomst Bepaalde Tijd naar Arbeidsovereenkomst Onbepaalde Tijd (S.B. 2018 no. 93), de Ontslagwet 2018 en de Wet Arbeidsbescherming Gezin (S.B. 2019 no. 64). Deze wetten zijn mede geïnspireerd door het concept-NBW in ontwikkeling. In het concept-NBW worden kort o.a. de volgende onderwerpen het ontslagrecht betreffende behandeld:

- Het einde van rechtswege, de voortgezette arbeidsovereenkomst en de gevallen van vereiste opzegging;<sup>48</sup>
- Ongeldigheid van bedingen gericht op van rechtswege beëindiging dienstbetrekking bij huwelijk, zwagerschap en bevalling;
- Opzegverboden, verweer en rechtsverwerking na enige tijd als werkgever kennis te hebben gedragen van ontslaggronden (die alle reeds in de Ontslagwet 2018 zijn opgenomen);
- Opzegtermijnen (ongewijzigd) en de verkorting van de opzegtermijn;
- Overlijdensuitkering bij dood werknemer;
- Het kennelijk onredelijk ontslag.

Op het concept-NBW wordt niet nader ingegaan.

In een later stadium, wanneer bijvoorbeeld een Arbeidskamer bij de rechterlijke macht een feit is, zou overwogen kunnen worden over te gaan tot liberalisering van het ontslagrecht waarbij de overheidsbemoeienis bij ontslagen wordt verminderd en meer gesteund wordt op snelle procedures binnen de rechterlijke macht op zodanige wijze dat de betrokken partijen er satisfactie in kunnen vinden. De Arbeidskamer was onderdeel van het Tweede Decent Work Country Programma Suriname (2019-2021).<sup>49</sup>

## 9 Conclusie

Concluderend kan worden gesteld dat de wetgever met de Ontslagwet 2018 een enorme inhaalslag heeft gepleegd en een succesvolle poging heeft ondernomen om

48 Hier heeft de Ontslagwet 2018 al bepaald dat alleen de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt; de andere daaropvolgende moeten alle worden opgezegd (art. 4 lid b).

49 Zie toespraak minister van Arbeid (2019), drs. S. Moestadja bij de lancering en ondertekening van het Tweede Decent Work Country Programma Suriname (2019-2021): <https://gov.sr/lancering-en-ondertekening-second-2019-2021/>; Dit programma is een samenwerking tussen de ILO, de regering van Suriname, de vakbeweging en het bedrijfsleven.

Glenn Piroe

het Surinaams ontslagrecht in overeenstemming te brengen met een zeer gevarieerd aantal verdragen en aanbevelingen van de ILO en modelwetten van de Caricom. Daarbij heeft de wetgever ook rekening gehouden met de potentiële totstandkoming van een Nieuw Burgerlijk Wetboek en met name Boek 7 Titel 10, dat op haar beurt de verwijst naar vernieuwde arbeidswetgeving. Met criteria die in ontwikkeling zijn zal meer draagvlak voor dit onderdeel van het arbeidsrecht en de overheidsbemoeyenis in het ontslagrecht ontstaan vanwege de transparantie en eliminatie van willekeurrisico's.