

Voor informatie en indiening van ontslagvergunningsaanvragen bent u terecht bij het Onderdirectoraat Juridische en Internationale Zaken

Adres: Mr. Eduard J. Brumastraat no. 52

Telefoon: 471940/411331

Voor melding van ontslag op staande voet bent u terecht bij de

Arbeidsinspectie

Adres: Gemenelandsweg no. 83-85

Telefoon: 471660

Voor informatie en klachten ten aanzien van ontslag bent u terecht bij het Juridisch Bureau van de Arbeidsinspectie

Adres: Wagenwegstraat no. 47 ingang achterzijde van het gebouw.

Telefoon: 411301- 422240

Weblink wet:

<http://atm.gov.sr/media/1045/ontslagwet.pdf>



Ministerie van Arbeid

Ontslagwet 2018

Wet van 25 oktober 2018, houdende bepalingen met betrekking tot
de beëindiging van de dienstbetrekking door de werkgever
(S.B. 2018 no. 94)

Ministerie van Arbeid
Mr. Eduard J. Brumastraat no. 52
Website: www.atm.gov.sr
Paramaribo-Suriname
Tel: 475241

Doel

Deze wet heeft als doel om willekeur bij ontslagen te voorkomen.

De dienstbetrekking kan worden beëindigd:

- I. middels opzegging, met in achtneming van een opzegtermijn;
- II. op staande voet (wegens dringende redenen).

I. Opzegging:

Voor een rechtsgeldige opzegging heeft de werkgever een ontslagvergunning nodig, verleend door of namens de Minister van Arbeid.

Uitzonderingen:

Er is geen ontslagvergunning vereist:

- wanneer partijen met wederzijds goedvinden de dienstbetrekking beëindigen;
- bij ontslag tijdens proeftijd;
- bij verstrijken van de termijn waarvoor de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd was aangegaan;
- bij ontslag op staande voet (wegens dringende redenen);
- bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen door de kantonrechter;
- voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een ontbindende voorwaarde;
- wanneer in de uitzendverhouding het uitzendbeding is overeengekomen;

College van Arbeidszaken

Werkgevers of werknemers kunnen **binnen 7 (zeven)** werkdagen aan het College schriftelijke herziening vragen ten aanzien van beslissingen genomen door de Ontslagcommissie met betrekking tot ontslaaanvragen en beslissingen genomen door het Hoofd van de Arbeidsinspectie met betrekking tot meldingen van een gegeven ontslag wegens dringende redenen.

Besluiten van het College van Arbeidszaken

Het College kan het herzieningsverzoek:

- **Gegrond verklaren**

Het besluit van de Ontslagcommissie of het Hoofd van de Arbeidsinspectie zal worden ingetrokken.

- **Ongegrond verklaren**

De beslissing van de Ontslagcommissie of het Hoofd van de Arbeidsinspectie blijft overeind.

Beslistermijn College van Arbeidszaken

Het college beslist binnen **3 (drie) weken** over een herzieningsverzoek.

II. Ontslag op staande voet:

Een werknemer kan **op staande voet (wegens dringende redenen)** worden ontslagen. Het Burgerlijk Wetboek geeft een aantal gronden voor ontslag op staande voet, waaronder diefstal, dronkenschap en mishandeling van de werkgever.

Hoe en waar wordt het ontslag op staande voet gemeld?

Het ontslag op staande voet moet **onverwijld (terstond)** aan de werknemer schriftelijk worden medegedeeld dat hij is ontslagen.

Het ontslag op staande voet moet door **de werkgever** binnen **4 werkdagen schriftelijk worden gemeld bij het Hoofd van de Arbeidsinspectie aan de Gemenelandsweg no 83-85.**

De Arbeidsinspectie geeft binnen **14 werkdagen** een beslissing van **bezwaar of geen bezwaar**, na partijen te hebben gehoord.

Besluiten van Hoofd van de Arbeidsinspectie:

- **Bezwaar tegen het ontslag wegens dringende redenen.**

De werknemer is niet ontslagen en dient door de werkgever te worden ingezet voor het verrichten van werkzaamheden. Om twijfel weg te voorkomen is het aan te bevelen dat de werknemer zijn diensten gelijk na het bezwaar aanbiedt.

- **Geen bezwaar tegen het ontslag wegens dringende redenen.**

De dienstbetrekking wordt geacht te zijn geëindigd op de dag dat het ontslag aan betrokkene is medegedeeld. De werknemer maakt geen aanspraak op salaris noch tegoeden vanaf de datum dat hij op staande voet (wegens dringende redenen) is ontslagen.

- bij beëindiging van dienstbetrekkingen met directeuren van een naamloze vennootschap, die na 18 augustus 2016 gesloten zijn (artikel 103 Wetboek van Koophandel).

Bijzondere opzegverboden:

De werkgever mag **niet** opzeggen:

- Bij dienstbetrekkingen van werknemers, bestuursleden, shopstewards of andere bijzondere vertegenwoordigers van de werknemers, wanneer de opzegging betrekking heeft op diens hoedanigheid, wanneer de (vakbonds) activiteiten buiten de werktijd of met toestemming van de werkgever tijdens werktijd plaatsvinden of wanneer de opzegging betrekking heeft op het lidmaatschap of deelname aan activiteiten van de vakbond.
- Bij werkstaking, behalve wanneer deze onrechtmatig is verklaard door de rechter of wanneer de werkgever anderszins daartoe wettelijk bevoegd is.
- Bij verhindering van de werknemer tot het verrichten van de werkzaamheden wegens ziekte of ongeval. Dit opzegverbod geldt niet wanneer de ongeschiktheid langer dan 6 weken heeft geduurd, is begonnen nadat de vergunningsaanvraag is ingediend, wanneer de werknemer weigert mee te werken aan zijn herstel en wanneer de werknemer weigert passende arbeid te verrichten.
- Het zich onttrekken door de werknemer van een werksituatie die een serieuze bedreiging vormt voor het leven of de gezondheid.

- Bij het benaderen van de werknemer van een overheidsdienst zoals de Arbeidsinspectie.
- Bij het indienen van een klacht of participatie in procedures tegen de werkgever door de werknemer vanwege vermeende inbreuk op wetten.
- Bij vervulling van een plicht opgelegd door wettelijke regelingen of door de overheid.
- Wegens 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.
- Voor de vrouwelijke werknemer:
 - ⇒ gedurende de zwangerschap en wegens haar bevalling
 - ⇒ gedurende de periode waarin de werknemer haar bevallingsverlof geniet en na werkhervatting aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid vanwege haar zwangerschap of bevalling.

Waar en hoe vraagt de werkgever een ontslagvergunning aan?

Op het Ministerie van Arbeid, Secretariaat Ontslagcommissie, aan de Mr. Eduard J. Brumastraat no. 52, middels het indienen van een volledig ingevuld en ondertekend formulier.

Opzegtermijn

werkgever

Dienst-tijd	1 jr	2jr	3 jr	4 jr	5 jr	6 jr	7 jr	8 jr	9 jr	10 jr	11-15jr	16jr en langer
Maand-loner	1 mnd	1 mnd	1 mnd	1 mnd	5 wkn	6 wkn	7 wkn	8 wkn	9 wkn	10 wkn	4 mnd	6 mnd
Uur-dag-week loner	1 wk	2 wkn	3 wkn	4 wkn	5 wkn	6 wkn	7 wkn	8 wkn	9 wkn	10 wkn	4 mnd	6 mnd
Fort-night	2 wkn	2 wkn	3 wkn	4 wkn	5 wkn	6 wkn	7 wkn	8 wkn	9 wkn	10 wkn	4 mnd	6 mnd

werknemer

Maand-loner	1mnd	1 mnd	1mnd	1 mnd	1mnd	1mnd	1mnd	1mnd	1mnd	5wkn	2mnd	3mnd
Uur-dag-week loner	1 wk	1 wk	1 wk	2 wkn	2 wkn	3 wkn	3 wkn	4 wkn	4 wkn	5 wkn	2 mnd	3 mnd
Fort-night	2 wkn	2 wkn	2 wkn	2 wkn	2 wkn	3 wkn	3 wkn	4 wkn	4 wkn	5 wkn	2 mnd	3 mnd

Let wel: Vergunning is geen ontslag:

Met de toewijzing van de ontslagvergunning is de werknemer nog niet ontslagen. Er dient hierna te worden opgezegd met inachtneming van de wettelijke opzeggingstermijn en/of de toepasselijke cao-bepalingen of de bepalingen van de arbeidsovereenkomst. Van de ontslagvergunning moet binnen **8 weken** gebruikt worden gemaakt.

Let wel:

Werkgever en werknemer mogen gezamenlijk te allen tijde de dienstbetrekking beëindigen zonder dat het ministerie van Arbeid daarbij wordt betrokken. Echter is de werknemer niet verplicht voor beëindiging te tekenen, als hij daarmee niet eens is.

De Ontslagwet 2018 is niet van toepassing op de arbeidsverhouding tussen de staat en landsdienaren.

Ontslagvergunningsaanvragen kunnen zijn:

Individueel: de ontslagreden (en) heeft/hebben betrekking op de **persoon** van de werknemer; bijvoorbeeld plichtsverzuim, laatkomen, onwettig verzuim.

Collectief: wanneer het gaat om het gelijktijdig of binnen de periode van een maand ontslaan van werknemers in een bedrijf vanwege redenen, die **niet de persoon** van de werknemer betreffen; bijvoorbeeld bedrijfseconomische of bedrijfsorganisatorische redenen.

Wanneer is er sprake van bedrijfseconomische redenen?

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

Toetsing van de ontslagvergunningaanvragen door de Ontslagcommissie (criteria):

⇒ Bij individuele aanvragen:

1. of de opgegeven reden valide is;
2. of de door de werkgever gevolgde procedure al dan niet in strijd is met de wet, de cao, het arbeidsreglement of de jurisprudentie (artikel I Beschikking van de Minister van Arbeid d.d. 26 juli 1994).

⇒ Bij collectieve ontslagvergunningaanvragen:

1. of de opgegeven reden valide is;
2. welke selectieprocedure er gevolgd is (indien de aanvraag niet voor alle werknemers van de onderneming geldt);
3. of er overleg is geweest met de werknemers voor wie de aanvraag geldt en wat de uitkomst is geweest van dat overleg (artikel II Beschikking van de Minister van Arbeid d.d. 26 juli 1994).

⇒ Bij een collectieve ontslagvergunningaanvraag vanwege bedrijfseconomische redenen dient de werkgever een rapport te overleggen welke de voor de behandeling relevante informatie bevat en waarbij:

- de financieel zwakke positie van de onderneming aannemelijk wordt gemaakt middels jaarcijfers en dergelijke;
- de selectieprocedure is aangegeven;
- een overzicht is gegeven van het overleg dat is gevoerd tussen partijen.

De Ontslagcommissie is wettelijk verplicht:

- de bij een aanvraag betrokken partijen te horen;
- de aanvraag te toetsen aan de aangehaalde criteria;
- binnen een termijn van **30 dagen**, na datum van ontvangst van de aanvraag, een gemotiveerd besluit te hebben genomen.

Besluiten van de Ontslagcommissie:

1. Vergunning te verlenen: de werkgever kan hiermee de dienstbetrekking opzeggen. Afhankelijk van de diensttijd van de werknemer zal hij een opzegtermijn in acht dienen te nemen. Gedurende de opzegtermijn mag de werkgever arbeid eisen van de werknemer. Na het verstrijken van de opzegtermijn is de dienstbetrekking formeel geëindigd.
2. Geen vergunning te verlenen. De werkgever heeft de volgende opties:
 - ⇒ alsnog de dienstbetrekking met wederzijds goedvinden te beëindigen (indien de werknemer daarmee instemt) of
 - ⇒ de arbeidsovereenkomst op grond van gewichtige redenen door de kantonrechter te laten ontbinden of
 - ⇒ een schriftelijk herzieningsverzoek aan het College van Arbeidszaken richten.