



2021

**STAATSBLAD
VAN DE
REPUBLIC SURINAME**

No. 58

STAATSBSLUIT 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) (Ontslagbesluit 2021).

DE PRESIDENT VAN DE REPUBLIC SURINAME,

Overwegende, dat – ter uitvoering van de artikelen 3 lid 4 en 14 lid 1 van de Ontslagwet 2018 S.B. 2018 no. 94 – het wenselijk is het volgende vast te stellen;

Heeft, de Staatsraad gehoord, vastgesteld het onderstaand door de Raad van Ministers voorbereid staatsbesluit:

Algemene bepalingen

Artikel 1

Voor de toepassing van het bij of krachtens dit Staatsbesluit bepaalde, wordt verstaan onder:

- a. **minister:** de Minister belast met de zorg voor arbeidsaangelegenheden;
- b. **commissie:** de Ontslagcommissie als geregeld in artikel 2 van dit staatsbesluit;
- c. **ontslagmelding:** de melding van de beëindiging van de dienstbetrekking wegens dringende reden zoals geregeld in artikel 2 lid 2 van de Ontslagwet 2018;
- d. **ontslagvergunning:** de door of namens de Minister te verlenen vergunning als bedoeld in artikel 2 lid 1 van de Ontslagwet 2018;

- e. **werkgever:** werkgever bij een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 1613a van het Burgerlijk Wetboek, die een aanvraag voor een ontslagvergunning heeft ingediend;
- f. **werknemer:** werknemer bij een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 1613a van het Burgerlijk Wetboek.

De Ontslagcommissie en het Hoofd van de Arbeidsinspectie

Artikel 2

1. Er is een Ontslagcommissie, die tot taak heeft aanvragen van een werkgever om een vergunning voor het opzeggen van de dienstbetrekking met een werknemer als bedoeld in artikel 2 lid 1 van de Ontslagwet 2018 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 het ontslag op staande voet wegens dringende reden(en) namens de minister te besluiten of er wel of geen bezwaren bestaan tegen het betreffende ontslag.
3. Zowel de commissie als het Hoofd van de Arbeidsinspectie voert de in dit artikel genoemde taken uit conform gegeven mandaat van de minister.

Samenstelling, werkwijze en bevoegdheden Ontslagcommissie

Artikel 3

1. De commissie bestaat uit vijf of zeven leden, onder wie een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter, die benoemd, geschorst en ontslagen worden door de minister. De leden van de commissie zijn ambtenaren van het ministerie belast met de zorg voor arbeidsaangelegenheden, één vertegenwoordiger voorgedragen door de vakbeweging en één vertegenwoordiger voorgedragen door het bedrijfsleven.

2. De organisaties en instanties als bedoeld in lid 1 dragen de kandidaat-leden voor op basis van ervaring en deskundigheid, mede aan de hand van o.a. de volgende criteria:
 - a. kennis van en affiniteit met het arbeidsrecht in het algemeen en het ontslagrecht in het bijzonder evenals financiële bedrijfsadministratie;
 - b. betrokkenheid bij het bedrijfsleven en/of vakbondswezen en actuele kennis van het arbeidsproces en de arbeidsmarktproblematiek.
3. Leden van de commissie dienen ingezetenen van Suriname te zijn en de Surinaamse nationaliteit te bezitten.
4. De voorzitter, de plaatsvervangend voorzitter en de overige leden van de commissie hebben een geheimhoudingsplicht.

Benoemingstermijn

Artikel 4

De voorzitter, de plaatsvervangend voorzitter en de leden worden benoemd voor de periode van 5 jaar, waarna ze terstond herbenoembaar zijn.

Tussentijds ontslag en schorsing

Artikel 5

1. De minister verleent een lid van de commissie tussentijds ontslag:
 - a. op schriftelijk verzoek van dat lid;
 - b. op verzoek van de organisatie of instantie die het lid voor benoeming heeft voorgedragen;
2. De minister kan bij gemotiveerd besluit tussentijds ontslag verlenen na raadpleging van de voordragende organisatie of instantie, wegens het niet (meer) voldoen aan de criteria als genoemd in artikel 3 leden 2 en lid 3 of indien zich een zwaarwegende reden voordoet.

3. De minister kan bij gemotiveerd besluit tussentijds ontslag verlenen aan de voorzitter. De minister kan eveneens tussentijds ontslag verlenen aan de plaatsvervangend voorzitter na raadpleging van de voordragende organisatie of instantie.

De secretaris

Artikel 6

1. De minister benoemt bij beschikking een secretaris, die geen lid is van de commissie voor de periode van 5 jaar, waarna betrokken terstond herbenoembaar is.
2. De secretaris van de commissie is werkzaam bij het Ministerie belast met de zorg voor arbeidsaangelegenheden.
3. De secretaris staat de commissie bij in de uitoefening van haar taken waaronder het in ontvangst nemen van ontslagaanvragen, het afgeven van aanvraagbewijzen, de verslaglegging van de hoor- en wederhoorprocedure van partijen, het voorbereiden van besluiten en het doen verzenden van besluiten.
4. De secretaris heeft een geheimhoudingsplicht. Tevens draagt hij zorg voor de vertrouwelijke behandeling van de bij de commissie ingediende ontslaggegevens, gelet op de vereiste bescherming van de privacy van de betreffende werkgever en werknemer(s).

Artikel 7

1. De commissie kan zich bij de uitvoering van haar taak laten bijstaan door een of meer vanwege de minister aan te wijzen deskundigen.
2. De commissie kan aan derden verzoeken een deskundigenadvies uit te brengen. Indien daaraan kosten zijn verbonden, is vooraf machtiging van de minister vereist. Voorts kan de commissie deskundigen en getuigen uitnodigen om op de hoorzitting te verschijnen teneinde inlichtingen te verstrekken.

Artikel 8

1. Een beslissing op een aanvraag wordt, namens de commissie, ondertekend door de voorzitter en op een ontslagmelding door het Hoofd van de Arbeidsinspectie.
2. Door de minister wordt bij beschikking het modelaanvraagformulier ontslagvergunning vastgesteld.

Artikel 9

1. Indien het formulier als bedoeld in artikel 8 lid 2 niet volledig is ingevuld en de commissie de aanvraag daardoor niet in behandeling kan nemen, stelt de commissie de werkgever daarvan zo spoedig mogelijk in kennis onder opgave van de ontbrekende gegevens. De secretaris of diens vervanger die het aanvraagformulier heeft ontvangen, verstrekt de indiener een gedagtekend bewijs van ontvangst.
2. De commissie beslist zo spoedig mogelijk op de aanvraag, doch uiterlijk binnen dertig dagen na ontvangst van het volledig ingevulde aanvraagformulier. Van de beslissing worden de betrokken partijen binnen vier werkdagen schriftelijk in kennis gesteld.
3. De Arbeidsinspectie verstrekt aan de werkgever die een ontslag wegens dringende reden meldt, een gedagtekend bewijs van ontvangst.
4. De Arbeidsinspectie beslist zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen veertien werkdagen na ontvangst van de ontslagmelding. Van de beslissing worden de betrokken partijen binnen vier werkdagen schriftelijk in kennis gesteld.

Artikel 10

1. Bij de behandeling van de aanvraag om een vergunning of ontslagmelding zijn onderscheidenlijk de commissie en de Arbeidsinspectie bevoegd tot:
 - a. het aanvragen van alle inlichtingen aan de werkgever, de betrokken werknemer en de belanghebbende vereniging van werknemers, alsmede overlegging van de relevante bescheiden welke nodig zijn voor de juiste beoordeling van de aanvraag, binnen een door de commissie onderscheidenlijk de Arbeidsinspectie te bepalen termijn.
 - b. het oproepen van de werkgever, betrokken werknemer en vertegenwoordigers van de belanghebbende vereniging van werknemers ter verschijning voor de commissie respectievelijk de Arbeidsinspectie.
2. De werknemer en de vakvereniging of een juridische vertegenwoordiger indien daartoe deugdelijk en schriftelijk gemachtigd, mogen op schrift inzage verlangen in het complete dossier welke door de werkgever is voorgelegd aan de commissie ter beoordeling van een aanvraag en het verslag van de verklaringen van partijen. De inzage vindt plaats op een plaats en op een wijze aan te geven door de secretaris van de commissie.

Artikel 11

De commissie, de Arbeidsinspectie en de in artikel 7 bedoelde deskundigen zullen de door partijen verstrekte inlichtingen en bescheiden met de juiste zorgvuldigheid behandelen.

Artikel 12

1. De voorzitter, of bij diens afwezigheid de plaatsvervangend voorzitter, leidt alle vergaderingen van de commissie.
2. Oproeping tot het bijwonen van vergaderingen geschiedt door of namens de voorzitter op een door hem te bepalen wijze.

Hoorzitting**Artikel 13**

1. De commissie en de Arbeidsinspectie zijn verplicht de werkgever, de betrokken werknemer en de belanghebbende vereniging van werknemers en/of hun gemachtigde(n) voor hun besluit te horen. Degene die wordt gehoord, kan zich doen bijstaan door een of meer adviseurs en/ of zijn belangenorganisatie.
2. De voorzitter van de commissie en het Hoofd van de Arbeidsinspectie bepalen de plaats, datum en tijdstip van de vergadering waarin de betreffende werkgever en werknemer(s) en/of hun gemachtigde(n) in de gelegenheid worden gesteld om door de commissie respectievelijk de Arbeidsinspectie te worden gehoord.
3. De werkgever en werknemer worden apart gehoord.

Artikel 14

1. De commissie en het Hoofd van de Arbeidsinspectie en de door hen aan te wijzen ambtenaren hebben na afstemming met de tot gerechtelijk vooronderzoek en vervolging bevoegde instanties en die belast met de zorg voor in verzekering gestelde personen, toegang tot werknemers die in verzekering zijn gesteld om gehoord te worden inzake een ontslagmelding of een ontslagvergunningsaanvraag.
2. De commissie en het Hoofd van de Arbeidsinspectie doen uiterlijk twee (2) werkdagen van tevoren melding aan de dienstdoende leidinggevende van hun voornemen om de werknemer te horen.

Verslaglegging**Artikel 15**

1. Van het horen wordt door de secretaris van de commissie een verslag gemaakt, dat bestaat uit een zakelijke weergave van de hoofdzaken. De voorzitter kan bepalen dat het verslag bestaat uit een digitale geluidsopname.
2. Van het horen maakt de verbalisant bij de Arbeidsinspectie een proces-verbaal op.

Besluitvorming**Artikel 16**

1. In een vergadering van de commissie kunnen rechtsgeldige besluiten genomen worden, indien meer dan de helft van het aantal leden aanwezig is. Alle besluiten worden met volstreekte meerderheid van stemmen genomen. De commissie beraadslaagt en beslist achter gesloten deuren.
2. Een beslissing van de commissie houdt in het verlenen of weigeren van een vergunning.
3. De besluiten van de Arbeidsinspectie worden voorbereid door de betrokken arbeidsinspecteur, geaccordeerd door de Onderdirecteur Juridische en Internationale Zaken en ondertekend door het Hoofd van de Arbeidsinspectie.
4. Een beslissing van de Arbeidsinspectie houdt in het hebben van bezwaar of geen bezwaar tegen het ontslag.
5. In geval een besluit een afwijzing van een aanvraag voor een ontslagvergunning of een bezwaar tegen de ontslagmelding inhoudt, dienen ook de door aanvrager ter ondersteuning van zijn aanvraag aangedragen relevante gronden in overweging te worden genomen.
6. De beslissing van de commissie en van het Hoofd van de Arbeidsinspectie worden door de voorzitter dan wel zijn plaatsvervanger onderscheidenlijk het Hoofd van de Arbeidsinspectie of zijn plaatsvervanger ondertekend.

Verschoning**Artikel 17**

De voorzitter en leden van de commissie en het Hoofd van de Arbeidsinspectie en de betrokken ambtenaren nemen niet deel aan de beoordeling van een ontslagzaak indien daarbij hun onpartijdigheid in het geding is, dan wel de schijn van partijdigheid zou kunnen bestaan.

Beoordelingscriteria**Artikel 18**

Criteria voor het beoordelen van ontslagaanvragen ingevolge de Ontslagwet 2018 worden door de minister bij beschikking vastgesteld.

Artikel 19

1. Bij beschikking wordt het Huishoudelijk Reglement voor de Ontslagcommissie en de Arbeidsinspectie met betrekking tot ontslagzaken vastgesteld.
2. Bij beschikking worden eveneens vastgesteld de criteria ter beoordeling van ontslagzaken.

Artikel 20**Slotbepalingen**

1. Dit staatsbesluit kan worden aangehaald als: Ontslagbesluit 2021.
2. Het wordt in het Staatsblad van de Republiek Suriname afgekondigd.
3. Het treedt in werking met ingang van de dag volgende op die van zijn afkondiging.
4. De Minister belast met de zorg voor arbeidsaangelegenheden is belast met de uitvoering van dit staatsbesluit.

Gegeven te Paramaribo, de 14^e april 2021,

CHANDRIKAPERSAD SANTOKHI

Uitgegeven te Paramaribo, de 20^{ste} april 2021
De Minister van Binnenlandse Zaken,

BRONTO S.G. SOMOHARDJO

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) (Ontslagbesluit 2021).

NOTA VAN TOELICHTING

Algemeen

Dit staatsbesluit is een nadere uitwerking van de praktijk die moet voortvloeien uit de nieuwe Ontslagwet 2018. De rode draad van het staatsbesluit is om in de ontslagpraktijk meer transparantie en rechtszekerheid te brengen en de wijdverbreid aanvaarde algemene beginselen van behoorlijk bestuur tot uiting te doen komen. Dit besluit legt vast de praktijk bij zowel de beoordeling van ontslagaanvragen als bij de ontslagmelding. Dat zijn twee procedures die aanvankelijk los van elkaar werden uitgevoerd bij respectievelijk de commissie en de Arbeidsinspectie. Er is met dit besluit getracht om uniformiteit te brengen – voor zover toepasselijk en praktisch uitvoerbaar – tussen de twee procedures. Artikel 3 lid 4 van de Ontslagwet 2018 bepaalt, dat nadere regels met betrekking tot de organisatie, samenstelling en werkwijze van de Ontslagcommissie, alsmede de taak en werkwijze van het hoofd van de Arbeidsinspectie ingevolge het bepaalde in de leden 1 en 2 bij staatsbesluit worden vastgesteld. Artikel 14 lid 1 bepaalt voorts dat bij staatsbesluit nadere regels kunnen worden vastgesteld met betrekking tot het bij of krachtens de Ontslagwet 2018 bepaalde. Mede op grond van overwegingen betreffende de rechtszekerheid voor werkgevers en werknemers en de vereiste duidelijkheid met betrekking tot het beleid van de commissie en de Arbeidsinspectie naar buiten toe, is het noodzakelijk gebleken dat een nadere wettelijke regeling tot stand komt inzake onder meer de instelling en de bevoegdheden van de commissie.

Artikelsgewijze Toelichting

Artikel 2

Artikel 2 bevat de algemene taken van de commissie en het Hoofd van de Arbeidsinspectie met betrekking tot de aanvraag van de ontslagvergunning respectievelijk de ontslagmelding. Ook wordt aangegeven dat ze hun bevoegdheid ontleen aan de Ontslagwet 2018 en functioneren op basis van het mandaat welke aan hen gegeven is om namens de minister te handelen (lid 3).

Het artikel 2 van de Ontslagwet 2018 als volgt:

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". Krachtens dit artikel is door de Minister van Arbeid bij beschikking mandaat verleend aan de commissie en aan de Arbeidsinspectie. De commissie heeft tot taak de aanvraag van een werkgever om een ontslagvergunning te beoordelen en namens de minister een beslissing te nemen. De bestaande Ontslagcommissie functioneert op basis van de beschikking van de toenmalige Minister van Arbeid d.d. 6 maart 1984 No. 931/84, inzake instelling Ontslagcommissie. Ingevolge artikel 2 lid 1 van de Ontslagwet 2018 is op grond van de eisen van de praktijk de bevoegdheid tot vergunningverlening door de minister krachtens mandaat opgedragen aan de Ontslagcommissie, hetgeen betekent, dat de Ontslagcommissie deze bevoegdheid uitoefent in naam van en onder verantwoordelijkheid van de minister. Hetzelfde geldt voor de bevoegdheid van het Hoofd van de Arbeidsinspectie.

Artikel 3

De commissie 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 Arbeidsadviescollege. Hangende een volledige herziening van de Wet Ontslagvergunning adviseerden de partners het volgende als tussentijdse oplossing de commissie tripartiet te doen samenstellen.

De minister benoemt, schorst en ontslaat de voorzitter, de plaatsvervangend voorzitter, de leden van de commissie en de secretaris. De plaatsvervangend voorzitter is een ambtenaar. De commissie bepaalt onderling wie het wordt.

Leden 2 en 3 geven criteria aan waaraan leden moeten voldoen.

Artikel 4

Dit artikel regelt de duur van de benoeming van de voorzitter, de plaatsvervangend voorzitter, de overige leden. De termijn is voor 5 jaar. Voordragende instanties hebben het recht om na bepaalde tijd hun vertegenwoordigers te vervangen.

Artikel 5

Artikel 5 regelt de nieuwe mogelijkheid van tussentijds ontslag en schorsing. Leden mogen afstand doen van hun lidmaatschap bij de commissie, maar uitdrukkelijk mag ook de voordragende instantie verzoeken om tussentijds ontslag aan het lid te verlenen. De minister mag echter ook tussentijds ontslag verlenen als niet voldaan wordt aan de in het besluit genoemde criteria (bijvoorbeeld afstand nemen van de vakbeweging of verlies van Surinaamse nationaliteit) en ook bij een 'zwaarwegende reden'. Deze reden kan te maken hebben met het functioneren en participatie van het lid, inclusief de voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter. Bij het op eigen initiatief ontslaan van een lid door de minister, treedt hij wel in overleg met de organisatie die het lid had genomineerd.

Artikel 6

Artikel 6 regelt de positie van de secretaris. Deze is nu puur voor de ondersteuning van een professioneel secretariaat dat de toets kan doorstaan. De secretaris is geen lid en heeft geen stemrecht en wordt ook benoemd voor 5 jaar. De secretaris heeft de functie van de 'front office' van de commissie en dient op de hoogte te zijn van het beleid van de commissie en enige beoordelingsvermogen te hebben om bijvoorbeeld vast te stellen of een aanvraag formeel als ingediend kan worden behandeld en geregistreerd. Lid 3 geeft aan dat de secretaris ook gebonden is aan een geheimhoudingsplicht. De secretaris is tevens verantwoordelijk voor de bescherming van persoonsgegevens en het bewaren van vertrouwelijke informatie van de werkgever.

Artikel 7

Deze bepaling laat de ruimte aan de minister open om naar zijn goedvinden deskundigen permanent, tijdelijk of incidenteel toe te voegen ter ondersteuning van de commissie. Deze hebben geen stemrecht en nemen niet deel aan de vergaderingen van de commissie. Volgens lid 2 mag de commissie deskundigen om advies vragen, maar kan zij deze ook uitnodigen om op een hoorzitting deskundige inlichtingen te verstrekken die mee kunnen worden genomen bij de besluitvorming.

Artikel 8

Lid 1 regelt de ondertekening van de beschikkingen van de commissie en de Arbeidsinspectie. De plaatsvervangers van de voorzitter respectievelijk het hoofd zullen bij waarneming ook bevoegd zijn om beschikkingen te tekenen. De minister zal weer bij beschikking het modelaanvraagformulier Ontslagvergunning vaststellen. In de praktijk maakt de Ontslagcommissie bereids gebruik van een gedrukt standaardformulier. De op dit formulier in te vullen gegevens betreffende o.a. het bedrijf, de ontslagreden en de persoonsgegevens van de betrokken werknemer(s). Na de inwerkingtreding van dit Staatsbesluit zal een nieuw model-aanvraagformulier door de minister bij beschikking worden vastgesteld.

Artikel 9

Lid 1 heeft de bedoeling om te voorkomen dat de werkgever tijd verliest bij het indienen van zijn aanvraag en de aanvang van de fatale termijn van 30 dagen niet onredelijk wordt uitgesteld om redenen die niet te wijten zijn aan de werkgever. Bij ontvangst van het aanvraagformulier verstrekt de secretaris aan de indiener een gedagtekend bewijs van ontvangst, ondertekend door de secretaris en in het uiterste geval door de plaatsvervangende voorzitter of de voorzitter. Vanaf dit moment begint de termijn van 30 dagen te lopen.

Lid 2 geeft aan dat de commissie zodanige voorbereidingen moet hebben getroffen en beraadslagingen in rechtsgeldige vergaderingen moet hebben gehouden dat binnen 30 dagen na ontvangst van het volledig ingevulde aanvraagformulier een besluit moet zijn genomen. Deze periode is 14 werkdagen bij de Arbeidsinspectie. In deze periode vindt hoor en wederhoor plaats en brengen deskundigen ook advies uit of geven inlichtingen op hoorzittingen. Nadat tijdig het besluit is genomen zijn er 4 werkdagen waarbinnen de aanvrager schriftelijk (beschikking) in kennis wordt gesteld van het besluit. De commissie en de Arbeidsinspectie nemen altijd een besluit en geeft in het uiterste geval geen vergunning in plaats van te besluiten dat geen beschikking zal worden geslagen. Volgens de jurisprudentie gebaseerd op de oude wetgeving had de Ontslagcommissie noch de Arbeidsinspectie het recht om op een aanvraag of melding geen besluit te nemen per beschikking door, de aanvraag of melding per schrijven af te handelen. Deze situatie blijft gehandhaafd.

Lid 3 heeft bij de ontslagmelding dezelfde bedoeling als lid 1 bij de ontslagvergunningaanvraag. Ook hier wordt een gedagtekend bewijs van ontvangst verstrekt door het Hoofd van de Arbeidsinspectie of diens vervanger.

Artikel 10

Artikel 10 lid 1 regelt de bevoegdheid van de commissie en de Arbeidsinspectie om door directe belanghebbenden geïnformeerd te worden in het belang van een zorgvuldig onderzoek en deugdelijk besluit. De autoriteiten nemen alle relevante informatie aangedragen door alle partijen in overweging bij het nemen van hun besluit. Ze mogen een tijd binden aan het aandragen van informatie door betrokken partijen. Betrokken werkgevers, werknemers en de vakvereniging, indien aanwezig, zijn verplicht gevolg te geven aan een oproep, tenzij er een wettige reden is die leidt tot afwezigheid. In het laatste geval wordt deze partij wederom opgeroepen.

De werknemer, de vakvereniging of een juridische vertegenwoordiger mogen volgens lid 2 inzage hebben in stukken of andere materiaal zoals informatiedragers die zijn ingediend ter onderbouwing van de zaak. Er moet wel een schriftelijke machtiging zijn van de werknemer wanneer het gaat om vertegenwoordigers. De commissie zal slechts die delen van een dossier ter beschikking stellen die gebruikt zullen worden bij de besluitvorming. Deze bepaling is van belang zodat de werknemer een eerlijke kans krijgt om zich goed voor te bereiden op de hoorsessie, dus in het kader van goed bestuur. De commissie verschaft geen kopie van het dossier, alleen inzage waarbij aantekeningen kunnen worden gemaakt.

Artikel 11

De commissie, de Arbeidsinspectie en de deskundigen zullen zorgvuldig omgaan met de inlichtingen en bescheiden die in verband met een zaak tot hun beschikking zijn in het kader van het onderzoek en de beoordeling. Dat betekent dat ze de informatie zorgvuldig bewaren en dat ook met de nodige zorg (in het openbaar) aanwenden.

Artikel 12

Hoorsessies en andere bijeenkomsten staan onder leiding van de voorzitter, of bij diens afwezigheid de plaatsvervangend voorzitter. De oproeping aan de leden om de vergaderingen bij te wonen geschiedt conform afspraak gemaakt in de commissie zelf. De uitnodiging van derden is meer formeel en het liefst schriftelijk, waardoor de mededeling juridisch deugdelijk is en verifieerbaar.

Artikel 13

Het horen van belanghebbenden is verplicht. Het betrekken van deskundige bijstand door deze belanghebbende (de werkgever, de betrokken werknemer en de belanghebbende vereniging) bij de hoorsessies is mogelijk. De vergaderplaats en tijdstip worden door de commissievoorzitter respectievelijk het Hoofd van de Arbeidsinspectie bepaald. De autoriteiten kunnen ook bepalen om bijvoorbeeld een huis van bewaring aan te doen of af te reizen naar een ver district als dit relatief bekeken minder belastend is dan het afreizen van de werknemers naar de vaste vergaderlocatie van de commissie of de Arbeidsinspectie. Teneinde calamiteiten te voorkomen en de efficiëntie te bewaren bij hoorsessies, worden werkgever en werknemer apart gehoord. De werkgever wordt eerst gehoord en daarna de werknemer. Meerdere sessies zijn niet uitgesloten.

Artikel 14

Dit artikel is bestemd om binnen de perken van het strafrecht en de vervolgingsprocedures werknemers die ingesloten zijn te horen.

Artikel 15

Artikel 15 is mede van belang voor rechtsprocedures. Ook voor onderzoeksdoelen is de verslaglegging van belang. Een digitale geluidsopname kan volstaan als verslag van een hoorsessie. Bij de Arbeidsinspectie wordt geen verslag maar een proces-verbaal opgemaakt.

Artikel 16

De besluitvorming bij de commissie gebeurt op democratische wijze op rechtsgeldig belegde vergaderingen die niet openbaar zijn.

In een vergadering van de commissie kunnen rechtsgeldige besluiten genomen worden, indien meer dan de helft van het aantal leden aanwezig is. Alle besluiten worden met volstreekte meerderheid van stemmen genomen. De voorzitter heeft stemrecht ten aanzien van de beslissing van de commissie. De commissie beraadslaagt en beslist achter gesloten deuren. De commissie kan in beginsel maar twee beslissingen nemen: wel toestemming of geen toestemming aan de werkgever ter opzegging van de dienstbetrekking. In uitzonderlijke gevallen waar verwachte belangrijke informatie te verwachten is, maar voor de fatale termijn nog niet voor handen is buiten de invloedssfeer van alle betrokken partijen, kan de commissie besluiten om 'vooralnog' geen vergunning te verlenen. Dat betekent dat op het moment dat de essentiële

aanvankelijk ontbrekende informatie voorhanden is, de aanvraag wederom kan worden ingediend door de werkgever op basis van dezelfde gronden. Het Hoofd van de Arbeidsinspectie kan slechts twee besluiten nemen bij een ontslagmelding: bezwaar of geen bezwaar tegen de opgegeven dringende reden. Voor het geval Arbeidsinspectie ontdekt dat een dienstbetrekking intussen al is beëindigd, zal de instantie beslissen 'geen oordeel' te geven. Alhoewel de deugdelijke motivering en zorgvuldige voorbereiding essentiële vereisten zijn in het werk van de betreffende autoriteiten in casu, waaraan decennialang strak de hand is gehouden, wordt toch de nadruk gelegd op het afwijzende besluit van de aanvrager. Op grond van het motiveringsbeginsel dient uit de beslissing van de commissie of de Arbeidsinspectie te blijken, dat met alle relevante door de aanvrager aangevoerde gronden voor het ontslag rekening is gehouden. Het is van belang dat uit het proces-verbaal, het verslag en de ontslagbeschikking o.a. blijkt dat er is getoetst aan de vereisten voor de beëindiging van de dienstbetrekking wegens dringende redenen (ontslag op staande voet). De commissie en de Arbeidsinspectie dienen bij elke ontslagaanvraag of melding door de werkgever na te gaan of de (dringende) reden(en) aanwezig is/zijn. Bij het ontslag op staande voet moet ook nagegaan worden of de dringende reden(en) onverwijld aan de werknemer is/zijn medegedeeld. Voorkomen moet worden dat de werkgever misbruik maakt van het recht om op te zeggen of wegens dringende redenen te ontslaan.

Artikel 17

Artikel 17 regelt het verschoningsrecht waarvan decennialang bij de commissie en de Arbeidsinspectie gebruik wordt gemaakt, in het kader van goed bestuur en het voorkomen van belangenverstrengeling.

Artikel 18

De beoordelingscriteria voor de grote groepen ontslaggronden zoals wanprestatie, ongeschiktheid voor de functie, verstoorde arbeidsverhouding, arbeidsongeschiktheid (inclusief een verslaving), strafbaar gestelde handelingen, afwezigheid inclusief detentie en wangedrag (inclusief seksuele intimidatie) worden in de beschikking ter uitvoering van dit Ontslagbesluit 2021 inzake beoordeling van ontslagzaken vastgesteld.

Paramaribo, 14 april 2021,

CHANDRIKAPERSAD SANTOKHI.