

G O U V E R N E M E N T S B L A D
V A N
S U R I N A M E

LANDSVERORDENING van 19 december 1963
tot wijziging van de bepalingen omtrent het ontslag bij arbeids-
overeenkomsten.

IN NAAM DER KONINGIN !

DE GOUVERNEUR VAN SURINAME,

In overweging genomen hebbende, dat het wenselijk is de bepalingen omtrent het ontslag bij arbeidsovereenkomsten en daarmee samenhangende bepalingen van het Surinaams Burgerlijk Wetboek, het Surinaams Wetboek van Koophandel en het Surinaams Faillissementsbesluit 1935 te wijzigen;

Heeft, de Raad van Advies gehoord, met gemeen overleg der Staten, vastgesteld onderstaande landsverordening:

Artikel I

In de Zevende Titel A van het Derde Boek van het Surinaams Burgerlijk Wetboek worden de navolgende wijzigingen aangebracht:

- A. In artikel 1615^h wordt vóór de aanhef geplaatst: „(1)”.
- B. Aan artikel 1615^h worden twee leden^a toegevoegd, luidende:
„(2) De werkgever mag niet opzeggen gedurende de tijd, dat de werknemer wegens ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten en ingevolge artikel 1614^c aanspraak behoudt op loon.
(3) Van het bepaalde in het tweede lid kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst worden afgeweken.”.

C. Artikel 1615i wordt gelezen als volgt:

„1615i. (1) De termijn van opzegging is gelijk aan de tijd, welke gewoonlijk tussen twee opvolgende uitbetalingen van het in geld vastgestelde loon verstrijkt, met een minimum van een week; is het loon bij de maand of langere tijdsruimte vastgesteld, dan is de termijn van opzegging gelijk aan de tijd tussen de dag van opzegging en de laatste dag der daaropvolgende maand.

(2) Elk beding strijdig met een bepaling van lid 1 is nietig.

(3) De termijn van opzegging bedraagt:

1o. voor de werkgever:

a. indien de dienstbetrekking ten hoogste tien jaar heeft geduurd, zoveel weken als de dienstbetrekking gehele jaren heeft geduurd;

b. indien de dienstbetrekking langer dan tien jaar, doch ten hoogste vijftien jaar heeft geduurd, vier maanden;

c. indien de dienstbetrekking langer dan vijftien jaar heeft geduurd, zes maanden;

2o. voor de werknemer:

a. indien de dienstbetrekking ten hoogste tien jaar heeft geduurd, zoveel weken als de dienstbetrekking tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd;

b. indien de dienstbetrekking langer dan tien jaar, doch ten hoogste vijftien jaar heeft geduurd, twee maanden;

c. indien de dienstbetrekking langer dan vijftien jaar heeft geduurd, drie maanden.

(4) Het in het eerste lid bepaalde is slechts van toepassing, indien de daarin bedoelde opzeggingstermijn langer is dan die bedoeld in lid 3.

(5) Bij schriftelijke overeenkomst of reglement mogen de termijnen bedoeld in lid 3 worden verlengd, mits de termijn van opzegging voor de werknemer niet langer zij dan zes maanden en voor de werkgever niet korter wordt gesteld dan op het dubbele van die voor de werknemer; is slechts voor de werknemer een termijn vastgesteld of is de termijn voor de werkgever korter dan het dubbele van die voor de werknemer is vastgesteld, dan geldt voor de werkgever het dubbele van de termijn die voor de werknemer is bepaald; is slechts voor de werkgever

een termijn vastgesteld, dan geldt voor de werknemer de helft daarvan.

(6) Van het bepaalde in lid 3 mag slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst worden afgeweken.

(7) Voor de toepassing van het bepaalde in lid 3 worden dienstbetrekkingen geacht eenzelfde, niet onderbroken, dienstbetrekking te vormen, indien:

a. zij bestaan hebben tussen dezelfde partijen en elkaar met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen zijn opgevolgd, tenzij de dienstbetrekkingen uitsluitend hebben betroffen het verrichten van losse, onregelde arbeid en zij ieder voor zich binnen 31 dagen zijn geëindigd;

b. eenzelfde werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers, die redelijkerwijze geacht moeten worden, ten aanzien van de verrichte arbeid, elkaars opvolgers te zijn.

(8) De rechter kan, op verzoek van de werkgever, de opzeggingstermijn, als bedoeld in lid 3 sub 1o, punten b en c, op een kortere tijdsduur vaststellen wegens zeer bijzondere redenen, met dien verstande, dat geen kortere termijn mag worden bepaald dan 13 weken.

(9) De rechter kan, op verzoek van de werknemer, de opzeggingstermijnen, als bedoeld in lid 3 sub 2o, punten b en c, op een kortere tijdsduur vaststellen wegens zeer bijzondere omstandigheden, met dien verstande, dat geen kortere termijn mag worden bepaald dan 6 weken.

(10) Zeer bijzondere redenen, als bedoeld in de leden 8 en 9 worden slechts aanwezig geacht indien zich in de omstandigheden zodanige veranderingen hebben voorgedaan, dat de verzoeker redelijkerwijze niet in staat kan worden geacht zich te houden aan de in lid 3, sub 1o, punten b en c en sub 2o, punten b en c, voorgescreven opzeggingstermijnen.”

D. Artikel 1615r, lid 1, wordt gelezen:

„(1) De schadeloosstelling bedoeld bij de artikelen 1613k en 1516o is gelijk aan het bedrag van het loon voor de tijd, dat de dienstbetrekking bij regelmatige beëindiging had behoren voort te duren.

Onder loon worden hier verstaan de onder 1o en 7o van artikel 1613p vermelde bestanddelen.”

E. Aan het slot van artikel 1615t, lid 2, wordt de punt geschrapt en wordt toegevoegd:
„of de rechter op die grond krachtens artikel 1615x, lid 1, de arbeidsovereenkomst ontbonden heeft verklaard.”.

Artikel II

In het Surinaams Wetboek van Koophandel worden de navolgende wijzigingen aangebracht:

A. Aan het slot van artikel 157k, lid 2, wordt de punt geschrapt en wordt toegevoegd:
„of de rechter op die grond krachtens artikel 157l de agentuurovereenkomst ontbonden heeft verklaard.”.

B. Artikel 157r wordt gelezen:
„Art. 157r. Indien de dienstbetrekking tussen patroon en handelsreiziger voor onbepaalde tijd of tot wederopzegging is aangegaan, heeft ieder der partijen het recht haar te doen eindigen door opzegging met inachtneming der bepalingen van de artikelen 1615h en 1615i van het Surinaams Burgerlijk Wetboek, met dien verstande echter, dat de opzeggingstermijn voor de patroon niet korter dan een maand mag bedragen.”.

Artikel III

In het Surinaams Faillissementsbesluit 1935 worden de navolgende wijzigingen aangebracht:

A. Aan het slot van de eerste zin van artikel 36 wordt de punt geschrapt en wordt toegevoegd:
„en dat bij opzegging door werknemers het bepaalde in artikel 1615i, leden 3 en 4 van het Surinaams Burgerlijk Wetboek niet in acht behoeft te worden genomen.”.

B. Artikel 229 wordt gelezen:
„Zodra de surséance een aanvang heeft genomen, kan de schuldenaar, met in achtneming van het bij artikel 218 bepaalde, aan werknemers in zijn dienst de dienstbetrekking opzeggen, met in achtneming van de overeengekomen of wettelijke termijn, met dien verstande echter, dat in elk geval de dienst-

betrekking kan worden geëindigd door opzegging met een termijn van zes weken, of indien de termijn, omschreven in artikel 1615i, lid 3, van het Surinaams Burgerlijk Wetboek langer is dan zes weken, met in achtneming van die termijn. Zodra de surséance een aanvang heeft genomen, behoeft bij opzegging der dienstbetrekking door werknemers in dienst van de schuldenaar het bepaalde in artikel 1615i, leden 3 en 4, van het Surinaams Burgerlijk Wetboek niet in acht te worden genomen. Van de aanvang van de surséance af is het loon boedelschuld.”.

Overgangsbepaling

Artikel IV

De bepalingen dezer landsverordening zijn mede van toepassing op de op het tijdstip van haar inwerkingtreding van kracht zijnde arbeidsovereenkomsten en reglementen.

Slotbepaling

Artikel V

Deze landsverordening treedt in werking op de dag volgende op die van de uitgifte van het Gouvernementsblad, waarin zij wordt geplaatst.

Gegeven te Paramaribo, de 19de december 1963.

A. CURRIE.

De Minister van Sociale Zaken,

J. S. P. KRAAG.

De Minister van Justitie en Politie,

S. RAMBARAN MISHRE.

Uitgegeven te Paramaribo, de 31ste december 1963.

De Minister van Binnenlandse Zaken,

J. A. PENGEL.