



2014

**STAATSBLAD  
VAN DE  
REPUBLIC SURINAME**

**No. 112**

---

**WET van 9 september 2014, houdende regels betreffende de invoering van het minimum uurloon (Wet Minimum Uurloon)**

**DE PRESIDENT VAN DE REPUBLIC SURINAME,**

In overweging genomen hebbende dat - mede ter uitvoering van de artikelen 28 en 29 van de Grondwet van de Republiek Suriname - het nodig is regels betreffende de invoering van een minimum uurloon als onderdeel van een nationaal sociaal zekerheidsstelsel, vast te stellen;

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

**Algemene bepalingen  
Artikel 1**

In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- a. arbeid: alle werkzaamheden al dan niet verricht uit hoofde van een overeenkomst tot het verrichten van arbeid als bedoeld in artikel 1613 van het Surinaams Burgerlijk Wetboek;
- b. Minister: de Minister belast met arbeidsaangelegenheden;
- c. Arbeidsadviescollege: het college als bedoeld in het Decreet Arbeidsadviescollege (S.B. 1984 no. 105);

- d. dienstbetrekking: a. de arbeidsverhouding krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht;  
b. de arbeidsverhouding van degene, die krachtens de andere overeenkomsten arbeid verrichten als bedoeld in artikel 1613 van het Surinaams Burgerlijk Wetboek;
- e. werkgever: iedere natuurlijke persoon of rechtspersoon, die ten minste één werknemer in dienst heeft;
- f. werknemer: iedere natuurlijke persoon, die in dienst van een werkgever is;
- g. zelfstandige: iedere natuurlijke of rechtspersoon die een bedrijf of beroep uitoefent of diensten aanbiedt en geen personeel in dienst heeft.

### Invoering minimum uurloon Artikel 2

1. Met de inwerkingtreding van de Wet Minimum Uurloon is een verplicht minimum uurloon vastgesteld en ingevoerd voor alle natuurlijke en rechtspersonen, die tegen betaling een dienst aanbieden, verlenen of arbeid verrichten.
2. Deze wet tast een vóór de inwerkingtreding overeengekomen hoger uurloon niet aan.
3. Het recht op tenminste het minimum uurloon ontstaat, indien een natuurlijke of rechtspersoon, al dan niet op basis van een schriftelijke arbeidsovereenkomst, arbeid verricht, doet verrichten of een dienst verleent of doet verlenen.
4. Het minimum uurloon is niet van toepassing op:
  - a. personen die in dienst zijn van in Suriname gevestigde volkenrechtelijke organisaties;
  - b. diplomatiek en consulair personeel in dienst van in Suriname gevestigde buitenlandse mogendheden.
5. Bij staatsbesluit kan het bepaalde onder lid 4 worden aangevuld.

6. Het is verboden, al dan niet door tussenkomst van derden, te arbeiden, arbeid aan te bieden, arbeid te laten verrichten of diensten te laten aanbieden, te laten verlenen of te verlenen, tegen een uurloon dat lager is dan het bij of krachtens deze wet vastgestelde.
7. Elke handeling, waarbij inbreuk wordt gemaakt op de rechten en de plichten die voortvloeien uit het bepaalde bij of krachtens deze wet, is nietig.

### Artikel 3 Het minimum uurloon

1. Bij de inwerkingtreding van deze wet is het minimum uurloon vastgesteld op:
  - a. SRD 4,29 (vier Surinaamse Dollar en negenentwintig dollar centen) per 1 januari 2015;
  - b. SRD 5,22 (vijf Surinaamse Dollar en tweeëntwintig dollar centen) per 1 januari 2016;
  - c. SRD 6,14 (zes Surinaamse Dollar en veertien dollar centen) per 1 januari 2017;
2. Bij de inwerkingtreding van deze wet is het minimum uurloon voor de volgende sectoren of beroepsgroepen vastgesteld als volgt:
  - a. voor winkelbedrijven met uitzondering van de zogenaamde buurtwinkel die voornamelijk levensmiddelen verkoopt en minder dan 4 werknemers heeft: 120% van de onderscheidenlijke in lid 1 genoemde bedragen;
  - b. voor personeel van Horeca bedrijven met meer dan 12 werknemers en personeel van bewakingsbedrijven: 140% van de onderscheidenlijke in lid 1 genoemde bedragen.
3. Het minimum uurloon per sector of beroepsgroep mag nooit minder zijn dan het in lid 1 genoemde minimum uurloon.

4. Bij staatsbesluit worden onder meer de hoogte van het minimum uurloon, aanvulling van sectoren of beroepsgroepen, mechanismen, procedures, de werkwijzen en de indicatoren ter periodieke vaststelling van de in de leden 1 en 2 genoemde uurlonen vastgesteld en bekendgemaakt in het Staatsblad van de Republiek Suriname alsmede in de media.
5. Een later vastgesteld minimum uurloon mag nooit minder zijn dan een eerder vastgesteld minimum uurloon.

#### Verplichtingen van de werkgever Artikel 4

1. Iedere werkgever is verplicht om aan zijn werknemer tenminste het minimum uurloon te betalen en zich te houden aan de bepalingen vastgesteld bij of krachtens deze wet.
2. Lid 1 is niet van toepassing, indien de werknemer reeds beschikt over een hoger uurloon, dan het minimum uurloon, dat is bepaald bij of krachtens deze wet.
3. De werkgever is verplicht, om aan het Hoofd der Arbeidsinspectie en de door de Minister aangewezen functionarissen alle medewerking te verlenen voor het toezicht op en de uitvoering van het bepaalde bij of krachtens deze wet.
4. Onder de in lid 3 genoemde medewerking wordt in ieder geval begrepen de toegang tot de bedrijfsterreinen en gebouwen, inzage in het personeelsbestand, de lonen en loondelen.

#### Verplichtingen werknemer en zelfstandige Artikel 5

1. De werknemer, die constateert dat de werkgever nalaat het minimum uurloon of het minimum uurloon per sector of beroepsgroep te betalen, is verplicht dit onmiddellijk te melden aan het Hoofd der Arbeidsinspectie.

2. Van de melding als bedoeld in lid 1 ontvangen de werknemer en de werkgever schriftelijk bericht, dat het Hoofd der Arbeidsinspectie binnen veertien dagen na ontvangst van dat bericht, een onderzoek zal instellen.
3. Indien het Hoofd der Arbeidsinspectie niet binnen de in lid 2 genoemde termijn een onderzoek heeft ingesteld, kan de betreffende werknemer daartegen schriftelijk een klacht indienen bij de Minister. Binnen veertien dagen reageert de Minister schriftelijk en gemotiveerd op deze klacht.
4. De werknemer of zelfstandige is verplicht om de functionarissen, bedoeld in artikel 4 lid 3, alle ter zake verlangde inlichtingen te verstrekken voor het toezicht op en de uitvoering van het bepaalde bij of krachtens deze wet.
5. Bij staatsbesluit kunnen nadere regels worden vastgesteld over het bepaalde in dit artikel.

### Arbeidsadviescollege Artikel 6

Het Arbeidsadviescollege heeft mede tot taak het op verzoek of uit eigen beweging adviseren van de Minister inzake aangelegenheden betreffende de uitvoering van de Wet Minimum Uurloon.

### Toezicht en Opsporing Artikel 7

1. Het Hoofd der Arbeidsinspectie, de controlerende ambtenaren der Arbeidsinspectie en andere door de Minister aangewezen functionarissen zijn belast met het toezicht op en de handhaving van het bepaalde bij of krachtens deze wet.
2. Behalve de bij artikel 134 van het Wetboek van Strafvordering aangewezen personen zijn met het opsporen van de bij of krachtens deze wet strafbaar gestelde feiten, ook belast het Hoofd der Arbeidsinspectie, de controlerende ambtenaren der Arbeidsinspectie en andere door de Minister aangewezen functionarissen.

3. Voor zover toepasselijk gelden voor de functionarissen bedoeld in de leden 1 en 2 bij het toezicht op en de handhaving van het bij of krachtens deze wet bepaalde, de rechten en plichten zoals genoemd in het Decreet Arbeidsinspectie en de Arbeidswet 1963.

### Bestuurs sancties

#### Artikel 8

1. Door of namens het Hoofd der Arbeidsinspectie wordt een last onder dwangsom opgelegd ter zake van een overtreding van de bij of krachtens deze wet bepaalde verplichtingen, verboden en voorschriften.
2. De hoogte van de dwangsom bedoeld in lid 1 is ten minste SRD 1.000,- (duizend Surinaamse Dollar) en ten hoogste SRD 100.000,- (honderdduizend Surinaamse Dollar).
3. Door of namens het Hoofd der Arbeidsinspectie wordt een bestuurlijke boete opgelegd ter zake van een overtreding van de bij of krachtens deze wet bepaalde verplichtingen, verboden en voorschriften.
4. De hoogte van de bestuurlijke boete voor een afzonderlijke overtreding is ten minste tienmaal en ten hoogste duizendmaal het verschuldigde minimum uurloon.
5. Bij staatsbesluit worden regels gesteld met betrekking tot de uitoefening van de bevoegdheden genoemd in de leden 1 en 3.
6. Indien tijdens het plegen van de overtreding nog geen drie jaren zijn verlopen sedert het opleggen van een last onder dwangsom of een bestuurlijke boete aan de overtreder ter zake van eenzelfde overtreding, worden de dwangsom of de bestuurlijke boete als bedoeld in de leden 2 en 4 verdubbeld.
7. Bij staatsbesluit wordt bij elke daarin omschreven overtreding het bedrag van de op te leggen dwangsom of bestuurlijke boete bepaald.
8. De overtredingen worden bij staatsbesluit gerangschikt in categorieën naar zwaarte van de overtreding met de daarbij behorende basisbedragen alsmede de minimum en maximum bedragen.

9. In afwijking van het bepaalde in de leden 2 en 4 kunnen de bij wet aangewezen organen de dwangsom of de bestuurlijke boete verdubbelen, indien er ondanks eerdere aanmaningen door of namens het Hoofd der Arbeidsinspectie of een bij wet aangewezen orgaan sprake is van herhaaldelijke overtreding.
10. Indien tegen een besluit tot het opleggen van een last onder dwangsom of een bestuurlijke boete bezwaar of beroep wordt aangetekend, schort dit de verplichting tot betaling hiervan niet op.
11. Door of namens het Hoofd der Arbeidsinspectie kan ter bescherming van de belangen van de werknemer gemotiveerd ter openbare kennis worden gebracht:
  - a. de overtreding van de verbodsbepalingen uit deze wet en de overtredingen begaan ingevolge deze wet;
  - b. het feit ter zake waarvan een aanwijzing is gegeven, het overtreden voorschrift, het feit dat de aanwijzing is gegeven en de door of namens het Hoofd der Arbeidsinspectie te volgen gedragslijn, alsmede de naam, het adres en de vestigingsplaats van de overtreder aan wie de aanwijzing is gegeven;
  - c. het feit ter zake waarvan een last onder dwangsom of een bestuurlijke boete is opgelegd, het overtreden voorschrift, het feit dat de last onder dwangsom of de bestuurlijke boete is opgelegd, alsmede de naam, het adres en de vestigingsplaats van de overtreder aan wie de last onder dwangsom of de bestuurlijke boete is opgelegd.

#### Strafsancties Artikel 9

1. Degene die handelt in strijd met het bepaalde in artikel 2 lid 5 wordt gestraft met een geldboete van de vijfde categorie van de Algemene Geldboetewet (S.B. 2002 no. 73) of een hechtenis van ten hoogste een maand.

2. De werkgever die in strijd handelt met de verplichtingen genoemd bij of krachtens deze wet wordt gestraft met een geldboete van de zesde categorie van de Algemene Geldboetewet (S.B. 2002 no. 73) of een hechtenis van ten hoogste een maand.
3. De werknemer die in strijd handelt met de verplichtingen genoemd bij of krachtens deze wet wordt gestraft met een geldboete van de vijfde categorie van de Algemene Geldboetewet (S.B. 2002 no. 73) of een hechtenis van ten hoogste een maand.
4. Handelen in strijd met de bij of krachtens deze wet genoemde verplichtingen en verboden is een overtreding.
5. Degene die weigert, de volgens deze wet op te leggen last onder dwangsom of bestuurlijke boete te voldoen, kan in vervangende hechtenis worden genomen voor de duur van ten hoogste een maand.
6. Deze wet valt onder de werking van de Wet Economische Delicten (S.B. 1986 no. 2).

### Bezwaar en Beroep Artikel 10

1. Degene die door een besluit genomen door of namens het Hoofd der Arbeidsinspectie, rechtstreeks in zijn belang is getroffen, kan binnen veertien dagen, nadat hij hiervan kennis heeft genomen, een bezwaarschrift indienen bij het Hoofd der Arbeidsinspectie.
2. Het Hoofd der Arbeidsinspectie neemt binnen veertien dagen een gemotiveerde beslissing op het ingediende bezwaarschrift.
3. Indien het Hoofd der Arbeidsinspectie niet binnen de in lid 2 genoemde termijn een beslissing heeft genomen, dan wordt het bezwaar geacht gegrond te zijn.
4. Tegen de in lid 2 genomen beslissing is binnen veertien dagen beroep mogelijk bij de Minister, die binnen veertien dagen een schriftelijk gemotiveerd besluit neemt en ter kennis brengt van de klager.
5. Bij staatsbesluit worden nadere regels vastgesteld met betrekking tot de uitvoering van de leden 1 tot en met 4.



**Citeertitel en inwerkingtreding  
Artikel 11**

1. Deze wet wordt aangehaald als: Wet Minimum Uurloon.
2. Zij wordt in het Staatsblad van de Republiek Suriname afgekondigd.
3. Zij treedt in werking op 1 januari 2015.
4. De Minister belast met arbeidsaangelegenheden draagt zorg voor de uitvoering van deze wet.

**Gegeven te Paramaribo, de 9<sup>e</sup> september 2014,**

**DESIRÉ D. BOUTERSE**

**Uitgegeven te Paramaribo, de 9<sup>e</sup> september 2014  
De Minister van Binnenlandse Zaken,**

**E.F. LEILIS**

**WET van 9 september 2014, houdende regels betreffende de invoering van het minimum uurloon (Wet Minimum Uurloon)**

**MEMORIE VAN TOELICHTING**

**Algemeen**

Het beleid van de Regering is gericht op het invoeren van een duurzaam nationaal sociaalzekerheidsstelsel, dat dekking biedt aan een ieder in de samenleving. In dat kader is de Regering voornemens, als deel van het regeringsbeleid, de nodige maatregelen te treffen teneinde armoedebestrijding en welvaartsverhoging te bewerkstelligen. Eén van deze maatregelen is het invoeren van een minimum uurloon. Ingevolge het Ontwikkelingsplan 2012-2016 voert de Regering - in nauw overleg met de sociale partners en overige relevante belangenorganisaties - thans het minimum uurloon in als één van haar sociale en economische doelstellingen. Met deze maatregel beoogt de Regering alle personen die arbeid verrichten of een dienst verlenen een minimum uurloon te garanderen.

In deze wet wordt onder 'loon' verstaan, elke geldelijke vergoeding die een persoon voor zijn arbeid, dienst of prestatie ontvangt. Geen 'loon' in de zin van deze wet zijn:

- a. overwerkgelden;
- b. vergoedingen voor het tijdelijk verrichten van werkzaamheden buiten zijn reguliere arbeid;
- c. vakantie-uitkeringen;
- d. winstuitkeringen;
- e. voorwaardelijke uitkeringen;
- f. vergoedingen van noodzakelijke kosten gemaakt door de persoon in verband met de dienstbetrekking;
- g. uitkeringen aan gezinshoofden;
- h. eindejaarsuitkeringen.

Aan de hand van internationale arbeidsstandaarden dient onder 'minimum uurloon' te worden verstaan: het bij wet vastgesteld minimaal bedrag te betalen aan een werknemer of een zelfstandige voor verrichte werkzaamheden of verleende diensten gedurende een bepaalde periode, berekend op basis van tijd of resultaat, welke niet gereduceerd mag worden door individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten. De Regering heeft echter gekozen voor het vaststellen van de hoogte van een minimum uurloon, al dan niet per sector of beroepsgroep. Afhankelijk van de tijdseenheid of het aantal gewerkte uren kan het loon per dag, per week of per maand worden berekend.

Het bestaan van mechanismen ter vaststelling van het minimum uurloon is essentieel.

In dit kader zullen mechanismen - in overleg met representatieve organisaties van werkgevers en werknemers en overige relevante belangenorganisaties (beroeps- of vakorganisaties) - die daarin op gelijke voet participeren worden opgezet en operationeel (moeten) zijn.

### **Artikelsgewijze toelichting**

#### Artikel 1

Dit artikel omvat een omschrijving van de in deze wet gehanteerde begrippen. Deze begrippen kunnen voor de toepassing van het bepaalde bij of krachtens deze wet een andere betekenis hebben dan gangbaar of bekend is in andere wettelijke bepalingen.

#### Artikel 2

Met de inwerkingtreding van de Wet Minimum Uurloon is een verplicht minimum uurloon ingevoerd met het doel het garanderen van een minimum inkomen voor alle natuurlijke personen en rechtspersonen, die tegen betaling een dienst aanbieden, verlenen of arbeid verrichten.

De Wet Minimum Uurloon zal onder meer van toepassing zijn op overeenkomsten tot het verrichten van arbeid ingevolge artikel 1613 van het Burgerlijk Wetboek. In lid 6 is een bepaling opgenomen die het aanbieden of het verlenen van diensten al dan niet door tussenkomst van derden tegen een lager bedrag dan het minimum uurloon, strafbaar stelt.

### Artikel 3

Het in te voeren systeem houdt een stelsel in, dat gebaseerd is op één minimum uurloon met een algemene werking en toepasselijk op een ieder die arbeid verricht of een dienst tegen betaling verleent. Daarnaast wordt voor bepaalde sectoren of beroepsgroepen een specifiek minimumuurloon vastgesteld.

Voor de eerste keer wordt voor de vaststelling van het minimumuurloon uitgegaan van de door het Algemeen Bureau voor de Statistiek vastgestelde geldswaarde van een basis voedingspakket van 2000 kilocalorie per persoon per dag. Via de Engel coëfficiënt en uitgaande van een 6 daagse werkweek en 200 werkuren per maand kan het minimumuurloon worden berekend.

Het minimum uurloon zal gefaseerd als volgt worden bepaald:

Fase 1: bij de inwerkingtreding van de wet: 70% van de quotiënt (geldswaarde basis voedselpakket van 2000kcal gecorrigeerd met de Engel coëfficiënt gedeeld door 200 werkuren).

Dit wordt cijfermatig als volgt geïllustreerd per 1 januari 2015:  
 $1227.65/200 = 6.14 \times 0.70 =$  afgerond SRD 4,29 per uur.

Fase 2: per 1 januari 2016:  $1227.65/200 = 6.14 \times 0.85 =$  afgerond SRD 5,22 per uur.

Fase 3: per 1 januari 2017:  $1227.65/200 =$  afgerond SRD 6,14 per uur.

Bij tussentijdse wijziging van het minimum uurloon wordt steeds de uitkomst van het door het ABS uitgevoerd onderzoek naar de geldswaarde van het basis voedselpakket gecorrigeerd met de Engel coëfficiënt.

De uurlonen per sector of beroepsgroep worden berekend naar de uitkomst van het hierboven volgens fase 1, onderscheidenlijk 2 en 3 berekend uurloon:

Voor de sector of beroepsgroep personeel van winkelbedrijven met uitzondering van de zogenaamde buurtwinkel die voornamelijk levensmiddelen verkoopt en minder dan 4 werknemers heeft: 120% van de uitkomst van fase 1 onderscheidenlijk 2 en 3.

Voor de sector of beroepsgroep personeel van Horeca bedrijven met meer dan 12 werknemers: 140% van de uitkomst van fase 1 onderscheidenlijk 2 en 3.

Voor de sector of beroepsgroep personeel van bewakingsbedrijven: 140% van de uitkomst van fase 1 onderscheidenlijk 2 en 3.

#### Artikelen 4 en 5

Deze artikelen regelen de verplichtingen van de werkgever, de werknemer en de zelfstandige. De werkgever is verplicht om de werknemer tenminste het bij wet vastgesteld minimum uurloon te betalen. De werknemer moet vertrouwd raken met het idee, dat hij zelf ook verantwoordelijkheid draagt en erop moet toezien dat tenminste het bij wet vastgesteld minimum uurloon door de werkgever aan hem wordt betaald.

De bedoeling is om de werknemer tegen zichzelf te beschermen en te voorkomen, dat het—voor diens bescherming ingesteld systeem van minimum uurloon wordt ondermijnd. Getracht wordt om naast niet-naleving ook de medewerking voor niet-naleving te sanctioneren.

De zelfstandige is een natuurlijke persoon of een rechtspersoon, die tegen betaling arbeid verricht of een dienst verleent, zonder dat er sprake behoeft te zijn van een arbeidsovereenkomst. Soms handelt hij in opdracht van zichzelf. De zelfstandige wordt deels aangemerkt als werkgever en deels als werknemer en valt ingevolge deze wet dan ook onder de verplichtingen die gelden voor de werkgevers en voor de werknemers. Ook voor de zelfstandige geldt het minimum uurloon. Dit is onder meer van belang voor het kunnen bepalen van zijn verschuldigde pensioenpremie.

### Artikel 6

Het Arbeidsadviescollege is een tripartiet instituut, dat ingevolge het Decreet Arbeidsadviescollege (S.B. 1984 no. 105) reeds belast is met arbeidsaangelegenheden.

Het Arbeidsadviescollege moet bij de uitvoering van haar taak in het kader van deze wet consultaties houden met betrekking tot de selectie en toepassing van criteria voor de vaststelling van minimum uurlonen, problemen ondervonden bij de uitvoering van deze wet inventariseren en de Minister daaromtrent informeren en adviseren.

### Artikel 7

Dit artikel regelt het toezicht op en de opsporing van de bij of krachtens deze wet strafbaar gestelde feiten. De krachtens de Arbeidswet (artikel 24 e.v.) ingestelde arbeidslijst en arbeidsregister kunnen eventueel na aanpassing van genoemde wet aangewend worden om de arbeidsinspecteurs in staat te stellen hun taken adequaat uit te voeren. Opgemerkt moet worden dat het begrip 'handhaving' veel omvattend is. Het omvat de fase van: het houden van toezicht, het geven van voorlichting, het optreden bij geconstateerde overtredingen, alsook het opsporen van volgens deze wet strafbaar gestelde handelingen. Uiteraard wanneer de fase van opsporing en vervolging aan de orde is, zijn de regels van het Wetboek van Strafrecht en het Wetboek van Strafvordering mede van toepassing.

### Artikelen 8 en 9

De verplichtingen voor een werknemer en een werkgever zijn van dien aard, dat het noodzakelijk is om verschillende sancties in de wet op te nemen. Gekozen is voor zowel de bestuursrechtelijke als de strafrechtelijke wijze van handhaving. De bestuurlijke sancties zijn voornamelijk bedoeld als prikkel om het gewenste gedrag zonder leedtoevoeging te bewerkstelligen en kunnen zonder rechterlijke tussenkomst worden opgelegd. Bestuursrechtelijke sancties hebben bovendien het voordeel, dat het bestuur dat zelf kan executeren zonder rechterlijke tussenkomst. In principe is dit goedkoper en het proces verloopt vaak sneller.

Strafrechtelijke sancties hebben een meer punitief karakter, en kunnen niet zonder rechterlijke tussenkomst worden opgelegd. De procedure via de strafrechter is over het algemeen kostbaarder en duurt doorgaans veel langer. Met deze sancties wordt een duidelijk afstraffend signaal gegeven, vooral om herhaling te voorkomen.

Gelet op de gevolgen voor met name de werknemer bij het niet naleven van de voor de werkgever gestelde verplichtingen, wordt het de werkgever zwaarder aangerekend, indien hij een norm ter zake overtreedt.

#### Artikel 10

Dit artikel biedt een toetsingsmogelijkheid aan een ieder die meent in zijn belang te zijn getroffen. Belanghebbenden hebben desalniettemin de mogelijkheid om de onafhankelijke rechter te adiëren.

Paramaribo, 9 september 2014,

**DESIRÉ D. BOUTERSE**