



Anton de Kom Universiteit van Suriname

Bibliotheek

Universiteitscomplex, Leysweg 86, Paramaribo, Suriname, Postbus 9212
Telefoon (597)464547, Fax (597)434211, E-mail: adekbib@uvs.edu

APPROVAL

NAAM: ... *Steffens Brodikromo*

verleent aan de AdeKUS kosteloos de niet-exclusieve toestemming om haar/zijn afstudeerscriptie via de catalogus full-text beschikbaar te stellen aan gebruikers binnen en buiten de AdeKUS.

Plaats en datum, ... *Paramaribo, 10 december 2025*

Handtekening.....

[Handwritten signature]
10/12/25



ANTON DE KOM UNIVERSITEIT VAN SURINAME

**Faculteit der Juridische Wetenschappen
Masteropleiding Surinaams Recht (M.S.R.)**

**EEN JURIDISCH ONDERZOEK OVER DE
PRAKTISCHE HAALBAARHEID VAN
BEROEPSTERMIJNEN OPGENOMEN IN DE
PERSONEELSWET**

Thesis ter verkrijging van de graad van Master of Laws (LL.M.)

Masteropleiding Surinaams Recht
Irodikromo, Stieffano
Begeleider: mw. mr. dr. M. Poepon, MLLS
Paramaribo, december 2025

Inhoudsopgave

VOORWOORD	4
LIJST VAN AFKORTINGEN	5
Inleiding	6
1. Toetsingskader beroepstermijn	13
1.1 Inleiding	13
1.2. De gebondenheid aan verdragsbepalingen en de rechtstreekse werking daarvan ..	14
1.3 Algemene voorwaarden van het recht op een eerlijk proces	14
1.4 De De criteria uit General Comment 32 over artikel 14 I.V.B.P.R.	16
1.5 Criteria bij artikel 8 van het Amerikaans Verdrag voor de Rechten van de Mens ...	17
1.7 De toepassing van art. 8 A.V.R.M. en artikel 14 I.V.B.P.R. in gerechtelijke procedures	22
1.8 Toetsingskader duur van de beroepstermijn	23
Tussenconclusie	26
2. Toetsing van de beroepstermijn aan het toetsingskader	27
2.1 Inleiding	27
2.2. De beroepstermijn	28
2.2.1. Is de beroepstermijn een bepaling van openbare orde?	28
2.2.2. Duur van de beroepstermijn	29
2.2.3. Het belang van de beroepstermijn	32
2.2.3.1. Minder werkbelasting voor de justitiele autoriteiten	32
2.2.3.2. Toepassing van het grondbeginsel van rechtszekerheid	32
2.2.3.3. De rechtsregel is een regel van openbare orde	33
2.2.3.4. prikkel om besluiten aan te vechten	34
2.2.3.5. Bescherming van een goede rechtsbedeling	34
2.3. Nadeel overschrijden beroepstermijn	34
2.4. Analyse vonnissen	34
2.5. Is de beroepstermijn als beperking op het recht op een eerlijk proces, c.q. redelijke termijn, rechtmatig?	37
2.6. Is de termijn van 1 maand opgenomen in artikel 80 Personeelwet wel redelijk? ...	39
Tussenconclusie	42
3. Oplossingsmodellen voor het overschrijden van de beroepstermijn	43
3.1. Inleiding	43
3.2. De versoonlybare termijnoverschrijding	43
3.2.1. Bijzondere omstandigheden volgens de Surinaamse rechter voor versoonlybare termijnoverschrijding	45

3.2.1.1. Termijnoverschrijding in de sfeer van de verzoeker	45
3.2.1.1.1. De psychische gesteldheid van de verzoeker	46
3.2.1.1.2. De fysieke beperkingen voor de verzoeker	46
3.2.1.2. Omstandigheden te wijten aan het bestuursorgaan c.q. de overheid als werkgeefster	46
3.2.1.2.1. Onjuiste rechtsmiddelenvoorlichting	47
3.2.1.2.2. Ontbrekende rechtsmiddelenvoorlichting	47
3.3. Verruimen van de beroepstermijn van 1 maand naar 6 weken	51
3.3.1. Harmonisatie van regelgeving: de Personeelswet in vergelijking met het wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering	51
3.3.2. Het beginsel van de equality of arms	52
3.4.1. Noodzakelijkheid Algemene Wet Bestuursrecht	53
3.4.2. De voor- en nadelen van elk oplossingsmodel	56
Tussenconclusie	59
Conclusie	61
Aanbevelingen	63
Literatuurlijst	64
Bijlage(n)	70
BIJLAGE 1: SRU-HVJ-2017-7	70
BIJLAGE 2: artikel 8 A.V.R.M., artikel 14 I.V.B.P.R. & artikel 6 E.V.R.M.	76
Onderdeel 1: Article 8. Right to a Fair Trial (Amerikaans Verdrag voor de Rechten van de Mens)	76
Onderdeel 2: Artikel 14 Recht op een eerlijk proces (Internationaal Verdrag inzake Burger- en Politieke Rechten)	78
Onderdeel 3: Artikel 6. Recht op een eerlijk proces (Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens)	80
BIJLAGE 3: Artikel E-15 Procesreglement	81
BIJLAGE 4: relevante artikelen uit de Nederlandse Algemene wet bestuursrecht	82
Artikel 6:7 Awb	82
Artikel 6:8 Awb	82
Artikel 6:11 Awb	82

VOORWOORD

Deze thesis is geschreven ter afronding van de Masteropleiding Surinaams Recht aan de Anton de Kom Universiteit van Suriname gedurende de periode 2023-2025. Eveneens markeert dit onderzoek de afsluiting van een intensief onderzoekstraject, waarin ik mijn kennis over het bestuursrecht, c.q. ambtenarenprocesrecht, heb mogen verdiepen en aanscherpen. Het bestuursrecht is, naar mijn inziens, het mooiste rechtsgebied dat er bestaat, omdat dit rechtsgebied de burger en de overheid samenbrengt met de nadruk op de rechtspositie van beiden.

Dit onderzoek had niet tot stand kunnen komen zonder de scherpe invalshoeken van mw. mr.dr. M.M. Poepon, MLLS die mij vanaf het moment dat ik haar benaderde met het verzoek mij te willen begeleiden tot het finaliseren van dit onderzoek heeft begeleid en ondersteund. Een goede jurist en wetenschapper neemt hetgeen dat hem wordt voorgeschoteld niet als vanzelfsprekend aan, maar durft de rechtmatigheid daarvan te toetsen aan het hoger recht.

Een woord van dank gaat uit naar mijn ouders, mama Trees en papa Dirk, en partner die mij gedurende deze studieperiode hebben ondersteund en heel veel moed hebben ingesproken om, in tijden van politieke turbulentie, mijn studie af te ronden.

Tot slot wil ik mijn dank uitbrengen aan de Almachtige die mij de kracht en de gelegenheid heeft gegeven de studie met succes af te ronden.

Ad Astra Per Aspera

“through hardships to the stars”

Paramaribo, december 2025

Stieffano Elviano Klimin Irodikromo

LIJST VAN AFKORTINGEN

G.W.	Grondwet
P.W.	Personeelswet
A.V.R.M.	Amerikaans Verdrag voor de Rechten van de Mens
E.V.R.M.	Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens
Art.	Artikel
I.V.B.P.R.	Internationaal Verdrag inzake Burger en Politieke Rechten
r.o.	rechterlijke overweging
S.B.	Staatsbesluit
G.B.	Gouvernementsbesluit

Inleiding

In het Surinaams ambtenarenrecht spelen beroepstermijnen ingevolge de Personeelswet een belangrijke rol in het stelsel van rechtsbescherming van de staatsdienaar tegen nadelige besluiten zoals schorsing, stopzetting van salaris, ontslag et cetera. Hiertegen zijn er procedures zoals administratief beroep en beroep bij de rechter, die gebonden zijn aan wettelijke termijnen. Dit komt onder andere tot uiting in het onderstaande vonnis: *“Vordering tot vernietiging of nietigverklaring van het besluit van de Minister van Justitie en Politie, waarbij aan verzoeker de tuchtstraf van ontslag is opgelegd wegens ernstig plichtverzuim ingevolge artikel 61 van de Personeelswet. (G.B. 1985 no.41). Verweerder (i.d. de overheid als werkgeefster) beroept zich op de niet-ontvankelijkheid van verzoeker onder meer ex artikel 80 van de Personeelswet. Het Hof overweegt dat het beroep van verweerder op de niet-ontvankelijkheid van verzoeker gegrond is, aangezien verzoeker te laat tegen de ontslagbeschikking in beroep gekomen is bij het Hof en wel op de 84ste dag, nadat die beschikking ter kennis van hem is gebracht, terwijl de wet slechts een maand daarna toestaat. Het Hof verklaart verzoeker niet-ontvankelijk in zijn vordering.”*¹

Ten aanzien van de rechtsbescherming bepaalt artikel 78 lid 1 Personeelswet dat een besluit tegen een ambtenaar binnen een maand vatbaar is voor schriftelijk beklag bij een hoger orgaan dan het orgaan dat het besluit heeft genomen.² Beklag moet worden gedaan nadat het besluit ter kennis is gebracht.³ In een situatie waar een ambtenaar is getroffen door een besluit van een minister (voorbeeld schorsing en of stopzetting salaris), waartegen hij uiteindelijk in beroep moet gaan, is het hogere orgaan dan de minister de President van de Republiek Suriname.⁴ Dit wordt administratief beroep op de President genoemd. Dit is een vorm van hiërarchisch administratief beroep. Deze mogelijkheid bestaat, aangezien de Grondwet in art. 99 bepaalt dat de uitvoerende macht bij de President berust.⁵ Hoever stelt hierover het volgende: *“onder de Grondwet van 1975 was dit beroep gecompliceerd, omdat de President toen geen eigen bestuursbevoegdheid had. Zo een beroep kon toen als ministeriele aangelegenheid worden beschouwd en ook de Raad van Advies kon toen met advisering en voorbereiding van geschilbeslechting worden belast. Het probleem is thans opgelost, aangezien de vigerende*

¹ HvJ 02 juli 1999, SRU-HvJ-1999-34

² Hoever 2021, p. 565.

³ Hoever 1999, p. 285.

⁴ HvJ 07 februari 1992, SRU-HvJ-1992-11.

⁵ Hoever 2021, p. 562.

G.W. in art. 99 bepaalt dat de uitvoerende macht berust bij de President. Beroep op de President kan soms zeer problematisch zijn. In feite wordt een ingediend beroepschrift teruggestuurd naar de betreffende minister, die het laat afdoen door een ambtenaar; soms zelf degene die de primaire beschikking heeft behandeld, waarbij bovendien doorgaans de appellant niet wordt gehoord. De President als beroepsinstantie zou een eigen ambtelijk apparaat moeten hebben voor de afdoening van dergelijke beroepen."⁶ Artikel 78 lid 4 P.W. behandelt dat een klager, voor wat betreft een beklag binnen de administratie, binnen 3 maanden recht heeft op een beslissing.

Eveneens bepaalt artikel 80 lid 3 sub a P.W. dat indien de ambtenaar als justitiabele gebruik heeft gemaakt van art. 78 P.W. (beklag binnen de Administratie) en vier maanden zijn verlopen sedert indiening van het beklag, zij wel ontvankelijk is voor het stellen van een rechtsvordering bij het Hof van Justitie.⁷ Uit het bovenstaande blijkt dat wettelijk gestelde termijn is gesteld op vier maanden, voor wat betreft beroep tegen concrete besluiten, met als voorwaarde dat de beroepsprocedure binnen de administratie in acht wordt genomen, wil de justitiabele ontvankelijk worden verklaard door de rechter in zijn vordering. Als kanttekening hierop is er, volgens Hoever, een discrepantie tussen de wet en de parlementaire geschiedenis, voor wat betreft de termijn waarbinnen een ambtenaar een antwoord op het beroepschrift mag verwachten.⁸ *"Volgens de Memorie van Toelichting zijn er geen termijnen bepaald, maar moet ervan uit worden gegaan dat binnen redelijke tijd op het beklag moet worden beslist. Het zou weinig zin hebben het beslissen op het beklag aan een vaste termijn te binden, omdat wanneer deze in een bepaald geval zou worden overschreden, het de regering immers toch zou vrijstaan om – indien de aangevoerde bezwaren haar wel gegrond zouden voorkomen – ambtshalve de bestreden beslissing te herzien in het voordeel van de betrokkene en – voor zover het niet uitdrukkelijk anders is bepaald – het een staatsdienaar die zich bezwaard en gegriefd voelt over de jegens hem genomen beslissing, vrij staat zich tot de regering te wenden.*"⁹ Eveneens geeft mw. Hoever aan dat beroepstermijnen in acht dienen te worden genomen, aangezien de ambtenarenrechter, bij het niet in acht nemen daarvan, de rechtzoekende ambtenaar niet-ontvankelijk gaat verklaren, c.q. geen inhoudelijke behandeling van het geschil.¹⁰

⁶ Hoever 2003, p. 344.

⁷ HvJ 19 juni 1998, SRU-HvJ-1998-26.

⁸ Hoever 1999, p. 287.

⁹ Hoever 1999, p. 287.

¹⁰ HvJ 02 februari 2007, RU-HvJ-2007-18

De beroepstermijn, die wordt omschreven als “*de termijn voor het indienen van een beroepschrift om in beroep te gaan*”,¹¹ is onderdeel van de redelijke termijn, die één van de tien normen is van het recht op een eerlijk proces zoals opgenomen in art. 8 van het Amerikaans Verdrag voor de Rechten van de Mens. De andere normen zijn het gelijkheidsbeginsel, onafhankelijke en onpartijdige rechter, openbaarheid van procedures, presumpctie van onschuld, recht op verdediging, recht om niet te getuigen tegen zichzelf, recht op hoger beroep, verbod op bewijsverkrijging door middel van foltering of dwang en het ne bis in idem.¹² De redelijke termijn is ook opgenomen in art. 14 lid 3 sub c I.V.B.P.R. De redelijke termijn is in het leven geroepen ten behoeve van de verdachte (lees: justitiabele) met de bedoeling de onzekerheid gedurende het geding te beperken. Vervolgens is de redelijke termijn van belang voor de effectiviteit en de geloofwaardigheid van justitie.¹³ De hoofdregel bij de artikelen 8 A.V.R.M. en art. 14 lid 3 sub c I.V.B.P.R. is, met betrekking tot de redelijke termijn, het beginpunt (dies a quo) en het eindpunt (dies ad quem), waarbij de aanvang van het geschil meestal bestaat vóór de procedure bij de rechter.¹⁴ Hierover meer in hoofdstuk I. Uit het vonnis SRU-HvJ-1999-34 is het beginpunt de dag waarop de beschikking aan de justitiabele is betekend, en wel op 3 februari 1998, en hij pas op 28 april 1998 in beroep is gegaan tegen het ontslagbesluit, wat neerkomt op 84 dagen, terwijl de wet een maand toestaat.¹⁵ Dit betekent dus dat de beroepstermijn valt binnen de redelijke termijn. Uit het voorgaande vonnis blijkt dus dat de justitiabele zijn rechtsgang verloren heeft, terwijl General Comment 32 benadrukt dat de redelijke termijn zowel een formeel vereiste is als een belangrijke waarborg voor de rechtszekerheid en effectiviteit van rechtsbescherming onder het Internationaal Verdrag inzake Burger- en Politieke Rechten. Er is geen specifieke termijn opgenomen voor ambtenarenzaken, maar wel dat de behandeling zonder onnodige vertraging moet plaatsvinden.¹⁶ Het vonnis zoals hiervoor omschreven is één van de vele rechtszaken, waarbij de ambtenaar als rechtszoekende, niet ontvankelijk is verklaard, waardoor zij hun rechtsgang verliezen, zonder inhoudelijke behandeling. Dit, hoewel beroepstermijnen tegen de achtergrond van de redelijke termijn belangrijk zijn voor de rechtszekerheid en effectiviteit en geloofwaardigheid van justitie. De praktische haalbaarheid van de beroepstermijnen roept vragen op.

¹¹ W. Khan 2018 p. 59

¹² Ciampi 2024

¹³ Mees 2006

¹⁴ Jansen & Wenders 2006, p. 1093

¹⁵ HvJ 02 februari 2007, SRU-HvJ-2007-18

¹⁶ G.C. 32 p. 8

Indachtig het bovenstaande is de onderstaande probleemstelling geformuleerd:

Zijn de beroepstermijnen opgenomen in de Personeelswet praktisch haalbaar?

Ter beantwoording van bovengenoemde probleemstelling zijn de volgende deelvragen geformuleerd:

- Wat betekent de redelijke termijn voor het ambtenarenrecht?
- Hoe zijn de beroepstermijnen in de Personeelswet geregeld?
- Voldoet de beroepstermijn aan de waarborgen die voortvloeien uit het recht op een eerlijk proces?
- Welke oplossingsmodellen zijn er als blijkt dat de termijn praktisch niet haalbaar is?

Doelstelling van de thesis

Het doel van deze thesis is tweeledig. Allereerst wordt nagegaan of de beroepstermijnen praktisch haalbaar zijn voor rechtszoekende ambtenaren. Met deze informatie wordt eveneens nagegaan of de beroepstermijn opgenomen in de Personeelswet dient te worden aangepast in overeenstemming met het hogere recht, zoals het recht op een eerlijk proces en het recht op toegang tot de rechter. De resultaten van dit onderzoek moeten uiteindelijk leiden tot het formuleren van aanbevelingen voor wettelijke aanpassingen van de Personeelswet, met het oogmerk de rechtspositie van de rechtszoekende ambtenaren te versterken.

Methode van onderzoek

Teneinde dit onderzoek te kunnen verrichten, is literatuur bestudeerd over het stelsel van rechtsbescherming van de ambtenaar, de beroepstermijnen en de verhouding ervan met het hogere recht. De Personeelswet heeft de basis gevormd voor dit onderzoek. De Personeelswet is tegen de achtergrond van de redelijke termijn als norm, voortvloeiende uit het recht op een eerlijk proces, getoetst aan hoger recht. De toetsing aan het hogere recht zal geschieden op basis van de analyse van een aantal vonnissen, waarin de rechtszoekende ambtenaar niet-ontvankelijk is verklaard, vanwege het overschrijden van de beroepstermijn.

Tezamen vormt dit de basis van de informatie naar aanleiding waarvan juridische conclusies zijn getrokken en -eventuele- aanbevelingen zijn gedaan.

Maatschappelijke relevantie

De doelgroep waarop deze thesis zich richt, zijn de rechtszoekende ambtenaren die ingevolge de Personeelswet zijn gebonden aan termijnen en procedures. Deze termijnen en procedures bepalen uiteindelijk of die ambtenaar daadwerkelijk toegang heeft tot de rechter. De praktijk wijst uit dat veel ambtenaren worden ontnomen van het recht tot deze toegang tot de rechter, enkel en alleen, omdat hij te laat in beroep gaat, waardoor er geen inhoudelijke behandeling plaatsvindt van het geval. Deze thesis moet de spanning blootleggen tussen de formele beroepstermijnen ingevolge de Personeelswet en de daadwerkelijke toegang tot de rechter met het oog op rechtsbescherming voor de ambtenaar. Indien blijkt dat de beroepstermijnen praktisch niet haalbaar zijn, betekent dit dat het recht op een eerlijk proces en het recht op toegang tot de rechter wordt belemmert. Hieruit moeten er juist – wettelijke – maatregelen worden getroffen om de rechtspositie van ambtenaren te versterken. Dit verhoogt de geloofwaardigheid in het openbaar bestuur. Kortom, draagt dit onderzoek bij aan de rechtszekerheid van de ambtenaar en aan het bevorderen van eerlijkheid en het vertrouwen in het openbaar bestuur.

Wetenschappelijke relevantie

Middels dit onderzoek wordt nagegaan of de beroepstermijnen opgenomen in de Personeelswet in overeenstemming zijn met het hoger recht, zoals art. 8 van het Amerikaans Verdrag voor de Rechten van de Mens en art. 14 van het Internationaal Verdrag inzake Burger- en Politieke Rechten. De Personeelswet dateert uit 1962 en is met de jaren heen beperkt gewijzigd (lees: gemoderniseerd). Dit in ogenschouw genomen dient de Personeelswet grondig geanalyseerd te worden met als doel om na te gaan of die wet aan vernieuwing toe is, ook al geschiedt dat artikelsgewijs. Zo wordt dan nagegaan of de Personeelswet, c.q. de beroepstermijnen, voldoen aan de beginselen van goede wetgeving zoals doelmatigheid, rechtszekerheid en effectiviteit. Er is gekozen voor empirisch onderzoek, t.w. het analyseren van vonnissen met het oogmerk om lacunes in de ambtenarenrechtspraktijk zichtbaar te maken, waarbij door middel van rechtsvergelijking geprobeerd wordt invulling hieraan te geven. Deze thesis dient uit te wijzen dat er een betere afstemming moet zijn tussen wetgeving en de rechtspraktijk van rechtsbescherming van de ambtenaar, maar ook met internationale normen. Dit onderzoek is wetenschappelijk relevant, omdat het bijdraagt aan de kennis over de praktische uitvoerbaarheid van wettelijke beroepstermijnen. Het onderzoekt de relatie tussen normatieve

wettelijke kaders en de daadwerkelijke uitvoering daarvan. Daarnaast levert het onderzoek empirische inzichten die van waarde zijn voor theoretische discussies over rechtszekerheid, toegang tot het recht en de effectiviteit van administratieve procedures.

Hoofdstukkenindeling

In hoofdstuk I wordt het theoretische kader uitgezet, waarbij het recht op een eerlijk proces en de redelijke termijn de aandacht genieten. Hieruit worden toetsingskaders ontwikkeld die bedoeld zijn om na te gaan of de beroepstermijn haalbaar is of niet. Vervolgens wordt in hoofdstuk II een analyse gedaan van een aantal vonnissen, waarbij de beroepstermijnen de rechtszoekende ambtenaar fataal zijn afgelopen. De bedoeling van deze analyse is om de uitkomst hiervan te toetsen aan de theoretische kaders zoals vervat in hoofdstuk I. In het laatste hoofdstuk worden de oplossingsmodellen voorgesteld voor termijnoverschrijdingen. De thesis wordt afgesloten met een conclusie, waarbij antwoord wordt gegeven op de probleemstelling en eventuele aanbevelingen worden gedaan.

1. Toetsingskader beroepstermijn

1.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt het toetsingskader ontwikkeld dat de basis vormt van dit onderzoek. Hiervoor worden uit het recht op een eerlijk proces, zoals verwoord in het internationaal recht, dan wel het regionaal recht criteria gedestilleerd die uiteindelijk het toetsingskader moeten vormen voor de beroepstermijn die het object is van dit onderzoek. Het resultaat van de toetsing van de beroepstermijn aan dit toetsingskader zal moeten uitwijzen of de huidige beroepstermijn van 1 maand ex. artikel 80 Personeelwet haalbaar is. Eveneens zal dit toetsingskader aangeven of de huidige beroepstermijn voldoet aan het vereiste van redelijke termijn van gerechtelijke procedures als onderdeel van het recht op een eerlijk proces. Het recht op een eerlijk proces is, gelet op regionaal recht, vastgesteld in artikel 8 van het Amerikaans Verdrag voor de Rechten van de Mens en artikel 6 van het Europees Verdrag inzake de Rechten van de Mens. In het internationaal recht is het recht op een eerlijk proces opgenomen in artikel 14 van het Internationaal Verdrag inzake Burger- en Politieke Rechten. Het toetsingskader wordt ontwikkeld op basis van zowel de inhoud als de opmerkingen en literatuur, waarbij eventueel wordt uitgeweid naar internationale uitspraken, op artikel 6 (Recht op een eerlijk proces) van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens,¹⁷ artikel 8 van het Amerikaans Verdrag voor de Rechten van de Mens¹⁸ (Recht op eerlijk proces) en artikel 14 van het Internationaal Verdrag inzake Burger- en Politieke Rechten.¹⁹ Alhoewel Suriname geen deel uitmaakt van de Europese Unie, wordt artikel 6 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens betrokken bij de ontwikkeling van het toetsingskader, aangezien het gelijklopend is met artikel 8 van de Amerikaans Verdrag voor de Rechten van de Mens en er bestaat een aanzienlijke hoeveelheid literatuur in de toepassing en interpretatie van het recht op een eerlijk proces ingevolge artikel 6 E.V.R.M. Van elk artikel wordt eerst afzonderlijk het toetsingskader ontwikkeld, om na te gaan welke normen daaruit voortvloeien, waarna alle 3 tot een geheel toetsingskader wordt gevormd, waarbij de beroepstermijn in ogenschouw wordt genomen. Het toetsingskader is tweeledig. Enerzijds of het toepassen van beroepstermijnen rechtmatig is en anderzijds of de duur van de termijn in lijn staat met de redelijke termijn.

¹⁷ Zie onderdeel 3 van bijlage 2

¹⁸ Zie onderdeel 1 van bijlage 2

¹⁹ Zie onderdeel 2 van bijlage 2

1.2. De gebondenheid aan verdragsbepalingen en de rechtstreekse werking daarvan

Op 12 november 1987 werd Suriname lid van het Amerikaans Verdrag voor de Rechten van de Mens en op 28 december 1976 lid van het Internationaal Verdrag inzake Burger- en Politieke Rechten. Verwijzend naar onze Grondwet, bepaalt die in de artikelen 105 en 106 dat de verbindende verdragsbepalingen doorwerking hebben in het nationaal recht. Eveneens heeft het internationaal recht voorrang boven het nationaal recht. Vervolgens zijn lidstaten, waaronder Suriname, gehouden aan de verplichtingen die voortvloeien uit de gesloten verdragen.²⁰ Hieruit volgt dus dat Suriname gehouden is aan de bepalingen voortvloeiende uit artikel 8 van het Amerikaans Verdrag voor de Rechten van de Mens en artikel 14 van het Internationaal Verdrag inzake Burger- en Politieke Rechten.

1.3 Algemene voorwaarden van het recht op een eerlijk proces

Zowel artikel 8 van het Amerikaans Verdrag voor de Rechten van de Mens als artikel 14 van het Internationaal Verdrag inzake Burger- en Politieke Rechten waarborgen het recht op een eerlijk proces. Beide artikelen bevatten vergelijkbare waarborgen c.q. zijn inhoudelijk gelijk. Alleen is artikel 8 A.V.R.M. van regionaal recht en artikel 14 I.V.B.P.R. van internationaal recht.

Op het eerste gezicht komen beide artikelen over als artikelen die alleen betrekking hebben op strafrechtelijke rechtszaken. Maar deze artikelen gaan veel verder dan dat. De artikelen regelen procedures van "*any public authority, whether administrative, legislative or judicial, which, through its decisions determines individual rights and obligations.*"²¹ De artikelen strekken elke rechtszoekende te beschermen wiens individuele rechten en verplichtingen worden bepaald door openbare autoriteiten met openbaar gezag.²²

Binnen het strafrecht zijn er wat betreft de werking van art. 8 A.V.R.M. en artikel 14 I.V.B.P.R. een scala aan strafrechtelijke waarborgen opgenomen, waarvan die ook te gebruiken zijn in administratieve procedures.²³ Deze zijn eveneens grondbeginselen binnen het Surinaams

²⁰ C.H. 03 augustus 2023, CH-06 p. 11

²¹ Antkowiak 2017, p. 24

²² Antkowiak 2017, p. 24

²³ Antkowiak 2017, p. 24

Burgerlijk Procesrecht. De materiële waarborgen zijn opgenomen in lid 1 van artikel 8 A.V.R.M. (ook in artikel 14 I.V.B.P.R.) en zijn als volgt:²⁴

De zaak moet in een **openbare zitting** worden behandeld. Er zijn wel uitzonderingen hierop. Een van ze betreft minderjarigen in familierechtelijke procedures.²⁵ De zaak moet terechtkomen bij een **onafhankelijk en onpartijdig gerecht**. De zaak moet binnen een **redelijke termijn** worden behandeld.²⁶ De **uitspraak op de zaak moet openbaar zijn**, met andere woorden beschikbaar voor het publiek.²⁷

Daarnaast zijn er andere waarborgen, zoals **toegang tot de rechter** (zowel fysiek als procedureel). Gedurende het proces heeft de rechtszoekende het **recht op een raadsman**. Een andere waarborg is het **recht om rechtstreeks betrokken te zijn** via een procedure op tegenspraak waarbij door de partijen ingediende stukken over en weer beschikbaar moeten zijn en “equality of arms” geldt, dus gelijkheid qua procespositie, d.w.z. dat beide partijen, in elkaars aanwezigheid, in de gelegenheid moeten worden gesteld hun zienswijze naar voren te brengen. De rechter is bij deze verplicht de omstandigheden van beide partijen volledig en op voet van gelijkheid in aanmerking te nemen. Wanneer de rechter vonnis spreekt, dient de rechter zijn besluit te motiveren.²⁸ Op het moment dat er vonnis is gesproken, tegen de Staat, dient de Staat dit tijdig en daadwerkelijk uit te voeren.²⁹

Het recht op toegang tot de rechter is geen absoluut recht; met andere woorden: het kan niet tegenover eenieder gehandhaafd worden. Staten gesloten bij het Amerikaans Verdrag voor de Rechten van de Mens hebben weliswaar de verplichting om dit recht te realiseren, maar hebben in de realisatie daarvan de *margin of appreciation* (beoordelingsvrijheid) als het gaat om het geven van een vorm aan dit recht.³⁰ Een vaststaand feit is dat de rechter een belangrijke rol vervult in de maatschappij, maar toch moet ook worden gekeken naar de kosten die gepaard gaan met rechtspraak en naar de vraag of de rechter altijd de aangewezen instantie is voor een conflict. Zoals Nathalie Schnabl het aangeeft in haar paper met als titel ‘**Toegang tot de rechter in de rechtsstaat**’: “*Goede rechtspraak brengt hoge kosten met zich mee: kosten voor*

²⁴ ‘Recht op een eerlijk proces’, coe.int bezocht d.d. 03 oktober 2025

²⁵ ‘Recht op een eerlijk proces’, coe.int bezocht d.d. 03 oktober 2025

²⁶ ‘Recht op een eerlijk proces’, coe.int bezocht d.d. 03 oktober 2025

²⁷ ‘Recht op een eerlijk proces’, coe.int bezocht d.d. 03 oktober 2025

²⁸ ‘Recht op een eerlijk proces’, coe.int bezocht d.d. 03 oktober 2025

²⁹ ‘Recht op een eerlijk proces’, coe.int bezocht d.d. 03 oktober 2025

³⁰ Van der Lans, 2015, p. 164

gebouwen, personeel, rechtsbijstand voor onvermogenen, uitvoeren van de beslissingen en eventueel (hoger) beroep. Toegang tot de rechter wordt dan ook op verschillende manieren beperkt, zoals door griffierechten, het belanghebbendenbegrip, verplichte mediation en het relativiteitsvereiste in het bestuursrecht.”³¹

Ook beroepstermijnen beperken in beginsel het recht op toegang tot de rechter. De beperking ontstaat wanneer de verzoeker tardief (te laat) is in het instellen van beroep bij de rechter. Deze handeling heeft als gevolg dat hij niet-ontvankelijk zal worden verklaard door de rechter, wat betekent dat zijn klacht niet inhoudelijk door de rechter zal worden behandeld.³² Hierbij gaat het om een relatieve beperking op het recht op toegang tot de rechter, welke voortvloeit uit het recht op een eerlijk proces zoals artikel 8 A.V.R.M. dat voorschrijft.³³ De beroepstermijn geldt tussen twee rechtssubjecten, in dit geval de ambtenaar en de overheid als werkgeefster.

1.4 De De criteria uit General Comment 32 over artikel 14 I.V.B.P.R.

Het Mensenrechtencomité heeft zijn General Comment (algemene opmerking) op artikel 14 I.V.B.P.R. vervat in algemene opmerking no. 32. In de opmerking is opgenomen dat voornoemd artikel verschillende waarborgen bevat die op verschillende manieren toepasbaar zijn, afhankelijk van het rechtsgebied.³⁴ De opmerking bespreekt ten aanzien van de redelijke termijn de onderstaande waarborgen.

Het recht op toegang tot de rechter moet feitelijk effectief zijn, waarbij staten geen belemmeringen, mogen opwerpen die de toegang onmogelijk maken. Indien er sprake is van belemmeringen dienen deze bij wet te zijn vastgesteld, voorzienbaar en redelijk te zijn.³⁵ Belemmeringen zijn vereist met de bedoeling om de rechtszoekende niet te lang in onzekerheid over diens rechtspositie te laten en dat de duur van de zaak niet langer is dan wat van soortgelijke zaken verwacht kan worden. Indien er sprake is van een belemmering, moet worden nagegaan of die proportioneel is. Dit houdt in dat er wordt gekeken naar het doel van de belemmering en de gevolgen daarvan.³⁶ Wat een redelijke termijn is, is afhankelijk van de omstandigheden van het geval. Hierbij wordt in ogenschouw genomen de complexiteit van de

³¹ Schnabl, 2019, p. 4

³² Van der Lans, 2015, p. 154

³³ Voermans, 2021, p. 5

³⁴ General Comment 32 op artikel 14 p. 1

³⁵ General Comment 32 op artikel 14 paragraaf 9-11

³⁶ General Comment 32 op artikel 14 paragraaf 9-11

zaak, het gedrag van de beschuldigde en de wijze waarop de zaak is behandeld door justitiële en rechterlijke autoriteiten.³⁷ Wel moet niet uit het oog worden verloren dat het recht op toegang tot de rechter niet door belemmeringen, waaronder beroepstermijnen begrepen, illusoir wordt. Hierbij moet er, wat betreft beperkingen, worden gekeken naar:³⁸

- Voorzienbaarheid
- Legitiem doel van de belemmering
- Proportionaliteit daarvan

Kortom, het toetsingskader ingevolge artikel 14 I.V.B.P.R. ziet er als volgt uit:

De beroepstermijn wordt in beginsel als een belemmering (beperking) gezien, doordat de verzoeker niet-ontvankelijk wordt verklaard door de rechter als hij niet binnen de gestelde beroepstermijn beroep aantekent bij de rechter. Niet-ontvankelijkheid betekent dat zijn klacht niet inhoudelijk door de rechter zal worden behandeld.³⁹ Om na te gaan of deze beperking rechtmatig is, moet die aan 3 eisen worden getoetst, te weten:

- Eis van voorzienbaarheid
- Eis legitiem doel
- Eis dat de beperking proportioneel is aan de beperking

1.5 Criteria bij artikel 8 van het Amerikaans Verdrag voor de Rechten van de Mens

Ten aanzien van artikel 8 A.V.R.M. is er in vergelijking met artikel 14 I.V.B.P.R. echter geen algemene opmerking. Hoewel er geen uitspraken afkomstig zijn van het Inter-Amerikaanse Hof die expliciet gaan over artikel 8 A.V.R.M. als mensenrecht, is ten aanzien van beperkingen van mensenrechten toch een analyse gedaan van 3 vonnissen met de Staat Suriname als tegenpartij die verdragspartij is bij het Amerikaanse Verdrag voor de Rechten van de Mens. Het doel van deze analyse is om na te gaan welke normen het Inter-Amerikaanse Hof voor de Mensenrechten hanteert wanneer de overheid mensenrechten aan banden legt. Het recht op een eerlijk proces is een mensenrecht dat mogelijkerwijs ook beperkt kan worden. Uit het recht op een eerlijk proces voortvloeit het recht van een verzoeker op een redelijke termijn waarbinnen diens klacht behandeld dient te worden. Aan deze redelijke termijn is de beroepstermijn

³⁷ General Comment 32 op artikel 14 par. 33

³⁸ General Comment 32 op artikel 14 par. 33

³⁹ Van der Lans, 2015, p. 154

onlosmakelijk verbonden (vide artikel 80 Personeelwet). Het overschrijden van de beroepstermijn betekent ontzegging van het recht op toegang tot de rechter dat, naast de beroepstermijn, -ook- onderdeel is van het recht op een eerlijk proces (vide paragraaf 1.1.). De beroepstermijn kan de toegang tot de rechter, als mensenrecht, beperken en als de termijn onredelijk is, het recht op een redelijke termijn, ook een mensenrecht. Uit hoofde hiervan is er ten aanzien van beperkingen van mensenrechten een drietal uitspraken van het Inter-Amerikaans Hof voor de Mensenrechten geanalyseerd, met het oogmerk om na te gaan welke normen het Hof hanteert bij het vaststellen of een beperking van een grondrecht rechtmatig is. Hieronder volgt de uitwerking daarvan met gebruikmaking van de 3 vonnissen, te weten *Saramaka People vs. Suriname*, *Liakat Ali Alibux vs. Suriname* en de *Kaliña en Lokono gemeenschap vs. Suriname*.

Saramaka People vs. Suriname

In de uitspraak *Saramaka People vs. Suriname* heeft het Inter-Amerikaans Hof voor de Rechten van de Mens, in deze context nader te noemen Hof, zich gebogen over het recht op bescherming van het recht op eigendom. In deze zaak is het grondgebied waarop de Inheemse en Tribale volken leven het onderwerp. Bekend is dat de Inheemse en Tribale volken van het land waarop ze wonen afhankelijk zijn en procederen tegen uitgiftes van concessies voor de goudmijnbouw en houtsector die hun leefgebied raken. Deze uitgiftes worden gedaan door de overheid. In deze zaak beweert de Saramaka gemeenschap het recht op collectief eigendom op de grond te hebben waarop zij wonen en eist dat de overheid, alvorens zij concessies uitgeeft, het Free Prior and Informed Consent toepast, casu quo eerst de Saramaka gemeenschap consulteert.⁴⁰ Uitgiftes beperken het recht op genot van de grond waarop de Saramaka gemeenschap woont en leeft.⁴¹ Dit recht op genot op, volgens het Stelsel van de Saramaka gemeenschap, op collectieve gronden ziet het Hof als een grondrecht dat door de Surinaamse overheid wordt beperkt.⁴² Ten aanzien van beperkingen hanteert het Hof de volgende normen:

*“State may restrict the use and enjoyment of the right to property where the restrictions are: a) previously established by law; b) necessary; c) proportional, and d) with the aim of achieving a legitimate objective in a democratic society”*⁴³

⁴⁰ IACTHR 28 november 2007, Series C. No. 172 (*Saramaka People vs. Suriname*) p. 45

⁴¹ IACTHR 28 november 2007, Series C. No. 172 (*Saramaka People vs. Suriname*) p. 29

⁴² IACTHR 28 november 2007, Series C. No. 172 (*Saramaka People vs. Suriname*) p. 30

⁴³ IACTHR 28 november 2007, Series C. No. 172 (*Saramaka People vs. Suriname*) p. 38

Kortom, mag, volgens bovengenoemde uitspraak, een grondrecht, volgens het Inter-Amerikaans Hof voor de Mensenrechten, worden beperkt indien:

- De beperking bij wet is voorzien
- De beperking noodzakelijk is
- De beperking proportioneel is
- De beperking dient een legitiem doel binnen de democratische rechtsstaat.

Liakat Ali Alibux vs Suriname

In deze zaak wordt dhr. Ali Alibux beschuldigd door de overheid van valsheid in geschrifte bij het aankopen van gebouwen namens de overheid.⁴⁴ Dhr. Alibux dient zijn klacht in bij de Inter-Amerikaanse Mensenrechtencommissie die zijn klacht, uiteindelijk, heeft doorgeleid naar het Inter-Amerikaans Hof voor de Rechten van de Mens.⁴⁵ Zijn klacht houdt in dat de Staat enkele mensenrechten heeft geschonden zoals *“the right to freedom from ex post facto laws; 2) the right to a fair trial [judicial guarantees] and in particular the right to appeal the judgment to a higher court; 3) the right to judicial protection, and 4) the right to freedom of movement, in particular the restriction of the right to leave the country of origin”*⁴⁶ Ten aanzien van de beperking van het recht op beperking en beweging (een mensenrecht) heeft het hof de volgende normen geformuleerd: *“In this sense, the Court has established that the right to movement and residence, including the right to leave the country, may be restricted, in accordance with the provisions of Articles 22(3) and 30 of the Convention. Notwithstanding, to establish such restrictions, State’s must comply with the requirements of legality, necessity, and proportionality.”*⁴⁷

Kortom, mag, volgens bovengenoemde uitspraak, een grondrecht, volgens het Inter-Amerikaans Hof voor de Mensenrechten, worden beperkt indien:

- De beperking bij wet is voorzien
- De beperking noodzakelijk is
- De beperking proportioneel is (met het legitieme doel)

⁴⁴ IACTHR 30 januari 2014, Series C. No. 276 (Liakat Ali Alibux vs Suriname) p. 8

⁴⁵ IACTHR 30 januari 2014, Series C. No. 276 (Liakat Ali Alibux vs Suriname) p. 15

⁴⁶ IACTHR 30 januari 2014, Series C. No. 276 (Liakat Ali Alibux vs Suriname) p. 17

⁴⁷ IACTHR 30 januari 2014, Series C. No. 276 (Liakat Ali Alibux vs Suriname) p. 39

De Kaliña en Lokono gemeenschap vs. Suriname

In deze zaak wordt de Staat Suriname beschuldigd van het schenden van de volgende mensenrechten van de Kaliña en Lokono gemeenschap “*the right to recognition of juridical personality established in Article 3 of the Convention*”⁴⁸, “*the right to property, recognized in Article 21 of the Convention*”⁴⁹ en “*the right to judicial protection recognized in Article 25 of the Convention*”⁵⁰. Ook in deze zaak hanteert het Hof, ten aanzien van het beperken van het recht op gebruik van de grond, door natuurreservaten in het grondgebied van de De Kaliña en Lokono gemeenschap op te richten⁵¹, de onderstaande normen:

“Thus, any restriction of their rights must comply with the requirements of legality, necessity and proportionality, and the achievement of a legitimate purpose.”

Kortom, mag, volgens bovengenoemde uitspraak, een grondrecht, volgens het Inter-Amerikaans Hof voor de Mensenrechten, worden beperkt indien:

- De beperking bij wet is voorzien
- De beperking noodzakelijk is
- De beperking proportioneel is aan het legitieme doel.

Op grond van de analyse van de drie bovengenoemde uitspraken van het Inter-Amerikaanse Hof voor de Rechten van de Mens met de Staat Suriname als tegenpartij, hanteert het Hof de volgende normen om vast te stellen of een beperking op een mensenrecht zoals artikel 8 A.V.R.M. rechtmatig is, te weten:

- De beperking bij wet is voorzien
- De beperking noodzakelijk is (dient een legitiem doel)
- De beperking proportioneel is aan het legitieme doel (dient binnen de democratische rechtsstaat.)

1.6 De criteria voortvloeiende uit artikel 6 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens

Volgens de Europese doctrine wordt het recht op een redelijke termijn als sleutelement aangemerkt van het recht op een eerlijk proces. Dit blijkt uit:

⁴⁸ IACtHR 30 januari 2014, Series C. No. 309 (De Kaliña en Lokono gemeenschap vs. Suriname) p. 8

⁴⁹ IACtHR 30 januari 2014, Series C. No. 309 (De Kaliña en Lokono gemeenschap vs. Suriname) p. 8

⁵⁰ IACtHR 30 januari 2014, Series C. No. 309 (De Kaliña en Lokono gemeenschap vs. Suriname) p. 8

⁵¹ IACtHR 30 januari 2014, Series C. No. 309 (De Kaliña en Lokono gemeenschap vs. Suriname) p. 45

*“The right to “a hearing within a reasonable time”, specifically mentioned in Article 6 § 1, is a key element of the right to a fair trial. Excessive delays in dispensing justice bring the rule of law into disrepute. Justice should therefore be administered without delays which might jeopardize its effectiveness and credibility.”*⁵²

Hierbij wordt benadrukt dat de redelijke termijn een structurele waarborg is voor de *rule of law*, omdat de redelijke termijn de burger beschermt tegen willekeur en een effectieve en geloofwaardige rechtspraak garandeert..⁵³

Voor civiele procedures begint, in beginsel, de redelijke termijn te lopen vanaf het moment dat de zaak aan de competente rechter wordt voorgehouden. Bij administratieve procedures, daarentegen, kan de termijn lopen vanaf het moment voordat de rechtszoekende een zaak aanhangig maakt bij de rechter.⁵⁴ Net als bij de Inter-Amerikaanse Commissie voor de Rechten van de Mens en het Inter-Amerikaans Hof hanteert de Europese Commissie voor de Rechten van de Mens de 3 criteria om de redelijke termijn te kunnen vaststellen, te weten:

- De complexiteit van de zaak
- Het gedrag van de rechterlijke autoriteit, met andere woorden: hoe is de rechterlijke autoriteit omgegaan met de zaak?
- Het gedrag van de belanghebbende, met andere woorden: hoe heeft de belanghebbende zelf bijgedragen aan het verloop van het rechtsgeding?

Vaststaat dat beperkingen zijn toegestaan, indien die zijn gebaseerd op de Grondwet, respectievelijk het verdrag. Met andere woorden: grondrechten mogen alleen worden beperkt indien de wet het toelaat. Het recht op een eerlijk proces, waarvan de redelijke termijn deel uitmaakt, is zowel een grondrecht (vide artikel 10 G.W.) als een mensenrecht. Beperkingen dienen een legitiem doel te dienen, c.q. belang van de beperking voor de democratische rechtsstaat. Op basis van het voorgaande kan worden gesteld dat beperkingen slechts zijn toegestaan als aan drie voorwaarden is voldaan, te weten:⁵⁵

⁵² Filius e.a., 2017, p. 318

⁵³ Filius e.a., 2017, p. 318

⁵⁴ “REASONABLE TIME UNDER INTERNATIONAL LAW” lawyersforlawyers.org bezocht d.d. 28 oktober 2025

⁵⁵ Heringa e.a., 2025, p. 259-260

- De beperking bij wet is voorzien. Wel dient deze beperking van een grondrecht kenbaar te zijn voor burgers; dit staat meer bekend als de eis van *accessibility*.⁵⁶ Eveneens moet deze beperking voorzienbaar zijn (eis van *foreseeability*).⁵⁷
- De beperking moet een legitiem doel hebben. De beperking moet als doel hebben de bescherming van één of meer publieke belangen.
- Beperking is noodzakelijk in een democratische samenleving. Dit betreft de evenredigheids- en proportionaliteitstoets.⁵⁸

De laatste voorwaarde verdient extra toelichting. Aan de evenredigheids- en proportionaliteitstoets zijn er 3 eisen gebonden, beginnend bij de eis van geschiktheid. Dit houdt in dat de beperkende maatregel dient bij te dragen aan het gestelde doel van de maatregel. De 2^{de} eis is de eis van subsidiariteit. Deze eis houdt in dat er geen minder ingrijpende maatregel is waarmee hetzelfde doel wordt bereikt. De laatste eis is de eis van proportionaliteit. Het belang van de beperking moet in evenwicht staan met de beperking. Maar niet elk grondrecht kan beperkt worden. De grondrechten die wel beperkt kunnen worden, zijn de niet absolute-rechten. De eis die hierbij ook geldt, is dat het recht dat wordt beperkt niet illusoir wordt.⁵⁹

1.7 De toepassing van art. 8 A.V.R.M. en artikel 14 I.V.B.P.R. in gerechtelijke procedures

Opgemerkt moet worden dat niet elke gerechtelijke procedure valt onder de werking van artikel 8 A.V.R.M. en artikel 14 I.V.B.P.R. De eerste procedure die hieronder valt is het rechtsgeding dat als einddoel heeft dat iemands burgerlijke rechten en verplichtingen worden vastgesteld. De andere procedure is de procedure waarin de gegrondheid van een tegen iemand ingestelde strafvervolging wordt vastgesteld.⁶⁰ De vraag die hierbij gesteld kan worden, is of het ambtenarenprocesrecht wel onder de werking van de twee voornoemde verdragen valt. Het antwoord hierop is bevestigend, aangezien de rechtszoekende ambtenaar in diens burgerlijke rechten en verplichtingen wordt geraakt. Het gaat hierbij om arbeidsrechtelijke geschillen met

⁵⁶ Heringa e.a., 2025, p. 255

⁵⁷ Heringa e.a., 2025, p. 258

⁵⁸ Heringa e.a., 2025, p. 259-260

⁵⁹ Heringa e.a., 2025, p. 260-261

⁶⁰ Rijkkema 2003, p. 280

betrekking tot ambtenaren over diens burgerlijke rechten en verplichtingen.⁶¹ De burgerlijke rechter is ingevolge artikel 79 Personeelwet bevoegd kennis te nemen van geschillen van publiekrechtelijke aard.

Onder de eerste procedure vallen ook geschillen met betrekking tot:⁶²

- Het eigendomsrecht;
- geschillen over vergunningen;
- familierechtelijke procedures;
- vorderingen tegen openbare instellingen tot schadeloosstelling;
- geschillen omtrent het recht op een uitkering zolang er een recht bestaat en de uitkering niet puur discretionair is.

1.8 Toetsingskader duur van de beroepstermijn

In deze paragraaf wordt het toetsingskader ontwikkeld van de duur van de beroepstermijn. In een rapport⁶³ van de Organisatie van Amerikaanse Staten heeft het Hof het accent gelegd op de duur van de redelijke termijn. Het hof stelde over de redelijkheid van de termijn ingevolge artikel 8 A.V.R.M. de onderstaande normen vast:

- Complexiteit van de zaak: als de zaak uit meerdere juridische lagen bestaat c.q. de verzoeker wordt beschuldigd van meer dan 1 daad, wordt de zaak complex(er) en vergt die meer tijd om te behandelen.⁶⁴
- De gerechtelijke activiteit van de belanghebbende: hierbij gaat het om vertragingen die te wijten zijn aan de belanghebbende zelf.⁶⁵
- Hoe de autoriteiten omgaan met de zaak: vertragingen die te wijten zijn aan het bestuursorgaan.⁶⁶

Naast de drie bovengenoemde normen zal het excessief formalisme onderdeel zijn van het toetsingskader. Indien er te veel formaliteiten in het rechtsproces zijn, is dit in strijd met het

⁶¹ 'Recht op een eerlijk proces' coe.int bezocht d.d. 03 oktober 2025

⁶² 'Recht op een eerlijk proces' coe.int bezocht d.d. 03 oktober 2025

⁶³ Rapport O.A.S. d.d. 07 september 2007. Vgl. Paper "REASONABLE TIME UNDER INTERNATIONAL LAW" lawyersforlawyers.org

⁶⁴ "REASONABLE TIME UNDER INTERNATIONAL LAW" lawyersforlawyers.org, bezocht d.d. 03 oktober 2025, p.4

⁶⁵ "REASONABLE TIME UNDER INTERNATIONAL LAW" lawyersforlawyers.org, bezocht d.d. 03 oktober 2025, p.6

⁶⁶ "REASONABLE TIME UNDER INTERNATIONAL LAW" lawyersforlawyers.org, bezocht d.d. 03 oktober 2025, p.7

recht op een eerlijk proces. Dit heeft het Europese Hof voor de Rechten van de Mens (nader te noemen het Hof) in een zaak tegen Turkije beoordeeld, waarin de verzoeker niet-ontvankelijk werd verklaard door de nationale rechter, vanwege het laat indienen van een klacht, waarbij de schuld heeft gelegen bij het bestuur dat een besluit moest publiceren, welk besluit van waarde was voor de zaak. Het Hof oordeelde dat excessief formalisme in strijd is met artikel 6 E.V.R.M. Excessief formalisme is een situatie waarin de formaliteiten in een rechtsproces te veel zijn, wat kan leiden tot onaanvaardbaarheid of onrechtvaardigheid. Het Hof heeft geoordeeld dat dit in strijd kan zijn met de eis om een praktisch en effectief recht op toegang tot de rechter te garanderen, zoals artikel 6 lid 1 E.V.R.M. dat voorschrijft. Weliswaar overweegt het Hof dat het aan nationale autoriteiten is om procedurele eisen te stellen die in het belang zijn van de rechtszekerheid of een juiste rechtsbedeling, meer bekend als *the proper administration of justice*. Wel is het de taak van het Europese Hof om te onderzoeken hoe deze eisen staan tot het E.V.R.M.⁶⁷

Beperkingen zoals beroepstermijnen, griffierechten en verjaringstermijnen hebben een doel. Zij kunnen de rechtszekerheid en een goede rechtsbedeling dienen, maar ten einde dienen deze beperkingen te worden gecontroleerd door het Hof of zij niet het doel van de wet, te weten toegang tot de rechter, doorkruisen. Beperkingen via formaliteiten (procedurele regels) en ontvankelijkheidsvoorwaarden dienen volgens het Hof een legitiem doel te hebben en er moet sprake zijn van evenredigheid tussen het doel en het middel.⁶⁸

Zoals eerder aangegeven heeft het Hof in deze zaak tegen Turkije excessief formalisme aangenomen ten aanzien van de beroepstermijn, *aangezien de klagers pas op 18 mei 2015 (na een 'Wob'-verzoek) daadwerkelijk kennis kregen van het cruciale besluit van 24 juli 2014 inzake het niet-MER-plichtig zijn van het project. Nu de Turkse autoriteiten verzaakt hadden dit besluit te openbaren, acht het Hof de benadering van de nationale rechters om vast te houden aan de 30-dagentermijn te rekenen vanaf 27 maart 2015, toen de klagers kennis kregen van het bouwproject, te strikt.*⁶⁹ In deze zaak heeft het bestuursorgaan nagelaten een besluit te publiceren dat van waarde was, alvorens de verzoeker in beroep kon gaan bij de rechter. Het tardief instellen van beroep bij de rechter was te wijten aan het bestuursorgaan. Opvallend in deze zaak is dat geen enkele nationale rechter dit in overweging nam met het oog op een eerlijk proces en verzoeker niet-ontvankelijk verklaarde. Met andere woorden: een strikte toepassing

⁶⁷ Van Emmerik, 2024, p. 945

⁶⁸ Van Emmerik, 2024, p. 950

⁶⁹ Van Emmerik, 2024, p. 951

van de termijn zonder het in overweging nemen van omstandigheden die hebben geleid tot de termijnoverschrijding levert excessief formalisme op.

De laatste norm voor dit kader is dat volgens unierechtelijke bepalingen verjaringstermijnen, waaronder beroepstermijnen, niet ongunstiger mogen zijn dan die welke voor soortgelijke vorderingen gelden.⁷⁰ Er dient sprake te zijn van harmonisatie van wetgeving, waardoor rechtseenheid kan worden bevorderd. Hierdoor kan vermeden worden dat regelgevingen met elkaar conflicteren.⁷¹

Kortom, het toetsingskader voor de duur van de beroepstermijn ziet er als volgt uit:

- Complexiteit van de zaak
- Het gedrag van de belanghebbende, met andere woorden: hoe heeft de belanghebbende zelf bijgedragen aan het verloop van het rechtsgeding?
- Het gedrag van de autoriteit, met andere woorden: hoe is de autoriteit omgegaan met de zaak?
- Excessief formalisme
- verjaringstermijnen, waaronder beroepstermijnen, niet ongunstiger mogen zijn dan die welke voor soortgelijke vorderingen gelden.

⁷⁰ Handboek betreffende Europese wetgeving inzake de toegang tot de rechter, 2016, p. 142

⁷¹ "uniform laws" britannica.com bezocht d.d. 2 november 2025

Tussenconclusie

Het toetsingskader is tweeledig. Enerzijds is het toetsingskader van de beroepstermijn vastgesteld en anderzijds het toetsingskader van de duur van de beroepstermijn. Bij de toetsing zal worden nagegaan of een strikte toepassing van de beroepstermijn een schending vormt van het recht op een eerlijk proces op grond van excessief formalisme.

Het toetsingskader van de beroepstermijn ziet er als volgt uit:

- Eis van voorzienbaarheid
- Eis legitiem doel
- Eis dat de beperking proportioneel is aan de beperking

Het toetsingskader van de duur van de beroepstermijn in het kader van de redelijke termijn ziet er als volgt uit:

- Complexiteit van de zaak
- Het gedrag van de belanghebbende, met andere woorden: hoe heeft de belanghebbende zelf bijgedragen aan het verloop van het rechtsgeding?
- Het gedrag van autoriteit, met andere woorden: hoe is de autoriteit omgegaan met de zaak?
- Excessief formalisme
- verjaringstermijnen, waaronder beroepstermijnen, niet ongunstiger mogen zijn dan die welke voor soortgelijke vorderingen gelden.

In het volgende hoofdstuk wordt de beroepstermijn als onderdeel van de formele vereisten voor het aanhangig maken van een zaak besproken, waarbij vonnissen zullen worden geanalyseerd. De beroepstermijn wordt eveneens getoetst aan de ontwikkelde toetsingskaders voor haar rechtmatigheid.

2. Toetsing van de beroepstermijn aan het toetsingskader

2.1 Inleiding

Dit hoofdstuk vangt aan met het belang van de beroepstermijn voor het gehele rechtssysteem. De beroepstermijn is een procedurele regel die als hoofddoel heeft het dienen van de rechtszekerheid en het dienen van een goede rechtsbedeling.⁷² Het belang van de beroepstermijn wordt niet alleen ten behoeve van de verzoeker in de tekst aan de orde gesteld, maar ook ten behoeve van de overheid.⁷³ De rechter toetst in deze ambtshalve of de verzoeker binnen de gestelde termijn van 1 maand, ingevolge artikel 80 Personeelswet, een klacht heeft ingediend bij het Hof van Justitie. Met het ambtshalve toetsen verdient de vraag of de beroepstermijn een bepaling is van openbare orde (dwingendrechtelijke regel) de aandacht, omdat, indien de beroepstermijn geen bepaling is van openbare orde, dit ter vrije beschikking van partijen staat, met als gevolg dat de rechter niet verplicht is om na te gaan of verzoeker binnen de gestelde termijn beroep heeft aangetekend bij de rechter (hierover meer in de tekst). Vervolgens wordt de duur van de beroepstermijn uiteengezet. Hierbij wordt erop geattendeerd dat bij het berekenen van de termijn er rekening dient te worden gehouden met de Algemene termijnenwet (S.B. 2024 No. 167). In deze wet is opgenomen dat als de laatste dag van de termijn valt op een zaterdag, zondag of een dag die gelijkgesteld wordt met een zondag, de termijn eindigt op de eerstvolgende werkdag.

Ook de bijbehorende nadelen van het overschrijden van voornoemde termijn zullen worden besproken. In dit kader zullen vonnissen worden geanalyseerd. De analyse van de vonnissen heeft als doel vast te stellen hoe de rechter oordeelt bij termijnoverschrijdingen. De verkregen informatie zal ten einde worden getoetst aan de ontwikkelde toetsingskaders om de rechtmatigheid en haalbaarheid daarvan te beoordelen. Hoewel Suriname geen lid is van de Europese Unie, zal bij de toetsing gebruikgemaakt worden van uitspraken afkomstig van het Europese Hof voor de Rechten van de Mens, aangezien die uitspraken specifiek gaan over de redelijke termijn. Zoals in hoofdstuk 1 aan de orde is gesteld, zijn er weinig tot geen uitspraken beschikbaar afkomstig van het Inter-Amerikaanse Hof voor de Mensenrechten, dat zich buigt over de redelijke termijn. De uitspraken worden dus als inspiratiebron gebruikt om het resultaat van de toetsing te beklemtonen.

⁷² Bemelmans & Timmerman, 2024, p. 742

⁷³ Zie paragraaf 2.2.3.

2.2. De beroepstermijn

De rechter toetst, alvorens inhoudelijk in te gaan op de klacht, ambtshalve of het beroep tijdig is ingesteld bij hem. Indien het beroep niet tijdig is ingesteld, wordt de verzoeker niet-ontvankelijk verklaard, wat – uiteindelijk – betekent dat de zaak niet inhoudelijk wordt behandeld.⁷⁴ De beoordeling door de rechter of de verzoeker ontvankelijk is of niet is een noodzakelijke toets om de juiste procedure te garanderen in het belang van de orde van de gehele bestuursrechtelijke rechtsgang.

De literatuur geeft aan dat bij het ambtshalve toetsen het *reformatio in peius* (verandering naar verslechtering) niet geldt, omdat het een bepaling is in het belang van een ordelijke rechtsgang dat correcte toepassing daarvan altijd moet worden beoordeeld en gewaarborgd door de rechter. De vuistregel hierbij is dat het gaat om een bepaling die verband houdt met de bevoegdheid van de rechter en de ontvankelijkheid van de vordering of het beroep.⁷⁵

De regel dat een vordering tijdig moet worden ingediend is een regel van dwingende aard. Hiermee wordt bedoeld dat *de instantie waarbij een rechtsmiddel is ingesteld, gehouden is de tijdigheid van dat rechtsmiddel te beoordelen en in geval van niet-verschoonbare termijnoverschrijding het rechtsmiddel niet-ontvankelijk te verklaren.*⁷⁶ Wel neemt dit niet weg dat als de verzoeker zijn vordering niet tijdig indient, hem als belanghebbende zijn recht op toegang tot de rechter wordt ontzegd.⁷⁷

2.2.1. Is de beroepstermijn een bepaling van openbare orde?

Het is cruciaal om na te gaan of de beroepstermijn van openbare orde is, waardoor de rechter verplicht is om ambtshalve na te gaan of de verzoeker binnen de gestelde beroepstermijn een vordering aanhangig heeft gemaakt. Indien de beroepstermijn niet van openbare orde is, is de rechter daartoe niet verplicht, tenzij één van de partijen er een punt van geschil van maakt.⁷⁸

⁷⁴ Schlossels en Albers, 2021, p. 26

⁷⁵ Schlossels en Albers, 2021, p. 27

⁷⁶ Schlossels en Albers, 2021, p. 29

⁷⁷ Schlossels en Albers, 2021, p. 29

⁷⁸ Marseille, 2023, p. 972

Het antwoord op de vraag of de beroepstermijn een bepaling is van openbare orde is tweeledig. Althans, er zijn twee stromingen. Vaststaat dat de beroepstermijn een wettelijke bepaling is. Schossels en Albers geven een negatief antwoord op deze vraag met de volgende motivering. *“Wil een wettelijke bepaling van openbare orde zijn, dan dient de ratio van die wettelijke bepaling met zich te brengen dat een schending daarvan met het oog op het algemeen belang, ongeacht of een of meer partijen zich op die schending hebben beroepen, niet zonder gevolgen behoort te blijven.”*⁷⁹ Neem hiervoor in ogenschouw dat het ambtenarenprocesrecht alleen 1 rechtsingang kent en dat is het Hof van Justitie ingevolge art. 79 P.W. Wanneer een beroepstermijn om naar de rechter te gaan is overschreden door de rechtszoekende ambtenaar, wordt hij niet-ontvankelijk verklaard. Hieraan zijn geen gevolgen gebonden, waardoor, volgens hen, niet gesteld kan worden dat de beroepstermijn een bepaling is van openbare orde.

Widdershoven e.a. daarentegen delen de mening dat de beroepstermijn wel een bepaling is van openbare orde. Zij verwijzen hiervoor naar de overweging opgenomen in de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep d.d. 19 november 1996, jb 1997 ii. *“Door partijen wordt niet betwist dat de termijn voor het indienen van een bezwaarschrift tegen de korting van inkomsten op appellantes rwww-uitkering is overschreden. De wettelijke voorschriften met betrekking tot de termijn van het indienen van bezwaar of beroep van openbare orde zijn.”*⁸⁰ Ook de Surinaamse rechter is van oordeel dat de beroepstermijn van openbare orde is. Zie hiervoor de r.o. 4.1.1. in de zaak met als zaaknummer A-906. *“Het Hof overweegt dat de termijn voor het instellen van een vordering bij de Burgerlijke Rechter in Ambtenarenzaken van openbare orde is.”*⁸¹ Voor dit onderzoek wordt de beroepstermijn aangenomen als een bepaling van openbare orde.

2.2.2. Duur van de beroepstermijn

Ten aanzien van de duur van de beroepstermijn is er momenteel in Suriname geen algemene wet waarin is opgenomen wanneer de termijn begint en eindigt, zoals de Nederlandse Algemene wet bestuursrecht. Wel is dit, weliswaar niet met zoveel woorden, opgenomen in artikel 80 Personeelwet. In Nederland is deze termijn gecodificeerd in art. 6:8 Algemene Wet Bestuursrecht⁸². *“De termijn vangt ingevolge art. 6:8, eerste lid, Awb aan met de dag na die waarop het besluit op de voorgeschreven wijze is bekendgemaakt. Krijgt een belanghebbende*

⁷⁹ Schlossels en Albers, 2021, p. 30

⁸⁰ Widdershoven, 2001, p. 175

⁸¹ HvJ 16 juni 2017, SRU-HvJ-2017-7

⁸² Zie bijlage 4

die niet de geadresseerde van een besluit is, een mededeling van dat besluit, dan geldt voor hem niet de dag na verzending van die mededeling als de aanvangstdatum van de beroepstermijn."⁸³ De datum van bekendmaking is uitsluitend de datum die van belang is om het begin, maar ook het einde van de termijn vast te stellen.

Eveneens staat in het Procesreglement, voor wat betreft ambtenarenzaken, geen termijn opgenomen voor wanneer de ambtenaar als rechtszoekende processtukken moet indienen. Wel staat in artikel E-15 de procedure opgenomen die hij moet opvolgen.⁸⁴ In lid 3 van voornoemd artikel is opgenomen dat de Staat binnen 6 weken een verweerschrift op de in lid 2 begeleidend brief bij het Hof dient in te dienen. Indien de Staat om welke reden dan ook niet binnen zes weken een verweerschrift kan indienen, kan deze termijn eenmalig onder peremptoirstelling worden verlengd.

Alhoewel artikel E-15 van het Procesreglement geen termijn opnoemt, waarin de ambtenaar zijn processtukken moet indienen, biedt, zoals aangehaald in alinea 1 van deze paragraaf, artikel 80 van de Personeelswet (nader te noemen P.W.) wel soelaas. In dit artikel worden er in twee situaties 1 termijn opgenoemd voor ambtenaren die tegen een besluit genomen door het bevoegde gezag wensen te procederen, te weten:

- Direct beroep bij de rechter: termijn van een maand (lid 1 sub a en lid 2 sub b)
De ambtenaar dient binnen één maand nadat het besluit hem ter kennis is gesteld een rechtsvordering bij het Hof van Justitie in te dienen. Hierbij gaat het om een ambtenaar die geen gebruik maakt van de mogelijkheid van beklag binnen de administratie ingevolge art. 78 P.W.
- Facultatiefberoep: Termijn van vier maanden (lid 3 sub a), waarna de ambtenaar binnen 1 maand moet procederen.
Hierbij maakt de ambtenaar gebruik van artikel 78 P.W. beklag binnen de administratie. De administratie krijgt hiervoor 4 maanden om te reageren op het beklag. In deze fase is de rechter niet bevoegd om inhoudelijk kennis te nemen van de zaak, totdat er een besluit is genomen. Indien er geen besluit is genomen, mag hij wel, na die 4 maanden, naar de rechter stappen. Dit blijkt uit het volgende *“hieruit volgt dat degene die beklag heeft gedaan binnen de administratie, zo hij generlei reactie ontvangt, na ommekomst*

⁸³ Damen e.a., 2009, p. 155

⁸⁴ Zie bijlage 3

*van vier maanden wel in een door hem gedaan verzoek kan worden ontvangen door het ambtenarengerecht.*⁸⁵

De vraag kan gesteld worden binnen hoeveel tijd de ambtenaar na die vier maanden een rechtsvordering aanhangig moet maken bij het Hof van Justitie. Om antwoord hierop te geven, moet in ogenschouw worden genomen dat de ambtenaar tegen een besluit procedeert en niet tegen een beslissing op het beklag van hem binnen de administratie, aangezien er geen beslissing is genomen door de administratie. Het betreft hier dus het aanvankelijke besluit waartegen hij procedeert, waarvoor artikel 80 leden 1 en 2 hem een maand de tijd gunnen. Dit is eveneens bevestigd door de rechter, wat blijkt uit de volgende zinssnede *“nu zowel in artikel 47 van het Politiehandvest als in artikel 80 van de Personeelwet de betrokken ambtenaar een maand de tijd wordt gegund om een verzoek tot nietigverklaring van een ten aanzien van hem genomen besluit in te dienen, wordt geconcludeerd dat [eiser] een dergelijk verzoek uiterlijk 26 september 2005 had moeten richten aan het ambtenarengerecht.*⁸⁶

- Facultatief beroep: termijn van een maand bij beslissing op het gedane beklag (lid 3 sub b)

Is er wel een beslissing op het gedane beklag van de ambtenaar genomen, en wel binnen 4 maanden, dan dient de ambtenaar, indien hij nog steeds niet tevreden is met het besluit, binnen een maand een rechtsvordering bij het Hof van Justitie aanhangig te maken

Op grond van het bovenstaande is de beroepstermijn gesteld op 1 maand voor zowel het directe beroep bij de rechter als het beroep bij de rechter na gebruikmaking van het facultatief beroep.

Bij het bepalen van de laatste dag van de beroepstermijn dient rekening te worden gehouden met de Algemene termijnenwet (S.B. 2024 No. 167). *Als de laatste dag van de termijn valt op een zaterdag, zondag of algemeen erkende feestdag of daarmee gelijkgestelde, dan verlengt artikel 1, eerste lid, Algemene termijnenwet die termijn tot en met de eerstvolgende werkdag.*⁸⁷

Met andere woorden: als de laatste dag van de beroepstermijn valt op een zaterdag, zondag en dagen die worden gelijkgesteld met de zondag, wordt de termijn verlengd tot en met de eerstvolgende werkdag.

⁸⁵ HvJ 02 mei 2014, SRU-HvJ-2014-19

⁸⁶ HvJ 02 mei 2014, SRU-HvJ-2014-19

⁸⁷ Damen e.a., 2009, p. 158

2.2.3. Het belang van de beroepstermijn

De beroepstermijn stelt een bepaald doel voorop, te weten het dienen van de rechtszekerheid en het dienen van een goede rechtsbedeling.⁸⁸ Weliswaar komt dit doel vrij vaag over, waardoor in deze paragraaf zal worden nagegaan welke voordelen beroepstermijnen met zich meebrengen.

2.2.3.1.Minder werkbelasting voor de justitiële autoriteiten

Wanneer een verzoeker, wegens het te laat indienen van zijn vordering, niet-ontvankelijk wordt verklaard, betekent dit minder werklast en werkt dit kostenbesparend voor de justitiële autoriteit c.q. de overheid. Procederen kost voor zowel de betrokken partijen als het Hof van Justitie veel geld. Voor het Hof van Justitie kan aan kosten worden gedacht die gepaard gaan met de salarissen van medewerkers, administratie, onderhoud van justitiële, beveiliging et cetera.⁸⁹

2.2.3.2.Toepassing van het grondbeginsel van rechtszekerheid

Zoals eerder aan de orde is gesteld, wordt de beroepstermijn beschouwd als het toepassen van de rechtszekerheid, voor niet alleen de burger, maar ook ter bescherming van de uitvoerende macht.⁹⁰ Maar wat wordt hiermee bedoeld? Om antwoord hierop te geven, wordt een passage uit het proefschrift van dhr. Harmsen als zij gelijkloidend gehaald. *“Rechtszekerheid is een uit de rechtsstaatgedachte voortvloeiend rechtsbeginsel en wordt wel beschouwd als de meest wezenlijke functie van het recht. Het is één van de fundamentele rechtsbeginselen. Rechtszekerheid heeft tot doel de rechtspositie van de burger te vrijwaren tegen onverwacht en onberekenbaar overheidshandelen. De burger moet weten waar hij aan toe is. Hij moet bij het nemen van beslissingen, bij al zijn handelen, kunnen vertrouwen op de degelijkheid, de zekerheid van zijn rechtstoestand. Rechtszekerheid kent verschillende aspecten – ook wel dimensies of elementen genoemd – die onderling sterk verweven zijn. Deze aspecten zijn achtereenvolgens: de bestendigheid van het recht, het verbod van terugwerkende kracht, het honoreren van opgewekt vertrouwen, de juiste toepassing en duidelijkheid van de wet, het*

⁸⁸ Bemelmans & Timmerman, 2024, p. 742

⁸⁹ Bemelmans & Timmerman, 2024, p. 743

⁹⁰ Marseille, 2023, p. 974

*bieden van rechtsbescherming, voorspelbaarheid van overheidshandelen en het tijdig beslissen.*⁹¹ De toetsing door de rechter moet zodanig gebeuren, dat partijen niet verrast worden met de uitkomst: met andere woorden, het moet voorspelbaar zijn en dat is het ook. De termijn is opgenomen in de Personeelswet en wel in art. 80. Terugvallend op het adagium “een ieder wordt geacht de wet te kennen”, dient wel te worden aangenomen dat ambtenaren op de hoogte dienen te zijn van hun rechtspositie volgens de Personeelswet, zodat zij weten waar zij aan toe zijn.⁹²

Ten aanzien van de overheid, c.q. de uitvoerende macht, betekent de rechtszekerheid dat de beroepstermijn met zich meebrengt dat het moment waarop de termijn is verlopen met als gevolg dat rechtstoegang de verzoeker wordt ontzegd, het besluit van de rechter, inhoudende dat de verzoeker die laat is in z'n vordering niet-ontvankelijk wordt verklaard, definitief is en niet meer aan te vechten is door verzoeker.⁹³

2.2.3.3. De rechtsregel is een regel van openbare orde

De ambtshalve toetsing is een rechtsregel van openbare orde, *omdat het gaat om recht dat procespartijen in het geding niet ter vrije beschikking staat. Omgekeerd volgt hieruit dat rechtsregels die níet van openbare orde zijn, procespartijen in het geding juist wél ter vrije beschikking (mogen) staan. Dit betekent dat aan partijen is overgelaten of de bestuursrechter (lees: ambtenarenrechter) het bestreden besluit aan dergelijke rechtsregels mag toetsen.*⁹⁴ Met andere woorden: de ontvankelijkheidsvragen die ambtshalve worden getoetst zijn zo fundamenteel van aard, dat het zelf geen vraag is of daarvan wel of niet mag worden afgeweken. Deze regels staan niet “ter vrije beschikking”, omdat ze de goede werking van de rechtsstaat beschermen en de eerlijkheid van het proces beschermen. Ze zijn niet alleen van belang voor de partijen, maar voor iedereen (zegge: openbare orde). Wat betreft de regels die niet van openbare orde zijn, gaat het hier over subjectieve rechtsregels; rechtsregels die de partijen aangaan en die zij in het geding aanbrengen. De rechter kan niet zelf bepalen om af te wijken van de verplichting tot ambtshalve toetsing van procesrechtelijke regels van openbare orde. Zelfs niet met toestemming van partijen.⁹⁵

⁹¹ Harmsen, 2013, p. 216

⁹² Marseille, 2023, p. 974

⁹³ Marseille, 2023, p. 974

⁹⁴ De Groot & Steenberghe, 2019, p. 286

⁹⁵ De Groot & Steenberghe, 2019, p. 287-289

2.2.3.4. prikkel om besluiten aan te vechten

Wanneer een besluit kenbaar wordt gemaakt, hebben beroepstermijnen onder andere als functie degene die het besluit regardeert te prikkelen om het besluit aan te vechten met het oog op het effectiviteitsbeginsel.⁹⁶ Als er geen beroepstermijn is, valt het belangrijke onderdeel van snellere rechtszekerheid weg, met als gevolg dat er onzekerheid bestaat.⁹⁷ Met andere woorden, beroepstermijnen moedigen belanghebbenden aan om op tijd in beroep te gaan, zodat de procedure niet eindeloos, als er geen beroepstermijn was, open zou staan. Het moment dat de beroepstermijn verstreken is, staat het besluit vast en is het dus niet meer vatbaar voor toetsing door de ambtenarenrechter.

2.2.3.5. Bescherming van een goede rechtsbedeling

Een goede rechtsbedeling houdt voor het Hof in dat het rechtssysteem correct, eerlijk en ordelijk dient te verlopen. Wanneer de beroepstermijn helder is, schept dit duidelijkheid over welke uitspraken onherroepelijk zijn en dus niet meer aan te vechten zijn. De procedure wordt dan door middel van de beroepstermijn op een correcte, eerlijke en ordelijke wijze beëindigd.⁹⁸

2.3. Nadeel overschrijden beroepstermijn

Zoals herhaaldelijk aan de orde is gesteld, houdt het overschrijden van de beroepstermijn in dat de verzoeker niet-ontvankelijk wordt verklaard, met als gevolg dat de klacht die hij bij het Hof van Justitie heeft ingediend niet inhoudelijk zal worden behandeld door de ambtenarenrechter. Dit betekent dat de verzoeker het recht op toegang tot de rechter verliest.⁹⁹

2.4. Analyse vonnissen

In deze paragraaf wordt aandacht besteed aan een aantal vonnissen waarin de verzoeker niet-ontvankelijk wordt verklaard door de rechter, vanwege het te laat aanhangig maken van zijn vordering. Het betreft dus een analyse van vonnissen, waaruit nagegaan zal worden of de verzoeker bijzondere omstandigheden heeft aangevoerd tegen het overschrijden van de beroepstermijn. Wel moet vermeld worden dat er heel weinig gepubliceerde uitspraken met als

⁹⁶ Handboek betreffende Europese wetgeving inzake de toegang tot de rechter, 2016, p. 142

⁹⁷ Becker & Van Zanten, 2024, p. 200

⁹⁸ Bemelmans & Timmerman, 2024, p. 742

⁹⁹ "Rejection of an appeal due to the time limit. The time limit must start from the knowledge of the adverse consequences of the decisions under appeal. Violation of access to court" echrcaselaw.com bezocht d.d. 2 november 2025

inhoud *beroepstermijnen, termijnoverschrijding* op de website rechtspraak.sr. zijn gepubliceerd.

Hof van Justitie A-315

Verzoeker wordt niet-ontvankelijk verklaard, vanwege het te laat aanhangig maken van zijn vordering tegen de Staat. Krachtens artikel 5 lid 2 sub b Personeelwet wordt een besluit geacht ter kennis van de belanghebbende te zijn gebracht op de dag waarop het desbetreffende stuk als aangetekende brief aan hem in persoon is uitgereikt. Verzoeker is op 11 november 1990 ter kennis gebracht van het tegen hem genomen besluit (ontslag) en had krachtens artikel 80 Personeelwet een beroepstermijn van 1 maand om in acht te nemen. Echter, hij gaat pas op 1 juni 1993 in beroep, waardoor de termijn van 1 maand verstreken is. De beroepstermijn had dus als beginpunt (*dies a quo*) 11 november 1990 en als eindpunt (*dies ad quem*) 11 december 1990. Als reden voor het niet tijdig indienen van een vordering bij het Hof is in het vonnis het volgende opgenomen: *dat het de verzoeker niet is gelukt de zaak minnelijk met de verweerder op te lossen, zodat de verzoeker tijdig het Hof zijn beklag komt doen.*¹⁰⁰ Eveneens zijn er geen bijzondere omstandigheden aangevoerd voor het overschrijden van de beroepstermijn.

Hof van Justitie A-277¹⁰¹

Idem wordt verzoeker niet-ontvankelijk verklaard, vanwege het te laat aanhangig maken van zijn vordering tegen de Staat. Zijn salaris werd op 1 maart 1991 geblokkeerd, vanwege veelvuldig onwettig verzuim. Eveneens werd hij ontslagen, waarvan hij kennisnam op 13 augustus 1991, waartegen hij echter op 31 oktober 1991 in beroep ging, met als gevolg dat hij de beroepstermijn van 1 maand heeft overschreden. Het beginpunt (*dies a quo*) is 13 augustus 1991 en het eindpunt (*dies ad quem*) van de beroepstermijn is 13 september 1991. Er zijn geen – bijzondere – omstandigheden aangevoerd voor het overschrijden van de beroepstermijn.

¹⁰⁰ HvJ 18 november 1994, SRU-HvJ-1994-2, r.o. 17

¹⁰¹ HvJ 18 december 1992, SRU-HvJ-1992-2

Hof van Justitie A-906¹⁰²

Verzoekster wordt niet-ontvankelijk door het Hof verklaard, vanwege het laat aanhangig maken van haar vordering. Zij wordt door de overheid ontslagen, waarvan zij op 22 december 2015 middels aangetekend brief kennis krijgt van de ontslagbeschikking. Echter maakt zij pas op 11 maart 2016 een zaak aanhangig bij het Hof. Het beginpunt (dies a quo) van de beroepstermijn is 22 december 2015 en het eindpunt (dies ad quem) is 22 januari 2016. Echter heeft zij niet binnen de termijn van 1 maand haar vordering aanhangig gemaakt. Er is geen – bijzondere- omstandigheid door haar aangevoerd voor het overschrijden van de beroepstermijn.

Hof van Justitie A-891¹⁰³

Verzoeker wordt op 03 februari 2015 middels aangetekende brief op de hoogte gesteld van zijn ontslag en gaat pas op 07 oktober 2015 in beroep bij het Hof. Het beginpunt (dies a quo) is 03 februari 2015 en het eindpunt (dies ad quem) is 03 maart 2015, waardoor hij zich niet heeft gehouden aan de beroepstermijn van 1 maand. Dit heeft als rechtsgevolg dat hij niet-ontvankelijk werd verklaard door de rechter. Eveneens zijn er geen –bijzondere- omstandigheden opgenoemd die de overschrijding van de beroepstermijn toelichten.

Hof van Justitie A-847¹⁰⁴

In deze zaak was de verzoeker op tijd in het indienen van zijn vordering bij het Hof van Justitie. Hij werd van het ontslagbesluit op de hoogte gesteld, middels aangetekende brief, op 09 april 2014 en heeft zijn vordering op 06 mei 2014 aanhangig gemaakt. Het beginpunt (dies a quo) is 09 april 2014 en het eindpunt (dies ad quem) is 09 mei 2014, waardoor hij binnen de gestelde termijn van 1 maand in beroep is gegaan. Echter werd hij voor hij toch niet-ontvankelijk verklaard op zijn vordering voor het deel over achterstallige salaris, waarvoor hij 3 maanden laat was. Hieruit blijkt dus dat de beroepstermijn per besluit geldt. Er zijn geen –bijzondere- omstandigheden opgenoemd voor het overschrijden van het laatste.

¹⁰² HvJ 16 juni 2017, SRU-HvJ-2017-7

¹⁰³ HvJ 15 oktober 2021, SRU-HvJ-2021-66

¹⁰⁴ HvJ 02 juli 2021, SRU-HvJ-2021-101

Verzoekster wordt ontslagen door de overheid en wordt hiervan middels aangetekende brief op de hoogte gesteld op 1 november 2016, maar gaat pas op 4 januari 2017 in beroep bij de rechter, waardoor zij zich niet heeft gehouden aan de beroepstermijn van 1 maand. Het beginpunt (dies a quo) van de beroepstermijn is 1 november 2016 en het eindpunt (dies ad quem) is 1 december 2016. Alhoewel zij geen –bijzondere– reden heeft opgenoemd voor het overschrijden van de beroepstermijn, heeft zij wel gevraagd aan de rechter om, bij de overweging, rekening te houden met haar belangen, waarop de rechter als antwoord gaf: *Immers zijn de in de wet opgenomen termijnen van openbare orde en leidt een redelijke en billijke belangenafweging niet tot een ander oordeel.*¹⁰⁶ Met andere woorden: een redelijke en billijke belangenafweging van de zaak, maar niet waarom ze laat is, zal, tegen de achtergrond van de beroepstermijn, geen hout snijden, wanneer de termijn van 1 maand is overschreden.

Op grond van de analyse van de bovenstaande 6 vonnissen is naar voren gekomen dat verzoekers echter geen – bijzondere – omstandigheden als reden aangeven voor het tardief (laat) aanhangig maken van hun vordering.

2.5. Is de beroepstermijn als beperking op het recht op een eerlijk proces, c.q. redelijke termijn, rechtmatig?

In deze paragraaf wordt de beroepstermijn getoetst aan het in hoofdstuk 1 ontwikkelde toetsingskader, voor wat betreft de beperking van mensenrechten.

De beperking is bij wet voorzien

De beroepstermijn is opgenomen in artikel 80 van de Personeelswet. Dit artikel bevat twee procedures. De eerste procedure is het directe beroep bij de rechter, waarvan de verzoeker binnen een maand, nadat het besluit hem is bekendgemaakt, gebruik moet maken (lid 1 sub a en lid 2 sub b). Besluit hij gebruik te maken van het facultatief beroep (beroep binnen de administratie), dan dient hij 4 maanden te wachten (lid 3 sub a), waarbinnen de administratie een reactie op zijn beroep moet geven. Indien de administratie dat verzuimt te doen, moet hij, na verstrijken van de 4^{de} maand, binnen een maand een vordering aanhangig maken bij het Hof

¹⁰⁵ HvJ 15 februari 2019, SRU-HvJ-2019-27

¹⁰⁶ HvJ 15 februari 2019, SRU-HvJ-2019-27 r.o. 4.3

van Justitie als ambtenarengerecht. Indien hij binnen die 4 maanden wel een reactie ontvangt van de administratie, dient hij, als hij nog steeds niet tevreden is met het besluit, binnen een maand, na bekendmaking van de reactie van de administratie een vordering aanhangig te maken bij het Hof. Zoals eerder aan de orde gesteld is de beroepstermijn, net als de griffierechten, een beperking op het recht op een eerlijk proces c.q. redelijke termijn. Deze beperking daarentegen is, zoals hierboven gemotiveerd, wel bij wet voorzien.

De beperking dient een legitiem doel

Het legitieme doel waarop de beroepstermijn als beperking is gestoeld, is het dienen van de rechtszekerheid en het dienen van een goede rechtsbedeling. Ten aanzien van rechtszekerheid betekent dit voor de burger dat hij gevrijwaard wordt van onrechtmatig handelen zijdens de overheid. Hij is dan niet overgelaten aan willekeur van de overheid, die processen, als de redelijke termijn en de beroepstermijn niet zouden bestaan, op de lange baan zou houden. De beroepstermijn houdt mede in dat burgers die in hun rechtsposities worden geraakt door de overheid worden geprikkeld om binnen de gestelde termijn een vordering aanhangig te maken. De rechtszekerheid brengt met zich mee, zoals eerder aangehaald, dat handelingen van de overheid, dus ook het Hof van Justitie, voorzienbaar zijn. Artikel 80 Personeelswet geeft duidelijk aan wat het gevolg is van het overschrijden van de beroepstermijn en dat is de niet-ontvankelijkheid. Dit betekent, voor zowel de burger als de overheid, dat er een definitieve beslissing is op de zaak. De beroepstermijn heeft eveneens als functie orde te handhaven binnen de gerechtelijke procedure.

De beperking is proportioneel aan de gevolgtrekking

Of de beperking proportioneel is aan de gevolgtrekking zal per geval moeten worden beoordeeld. Is de reden voor het overschrijden van de beroepstermijn wel te verwijten aan de verzoeker, te denken valt aan nalatigheid, is de beperking die de beroepstermijn met zich meebrengt, wel proportioneel aan de gevolgtrekking, te weten niet-ontvankelijkheid, omdat de beroepstermijn als doel heeft rechtszekerheid te garanderen en een goede rechtsbedeling te stimuleren. De beroepstermijnen zijn niet ter vrije beschikking van de burger; met andere woorden, hij is verplicht om zich hieraan te houden, wat voordelen met zich meebrengt, want houdt hij zich aan de beroepstermijn, dan kan zijn zaak sneller inhoudelijk worden behandeld door de rechter.

Anders zal het zijn wanneer de reden voor het overschrijden van de beroepstermijn buiten de schuld van de verzoeker ligt. Alhoewel uit de analyse van de vonnissen in paragraaf 2.6 niet is gebleken wat de reden is voor de overschrijding van de beroepstermijn, zijn er 3 redenen voor termijnoverschrijdingen die het mogelijkkerwijs kunnen rechtvaardigen. Die 3 redenen zijn als volgt:

- Termijnoverschrijding (mede) toe te rekenen aan de overheid¹⁰⁷
- Termijnoverschrijding door factoren in de sfeer van de verzoeker¹⁰⁸
- Termijnoverschrijding door toedoen van derden.¹⁰⁹

In hoofdstuk 3 zal worden stilgestaan bij de 3 redenen voor termijnoverschrijding

Op grond van het bovenstaande kan gesteld worden dat het beperken van de beroepstermijn in beginsel rechtmatig is.

2.6. Is de termijn van 1 maand opgenomen in artikel 80 Personeelwet wel redelijk?

In deze paragraaf zal de termijn van 1 maand worden getoetst aan het in hoofdstuk 1 ontwikkelde toetsingskader.

Het toetsingskader van de duur van de beroepstermijn in het kader van de redelijke termijn ziet er als volgt uit:

De complexiteit van de zaak

Bij de complexiteit van de zaak gaat het om tegen hoeveel besluiten een ambtenaar gaat procederen. Zaken met meerdere juridische lagen, technische aspecten of veel betrokken partijen kunnen meer tijd vergen.¹¹⁰ Zijn er meerdere besluiten tegen hem genomen, dan betekent dit dat hij meer tijd nodig zal hebben om zich voor te bereiden en het dossier voor het indienen van het verzoek in orde te kunnen maken.

¹⁰⁷ Bemelmans en Timmerman, 2024, p. 746

¹⁰⁸ Bemelmans en Timmerman, 2024, p. 753

¹⁰⁹ Bemelmans en Timmerman, 2024, p. 757

¹¹⁰ "REASONABLE TIME UNDER INTERNATIONAL LAW" lawyersforlawyers.org bezocht d.d. 23 oktober 2025

Het gedrag van het bestuursorgaan en de rechterlijke autoriteit, met andere woorden: hoe is het bestuursorgaan en de rechterlijke autoriteit omgegaan met de zaak?

Onder het gedrag wordt begrepen of het bestuursorgaan en/of de rechterlijke autoriteit heeft bijgedragen aan de overschrijding van de beroepstermijn en/of voor onduidelijkheid heeft gezorgd. Dit criterium betreft de efficiëntie, zorgvuldigheid en snelheid waarmee rechters en andere gerechtelijke instanties de zaak behandelen.¹¹¹ Het laatste wordt verduidelijkt aan de hand van een uitspraak van het Europese Hof voor de Rechten van de Mens. Bewoners dienen op 6 mei 2015 een klacht in tegen het opzetten van een krachtcentrale in de buurt van een olijboomgaard, waarvan zij op 27 maart 2015 (dies a quo c.q. beginpunt beroepstermijn). Zij dienden een verzoek in bij de bevoegde autoriteiten voor het verkrijgen van informatie over de bouw, met de vraag of bij de aanleg van de centrale de wettelijk vereiste Milieu Effect Rapportage (MER)-procedure is opgevolgd. Hierop kregen zij op 18 mei 2015 als antwoord dat die procedure niet nodig was, welk besluit vevat was in een document gedateerd 24 juli 2014, welk besluit niet gepubliceerd werd door de overheid, maar wel van belang was voor de procedure (bewijsmateriaal). Het was duidelijk dat de klagers meer informatie nodig hadden en dat het besluit hen kennelijk goed zou helpen. Zij gaan in beroep bij de rechter, die het beroep op 26 februari 2016 afwees, omdat zij niet tijdig het beroep hadden ingediend. Zij hadden hiervoor een termijn van 30 dagen, die als beginpunt 27 maart 2015 had, de dag waarop ze werden geconfronteerd met de bouw (kennisname). Bewoners zijn hierover in appel gegaan. Echter, het verzoek is afgewezen met als motivering dat de rechter niet excessief formalistisch was in haar beoordeling. Eveneens zijn zij naar het Constitutioneel Hof gegaan, dat op zijn beurt het beroep ook heeft afgewezen. De rechter oordeelde dat het strikt toepassen van de termijn van 1 maand in strijd was met artikel 6 E.V.R.M., aangezien de overschrijding te wijten was aan de overheid, die het besluit moest publiceren, zodat klagers genoeg informatie konden verzamelen, alvorens zij in beroep konden gaan. Doordat de overheid had nagelaten dat te doen, geraakten de klagers in onzekerheid, met als gevolg dat de termijn werd overschreden.¹¹²

Het gedrag van de belanghebbende, met andere woorden: hoe heeft de belanghebbende zelf bijgedragen aan het verloop van het rechtsgeding?

¹¹¹ "REASONABLE TIME UNDER INTERNATIONAL LAW" lawyersforlawyers.org bezocht d.d. 23 oktober 2025

¹¹² Van Emmerik en Barkhuysen, 2023, p. 945

Hierbij wordt gekeken of de verzoeker er zelf schuld bij heeft of, anders verwoord, de mate waarin de eiser of verzoeker zelf bijdraagt aan de voortgang van de procedure, bijvoorbeeld door tijdig beroep aan te tekenen of documenten in te dienen.¹¹³ Op grond van de 6 geanalyseerde Surinaamse vonnissen kan gesteld worden dat nalatigheid een niet-ontvankelijkheidsverklaring proportioneel maakt.

In dit verband wordt het excessief formalisme in ogenschouw genomen. Zoals in hoofdstuk 1 aan de orde is gesteld, houdt excessief formalisme in dat een situatie waarin de formaliteiten in een rechtsproces te veel zijn, wat kan leiden tot onaanvaardbaarheid of onrechtvaardigheid.

Uit de analyse is niet naar voren gekomen dat er sprake was van excessief formalisme. Integendeel, werd de beroepstermijn als onderdeel van de openbare orde benadrukt.

Tenslotte zal in ogenschouw worden genomen dat volgens unierechtelijke bepalingen verjaringstermijnen, waaronder beroepstermijnen, niet ongunstiger mogen zijn dan die welke voor soortgelijke vorderingen gelden.¹¹⁴ Er dient sprake te zijn van uniformiteit van wetgeving, waardoor rechtseenheid kan worden bevorderd. Hierdoor kan worden vermeden dat regelgevingen met elkaar conflicteren.¹¹⁵ Ter illustratie. Met de komst van het –nieuw- Burgerlijk Wetboek, is daarop een –nieuw- wetboek van Burgerlijke rechtsvordering S.B. 2024 No. 170 van toepassing. Ten aanzien van de verjaringstermijn, waaronder de beroepstermijnen valt, heeft de wetgever onder andere in de artikelen 271, 429n, 275 en 264 een termijn van zes weken gesteld. De wetgever geeft op deze artikelen in de Memorie van Toelichting zelf toe dat een termijn van 1 maand, die toen gold, veel te kort is. Dit blijkt uit de volgende zinnsnede “*Dertig dagen wordt in de praktijk als aan de korte kant ervaren.*”¹¹⁶ In ogenschouw dient eveneens te worden genomen dat de wijze van procederen in ambtenarenzaken in het Wetboek van Burgerlijke rechtsvordering is opgenomen in de artikelen 889 tot en met 892 met als gevolg dat de termijn opgenomen in artikel 80 Personeelswet niet uniform is met de termijn opgenomen in het Wetboek van Burgerlijke rechtsvordering.

Op grond van het bovenstaande is de beroepstermijn van 1 maand echter niet haalbaar.

¹¹³ “REASONABLE TIME UNDER INTERNATIONAL LAW” lawyersforlawyers.org

¹¹⁴ Handboek betreffende Europese wetgeving inzake de toegang tot de rechter, 2016, p. 142

¹¹⁵ “uniform laws” britannica.com bezocht d.d. 2 november 2025

¹¹⁶ Memorie van Toelichting Wetboek van Burgerlijke rechtsvordering p. 196

Tussenconclusie

Beroepstermijnen hebben als doel de rechtszekerheid voor procespartijen te garanderen en een goede rechtsbedeling te handhaven. Voor de verzoeker betekent de beroepstermijn dat hij wordt geprikkeld om gebruik te maken van het rechtsmiddel beroep bij de rechter binnen de gestelde termijn en dat dit een snellere afhandeling van zijn klacht bij de rechter met zich meebrengt. Zich houden aan de beroepstermijn, betekent dat het de rechter is toegestaan om inhoudelijk kennis te nemen van zijn klacht, waarbij de mogelijkheid er is dat het tegen de verzoeker genomen besluit kan worden gewijzigd. Houdt hij zich niet aan de beroepstermijn, dan wordt het recht op toegang tot de rechter hem ontzegd en wordt zijn klacht niet inhoudelijk getoetst door de rechter. Er komt, ook bij het houden aan de termijn, een definitief besluit dat onherroepelijk is. Dit is eveneens van belang voor de uitvoerende macht. De beroepstermijn dient een goede rechtsbedeling. Het is voorzienbaar, omdat het in de wet is opgenomen en wel in artikel 80 Personeelwet. Het dient een legitiem doel en de beroepstermijn is in beginsel proportioneel met de rechtsgevolgen. In het bijzonder bij nalatigheid. De rechtsgevolgen zijn disproportioneel als termijnoverschrijding (mede) toe te rekenen is aan de overheid, termijnoverschrijding door factoren in de sfeer van de verzoeker te wijten is of termijnoverschrijding door toedoen van derden ontstaat. Dit te hebben getoetst is de beroepstermijn in beginsel rechtmatig. Wat betreft de termijn van 1 maand wijst de toetsing uit dat die te kort is en niet uniform is met nationale wettelijke regelingen, zoals het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering. In het voornoemde wetboek is de verjaringstermijn, waaronder de beroepstermijn, gesteld op 6 weken.

In het volgende, tevens laatste hoofdstuk, worden er drie oplossingen voorgedragen om – onnodige - termijnoverschrijdingen te rechtvaardigen.

3. Oplossingsmodellen voor het overschrijden van de beroepstermijn

3.1. Inleiding

In dit hoofdstuk worden er 3 oplossingsmodellen voorgesteld en uitgewerkt voor het overschrijden van de beroepstermijn. Het eerste oplossingsmodel is de toepassing van het rechtsmiddel de verschoonbare termijnoverschrijding bij de toetsing van de ontvankelijkheidsvereisten, waarvan het zich houden aan de gestelde beroepstermijn één van de vereisten is. De verschoonbare termijnoverschrijding wordt als oplossingsmodel voorgesteld om te voorkomen dat de ambtenaar als justitiabele onredelijk wordt getroffen door de termijn, wanneer hij, vanwege bijzondere omstandigheden, de gestelde termijn van 1 maand ingevolge artikel 80 Personeelswet niet haalt. Een geslaagd beroep op dit rechtsmiddel betekent voor de justitiabele dat het recht op toegang tot de rechter hem niet wordt ontzegd.

Het 2^{de} oplossingsmodel is het wijzigen van de Personeelswet, waarbij de termijn van 1 maand wordt verruimd naar 6 weken, omdat de huidige termijn praktisch niet haalbaar is zoals getoetst in hoofdstuk 2. Een langere termijn met de mogelijkheid tot verlenging met nog eens 2 weken biedt enerzijds de justitiabele – voldoende – tijd om zich te vergewissen van de te ondernemen juridische stappen en anderzijds afstemming met de termijn van 6 weken opgenomen in het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering. Afstemming is van belang, omdat de wijze van procederen in ambtenarenzaken is geregeld in het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering.

Het laatste oplossingsmodel is het invoeren van een Surinaamse Algemene Wet Bestuursrecht die een standaardtermijn hanteert. Dit model is bij uitstek het overkoepelende oplossingsmodel, omdat het zowel de verschoonbare termijnoverschrijding als de afstemming van regelgeving faciliteert. Elk oplossingsmodel zal in de tekst worden besproken met de bijbehorende nadelen en voordelen.

3.2. De verschoonbare termijnoverschrijding

De Surinaamse rechter heeft in de zaak Hof van Justitie A-906 het rechtsmiddel “de verschoonbare termijnoverschrijding” getoetst aan het onderhavige, echter had dit middel gefaald. Dit rechtsmiddel heeft momenteel in het positief recht van Suriname geen wettelijke

basis in vergelijking met art. 6:11 Algemene Wet Bestuursrecht (Nederland)¹¹⁷. Maar wat houdt dit rechtsmiddel in en mag dit rechtsmiddel worden aangewend zonder wettelijke basis? Om te beginnen heeft dit rechtsmiddel als doel de verzoeker alsnog toegang te geven tot de rechter bij het overschrijden van de beroepstermijn. Het laatste de indruk op dat middels dit rechtsmiddel het belang van de beroepstermijn wordt ondermijnd. Wel moge vermeld worden dat dit rechtsmiddel alleen slaagt, althans dat de verzoeker alsnog toegang krijgt tot de rechter, wanneer de overschrijding te wijten is aan bijzondere omstandigheden. Onder bijzondere omstandigheden moet worden begrepen *“bijvoorbeeld psychisch onvermogen, ernstige ziekte of ongeval van de indiener of ziekte of overlijden van diens naasten, of om externe omstandigheden, zoals een natuurramp, een besmettelijke dierziekte op het bedrijf of een brand in de woning of in een bedrijfspand.”*¹¹⁸

Zoals eerder aan de orde is gesteld, heeft de Surinaamse rechter het rechtsmiddel de versoonlybare termijnoverschrijding toegepast in de zaak¹¹⁹, met als zaaknummer A-906, alwaar een ambtenaar die is ontslagen door haar werkgeefster, het Ministerie van Landbouw, Veeteelt en Visserij, tegen dit besluit procedeert. Haar ontslagbeschikking d.d. 29 oktober 2015 ontvangt zij op 22 december 2015 middels aangetekende post, waarna zij haar verzoekschrift met alle producties naar het Hof van Justitie richt op 11 maart 2016. Reden van ontslag is dat zij door de Geneeskundige Commissie niet geschikt is bevonden en de gewezen ambtenaar echter niet een andere werkzaamheid kon worden aangeboden, omdat zij “niets met het ministerie wilde hebben” en hierdoor het contact tussen het Ministerie en haar nihil was. Eveneens blijkt uit het vonnis dat zij in totaal 551 ziekte-dagen in de jaren 2013 en 2014 heeft genoten en die jaren geen werkzaamheden heeft verricht wegens ziekte. De rechter oordeelde dat zij tardief was met het instellen van haar vordering en heeft getracht de versoonlybare termijnoverschrijding bij haar toe te passen, echter zonder succes. Dit heeft als gevolg dat het Hof haar niet heeft ontvangen in der vordering. Wel gaf de rechter in deze zaak aan dat niet elke termijnoverschrijding automatisch gevolgd dient te worden door een niet-ontvankelijkheid. Er moet bij de beoordeling of de verzoeker tardief is of niet, worden nagegaan of de verzoeker niet in verzuim is geweest, met andere woorden of de verzoeker heeft nagelaten wat zij verplicht was om te doen. Om een beroep te kunnen doen op dit rechtsmiddel gaf de rechter in deze zaak aan dat de verzoeker aannemelijk moet maken dat zij het

¹¹⁷ Zie bijlage 4

¹¹⁸ Cbb 30 januari 2024, ECLI:NL:CBB:2024:31

¹¹⁹ HvJ 16 juni 2017, SRU-HvJ-2017-7

verzoekschrift met bijbehorende producties zo spoedig als wat redelijkerwijs van haar kon worden verlangd, had ingediend bij de griffie van het Hof.¹²⁰

3.2.1. Bijzondere omstandigheden volgens de Surinaamse rechter voor verschoonbare termijnoverschrijding

In de zaak Hof van Justitie A-906 heeft de Surinaamse rechter twee bijzondere omstandigheden opgenoemd die het overschrijden van de beroepstermijn door de verzoeker kunnen rechtvaardigen, waardoor hij alsnog in de gelegenheid gesteld kan worden door de rechter om door hem ontvangen te worden in zijn vordering. Het betreft in deze bijzondere omstandigheden des persoons, dan kan worden gedacht aan ziekte of ongeval of omstandigheden die aan de kant van het bestuursorgaan, c.q. de overheid (het ministerie) als werkgeefster. In voornoemde zaak is de rechter nagegaan of de overschrijding van de beroepstermijn te wijten was aan het bestuursorgaan. Het Hof oordeelde dat die overschrijding niet te wijten was aan het bestuursorgaan. Vervolgens is de rechter nagegaan of er bijzondere persoonlijke omstandigheden zijn, zoals ziekte of ongeval. Van zulks was er geen sprake, waardoor dit rechtsmiddel faalt. Het hof beklemtoonde dat nalatigheid van de verzoeker en diens gemachtigde geen grond is voor een geslaagd beroep op overmacht c.q. verschoonbare termijnoverschrijding.¹²¹

Op grond van het bovenstaande dient bij het aanwenden van het rechtsmiddel verschoonbare termijnoverschrijding dit te worden onderbouwd met omstandigheden aangaande de persoonlijke omstandigheden van de verzoeker en/of omstandigheden die te wijten zijn aan het bestuursorgaan. Echter, dit klinkt vrij vaag. Hieronder volgt een uitwerking van de omstandigheden die zich dienen te spelen wil een beroep op de verschoonbare termijnoverschrijding succesvol zijn.

3.2.1.1. Termijnoverschrijding in de sfeer van de verzoeker

Onder bijzondere omstandigheden in de sfeer van de verzoeker worden begrepen de psychische gesteldheid van de verzoeker en de fysieke beperkingen van de verzoeker. Hieronder worden de bijzondere omstandigheden uitvoerig aan de orde gesteld.

¹²⁰ HvJ 16 juni 2017, SRU-HvJ-2017-7, r.o. 4.1.1.

¹²¹ HvJ 16 juni 2017, SRU-HvJ-2017-7, r.o. 4.1.1.

3.2.1.1.1. De psychische gesteldheid van de verzoeker

Bij de psychische gesteldheid geldt als uitgangspunt dat de termijnoverschrijding niet toegerekend kan worden aan de verzoeker als hij wegens zijn psychische gesteldheid kort nadat en/of op het moment dat een besluit hem is medegedeeld niet in staat was om te beoordelen of hij tegen dit besluit in beroep kon gaan. Het begrip “psychische gesteldheid” duidt op het eerste gezicht een psychische stoornis aan, maar dat is niet altijd het geval. Als voorbeeld hierop kan worden aangevoerd de omstandigheid van een zwangere verzoekster die op het moment dat de termijn voor het instellen van beroep van start gaat, wordt opgenomen in het ziekenhuis en een week later het geboren kindje komt te overlijden, waardoor er voor haar een heftige periode ontstaat.¹²² Om een geslaagd beroep te kunnen doen op psychische stoornis dient dit te worden voorzien van objectieve informatie afkomstig van de psychiater of psycholoog door wie wordt vastgesteld dat er bij de verzoeker daadwerkelijk tijdens de beroepstermijn sprake was van een psychische stoornis die in de weg stond aan het tijdig instellen van beroep bij de rechter.¹²³

3.2.1.1.2. De fysieke beperkingen voor de verzoeker

Onder fysieke beperkingen voor de verzoeker dient te worden begrepen een zodanige ernstige beperking in het lichamelijk functioneren, met als gevolg dat de verzoeker niet tijdig in beroep kon gaan bij de rechter. Hierbij kan worden gedacht aan een ambtenaar tegen wie een besluit is genomen zijdens de overheid, op het moment dat de beroepstermijn van start gaat, vanwege een ernstige ziekte in het ziekenhuis is opgenomen. Met andere woorden: de verzoeker moet op het moment dat de beroepstermijn van start gaat zodanig ziek zijn, dat niet van hem kan worden verwacht dat hij zich kan houden aan de gestelde termijn van 1 maand ingevolge art. 80 Personeelswet. Fysieke beperkingen vloeien niet alleen uit het lichamelijke functioneren van de verzoeker voort, maar kunnen ook ontstaan vanwege detentie.¹²⁴

3.2.1.2. Omstandigheden te wijten aan het bestuursorgaan c.q. de overheid als werkgeefster

Wanneer de overschrijding van de beroepstermijn niet aan de verzoeker te wijten is, maar aan de overheid als werkgeefster, dan strookt dit niet met het rechtsgevoel van de verzoeker om zijn beroep niet-ontvankelijk te verklaren. Maar welke omstandigheden zijn te wijten aan het bestuursorgaan c.q. de overheid als werkgeefster?

¹²² Bemelmans & Timmerman, 2024, p. 754

¹²³ Bemelmans & Timmerman, 2024, p. 754

¹²⁴ Bemelmans & Timmerman, 2024, p. 755

3.2.1.2.1. Onjuiste rechtsmiddelenvoorlichting

De literatuur geeft hiervoor onder andere de omstandigheid *onjuiste ambtelijke voorlichting* aan die te wijten is aan de overheid.¹²⁵ Hiermee wordt gestoeld op de zorgplicht van de overheid c.q. het geven van correcte voorlichting. Als blijkt dat de functionaris op wiens schouder deze zorgplicht rust onjuiste informatie/voorlichting verschaft over de beroepsmogelijkheden, waarbij het vertrouwen wordt opgewekt dat de justitiabele (de rechtszoekende ambtenaar) daaraan moet voldoen, wordt het vertrouwensbeginsel geschonden. Het vertrouwensbeginsel bindt een bestuursorgaan, welliswaar vertegenwoordigd door haar functionarissen, aan haar gedane toezeggingen.¹²⁶ Aan de opgewekte verwachtingen doet het niet aan toe of de functionaris wel of niet op de hoogte bleek te zijn van de situatie van de verzoeker. Het gaat hier om het verschaffen van de onjuiste informatie. Ook bij onjuiste voorstelling door de justitiabele over het instellen van beroep bij de rechter, waarbij redelijkerwijs kon worden verwacht dat hij gecorrigeerd zou worden door het bestuursorgaan, maar dat niet gebeurde, heeft het bestuursorgaan het vertrouwensbeginsel geschonden.¹²⁷

3.2.1.2.2. Ontbrekende rechtsmiddelenvoorlichting

Stel dat de overheid in haar besluit tegen de ambtenaar geen voorlichting geeft over de mogelijke rechtsmiddelen die hij heeft en dat de ambtenaar bij het instellen van zijn beroep bij de rechter tardief is. Kan de overheid aansprakelijk worden gesteld voor de termijnoverschrijding met een beroep op de verschoonbare termijnoverschrijding, wegens het niet verschaffen van de nodige rechtsmiddelenvoorlichting?

In Nederland is het verschaffen van rechtsmiddelenvoorlichting van bezwaar en beroep gecodificeerd in art. 3:45 Algemene wet Bestuursrecht. Het ontbreken van rechtsmiddelenvoorlichting bij het bekendmaken van een besluit en bij mededeling van een besluit of uitspraak leidt, in beginsel, tot verschoonbaarheid van de termijnoverschrijding door de verzoeker. Wel is er als voorwaarde dat de verzoeker een beroep daarop doet, stellende dat de termijnoverschrijding heeft gelegen aan het ontbreken van een rechtsmiddelenvoorlichting in het besluit.¹²⁸

De uitzondering hierop ontstaat wanneer verzoeker bekend was met de beroepstermijn, maar zich willens en wetens niet daaraan houdt. Dit geldt ook wanneer verzoeker, voordat de termijn

¹²⁵ Bemelmans & Timmerman, 2024, p. 747

¹²⁶ Bemelmans & Timmerman, 2024, p. 747

¹²⁷ Bemelmans & Timmerman, 2024, p. 748

¹²⁸ Marseille & Wever, 2023, p. 7

is verlopen, werd bijgestaan door een rechtshulpverlener, omdat van de rechtshulpverlener wordt aangenomen dat hij de verzoeker – voldoende - deskundige ondersteuning biedt.¹²⁹ In een geval waar het bestuursorgaan wel de beroepsmogelijkheid vermeldt, maar de termijn die daaraan verbonden is niet, slaagt een beroep op termijnoverschrijding wegens niet voldoen aan de rechtsmiddelenvoorlichting voortvloeiende uit de zorgplicht van de overheid, ook niet.¹³⁰ Uit het voorafgaande blijkt dat het beroep op termijnoverschrijding wegens het niet voldoen aan de zorgplicht c.q. rechtsmiddelenvoorlichting, zijnde de overheid, in Nederland is gestoeld op de Algemene wet bestuursrecht. Reeds bekend is dat zo'n wet momenteel in Suriname niet bestaat. Een beroep hierop doen is dan een praeter legem-toepassing binnen de Surinaamse rechtspraktijk.

Een beroep op termijnoverschrijding wegens het niet voldoen aan de zorgplicht c.q. rechtsmiddelenvoorlichting, zijnde de overheid, kan worden gebaseerd op de Algemene Beginselen van Behoorlijk Bestuur en wel het zorgvuldigheidsbeginsel, het fairplaybeginsel en het verdedigingsbeginsel, en wel zoals hieronder omschreven.

Het zorgvuldigheidsbeginsel

Zoals de naam van het beginsel al zegt, houdt dit beginsel in dat de overheid bij het nemen van haar besluiten zorgvuldig te werk dient te gaan.¹³¹ In dit kader zal worden nagegaan hoe het weglaten van de rechtsmiddelenvoorlichting/rechtsmiddelenclausule in een besluit in strijd is met het zorgvuldigheidsbeginsel.

Het vermelden van een rechtsmiddelenclausule onder een besluit in de voorbereidingsfase wordt gezien in het licht van het actief bevorderen van de rechtszekerheid van de individuele burger. Het uitgangspunt is dat actieve bevordering van de rechtszekerheid van de individuele burger de grondslag vormt voor de overheid om de toegankelijkheid van het recht, maar ook de toegang tot de rechter, te stimuleren.¹³² Het vermelden van de rechtsmiddelenclausule valt onder de zorgplicht van de overheid: met andere woorden, de overheid dient de burger waar nodig de ondersteuning te bieden c.q. informatieplicht.¹³³ De zorgplicht van de overheid is gebaseerd op drie algemene beginselen van behoorlijk bestuur, te weten:

¹²⁹ Marseille & Wever, 2023, p. 8

¹³⁰ Marseille & Wever, 2023, p. 8

¹³¹ 'Zorgvuldigheidsbeginsel: zorgvuldige behandeling van belangen' jaspersadvocaat.nl bezocht d.d. 09 november 2025

¹³² Van de Sande, 2019, p.55

¹³³ Marseille e.a., 2023, p. 16

- Het rechtszekerheidsbeginsel: het moet voor de burger duidelijk zijn wat de overheid van hem verwacht en hoe regels zich in situaties uitwerken. De overheid moet niet alleen genoeg nemen met het uitbrengen van regels en besluiten, maar dient relevante, concrete en duidelijke informatie te verschaffen daarover.
- Het beginsel van de dienende overheid: de overheid stelt zich bij het uitoefenen van zijn taken dienstbaar op.¹³⁴ Een nadere toelichting hierop “(...) *Het bestuur de burger centraal stelt en voor de burger werkt. Dat vereist dat het bestuursorgaan zich steeds bewust is van de effecten van zijn handelen op de burger en beleid en uitvoering zo inricht dat de belangen van de burger daarmee worden gediend.*”¹³⁵ Met andere woorden: de overheid moet zich vergewissen van de gevolgen van haar –rechts- handelingen naar de burger toe en dat de besluiten zodanig dienen te worden genomen, dat de burger gebruik kan maken van zijn rechten.
- Het gelijkheidsbeginsel: de overheid handelt aan de hand van de situatie waarin de burger zich verkeert.

Hieronder volgt de toetsing van de rechtsmiddelenclausule in een besluit tegen een ambtenaar aan de zorgplicht als onderdeel van het zorgvuldigheidsbeginsel.

Ad 1. Rechtszekerheid

De rechtsmiddelenclausule geeft aan welke juridische stappen de ambtenaar tegen een besluit kan nemen en aan welke termijn hij gebonden is. De beroepstermijn waaraan hij gebonden is, is volgens artikel 80 Personeelswet gesteld op 1 maand. Door de rechtsmiddelenclausule bij een besluit op te nemen, wordt de actieve rechtszekerheid van de individuele burger door de overheid bevorderd.

Ad 2: het beginsel van de dienende overheid

De overheid stelt zich bij het uitoefenen van haar taken dienstbaar op. Één van de taken van de overheid als werkgeefster is om disciplinaire maatregelen tegen de ambtenaar te treffen, indien zij van oordeel is dat de ambtenaar zich niet heeft gedragen als wat van een goede en getrouwe landsdienaar (lees staatsdienaar) wordt betaamd (ex. Artikel 36 Personeelswet). Deze maatregelen worden in de vorm van besluiten genomen. Volgens het beginsel van de dienende overheid moeten de besluiten niet voor dubbele interpretatie vatbaar zijn en moet de ambtenaar, door middel van de rechtsmiddelenvoorlichting, weten van welke rechtsmiddelen hij gebruik kan maken.

¹³⁴ Driessen, 2024, p. 26

¹³⁵ Driessen, 2024, p. 47

Ad 3: gelijkheidsbeginsel

Wanneer de ambtenaar een besluit krijgt, waartegen hij in beroep kan gaan, treedt hij in het rechtsbeschermingstraject. In dit traject is het zich houden aan de beroepstermijn van 1 maand bepalend op de vraag of zijn klacht inhoudelijk door de rechter zal worden behandeld of niet. Door het opnemen van de rechtsmiddelenclausule worden alle ambtenaren die zich in dezelfde situatie verkeren voorzien van dezelfde informatie. Hierbij wordt te zijner tijd gelijke toegang tot de rechter gegarandeerd en de ambtenaar wordt erop geattendeerd zich te houden aan de beroepstermijn.

Door de rechtsmiddelenclausule weg te laten bij het bekendmaken van het besluit, treedt het bestuursorgaan in ambtelijk verzuim c.q. heeft het zich niet gehouden aan de zorgplichten, de informatieplicht, die op zijn schouder liggen.

Het fairplaybeginsel

Het fairplaybeginsel wordt door Hoever omschreven als “*de verplichting van het bestuur om zich te onthouden van handelingen waarvan redelijkerwijs kan worden aangenomen dat zij tot doel of mede tot doel hebben om wettelijke mogelijkheden, waarvoor de burger zich tot de overheid gewend heeft, te frustreren.*”¹³⁶ Hierbij gaat het dus om handelingen zijdens het bestuursorgaan die de rechtsbescherming van de burger ondermijnen. In dit kader geeft mw. Hoever een nadere omschrijving van dit beginsel, waarbij gedacht moet worden aan het bestuur dat de burger bemoeilijkt in het verkrijgen van zijn recht. Hieronder vallen vier situaties:¹³⁷

- Het bestuur dat een vertragingstactiek toepast;
- Het bestuur dat een beslissing die van groot belang is voor de burger uitstelt of niet neemt;
- Het ontwijken of niet in overweging nemen van een door de wet geboden mogelijkheid die de burger tegemoet komt;
- Het achterhouden van relevante gegevens of het verstrekken van onjuiste informatie.

De rechtsmiddelenvoorlichting in een besluit is relevant voor de rechtsbescherming van de ambtenaar. Wanneer deze wordt weggelaten door het bestuursorgaan, wordt de ambtenaar als justitiabele gefrustreerd in zijn rechtsbescherming, terwijl, zoals Hoever het stelt, het fairplaybeginsel bij uitstek het beginsel is dat onbehoorlijke bestuurspraktijken bestrijdt.¹³⁸

¹³⁶ Hoever, 2021, p. 327

¹³⁷ Hoever, 2021, p. 327

¹³⁸ Hoever, 2021, p. 328

Het verdedigingsbeginsel

Minder bekend in Suriname is het verdedigingsbeginsel dat volgens Drahmman e.a. “*Concreet inhoudt het recht om inlichtingen te ontvangen in, alsmede het recht op toegang tot het dossier inclusief alle belastende en ontlastende informatie.*”¹³⁹ Het is verdedigbaar dat het weglaten van de rechtsmiddelenclausule in een besluit de ambtenaar weerhoudt om voldoende geïnformeerd te worden over diens rechtspositie. Door het weglaten van die clausule verstrekt de overheid geen inlichtingen over de te wenden rechtsmiddelen tegen het besluit, waardoor de overheid niet aan haar informatieplicht heeft voldaan c.q. de informatieplicht valt onder de zorgplichten van de overheid. Het verdedigingsbeginsel is ten behoeve van de ambtenaar en ter zijner tijd ligt dit beginsel aan het informatierecht van de ambtenaar.¹⁴⁰

3.3. Verruimen van de beroepstermijn van 1 maand naar 6 weken

In deze paragraaf wordt het tweede oplossingsmodel besproken, te weten het wijzigen van de beroepstermijn van 1 maand zoals opgenomen in artikel 80 Personeelwet naar een beroepstermijn van 6 weken met eventuele verlenging met 2 weken. Dit wordt tegen de achtergrond gedaan van harmonisatie van regelgeving.

3.3.1. Harmonisatie van regelgeving: de Personeelwet in vergelijking met het wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering

Één van de voornaamste doelen van harmonisatie van regelgeving is rechtszekerheid en rechtsgelijkheid. Onnodige verschillen in regelgevingen creëren onzekerheid bij de toepassing van het bestuursrecht en bij het voorspellen van een besluit en de rechtspraak. Verder kan harmonisatie bijdragen aan de effectiviteit van het recht. Vooral bij regelgeving is het belangrijk dat die uniform wordt uitgelegd en toegepast.¹⁴¹ Eveneens is harmonisatie van belang voor de toepassing en voorspelbaarheid van rechterlijke uitspraken.¹⁴² Weliswaar wordt bij harmonisatie van regelgeving met het oog op de beroepstermijnen het beeld opgewekt dat alles absoluut uniform dient te zijn, maar dat is juist niet het geval. Het gaat om afstemming en consistentie binnen het rechtstelsel.

Met het oog op afstemming en consistentie binnen het rechtstelsel is het opvallend dat de Personeelwet de wijze van procederen in ambtenarenzaken regelt in het Wetboek van

¹³⁹ Drahmman e.a., 2024, p. 14

¹⁴⁰ Drahmman e.a., 2024, p. 14

¹⁴¹ Schueler, 2015, p. 424

¹⁴² Prechal e.a., 2017, p. 470

Burgerlijke Rechtsvordering. Zoals in hoofdstuk II aan de orde is gesteld, is met de komst van het –nieuw- burgerlijk wetboek, een –nieuw- wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering S.B. 2024 No. 170 van toepassing. Ten aanzien van de verjaringstermijn, waaronder de beroepstermijnen vallen, heeft de wetgever onder andere in de artikelen 271, 429n, 275 en 264 een termijn van zes weken gesteld. Dit terwijl de beroepstermijn voor ambtenaren nog steeds 1 maand is, terwijl zoals eerder gesteld, de wijze van procederen in ambtenarenzaken is geregeld in het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering.

Wat ook opvallend is, is dat de Staat als verweerster volgens art. E-15 lid 3 Procesreglement een termijn krijgt van 6 weken om te reageren met een verweerschrift op de in lid 2 van voornoemd artikel begeleidende brief, bij het Hof indient, aangaande de klacht van de ambtenaar. Indien de Staat om welke reden dan ook niet binnen zes weken een verweerschrift kan indienen, kan deze termijn eenmalig onder peremptoirstelling worden verlengd. Neem in ogenschouw dat de ambtenaar, volgens de huidige wetgeving, maar 1 maand krijgt om in beroep te gaan bij de rechter, waardoor er niet voldaan wordt aan het vereiste van equality of arms ingevolge art. 8 A.V.R.M.

3.3.2. Het beginsel van de equality of arms

In de vorige paragraaf is naar voren gebracht dat er in de huidige wetgeving geen procedurele gelijkheid is tussen de overheid als verweerster en de ambtenaar als verzoeker. Dit strookt niet met het beginsel van de equality of arms. Het beginsel van de equality of arms kan worden omschreven als *“een gelijke kans om de zaak te kunnen voorbereiden en voor te dragen voor de rechter en actief te kunnen participeren in een procedure op tegenspraak.”*¹⁴³ Er hangt een aantal procedurele garanties samen met het beginsel van de equality of arms.¹⁴⁴ In dit kader moet worden gedacht aan “dezelfde wapenen” tussen partijen, casu quo het recht van de ambtenaar om met dezelfde procedurele instrumenten als de overheid te kunnen procederen.¹⁴⁵ Te denken valt aan gelijke toegang tot informatie tussen de ambtenaar, partij ter ene, en de overheid, partij ter andere.

De vraag kan gesteld worden waarom de wetgever bij het opstellen van de Personeelswet een termijn van 1 maand voldoende achtte voor de ambtenaar om beroep te doen bij de rechter.

¹⁴³ Van Ettekoven, O&A 2016/29, par 3.

¹⁴⁴ Barkhuysen & Van Emmerik, 2019, p. 245

¹⁴⁵ Barkhuysen & Van Emmerik, 2019, p. 246

Echter zwijgt de Memorie van Toelichting op deze wet hierover. Ten aanzien van de termijn van 6 weken die de Staat krijgt om verweer te voeren, zwijgt het Procesreglement¹⁴⁶ eveneens.

Uit het beginsel van equality of arms vloeit voort, qua procedurele regels, dat net als hoe de Staat 6 weken de tijd krijgt om met een verweerschrift te komen, de ambtenaar als justitiabele eveneens dezelfde termijn dient te krijgen, met de mogelijkheid voor verlenging. Echter, dit is niet het geval.

3.4. Invoering Surinaamse Algemene Wet Bestuursrecht

Het valt niet onder stoelen en tafels te steken dat juristen en burgers in Suriname pleiten voor een Algemene Wet Bestuursrecht.¹⁴⁷ Op 13 juli 2021 is de ontwerpwet Wet houdende algemene bepalingen met betrekking tot het bestuursrecht (Algemene Wet Bestuursrecht) aangeboden aan de regeringsleiding.¹⁴⁸ Echter, tot op heden is niet gebleken dat die conceptwet verder in behandeling is genomen.

De Algemene wet bestuursrecht is gericht op het bevorderen van eenheid, samenhang en toegankelijkheid van bestuursrechtelijke wetgeving. Hierbij wordt getracht eenheid te brengen in de diverse bestuursrechtelijke wetgeving die de rechtsverhouding tussen burger en overheid regelt.¹⁴⁹ In Suriname is er momenteel alleen rechtseenheid en harmonisatie van regelgeving in het civiele recht en strafrecht.

3.4.1. Noodzakelijkheid Algemene Wet Bestuursrecht

In deze paragraaf zal, met het oog op de wenselijke beroepstermijn van zes weken voor de ambtenaar, de noodzakelijkheid van de Algemene wet bestuursrecht in het licht worden gebracht, waarbij de Nederlandse Algemene wet bestuursrecht als modelwet zal worden gebruikt. Ook zal er een analyse worden gedaan van tien Surinaamse bestuursrechtelijke regelingen om de noodzaak tot harmonisatie van wetgeving toe te lichten.

¹⁴⁶ Procesreglement 2021

¹⁴⁷ 'Waarom nog steeds geen Algemeen Bestuursrecht in Suriname?' starnieuws.com, 23 maart 2021. Vgl. 'openbrief aan de President' starnieuws.com, 25 november 2025 en 'Reactie op: "Initiatiefwetten tussentijds doen aftreden president en vicepresident"' srherald.com, 6 april 2024

¹⁴⁸ Kabinet van de President van de Republiek Suriname, 2022, p. 61

¹⁴⁹ Schlössels e.a., 2019, p. 98

Om te beginnen kent de Nederlandse Algemene wet bestuursrecht vier doelstellingen, te weten:¹⁵⁰

- het bevorderen of harmoniseren van eenheid binnen bestuursrechtelijke wetgevingen;
- het systematiseren en vereenvoudigen van bestuursrechtelijke wetgevingen;
- het codificeren en ontwikkelen van bestuursrechtelijke jurisprudentie;
- ten slotte het treffen van regelingen ten aanzien van onderwerpen die niet specifiek in een aparte wet dienen te worden opgenomen.

Gelet op het onderwerp van dit onderzoek, beroepstermijnen, zal alleen de doelstelling harmonisatie van wetgeving door middel van de Nederlandse Algemene Wet Bestuursrecht worden besproken, waarna een vergelijking plaatsvindt met de Surinaamse situatie, met het oogmerk de noodzaak aan te geven waarom beroepstermijnen in Surinaamse bestuurswetten nodig zijn.

Zijlstra vertelt over de Nederlandse Algemene Wet Bestuursrecht, c.q. de doelstelling harmonisatie, het volgende: *“Verschillende termijnen die in de wetgeving worden gehanteerd. In de ene wet is geregeld dat tegen een besluit binnen acht weken bezwaar openstaat. In de andere wet is die termijn dertig dagen. In weer een andere wet is het drie maanden. Enzovoort. We zagen dat de Awb het bij haar doelstelling van harmonisatie juist over dergelijke situaties heeft. Ik citeer de memorie van toelichting: ‘Dit verschil geeft op zichzelf reeds aanleiding tot verwarring, omdat men voor iedere regeling afzonderlijk moet nagaan welke termijn geldt: men kan niet van een algemeen geldende standaardtermijn uitgaan’.”*¹⁵¹

Het bovenstaande beeldt de verwarrende situatie van verschillende beroepstermijnen uit, waarbij de burger bij iedere bestuursrechtelijke regeling moest nagaan welke termijn geldt om in beroep te gaan. De Nederlandse wetgever heeft de doelstelling harmonisatie van wetgeving bereikt door een uniforme beroepstermijn op te nemen in art. 6:7 Awb (zes weken)¹⁵². Om de noodzaak van harmonisatie van wetgeving te beklemtonen, volgt hieronder een schets van een scala aan Surinaamse bestuursrechtelijke regelingen, met verschillende beroepstermijnen per bestuursrechtelijke regeling.

¹⁵⁰ Huisman & Jak, 2024, p. 205

¹⁵¹ Zijlstra, 2019, p. 6

¹⁵² Zie bijlage 4

No.	Wet	artikel	termijn	Dies a quo (start beroepstermijn)
1.	De bouwwet (G.B. 1956 no. 30 zoals laatselijk gewijzigd bij S.B. 2002 no. 72.)	7 lid 2	2 weken	Nadat de beslissing hem heeft bereikt.
2.	Wet Werkvergunning Vreemdelingen (S.B. 1981 No. 162 zoals laatselijk gewijzigd bij S.B. 2002 no. 23)	11 lid 1	30 dagen	Idem
3.	Wet Loonbelasting (S.B. 1981 no.181 zoals laatselijk gewijzigd bij S.B. 2025 No. 129)	Artikel 30 (bezwaartermijn) Artikel 32 (beroepstermijn)	Elk twee maanden	Idem
4.	Wet Vermogensbelasting (G.B. 1944 no. 185 zoals laatselijk gewijzigd bij S.B. 2004 no. 152)	56	2 maanden	Idem
5.	Wet Bedrijven en Beroepen (S.B. 2017 No. 40)	25 lid 3*	30 dagen	Idem
6.	Hinderwet (G.B.1930 no. 64 zoals laatselijk gewijzigd bij S.B. 2001 No. 63)	10	1 maand	Idem
7.	Milieuwet (S.B. 2020 No. 97)	Artikel 46 beroep bij de Minister Artikel 73 (beroep bij het Hof van Justitie	30 dagen 3 dagen	Idem
8.	Loterijwet (S.B. 2023 No. 136)	20 lid 3	30 dagen	Idem

9.	Wet Hazardspelen (S.B. 2023 No. 135)	14 lid 7	30 dagen	Idem
10.	Wet Goederenverkeer (S.B. 2003 No. 58 zoals laatselijk gewijzigd bij S.B. 2004 no. 121.)	11	1 maand	Idem

* Alhoewel in lid 7 van artikel 25 Wet op de Bedrijven en Beroepen staat dat beroep bij de kantonrechter mogelijk is, is daarvoor geen termijn opgenomen.

Op grond van bovenstaande analyse zijn de volgende tekortkomingen geconstateerd die harmonisatie van wetgeving door middel van een Algemene wet bestuursrecht rechtvaardigen. De verschillende beroepstermijnen in de tien bovenstaande wetten geven aanleiding tot verwarring bij de burger. De mogelijkheid bestaat dat de burger per abuis verkeerde beroepstermijnen gaat toepassen, afhankelijk van hetgeen waartegen hij in beroep wenst te gaan. Vervolgens is er geen harmonisatie in het gebruik van begrippen. Ter illustratie: de Loterijwet hanteert bij haar beroepstermijn van 30 dagen de term "dagen", terwijl de Hinderwet bij haar beroepstermijn van 1 maand de term "maand" gebruikt. Immers is bekend volgens de christelijke kalender dat een termijn van 30 dagen een maand kan impliceren, maar een maand niet altijd 30 dagen telt (voorbeeld: februari). Idem bij de Personeelswet wordt de term "maand" gebruikt. De bovenstaande analyse rechtvaardigt een eigen Surinaamse Algemene wet bestuursrecht om een algemene standaardtermijn te hanteren.

3.4.2. De voor- en nadelen van elk oplossingsmodel

In deze paragraaf zal aandacht worden besteed aan de voor- en nadelen van elk oplossingsmodel.

Verschoonbare termijnoverschrijding

Startend met het eerste oplossingsmodel, het toepassen van het rechtsmiddel van verschoonbare termijnoverschrijding, krijgt, zoals het doel van dit rechtsmiddel zegt en herhaaldelijk in dit onderzoek is aangekaart, de verzoeker alsnog toegang tot de rechter, zodat de rechter de klacht inhoudelijk kan toetsen. Een ander voordeel is de vrije bewijsleer in het

bestuursrecht. Deze vrije bewijsleer brengt met zich mee dat de rechter in een rechtsgeding de bewijslast anders kan verdelen met het belang op rechtsgelijkheid.¹⁵³ Hierin is de rechter geheel vrij in het nemen van bewijsbeslissingen. De Nederlandse Algemene Wet Bestuursrecht kent de rechter de vrije bewijsleer toe.¹⁵⁴ Neem, naar Surinaamse context, in ogenschouw dat de Personeelswet geen regels kent over de bewijslastverdeling, de toegestane bewijsmiddelen en de bewijswaardering. Idem boek 3 titel 7 ‘Wijze van procederen in ambtenarenzaken’ in ons nieuw Wetboek van Burgerlijke rechtsvordering. De vrije bewijsleer wordt aan de hand van het volgende voorbeeld aangetoond. Bekend is dat de verzoeker aannemelijk moet maken dat het verzuim niet aan hem te wijten is. In een concreet geval waar de verzoeker een beroep doet op de verschoonbare termijnoverschrijding met als argument dat hij het besluit niet heeft ontvangen, is het aannemelijk makkelijker voor het bestuursorgaan om het tegendeel te bewijzen door in hun ontvangstcahier aan te tonen waar de verzoeker voor ontvangst heeft getekend.¹⁵⁵ In dit voorbeeld kijkt de rechter wie het beste in staat is om bewijs te leveren, en dat is het bestuursorgaan.

Het nadeel van dit rechtsmiddel is dat de verzoeker aannemelijk moet maken wat de oorzaak is van de termijnoverschrijding. De verzoeker kan niet alleen volstaan met de bewering dat het verzuim niet aan hem te wijten is, maar dient dit door middel van objectieve maatstaven (denk maar aan een verklaring van een deskundige) aan de rechter voor te leggen. De mogelijkheid bestaat dat niet elke verzoeker een objectieve verklaring heeft om diens termijnoverschrijding door de rechter verschoonbaar te achten.¹⁵⁶

Wijzigen van beroepstermijn

Vervolgens wordt het accent gelegd op het tweede oplossingsmodel: het wijzigen van de beroepstermijn die is opgenomen in de Personeelswet. Het eerste voordeel is dat een termijn van zes weken de ambtenaar meer tijd geeft om zich te vergewissen van de situatie en van welke juridische stappen hij moet nemen.¹⁵⁷ Een beroepstermijn van zes weken heeft als nadeel dat de werkbelasting van de justitiële autoriteiten omhoog gaat. Zoals in sub paragraaf 2.4.1 aan de orde is gesteld, kost procederen geld. Bij een beroepstermijn van zes weken, met de

¹⁵³ Dreissen, 2023, p. 17

¹⁵⁴ ‘De behoefte aan bewijsregels in het bestuursrecht’ researchgate.net, bezocht d.d. 16 november 2025

¹⁵⁵ ‘artikel 6:11’ pgawb.nl, bezocht d.d. 16 november 2025

¹⁵⁶ ‘Commentaar op Algemene Wet Bestuursrecht artikel 6:11’ scholarlypublications.universiteitleiden.nl, bezocht d.d. 16 november 2025

¹⁵⁷ ‘Termijnoverschrijding in het bestuursrecht: van deadline tot menselijke maat’ boutadvocaten.nl, bezocht d.d. 16 november 2025

mogelijkheid tot verlenging met nog twee weken, betekent dit meer werkdruk op het Hof van Justitie.¹⁵⁸

De invoering van Surinaamse Algemene Wet Bestuursrecht

Het laatste oplossingsmodel, het invoeren van een Surinaamse Algemene Wet Bestuursrecht, is, in beginsel, een samensmelting van oplossingsmodel 1 en oplossingsmodel 2. De Algemene Wet Bestuursrecht faciliteert de toepassing van de verschoonbare termijnoverschrijding.¹⁵⁹ Ten aanzien van de termijn harmoniseert de Algemene Wet Bestuursrecht de verschillende beroepstermijnen over verschillende bestuursrechtelijke regelingen, zoals in subparagraaf 3.4.1 aan de orde is gesteld. Met het invoeren van een Surinaamse Algemene Wet Bestuursrecht hoeft, in beginsel, de termijn opgenomen in de Personeelswet niet gewijzigd te worden, omdat de standaardtermijn van 6 weken, naar analogie van de Nederlandse Algemene Wet Bestuursrecht, de niet haalbare beroepstermijn van 1 maand conform artikel 80 Personeelswet doorkruist. Een Algemene Wet Bestuursrecht geeft ook duidelijkheid over hoe een klachtenprocedure in elkaar zit en voldoet aan het beginsel van voorzienbaarheid van wetgeving.¹⁶⁰ Daarnaast kan een wet ook een aanvullende werking hebben op regelgevingen. Ter illustratie zou de Algemene Wet Bestuursrecht het Decreet Gronduitgifte Domeingrond kunnen aanvullen met de rechtsmiddelen bezwaar en beroep, aangezien voornoemd decreet daarover zwijgt.¹⁶¹ Ten aanzien van nadelen wijst de literatuur uit dat codificatie van wetgeving juist gewenst is, omdat een Algemene Wet Bestuursrecht regels stelt van besluiten en bestuurlijke procedures die de burger ter beschikking staan bij zowel bezwaar, als administratief beroep en beroep bij de bestuursrechter. In Suriname zijn zowel het privaatrecht¹⁶² als het strafrecht¹⁶³ gecodificeerd, alleen het bestuursrecht niet. Juist codificatie van het bestuursrecht in een Algemene Wet Bestuursrecht zou de rechtsstaat ten goede komen.¹⁶⁴

¹⁵⁸ Bemelmans & Timmerman, 2024, p. 743

¹⁵⁹ Vide artikel 6:11 Ned. AWB

¹⁶⁰ Hoofdstuk 9 Klachtbehandeling Ned. AWB

¹⁶¹ Huisman & Jak, 2024, p. 208. Zie hiervoor ook Hoofdstuk 9 Klachtbehandeling Ned. AWB

¹⁶² S.B. 2024 No. 164 & S.B. 2024 No. 170

¹⁶³ S.B. 2015 No. 44 & S.B. 1977 No. 94 zoals laatselijk gewijzigd bij S.B. 2012 No. 70

¹⁶⁴ Vgl. De doelstellingen van de Nederlandse AWB in paragraaf 3.3.1.

Tussenconclusie

Dit onderzoek levert 3 oplossingsmodellen om een termijnschrijding hetzij te rechtvaardigen of te proberen te voorkomen. Het eerste oplossingsmodel is de verschoonbare termijnoverschrijding die kans van slagen heeft als bijzondere omstandigheden in de sfeer van de verzoeker hebben gespeeld of als de termijnoverschrijding te wijten is aan het bestuursorgaan c.q. de overheid als werkgeefster. Onder omstandigheden van de verzoeker kan worden begrepen de psychische gesteldheid van de verzoeker, maar ook de fysieke beperkingen, waarmee verzoeker, op het moment dat de beroepstermijn loopt, te kampen heeft. Te denken valt aan een verzoeker die ten tijde van de beroepstermijn ernstig ziek is. De verzoeker dient deze gronden voor een beroep op de verschoonbare termijnoverschrijding te voeren en te bewijzen.

Het tweede oplossingsmodel betreft het wijzigen van de termijn van 1 maand, opgenomen in artikel 80 van de Personeelwet, naar een termijn van 6 weken met een eventuele mogelijkheid tot verlenging met 2 weken. Het doel hiervan is dat de termijn in overeenstemming komt met het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering, aangezien de wijze van procederen in het voornoemde boek is geregeld.

Het laatste oplossingsmodel is de invoering van een Algemene Wet Bestuursrecht. Zo'n wet, naar analogie van de Nederlandse Algemene Wet Bestuursrecht, heeft vier doelstellingen, waarbij de doelstelling over harmonisatie van wetgeving, casu quo de verschillende beroepstermijnen die zijn opgenomen in verschillende regelgevingen, de aandacht geniet. Door het invoeren van een standaard beroepstermijn, zegge van 6 weken met eventuele mogelijkheid tot verlenging, wordt de kans dat een verkeerde beroepstermijn wordt toegepast, weggewerkt. Het invoeren van een Surinaamse Algemene Wet Bestuursrecht, als oplossingsmodel, is te zijner tijd een samensmelting van oplossingsmodel 1 en oplossingsmodel 2. Het faciliteert de verschoonbare termijnoverschrijding (vgl. De Nederlandse AWB (artikel 6:11)¹⁶⁵ harmoniseert regelgevingen. Door harmonisatie van regelgeving hoeft de termijn van 1 maand opgenomen in de Personeelwet, in beginsel, niet gewijzigd te worden. Idem bij andere bestuursrechtelijke regelgevingen. De beroepstermijn van 6 weken doorkruist de termijn van 1 maand. Doordat er een standaardtermijn is opgenomen van 6 weken in de Algemene Wet Bestuursrecht en dat de voornoemde wet naast de doelstelling

¹⁶⁵ Zie bijlage 4

harmonisatie van regelgeving, ook als doelstellingen heeft het systematiseren en vereenvoudigen van bestuursrechtelijke wetgevingen, het codificeren en ontwikkelen van bestuursrechtelijke jurisprudentie en tenslotte het treffen van regelingen ten aanzien van onderwerpen die niet specifiek in een aparte wet dienen te worden opgenomen, verdient dit oplossingsmodel de voorkeur.

Conclusie

Dit onderzoek is gebaseerd op de probleemstelling: Zijn de beroepstermijnen opgenomen in de Personeelswet praktisch haalbaar?

Hiervoor is er uitvoerig onderzoek gedaan, waarvan de onderzoeksresultaten verdeeld zijn in drie hoofdstukken. In hoofdstuk 1 zijn toetsingskaders ontwikkeld die enerzijds de beroepstermijn als procedurele regel toetsen aan de rechtmatigheid en anderzijds de termijn behorende bij de beroepstermijn toetsen aan de praktische haalbaarheid. Bij de toetsing is niet uit het oog verloren wat de beroepstermijn als doel heeft, namelijk de rechtszekerheid voor procespartijen te garanderen en een goede rechtsbedeling te handhaven. De beroepstermijn is een regel van openbare orde die de procedurele rechtsgangen binnen het Surinaams ambtenarenprocesrecht op goede banen dient te leiden.

Beroepstermijnen prikkelen belanghebbenden om gebruik te maken van het rechtsmiddel beroep bij de rechter binnen de gestelde termijn, wat een snellere afhandeling van hun klacht bij de rechter met zich meebrengt. Zich houden aan de beroepstermijn betekent dat de rechter inhoudelijke kennis mag nemen van hun klacht, waarbij de mogelijkheid bestaat dat het tegen de verzoeker genomen besluit wordt gewijzigd. Als hij zich niet aan de beroepstermijn houdt wordt het recht op toegang tot de rechter hem ontzegd en wordt zijn klacht niet inhoudelijk getoetst door de rechter. Ook bij het houden aan de termijn komt er een definitief besluit dat onherroepelijk is.

De toetsing op de rechtmatigheid van de beroepstermijn van de procedurele regel heeft het volgende opgeleverd. De beroepstermijn dient een goede rechtsbedeling. Het is voorzienbaar, omdat het in de wet is opgenomen, en wel in artikel 80 Personeelswet, dient een legitiem doel (rechtszekerheid garanderen en een goede rechtsbedeling handhaven), en de beroepstermijn is in beginsel proportioneel met de rechtsgevolgen. In het bijzonder bij nalatigheid. De rechtsgevolgen zijn disproportioneel als termijnoverschrijding (mede) toe te rekenen is aan de overheid, termijnoverschrijding door factoren in de sfeer van de verzoeker te wijten is of termijnoverschrijding door toedoen van derden ontstaat. Dit te hebben getoetst is de beroepstermijn in beginsel rechtmatig.

Wat betreft de termijn van 1 maand, wijst de toetsing uit dat deze te kort is en niet uniform met soortgelijke nationale wettelijke regelingen, zoals het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering. In het voornoemde wetboek is de verjaringstermijn, waaronder de beroepstermijn, gesteld op 6 weken. Doordat de huidige termijn 1 maand is, is er sprake van excessief formalisme. De strikte toepassing van beroepstermijnen, zonder in overweging te nemen welke bijzondere omstandigheden hebben gemaakt dat de verzoeker tardief is in zijn vordering. Dit is gebleken uit de vonnisanalyse en de behandeling van internationale dan wel regionale uitspraken.

Deze analyse heeft uitgewezen dat de huidige beroepstermijn van 1 maand ingevolge artikel 80 van de Personeelswet praktisch niet haalbaar is en niet harmoniseert met soortgelijke wetgeving. Het recht op een eerlijk proces, ingevolge artikel van de 8 A.V.R.M. en artikel 14 van het I.V.B.P.R. wordt door de huidige termijn van 1 maand in beginsel geschonden.

Om dit probleem op te lossen, worden er drie oplossingsmodellen voorgedragen, waarvan het laatste oplossingsmodel de voorkeur geniet, omdat het laatste een samensmelting is van oplossingsmodel 1 en oplossingsmodel 2. Oplossingsmodel 1 is het toepassen van de verschoonbare termijnoverschrijding, het tweede oplossingsmodel is het wijzigen van de termijn van 1 maand naar 6 weken met de mogelijkheid tot verlenging met nog 2 weken, en het laatste oplossingsmodel is het invoeren van een Surinaamse Algemene Wet Bestuursrecht. Een eigen Surinaamse Algemene Wet Bestuursrecht zal niet alleen dit probleem oplossen, maar ook andere bestuursrechtelijke geschillen. Met de invoering van een Surinaamse Algemene Wet Bestuursrecht kunnen tal van bestuursrechtelijke kwesties worden aangepakt.

Aanbevelingen

Het verdient aan te bevelen dat de regering de Algemene Wet Bestuursrecht daadwerkelijk in leven roept met het oog op transparantie binnen de overheid en rechtszekerheid voor zowel burger als overheid en harmonisatie van regelgevingen om eenduidigheid en voorspelbaarheid van wetgeving na te streven. De huidige regering heeft onder andere als doel transparantie binnen de overheid. Uitgaande van het legaliteitsbeginsel, elk overheidshandelen dient een wettelijke grondslag te hebben, zal de Algemene Wet Bestuursrecht een helpende hand aanbieden bij niet alleen het overheidsfunctioneren, maar ook de rechtspositie van zowel burger als overheid. Bekend is dat het huidige Surinaamse Bestuursrecht versnipperd is in tal van wettelijke regelingen en hierdoor, in beginsel, onoverzichtelijk is. Een Algemene Wet Bestuursrecht uniformeert en harmoniseert dit, waardoor burgers weten welke rechten zij hebben, hoe procedures verlopen en de bestuursorganen weten welke stappen zij moeten volgen in bijvoorbeeld bezwaar en beroep. Wordt de Nederlandse Algemene Wet Bestuursrecht als modelwet gebruikt, dan mag gehoopt worden op kwaliteit van besluiten en beter toezicht op overheidsfunctioneren. De Algemene Wet Bestuursrecht dwingt bestuursorganen tot betere besluitvorming en versterkt de democratische rechtsstaat door als waakhond te dienen. Eveneens geeft de –Nederlandse– Algemene Wet Bestuursrecht termijnen aan waarbinnen besluiten door de bestuursorganen genomen dienen te worden. De Surinaamse burgerij klaagt al jarenlang over het langdurig wachten op besluiten. Men denkt aan burgers die twintig jaar wachten op een reactie op hun grondaanvraag, alsmede aan ambtenaren die vijftien jaar in dienst zijn van de overheid zonder te beschikken over een vaste aanstellingsbeschikking. Andere voorbeelden zijn er genoeg. Kortom, de invoering van een Surinaamse Algemene Wet Bestuursrecht is gewenst.

Literatuurlijst

Literatuur:

- **M.R.Hoever-Venoaks 2021**

Magda R. Hoever-Venoaks, *Surinaams bestuursrecht*, Den Haag: Boom Juridisch Uitgevers 2021.

- **M.R.Hoever-Venoaks 1999**

Magda R. Hoever-Venoaks, *Het Surinaams ambtenarenrecht in ontwikkelingsperspectief, een onderzoek naar de rechtspositie van de ambtenaar met aanbevelingen voor een adequaat ambtenarenrecht*, Paramaribo: Leo Victor N.V. 1999.

- **A.Ciampi 2024**

A.Ciampi, 'International Human Rights Law', in S. González Hauck e.a. (red), *Public International Law: A Multi-Perspective Approach*, Londen: Routledge 2024 p. 532-614

- **R.J.N. Schlössels en C.L.G.F.H. Albers 2021**

R.J.N. Schlössels en C.L.G.F.H. Albers, 'Nieuwe benadering bij bezwaar-en beroepstermijnen. Bepalingen van openbare orde getoetst', *TFB* 2021/8, p. 26-31

- **P.J. Huisman & N. Jak 2024**

P.J. Huisman & N. JAK, 'Plaats en betekenis van de Algemene wet bestuursrecht in relatie tot andere wetgeving, Over wetgevingsbeleid én rechtstoepassing', *Regelmaat* 2024/39, p.203-220

- **W.H.B. Dreissen 2023**

W.H.B. Dreissen, *de leemte in onze bewijsregeling*, Heerlen: Open Universiteit 2023

- **S.E. Zijlstra 2019**

S.E. Zijlstra, 'Het materiële systeem van de Awb, jurisprudentie bestuursrecht,' *JB* 2019/15, p. 1367-1375.

- **R.G. Becker & M. van Zanten 2024**
 R.G. Becker & M. van Zanten, 'Een 'doorgroei-model' voor direct beroep tegen algemene regels', *NTB* 2024/4, p. 199-202.
- **C.L.G.F.H. Albers & S. Raymond 2021**
 C.L.G.F.H. Albers & S. Raymond, 'Nieuwe benadering bij bezwaar- en beroepstermijnen: Bepalingen van openbare orde getoetst', *TFB* 2021/8, p. 26-31.
- **M. Van der Lans 2015**
 M. van der Lans, *Het verplichte ouderschapsplan: regeling en werking*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2015
- **B.J. Schueler 2024**
 B.J. Schueler, 'De verschuivende functies van de Awb', *RegelMaat* 2015/30 p. 422-436
- **Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten en Raad van Europa, 2016**
 Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten en Raad van Europa, *Handboek betreffende Europese wetgeving inzake de toegang tot het recht*, Luxemburg: FRA 2016.
- **B. Marseille e.a. 2023**
 B. Marseille, M. Wever, & H. Winter, 'Naar een responsiever bestuursrecht' rug.nl., november 2023
- **Tom Barkhuysen & Michiel van Emmerik 2019**
 Tom Barkhuysen & Michiel van Emmerik, 'Equality of arms en de Algemene wet bestuursrecht', *NTB* 2019/18 p. 245-251

- **A.W. Heringa e.a. 2025**
 A.W. Heringa, M. Stremmer & M. van der Sluis, ‘Grondrechten’ in F. Fernhout (Ed.), *Het Nederlandse recht: Een Maastrichtse inleiding* Maastricht: Uitgeverij Gianni 2025 p. 251-270).
- **E.M.M.A. Driessen 2024**
 E.M.M.A. Driessen, *Stimulering en facilitering van burgerinitiatieven door de overheid: over de invulling van de ‘dienende overheid’ bij derde generatie burgerparticipatie*, Den Haag: Boom Juridisch Uitgevers 2024.
- **B. Marseille 2023**
 B. Marseille, ‘Case note: ECLI:NL:CBB:2023:476. AA02023972. Casenote over: College van Beroep voor het bedrijfsleven, 07/09/2023, 21/1193, 22/1049, 22/2531, 23/182, ECLI:NL:CBB:2023:476’ A.A. 2023/12, p. 972-980.
- **B.J. van Ettekoven O&A 2016**
 B.J. van Ettekoven, “De betekenis van de uitspraak Korošec tegen Slovenië voor het Nederlandse bestuursrecht”, *O&A* 2016/29, afl. 2, p.54-61.
- **M. Harmsen 2013**
 M. Harmsen, *ambtshalve toetsing: gerechtvaardigde uitzondering of uitgeholde regel? Een rechtsgeleerd onderzoek naar de legitimering van het verbod van ambtshalve toetsing door de bestuursrechter van besluiten van materieel recht*, Delft: Boom Juridisch Uitgevers 2013
- **S. Prechal e.a. 2017**
 S. Prechal, R.J.G.M. Widdershoven & J.H. Jans. ‘Inleiding tot het Europees bestuursrecht’, *A.A.L.* 2017/5, p. 469-476.
- **J.H.B. Bemelmans & M.A.P. Timmerman 2024**
 J.H.B. Bemelmans & M. Timmerman, ‘Too little, too late? Verontschuldigbare overschrijding van termijnen voor het instellen van rechtsmiddelen in strafzaken’, *D.D* 2024/9, p. 739-772.

- **R. Schlössels e.a. 2019**
R. Schlössels, H. Peters, W. den Ouden, B. Marseille, & T. Barkhuysen, ‘25 jaar Algemene wet bestuursrecht. Verschillende generaties over eenjarige wet’, *NTB*, 2019/3, p. 97-131.
- **Kabinet van de President 2022**
Kabinet van de President, *Regering Santokhi-Brunswijk, samen verder bouwen aan welvaart en welzijn*, Paramaribo: Kabinet van de President 2022
- **M.L. van Emmerik & T. Barkhuysen. 2024**
M.L. van Emmerik & T. Barkhuysen, ‘Noot bij: EHRM 03 oktober 2023, AB, 2024, 119 (Artikel 6 EVRM. Beroepstermijn. Overschrijding mede door niet publiceren relevant besluit)’, *A.A.B.* 2023/17, p. 945-951.
- **W.J.M. Voermans 2021**
W.J.M. Voermans commentaar op artikel 6:11 AWB in L.A.J. Senden e.a. (red) in *Commentaar Algemene Wet Bestuursrecht*, Den Haag: Staatsdrukkerij en Uitgeverij 2021.
- **N. F. H. Schnabl 2019**
N.F.H. Schnabl, *Toegang tot de rechter in de rechtsstaat: Rechtsstaattheorieën en de sociale dimensie*. (paper) Den Haag: Jonge Onderzoekersbijeenkomst 2019,
- **S.A.L. van de Sande 2019**
S.A.L. van de Sande, *Overheidsaansprakelijkheid voor het verstrekken van onjuiste informatie*, Deventer: Wolters Kluwers 2019
- **B. Marseille & M. Wever 2022**
B. Marseille & M. Wever, *Oplossingsgerichte bezwaarbehandeling in de Algemene wet bestuursrecht*, Groningen: Vakgroep Staatsrecht, Bestuursrecht en Bestuurskunde van de Rijksuniversiteit Groningen 2022.

Wet- en regelgeving:

- Personeelwet (G.B. 1962 No. 195 zoals laatselijk gewijzigd bij S.B. 2023 No. 102)
- De bouwwet (G.B. 1956 no. 30 zoals laatselijk gewijzigd bij S.B. 2002 no. 72.)
- Wet Werkvergunning Vreemdelingen (S.B. 1981 No. 162 zoals laatselijk gewijzigd bij S.B. 2002 no. 23)
- Wet Loonbelasting (S.B. 1981 no.181 zoals laatselijk gewijzigd bij S.B. 2025 No. 129)
- Wet Vermogensbelasting (G.B. 1944 no. 185 zoals laatselijk gewijzigd bij S.B. 2004 no. 152)
- Wet Bedrijven en Beroepen (S.B. 2017 No. 40)
- Hinderwet (G.B.1930 no. 64 zoals laatselijk gewijzigd bij S.B. 2001 No. 63)
- Milieuwet (S.B. 2020 No. 97)
- Loterijwet (S.B. 2023 No. 136)
- Wet Hazardspelen (S.B. 2023 No. 135)
- Wet Goederenverkeer (S.B. 2003 No. 58 zoals laatselijk gewijzigd bij S.B. 2004 no. 121.)
- Algemene termijnenwet (S.B. 2024 No. 167)

Elektronische literatuur:

- Paper “reasonable time under international law” te raadplegen op lawyersforlawyers.org

Surinaamse jurisprudentie:

- Hof van Justitie A-906 SRU-HvJ-2017-7
- Hof van Justitie A-315 SRU-HvJ-1994-2
- Hof van Justitie A-277 SRU-HvJ-1992-2
- Hof van Justitie A-891 SRU-HvJ-2021-66
- Hof van Justitie A-847 SRU-HvJ-2021-101
- Hof van Justitie A-938 SRU-HvJ-2019-27
- Hof van Justitie A-396 SRU-HvJ-1999-34
- Hof van Justitie A-255 SRU-HvJ-1992-11
- Hof van Justitie A-386 SRU-HvJ-1998-26
- Hof van Justitie A-611 SRU-HvJ-2007-18
- Hof van Justitie A-703 SRU-HvJ-2014-19

Uitspraak van het Surinaamse Constitutioneel Hof:

- CH-06 d.d. 03 augustus 2023

Jurisprudentie afkomstig van het Inter-Amerikaans Hof voor de Rechten van de Mens:

- Kaliña and Lokono peoples v. Suriname IACHR [2015] Series C. No. 309
- Liakat Ali Alibux v. Suriname IACHR [2014] Series C. No. 276
- Saramaka People v. Suriname IACHR [2007] Series C. No. 172

Jurisprudentie afkomstig van het Europese Hof voor de Rechten van de Mens:

- EUROPEES HOF VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS 3 oktober 2023, nr. 14684/18 (A. Bårdsen, E. Kūris, P. Koskelo, S. Yüksel, L.S. Orland, F. Krenc, D. Sârcu)

verdragen:

- Verdrag inzake Burger en Politieke Rechten
- Amerikaans Verdrag voor de Rechten van de Mens
- Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens

Algemene Opmerking:

- General Comment no. 32 te raadplegen op digitallibrary.un.org

Bijlage(n)

BIJLAGE 1: SRU-HVJ-2017-7

Instantie	Hof van Justitie
Zaaknummer	A-906
Uitspraakdatum	16 juni 2017
Publicatiedatum	20 maart 2019
Rechtsgebied	Ambtenarenrecht
Inhoudsindicatie	Termijnoverschrijding. Ontslag rechtsgeldig. De termijn voor het instellen van een vordering bij de Burgerlijke Rechter in Ambtenarenzaken is van openbare orde. Niet alle termijnoverschrijdingen worden gevolgd door een niet-ontvankelijkheid. De mogelijkheid om de vordering alsnog ontvankelijk te verklaren dient te worden geopend, indien in redelijkheid niet kan worden geoordeeld dat de indiener in verzuim is geweest. (Artikel 80, lid 1, onder b, van de Personeelswet)

UITSPRAAK

HET HOF VAN JUSTITIE VAN SURINAME

In de zaak van

[verzoekster],

wonende in [district],

verzoekster,

gemachtigde: I.D. Kanhai Bsc.,

advocaat,

tegen

DE STAAT SURINAME, met name HET MINISTERIE VAN LANDBOUW, VEEËTEELT EN VISSERIJ, in rechte vertegenwoordigd wordende door de Procureur-Generaal bij het Hof van Justitie, zetelende te Paramaribo, rechtspersoon,

verweerder,

gevolmachtigde: mr. M. Winter, Officier van Justitie,

spreekt de Fungerend-President, in Naam van de Republiek, het navolgende door het Hof van Justitie op de voet van artikel 79 van de Personeelwet als gerecht in ambtenarenzaken gewezen vonnis uit.

1. Het procesverloop

Het procesverloop blijkt uit de volgende stukken/handelingen:

- het verzoekschrift d.d. 11 maart 2016 met producties;
- de beschikking van het Hof van Justitie d.d. 10 mei 2016, waarbij het verhoor van partijen is bepaald op 07 augustus 2015;
- het proces-verbaal van het verhandelde in raadkamer d.d. 02 december 2016.

2. De feiten

Tussen partijen (hierna respectievelijk "verzoekster" en "verweerder" te noemen) staat als enerzijds gesteld en anderzijds niet, althans onvoldoende gemotiveerd betwist, dan wel op grond van de in zoverre niet betwiste inhoud van de in het geding gebrachte producties, het volgende vast:

2.1 Verzoekster is tot aan haar ontslag werkzaam geweest als ambtenaar, in de functie van Aspirant Landbouwvoorlichter L.V.V. ingedeeld in de functiegroep 05 (schaal 05B), in vaste dienst bij de Hoofdafdeling Regio West van het Onderdirectoraat Landbouw van het Ministerie van Landbouw, Veeteelt en Visserij.

2.2 Verzoekster heeft middels aangetekende post op 22 december 2015 een ontslagbeschikking ontvangen, gedateerd 29 oktober 2015 met het [nummer].

3. De vordering, de grondslag daarvan en het verweer daartegen

3.1 Verzoekster vordert, zakelijk weergegeven, om bij vonnis:

A. De beschikking gedateerd 29 oktober 2015 [nummer] nietig te verklaren, althans te vernietigen, omdat deze in strijd is met de Personeelwet en de Ambtenarenpensioenwet;

B. Om bij vonnis uitvoerbaar verklaard bij voorraad op de minuut en op alle dagen, verweerder te veroordelen en te gelasten om binnen een week na uitspraak van het vonnis:

1. De beschikking gedateerd 29 oktober 2015 [nummer], met terugwerkende kracht vanaf 29 oktober 2015 ongedaan te maken, omdat deze in strijd is met de Personeelwet en de Ambtenarenpensioenwet;

2. Verzoekster in de gelegenheid te stellen om haar werkzaamheden als normaal voort te zetten en haar daarin niet te hinderen;
3. Aan verzoekster te voldoen het salaris en alle daarbij gepaard gaande emolumenten vanaf januari 2016, vermeerderd met de wettelijke rente van 6% per jaar vanaf de dag der rechtsingang tot en met de dag der algehele kwijting;
4. Het voldoen van een dwangsom ad SRD 10.000,- voor iedere dag of iedere keer dat hij in strijd met het onder B 1 en 2 gevorderde zal handelen;
5. Tot betaling van de kosten van het geding, alsook de kosten voor vastrecht ad SRD 60,-; deurwaarderskosten ad SRD 275,- en de buitengerechtelijke kosten ad SRD 4.500,-.

Verzoekster heeft aan haar vorderingen ten grondslag gelegd dat zij blijkens haar ontslagbeschikking is ontslagen op grond van een verklaring van de geneeskundige commissie gedateerd 25 juni 2015, waarin is aangegeven, dat verzoekster blijvend ongeschikt is voor de verdere dienst.

De ontslagbeschikking is in strijd met de Personeelswet vanwege het feit dat het ontslag ingevolge artikel 69 lid 2 onder f verleend zou moeten zijn en niet artikel 71 lid 4 zoals is vermeld onder de 2 overweging in de ontslagbeschikking.

Verzoekster diende overigens in aanmerking te komen voor een Invaliditeitspensioen, conform artikel 20 lid 1 sub b van de Ambtenarenpensioenwet 1972. Dit is echter nagelaten in de voornoemde beschikking. Voorts is verzoekster van mening dat de Geneeskundige Commissie niet bevoegd is om een dergelijke verklaring af te leggen, daar de instructies betreffende het geneeskundig onderzoek bij ambtenaren conform artikel 44 van de Landsverordening van 03 december 1938 (G.B. 1938 no. 131) nimmer zijn vastgesteld.

De verweerder heeft gemotiveerd verweer gevoerd, erop neerkomende dat verzoekster vanaf het jaar 2013 tot en met het jaar 2015 niet aan het werk is verschenen vanwege ziekte. Er zijn geen mogelijkheden bekeken om verzoekster aangepaste werkzaamheden te laten verrichten, omdat zij niet aan het werk verscheen.

Pogingen van het waarnemend hoofd Personeelszaken om met verzoekster in contact te treden, teneinde mogelijkheden te bespreken om haar te reïntegreren zijn vruchteloos gebleven, omdat verzoekster niets van het Ministerie van LVV wilde horen. Vervolgpogingen om met verzoekster in contact te treden zijn eveneens mislukt, daar verzoekster telefonisch niet bereikbaar was. Vervolgens is de ontslagprocedure van verzoekster ingezet, daar zij door de Geneeskundige Commissie is afgekeurd voor verdere dienst.

4. De beoordeling van het geschil

4.1 Verzoekster is ingevolge artikel 80 lid 1 onder b van de Personeelswet tardief met het instellen van haar vordering. Zij verzoekt het Hof haar vordering op grond van overmacht niettemin ontvankelijk te verklaren. Immers is de vordering te laat ingesteld door omstandigheden buiten haar schuld.

4.1.1 Het Hof overweegt dat de termijn voor het instellen van een vordering bij de Burgerlijke Rechter in Ambtenarenzaken van openbare orde is.

Echter mogen niet alle termijnoverschrijdingen worden gevolgd door een niet-ontvankelijkheid. De mogelijkheid om de vordering alsnog ontvankelijk te verklaren dient te worden geopend, indien in redelijkheid niet kan worden geoordeeld dat de indiener in verzuim is geweest. De indiener zal dan ook aannemelijk moeten maken dat het geschrift is ingediend, zo spoedig als dit redelijkerwijs van hen kan worden verlangd. Onderscheid kan dan worden gemaakt tussen bijzondere omstandigheden die de indiener persoonlijk treffen zoals bijvoorbeeld ziekte of een ongeval, danwel omstandigheden die aan de kant van het Bestuursorgaan liggen.

Naar het oordeel van het Hof is in casu niet gebleken van een omstandigheid die aan de zijde van het Bestuursorgaan heeft gelegen. Evenmin is in casu sprake van een dusdanige omstandigheid aan de zijde van verzoekster, dat zij in redelijkheid niet in staat moest worden geacht haar vordering tijdig in te dienen. Naar het oordeel van het Hof is nalatigheid van de (gewezen) gemachtigde geen grond welk een beroep op overmacht rechtvaardigt en zal verzoekster ingevolge artikel 80 lid 1 sub b niet worden ontvangen in haar vordering.

4.2 Ten overvloede overweegt het Hof, dat ook indien verzoekster in haar vordering was ontvangen, de beslissing in haar nadeel zou zijn gevallen.

Immers is uit de stellingen en weren gebleken dat verzoekster over de kalenderjaren 2013 en 2014 in totaal 551 ziektedagen heeft genoten en gedurende die twee kalenderjaren geen werkzaamheden heeft verricht wegens ziekte. De Geneeskundige Commissie is conform artikel 1 van de Instructiën van de Geneeskundige Commissie en van den Secretaris dier Commissie bevoegd alle voorstellen te doen die haar in het belang van de haar opgedragen taak geraden voorkomen. Indien de landsdienaar blijvend ongeschikt wordt bevonden voor de verdere waarneming in zijn of haar ambt, wordt dit ter kennis aan de Gouverneur (lees President) gebracht.

Het niet bestaan van het Staatsbesluit inhoudende voorschriften met betrekking tot de geneeskundige controle ingevolge artikel 42 van de Personeelswet, levert naar het oordeel van het Hof geen ongeldig advies op. Verzoekster heeft zich immers aangemeld voor de herkeuring en zij is volgens de gebruikelijke procedure door de Geneeskundige Commissie onderworpen aan de keuring.

Voorts heeft de Geneeskundige Commissie een zelfstandige beoordelingsruimte naar aanleiding van het door hen ingesteld onderzoek en levert het niet overnemen van de aanbevelingen van de deskundige geen misleiding en bedrog op.

Blijkens de verklaring van de Ressortleider Regio Landbouw, Veeteelt en Visserij ([district]), [naam 1] is voor de leiding trouwens geen mogelijkheid geweest om aangepaste werkzaamheden voor verzoekster te creëren, daar zij niet op het werk verscheen in de eerdergenoemde periode.

Verzoekster heeft, blijkens de op de terechtzitting van 02 december 2016 afgelegde verklaringen, daarnaast geweigerd in gesprek te gaan met het waarnemend hoofd van de afdeling Personeelszaken, [naam 2] teneinde te trachten tot een minnelijke oplossing te komen.

Het Hof is tenslotte van oordeel dat het niet opnemen van het recht op Invaliditeitspensioen in de ontslagbeschikking, deze beschikking niet nietig maakt.

Gezien al het voorgaande, is niet komen vast te staan dat de beschikking van 29 oktober 2015 [nummer] in strijd met de Personeelswet en/of de Ambtenarenpensioenwet tot stand is gekomen.

5. De beslissing

Het Hof:

5.1 Verklaart verzoekster niet ontvankelijk in haar verzoek.

Aldus gewezen door: mr. I.S. Chhangur-Lachitjaran, Fungerend-President, mr. S.S.S. Wijnhard, Lid en mr. A.M. Nooitmeer-Rotsburg, Lidplaatsvervanger en door de Fungerend-President uitgesproken ter openbare terechtzitting van het Hof van Justitie van vrijdag 16 juni 2017, in tegenwoordigheid van mr. S.C. Berenstein, Fungerend-Griffier.

Partijen, verzoekster vertegenwoordigd door advocaat mr. M.S.H. Boedhoe namens advocaat I.D. Kanhai, Bsc. en verweerder vertegenwoordigd door mr. M. Danning namens mr. M. Winter, gevolmachtigde van verweerder, zijn bij de uitspraak ter terechtzitting verschenen

BIJLAGE 2: artikel 8 A.V.R.M., artikel 14 I.V.B.P.R. & artikel 6 E.V.R.M.

Onderdeel 1: Article 8. Right to a Fair Trial (Amerikaans Verdrag voor de Rechten van de Mens)

1. Every person has the right to a hearing, with due guarantees and within a reasonable time, by a competent, independent, and impartial tribunal, previously established by law, in the substantiation of any accusation of a criminal nature made against him or for the determination of his rights and obligations of a civil, labor, fiscal, or any other nature.
2. Every person accused of a criminal offense has the right to be presumed innocent so long as his guilt has not been proven according to law. During the proceedings, every person is entitled, with full equality, to the following minimum guarantees:
 - a. the right of the accused to be assisted without charge by a translator or interpreter, if he does not understand or does not speak the language of the tribunal or court;
 - b. prior notification in detail to the accused of the charges against him;
 - c. adequate time and means for the preparation of his defense;
 - d. the right of the accused to defend himself personally or to be assisted by legal counsel of his own choosing, and to communicate freely and privately with his counsel;
 - e. the inalienable right to be assisted by counsel provided by the state, paid or not as the domestic law provides, if the accused does not defend himself personally or engage his own counsel within the time period established by law;
 - f. the right of the defense to examine witnesses present in the court and to obtain the appearance, as witnesses, of experts or other persons who may throw light on the facts;
 - g. the right not to be compelled to be a witness against himself or to plead guilty; and
 - h. the right to appeal the judgment to a higher court.
3. A confession of guilt by the accused shall be valid only if it is made without coercion of any kind.

4. An accused person acquitted by a nonappealable judgment shall not be subjected to a new trial for the same cause.
5. Criminal proceedings shall be public, except insofar as may be necessary to protect the interests of justice.

Onderdeel 2: Artikel 14 Recht op een eerlijk proces (Internationaal Verdrag inzake Burger- en Politieke Rechten)

1. Allen zijn gelijk voor de rechter en de rechterlijke instanties. Bij het bepalen van de gegrondheid van een tegen hem ingestelde strafvervolging, of het vaststellen van zijn burgerlijke rechten en verplichtingen in een rechtsgeding, heeft een ieder recht op een eerlijke en openbare behandeling door een bevoegde, onafhankelijke en onpartijdige bij de wet ingestelde rechterlijke instantie. De terechtzitting kan geheel of ten dele met gesloten deuren plaatsvinden, hetzij in het belang van de goede zeden, de openbare orde of de nationale veiligheid in een democratische samenleving, hetzij wanneer het belang van het privé leven van de partijen bij het proces dit vereist, hetzij voorzover de rechter dit strikt noodzakelijk acht op grond van de overweging, dat een openbare behandeling het belang van de rechtspraak zou schaden; evenwel zal elk vonnis dat wordt gewezen in een strafrechtelijk of burgerrechtelijk geding openbaar zijn, tenzij het belang van jeugdige personen zich daartegen verzet of het proces echtelijke twisten of de voogdij over kinderen betreft.
2. Een ieder die wegens een strafbaar feit wordt vervolgd wordt voor onschuldig gehouden, totdat zijn schuld volgens de wet is bewezen.
3. Bij het bepalen van de gegrondheid van een tegen hem ingestelde strafvervolging heeft een ieder, in volle gelijkheid, recht op de volgende minimumgaranties:
 - a. onverwijld en in bijzonderheden, in een taal die hij verstaat, op de hoogte te worden gesteld van de aard en de reden van de tegen hem ingebrachte beschuldiging;
 - b. te beschikken over voldoende tijd en faciliteiten die nodig zijn voor de voorbereiding van zijn verdediging en zich te verstaan met een door hemzelf gekozen raadsman;
 - c. zonder onredelijke vertraging te worden berecht;
 - d. in zijn tegenwoordigheid te worden berecht, zichzelf te verdedigen of de bijstand te hebben van een raadsman naar eigen keuze; ingeval hij geen rechtsbijstand heeft, van het recht daarop in kennis te worden gesteld; rechtsbijstand toegewezen te krijgen, indien het belang van de rechtspraak dit eist, en zonder dat daarvoor betaling van hem kan worden verlangd, indien hij niet over voldoende middelen beschikt;

- e. de getuigen à charge te ondervragen of te doen ondervragen en het oproepen en de ondervraging van getuigen à décharge te doen geschieden op dezelfde voorwaarden als het geval is met de getuigen à charge;
 - f. zich kosteloos te doen bijstaan door een tolk, indien hij de taal die ter zitting wordt gebezigd niet verstaat of niet spreekt;
 - g. niet te worden gedwongen tegen zichzelf te getuigen of een bekentenis af te leggen.
4. Wanneer het jeugdige personen betreft, dient rekening te worden gehouden met hun leeftijd en de wenselijkheid hun reclassering te bevorderen.
 5. Een ieder die wegens een strafbaar feit is veroordeeld heeft het recht de schuldigverklaring en veroordeling opnieuw te doen beoordelen door een hoger rechtscollege overeenkomstig de wet.
 6. Indien iemand wegens een strafbaar feit onherroepelijk is veroordeeld en het vonnis vervolgens is vernietigd, of indien hem daarna gratie is verleend, op grond van de overweging dat een nieuw of een pas aan het licht gekomen feit onomstotelijk aantoonde dat van een gerechtelijke dwaling sprake is, wordt degene die, als gevolg van die veroordeling, straf heeft ondergaan, overeenkomstig de wet schadeloos gesteld, tenzij wordt aangetoond dat het niet tijdig bekend worden van het onbekende feit geheel of gedeeltelijk aan hemzelf te wijten was.
 7. Niemand mag voor een tweede keer worden berecht of gestraft voor een strafbaar feit waarvoor hij reeds overeenkomstig de wet en het procesrecht van elk land bij onherroepelijke uitspraak is veroordeeld of waarvan hij is vrijgesproken.

Onderdeel 3: Artikel 6. Recht op een eerlijk proces (Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens)

1. Bij het vaststellen van zijn burgerlijke rechten en verplichtingen of bij het bepalen van de gegrondheid van een tegen hem ingestelde vervolging heeft een ieder recht op een eerlijke en openbare behandeling van zijn zaak, binnen een redelijke termijn, door een onafhankelijk en onpartijdig gerecht dat bij de wet is ingesteld. De uitspraak moet in het openbaar worden gewezen maar de toegang tot de rechtszaal kan aan de pers en het publiek worden ontzegd, gedurende de gehele terechtzitting of een deel daarvan, in het belang van de goede zeden, van de openbare orde of nationale veiligheid in een democratische samenleving, wanneer de belangen van minderjarigen of de bescherming van het privé leven van procespartijen dit eisen of, in die mate als door de rechter onder bijzondere omstandigheden strikt noodzakelijk wordt geoordeeld, wanneer de openbaarheid de belangen van een behoorlijke rechtspleging zou schaden.
2. Een ieder tegen wie een vervolging is ingesteld, wordt voor onschuldig gehouden totdat zijn schuld in rechte is komen vast te staan.
3. Een ieder tegen wie een vervolging is ingesteld, heeft in het bijzonder de volgende rechten:
 - a. onverwijld, in een taal die hij verstaat en in bijzonderheden, op de hoogte te worden gesteld van de aard en de reden van de tegen hem ingebrachte beschuldiging;
 - b. te beschikken over de tijd en faciliteiten die nodig zijn voor de voorbereiding van zijn verdediging;
 - c. zich zelf te verdedigen of daarbij de bijstand te hebben van een raadsman naar eigen keuze of, indien hij niet over voldoende middelen beschikt om een raadsman te bekostigen, kosteloos door een toegevoegd advocaat te kunnen worden bijgestaan, indien de belangen van een behoorlijke rechtspleging dit eisen;
 - d. de getuigen à charge te ondervragen of te doen ondervragen en het oproepen en de ondervraging van getuigen à décharge te doen geschieden onder dezelfde voorwaarden als het geval is met de getuigen à charge;
 - e. zich kosteloos te doen bijstaan door een tolk, indien hij de taal die ter terechtzitting wordt gebezigd niet verstaat of niet spreekt.

BIJLAGE 3: Artikel E-15 Procesreglement

HOOFDSTUK 3: AMBTENARENZAKEN

Artikel E-15

Procedure voorafgaand aan de behandeling van ambtenarenzaken

1. Het verzoekschrift met daarbij behorende producties wordt in 4-voud ingediend op de griffie van het Hof waarna het vastrecht dient te worden betaald bij de daartoe aangewezen betaalmeester.
2. Het Hof biedt het verzoekschrift met een begeleidende brief aan de Procureur-generaal aan, die de Staat in rechte vertegenwoordigt.
3. De Staat heeft de gelegenheid om binnen zes weken na dagtekening van de onder lid 2 van dit artikel vermelde brief een verweerschrift in te dienen. Deze termijn kan eenmaal onder peremptoirstelling worden verlengd met dezelfde duur.³⁰
4. Als de termijn onder lid 3 van dit artikel verstreken is, bepaalt het Hof een datum voor het verhoor van partijen.

Artikel E-16

Behandeling ambtenarenzaken ter zitting

1. Na verhoor van partijen wordt een datum voor vonnis bepaald.
2. Het Hof kan beslissen dat nadere proceshandelingen moeten worden verricht voordat het vonnis wordt gewezen.

³⁰ De Staat zal niet langer onbeperkt de gelegenheid krijgen om verweer te voeren e.e.a. zoals bepaald in artikel 714d lid 3 Rv.

BIJLAGE 4: relevante artikelen uit de Nederlandse Algemene wet bestuursrecht

Artikel 6:7 Awb

De termijn voor het indienen van een bezwaar- of beroepschrift bedraagt zes weken.

Artikel 6:8 Awb

1. De termijn vangt aan met ingang van de dag na die waarop het besluit op de voorgeschreven wijze is bekendgemaakt.
2. De termijn voor het indienen van een bezwaarschrift tegen een besluit waartegen alleen door een of meer bepaalde belanghebbenden administratief beroep kon worden ingesteld, vangt aan met ingang van de dag na die waarop de beroepstermijn ongebruikt is verstreken.
3. De termijn voor het indienen van een beroepschrift tegen een besluit dat aan goedkeuring is onderworpen, vangt aan met ingang van de dag na die waarop het besluit, inhoudende de goedkeuring van dat besluit, op de voorgeschreven wijze is bekendgemaakt.
4. De termijn voor het indienen van een beroepschrift tegen een besluit dat tot een of meer belanghebbenden is gericht en dat is voorbereid met toepassing van afdeling 3.4 vangt aan met ingang van de dag na die waarop het besluit overeenkomstig artikel 3:44, eerste lid, onderdeel a, ter inzage is gelegd.

Artikel 6:11 Awb

Ten aanzien van een na afloop van de termijn ingediend bezwaar- of beroepschrift blijft niet-ontvankelijkverklaring op grond daarvan achterwege indien redelijkerwijs niet kan worden geoordeeld dat de indiener in verzuim is geweest.