

RECHTSPRAAK

Indien de Directeur van het Gewestelijk Arbeidsbureau, na de wederpartij te hebben gehoord, oordeelt dat zijn toestemming voor ontslag niet wordt vereist, dan mag de werkgever op dat oordeel afgaan. Van een nietige opzegging ex artikel 9 BBA is dan geen sprake.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 1962 bij werkgeefster in dienst getreden. Vanaf 1 september 1963 is werknemer werkzaam als hoofdleder van een clubhuis. Op 2 mei 1965 heeft werknemer per brief aan werkgeefster voorgesteld hem eventueel per eind september 1965 ontslag te verlenen. Op 4 mei 1965 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer bij brief van 5 mei 1965 opgezegd per 1 oktober 1965. Werknemer heeft zich op de nietigheid van het ontslag beroepen, gelet op zijn arbeidsongeschiktheid. Op 4 juli 1966 heeft hij zich hersteld verklaard en beschikbaar gehouden zijn werkzaamheden te hervatten. Werkgeefster heeft gepersisteerd in het ontslag. Werknemer stelt dat sprake is van een nietig ontslag, want verleend tijdens ziekte, en vordert (kort gezegd) doorbetaling van loon. Werkgeefster heeft de vordering bestreden, onder meer stellende dat het ontslag is verleend nadat werknemer bij brief van 2 mei 1965 aan werkgeefster had voorgesteld hem eventueel per eind september 1965 ontslag te verlenen. De kantonrechter oordeelde dat geen sprake is van een nietig ontslag, nu door werknemer niet is gesteld dat het ontslag hem is gegeven ondanks een weigering van het Gewestelijk Arbeidsbureau (hierna: GAB) een ontslagvergunning af te geven. De rechtbank heeft het vonnis van de kantonrechter grotendeels bekrachtigd. Werknemer stelde zich ook in hoger beroep op het standpunt dat het verleende ontslag nietig was, omdat de Directeur van het GAB voor dat ontslag geen toestemming had verleend. De rechtbank heeft deze grief van werknemer verworpen, nu werkgeefster zich met de brief van 2 mei 1965 tot de Directeur van het GAB heeft gewend met de vraag of zij, gelet op de inhoud van die brief, nog wel toestemming nodig had voor ontslag, hetgeen volgens de Directeur niet het geval was, omdat, als werkgeefster ontslag zou verlenen, sprake zou zijn van beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden. Werknemer heeft tegen dit vonnis beroep in cassatie ingesteld.

Oordeel Hoge Raad

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Indien een werkgever een arbeidsverhouding wenst te beëindigen en twijfelt of hiervoor toestemming van het GAB is vereist, ligt het voor de hand dat hij zich met die vraag zal wenden tot het GAB. Als deze, na de wederpartij te hebben gehoord, zijn oordeel uitspreekt dat zijn toestemming niet wordt vereist, dan mag de

werkgever op dat oordeel afgaan. Het kan niet de bedoeling van de wetgever zijn geweest een dergelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst vervolgens achteraf als nietig ex artikel 9 BBA te beschouwen. Er bestaat geen reden onderscheid te maken tussen de gevallen waarin de Directeur van het GAB zijn oordeel dat voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst geen toestemming vereist is, neerlegt in een beschikking waarin op die grond de toestemming wordt geweigerd en die waarin, zoals hier, dat oordeel op een andere manier ter kennis van de betrokkene wordt gebracht. Over dit laatste moet slechts anders worden geoordeeld indien degene die de arbeidsovereenkomst beëindigt op grond van de omstandigheden van het geval niet op het oordeel van de Directeur mocht afgaan. In dat geval dient de werkgever alsnog om een formele beslissing te vragen. De Hoge Raad verwerpt het beroep van werknemer.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 20-03-1970

ECLI: ECLI:NL:HR:1970:AC5006

Zaaknummer: 10.378

Rechters: Wiarda, Dubbink, Peters, Minkenhof en Drion

Advocaten: J.Y. Groeneveld en C.R.C. Wijckerheld Bisdom

Wetsartikelen: 6 BBA en 9 BBA