

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Voor een verzoek tot vervangende toestemming opzegging arbeidsovereenkomst van een voormalig personeelsvertegenwoordiger is geen voorafgaande toestemming van het UWV WERKbedrijf vereist. Werkgever heeft ook belang bij verzoek indien de ontslagvergunning nog moet worden aangevraagd

Werknemer is sinds 1 januari 2001 in dienst van werkgever. Werkgever heeft het UWV WERKbedrijf op 15 februari 2011 om een vergunning verzocht om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. Bij beschikking van 29 maart 2011 heeft UWV WERKbedrijf de verzochte vergunning verleend. Werknemer was tot maart 2011 voorzitter van de personeelsvertegenwoordiging van werkgever. Sinds maart 2011 is werknemer niet meer bij de personeelsvertegenwoordiging betrokken. Werkgever verzoekt vervangende toestemming ex artikel 7:670a BW. Werknemer stelt zich op het standpunt dat werkgever geen belang heeft bij dit verzoek, omdat de geldingsduur van de ontslagvergunning inmiddels is verstreken. Dat werkgever een tweede ontslagaanvraag heeft ingediend, doet hieraan niets af.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Door werknemer is niet betwist dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst op zichzelf verband houdt met de door werkgever doorgevoerde reorganisatie binnen haar onderneming en niet met zijn voormalig lidmaatschap van de personeelsvertegenwoordiging. De kantonrechter verwierpt het door werknemer ingenomen standpunt dat werkgever geen belang (meer) heeft bij de verzochte toestemming omdat het verzoek om toestemming gekoppeld is aan de reeds door werkgever verkregen ontslagvergunning waarvan de geldigheid inmiddels is geëxpireerd. Ten aanzien van de nieuwe procedure heeft werkgever in ieder geval wel belang bij het verkrijgen van toestemming. Overigens overweegt de kantonrechter, ten overvloede, dat op grond van het bepaalde in artikel 7:670a lid 2 BW de toestemming in de gegeven omstandigheden een constitutief vereiste vormt om de arbeidsovereenkomst tussen partijen oprechtsgeldige wijze te kunnen beëindigen. In die zin heeft werkgever (uiteraard) belang bij haar verzoek. Voor de stelling van werknemer dat het verzoek gekoppeld moet zijn aan een reeds verleende of nog te verlenen ontslagvergunning van het UWV WERKbedrijf biedt noch de wet, noch de jurisprudentie een aanknopingspunt. Het is naar het oordeel van de kantonrechter ook niet relevant of de toestemming voor dan wel na het verkrijgen van de ontslagvergunning wordt gevraagd. Van belang is immers slechts dat deze toestemming verkregen is op het moment dat de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt. Het ontbreken van toestemming maakt de opzegging immers op grond van artikel 7:677 lid 5 BW vernietigbaar.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 23-06-2011

ECLI: ECLI:NL:RBL EE:2011:BR0008

Zaaknummer: 353040 \ VZ VERZ 11-93

Rechters: J.C.G. Leijten

Advocaten: R.K.A. Kop en H.J.A. van Dijk

Wetsartikelen: 7:670a BW