

# Het Tips & Advies Ondernemershandboek



## 5.7. Opzegverboden

Als er sprake is van een opzegverbod, dan mag de werknemer niet ontslagen worden. In de wet zijn twee soorten opzegverboden opgenomen, te weten: 'wegens' en 'tijdens'.

Een werknemer mag niet ontslagen worden 'wegens':

- lidmaatschap van een vakbond;
- het bijwonen van vergaderingen van de Eerste Kamer of vertegenwoordigende organen van publiekrechtelijke lichamen die bij rechtstreekse verkiezing worden samengesteld en commissies uit deze organen (met uitzondering van de Tweede Kamer);
- het opnemen van zijn recht op adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind;
- het opnemen van zijn recht op kort- en langdurend zorgverlof of het opnemen van ouderschapsverlof;
- bij overgang van onderneming;
- het niet willen werken op zondag;
- werk als functionaris voor de gegevensbescherming in de zin van de Wet bescherming persoonsgegevens.

Deze 'wegens' opzegverboden gelden altijd, oftewel: er bestaan geen uitzonderingen op.

Een werknemer mag niet ontslagen worden 'tijdens':

- ziekte (104 weken);
- zwangerschap, bevalling, zwangerschaps- en bevallingsverlof en zes weken nadat de werknemer haar werk heeft hervat na het einde van het bevallingsverlof;
- zes weken nadat de werknemer haar werk heeft hervat na het einde van ziekte die volgde op bevallingsverlof, waarbij zwangerschap of bevalling de oorzaak van de ziekte was;
- militaire of vervangende dienst;
- lidmaatschap van een medezeggenschapsorgaan;
- kandidaatschap voor een medezeggenschapsorgaan;
- de twee jaar nadat de werknemer lid was van een medezeggenschapsorgaan;
- lidmaatschap van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad;

- werk als deskundig werknemer in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet.

Op de 'tijdens' opzegverboden bestaan een aantal uitzonderingen. Ze gelden niet:

- als de opzegging wordt gedaan tijdens de proeftijd;
- als de werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging (en dit niet binnen 14 dagen heeft herroepen);
- als de werknemer op staande voet wordt ontslagen wegens een dringende reden;
- als de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd wegens het bereiken (of bereikt hebben) van de AOW- of andere pensioengerechtigde leeftijd.

Het opzegverbod tijdens ziekte geldt niet als de werknemer ziek is geworden nadat een verzoek om toestemming voor opzegging (bij het UWV) of ontbinding (van de kantonrechter) van het contract is ontvangen.