

# Opzegverboden: wanneer mag u niet zonder meer ontslaan?



**Het kan zijn dat u het dienstverband met een werknemer wil beëindigen. Misschien omdat hij niet goed functioneert of omdat hij boventallig wordt door bedrijfseconomische- of organisatorische veranderingen in uw organisatie.**

De wet bepaalt echter dat u een werknemer niet altijd zomaar mag ontslaan. Er kan namelijk sprake zijn van een opzegverbod. Maar wat houdt dat in en hoe gaat u hiermee om?

Voor het ontslaan van een werknemer wegens bedrijfseconomische redenen of [ziekte \(verdiepingsartikel\)](#) heeft u meestal een ontslagvergunning nodig van UWV. Maar in sommige gevallen mag u zelfs met die ontslagvergunning in de hand, de werknemer toch niet ontslaan. Er kan namelijk sprake zijn van een opzegverbod.

De wet kent verschillende opzegverboden, waarvan elk opzegverbod ziet op een bepaalde, specifieke situatie. Daardoor heeft de werknemer in die specifieke situatie extra ontslagbescherming.

### **Opzegverboden tijdens bepaalde situaties**

De wet kent twee soorten [opzegverboden](#). Het eerste soort opzegverbod is het zogenoemde 'tijdens-opzegverbod'. Dit soort opzegverboden zijn van toepassing tijdens een bepaalde situatie.

Een bekend 'tijdens-opzegverbod' is [het opzegverbod tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid \(V&A\)](#). Dit opzegverbod geldt in principe gedurende twee jaar, maar duurt langer als UWV u een loonsanctie heeft opgelegd omdat u de re-integratieverplichtingen onvoldoende heeft nageleefd. Soms duurt het opzegverbod ook korter, bijvoorbeeld als u een werknemer heeft die [de AOW-gerechtigde leeftijd](#) heeft bereikt.

Verder geldt er een opzegverbod tijdens de zwangerschap en tijdens het bevallingsverlof. Als de werknemster na haar bevalling weer gaat werken, geldt ook een opzegverbod gedurende een periode van zes weken na het einde van het bevallingsverlof.

Tot slot geldt er een 'tijdens-opzegverbod' als de werknemer lid is van de (centrale- of groeps) ondernemingsraad of van de personeelsvertegenwoordiging. Het opzegverbod geldt ook als uw werknemer kandidaat is voor een dergelijk medezeggenschapsorgaan of daarvan onlangs (tot twee jaar terug) lid is geweest.

### Zwangere beschermd, ook zonder verklaring

Een werkgever diende bij UWV een aanvraag in voor de beëindiging van het dienstverband van een werknemster wegens bedrijfseconomische omstandigheden. De werknemster liet toen UWV weten dat ze zwanger was.

Toch kende UWV de werkgever een opzegvergunning toe, omdat de werknemster geen verklaring had overgelegd van een arts of een verloskundige waaruit haar zwangerschap bleek. Na haar ontslag stapte de werknemster naar de rechter met een beroep op het opzegverbod. Ze vorderde ook onder meer een billijke vergoeding van € 50.000 bruto.

#### Kiezen

De rechter oordeelde in het voordeel van de werknemster. De werknemster was ten tijde van de opzegging inderdaad zwanger. Dat dit bij het aanvragen van de ontslagvergunning nog niet bekend was, deed daaraan niets af. Ook vond de rechter het niet van belang dat UWV wegens het ontbreken van een zwangerschapsverklaring de vergunning had afgegeven.

Omdat volgens de rechter de arbeidsovereenkomst pas op z'n vroegst had kunnen worden beëindigd een paar maanden na het eindigen van het bevallingsverlof, kende de rechter een billijke vergoeding van € 15.000 bruto toe. Hierbij gaf hij aan dat werkgevers er niet voor mogen kiezen een arbeidsovereenkomst te laten eindigen zonder dat de juiste regels in acht worden genomen.

*Rechtbank Rotterdam, 2 april 2019, ECLI (verkort): 3299*

### Opzegverboden wegens bepaalde situaties

Het tweede soort opzegverbod dat de wet kent is het zogenoemde 'wegens-opzegverbod'. Bij het 'wegens-opzegverbod' mag een bepaalde situatie niet de aanleiding zijn om het dienstverband te beëindigen.

Zo mag u de werknemer niet ontslaan om de enkele reden dat hij lid is van een vakbond. Dit opzegverbod geldt ook als de werknemer activiteiten verricht voor een vakbond of deelneemt aan activiteiten van een vakbond.

Een ander 'wegens-opzegverbod' ziet op de situatie waarin uw werknemer geboorteverlof, aanvullend geboorteverlof, ouderschapsverlof, adoptieverlof, pleegzorgverlof of zorgverlof opneemt.

### Wanneer geldt opzegverbod niet

In sommige situaties geldt het 'tijdens-opzegverbod' in de voorbeelden hiervoor echter niet. Als het gaat om ziekte en arbeidsongeschiktheid, geldt het opzegverbod niet als de werknemer zich ziek meldt nadat u een ontslagaanvraag heeft ingediend.

Daarnaast is het 'tijdens-opzegverbod' niet van toepassing als een werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst. Het 'tijdens-opzegverbod' geldt evenmin gedurende de proeftijd. U kunt de arbeidsovereenkomst dan per direct opzeggen.

Ook als u uw werknemer op staande voet ontslaat en de arbeidsovereenkomst dus per direct beëindigt, geldt het opzegverbod niet. Er moet dan sprake zijn van dringende redenen voor een ontslag, zoals diefstal.

In die gevallen geldt het opzegverbod niet. Het opzegverbod geldt evenmin als u de arbeidsovereenkomst opzegt wanneer uw werknemer de AOW- of andere pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

### Niet-zieke werknemster terecht ontslagen

Een werknemster werkte als medewerkster telefonische verkoop. Op enig moment meldde zij zich met griep ziek bij de werkgever. Daarna kwam zij nog twee dagen op het werk.

Niet veel later diende de werkgever voor haar een ontslaaanvraag in bij UWV. Deze instantie verleende vervolgens aan de werkgever een ontslagvergunning, waarna de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werknemster opzegde.

De werknemster was het met die opzegging niet eens omdat sprake zou zijn van het opzegverbod tijdens ziekte. Zij stapte daarom naar de rechter en verzocht onder meer een billijke vergoeding.

Omdat de werknemster voor de opzegging nog op kantoor was geweest, was de werkgever van mening dat zij op het moment van de opzegging niet ziek was.

#### Sigaretje

Volgens de werkgever had werknemster zich zelfs beter gemeld en was zij vervolgens komen werken. Zij had volgens de werkgever toen met iedereen gepraat en zelfs een sigaretje gerookt. De werknemster heeft hier vervolgens onvoldoende argumenten tegenin gebracht.

De rechter was dan ook van mening dat onvoldoende was komen vast te staan dat zij ten tijde van de opzegging ziek was. Hij wees de vorderingen van de werknemster dan ook af.

*Rechtbank Den Haag, 18 december 2018, ECLI (verkort): 16308*

## Bedrijf sluiten

De 'tijdens-opzegverboden' gelden ook niet als u [de werkzaamheden van uw onderneming beëindigt \(tool\)](#). Met andere woorden, als u uw bedrijf sluit. In dat geval geldt het 'tijdens-opzegverbod' alleen voor werknemers die zwangerschaps- of bevallingsverlof genieten.

Stopt u met de werkzaamheden van een bedrijfsonderdeel? Dan geldt het 'tijdens-opzegverbod' niet altijd. Voor werknemers die ten minste 26 weken uitsluitend of in hoofdzaak in dat bedrijfsonderdeel hebben gewerkt, geldt het opzegverbod namelijk niet tijdens de zwangerschap en in de hiervoor genoemde periode van zes weken na het bevallingsverlof.

Is de werknemster nog met zwangerschaps- of bevallingsverlof? Dan geldt het opzegverbod wel. Bij het sluiten van een bedrijfsonderdeel geldt het 'tijdens-opzegverbod' ook niet voor de werknemer die lid is van of kandidaat is gesteld voor een medezeggenschapsorgaan.

## De werknemer kan zich neerleggen bij de opzegging

### Billijke vergoeding na opzegging

Het is mogelijk dat u de arbeidsovereenkomst opzegt, ondanks dat er een opzegverbod van toepassing is. Dan zal dit de arbeidsovereenkomst gewoon beëindigen.

De opzegging zelf is echter niet rechtsgeldig. Dat is alleen het geval als een van de hiervoor genoemde uitzonderingen van toepassing is.

Is dat niet zo, dan kan de werknemer binnen twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd, de opzegging laten vernietigen door de rechter. Als dat gebeurt, is de werknemer nog in dienst.

De werknemer kan overigens ook besluiten zich bij de opzegging neer te leggen. Dan blijft arbeidsovereenkomst gewoon beëindigd, maar kan de werknemer de rechter wel vragen om hem [een billijke vergoeding \(video\)](#) toe te kennen.

### Ontbinding door rechter

In sommige situaties moet u naar de rechter om te vragen om een ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De rechter zal dan rekening houden met opzegverboden die misschien van toepassing kunnen zijn. Dit betekent dat hij in principe de arbeidsovereenkomst niet zal ontbinden als er sprake is van een opzegverbod.

Maar in bepaalde gevallen kan de rechter – ondanks een opzegverbod – toch de arbeidsovereenkomst ontbinden. Dat is bijvoorbeeld het geval als u de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet verzoekt vanwege de situatie waar het opzegverbod voor geldt.

Het kan namelijk zo zijn dat de werknemer niet goed functioneert en u om die reden de arbeidsovereenkomst wilt ontbinden. In zo'n situatie zou de rechter dat kunnen doen, ook als die werknemer ziek is. Het disfunctioneren en de ziekte mogen dan niet met elkaar samenhangen.

In bepaalde gevallen kan het ook voorkomen dat de rechter oordeelt dat het in het belang van de werknemer is dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, ondanks een opzegverbod. Vooral als er gewerkt moet worden in een - voor de werknemer - ziekmakende situatie kan dit aan de orde zijn.

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Dick van Deventer, advocaat bij [Valegis Advocaten](#), e-mail: [d.vandeventer@valegis.com](mailto:d.vandeventer@valegis.com)

## Dit is een artikel van de redactie van Salaris Rendement

Salaris Rendement is dé informatiebron voor professionals die verantwoordelijk zijn voor de loon- en personeelsadministratie. Als salarisadministrateur, hoofd financiële administratie, P&O-manager of medewerker personeelsadministratie kunt u bijdragen aan een beter rendement van uw organisatie. U moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond loonheffingen, sociale verzekeringen, pensioenen, personeelssubsidies en arbeidsrecht.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Salaris Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. Salaris Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad Salaris Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

[www.rendementuitgeverij.nl](http://www.rendementuitgeverij.nl)