
Van: NOAB Adviesgroep lid WVO advocaten
Datum: 2 september 2025
Categorie: arbeidsrecht
Onderwerp: de werking en uitleg van opzegverboden

1. Inleiding

Aan een (voorgenomen) ontslag van een werknemer zijn nogal wat regels verbonden. Zo moet een werkgever een redelijke grond hebben voor ontslag, tenzij de overeenkomst bijvoorbeeld van rechtswege afloopt zoals bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Naast de redelijke grond moet ook herplaatsing binnen de organisatie niet mogelijk zijn. Tot slot mag er geen opzegverbod van toepassing zijn. Een opzegverbod is een in de wet geregelde situatie waarbij een werkgever de arbeidsovereenkomst niet mag opzeggen. In deze praktijknotitie worden de verschillende opzegverboden besproken en toegelicht waarbij ook zal worden ingegaan op de uitzonderingen.

2. Soorten opzegverboden

Opzegverboden zijn dus in de wet geregelde situaties waarin een werkgever niet mag overgaan tot beëindiging van de arbeidsrelatie. Het UWV of de kantonrechter¹ moet bij de beoordeling van respectievelijk de ontslaaanvraag en het ontbindingsverzoek, toetsen of een opzegverbod van toepassing is. Daarbij geldt dat afhankelijk van de ontslaggrond een opzegverbod van toepassing kan zijn of niet. De meeste opzegverboden zijn opgenomen in artikel 7:670 BW. Daarnaast zijn er in de artikelen 7:646 BW, 7:648 BW en 7:649 BW discriminatieverboden opgenomen.

2.1. Onderscheid ‘wegens-’ en ‘tijdens-opzegverboden’

Er zijn twee typen opzegverboden. Er zijn opzegverboden ‘tijdens’ een situatie en opzegverboden ‘wegens’ een situatie. Het onderscheid is belangrijk omdat opzegging in strijd met een wegens-opzegverbod nooit is toegestaan, tenzij de opzegging om een totaal andere reden is (zie verderop in paragraaf 2.2.1) Heb je echter te maken met een tijdens-opzegverbod, dan zijn er uitzonderingssituaties waarin de werkgever ondanks het opzegverbod toch mag overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Ook deze uitzonderingssituaties zijn in de wet geregeld. Te denken valt aan situaties van proeftijdontslag, ontslag op staande voet of het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd (zie verderop in deze praktijknotitie).

Opzegverboden zijn ook van toepassing bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege afloopt is een andere situatie dan wanneer een werkgever voor de einddatum wil overgaan tot beëindiging en dus gebruik wenst te maken van tussentijdse opzegging. In dat laatste geval moet een werkgever wel een gegronde reden hebben voor ontslag en mag er geen opzegverbod aanwezig zijn die dit ontslag verbiedt.

2.2.1 De wegens-opzegverboden

Bij een wegens-opzegverbod mag de situatie (lees: hetgeen in het opzegverbod staat) niet de reden zijn voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De wet kent de volgende wegens-opzegverboden:

- Opzegging wegens vakbondsactiviteiten en vakbondslidmaatschap (7:670 lid 5 BW);

¹ Bij een ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen of langdurige ziekte moet de werkgever naar het UWV om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Voor de 'persoonlijke' ontslaggronden, zoals een verstoorde arbeidsverhouding en verwijtbaar handelen moet een werkgever naar de kantonrechter.

- Bij dit opzegverbod is het belangrijk om na te gaan of er toestemming is van werkgever om tijdens werktijd vakbondsactiviteiten te verrichten. Dit kan uitmaken voor de werking van het opzegverbod. Zo kon een werkgever niet overgaan tot ontslag van een werknemer wegens verspreiding van pamfletten met onjuistheden over standpunten van werkgever tijdens cao-onderhandelingen, omdat die verband hielden met de vakbondswerkzaamheden.² In die situatie waren de onjuistheden overigens ook niet specifiek aan de werknemer toe te rekenen. Een werkgever dient deze kritiek van een werknemer tevens vakbondslicid tot op zekere hoogte te accepteren.
- Opzegging wegens verlof voor het verrichten van politieke activiteiten (7:670 lid 6 BW);
 - De werknemer mag niet worden ontslagen wegens het verrichten van politieke activiteiten zoals het bijwonen van vergaderingen van de Eerste Kamer en andere overheidsorganen die bij rechtstreekse verkiezingen worden samengesteld, de Tweede Kamer daarvan uitgezonderd. Politiek verlof is geregeld in artikel 7:643 BW. Het opzegverbod geldt ook al op het moment dat het verlof is aangevraagd. Het is bij dit opzegverbod altijd goed om kritisch te kijken naar de reden waarvoor werknemer verlof vraagt. Alleen verlof voor het bijwonen van vergaderingen valt onder dit opzegverbod.
- Opzegging wegens verschillende zorgverloven zoals ouderschapsverlof, zorgverlof of adoptieverlof (7:670 lid 7 BW);
- Dit opzegverbod is ter bescherming van werknemers die gebruik maken van hun verlofrechten uit de Wet arbeid en zorg.
- Opzegging wegens overgang van onderneming (7:670 lid 8 BW);
 - Met dit opzegverbod worden werknemers beschermd bij overgang van onderneming. Van een overgang van onderneming is sprake wanneer een organisatie ten gevolge van een overeenkomst, fusie of splitsing van de vervreemder (verkoper) overgaat op de verkrijger (koper) waarbij er sprake moet zijn van behoud van identiteit.³ Een werkgever of ex-werkgever mag dus niet overgaan tot het ontslag van een of meerdere werknemers wegens de overgang om zo een bedrijf met minder werknemers - en daarmee een kostenreductie - te creëren.⁴
- Opzegging wegens het weigeren om op zondag te werken (7:670 lid 9 BW);
 - Artikel 5:6 Arbeidstijdenwet staat werken op zondag alleen toe als dit bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst is afgesproken en in sectoren waarin arbeid op zondag voortvloeit uit de aard van de werkzaamheden. Hierbij valt te denken aan zorginstellingen, politie en horeca. Een werknemer mag weigeren in te stemmen om op zondag te werken en de werkgever mag dan niet overgaan tot opzegging vanwege die weigering.
- Opzegging wegens het door werknemer geldend maken van zijn/haar rechten onder de Wet flexibel werken of de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (de WagwEU) (eveneens 7:670 lid 9 BW);
 - Dit opzegverbod is bedoeld om te voorkomen dat werknemers die een beroep doen op rechten rondom flexibele arbeid worden geconfronteerd met ontslag als gevolg van dat beroep.

Als er een andere reden is voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gedurende de periode van een wegens-opzegverbod, dan kan de arbeidsovereenkomst mogelijk wel worden beëindigd. Hierbij kun je bijvoorbeeld denken aan de situatie dat het opzegverbod wegens een overgang van onderneming samenvalt met het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Als je de arbeidsovereenkomst van een werknemer gedurende de overgang van onderneming beëindigt wegens het bereiken van de

² Rechtbank Limburg 23 januari 2014, ECLI:NL:RBLIM:2014:880.

³ Zie de regeling van artikel 7:662 e.v. BW.

⁴ Let op: in geval van ontslag wegens economische, technische of organisatorische redenen stelt artikel 4 lid 1 Richtlijn 2001/23/EG dat ontslag wel mogelijk is. Momenteel wordt hierover een uitspraak van de Hoge Raad in Nederland verwacht.

AOW-gerechtigde leeftijd ex artikel 7:669 lid 4 BW, dan staat het opzegverbod overgang van onderneming niet aan dit ontslag in de weg. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft immers niets van doen met de overgang van onderneming, maar heeft (uitsluitend) te maken met het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. De voorwaarde voor ontslag is dus dat de beëindiging geen verband houdt met het opzegverbod.

2.2.2. De gelding van tijdens-opzegverboden

Een tijdens-opzegverbod geldt gedurende een periode waarin de werknemer zich in een bepaalde situatie bevindt. De wet kent een aantal tijdens-opzegverboden die wij hieronder kort bespreken:

- Opzegging tijdens de periode van ziekte (7:670 lid 1 BW);
 - Dit is een van de meest voorkomende en voor werkgevers verstrekende opzegverboden. In paragraaf 3.1 van deze praktijknotitie gaan wij hier dieper op in.
- Opzegging tijdens zwangerschap (7:670 lid 2 BW) en het daaraan gekoppelde verlof;
 - Tijdens de periode van zwangerschap mag er niet worden opgezegd. Een zwangerschap kan worden aangetoond met een zwangerschapsverklaring.⁵ Volgens het Europese Hof van Justitie begint de zwangerschap in geval van een ivf-traject op het moment dat de bevruchte eicel wordt geplaatst in de baarmoeder.⁶ Dit opzegverbod begint dus in een heel vroeg stadium en een werkgever kan hier simpelweg niet altijd van op de hoogte zijn. De wet kent verder speciaal verlof voor zwangeren. Dit is beter bekend als zwangerschaps- en bevallingsverlof. Ook gedurende deze verloven geldt het opzegverbod.
- Opzegging tijdens militaire dienst (7:670 lid 3 BW);
 - In Nederland geldt momenteel geen dienstplicht meer. Dit opzegverbod is dan ook alleen van toepassing op werknemers met een dienstplicht in het buitenland, zoals bijvoorbeeld Oekraïense werknemers. Bij cao kan hiervan worden afgeweken. Het opzegverbod geldt pas op het moment dat de militaire dienst daadwerkelijk begint.
- Opzegging tijdens het lidmaatschap van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging (7:670 lid 4 BW);
 - Een werknemer moet zich in zekere zin vrij voelen om zijn/haar taak in een ondernemingsraad / personeelsvertegenwoordiging te kunnen uitvoeren. Dat houdt in dat zij kritisch moeten kunnen zijn op voorgenomen besluiten van de onderneming waarover advies of instemming van de ondernemingsraad wordt gevraagd. Wanneer een werkgever over wil gaan tot beëindiging van het dienstverband van een werknemer met een dergelijk lidmaatschap, moet dit ontslag volledig los staan van het lidmaatschap.⁷ Uiteraard is het lidmaatschap geen vrijbrief om je als werknemer te misdragen, zodat een beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van bijvoorbeeld (ernstig) verwijtbaar handelen of ontslag op staande voet mogelijk blijft. Het is ook goed om te weten dat plaatsvervangers dezelfde rechten hebben als medezeggenschapsleden (artikel 6 lid 1 Wet op de Ondernemingsraden).
- Opzegging tijdens het lidmaatschap aan een voorbereidingscommissie van de ondernemingsraad (7:670 lid 10 sub b BW);
 - Een voorbereidingscommissie is een tijdelijke commissie die door een ondernemingsraad of, bij het ontbreken van een ondernemingsraad, door de werkgever wordt ingesteld om de oprichting of een specifieke taak rondom de ondernemingsraad voor te bereiden. De achterliggende reden dat voor leden van een voorbereidingscommissie een opzegverbod geldt, is hetzelfde als bij het lidmaatschap van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

⁵ Hoge Raad 9 maart 1990, ECLI:NL:HR:1990:AC0791.

⁶ HVJ EU 26 februari 2008, ECLI:EU:C:2008:119

⁷ Zie bijv. Gerechtshof Den Haag 29 augustus 2023, ECLI:NL:GHDHA:2023:1827.

- Opzegging tijdens de periode dat de werknemer op de kandidatenlijst van de ondernemingsraad / personeelsvertegenwoordiging staat of korter dan twee jaar geleden lid is geweest van de ondernemingsraad / personeelsvertegenwoordiging (7:670 lid 10 sub a BW);
 - Hiervoor geldt dezelfde achterliggende reden zoals bij het lidmaatschap. Of te wel: het lidmaatschap van een ondernemingsraad / personeelsvertegenwoordiging in het recente verleden mag geen reden zijn voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Werknemers moeten hun rol als lid van de ondernemingsraad / personeelsvertegenwoordiging vrij kunnen uitvoeren zonder dat dit consequenties heeft voor hun arbeidsovereenkomst.
- Opzegging tijdens de periode dat de werknemer (arbo)deskundige is ex artikel 13 en/of 14 arbeidsomstandighedenwet (7:670 lid 10 sub c BW);
 - Ook bij dit opzegverbod geldt dat de werknemer vrij moet kunnen zijn om kritisch te zijn op het handelen van de onderneming. Deze functie/neventaak vereist immers samenwerking met medezeggenschapsorganen. Ook moet deze werknemer kritisch kunnen zijn op bijvoorbeeld het beleid van de onderneming omtrent de Risico- Inventarisatie & Evaluatie (RI en E) en andere aspecten omtrent arbeidsomstandigheden binnen de onderneming.

2.2.3. Andere opzegverboden en discriminatie

Naast de hiervoor besproken opzegverboden zijn er ook nog opzegverboden die zien op gelijke behandeling. Zeker bij proeftijdontslag komt dit nog wel eens aan de orde en is het een punt van aandacht. Een proeftijd is voor werkgever bedoeld om inzicht te krijgen in de hoedanigheid van werknemer en de geschiktheid van de werknemer voor de bedongen arbeid. Andersom heeft de werknemer tijdens de proeftijd de mogelijkheid om inzicht te krijgen in de aard van zijn werkzaamheden en het bedrijf. Bij een ontslag tijdens de proeftijd hoef je geen reden voor de beëindiging te geven (tenzij de werknemer daar om vraagt). In de praktijk zien we regelmatig dat niet zozeer de 'mismatch' de reden is van een ontslag tijdens de proeftijd, maar bijvoorbeeld ziekte. Zo was bijvoorbeeld het proeftijdontslag van een werknemer met een meervoudige hartinfarct die daardoor langdurig afwezig was⁸ en het ontslag van een werknemer met ADHD en PTSS die door deze problematiek moeilijk meekwam in een functioneringstraject⁹ discriminatoir op grond van ziekte of chronische ziekte. Het gevolg is dat een proeftijdontslag dan niet geldig is. Gelijke behandeling en daarmee ook discriminatie is een precair gebied waarin voorzichtig handelen van de werkgever een absoluut vereiste is. De beëindiging van een arbeidsovereenkomst mag immers niet discriminatoir van aard zijn. Hierbij kan worden gedacht aan onderscheid in geslacht, arbeidsduur, arbeidsvoorwaarden of beloning maar ook op grond van handicap of chronische ziekte (ex artikel 7:646 BW, 7:648 BW en 7:649 BW).

Voor klokkenluiders geldt ook een aparte bescherming. Een klokkenluider is kort samengevat iemand die misstanden in de organisatie signaleert en vervolgens meldt. Deze persoon handelt door het melden van een misstand in het algemeen belang en verdient daarom extra (arbeidsrechtelijke) bescherming, zo is de gedachte. In artikel 17e Wet bescherming Klokkenluiders is de bescherming van de melder van een (vermoedelijk) misstand opgenomen. Het gaat dan om bescherming tegen arbeidsrechtelijke maatregelen van de werkgever als gevolg van de melding, waaronder ontslag. Voor een uitgebreid overzicht ten aanzien van de wet bescherming klokkenluiders wordt verwezen naar de eerder door ons opgestelde praktijknotitie van oktober 2024.

3. Uitzondering en aanvulling opzegverboden

In de wet zijn een aantal uitzonderingssituaties geregeld voor de tijdens-opzegverboden. Ook zijn er aan aantal aanvullingen geregeld bij het opzegverbod tijdens ziekte. Deze worden hierna behandeld.

⁸ Kantonrechter Utrecht 21 mei 2010, ECLI:NL:RBUTR:2010:BM5297

⁹ Gerechtshof Den Haag 17 december 2024, ECLI:NL:GHDHA:2024:2373

3.1. Opzegverbod ziekte - aanvullingen

Bij het opzegverbod tijdens ziekte is het uitgangspunt dat er in de eerste twee jaren van ziekte niet mag worden opgezegd. In afwijking hiervan geldt een termijn van zes weken voor een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Het is hierbij goed om te weten dat het gaat om ziekte/arbeidsongeschiktheid ten opzichte van de bedongen arbeid. Hiermee bedoelen wij de afgesproken arbeid/de functie.

Aan de termijn van twee jaar zitten echter nog wat haken en ogen. Zo gaan de twee jaren opnieuw lopen als de werknemer 4 weken of langer hersteld is geweest voor de bedongen arbeid. Ook bij ziekte ten gevolge van zwangerschap is het afhankelijk van de reden van de arbeidsongeschiktheid of de periodes voor en na het zwangerschaps-/bevallingsverlof samen kunnen worden geteld. De periode van zwangerschaps-bevallingsverlof zelf wordt niet meegerekend. Verder geldt dat het opzegverbod niet van toepassing is als de ziekmelding is gedaan nádat werkgever een ontslagvergunning heeft aangevraagd bij het UWV wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Een andere uitkomst zou ertoe leiden dat een werknemer kan 'vluchten' in ziekte en daarmee een ontslag op bedrijfseconomische omstandigheden zou kunnen frustreren.

Verder regelt artikel 7:670 lid 11 BW dat de periode van twee jaar kan worden verlengd. Dit is bijvoorbeeld het geval bij een loonsanctie van het UWV ex artikel 25 Wet WIA.¹⁰ Ook kan de periode worden verlengd indien werkgever en werknemer gezamenlijk om een verlengde wachttijd hebben verzocht ex art 19 Wet WIA. De termijn van twee jaar wordt tevens verlengd indien de werknemer niet tijdig de WIA-uitkering heeft aangevraagd.

Overigens worden de termen 104 weken en twee jaar regelmatig door elkaar gebruikt. Een werkgever doet er verstandig aan om zich te realiseren dat voor de loondoorbetaling tijdens ziekte een termijn van 104 weken geldt en voor het opzegverbod tijdens ziekte een termijn van twee jaar. Deze termijnen zijn net verschillend waardoor er enige dagen tussen de twee termijnen zitten. Stel: je rekent 104 weken vanaf 1 november 2023, dan zit je op 28 oktober 2025. Ga je in dat rekenvoorbeeld uit van twee jaar dan kom je uit op 1 november 2025. Formeel mag je het dienstverband in de periode tot aan 1 november 2025 dus niet beëindigen vanwege het opzegverbod tijdens ziekte van twee jaar ondanks dat een paar dagen eerder de loondoorbetalingsverplichting van 104 weken is verstreken. Dit kleine rekenverschil kan grote gevolgen hebben voor bijvoorbeeld de aanvraag compensatie transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid. Het is dus van belang hier rekening mee te houden.

Ondanks dat er tijdens ziekte een opzegverbod geldt, is het niet onmogelijk om in die situatie het dienstverband te beëindigen. Indien een werkgever kan aantonen dat de reden voor het ontslag geen verband houdt met de ziekte, kan het opzegverbod tijdens ziekte aan de kant worden geschoven.¹¹ Denk hierbij bijvoorbeeld aan de situatie dat de zieke werknemer (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld. Verwijtbaar handelen is een in de wet neergelegde redelijke grond voor ontslag en staat (vrijwel altijd) los van de ziekte. In een dergelijk geval is het mogelijk de arbeidsovereenkomst van een zieke werknemer (via de kantonrechter) de beëindigen. Ook als een werknemer zonder deugdelijke grond weigert om zijn re-integratieverplichtingen na te komen, kan het opzegverbod buiten toepassing worden verklaard.¹²

¹⁰ Een loonsanctie creëert niet een nieuw opzegverbod. Zie Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 19 mei 2025, ECLI:NL:GHARL:2025:3063

¹¹ HR 14 april 2023, ECLI:NL:HR:2023:559

¹² Rechtbank Gelderland 5 november 2018, ECLI:NL:RBGEL:2018:4761 (let op: er gelden strenge voorafgaande eisen, zoals loonstop en deskundigenoordeel)

3.2. Uitzondering voor tijdens-opzegverboden

De tijdens-opzegverboden zoals omschreven onder paragraaf 2.2.2, zijn in sommige situaties niet van toepassing. Dit is aan de orde wanneer een werknemer instemt met de opzegging door de werkgever (7:670a lid 2 sub a BW), er sprake is van proeftijdontslag (7:670a lid 2 sub b BW), er sprake is van ontslag op staande voet (7:670a lid 2 sub c BW) of als er sprake is van ontslag wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd (7:670a lid 2 sub a BW). Ook als er sprake is van *volledige* bedrijfsbeëindiging zijn de opzegverboden niet van toepassing (7:670a lid 2 sub d BW), tenzij de werknemer op dat moment geniet van zwangerschaps-/bevallingsverlof. Let op: wanneer er sprake is van *gedeeltelijke* bedrijfsbeëindiging, blijft het opzegverbod tijdens ziekte wél van toepassing. Van een werkgever wordt namelijk verwacht dat hij de zieke werknemer dan in een ander onderdeel van de onderneming zal re-integreren.

4. Opzegverboden en alternatieve wijzen van beëindiging

4.1. Alternatieve wijzen van beëindiging

In situaties waarin werkgever niet via het UWV of de kantonrechter een beëindiging van de arbeidsovereenkomst tracht te realiseren, is het afhankelijk van de wijze van beëindiging of een opzegverbod van toepassing is. Zo zijn opzegverboden in beginsel niet van toepassing als een werkgever met de werknemer een vaststellingsovereenkomst sluit ter beëindiging van het dienstverband. Hierin zit echter voor werknemers wel een risico. Indien een werknemer bijvoorbeeld tijdens ziekte of wegens een overgang van onderneming instemt met een vaststellingsovereenkomst, kan het UWV bij het beoordelen of de werknemer recht heeft op een uitkering oordelen dat er sprake is van een zogenaamde 'benadelingshandeling'. Hiermee wordt bedoeld dat de werknemer verwijtbaar (lees: door zijn eigen toedoen) werkloos is geworden met als consequentie dat hij geen recht heeft op een uitkering. De werknemer heeft immers onverplicht ingestemd met een vaststellingsovereenkomst en daarmee bij de werkgever zijn recht op loon prijsgegeven, als gevolg waarvan hij een beroep moet doen op publieke middelen (een WW-uitkering). Op dit punt heeft de werkgever een zekere zorgplicht die inhoudt dat hij de werknemer informeert dat het sluiten van een vaststellingsovereenkomst in dit soort situaties mogelijk gevolgen heeft voor het recht op een uitkering.

Een werkgever heeft naast het overeenkomen van een vaststellingsovereenkomst of een procedure bij het UWV of de kantonrechter (afhankelijk van de reden) ook de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst op te zeggen met instemming van werknemer. In die situatie hoeft er geen rekening te worden gehouden met de tijdens-opzegverboden. Ook hier is de kans aanzienlijk dat het UWV oordeelt dat sprake is van een benadelingshandeling en de aanvraag van een uitkering afwijst.

Over het algemeen wordt in de juridische praktijk aangenomen dat de opzegverboden niet gelden bij faillissement. Of dit hetzelfde is bij surseance van betaling, is niet zeker.¹³

¹³ Tekst & Commentaar BW, commentaar op art. 7:670 BW & Van der grinten Arbeidsovereenkomstenrecht 2018, hoofdstuk 25, p. 13.

4.2. Moment beoordeling opzegverbod

Om te bepalen of een opzegverbod van toepassing is, wordt gekeken naar het moment waarop de ontslaanvraag bij het UWV of het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter is ingediend. Ook in daaropvolgende procedures (zoals een hoger beroepsprocedure) wordt uitgegaan van de situatie zoals deze is bij de eerste procedure.¹⁴

Bij een ontslag van een statutair bestuurder van een vennootschap is geen toestemming van het UWV of de kantonrechter nodig. Dit is immers voorbehouden aan (meestal) de algemene vergadering van aandeelhouders, die het ontslag van een statutair bestuurder kan realiseren door middel van een ontslagbesluit. Dat wil overigens niet zeggen dat het opzegverbod tijdens ziekte niet geldt. Echter, indien een statutair bestuurder zich ziekmeldt *nadat* hij de schriftelijke oproeping voor de aandeelhoudersvergadering waarin zijn ontslag is geagendeerd heeft ontvangen, geldt het opzegverbod tijdens ziekte niet.¹⁵

4.3. Bij wie ligt de bewijslast?

In principe moet de werknemer stellen en zo nodig bewijzen dat er sprake is van een opzegverbod. Dit neemt echter niet weg dat ook bij werkgever een bewijslast ligt. Zo moet de werkgever kunnen bewijzen dat het ontslag geen verband houdt met een eventueel opzegverbod (bij een wegens-opzegverbod). Bij een beroep op een discriminatieverbod gaat de bewijslast van werkgever zelfs nog verder. De werknemer hoeft alleen maar feiten te stellen die discriminatie doen vermoeden, vanaf welk moment de werkgever moet gaan aantonen dat er (i) geen sprake is van discriminatie of (ii) dat er een objectieve rechtvaardigheidsgrond aanwezig is die de onrechtmatigheid van de discriminatie wegneemt.

5. Overtreding opzegverbod

Het in strijd handelen met een opzegverbod kan voor de werkgever ook financiële consequenties met zich meebrengen. Zo kan de rechter op verzoek van werknemer de beëindiging van de arbeidsovereenkomst vernietigen. Dat heeft tot gevolg dat de werknemer feitelijk altijd in dienst is gebleven en dat er alsnog met terugwerkende kracht loon moet worden betaald en premies moeten worden afgedragen. In plaats van vernietiging kan een werknemer de rechter ook vragen een billijke vergoeding toe te kennen. Hoe hoog die vergoeding is, is lastig om op voorhand te bepalen. Voor een billijke vergoeding is in ieder geval wel vereist dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Dat zal al snel het geval zijn in de situatie dat de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd terwijl er een opzegverbod van toepassing was.

6. Praktische tips:

Deze praktijknotitie is bedoeld om de kennis van de verschillende opzegverboden nog eens op te frissen. Dat neemt niet weg dat we graag afsluiten met een aantal korte praktische tips:

- Bedenk je altijd of de op de werknemer van wie je de arbeidsovereenkomst wil beëindigen wellicht een opzegverbod van toepassing is;
- Wees zeer terughoudend met het doen van voorgenomen (informele) ontslagmededelingen zodat je het risico op ziekmelden (met als gevolg dat het opzegverbod tijdens ziekte geldt) beperkt;

¹⁴ Hoge Raad 18 februari 2022, ECLI:NL:HR:2022:276.

¹⁵ Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 15 juni 2021, ECLI:NL:GHARL:2021:5770 & Gerechtshof 's-Hertogenbosch 22 augustus 2000, ECLI:NL:GHSHE:2000:AD6362

- Verwar het einde van een arbeidsovereenkomst 'van rechtswege' (automatisch) als gevolg van een aflopende arbeidsovereenkomst niet met een 'opzegging'. Het niet verlengen c.q. aflopen van een aflopende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is geen situatie waarop een opzegverbod van toepassing is;
- Wees kritisch bij ontslag bij een overgang van onderneming;
- Pas op met mededelingen die je doet over de reden van het ontslag in de proeftijd en blij in ieder geval weg van de reden 'ziekte';
- Ga altijd na of een werknemer binnen de organisatie lid is van een medezeggenschapsorgaan of kwalificeert als een deskundige als in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet;
- Raadpleeg bij twijfel over een opzegverbod een jurist. Schending van een opzegverbod kan veel onnodige kosten met zich meebrengen.

7. Ten slotte

Heb je vragen over de inhoud van deze NOAB praktijknotitie, dan kun je als NOAB-lid in het kader van de NOAB-helpdesk contact opnemen met:

NOAB Adviesgroep lid WVO advocaten
Tel. 055-506 66 50

Voorwaarden en disclaimer

Deze praktijknotities zijn specifiek bedoeld voor NOAB-kantoren. Het is niet toegestaan deze te delen met andere partijen. Daarnaast is de disclaimer van kracht die je kunt vinden op <https://noab.nl/disclaimer-privacy-en-cookieverklaring/>.