

## **10. Bijzondere opzegverboden**

### Opgave 10.1

a en b (Art. 7:670 lid 1 en 2 BW.)

### Opgave 10.2

b, c en d (Art. 7:677 BW jo. art. 7:678 BW, art. 7:670a lid 2 BW, art. 7:670 lid 1 BW.)

### Opgave 10.3

c (Art. 7:667 BW.)

### Opgave 10.4

b (Art. 7:681 lid 1 jo. 7:686a lid 4 sub a BW.)

### Opgave 10.5

1. Een algemeen opzegverbod is het verbod dat de werkgever in beginsel niet eenzijdig de arbeidsovereenkomst mag opzeggen zonder daarvoor een ontslagvergunning te hebben verkregen bij UWV (art. 6:671 lid 1 letter a BW).  
Een bijzonder opzegverbod is een wettelijke bepaling die regelt onder welke omstandigheid eveneens niet eenzijdig mag worden opgezegd door de werkgever.
2. De bijzondere opzegverboden zijn limitatief opgesomd in de wet. De werknemer kan dus niet een 'eigen' bijzonder opzegverbod creëren en daarop een beroep doen.

### Opgave 10.6

1. De werknemer kan de ontslagvergunning succesvol aanvechten. Met een verklaring van de dokter kan zij aantonen dat zij zwanger is en dat dus een bijzonder opzegverbod geldt.
2. Indien de werkgever overgaat tot daadwerkelijke opzegging van haar arbeidsovereenkomst op grond van de ten onrechte verkregen ontslagvergunning, kan de werknemer binnen 2 maanden na de opzegging bij de kantonrechter een procedure tot vernietiging van de opzegging starten (art. 7:681 lid 1 jo. 7:686a lid 4 sub a BW).

### Opgave 10.7

Als bijvoorbeeld de kantonrechter de opzegging vernietigt, betekent dit dat de arbeidsovereenkomst is blijven voortbestaan. De werkgever dient in dat geval alsnog het loon door te betalen en de werknemer moet weer in staat worden gesteld de werkzaamheden te hervatten.

### Opgave 10.8

Onjuist. Een verzoek tot vernietiging van de opzegging aan de kantonrechter kan de werknemer alleen binnen 2 maanden na de opzegging indienen (art. 7:686a lid 4 sub a BW). Daarna vervalt deze bevoegdheid van de werknemer.

### Opgave 10.9

1. Nee, onderscheid op basis van een volledig dienstverband of parttime dienstverband is niet toegestaan (art. 7:648 BW). De werkgever mag bij een reorganisatie dus niet eerst alle parttimers ontslaan.
2. Ja, de werkgever moet hiermee rekening houden. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met een werknemer die lid is van de ondernemingsraad, een centrale ondernemingsraad, een groepsondernemingsraad, een vaste commissie van die raden of een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, of een personeelsvertegenwoordiging (art 7:670 BW).

Opgave 10.10

De bijzondere opzegverboden (van art. 7:670 BW) zijn niet van toepassing in het geval van:

- beëindiging dienstverband met wederzijds goedvinden;
- opzegging tijdens proeftijd;
- opzegging op grond van dringende redenen;
- het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
- opzegging door de curator bij een faillissement of als de opzegging het gevolg is van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of dat deel van de onderneming. Hierop is een uitzondering gemaakt voor werknemers die zwangerschapsverlof of bevallingsverlof genieten.