**10. Opzegverboden**

Opgave 10.1 a en b (art. 7:670 lid 1 en 2)

Opgave 10.2 b, c en d (art. 7:677 BW jo art. 7:678 BW, art. 7:670 lid 1 Bw, art. 7:670ª lid 2 BW),

Opgave 10.3 c (art. 7:667 BW)

Opgave 10.4 a en c (art. 7:629 lid 1 BW,)

Opgave 10.5

Dat wil zeggen dat de opzegging in stand blijft tot het moment waarop de kantonrechter het gegeven ontslag vernietigt (art. 7:681 BW). Na die vernietiging van de opzegging blijven de verplichtingen van werkgever en werknemer uit hoofde van de arbeidsovereenkomst gewoon bestaan. Zo zal de werkgever loon moeten betalen en moet de werknemer in staat worden gesteld de vroegere werkzaamheden te hervatten.

Opgave 10.6 a (art. 7:628 lid 1 BW) en b

Opgave 10.7

1. Martine kan een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV.

2. Loonstop.

3. Het verschil tussen een loonstop en opschorting van het loon is dat bij een loonstop over de periode geen loon wordt betaald, terwijl bij opschorting de werknemer volledig recht op het opgeschorte loon herkrijgt wanneer de werknemer weer voldoet aan de plicht om controle mogelijk te maken.

Opgave 10.8 d (In de andere alternatieven is er een belang van de werknemer een deskundigenoordeel te vragen.)

Opgave 10.9 b (art. 7:682 BW)

Opgave 10.10

1. Onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap is volgens de wet direct onderscheid en niet toegestaan.

2. Nee, onderscheid op basis van een volledig dienstverband of parttime dienstverband is niet toegestaan, tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is (art. 7:648 BW). De werkgever mag bij een reorganisatie dus niet eerst alle parttimers ontslaan. Werkgever moet bij het ontslag het anciënniteitsbeginsel binnen iedere leeftijdscategorie van uitwisselbare functies toepassen.

3. 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 van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, of van een personeelsvertegenwoordiging.

Opgave 10.11

Het opzegverbod is niet van toepassing in geval van:

- beëindiging dienstverband met wederzijds goedvinden

- opzegging tijdens proeftijd

- opzegging op grond van dringende redenen

- 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 werkneemsters die zwangerschapsverlof of bevallingsverlof genieten.

Opgave 10.12

1. Van een dergelijke opzegging is sprake als de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt omdat de werknemer een beroep heeft gedaan op bepaalde rechten. Het opzegverbod komt voor bij opzegging wegens een beroep op discriminatoir onderscheid naar arbeidsduur (art. 7:648 lid 1 BW). Een beroep in of buiten rechte op de Algemene wet gelijke behandeling (art. 8 AWGB).   
 Een ander voorbeeld is lidmaatschap vakbond (art. 7:670 lid 5 BW).  
 Een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur (art. 3 WAA).

2. Als de werkgever een opzegverbod schendt, moet de werknemer de kantonrechter verzoeken de opzegging te vernietigen of hem een billijke vergoeding toe te kennen ten laste van werkgever (art. 7:681 lid 1 BW).

3. Hij moet dit verzoekschrift binnen 2 maanden bij de kantonrechter indienen. De termijn is een vervaltermijn.