

## RECHTSPRAAK

***Werkgever heeft arbeidsovereenkomst opgezegd en niet de ontbindende voorwaarde ingeroepen, waardoor in strijd met het opzegverbod tijdens ziekte en bevallingsverlof is gehandeld en aan werkneemster een billijke vergoeding wordt toegekend.****Feiten*

Werkneemster is op 1 mei 2022 bij werkgeefster in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van zes maanden. Deze overeenkomst is per 1 november 2022 verlengd voor de duur van één jaar en vervolgens op 4 september 2023 nogmaals verlengd tot 1 november 2024. Naast haar werkzaamheden volgde werkneemster de opleiding sociaal werk aan de Hogeschool van Utrecht. Per 1 november 2024 zijn partijen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan. In artikel 16 van deze arbeidsovereenkomst is een ontbindende voorwaarde opgenomen, luidende: “Werknemer dient uiterlijk 15 september 2025 het diploma behorende bij de opleiding sociaal werk, met uitstroom profiel jeugd bij opleidingsinstituut Hogeschool van Utrecht, aan werkgever te overleggen. Is voornoemde datum verstreken dan is werkgever gerechtigd het dienstverband te ontbinden middels schriftelijke opzegging met in achtneming van een opzegtermijn van één maand. Dit contract zal dan per 1 november 2025 van rechtswege eindigen.” Op 17 januari 2025 heeft werkneemster zich ziek gemeld en zij heeft daarna geen werkzaamheden meer verricht. Vervolgens is zij zwanger geraakt en op 26 juli 2025 (drie maanden te vroeg) bevallen van haar dochter, waarna zij bevallingsverlof genoot tot december 2025. Op 10 september 2025 heeft werkgeefster aan werkneemster een brief verzonden waarin staat dat het contract van rechtswege eindigt wegens het niet voldoen aan artikel 16 en dat het contract eindigt per 1 december 2025 wegens een opzegtermijn van twee maanden. Op 4 december 2025 heeft werkgeefster vervolgens bericht dat het dienstverband per 1 december 2025 is geëindigd. Werkneemster heeft op 12 december 2025 laten weten te berusten in het einde van de arbeidsovereenkomst per 1 december 2025. Werkgeefster heeft geen ontbindende voorwaarde ingeroepen, maar de arbeidsovereenkomst opgezegd. De kantonrechter overweegt dat van het inroepen van een ontbindende voorwaarde geen sprake is geweest, omdat werkgeefster niet heeft gehandeld zoals overeengekomen in artikel 16 en in de brief van 10 september 2025 heeft gesproken over opzegging met een opzegtermijn van twee maanden. Daarnaast was werkneemster sinds 17 januari 2025 arbeidsongeschikt en genoot zij bevallingsverlof tot december 2025. Werkneemster verzoekt toekenning van een billijke vergoeding van € 90.000 bruto, gebaseerd op loonschade van twee brutojaarsalarissen en een extra vergoeding van 50% ter compensatie van psychische gevolgen en ter afschrikking van werkgeefster. Werkgeefster stelt zich op het standpunt dat er sprake was van beëindiging wegens het niet voldoen aan

artikel 16 van de arbeidsovereenkomst en verzoekt subsidiair om matiging van de billijke vergoeding tot € 6.750 bruto.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster geen ontbindende voorwaarde heeft ingeroepen. Werkgeefster heeft immers niet gehandeld zoals is overeengekomen in artikel 16 van de arbeidsovereenkomst en in de brief van 10 september 2025 zelf een opzegtermijn van twee maanden gehanteerd, waardoor er sprake is van opzegging per 1 december 2025. De opzegging is niet rechtsgeldig, omdat er sprake is van een opzegverbod. Werkneemster was sinds 17 januari 2025 arbeidsongeschikt en genoot daarnaast bevallingsverlof tot december 2025. Daarom gold het opzegverbod wegens ziekte en bevallingsverlof ten tijde van de opzegging op 10 september 2025. De ongeldige opzegging wordt aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster, zodat een billijke vergoeding wordt toegekend. Bij de hoogte van de billijke vergoeding wordt overwogen dat er geen sprake is van onderbouwing voor twee jaar loonschade, mede omdat werkneemster nog geen diploma sociaal werk had behaald terwijl dit volgens werkgeefster in het kader van aanbesteding en gemeentelijke afspraken noodzakelijk was voor voortzetting van de werkzaamheden. De kantonrechter gaat ervan uit dat de arbeidsovereenkomst zonder diploma hoe dan ook beperkt zou hebben voortgeduurd. Wel wordt geoordeeld dat werkgeefster eerder in gesprek had moeten gaan met werkneemster na haar uitval in januari 2025 en dat een verlenging van de termijn voor het behalen van het diploma voor de duur van de arbeidsongeschiktheid in de rede had gelegen. Dit leidt tot een toerekenbare schadecomponent van ongeveer acht maanden loon, hetgeen neerkomt op een billijke vergoeding van € 20.000 bruto. Een extra verhoging van 50% wordt niet toegekend, omdat onvoldoende feiten en omstandigheden zijn gesteld over de psychische gevolgen in relatie tot de handelingen van werkgeefster. De billijke vergoeding wordt daarom vastgesteld op € 20.000 bruto, te vermeerderen met wettelijke rente vanaf de veertiende dag na de datum van de beschikking. Werkgeefster wordt veroordeeld in de proceskosten.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 01-05-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:2334

**Zaaknummer:** 12083954 \ AE VERZ 26-8

**Rechters:** C.J.M. Hendriks

**Advocaten:** mr. M.J. Giltjes, J.M. O'Keefe en R.J.J. Boekhorst

**Wetsartikelen:** 7:681 lid 1 sub a BW en 7:670 lid 1 BW