

RECHTSPRAAK

## werknemer/werkgeefster

***Opzegging tijdens de proeftijd niet rechtsgeldig, nu werknemer voorafgaand aan de indiensttreding bij werkgeefster in dezelfde functie werkzaam is geweest op basis van een uitzendovereenkomst, zodat het overeengekomen proeftijdbeding nietig is.***

### *Feiten*

Werknemer is in de periode van 6 december 2017 tot en met 31 augustus 2018 via een uitzendovereenkomst voor werkgeefster werkzaam geweest in de functie van grondwerker. Met ingang van 3 september 2018 is werknemer voor onbepaalde tijd in dienst getreden van werkgeefster in dezelfde functie. Er is een proeftijd overeengekomen van twee maanden. Op 22 oktober 2018 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst per direct opgezegd. Werknemer verzoekt thans vernietiging van de opzegging en wedertewerkstelling. Hij legt aan zijn vordering ten grondslag dat het overeengekomen proeftijdbeding in de arbeidsovereenkomst nietig is en de opzegging niet rechtsgeldig.

### *Oordeel*

Het standpunt van werknemer ten aanzien van de nietigheid van de proeftijd is naar het oordeel van de kantonrechter juist. Vast staat immers dat werknemer voorafgaand aan de indiensttreding bij werkgeefster werkzaam is geweest op basis van een uitzendovereenkomst in dezelfde functie, namelijk als grondwerker. Het enkele feit dat bij indiensttreding is overeengekomen dat hij gedurende het dienstverband zijn rijbewijs CE zou gaan behalen, is onvoldoende om te oordelen dat sprake is van een andere vaardigheid, die een proeftijd kan rechtvaardigen. Op grond van het bepaalde in artikel 7:652 lid 8 aanhef en sub e BW is de overeengekomen proeftijd nietig. Werkgeefster heeft dan ook niet rechtsgeldig opgezegd tijdens de proeftijd. Werkgeefster heeft ter zitting nog aangevoerd dat zij werknemer op staande voet heeft ontslagen, om de redenen die in de bevestigingsbrief van 23 oktober 2018 zijn opgesomd. Die brief is volgens werkgeefster weliswaar onzorgvuldig geformuleerd, omdat daarin wordt gesproken over een opzegging tijdens de proeftijd, maar het moet werknemer uit een eerder telefoongesprek duidelijk zijn geweest dat hij op staande voet is ontslagen, aldus werkgeefster. De kantonrechter gaat hier niet in mee. Dat in de ontslagbrief aan werknemer een aantal verwijten wordt gemaakt als reden voor het gegeven ontslag, betekent op zich nog niet dat sprake is van een ontslag op staande voet. Ook een opzegging tijdens de proeftijd moet namelijk worden gemotiveerd (art. 7:676 BW). Werknemer heeft het ontslag naar het oordeel van de kantonrechter in de gegeven omstandigheden niet anders kunnen of hoeven

opvatten dan als een ontslag tijdens de proeftijd. In rechte is dan ook niet komen vast te staan dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer onverwijld heeft opgezegd wegens een dringende reden. Geconcludeerd wordt dat de arbeidsovereenkomst doorloopt na 22 oktober 2018. Werknemer heeft zich beschikbaar gehouden voor het verrichten van werkzaamheden. Werknemer heeft dan ook recht op doorbetaling van loon. De kantonrechter vernietigt de opzegging van 22 oktober 2018 en veroordeelt werkgeefster om werknemer tot de werkplek toe te laten alsmede tot doorbetaling van loon.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 11-01-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2019:211

**Zaaknummer:** 7331583 AE VERZ 18-111

**Rechters:** J.J.M. De Laat

**Advocaten:** C.J. Tijman en A. Heijink

**Wetsartikelen:** 7:652 BW en 7:676 BW