

## RECHTSPRAAK

***Een niet rechtsgeldig gegeven proeftijdontslag betekent niet direct dat de opzegging met onmiddellijke ingang ongedaan is gemaakt. De werknemer dient daarvoor een vernietigingsprocedure te starten.****Feiten*

Werkneemster is op 1 april 2019 bij werkgeefster in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 31 maart 2020. In de arbeidsovereenkomst is een proeftijdbeding voor de duur van twee maanden opgenomen. Werkgeefster heeft werkneemster op 31 mei 2020 bij brief ontslagen waarbij zij een beroep op het proeftijdbeding deed. Vervolgens heeft het UWV geoordeeld dat werkneemster geen uitkering toekomt op basis van de Werkloosheidswet omdat de overeengekomen proeftijd nietig is. Werkneemster heeft zich gewend tot werkgeefster waarna werkgeefster aan werkneemster een beëindigingsvoorstel heeft voorgelegd. Werkneemster heeft dit voorstel niet geaccepteerd. Werkneemster heeft per 1 augustus wel een nieuwe baan gevonden. Werkneemster vordert betaling van het achterstallig loon over de periode 1 juni 2019 tot en met 1 augustus 2019.

*Oordeel*

Overwogen wordt als volgt. De door werkgeefster aangevoerde stelling dat de beëindiging niet rechtsgeldig is geweest, heeft niet als rechtsgevolg dat daarmee de door werkgeefster gedane opzegging met onmiddellijke ingang ongedaan is gemaakt. Op de voet van artikel 7:681 BW dient de werknemer om dat te bewerkstelligen, de kantonrechter te verzoeken de opzegging te vernietigen. Werkneemster had op grond van voormeld artikel binnen twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd, een verzoekschrift bij de kantonrechter moeten indienen strekkende tot vernietiging van die opzegging. De kantonrechter wil nog daar laten dat de onderhavige vorderingen niet zijn ingesteld bij verzoekschrift. De hiervoor vermelde vervaltermijn is gaan lopen de dag nadat werkgeefster de arbeidsovereenkomst op 31 mei 2019 heeft beëindigd. De onderhavige dagvaarding is uitgebracht op 19 mei 2020 tegen 9 juni 2020, derhalve in ieder geval zeer ruim na het verstrijken van voormelde termijn. De bepalingen omtrent de vervaltermijn zijn van dwingendrechtelijke aard. Naar vaste jurisprudentie dient de rechter zeer terughoudend te zijn als het gaat om met een beroep op de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid van artikel 6:248 lid 2 BW de dwingendrechtelijke vervaltermijn terzijde te stellen, zulks gelet ook op het belang van de rechtszekerheid. Het beroep van werkneemster op de beperkende werking van de redelijk en billijkheid treft dan ook geen doel. Daarbij is van belang dat werkneemster zich binnen de vervaltermijn reeds van bijstand van een advocaat had verzekerd. Nu niet binnen de vervaltermijn aan de kantonrechter is verzocht de opzegging van de arbeidsovereenkomst per

31 mei 2019 te vernietigen, betekent dit dat de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst per voormelde datum is geëindigd. De vorderingen van werknemster worden derhalve afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

**Datum uitspraak:** 01-12-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBNNE:2020:4600

**Zaaknummer:** 8562866

**Rechters:** B. van den Bosch

**Advocaten:** M. Schlepers en P.H.F. Yspeert

**Wetsartikelen:** 7:652 BW, 7:681 BW en 7:686a BW