

## RECHTSPRAAK

***Vraag of proeftijdbeding is overeengekomen in arbeidsovereenkomst. Aan de hand van verschillende verklaringen leidt de kantonrechter af dat met redelijke mate van zekerheid kan worden geconcludeerd dat dat zo is. Vordering vernietiging opzegging arbeidsovereenkomst afgewezen.***

*Feiten*

Werkgeefster heeft op 14 februari 2022 een conceptarbeidsovereenkomst naar werkneemster gestuurd, zonder een proeftijdbeding. Werkneemster is op 16 februari 2022 bij werkgeefster op locatie geweest om de arbeidsovereenkomst te ondertekenen en om wegwijs gemaakt te worden in het gebouw. De ter ondertekening aangeboden arbeidsovereenkomst kende op de eerste pagina wel een proeftijdbeding. De schriftelijke arbeidsovereenkomst bestaat uit twee enkelzijdige pagina's waarbij partijen alleen de tweede pagina ondertekenden. Op de eerste pagina is geen paraaf aangebracht. Op 10 maart 2022 is werkneemster door werkgeefster bericht dat het contract niet wordt voortgezet na de proeftijd. Werkneemster maakt op 11 maart 2022 bezwaar tegen het ontslag. Werkneemster verzoekt onder meer de opzegging te vernietigen en haar wedertewerkstellig met loondoorbetaling.

*Oordeel*

Op 14 februari 2022 heeft werkneemster een conceptarbeidsovereenkomst zonder proeftijdbeding toegestuurd gekregen. Volgens werkgeefster was dit een foutje en heeft mevrouw X aan werkneemster telefonisch meegedeeld dat het een contract mét proeftijdbeding moet zijn. Mevrouw Y heeft het telefoongesprek gehoord en na het gesprek hoorde zij dat mevrouw X zei "dat is geregeld". Ook uit de verklaring van mevrouw Z leidt de kantonrechter af dat partijen een proeftijdbeding zijn overeengekomen. Werkneemster zou namelijk tegen mevrouw Z hebben aangegeven dat zij bang was niet door haar proeftijd heen te komen. Gelet op de uitvoerige en gedetailleerde verklaringen acht de kantonrechter het verweer van werkneemster dat zij niet met X heeft gebeld en niet met Z heeft gesproken over een proeftijd tegenover de stellingen van werkgeefster onvoldoende onderbouwd. Werkneemster heeft geen aanleiding gegeven om aan de verklaringen te twijfelen anders dan door te stellen dat de verklaringen zijn gegeven door werknemers van werkgeefster. Dat is hiervoor echter onvoldoende. De kantonrechter overweegt dat met redelijke mate van zekerheid geconcludeerd kan worden dat partijen een arbeidsovereenkomst hebben ondertekend met op de eerste pagina een proeftijdbeding. Partijen zijn dus schriftelijk een proeftijd van één maand in de arbeidsovereenkomst overeengekomen. Werkgeefster was

hierdoor gerechtigd om de arbeidsovereenkomst binnen één maand op te zeggen. De vordering tot vernietiging van de opzegging zal dan ook worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 10-08-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2022:3195

**Zaaknummer:** 9838063

**Rechters:** M.J. Slootweg

**Advocaten:** DAS Rechtsbijstand en R.J.C. Bindels

**Wetsartikelen:** 7:652 BW