

RECHTSPRAAK

## werkneemster/werkgever

***Proeftijd bedongen. Werkgever ontslaat werkneemster voor aanvang dienstverband. Loonvordering van werkneemster wordt afgewezen, omdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig door werkgever is opgezegd.***

### Feiten

Partijen hebben een affectieve relatie gehad waaruit een zoon is geboren. De relatie is reeds voor de geboorte van het kind beëindigd. Werkneemster is daarna teruggegaan naar haar geboorteland Colombia. Partijen hebben op 9 maart 2018 een 'Intentieverklaring Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd' getekend, die inging per 1 mei 2018 voor de duur van twaalf maanden. In de arbeidsovereenkomst is onder meer een proeftijdbeding van één maand afgesproken. Ook is bepaald dat werkneemster beschikte over woonruimte binnen een straal van 30 kilometer vanaf plaats X. Werkneemster is op 10 juli 2018 naar Nederland gekomen en heeft korte tijd bij werkgever verbleven. Zij woont/verblijft thans met haar zoon bij een vriendin in plaats Y. Bij brief van 13 augustus 2018 heeft de gemachtigde van werkneemster werkgever gesommeerd tot (onder meer) het betalen van loon vanaf mei 2018. Werkgever heeft niet betaald. Werkneemster vordert dat werkgever veroordeeld zal worden tot het betalen van loon over de maanden mei 2018 tot en met september 2018 en daarna, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, en werkneemster toe te laten tot haar werk, een en ander op straffe van een dwangsom. Werkneemster stelt hiertoe dat hoewel zij zich vanaf 1 mei 2018 beschikbaar heeft gesteld voor het verrichten van de werkzaamheden, werkgever haar tot op heden niet heeft opgeroepen voor de werkzaamheden en evenmin haar loon heeft voldaan. Werkneemster zit derhalve zonder inkomsten, terwijl zij de verantwoordelijkheid heeft voor hun kind. Haar vordering is dan ook spoedeisend. Werkgever voert aan dat vast staat dat de bodemrechter de vordering van werkneemster niet zal toewijzen. De arbeidsovereenkomst is door gebruikmaking van de proeftijd tot een einde gekomen op 28 april 2018.

### Oordeel

Voor zover al sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen partijen, geldt het volgende. Het verweer van werkgever dat hij geen loon is verschuldigd, slaagt voorshands, omdat hij de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig heeft opgezegd. De e-mail van 28 april 2018 kan, gelet op de bewoordingen, bezwaarlijk anders worden uitgelegd. 'Cancel your contract of employment' is niet anders uit te leggen dan dat de overeenkomst werd opgezegd. Uit de reactie daarop van

werkneemster, dat ze uitkijkt naar een nieuwe startdatum en overeenkomst, blijkt afdoende dat zij ook begreep dat de arbeidsovereenkomst werd opgezegd. Uit het antwoord lijkt verder te volgen dat werkneemster instemde met de opzegging, maar of dat zo is kan in het midden blijven. Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst ook zonder instemming van werkneemster vóór aanvang van de werkzaamheden rechtsgeldig kunnen opzeggen, nu in de arbeidsovereenkomst een proeftijdbeding is overeengekomen. Inherent aan de proeftijd is dat een werkgever niet een van de gronden van artikel 7:669 lid 3 BW aan het ontslag ten grondslag hoeft te leggen. De reden die werkgever heeft aangedragen voor de opzegging – het niet kunnen voldoen van het salaris en het feit dat werkneemster nog niet in Nederland woonde – is voorts geen uitzonderlijke omstandigheid die maakt dat werkgever misbruik van zijn bevoegdheid heeft gemaakt. Gezien het voorgaande is de kans dat de vordering in een bodemprocedure slaagt niet zodanig dat op de toewijzing daarvan vooruit gelopen kan komen. De vordering van werkneemster wordt derhalve afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 27-09-2018

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2018:7054

**Zaaknummer:** KK 18-770

**Rechters:** L. van Berkum

**Advocaten:** I. Heijselaar en J.B.M. Swart

**Wetsartikelen:** 108 Rv en 7:669 lid 3 BW