

## RECHTSPRAAK

***Het verzoekschrift is te laat ingediend, zodat werknemer niet-ontvankelijk wordt verklaard in een groot deel van zijn verzoeken.****Feiten*

Werknemer is op 20 juli 2022 in dienst getreden bij werkgever als (leerling-)zinkbewerker. Op 6 april 2024 is werknemer op staande voet ontslagen. Na een opname in een verslavingskliniek is werknemer op 7 oktober 2024 opnieuw bij werkgever in dienst getreden in dezelfde functie voor de duur van één jaar. In de arbeidsovereenkomst is een proeftijdbeding (voor zowel werkgever als werknemer) opgenomen van zes maanden. Partijen hebben in overleg de proeftijd verlengd met een maand. Op 16 april 2025 heeft werkgever een whatsapp-bericht aan werknemer gestuurd met daarin het besluit om definitief en per direct de arbeidsovereenkomst te stoppen, zonder opzegtermijn. Daarnaast verzoekt hij werknemer om de volgende dag kort in gesprek te gaan en zijn bus en kleding in te leveren. Die volgende dag vraagt werknemer om het gesprek te verplaatsen tot na het weekend omdat er nog kleding in de was zit en hij de bus nog niet heeft uitgeruimd. Diezelfde dag hebben twee medewerkers de bus bij werknemer opgehaald. Op 24 april 2025 heeft werkgever een e-mail aan werknemer gestuurd waarin staat opgenomen dat het contract/de proefperiode per 6 april 2025 is beëindigd. Werknemer verzoekt de kantonrechter om voor recht te verklaren dat het gegeven ontslag op basis van het proeftijdbeding nietig en/of vernietigbaar is en dat de arbeidsovereenkomst zodoende onrechtmatig is beëindigd. Daarnaast verzoekt werknemer salaris (inclusief vakantietoeslag en vakantiedagen), een billijke vergoeding, transitievergoeding en een schadevergoeding. Volgens werknemer is werkgever ernstig tekort geschoten in zijn (zorg)verplichtingen als goed werkgever door werknemer, die verslaafd en dus ziek was, niet te begeleiden en ondersteunen maar hem in plaats daarvan twee keer onrechtmatig te ontslaan. Werkgever voert aan dat de vervaltermijn is verstreken en werknemer daarom niet-ontvankelijk is.

*Oordeel*

Werknemer wordt niet-ontvankelijk verklaard in zijn verzoeken om een verklaring voor recht en toekenning van een billijke vergoeding, omdat het verzoekschrift is ingediend na de wettelijke vervaltermijn van twee maanden. De arbeidsovereenkomst is geëindigd per 16 april en het verzoekschrift is pas ingediend op 24 juni 2025. Dat werknemer dacht dat een opzegging per whatsapp niet mogelijk was, maakt niet dat de arbeidsovereenkomst pas later is geëindigd. Tot slot heeft werkgever een eindafrekening/laatste loonstrook opgesteld, waarop is vermeld dat 16 april 2025 de datum van de uitdiensttreding is. Indien en voor zover er al op werkgever een onderzoeksplicht rustte om na te gaan of werknemer ook daadwerkelijk had

begrepen dat de arbeidsovereenkomst op 16 april 2025 was geëindigd, kon en mocht werkgever er gelet op het voorgaande redelijkerwijs op vertrouwen dat werknemer dit zo had begrepen. De kantonrechter ziet in deze situatie ook onvoldoende aanknopingspunten om het beroep van werknemer om de vervalltermijn te passeren op grond van de redelijkheid en billijkheid, te honoreren. Dat werkgever in de ogen van werknemer zich niet als een goed werkgever heeft gedragen, maakt dit niet anders. Ook in gevallen waarin er (mogelijk) sprake is van verwijtbaar handelen van de werkgever, blijft de vervalltermijn onverkort gelden. Werknemer heeft ook een verzoek om schadevergoeding gedaan op grond van artikel 7:611 BW van €30.000 netto voor het leed dat werkgever hem in een kwetsbare periode heeft aangedaan door hem tot twee keer toe op onrechtmatige wijze te ontslag en hem niet de nodige zorg en begeleiding te geven. De schade bestaat in ieder geval uit gederfd loon, juridische kosten en psychische schade. Ook dit verzoek strandt grotendeels op de vervalltermijn. De immateriële schadevergoeding strandt omdat werknemer onvoldoende concrete gegevens heeft aangevoerd waaruit het bestaan van een in de psychiatrie erkend ziektebeeld of psychische schade kan worden vastgesteld. De schadevergoeding wordt zodoende afgewezen. Werknemer ontvangt enkel de uitbetaling van 44 niet-genoten vakantie-uren en werkgever zal een deugdelijke (aangepaste) eindafrekening moeten verstrekken.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 23-09-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2025:11566

**Zaaknummer:** 11767785 \ AO VERZ 25-80

**Rechters:** J.J. Dijk

**Advocaten:** F.A.M. van Bree en Kloet, A. A. Kloet

**Wetsartikelen:** 7:611 BW en 7:686a BW