

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft tijdens de proeftijd geen duidelijke en ondubbelzinnige verklaring gedaan aan werknemer die erop gericht is geweest de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Onregelmatige opzegging.*Feiten*

Werknemer is op 1 mei 2025 voor de duur van twaalf maanden in dienst getreden bij werkgeefster. Partijen zijn een proeftijd van één maand overeengekomen. Werkgeefster heeft in de proeftijd signalen van derden ontvangen over werknemer, die aanleiding vormden om op 28 mei 2025 met hem in gesprek te gaan over zijn arbeidsovereenkomst. Die avond hebben werkgeefster en werknemer via WhatsApp nog contact met elkaar gehad. Werknemer stelt daarin voor om tijdens zijn eerstvolgende dienst op vrijdag verder te kijken. Daarop heeft werkgeefster gereageerd dat dit akkoord is en dat werknemer het even moet laten bezinken. Werknemer heeft vervolgens tot aan zijn ziekmelding op 14 juni 2025 doorgewerkt. Bij brief van 10 juni 2025 is werkgeefster bij werknemer op de kwestie teruggekomen. In deze brief heeft zij voorgesteld de duur van de arbeidsovereenkomst te wijzigen naar drie maanden, gerekend vanaf de einddatum van de proeftijd. Op 24 juni 2025 heeft werkgeefster per e-mail laten weten dat zij het loon van die maand niet aan werknemer kan betalen, omdat zijn proeftijd niet is verlengd en zijn jaarcontract dus niet is ingegaan. Nu werknemer de arbeidsovereenkomst voor de duur van drie maanden niet wil tekenen, bestaat er volgens werkgeefster geen arbeidsovereenkomst meer tussen hen. Werknemer verzoekt vernietiging van de opzegging en betaling van loon.

Oordeel

Werknemer heeft zijn verzoek op 14 november 2025 gewijzigd, in die zin dat hij berust in de opzegging door werkgeefster. De proeftijd van één maand liep van 1 mei tot 1 juni 2025. De kantonrechter kan niet vaststellen dat werkgeefster een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring op 28 mei 2025 heeft gedaan aan werknemer, die erop gericht is de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Partijen hebben die dag met elkaar gesproken, maar uit hetgeen toen is besproken blijkt niet dat werkgeefster toen de intentie had om de arbeidsovereenkomst op te zeggen en ook niet dat zij toen een daartoe strekkende verklaring heeft gedaan. Dit wordt bevestigd door Whatsapp-berichten die partijen die avond hebben gewisseld. Bovendien heeft werknemer tot aan zijn ziekmelding op 14 juni 2025 doorgewerkt. Die ziekmelding heeft werkgeefster geaccepteerd, terwijl dat niet voor de hand lag als er tussen partijen geen arbeidsovereenkomst meer bestond. De kantonrechter sluit zich erbij aan

dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst pas op 24 juni 2025 heeft opgezegd. Uit de e-mail die zij op die datum naar werknemer heeft verzonden, mocht hij redelijkerwijs afleiden dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst niet meer wilde voortzetten. Werknemer maakt aanspraak op loondoorbetaling tot die datum. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd zonder de opzegtermijn in acht te nemen. Zij is daarom een vergoeding wegens onregelmatige opzegging verschuldigd, die gelijk is aan het bedrag van het loon over de opzegtermijn. Ook wordt aan werknemer een transitievergoeding toegekend en een billijke vergoeding ter hoogte van € 15.000. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat het aannemelijk is dat de arbeidsovereenkomst tot 1 mei 2026 zou hebben voortgeduurd. Partijen zijn namelijk niet bevoegd om de arbeidsovereenkomst tussentijds op te zeggen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 16-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:9742

Zaaknummer: 11793319 \ AZ VERZ 25-29

Rechters: mr. Kool

Advocaten: S. Foullani

Wetsartikelen: 7:652 BW