

RECHTSPRAAK

Proeftijdontslag niet rechtsgeldig. Werkneemster was al per 6 oktober werkzaam bij werkgever en niet pas vanaf 1 november, waarmee gegeven ontslag op 10 november na proeftijd van een maand is gegeven. Werkneemster maakt terecht aanspraak op vergoedingen.

Feiten

Werkneemster, die onder bewind is gesteld, is op enig moment in dienst getreden bij Turn Over B.V. als administratief medewerkster A. Op 22 september 2025 heeft werkneemster via Whatsapp aan Turn Over gevraagd of het mogelijk is om officieel op 1 november 2025 te beginnen en onofficieel op 1 oktober 2025 zonder salaris, vanwege de opzegtermijn bij haar eerdere werkgever. Turn Over heeft geantwoord dat dat prima is en dat in oktober 2025 wordt gestart met inwerken. Op 13 oktober 2025 heeft Turn Over per Whatsapp aan werkneemster geschreven: “Ik hoorde van [X] dat je toch per 6 oktober in dienst bent gekomen. Ik kan je alleen pas vanaf 1 november goed inwerken (...) Dus bespreek even met [X] wat je kan gaan doen daarnaast deze maand. Wij gaan dan samen wel pas per nov van start met het van A tot Z werken oké?”. Op 10 november 2025 heeft Turn Over de arbeidsovereenkomst met werkneemster opgezegd. Tussen partijen is in geschil of Turn Over het proeftijdontslag tijdig heeft gegeven. Volgens werkneemster moet deze vraag ontkennend worden beantwoord, omdat zij al op 6 oktober 2025 in dienst is getreden en het ontslag op 10 november 2025 daarom te laat is gegeven. Volgens Turn Over is werkneemster echter op 1 november 2025 bij haar in dienst is getreden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft haar standpunt dat zij op 6 oktober 2025 in dienst is getreden bij Turn Over met verschillende stukken onderbouwd. In de arbeidsovereenkomst en de checklist indiensttreding nieuwe medewerker staat deze datum genoemd als begindatum. In een e-mail van 23 september 2025 schrijft Turn Over aan werkneemster dat is afgesproken dat de startdatum 6 oktober 2025 is. Deze datum staat ook vermeld in de Modelopgaaf gegevens voor de loonheffingen. Uit de appwisselingen tussen partijen en wat partijen tijdens de zitting verder naar voren hebben gebracht, leidt de kantonrechter af dat aanvankelijk duidelijke afspraken zijn gemaakt over de ingangsdatum van het dienstverband op 1 november 2025. Deze datum is daarna echter aangepast naar 6 oktober 2025. Dat blijkt uit de Whatsapp-berichten tussen partijen op 13 oktober 2025 en de verschillende stukken die werkneemster over heeft gelegd. Turn Over schrijft dat zij werkneemster pas vanaf 1 november 2025 volledig kan inwerken en werkneemster daarom

met een collega moet bespreken wat zij die maand verder kan doen. Dat duidt op een dienstverband per 6 oktober 2025. Weliswaar schrijft Turn Over ook “*Dan kan zij het op 1 nov zetten*” en vraagt zij of werkneemster nog wel salaris heeft tot 1 november. Maar daar staat tegenover dat werkneemster schrijft dat een collega aan haar heeft gevraagd werkzaamheden te doen en uit de door werkneemster overgelegde stukken blijkt dat zij die werkzaamheden ook in oktober 2025 heeft gedaan. De onduidelijkheid over de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst komt voor rekening en risico van Turn Over. Op grond van het vorenstaande komt de kantonrechter tot het oordeel dat Turn Over het ontslag heeft gegeven na afloop van de proeftijd. De opzegging is niet rechtsgeldig. Werkneemster maakt terecht aanspraak op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 8164,14 bruto en de transitievergoeding van € 320,70 bruto. Voorts wordt een billijke vergoeding toegekend ten bedrage van € 2.000 bruto, waarbij de kantonrechter rekening houdt met de omstandigheid dat de arbeidsovereenkomst een duur van zeven maanden had en werkneemster vijf weken heeft gewerkt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 02-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:2571

Zaaknummer: 11999307

Rechters: M.C. van Rijn

Advocaten: J.G. Burgers, I.R. Boudrie en mr. M. Hopman

Wetsartikelen: 7:652 BW