RECHTSPRAAK

Verzoek werknemer tot vernietiging proeftijdontslag afgewezen. Geen misbruik van recht of slecht werkgeverschap door werknemer niet van tevoren te googelen.

Feiten

Werkneemster is op 1 oktober 2025 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster. Op 17 oktober 2025 heeft werkgeefster werkneemster in de proeftijd ontslagen. Werkneemster verzoekt vernietiging van het proeftijdontslag, doorbetaling van loon en toelating tot de arbeid. Ook verzoekt werkneemster toekenning van een vergoeding van € 5.000 voor immateriële schade.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen staat vast dat zij een arbeidsovereenkomst hebben gesloten waarbij een proeftijdbeding is opgenomen dat voldoet aan de wettelijke vereisten. Uitgangspunt is dat beide partijen in dat geval bevoegd zijn de arbeidsovereenkomst tijdens die proeftijd zonder opzegtermijn op te zeggen. Vast staat ook dat werkgeefster dat heeft gedaan door op 17 oktober 2025 de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen. De tijd waarvoor de proeftijd was overeengekomen was toen nog niet verstreken. In bijzondere gevallen kan een proeftijdontslag misbruik van recht opleveren of in strijd zijn met de beginselen van goed werkgeverschap. Volgens werkneemster is dat het geval en moet dit tot toewijzing van haar vorderingen leiden. De enige reden voor ontslag is volgens haar de uitkomst van een screening door de opdrachtgever, waarna de opdrachtgever haar niet meer wilde inschakelen voor de opdracht. Bij die screening was de opdrachtgever gestuit op enkele negatieve artikelen over de voormalige zakelijke activiteiten van werkneemster op het gebied van vastgoed en verhuur van woningen. Volgens werkneemster is zij tegenover werkgeefster vanaf het begin eerlijk geweest over haar verleden en was werkgeefster op de hoogte van haar eerdere faillissement. Dat werkgeefster haar zakelijke verleden uiteindelijk heeft gebruikt voor een proeftijdontslag en niet haar functioneren, zorgt er volgens werkneemster voor dat werkgeefster misbruik heeft gemaakt van bevoegdheid en het proeftijdontslag niet rechtsgeldig is. Werkgeefster heeft aangegeven dat uit het onderzoek van de opdrachtgever verdere details naar voren zijn gekomen over het zakelijke verleden van werkneemster die werkgeefster niet kende bij aanvang van het dienstverband van werkneemster. Ongeacht de juistheid van die details, heeft de werkwijze en beslissing van de opdrachtgever ervoor gezorgd dat werkgeefster een heroverweging heeft gemaakt over de inzetbaarheid van werkneemster bij andere opdrachtgevers en daarmee haar geschiktheid voor de functie. Dit heeft ertoe geleid dat werkgeefster uiteindelijk heeft besloten haar in de

proeftijd te ontslaan. Dat werkgeefster naar eigen zeggen aanvankelijk een onjuiste inschatting heeft gemaakt door werkneemster voorafgaand aan het dienstverband niet te googelen, betekent niet dat dit ook misbruik van recht oplevert. De kantonrechter is van oordeel dat het werkgeefster vrij stond op basis van de nieuwe informatie, waaronder de opstelling van haar opdrachtgever, een heroverweging te maken over haar inzetbaarheid en daarmee geschiktheid voor de functie en tot ontslag mocht overgaan. Het proeftijdontslag is daarom rechtsgeldig gegeven en hoeft niet te worden vernietigd. Dit brengt met zich dat ook de vorderingen van werkneemster tot doorbetaling van loon en toelating tot de arbeid worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 09-03-2026
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:1077
Zaaknummer: 12026982 \ AE VERZ 25-78
Rechters: A.A.T. Werner
Advocaten: J.M. Caro
Wetsartikelen: 7:652 BW