

RECHTSPRAAK

De achterliggende beschermingsgedachte met betrekking tot een opzegging door de werknemer geldt in het onderhavige geval in beperktere mate, omdat werknemer nog studeerde, hij na afronding van deze specifieke studie goede kansen had op de arbeidsmarkt en er nog geen uitvoering aan de arbeidsovereenkomst werd gegeven.*Feiten*

Op 6 maart 2024 hebben partijen een arbeidsovereenkomst ondertekend, op grond waarvan werknemer op 1 januari 2025 voor onbepaalde tijd bij IT Topdogs Full Stack Development B.V. (hierna: 'IT Topdogs') in dienst zou treden. In de arbeidsovereenkomst is een proeftijdbeding opgenomen. Bij e-mail van 12 juni 2024 liet werknemer aan IT Topdogs weten dat hij vertraging had opgelopen in zijn studie en hij daarom niet op 1 januari 2025 aan de slag kon gaan bij IT Topdogs. Werknemer liet weten dat dit naar verwachting pas rond 1 april 2025 zou zijn. Werknemer schrijft dat hij hoopt dat dit geen dealbreaker zal zijn en dat hij alsnog graag bij IT Topdogs aan de slag wil. Op 20 januari 2025 liet werknemer weten dat hij graag op 1 april 2025 bij IT Topdogs aan de slag zou willen gaan. In reactie daarop stelde IT Topdogs 1 mei 2025 als ingangsdatum voor. Hierop heeft werknemer gereageerd dat 1 mei 2025 hem minder goed uitkwam. Werknemer heeft niet deelgenomen aan het onboarding-programma voor nieuwe medewerkers, dat begin mei 2025 van start is gegaan. Op 28 april 2025 heeft werknemer via WhatsApp aan IT Topdogs gestuurd: "[...] in dit bericht had je genoemd 2 weken voor indiensttreding een Athlon Flex inlog aan te kunnen vragen voor me. Dat zou dus rond deze tijd zijn. Is daarvoor nog extra informatie nodig van mij of kan ik binnenkort wat meer informatie verwachten?". Op 31 mei 2025 heeft werknemer aan IT Topdogs laten weten dat hij elders een baan aangeboden heeft gekregen en dat hij per 1 juli 2025 zijn ontslag indient. In deze procedure vordert werknemer veroordeling van IT Topdogs voor betaling van onder meer achterstallig loon over april, mei en juni 2025.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het niet eens over de vraag hoe de e-mail van werknemer van 12 juni 2024 moet worden gekwalificeerd. IT Topdogs stelt dat de e-mail moet worden gezien als een opzegging voor aanvang van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter begrijpt hieruit dat IT Topdogs vindt dat dit geldt als een beroep op het proeftijdbeding. Uit vaste jurisprudentie volgt dat de werkgever niet te snel ervan uit mag gaan dat de werknemer daadwerkelijk zijn wil heeft geuit een arbeidsovereenkomst op te zeggen. De achterliggende beschermingsgedachte geldt naar het oordeel van de kantonrechter in dit

geval in beperkte mate, omdat werknemer op het moment waarop hij aan IT Topdogs liet weten dat hij niet kon beginnen per 1 januari 2025 nog studeerde, hij na afronding van deze specifieke studie goede kansen had op de arbeidsmarkt en er nog geen uitvoering aan de arbeidsovereenkomst werd gegeven. Werknemer is ongeveer een half jaar vóór de beoogde datum van indiensttreding, relatief kort na het ondertekenen van de arbeidsovereenkomst, eenzijdig teruggekomen op de gemaakte afspraken. De ingangsdatum is een van de essentialia van de arbeidsovereenkomst en daarop is werknemer nu juist teruggekomen. Ook weegt mee dat werknemer in zijn e-mail tevens opmerkt dat hij hoopt dat “dit geen dealbreker zal zijn” en hij alsnog graag bij IT Topdogs wil starten. Daaruit volgt dat werknemer op dat moment zelf kennelijk ook begreep dat een latere indiensttreding bij IT Topdogs geen vanzelfsprekendheid was, maar dat daarover nieuwe afspraken met IT Topdogs moesten worden gemaakt. Verder ging werknemer er zelf kennelijk ook van uit dat hij op 1 januari 2025 niet in dienst was bij IT Topdogs. Dit volgt uit zijn WhatsApp-bericht van 28 april 2025. Dat leidt tot de conclusie dat de arbeidsovereenkomst van 6 maart 2024 bij e-mail van 12 juni 2024 door werknemer is opgezegd en dat werknemer op 1 januari 2025 dus niet in dienst is getreden bij IT Topdogs. De arbeidsovereenkomst van 6 maart 2024 biedt dan ook geen grondslag voor de betaling van loon zoals werknemer heeft gevorderd. Niet gebleken is dat werknemer op een later moment alsnog bij IT Topdogs in dienst is getreden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 05-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:2425

Zaaknummer: 11920819 \ CV EXPL 25-14064

Rechters: M. Wiltjer

Advocaten: G.F. van den Ende en L.G. Hirdes

Wetsartikelen: 7:652 BW, 7:676 BW en 7:610 BW