

RECHTSPRAAK

Geldig proeftijdontslag van buschauffeur na concessiewissel. Geen opvolgend werkgeverschap. Werkneemster heeft zelf heeft gesolliciteerd bij Connexxion na uitzendperiode bij Qbuzz.

Feiten

Connexxion verzorgt het openbaar vervoer in tien vervoersgebieden (concessies) in Nederland. Vanwege een concessiewissel per 14 december 2025 is personeel van Qbuzz overgegaan naar Connexxion. Werkneemster was in de periode 16 september 2024 tot 14 december 2025 werkzaam als uitzendkracht bij Consolid Openbaar Vervoer B.V. (hierna: Consolid). Zij werd uitgeleend aan Qbuzz als buschauffeur werving & selectie. Omdat werkneemster behoefte had aan meer vastigheid, heeft zij op eigen initiatief gesolliciteerd bij Connexxion. Werkneemster is aangenomen door Connexxion en op 14 december 2025 gestart in de functie van chauffeur op de stalling locatie 2 te Utrecht. Artikel 2 van de arbeidsovereenkomst bevat een proeftijd van één maand. Werkneemster heeft ermee ingestemd dat haar werkzaamheden zouden aanvangen vanaf locatie 2, maar zij wilde liever werken vanaf locatie 3. Op 7 januari 2026 heeft Connexxion de arbeidsovereenkomst opgezegd met een beroep op het proeftijdbeding. Een overplaatsing naar locatie 3 op korte termijn was op dat moment niet voorzienbaar, en bij Connexxion was het inzicht ontstaan dat het werken vanaf stalling locatie 2 binnen het afgesproken mix-rooster geen toereikende basis vormde voor voortzetting van de arbeidsovereenkomst. Werkneemster heeft vervolgens bezwaar gemaakt tegen de opzegging. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat er sprake is van opvolgend werkgeverschap zoals bedoeld in artikel 7:652 lid 6 sub c BW en dat het proeftijdbeding daarom niet geldig is.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat er, los van de vraag of er sprake is van ‘zodanige banden’, in het geval van werkneemster géén sprake van opvolgend werkgeverschap. Werkneemster heeft namelijk zelf haar arbeidsovereenkomst bij Consolid opgezegd en gesolliciteerd bij Connexxion. Volgens de wetgever is er géén sprake van opvolgend werkgeverschap als de werknemer op eigen initiatief dezelfde arbeid bij een nieuwe werkgever gaat verrichten. Daar komt bij dat er ook geen sprake is van ‘zodanige banden’, want werkneemster was eerst werkzaam bij Consolid en vervolgens bij Connexxion. Consolid en Connexxion hebben niets met elkaar van doen, behalve dat Connexxion ook uitzendkrachten inleent van Consolid, net als Qbuzz. Dat laatste is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende om ‘zodanige banden’ aan te nemen. Ook is niet gebleken dat werkneemster precies dezelfde werkzaamheden heeft voortgezet. Haar standplaats is gewijzigd en ook de concessie is niet

een-op-een overgegaan, want de lijnen zijn veranderd en het werkgebied is gesplitst. Het voorgaande betekent dat het proeftijdontslag geldig is. Niet gesteld of gebleken is dat Connexxion op oneigenlijke gronden een beroep heeft gedaan op het proeftijdbeding. Connexxion heeft weliswaar de indruk gewekt bij werkneemster dat zij met haar verder wilde en haar situatie, die voor veel frustratie zorgde, zou proberen op te lossen, maar dit staat een geldig proeftijdontslag niet in de weg.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:3103

Zaaknummer: 12133020 \ UE VERZ 26-100

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: S.C.L. Thoolen en C.M. van der Velden-Rijnsburger

Wetsartikelen: 7:652 BW