

RECHTSPRAAK

Werknemer is te laat opgekomen tegen het proeftijdontslag waardoor het ontslag vaststaat. De omstandigheid dat in de communicatie veelvuldig gebruik is gemaakt van de groepsnaam van de holding, waaronder ook werkgever communiceerde en naar buiten trad, maakt dat niet anders.

Feiten

Smit Supply Chain Advies B.V. (hierna: werkgever) drijft een onderneming die gericht is op bedrijfsadvisering aan mkb-bedrijven. Zij is onderdeel van TNP Groep B.V. Eind oktober/begin november 2024 is onder de naam van TNP Groep een vacature gepubliceerd voor de functie van bedrijfsadviseur. Op 28 november 2024 is in dat kader tussen werknemer en werkgever een arbeidsovereenkomst tot stand gekomen op basis waarvan werknemer op 6 januari 2025 voor onbepaalde tijd in dienst trad. In de arbeidsovereenkomst is een proeftijd van twee maanden opgenomen. Op 28 januari 2025 is aan werknemer medegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst in de proeftijd per direct wordt beëindigd. Deze mededeling is verstuurd via een e-mailadres van '@tnpgroep.nl' en diezelfde dag per brief bevestigd. In het briefhoofd staat 'TNP Groep' vermeld en de brief is ondertekend onder vermelding van 'Directeur TNP Groep'. De reden voor het ontslag was dat de kwaliteiten van werknemer volgens werkgever niet in verhouding staan met zijn verwachtingen en werknemer als persoon niet goed aansluit op de kernwaarden van werkgever. In eerste aanleg heeft werknemer de kantonrechter via een dagvaardingsprocedure gevraagd voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst niet op 28 januari 2025 is geëindigd en nog voortduurt en werkgever te veroordelen tot wedertewerkstelling van werknemer en tot doorbetaling van salaris met bijkomende vergoedingen. De kantonrechter heeft allereerst geoordeeld dat werknemer de procedure had moeten inleiden met een verzoekschrift in plaats van een dagvaarding omdat aan zijn vorderingen ten grondslag ligt het standpunt dat er geen sprake is van een rechtsgeldig gegeven proeftijdontslag, en heeft vervolgens een 'spoorwissel' toegepast als bedoeld in artikel 69 Rv. Vervolgens heeft de kantonrechter de verzoeken van werknemer afgewezen. Werknemer is tegen deze uitspraak in hoger beroep gekomen. Volgens werknemer heeft de kantonrechter onder meer ten onrechte een spoorwissel toegepast en moet de procedure worden 'teruggewisseld', ten onrechte een rechtsgeldig proeftijdontslag aangenomen en ten onrechte geoordeeld dat er niet is gehandeld in strijd met goed werkgeverschap.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het hof deelt het oordeel van de kantonrechter dat de

rechtsgeldigheid van een proeftijdontslag, zoals hier aan de orde, in een verzoekschriftprocedure beoordeeld moet worden. Artikel 7:686a lid 2 BW schrijft immers voor dat procedures gebaseerd op het bepaalde in afdeling 9 van titel 10 van Boek 7 BW met een verzoekschrift moeten worden ingeleid, welke bepaling een ruim toepassingsbereik heeft. In dit geval staat de vraag centraal of het proeftijdontslag van 28 januari 2025 al dan niet aan de verzoeken van werknemer in de weg staat; werknemer vraagt in de eerste plaats om voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst niet op 28 januari 2025 is geëindigd. Daaruit volgt dat ook in de visie van werknemer een oordeel over het aan hem gegeven ontslag nodig is om tot een wedertewerkstelling en doorbetaling van loon te komen. De omstandigheid dat hij de geldigheid van het aan hem meegedeelde proeftijdsontslag ontkent en in dat verband niet expliciet de vernietiging van de gedane opzegging vordert, betekent dus niet dat daarmee tussen partijen niet het einde van de arbeidsovereenkomst in geschil is. Dat is duidelijk wel het geval. Het bezwaar van werknemer tegen de door kantonrechter toegepaste ‘spoorwissel’ naar een verzoekschriftprocedure faalt daarom. Volgens artikel 7:686a lid 4 sub a BW moet een verzoekschrift dat zich keert tegen een ontslag uiterlijk twee maanden na het ontslag zijn ingediend bij de kantonrechter. Omdat werkgever werknemer op 28 januari 2025 heeft ontslagen, moest het verzoekschrift in dit geval uiterlijk op 28 maart 2025 zijn ingediend bij de kantonrechter. Werknemer is deze procedure op 28 mei 2025 gestart door het laten uitbrengen van een dagvaarding. Werknemer betoogt dat werkgever geen beroep toekomt op genoemde vervaltermijn omdat hij op 28 januari 2025 niet door werkgever maar door TNP Groep B.V. is ontslagen. Volgens hem is daarmee geen sprake van een ontslag of andere situatie die onder het bereik van de vervaltermijn valt. Het hof volgt werknemer daarin niet. Nog daargelaten dat werknemer zelf stelt lang in de veronderstelling te zijn geweest dat hij op 28 januari 2025 is ontslagen door ‘zijn werkgever TNP Groep B.V.’, geldt dat werknemer op en na 28 januari 2025 had kunnen en moeten beseffen dat zijn arbeidsovereenkomst met werkgever werd beëindigd. De omstandigheid dat in de communicatie, zowel tijdens en kort na de sollicitatieprocedure als tijdens het bestaan van de arbeidsovereenkomst, veelvuldig gebruik is gemaakt van de groepsnaam ‘TNP Groep’ waaronder ook werkgever communiceerde en naar buiten trad, maakt dan niet dat de ontslagaanzegging van 28 januari 2025 alleen maar begrepen kon worden als zijnde gedaan door TNP Groep B.V. Een en ander betekent dat werknemer de mededeling van 28 januari 2025 niet anders heeft kunnen opvatten dan een opzegging van zijn arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang. Werknemer is tegen dit ontslag als zodanig niet dan wel te laat opgekomen. Het ontslag staat daarmee vast. Tot slot oordeelt het hof dat er ook geen reden is voor een schadevergoeding wegens de schending van goed werkgeverschap. Als uitgangspunt geldt namelijk dat de partij die de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd opzegt niet snel schadeplichtig is. De mogelijkheid om tijdens de proeftijd de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen sluit daarbij aan. Niet vereist is daarbij dat de opzeggende partij een redelijke grond heeft voor opzegging in de zin van de wet. De in onderhavige zaak door werkgever opgegeven beweegredenen voor het ontslag in de proeftijd vormen in het licht van de aan de proeftijd ten grondslag liggende gedachte, op zichzelf een legitieme grond om het dienstverband in de proeftijd te beëindigen. Werkgever heeft hiermee zijn bevoegdheid om de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang in de

proeftijd te beëindigen, gebruikt voor het doel waarvoor deze bevoegdheid is verleend. Het hof treedt daarbij niet in de beoordeling of werkgever heeft kunnen concluderen dat werknemer onvoldoende bij werkgever en de vervulde functie paste. Het hoger beroep van werknemer faalt en zal worden verworpen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 22-06-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:4096

Zaaknummer: 200.367.209/01

Rechters: W.F. Boele, D.W.J.M. Kemperink en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: E.P. Cornel en J.C.F. Kooijmans

Wetsartikelen: 69 Rv, 7:686a lid 2 en 4 BW en 7:611 BW