

RECHTSPRAAK

Proeftijdopzegging niet rechtsgeldig omdat werkgever na afloop van de proeftijd heeft opgezegd.*Feiten*

Werkneemster heeft in november 2025 bij Nass B.V. gesolliciteerd naar de functie van doktersassistente. Op 5 december 2025 heeft werkneemster het aanbod voor een arbeidsovereenkomst geaccepteerd. Daarop heeft Nass op dezelfde datum gereageerd met de mededeling: *“Leuk om te horen dat wij jou mogen verwelkomen in ons team”*. Werkneemster heeft op 15 december 2025, de dag waarop zij de arbeidsovereenkomst heeft ontvangen, en op 17 december 2025 feitelijk twee dagen gewerkt voor Nass. Op 25 december 2025 heeft werkneemster de schriftelijke arbeidsovereenkomst ondertekend en per e-mail aan Nass gestuurd. Uit de overeenkomst blijkt dat werkneemster voor het uitvoeren van haar werkzaamheden gedetacheerd wordt bij derden. In een telefoongesprek van 8 januari 2026 heeft Nass aan werkneemster meegedeeld dat een eerdere opdracht is komen te vervallen en dat met spoed een nieuwe opdracht voor haar zou worden gezocht. Op 4 februari 2026 laat Nass weten dat de overeenkomst wordt ingetrokken of voor zover nodig wordt beëindigd via proeftijd. Werkneemster verzoekt Nass te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Nass voert aan dat tussen partijen geen arbeidsovereenkomst bestaat, omdat de opdracht met een klant niet is doorgegaan en het aanbod voor een arbeidsovereenkomst tijdig is ingetrokken.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst die op 15 december 2025 tot stand is gekomen, omdat werkneemster het aanbod daartoe heeft aanvaard en zij ook daadwerkelijk werkzaamheden heeft verricht. Dat er op dat moment nog geen sprake was van een door partijen ondertekende arbeidsovereenkomst, maakt naar het oordeel van de kantonrechter niet uit. Het beroep van Nass op de proeftijd slaagt niet. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst staat een proeftijd van een maand en als aanvang van het dienstverband 5 januari 2026. Gelet op de ingangsdatum van 15 december 2025 kan worden betwijfeld of daarmee een geldige proeftijd is overeengekomen. Óf er was helemaal geen proeftijd overeengekomen óf de proeftijd was al verstreken toen Nass op 4 februari 2026 de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Maar ook als wordt aangenomen dat er wel een geldige proeftijd is overeengekomen, is er geen sprake van een opzegging gedurende de proeftijd. In geval van een proeftijd is die namelijk gaan gelden vanaf de aanvang van het dienstverband per 15 december 2025 en dus geëindigd na een maand, te weten op 15 januari 2026. Ook heeft werkneemster niet ingestemd met de opzegging. Voor zover Nass heeft aangevoerd dat zij de

arbeidsovereenkomst heeft ingetrokken, overweegt de kantonrechter dat een dergelijke eenzijdige intrekking ook als een ongeldige opzegging moet worden aangemerkt. Werkneemster heeft naast het recht op loon en uitbetaling van vakantiedagen, recht op een billijke vergoeding, de transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 09-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:8924

Zaaknummer: 12171249 \ AO VERZ 26-10

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: S. Foullani

Wetsartikelen: 7:652 BW, 7:671 BW, 7:672 BW en 7:681 BW