

RECHTSPRAAK

Werkgever mag de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd beëindigen, ook wanneer werknemer nog weinig gelegenheid heeft gehad zich te bewijzen, tenzij sprake is van misbruik van bevoegdheid/verboden discriminatie, waarvan niet is gebleken.

Feiten

Werknemer is sinds 1 december 2025 in dienst bij werkgever. De arbeidsovereenkomst gold voor onbepaalde tijd, met een (rechtsgeldig overeengekomen) proeftijd van twee kalendermaanden. Op zondag 7 december 2025 is werknemer samen met de heer B, een door werkgever ingeschakelde en reeds lange tijd aan werkgever verbonden adviseur, voor een zakenreis afgereisd naar Duitsland. Op 15 december 2025 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen (onder meer) de CEO en werknemer. Tijdens dat gesprek is aan de orde geweest dat – volgens werknemer – in Duitsland een incident had plaatsgevonden, waarbij B een zeer emotionele uitbarsting zou hebben gehad, gewelddadig en agressief werd, en waar werknemer psychische schade van had ondervonden. De CEO heeft tijdens datzelfde gesprek de arbeidsovereenkomst opgezegd met ingang van 15 december 2025. Dit ontslag is diezelfde dag schriftelijk bevestigd. In de brief staat dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd omdat ‘de houding van werknemer en zijn persoon onvoldoende aansloten bij werkgever’. Werknemer verzoekt de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen en werkgever te veroordelen tot betaling van loon. Ook wil hij dat een rectificatie wordt rondgestuurd en dat werkgever in de proceskosten wordt veroordeeld. Werknemer heeft verder tijdens de mondelinge behandeling zijn verzoek aangepast, in die zin dat hij ook een immateriële schadevergoeding verzoekt (nader op te maken bij staat) wegens psychisch trauma, opgelopen tijdens het dienstverband.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is. Het uitgangspunt bij een proeftijdontslag is dat het een werkgever in beginsel vrijstaat om een arbeidsovereenkomst met een werknemer op te zeggen zolang de proeftijd nog niet is verstreken. Een werkgever hoeft hiervoor geen redelijke grond te hebben en is dus niet verplicht een werknemer een reële kans te geven om te laten zien wat hij kan. Werknemer heeft daarom een bepaald risico aanvaard door een arbeidsovereenkomst met een proeftijd aan te gaan. Het argument van werknemer dat sprake is van een oneigenlijke reden voor het proeftijdontslag en dat sprake is van misbruik van recht door reeds twee weken na aanvang van de arbeidsovereenkomst deze te beëindigen, zonder dat werknemer de kans heeft gehad

zijn vaardigheden te tonen, gaat al om die reden niet op. Daar komt nog bij dat werkgever gesteld én onderbouwd heeft dat er meerdere redenen aan zijn beslissing tot beëindiging ten grondslag hebben gelegen. Werknemer heeft dit ook niet betwist. Hij was het niet eens met die redenen en heeft getracht die tijdens de mondelinge behandeling te weerleggen. Maar hier geldt nog steeds: werkgever heeft die vrijheid in het kader van een proeftijdontslag. Dat sprake is van een schending van het discriminatieverbod is ook niet gebleken. Werknemer stelt dat er sprake is van discriminatie, maar onderbouwt dat eigenlijk helemaal niet. De kantonrechter overweegt dat voor een succesvol beroep op het discriminatieverbod de aanwezigheid van die discriminatie wel objectief moet kunnen worden vastgesteld. Het enkele gevoel gediscrimineerd te worden is, hoe vervelend voor de betrokkene ook, niet voldoende. Omdat de onderbouwing van deze stelling door werknemer nagenoeg volledig ontbreekt, kan dit niet leiden tot een vernietiging van de opzegging. Ook argumenten over het ontbreken van hoor en wederhoor gaan naar het oordeel van de kantonrechter niet op, zodat ook deze dus niet leiden tot een vernietiging van de opzegging. Het is voorstelbaar dat werknemer erg teleurgesteld is doordat hij zich niet in de gelegenheid gesteld voelt om zichzelf te bewijzen, maar het is niet genoeg om te oordelen dat werkgever ontoelaatbaar heeft gehandeld of misbruik heeft gemaakt van de bevoegdheid de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Het verzoek tot vernietiging van de opzegging wordt daarom afgewezen en daarmee ook de vordering tot doorbetaling van loon en rectificatie.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:6014

Zaaknummer: 12104653 \ UE VERZ 26-72

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: M.E. Voorn, B.D. Hengstmengel en A. Hartman

Wetsartikelen: 6:162 BW, 7:611 BW, 7:658 BW en 7:670a BW