

RECHTSPRAAK

Opzegging na afloop van de proeftijd ongeldig. Lestijd BBL-werkneemster moet als werktijd worden betaald.*Feiten*

Werkneemster werkte sinds 1 februari 2026 bij werkgeefster als leerling-verpleegkundige op basis van een BBL-overeenkomst. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst op 2 maart 2026 opgezegd. Werkneemster verzocht eerst om de opzegging te vernietigen, maar tijdens de zitting heeft zij zich alsnog bij het ontslag neergelegd. Werkneemster vraagt nu om een billijke vergoeding van € 28.936,29 bruto, een transitievergoeding van € 54,17 bruto en een gefixeerde schadevergoeding van € 3.523,58 bruto. Daarnaast vraagt zij € 1.950,16 bruto aan loon met rente en € 22.650 aan schadevergoeding. Werkgeefster vindt dat de verzoeken moeten worden afgewezen en vraagt om werkneemster te veroordelen om € 396,63 aan kosten voor leermiddelen te betalen.

Oordeel

Op de arbeidsovereenkomst is de cao VVT ('de cao') van toepassing. Daarin staat dat een deel van de lestijd van leerling-werknemers wordt gezien als werktijd. De schriftelijke arbeidsovereenkomst tussen werkneemster en werkgeefster is op dit punt niet in overeenstemming met de cao. In de arbeidsovereenkomst is namelijk niets opgenomen over lestijd. Er is alleen afgesproken dat werkneemster minimaal 3 uur per week en maximaal 32 uur per week zal werken. De kantonrechter vindt daarom dat werkneemster boven op de afgesproken minimumarbeidsduur recht heeft op doorbetaalde lestijd zoals dat in de cao staat. Werkgeefster moet daarom 60,5 uur lestijd als werktijd uitbetalen. Dat zijn 11 lesdagen van 5,5 uur per dag. Werkneemster stelt dat zij meer lesdagen heeft gehad maar werkgeefster betwist dat gemotiveerd. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst niet tijdens de proeftijd opgezegd. De arbeidsovereenkomst is aangegaan per 1 februari 2026. De proeftijd van één maand is dus op die datum gestart en was al verstreken op 2 maart 2026, de dag waarop werkgeefster de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Naar het oordeel van de kantonrechter kan uit de overgelegde whatsappberichten niet worden afgeleid dat tussen partijen (wils)overeenstemming bestond over het wijzigen van de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst. Ook uit de overige omstandigheden volgt dat niet. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst niet binnen de proeftijd opgezegd en er is dus geen geldige opzegging. Werkneemster heeft recht op een transitievergoeding omdat aan alle wettelijke voorwaarden is voldaan en het eindigen van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster. Werkgeefster moet ook een gefixeerde schadevergoeding betalen aan werkneemster omdat zij de arbeidsovereenkomst

per direct heeft opgezegd zonder rekening te houden met een opzegtermijn. De kantonrechter vindt een billijke vergoeding van € 1.000 bruto in de gegeven situatie passend. De kantonrechter vindt het onvoldoende aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst zonder de opzegging door werkgeefster tot de einddatum zou hebben voortgeduurd. De kantonrechter houdt er ook rekening mee dat werkneemster wel lestijd krijgt uitbetaald, terwijl ze nog geen dag voor werkgeefster heeft gewerkt. Dat zij nog niet heeft gewerkt, is aan werkneemster te wijten. Werkneemster heeft namelijk tegen werkgeefster gezegd dat zij de eerste tien weken fulltime les had en pas vanaf 20 april 2026 zou kunnen werken. Maar uit het lesrooster blijkt dat zij maar vier dagen per week les had. Zij had dus één dag per week vrij en had die dag gewoon het afgesproken minimum van 3 uur per week kunnen werken. Dat heeft werkneemster niet gedaan. In de communicatie met werkgeefster is werkneemster dus zelf ook onduidelijk en niet helemaal eerlijk geweest. De kantonrechter ziet geen reden om de gevraagde vergoeding voor studievertraging toe te kennen, niet als onderdeel van de billijke vergoeding en evenmin als afzonderlijke schadevergoeding. In de eerste plaats heeft werkneemster onvoldoende onderbouwd dat zij daadwerkelijk schade heeft geleden door de gestelde studievertraging. Ook heeft werkneemster onvoldoende onderbouwd dat de gestelde studievertraging komt door de opzegging door werkgeefster. De kantonrechter houdt bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding ook rekening met de andere inkomsten van werkneemster. Werkneemster heeft sinds april ander werk, eerst bij de Jumbo en sinds twee maanden fulltime bij een callcenter.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 06-10-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:13353

Zaaknummer: 12212384 VZ VERZ 26-2216

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: A. Yandere en Z.N. Aliar

Wetsartikelen: 7:686a BW, 7:672 BW, 7:673 BW en 7:681 BW