RECHTSPRAAK

Opzegging binnen proeftijd. Partijen zijn een arbeidsomvang van 40 uur overeengekomen. Werkgever moet loon, vakantietoeslag, reiskosten en wettelijke verhoging betalen.

Feiten

Werkneemster is per 1 augustus 2025 in dienst getreden bij de eenmanszaak van werkgever in de functie van schoonheidsspecialiste. Op 31 juli 2025 heeft zij aan de vader, en ook medewerker, van werkgever gemaild dat zij in plaats van 40 uur 32 uur aan de slag zal gaan. Op 1 oktober 2025 heeft zij een bericht gestuurd aan de vader van werkgever dat zij niet langer werkzaamheden zal verrichten bij de eenmanszaak van gedaagde. Partijen zijn het oneens over de overeengekomen arbeidsomvang. Werkneemster vordert € 6.119,52 aan achterstallig loon en stelt dat partijen een arbeidsomvang van 40 uur zijn overeengekomen en zij deze door middel van haar berichtje op 1 oktober 2025 rechtsgeldig binnen de proeftijd heeft ontbonden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster had een arbeidsovereenkomst voor 40 uur per week, nu zij en werkgever dit vooraf per WhatsApp zijn overeengekomen en de getekende arbeidsovereenkomst eveneens 40 uur vermeldt. De door werkgever overgelegde, niet-ondertekende versies met 32 of 16 uur zijn niet als overeenkomst tussen partijen aanvaard. Werkneemster heeft de arbeidsovereenkomst op 1 oktober 2025 opgezegd. Omdat haar eerste werkdag pas op 5 augustus 2025 was, liep de proeftijd van twee maanden tot 5 oktober 2025. De opzegging viel daarom binnen de proeftijd en de arbeidsovereenkomst is rechtsgeldig geëindigd, zonder dat een opzegtermijn gold. Werkgever moet het resterende loon over september betalen, verminderd met het al betaalde voorschot van € 800 netto. Daarnaast is 8% vakantietoeslag over augustus en september verschuldigd. Omdat dit niet tijdig is betaald, geldt de maximale wettelijke verhoging van 50%; dit geldt ook voor de onterecht ingehouden € 288 bruto. Tot slot moet werkgever € 632,08 netto aan reiskosten vergoeden, maar daarover is geen wettelijke verhoging verschuldigd omdat een reiskostenvergoeding geen loon is. De vordering om te verklaren dat de arbeidsovereenkomst is ontbonden wordt afgewezen, omdat sprake is van opzegging binnen de proeftijd. Werkgever wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Overijssel
Datum uitspraak: 06-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:6332

Zaaknummer: 12124876
Rechters: J.M. Marsman
Advocaten: J.C. Debije
Wetsartikelen: 7:655 BW, 7:679 BW en 7:626 BW