RECHTSPRAAK

Proeftijdontslag rechtsgeldig: de toepasselijke cao staat een proeftijd van twee maanden bij een jaarcontract toe en van misbruik van recht is geen sprake.

Feiten

Werknemer treedt op 13 april 2026 bij werkgeefster, een uitzendbureau, in dienst op basis van een jaarcontract met een arbeidsduur van drie tot 38 uur per week en een proeftijd van twee maanden overeenkomstig de toepasselijke cao Vleessector. Hij wordt tewerkgesteld bij Vitelco. Op 19 mei 2026 legt werknemer zijn werkzaamheden neer en spoort hij collega's aan hetzelfde te doen om een gesprek af te dwingen. Werkgeefster zegt diezelfde dag de arbeidsovereenkomst op tegen 12 juni 2026 wegens verlies van vertrouwen in de samenwerking. Tot die datum betaalt zij loon over de contractuele minimumuren. Werknemer betwist de geldigheid van de proeftijd en stelt dat een dringende reden voor ontslag ontbreekt. Ook beroept hij zich op misbruik van recht, omdat de opzegging volgens hem voortkomt uit een conflict over uren en loon. Hij verzoekt vernietiging van de opzegging en betaling van achterstallig loon, vermeerderd met wettelijke verhoging, rente en buitengerechtelijke incassokosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De opzegging tijdens de proeftijd is rechtsgeldig. Hoewel artikel 7:652 lid 4 BW bij een jaarcontract een maximale proeftijd van één maand voorschrijft, kan hiervan op grond van lid 7 bij cao worden afgeweken. De toepasselijke, algemeen verbindend verklaarde cao Vleessector staat een proeftijd van twee maanden toe. De overeengekomen proeftijd is daarom rechtsgeldig en werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst tijdig, op 19 mei 2026 tegen 12 juni 2026, opgezegd. Van misbruik van recht is evenmin sprake. De proeftijd dient om te beoordelen of de samenwerking bevalt. Werkgeefster mocht daarbij betrekken dat werknemer na ruim een maand dienstverband met een deadline van minder dan 24 uur en het daadwerkelijk neerleggen van zijn werkzaamheden een gesprek had afgedwongen, terwijl andere mogelijkheden bestonden om vragen te stellen. Het verzoek tot vernietiging wordt daarom afgewezen. Ook de loonvordering wordt afgewezen. Werkgeefster heeft tot 12 juni 2026 het loon over de contractuele minimumarbeidsduur van drie uur per week betaald. Werknemer heeft onvoldoende concreet onderbouwd dat de urenregistratie of de uitbetaalde overwerktoeslag onjuist was. De wettelijke verhoging, wettelijke rente en buitengerechtelijke incassokosten worden eveneens afgewezen. De proceskosten worden gecompenseerd, zodat iedere partij de eigen kosten draagt.

Instantie: Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak: 21-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:8522
Zaaknummer: 12324006 \ HA VERZ 26-122
Rechters: A.J.M. van Breevoort
Advocaten: G.S. de Haas en L.D.E. Vink
Wetsartikelen: 7:652 BW, 7:676 BW en 3:13 BW