RECHTSPRAAK

Proeftijdbeding en proeftijdopzegging geldig, gebrekkig functioneren en onvoldoende oppakken feedback legitieme reden voor proeftijdopzegging.

Feiten

Werkneemster is per 9 maart 2026 in dienst getreden bij Flexmaster-Invest B.V. (hierna: Flexmaster). Zij had voor haar dienstverband bij Flexmaster een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij een andere werkgever. Nadat werkneemster was benaderd voor de functie bij Flexmaster heeft zij die arbeidsovereenkomst opgezegd om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met Flexmaster te kunnen sluiten. Op 8 april 2026 heeft werkneemster een gesprek gehad met haar leidinggevende en de bestuurder, die haar hebben medegedeeld een beroep te doen op het proeftijdbeding dat in de arbeidsovereenkomst staat. Tijdens het gesprek heeft de bestuurder aangeboden de samenwerking voort te zetten via een arbeidsovereenkomst voor een kortere tijd. Na ontvangst van de opzegging én een nieuwe arbeidsovereenkomst heeft werkneemster aangegeven deze niet te tekenen. Werkneemster verzoekt om het loon over de opzegtermijn die Flexmaster ten onrechte niet in acht heeft genomen, een billijke vergoeding of een schadevergoeding, en het loon over de dagen die zij na het proeftijdontslag heeft gewerkt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De uitleg van werkneemster over wat Flexmaster had moeten doen teneinde het proeftijdbeding uit te leggen, komt erop neer dat Flexmaster uitleg had moeten geven over doel en strekking van het proeftijdbeding naar Nederlands recht. Dat voert te ver. Als een van de partijen niet op de hoogte is van de wet wordt dat geacht voor zijn of haar rekening en risico te komen. Beide partijen hebben goed gemotiveerd toegelicht dat ze in hun verwachtingen teleurgesteld zijn geraakt. Dat kan gebeuren en daarvoor is een proeftijd juist bedoeld. Er zijn geen aanknopingspunten dat Flexmaster de proeftijd om oneigenlijke redenen heeft opgenomen. Dat is ook niet logisch omdat Flexmaster juist op zoek was en is naar een goede invulling van de functie en daar zelfs een recruiter op heeft gezet en werkneemster op haar kosten een cursus heeft laten volgen. Zij mocht er ook op vertrouwen dat werkneemster zich realiseerde wat een proeftijd inhield. Uit de gang van zaken na het tot stand komen van de arbeidsovereenkomst kan niet worden afgeleid dat het de bedoeling van Flexmaster is geweest een oneigenlijke of wettelijk niet toegestane proeftijd overeen te komen. De bestuurder heeft namelijk uitgelegd dat binnen de structuur van Flexmaster vragen van klanten worden behandeld door verschillende medewerkers. Werkneemster was ingedeeld bij medewerkers die de eenvoudigere vraagstukken kregen, dus niet de complexe

vraagstukken. Hij heeft van meerdere collega's gehoord dat zij werkneemster vaak, tot wel vijf keer toe, iets hebben uitgelegd, maar dat werkneemster dit niet of moeilijk bleek op te pakken. Binnen Flexmaster is het gebruikelijk feedback positief te brengen, de bestuurder kan zich dus voorstellen dat de collega's haar positief zijn blijven benaderen, omdat dat de bedrijfscultuur is. De mismatch die de bestuurder dacht te zien, maakte het voor hem bedrijfseconomisch niet verantwoord de samenwerking zonder meer nog een jaar voort te zetten. Dat is een legitieme en begrijpelijke benadering als een samenwerking niet brengt wat je ervan hoopt. Dat de advocaat van Flexmaster heeft gemeend de informatie die de leidinggevende hem verstrekte te moeten verfraaien in de door hem opgestelde verklaring is contraproductief, maar maakt niet dat van de juistheid van de inhoud ervan niet mag worden uitgegaan. Dat betekent dat het functioneren van werkneemster te wensen overliet en haar dat (met opbouwende kritiek) ook duidelijk is gemaakt. Uit de reactie van werkneemster tijdens de mondelinge behandeling blijkt niet dat zij de feedback van Flexmaster op haar functioneren heeft opgepakt. De kantonrechter komt dan ook tot de conclusie dat Flexmaster rechtsgeldig een beroep mocht doen op de overeengekomen proeftijd, zodat de arbeidsovereenkomst op 8 april 2026 rechtsgeldig is geëindigd. Dit betekent dat de verzoeken van werkneemster, onder andere tot betaling van een billijke vergoeding, moeten worden afgewezen. Omdat de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever is geëindigd, heeft werkneemster wel recht op een transitievergoeding, die echter al voldaan is. Omdat na 8 april 2026 geen nieuwe arbeidsovereenkomst is gesloten, is daarna ook geen sprake van een onrechtmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst door Flexmaster. De verzoeken van werkneemster op grond van de gestelde nieuwe arbeidsovereenkomst met ingang van 9 april 2026, waaronder de betaling van loon, worden daarom ook afgewezen. Werkneemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 06-08-2026
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:5592
Zaaknummer: 12267039 \ UE VERZ 26-264
Rechters: D.C.P.M. Straver
Advocaten: L.R. Breuker en W.T. Broer
Wetsartikelen: 7:652 BW