

Van: NOAB Adviesgroep lid WVO Advocaten

Datum: April 2026

Categorie: Arbeidsrecht

Onderwerp: Kan opzegging tijdens proeftijd nog vóórdat de arbeidsovereenkomst is aangevangen?

Inleiding

Aan het begin van een arbeidsovereenkomst wordt vaak een proeftijdbeding afgesproken. In deze periode kunnen zowel de werkgever als de werknemer beoordelen of de samenwerking goed bevalt. Tijdens deze periode kunnen beide partijen de arbeidsovereenkomst per direct beëindigen, zonder opzegtermijn en zonder opgaaf van redenen. Dat kan tegen het einde van de afgesproken periode, maar ook op elk gewenst moment tijdens de periode. Kan het ook vóór aanvang van de arbeidsovereenkomst?

Casus

Emma de Vries is na een uitgebreide sollicitatieprocedure, bestaande uit meerdere gespreksrondes en gesprekken met verschillende medewerkers, aangenomen bij een nieuwe werkgever, performancecoach Truus Druijts. Tijdens de afronding van de procedure heeft Truus Druijts aangegeven dat Emma haar huidige dienstverband kon gaan opzeggen en per 1 februari in dienst kon treden bij performancecoach Truus Druijts. Op basis van deze toezeggingen heeft Emma haar dienstverband van 15 jaar bij haar vorige werkgever opgezegd. Vervolgens heeft zij zich voorbereid op haar nieuwe functie.

Kort vóór de startdatum van de nieuwe arbeidsovereenkomst ontving performancecoach Truus Druijts enkele geruchten over de geschiktheid van Emma de Vries. Emma zou – volgens deze geruchten – nogal ‘een gat in haar hand’ hebben en er een uitbundige levensstijl op nahouden. Ze had ook al een voorschot op haar salaris gevraagd aan Truus Druijts, dus daar zou wel wat in kunnen zitten. Laatstgenoemde heeft niet een heel goed gevoel bij deze gang van zaken en denkt dat het misschien toch niet zo’n goede keuze was om Emma aan te nemen. Bij twijfel niet inhalen is het credo van Truus Druijts en op 20 januari wordt aan Emma meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst per direct wordt beëindigd, onder verwijzing naar het proeftijdbeding in de arbeidsovereenkomst en nog voor de start van het dienstverband.

Emma de Vries stelt dat performancecoach Truus Druijts geen rechtsgeldig beroep kon doen op het proeftijdbeding vóór haar eerste werkdag. Zij had immers nog geen dag de kans gekregen om te laten zien wat zij in haar mars had. Daarnaast wijst zij erop dat door zij door de toezeggingen van Truus Druijts haar arbeidsovereenkomst met de oude werkgever had opgezegd. Truus Druijts had zodanige verwachtingen gewekt over haar indiensttreding dat daar nu niet op teruggekomen kon worden.

Vraag

Kon Truus Druijts in de casus van Emma de Vries rechtsgeldig een beroep doen op het proeftijdbeding?

Mogelijke antwoorden

Antwoord	Motivering
A	Ja Een werkgever kan altijd gebruikmaken van het proeftijdbeding, zelfs als de werkzaamheden nog niet zijn begonnen en er geen dag is gewerkt. De omstandigheden zijn verder niet relevant.
B	Ja Een werkgever kan gebruikmaken van het proeftijdbeding voordat de werkzaamheden zijn begonnen, maar is daarbij wel gehouden om alle omstandigheden mee te

		wegen.
C	Nee	Als de werkgever toezeggingen heeft gedaan mag de werknemer hierop vertrouwen en kan daar dus niet meer op worden teruggekomen.
D	Nee	Een werkgever kan nooit voordat de werkzaamheden zijn begonnen een beroep doen op het proeftijdbeding. De werkgever moet wachten tot de proeftijd aanvangt en kan dan in de proeftijd eventueel tot ontslag overgaan.

Juiste antwoord

Het juiste antwoord is: B

Proeftijdbeding

De proeftijd is bedoeld om partijen de kans te geven gedurende een korte periode te beoordelen of zij er goed aan hebben gedaan een arbeidsovereenkomst met elkaar aan te gaan. Om die reden heeft de wetgever bepaald dat tijdens de proeftijd een ruime opzeggingsbevoegdheid geldt. Dit staat in artikel 7:676 van het Burgerlijk Wetboek: *“Indien een proeftijd is bedongen, is ieder der partijen, zolang die tijd niet is verstreken, bevoegd de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.”* Met de woorden *“zolang die tijd niet is verstreken”* wordt duidelijk dat deze opzeggingsbevoegdheid ook geldt voordat de arbeidsovereenkomst feitelijk is begonnen. Vereist is dat het proeftijdbeding vooraf schriftelijk is overeengekomen.

Dit betekent dat een arbeidsovereenkomst in beginsel óók rechtsgeldig kan worden beëindigd voordat de werknemer daadwerkelijk is gestart. Wie instemt met een proeftijdbeding, accepteert daarmee dat de overeenkomst al in een vroeg stadium kan eindigen. In dat opzicht wordt een opzegging vóór de eerste werkdag niet anders beoordeeld dan een opzegging tijdens de proeftijd zelf. Daarmee is echter niet gezegd dat elke opzegging binnen de proeftijd zonder meer is toegestaan. Ook bij een beroep op een proeftijdbeding blijft het uitgangspunt gelden dat de werkgever zich als goed werkgever moet gedragen. In bepaalde situaties kan een op zichzelf geldige opzegging toch onaanvaardbaar zijn, bijvoorbeeld wanneer bij de werknemer verwachtingen zijn gewekt of wanneer de werkgever in de aanloop naar de beëindiging niet zorgvuldig heeft gehandeld.

In een recente uitspraak van de Rechtbank Limburg werd een werknemer nog vóór de eerste werkdag geconfronteerd met een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De werknemer had kort na het tekenen van het contract om een voorschot op het salaris gevraagd. Voor de werkgever, actief in de casinobranche waar met veel contant geld wordt gewerkt, vormde dit aanleiding om risico's te heroverwegen. De arbeidsovereenkomst werd vervolgens vóór de startdatum beëindigd met een beroep op het proeftijdbeding. De rechter oordeelde dat deze opzegging rechtsgeldig was en dat, gezien de aard van de werkzaamheden en de belangen van de werkgever, geen sprake was van strijd met goed werkgeverschap.

Een proeftijdbeding kan dus ook vóór de eerste werkdag worden ingeroepen, maar dient altijd gepaard te gaan met een zorgvuldige afweging van de omstandigheden. Gaat die afweging mis, dan kan de werkgever schadelijkt zijn.

Bron: Rechtbank Limburg, 12 februari 2026, ECLI:NL:RBLIM:2026:1410.