

Informatie over de proeftijd

Arbeidsovereenkomsten bevatten bijna altijd een proeftijdbeding. Werkgever en werknemer kunnen elkaar tijdens de proeftijd leren kennen. De arbeidsovereenkomst kan doorgaans meteen beëindigd worden zonder dat dit consequenties heeft.

Bij een proeftijd bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt dat

- de proeftijd voor werkgever en werknemer even lang is;
- de proeftijd maximaal twee maanden duurt.

In de cao mag worden afgeweken van deze regel, maar nooit ten nadele van de werknemer.

Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gelden de volgende voorwaarden voor de lengte van de proeftijd:

- de proeftijd moet voor werkgever en werknemer even lang zijn;
- de proeftijd is maximaal twee maanden als de tijdelijke arbeidsovereenkomst twee jaar of langer duurt;
- er is een proeftijd van maximaal een maand toegestaan als
- de arbeidsovereenkomst aangegaan wordt voor minder dan twee jaar;
- als van tevoren niet duidelijk is op welke datum het dienstverband eindigt.

Werkgever en werknemer moeten zelf een afspraak maken over de proeftijd en dit schriftelijk vastleggen. Deze zogenaamde schriftelijkheidseis geeft net dat beetje meer zekerheid dat de werknemer zich bewust is van het feit dat hij geen ontslagbescherming geniet.

Een mondelinge afspraak of het voornemen om een proeftijd alsnog schriftelijk vast te leggen, heeft geen rechtskracht: er is dan geen proeftijd overeengekomen.

Nieuwe proeftijd?

Het is in principe niet mogelijk om een tweede proeftijd af te spreken. Uitzondering is als er tussen twee arbeidsovereenkomsten een langere onderbreking heeft gezeten. Hiervoor is geen exacte termijn aan te geven: van geval tot geval moet beoordeeld worden of een nieuwe proeftijd zinvol is.

Als de werknemer een functie met geheel andere taken en verantwoordelijkheden gaat bekleden, is het wel mogelijk om voor de tweede keer een proeftijd af te spreken.

Aannemen uitzendkracht

Het komt geregeld voor dat een werkgever iemand in dienst neemt, die eerst als uitzendkracht bij het bedrijf heeft gewerkt. Als de uitzendperiode twee maanden – of een maand bij onder andere een jaarcontract – heeft geduurd, is een proeftijd niet meer mogelijk.

Alleen in de volgende gevallen mag nog wel een proeftijd afgesproken worden:

- de uitzendperiode is korter dan de mogelijke proeftijd.
- de uitzendkracht krijgt een nieuwe functie die geheel andere kwaliteiten en vaardigheden vereist.

Ontslag tijdens proeftijd

Zowel werkgever als werknemer kan in de proeftijd op elk moment het dienstverband beëindigen. De normale wettelijke ontslagbescherming geldt niet. Dit houdt het volgende in:

- als de werkgever de werknemer in de proeftijd ontslaat, heeft de werkgever geen toestemming van CWI of de kantonrechter nodig;
- de wettelijke opzegtermijnen gelden niet. De werkgever kan de werknemer met onmiddellijke ingang ontslaan en de werknemer kan meteen opstappen;
- ook de opzegverboden gelden niet. De werkgever mag bijvoorbeeld een zieke werknemer ontslaan;
- er kan niet worden gesproken van 'kennelijk onredelijk ontslag'. Alleen bij uitzonderlijke omstandigheden is het mogelijk dat de kantonrechter het ontslag ongeldig verklaart en/of de werknemer een schadevergoeding toekent.

Geen vrijbrief

Het feit dat de opzegverboden tijdens de proeftijd niet gelden, betekent nog geen vrijbrief voor de werkgever om iemand om elke willekeurige reden te ontslaan. De werkgever heeft namelijk de plicht om zich als goed werkgever te gedragen. Daarnaast moet hij zich houden aan het verbod om te discrimineren.

Zwangerschap

Het is verboden een werknemster in de proeftijd te ontslaan omdat zij zwanger is. Een vrouw hoeft tevens, voordat zij aangenomen wordt, niet te vertellen dat zij in verwachting is.

Dit betekent niet dat het op zich verboden is om een zwangere werknemster te ontslaan. Dit is wel degelijk mogelijk maar dan moet er een reden zijn die niets met de zwangerschap te maken heeft, bijvoorbeeld slecht functioneren. De werkgever moet in dat geval met goede bewijzen komen.

Ontslag voor aanvang van de proeftijd

De werkgever heeft het recht om nog voor aanvang van de proeftijd het dienstverband te beëindigen, bijvoorbeeld omdat er bij nader inzien toch geen financiële ruimte is voor een nieuwe medewerker. De werkgever kan zich bij het ontslag beroepen op het proeftijdbeding.

De werkgever loopt wel het risico dat de werknemer de werkgever aansprakelijk stelt voor geleden schade. De werknemer heeft mogelijk een andere baan opgezegd en voorziet dat zijn inkomsten nu niet veilig zijn gesteld. Het is dus zaak om met een goede reden voor ontslag te komen, want anders kan de werkgever beter wachten tot de proeftijd is ingegaan.