

De Grote Tips & Advies Personeelsgids



6.1. De proeftijd

Artikel ... Proeftijdbeding

“De eerste (twee) maand(en) geldt/gelden als proeftijd. Zolang deze termijn niet is verstreken, zijn partijen gerechtigd om de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen.”

Bij het begin van de arbeidsovereenkomst weten beide partijen niet waar ze aan toe zijn. De wet heeft beide partijen de mogelijkheid gegeven om te bekijken of ze bij elkaar passen. Deze mogelijkheid heet de proeftijd. Tijdens deze proeftijd kunnen werkgever en werknemer per direct afscheid van elkaar nemen. Hierbij gelden de normale regels van ontslag niet. Dit betekent dat beide partijen geen rekening hoeven te houden met de opzegtermijn. Daarnaast heeft een werkgever ook geen voorafgaande toestemming nodig van het UWV. De wet stelt wel de eis dat de proeftijd voor beide partijen even lang is. Bovendien mag de proeftijd nooit langer zijn dan twee maanden.

Overtreding van een van beide eisen heeft tot gevolg dat de hele proeftijd ongeldig (nietig) is. Er kan in dat geval geen gebruik worden gemaakt van de proeftijd.

Indien een contract binnen de proeftijd wordt opgezegd, hoeft er niet meteen een opgave van reden bijgevoegd te worden. Dat hoeft pas als de werknemer hierom vraagt. In dat geval moet de reden voor het ontslag schriftelijk worden gegeven.

Opzeggen binnen de proeftijd mag, ook al is de werknemer ziek of zwanger. Maar, als er binnen de proeftijd wordt opgezegd, omdat de werknemer ziek of zwanger is, dan zou dat kunnen worden uitgelegd als het misbruik maken van de proeftijd. De werkgever loopt in dat geval het risico dat hij uiteindelijk van de rechter een schadevergoeding moet betalen om er niet als ‘goed werkgever’ is gehandeld. Het is dan ook niet raadzaam om als reden ‘ziekte’ of ‘zwangerschap’ op te geven. Een geoorloofde reden voor de werkgever is dat hij niet de overtuiging heeft gekregen dat de werknemer de kwaliteiten heeft om de functie naar behoren te vervullen.

6.1.1. Vereisten voor een rechtsgeldig proeftijdbeding

Er zijn een aantal voorwaarden waar een proeftijdbeding aan moet voldoen, wil het geldig zijn.

6.1.1.1. Schriftelijk overeengekomen

De proeftijd moet uitdrukkelijk schriftelijk zijn overeengekomen tussen partijen.

Een mondeling overeengekomen proeftijd is dus niet geldig. De proeftijd hoeft niet per se in de arbeidsovereenkomst te worden opgenomen. Het is ook mogelijk de proeftijd in een personeelsreglement op te nemen.

Voorwaarde is wel dat in de arbeidsovereenkomst wordt opgenomen dat de bepalingen van het personeelsreglement op de arbeidsovereenkomst van toepassing zijn en een geheel vormen met de arbeidsovereenkomst. Uiteraard moet de werknemer het personeelsreglement ook hebben ontvangen bij aanvang van de arbeidsovereenkomst.

Ook een proeftijd in de cao is geldig. Ook hier geldt dat in de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de cao van toepassing is op de arbeidsovereenkomst en dat de werknemer kennis heeft kunnen nemen van de cao bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst. Een proeftijd begint te lopen vanaf het moment dat de werknemer een aanvang maakt met zijn werkzaamheden. Het is dan ook enerzijds van belang dat de werknemer zijn arbeidsovereenkomst met proeftijdbeding heeft getekend voordat hij begint met zijn werkzaamheden. Anderzijds moet u er rekening mee houden dat indien de werknemer eerder begint met zijn werkzaamheden dan de datum van indiensttreding in de arbeidsovereenkomst de situatie zich kan gaan voordoen dat u geen rechtsgeldig beroep meer kunt doen op het proeftijdbeding.

6.1.1.2. Verschil bepaalde tijd en onbepaalde tijd

De wet maakt voor de duur van de proeftijd een verschil tussen de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Het is verboden om een proeftijd overeen te komen in een drietal gevallen, te weten:

- een tijdelijk contract met een duur van ten hoogste zes maanden;
- opvolgende contracten tussen dezelfde werkgever en werknemer;
- opvolgende contracten bij werkgevers die elkaar opvolgen (en waarbij het gaat om dezelfde werkzaamheden).

Van het wettelijk verbod tot het opnemen van een proeftijd kan niet bij cao worden afgeweken. In een contract voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden maar korter dan twee jaar, kan een maximale proeftijd worden overeengekomen van één maand. Het blijft bij cao wel mogelijk om afwijkende afspraken vast te leggen met betrekking tot de duur van een proeftijd. Deze mogelijkheid bestaat voor:

- een contract voor bepaalde tijd dat langer duurt dan zes maanden maar korter dan twee jaar;
- een contract voor bepaalde tijd waarvan de einddatum niet is vastgelegd (bijv. bij vervanging voor ziekte).

De wettelijk toegestane proeftijd bij deze twee overeenkomsten bedraagt maximaal één maand waarvan bij cao mag worden afgeweken. Het is dan ook van belang dat u altijd de voor u toepasselijke cao erop naslaat, gezien de mogelijkheid dat hierin een afwijkende proeftijd is opgenomen.

Op het verbod om in een opvolgend contract een proeftijd op te nemen, bestaat een uitzondering. Het is namelijk wel toegestaan om een proeftijd overeen te komen in een (opvolgend) nieuw contract als er uitdrukkelijk sprake is van een functie waarbij de werknemer moet beschikken over duidelijk andere vaardigheden of waarbij de werknemer duidelijk andere verantwoordelijkheden krijgt. Op zich is dit ook logisch, aangezien een proeftijd bedoeld is om over en weer van elkaar te weten te komen 'wat voor vlees er in de kuip zit'. Bij een werkelijk andere functie blijft het dan ook mogelijk om een nieuwe proeftijd (wel afhankelijk van de duur van dit opvolgend contract) overeen te komen.

Het blijft mogelijk om een proeftijdbeding overeen te komen, zolang de duur van het contract maar langer dan zes maanden is. De andere wettelijke bepalingen rondom de proeftijd blijven bestaan. Dit betekent dat een proeftijd nog altijd een maximale lengte kent en altijd schriftelijk moet worden vastgelegd.

Onder de huidige wetgeving is het mogelijk de volgende (wettelijke) maximale proeftijd af te spreken:

1. contract voor onbepaalde tijd: maximaal twee maanden;
2. contract voor bepaalde tijd vanaf zes maanden tot twee jaar: maximaal één maand;
3. contract voor bepaalde tijd van twee jaar of langer: maximaal twee maanden.

Bij een arbeidsovereenkomst waarbij de einddatum niet op een kalenderdatum is gesteld (bijv. voor de duur van een bepaald project), geeft de wet de mogelijkheid om een proeftijd af te spreken van maximaal een maand.

Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is een proeftijd van maximaal twee maanden toegestaan.

6.1.1.3. De proeftijd moet voor werkgever en werknemer even lang zijn

IJzeren proeftijd

Bij een proeftijd is sprake van een zogenaamde 'ijzeren proeftijd'. Dit betekent dat de proeftijd niet kan worden verlengd en dat er ook tot de laatste dag van de proeftijd gebruik van kan worden gemaakt. De einddatum van de arbeidsovereenkomst moet dan ook liggen op uiterlijk de laatste dag van de maand. Niet van belang is hierbij dat binnen de proeftijd is aangegeven dat een van beiden gebruikmaakt van de proeftijd.

Nieuwe proeftijd niet mogelijk

Het is niet toegestaan om twee keer een proeftijd aan te gaan bij dezelfde werknemer voor dezelfde werkzaamheden.

Ook is het niet toegestaan een werknemer een proeftijd te geven als die eerst via een uitzendbureau werkzaamheden heeft verricht binnen het bedrijf en daarna voor dezelfde functie in dienst wordt genomen. Dat zou in strijd zijn met de bedoeling van de proeftijd, namelijk het kennis kunnen maken met elkaar. In deze situatie heeft die kennismaking al plaatsgevonden in de periode dat de werknemer via het uitzendbureau werkzaamheden heeft verricht. Wordt toch een proeftijd afgesproken, dan is die niet geldig en er kan dus geen beroep op gedaan worden.

Evenmin is het toegestaan een werknemer die een arbeidsovereenkomst had voor onbepaalde tijd in de proeftijd te ontslaan en daarna een arbeidsovereenkomst aan te bieden voor de duur van twee maanden. In de rechtspraak is uitgemaakt dat hierbij sprake is van misbruik van de proeftijd en dat die laatste arbeidsovereenkomst moet worden gezien als een verkapte nieuwe proeftijd.

Het blijft wel mogelijk om een nieuwe proeftijd overeen te komen in een (opvolgend) nieuw contract als er uitdrukkelijk sprake is van een functie waarbij de werknemer moet beschikken over duidelijk andere vaardigheden of waarbij de werknemer duidelijk andere verantwoordelijkheden krijgt. Op zich is dit ook logisch, aangezien een proeftijd bedoeld is om over en weer van elkaar te weten te komen ‘wat voor vlees er in de kuip zit’. Bij een werkelijk andere functie blijft het dan ook mogelijk om een nieuwe proeftijd (wel afhankelijk van de duur van dit opvolgend contract) overeen te komen.