

Het proeftijdbeding: een periode van wederzijdse kennismaking



Na een aantal sollicitatierondes kiest u de meest geschikte kandidaat. Of de nieuwe werknemer daadwerkelijk de beste keuze is, zal pas blijken als hij werkzaamheden verricht.

Datzelfde geldt voor de werknemer die een andere functie krijgt binnen uw organisatie. Deze onzekerheden kunt u in zekere zin wegnemen met een proeftijdbeding. Maar wat houdt dat precies in en hoe komt u zo'n beding overeen?

De wet maakt het mogelijk in de arbeidsovereenkomst een proeftijdbeding op te nemen. Tijdens de proeftijd kunt u bekijken of de werknemer geschikt is voor de functie waarvoor u hem hebt aangenomen.

Daarnaast kunt u aanzien hoe de werknemer in de groep ligt bij de andere werknemers. Ook de werknemer heeft de mogelijkheid om gedurende de proeftijd te bekijken of de functie en de werkvloer bij hem passen.

Opzeggen van de arbeidsovereenkomst

Indien u niet tevreden bent over de werknemer, kunt u de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd per direct beëindigen door deze op te zeggen. U hoeft dan niet de toepasselijke opzegtermijn in acht te nemen. Dat geldt ook voor de werknemer.

Daarnaast heeft u voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd geen toestemming nodig van UWV. Ook hoeft u niet de rechter te verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Evenmin bent u gebonden aan de opzegverboden. Dit betekent dat u in de proeftijd de arbeidsovereenkomst van een zieke werknemer in beginsel mag opzeggen. Maar ook als er een ander opzegverbod geldt, kunt u de arbeidsovereenkomst opzeggen. U leest meer over opzegverboden in Salaris Rendement 7-2020.

Specifieke regels voor het proeftijdbeding

Als u tijdens de proeftijd de arbeidsovereenkomst opzegt, mag die opzegging echter niet in strijd zijn met een van de wettelijke discriminatieverboden. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als u alleen maar opzegt omdat de werknemer ziek of zwanger is.

Omdat de werknemer tijdens de proeftijd weinig bescherming heeft, gelden er specifieke regels voor het proeftijdbeding. Zo moet u de proeftijd schriftelijk overeenkomen, bijvoorbeeld door het in de arbeidsovereenkomst op te nemen.

Als het proeftijdbeding in een personeelshandboek staat en daar in de arbeidsovereenkomst naar wordt verwezen, is het proeftijdbeding ook geldig overeengekomen. Ook mag het proeftijdbeding in een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) staan.

Daarnaast geldt dat de duur van het proeftijdbeding voor zowel u als de werknemer even lang moet zijn.

Maximumduur voor de proeftijd

Ook geldt er een maximumduur voor de proeftijd. In een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of korter, kunt u geen proeftijdbeding opnemen. In een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van meer dan zes maanden, maar korter dan twee jaar, kunt u een proeftijd van maximaal een maand opnemen.

In een cao kan in dit geval een langere proeftijd staan. De proeftijd mag alleen nooit langer dan twee maanden zijn. Als de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor twee jaar of langer, dan is de maximumduur van de proeftijd twee maanden.

Dat geldt ook voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Als u afwijkt van deze maximumtermijnen, is de proeftijd nietig. U kunt er dan geen beroep op doen.

Soms wordt een arbeidsovereenkomst aangegaan ter vervanging van een zieke werknemer of voor de duur van een project. Er is dan niet altijd een einddatum van de tijdelijke arbeidsovereenkomst afgesproken. In dat geval geldt een maximumproeftijd van een maand. In een cao kan die duur worden verlengd tot maximaal twee maanden. Ook hiervoor geldt dat wanneer u van de deze termijnen afwijkt, de proeftijd nietig is.

Eén proeftijd te veel; werkgever moet betalen

Een werknemer is op 1 mei 2019 voor de duur van 12 maanden in dienst getreden in de functie van fitnesscoördinator. In de arbeidsovereenkomst is een proeftijd van een maand overeengekomen.

Op enig moment heeft de werkgever de werknemer bij brief laten weten de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 juni 2019 te zullen beëindigen. Deze opzegging vond plaats tijdens de proeftijd.

Ongeldig

De werknemer kreeg vervolgens een nieuwe arbeidsovereenkomst voor dezelfde functie, met opnieuw een proeftijdbeding. Met een beroep op dit proeftijdbeding heeft de werkgever vervolgens ook de nieuwe arbeidsovereenkomst opgezegd.

De werknemer stapte naar de rechter en stelde dat de tweede proeftijd nietig was omdat het om dezelfde functie ging. De rechter gaf aan dat een proeftijdbeding in een opvolgende arbeidsovereenkomst tussen dezelfde partijen alleen geldig is als die nieuwe arbeidsovereenkomst duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden van de werknemer vraagt in vergelijking met de eerste aanstelling. Hij oordeelde dat hier geen sprake van was.

Het proeftijdbeding in de tweede arbeidsovereenkomst was om die reden rechtens ongeldig en dus nietig. De werkgever had zich dus niet op dat beding mogen beroepen en moest onder meer een vergoeding van € 2.160 betalen wegens onregelmatige opzegging.

Rechtbank Noord-Holland, 23 oktober 2019, ECLI (verkort): 8910

Nieuwe arbeidsovereenkomst

Als de arbeidsovereenkomst van de werknemer eindigt, kunt u hem daaropvolgend een nieuwe arbeidsovereenkomst aanbieden. Als de werknemer na deze verlenging dezelfde functie vervult, kunt u niet opnieuw een proeftijd overeenkomen. Doet u dit wel, dan is het proeftijdbeding nietig.

Dat geldt ook wanneer u bijvoorbeeld iemand in dienst neemt die eerst bij u in diezelfde functie als uitzendkracht heeft gewerkt. U bent dan opvolgend werkgever.

Wanneer de werknemer na verlenging een andere functie gaat vervullen waarvoor duidelijk andere vaardigheden en verantwoordelijkheden worden gevraagd, kunt u wel besluiten om in de nieuwe arbeidsovereenkomst een proeftijdbeding op te nemen. Als de werknemer tijdens de proeftijd ziek wordt of op vakantie gaat, is het niet mogelijk om de gehele proeftijd een goede indruk van hem te krijgen.

U mag de proeftijd echter niet opschuiven of verlengen. Ook kunt u niet na het starten van de arbeidsovereenkomst, maar binnen de toegestane duur van de proeftijd alsnog een proeftijd opnemen of overeenkomen.

Bij twijfel over het functioneren van de werknemer is het mogelijk om de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd op te zeggen en de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst met een kortere looptijd aan te bieden. Dat kunt u doen als u de werknemer nog een kans wilt geven. Als u dit alleen maar doet om eigenlijk een langere proefperiode te hebben, is dat mogelijk wel misbruik van recht.

Arbeidsovereenkomst opzeggen

Onder omstandigheden mag u met een beroep op het proeftijdbeding de arbeidsovereenkomst opzeggen voor de ingangsdatum van die overeenkomst. Dit kan als u bijvoorbeeld vanwege bedrijfseconomische of organisatorische redenen de werknemer toch niet in dienst kunt nemen.

Als u de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd wenst op te zeggen, let dan goed op de termijn. Wanneer u de arbeidsovereenkomst na afloop van de proeftijd opzegt, heeft u niet tijdig van de proeftijd gebruik gemaakt.

De werknemer kan dan de rechter vragen de opzegging te vernietigen of hem een billijke vergoeding toe te kennen. Het is daarom aan te raden ruim op tijd schriftelijk op te zeggen en ervoor te zorgen dat u kunt aantonen dat die schriftelijke opzegging de werknemer ook heeft bereikt.

Dit kunt u bijvoorbeeld doen door de werknemer voor ontvangst van de opzegbrief te laten teken. Of door de opzegbrief per aangetekende post of per koerier bij de werknemer te laten bezorgen.

Vroege start leidt tot ongeldig proeftijdontslag

Een werknemer trad per 1 november 2019 in dienst als legal counsel met een proeftijdbeding van twee maanden. Op verzoek van de Head of Legal werkte hij al voor die datum mee aan een presentatie. Eind december zegde de werkgever de arbeidsovereenkomst op met een beroep op het proeftijdbeding.

De werknemer vorderde bij de rechter een billijke vergoeding van € 350.000 en een schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging. De kantonrechter oordeelde dat het verzoek om mee te werken een opdracht betrof in het kader van de arbeidsovereenkomst.

De werknemer was dus al voor de startdatum werkzaamheden gaan verrichten. Om die reden was de rechter van mening dat de proeftijd eerder was gaan lopen. Verder oordeelde hij dat de werknemer, gelet op zijn toekomstige dienstverband en de wens om een goede indruk te maken, zich niet vrij voelde om het verzoek af te wijzen.

Billijk

Nu de feitelijke werkzaamheden eerder waren aangevangen, was het ontslag buiten de proeftijd gegeven en niet rechtsgeldig. Omdat de werknemer inmiddels ander werk had en in de tussentijd een WW-uitkering had ontvangen, werd de billijke vergoeding vastgesteld op € 5.000. De schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging bedroeg één maand loon.

Rechtbank Rotterdam, 22 september 2020, ECLI (verkort): 9039

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Dick van Deventer, advocaat bij [Valegis Advocaten](#), e-mail: d.vandeventer@valegis.com

Dit is een artikel van de redactie van Salaris Rendement

Salaris Rendement is dé informatiebron voor professionals die verantwoordelijk zijn voor de loon- en personeelsadministratie. Als salarisadministrateur, hoofd financiële administratie, P&O-manager of medewerker personeelsadministratie kunt u bijdragen aan een beter rendement van uw organisatie. U moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond loonheffingen, sociale verzekeringen, pensioenen, personeelssubsidies en arbeidsrecht.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Salaris Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. Salaris Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad Salaris Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl