

## **RECHT in de praktijk**

### **Proeftijd**

De werkgever en de werknemer kunnen bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst een proeftijd overeenkomen. Ingevolge de wet mag (i) de proeftijd niet langer zijn dan twee maanden, (ii) moet deze voor zowel de werkgever als de werknemer gelijk zijn, en (iii) dient deze schriftelijk te zijn overeengekomen. Indien aan één of meerdere van voormelde vereisten niet is voldaan, dan is het proeftijdbeding niet rechtsgeldig tot stand gekomen. Het proeftijdbeding is dan nietig c.q. ongeldig. De arbeidsovereenkomst wordt dan geacht zonder proeftijd te zijn aangegaan.

Vanaf het moment dat de werknemer aanvangt met het feitelijk verrichten van de overeengekomen werkzaamheden begint de proeftijd te lopen. De geldigheidsduur van de proeftijd wordt niet opgeschort wanneer de werknemer bijvoorbeeld wegens ziekte niet in staat is geweest zijn werk te verrichten. Gedurende de proeftijd kan de werkgever nagaan of de werknemer al dan niet geschikt is voor zijn functie. De werknemer kan nagaan of de overeengekomen werkzaamheden wel naar wens zijn. In de praktijk is gebleken dat twee maanden hiervoor te kort is met als gevolg dat de werkgever vaker gebruik maakt van kortlopende contracten van bijvoorbeeld de duur van zes maanden of één jaar om op deze manier de werknemer te beproeven. Ook in een kortlopende contract kan een proeftijd van maximaal twee maanden tussen partijen worden overeengekomen.

Tijdens de proeftijd is zowel de werkgever als de werknemer bevoegd om de arbeidsovereenkomst zonder de voor opzegging geldende wettelijke bepalingen te doen eindigen. Derhalve kan ieder der partijen gedurende de proeftijd op elk gewenst tijdstip en zonder het in acht nemen van bijvoorbeeld een opzegtermijn en de dag tegen welke dient te worden opgezegd de arbeidsovereenkomst beëindigen. De werkgever heeft ook geen toestemming van de Directie Arbeidszaken nodig om de arbeidsovereenkomst te kunnen beëindigen.

Partijen hoeven geen redenen op te geven voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens proeftijd. Echter, partijen mogen het recht c.q. de bevoegdheid om tijdens proeftijd de arbeidsovereenkomst te beëindigen zonder in acht neming van de voor opzegging geldende wettelijke bepalingen niet misbruiken. Van misbruik van recht c.q. bevoegdheid kan onder meer sprake zijn wanneer iemand een wettelijk recht of wettelijke bevoegdheid gebruikt om een ander doel te bereiken dan waarvoor dat recht of die bevoegdheid hem door de wet is gegeven. Indien partijen hun recht c.q. bevoegdheid misbruiken, dan handelen zij in strijd met de verplichting zich in het algemeen als een goed werkgever c.q. werknemer te gedragen. Het ontslaan van een werknemer tijdens proeftijd wegens discriminatie kan op grond van bepalingen in internationale verdragen als misbruik van recht worden bestempeld.

Een beroep op het proeftijdbeding kan onder omstandigheden in strijd zijn met de redelijkheid en billijkheid indien dit beroep tot een onaanvaardbaar resultaat leidt. Slechts onder zeer bijzondere omstandigheden mag echter worden aangenomen dat een beroep op het proeftijdbeding in strijd is met de redelijkheid en billijkheid. De praktijk heeft

echter uitgewezen dat slechts in zeer bijzondere omstandigheden er sprake kan zijn van misbruik van recht c.q. bevoegdheid of strijd met de redelijkheid en billijkheid.

Lisanne Asjes en Quincy Carrega zijn als advocaat verbonden aan het advocatenkantoor Asjes|Carrega, Tel: 462 3089.