

DE PROEFTIJD KAN BEST LANGER ZIJN DAN TWEE MAANDEN

Als advocaat constateer ik bij werkgevers en werknemers misverstanden over de proeftijd.

De proeftijd is er om te kunnen bekijken of een werknemer binnen het bedrijf past en de functie aan kan. Bevalt de nieuwe werknemer niet, dan kan hij in de proeftijd worden ontslagen met enkel een mededeling of een briefje. Voor een contract voor bepaalde tijd van langer dan 6 maanden en korter dan 2 jaar mag de proeftijd niet langer zijn dan 1 maand. Voor een arbeidsovereenkomst van langer dan 2 jaar of voor onbepaalde tijd, mag de proeftijd maximaal 2 maanden zijn. De proeftijd moet schriftelijk zijn vastgelegd in het arbeidscontract. In de cao of een personeelshandboek mag ook. De meeste werkgevers nemen een proeftijd in het arbeidscontract op en dat wordt ook meestal geaccepteerd. Een proeftijd geeft een werknemer veel onzekerheid: hij heeft zijn vorige baan opgezegd en hij wil niet dat hij in zijn nieuwe baan sneuvelt in de proeftijd. Dan heb je geen baan meer. Maar voor een werkgever is een proeftijd waardevol. Ook omdat de arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd op grond van het proeftijdbeding voor dat de arbeidsovereenkomst is begonnen.

Het zijn lastige tijden voor de werkgever. Goede kandidaten zijn schaars en een werkgever wil een kandidaat kunnen screenen op betrouwbaarheid en integriteit. Dat kost extra tijd. Het kan dan handig zijn om alvast met een kandidaat een arbeidscontract af te spreken, waarin de begindatum van de arbeid bijvoorbeeld drie maanden later is. Partijen sluiten bijvoorbeeld op 1 oktober een arbeidscontract waarin een proeftijd staat en waarin staat dat de werknemer per 1 januari met zijn werkzaamheden gaat beginnen. De werkgever kan nu nog 3 maanden onderzoeken of de nieuwe werknemer integer is en zelfs ook of hij wel alle vaardigheden heeft die hij zegt te hebben. Als in deze 3 maanden nog zaken over deze werknemer aan het licht komen, waardoor de werkgever de nieuwe werknemer niet meer wil hebben dan kan hij het reeds overeengekomen arbeidscontract opzeggen op

grond van het proeftijdbeding. Dat kan niet als er geen proeftijd is afgesproken.

En deze mogelijkheid van het naar voren verlengen van de proeftijd zien werkgevers over het hoofd. Wat zou het prettig zijn om met een nieuwe directeur met wie al een arbeidscontract is gesloten en die 1 januari 2019 gaat beginnen, uit eten te gaan of bij hem op huisbezoek te komen. De relatie is door het arbeidscontract gesmeed en daarom zal de aanstaande directeur de nieuwe werkgever graag bij hem thuis uitnodigen. En dat geeft weer mogelijkheid deze nieuwe directeur beter te leren kennen. En in de praktijk gaat het dan wel eens mis. De directeur blijkt een slechte dronk te hebben en tijdens het diner een onmogelijk sociale ploert te zijn. Zijn huis staat vol met neo-nazispullen. Je kunt het zo gek niet bedenken of het bestaat.

Er zijn natuurlijk mensen die zeggen dat het proeftijdbeding dan niet gebruikt wordt waarvoor het bedoeld is. Daartegenover wordt echter terecht gezegd: maar wat heeft het voor zin om iemand pas te ontslaan als hij zijn werkzaamheden is begonnen en je nu al weet dat je niet met hem verder wil? Bovendien zegt de wet letterlijk dat zolang de tijd van de proeftijd niet is verstreken, er kan worden opgezegd. Dus ook voor dat de arbeid feitelijk begint. Werknemers die een proeftijdontslag voordat de arbeid begonnen was, aanvochten beten vrijwel altijd in het stof. Wanneer een werknemer op grond van de proeftijd ontslagen wordt, moet de werkgever wel de reden geven als de werknemer daarnaar vraagt. Maar of de werkgever dan altijd de echte reden geeft, valt te betwijfelen. De rechtszaken over bijvoorbeeld discriminatie bij opzegging tijdens de proeftijd zijn schaars en weinig succesvol. Men krijgt er de baan niet mee en eventuele schadevergoeding is in Nederland niet hoog. Dat geldt ook voor een klacht van de werknemer dat de werkgever misbruik van zijn bevoegdheid heeft gemaakt om hem tijdens de proeftijd. Met ons proeftijdsysteem is dat zelden het geval. ■



MARCUS DRAAISMA,

advocaat bij Palthe Oberman
Advocaten. Reageren?
draaisma@paltheoberman.nl