



De proeftijd in de Arbeidsovereenkomst.

Bij het aannemen van een nieuwe werknemer, is het verstandig om een proeftijd af te spreken om te zien of de samenwerking bevalt. Hoe lang mag die proeftijd duren, hangt af van de vorm van de arbeidsovereenkomst.

Wat zijn uw rechten en plichten? Onderstaand een overzicht van de do's en dont's.

Algemeen

Een proeftijd is zoals gezegd aan te raden om elkaar te leren kennen en tevens te zien of de nieuwe medewerker in het team past.

Is dit niet het geval, dan kunnen beide partijen de arbeidsovereenkomst per direct opzeggen, zonder inachtneming van de opzegtermijn.

Indien de medewerker dit vraagt dient u bij een opzegging tijdens de proeftijd de reden schriftelijk mede te delen.

Proeftijd

De proeftijd moet schriftelijk worden vastgelegd in de arbeidsovereenkomst of in het huishoudelijk reglement of de personeelsgids, waarnaar moet worden verwezen vanuit het contract.

Als dit niet juist is vastgelegd is de proeftijd niet rechtsgeldig en moet u de werknemer in vaste dienst houden, of de normale ontslag procedure bij het CWI volgen.

Maximale termijn

Let op de maximale duur van de proeftijd. Een te lange proeftijd is ongeldig (nietig).

- ✓ Bij een arbeidsovereenkomst korter dan twee jaar, mag de proefperiode maximaal een maand bedragen. Dit geldt ook voor een tijdelijke overeenkomst, waarvan de duur niet vaststaat (bijvoorbeeld bij ziektevervanging).
- ✓ Bij een arbeidsovereenkomst van twee jaar of langer, mag de proeftijd maximaal twee maanden duren.

Uitzonderingen

- ✓ In een cao kan een langere termijn worden afgesproken, maar met een maximum van twee maanden.
- ✓ Voor een freelance overeenkomst gelden de maximale termijnen niet.

aanvang proeftijd

De proeftijd gaat in op de dag dat de werknemer begint, of zoveel eerder als de arbeidsovereenkomst begint. Dus als er om de e.o.a. reden de A.O. een week eerder begint geldt dit ook voor de proeftijd.

De proeftijd zal echter nooit langer duren dan wettelijk toegestaan.

Nieuwe (tweede) proeftijd afspreken

Als u een tweede proeftijd wilt afsluiten met dezelfde werknemer, b.v. wanneer de werknemer voor de 2^e maal in dienst komt is dit niet toegestaan. Het is alleen mogelijk als de werknemer volstrekt ander werk te doen krijgt dan in de vorige proefperiode.

Wilt u meer zekerheid dan de toegestane 1 of 2 maanden sluit dan een contract af voor bepaalde tijd of neem uw personeelslid eerst in dienst als uitzendkracht.

Capaciteiten en wensen onderzoeken

Onderzoek tijdens de proeftijd actief de geschiktheid van uw werknemer. Vraag vooraf referenties op en test zijn kwaliteiten. Vraag de werknemer of hij zelf tevreden is met



zijn functie en de sfeer in het bedrijf. Informeer naar zijn wensen. Maak van de nieuwe medewerker een ervaringsrapportage op of bij testen een testverslag. Hiermede kunt u voordat de proeftijd eindigt een evaluatiegesprek houden met de medewerker en kunt u eventuele problemen ná de proeftijd voorkomen.

Tijdig informeren

Bent u niet tevreden over de nieuwe werknemer, stel hem dan tijdens de proeftijd op de hoogte van het naderende ontslag. Dit mag schriftelijk of mondeling.

Zorg dat u niet te laat bent want dan is het proeftijdontslag ongeldig en kan de rechter bepalen dat de arbeidsovereenkomst doorloopt.

Zorg ervoor dat u de medewerker persoonlijk spreekt en hem uw beslissing mededeeld. Een schriftelijke opzegging kan de medewerker te laat of zelfs in het geheel niet bereiken en bent u met een probleem opgezadeld.

Opzegging door de medewerker

Als een medewerker binnen de proeftijd opzegt, kunt u hiertegen weinig ondernemen. Zorg ervoor dat u niet teveel kosten maakt tijdens de proeftijd aan b.v. cursussen en opleidingen.

Het terug vorderen daarvan zal een lastige zaak worden, zeker als er geen sluitende afspraken in de arbeidsovereenkomst of het huishoudelijk reglement zijn opgenomen.

Ziekte is geen ontslagreden

Tijdens de proeftijd kunt u een arbeidsovereenkomst ook beëindigen als de werknemer ziek is (na de proeftijd is dat niet toegestaan!)

De ziekte mag niet de reden zijn dat u de werknemer ontslaat.

Ontslag vanwege ziekte mag wel als de ziekmelding ongegrond is en of verzwegen is tijdens de sollicitatie procedure en/of de ziekte mogelijk een hinder kan zijn in de uitoefening van de functie. De arbodienst beoordeelt dit.

Tot Slot.

Een gewaarschuwd mens telt voor twee, dus neem de moeite de sollicitatie en contract procedure goed voor te bereiden. Zo bespaart u uzelf en de onderneming mogelijk veel ellende en hoge kosten.