

Enkele aandachtspunten betreffende het proefbeding!

Publicatiedatum: 11 september 2009

1. Wat is een proefbeding?

Bij de aanwerving van een werknemer is de werkgever meestal nog onzeker over de bekwaamheid van de nieuwe werknemer. De werkgever heeft dan ook de mogelijkheid een proefbeding op te nemen in de arbeidsovereenkomst.

Het proefbeding is een **bijzondere clause** in de arbeidsovereenkomst. Gedurende de periode zoals opgenomen in het proefbeding heeft de werkgever de mogelijkheid om de kwaliteiten van de nieuwe werknemer te evalueren. Anderzijds biedt het aan de werknemer de nodige tijd om na te gaan of de nieuwe functie hem/haar al dan niet past.

Tijdens de proefperiode kan de arbeidsovereenkomst met een **verkorte opzeggingstermijn** beëindigd worden. Om die reden moet het proefbeding voldoen aan **strikte vormvereisten**.

2. Aan welke vormvereisten moet het proefbeding voldoen teneinde geldig te zijn?

Het proefbeding moet op straffe van nietigheid voor elke werknemer afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip van indiensttreding.

Er kunnen dus **3 vormvereisten** onderscheiden worden:

1. **"schriftelijk"**:

Het proefbeding moet in een geschrift vervat zijn en moet bovendien in de juiste taal worden opgesteld.

2. **"voor elke werknemer afzonderlijk"**:

Het proefbeding moet individueel voor elke werknemer worden vastgelegd. Om die reden is het aangewezen om het proefbeding op te nemen in de individuele arbeidsovereenkomst. OPGELET – Er is niet aan deze vormvereiste voldaan indien in de individuele arbeidsovereenkomst verwezen worden naar het arbeidsreglement dat bepaalt dat iedere werknemer een proefperiode moet vervullen.

3. **"uiterlijk op het tijdstip van indiensttreding"**:

Het proefbeding moet ondertekend zijn ten laatste op het ogenblik van de indiensttreding van de werknemer.

Bijvoorbeeld: Een werknemer komt in dienst op 1 september 2009. Het proefbeding moet ten laatste op 1 september 2009 ondertekend zijn. Uiteraard mag het proefbeding reeds ondertekend zijn op 24 augustus 2009.

Het proefbeding dat niet aan deze vormvereisten voldoet, is **nietig**. Bijgevolg kan de werkgever er zich niet op beroepen.

3. Hoelang mag een proefperiode duren?

Het proefbeding moet nauwkeurig de duur ervan vermelden. Teneinde misbruiken te voorkomen is er een wettelijke **minimum-** en **maximumduur** van de proefperiode vastgelegd. De duur van het proefbeding is **afhankelijk** van het **statuut** van de werknemer en van diens **bezoldigingen**.

STATUUT	DUUR PROEFTIJD	
	MINIMUM	MAXIMUM
• Arbeiders	7 kalenderdagen	14 kalenderdagen
• Bedienden: jaarloon \leq € 35.638,00 ¹	1 kalendermaand	6 kalendermaanden
• Bedienden: jaarloon $>$ € 35.638,00 ¹	1 kalendermaand	12 kalendermaanden
• Dienstboden	14 kalenderdagen	14 kalenderdagen
• Studenten	7 kalenderdagen	14 kalenderdagen
• Leerjongens (middenstand) Vlaamse Gemeenschap	1 kalendermaand	3 kalendermaanden

Enkele veelvoorkomende vragen omtrent de duur van de proefperiode:

1. **Stel ... de duur van de proefperiode is niet vermeld?** Wanneer omtrent de duur van de proefperiode niets is bepaald, zal de duur automatisch gelijk zijn aan de wettelijke minimumduur.

Bijvoorbeeld: een bediende wordt aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. Deze arbeidsovereenkomst bepaalt dat deze "op proef" wordt aangegaan, zonder dat de duurtijd van de proefperiode wordt vermeld. In dit geval zal de proef 1 maand bedragen, ook al was er tussen de werkgever en de werknemer mondeling afgesproken dat de proefperiode 6 maanden zou duren.

2. **Stel ... er is een te korte duur van de proefperiode vermeld?** Een te korte duur van de proefperiode leidt niet tot de nietigheid van de proef. De duur van de proefperiode zal gereduceerd worden tot de minimumduur.

Bijvoorbeeld: Een arbeidsovereenkomst voor een bediende vermeldt een proefperiode van 14 kalenderdagen. In dit geval zal de proefperiode herleid worden tot 1 maand.

3. **Stel ... er is een te lange duur van de proefperiode vermeld?** Ook een te lange duur van de proefperiode leidt niet tot de nietigheid van de proef. De duur van de proefperiode zal gereduceerd worden tot de minimumduur.

Bijvoorbeeld: Een arbeidsovereenkomst voor een arbeider vermeldt dat de proefperiode 1 maand bedraagt. De duur van de proefperiode zal herleid worden tot 7 kalenderdagen.

4. Kan voor dezelfde functie een tweede proefperiode voorzien worden?

Een proefbeding moet **in regel éénmalig** zijn. Of – met andere woorden – voor dezelfde functie kan geen twee keer een proefperiode voorzien worden.

5. Kan een proefperiode verlengd worden?

Een proefperiode kan niet verlengd worden. Een proefbeding dient immers schriftelijk te worden vastgelegd, uiterlijk op het moment van indiensttreding. Indien men na de indiensttreding het proefbeding wijzigt, heeft dit geen enkele waarde.

¹ Het bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd. Het bovenstaand bedrag is geldig voor 2009.

6. Wat is het gevolg als de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de proefperiode geschorst wordt?

Indien de arbeidsovereenkomst tijdens de proefperiode geschorst wordt (*vb. door ziekte, ...*)², dan wordt deze proefperiode verlengd met een periode gelijk aan de schorsing.

Voor **arbeiders** kan de proefperiode echter **niet onbeperkt** verlengd worden, m.n. de proefperiode kan niet met meer dan 7 dagen verlengd worden. Bij **bedienden** kan de proefperiode echter **zonder enige beperking** verlengd worden.

7. Kan men een einde maken aan de arbeidsovereenkomst tijdens de proefperiode?

De arbeidsovereenkomst kan tijdens de proefperiode beëindigd worden, mits in achtneming van een aantal regels:

• **ARBEIDERS:**

- Tijdens de eerste 7 dagen van de proefperiode, kan de arbeidsovereenkomst niet eenzijdig beëindigd worden, noch door de werkgever, noch door de werknemer, tenzij omwille van dringende reden.
- Na afloop van de 7^e dag t.e.m. de 14^e dag kan de arbeidsovereenkomst op het einde van elke werkdag, zowel door de werkgever als de werknemer beëindigd worden, zonder in achtneming van een opzeggingstermijn of –vergoeding.

• **BEDIENDEN:**

- Tijdens de eerste maand van de proefperiode kan er geen einde gesteld worden aan de arbeidsovereenkomst, tenzij omwille van dringende reden. **OPGELET** - Wanneer de opzegging tijdens de eerste maand gegeven wordt, dan dient de laatste dag van de opzeggingstermijn van 7 kalenderdagen samen te vallen met de laatste dag van de eerste maand.
- Na afloop van de eerste maand van de proefperiode kan de arbeidsovereenkomst te allen tijde beëindigd worden met inachtneming van een opzeggingstermijn van 7 kalenderdagen.
- Indien de bediende tijdens de proefperiode langer dan 7 kalenderdagen ononderbroken arbeidsongeschikt (*wegens ziekte of ongeval*) is, dan mag de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigen zonder opzeggingstermijn of –vergoeding. Dit geldt ook tijdens de eerste maand van de proefperiode.

² Elke afwezigheid schorst de proefperiode, met uitzondering van de wettelijke feestdagen.