



## **Proeftijd**

De meeste arbeidsovereenkomsten kennen een proeftijd, maar verplicht is dat niet. De duur van de proeftijd is afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst

Werkgever en medewerker kunnen bij het afsluiten van een arbeidsovereenkomst een proeftijd afspreken. Binnen die proeftijd kunnen beide partijen, zonder opzegtermijn en zonder ontslagvergunning, het dienstverband verbreken. Als de medewerker daarom vraagt, dan is de werkgever verplicht de reden van de opzegging schriftelijk mee te delen. Andersom geldt hetzelfde. De proeftijd moet schriftelijk zijn overeengekomen.

### **Lengte proeftijd**

De periode waarvoor de proeftijd wordt aangegaan is voor werkgever en medewerker gelijk. De maximale lengte van de proeftijd is afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst maar is nooit langer dan twee maanden:

Voor objectief bepaalde duur (geen kalenderdatum)

1 maand

Korter dan twee jaar

1 maand

Langer dan twee jaar

2 maanden

Onbepaalde tijd

2 maanden

De proeftijd voor arbeidsovereenkomsten voor de duur van een project of korter dan twee jaar kan uitsluitend bij CAO worden verlengd tot maximaal twee maanden. Dat geldt niet voor arbeidsovereenkomsten van twee jaar of langer; daarbij kan men de maximale proeftijd nooit verlengen, ook niet bij CAO. De periode van twee maanden blijft ook gelden als de medewerker tijdens de proeftijd ziek wordt.

Als er een langere proeftijd wordt afgesproken dan toegestaan, is deze bepaling nietig. Dat betekent dat er dan feitelijk geen proeftijd is afgesproken.

Als de medewerker tijdens de proeftijd ziek wordt, blijft de periode van twee maanden gelden. Deze wordt dus niet doorgeschoven.

Wordt na afloop van de arbeidsovereenkomst opnieuw een arbeidsovereenkomst tussen dezelfde werkgever en medewerker aangegaan dan kan in deze nieuwe arbeidsovereenkomst niet opnieuw een proeftijd worden opgenomen, tenzij het om heel ander werk gaat.

### **Uitzendwerk**

Heeft men een periode als uitzendkracht gewerkt en komt men daarna rechtstreeks in dienst bij de opdrachtgever, dan telt de reeds gewerkte periode mee voor de berekening van de maximale duur van de proeftijd. Heeft de uitzendperiode al twee maanden geduurd, dan mag de inlener/werkgever dus geen proeftijd meer bedingen, tenzij het om heel ander werk gaat.