



**Advies
groep '88**

Experts in werving & selectie

Dienstverband opzeggen voordat de proeftijd begint?

Je hebt een nieuwe werknemer aangenomen. Jullie hebben afgesproken dat hij of zij per de eerste van de volgende maand zal gaan beginnen. In het arbeidscontract heb je daarbij zoals gebruikelijk een proeftijd van een maand opgenomen.

Zo kunnen beide partijen in de praktijk bekijken of de samenwerking bevalt. Alles lijkt helemaal in orde. Plotseling doet er zich een probleem voor: op een feestje hoor je in het weekend dat je nieuwe werknemer zich regelmatig misdraagt. Kortom, om heel eerlijk te zijn zie je het arbeidscontract eigenlijk niet meer zitten. Wat nu? De werknemer in kwestie heeft al een goede baan opgezegd en is klaar om met de proeftijd te gaan beginnen. Mag het dienstverband al voordat de proeftijd begint worden ontbonden?

Opzeggen vóór de proeftijd begint

Uiteraard zijn de afspraken met betrekking tot het dienstverband goed op papier gezet en door beide partijen ondertekend. Nu je graag wilt opzeggen, nog voordat de werknemer is begonnen, ben je dan wel een goede werkgever? Kan de werknemer een hoge schadevergoeding van je eisen, vanwege reputatieschade of baanverlies met alle financiële gevolgen van dien? Gelukkig is de kantonrechter hier duidelijk over. De werknemer neemt namelijk een bepaald risico door een arbeidsovereenkomst met een proeftijd aan te gaan. De werkgever mag altijd opzeggen, zolang de proeftijd nog niet is verstreken. Daarbij ben je zelfs niet eens verplicht om de werknemer echt een kans te geven om te laten zien hoe goed hij zijn taak kan uitvoeren. Hoewel de teleurstelling bij de nieuwe werknemer groot zal zijn, is er geen wettelijke grond om niet te mogen opzeggen nog vóórdat de proeftijd daadwerkelijk is ingegaan.

Geen schadevergoeding verschuldigd

Bij opzeggen nog voordat de proeftijd begint, ben je als werkgever ook geen schadevergoeding aan de betreffende werknemer verschuldigd. Hoewel het voor de werknemer ongetwijfeld een vervelende situatie kan opleveren, is er geen schending van de regelgeving rondom 'goed werkgeverschap'. Uiteraard is een dergelijke situatie voor beide partijen mogelijk een vervelende ervaring. Het advies is daarom ook om altijd referenties te checken. Een kort onderzoek naar de kandidaat kan veel ellende voorkomen. Het is daarbij als werkgever altijd verstandig om een proeftijd af te spreken.

Een proeftijd is geldig indien:

- De arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden wordt aangegaan.
- De proeftijd schriftelijk is vastgelegd.
- De proeftijd voor zowel werkgever als werknemer gelijk is.
- De proeftijd niet langer duurt dan is toegestaan.

Risico voor beide partijen

Zowel de werkgever als werknemer mogen opzeggen vóór de proeftijd. Beide partijen aanvaarden hierin een zeker risico. Uiteraard kan dit voor beide partijen zeer frustrerend zijn. Er is vanuit het perspectief van de werkgever immers geïnvesteerd in een duur recruitmentproces, of wellicht een goede baan opgezegd vanuit het perspectief van de werknemer. Desondanks geldt: opzeggen mag zowel tijdens als vóór het ingaan van de proeftijd.

Peter A. Tijssen peter@groep88.nl



Experts in werving & selectie

Adviesgroep '88 is een gespecialiseerd bureau voor de werving & selectie van Accountants en Fiscalisten. Sinds 1988 hebben wij al meer dan 1500 kandidaten succesvol bemiddeld naar een nieuwe uitdaging. Voor meer info, bel met een van onze consultants op: 0297-241459 of check onze website: www.groep88.nl

