

De Grote Tips & Advies Personeelsgids



6.1.1. Vereisten voor een rechtsgeldig proeftijdbeding

Er zijn een aantal voorwaarden waar een proeftijdbeding aan moet voldoen, wil het geldig zijn.

6.1.1.1. Schriftelijk overeengekomen

De proeftijd moet uitdrukkelijk schriftelijk zijn overeengekomen tussen partijen. Een mondeling overeengekomen proeftijd is dus niet geldig. De proeftijd hoeft niet per se in de arbeidsovereenkomst te worden opgenomen. Het is ook mogelijk de proeftijd in een personeelsreglement op te nemen.

Voorwaarde is wel dat in de arbeidsovereenkomst wordt opgenomen dat de bepalingen van het personeelsreglement op de arbeidsovereenkomst van toepassing zijn en een geheel vormen met de arbeidsovereenkomst. Uiteraard moet de werknemer het personeelsreglement ook hebben ontvangen bij aanvang van de arbeidsovereenkomst.

Ook een proeftijd in de cao is geldig. Ook hier geldt dat in de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de cao van toepassing is op de arbeidsovereenkomst en dat de werknemer kennis heeft kunnen nemen van de cao bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst. Een proeftijd begint te lopen vanaf het moment dat de werknemer een aanvang maakt met zijn werkzaamheden. Het is dan ook enerzijds van belang dat de werknemer zijn arbeidsovereenkomst met proeftijdbeding heeft getekend voordat hij begint met zijn werkzaamheden. Anderzijds moet u er rekening mee houden dat indien de werknemer eerder begint met zijn werkzaamheden dan de datum van indiensttreding in de arbeidsovereenkomst de situatie zich kan gaan voordoen dat u geen rechtsgeldig beroep meer kunt doen op het proeftijdbeding.