



# Misbruik van proeftijdbepaling?

Een werkgever beëindigt een arbeidsovereenkomst in de proeftijd en sluit direct daarna een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Maakt de werkgever misbruik van de proeftijdbepaling?

## De feiten

Een werknemer is voor onbepaalde tijd in dienst getreden, waarbij een proeftijd van twee maanden is afgesproken. De werkgever is echter van mening dat de werknemer onvoldoende functioneerde en heeft de werknemer tijdens de proeftijd ontslagen. Vervolgens heeft de werknemer een tijdelijke arbeidsovereenkomst gesloten. Daarin is vermeld dat de overeenkomst, bij een positieve ontwikkeling, voor onbepaalde tijd zal worden voortgezet. De tijdelijke overeenkomst is echter niet voor onbepaalde tijd, maar opnieuw voor bepaalde tijd verlengd. Na afloop van de tweede termijn is de arbeidsrelatie niet voortgezet. De werknemer vorderde vervolgens in een kort geding om doorbetaling van loon, omdat de werkgever misbruik zou hebben gemaakt van de proeftijdbepaling in combinatie met de daarop volgende overeenkomsten. De werknemer stelt wel degelijk voor onbepaalde tijd in dienst te zijn.

## De beslissing

De kort gedingrechter ziet de zaak anders. De werknemer heeft tijdens de proeftijd herhaaldelijk geoordeeld niet te voldoen aan de gestelde eisen en het proeftijdontslag was min of meer aangekondigd. De werknemer heeft om een laatste kans gevraagd en deze heeft hij gekregen in de vorm van een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Het initiatief voor het tijdelijke dienstverband lag bij de werknemer en niet bij de werkgever. De tijdelijke voortzetting van dat dienstverband hing samen met de crisis en het bedrijfsbeleid om geen arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd aan te gaan. In de gang van zaken ziet de rechter dan ook geen misbruik van de proeftijdbepaling.

## COMMENTAAR

De uitspraak van de Eindhovense voorzieningenrechter is beslist geen vrijbrief voor het omzetten van vaste contracten in tijdelijke contracten tijdens de proeftijd. De omstandigheden leidden in dit geval tot het oordeel dat de omzetting hier wel mogelijk was. De begeleiding was zorgvuldig en de werknemer wist al tijdig dat het niet goed ging. De werkgever zou het dienstverband hebben beëindigd en een nieuwe werknemer zijn gaan werven, als de werknemer niet expliciet had gevraagd hem nog een kans te geven. Die kans kon uitsluitend op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en zo geschiedde. Als die weg niet zo duidelijk was geweest, of niet bewijsbaar was gebleken tijdens de procedure, dan was de kans groot geweest dat de rechter wel misbruik van de proeftijdbepaling had aangenomen. De regels omtrent de proeftijd zijn zeer stringent. Proeftijd kan alleen schriftelijk worden overeengekomen en mag geen dag langer duren dan wettelijk toegestaan (één maand in tijdelijke contracten korter dan twee jaar; twee maanden voor langere tijdelijke contracten en vaste contracten). Als er meteen een tijdelijke overeenkomst was aangegaan, dan was de proeftijd maximaal één maand geweest en die termijn was al verstreken op het moment dat de werkgever oordeelde dat de werknemer onvoldoende functioneerde. Dankzij de duidelijke vastlegging van de afspraken kon een en ander ten voordele van de werkgever gemakkelijk worden aangetoond.

Kantonrechter Eindhoven 6 mei 2010, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2010, nummer 184. X

'Jurisprudentie' wordt verzorgd door mr. J. M. Caro, Advocatenkantoor Werk & Wet, Amstelveen. Tel. 020 6995042, office@werkenwet.nl