

Proefbeding compleet verleden tijd?

De invoering van het eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden heeft ook gevolgen voor het proefbeding. Het proefbeding in arbeidsovereenkomsten heeft door de nieuwe ontslagregels een stuk van zijn bestaansreden verloren. Als algemeen principe geldt dat u geen proeftijd meer kan voorzien in een arbeidsovereenkomst gesloten vanaf 1 januari 2014. Kent u de uitzonderingen op dit principe?

Arbeidsovereenkomstenwet

De Arbeidsovereenkomstenwet voorziet de mogelijkheid van een proefbeding van minimum 7 en maximum 14 dagen voor arbeiders en minimum 1 maand en in functie van hun jaarloon maximum 6 dan wel 12 maanden voor bedienden. Werkgevers en werknemers konden/kunnen tijdens die periode - maar niet tijdens de eerste maand (bedienden) en tijdens de eerste week (arbeiders) - de arbeidsovereenkomst beëindigen met een kortere opzegtermijn dan de normale opzegtermijnen: voor bedienden 7 dagen en voor arbeiders zelfs zonder opzegging of vergoeding.

Eenheidsstatuut

De wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden is in werking getreden op 1 januari 2014. Met de invoering van het eenheidsstatuut komt er een einde aan het proefbeding.

In het eenheidsstatuut kunnen de partijen eenzijdig de arbeidsovereenkomst verbreken door gebruik te maken van de (nieuwe) korte opzeggingstermijnen. Hierdoor verliest het proefbeding haar nut. Die korte opzegtermijnen in de aanvangsfase van de arbeidsovereenkomst hebben dezelfde ratio legis als de proefperiode: de partijen toelaten na te gaan of de arbeidsrelatie wel overeenstemt met hun verwachtingen en hun behoeften.

Als algemeen principe geldt dat de werknemer en de werkgever geen proeftijd meer kunnen voorzien in een arbeidsovereenkomst gesloten vanaf 1 januari 2014. Als de partijen dit toch doen, is dit proefbeding nietig.

Voor studentenarbeid en voor uitzendarbeid en tijdelijke arbeid is er een uitzondering voorzien en kan een proefbeding nog wel.

Voor proefbedingen die vóór 1 januari 2014 van start gingen, geldt er een overgangsregeling. Deze bedingen blijven uitwerking hebben tot de overeengekomen termijn is verstreken.

Tewerkstelling van studenten

In overeenkomsten voor tewerkstelling van studenten worden de eerste drie effectieve werkdagen als proeftijd beschouwd. Zowel de werkgever als de student kunnen de overeenkomst gedurende die termijn beëindigen zonder opzegging noch vergoeding. Voortaan worden die eerste drie werkdagen als student automatisch beschouwd als proeftijd. Die proefperiode geldt van rechtswege en moet dus niet expliciet worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst. De vroegere verplichting om in de schriftelijke overeenkomst "het eventuele beding van proeftijd" te vermelden, is dus verdwenen ... voor de arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering aanvangt vanaf 1 januari 2014.

Na deze periode van drie werkdagen blijven de huidige opzeggingstermijnen gelden d.w.z. voor overeenkomsten van maximaal 1 maand: 3 kalenderdagen (ontslag door werkgever) en 1 kalenderdag (ontslag door student); en voor overeenkomsten langer dan 1 maand: 7 kalenderdagen (ontslag door werkgever) en 3 kalenderdagen (ontslag door student).

COMPTAFID-Benelux NV SA
Brussels

Bld. Edmond Machtensl. 180/100
B-1080 Brussels
Tel: +32 (0)2 410 75 75
www.comptafid.be

COMPTAFID-Benelux NV SA
Antwerp

Schijnparklaan 45
B-2900 Antwerp (Schoten)
Tel: +32 (0)3 658 89 02
www.comptafid.be

COMPTAFID (Schweiz) AG
Zürich

Seefeldstrasse 19 – Postfach
CH-8032 Zürich
Tel.: +41 44 250 2929
www.comptafid.ch

Tijdelijke arbeid en uitzendarbeid

In overeenkomsten voor tijdelijke arbeid en voor uitzendarbeid wordt de bestaande regeling van de proeftijd ook behouden. De eerste drie effectieve werkdagen worden in principe als proeftijd beschouwd. Zowel de werkgever als de werknemer kunnen de overeenkomst beëindigen zonder opzegging noch vergoeding. Beide partijen kunnen wel een afwijkende proefperiode bedingen: geen proeftijd, een kortere proeftijd of een langere proeftijd. Een langere proeftijd moet wel redelijk zijn d.w.z. de duur van de proeftijd kan niet langer zijn dan de helft van de duur van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

Nieuw is dat de wet op het eenheidsstatuut daaraan een verbod op opeenvolgende proeftermijnen koppelt als een uitzendkracht met opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid in dezelfde functie, op dezelfde arbeidspost en bij dezelfde gebruiker wordt tewerkgesteld.

Voor de leerlingen verbonden met een leerovereenkomst blijven de regels met betrekking tot de proeftijd gelden. Zowel de middenstands- en industriële leerovereenkomsten als de ondernemersopleiding bevatten nog steeds een proeftijd.

Scholings- en concurrentiebedingen

Concurrentiebedingen en scholingsbedingen hebben geen uitwerking wanneer aan de arbeidsovereenkomst een einde wordt gemaakt tijdens de proeftijd. Omdat de proeftijd in principe is afgeschaft, is dat aangepast in die zin dat deze bedingen geen uitwerking hebben in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst gedurende de eerste zes maanden vanaf de aanvang van de arbeidsovereenkomst. Die termijn van zes maanden is een vaste termijn (schorsingen hebben geen invloed).

Loonbestanddelen

Stel dat op ondernemingsvlak is voorzien dat loonbestanddelen (bv. maaltijdcheques) pas worden toegekend na de proeftijd. De betreffende voordelen worden voortaan verworven vanaf de indiensttreding, tenzij u de (nieuwe) arbeidsovereenkomsten aanpast.

COMPTAFID-Benelux NV SA
Brussels

Bld. Edmond Machtensl. 180/100
B-1080 Brussels
Tel: +32 (0)2 410 75 75
www.comptafid.be

COMPTAFID-Benelux NV SA
Antwerp

Schijnparklaan 45
B-2900 Antwerp (Schoten)
Tel: +32 (0)3 658 89 02
www.comptafid.be

COMPTAFID (Schweiz) AG
Zürich

Seefeldstrasse 19 – Postfach
CH-8032 Zürich
Tel.: +41 44 250 2929
www.comptafid.ch