

Dure fout met ongeldige proeftijd in arbeidsovereenkomst

Het opnemen van een – wettelijk gezien – niet toegestane proeftijd in een arbeidsovereenkomst kan een erg kostbare vergissing blijken te zijn. Het gerechtshof in Arnhem heeft onlangs geoordeeld over een zaak waarbij dit aan de orde was en de werkgever de dupe werd van een fout bij het opstellen van de arbeidsovereenkomst en daarop volgende onjuiste manier van opzegging van de arbeidsovereenkomst.

In dit geval trad een werknemer (afgestudeerd in Nederlands recht) in dienst bij een werkgever (dienstverlener op het gebied van juridische en administratieve diensten bij nationale en internationale aanbestedings-procedures voor overheidsinstellingen) op basis van een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde duur van één jaar. Er werd een proeftijd van twee maanden opgenomen in de arbeidsovereenkomst.

Van belang zijn de wettelijke regels op dit vlak. In een jaarcontract mag namelijk, tenzij bij CAO een uitzondering is gemaakt (hetgeen hier niet het geval was), een proeftijd van maximaal één maand opgenomen worden. Wanneer een langere proeftijd wordt overeengekomen, zoals hier met twee maanden het geval was, is deze nietig. Het gevolg van de nietigheid is dat er in zijn geheel geen proeftijd overeengekomen is en daardoor van aanvang af een arbeidsovereenkomst met de bepaalde duur tot stand is gekomen, zonder de mogelijkheid – met beroep op het proeftijdbeding – de overeenkomst tussentijds te beëindigen.

Op het moment dat de werkgever – saillant detail is nog dat de directeur die de arbeidsovereenkomst heeft opgesteld zelf ook jurist is – achter deze pijnlijke 'fout' komt en aan de werknemer laat weten dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst na één maand met een beroep op de proeftijd inderdaad niet mogelijk is en aangeeft dat de werknemer zijn arbeidsovereenkomst mag uitdienen, is dit al te laat.

De wet geeft de werknemer in deze situatie namelijk een keuze tussen een tweetal opties:

- inroepen van de nietigheid van de opzegging van de arbeidsovereenkomst;
- berusten in de opzegging van het dienstverband en aanspraken maken op een schadevergoeding.

Bij de eerste optie zou de arbeidsovereenkomst tot het einde van het dienstverband hebben doorgelopen, uiteraard met betaling van salaris. De werknemer koos echter voor de tweede optie en maakte aanspraak op een gefixeerde schadevergoeding gelijk aan de resterende 11 maanden van de arbeidsovereenkomst, neerkomend op een bedrag van € 38.000,-.

De kantonrechter ging – ten onrechte – volledig voorbij aan de keuzemogelijkheid die de wet biedt en oordeelde dat de werknemer geen arbeid had verricht vanaf het moment van opzegging en daarom geen aanspraak op loon – of plaatsvervangende schadevergoeding – kon maken.

Het Gerechtshof toonde zich echter beter op de hoogte van de regelgeving en veroordeelde de werkgever tot betaling van een schadevergoeding, die – coulancehalve – wel beperkt werd tot een bedrag van € 26.000,-

Een juridische check voorkomt deze ellende! En wanneer u mijn ondernemingsabonnement afsluit, valt het controleren van Nederlandstalige contracten tot 5 pagina's zonder extra kosten onder het abonnement: voor slechts € 29,95 excl. BTW per maand.

VRAGEN?

Neem gerust contact op:

Schijndelseweg 46 5283 AD Boxtel
tel : 0411-218666 fax: 0411 - 744044
www.kimtroei.nl info@kimtroei.nl
