

Ontslag tijdens proeftijd

Bij een ontslag tijdens de proeftijd moet een werkgever zich houden aan de ontslagregels. Zo kan een ontslag tijdens de proeftijd wegens de kredietcrisis gevolgen hebben, als je als werkgever over de ontslagredenen gelogen hebt.

Als werkgever hoef je geen reden te geven voor het ontslag van een werknemer tijdens de proeftijd. Echter, als de werknemer hierom vraagt, dan moet je als werkgever hier naar waarheid antwoord op geven. Als de werknemer kan bewijzen dat de werkgever gelogen heeft over de ontslagredenen, dan kan de werknemer naar de rechter stappen en een ontslagvergoeding verzoeken.

Rechtsgeldig ontslag

Een ontslag tijdens de proeftijd omdat er geen of minder werk is, is alleen rechtsgeldig als er daadwerkelijk van die sobere situatie sprake is. Is dat niet het geval, dan mag je als werkgever dat niet gebruiken als smoesje om personeel tijdens de proeftijd te ontslaan.

Een werkgever mag evenmin een werknemster tijdens de proeftijd ontslaan omdat ze zwanger is. Ook ontslag tijdens de proeftijd omdat de werknemer een handicap heeft of een ander geloof, is verboden.

Formele eisen

Tot slot zijn er nog de formele eisen die gesteld worden aan een proeftijd. De proeftijd moet schriftelijk zijn vastgelegd. Daarnaast zijn er regels die de duur van een proeftijd bepalen. Hoe lang een proeftijd maximaal mag zijn, hangt af van het soort contract dat je hebt:

- Contract voor onbepaalde tijd: maximaal 2 maanden proeftijd;
- Contract voor bepaalde tijd korter dan 2 jaar: maximaal 1 maand proeftijd;
- Contract voor bepaalde tijd langer dan 2 jaar: maximaal 2 maanden proeftijd.

Knegtmans & Van de Wouw is o.a. gespecialiseerd in arbeidsrecht en ondernemingsrecht. In een gratis gesprek of tijdens het gratis spreekuur op dinsdagavond in Bladel en op donderdagavond in Westerhoven van 17.00 tot 18.00 uur geven wij u graag meer advies en informatie. U kunt ons bereiken op 040-2076076 of 0497-383868. Zie ook: www.knegtmansvandewouw.nl of www.advocatenvoordeondernemer.nl