

Bijzondere bedingen

(proeftijd & concurrentiebeding)

Petra A. Charbon

Bergh Stoop & Sanders Advocaten



Uit NRC 15 mei 2018:

ARBEIDSMARKT

CBS: aantal vaste banen groeit harder dan flexbanen

Om personeel aan zich te binden, delen bedrijven meer vaste contracten uit. In economisch goede tijden is dat minder riskant.

Vier proeftijden

- Eén maand (bepaalde tijd langer dan zes maanden tot twee jaar)
- Drie maanden (bepaalde tijd vanaf twee jaar) – indien niet eerder
- Vijf maanden (arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd)
- Twee maanden (nieuwe proeftijd bij opvolgend contract met wezenlijk andere vaardigheden)
- Geen proeftijd bij zes maanden of korter/opvolgend contract

Artikel 7: 653 BW lid 5

Aan een beding als bedoeld in lid 1 kan de werkgever geen rechten ontlenen indien een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tijdens de proeftijd wordt opgezegd, tenzij het noodzakelijk is de werknemer aan het beding te houden vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen en de werkgever dit schriftelijk of elektronisch en gemotiveerd aan de werknemer mededeelt.

Gevolg:

- Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd: motiveringsplicht bij aanvang
- Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (bij opzegging in proeftijd van vijf maanden): motiveringsplicht aan het eind
- Bij onbepaalde tijd die doorloopt: geen motiveringsplicht

Artikel 7: 653 BW lid 5

Aan een beding als bedoeld in lid 1 kan de werkgever geen rechten ontlenen indien een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tijdens de proeftijd wordt opgezegd, tenzij het noodzakelijk is de werknemer aan het beding te houden vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen en de werkgever dit schriftelijk of elektronisch en gemotiveerd aan de werknemer mededeelt.

De werkgever dient deze mededeling uiterlijk op de vijfde werkdag na de opzegging te doen.