

# Proeftijdontslag in crisistijd biedt uitkomst voor werkgever

Lilian van der Water

**G**ezien de huidige situatie is het denkbaar dat werkgevers aan werknemers, die onlangs hun arbeids-overeenkomst getekend hebben, proeftijdontslag geven. Soms zelfs al voor aanvang van hun werkzaamheden. Prematuur proeftijdontslag is toegestaan.

Deze maatregel helpt om werknemers goedkoop en snel te laten afvloeien. De arbeidswetgeving verplicht de werkgever om desgevraagd de reden van het ontslag aan de werknemer mede te delen. Wat is wijsheid? De werkelijke toedracht of 'het zal niet werken tussen ons' vertellen?

Volgens de Hoge Raad is doelstelling van de proeftijd 'het proefondervindelijk beoordelen van de hoedanigheden en de geschiktheid van de werknemer voor de bedongen arbeid'. De Hoge Raad heeft tevens bepaald dat de vrijheid om tijdens de proeftijd ontslag te geven of te nemen ook kan worden gebruikt op gronden die niets met de geschiktheid voor de functie te maken hebben, tenzij het een discriminatoir ontslag be-

treft. Proeftijdontslagen zijn in beginsel dus altijd rechtsgeldig.

Lagere rechters denken daar echter anders over. En dat zijn de rechters die in eerste instantie over arbeidsgeschillen oordelen. Werkgevers dienen dus rekening te houden met de mogelijkheid dat een proeftijdontslag nietig wordt geoordeeld dan wel een vergoeding aan een werknemer wordt toegewezen, omdat het ontslag niets van doen heeft met een mismatch, maar met bedrijfseconomische omstandigheden.

## Proeftijdontslag Altijd rechtsgeldig

- Hoge Raad: ook oneigenlijke redenen zijn geldig, maar discriminatie mag niet
- Lagere rechters oordelen anders en kennen wel vergoedingen toe
- Als de werkgever al bij sollicitatie op onzekerheid wijst, vervalt vergoeding
- Eerlijkheid tegenover werknemer voorkomt probleem

Rechtspraak van deze lagere rechters laat echter zien dat, als tijdens de sollicitatie aan de werknemer verteld wordt over de bedrijfseconomische situatie, een proeftijdontslag niet snel nietig wordt verklaard en ook geen vergoeding wordt toegewezen. De werknemer ging immers willens en wetens in zee met een werkgever die geen zekerheid kan bieden.

Als volgens de rechter een vergoeding toch op zijn plaats is, blijkt dat de hoogte ervan afhankelijk is van feiten en omstandigheden die een rol speelden bij het ontslag. Soms wordt begroot op de duur van de proeftijd, soms op de duur van de arbeidsovereenkomst en in een enkel geval worden kosten voor outplacement en sollicitatie toegewezen. Benoeming van de werkelijke ontslagredenen heeft dus de voorkeur. Een werkgever biedt daarbij een redelijke vergoeding aan voor het feit dat het ontslag in zijn risicosfeer ligt. Het risico van een procedure én in het ongelijk gesteld worden door een rechter kan zo worden voorkomen.

**Mr. Lilian J.S. van de Water is arbeidsrechtsspecialist bij Conclusion Legal.**

