

# Recht v!ert recht



Sandra Sanchez, 2Work Arbeidsjuristen

## Ontslag vóór aanvang dienstverband

**Het komt nog wel eens voor: een werkgever en werknemer hebben een arbeidsovereenkomst gesloten en al voordat de werkzaamheden zijn aangevangen besluit de werkgever dat de werknemer toch niet hoeft te komen. Kan dat zomaar?**

### Proeftijd

Een voortijdig proeftijdontslag wordt in beginsel geoorloofd geacht. Het zou merkwaardig zijn als een werkgever in de proeftijd zelf geen opzegbepalingen in acht moet nemen, maar daarvoor wel. Wat echter niet algemeen bekend is, is dat ook in de proeftijd beperkingen rusten op de opzegging. En geldt dat in de proeftijd, dan geldt dat in beginsel ook in de periode daarvoor.

### Strijd met goed werkgeverschap

Zo is een proeftijdontslag vaak strijdig met het goed werkgeverschap, indien de werknemer amper zijn kwaliteiten kan tonen. Dan gaat men het doel van de proeftijd voorbij: de mate van geschiktheid van de werknemer toetsen. Vanuit deze redenering lijkt een ontslag voor aanvang van de werkzaamheden al helemaal strijdig met het goed werkgeverschap. En dat zal veelal ook zo zijn. Er zijn echter situaties denkbaar waarin het in de proeftijd wel gerechtvaardigd is dat al na korte tijd wordt besloten tot ontslag, bijvoorbeeld in de situatie dat er informatie aan het licht komt dat van de werkgever niet gevegd kan worden dat het dienstverband nog voortduurt. Dit geldt dan

ook voor ontslag voor aanvang van de werkzaamheden.

### Misbruik van recht

Ook kan een proeftijdontslag en daarmee een voortijdig proeftijdontslag, een misbruik van recht opleveren: men 'misbruikt' de proeftijd om een andere reden dan de geschiktheid van werknemer ontslag door te voeren. Denk aan opzeggen wegens bedrijfseconomische redenen, maar ook vanwege ziekte of zwangerschap.

### Geen proeftijd

Indien er geen proeftijd is, geldt het bovenstaande niet. Dan kan niet zonder toestemming van UWV WERKbedrijf worden opgezegd en dat betekent dat dit ook een opzegging voor aanvang van de werkzaamheden onmogelijk maakt. Check altijd goed of de proeftijd wel rechtsgeldig is. Nijpend is immers de situatie waarin men denkt een proeftijd te hebben, maar deze er niet is. Denk aan de situatie waarin een te lange proeftijd is overeengekomen: dan geldt er geheel geen proeftijd. Of de aangeboden arbeidsovereenkomst is nog niet retour ontvangen: ook dan geldt er geen proeftijd, deze is immers alleen geldig als deze schriftelijk (dus ondertekend door beide partijen) is aangegaan.

### Schadevergoeding

Een voortijdig ontslag kan voor een werknemer vergaande gevolgen hebben. Immers, veelal zal hij zijn baan al hebben

opgezegd. In dat soort gevallen kan de rechter die het ontslag op zichzelf wel redelijk acht, maar de gevolgen voor de werknemer onevenredig zwaar, een schadevergoeding toekennen. Veelal omvat deze het loon over de resterende duur van proeftijd of over de resterende duur van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Soms wordt echter ook aangesloten bij de omstandigheden: hoe lang verwacht men bijvoorbeeld dat de werknemer een nieuwe baan heeft gevonden?

### Conclusie

Indien er een rechtsgeldige proeftijd is, mag voor aanvang van de werkzaamheden worden opgezegd. De beperkingen die gelden voor een opzegging tijdens de proeftijd gelden echter ook bij een opzegging voor die tijd.