

---

### Afschaffing proefperiode

De redactie en de uitgever streven naar optimale betrouwbaarheid en volledigheid van de verstrekte informatie, waarvoor ze echter niet aansprakelijk kunnen worden gesteld.

---

Met ingang van 01.01.2014 wordt de proefperiode afgeschaft. Voor studentenarbeid, tijdelijke arbeid/uitzendarbeid wordt een uitzondering voorzien.

Een proefperiode die een aanvang heeft genomen uiterlijk 31.12.2013 blijft verder lopen in 2014 tot op het ogenblik dat de proefperiode verstreken zal zijn.

#### 1. **Algemeen**

Door de afschaffing van de proefperiode gelden voor nieuwe arbeidsovereenkomsten vanaf 01.01.2014 onmiddellijk de nieuwe opzeggingstermijnen.

#### 2. **Arbeidsovereenkomst bepaalde duur/bepaald werk**

Het algemene principe stelt dat er geen vroegtijdige beëindiging mogelijk is.

Indien er toch eenzijdig een einde gesteld wordt aan de arbeidsovereenkomst, moet er een verbrekingsvergoeding betaald worden. Deze vergoeding stemt overeen met het loon voor de resterende periode van de arbeidsovereenkomst, met een maximum van het dubbele dat van toepassing zou geweest zijn ingeval van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

#### **Nieuw (enkel voor een arbeidsovereenkomst bepaalde duur afgesloten vanaf 01.01.2014):**

Er wordt voorzien in de mogelijkheid om tijdens de eerste helft (met een max. van 6 maanden) van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur/bepaald werk, deze toch vroegtijdig te beëindigen. Dit recht geldt zowel voor de werkgever, als voor de werknemer, ongeacht dit is opgenomen in de arbeidsovereenkomst.

Deze nieuwe richtlijnen zijn enkel van toepassing op een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur die ten vroegste is afgesloten vanaf 01.01.2014. Zowel de ingangsdatum, als de datum van ondertekening mogen bijgevolg ten vroegste op 01.01.2014 vallen.

De richtlijnen en termijnen die hierbij gerespecteerd moeten worden, zijn dezelfde alsof het een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur had geweest. De kennisgeving van de opzegging gebeurt op dezelfde wijze als bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur en vangt ook aan op de maandag die volgt op de week waarin ze ter kennis werd gebracht. De opzeggingstermijn moet echter volledig vallen binnen de eerste helft (met een max. van 6 maanden) van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur/bepaald werk. De mogelijkheid tot opzegging doet geen afbreuk aan een mogelijke beschermingsvergoeding n.a.v. evt. ontslagbeschermingen.

Ingeval van verbreking tijdens de eerste helft (met een max. van 6 maanden) van de arbeidsovereenkomst, is een schadevergoeding verschuldigd die overeenstemt met het loon dat verschuldigd is ingeval van een opzeggingstermijn.

Schorsingen tijdens de eerste helft van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur/bepaald werk zullen geen invloed hebben op de mogelijkheid om de opzeggingstermijn te betekenen. De termijn waarbinnen de mogelijkheid wordt geboden tot opzegging, kan bijgevolg op voorhand worden bepaald en zal niet meer kunnen wijzigen.

Ingeval van opeenvolgende contracten van bepaalde duur, is een vroegtijdige beëindiging met opzeg enkel mogelijk tijdens de 1<sup>ste</sup> arbeidsovereenkomst.

#### 3. **Gewaarborgd loon bedienden (m.u.v. bedienden met een AO voor bepaalde duur/bepaald werk < 3 maanden)**

Door de afschaffing van de proeftijd krijgt iedere bediende (onder bepaalde voorwaarden) een gewaarborgd loon van 30 kalenderdagen.

Er geldt nog wel een uitzondering voor de bedienden met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of bepaald werk van minder dan 3 maanden. Voor hen blijft de reglementering van arbeiders gelden (1 maand anciënniteit, ...).

#### **4. Het scholingsbeding en het concurrentiebeding**

Het scholingsbeding en het concurrentiebeding hadden geen uitwerking wanneer een einde werd gesteld aan de arbeidsovereenkomst tijdens de proefperiode.

Deze regeling moest dan ook herzien worden, waardoor voortaan deze bedingen geen uitwerking hebben wanneer de arbeidsovereenkomst tijdens de eerste 6 maanden wordt beëindigd. De periode van 6 maanden is een vaste termijn. Schorsingen hebben hierop geen invloed.

Deze bepalingen zijn pas van kracht op arbeidsovereenkomsten met een aanvang vanaf 01.01.2014.

#### **5. Einde arbeidsovereenkomst voor aanvang**

Aangezien er geen proefperiode meer is voor arbeidsovereenkomsten vanaf 01.01.2014, zijn in geval van een eenzijdige beëindiging de normale opzeggingstermijnen/verbrekingsvergoedingen van toepassing (2 weken ingeval van beëindiging langs werkgeverzijde en 1 week ingeval van beëindiging langs werknemerszijde).

#### **6. Einde arbeidsovereenkomst bediende arbeidsongeschiktheid +7 kalenderdagen**

Aangezien er voor nieuwe arbeidsovereenkomsten die een aanvang nemen vanaf 01.01.2014 geen proefperiode meer mogelijk is, vervalt de mogelijkheid om als werkgever een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst omwille van meer dan 7 kalenderdagen ononderbroken arbeidsongeschiktheid tijdens de proefperiode (bij bedienden).

Ingeval het een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur / welomschreven werk < 3 maanden betreft en indien een arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval langer duurt dan 7 kalenderdagen, mag de werkgever de arbeidsovereenkomst zonder vergoeding en zonder opzeggingstermijn beëindigen. De werkgever mag dat enkel toepassen na afloop van de periode waarin hij de overeenkomst mag beëindigen mits naleving van de normale opzeggingstermijn, dus enkel in de 2de helft van de arbeidsovereenkomst.

#### **7. Studentenarbeid**

De eerste 3 werkdagen zullen automatisch gelden als proefperiode. Het is niet meer noodzakelijk om melding te maken van een proefperiode. Tijdens de eerste 3 werkdagen zal zowel de werkgever als de werknemer een einde kunnen stellen aan de studentenovereenkomst, zonder opzegging, noch vergoeding.

Na de eerste 3 werkdagen geldt een verkorte opzeggingstermijn, waarbij de opzeggingstermijn een aanvang neemt op de 1<sup>ste</sup> maandag volgend op de dag van betekening:

<b>Anciënniteit</b>	<b>OT door WG</b>	<b>OT door WN</b>
< 1 maand	3 kalenderdagen	1 kalenderdag
Vanaf 1 maand	7 kalenderdagen	3 kalenderdagen

#### **8. Cao's in het algemeen**

Behoudens bovenstaande bepalingen (scholingsbeding, concurrentiebeding, ...) wordt er niet voorzien in een algemene regel. Dit houdt in dat in alle (sector-)cao's waar een verwijzing is naar het proefbeding, nieuwe cao's gesloten zullen moeten worden. Gebeurt dat niet, dan vallen de bepalingen die verwijzen naar het proefbeding gewoon weg. We denken hierbij o.m. aan cao's omtrent eindejaarspremies, tijdskrediet, ecocheques, ....