

PROEFTIJD

(Bijgewerkt tot januari 2009)

Bij de aanwerving van een werknemer is de werkgever meestal nog onzeker over zijn bekwaamheid. De werkgever heeft dan ook de mogelijkheid een proefbeding op te nemen in het arbeidscontract. Het proefbeding is niet meer dan een clause in een gewoon arbeidscontract. Een "proefcontract" als dusdanig bestaat niet.

Het proefbeding is enkel geldig als het **schriftelijk** wordt vastgesteld **uiterlijk** op het ogenblik dat de werknemer in dienst treedt. Het is dus van belang dat het arbeidscontract ondertekend wordt en een datum draagt die niet later valt dan die van de eerste dag van de tewerkstelling! De duur van de proeftijd moet duidelijk worden bepaald in het proefbeding.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de **wettelijke minimum en maximum duurtijd van de proeftijd**, afhankelijk van het statuut van de werknemer en van het jaarlijks loon.

STATUUT	DUUR PROEFTIJD	
	MINIMUM	MAXIMUM
Arbeiders	7 kalenderdagen	14 kalenderdagen
Bedienden: jaarloon \leq € 35.638	1 kalendermaand	6 kalendermaanden
Bedienden: jaarloon $>$ € 35.638	1 kalendermaand	12 kalendermaanden
Dienstboden	14 kalenderdagen	14 kalenderdagen
Studenten	7 kalenderdagen	14 kalenderdagen
Leerjongens (Middenst) vlaamse gem	1 kalendermaand	3 kalendermaanden
Leerjongens (middenst) franse gem	3 kalendermaanden	3 kalendermaanden
Industriële leerjongens	1 kalendermaand	3 kalendermaanden

Indien de werkgever oordeelt dat de werknemer niet bekwaam is, kan hij de werknemer met een verkorte opzeggingstermijn ontslaan. De opzeggingstermijn moet dan uiterlijk eindigen op de laatste dag van de proeftijd of de gewone wettelijke opzeggingstermijnen zijn van toepassing!