

PROEFTIJD

(Bijgewerkt tot 15 mei 2011)

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 de arbeidsovereenkomst. Het proefbeding is niet meer dan een clause in de arbeidsovereenkomst. 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. De duur van de proeftijd moet duidelijk worden bepaald in het proefbeding.

Volgende tabel geeft een overzicht van de **wettelijke minimum en maximum duurtijd** van de proeftijd, afhankelijk van het statuut van de werknemer en van diens jaarbezoldiging.

STATUUT	DUUR PROEFTIJD	
	MINIMUM	MAXIMUM
• Arbeiders	<i>7 kalenderdagen</i>	<i>14 kalenderdagen</i>
• Bedienden: jaarloon ≤ € 36.604,00	<i>1 kalendermaand</i>	<i>6 kalendermaanden</i>
• Bedienden: jaarloon > € 36.604,00	<i>1 kalendermaand</i>	<i>12 kalendermaanden</i>
• Dienstboden	<i>14 kalenderdagen</i>	<i>14 kalenderdagen</i>
• Studenten	<i>7 kalenderdagen</i>	<i>14 kalenderdagen</i>
• Leerjongens (middenstand) Vlaamse Gemeenschap	<i>1 kalendermaand</i>	<i>3 kalendermaanden</i>
• Leerjongens (middenstand) Franstalige Gemeenschap	<i>3 kalendermaanden</i>	
• Industriële leerjongens	<i>1 kalendermaand</i>	<i>3 kalendermaanden</i>

Indien de werkgever, na het respecteren van de minimum duurtijd van de proeftijd (*voor arbeiders is dat 7 kalenderdagen en voor bedienden is dat 1 kalendermaand*) 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 (*zie rubriek "Einde van de arbeidsrelatie"*) zijn van toepassing!