



# Toepassing van de kantonrechttersformule bij korte dienstverbanden

- Geplaatst door [Arthur Hol](#) op 9 juni 2009 om 9:59am
- [Bekijk bericht](#)

Ik merk in mijn advocatenpraktijk dat de meeste werkgevers wel hebben begrepen dat de 'abc'-formule naar beneden is gegaan, maar niet de 'kleine lettertjes' hebben gelezen van de per 1 januari jl. aangepaste richtlijn voor de hantering van de kantonrechttersformule.

Een van die kleine lettertjes-bepalingen betreft de de toepassing van de kantonrechttersformule bij korte dienstverbanden.

De kantonrechtters hebben bij gelegenheid van de wijziging ook het bij veel kantonrechtters al eerder bestaande gebruik expliciet tot regel verheven om bij korte dienstverbanden hogere vergoedingen toe te kennen bij ontbreken van een bepaling die tussentijdse opzegging mogelijk maakt.

Ik citeer uit de richtlijn:

"De kantonrechttersformule is voortaan uitdrukkelijk ook van toepassing op korte dienstverbanden. Als er sprake is van een tijdelijke arbeidsovereenkomst zonder tussentijdse mogelijkheid tot opzegging is de vergoeding in principe gelijk aan het salaris over de nog resterende periode. In alle andere gevallen wordt de vergoeding op de normale manier berekend".

Als bij een arbeidsovereenkomst van bijvoorbeeld een jaar de werkgever na twee maanden meent dat partijen het beste uit elkaar kunnen gaan, is het ontbreken van een tussentijdse opzegebepaling een dure grap: er kan dan voor tien maanden worden afgetikt.

De proefijd van maximaal een maand die behoudens andersluidende CAO gehanteerd mag worden bij dit korter dan twee jaar durende contract wordt door veel werkgevers niet als alternatief gezien; bij een beetje bedrijf is de werknemer pas na een maand klaar met zijn kennismakingsronde..

De loondoorbetalingsplicht bij ziekte van twee jaar is voor werkgevers reden zo lang mogelijk met bepaalde tijdscontracten te werken. Dat loont dan alleen als expliciet in de arbeidsovereenkomst wordt overeengekomen dat 'elk der partijen de arbeidsovereenkomst tussentijds kan opzeggen'. Voor die opzegging is dan wel een ontslagvergunning nodig of een ontbindingsbeschikking door de kantonrechter, maar het financiële leed blijft beperkt tot de kantonrechterformule, vaak een maandsalaris (of twee, om snel tot een regeling te komen).

Mocht toch tussentijds worden ontbonden bij ontbreken van de tussentijdse

opzeggenschap, dan is het zaak de werknemer een ruime regeling te bieden, die is dan minder geneigd voor het volle pond te gaan. Als wangedrag of disfunctioneren ten grondslag ligt aan het ontslagvoornemen, kan met goede dossiervorming eventueel verwijtbaar gedrag aannemelijk worden gemaakt, en een beroep worden gedaan op de matigingsbevoegdheid van de kantonrechter, met het oog op het schenden van de verplichting van de werknemer zich als een goed werknemer te gedragen.

Arthur Hol  
[www.hrmcollege.nl](http://www.hrmcollege.nl)