



## Over de Wet Arbeidsmarkt in Balans

Vandaag deden wij de meest recente nieuwsbrief van Kop Advocaten op de post. Die nieuwsbrief ging – per “postduif” - naar al onze relaties. De nieuwsbrief gaat over de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB). De WAB zal begin 2020 in werking treden. Iedereen die een exemplaar van de nieuwsbrief wil hebben, kan de nieuwsbrief bij ons opvragen (per mail [roel@kopadvocaten.nl](mailto:roel@kopadvocaten.nl) en/of per telefoon 024-7370376).

Voor ons als arbeidsrechtadvocaten, advocaten die nog steeds heel erg veel te maken hebben met het ontslagrecht, is met name de introductie van de zogenaamde cumulatiegrond van groot belang.

Met de hiervoor genoemde cumulatiegrond zal het mogelijk worden om meerdere onvoldragen ontslaggronden (bijvoorbeeld disfunctioneren en/of een verstoorde arbeidsrelatie) aan te dragen, die dan samen een voldragen ontslaggrond zullen kunnen vormen.

De cumulatiegrond kan bijvoorbeeld in de volgende situatie een uitkomst bieden:

- De werkgever wil de arbeidsovereenkomst van de werknemer ontbinden op grond van disfunctioneren, maar deze ontslaggrond is niet voldragen. Het disfunctioneringsdossier is onvoldoende op en in orde.
- Voorts kunnen de partijen, de werkgever en de werknemer, niet meer door een deur. De arbeidsrelatie is verstoord, maar er is niet gebleken dat de relatie niet binnen afzienbare tijd zou kunnen worden hersteld.

De situaties die in deze casus door mij worden geschetst (dus situatie A en situatie B), zijn los van elkaar onvoldoende voor een door de rechter uit te spreken ontbinding (het zijn als het ware twee half volle glazen), maar tezamen (A + B), met gebruikmaking van de cumulatiegrond, is het in de toekomst mogelijk wel voldoende reden voor een door de rechter uit te spreken ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Indien de arbeidsovereenkomst op grond van de cumulatiegrond wordt ontbonden, kan de rechter overigens wel een (additionele) vergoeding toekennen. Deze extra vergoeding is echter beperkt tot maximaal de helft van het bedrag aan de uit te rekenen transitievergoeding.

Maar, een ontslagzaak begint natuurlijk niet direct met een procedure bij de kantonrechter. Eerst zal in kaart moeten worden gebracht wat er speelt en wat daarvoor de beste oplossing is. Daarbij verdient het bijna altijd de voorkeur om eerst een schikking te beproeven. en waar mogelijk zullen wij zo een schikking ook samen met u bewerkstelligen. Het treffen van een goede regeling staat bij Kop Advocaten immers altijd voorop.

Kop Advocaten is er voor u in iedere fase. Ons hart ligt bij de zogenaamde economisch sterkere zwakkere, maar zeker ook bij het MKB. Ook familiebedrijven staan we regelmatig en graag bij. Onze tarieven zijn laagdrempelig en passen bij vernoemde doelgroepen. We sparren veel met onze cliënten en delen onze kennis met plezier. Dat doen we bijvoorbeeld door het geven van lezingen of presentaties. In of uit huis.

### Roel Kop

Molenveldlaan 158 6523 RN Nijmegen  
 (024) 737 03 76 M 06 53 30 84 40  
[roel@kopadvocaten.nl](mailto:roel@kopadvocaten.nl) [www.kopadvocaten.nl](http://www.kopadvocaten.nl)