



Kop Advocaten specialisten in arbeids- en ontslagrecht

'Met extra aandacht voor de economisch sterkere zwakkere'

Arbeidsrechtadvocaat Roel Kop begon in 2013 na zestien jaar ervaring bij een middelgroot kantoor in Nijmegen zijn eigen praktijk. Inmiddels is het team van Kop Advocaten uitgebreid met twee advocaten: Marja Mertens en Maida Sahman. Kop Advocaten bracht eind 2013 in kaart wat zij als advocatenkantoor diende te behouden ('keep'), waar zij mee moest beginnen ('start') en waar beter mee gestopt kon worden ('stop').

Kop Advocaten wil(de) door met het arbeidsrecht, maar wil(de) wel graag meer aandacht voor het individu. Waar het kon, wilde zij stoppen met bulkwerk. In plaats daarvan was en is de wens om individueel maatwerk af te leveren. Maatwerk voor de rechtzoekende(n). Kop Advocaten wil graag persoonlijk, betrokken, en toegankelijk zijn voor zowel werkgevers als werknemers. Dat doet zij met aantrekkelijke tarieven en een snelle en persoonlijke werkwijze. Veel contactmomenten, vaak gecombineerd met vaste prijsafspraken, maken Kop Advocaten laagdrempelig en toegankelijk.

DAGELIJKSE PRAKTIJK

Maar hoe gaat dat dan in de dagelijkse praktijk? "Als je – met een arbeidsrechtelijke vraag - voor het eerst op De Kazerne aankomt, parkeer je eerst auto of je fiets. Vervolgens bel je aan bij nummer 158. Na je jas te hebben opgehangen en na een kop koffie of thee of water te hebben gekregen, voel je jezelf binnen afzienbare tijd thuis. Je vertelt als rechtzoekende wat je dwars zit en je vraagt om hulp. Die hulp wordt dan aansluitend – per direct - geboden. Vaak nog dezelfde dag zijn de mobiele telefoonnummers uitgewisseld en is er sprake van

een eerste (re)actie van het team van advocaten. Je krijgt bij de intake ook altijd snel een bruikbaar antwoord. Op die manier krijg je als rechtzoekende houvast en heb je het gevoel dat je het niet meer alleen hoeft te doen. Je wordt ontlast, en er ontstaat een gevoel dat je het kan oplossen." Kop Advocaten is gespecialiseerd in het arbeidsrecht, meer in het bijzonder in het collectieve en individuele ontslagrecht. Ontslagrecht komt er kort samengevat op neer dat vaak de werkgever afscheid wenst te nemen van een werknemer, bijvoorbeeld om een niet in de persoon gelegen reden (lees: een bedrijfseconomisch ontslag) of een in de persoon gelegen reden (lees: ontslag wegens ziekte, of disfunctioneren, of een verstoorde arbeidsrelatie). Vraag is dan of de werkgever voldoende dossier en/of grond heeft om het beoogde ontslag te effectueren, ook in het geval de werknemer daar niet mee akkoord gaat. Is daar geen sprake van, dan rijst de vraag of en zo ja hoe partijen verder met elkaar kunnen gaan.

EVENWICHT

In de dagelijkse praktijk zag Roel Kop en zijn team een tendens die steeds vaker inhield dat met name (middel)grote advo-

catenkantoren vrijwel al hun aandacht schonken aan (grote) werkgevers en (grote) bedrijven. Hij en zijn teamleden vonden dat een verkeerde tendens. Roel Kop gelooft heilig in het individu. Hij gelooft minder in (te) grote organisaties. Die kunnen wat hem betreft vaak beter - middels de celdelings-theorie van Eckart Wintzen - opsplitsen in twee kleinere organisaties. Roel Kop werkt zelf ook in een kleinere organisatie en doet dat met zichtbaar veel plezier en enthousiasme. Samen met zijn team probeert hij in het ontslagrecht een (nieuw) evenwicht te laten ontstaan. Dat lukt bijna altijd. Dat lukt in het geval de werkgever en/of de werknemer wordt bijgestaan.

Kleine(re) werkgevers en particulieren (met name: werknemers) werden en worden in arbeidsrechtelijke kwesties steeds vaker aan hun lot overgelaten. Met name bij onderwerpen als ziekte en ontslag is het gevoel dat je er alleen komt voor te staan heel sterk. Ook het gevoel dat je moe(s)t vechten tegen de bierkaai is extreem vaak aanwezig. Dat gevoel wordt versterkt in het geval deze groepen juridisch of financieel ook nog eens (al dan niet gevoelsmatig) worden gedwongen om in een soort van strijdscenario naar oplossingen toe te werken. Bij (grote) conflicten komt het individu vaak in de verdrukking. En met name dat wil Kop Advocaten voorkomen. Je hebt recht om gehoord en gezien te worden. Het gaat tenslotte om jou. Bij Kop Advocaten leeft qua ontslagzaken de filosofie dat 'de vent' net zo belangrijk is als 'de tent' en 'de vrouw' minstens net zo belangrijk als 'het gebouw'. Het individu heeft een bijzonder plek binnen de arbeidsrechtpraktijk van Kop Advocaten, ook als wordt opgetreden voor de werkgever. Roel Kop formuleert dit als volgt: "Alhoewel het totale arbeidsrecht onze aandacht krijgt, heeft het collectieve en individuele ontslagrecht een speciale plek in onze praktijk. Op dit moment staan wij bij voorkeur individuen ((hoge) werknemers) bij. Wij werken dus met name voor de economisch sterkere zwakkere."

WET WERK EN ZEKERHEID

"Eerlijk is eerlijk, niemand stapt graag naar een advocaat", vertelt Roel Kop. In de ideale wereld zouden er geen (juridische) conflicten zijn. "Maar het echte leven is anders, daar worden mensen ontslagen, wordt gereorganiseerd, ontstaan conflicten en heb je ook als werkgever een goede



en betrouwbare raadgever nodig, die je in alle arbeidsrechtelijke kwesties kan bijstaan. Dan ben je bij ons aan het goede adres". Zeker nadat in 2015 de Wet Werk en Zekerheid in twee fasen van kracht werd. De eerste fase had onder andere als doel werknemers met flexibele arbeidscontracten beter te beschermen, de tweede fase wilde het ontslagrecht eenvoudiger, sneller en eerlijker laten verlopen. In de twee fasen werden zaken als de proeftijd en het concurrentiebeding aangepast. Ook kwam er een aanzegplicht in het geval je een contract voor bepaalde tijd niet wilde verlengen en de totale duur van een reeks van arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd werd neerwaarts bijgesteld. Roel Kop keek naar al die wijzigingen en dacht hoe ga ik dit op een duidelijke manier uitleggen. Hij besloot om samen met een stagiaire en met RTL een aantal filmpjes te maken. Zo staan op zijn website (www.kopadvocaten.nl) twee tekenfilmpjes en een diepte interview met RTL. Na het kij-

ken van die filmpjes heb je een veel beter gevoel van wat er allemaal is veranderd en wat die veranderingen nu precies inhouden. Bovenal kwam de transitievergoeding. De ontslagvergoeding voor ontslagen werknemers werd, in vergelijking met de voorheen geldende kantonrechtformule, in de nieuwe wet naar beneden bijgesteld. Als gevolg daarvan was de verwachting dat het aantal ontslagzaken, met name die waren gebaseerd op in de persoon gelegen redenen (denk met name aan disfunctioneren en een ver-

"Een kleiner kantoor betekent lagere overhead, dus vriendelijkere tarieven en een snelle en persoonlijke werkwijze."

stoorde arbeidsrelatie), drastisch zouden toenemen. Probleem en uitdaging was en is echter wel dat de werkgever in principe slechts één reden voor ontslag kan aandragen, waarbij de reden goed onderbouwd en gegrond (lees: voldragen) moet zijn. Een voldragen disfunctioneringsdossier is niet 1,2,3 gerealiseerd. En ook de stelling dat de arbeidsovereenkomst ernstig en duurzaam is verstoord, wordt lang niet altijd gevolgd door de (kanton)rechter. Onder de nieuwe wet worden ontbindingsverzoek veel vaker afgewezen. Bij afwijzing, blijft de arbeidsovereenkomst bestaan en is er geen sprake van een (lagere) ontslagvergoeding. Het neerwaarts bijstellen van de ontslagvergoeding en het moeilijker maken om een werknemer te ontslaan, heeft tot gevolg dat zowel werkgevers als werknemers met een wet zijn opgezadeld die voor beide partijen op vele punten negatief uitpakt. Gevolg: meer procedures en meer werk voor arbeidsrechtadvocaten.

EMOTIONELE TRAJECTEN

Ontslagprocedures zijn in hun aard emotioneel. Dat was zo en dat zal zo blijven. Er is vaak een gevoel van onvermogen, misschien zelfs van falen, van net niet goed genoeg. Denk hierbij ook aan een bedrijf dat er vanwege bedrijfseconomische redenen niet in slaagt om hun medewerkers te behouden. Ook daarin schuilt vaak een grote tragiek. "Het zijn altijd emotionele trajecten, waarin partijen hun eigen waarheid zo goed mogelijk proberen te verkopen. En dan vinden wij het belangrijk dat ook particulieren daar maximaal

"De puzzel wordt elke keer opnieuw gelegd, daarom is er een grote kans dat ik met mijn ervaring iets voor cliënten kan betekenen."



in worden verdedigd en niet om financiële redenen voortijdig moeten afhaken. Het verhaal moet verteld worden, de ontslagredenen getoetst en gewaardeerd." Roel Kop heeft een geweldig trackrecord. Inmiddels zo'n 25.000 uur arbeidsrecht. Maar hij doet het niet alleen. Hij werkt met een team van jonge advocaten en medewerkers.

Die jonge advocaten zijn in staat zich de materie eigen te maken en om samen met de cliënten maatwerk te leveren. Vaak doen zij dat geheel zelfstandig. Maar in sommige gevallen wordt gewerkt in teamverband. In dat team neemt Roel Kop ook zelf deel. Hij gelooft in de jeugd. Hij vindt het, naast zijn dagelijkse werk, ook belangrijk om jonge

mensen in dit vak op te leiden. "Het is een mooi vak. Het is learning by doing. En een casus pakt steeds anders uit, de puzzel wordt elke keer opnieuw gelegd. De kans dat wij met onze ervaring iets voor cliënten en rechtzoekenden kunnen betekenen is 100%."

