



arbeidsrecht

# UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

## Arbeidsrecht en mediation

Deze week een bijdrage over mediation.

**In Nederland wordt door werkgevers in arbeidszaken in toenemende mate gebruik gemaakt van het instrument mediation. De reden voor de toename van het inzetten van mediation is simpel: de procedure is over het algemeen sneller en goedkoper dan een procedure voor de rechtbank. De uitkomst van een gerechtelijke procedure is niet steeds voorspelbaar en in arbeidszaken vaak afhankelijk van een gedegen dossieropbouw over langere tijd. Dat laatste nu is vaak een probleem, want veel werkgevers zijn vooral bezig met ondernemen en dan schiet een adequaat personeelsbeleid er wel eens bij in. Het kan voorkomen dat het roer ineens om moet, het gedrag van een medewerker niet langer door de beugel kan, of er een schijnbaar onoplosbaar conflict opspeelt. Met behulp van mediation kunnen partijen proberen zelf tot een voor beiden aanvaardbare oplossing voor een probleem te komen.**

In 2012 was de duurste ontslagvariant die via de kantonrechter, met gemiddelde kosten van € 51.000,-. Minder dan de helft daarvan, namelijk € 22.417,-, waren de gemiddelde kosten van een ontslag met wederzijds goedvinden.<sup>1</sup> In veel gevallen is mediation een geschikt middel om snel en tegen relatief lage kosten tot een ontslag met wederzijds goedvinden te komen in een situatie die dreigt vast te lopen. Een voorbeeld uit de praktijk.

Op verzoek van een bedrijf in bode- en portiersdiensten werd mediation ingezet bij een probleem in de werkrelatie tussen werkneemster en directie. Werkneemster zat op dat moment al enige maanden ziek thuis en de re-integratie kwam maar niet op gang. Dit leidde ertoe dat werkneemster werd gekort op haar salaris.

Werkneemster was door het bedrijf waar zij baliedienst deed (een opdrachtgever van haar werkgever) beticht van het stelen van geld uit een in de receptieruimte verloren en bij haar aan de balie teruggebrachte portefeuille. De portefeuille was door werkneemster aangenomen en door een collega weggebracht naar de centrale bodedienst. Nadien bleek dat er geld uit de portefeuille verdwenen was. Werkneemster werd door de beveiligers van het bedrijf apart genomen en op stevige wijze verhoord. Aan haar verzoek haar leidinggevende aanwezig te laten zijn bij de ondervraging werd geen gehoor gegeven.

<sup>1</sup> Panteia 2013, Ontslagkosten van werkgevers in 2012.



## arbeidsrecht

De directie wilde de opdrachtgever niet kwijt, nam de schuld van het incident op zich en wisselde werknemer om de opdrachtgever tegemoet te komen in voor een ander. Werknemer voelde zich zeer gekwetst en niet gesteund door het bedrijf, en meldde zich ziek. Een slepende kwestie dreigde.

De mediation werd in twee sessies van anderhalf uur elk afgerond waarbij ruimte werd gegeven aan de emoties van werknemer. De directeur legde uit dat hij had gehandeld in het belang van het bedrijf. Hij gaf toe daarbij onvoldoende oog te hebben gehad voor de positie van werknemer. De sessies leidden op hoofdlijnen tot de volgende afspraken: werkgever en werknemer gingen met wederzijds goedvinden uit elkaar, de korting op het salaris werd met terugwerkende kracht ongedaan gemaakt en werknemer kreeg drie maanden salaris mee van werkgever. Beide partijen hadden hier vrede mee.

Mediation kan zo dus succesvol worden ingezet bij kwesties tussen werkgever en werknemer waarbij snelheid, kostenbesparing en relatie-/imagobehoud van belang zijn. Overigens hoeft mediation in arbeidszaken zeker niet per se te leiden tot het beëindigen van de arbeidsrelatie, het kan tenslotte ook zijn dat partijen gebaat zijn bij het behoud van de relatie en een oplossing vinden voor hun conflict waarbij dat mogelijk is. Die situatie zal een volgende keer aan bod komen.