

---

**NM 2018/5 ARBEID**
**Arbeidsongeschiktheid. Langdurig dienstverband. Langdurige juridische voorgeschiedenis.**
**Art. 7:611, 7:669 BW**
**Partijen: Bedrijf vertegenwoordigd door algemeen directeur en werknemer.**
**Essentie**

*Na een lange geschiedenis waarbij enkele juridische procedures zijn ingezet is deze mediation gericht op een afscheid van werknemer, met als complicaties de juridische geschiedenis en de financiële situatie van het bedrijf.*

**INHOUD MEDIATION**
**Casus**

Werknemer, 53 jaar oud, 35 jaar in dienst als servicemonteur in een klein bedrijf met 10 man personeel heeft een inkomen van ongeveer € 50.000,- per jaar. Er is al jaren sprake van een hoog ziekteverzuim. Vanaf 2008 zijn er gesprekken over de toekomst, waarbij ook wordt gedacht aan een combinatiefunctie. Die gesprekken hebben niet geleid tot een bevredigende oplossing.

Vanaf 2012 zijn er verschillende instrumenten ingezet. Een UWV-procedure leidde tot een weigering van een ontslagvergunning, het inschakelen van een job-coach leverde geen resultaat op, een door werkgever ahangig gemaakte rechtbankprocedure tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst werd afgewezen en een daarop volgende mediation leidde niet tot een voor beide partijen aanvaardbare oplossing. Het ziekteverzuim bleef. In december 2016 besloot de werkgever zich opnieuw tot de rechter te wenden met een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer, welk verzoek andermaal een afwijzing opleverde. Tegen die beslissing stelde werknemer hoger beroep in en hangende dat appel is de onderhavige mediation gestart. Gedurende de verschillende procedures is wel gesproken over een afscheidsgeregeling, maar de gedachten over de voorwaarden liepen te veel uiteen.

De financiële situatie van het bedrijf is niet rooskleurig.

**Belangen**

Voor werknemer, die zijn vak, voor zover zijn gezondheid dat toeliet, met plezier heeft uitgeoefend is van belang dat hij zonder reputatieverlies verder kan in zijn vak, zij het bij een andere werkgever.

Voor het bedrijf is van belang dat er op respectvolle wijze afscheid wordt genomen van een werknemer op wiens werk – los van het ziekteverzuim – niets viel aan te merken. Zijn professionaliteit staat buiten kijf. Verder is van belang dat het bedrijf niet in staat is grote bedragen te betalen bij het afscheid van werknemer. De accountant van het bedrijf heeft aangegeven dat dit zou kunnen leiden tot een faillissement.

**Resultaat**

Het resultaat van de mediation was een vaststellingsovereenkomst, gedateerd 25 juli 2017. Partijen gaan uit elkaar per 1 december 2017. Werknemer is vrijgesteld van werk en hij krijgt een beëindigingsvergoeding van bruto € 44.000,-, te betalen in drie termijnen. Daarnaast zal het bedrijf indien werknemer een beroep zal doen op de WW, diens WW-uitkering aanvullen tot 100% tot uiterlijk 1 april 2018. Als werknemer een andere baan vindt vóór 1 december 2017 houdt hij de aanspraak op de vergoeding en krijgt hij additioneel 75% van het salaris over de resterende maanden tot 1 december 2017. Indien werknemer opteert voor outplacement begeleiding betaalt het bedrijf deze kosten tot een maximum van € 2.500,- exclusief BTW.

**Opmerkingen mediator**

De bijzondere omstandigheid in deze mediation was gelegen in het feit dat werknemer in de juridische strijd die op verschillende fronten had gewoed en onder de werking van de nieuwe WWZ regelgeving, telkens aan het langste eind trok. Desalniettemin leek het resultaat voor hem eigenlijk niet gewenst. Immers al bij het begin van de mediation, zeker in de één op één gesprekken, bleek dat werknemer zelf ook het liefste een aanvaardbaar vertrek uit het bedrijf wenste. De onder andere ook in de ontbindingsprocedure door de rechtbank genoemde bedragen waren evenwel niet aanvaardbaar voor het bedrijf, onder meer vanwege de financiële situatie.

Aan het eind van de eerste mediationbijeenkomst, die in goede harmonie met respect over en weer verliep, werd door alle betrokkenen uitgesproken dat zij graag een oplossing in het kader van de mediation wilden bereiken. Gelet op de escalatie die door de juridische procedures was ontstaan lieten zij weten daarbij graag de hulp van de mediator te ontvangen. Zij kwamen er immers zelf niet uit. Daartoe heeft de mediator eerst een notitie naar partijen gestuurd, waarin waren opgenomen de relevante uitgangspunten en de overwegingen van partijen, voor zover die in de mediation bijeenkomst aan

de orde waren gekomen. Partijen hebben vervolgens laten weten zich daarin te herkennen en heeft volgens afspraak telefonisch contact plaatsgevonden tussen mediator en ieder van de gemachtigden van partijen afzonderlijk. Aldus pendelend zijn partijen dicht bij elkaar gekomen met betrekking tot de voorwaarden voor een vaststellingsovereenkomst. Uiteindelijk is in een tweede mediation bijeenkomst de eindstreep gehaald en hebben partijen hun overeenkomst vastgelegd en ondertekend. Al met al is het proces in 14 dagen afgerond. Partijen gingen vervolgens akkoord met een voorstel van de mediator, dat inhield dat de mediator na een paar dagen “bezinking” de gemachtigden van partijen zou bellen en sonderen of een regeling dichterbij kon worden gebracht. Immers het vooruitzicht voor partijen verder te gaan met juridische strijd was gelet op de risico's over en weer niet aantrekkelijk. Met uitdrukkelijke instemming van partijen zou de mediator een eerste voorzet – gemotiveerd – doen. Na een paar dagen pendelen werd overeenstemming bereikt.

## PROCES MEDIATION

### **Verwijzing**

Verwijzing door de rechter. In de hoger beroep-procedure heeft het gerechtshof gesuggereerd – andermaal – een mediation te starten.

### **Co-mediation**

Er was geen sprake van co-mediation.

### **Achtergrond mediator**

De mediator was vroeger arbeidsrecht advocaat, arbiter, rechter en thans mediator op het gebied van arbeid en samenwerking (VAN lid).

### **Partijbegeleiders en andere betrokkenen**

Partijen werden tijdens de mediation bijgestaan door hun respectieve advocaten.

### **Intake/plenair/caucus**

De mediator voerde twee intakegesprekken en aansluitend één mediation sessie tijdens welke één op één gesprekken zijn ingelast. Na de mediationbijeenkomst heeft de mediator ook een aantal één op één telefonische contacten gehad.

### **Verslaglegging**

Er is een verslag gemaakt dat op de dag van de mediation naar partijen is verstuurd. Daarin is met name het hierboven vermelde voorstel geformuleerd.

### **Duur**

De mediation heeft inclusief de twee intakegesprekken en pendelwerk acht uur geduurd.

*Dirk-Jan Bender, BosnakBender, te Arnhem*