

**NM 2016/13 ARBEID****Verzuim. Beëindiging. Conflict na verzuimmelding  
Art. 7:670, 7:900 BW****Partijen: Ondernemersechtbaar en werknemer  
binnen een onderneming waar met z'n drieën  
wordt gewerkt.****Essentie**

*De medewerker heeft zich ziek gemeld, waarna tijdens het verzuim een conflict ontstaat. De bedrijfsarts adviseert conform de STECR richtlijn mediation.*

**INHOUD MEDIATION****Casus**

De medewerker heeft zich ziek gemeld omdat ze klachten ervaart met name door de privé-situatie. Eén van haar naaste familieleden is terminaal ziek. Met werkgever is er een aantal keren via de app en de e-mail contact geweest. In de naaste familie van het ondernemersechtbaar is ook iemand zeer ernstig ziek.

Vlak voor het spreekuurcontact bij de bedrijfsarts constateert werkgever dat medewerkster binnen haar eigen bedrijfje werkzaamheden verricht. Medewerkster geeft aan dat zij deze werkzaamheden door iemand anders laat verrichten en zelf niet werkelijk aan het werk is.

De bedrijfsarts geeft in zijn rapportage aan dat er arbeidsmogelijkheden zijn. Hij signaleert een conflict en verwijst naar de STECR-werkwijzer. Werkgever wil de arbeidsmogelijkheden per direct benutten en medewerker aangepast werk laten verrichten in de onderneming. Werknemer geeft aan te zijner tijd, als zij daartoe weer in staat is, te kunnen re-integreren.

**Belangen**

Al snel blijkt dat alle betrokkenen overeenkomstige belangen hebben. Bij beiden ligt er een groot financieel belang: bij de medewerker om haar inkomen veilig te stellen en bij de werkgever om de personeelskosten te beperken. Daarnaast hebben beiden het belang om de relatie niet verder te laten verslechteren. Zowel werkgever als werknemer ervaren dat er een periode is geweest waarin goed en plezierig is samengewerkt. Werkneemster is vier jaar bij werkgever in dienst. Er wordt over en weer begrip getoond voor de privé-situaties, en daarmee ook voor het belang dat daar tijd en ruimte voor nodig zijn.

**Resultaat**

Betrokkenen kwamen na het uitwisselen van de belangen, die overeenkomstig leken, tot de conclusie dat deze niet konden samenkomen in een samen verdergaan. Zeker ook gezien de verplichtingen die beiden hebben vanuit de Wet Verbetering Poortwachter. Namelijk de wette-

lijke verplichting om met elkaar de re-integratie af te spreken en verder vorm te geven.

Betrokkenen tekenen een vaststellingsovereenkomst met afspraken uitdiensttreding, inclusief finale kwijting.

Betrokkenen geven aan opgelucht te zijn, juist ook omdat er ruimte is gekomen om verder te kunnen. Bij het ondernemersechtbaar om een nieuwe medewerker te kunnen werven, kosten beperkt te kunnen houden en energie te kunnen steken in de familiesituatie. En bij de medewerker om vanuit een financieel duidelijke situatie een nieuwe werkomgeving te vinden en om tijd en energie te kunnen besteden aan het terminaal zieke familielid.

**Opmerkingen mediator**

Bij de start van de mediation, bespreken, invullen en ondertekenen van de mediationovereenkomst, blijkt dat er een prima relatie tussen betrokkenen was tot kort voor de start van de mediation. Hierdoor is er snel en gemakkelijk oog voor de ander en diens belangen. Dat beiden ernstig zieke familieleden hebben, geeft ook een basis voor wederzijds begrip ondanks dat hen ook iets verdeeld houdt.

Het conflict is vooral ontstaan doordat er contact over en weer onderhouden is via de app en de e-mail en niet direct, persoonlijk of telefonisch. In dit contact gaat het vooral over allerlei bijzaken en wordt niet uitgesproken wat er bij beiden leefde.

**PROCES MEDIATION****Verwijzing door rechter**

De bedrijfsarts heeft mediation geadviseerd.

**Co-mediation**

Er heeft geen co-mediation plaatsgevonden.

**Achtergrond mediator**

Mediator heeft een opleidingsachtergrond en ruim 25 jaar werkervaring in de werkvelden HR en professionele begeleiding. Sinds 2013 geregistreerd mediator en gespecialiseerd in arbeidsmediation met een ziekmelding. Begeleid ongeveer 30 mediations per jaar.

**Partijbegeleiders en andere betrokkenen**

Werkgever heeft zich voor het beoordelen van de vaststellingsovereenkomst laten adviseren door zijn accountant. En de medewerker heeft advies ingewonnen bij het juridisch loket.

**Intake/plenaire/caucus**

Er vonden caucus-, plenaire- en telefoongesprekken plaats. De interventies waren met name relativerend en provocatief van aard. Hierdoor ontstond er lichtheid en weer een blik op de toekomst daar waar de familiale omstandig-

heden zwaar drukten op de sfeer en de voortgang van de mediation.

#### Verslaglegging

De tijdens de mediationgesprekken gemaakte afspraken zijn als tussentijdse werkafspraken via de e-mail bevestigd door de mediator aan betrokkenen. De eindafspraken zijn door de mediator in een vaststellingsovereenkomst opgesteld. Hiervan is het concept in het tweede gesprek besproken.

#### Duur

De mediation betrof twee sessies met een looptijd van drie weken. In totaal is er ruim zeven uur besteed door mediator.

*Doret Hoendervanger, registermediator & partner  
Resolute Mediation*

### RELEVANTE BEPALINGEN OVEREENKOMST

*In aanmerking nemende dat:*

- (...) om dit verschil van inzicht op te lossen heeft overleg plaatsgevonden, waarbij ook een geregistreerd mediator is ingeschakeld.

(...)

*Verklaren te zijn overeengekomen:*

#### Artikel 1: Einde dienstverband

De tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst eindigt met wederzijds goedvinden op 1 mei 2015. Deze overeenkomst is een vaststellingsovereenkomst in de zin van art. 7:900 BW.

#### Artikel 2: Arbeid

2.1 Werkneemster is bij de ondertekening van deze vaststellingsovereenkomst arbeidsgeschikt.

2.2 Werkgever stelt werkneemster per ondertekeningdatum van deze vaststellingsovereenkomst, te weten 22 februari 2015 vrij van het verrichten van werkzaamheden.

#### Artikel 4: Eindafrekening

Bij de eerstvolgende salarisronde na het einde van het dienstverband, te weten 1 mei 2015, vindt een eindafrekening van het salaris plaats als ook van de opgebouwde vakantietoelage en het saldo openstaande saldo vakantie-uren op datum uit dienst, te weten 10,5 uur.

#### Artikel 5: Beëindigingsvergoeding

Werkgever zal werkneemster een beëindigingsvergoeding voldoen van € 1142,15 bruto. Deze vergoeding zal worden voldaan met de onder artikel 4 genoemde eindafrekening.

#### Artikel 6: Advisering

Werkgever en Werkneemster hebben zich in de beoordeling van de afspraken in deze vaststel-

lingsovereenkomst juridisch laten adviseren. Ondertekening geschiedt uit vrije wil.

(...)

#### Artikel 10: Finale kwijting

(...)

### NM 2016/14 ARBEID

#### Arbeidsovereenkomst. Verzuim. Vertrouwen. Beëindiging.

##### Art. 7:611 BW

**Partijen: HR-manager en een werknemer van een landelijke organisatie in de zakelijke dienstverlening. Werkneemster wordt vergezeld door haar echtgenoot.**

#### Essentie

*Werkneemster is met burn-outklachten uitgevalen, na uitval van haar duopartner en spanningen met leidinggevend. Zij voelt zich door haar leidinggevenden niet gehoord en begrepen. Er is geen communicatie. De onderhandelingen tussen gemachtigden zijn vastgelopen. Er is sprake van een patstelling. De bedrijfsarts adviseert mediation.*

### INHOUD MEDIATION

#### Casus

Werkneemster is ca. acht jaren in dienst van werkgever (een zakelijke dienstverlener) en haar rechtsvoorgangsters in de functie van secretaresse. Werkneemster is kostwinner. Zij heeft thuis de nodige zorgen. In november 2015 meldt zij zich ziek met burn-outklachten: zij voelt zich niet begrepen door werkgever en alle gesprekken en toezeggingen ten spijt verandert er niets. In de loop van de jaren heeft werkneemster met diverse collega's een duobaan gedeeld. De werkzaamheden zijn in de loop der tijd uitgebreid van enkel ondersteunend naar meer inhoudelijk. Daarnaast is zij (met haar duopartner) ook receptioniste en daarmee het visitekaartje van de locatie. Werkneemster is perfectionistisch, voelt zich verantwoordelijk en maakt geregeld meeruren. Die instelling en aanpak mist zij bij haar verschillende duopartners. Die aanpak mist zij ook bij de leidinggevend op de locatie waar zij werkzaam is. Het feit dat de meeruren niet zonder meer worden afgerekend vindt werkneemster bovendien onbegrijpelijk.

Werkneemster levert inhoudelijk goed werk volgens werkgever. De opstelling van werkneemster roept binnen de organisatie echter weerstand op. Duopartners zijn deels vanwege een stoeve samenwerking met werkneemster vertrokken en er zijn botsingen met ten minste een van de leidinggevend. Er ontstaan spanningen en het vertrouwen raakt beschadigd.

Een gesprek met de (nieuwe) HR-manager (een voormalige directe collega van werkneemster