

Artikel 5

Ter zake van de inhoud en de uitvoering van deze overeenkomst zullen Partijen aan derden, behoudens ten aanzien van de rechter-commissaris en voor zover noodzakelijk voor de afwikkeling van deze overeenkomst, geen enkele mededeling doen.

*Artikel 6 t/m 10
(...)*

NM 2015/20 ARBEID**Verzuim. Verstoorde samenwerking. Ontbinding arbeidsovereenkomst. Cultuurverschil.****Art. 7:685 BW****Partijen: Verkoopleidster internationale retail-organisatie en werknemster in leidinggevende functie (filiaalhoudster) in aanwezigheid van haar echtgenoot****Essentie**

Een werknemster krijgt na een reorganisatie en tijdens haar re-integratieproces te maken met een andere leidinggevende. Van beide zijden ontbreekt het vertrouwen voor een goede samenwerking in de toekomst. Door de veranderende eisen van de organisatie passen de organisatie en werknemster niet langer bij elkaar. Tijdens de mediation gesprekken ontstaat begrip voor elkaar en is er sprake van toenadering. Maar door onvoldoende transparantie aan het eind van het proces dreigt er toch nog een kink in de kabel te komen.

INHOUD MEDIATION**Casus**

In 2011 is werknemster (55 jaar) in dienst getreden bij werkgever. Werknemeester heeft bij meerdere vestigingen en op meerdere locaties als filiaalhoudster voor werkgever gewerkt. Werknemeester is in 2012 overbelast geraakt en heeft zich destijds ziek gemeld in verband met een burn-out. De toenmalige verkoopleidster heeft haar laten re-integreren waardoor werknemster weer voor 80% inzetbaar is.

Na een reorganisatie, waarin besloten wordt om afscheid te nemen van een van de twee verkoopleiders in Nederland, verdwijnt de toenmalige verkoopleidster van het toneel en is de andere verkoopleidster verantwoordelijk voor het filiaal van werknemster.

De stijl van leidinggeven van deze verkoopleidster sluit aan bij de wensen van de organisatie en wijkt af van de stijl van de oude verkoopleidster. De wens van de organisatie is om beter te sturen op resultaten. In de organisatie is sprake van coalitievorming. Een deel van de collega's steunen de nieuwe verkoopleidster en een ander deel van de collega's heeft het gevoel dat de

oude verkoopleidster 'eruit is gewerkt'. Er is veel roddel en achterklap.

Een eerste functioneringsgesprek tussen werknemster en de verkoopleidster verloopt niet naar wens. De verkoopleidster laat weten twijfels te hebben bij de belastbaarheid van werknemster. Werknemeester geeft aan het functioneringsgesprek te hebben ervaren als een 'afbraakgesprek'.

Later ontstaat ook onenigheid over de verkoopresultaten van het filiaal, de kwaliteit van het leidinggeven van werknemster en over de gewerkte uren. De verkoopleidster stuurt de werknemster hierop naar huis. Werknemeester voelt de oude spanningsklachten weer terugkeren en meldt zich ziek. Werknemeester voelt zich gespannen en angstig. Zij wil eigenlijk niet meer terugkeren bij de organisatie. De organisatie wordt steeds hiërarchischer en de buitenlandse beleidscultuur past niet bij de wensen van werknemster. De verkoopleidster maakt zich zorgen over de belastbaarheid van werknemster en over de toekomst. Hoe nu verder? Het bedrijf moet door.

Belangen

Het is belangrijk voor werknemster om alles netjes af te sluiten en alle tijd en energie te steken in haar herstel. Ze wil gewaardeerd worden voor haar inzet en wil met een goeie referentie vertrekken. Ze wil dingen los kunnen laten en zich richten op de toekomst. Ook wil ze te zijner tijd de winkels waar ze gewerkt heeft binnen kunnen lopen voor een praatjes met haar voormalige collega's. Werknemeester wil graag weer werken, in een platte en democratische organisatie.

De verkoopleidster wil een bijdrage leveren aan een gezonde organisatie waarin een positieve bedrijfscultuur en teamspirit een grote rol spelen. Ze wil voldoen aan de gestelde doelen en eisen. De tijd waarin de oude verkoopleidster nog voor de organisatie werkzaam was is verleden tijd. Ze wil beoordeeld worden op haar eigen merites en eigen stijl van leidinggeven. Dat zij haar eigen werk goed kan doen zonder roddel en achterklap is ook heel belangrijk voor haar. Daarnaast zijn de bedrijfsresultaten belangrijk en het vertrouwen dat ze kan stellen in de medewerkers ook.

Resultaat

Door de vertrouwelijkheid van het mediationproces durven partijen uit te spreken dat ze waarschijnlijk allebei beter af zijn als er afscheid van elkaar wordt genomen. Doordat er zaken worden uitgesproken ontstaat er meer begrip. Het was niet de bedoeling van de verkoopleidster om werknemster af te breken in het functioneringsgesprek. Werknemeester heeft verheldering kunnen geven over de gewerkte uren en over een aantal gemaakt keuzes in het filiaal. Dat

de verkoopleidster last heeft van de negatieve beeldvorming is duidelijk geworden voor werknemster. En werknemster heeft begrip voor de verkoopleidster gekregen doordat duidelijk is dat zij in opdracht van de organisatie handelde en vooral probeerde haar eigen werk goed te doen.

Beide partijen zien in dat de roddel en achterklap negatieve gevolgen heeft voor beiden. De onduidelijke situatie die er nu is moet worden opgehelderd, zodat de collega's weer verder kunnen, de verkoopleidster minder last heeft van de roddels en werknemster met een positief gevoel afscheid kan nemen van haar collega's zonder het gevoel te zijn weggestuurd.

Er wordt onderhandeld over een afscheidsovereenkomst en na een ingelaste caucus hebben partijen een principeakkoord bereikt over de wijze waarop er afscheid genomen zal worden.

De verkoopleidster moet met betrekking tot de financiële afspraken en de datum uitdiensttreding eerst ruggenspraak voeren met het hoofd P&O van de organisatie. De verkoopleidster moet een lange reis maken voor de mediationbijeenkomsten en besloten wordt te proberen e.e.a. via de mail af te handelen.

Om te kunnen overleggen en bij de onderhandelingen betrokken te kunnen worden, zal het hoofd P&O eerst een geheimhoudingsverklaring tekenen. Het hoofd P&O is werkzaam in het buitenland, Nederlands is niet haar voertaal. Ook de advocaat van werknemster wordt bij de onderhandelingen betrokken en tekent hiertoe een geheimhoudingsverklaring.

Afgesproken wordt dat de verkoopleidster – na het overleg met het hoofd P&O – via de mail een voorstel voor de datum uitdiensttreding en de hoogte van de ontslagvergoeding zal doen. Werknemster zal dit overleggen met haar advocaat en zodra er overeenstemming is zal de mediator een conceptvaststellingsovereenkomst opstellen en rondsturen.

Werknemster laat weten dat zij aan het verbouwen is en dat ze zeer slecht bereikbaar zal zijn de komende weken. Ze zal slechts sporadisch haar e-mail kunnen controleren.

Vervolgens is er sprake van een misverstand. De organisatie doet een eerste voorstel, compleet met begeleidende brief. Deze brief is opgesteld door het hoofd P&O en kent een formele toon. De beide documenten worden per mail aan werknemster gestuurd, maar niet aan de mediator. De mediator stuurt na enkele dagen een kattenbelletje aan partijen met de vraag wat de stand van zaken is. Hierop laat de verkoopleidster weten dat er kennelijk een misverstand is en niet was begrepen dat de mail met het voorstel ook aan de mediator gestuurd moest worden. Van de kant van werknemster wordt een mail gestuurd, waarin wordt gevouvoeyerd en in juridische taal wordt toegelicht waarom het gedane voorstel niet passend is. De dag daarop stuurt

werknemster een nieuwe mail, wederom in formele taal opgesteld, met de mededeling dat de onderhandelingen zullen worden opgeschort omdat volgens haar het salaris verkeerd (te weinig) is uitgekeerd.

De mediator maakt via de mail twee belafspraken. In het telefoongesprek met de verkoopleidster wordt een reden gegeven voor de hoogte van het bedrag van het salaris. Ook blijkt dat mogelijk tijdens de mediationgesprekken niet voldoende duidelijk was geworden dat het beleid van de organisatie is altijd zelf de vaststellingsovereenkomsten op te stellen en dat zij daartoe een vaststaand format gebruiken. Vandaar de formele toon van de overeenkomst en de brief. De verkoopleidster geeft verder aan teleurgesteld te zijn over de toon van de mails van werknemster en weinig vertrouwen meer te hebben in de afloop. De organisatie is zich aan het beraden op een juridische procedure. Verkoopleidster laat weten dat de mediator dit alles aan werknemster mag melden.

In het gesprek met de werknemster komt naar voren dat ze in paniek is geraakt toen ze haar salarisstrook zag en op advies van haar advocaat de beide mails heeft gestuurd. Ze heeft daarin de tekst gekopieerd uit de mails die afkomstig waren van haar advocaat. Dat erin gevouvoeyerd werd, had ze niet gezien, ze is erg druk met de verbouwing en heeft nauwelijks tijd om haar mails te checken. Werknemster schrikt van het effect van de toon van haar mails, dit was niet haar bedoeling. De toelichting over de hoogte van het salaris die de verkoopleidster had gegeven, neemt de zorg weg bij werknemster. Direct daarop stuurt werknemster in haar eigen woorden een e-mail aan de verkoopleidster waarin ze uitleg geeft over de reden van haar mails en dat het niet haar bedoeling was "een bom onder de onderhandelingen te leggen".

Een akkoord wordt diezelfde dag nog bereikt.

Opmerkingen mediator

De combinatie van het misverstand, waardoor de mediator niet had gemerkt dat er een brief met een vaststellingsovereenkomst was gestuurd, met en de toon en de vorm van deze brief en overeenkomst, leidden tot een formalisering van de onderhandelingen en opnieuw tot een grote afstand en wantrouwen tussen partijen. Deze afstand werd nog vergroot door de formele taal van de advocaat van werknemster, die werknemster, onbedoeld wellicht, overnam. Partijen herkenden zich daardoor niet langer in de onderhandelingen en de bereikte toenadering en overeenstemming stond op losse schroeven.

PROCES MEDIATION

Verwijzing door rechter

Geen doorverwijzing door de rechter. Doorverwijzing op advies bedrijfsarts.

Co-mediation

Nee.

Achtergrond mediator

Jurist en 14 jaar arbeidsmediator.

Partijbegeleiders en andere betrokkenen

Hoofd P&O en advocaat werknemer.

Intake/plenaire/caucus

Twee afzonderlijke intakegesprekken van elk een uur, twee gezamenlijke gesprekken van twee uur per gesprek. Tijdens het laatste gesprek een korte, ter plaatste, ingelaste caucus met beide partijen.

Verslaglegging

De mediator heeft twee korte verslagen gemaakt.

Duur

9 uur, doorlooptijd zeven weken.

Nienke Wiersma, Mediation Plus

RELEVANTE BEPALINGEN OVEREENKOMST

De mediator beschikt niet over de vaststellings-overeenkomst. De belangrijkste punten uit de vaststellingsovereenkomst van 16 oktober 2014 waren:

- a. Einde arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden per 1 maart 2015.
- b. Bruto-beëindigingsvergoeding van ongeveer vier maandsalarissen.
- c. Vrijstelling van werk.
- d. Geen negatieve uitlatingen over en weer.
- e. Positief getuigschrift en referentie.
- f. Geen concurrentie- of relatiebeding.
- g. Finale kwijting.

NM 2015/21 OVERHEID**Geluidshinder evenementen en feesten. Paraplu-omgevingsvergunning. Handhaving vergunningsvoorschriften.****Hoofdstuk 2 Wabo; Afd. 3.2 Awb****Partijen**

1. **vereniging van bewoners en ondernemers (hierna: de Buurtvereniging);**
2. **horeca-onderneming (hierna: de Horeca-exploitant);**
3. **expositie- en evenementenorganisatie (hierna: de Evenementenorganisatie);**
4. **het college van B&W, vertegenwoordigd door diverse ambtenaren van diverse (drie) gemeentelijke diensten (hierna: de Gemeente).**

Essentie

De mediation betreft de door de Buurtvereniging gestelde hinder en overlast in verband met door de Gemeente toegestane evenementen.

INHOUD MEDIATION**Casus**

De Gemeente heeft in het verleden ten behoeve van de Horeca-exploitant herhaaldelijk vrijstellingen ex artikel 17 van de WRO (oud) en bouwvergunningen ex artikel 45 Woningwet (oud) verleend. De Gemeente heeft vervolgens besloten, in overleg met de Evenementenorganisatie en de Horeca-exploitant, om een procedure te starten waarbij voor onbepaalde tijd wordt afgevoerd van het bestemmingsplan, vooruitlopend op een nieuwe bestemming van de in het geding zijnde locaties. De Evenementenorganisatie heeft een omgevingsvergunning aangevraagd voor een afwijking van het bestemmingsplan als voorzien in de Wet algemene bepalingen omgevingsrecht (Wabo). De Horeca-exploitant heeft separaat vergunning aangevraagd voor de activiteit bouwen van horecagebouwen en -terrassen. Vanwege de onlosmakelijke samenhang tussen alle activiteiten als bedoeld in artikel 2.7 lid 1 van de Wabo zijn in overleg met de Gemeente de lopende bouwvoorvragen ingetrokken en is de aanvraag om vergunning voor gebruik in afwijking van het bestemmingsplan gewijzigd/aangevuld, zodat de activiteiten in één aanvraag konden worden opgenomen. De gevraagde zogenaamde Paraplu-omgevingsvergunning werd verleend en daartegen heeft de Buurtvereniging tijdig beroep ingesteld.

De Buurtvereniging verwijt de Gemeente dat zij in de planologische afweging het commerciële belang van de Evenementenorganisatie en de Horeca-exploitant ten onrechte zwaarder heeft laten wegen dan de belangen van omwonenden. De Buurtvereniging verwijt de Gemeente dat met de verlening van de omgevingsvergunning het de Horeca-exploitant mogelijk wordt gemaakt om eveneens evenementen, feesten en partijen te organiseren welke overlast zullen bezorgen aan de omwonenden. De omgevingsvergunning geeft de Horeca-exploitant immers toestemming om de huidige percelen te gebruiken in afwijking van het bestemmingsplan, inclusief het oprichten van bouwwerken. De Buurtvereniging verwijt de Gemeente niet onpartijdig te zijn wegens eigen belang bij het aantrekken van bezoekers uit de wijde omgeving onder het mom van "verlevendiging van de buurt". De Buurtvereniging voert verder aan dat ook overigens de besluitvorming over de omgevingsvergunning chaotisch en onzorgvuldig heeft plaatsgevonden.

De Gemeente betwist onzorgvuldig te werk te zijn gegaan en stelt zich – kort samengevat – op