

Exit mediations

In de zomer van 2017 heeft de Vereniging Arbeidsmediators Nederland (VAN) een enquête uitgezet onder haar leden, ten einde meer inzicht te krijgen in de praktijk van exit-mediations. 36 ervaren MfN geregistreerde arbeidsmediators hebben gereflecteerd en enkele van de uitkomsten zijn hieronder te lezen.

Wat gebeurt er als een mediation op een exit traject uitloopt?

- *in het overgrote gedeelte wordt een regeling getroffen, die in een vaststellingsovereenkomst (vso) wordt vastgelegd;
- *in vrijwel al die vso's wordt een vergoeding opgenomen, die doorgaans niet transitievergoeding wordt genoemd;
- *vergoeding wordt vaak gecombineerd met andere elementen zoals opleiding op kosten werkgever, langer in dienst zonder verplichting tot arbeid etc.

Wijkt de vergoeding af van de transitievergoeding (tv)?

- *de hoogte van de vergoeding wijkt bijna altijd af van de tv, hoewel dezelfde berekeningsmethode wordt gehanteerd;
- *in vrijwel alle gevallen is die afwijking naar boven.

Waarom afwijking naar boven?

- *werkgever neemt vaak het initiatief tot beëindiging;
- *inschatting risico's in geval er geen overeenstemming komt;
- *zwakke arbeidsmarktpositie;
- *gunfactor;
- *rol/invloed advocaten;
- *dossier.

Speelt ziekte of verzuim een rol bij exit-mediations?

In meer dan de helft van de onderzochte gevallen speelt ziekte een rol van betekenis. In veel gevallen is daar een psychische component aanwezig.

In vrijwel alle vso's is een hersteldverklaring opgenomen.

Wat opvalt bij deze zaken zijn de volgende punten.

- *het zijn vaak complexe problemen;
- *zeker de start van de mediations gaat vaak moeizaam;
- *de (psychische) ziekte levert vaak vertraging op;
- *kip en ei verhaal. Is de uitval toe te rekenen aan de werkgever?

- *frustratie werkgever, die psychische problemen niet herkent;
- *strategisch gebruik door werknemer;
- *zeker in de één op één gesprekken wordt het plezierig gevonden over de problemen te praten;
- *in het algemeen wordt het gewaardeerd als er ook in dit soort zaken de exit mogelijkheid op tafel komt.

Wat is de invloed van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ)?

Het is niet goed te duiden of er na de invoering van de WWZ een toename van exit trajecten plaats vindt, terwijl daar toch wel alle aanleiding toe zou bestaan. Wel is duidelijk dat andere factoren een rol van betekenis spelen, zoals:

- *mijd de kantonrechter, die immers minder vaak ontbindt dan voor de invoering van de WWZ;
- *de mediation wordt zeker als er adviseurs aanschrijven vaak gebruikt als en soort mondelinge behandeling;
- *onderhandelen over de hoogte van de vergoeding lastiger, immers door invoering tv speelruimte kleiner;
- *voor een exit is medewerking van werknemer essentieel, wat zijn onderhandelingspositie in gunstige zin beïnvloedt;
- *de gewijzigde ontslaggronden leveren ook een beperkter speelruimte op.

De conclusies zijn samengevat:

1. Het aantal exit-mediations lijkt niet significant toegenomen na de invoering van de WWZ, hoewel daar wel voldoende aanleiding toe zou zijn.
2. Bij de bepaling van de hoogte van de vergoeding wordt meestal de methode van de tv gebruikt maar naar boven bijgesteld.
3. De redenen voor afwijking van de transitievergoeding zijn zeer divers.
4. In meer dan de helft van de gevallen speelt ziekte/verzuim een rol van betekenis.
5. Bij de ziekte gevallen is vaak een psychische component aan de orde.
6. Die psychische component levert vaak een complexere situatie op, die in de mediation goed bespreekbaar is, wat als plezierig wordt ervaren.
7. De invoering van de WWZ heeft nauwelijks een toename van de exit-mediations opgeleverd.
8. De WWZ heeft invloed op de aard en inhoud van de exit-gesprekken.

Dirk-Jan Bender, BosnakBender
april 2018.