

NM 2015/33 ARBEID**Arbeidsovereenkomst. Verzuim. Terugkeer in eigen functie. Demotie. Geen overeenstemming.****Art. 7:611 en 658a (oud) BW****Partijen: de voorzitter van de Raad van Bestuur, de casemanager HRM en de werknemer (functie: hoofd HRM) van een landelijke organisatie in de financiële sector. Werknemer wordt bijgestaan door zijn echtgenote****Essentie**

Werknemer, 62 jaar, is meer dan een jaar arbeidsongeschikt wegens burn-out en depressie. Tijdens zijn ziekte treedt een nieuwe voorzitter van de Raad van Bestuur aan. De nieuwe voorzitter meldt de werknemer dat de organisatie een nieuw hoofd HRM wil aanstellen en op zoek wil gaan naar alternatieven voor werknemer binnen de organisatie. Werknemer geeft aan hier niet mee akkoord te willen gaan en te zijner tijd te willen terugkeren in zijn eigen functie. Om duidelijkheid te krijgen over de positie van werknemer binnen de organisatie alvorens tot re-integratie over te kunnen gaan, wordt mediation ingezet.

INHOUD MEDIATION**Casus**

Werknemer is al dertig jaar in dienst van de organisatie en zijn rechtsvoorgangers. De laatste tien jaar in de functie van hoofd HRM. Ruim een jaar geleden meldt hij zich ziek. Hij heeft een burn-out en – naar later blijkt – een depressie. Tijdens zijn ziekte wordt er een nieuwe bestuursvoorzitter aangesteld en er wordt een afspraak voor een kennismakingsgesprek georganiseerd bij de werknemer thuis. Tijdens het kennismakingsgesprek wordt werknemer verteld door de voorzitter dat de organisatie in zwaar weer verkeert en dat 'alle hens aan dek moeten'. De organisatie heeft daarom besloten een nieuw hoofd HRM aan te gaan stellen. In overleg met de raad van commissarissen is besloten dat werknemer in een andere functie zal kunnen terugkeren. Een lagere functie welteverstaan. En zijn leaseauto moet hij inleveren.

Werknemer is boos. Enerzijds over de inhoud van het voorgenomen besluit. Hij meent recht te hebben op terugkeer in eigen functie, op het bijbehorende salaris en op de leaseauto. Hij besluit daarom het voorgenomen besluit juridisch te laten toetsen.

Anderzijds is hij boos over de wijze waarop dit voorgenomen besluit hem 'tussen neus en lippen door' tijdens een kennismakingsgesprek door de voorzitter wordt medegedeeld.

In korte tijd gebeurt er van alles. Er wordt een nieuw hoofd HRM aangesteld en de situatie juridiseert. Er worden standpunten ingenomen en brieven gaan over en weer. Van beide kanten

groeit de ergernis en de bedrijfsarts adviseert mediation.

De mediationgesprekken klaren de lucht. Er ontstaat begrip over en weer en de voorzitter maakt een excuus. Voor werknemer en zijn de echtgenote is dit een enorme opluchting.

Afscheid nemen van elkaar blijkt voor beide partijen geen aantrekkelijke optie en partijen gaan met elkaar in gesprek over re-integratiemogelijkheden en secundaire arbeidsvoorwaarden. Werknemer is opgetogen en geeft aan met vertrouwen de re-integratie tegemoet te treden.

Ook wordt afgesproken dat een formalisering van het excuus in de vorm van een excuusbrief door werkgever wordt opgesteld. Deze excuusbrief zal na ondertekening door de voorzitter ook ter informatie aan de raad van commissarissen worden gestuurd. De voorzitter stelt een concept excuusbrief op en gaat vervolgens voor langere periode op vakantie.

Dan loopt het vast. Partijen kunnen het niet eens worden over de tekst van de excuusbrief. Het voorstel van de voorzitter is om in de brief op te nemen dat ze 'het betreuen' dat het zo is gelopen. Werknemer wil echter dat de voorzitter in de brief aangeeft dat het hem 'spijt' dat het zo is gelopen.

Omdat de voorzitter op vakantie is loopt de communicatie over de inhoud van de brief via de casemanager die af en toe telefonisch contact heeft met de voorzitter. Dit levert veel vertraging op en deze vertraging leidt tot wederzijdse irritatie.

Er worden vele alternatieve opties besproken, BAZO's besproken, integratief onderhandelingen gevoerd en ook de advocaten worden op de achtergrond geconsulteerd. Maar het mag niet baten. De gesprekken verhardten en partijen worden principiëler.

De voorzitter laat vanaf zijn vakantieadres weten geen ruimte meer te zien voor verdere onderhandelingen en vervolgens wordt na afloop van de vakantieperiode door partijen gezamenlijk besloten de mediation te beëindigen.

Belangen

Onder andere komen de volgende belangen op tafel:

- herstel/gezondheid;
- aanzien bij collega's;
- plezier in 't werk hebben;
- imago;
- inkomen (op 'oude' niveau);
- rust, ook voor familie en vrienden;
- leiding geven;
- stabiliteit;
- excuus krijgen;
- verleden een plek geven;
- regelgeving toepassen;
- vasthouden aan genomen besluit;
- behoud nieuwe hoofd HRM;

- voldoen aan re-integratieverplichting;
- goed werkgeverschap;
- kosten beheersen;
- normale communicatie;
- passend werk;
- vertrouwen.

Resultaat

Geen. De mediation is zonder overeenstemming beëindigd.

Opmerkingen mediator

Al in de intakefase bleek dat er sprake was van flinke animositeit tussen de voorzitter en de werknemer en zijn echtgenote. Ondanks dat de sfeer flink verbeterde door de mediationgesprekken en ondanks de voor beide partijen aantrekkelijke vooruitzichten met betrekking tot de hernieuwde samenwerking, bleek deze animositeit toch hardnekkig toen de mediation dreigde vast te lopen. De echtgenote verweet de voorzitter dat door zijn toedoen haar echtgenoot in een zware depressie was beland, dit kon ze hem moeilijk vergeven. Werknemer wilde schriftelijke excuses van de voorzitter en deze excuses moesten ook aan de raad van commissarissen worden overgebracht. Hij wilde dat er spijt werd betuigd door de voorzitter en erkend werd dat er een fout was gemaakt waardoor hij gedupeerd was. Deze erkenning kreeg hij niet.

De voorzitter kon zijn excuus wel in een gesprek maken, maar het formaliseren op een manier waaruit bleek dat het hem speet dat het zo was gelopen en waarin hij erkende een 'fout' te hebben gemaakt, was een brug te ver voor de voorzitter. Hij had immers niet fout gehandeld, maar in het belang van de organisatie besluiten genomen om de organisatie vooruit te helpen.

Achteraf gezien was het resultaat misschien anders geweest als er direct tijdens het gesprek waarin de excuses waren geuit een gezamenlijk conceptbrief was opgesteld, dan was er optimaal gebruik gemaakt van de goede sfeer op dat moment.

De sfeer verslechterde doordat de communicatie in de afrondingsfase niet optimaal verliep. De voorzitter had aangegeven alleen in noodgevallen voor de casemanager bereikbaar te zijn op zijn vakantieadres. Vervolgens werd hij meerdere malen gestoord voor iets dat in zijn ogen niet meer dan een semantische discussie was. De afstand die hij vanaf zijn vakantieadres voelde tot het mediationproces heeft er ook voor gezorgd dat hij heel principieel vasthield aan de term 'betreuen' en vervolgens wilde stoppen met de mediation. Het procesvoorstel van de mediator om de definitieve beslissing over het vervolg van de mediation uit te stellen tot na de vakantieperiode, had geen effect.

PROCES MEDIATION**Verwijzing door rechter**

Het betreft een verwijzing door de bedrijfsarts.

Co-mediation

Er heeft geen co-mediation plaatsgevonden.

Achtergrond mediator

Jurist en 15 jaar mediator.

Partijbegeleiders en andere betrokkenen

De psychotherapeut van werknemer was als vrouwenspersoon op de achtergrond aanwezig. Vervolgens werd in het kader van de opgestarte re-integratie een HRM-medewerker betrokken. En in de afrondende fase werden de advocaten van beide partijen bij de mediation betrokken. Omdat de advocaat van werknemer vervolgens voor langere periode door vakantie afwezig was, werd hij vervangen door een kantoorgenoot. Alle betrokkenen hebben een geheimhoudingsverklaring ondertekend.

Intake/plenair/caucus

Er hebben twee intakegesprekken plaatsgevonden en de mediationgesprekken zijn tweemaal onderbroken voor een caucus met beide partijen. In de afrondende fase hebben meerdere telefoongesprekken in het kader van pendelbemiddeling plaatsgevonden.

Verslaglegging

Er zijn drie korte verslagen gemaakt.

Duur

Er hebben na de intakegesprekken nog drie gezamenlijke gesprekken plaatsgevonden. De doorlooptijd van de mediation was twee maanden.

Nienke Wiersma voor BosnakBender

Nienke Wiersma

RELEVANTE BEPALINGEN OVEREENKOMST

Geen overeenkomst.

NM 2015/34 ARBEID**Vertrouwen. Respect. Begrip. Beëindiging.**

Art. 7:611, 7:685 (oud) BW

Partijen: grote landelijke organisatie en werknemer met een zeer langdurig dienstverband

Essentie

Naar aanleiding van de opstelling van de werknemer tijdens een door de organisatie verplicht gestelde cursus werd er een schriftelijke waarschu-