



## “MEDIATION BIJ ARBEIDSCONFLICT: ZIEK EN UIT DIENST?”

### **Mediation - ziek en uit dienst?**

De heer Jan Sloot, eigenaar van een sieradenwinkeltje en mevrouw Rita Kok kwamen, nadat zij beiden hun kant van het conflict hadden toegelicht al snel met de oplossing op de proppen: het vertrouwen was helemaal weg en het dienstverband moest maar snel gestopt worden. Van de bedrijfsarts hadden ze beiden gehoord dat de mediator dit wel zou regelen...

#### **LEES VERDER:**

- [Spanningen met de werkgever dienen aangepakt te worden](#)
- [Medische arbeidsongeschiktheid en het verbreken van de arbeidsrelatie](#)
- [Mediation 'on hold'](#)
- [Beëindiging met wederzijds goedvinden](#)

**MED**  
RECHT

# MEDIATION BIJ ARBEIDSCONFLICT: ZIEK EN UIT DIENST?

## Het conflict

Mediation kan inderdaad een prima middel zijn om partijen te helpen op een fatsoenlijke manier uit elkaar te laten gaan. Echter, er was wel een complicatie. Rita was al drie maanden ziek. In de Periodieke Evaluatie die ze op mijn verzoek liet zien, stond duidelijk dat 'werkneemster 100% arbeidsongeschikt is voor het eigen werk'. Er was sprake van 'medische en psychologische beperkingen'. Ook stond er nog dat er 'spanningen met de werkgever zijn, die aangepakt dienen te worden'. Doorvragend vertelde Rita dat ze zwaar overspannen was, onder behandeling van de psycholoog en allerlei medicatie had. Jan was hier niet erg begripvol over. "Ze doet allerlei werkzaamheden in haar vrije tijd en ze wil mij uitzuigen met een zak geld." Waarop Rita ontvlamde. "Daar heb jij je niet mee te bemoeien." "Je liegt!" voegde ze er nog aan toe. "Ik ben altijd solidair geweest, maar jij hebt mij ziek gemaakt met jouw beschuldigingen".

## Mogelijkheden binnen mediation

De regie weer in handen nemend, stelde ik voor een toelichting te geven over de mogelijkheden binnen mediation. Daar

stemden ze mee in. Ik vertelde dat er twee hoofdwegen zijn die bewandeld kunnen worden. De ene weg is de weg van het repareren: het werken aan voortzetting van een constructieve arbeidsrelatie. De andere weg is die van afscheid nemen: het onder voor beide partijen aanvaardbare condities verbreken van de arbeidsrelatie. Ik voegde er aan toe dat blijkbaar beiden wilden dat de tweede weg gevolgd zou worden, maar dat er een complicatie is vanwege de medische arbeidsongeschiktheid.

Toen ik aan Rita vroeg hoe optimistisch zij was over haar herstel, gaf ze aan nog absoluut niet toe te zijn aan werken. "Dat zegt de huisarts ook", voegde ze er aan toe om haar uitspraak extra kracht bij te zetten. "En meneer hier", misprijzend wijzend naar Jan, "zit continu op mijn huid". "Hij valt mij lastig met brieven, telefoontjes en dreigt met stappen als ik niet naar het werk kom om zogenaamd 'koffie' te drinken'. Daar word ik juist helemaal ziek van."

"Ik doe alleen maar wat de bedrijfsarts adviseert", pareerde Jan haar aanval. "En mijn advocaat zegt dat ik kan sanctioneren als jij niet meewerkt aan je reïntegratie."

# MEDIATION BIJ ARBEIDSCONFLICT: ZIEK EN UIT DIENST?

## Mediation 'on hold'

Voor mij het moment om de gemoederen weer wat te laten bedaren. Ik leg verder uit:

"Wanneer er een werkeloosheidssituatie zou ontstaan en Rita doet een beroep op een WW-uitkering, dan zal in het geval van medische arbeidsongeschiktheid de uitkering geweigerd worden." Ik vroeg aan Jan hoe het zat met zijn arbeidsongeschiktheidsverzekering voor werknemers. "Ik krijg 70% terug", zo zei hij. "Maar ik wil wel dat de zaak nu snel opgelost word, want mijn bedrijf trekt dit soort kosten niet."

Het is duidelijk dat de druk die de werkgever aan zijn werkneemster oplegt averechts werkt in het herstel. Ik stel aan de partijen voor dat Jan Rita enige tijd ruimte geeft om aan haar herstel te werken en op het moment dat de bedrijfsarts een prognosedatum afgeeft voor herstel, er opnieuw met elkaar gesproken wordt inzake het beëindigen van de arbeidsrelatie. De mediation wordt dan even 'on hold' gezet. Partijen stemmen hier mee in. Er worden afspraken gemaakt over de lopende onderlinge contacten en de bedrijfsarts

wordt ingelicht over het doel van de mediation.

## Beëindiging met wederzijds goedvinden

Na twee maanden stelt de bedrijfsarts in zijn periodieke evaluatie dat 'mevrouw Kok inzake de medische arbeidsongeschiktheid twee weken na opstelling van dit advies 100% arbeidsgeschikt wordt geacht.' Vervolgens nodig ik beide partijen samen met hun juridisch adviseurs uit. Er wordt uitonderhandeld onder welke condities de arbeidsrelatie verbroken wordt en de partijen gaan de deur uit met een vaststellingsovereenkomst waarin integraal opgenomen een 'beëindiging met wederzijds goedvinden'. Rita wordt conform het advies van de bedrijfsarts hersteld gemeld en tot datum uitdiensttreding is zij vrijgesteld van werk met doorbetaling van salaris.

Niet ziek en uit dienst...

C. Luijten<sup>1</sup> – NMI Mediator

---

<sup>1</sup> Namen en enkele andere feiten zijn gewijzigd om herkenbaarheid te voorkomen.