

B.+ K.

De (arbeids)rechter en mediation

De (arbeids)rechter en mediation

Pascal Besselink
Advocaat Arbeidsrecht DAS
Mediationcongres
28 november 2025



Onderwerpen

- Wanneer mediation in arbeidszaken?
- Redelijk voorschrift
- Weigeren door werknemer
- Weigeren door werkgever
- Geheimhouding / vertrouwelijkheid



Wanneer mediation in arbeidszaken?

STECR: Stichting Expertisecentrum Re-integratie en Participatie

STECR-richtlijn: handvatten voor bedrijfs- en arbo-artsen wanneer werknemer zich ziek meldt als gevolg van (o.a.) een arbeidsconflict

STECR Werkwijzer Arbeidsconflicten: beschrijft wanneer arbeidsmediation o.a. geschikte oplossing is om een arbeidsconflict op te lossen (conflict dat partijen niet zelf kunnen oplossen, wanneer escalatie dreigt, kans op arbeidsongeschiktheid toeneemt/niet afneemt, partijen begeleiding willen bij maken afspraken over terugkeer of exit)

Bedrijfsarts moet aanbeveling tot mediation motiveren.

Wat is een mediation advies?



Redelijk voorschrift

- Art. 7:629 lid 3 sub d. BW: werknemer heeft geen recht op loon tijdens ziekte als hij niet meewerkt aan door de werkgever of aangewezen deskundige (bijv. een bedrijfsarts) gegeven redelijke voorschriften.
- Artikel 7:660a lid 1 sub a. BW: werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, is verplicht gevolg te geven aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 658a lid 2.
- Artikel 7:658a lid 2 BW: werkgever is verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is, opdat de werknemer, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen of andere passende arbeid te verrichten.
- Hoge Raad 27 juni 2008, ECLI:NL:HR:2008:BC7669 (*Mak/SGBO*): De werknemer is in beginsel gehouden alle medewerking te verlenen aan inspanningen die erop gericht zijn de oorzaken van het conflict weg te nemen.

Is mediation redelijk voorschrift?

Niet uitgewerkt in de wet wat wordt verstaan onder redelijk voorschrift.

Gelet op strekking van art. 7:629 BW moet worden uitgegaan dat sprake is van een redelijk voorschrift als is voldaan aan deze voorwaarden:

- I. gegeven aard van de arbeidsongeschiktheid en stand van zaken in de re-integratie is het voorschrift gepast;
- II. aannemelijk is dat (het resultaat van) het voorschrift de re-integratie zal bevorderen;
- III. van de werknemer kan in redelijkheid worden gevergd dat hij het voorschrift opvolgt.

Hierbij komt gewicht toe aan wat de bedrijfsarts, arbeidsdeskundige of andere deskundige in dat verband heeft geadviseerd.

Consensus in (lagere) rechtspraak dat **mediation** (indien voldaan aan hiervoor opgesomde voorwaarden) is aan te merken als **redelijk voorschrift**! Zie recent o.a. Ktr. Alkmaar 8 februari 2024, ECLI:NL:RBNHO:2024:1164 en Ktr. Haarlem 27 mei 2024, ECLI:NL:RBNHO:2024:5684.

Weigeren/niet meewerken aan mediation werknemer

Werknemer mag mediation weigeren als:

1.) mediation enkel op beëindiging van de arbeidsovereenkomst is gericht en niet (ook) op re-integratie / terugkeer (zie o.a. Ktr. Utrecht 7 mei 2019, ECLI:NL:RBMNE:2019:2009 en Hof 's-Hertogenbosch 27 oktober 2015, ECLI:NL:GHSHE:2015:4348 → loonstop onterecht);

2.) de mediator eenzijdig door werkgever wordt aangesteld/voorgedragen.

Ktr. Utrecht 30 september 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:7760: bedrijfsarts adviseert mediation, werkgever stelt HR manager als mediator voor, werknemer weigert en stelt voor dat zij 3 mediators voordraagt waaruit werkgever er dan één mag kiezen, werkgever gaat daar niet op in en stelt zelf één mediator voor, werknemer weigert dit omdat die niet gezamenlijk is uitgekozen en herhaalt haar voorstel. Werkgever stopt het loon. Ktr: loonstop onterecht en doet suggestie dat partijen beiden één mediator benaderen en dat die twee samen dan een derde mediator voordragen die de uiteindelijke mediation kan uitvoeren.

(zie ook Ktr. Amsterdam 26 september 2023, ECLI:NL:RBAMS:2023:6036: eenzijdig gekozen mediator is geen redelijk voorschrift)

Lijn rechtspraak

als **mediation door de bedrijfsarts** wordt **geadviseerd** én;

werkgever aan de mediation **redelijke voorwaarden** verbindt (lees: niet enkel inzet op exit) én;

werkgever met werknemer **overlegt over de aan te stellen mediator** én;

werknemer weigert de mediation;

KAN dit grond zijn voor het stop zetten van het loon.



Wanneer terechte loonstop?

Ktr. Haarlem 27 mei 2024, ECLI:NL:RBNHO:2024:5684

Werknemer stelt bij herhaling voorwaarden en werpt belemmeringen op (er trokken zich maar liefst 8! - potentiële - mediators terug, werknemer wilde geen geheimhouding en was gewaarschuwd voor loonstop).

Hof 's-Hertogenbosch 6 februari 2020, ECLI:NLGHSHE:2020:372

Bedrijfsarts concludeert dat sprake is van arbeidsconflict en adviseert mediation. Werkgever nodigt werknemer uit voorstel voor mediator te doen. Werknemer weigert, waarna werkgever mediator voorstelt. Gemachtigde werknemer bericht werkgever vervolgens dat mediation volgens werknemer niet noodzakelijk is, hij niet akkoord is met de voorgestelde mediator...en met welke mediator dan ook. Werkgever stelt dan zelf datum voor kennismakingsgesprek met de door haar voorgestelde mediator voor. Werknemer laat weten niet te zullen verschijnen. Werkgever stopt het loon (na aankondiging). Hof (anders dan de ktr.): loonmaatregel niet te snel gegeven. Mediation kon van werknemer worden geleverd.

Hof Amsterdam 7 januari 2020, ECLI:NL:GHAMS:2020:30

Werknemer moet o.g.v. art. 7:660a lid 1 BW meewerken aan re-integratie. Afhouden contact door werknemer en niet, conform advies bedrijfsarts, meewerken aan oplossen arbeidsconflict rechtvaardigt loonstop.

Wanneer terechte loonstop?

Ktr. Alkmaar 8 februari 2024, ECLI:NL:RBNHO:2024:1164

In de wet is niet nader uitgewerkt wat verstaan moet worden onder een redelijk voorschrift. Gelet op de strekking van de bepaling moet er in zijn algemeenheid van worden uitgegaan dat daarvan sprake is indien is voldaan aan de volgende voorwaarden:

- i. gegeven de aard van de arbeidsongeschiktheid en de stand van zaken in de re-integratie is het voorschrift gepast,
- ii. aannemelijk is dat (het resultaat van) het voorschrift de re-integratie zal bevorderen en
- iii. van de werknemer kan in redelijkheid worden gevergd dat hij het voorschrift opvolgt.

Hierbij komt gewicht toe aan wat de bedrijfsarts, arbeidsdeskundige of een andere in dat verband ingeschakelde deskundige heeft geadviseerd.

De stelling van [werknemer] dat geen sprake is van een 'voorschrift' in de wettelijke betekenis, wordt verworpen. **Mediation is erop gericht conflicten uit te praten onder leiding van een onpartijdige en onafhankelijke derde.** Oplossing van het conflict is - zo blijkt uit de adviezen van de bedrijfsarts - nodig voor de re-integratie mogelijkheden van [werknemer] in het eigen werk.

Het verweer van [eiser] dat hij wel mee heeft willen werken aan mediation, maar daaraan de voorwaarde mocht stellen dat de inzet van die mediation zou zijn 'terugkeer in het eigen werk' kan in dit geval niet slagen. Het mediationtraject moet ingezet kunnen worden zonder voorafgaande voorwaarden over het doel of de uitkomst daarvan. De door [werkgever] gewenste vertrouwelijkheid is met het oog op de kans van slagen ook een redelijke voorwaarde. Het bezwaar van [werknemer] tegen die vertrouwelijkheid kan er niet toe leiden dat sprake zou zijn van een deugdelijke grond om het voorschrift van [werkgever] te weigeren.

Bij dit alles wordt betrokken dat bij het voorschrift aan [werknemer] de keuze is gegeven om een andere dan door [werkgever] voorgestelde mediator in te schakelen. Ook is ter zitting door [werkgever] desgevraagd bevestigd dat [werknemer] zich in de mediation kan laten bijstaan door zijn advocaat, zoals door hem gewenst.

Wanneer terechte loonstop?

Ktr. Amsterdam 19 september 2025, ECLI:NL:RBAMS:2025:7383

De vraag is of het verzoek van [werkgever] aan [werknemer] om contact op te nemen met de mediator, mee te werken aan (het opstarten van) mediation en contact te onderhouden met [leidinggevende] is aan te merken als een redelijk voorschrift.

Kantonrechter: ja!

Het is echter niet eens tot een intake gekomen.

Werknemer vroeg telkens om uitstel terwijl bedrijfsarts oordeelde dat werknemer in staat was mee te werken aan mediation.

Ook na waarschuwing werkgever geen beweging, waarna loonstopzetting volgde.

Deze is terecht (tot moment waarop werknemer alsnog medewerking verleende).

Ontbinding

Hof Den Haag 14 februari 2023, ECLI:NL:GDHA:2023:250

Ontbinding op e-grond (onvoldoende meewerken aan re-integratie en weigeren mediation). Géén TV.

Werknemer weigert mediation omdat zij in de privé sfeer geen goede ervaring met mediation had. Dat laat volgens het Hof haar verplichting onverlet om wél mee te werken aan mediation met haar werkgever.

Ktr. Almelo 30 juni 2023, ECLI:NL:RBOVE:2023:2483

Ontbinding op g-grond (TV, géén BV)

Werknemer (OR-lid) weigert mediation, o.a. omdat die volgens werknemer zou zijn bedoeld om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Dat blijkt echter niet uit de tekst voor de uitnodiging. Hieruit blijkt juist dat de gesprekken bedoeld waren om uit de impasse te komen en er achter te komen wat er allemaal speelde. Als werknemer aanbod tot mediation te vaag vond, had werknemer werkgever om toelichting kunnen vragen.

Ontbinding

Ktr. Maastricht 9 juli 2020, ECLI:NL:RBLIM:2020:5199

Ontbinding op e-grond, per direct zonder vergoeding

Werknemer frustreerde mediationtraject door, zonder afmelding, twee keer niet te verschijnen voor mediationgesprek. Door dat te doen heeft werknemer geen gevolg gegeven aan door werkgever gegeven redelijke voorschriften als bedoeld in art. 7:660a BW.

Ktr. Eindhoven 11 maart 2025, ECLI:NL:RBOBR:2025:1339

Ontbinding op e-grond (TV, géén BV)

Werkgever doet meerdere voorstellen en pogingen om in gesprek te komen, waaronder mediation. Werknemer blokkeert iedere poging om tot een oplossing te komen. Dat werkgever werknemer tot mediation zou hebben verplicht en dat het alleen een zogenaamde exit mediation zou betreffen blijkt nergens uit.

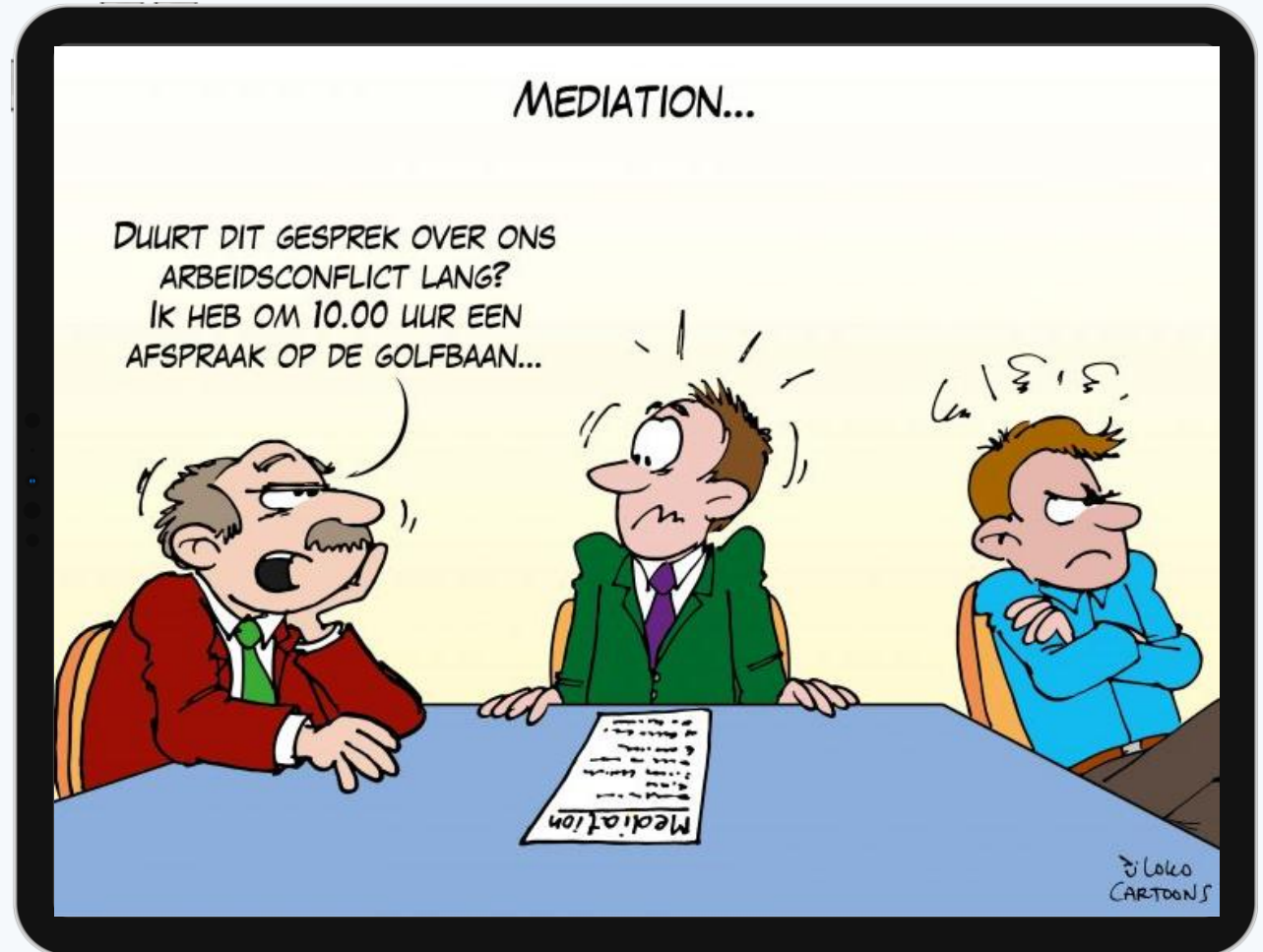
Weigeren mediation door werkgever

- Als werkgever een door de bedrijfsarts geadviseerde mediation niet uitvoert handelt hij in strijd met art. 7:658a BW.

Gevolgen:

- zo lang werknemer arbeidsongeschikt is én conflict (middels mediation) niet is opgelost moet loon tijdens ziekte worden doorbetaald (zie o.a. Hof 's-Hertogenbosch 5 april 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:1311)
- als werknemer ontbindingsverzoek indient risico toewijzing (hoge) billijke vergoeding
- als werkgever ontbindingsverzoek indient risico veroordeling betaling billijke vergoeding of afwijzing (of herstel in hoger beroep)

NB: geldt ook wanneer werkgever weliswaar mediation advies opvolgt, maar het in die mediation alleen maar wil hebben over beëindiging/exit.



Rechtspraak

Ktr. Amsterdam 14 juli 2022, ECLI:NL:RBAMS:2022:8609 (ontbindingsverzoek werknemer g-grond)



“de door u vermelde zogenaamde punten hebben niets te maken met conflicten die door een mediator opgelost zouden moeten worden”

Bedrijfsarts adviseerde in deze zaak waarin werknemer a.o. was en sprake van een arbeidsconflict “professionele bemiddeling”. Werkgever weigert dit, ook na herhaling van dit advies door de bedrijfsarts. De kantonrechter acht de “botte weigering” om bemiddeling in te zetten ernstig verwijtbaar. Gevolg: BV van 45.000 (naast TV).

Hof Amsterdam 5 september 2023, ECLI:NL:GHAMS:2023:2133

Weigeren mediation, vervolgens geven officiële waarschuwing, dreigen met loonstop en na herhaald advies bedrijfsarts schrijven bereid te zijn professionele bemiddeling in te zetten onder de voorwaarde dat werknemer eerst moest aangeven welke conflicten er speelden omdat die bij werkgever niet bekend waren is ernstig verwijtbaar.

BV verhoogd van 45.000 naar 65.000.

Rechtspraak

Ktr. Haarlem 11 februari 2025, ECLI:NL:RBNHO:2025:1388

Werkgever geeft onredelijke re-integratie instructies, voert druk op werknemer hoog op, weigert vervolgens mediation advies bedrijfsarts, voert loonstop door, ontslaat werknemer op staande voet, trekt dat weer in, maar verzoekt wel ontbinding.

Mede het, ondanks een daartoe strekkend advies van de bedrijfsarts, weigeren van mediation maken dat werkgever volgens de kantonrechter ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

BV van 20.000 (naast TV van 9.460).

Rechtspraak

Ktr. Amsterdam 20 december 2024, ECLI:NL:RBAMS:2024:8358

Ontbindingsprocedure tussen Zuidas-kantoor en kandidaat-notaris ogv ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

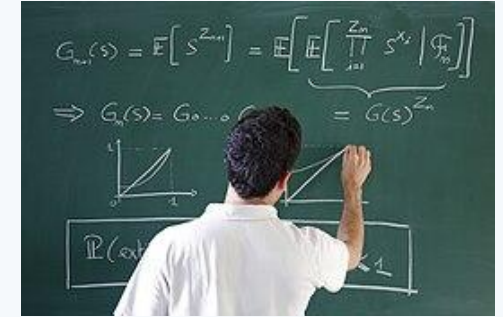
Kantonrechter oordeelt dat handelwijze van werkgever de druk, om te komen tot beëindiging arbeidsovereenkomst middels een vso op ongepaste wijze en in strijd met goed werkgeverschap, steeds verder op te voeren ernstig verwijtbaar is. Werkgever is namelijk blijven aandringen op ondertekening van een vso of het bespreken van de voorwaarden om tot beëindiging te komen, al dan niet met behulp van een **mediator**.

Werkgever heeft ten onrechte loonstop doorgevoerd omdat werknemer niet wilde meewerken aan **mediation**. Van werknemer kan volgens de kantonrechter niet worden verwacht om met haar werkgever in gesprek te gaan over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

BV: 150.000



Rechtspraak



Ktr. Groningen 23 juli 2021, ECLI:NL:RBNNE:2021:3686

Ontbinding wegens verstoorde verhouding. Werkgever heeft volgens kantonrechter ten onrechte (enkel) aangestuurd op een einde van de arbeidsovereenkomst.

“Voor zover de kritiek van [werknemer] op de persoon van [directeur] gericht was, had het voor de hand gelegen om mediation te starten en op die manier de verhoudingen te herstellen. Dat mediation niet aangewezen zou zijn omdat [werknemer] binnen (vrijwel) de gehele wiskundesectie niet goed zou liggen, is absoluut niet gebleken.”

Het o.a. aansturen op beëindigen zonder de verstoorde (persoonlijke) verhouding op andere wijze op te lossen is ernstig verwijtbaar. BV: 35.000. Werknemer gaat in beroep.

Hof Arnhem-Leeuwarden 28 februari 2022, ECLI:NL:GHARL:2022:1533

Geen redelijke grond voor ontbinding. Herstel arbeidsovereenkomst.

“Dit terwijl [werknemer] om mediation heeft verzocht en niet voldoende is gebleken waarom in de gegeven omstandigheden een dergelijk traject van [werkgever] niet kan worden gevergd”

Rechtspraak

Ktr. Haarlem 7 april 2023, ECLI:NL:RBNHO:2023:3200

“Daarbij heeft [werkgever], (...), geen mediation ingezet om de verhoudingen vlot te trekken. De kantonrechter is van oordeel dat dit alsnog kan gebeuren en dat partijen daarna in staat geacht moeten worden de arbeidsrelatie te herstellen en opnieuw in te vullen.” Arbeidsovereenkomst wordt niet ontbonden.

Hof Amsterdam 26 april 2022, ECLI:NL:GHAMS:2022:1264

“Het feit dat nádat het vertrouwen was opgezegd, (...) alsnog een mediation traject is opgestart doet aan het voorgaande niet af. [Werknemer] heeft onweersproken gesteld dat de inzet van deze mediation van de zijde van [werkgever] een exit traject was.”

Prematuur streven naar beëindiging is ernstig verwijtbaar. BV: 60.000

Intermezzo #1

Ktr. Rotterdam 29 december 2022, ECLI:NL:RBROT:2022:11600

“[Werkgever] kan niet worden veroordeeld tot het opvolgen van de adviezen van de bedrijfsarts voor zover die het volgen van een mediationtraject inhouden. Basis voor mediation is immers de vrijwillige bereidheid van de deelnemers daartoe. Wel dient [werkgever] de adviezen van de bedrijfsarts meer in het algemeen op te volgen, op grond van de wet.”



Intermezzo #2

Ktr. Maastricht 28 mei 2025, ECLI:NL:RBLIM:2025:5837

Werkgever zet twee keer mediation in met doel om de verhouding te herstellen.

Beide keren strandt de mediator o.a. omdat werknemer twijfelde aan onafhankelijkheid mediator.

Werknemer voert o.a. aan dat de mediator grensoverschrijdend gedrag heeft vertoon.

Mediator had namelijk een WhatsApp-bericht naar werknemer gestuurd met een fragment van Hans Teeuwen waar de mediator aan had toegevoegd: "Ff humor" en "Lucht op".

Rechter kwalificeert dit niet als grensoverschrijdend gedrag.

Wél kan het als onhandig worden gezien dat de mediator dit fragment met kennelijk zeer grove teksten aan werknemer had doorgestuurd.

Het had volgens de rechter echter op de weg van werknemer gelegen om hierover met de mediator in gesprek te gaan, maar dat had hij achterwege gelaten. Lange tijd zweeg hij over de reden waarom hij niet verder wilde met de mediator.

Volgens de rechter geen grond om te twifelen aan de onafhankelijkheid van de mediator.



Geheimhouding/vertrouwelijkheid

- Essentieel onderdeel mediation
- Partijen moeten in mediation eerlijk en open kunnen zijn

Hof Amsterdam 22 februari 2011, ECLI:NL:GHAMS:2011:358

I.c. weegt geheimhoudingsplicht minder zwaar dan waarheidsplicht en mocht werknemer aantal passages uit mediationverslagen overleggen.

“Gelet op het feit dat de wijze waarop de mediation is geëindigd voor [werknemer] een doorslaggevende rol heeft gespeeld om niet op het werk te verschijnen, is er sprake van een zwaarwegend belang aan de zijde van [werknemer] om het hof kennis te laten nemen van een deel van de mediationverslagen. Tegen die achtergrond weegt de geheimhoudingsplicht niet zo zwaar dat [werknemer] deze verslagen niet voor het bovenomschreven doel zou mogen gebruiken.”



Geheimhouding/vertrouwelijkheid

Ktr. Amsterdam 23 november 2021, ECLI:NL:RBAMS:2021:7251

Vordering werknemer om in het kader van ontbindingsprocedure te worden ontheven uit haar geheimhoudingsverplichting wordt afgewezen omdat die verplichting essentieel is voor het slagen van een mediation. Dit is de kernbepaling uit de mediationovereenkomst. Slechts in urgente noodsituatie kan hiervan worden afgeweken. Mogelijkheid van baanverlies haalt die drempel niet.

Ktr. Gouda 27 mei 2022, ECLI:NL:RBDHA:2022:6669

Kantonrechter staat het in geding brengen van berichten aangaande een mediationtraject niet toe.

“De vertrouwelijkheid van de mediation-gesprekken waarborgt dat partijen al wat daartoe nodig is aan de orde kunnen stellen, zonder dat dit in rechte tot enig nadeel leidt.”



Geheimhouding/vertrouwelijkheid

Maar let op: stukken worden niet opeens vertrouwelijk wanneer ze in de mediation worden ingebracht.

Rb. Amsterdam 13 oktober 2022, ECLI:NL:RBAMS:2022:5871

“De achtergrond van de vertrouwelijkheid bij mediation is dat betrokkenen zich niet of minder vrij voelen om te praten en tot een oplossing te komen als zij het risico lopen naderhand, in of buiten rechte, hun in die mediation ingenomen standpunten tegengeworpen te krijgen. De vertrouwelijkheid en de daaruit voortvloeiende geheimhoudingsplichten brengen echter niet met zich mee dat al bestaande stukken, doordat zij worden ingebracht in de mediation, ineens vertrouwelijk worden. In artikel 7.2 van het MfN-Mediationreglement is op dit punt ook bepaald dat onder de geheimhouding niet valt informatie die onafhankelijk van de mediation al bekend was of had kunnen of moeten zijn. Informatie kan niet ‘geheim gemaakt’ worden doordat een mediationovereenkomst wordt aangegaan.”

Geheimhouding/vertrouwelijkheid

- Gerechtshof Amsterdam 8 november 2016, ECLI:NL:GHASM:2016:4434

Geheimhoudingsplicht heeft (ogv art. 7.1 Mediationreglement) mede betrekking op **het verloop van de mediation**. Onder verloop van de mediation wordt ook verstaan de beëindiging / afronding van de mediation.

Dus: ook niet toegestaan mededelingen te doen over de reden van de beëindiging van de mediation en van wie het initiatief voor het beëindigen van de mediation afkomstig is. Althans volgens Hof Amsterdam.

Gevolgen schending geheimhouding



- Wanprestatie en schadevergoeding
- Maar wat nu als er geen schade wordt geleden of niet aannemelijk kan worden gemaakt?
- Voor advocaten: Gedragsregels / tuchtrecht

3.12. De kantonrechter volgt MBO Amersfoort niet in haar standpunt dat [verweerder] de verplichting uit de mediationovereenkomst heeft geschonden door de inhoud van de mediation te delen met zijn advocaat. Dat in artikel 7.1 van het Mediation-reglement rechters en arbiters expliciet worden genoemd als derden aan wie geen mededelingen over de mediation gedaan mogen worden, betekent nog niet dat voor toepassing van dit artikel een advocaat ook als derde beschouwd moet worden. De advocaat heeft immers een wezenlijk andere rol dan een rechter of een arbiter omdat hij het in te nemen standpunt met zijn cliënt moet kunnen bespreken. Bovendien is een advocaat van een partij bij een mediationovereenkomst, ook als hij zelf niet voor de geheimhouding heeft getekend, al gebonden aan de geheimhoudingsplicht op grond van de voor hem geldende tuchtrechtelijke regels⁴.

- Kantonrechter Amersfoort 14 oktober 2025, ECLI:NL:RBMNE:2025:5301
- Verwijst naar: Raad van Discipline 18 mei 2020: ECLI:NL:TADRAMS:2020:114
- Advocaat heeft tuchtrechtelijk verwijtbaar gehandeld door geheimhoudingsplicht uit de mediationovereenkomst te schenden. Maatregel: waarschuwing.
- Voor niet-advocaten en partijen zelf?



Meesters in juridische hulp