Mediation; een geschikt alternatief?

Geschillen, discussies en conflicten over pensioen. Het is ons dagelijks werk. Vaak duurt zo'n conflict lang, waardoor de kosten oplopen. Mediation kan dan een goed alternatief zijn.

Oplossen van geschillen

Dagelijks zijn wij bezig met pensioenconflicten. Hoe lossen we dat op? Natuurlijk kunnen we naar de rechter gaan, maar dat is niet altijd de beste oplossing. We bekijken daarom eerst welke mogelijkheden er zijn. Een stevige brief of een goed overleg kan soms het begin vormen van een constructieve oplossing. Als we in onderling overleg geen overeenstemming kunnen bereiken gaan we bekijken welke mogelijkheden er zijn. In pensioenland zijn er veel opties; de (kanton)rechter, de pensioenombudsman, het Kifid, geschillencommissies van pensioenfondsen, arbitrage, bindend advies en mediation. We hebben ervaring met al deze opties. We zoeken dan naar de optie, waarmee het geschil het beste kan worden opgelost.

Hoe werkt mediation?

In de praktijk worden pensioenconflicten maar weinig opgelost door mediation. Hoe komt dat? Er zijn maar weinig mediators, die gespecialiseerd zijn in pensioenrecht. Dat kan een reden zijn. Het is natuurlijk ook mogelijk dat partijen niet goed weten wat mediation inhoudt.

Mediation is meer gericht op de toekomst en minder op het verleden. Bij mediation wordt niet vastgesteld welke partij in het ongelijk moet worden gesteld. Bij mediation wordt onderzocht welke oplossing voor alle partijen aanvaardbaar is.

Bij mediation vindt een gestructureerd overleg plaats tussen partijen onder leiding van een mediator. Eerst wordt het conflict van de partijen zorgvuldig geanalyseerd. Waardoor is het conflict ontstaan? Welke deelconflicten zijn er? Wat zijn de belangen van partijen? Vervolgens wordt geïnventariseerd of partijen verschillende belangen hebben of dat partijen dezelfde belangen hebben. Daarna wordt gekeken welke mogelijke oplossingen er zijn voor de verschillende deelconflicten en of er oplossingen zijn, die voor alle partijen aanvaardbaar zijn. Indien partijen een gezamenlijke oplossing vinden, dan wordt deze vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst, waarmee het conflict kan worden beëindigd.

De praktijk leert dat op deze wijze veel geschillen kunnen worden opgelost. Ook geschillen, waarvan partijen in eerste instantie dachten dat die niet zouden kunnen worden opgelost.

Voor- en nadelen van mediation

<u>Mediation is niet geschikt voor principe kwesties</u>

In sommige gevallen is het wenselijk om een principe uitspraak te krijgen van een rechter, arbiter of bindend adviseur. Dan is mediation geen goede optie.

Mediation werkt alleen als alle partijen meewerken

Ook is mediation geen optie als één van de partijen beslist niet wil meewerken aan mediation. Eén van de kernelementen van mediation is immers de vrijwilligheid van partijen. Mediation is alleen mogelijk als beide partijen daarmee instemmen. Vanwege de vrijwilligheid kan elk van partijen zich ook op elk moment terugtrekken uit de mediation. In de praktijk komt het voor dat partijen een fors conflict hebben, maar ook opzien tegen een lange juridische procedure. Partijen zijn dan bereid om mediation te proberen. Ook dan blijkt dat een geschil door middel van mediation kan worden opgelost.

Bij mediation bestaat nooit de verplichting om een akkoord te accepteren

De angst bestaat nog wel eens dat bij mediation een partij verplicht wordt om akkoord te gaan met een regeling, waar hij eigenlijk niet achter staat. Die angst is onterecht. Eén van de kernelementen is immers de autonomie van partijen. Een partij bepaalt zelf of hij een regeling accepteert.

Bij mediation is maatwerk mogelijk

In een gerechtelijke procedure zal een rechter beslissen of een vordering wordt afgewezen of wordt toegewezen. Hij kan een vordering ook gedeeltelijk toewijzen. Hij kan echter niet een alternatieve oplossing aandragen. Als een geschil bestaat over het wijzigen van een pensioenregeling, dan zal een rechter moeten oordelen of de wijziging al dan niet rechtsgeldig heeft plaatsgevonden. In een mediationtraject kunnen partijen overeenkomen dat voor een bepaalde groep een specifieke regeling wordt getroffen. Bij mediation kunnen partijen zoeken naar een maatwerk oplossing, die voor alle partijen aanvaardbaar is.

Mediation met meerdere partijen kan eenvoudig gerealiseerd worden

Bij een doorsnee juridische procedure zijn doorgaans twee partijen betrokken. Bij pensioenconflicten zijn vaak drie partijen betrokken (werkgever, werknemer en pensioenuitvoerder). Soms zijn er meerdere partijen betrokken, zoals administrateurs of herverzekeraars. In een juridische procedure leidt dit tot de nodige complexiteit. Partijen moeten dan in vrijwaring worden opgeroepen of in ondervrijwaring. Bij mediation is dit eenvoudiger. Alle partijen kunnen immers meedoen aan het overleg.

Advocaten mogen meedoen

De angst bestaat ook nog wel eens dat de advocaten van partijen niet bij de mediation betrokken mogen worden. Ook die angst is ongegrond. Advocaten kunnen ervoor zorgdragen dat de belangen van hun cliënten duidelijk worden en daarmee de voortgang van het mediationtraject bewaken.

Mediation is korter en daardoor vaak goedkoper

Een gemiddeld mediationtraject duurt twee tot drie maanden, soms kan het sneller. Na drie of vier sessies is het vaak duidelijk of een compromis kan worden bereikt. Daarmee is de doorlooptijd van een mediation doorgaans een stuk korter dan de doorlooptijd van een procedure bij de kantonrechter. Daar is de doorlooptijd vaak een jaar. De kosten van mediation zijn vaak ook lager. Na drie of vier sessies is er doorgaans duidelijkheid.

Uiteraard is het ook mogelijk dat partijen geen akkoord bereiken. In die situatie moeten partijen overwegen of ze het geschil alsnog via de rechter, arbitrage of een andere vorm willen oplossen.

Langdurige samenwerking

Een geschil kan ontstaan tussen partijen, die langdurig samenwerken. Tussen een werkgever en een werknemer over een pensioentoezegging uit het verleden. Tussen een OR en een werkgever of tussen de bestuursleden van een pensioenfonds. Het is dan vaak niet wenselijk om een geschil aan een rechter voor te leggen. In die situatie biedt mediation veel voordelen. Dan kan immers onder leiding van een mediator, met inachtneming van volledige vertrouwelijkheid (zodat geen reputatieschade wordt geleden), gezocht worden naar een oplossing, die voor alle partijen aanvaardbaar is.

Conclusie

Mediation heeft een aantal voordelen. Partijen bepalen zelf of ze voor mediation kiezen. Partijen komen zelf tot een regeling, die ze aanvaardbaar vinden. Partijen hebben de vrijheid, maar ook de plicht om te zoeken naar creatieve oplossingen. Bij een mediation kunnen makkelijk meerdere partijen worden betrokken. Tot slot is de doorlooptijd doorgaans korter en zijn de kosten vaak lager.

Bij pensioen is mediation geschikt voor geschillen tussen werkgevers en hun OR over het invoeren van nieuwe pensioenregelingen, geschillen over niet uitvoerbare pensioenregelingen, geschillen binnen besturen of met een verantwoordingsorgaan, geschillen tussen werkgevers en werknemers, maar ook geschillen tussen werkgever en pensioenuitvoerder over de premie, kosten of beëindiging van een uitvoeringsovereenkomst en geschillen waarbij meerdere partijen betrokken zijn (bijvoorbeeld een PPI, een risicoverzekeraar, een administratieve uitvoerder en een werkgever).

Indien u een geschil heeft, dat misschien kan worden opgelost door middel van mediation, aarzel dan niet om contact met ons op te nemen. Graag bespreken we dan of mediation een optie is of dat een alternatief beter is. Wij treden immers ook regelmatig op als arbiter of bindend adviseur. Als het geschil geschikt is voor mediation, dan zal Roel Veugelers graag als MfN mediator optreden en met partijen zoeken naar een oplossing, die voor alle partijen aanvaardbaar is. Bij het merendeel van de mediations is het gelukt om een oplossing te vinden, die voor alle partijen aanvaardbaar.

Roel Veugelers