



L'ARBITRATO DI LAVORO IN OLANDA: OSSERVAZIONI ED ELEMENTI PRATICI

Nel panorama internazionale sull'istituto arbitrale in materia di lavoro, il caso olandese, presenta elementi di interesse e, in un momento in cui molta attenzione è riservata ai meccanismi che possono consentire di deflazionare il carico degli uffici giudiziari, è utile esaminare in breve alcune caratteristiche di quanto accade in Olanda in tema di mediazione e arbitrato di lavoro.

In Olanda, non esistono tribunali del lavoro specializzati e il diritto del lavoro è complesso, soprattutto nella distinzione tra settore pubblico e privato.

Le singole controversie di lavoro possono essere risolte mediante mediazione in due modi:

- su iniziativa delle parti
- su rinvio da parte di un giudice.

Il governo olandese ha incoraggiato l'uso della mediazione nei tribunali civili fin dal 2007 con la fornitura di assistenza legale.

La mediazione può essere attuata prima dell'udienza o aver luogo durante la stessa.

I mediatori devono conformarsi a determinati standard stabiliti dall'Istituto olandese di mediazione. In alcuni casi, può essere disponibile l'assistenza legale.

I costi, per prassi, sono a carico del datore di lavoro, sebbene non ci siano precise norme in merito a tali pagamenti.

Se la controversia viene risolta con successo, i dettagli sono stabiliti in un apposito accordo in cui le parti si astengono dall'intraprendere ulteriori controversie.

In ogni caso, nei contratti di lavoro olandesi (soprattutto in quelli relativi a posizioni apicali), può accadere di imbattersi in clausole che specificano come, in caso di controversia derivante da o in connessione con le condizioni del contratto, le parti interessate si adopereranno per risolvere in via amichevole tale controversia.

In genere, viene inoltre specificato che: se la le parti non sono state in grado di risolvere amichevolmente la controversia entro 10 (dieci) giorni lavorativi, la controversia sarà definitivamente risolta, ad esempio ricorrendo alle previsioni del Regolamento arbitrale dell'Istituto di arbitrato olandese (***Nederlands Arbitrage Instituut***) fondato nel 1949.

Il tribunale arbitrale deve essere composto da tre arbitri.

La procedura arbitrale viene solitamente condotta in lingua inglese, salvo che le parti interessate nella procedura arbitrale non scelgano di utilizzare la lingua olandese se tutte le persone giuridiche e tutte le persone coinvolte nella procedura sono olandesi o hanno la nazionalità olandese, a seconda dei casi.

Il tribunale arbitrale deve inoltre decidere la questione secondo le norme di legge.

Nel 2012, in un caso, un dirigente olandese è stato licenziato dal ruolo di amministratore.

Quest'ultimo ha quindi avviato un procedimento dinanzi al Tribunale di Amsterdam in relazione al licenziamento, rivendicando il pagamento delle provvigioni a lui dovute in base al contratto di lavoro.

Il dirigente, ha inoltre chiesto alla Corte di ordinare al suo datore di lavoro di consentire l'ispezione e la verifica dei bilanci della società per poter calcolare l'importo delle provvigioni a lui dovute.

Tuttavia, il datore di lavoro, ha invocato la clausola compromissoria con una mozione, contestandone la giurisdizione.

Il datore di lavoro ha sostenuto, infatti, che il Tribunale di Amsterdam avrebbe dovuto dichiararsi incompetente poiché le parti del contratto di lavoro avevano concordato l'arbitrato.

Tuttavia, il ricorrente ha sostenuto che il tribunale olandese avrebbe dovuto essere riconosciuto come competente in quanto il Regolamento Bruxelles prevede che: *“un datore di lavoro può essere convenuto davanti ai giudici dello Stato membro in cui egli, datore di lavoro, è domiciliato”*.

Il datore di lavoro ha obiettato che, sebbene la Corte di Amsterdam fosse competente ai sensi del regolamento Bruxelles I, non era ancora competente a conoscere della controversia, considerato come, le parti avessero convenuto nella clausola compromissoria di escludere la competenza del giudice ordinario.

La Corte, in questo caso ha condiviso la tesi del datore di lavoro.

La Corte, ha stabilito, che la clausola arbitrale concordata fosse valida, tenuto conto che essa si riferiva a *“qualsiasi controversia derivante o relativa”* al contratto di lavoro e che ciò includesse le pretese del dirigente relativamente al pagamento delle commissioni e al controllo dei bilanci della società.

In conclusione, come ricordano i Professori Rob Jagtenberg e Annie de Roo dell'Università di Rotterdam nel saggio del 2018: *“Employment disputes and arbitration an account of irreconcilability, with reference to the eu and the usa”*, l'arbitrato in Olanda, può essere volontariamente consentito, sebbene con alcune restrizioni, restando però fermo il diritto di risolvere in arbitrato controversie riguardanti i diritti contrattuali come quelli che possono riguardare i dirigenti che hanno negoziato i loro diritti economici in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro”.

Milano, 15 luglio 2021

GF LEGAL

Lo studio [GF Legal](#), con sede a Milano, Roma e Londra, opera da oltre 30 anni nell'ambito del **diritto del lavoro, sindacale e delle relazioni industriali**, della contrattazione individuale e collettiva, del **diritto commerciale e societario**.

Assiste aziende, imprenditori, HR, enti e associazioni con consulenze ad hoc, assicurando un'assistenza puntuale, precisa con soluzioni pragmatiche anche non convenzionali, volte alla prevenzione del sorgere di possibili contenziosi, sempre nel massimo rispetto della riservatezza del Cliente.

I founding partners

- L'Avvocato [Mario Fusani](#), **giuslavorista e arbitro** in materia di **diritto del lavoro e sindacale**, è negoziatore e coordinatore per i rinnovi di CCNL nazionali, territoriali e aziendali di diverse categorie. Tra i principali settori in cui opera segnaliamo: Entertainment, Logistica, Agricoltura e Viticoltura, TLC, Editoria, Metalmeccanico, Commercio.
- L'Avv. [Cristina Gandolfi](#) è esperta di **diritto commerciale e societario** sia a livello giudiziale che consulenziale, con particolare attenzione alle fasi contrattuali e negoziali ed alle problematiche di natura societaria nell'interesse di società, italiane ed estere. Segue **imprese familiari**, in particolare nelle fasi di trasformazione e passaggi intergenerazionali. E' mediatore civile e commerciale, mediatore Familiare, **mediatore Aziendale**.

GF LEGAL

Milano – Roma – Londra

Tel. +39.02.29061768

Email: comunicazione@gflegal.it

Sito: www.gflegal.it

Linkedin profilo aziendale: [@GF Legal](#)