

ANNOTATIE

Mediator brengt explosieve informatie in en oefent ontoelaatbare druk uit om mediation voort te zetten

mr. A. Schaberg

*Annotatie bij Tuchtcommissie (eerste aanleg), 30-01-2026,
ECLI:NL:BOOM:2026:010 (MTR-2026-0006)*

Bijdrage M-2025-7 Website MfN Tucht recht Updates mei 2026

Omdat de mediator onvoldoende rekening hield met de partijautonomie van klager, meende de Tuchtcommissie dat een voorwaardelijke schorsing van vier weken een passende maatregel was (**M-2025-7**).

Aanvankelijk begeleidde de mediator klager in opdracht van zijn werkgever als procesbegeleider dan wel coach. Tijdens een gesprek daarover met klager en zijn werkgever, stelde de laatste mediation voor. Ongeveer een week later startte partijen de mediation met als doel te onderzoeken wat er nodig zou zijn om een 'duurzame relatie' te bewerkstelligen. De mediator had voorheen ook begeleidings- en coachingtrajecten in opdracht van de werkgever uitgevoerd, ook voor andere mensen dan klager. Zij had dus een min of voor zakelijke relatie met de werkgever. Dat zou aan haar onafhankelijkheid als mediator in de weg kunnen staan en dat was dan ook het eerste verwijt van klager. Zij zou hem niet op haar relatie met werkgever hebben gewezen. De mediator had een andere visie en stelde dat zij klager en zijn leidinggevende, die zij zelf niet kende, wél had geïnformeerd over de voorgaande opdrachten. Kort en goed: klager had onvoldoende bewijs om het verweer van de mediator te weerleggen, zodat de Tuchtcommissie onvoldoende aanknopingspunten zag om klager wat betreft dit

onderdeel van zijn klachten te volgen. Hierbij overwoog de Tuchtcommissie nog wel dat, alleen al omdat de werkgever de mediator ook als coach voor klager had ingeschakeld, klager wist dat *'...de mediator in opdracht van de werkgever ook wel als coach optrad'*. Anders gezegd: klager zelf had de schijn wat betreft dit punt tegen.

In de tweede plaats verweet klager de mediator dat zij hem onder druk had gezet om met de mediation in te stemmen, met haar als mediator. Dit punt kwam ook aan de orde tijdens het gesprek tussen klager, zijn leidinggevende en de mediator in het kader van het coachingtraject. Tijdens de mondelinge behandeling bij de Tuchtcommissie heeft klager hierover gezegd dat hij het moeilijk vond om in te stemmen met mediation omdat hij er tegenop zag om zijn verhaal steeds opnieuw te moeten vertellen en dat de mediator daarop had gereageerd dat dat niet hoefde als hij voor haar koos. *'Hoewel van deze mededeling van de mediator enige invloed op klager kan zijn uitgegaan, acht de Tuchtcommissie dit onvoldoende om aan te nemen dat de mediator hiermee klager heeft gestuurd en het beginsel van partijautonomie heeft geschonden'*, aldus de Tuchtcommissie. Overigens verklaarde klager volgens de Tuchtcommissie tijdens de mondelinge behandeling dat hij de mediator als mediator had geaccepteerd en dat hij tijdens dat gesprek twijfels over de mediator had. Bovendien stelde de Tuchtcommissie vast dat klager tussen dat gesprek en de eerste mediationbijeenkomst, zes dagen later, voldoende tijd had gehad om na te denken of hij de mediation met deze mediator wilde starten en daarover ook met zijn adviseur (die hij toen inmiddels ook had) te overleggen. Dus dit klachtonderdeel trof ook geen doel.

Dat is anders met het volgende klachtonderdeel. Bij aanvang van de mediation waren partijen het eens over het onderwerp van geschil: terugkeer naar werk en wat daarvoor nodig was. Na de eerste mediationbijeenkomst heeft de mediator in overleg met partijen afzonderlijk telefonisch contact gehad met zes collega's van klager en hen verzocht of zij wilden deelnemen aan de mediation. Geen van die collega's wilde dat. Tijdens de tweede mediationbijeenkomst heeft de mediator dat met partijen gedeeld. Wat daarvan de reden was heeft de mediator toen als kernwoord op een flip-over opgeschreven: *'angst'*, ook voor klager. Vervolgens liet de werkgever tijdens dat tweede mediationgesprek weten dat, als hij moest kiezen, hij zou kiezen voor het team waarin klager werkte. Terugkeer van klager op het werk was daarbij geen optie meer voor de werkgever. Door zelf angst van de collega's voor klager in de mediation in te brengen, heeft de mediator de partijautonomie geschonden. Ook is volgens de Tuchtcommissie toen de onpartijdigheid en de vertrouwenspositie van de mediator tegenover beide partijen in het geding gekomen. Niet alleen had de mediator inhoudelijke informatie over de kwestie ingebracht, ook was die informatie *'zwaarbeladen'*. De Tuchtcommissie overwoog hierover: *'Zeker in een arbeidskwestie mag van een mediator worden verwacht zich de potentieel explosieve aard daarvan te realiseren.'* Het verweer van de mediator

dat zij zich bij de keuze om deze mededeling te doen door klager en de werkgever onder druk gezet voelde, mocht haar niet baten. *‘Van een mediator mag (...) worden verwacht dat het tot haar kerncompetenties behoort dat zij tegen dergelijke druk van partijen bestand is en dat zij zo nodig interventietechnieken toepast om die druk om te buigen’*, zo overwoog de Tuchtcommissie daarover. De mediator had het dus moeten laten bij de neutrale mededeling dat de collega’s van klager niet wilden deelnemen aan de mediation, zonder daarbij de angst van die collega’s te benoemen.[1]

Na die tweede mediationbijeenkomst heeft de mediator ook geprobeerd klager te overtuigen om op de derde mediationbijeenkomst te verschijnen. Daarbij heeft zij hem onder druk gezet door hem erop te wijzen dat mediation niet vrijblijvend was en dat hij gezien zijn kennelijke aarzelingen daaromtrent het mediationtraject belemmerde. Zij had zich er volgens de Tuchtcommissie juist om moeten bekommeren dat de commitment van partijen opnieuw haar aandacht verdiende. Zij had zich er zorgvuldig van moeten vergewissen of iedere partij nog instemde met voortzetting van de mediation met het gewijzigde doel of dat een van de partijen beëindiging wenste.

Wat betreft dit tweede punt van het klachtonderdeel is dus ook de conclusie dat de mediator in strijd met de partijautonomie heeft gehandeld. *“Naar het oordeel van de Tuchtcommissie heeft de mediator (...) ontoelaatbare druk op klager uitgeoefend om verder te gaan met de mediation met als gewijzigd doel om te komen tot een beëindiging van de arbeidsrelatie. Van enige vrijwillige instemming van klager met dit gewijzigde doel van de mediation is niet gebleken’*, overwoog de Tuchtcommissie wat betreft dit punt.

Tot slot besteedde de Tuchtcommissie nog enige aandacht aan het feit dat de mediator volgens klager in strijd met de waarheid zou hebben medegedeeld dat de bedrijfsarts tijdens een telefoongesprek met haar een tweede spoortraject zou hebben geadviseerd. Klager stelde zich op het standpunt dat de mediator met zoveel woorden zou hebben gezegd dat de bedrijfsarts uitdrukkelijk en zonder voorbehoud het tweede spoortraject had geadviseerd. De mediator schetste daarvan in haar verweer een genuanceerder beeld. Wat daarvan zij, uit de stukken kwam volgens de Tuchtcommissie onvoldoende naar voren wat de mediator precies aan partijen over haar telefoongesprek met de bedrijfsarts heeft medegedeeld. Dit klachtonderdeel slaagde dus niet.

Volledigheidshalve merk ik op dat advisering door de arbo-arts dat mediation is geïndiceerd, niet betekent dat partijen daartoe van uit het oogpunt van de mediator een verplichting zouden hebben om tot mediation over te gaan. Ander gezegd: de mediator dient mededelingen dienaangaande voor kennisneming aan te nemen, die mogelijk aan partijen naar waarheid te communiceren, maar het overigens aan partijen over te laten welke consequenties zij daaraan

verbinden. Zou dat anders zijn, dan zou de mediator de partautonomie (Gedragsregel 3) ook geweld aan doen.

De Tuchtcommissie verklaarde de klacht dus gedeeltelijk gegrond en gedeeltelijk ongegrond. De schending van de Gedragsregels door de mediator hebben volgens de Tuchtcommissie een grote invloed gehad op het verloop van de mediation en de opties voor klager. Omdat de mediator tijdens de mondelinge behandeling geen blijk gaf van enige reflectie hierop, maar integendeel de door haar gevoelde druk juist als een 'valstrik' heeft beschreven, legde de Tuchtcommissie aan de mediator de maatregel op van voorwaardelijke schorsing voor de duur van vier maanden met een proeftijd van twee jaar.

[1] Terzijde wijst de Tuchtcommissie er nog fijntjes op dat de mediator ook de met de collega's van klager overeengekomen vertrouwelijkheid heeft geschonden door toch inhoudelijke informatie uit de telefoongespreken met hen aan klager en werkgever kenbaar te maken. Waarvan akte.