

ANNOTATIE

Toezen ding verslag en bevestiging van klacht vormen geen schending Gedragsregels

mr. A. Schaberg

Annotatie bij Tuchtcommissie (eerste aanleg), 30-01-2026, ECLI:NL:BOOM:2026:011 (MTR-2026-0007)

In een arbeidsrechtelijke kwestie tussen een school en klaagster (**M-2025-9**) verweet klaagster de mediator dat zij haar baan is kwijtgeraakt als gevolg van het klachtwaardig handelen van de mediator. En dat omdat de mediator circa zes maanden na beëindiging van de mediation een e-mail van gemachtigde van de werkgever van klaagster met de vraag of klaagster een klacht tegen haar had ingediend, had beantwoord. 'Dat is juist', had de mediator per e-mail laten weten. Kennelijk heeft de gemachtigde van de werkgever van klaagster die e-mails ook ingebracht in de na de mediation tegen klaagster geïnitieerde ontbindingsprocedure bij de kantonrechter.

Het is duidelijk dat de kwestie niet in mediation is opgelost. Maar eerst het volgende. Daags na de laatste mediationovereenkomst heeft de mediator in een e-mail daarvan aan beide partijen verslag gedaan. Daaruit blijkt dat klaagster had voorgesteld dat zij, nadat zij een gerechtelijke procedure met betrekking tot het houden van een voorlopig getuigenverhoor zou hebben ingetrokken, in een LC-functie weer op de school aan het werk zou kunnen. De mediator schreef daarover in het verslag: "*Hierover was (de werkgever, AS) heel duidelijk: dat gaat niet gebeuren.*" Vervolgens verwoorde de mediator twee door de werkgever van klaagster verwoorde opties. Als klaagster de gerechtelijke procedure zou intrekken, zouden partijen aan tafel kunnen gaan om op een positieve manier over een exit te onderhandelen. Deze optie had de voorkeur van de werkgever. In het andere geval zou de school erop aansturen dat de arbeidsovereenkomst werd ontbonden. Verder bevatte het verslag van de mediator nog een

aantal opmerkingen over procedurele zaken, afhankelijk van de gekozen optie. Bij de keuze voor de eerste optie zou zij als mediator een rol kunnen blijven vervullen. *‘Het is nu aan (klaagster, AS) welke keuze ze maakt’*, zo noteerde de mediator. Drie dagen later reageerde klaagster in een e-mail aan haar werkgever inhoudelijk op de e-mail van de mediator. Daarin beëindigde zij ook de mediation.

Volgens klaagster heeft de mediator klachtwaardig gehandeld door als belangenbehartiger van haar werkgever op te treden. De bewuste e-mail met het verslag van de mediationbijeenkomst zou onwaarheden bevatten, de mediator zou een ‘sprookjesverhaal’ van het gebeurde hebben gemaakt. De mediator zou volgens klaagster ten onrechte haar e-mail later als verslag hebben aangemerkt, terwijl niemand om een verslag van de desbetreffende mediationbijeenkomst had gevraagd. Verder zou de mediator aan de gemachtigde van haar werkgever informatie hebben verstrekt die onder de vertrouwelijkheid van de mediator viel, namelijk de bevestiging van de mediator aan die gemachtigde dat klaagster een klacht tegen haar had ingediend. Tot slot zou de mediator onjuiste informatie over de hoedanigheid van de gemachtigde van haar werkgever hebben verstrekt, namelijk dat hij advocaat was. Dat zou voor klaagster juist een reden zijn geweest om in te stemmen met zijn deelname aan de mediation, omdat hij als advocaat gebonden was aan de vertrouwelijkheid van de mediation.

De Tuchtcommissie verklaarde alle klachten ongegrond. Wat betreft de eerste klacht overwoog zij dat uit de e-mail van de mediator, waarin verslag werd gedaan van de laatste mediationbijeenkomst, niet kan worden afgeleid dat zij als belangenbehartiger van de werkgever was opgetreden (en daarmee in strijd met haar onpartijdigheid had gehandeld). In die e-mail heeft de mediator immers de besproken standpunten van beide partijen en mogelijke verdere stappen op neutrale wijze weergegeven. Daarin is niet te lezen dat de mediator als belangenbehartiger van de werkgever optrad. Daargelaten dat zij dat naar haar zeggen op verzoek van de werkgever had gedaan omdat die duidelijkheid wenste over de door beide partijen ingenomen standpunten, is het sturen van een verslag, ook als de mediator dat eigener beweging doet, niet als verwijtbaar handelen aan te merken, aldus de Tuchtcommissie. De mediator is vrij om al dan niet verslag te doen van mediationbijeenkomsten. Dat valt onder zijn verantwoordelijkheid voor het mediationproces (Gedragsregel 8, Werkwijze). Daarbij is niet bepalend of partijen specifiek om een verslag hebben gevraagd. *‘De stelling dat niemand om een verslag had gevraagd...’*, passeerde de Tuchtcommissie dan ook. Verder heeft de Tuchtcommissie niet kunnen vaststellen dat het verslag van de mediator onjuistheden bevatte. Klaagster heeft het gelaten *‘... bij de kale stelling dat het een “sprookjesverhaal” zou zijn’*, aldus de Tuchtcommissie.

De e-mail van de mediator waarin zij bevestigde dat klaagster een klacht tegen haar had ingediend, achtte de Tuchtcommissie ook niet klachtwaardig. Het lijkt dat de Tuchtcommissie

hier slechts toetst of de mediator in strijd met de vertrouwelijkheid heeft gehandeld. Kort gezegd: nee, want het gaat hier inderdaad om informatie met betrekking tot de periode na beëindiging van de mediation. Voorts overwoog de Tuchtcommissie in dit verband: *‘Verder kan dit klachtonderdeel ook niet slagen omdat (gemachtigde van werkgever, AS) een geheimhoudingsverklaring heeft ondertekend. Van het ongeoorloofd delen van informatie met derden en schending van de vertrouwelijkheid door de mediator is dus geen sprake geweest’*, overwoog de Tuchtcommissie. Deze overweging gaat mank. Want het ging hier toch om informatie waarop de geheimhouding niet meer ziet, zoals de Tuchtcommissie zelf overwoog? Ik denk dat de mediator hier toch een verwijt valt te maken. Na beëindiging van de mediation vervalt iedere bemoeienis van de mediator.[1] Door eenzijdig een bericht te sturen, zonder daarvan overigens de andere partij op de hoogte te stellen, dat wel in verband staat met de mediation en daaruit is voortgevloeid, zou de mediator de schijn van partijdigheid kunnen wekken. Dit is iets anders dan doorbreking van de vertrouwelijkheid door de mediator om zich te weer te kunnen stellen tegen een tuchtrechtelijke klacht.[2]

Tot slot heeft de Tuchtcommissie de stelling van klagster verworpen dat de mediator misleidende informatie over de hoedanigheid van de gemachtigde van werkgever zou hebben verstrekt, namelijk dat hij advocaat zou zijn. Klagster heeft tijdens de mondelinge behandeling van haar klacht bevestigd dat het er haar om ging dat de geheimhoudingsplicht zou zijn geborgd. Een advocaat heeft die immers beroepshalve.[3] Hiertegen voerde de mediator aan dat niet zij, maar de werkgever die gemachtigde als advocaat had gepresenteerd. Maar zoals de Tuchtcommissie terecht overwoog, dit doet er allemaal niet toe. De mediator had er immers voor gezorgd dat die gemachtigde een schriftelijke geheimhoudingsverklaring heeft gegeven. Daarmee had de mediator de vertrouwelijkheid van de mediation dus afdoende gewaarborgd.

[1] Ook voor 1 januari 2026, behalve toen ten aanzien van de vertrouwelijkheid, in die zijn dat de mediator zou moeten interveniëren als hij vaststelde dat in strijd daarmee werd gehandeld.

[2] Zie artikel 7.8 (sub c) MfN-Mediationreglement.

[3] Ook als een advocaat zich niet afzonderlijk heeft verbonden tot geheimhouding, heeft hij een geheimhoudingsplicht wat betreft informatie die zijn cliënt heeft verkregen in het kader van mediation. Dit is gebaseerd op het advocatentuchtrecht. Zie bijvoorbeeld Hof van Discipline 3 juni 2019, ECLI:NL:TAHVD:2019:42; Raad van Discipline Amsterdam 14 maart 2022, ECLI:NL:TADRAMS:2022:39 en Raad van Discipline 's-Gravenhage 16 januari 2023, ECLI:NL:TADRSGR:2023:32.