

## Nieuwsbrief MfN-register Tuchtrect Updates

Nummer 3, 2023

### INHOUDSOPGAVE

#### **Tuchtcommissie (eerste aanleg)**

##### [Tuchtcommissie \(eerste aanleg\), ECLI:NL:BOOM:2023:028](#) 10-03-2023

Onvoldoende basis om mediationtraject te starten wegens gebrek aan vertrouwen klager

Arbeidsconflict tussen werkgever en werknemer. Klacht geheel ongegrond. Niet is komen vast te staan dat de mediator klager onvoldoende heeft geïnformeerd. Mediator heeft in redelijkheid uit het gedrag van klager kunnen afleiden dat laatstgenoemde geen vertrouwen had in haar...

##### [Tuchtcommissie \(eerste aanleg\), ECLI:NL:BOOM:2023:029](#) 10-03-2023

Een verstoord machtsevenwicht in voorfase?

Arbeidsconflict tussen werkgever en werknemer. Klacht geheel ongegrond. Ondanks beroep op de niet-ontvankelijkheid van de klacht wegens ontbreken van een mediationovereenkomst, is de klacht ontvankelijk verklaard. Mediator heeft zich in haar communicatie namelijk opgesteld als MfN-registermediator, waardoor zij in haar...

##### [Tuchtcommissie \(eerste aanleg\), ECLI:NL:BOOM:2023:030](#) 10-03-2023

Inschakeling van deskundige teneinde te komen tot een financiële verdeling Echtscheidingskwesitie over financiële verdeling. Overwegend gegronde klacht.

Schending van de Gedragsregels 2 en 8. De mediator heeft de kernwaarden van transparantie en werkwijze bij de benoeming van een deskundige onvoldoende in acht genomen. Ze heeft het verloop van het mediationproces...

#### **Annotatie**

##### [Inschakeling van deskundige teneinde te komen tot een financiële verdeling](#)

*mr. A. Schaberg*

#### **Annotatie**

##### [Een verstoord machtsevenwicht in voorfase?](#)

*mr. A. Schaberg*

#### **Annotatie**

**Onvoldoende basis om mediationtraject te starten wegens gebrek aan vertrouwen klager**

*mr. A. Schaberg*

ANNOTATIE

## **Inschakeling van deskundige teneinde te komen tot een financiële verdeling**

***mr. A. Schaberg***

In een echtscheidingskwestie met een financieel omvangrijke verdeling, waaronder de waardering en overname van aandelen van vennootschappen van de ex-echtgenoot van klagster, liep het niet goed af, omdat de door partijen benoemde *valuator* zijn oren volgens klagster meer liet hangen naar die van haar ex-partner dan ook op evenwichtige wijze met haar belangen rekening te houden. Volgens klagster had de mediator hier een actievere, meer sturende rol moeten vervullen. In de deze zaak (**M-2022-12**) volgde de Tuchtcommissie klager hierin en legde zij de maatregel van een berisping op.

Maar eerst bespreek ik drie andere klachten van klagster waaraan de Tuchtcommissie de nodige aandacht schonk, maar ongegrond verklaarde. In de eerste plaats zou de mediator niet deskundig zijn geweest. Voor klagster zou fiscale kennis van de mediator onontbeerlijk zijn geweest. Dat had zij ook met het mediationbureau van de rechtbank gecommuniceerd nadat de rechtbank partijen naar mediation had verwezen. De mediator was echter geen fiscalist en stond ook niet als zodanig bij het mediationbureau op de lijstjes van mediators die die bureaus hanteren bij de voordracht van mediators.[1] Zij had wel de financiële deskundigheid die nodig was voor dit soort zaken. Tijdens de eerste mediationbijeenkomst van drie uur heeft klagster ook niet meer de fiscale deskundigheid van de mediator dan wel haar twijfel daarover aan de orde gesteld. Het is de Tuchtcommissie overigens niet gebleken dat de mediator over haar expertise onjuiste informatie aan klagster had verstrekt. Anders dan klagster wilde doen geloven, handelde de mediator daarom juist door klagster voor de beantwoording van haar fiscale vragen te suggereren zich tot een specialist te wenden.

Dit gold ook voor de instructie van de mediator aan partijen om zich voor inhoudelijke adviezen te wenden tot hun advocaten, bijvoorbeeld over het voornemen van klagster om een kort geding procedure tegen haar ex-partner te starten. Het feit dat in de mediationovereenkomst en het MfN-Mediationreglement is bepaald dat partijen zich tegenover elkaar en de mediator verbinden zich te onthouden van acties of gedragingen die de

mediation in ernstige mate bemoeilijken of belemmeren en dat er in beginsel geen nieuwe procedures zullen worden gestart, betekent niet dat de mediator partijen kan verbieden dat toch te doen, aldus de Tuchtcommissie. Wel kan dat voor de andere partij aanleiding zijn de mediation te beëindigen. Maar ook voor de mediator, voeg ik daaraan toe. Overigens bepaalt artikel 9 lid 2 van het MfN-Mediationtreglement dat er altijd wel procedures mogen worden aangespannen 'ter bewaring van recht', wat een kort geding procedure vanwege het spoedeisend karakter daarvan ook zou kunnen zijn.

De derde niet door de Tuchtcommissie gehonoreerde klacht betrof het verwijt van klagster dat de mediator niet het door de rechtbank gehanteerde model mediationovereenkomst had gebruikt, maar haar eigen, op basis het MfN- model gehanteerde exemplaar. Daar is inderdaad niets mis mee, hoogstens dat dat mogelijk tot een lichte vorm van irritatie bij de opstellers van het rechtbank-model zou kunnen leiden. Artikel 8.2 van de Gedragsregels voor de MfN-Registermediator schrijft slechts voor dat er een schriftelijke mediationovereenkomst moet worden gesloten waarin minimaal de vrijwilligheid en de geheimhouding zijn geregeld. Verder, evenals in het gemene recht, geldt dus zoveel mogelijk contractsvrijheid. Ook is de inhoud van de mediationovereenkomst voorafgaand aan de ondertekening daarvan uitvoerig door de mediator met partijen besproken. Klagster maakte daartegen toen in ieder geval niet ook maar enig bezwaar.

Op zeker moment werd duidelijk dat er een deskundige moest worden ingeschakeld voor de waardering van de te verdelen gemeenschap, in het bijzonder voor de vaststelling van de waarde van de aandelen van de vennootschappen van de ex-partner van klagster. Het staat vast dat de onafhankelijkheid van de in deze zaak aangestelde deskundige sterk in twijfel kon worden getrokken. De mediator had drie deskundigen voorgesteld, onder wie de uiteindelijk aangestelde. In haar begeleidende e-mail aan partijen had zij aangegeven dat het hier om rechtbankdeskundigen ging. Dat bleek de uiteindelijk benoemde mediator echter niet te zijn. Klagster werd hierdoor op het verkeerde been gezet, aldus de Tuchtcommissie.

Verder was het voor de mediator van meet af aan duidelijk dat het voor klagster erg belangrijk was dat de *valuator* zou beschikken over de volgens klagster relevante en juiste financiële stukken en dat zij op dat punt volledige transparantie wenste. Inderdaad begrijpelijk, zou ik menen. Zeker omdat hierover tijdens de mediation tussen partijen voortdurend verschil van mening bestond. Omdat de mediator zich bewust was van dit wantrouwen, had zij ook daarom aanvankelijk twee deskundigen voorgesteld, één te benoemen door iedere partij. Iedere deskundige zou volledig inzicht krijgen in alle relevante informatie en bij de mediationgesprekken aanwezig zijn. Zo zou één deskundige er dan vooral voor klagster zijn en zou er dus ruime aandacht zijn voor haar informatieachterstand ten aanzien van het reilen en zeilen van de diverse vennootschappen van haar ex-partner. Op dit

voorstel ging klaagster niet in. Maar “... dit ontsloeg de mediator niet van haar verplichting om erop toe te zien dat er ten aanzien van ... de keuze van een valuator, de inhoud van zijn opdracht en de door hem in acht te nemen voorwaarden sprake was van een gelijkwaardige positie van klaagster en haar ex-partner...”, aldus de Tuchtcommissie.

Bovendien bleek de opdrachtbevestiging van de *valuator* alleen gericht aan één van de vennootschappen van de ex-partner van klaagster zonder haar daarin te hebben gekend, terwijl daarin wel voor klaagster relevante informatie was opgenomen, bijvoorbeeld over de peildatum voor de waardering van de aandelen. Maar in die opdrachtbevestiging werd daarentegen niets gezegd over de rol die klaagster bijvoorbeeld zou kunnen hebben in de aanlevering of beoordeling van financiële informatie op basis waarvan de deskundige de waarde van de aandelen zou bepalen. Ook bleek daaruit niet dat de waardering voor beide partijen (wel of niet, toevoeging AS) bindend zou zijn, noch wat de status van het rapport van de deskundige zou zijn in geval van voortzetting van de gerechtelijke procedure. In het licht van de hierboven beschreven context, achtte de Tuchtcommissie het onbegrijpelijk dat de afspraken over de voorwaarden waaronder de deskundige zijn opdracht zou uitvoeren, niet duidelijk waren vastgelegd. Het verweer van de mediator hiertegen, namelijk dat haar rol beperkt was tot die van procesbegeleider, mocht haar niet baten. “*Dat is een te beperkte taakopvatting. Het is juist dat de mediator niet verantwoordelijk is voor de werkwijze van een door partijen ingeschakelde deskundige/bindend adviseur, maar de mediator heeft wel een taak voor de transparante vastlegging van de afspraak tussen partijen die aan de opdracht aan de deskundige ten grondslag ligt, temeer omdat die opdracht een essentieel onderdeel van het geschil tussen partijen betreft*”, zo luidt de meest dragende en voor de praktijk relevante overweging van de Tuchtcommissie. Ik kan mij vinden in de motivering van de Tuchtcommissie. Eigenlijk is het aanstellen van een deskundige in het kader van een mediation en het bereiken van overeenstemming over de voorwaarden van zijn aanstelling, juist een aspect van procesbegeleiding als onderdeel van de mediation. Of de deskundige wel of niet ook als bindend adviseur optreedt is in zoverre van belang dat in het eerste geval partijen in principe aan zijn bindend advies zijn gebonden, ook na de mediation, en in het tweede geval dat partijen buiten de mediation geen beroep kunnen doen op de bevindingen van de mediator, omdat die onder de geheimhouding van de mediationovereenkomst vallen.[2]

Er was nog een aantal andere klachtonderdelen. Maar daarop ging de Tuchtcommissie niet in, omdat daarvoor onvoldoende feitelijke basis was.

Klaagster vond ook dat de Tuchtcommissie de mediator nog zou moeten verplichten klaagster in het bezit te stellen van alle stukken die aan de *valuator* waren overhandigd. Als de mediator hiertoe al in staat zou zijn, dan nog kon de Tuchtcommissie dit verzoek niet inwilligen. De Tuchtcommissie kan slechts de in artikel 7 van het Reglement Tuchtrechtspraak Mediators

genoemde maatregelen nemen, variërend van een waarschuwing tot doorhaling van de registratie in het MfN-register.[3]

Klaagster stelde op enig moment de mediator aansprakelijk. Die beëindigde daarop begrijpelijkerwijs de mediation. Of klaagster die aansprakelijkstelling uiteindelijk heeft gehandhaafd, blijft voor ons, althans voorlopig en zo lang daarop geen gerechtelijke uitspraak volgt, in nevelen gehuld. Maar de door haar bij de Tuchtcommissie ingediende klacht leidde, zoals gezegd, in ieder geval wel tot het opleggen van de maatregel van een berisping.

[1] In de uitspraak van de Tuchtcommissie staat in r.o. 4 dat het mediationbureau op navraag van klaagster haar heeft bericht dat de rechtbank een “*kundige mediator heeft aangesteld*”. Volgens mij stelt de rechtbank geen mediator aan, maar doet zij in voorkomende gevallen een suggestie voor mogelijk geschikte mediators waaruit zij een keuze zouden kunnen maken. Dit laat onverlet dat partijen altijd vrij zijn zelf met een andere mediator op de proppen te komen.

[2] Daarom is het ook van belang dat over de status van het advies van de deskundige na de mediation, of dat nu wel of niet bindend is, zeker ook ten aanzien van de geheimhouding daarvan, afspraken worden gemaakt tussen partijen.

[3] Op grond van Artikel 7 lid 5 van dat reglement kan de Tuchtcommissie ook de klacht gegrond verklaren, zónder oplegging van een maatregel.

RECHTSPRAAK

## **Inschakeling van deskundige teneinde te komen tot een financiële verdeling**

Echtscheidingskwestie over financiële verdeling. Overwegend gegronde klacht. Schending van de Gedragsregels 2 en 8. De mediator heeft de kernwaarden van transparantie en werkwijze bij de benoeming van een deskundige onvoldoende in acht genomen. Ze heeft het verloop van het mediationproces onvoldoende bewaakt en er onvoldoende op toegezien dat er een evenwichtige behandeling van de kwestie plaatsvond, waardoor het doel van de mediation niet is bereikt.

---

**Instantie:** Tuchtcommissie (eerste aanleg)

**Datum uitspraak:** 10-03-2023

**ECLI:** ECLI:NL:BOOM:2023:030

**Zaaknummer:** M-2022-12

**Wetsartikelen:**

## ANNOTATIE

### **Een verstoord machtsevenwicht in voorfase?**

**mr. A. Schaberg**

Evenals in de zaak M-2022-9, gaat het in deze zaak (**M-2022-11**) ook om een arbeidsrechtelijk geschil waarin de mediation niet van de grond kwam. Al voordat het eerste mediationgesprek zou beginnen, verliet klager woedend, vinger wijzend naar de mediator, de locatie van de mediation met de woorden: “*Ik krijg jou nog wel*”. Het moet gezegd, de werkgever verscheen met de leidinggevende van klager en een HR -manager, terwijl klager alleen ter plekke verscheen. Foute boel, zou je zeggen, gezien het machtsevenwicht, niet waar? Maar daaraan was wel het nodige voorafgegaan.

De leidinggevende van klager had de mediator tijdens het intakegesprek laten weten geen één op één gesprek tussen klager en hem - zoals de Arbo-arts had geadviseerd – te willen. Omdat hij zich ernstig bedreigd had gevoeld tijdens een eerder gesprek met klager, stond de leidinggevende van klager er op zich te laten vergezellen door de HR-manager van de werkgever, met wie klager inmiddels ook in gesprek was. De mediator heeft hierop contact opgenomen met klager en hem gezegd dat haar dit op grond van wat zij inmiddels van beide partijen had gehoord, een goede zaak leek. Ook liet zij klager weten dat het prettig voor hem zou kunnen zijn zich ook te laten vergezellen, omdat het mogelijk niet goed zou voelen om alleen tegenover twee vertegenwoordigers van zijn werkgever te zitten. Dat beaamde klager. Hij liet de mediator weten dat hij zich door twee advocaten zou laten vergezellen. Dat vond de mediator weer te veel van het goede. Zij verzocht klager het bij één advocaat te laten. De toon van klager was naar zeggen van de mediator toen al erg aanvallend geworden.

Op de dag dat de eerste mediationbijeenkomst goed en wel zou plaatsvinden, ontving de mediator klager apart om bij hem niet de indruk te wekken dat zij al met zijn leidinggevende en de HR-manager aan tafel zou zitten. Toen partijen bij elkaar aan tafel zaten, heeft de mediator klager eerst gevraagd of hij zich toch niet zou laten vergezellen. Dit bleek het geval. Toen stelde de mediator voor dat zij wellicht naast klager zou kunnen gaan zitten, tegenover de beide vertegenwoordigers van zijn werkgever. Klager liet zich toen intimiderend uit. De mediator schrok hiervan en voelde zich inderdaad bedreigd. Zij gaf klager toen te kennen zijn

toon en houding niet te accepteren. *The rest is history*: klager vertrok.

Het primaire verweer van de mediator was dat klager niet-ontvankelijk was in zijn klacht. Tot ondertekening van een mediationovereenkomst was het niet gekomen, dus de Gedragsregels voor de MfN-Registermediator waren niet van toepassing, zo redeneerde de mediator. Die vlieger ging niet op, zoals we weten. Ook voorafgaande aan de mediation zijn de Gedragsregels van toepassing. Dat is 'vaste rechtspraak' van de Tuchtcommissie (en het College van Beroep).[1]

Klager heeft het hierboven verwoorde relaas van de mediator over de gebeurtenissen tot aan de eerste ontmoeting tussen partijen en de mediator niet bestreden. Het kan ook niet zo zijn dat klager niet zou hebben geweten dat zijn leidinggevende samen met de HR-manager zou deelnemen aan de mediation. Ook de e-mail de dag voorafgaande aan de eerste mediationbijeenkomst waarin de mediator bevestigde dat de mediation de dag daarna zou plaats hebben, verzond zij zowel aan klager als aan zijn leidinggevende en de HR-manager. De Tuchtcommissie kwam tot de conclusie dat de mediator klager tijdig telefonisch en schriftelijk op de door zijn werkgever gewenste samenstelling van haar delegatie op de hoogte had gesteld zonder dat dat bij klager op bezwaar zou zijn gestuit. Of dat helemaal zo is, waag ik te betwijfelen. Immers, uit de hierboven verwoorde samenvatting van de gebeurtenissen is wel vast komen te staan dat klager, toen hij hoorde dat zijn leidinggevende niet alleen zou komen, liet weten dat hij zich ook zou laten vergezellen. *"Zij heeft bovendien op de eerste mediationbijeenkomst klager een tafelschikking voorgesteld die voor zover mogelijk aan de door hem ervaren ongelijkheid tegemoet kwam"*, aldus de Tuchtcommissie. Maar of dat nu de oplossing van het probleem was, vraag ik mij ook af. Het ware beter geweest als de mediator direct bij de ontvangst van klager buiten de spreekkamer waar de mediation zou plaats vinden, aan klager had gevraagd of hij nog iemand verwachtte of toch alleen kwam om vervolgens naar bevind van zaken te handelen. Maar ik erken meteen, de beste stuurliu staan aan wal.

Ook in deze zaak verweet klager de mediator nog een conflicterend belang te hebben gehad. De argumenten daarvoor en het verweer daartegen van de mediator zou doen vermoeden dat het hier om dezelfde mediator gaat als die in de zaak M-2022-9.[2] Het secretariaat van de Tuchtcommissie liet mij weten dat dat niet zo is. Zou toeval dan toch bestaan?

Ook in deze zaak verklaarde de Tuchtcommissie de klacht van klager dus ongegrond. En daar kan ik desondanks goed mee leven.

[1] Zie ook M-2022-8 en mijn bespreking daarvan in Tuchtrect Updates nr. 2, 2023, in het

bijzonder ook voetnoot 1 daarvan.

[2] Zie voor deze zaak ook deze Tuchtrect Updates.

RECHTSPRAAK

## Een verstoord machtsevenwicht in voorfase?

Arbeidsconflict tussen werkgever en werknemer. Klacht geheel ongegrond. Ondanks beroep op de niet-ontvankelijkheid van de klacht wegens ontbreken van een mediationovereenkomst, is de klacht ontvankelijk verklaard. Mediator heeft zich in haar communicatie namelijk opgesteld als MfN-registermediator, waardoor zij in haar handelen gebonden is aan de MfN-gedragsregels. Niet is komen vast te staan dat mediator afhankelijk of partijdig was.

---

**Instantie:** Tuchtcommissie (eerste aanleg)

**Datum uitspraak:** 10-03-2023

**ECLI:** ECLI:NL:BOOM:2023:029

**Zaaknummer:** M-2022-11

**Wetsartikelen:**

ANNOTATIE

## **Onvoldoende basis om mediationtraject te starten wegens gebrek aan vertrouwen klager**

***mr. A. Schaberg***

In een arbeidsrechtelijk geschil slaagde de mediator er tijdens de intakefase van de zaak (**M-2022-9**) niet in het vertrouwen van klager te winnen, nodig om de mediation met enige kans op succes te kunnen beginnen. Klager twijfelde over de neutraliteit van de mediator.

De mediator had de intentie om een samenwerkingsovereenkomst te sluiten met de organisatie die een relatie had met de werkgever van klager. Die organisatie had op zijn minst eenmaal een coaching traject begeleid bij die werkgever. Maar zelf had de mediator nog nooit voor de werkgever van klager gewerkt. De mediator had al in een vroeg stadium van de intakefase uitvoerig met klager stilgestaan bij dit mogelijke conflicterend belang als gevolg waarvan de neutraliteit van de mediator in het geding zou kunnen zijn. Dit deed zij ook tijdens een groot aantal telefoongesprekken die zij na het eerste intake gesprek met klager had gevoerd over allerlei aspecten van de mediation, waaronder het MfN-mediationreglement, de Gedragsregels en de noodzaak van het ondertekenen van een geheimhoudingsverklaring door de door klager in te schakelen juridisch adviseur.. Na eerdere aarzeling liet klager de mediator op enig moment bij e-mail dan toch weten dat hij de intentie en de wil had om op korte termijn met de mediation te starten. In diezelfde e-mail stelde hij wel nog weer een groot aantal vragen. Dat was de druppel die de emmer bij de mediator deed overlopen. Zij berichtte klager twee dagen later dat het prima is om vragen ter verduidelijking of ter nadere toelichting te stellen, maar dat een bepaald, zo door de mediator genoemd, 'basisvertrouwen' op voorhand wel belangrijk is. De mediator concludeerde dat dat er kennelijk niet was en liet partijen daarom weten dat zij onvoldoende basis zag voor de start van een mediationtraject, reden waarom zij afzag van haar verdere bemoeienis daarmee.

De arbeidsrechtelijke positie van klager werd er door deze schermutselingen voorafgaande aan de mediation niet beter op; zijn werkgever bleek hem het niet-doorgaan van de mediation na te dragen. Dit was wat klager de mediator *de facto* verweet. De haakjes waaraan hij dit ophing zijn, zo lees ik vooral de uitspraak van de Tuchtcommissie, de vermeende

belangenverstremgeling en de beëindiging door de mediator van haar inzet.

Allereerst de vermeende belangenverstremgeling. Die was er niet volgens de Tuchtcommissie. De mediator had geen directe relatie met de organisatie die eerder een opdracht voor de werkgever van klager had uitgevoerd. Zelf had zij dit namelijk nooit gedaan. Ik volg de Tuchtcommissie. Wel denk ik dat er een schijn van belangenverstremgeling was, maar omdat de mediator dit in een vroeg stadium tijdens de voorfase van de mediation uitvoerig met klager had besproken, stond dit niet in de weg aan het behandelen van de zaak. Het is in zo'n geval wel de taak van de mediator om tijdens de mediation alert te blijven, juist wat dit punt betreft. Alleen al vanwege het feit dat de werkgever (waarschijnlijk) ook de declaratie van de mediator zou voldoen - wie betaalt, bepaalt -, maar ook omdat de werkgever niet aan klager had voorgesteld zelf eveneens een mogelijke mediator voor te stellen. En juist in arbeidsrechtelijke zaken is er a priori een onevenwichtige machtsverhouding waarop de mediator *so wie so* heel alert moet zijn.

Beëindiging van een arbeidsrechtelijke mediation die niet is geslaagd, schuift de werkgever de werknemer niet zelden in de schoenen. Ook (kanton)rechters kunnen hieraan een (extra) argument ontleen dat de arbeidsrechtelijke verhoudingen 'ernstig zijn verstoord', reden waarom ontbinding van de arbeidsovereenkomst in zo'n situatie is geïndiceerd. Dus ja, in ieder geval neutraal beëindigen is het advies (zoals ook vanzelfsprekend in iedere andere zaak), wat de mediator in deze zaak ook had gedaan. Maar niet zelden is voor werknemers de kous daar nog niet mee af.

Tot slot, klager verweet de mediator ook nog dat zij hem ten onrechte had aangegeven dat zijn juridisch adviseur een geheimhoudingsverklaring moest tekenen. Dit zou niet nodig zijn geweest, omdat klager met hem alleen over de vermeende belangenverstremgeling zou hebben gesproken.[1] Ook daarin volgde de Tuchtcommissie klager niet. En terecht. De Tuchtcommissie: *"Het is de taak van de mediator om erop toe te zien dat een door een partij ten behoeve van de mediation ingeschakelde adviseur een geheimhoudingsverklaring ondertekent. Dat klager met deze adviseur alleen nog maar heeft gesproken over de belangenverstremgeling, maakt dat niet anders. Het ontgaat de Tuchtcommissie dat het klager hierdoor onmogelijk zou zijn gemaakt om juridisch advies in te winnen."*

Het is u al duidelijk: de Tuchtcommissie verklaarde de klacht ongegrond.

[1] Klager voerde ook nog twee andere stellingen aan, namelijk dat de mediator het eerste mediationgesprek te snel had geagendeerd en haar betrokkenheid abrupt zou hebben beëindigd. Die stellingen laat ik onbesproken, want wat mij betreft aangevoerd *pour les besoins*

*de la cause.*

RECHTSPRAAK

## Onvoldoende basis om mediationtraject te starten wegens gebrek aan vertrouwen klager

Arbeidsconflict tussen werkgever en werknemer. Klacht geheel ongegrond. Niet is komen vast te staan dat de mediator klager onvoldoende heeft geïnformeerd . Mediator heeft in redelijkheid uit het gedrag van klager kunnen afleiden dat laatstgenoemde geen vertrouwen had in haar kunnen als mediator, waardoor zij mocht besluiten de mediation te beëindigen.

---

**Instantie:** Tuchtcommissie (eerste aanleg)

**Datum uitspraak:** 10-03-2023

**ECLI:** ECLI:NL:BOOM:2023:028

**Zaaknummer:** M-2022-9

**Wetsartikelen:**