

Stichting Tuchtrechtspraak Mediators

DE TUCHTCOMMISSIE VAN DE STICHTING TUCHTRECHTSPRAAK MEDIATORS

HEEFT DE NAVOLGENDE BESLISSING GEGEVEN IN ZAAK
M-2019-13 van:

DE HEER A,
wonende te B,
verder te noemen: klager,

tegen:

MEVROUW C,
kantoorhoudende te D,
verder te noemen: de mediator,
gemachtigde: E.

1. De procedure

Met een e-mail van 31 juli 2019 heeft klager bij de Tuchtcommissie een klacht ingediend over het handelen van de mediator.

Op 1 november 2019 heeft de mediator een verweerschrift met bijlagen ingediend.

De mondelinge behandeling van de klacht heeft plaatsgevonden op 20 november 2020 te Den Haag. Hierbij waren klager, de mediator en haar gemachtigde aanwezig.

2. Enkele vaststaande feiten

- a. De mediator is gevraagd klager en zijn werkgever bij te staan in een arbeidsconflict.
- b. De mediationovereenkomst is op 7 juli 2017 ondertekend.
- c. Bij e-mail van 10 juli 2017 heeft de mediator aan beide partijen en klagers advocaat een samenvatting gestuurd van wat op vrijdag 7 juli 2017 met partijen is besproken. Zij schrijft onder meer:

"[...]

U heeft uitgesproken allebei een oplossing voor de huidige situatie te willen vinden, die zo veel mogelijk rekening houdt met ieders belangen. Die belangen hebben we vervolgens met elkaar geïnventariseerd. Die heb ik op een flipover genoteerd. Daarvan heb ik een foto gemaakt, die aan deze e-mail is gehecht. Vervolgens heeft u de volgende oplossingsrichtingen genoemd. Daarvan heb ik een foto gemaakt, die aan deze e-mail is gehecht. (...):

1. *Een rechtstreeks, nader vorm te geven, contact tussen [klager] en de eindverantwoordelijke en tekenbevoegde accountant;*
2. *Een andere functie voor [klager] binnen de groep;*
3. *Een exit regeling.*

[Klager] wil, als het kan, graag in zijn functie blijven werken. Daaraan ontleent hij werkplezier. Hij ziet een andere functie binnen de groep daarom op dit moment niet als een optie. U heeft afgesproken dat de heer [F] met (...) en de accountant de wens van [klager] bespreekt om direct contact met de laatste te hebben en onderzoekt of en hoe die vorm gegeven zou kunnen worden.

*U heeft vervolgens uitgesproken tegelijkertijd alvast de mogelijkheden van een exit regeling te willen onderzoeken. Ik heb de gedachten die ieder van u over wat een redelijke regeling zou zijn op een flipover genoteerd. Vervolgens bent u gaan onderhandelen over een regeling, waarbij ik de gezamenlijke bijeenkomst enkele malen heb onderbroken. Tijdens deze onderbrekingen heb ik apart, vertrouwelijk met u gesproken om te onderzoeken welke bewegingsruimte er bestaat om tot overeenstemming te komen. De heer [...] heeft tijdens de onderbrekingen nader overleg met de CFO gehad. U heeft nadere voorstellen gedaan. Die heb ik op dezelfde flipover genoteerd. Daarvan heb ik eveneens een foto gemaakt, die aan deze e-mail is gehecht. U heeft beiden forse stappen gemaakt. Er is echter nog een kloof om te overbruggen. Met het oog daarop heeft de heer [...] behoefte aan nader overleg met de CFO. We hebben een afspraak gemaakt voor een volgende bijeenkomst op **vrijdag 11 augustus a.s. om 09.30 uur [...]**. Intussen zal de heer [...] het hiervoor bedoelde overleg met de CFO en de accountant voeren.*

[...]

- d. Op 11 augustus 2017 heeft de mediator een samenvatting van de op die dag plaatsgevonden mediationbijeenkomst naar partijen en klagers advocaat gezonden. Hierin staat onder meer:

[...]

U kon zich, behoudens enkele verschrijvingen mijnerzijds, vinden in het verslag van de vorige bijeenkomst. U heeft ervoor gekozen om eerst verder te onderzoeken of u overeenstemming kunt bereiken over een vertrekregeling. Ik heb de bijeenkomst onderbroken en apart met u gesproken om te onderzoeken welke bewegingsruimte aan beide zijden bestaat om daarover tot overeenstemming te komen. Hierna hebben we de gezamenlijke bijeenkomst hervat. De heer [...] gaf aan dat hij – ook vandaag – van de DVO geen mandaat heeft gekregen om verder te gaan dan hetgeen hij tijdens de vorige bijeenkomst had aangeboden.

[...]

De heer [...] verwacht dat een regeling waarbij het dienstverband met ingang van 1 februari 2018 eindigt en een deel van de vakantiedagen wordt uitgekeerd, eerder kan rekenen op een mandaat van de CFO. Hij is echter bereid het voorstel van [klager] aan de CFO voor te leggen. Hij zal in de loop van de volgende week aan mij berichten wat de uitkomst daarvan is. Voor het geval de CFO hiervoor geen mandaat geeft, heeft u gesproken over de andere, tijdens de vorige bijeenkomst geformuleerde oplossingsrichtingen. Voor [klager] is een beperking tot werkzaamheden voor J&T geen oplossing. Hij ziet dat als een stap terug. Voor hem is voor zijn terugkeer naar de werkzaamheden die hij voor zijn uitval verrichtte slechts een gesprek met de accountant nodig. Volgens de heer [...] zal zo'n gesprek echter geen oplossing bieden voor de door hem ervaren problematiek en ontbreekt daarom de bereidheid om dat te arrangeren.

[...]

Mocht u geen overeenstemming bereiken over een vertrekregeling, dan zal ik onderzoeken of het zinvol is dat u het gesprek over een hervatting door [klager] van zijn taken in de mediation voortzet."

- e. In beide e-mails (van 10 juli 2017 en van 11 augustus 2017) heeft de mediator voorafgaand aan de samenvatting partijen erop gewezen dat eventueel gedane voorstellen en/of besproken oplossingsrichtingen de partijen bij de mediation niet binden, zolang zij niet over alle punten overeenstemming hebben bereikt, zij daarover zo nodig deskundig advies hebben kunnen inwinnen en deze overeenstemming schriftelijk is vastgelegd in een zogenaamde afsprakenlijst of een vaststellingsovereenkomst.
- f. Bij e-mail van 31 augustus 2017 bevestigt de mediator aan partijen en aan klagers advocaat dat overeenstemming is bereikt over de vertrekregeling. Onder punt 12 (ontbindende voorwaarde) van deze e-mail staat:

"Deze overeenkomst is aangegaan onder de ontbindende voorwaarde dat de Algemeen Directeur van [...] voor vrijdag 8 september 2017 kenbaar heeft gemaakt zijn fiat daaraan te onthouden. [...]

Ik stel voor dat u de bereikte overeenstemming nader uitwerkt in een vaststellingsovereenkomst met de gebruikelijke voorwaarden, voor zover die hiervoor niet reeds aan bod zijn gekomen. [...]"

- g. Bij e-mail van 8 september 2017 heeft de wederpartij aan de mediator en klager en diens advocaat bericht dat de Algemeen Directeur de dag daarvoor kenbaar heeft gemaakt niet in te stemmen met de regeling.
- h. De advocaat van klager heeft hierop bij e-mail van eveneens 8 september 2017 aan de mediator en de wederpartij bericht dat de vaststellingsovereenkomst tot stand is gekomen onder de ontbindende voorwaarde dat de werkgever vóór 8 september kenbaar zou hebben gemaakt dat fiat aan de regeling alsnog zou worden onthouden. Dat is niet gebeurd, reden waarom de vaststellingsovereenkomst afgelopen nacht om 0.00 uur definitief is geworden.
- i. Op 18 september 2017 bericht de mediator partijen en klagers advocaat:

[...]

U verschilt niet van mening over de inhoud van het op 31 augustus jl. bereikte akkoord. U verschilt echter wel van mening of dat bindt. Daarbij gaat het om twee aspecten. U verschilt van mening of tijdig een – juist – beroep op de ontbindende voorwaarde van dat akkoord is gedaan en, voor zover daarvan sprake zou zijn, of daarop, gelet op het ontbreken van een door partijen ondertekende vaststellingsovereenkomst of een afsprakenlijst, een beroep kan worden gedaan.

Ik kan daarover geen uitspraak doen. Dat zou zich niet verdragen met de neutraliteit die ik als mediator behoor te bewaren. Ik kan alleen nog een rol spelen als u bereid bent om opnieuw aan de mediatie tafel plaats te nemen. [...]"

- j. De mediator heeft bij e-mail van 18 september 2017 aan de advocaat van klager bericht:
- “Naar aanleiding van ons telefoongesprek van vanmiddag, waarin u mij toevertrouwde dat u inmiddels namens [klager] een dagvaarding heeft voorbereid en dat deze morgen wordt uitgebracht, richt ik mij apart tot u. U vertelde mij globaal welke vorderingen u tegen [...] heeft geformuleerd. Ik heb hierover nagedacht. De mediationovereenkomst en het daarop toepasselijke reglement van de MfN verplichten partijen zich tijdens de mediation te onthouden van het aanhangig maken van procedures, met uitzondering van maatregeling ter bewaring van rechten. De achtergrond van deze regeling is dat ‘vechten’ het mediationproces bemoeilijkt. Partijen moeten echter wel in staat zijn om hun rechten veilig te stellen, als daarvoor processuele maatregelen nodig zijn, waarbij u onder meer kunt denken aan het instellen van hoger beroep. Het leek mij goed u dit laatste voor te houden, met de vraag of u denkt dat de door u geformuleerde vorderingen als zodanig kwalificeren.”*
- k. Op 19 september 2017 heeft de advocaat van klager een dagvaarding aan de wederpartij laten betekenen.
- l. Hierop heeft de wederpartij bij e-mail van 20 september 2017 gereageerd. Deze e-mail heeft de wederpartij ook CC naar de door haar inmiddels ingeschakelde advocaat gezonden. In deze e-mail bericht de wederpartij onder meer dat de loonbetaling aan klager per 12 september 2017 zal worden stopgezet.
- m. Bij e-mail van eveneens 20 september 2017 heeft de mediator aan beide partijen bericht:
- “Het staat ieder van de partijen in een mediation vrij om de mediation te beëindigen, indien hij meent daarbuiten een beter resultaat te kunnen behalen. Het in mediation proberen tot een oplossing te komen is echter slecht te combineren met het tegelijkertijd voeren van een procedure. Dat bezwaart het -toch al ingewikkelde- proces.”*
- n. Uiteindelijk hebben partijen alsnog een vaststellingsovereenkomst gesloten.
- o. In december 2017 is de mediation beëindigd.
- p. Klager heeft op 31 juli 2019 een klacht tegen de mediator ingediend bij de Stichting Kwaliteit Mediators (SKM). Dit heeft niet tot oplossing van de klacht geleid, waarna klager een klacht bij de Tuchtcommissie heeft ingediend.

3. De klacht en het verweer

Klager stelt zich op het standpunt dat de mediator zich schuldig heeft gemaakt aan schending van diverse gedragsregels.

Klager heeft de gang van zaken tijdens de mediation niet als gelijkwaardig ervaren en betoogt daarmee dat Gedragsregel 5 is geschonden. De werkgever frustreerde een eenvoudige oplossing en de mediator heeft nagelaten de reden hiervan te onderzoeken. Er werd een beroep op klager gedaan om toe te werken naar de totstandkoming van een beëindigingsovereenkomst, terwijl terugkeer op de werkvloer nog het primaire doel van de mediation was. Ook had klager de indruk dat van hem wel werd verlangd zijn eisen af te zwakken, maar van de werkgever niet.

Daarnaast begrijpt de Tuchtcommissie de klachten van klager aldus dat zij heeft gehandeld in strijd met Gedragsregel 2 inzake transparantie, Gedragsregel 7 inzake competentie en Gedragsregel 8 inzake werkwijze. Klager heeft dit als volgt toegelicht. De mediator heeft naar opvatting van klager niet goed onderzocht wat het mandaat was van de gesprekspartners aan werkgeverskant. Hierdoor is kostbare tijd verloren gegaan (klager en zijn advocaat zaten tijdens de tweede mediationbijeenkomst veelal in de wachtkamer terwijl de onderhandelaars van werkgeverskant probeerden te regelen voor een hoger bedrag mandaat te verkrijgen). En later bleek ook dat – tegen de verwachtingen in – de Algemeen Directeur (CEO) de afgesproken regeling nog moest accorderen. Dat heeft hij toen niet gedaan. Klager betoogt dat hij daarmee niet met de juiste mensen aan tafel heeft gezeten en dat de mediation daarmee geen kans had.

De mediator heeft verder de gemaakte afspraken, met name het voorbehoud van accordering door de CEO voor 8 september 2017 niet duidelijk vastgelegd. Dit heeft weer tot discussies tussen partijen geleid over de vraag of de CEO nu wel of niet tijdig had gereageerd. Volgens klager was de CEO te laat en was de overeenkomst definitief geworden. Na 8 september 2017 is de mediator vervolgens, zo stelt klager, ook niet helder in de communicatie geweest en heeft zij het proces niet goed bewaakt. De vraag van de mediator aan partijen of zij verder wilden

onderhandelen impliceerde naar opvatting van klager ten onrechte dat er ondanks de gemaakte afspraken nog ruimte voor onderhandeling zou zijn.

Ook heeft de mediator met de werkgever apart gesproken over een finaal voorstel dat de goedkeuring van de CEO zou kunnen wegdragen en heeft zij toegelaten dat een vertrouwelijke e-mail van 20 september 2017 hierover CC naar de advocaat van de werkgever werd doorgestuurd zonder toestemming van klager. De mediator heeft de werkgever ook niet gecorrigeerd toen deze meldde dat per 12 september 2017 de loonbetaling aan klager zou worden stopgezet.

De mediator betwist dat zij zich klachtwaardig heeft gedragen. Zij wijst erop dat zij op grond van artikel 2.2. van de mediationovereenkomst niet verantwoordelijk is voor de inhoud van de vaststellingsovereenkomst. De mediator onderzoekt welke ruimte er is om tot een oplossing te komen. De door klager voorgestelde oplossing is wel degelijk met de wederpartij besproken en onderzocht is of er bij de werkgever ruimte kon worden gevonden voor die oplossing. Beide partijen wensten echter ook de optie van een vertrekregeling te onderzoeken. De mediator betwist dat zij alleen een beroep op klager heeft gedaan om zijn eisen af te zwakken en tot een vertrekregeling te komen. Beide partijen hebben bewogen nadat zij had onderzocht wat de onderhandelingsruimte was.

De mediator voert verder aan te hebben onderzocht of de onderhandelaars namens de werkgever bevoegd waren de mediationovereenkomst te sluiten en om namens de werkgever bindende afspraken te maken. Hierbij hebben deze onderhandelaars gemeld dat zij daartoe, binnen een zeker mandaat, bevoegd waren en dat zij in het geval het mandaat ontoereikend was, de CFO zouden moeten raadplegen. Zij hebben toen niet vermeld dat ook de CEO eventueel gemaakte afspraken nog moest accorderen. Gelet op het functieniveau van de onderhandelaars en van de mandaatverlener, was er geen aanleiding om aan juistheid van de mededelingen te twijfelen. Dat later bleek dat toch ook toestemming van de CEO vereist was, heeft de mediator net zo verbaasd als klager.

Verder verwijst de mediator naar artikel 5.2 van het MfN-reglement en artikel 10 van de mediationovereenkomst, op grond waarvan iedere partij op elk moment mag terugkomen op elk voorstel, zolang geen volledige overeenstemming is bereikt die is vastgelegd in een door beide partijen ondertekend document. Ook staat in artikel 10.2 van de mediationovereenkomst dat partijen in de gelegenheid worden gesteld om de uiteindelijke oplossing eerst met hun eventuele adviseurs te bespreken, voordat zij de vaststellingsovereenkomst of afsprakenlijst ondertekenen. Totdat er een vaststellingsovereenkomst was mochten beide partijen nog terugkomen op de in de e-mail van 31 augustus 2017 vastgelegde afspraken.

De mediator betwist dat zij de afspraken in de e-mail van 31 augustus 2017, en met name de ontbindende voorwaarde, onduidelijk heeft verwoord. Echter, de inhoud van de e-mail van 31 augustus 2017 was niet bindend totdat, zoals uit de hiervoor genoemde artikelen van het MfN-reglement en de mediationovereenkomst blijkt, de gemaakte afspraken zijn vastgelegd in een document dat door beide partijen is ondertekend. Dat de werkgever niet tijdig een beroep heeft gedaan op de ontbindende voorwaarde is dan ook eigenlijk niet belangrijk.

Ook na 8 september 2017 heeft de mediator zich naar haar mening niet verwijtbaar gedragen. Ingevolge artikel 4.3 van de mediationovereenkomst is het de mediator toegestaan afzonderlijk en vertrouwelijk met partijen te communiceren. Zij heeft bij de werkgever onderzocht of er nog ruimte was om alsnog tot een regeling te komen die in de buurt kwam van de eerder afgesproken regeling en die door de CEO geaccordeerd zou kunnen worden. De werkgever heeft toen meegedeeld of en in hoeverre daartoe bereidheid bestond. Zonder toestemming van de werkgever mocht zij klager over de inhoud daarvan niet informeren. Hiermee heeft de mediator geen regel geschonden.

De mediator voert voorts aan dat zij naar aanleiding van de e-mail van de werkgever van 20 september 2017 per e-mail contact heeft opgenomen met de werkgever (met afschrift aan klager), waarbij zij heeft vermeld dat, als de werkgever informatie over de inhoud van de mediation met de advocaat wilde delen, daarvoor instemming van klager nodig was en dat de advocaat dan moest bevestigen dat zij de geheimhoudingsverplichting zou naleven. Bij e-mail van 25 september 2017 heeft de mediator de werkgever daar nogmaals op gewezen. Op dit punt heeft zij dan ook naar haar mening correct gehandeld.

Ten aanzien van het verwijt van klager dat zij de werkgever niet heeft gecorrigeerd toen deze meldde de loonbetaling per 12 september 2017 stop te zetten voert de mediator aan dat zij beide partijen bij e-mail van 20 september 2017 in overweging heeft gegeven de rechtspositionele maatregelen (waaronder de dreiging met stopzetting van loonbetaling) achterwege te laten. Tot stopzetting van de loonbetaling is het ook nooit gekomen omdat klager nog arbeidsongeschikt bleek te zijn. Ook hier was volgens de mediator geen sprake van klachtwaardig gedrag.

De mediator is van opvatting dat haar handelen in overeenstemming is geweest met dat wat van een redelijk bekwaam en redelijk handelend mediator mag worden verwacht. Zij is dan ook van opvatting dat de klacht ongegrond moet worden verklaard.

4. De beoordeling

Uitgangspunt voor het handelen van de mediator is zijn neutrale en onpartijdige rol (Gedragsregel 5). De mediator is er voor alle partijen, en geeft in daad en woord geen blijk van een voorkeur voor (één van) partijen. Van de mediator mag worden verwacht dat hij er tijdens het mediationproces ook steeds voor waakt dat zijn onpartijdigheid niet in het geding is. Daarnaast dient een mediator zichzelf kritisch te volgen in zijn handelen en zijn neutrale en onpartijdige rol doorlopend te bewaken

Op grond van Gedragsregel 2 (transparantie) is de mediator gehouden partijen duidelijkheid te verschaffen over het mediationproces, inclusief zijn eigen rol daarin. De mediator maakt kwesties met of tussen partijen bespreekbaar en is duidelijk over zijn aanpak en wat partijen van hem mogen verwachten. Openheid en duidelijkheid zijn essentieel voor het opbouwen van vertrouwen en een goede werkrelatie met partijen.

Gedragsregel 7 (competentie) houdt in dat de mediator een mediation alleen aanneemt wanneer hij over de nodige kwaliteiten beschikt om de mediation goed te laten verlopen. Tot de van de mediator te verwachten kennis hoort kennis van communicatie en conflictoplossing, onderhandelingsconcepten en interventietechnieken.

Verder is de mediator op grond van Gedragsregel 8 (werkwijze) verantwoordelijk voor het bewaken van het mediationproces. De mediator zorgt voor een evenwichtige behandeling van de kwestie en bevordert zoveel mogelijk dat iedere partij op gelijkwaardige wijze aan bod komt, in voldoende mate toegang heeft tot de benodigde informatie en de ruimte heeft om zo nodig financiële, juridische, psychologische of andere adviseurs te raadplegen.

Uit de door de mediator geschetste gang van zaken, die inhoudelijk door klager niet is betwist, blijkt dat diverse opties om het arbeidsconflict te beslechten met klager en de werkgever zijn besproken, maar dat beide partijen, dus ook klager, daarnaast de optie van een vertrekregeling wilden onderzoeken en dat dit op een bepaald moment ook de enige bespreekbare optie bleek te zijn. De werkgever zag geen heil in een gesprek met de accountant dus aan die wens van klager kon dan ook niet worden tegemoetgekomen. De mediator heeft betwist dat zij klager in de richting van een vertrekregeling heeft geduwd en dat zij daarbij klager heeft aangeraden om water bij de wijn te doen. Zij heeft aangegeven bij beide partijen te hebben onderzocht wat de onderhandelingsruimte was. Tegenover deze betwisting heeft klager onvoldoende feiten

en omstandigheden gesteld op grond waarvan geoordeeld zou moeten worden dat zijn stelling juist is. Uit hetgeen ter zitting is besproken volgt juist dat klager tijdens deze bespreking werd bijgestaan en ondersteund door zijn eigen advocaat, en dat de te volgen route ook steeds met klager en zijn advocaat is afgestemd. Van het niet gelijkwaardig behandelen van partijen is de Tuchtcommissie dan ook niet gebleken.

De mediator heeft naar het oordeel van de Tuchtcommissie ook voldoende onderzocht wat het mandaat was aan werkgeverszijde. Dat de onderhandelaars van werkgevers daarbij niet hebben vermeld dat uiteindelijk ook nog instemming van de CEO met de regeling was vereist, kan de mediator in redelijkheid niet worden tegengeworpen. Zij heeft verklaard net zo verbaasd te zijn als klager dat – naast de met partijen in de mediation besproken terugkoppeling naar de CFO – ook nog instemming van de CEO nodig was.

Evenmin volgt de Tuchtcommissie klager in zijn stelling dat de onduidelijke (en ongelukkige) vastlegging van de gemaakte afspraken, met name het voorbehoud van accordering door de CEO voor 8 september 2017 klachtwaardig handelen van de mediator oplevert. De mediator heeft in haar verweerschrift en tijdens de hoorzitting uitvoerig uitgelegd hoe de e-mail van 31 augustus 2017 met daarin de gemaakte afspraken tussen partijen, en de daarin opgenomen ontbindende voorwaarde, tot stand is gekomen en in welke context deze e-mail moet worden geplaatst. Ook heeft zij onweersproken gesteld dat alle afspraken en formuleringen steeds zijn afgestemd met de advocaat van klager en de werkgever. De e-mail van 31 augustus 2017 met daarin de vastlegging van afspraken was specifiek ten behoeve van klager opgesteld en bij de formulering is aangesloten bij wat voor het UWV acceptabel zou zijn ter voorkoming van uitstel van klagers aanspraken op een WW-uitkering vanwege de verplichte fictieve opzegtermijn. De advocaat van klager heeft toen naar de mediator toe haar voorkeur uitgesproken voor een ontbindende voorwaarde omdat zij verwachtte dat het risico daarmee kleiner was dat het UWV de datum van 31 augustus 2017 niet zou zien als datum waarop daadwerkelijke overeenstemming over de vertrekregeling was bereikt. De mediator heeft verder toegelicht dat ook om die reden het gebruikelijke voorbehoud (gebaseerd op artikel 10.1 en 10.2 van de mediationovereenkomst) dat gemaakte afspraken pas geldig worden als zij schriftelijk zijn vastgelegd (welk voorbehoud zij in andere e-mails steeds standaard heeft vermeld) welbewust achterwege heeft gelaten in de e-mail van 31 augustus 2017. De Tuchtcommissie is van oordeel dat de formulering van die afspraken in het belang van klagers rechtspositie richting het UWV is gekozen, in nauw overleg met klager en zijn advocaat, en dat de mediator op dit punt zorgvuldig heeft gehandeld. Waar klager de mediator verwijt dat zij de ontbindende voorwaarde anders had moeten formuleren, faalt dit verwijt dan ook. Daarnaast oordeelt de Tuchtcommissie dat de mediator ook daarna geen klachtwaardig handelen kan worden verweten. Anders dan klager betoogt was het niet aan de mediator om de werkgever “aan te spreken”. De mediator heeft een afgewogen keuze gemaakt om, toen er mogelijk sprake was van het te laat invoeren van de ontbindende voorwaarde door de werkgever en hierover een (juridische) discussie tussen partijen ontstond, aan partijen over te laten met de mediation verder te gaan of niet. Dat de mediator zich toen heeft ingespannen en een één-op-één gesprek (caucus) met de werkgever heeft gevoerd, waarin de mogelijkheden werden besproken tot het verder onderhandelen en om te bezien of de CEO alsnog bereid was zijn akkoord te geven, is toegestaan en dus niet klachtwaardig. In dit verband zou hooguit kunnen worden gezegd dat de mediator verantwoordelijkheden op zich heeft genomen, die mogelijk meer bij partijen horen. Echter niet in een mate die klachtwaardig is.

Verder heeft de mediator met betrekking tot de vertrouwelijkheid adequaat gereageerd richting de werkgever toen deze een eigen externe advocaat inschakelde, door de werkgever er per e-mails van 20 en 25 september 2017 op te wijzen dat voor het delen van informatie uit de mediation met de advocaat instemming van klager en een geheimhoudingsverklaring van de advocaat nodig was. Klager heeft deze lezing niet gemotiveerd weersproken.

Ook heeft de mediator beide partijen ervoor gewaarschuwd dat het in mediation proberen tot een oplossing te komen zich slecht verdraagt met het voeren van procedures, zoals een eventuele loonstop. Niet is komen vast te staan dat de mediator de werkgever ten onrechte niet heeft gecorrigeerd, nog los van het feit dat de loonstop uiteindelijk niet is doorgevoerd.

De Tuchtcommissie concludeert dat de mediator geen gedragsregels heeft geschonden en zij zich als een redelijk handelend mediator heeft gedragen. Zij heeft niet in strijd met de belangen van klager gehandeld.

Gelet op het bovenstaande verklaart de Tuchtcommissie de klachten ongegrond.

5. De beslissing

De Tuchtcommissie:

- verklaart de klachten ongegrond.