

Stichting Tuchtrechtspraak Mediators

DE TUCHTCOMMISSIE VAN DE STICHTING TUCHTRECHTSPRAAK MEDIATORS

HEEFT DE NAVOLGENDE BESLISSING GEGEVEN IN ZAAK
M-2022-8 van:

A,
wonende te X,
verder te noemen: klager,

tegen:

B,
kantoorhoudende te Y,
gemachtigde: mr. C,
verder te noemen: de mediator.

1. De procedure

- 1.1. Met een e-mail van 12 juni 2022 met bijlagen heeft klager bij de Tuchtcommissie een klacht ingediend over het handelen van de mediator.
- 1.2. De mediator heeft op 8 juli 2022 een verweerschrift (met bijlagen) ingediend.
- 1.3. De Tuchtcommissie heeft verder kennis genomen van het e-mailbericht van klager van 18 november 2022 en de reactie daarop van de mediator van 23 november 2022. Het e-mailbericht van klager van 22 november 2022 is door de Tuchtcommissie niet aanvaard, omdat met het sluiten van de mondelinge behandeling het inhoudelijk debat tussen klager en de mediator is gesloten.
- 1.4. De mondelinge behandeling van de klacht heeft plaatsgevonden op 18 november 2022 te Den Haag. Hierbij waren klager en de mediator, vergezeld van haar gemachtigde, aanwezig.

2. Enkele vaststaande feiten

- 2.1. Eind augustus 2021 heeft klager contact opgenomen met de mediator over een mogelijke mediation tussen hem en zijn werkgever, de gemeente X (hierna: de werkgever), in een arbeidsrechtelijk geschil over de re-integratie van klager na zijn ziekmelding in september 2020. Op 8 oktober 2021 heeft de mediator aan klager en de werkgever de mediationovereenkomst toegestuurd. Hierin staan klager en de re-integratieregisseur namens de werkgever als deelnemers aan de mediation vermeld. Als omschrijving van de kwestie is opgenomen dat "partijen goede onderlinge afspraken willen maken". Verder is bepaald dat de mediation aanvangt op 30 september 2021, dat de mediator en partijen zich zonder enig voorbehoud verplichten tot geheimhouding en dat het (door de werkgever te betalen) honorarium van de mediator € 2.000 (exclusief btw) bedraagt. Op 25 oktober 2021 heeft klager de mediator laten weten dat hij niet akkoord gaat met de mediationovereenkomst vanwege het geheimhoudingsbeding. Op 27 oktober 2021 heeft hij dit per e-mail bevestigd aan de mediator, met cc aan de werkgever, en daarbij aangegeven dat hij begrijpt dat mediation daarmee is uitgesloten.

- 2.2. Bij brief van 9 november 2021 heeft de werkgever aan klager medegedeeld dat hij zijn re-integratieverplichtingen moet nakomen en zijn medewerking aan de mediation moet verlenen. Klager heeft hieraan op dat moment geen gehoor gegeven, waarna de werkgever een loonstop heeft opgelegd aan klager.
- 2.3. Op 21 november 2021 heeft klager opnieuw contact opgenomen met de mediator met vragen over de geheimhouding in mediation en wat de mediation zou betekenen voor zijn klacht tegen de re-integratieregisseur, die hij in september 2021 had ingediend bij het Meldpunt Integratie. Vervolgens heeft klager te kennen gegeven dat hij toch de mediation wilde starten. De werkgever was daartoe ook nog steeds bereid, maar wilde wel dat de re-integratieregisseur samen met de teammanager zou deelnemen aan de mediation. Klager heeft hiermee ingestemd. De loonstop is vervolgens opgeheven.
- 2.4. Op 30 november 2021 heeft de mediator een voorgesprek gevoerd met klager. De mediator heeft klager toen de mediationovereenkomst laten tekenen die zij eerder, op 8 oktober 2021, naar partijen had gestuurd.
- 2.5. Op 1 december 2021 heeft de mediator een voorgesprek met de re-integratieregisseur en de teammanager gevoerd. De mediator heeft hen toen een andere versie van de mediationovereenkomst laten ondertekenen. In deze versie staan vier deelnemers (klager, de re-integratieregisseur en de teammanager namens werkgever en de mediator) aan de mediation vermeld. De omschrijving van de kwestie luidt dat "partijen weer met elkaar in gesprek willen komen". Verder is de startdatum van de mediation bepaald op 30 november 2021 en is bepaald dat het (door de werkgever te betalen) honorarium van de mediator € 180 per uur (exclusief btw) bedraagt. De afspraak rond de geheimhouding is ongewijzigd. De mediator heeft op dat moment zelf niet haar handtekening onder de mediationovereenkomst gezet, omdat zij constateerde dat klager een andere versie had ondertekend.
- 2.6. Vervolgens is een eerste gezamenlijke mediationgesprek gepland op 20 januari 2022.
- 2.7. Op 14 december 2021 heeft klager een e-mail gestuurd aan de re-integratieregisseur, met cc aan de mediator en de teammanager, waarin hij onder meer het volgende schrijft:

"Ik weet dat je gemandateerd bent om brieven in ieders naam te mogen schrijven vwb afdelingshoofden en directieleden. Zo ben je blijkbaar ook gemachtigd om vanuit andermans mailboxen berichten te mogen versturen, zoals bijvoorbeeld vanuit die van [de directrice]. Dit zal juridisch misschien wel mogen, maar het wordt al snel een andere zaak wanneer jij er je persoonlijke gramschap en onwaarheden in gaat verwerken. Dan wordt het niet alleen vals maar ook een vorm van machtsmisbruik. (...) Waarom kun je mij zelf niet persoonlijk antwoorden. Moet je ook dit weer op deze manier doen om er jouw framing tav mijn persoon een nieuwe impuls mee te geven?

(...)

Ik herhaal mijn verzoek aan jou andermaal om het gezamenlijke mediation gesprek op de kortst mogelijke termijn te laten plaatsvinden.

Wanneer een voorgesprek binnen een week geregeld kan zijn, dan moet een urgent gezamenlijk gesprek zeker binnen een afzienbare tijd van hooguit 3 weken te verwezenlijken zijn.

Een uitstel van 6 weken valt niet te rijmen met de 5 voorafgaande aangetekende brieven binnen een tijdsbestek van 2 weken en het is er puur op gericht om de zaak te traineren door mij financieel te raken nu ik ook al langer dan een maand zo maar werkeloos naar huis gestuurd ben door jou sinds 9 november 2021.

Op 12 januari 2022 is dat dus meer dan 2 maanden en ondertussen weiger je mij ander werk aan te bieden, zodat ik met een loonkorting van 25% te maken krijg.

(...)

Met dit tijdrekken verstrijkt mijn maximaal 104 weken durende ziektewet periode ook onnodig onverrichter zake, terwijl de mediation absoluut geen opschortende werking mag hebben op het re-integratieproces. (...)"

- 2.8. De re-integratieregisseur heeft de e-mail van klager doorgestuurd naar de directrice van de werkgever. De werkgever heeft vervolgens deze e-mail betrokken in zijn besluit om een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met klager in te dienen bij de kantonrechter.
- 2.9. Eveneens op 14 december 2021 heeft klager de mediator per e-mail verzocht om een ondertekend exemplaar van de mediationovereenkomst. De mediator heeft daarop telefonisch contact opgenomen met klager en hem gemeld dat zij hem per abuis de verkeerde versie van de mediationovereenkomst heeft laten tekenen. Klager heeft de mediator vervolgens per e-mail verzocht om evengoed een exemplaar van het door hem ondertekende stuk toe te sturen en gevraagd of "*deze valse start*" betekent dat er nog geen "*officiële mediation*" gaande is. De mediator heeft daarop klager, de re-integratieregisseur en de teammanager in de avond van 14 december 2021 per e-mail laten weten dat door een "foutje" van haar kant de eerste versie van de mediationovereenkomst aan klager ter ondertekening is voorgelegd, maar dat dit niets afdoet aan de geldigheid van de mediationovereenkomst en dat zij zojuist (via Adobe Sign) de digitale ondertekening van de mediationovereenkomst in gang heeft gezet. Zij heeft partijen verzocht om de mediationovereenkomst zo snel mogelijk te ondertekenen.
- 2.10. Op 15 december 2021 heeft klager de mediator bericht dat zij zijn vertrouwen in haar ernstig heeft beschaamd. Klager verwijt de mediator dat zij hem niet onmiddellijk heeft geïnformeerd toen zij naar eigen zeggen op 1 december 2021 ontdekte dat de door hem ondertekende mediationovereenkomst niet klopte. Ook heeft de mediator geprobeerd klager "*een ongeloofwaardig verhaal op de mouw (...) te spelden*" toen hij haar verzocht om de door alle partijen ondertekende mediationovereenkomst aan hem toe te sturen. Klager schrijft verder dat er nog geen officiële mediation heeft plaatsgevonden, omdat er geen gezamenlijk ondertekende mediationovereenkomst is. Klager heeft zijn e-mail afgesloten met het verzoek aan de mediator om haar eigen conclusies te trekken en de eer aan haarzelf te houden door zich definitief terug te trekken uit "*deze mislukte poging tot mediation*".
- 2.11. De mediator heeft klager vervolgens laten weten dat het in de rede ligt dat klager de mediation beëindigt, omdat hij geen vertrouwen meer in haar heeft. Zij heeft verder ontkend dat zij heeft gelogen en klager iets op mouw heeft gespeld. Volgens de mediator heeft zij bij het uitprinten van de mediationovereenkomst een foutje gemaakt. Daar kwam zij achter toen de teammanager en de re-integratieadviseur tijdens het voorgesprek wilden ondertekenen. Zij vertrouwde erop dat de mediationovereenkomst alsnog op korte termijn zou worden ondertekend en wilde dat digitaal doen of tijdens de eerste gezamenlijke bijeenkomst. De mediator heeft haar excuses aangeboden voor het feit dat zij dit niet expliciet heeft gemeld aan klager.
- 2.12. Nadat klager de mediator berichtte dat hij het gepast vond dat de mediator de mediation zou beëindigen met als reden dat zij "ernstige fouten heeft gemaakt", heeft de mediator hem op 15 december 2021 laten weten dat zij de mediation beëindigt, omdat hij geen vertrouwen meer in haar heeft.
- 2.13. Klager heeft de mediator vervolgens, op 16 december 2021, verzocht om een foto van de vier door hem ondertekende exemplaren van de mediationovereenkomst. De mediator heeft dat in eerste instantie geweigerd met als reden dat het geen enkele zin heeft om onjuiste documenten rond te sturen. De mediator heeft vervolgens ingestemd met het verzoek van klager dat hij bij haar op kantoor zou langskomen om de door hem ondertekende exemplaren van de mediationovereenkomst in te zien, mits hij hiervoor een bedrag van € 108,90 in contanten zou betalen. Na discussie met klager heeft de mediator uiteindelijk op 18 december 2021 vier foto's toegestuurd van het laatste blad van de mediationovereenkomst met daarop de handtekening van klager. Op dit blad staan drie deelnemers aan de mediation vermeld.

- 2.14. Op 6 oktober 2021 heeft de mediator voor de mediation een bedrag van € 2.000 (exclusief btw) in rekening gebracht aan de werkgever, gevolgd door een factuur op 10 december 2021 voor een bedrag van € 1.470 (exclusief btw) en een factuur op 24 december 2021 voor een bedrag van € 530 (exclusief btw).
- 2.15. Bij beschikking van 18 mei 2022 heeft de kantonrechter in de rechtbank Z de arbeidsovereenkomst tussen klager en de werkgever met ingang van 1 juli 2022 ontbonden wegens een verstoorde arbeidsrelatie met toekenning van een transitievergoeding aan klager. Klager heeft hoger beroep ingesteld tegen deze beschikking. Op dit hoger beroep was tijdens de mondelinge behandeling van de klacht nog niet beslist.

3. De klacht en het verweer

De klacht

- 3.1. De mediator heeft de door klager ondertekende mediationovereenkomst niet laten ondertekenen door de re-integratieregisseur en de teammanager tijdens het voorgesprek op 1 december 2021. De mediation is daarom toen niet van start gegaan (vergelijk artikel 3 van het MfN-Mediationreglement, hierna: het Reglement). De mediator heeft klager hierover niet geïnformeerd, terwijl zij wist hoe precair de situatie tussen de re-integratieregisseur en klager was. Zij heeft klager daardoor in een hachelijke positie gebracht, omdat hij uitgaande van de beslotenheid van de mediation op 14 december 2021 scherpe vragen heeft gesteld aan de re-integratieregisseur die tot opheldering over zijn re-integratie zouden kunnen leiden. De werkgever heeft dat als onacceptabel aangemerkt en gebruikt ter legitimering van de ontslagaanvraag. Gezien de werkwijze van de re-integratieregisseur kan het bijna niet anders dan dat de mediator zijn valstrik heeft willen faciliteren, door (i) op verzoek van de re-integratieregisseur passief en nalatig te handelen in de hoop dat klager zich te buiten zou gaan aan ernstig verwijtbaar gedrag voordat de mediation officieel begonnen zou zijn en (ii) klager in de waan te laten dat de geheimhouding en mediation van kracht waren. Toen klager vervolgens inzage wilde hebben in de door hem ondertekende mediationovereenkomst, heeft de mediator geprobeerd hem een poot uit te draaien door hiervoor betaling te verlangen. Klager verwijt de mediator tevens dat het eerste gezamenlijke gesprek pas op 12 januari 2022 kon plaatsvinden. Dit zorgde voor een enorme opschortende werking in het re-integratieproces. Klager vraagt zich verder af hoe het kan dat de mediator hem op 30 november 2021 heeft gevraagd of, nu zij van de werkgever heeft vernomen dat de integriteitsmelding nog loopt, het klopt dat de melding on hold staat, zulks gelet op de eerdere mededeling van de behandelaar bij het Meldpunt Integriteit dat hij geen contact heeft gehad met de re-integratieadviseur. Klager concludeert op grond van dit alles dat de mediator hem voor het exorbitante bedrag van € 4.840 (inclusief btw) heeft uitgeleverd aan de werkgever.

Het verweer

- 3.2. De mediator betwist dat zij zich schuldig heeft gemaakt aan klachtwaardig gedrag. Zij voert aan dat zij klager tijdens het voorgesprek op 30 november 2021 abusievelijk de verkeerde versie van de mediationovereenkomst heeft laten ondertekenen. Zij ontdekte dit toen de teammanager en de re-integratieregisseur op 1 december 2021 de juiste versie tekenden. Omdat zij wilde dat iedereen hetzelfde document zou ondertekenen en het wijzigen met pen zou leiden tot een rommelig document, heeft zij toen haar handtekening niet gezet. Partijen hebben weliswaar verschillende versies ondertekend, maar de inhoud daarvan is identiek en beide partijen hadden de wil om te tekenen en met de mediation te starten. De mediation is daarom op 30 november 2021 van start gegaan. Op 14 december 2021 heeft de mediator alsnog de juiste mediationovereenkomst ter ondertekening toegestuurd aan partijen. Omdat klager de

mediator deze ommissie zo zwaar aanrekende dat hij het vertrouwen in haar opzegde, had zij geen andere keuze dan de mediation te beëindigen.

- 3.3. Omdat het rondsturen van onjuiste stukken geen enkel doel dient en de mediation reeds was geëindigd, heeft de mediator aanvankelijk geweigerd om de door klager ondertekende versie van de mediationovereenkomst naar hem toe te sturen. Als gevolg van klagers aanhoudende dreigementen en stalkingsgedrag heeft zij uiteindelijk toch één foto van de ondertekende overeenkomst naar hem opgestuurd. Omdat klager het toen nog steeds niet vertrouwdde en de mediator hoopte dat dit hem rust zou geven, heeft zij alsnog foto's rondgestuurd van alle door klager ondertekende exemplaren.
- 3.4. Klager heeft zijn e-mail aan de re-integratieregisseur van 14 december 2021 geheel op eigen initiatief geschreven, buiten de mediator om en tegen de afspraak in dat partijen zich jegens de mediator en elkaar zouden onthouden van acties en gedragingen die de mediation in ernstige mate bemoeilijken of belemmeren.
- 3.5. Vanwege het einde van het jaar, vakanties en feestdagen kon het eerste gezamenlijke gesprek pas op 20 januari 2022 plaatsvinden. Toen klager hiertegen bezwaar maakte, heeft de mediator contact opgenomen met de werkgever om te kijken of het gesprek vervroegd kon worden. Dat bleek agenda-technisch niet mogelijk. Dit heeft weliswaar voor enige vertraging in het mediationtraject gezorgd, maar dat was niet met opzet.
- 3.6. Klager heeft met de mediator gesproken over het opschorten van de integriteitsmelding. De mediator weet niet hoe de werkgever te weten is gekomen dat de integriteitsmelding nog zou lopen. Zij heeft daarbij geen betrokkenheid gehad.
- 3.7. De mediator heeft steeds professioneel, onpartijdig, integer, consciëntieus en naar de regels gehandeld. Zij heeft klager op geen enkele wijze benadeeld en niet onder één hoedje met de werkgever gespeeld. Zonder toedoen van klager zou de mediationovereenkomst door iedereen digitaal zijn ondertekend. Er was geen enkele reden om te veronderstellen dat dit niet zou gebeuren, omdat een datum voor het eerste gezamenlijke gesprek al was gepland en de werkgever de insteek had om met klager afspraken te maken en hem verder te helpen. Het was klager die niet verder wilde met de mediation en de mediator onder druk zette om de mediation te beëindigen.

4. De beoordeling

- 4.1. De Tuchtcommissie stelt voorop dat beide partijen er terecht van uitgaan dat het handelen van de mediator onder het toepassingsbereik van de Gedragsregels voor de MfN-registermediator (hierna: de Gedragsregels) valt. De mediator is immers door beide partijen gevraagd om als mediator op te treden en zo heeft zij zich ook altijd naar partijen toe gepresenteerd. De omstandigheid dat beide partijen de aan hun voorgelegde mediationovereenkomst voor akkoord hebben ondertekend, wijst erop dat zij ook de wil hadden om onder begeleiding van de mediator een mediationtraject te volgen. Dat mogelijk geen (perfecte) mediationovereenkomst tot stand is gekomen (wat klager stelt, maar de mediator betwist) kan daarom in redelijkheid niet tot gevolg hebben dat de mediator daardoor niet gebonden is aan de Gedragsregels. Daarmee kan in het midden blijven of sprake is van een (perfecte) mediationovereenkomst, nog daargelaten dat dit een civielrechtelijke kwestie betreft die buiten het bereik van deze klachtprocedure valt.
- 4.2. Bij de beoordeling van de vraag of de mediator de Gedragsregels heeft geschonden, neemt de Tuchtcommissie de uit het dossier gebleken feiten en omstandigheden tot uitgangspunt en bepaalt zo nodig zelf welke Gedragsregel is geschonden. Voor gegrondverklaring van een klacht is vereist dat de verweten gedraging met een voldoende mate van zekerheid vaststaat.

- 4.3. In de kern wordt de mediator een gebrek aan integriteit, transparantie, onpartijdigheid en regie in het mediationproces verweten. Daarop hebben de Gedragsregels 1, 2, 5 en 8 betrekking.
- 4.4. Gedragsregel 1 ('Beroepsethiek en integriteit') bepaalt dat de mediator zich moet gedragen zoals van een behoorlijk mediator mag worden verwacht. Deze Gedragsregel is de basis voor het optreden van de mediator en de kapstok voor alle overige Gedragsregels. Integriteit is de basale kernwaarde voor de mediator. Een andere kernwaarde is transparant handelen (Gedragsregel 2 'Transparantie'). De mediator dient partijen duidelijkheid te geven over het mediationproces, inclusief zijn of haar eigen rol daarin. Openheid en transparantie zijn essentieel voor het opbouwen van vertrouwen en een goede werkrelatie met partijen. Ook in zijn of haar contacten dient de mediator transparant te zijn door beide partijen gelijktijdig en op gelijke wijze te informeren. Dit is van belang omdat de mediator dient te waken voor zijn of haar neutrale en onpartijdige positie (Gedragsregel 5 'Onpartijdigheid') en zich bewust moet zijn van het mogelijke gevaar dat zijn of haar handelen bij eenzijdige contacten de schijn van partijdigheid oproept. Het vertrouwen bij partijen dat de mediator neutraal en onpartijdig is, is essentieel voor de kwaliteit van het mediationproces. Verder is de mediator op grond van Gedragsregel 8 ('Werkwijze') verantwoordelijk voor het mediationproces. Hij of zij bewaakt het mediationproces en voert hierover de regie. De mediator dient de mediation met de nodige voortvarendheid te behandelen en daarvoor voldoende tijd beschikbaar te maken. Hij of zij geeft uitleg over het mediationproces en de inhoud van de mediationovereenkomst en verifieert of partijen begrijpen welke voorwaarden en consequenties er aan ondertekening van de mediationovereenkomst zijn verbonden. De mediator is daarnaast verantwoordelijk voor de contractuele vastlegging. Hij of zij sluit voorafgaand aan de mediation met alle partijen een schriftelijke overeenkomst die ten minste de vertrouwelijkheid en vrijwilligheid omvat (Gedragsregel 8.2).
- 4.5. Vaststaat dat de mediator klager een andere versie van de mediationovereenkomst heeft laten ondertekenen dan de werkgever. Zij heeft klager hierover niet onmiddellijk geïnformeerd toen zij dit tijdens het voorgesprek met de werkgever constateerde en om die reden besloot niet met de werkgever mee te ondertekenen. Pas na (bijna) twee weken werd het klager bekend dat er niet één door alle partijen én de mediator ondertekend stuk bestond. Dat de mediator klager toen informeerde over de gang van zaken rondom de ondertekening, deed zij bovendien niet uit eigener beweging, maar was uitsluitend ingegeven door het verzoek van klager eerder die dag om een ondertekend exemplaar van de mediationovereenkomst te mogen ontvangen. Door niet onmiddellijk open en duidelijk naar beide partijen toe te communiceren heeft de mediator de situatie gecreëerd waarin twijfels konden (en ook zijn) ontstaan over de vraag of er tussen partijen een (perfecte) mediationovereenkomst tot stand was gekomen en of de mediation op 30 november 2021 wel was gestart. Ook zorgde dit bij klager voor wantrouwen en het gevoel dat de mediator niet onpartijdig was.
- 4.6. Dat die twijfels en gevoelens volgens de mediator niet terecht zijn, doet niets af aan de op haar rustende verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat partijen gelijktijdig over dezelfde informatie beschikken en dat de mediation op deugdelijke wijze schriftelijk wordt vastgelegd. De mediator is zich onvoldoende doordrongen geweest van die verantwoordelijkheid en het belang dat klager daarbij had. Als het aan de mediator had gelegen, was klager er niet eerder dan tijdens de eerste gezamenlijke bijeenkomst op 12 januari 2022 (dus ruim zes weken later) achter gekomen dat de werkgever en de mediator op 1 december 2021 niet hadden meegetekend én dat er twee versies van de mediationovereenkomst in omloop waren met een verschillende omschrijving van de kwestie. Vanwege dit verschil en het belang van duidelijkheid voor partijen en ter voorkoming van voorkomen van de schijn van partijdigheid, had de mediator klager niet alleen onmiddellijk moeten informeren over de gang van zaken rondom de ondertekening maar ook onmiddellijk stappen moeten ondernemen om ervoor te zorgen

dat de mediation alsnog deugdelijk schriftelijk zou worden vastgelegd. Dat heeft zij niet gedaan.

- 4.7. Uit het voorgaande volgt dat de mediator Gedragsregel 2 heeft geschonden door niet transparant en gelijktijdig met partijen te communiceren over de gang van zaken rondom de ondertekening van de mediationovereenkomst. Met deze handelwijze heeft de mediator tevens de schijn van partijdigheid gewekt. Dit levert een schending van Gedragsregel 5 op. De mediator heeft daarnaast onvoldoende de regie gepakt toen zij ontdekte dat een fout was gemaakt bij de ondertekening en daarmee Gedragsregel 8 geschonden.
- 4.8. Klager stelt dat de mediator hem door haar manier van handelen in een hachelijke positie heeft gebracht. Als hij had geweten dat de mediationovereenkomst mogelijk niet perfect was en er tussen partijen mogelijk geen geheimhoudingsplicht gold, had hij zijn e-mail van 14 december 2021 aan de re-integratieregisseur niet verstuurd. Die e-mail was voor de werkgever aanleiding om de ontbindingsprocedure te starten en is door de kantonrechter betrokken in zijn beslissing. Klager houdt de mediator hiervoor verantwoordelijk.
- 4.9. De Tuchtcommissie acht voldoende aannemelijk dat klager zijn e-mail van 14 december 2021 aan de re-integratieadviseur waarschijnlijk niet zou hebben verstuurd als hij op dat moment had geweten dat de mediationovereenkomst mogelijk niet perfect was. Omdat de mediator op 30 november 2021 met klager had besproken dat de werkgever de volgende dag de mediationovereenkomst zou tekenen en hij vervolgens niets meer van de mediator vernam, mocht klager er bij het versturen van zijn e-mail aan de re-integratieregisseur van uitgaan dat dit ook daadwerkelijk was gebeurd en dus dat de mediation toen was gestart en op de re-integratieregisseur (en de andere deelnemers aan de mediation) een geheimhoudingsplicht rustte. Die plicht houdt in dat alles wat tijdens een mediation mondeling en schriftelijk wordt uitgewisseld vertrouwelijk is en niet buiten de mediation mag worden gebruikt, tenzij partijen anders afspreken (vergelijk de toelichting op Gedragsregel 6 ('Vertrouwelijkheid')). Klager mocht ervan uitgaan dat zijn e-mail onder de geheimhouding zou vallen. Hij heeft zijn e-mail immers gericht aan de re-integratieregisseur en de overige deelnemers aan de mediation in cc gezet. De e-mail raakt bovendien de kwestie van de mediation doordat hierin het re-integratieproces van klager aan de orde wordt gesteld en wordt verzocht het eerste gezamenlijke mediationgesprek te vervroegen. Daarmee staat echter niet vast dat de beslissing van de kantonrechter tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst redelijkerwijs kan worden toegerekend aan de mediator, vanwege de negatieve rol die de e-mail van klager aan de re-integratieregisseur daarbij zou hebben gehad.
- 4.10. De Tuchtcommissie volgt klager niet in zijn stelling dat de mediator met haar handelen de bedoeling heeft gehad om klager te misleiden en een valstrik van de werkgever (althans de re-integratieregisseur) te faciliteren. Deze stelling is gemotiveerd weersproken door de mediator en vindt geen steun in de stukken. Uit niets blijkt dat de mediator onder één hoedje met de werkgever heeft gespeeld en daadwerkelijk partijdig is geweest en dat zij klager aan de werkgever heeft willen uitleveren om daarmee een beloning van € 4.840 te kunnen opstrijken.
- 4.11. Voor zover klager de mediator verwijt dat zij de mediation niet voortvarend genoeg heeft behandeld door het eerste gezamenlijke gesprek pas op 12 januari 2022 in te plannen, slaagt dit verwijt niet. De mediator heeft toegelicht dat zij naar aanleiding van bezwaar van klager tegen deze datum contact heeft opgenomen met de werkgever om te kijken of het mogelijk was om eerder bij elkaar te komen, maar dat dit vanwege de agenda's van alle betrokkenen bij de mediation en de feestdagen niet lukte. Klager heeft daar niets tegenin gebracht. Zoals de mediator zelf ook onderkent, heeft dit wel tot enige vertraging in de mediation geleid, maar nergens blijkt uit dat zij dit met opzet heeft gedaan.

- 4.12. Klager beklagt zich er verder over dat de mediator niet direct op zijn eerste verzoek exemplaren van de door hem ondertekende mediationovereenkomst heeft verstrekt maar hiervoor betaling heeft geëist. De mediator is ook na afloop van de mediation gehouden transparant te handelen indien en zodra zij door (een van) partijen benaderd wordt. Het verzoek van klager was niet onredelijk. Zij had daar zonder voorwaarden aan moeten voldoen. In deze zin is de klacht terecht.
- 4.13. Ook het verwijt van klager dat de mediator de werkgever, althans de re-integratieregisseur heeft geïnformeerd over de status van de integriteitsmelding van klager, is ongegrond. De mediator heeft er terecht op gewezen dat artikel 9 van het Reglement voorschrijft dat eventuele bij de aanvang van de mediation al aanhangige gerechtelijke of aanverwante procedure door partijen worden opgeschort voor de duur van de mediation en dat zij in het licht hiervan bij klager navraag heeft gedaan over de status van zijn (reeds eerder, in het gesprek op 25 oktober 2021, naar voren gebrachte) integriteitsmelding. Zij heeft gemotiveerd weersproken dat zij het antwoord van klager heeft gedeeld met en geïnterpreteerd bij de werkgever, althans de re-integratieregisseur. Klager heeft dit verwijt op zijn beurt niet (voldoende) onderbouwd.
- 4.14. De slotsom is dat de Tuchtcommissie, alles overziend, oordeelt dat de klacht gedeeltelijk gegrond is en dat aan de mediation de maatregel van een waarschuwing zal worden opgelegd.

5. De beslissing

De Tuchtcommissie:

- verklaart de klacht die ziet op schending van Gedragsregels 2 (Transparantie), 5 (Onpartijdigheid) en 8 (Werkwijze) gegrond;
- verklaart de klacht voor het overige ongegrond;
- legt aan de mediator de maatregel op van waarschuwing.

Aldus beslist op 27 januari 2023 door mr. H.M.M. Steenberghe, voorzitter, mr. M. Duyser en mr. F. Koster, leden, in tegenwoordigheid van mr. A.N. Kikkert, (plaatsvervangend) secretaris, en ondertekend door de voorzitter.