

# Stichting Tuchtrechtspraak Mediators

---

## DE TUCHTCOMMISSIE VAN DE STICHTING TUCHTRECHTSPRAAK MEDIATORS

HEEFT DE NAVOLGENDE BESLISSING GEGEVEN IN ZAAK M-2022-11  
van:

**DE HEER A,**  
wonende te X,  
verder te noemen: klager,

tegen:

**MEVROUW B,**  
kantoorhoudende te Y,  
verder te noemen: de mediator.

---

### **1. De procedure**

Na beëindiging van de klachtprocedure bij het MfN-register heeft klager op 10 oktober 2022 een klacht over de mediator bij de Tuchtcommissie ingediend. Als bijlage bij de e-mail van 14 november 2022 heeft klager de concept mediationovereenkomst toegezonden.

De mediator heeft op 22 november 2022 een verweerschrift ingediend.

De mondelinge behandeling van de klacht heeft plaatsgevonden op 10 maart 2022. Hierbij was de mediator aanwezig. Klager is niet verschenen.

### **2. Enkele vaststaande feiten**

- a. De mediator is gevraagd klager en zijn leidinggevende bij te staan in een arbeidsconflict.
- b. De eerste mediationbijeenkomst was op 7 juli 2022. De mediation is op diezelfde dag beëindigd zonder dat de mediationovereenkomst was ondertekend.

### **3. De klacht en het verweer**

#### ***De klacht***

Klager stelt dat hij als gevolg van een arbeidsconflict ziek is geworden. In het consult met de arbo-arts heeft klager gevraagd om mediation, om één op één met zijn leidinggevende tot een oplossing te komen. De arbo-arts heeft hier gehoor aan gegeven en de mediator heeft vervolgens het één op één gesprek op 13 juni 2022 bevestigd.

Op 14 juni 2022 heeft de werkgever te kennen gegeven geen één op één gesprek tussen alleen de leidinggevende van klager en klager te willen. Klager heeft hiertegen bij de mediator

bezwaar gemaakt en heeft haar gezegd dat het advies van de arbo-arts moest worden opgevolgd, wat neer kwam op een één op één gesprek.

Tijdens het eerste mediationgesprek op 7 juli 2022 zijn er toch twee personen namens de werkgever aanwezig geweest. Dit zijn de leidinggevende en een HR-manager geweest. Klager heeft daartegen direct bezwaar gemaakt. De mediator is toen boos geworden. Zij heeft zich boos en onbeschoft opgesteld en dreigend gezegd: "ik ben de baas en ik bepaal". Toen heeft klager de mediator meegedeeld dat hij zijn vertrouwen in haar had verloren en hij met haar geen mediationtraject zou gaan volgen.

Klager verwijt de mediator dat zij de gemaakte afspraken onder invloed van de werkgever heeft gewijzigd, wat geleid heeft tot een ongelijke vertegenwoordiging van zijn werkgever aan tafel. Klager is alleen, en dus in de minderheid, verschenen. Ondanks klagers bezwaar hiertegen, heeft de mediator de ongelijke verdeling gehandhaafd. Hiermee heeft ze haar rol als onafhankelijk mediator niet goed vervuld en het vertrouwen van klager in de mediator geschaad.

Ook is gebleken dat de mediator al eerder zaken voor klagers werkgever heeft gedaan. Hier is de klager bij toeval achter gekomen. Dit heeft voor klager bevestigd dat de mediator onvoldoende onafhankelijk was.

Mede door toedoen van de mediator is het mediationtraject mislukt en is de kans groot dat klager wordt ontslagen.

### ***Het verweer***

Het verbaast de mediator allereerst dat de klacht door het MfN-register en de Tuchtcommissie in behandeling is genomen, omdat er geen sprake is van een ondertekende mediationovereenkomst.

De mediator voert verder aan dat zij heeft gehandeld conform de door een MfN-registermediator te hanteren werkwijze. Zij heeft zich objectief, onafhankelijk, en zorgvuldig opgesteld en heeft hierbij het doel voor ogen gehad om partijen tot elkaar te laten komen.

Zij heeft eerst met klager en vervolgens met zijn leidinggevende een telefonisch intakegesprek gevoerd. Tijdens het intakegesprek met mediator heeft klager meteen, zonder aanwijsbare reden, aangegeven zeer wantrouwend ten opzichte van de mediator te staan. Klager heeft tevens kenbaar gemaakt dat hij geen vertrouwen meer had in zijn werkgever en 'met geld' weg wilde.

Tijdens het intakegesprek met de leidinggevende, is duidelijk geworden dat de leidinggevende niet met de klager in gesprek wilde zonder bijstand. De leidinggevende heeft zich ernstig bedreigd gevoeld in een eerder gesprek met klager, voorafgaand aan de mediation. Zij heeft dan ook voorgesteld om een gesprek te voeren in aanwezigheid van de HR-manager, met wie de klager inmiddels ook in gesprek was.

De mediator heeft klager hierop gebeld om te vertellen dat haar dit - na hetgeen zij van beide partijen had gehoord - een goede optie leek. Zij heeft klager meegedeeld dat het prettig voor klager zou kunnen zijn om iemand mee te nemen naar het gesprek, omdat het mogelijk niet goed zou voelen om alleen tegenover twee mensen te zitten. Klager heeft hierop erkend dat hij dat laatste niet fijn zou vinden en heeft meegedeeld dat hij zelf twee advocaten mee zou nemen. De toon is vervolgens erg aanvallend geworden, aldus de mediator. De mediator heeft

klager verteld dat één advocaat prima is en zij heeft hem verzocht om het dan ook bij één advocaat te laten. Klager heeft in hetzelfde gesprek verteld dat hij inmiddels weer aan het werk was en dat hij dus toch op 7 juli 2022 op locatie aanwezig zou kunnen zijn. Dit is de datum waarop het eerste gezamenlijke gesprek zou plaatsvinden.

Op 6 juli 2022 heeft de mediator de afspraak nogmaals bevestigd. Toen zij op 7 juli 2022 op de locatie kwam, heeft zij ervoor gezorgd dat zij klager in eerste instantie alleen zou ontvangen, zodat hij geen onprettig gevoel zou kunnen krijgen dat zij al met de leidinggevende en de HR-manager aan tafel zou zitten. Toen klager binnenkwam, heeft de mediator hem gevraagd of hij toch alleen was. Hij heeft dit bevestigd. De mediator heeft hem toen gevraagd in welk van de volgende opstellingen hij het liefste zou willen zitten: naast de mediator en dus tegenover de twee andere deelnemers of in een andere opstelling. Klager heeft zich toen dreigend met vingerheffing en harde stem uitgelaten. De mediator is hiervan geschrokken en heeft zich bedreigd gevoeld, waarna ze hem te kennen heeft gegeven die toon en houding niet te accepteren. Vervolgens heeft ze klager verzocht om te gaan zitten en er over te spreken. Klager is vervolgens, vingerwijzend naar de mediator, met de mededeling: "ik krijg jou nog wel" vertrokken.

Er is dus geen begin en dus ook geen einde van de mediation geweest. De mediator heeft de kans niet gehad. Zij heeft het mediationtraject beëindigd voordat het echt kon beginnen.

#### **4. De beoordeling**

De Tuchtcommissie begrijpt uit de verbazing van de mediator dat de klacht in behandeling is genomen, ondanks dat er geen ondertekende mediationovereenkomst is, dat zij heeft willen aanvoeren dat klager niet-ontvankelijk is in zijn klacht. De Tuchtcommissie overweegt hierover als volgt.

Partijen hebben op advies van de arbo-arts de mediator ingeschakeld. Zij heeft zich in haar contacten met partijen voorafgaand aan het eerste gesprek gepresenteerd als MfN-registermediator.

Dit blijkt uit het door haar aan partijen verzonden e-mailbericht van 6 juli 2022, waarin zij heeft mede gedeeld dat op 7 juli 2022 het eerste mediationgesprek plaats zou vinden en waarbij zij de tijdens dat gesprek te ondertekenen mediationovereenkomst heeft toegestuurd. Deze e-mail heeft zij ondertekend met onder haar naam de toevoeging "MfN-registermediator".

Dit handelen van de mediator ter voorbereiding van en tijdens de eerste mediationbijeenkomst is onderworpen aan de MfN-gedragsregels en kan dan ook getoetst worden door de Tuchtcommissie. Dat de mediation volgens artikel 3 van het Mediationreglement pas aanvangt nadat de mediationovereenkomst is ondertekend en het Mediationreglement dan pas van toepassing is, doet hier niet aan af.

Klager is dan ook ontvankelijk in zijn klacht.

Klager verwijt de mediator dat zij het de leidinggevende van klager – in strijd met de gemaakte afspraken en ondanks het bezwaar van klager – heeft toegestaan om de HR-manager naar het eerste mediationgesprek mee te nemen, waardoor sprake was van een ongelijke verdeling van personen aan tafel.

Aan de stelling van klager dat de arbo-arts een één op één gesprek heeft geadviseerd en dat de mediator dit advies ten onrechte niet heeft opgevolgd, gaat de Tuchtcommissie voorbij. De mediator betwist dat zij met de arbo-arts heeft gesproken en ook anderszins is niet vast komen te staan dat een één op één gesprek een voorwaarde van klager is geweest voor deelname aan de mediation.

Tegenover het verwijt van klager dat sprake is geweest van een ongelijke verdeling aan de mediationtafel, staat de stelling van de mediator, inhoudend dat zij getracht heeft deze ongelijkwaardige situatie vooraf op te heffen. Zij heeft klager telefonisch op de hoogte gesteld van de omstandigheid dat de leidinggevende de HR-manager mee zou nemen en zij heeft klager daarop geadviseerd om tevens iemand mee te nemen.

Klager heeft dit relaas van de mediator niet bestreden. Ook is de e-mail van de mediator van 6 juli 2022, waarin zij bevestigt dat de eerste mediationbijeenkomst de dag daarna zou plaatsvinden, zowel verzonden naar klager en zijn leidinggevende, als naar de HR-manager. De mediator heeft hierin nog expliciet vermeld dat zij begreep dat daarbij de HR-manager op 7 juli 2022 aanwezig zou zijn. Dit kan voor klager dan ook geen verrassing zijn geweest.

Tot slot overweegt de Tuchtcommissie dat niet vast is komen te staan dat de mediator al eerder zaken voor klagers werkgever heeft gedaan waardoor zij niet onafhankelijk of onpartijdig zou zijn. Klager heeft deze stelling niet onderbouwd, terwijl de mediator heeft uitgelegd dat ook zij pas naderhand heeft ontdekt dat het bedrijf waarmee zij destijds pas kort samenwerkte voor de werkgever had gewerkt en dat zijzelf niet eerder voor klagers werkgever had gewerkt.

Het is voor de Tuchtcommissie niet gebleken dat de mediator in strijd zou hebben gehandeld met enige gedragsregel. Zij heeft klager tijdig telefonisch en schriftelijk op de hoogte gesteld van de door zijn werkgever gewenste aanwezigheid van de HR-manager zonder dat dat op bezwaar van klager stuitte. Zij heeft bovendien op de eerste mediationbijeenkomst klager een tafelschikking voorgesteld die voor zover mogelijk aan de door hem ervaren ongelijkheid tegemoet kwam.

Gelet op het hierboven staande zal de Tuchtcommissie de klacht ongegrond verklaren.

## **5. De beslissing**

De Tuchtcommissie:

- verklaart de klacht ongegrond.

Aldus beslist op 17 mei 2023 door mr. H.M.M. Steenberghe, voorzitter, C.J.C Durieux (werkzaam als mediator) en P.E. van der Veen, leden, in tegenwoordigheid van mr. M. Niesen, secretaris, en ondertekend door de voorzitter.