

Stichting Tuchtrechtspraak Mediators

Postbus 21499

3001 AL te Rotterdam

DE TUCHTCOMMISSIE VAN DE STICHTING TUCHTRECHTSPRAAK MEDIATORS

HEEFT DE NAVOLGENDE BESLISSING GEGEVEN IN ZAAK
M-2025-2 van:

A,
wonend in X,
verder te noemen: klager,

tegen:

B,
kantoorhoudend in Y,
verder te noemen: de mediator.

1. De procedure

- 1.1. Met een op 16 april 2025 binnengekomen e-mail met bijlagen, aangevuld bij e-mails van 24 april 2025 met bijlagen, heeft klager bij de Tuchtcommissie een klacht ingediend over het handelen van de mediator.
- 1.2. De mediator heeft op 7 mei 2025 een verweerschrift, met bijlagen, ingediend.
- 1.3. De Tuchtcommissie heeft verder kennisgenomen van de e-mails van klager van 9, 22 en 28 mei 2025, waarin hij verzoekt om bij de inrichting van de mondelinge behandeling rekening te houden met zijn medische situatie en om de mondelinge behandeling digitaal te mogen bijwonen. De Tuchtcommissie heeft dit laatste toegestaan.
- 1.4. De mondelinge behandeling van de klacht heeft plaatsgevonden op 4 juli 2025 in Den Haag. De mediator was fysiek aanwezig. Klager heeft via een videoverbinding met de zittingszaal deelgenomen aan de mondelinge behandeling. Klager heeft de zaak toegelicht aan de hand van pleitaantekeningen die hij bij e-mail van 15 juni 2025 heeft toezonden aan de Tuchtcommissie.

2. Vaststaande feiten

- 2.1. De mediator heeft klager en zijn werkgever (C) bijgestaan in een arbeidsconflict.
- 2.2. Na op 7 september het eerste telefonische contact met klager te hebben gehad, heeft de mediator op 27 september en 4 oktober 2023 telefonisch intakegesprekken met klager gevoerd. Daarbij heeft klager de mediator na het gesprek op 27 september per e-mail van diezelfde dag laten weten dat hij een (telefonische) pendel-mediation wil, omdat hij vanwege zijn geestelijke en lichamelijke gesteldheid (als gevolg van een burn-out) niet in staat is om een (fysiek of online) gesprek met de werkgever aan te gaan. Klager heeft verder toegelicht waar hij bij zijn werkgever tegenaan loopt, met name dat de werkgever zijn re-integratie steeds uitstelt, en wat hij van zijn werkgever nodig heeft. Bij zijn e-mail heeft hij een schriftelijk relaas van zijn hand gevoegd met de titel "verhaal die aan iedereen is verteld - werkgever, D, E, F, G".
- 2.3. De mediator heeft op 23 oktober 2023 een intakegesprek gevoerd met de werkgever. Dezelfde dag heeft de mediator klager bericht dat zij met hem een telefonische afspraak

wil inplannen om de gedachten van de werkgever over de wensen van klager voor de mediation en het te volgen proces te bespreken en hoe partijen op een voor hun goede manier verder met elkaar kunnen gaan. Klager heeft daarop laten weten dat het nog steeds niet goed gaat met hem, maar dat hij op 25 oktober 2023 beschikbaar is voor telefonisch overleg met de mediator.

- 2.4. Bij e-mail van 28 oktober 2023 heeft klager de mediator (in het Engels) bericht dat hij van zijn werkgever oprechte excuses en een veilige werkomgeving wil en dat hij graag hoort wat de werkgever hieraan denkt te gaan doen.
- 2.5. Bij e-mail van 1 november 2023 heeft de mediator aan partijen bevestigd dat zij partijen zal begeleiden en verzocht om de bijgevoegde mediationovereenkomst ondertekend aan haar terug te sturen. In haar e-mail heeft de mediator toegelicht dat de mediation begint op de dag waarop zij met één of beide partijen contact heeft gehad en dat vanaf dat moment “confidentiality” geldt. Verder heeft zij over de mediation en de aanpak van de mediation het volgende geschreven:

“This is a confidential, voluntary process. (...)

(...)

We discussed that A [klager, toevoeging Tuchtcommissie] does not feel capable of having a meeting in person or even online with C. This is the reason that you agreed to (at least) start with a written ‘first round’. A will formulate some questions for C and I will forward these to N and O, so they can provide written answers. A will explain what he needs to move on and restore trust, and he will ask what C can do for him to accommodate and comfort him.

After this ‘first round’ we will discuss how to proceed in this mediation.

The questions and answers will be sent within the confidentiality of the mediation.”

- 2.6. Bij e-mail van 4 november 2023 heeft klager de mediator bericht dat hij akkoord is met de mediationovereenkomst. Bij afzonderlijke e-mail van dezelfde datum heeft klager, in aanvulling op zijn eerdere mail van 28 oktober 2023, aangegeven hoe een veilige werkomgeving er voor hem uitziet en wat hij van de werkgever concreet nodig heeft.
- 2.7. In reactie hierop heeft de mediator klager op 6 november 2023 gevraagd of hij wil dat zij zijn e-mail van 4 november zal doorsturen naar de werkgever of dat zij een apart document van zijn e-mail zal maken. Klager heeft daarop per e-mail van 6 november 2023 aangegeven dat laatste te willen. In zijn e-mail heeft klager ook “*vanuit zichzelf*” wat achtergrondinformatie geven over zijn gesteldheid, psychische klachten en wat er aan gedaan wordt om terug te keren naar zijn oude leven en om stabiliteit te creëren. In zijn e-mail heeft hij tekst uit het “Behandelplan H - Volwassenen” van de behandelend psycholoog van 22 september 2023 gekopieerd. Ook heeft hij toegelicht dat sprake is van een meervoudig trauma als gevolg van langdurige pesterijen. Klager schrijft in zijn e-mail dat hij ervoor heeft gekozen om deze informatie in vertrouwelijkheid met de mediator te delen, omdat hij niet wil dat de werkgever (‘straks’) gaat hameren op een één-op-één gesprek. Zelfs een telefoongesprek of e-mail kost hem zoveel inspanning, maar “*ik vind het belangrijk dat we verder gaan*”, aldus klager.
- 2.8. Bij e-mails van 5 en 7 november 2023 hebben de deelnemers aan de mediation aan werkgeverszijde de mediationovereenkomst ondertekend toegestuurd aan de mediator.
- 2.9. In de mediationovereenkomst staat onder meer het volgende:

“2.5 The mediation will commence on the date of the first communication between the Mediator and either of the Parties. The first such date prevails. As from that moment the provisions of the Rules will apply in full.

3. Voluntary participation

Participation in the mediation is voluntary. Each of the Parties, as well as the Mediator, may end the mediation at any time. (...) "

- 2.10. De mediator heeft na ontvangst van de ondertekende mediationovereenkomst de vragen van klager voor de werkgever toegestuurd aan de werkgever. Deze vragen hebben bij de werkgever tot nadere vragen geleid. Om de vragen van klager te antwoorden hadden de deelnemers van de werkgever aan de mediation informatie nodig van andere collega's. Deze collega's hebben, na overleg van de mediator met klager en met zijn instemming, een geheimhoudingsverklaring ondertekend. De mediator heeft klager per e-mail telkens op de hoogte gesteld van dit een en ander en dit met hem (telefonisch of per e-mail) afgestemd.
- 2.11. De werkgever heeft op 19 februari 2024 richting de mediator gereageerd op de vragen van klager. De mediator heeft deze reactie de volgende dag toegestuurd aan klager en hem verzocht aan te geven wanneer hij klaar is voor overleg met haar over de volgende stap in de mediation. Klager heeft dezelfde dag geantwoord dat de reactie van de werkgever gelijkluidend is aan een document dat hij in juni 2023 had ontvangen. Volgens klager worden zijn vragen hierin niet beantwoord.
- 2.12. Op 21 februari 2024 hebben de mediator en klager telefonisch met elkaar gesproken. Klager heeft na afloop een e-mail gestuurd aan de mediator, waarin hij aangeeft dat de antwoorden van de werkgever niet goed voelen.
- 2.13. Vervolgens hebben partijen via de mediator diverse malen (in elk geval op 29 februari, 10 april, 16 april, 8 mei, 11 juli, 24 juli en 30 juli 2024) (schriftelijk) op elkaars reacties gereageerd.
- 2.14. Op 9 mei 2024 heeft klager, in antwoord op de reactie van de werkgever van 8 mei 2024, de mediator bericht dat hij een advocaat heeft ingeschakeld omdat *"deze situatie nergens heen lijkt te gaan"* en inschakeling van een advocaat de druk op zijn herstel zal wegnemen. De mediator heeft vervolgens laten weten dat dit haar een goed idee lijkt en klager verzocht om de contactgegevens van zijn advocaat voor het tekenen van de geheimhoudingsverklaring. Op 17 mei 2024 heeft de mediator aan de advocaten (van I) van klager geheimhoudingsverklaringen toegestuurd. Op 28 mei 2024 heeft klager ermee ingestemd dat ook de advocaat van de werkgever op diens verzoek in de geheimhouding van de mediation zal worden betrokken.
- 2.15. Op 29 mei 2024 heeft de mediator aan klager laten weten dat zij zich steeds minder comfortabel begint te voelen met het feit dat partijen niet rechtstreeks met elkaar communiceren en dat zij daardoor een soort doorgeefluik wordt *"met het risico dat dingen (onbedoeld) 'vervormd' overkomen"*. Het rechtstreeks communiceren hoeft volgens de mediator niet per se in een persoonlijk gesprek maar in ieder geval in de correspondentie zodat het proces transparant blijft. In haar e-mail licht de mediator dit als volgt toe:
"Dat is natuurlijk de bedoeling van mediation, dat partijen samen in gesprek gaan. We hebben er destijds (na hier goed met elkaar over te hebben gesproken) juist voor gekozen om dit in een soort van pendelvariant te doen, gelet op de situatie maar ik zou wel willen bespreken hoe het vervolg er uit gaat zien. Nu we verder zijn in het proces en je wordt bijgestaan door twee advocaten en is dat misschien anders. (...)"
- 2.16. Op 10 juni 2024 heeft de mediator aan klager gevraagd wanneer zij een reactie van hem en zijn advocaten kan verwachten op de vragen van de werkgever, waarbij zij vermeldt dat klagers advocaten contact met haar kunnen opnemen als zij dat wensen. In reactie hierop heeft klager aangegeven dat hij het snelle handelen van de mediator zeer waardeert en contact met haar zal opnemen nadat hij van zijn advocaten een reactie heeft ontvangen.

- 2.17. Op 18 juni 2024 heeft klager de mediator gemeld een nieuwe advocaat van I te hebben en verzocht om deze (mr. J) een geheimhoudingsverklaring te sturen.
- 2.18. De mediator heeft bij e-mail van 19 juni 2024 aan de nieuwe advocaat van klager een geheimhoudingsverklaring toegestuurd. In haar e-mail schrijft de mediator:
- “Verder lijkt het mij prettig om even met elkaar te overleggen over het vervolg. Ik begreep van A [klager, toevoeging Tuchtcommissie] dat het de bedoeling is dat jullie contact zoeken met C. Dat is natuurlijk altijd mogelijk, maar gelet op het feit dat we in een mediation zitten vind ik het handig om even af te stemmen zodat de processen niet door elkaar gaan lopen. Graag hoor ik wanneer dat schikt.”*
- 2.19. Op 29 juni 2024 heeft de mediator klager bericht dat zij van de werkgever heeft begrepen dat het arbeidsdeskundig onderzoeksrapport inmiddels beschikbaar is en dat zij graag met klager en zijn advocaten wil overleggen over de voortgang van de mediation.
- 2.20. Klager heeft de mediator in reactie hierop dezelfde dag bericht dat hij het arbeidsdeskundig onderzoeksrapport eerst door zijn advocaat wil laten beoordelen en dat op 5 juli 2024 een overleg hierover en over het vervolg van de mediation gepland staat met zijn advocaat. In zijn e-mail schrijft klager:
- “Na ons [klager en zijn advocaat, toevoeging Tuchtcommissie] gesprek zal mijn advocaat het mediationtraject oppakken en contact met je opnemen zoals eerder aangegeven. Het mediationtraject is vanuit mij nog steeds van kracht en dat jij en K nog steeds het mediationtraject aan het begeleiden zijn.*
- Mijn oprechte excuses dat het wat langer duurt en helaas moet ik je vragen om nog even geduld te hebben. Normaliter reageer ik altijd snel of meteen, maar nu mijn advocaat het traject heeft overgenomen, duurt het helaas wat langer en daarvoor mijn excuus.*
- Na vrijdag zal ik je zo spoedig mogelijk informeren over de verdere stappen in het mediationtraject.”*
- 2.21. Bij e-mail van 10 juli 2024 heeft de mediator aan klager gevraagd hoe het met hem gaat en of hij haar inmiddels kan berichten:
- “want ik wil nu graag echt verder met de mediation. Ik denk niet dat het goed is dat het zo lang stilligt. Wanneer kan ik een reactie verwacht van jou of jouw advocaten?”*
- 2.22. Op 12 augustus 2024 heeft een volgende (vierde) advocaat (van I) van klager (mr. L) aan de mediator laten weten dat niet kan worden aangegeven wanneer en op welke wijze een volgend mediationgesprek kan plaatsvinden, omdat dit afhangt van de impact van het aankomende gesprek over de gezondheid van klager.
- 2.23. Bij e-mail van 23 augustus 2024 heeft de mediator aan de advocaten van klager en de werkgever (mr. M) bevestigd dat met elkaar is afgesproken dat *“we voor nu even pas op de plaats maken en eerst het bezoek van A aan de bedrijfsarts op 10 september 2024 afwachten”*.
- 2.24. Op 8 oktober 2024 heeft de mediator een e-mail gestuurd naar klager en zijn advocaat, waarin zij schrijft dat zij klager lang niet heeft gesproken en dat zij benieuwd is hoe het met hem gaat. Als bijlage bij haar e-mail heeft zij gevoegd de e-mail van de advocaat van de werkgever van 7 oktober 2024 aan I (met cc aan de mediator). In deze e-mail schrijft de advocaat van de werkgever dat het hem niet lukt om met de advocaat van klager in contact te komen en dat hij in overleg wil met de mediator en de advocaat van klager over het vervolg van de mediation met het voorstel om dezelfde week of aan het begin van de daarop volgende week een Teams-meeting te plannen. In dat overleg kan, zo schrijft werkgevers advocaat, ook worden besproken dat klager nog geen gehoor heeft gegeven aan het verzoek van de werkgever om het plan van aanpak en de

eerstejaarsevaluatie te ondertekenen. Vervolgens heeft de mediator in haar e-mail aan klager van 8 oktober 2024 aangegeven dat zij een kort overleg met zijn advocaat en de advocaat van de werkgever als een goede volgende stap ziet, maar dat zij graag van klager en zijn advocaat wil horen hoe zij dit zien.

- 2.25. In reactie hierop heeft klager de mediator bericht dat zijn gezondheid verslechtert en dat hij een second opinion heeft aangevraagd omdat hij het niet eens is met het advies van de bedrijfsarts. Ook heeft hij een deskundigenoordeel aangevraagd bij D. Klager wil de uitkomsten hiervan afwachten om beter te kunnen beoordelen waar hij staat.
- 2.26. De mediator heeft daarop, op 10 oktober 2024, gevraagd aan klager of hij wil dat zij aan de werkgever zal terugkoppelen dat hij de uitkomsten van de second opinion en het deskundigenoordeel wil afwachten. De mediator heeft daarnaast gevraagd of het goed is dat zij met klager contact zal opnemen omdat zij behoefte heeft om hem te spreken. In haar e-mail schrijft de mediator:

“Het voorstel van C is dat er een overleg is tussen M, L (jouw adviseur) en mij, zodat we kunnen bespreken hoe we verder gaan. Het is een zogenaamde regie bijeenkomst, die enkel gaat over het proces en de volgende stap. L kan dan jouw gedachten en wensen overbrengen. Is er een reden waarom je haar niet inkopieert in deze mail?”

- 2.27. In reactie hierop heeft klager de mediator op 11 oktober 2024 (om 10.28 uur) als volgt bericht:

“(…) Zou je alsjeblieft de informatie die ik eerder heb gedeeld willen doorgeven en de uitkomsten van de lopende onderzoeken willen afwachten?”

Zoals ik eerder heb aangegeven, gaat het momenteel slechter met mij en ik sta onder behandeling. Ik zou het zeer op prijs stellen als dit gerespecteerd wordt, zoals ook duidelijk staat vermeld in het verslag van de bedrijfsarts.

De werkgever en diens advocaat zijn op de hoogte van de second opinion, die door de bedrijfsarts in mijn opdracht is gecommuniceerd. Daarnaast is het D-deskundigenoordeel al eerder kenbaar gemaakt en zijn de werkgever en diens advocaat daar ruim van op de hoogte.

Ik wil ook benadrukken dat volgens de richtlijnen van de Mediatorsfederatie Nederland (MfN) mediation een veilige werkomgeving moet waarborgen en aan bepaalde criteria moet voldoen om kans van slagen te hebben. Eén van deze criteria is gelijkwaardigheid tussen de conflictpartners. Als één van partijen, zoals in mijn geval, niet in staat is om deel te nemen vanwege psychische problemen, moet de mediator daar aandacht aan besteden en hier rekening mee houden. Het is belangrijk dat er ruimte is om dit te erkennen en te verwerken.

Daarnaast ervaar ik dat de advocaat van de werkgever mij continu onder druk zet. Dit is inmiddels al de zevende e-mail, en ook omdat M buiten de mediation om meerdere communicatieberichten heeft verzonden naar I, zonder jou hierover in te lichten. Dit vind ik uiterst kwalijk. In deze berichten word ik gevraagd documenten te ondertekenen die niet volgens de wet- en regelgeving zijn opgesteld. Hier is ook een onderzoek naar aangevraagd, dat door het D duidelijk is gecommuniceerd aan de werkgever.

Ik verzoek je dan ook dringend om de uitkomst van de second opinion en het D-deskundigenoordeel af te wachten, omdat deze cruciaal zijn voor verdere gesprekken. Op dit moment ben ik niet in staat om gesprekken te voeren of deel te nemen aan een TEAMS-meeting.

Laat me in alle rust herstellen en de uitkomsten afwachten, de behandelingen en het herstel is uiteraard cruciaal.

Alvast bedankt voor je begrip.”

- 2.28. Klager heeft de mediator dezelfde dag, ruim een uur later (om 11.47 uur), laten weten dat hij de mediation per direct wil beëindigen. In zijn e-mail licht hij dit als volgt toe:

“De aanleiding hiervoor is dat de advocaat van de werkgever buiten jou om en buiten de mediation heeft gecommuniceerd over dit conflict met de advocaat van I. In zeven e-mails, die niet met jou zijn gedeeld, heeft deze advocaat mij onder druk gezet om documenten te ondertekenen. Dit betreft het herstelplan en de eerstejaarsevaluatie, die pas na mijn klacht in week 61 summier is ingevuld. Ik ben niet bereid deze documenten te ondertekenen, omdat ze mijn rechten als werknemer niet waarborgen en niet voldoen aan de geldende wet- en regelgeving.

In je laatste e-mail gaf je aan dat de advocaat een Teams-meeting wil inplannen om deze documenten alsnog te ondertekenen. Mijn standpunt blijft echter ongewijzigd. De manier waarop de advocaat te werk gaat, inclusief het niet betrekken van jou in de communicatie van de zeven voorgaande e-mails, vind ik onacceptabel. Dit heeft niet alleen mijn vertrouwen in de mediation geschaad, maar ook jouw rol als mediation in een moeilijke situatie bemoeilijkt.

Het verbaast me dat je niet op de hoogte was van deze situatie, wat een negatieve invloed heeft op de voortgang van de mediation. De communicatie zou via jou moeten verlopen, en het is teleurstellend dat dit niet is nageleefd. Ik heb contact gehad met MFN, en zij bevestigen dat de advocaat van de werkgever deze communicatie altijd via jou als mediator had moeten laten verlopen. Hierdoor is het vertrouwen en de transparantie flink geschaad.

Gezien het feit dat we al 12 maanden bezig zijn met deze mediation, had ik verwacht dat er op een eerlijke en transparante manier werd gehandeld. De huidige situatie is onacceptabel, en ik kan hierdoor niet verder met de mediation. Ik wil benadrukken dat ik niet verantwoordelijk kan worden gehouden voor de gevolgen van mijn beslissing om de mediation te beëindigen.

(...)

Ik hoop dat je mijn beslissing begrijpt en zie graag een bevestiging van de mediation tegemoet.

Ik wil je bedanken voor je inzet en vertrouwen. Je hebt je te allen tijde gehouden aan de wettelijke regels vanuit jouw functie, en als persoon heb je me altijd geholpen. (...)

- 2.29. De mediator heeft klager daarop, op 14 oktober 2024 (om 12.47 uur), bericht dat zij het vervelend vindt om te horen dat klager zich onder druk gezet voelt, maar dat zij niet weet wat er buiten de mediation om is gecommuniceerd. In haar e-mail schrijft de mediator:

“Ik begrijp van jou dat dit met name gaat over de eerstejaarsevaluatie en herstelplan (...). Voor de goede orde, dit is iets wat we onder andere wilden bespreken in de mediation, maar dat is er niet van gekomen, omdat de gesprekken om diverse redenen niet tot stand zijn gekomen. Het is evenwel zo dat er verplichtingen zijn voor werkgever en werknemer in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter (die gelden tijdens ziekte en re-integratie), waar partijen elkaar buiten de mediation op kunnen aanspreken. Er is immers een werkgever-werknemer relatie.

(...)

Jouw adviseur van I en de advocaat van C mogen bovendien wel met elkaar over de inhoud van de mediation communiceren, omdat zij beiden in de

geheimhouding van de mediation zitten. Het is wel de bedoeling dat ik daarvan op de hoogte wordt gesteld, voor zover het de mediation betreft. (...)

Ik maak mij zorgen om jou (...). Ik weet niet of jij nog contact hebt met jouw adviseurs bij I. Omdat je ze niet inkopieert, weet ik dat niet. Ik denk dat het belangrijk is dat je je in deze situatie laat bijstaan, omdat er mogelijk maatregelen kunnen worden genomen door C, met eventueel verstrekende gevolgen. Ik hoop dat je daarover laat adviseren en informeren.

Je hebt helemaal gelijk, dat jij de mediation mag beëindigen wanneer jij dat wil. De mediation is immers vrijwillig. Ik zal dat dan ook doen.

Ik wil je nog even de gelegenheid geven na te denken over deze mail en als je dat zou willen met mij te overleggen. Als ik niets hoor, zal ik morgen de mediation beëindigen. Ik doe dat met een neutraal bericht aan partijen dat buiten de geheimhouding van de mediation valt. Wie de beëindiging heeft geïnitieerd en waarom, valt binnen de geheimhouding van de mediation.

Ik hoop dat deze situatie snel wordt opgelost voor jou en dat je herstelt. Dank voor je vertrouwen.”

- 2.30. Klager heeft de mediator vrijwel onmiddellijk daarna per e-mail geantwoord “*mediation zoals aangegeven beëindigd*”.

- 2.31. De mediator heeft klager daarop (om 22.09 uur) laten weten dat zij de volgende dag een beëindigingsbericht zal sturen, maar dat ze eerst nog een aantal open eindjes wil afsluiten. Zij schrijft in haar e-mail het volgende:

“Je hebt destijds gezegd dat je de inhoud van de mediation (alleen via de mij tussen partijen uitgewisselde stukken) wilde delen met E en de Casemanager als de mediation zou mislukken. C gaf aan daar geen problemen mee te hebben.

Heb je nog steeds die behoefte, want dan zal ik daarvan schriftelijk bevestiging vragen aan C, voordat de mediation wordt gesloten. Let wel, deze informatie mag dan alleen met E worden gedeeld en met niemand anders buiten de geheimhouding van de mediation.

Verder zijn de advocaten betrokken in de geheimhouding. Jouw laatste advocaat was L van I. Het is mij niet helemaal duidelijk of zij is vervangen. Als dat zo is, dan zal deze nieuwe adviseur ook moeten tekenen, anders kan de inhoud van de mediation niet worden gedeeld met die persoon.

Ik hoor graag. Als ik niets meer hoor, beëindig ik de mediation en dan is de kring van de mensen in de geheimhouding zoals die nu is, alleen de advocaten/adviseurs, M en L van I als jouw laatste gemachtigde.”

- 2.32. In reactie hierop heeft klager de mediator (om 22.13 uur) laten weten dat zij de mediation kan beëindigen (“*sluit de mediation maar*”).

- 2.33. De mediator heeft vervolgens (om 22.24 uur) de mediation beëindigd. In haar e-mail aan partijen (met cc aan de advocaten van klager en de werkgever) schrijft de mediator:

“As per today I herewith formally terminate the mediation. Unfortunately, no agreements have been made between the parties.”

- 2.34. Op 29 oktober 2024 is de second opinion uitgebracht. Hierin staat dat re-integratie van klager in hetzelfde team medisch gezien onwenselijk is en dat de werkgever wordt geadviseerd het tweede spoor te volgen en een plan van aanpak op te stellen gericht op duurzame inzetbaarheid buiten de huidige werksituatie. Verder staat vermeld:

“Wat is het advies ten aanzien van het komen tot oplossingen met de werkgever met betrekking tot de aanhoudende werkgerelateerde knelpunten (met name de al lang lopende mediation)?

Aangezien de mediation is mislukt, is het advies om niet verder te gaan met mediation.

De verstoorde vertrouwensrelatie tussen werknemer en werkgever maakt een succesvolle mediation onwaarschijnlijk.”

- 2.35. Op 7 maart 2025 heeft klager contact opgenomen met de mediator. Klager heeft de mediator verzocht om te bevestigen dat hij degene was die (om gezondheidsredenen) de mediation heeft beëindigd en niet de mediator, zoals in de lopende juridische procedure door de werkgever wordt gesteld, zo schrijft klager.
- 2.36. De mediator heeft klager op 9 maart 2025 medegedeeld dat het klopt dat zij de mediation op zijn verzoek heeft beëindigd, maar dat zij degene is die in een formeel bericht de mediation beëindigt. Volgens de mediator valt het beëindigingsbericht buiten de vertrouwelijkheid van de mediation en is het een neutraal bericht omdat het geen mededelingen bevat over wie het initiatief tot beëindiging heeft genomen en de reden hiervoor. Het feit dat klager het initiatief heeft genomen valt binnen de vertrouwelijkheid van de mediation, zodat de mediator hierover geen bericht zal sturen. Volgens de mediator staat het klager vrij om de rechter te berichten dat het beëindigingsbericht naar zijn mening onjuist wordt geïnterpreteerd door de werkgever. Klager kan hierbij uitleggen dat vertrouwelijk is wie het initiatief tot beëindiging heeft genomen en dat dit niet uit het beëindigingsbericht volgt. De mediator zal zich volledig aan haar geheimhoudingsplicht houden en niets inhoudelijks over de mediation verklaren, ook niet bij een rechter. De mediator zal daarom niet aan het verzoek van klager voldoen.
- 2.37. Op 5 april 2025 heeft klager de mediator bericht dat navraag bij de MfN heeft uitgewezen dat haar beëindigingsbericht niet neutraal is en dat zij op dit punt (mogelijk) tuchtrechtelijk verwijtbaar heeft gehandeld.
- 2.38. De mediator heeft op 11 april 2025 geantwoord dat zij het niet met klager eens is. Ter onderbouwing van haar stelling dat sprake is van een neutraal beëindigingsbericht verwijst zij naar het handboek ‘Juridische aspecten van mediation’.
- 2.39. Klager heeft vervolgens op 15 april 2025 een klacht ingediend tegen de mediator. Op 16 april 2025 heeft de klachtenbehandelaar van de MfN de klacht in behandeling genomen. Dezelfde dag heeft zij de klachtenbehandeling beëindigd, omdat klager een oordeel van de Tuchtcommissie over het handelen van de mediator verlangt.

3. De klacht en het verweer

De klacht

- 3.1. Klager heeft, samengevat, de volgende klachten geformuleerd:
 1. De mediator heeft in strijd gehandeld met het beginsel van transparantie, partijautonomie en onpartijdigheid. De mediator blijkt te zijn voorgedragen als mediator door de externe advocaat van de werkgever. Dat was voor klager niet duidelijk, hij is daarover niet geïnformeerd. Hij mocht aannemen dat E de mediator had aangedragen. Klager heeft als gevolg hiervan geen keuzevrijheid gehad of gelegenheid tot het maken van bezwaar tegen het inschakelen van deze mediator.
 2. De mediator heeft in strijd gehandeld met beroepsethiek, partijautonomie, onafhankelijkheid en onpartijdigheid en met haar procesverantwoordelijkheid. De mediator heeft de medische situatie van klager (werkgerelateerde PTSS en burn-out met zeer beperkte belastbaarheid tot gevolg) structureel genegeerd. Gezien die situatie had zij moeten weten dat de zaak niet geschikt was voor mediation en deze niet mogen aannemen. Hoewel E mediation adviseerde/oplegde, heeft zij niet zelfstandig de psychische gesteldheid van klager beoordeeld en bewaakt. Zij heeft niet getoetst of klagers instemming met de mediation vrijwillig, geïnformeerd en gelijkwaardig tot stand kwam. Zij heeft ook niet verteld dat mediation vrijwillig was.

Klager verkeerde in de veronderstelling dat er sprake was van een re-integratieverplichting. Gaandeweg het mediationproces had de mediator op aangeven door klager van verergerende klachten het proces moeten pauzeren en de medische geschiktheid van klager voor mediation moeten herbeoordelen en het proces moeten beëindigen. Zij heeft geen overleg gezocht met behandelaars van klager of onafhankelijke adviseurs. Zij heeft onvoldoende kritische grenzen gesteld maar het voorzetten van de mediation gelegitimeerd ondanks klagers overbelasting en herhaalde noodkreten. Zij bleef het mediationproces aanjagen en normaliseerde daarmee een structureel machtoverschot van de wederpartij, zonder de mentale draagkracht van klager te beschermen.

3. De mediator heeft in strijd gehandeld met beroepsethiek, vertrouwelijkheid en transparantie. De mediator is de mediation al gestart op 7 september 2023, terwijl de mediationovereenkomst pas twee maanden later is getekend. Al voor die ondertekening heeft zij van klager privacygevoelige medische informatie (behandelplan psycholoog) gevraagd en in ontvangst genomen. In haar e-mail van 1 november 2023 stelt zij eenzijdig dat de mediation en de vertrouwelijkheid terugwerkende kracht kregen vanaf het eerste contact. Die terugwerkende kracht is niet overeengekomen of schriftelijk vastgelegd en niet toegestaan onder de Gedragsregels. Wat de start van de mediation was en wat hiervan de juridische gevolgen waren staat in het Engels in de kleine letters van een bijlage. De mediator heeft dit niet actief aan klager uitgelegd, terwijl hij als kwetsbare deelnemer recht had op duidelijke en begrijpelijke uitleg in zijn eigen taal.
4. De mediator heeft gehandeld in strijd met het beginsel van onpartijdigheid. Zij heeft toegestaan dat de externe advocaat van de werkgever rechtstreeks met de mediator mocht communiceren, terwijl zij dat expliciet niet toestond aan de advocaat van klager. Dit blijkt uit haar e-mails van 19 juni 2024 en 10 juli 2024. De advocaat van klager mocht pas met de advocaat van de werkgever communiceren na goedkeuring van de mediator. Toen klager op 11 oktober 2024 aan de mediator berichtte dat hij op dat moment de mediation beëindigde omdat hem was gebleken dat de advocaat van de werkgever buiten de mediator om had gecommuniceerd met klager en diens advocaat over het herstelplan en de evaluatie en daarbij juridische en mentale druk op klager had uitgeoefend, heeft de mediator niet deze ernstige schending van vertrouwelijkheid en procesbalans erkend. Zij legitimeerde het handelen van de wederpartij (met verwijzing naar de Wet Verbetering Poortwachter) in plaats van klager als psychisch kwetsbare partij te beschermen.
5. De mediator heeft in strijd met de vertrouwelijkheid gehandeld door in het beëindigingsbericht op te nemen *“Unfortunately, no agreements have been made”*. Die tekst is niet neutraal en is door de werkgever gebruikt in een juridische procedure, door te betogen dat de mediator het proces heeft beëindigd, terwijl klager dat was. Het verzoek van klager aan de mediator om dit recht te zetten heeft zij geweigerd. Hiermee zijn voor klager de vertrouwensbreuk en schade vergroot.
6. Al het vorenstaande betekent voor klager ook dat de mediator niet competent was en Gedragsregel 7 geschonden heeft.

Het verweer

- 3.2. De mediator meent dat geen van de klachten terecht is en dat zij geheel overeenkomstig de Gedragsregels en professionele normen heeft gehandeld. Zij voert hiertoe, samengevat, het volgende aan.
- 3.3. De mediator is onafhankelijk geweest van begin tot eind in het mediation proces. Zij is steeds helder geweest over haar status als onafhankelijk en zelfstandig mediator verbonden aan een zelfstandig mediationkantoor. De mediator heeft geen link met E en heeft de belangen van beide partijen vooropgesteld.

- 3.4. De mediator heeft in de telefonische intakegesprekken met klager op 27 september en 4 oktober 2023 uitleg gegeven over de vertrouwelijkheid van de intakegesprekken en het mediationproces. Vervolgens liet klager schriftelijk weten dat hij op advies van de bedrijfsarts een schriftelijke pendelmediation wilde. De mediator heeft gevraagd wat hij daarmee voor ogen had. Klager wilde een schriftelijk mediationproces, waarbij alles via de mediator liep zonder rechtstreeks contact tussen partijen. Daarop heeft de mediator aangegeven dat zij, gezien het advies van de bedrijfsarts, hiermee kon instemmen als dit was wat beide partijen wilden. De mediator is afgegaan op het advies van de bedrijfsarts. Zij heeft het commitment van klager en zijn vrijwillige deelname getoetst. Zij heeft in de intakegesprekken besproken dat deelname aan mediation berust op vrijwillige basis. Dit is ook bevestigd in de mediationovereenkomst. Klager heeft zijn eigen keuze gemaakt en draagt daarvoor verantwoordelijkheid. Zij heeft de partijautonomie niet geschonden. Het is niet de rol en taak van de mediator om een medisch oordeel te vormen of behandelen te raadplegen.
- 3.5. Op grond van de Gedragsregels was de mediator al in de voorfase vanaf het eerste contact gebonden aan de vertrouwelijkheid. Het expliciet opnemen in de mediationovereenkomst dat de vertrouwelijkheid vanaf het eerste contact met partijen geldt, is ter bevestiging daarvan. De mediator heeft er voor zorg gedragen dat alle betrokkenen de mediationovereenkomst hadden ondertekend, alvorens het eerste inhoudelijke contact (in dit geval schriftelijk vanwege de keuze voor een schriftelijke pendelmediation) zou plaatsvinden, namelijk het uitwisselen van de vragen van klager aan werkgever. Daarbij is het behandelplan niet door de mediator opgevraagd, maar heeft klager ongevraagd een pagina daaruit in zijn e-mail van 27 september 2023 aan de mediator opgenomen. Daaruit viel overigens niet op te maken dat er medische beletselen waren voor een mediation. Klager gaf erbij aan wat volgens hem de werkgever met zijn punten moest doen. De mediator heeft het document dan ook opgevat als een uiteenzetting door klager van zijn belangen.
- 3.6. Het mediationproces is heel langzaam, stapje voor stapje, doorlopen, waarbij het tempo voornamelijk door klager werd bepaald. In overleg met partijen richtte de mediator het proces op de door klager gewenste manier in. Contactmomenten met klager stemde de mediator vooraf af en liet zij nooit te lang duren. Zij heeft hem erop gewezen (juridisch) advies in te winnen waar dat belangrijk was. Klager werd tevens begeleid door E, had verschillende behandelaars en gaandeweg ook (juridische) adviseurs. Toen klager in augustus 2024 aangaf het bezoek aan de bedrijfsarts te willen afwachten, is daaraan gehoor gegeven en heeft de mediator met partijen afgesproken even pas op de plaats te maken. En toen hij op 10 oktober 2024 aangaf te willen wachten op een second opinion die hij naar aanleiding van dat laatste advies had aangevraagd, heeft de mediator hem gevraagd of hij wilde dat zij aan de werkgever zou terugkoppelen dat hij de uitkomsten wilde afwachten. Er was geen sprake van een structureel machtsoverschot van de werkgever. De mediator meent overeenkomstig de Gedragsregels en integer op de kwetsbare positie en gezondheid, waar klager vanaf begin op wees en is blijven wijzen, te hebben gehandeld zoals van een redelijk handelend mediator verwacht mag worden.
- 3.7. Van een handelen in strijd met de onafhankelijkheid of onpartijdigheid is geen sprake. De mediator is altijd helder geweest over haar status als onafhankelijk en zelfstandig mediator werkzaam in een mediationkantoor. Zij heeft geen link met E. Met haar e-mail aan de (toenmalige) gemachtigde van klager van 19 juni 2024 heeft zij enkel aangegeven dat contact van klager en de gemachtigde met de werkgever altijd mogelijk is, maar zij het handig vindt om dat af te stemmen, zodat de processen niet door elkaar gaan lopen. Dat zij hier zicht op zou hebben paste binnen haar verantwoordelijkheid voor het proces. Hierin valt geen beperking door de mediator aan de juridische autonomie of aan de zelfstandige communicatie over kwesties buiten de mediation om te lezen. Wat klager aangaf over psychologische druk van de externe advocaat van werkgever op hem,

gebeurde zonder dat de mediator daar iets van wist en is door klager aan de mediator bij mail van 11 oktober 2024 onder de aandacht gebracht. Omdat de mediation verder niet van de grond is gekomen, kon hierover niet in de mediation gesproken worden.

- 3.8. De klacht dat de mediator het schenden van de vertrouwelijkheid door werkgever heeft genegeerd, is niet terecht. Het door klager in dat verband genoemde herstelplan en evaluatie waren zaken die rechtstreeks tussen werknemer en werkgever speelden in het kader van re-integratieverplichtingen. Van schending van vertrouwelijkheid ten aanzien van informatie uit de mediation is de mediator niets bekend.
- 3.9. De mediator stelt zich op het standpunt dat haar beëindigingsbericht neutraal is. Er is niet in aangegeven op wiens initiatief de mediation is beëindigd en de reden daarvoor. Het bevat geen inhoudelijke toelichting of suggestie dat partijen zijn tekortgeschoten.
- 3.10. Tot slot meent zij in het proces de benodigde vaardigheden, kennis en professionele houding getoond te hebben. Daarbij wijst zij er op dat klager in zijn e-mail, waarin hij de mediation zijnerzijds beëindigt, nog afsluit met haar te bedanken voor haar inzet en vertrouwen en het te allen tijde houden aan de regels vanuit haar functie.

4. De beoordeling

- 4.1. Beoordeeld moet worden of de mediator in strijd met de Gedragsregels voor de MfN-registermediator (hierna: de Gedragsregels) heeft gehandeld. De Tuchtcommissie zal daarom niet beoordelen of de mediator andere regels en normen, waaronder de AVG, het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering en de Wet op de Geneeskundige behandelovereenkomst, heeft geschonden, zoals klager stelt. Dit kan in voorkomend geval anders zijn indien naar het oordeel van de Tuchtcommissie in het kader van de Gedragsregels die andere regels en normen relevant zouden blijken te zijn. In het onderhavige geval is die relevantie niet gebleken. Bij de beoordeling van de vraag of sprake is van een schending van de Gedragsregels door de mediator neemt de Tuchtcommissie de uit het dossier gebleken feiten 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.

Partijautonomie en onafhankelijkheid

- 4.2. Gedragsregel 3 ('Partijautonomie') houdt in dat de mediator de autonomie van partijen moet waarborgen. De partijen maken zelf hun keuzes en dragen daarvoor ook de verantwoordelijkheid. De mediator staat tussen partijen en ondersteunt hen in het maken van hun keuzes en het zoeken naar een oplossing. Mediation is een vrijwillig proces. Beide partijen moeten instemmen om deel te nemen. Uit Gedragsregel 3 volgt dat de mediator is gehouden de vrijwillige deelname van partijen aan de mediation te toetsen en in het vervolg van de mediation te bewaken. Gedragsregel 4 ('Onafhankelijkheid') houdt in dat de mediator zich onafhankelijk moet opstellen en geen belang mag hebben dat zijn onafhankelijkheid zou kunnen aantasten. De mediator die een belang heeft bij de mediation, dat aan zijn onafhankelijkheid in de weg staat of zou kunnen staan, neemt zijn benoeming niet aan.
- 4.3. Klager stelt dat de mediator de mediation niet had mogen aannemen omdat de zaak naar zijn aard niet geschikt was voor mediation. Hij wijst er daarbij op dat sprake was van werkgerelateerde PTSS en burn-out met zeer beperkte belastbaarheid tot gevolg. Ter onderbouwing van zijn klacht op dit punt beroept hij zich op de second opinion van 29 oktober 2024. Ter zitting heeft klager daaraan toegevoegd dat hij zijns inziens als klokkenluider had te gelden.
- 4.4. De Tuchtcommissie overweegt dat in zijn algemeenheid niet juist is dat mediation in geen geval kan of mag plaatsvinden in een situatie waarin sprake is van pesterijen (en/of klokkenluiders). De mediator wijst er terecht op dat dit afhangt van de omstandigheden

van het geval en wat de wensen van partijen zijn. In het onderhavige geval is het advies van de (bedrijfs)arts van doorslaggevend belang. Tussen partijen staat vast dat de bedrijfsarts mediation adviseerde. Uit dat gegeven kan in redelijkheid worden geconcludeerd dat de bedrijfsarts klager fysiek en mentaal voldoende in staat achtte om deel te nemen aan mediation. De mediator voert terecht aan dat het niet aan haar was om zelf (verder) de medische situatie van klager te beoordelen. Dat is niet haar taak, rol en expertise. Zij mocht op grond van het advies van de bedrijfsarts aannemen dat klager in staat was om deel te nemen aan de mediation. Dat klager van de bedrijfsarts het gevoel heeft gekregen dat hij de mediation moest doen, is geen verwijt dat aan het adres van de mediator gemaakt kan worden. De mediator hoefde ook geen contra-indicatie voor mediation aan te nemen uit de NVAB-richtlijn Conflicten in de werksituatie, waar klager een beroep op doet. Deze richtlijn is immers ontwikkeld en bedoeld voor bedrijfsartsen. De mediator mocht in dit geval afgaan op de kennis en deskundigheid van de bedrijfsarts. De Tuchtcommissie is van oordeel dat de e-mail van klager van 27 september 2023 met zijn relaas over zijn situatie voor de mediator evenmin aanleiding had moeten zijn om de mediation te weigeren. Klager schrijft in die e-mail immers dat hij zo snel mogelijk aan de slag wil en onder begeleiding van de mediator samen met de werkgever een oplossing wil vinden zodat hij zijn baan kon behouden. Ook schrijft hij dat meerdere instanties, zoals D, E, de psycholoog en de huisarts, hem tot nu toe goed hebben geholpen. Het argument dat klager ter zitting toevoegde, namelijk dat hij als klokkenluider had te gelden, kan hem niet helpen bij zijn klacht omdat dit punt in de mediation nergens naar voren is gekomen, zoals de mediator terecht stelt. Het beroep van klager op de second opinion kan hem ook niet baten. In de second opinion komt de mediation weliswaar aan de orde, maar uitsluitend voor zover het gaat over het voortzetten ervan. In de second opinion adviseert de bedrijfsarts om niet verder te gaan met de mediation omdat deze is mislukt (zie 2.34). Uit de second opinion volgt niet dat de zaak van begin af aan niet geschikt was voor mediation en dat de mediator de mediation niet had mogen aannemen.

- 4.5. Ten aanzien van de klacht dat de mediator het commitment van klager en zijn vrijwillige deelname niet heeft getoetst, stelt de Tuchtcommissie het volgende vast. Vaststaat dat de mediator klager in haar e-mail van 1 november 2023, dus vóór het sluiten van de mediationovereenkomst, heeft gewezen op het vrijwillige karakter. Zij schrijft in deze e-mail dat sprake is van een “*voluntary process*”. Het vrijwillige karakter wordt herhaald in artikel 3 van de mediationovereenkomst dat gaat over “*voluntary participation*”. De e-mail van 1 november 2023 en de mediationovereenkomst zijn weliswaar in het Engels, maar de Tuchtcommissie kent hieraan geen betekenis toe voor de vraag of klager voldoende is voorgelicht over de vrijwilligheid. Alle correspondentie met partijen was immers in het Engels, wat ook volgens klager de voertaal was bij de werkgever, terwijl nergens door klager aan de mediator kenbaar is gemaakt dat de Engelse taal voor hem een obstakel was. Daarbij komt dat klager de stelling van de mediator dat zij ook telefonisch in de intakegesprekken in het Nederlands tegen klager heeft gezegd dat meedoen aan mediation vrijwillig is, niet heeft betwist. Ter zitting heeft hij aangegeven dat hij zich dit niet kan herinneren, maar dat kan de mediator niet worden tegengeworpen. Voor zover klager zelf veronderstelde dat mediation een re-integratieverplichting was, is in de stukken geen aanwijzing te vinden dat hij die veronderstelling aan de mediator heeft geuit en kan hij de mediator hiervan dan ook geen verwijt maken.
- 4.6. Klager kan de mediator evenmin verwijten dat zij de mediation heeft laten voortduren. De Tuchtcommissie volgt klager niet in zijn klacht dat de mediator de mediation vanwege zijn verergerde klachten had moeten pauzeren en na een herbeoordeling van zijn medische situatie had moeten beëindigen. Uit de stukken blijkt dat de mediator het mediationproces heeft ingericht conform de wensen van klager, dat zij gedurende het proces contactmomenten vooraf met klager afstemde, dat zij steeds informeerde naar

hoe het met hem ging en dat zij de mediation *on hold* heeft gezet op het moment dat klager aangaf dat te willen. Dit laatste blijkt uit de e-mail van de mediator van 23 augustus 2024. De mediator gaf hierin gehoor aan het verzoek van klager om het bezoek aan de bedrijfsarts af te wachten. Ook heeft zij begin juli 2024 klager de ruimte gegeven om met zijn advocaat te overleggen over het vervolg van de mediation. Klager heeft in zijn e-mails aan de mediator duidelijk zijn grenzen aangegeven. Zoals hiervoor overwogen, is het niet aan de mediator om zelfstandig de medische situatie van klager te beoordelen. Klager werd gedurende het hele mediationtraject medisch begeleid. In geen van de stukken komt naar voren (en klager stelt dat ook niet) dat gedurende het proces – voorafgaand aan 11 en 14 oktober 2024 – twijfels over voortzetting van de mediation in verband met klagers gesteldheid zijn geuit, noch door klager zelf noch door de bedrijfsarts, de huisarts, de psycholoog of een (medisch) adviseur van klager. Voor zover klager dit niet heeft gedaan omdat hij meende aan de mediation te zijn gebonden, kan hij dit de mediator niet tegenwerpen (zie 4.4).

- 4.7. De klacht dat de mediator niet onafhankelijk was (en daarover niet transparant was) slaagt niet. Tussen partijen is niet in geschil dat de mediator in begin september 2023 door de werkgever is benaderd om de mediation te begeleiden. Maar dit enkele gegeven geeft geen aanleiding om te menen dat de onafhankelijkheid van de mediator daarmee in geding kon zijn. Evenmin gaf dit aanleiding om te menen dat klager op dit punt in het bijzonder gewezen had moeten worden. Dat klager aannam dat E de mediator had aangedragen, maakt dat niet anders. De mediator was werkzaam als zelfstandig mediator (werkend binnen een mediationkantoor) en dat zij daarover altijd helder is geweest, is onbetwist. Voor zover klager meent dat de mediator zich tijdens het proces liet leiden door druk van buitenaf en onvoldoende afstand hield van (de belangen van) de werkgever en E, heeft hij dat onvoldoende onderbouwd. De stukken bieden daarvoor geen enkel aanknopingspunt en klager heeft ook nimmer tijdens het proces aangekaart dat de mediator zijn belangen onvoldoende in het oog hield.
- 4.8. Uit het voorgaande volgt dat de klacht over schending van de partijautonomie en onafhankelijkheid in al zijn onderdelen faalt.

Transparantie en vertrouwelijkheid

- 4.9. Op grond van Gedragsregel 2 ('Transparantie') moet de mediator partijen duidelijkheid verschaffen over het mediationproces. Gedragsregel 6.1 ('Vertrouwelijkheid') houdt in dat de mediator de vertrouwelijkheid van de mediation moet waarborgen. Alles wat tijdens een mediation mondeling en schriftelijk wordt uitgewisseld, is vertrouwelijk (tenzij partijen daarover andere afspraken hebben gemaakt).
- 4.10. Klager verwijt de mediator dat zij de vertrouwelijkheid van door hem (in de intake fase) verstrekte informatie (onder meer uit het behandelplan) niet heeft gewaarborgd. Volgens klager had eerst getekend moeten worden voor geheimhouding, alvorens de geheimhouding werking zou hebben. Dit verwijt slaagt niet, omdat dit op een onjuiste opvatting van klager over de Gedragsregels berust. Op grond van de Gedragsregels geldt dat vanaf het eerste contactmoment met partijen de mediator gebonden is aan de vertrouwelijkheid ten aanzien van wat partijen te berde brengen. Gedragsregel 6.1 heeft in zoverre zijn werking vooruit. In de Toelichting op deze Gedragsregel staat dat de geheimhoudingsplicht voor de mediator ook geldt voor de verkennende gesprekken met partijen vóórdat met hen een mediationovereenkomst is gesloten. In lijn daarmee is in dit geval in de mediationovereenkomst ook uitdrukkelijk opgenomen dat de Gedragsregels gelden vanaf het eerste contactmoment (zie artikel 2.5). Vaststaat verder dat de mediator in haar e-mail van 1 november 2023 dit ook expliciet benoemt. De mediator heeft ter zitting verklaard dat zij de door klager toegezonden stukken niet heeft gedeeld met anderen. Iedere aanwijzing dat dit niet juist is, ontbreekt. Dit betekent dat niet is komen vast te staan dat de mediator de vertrouwelijkheid heeft geschonden of onvoldoende transparant is geweest. De klacht van klager slaagt dus niet.

- 4.11. Klager stelt verder nog dat de mediator door de inhoud van haar beëindigingsbericht de vertrouwelijkheid heeft geschonden, omdat deze inhoud volgens hem niet neutraal was en door de werkgever tegen hem is gebruikt bij de rechter.
- 4.12. De Tuchtcommissie stelt het volgende voorop. Een mediation kan onder meer eindigen door een schriftelijke verklaring van de mediator aan de partijen dat de mediation eindigt (artikel 8 van het MfN-mediationreglement). Het is van groot belang dat de mediator ervoor zorgdraagt dat de tekst van het beëindigingsbericht volstrekt neutraal is, omdat dit het enige stuk is dat (los van partijafspraken) ook gebruikt mag worden buiten de mediation. Er moet voor worden gewaakt dat het bericht inhoudelijke informatie uit de mediation bevat; daarmee wordt immers de vertrouwelijkheid geschonden die voor vrijelijk deelnemen aan het proces voor partijen zo belangrijk is. Er moet voor worden gewaakt dat met een niet neutraal beëindigingsbericht één van de partijen met een dergelijk bericht “aan de haal gaat”, zeker ook in een arbeidsgeschied.
- 4.13. Naar het oordeel van de Tuchtcommissie heeft de mediator met haar beëindigingsbericht van 14 oktober 2024 de vertrouwelijkheid niet geschonden. De e-mail bevat geen informatie die is terug te leiden tot de in de mediation gevoerde inhoudelijke gesprekken of tot één van partijen. Uit dat bericht komt niet naar voren op wiens initiatief de mediation is beëindigd of wat de reden hiervoor was, anders dan volgens klager door de werkgever bij de rechter is betoogd. Daarbij merkt de Tuchtcommissie op dat de verandering van het beëindigingsbericht zoals klager vervolgens van de mediator vroeg, door haar terecht geweigerd is; daarmee zou juist de geheimhouding geschonden worden. Weliswaar is het gebruik door de mediator van het woord ‘unfortunately’ ongewenst, omdat dit onnodig is en mogelijk gekleurd kan overkomen, maar dit levert geen schending van de vertrouwelijkheid op. Wel verdient het aanbeveling weerstand te bieden aan de menselijke neiging iets - met vriendelijke bedoeling - toe te voegen aan de kale en zakelijke mededeling dat de mediation is beëindigd.

Onpartijdigheid en werkwijze

- 4.14. Kenmerkend en essentieel voor de mediator is zijn neutrale, onpartijdige rol. Gedragsregel 5 (‘Onpartijdigheid’) houdt in dat de mediator er voor alle partijen is, dat hij onpartijdig is en handelt zonder vooringenomenheid. In de Toelichting op deze Gedragsregel staat dat de mediator in woord en daad geen blijk geeft van een voorkeur voor of van afkeuring van (één van) partijen en zonder vooringenomenheid jegens hen handelt. Van de mediator mag worden verwacht dat hij zichzelf kritisch volgt en zijn neutrale, onpartijdige rol doorlopend bewaakt. Uit Gedragsregel 8 (‘Werkwijze’) volgt dat de mediation moet zorgen voor een evenwichtige behandeling van de kwestie en zoveel mogelijk moet bevorderen dat iedere partij op gelijkwaardige wijze aan bod komt.
- 4.15. Klager stelt dat de mediator aan deze Gedragsregels niet heeft voldaan, omdat zij de advocaat van de werkgever meer toestond dan zijn advocaat. Klager baseert dit op de e-mails van de mediator van 19 juni 2024 en 10 juli 2024. Anders dan klager, leest de Tuchtcommissie hierin niet dat de mediator enige beperking aan de advocaat van klager heeft opgelegd. In haar e-mail van 19 juni 2024 schrijft de mediator dat de advocaat van klager “*natuurlijk altijd*” contact kan zoeken met de werkgever. In haar toevoeging dat zij, gelet op het feit dat een mediation gaande is, het handig vindt dit af te stemmen zodat de processen niet door elkaar gaan lopen, valt geen inperking voor de advocaat te lezen. Juist in het licht van haar verantwoordelijkheid voor het mediationproces op grond van Gedragsregel 8 is deze toevoeging geheel conform de gedragsregels. In haar e-mail van 10 juli 2024 heeft de mediator evenmin beperkingen opgelegd aan de advocaat van klager. In deze e-mail heeft zij enkel en alleen verzocht om een reactie op haar eerdere vraag naar het vervolg van de mediation.
- 4.16. Klager verwijt de mediator verder dat zij in haar e-mail van 14 oktober 2024 niet heeft erkend dat er een onbalans was ontstaan tussen klager en de werkgever. Volgens klager heeft de mediator de door de werkgever begane schending van de vertrouwelijkheid van

de mediation niet opgepakt en heeft zij klager onvoldoende beschermd en de procesbalans onvoldoende bewaakt. De Tuchtcommissie volgt klager ook hierin niet. Zoals blijkt uit de e-mail van klager van 11 oktober 2024, heeft de werkgever zeven e-mails verstuurd aan (de advocaat van) klager buiten de mediator om. Klager erkent dat de mediator niet op de hoogte was van deze mails. Zij had dus geen weet van de druk die de werkgever hiermee op klager zou hebben uitgeoefend. Toen klager de mediator hierover op 11 oktober 2024 informeerde, heeft zij geen kans meer gehad om hiermee iets te doen in het kader van de mediation. Klager heeft immers diezelfde dag nog (ruim een uur na zijn eerste e-mail) aan haar gemaild dat die communicatie buiten haar om reden voor hem is de mediation per direct te willen beëindigen. Met haar e-mail van 14 oktober 2024 heeft de mediator klager bericht indien hij dat wenst (de volgende dag) de mediation te zullen beëindigen, wat zij vervolgens ook diezelfde 14 oktober nog heeft gedaan nadat klager haar per ommegaande meldde dat te wensen. Dat de mediator in haar eerste mail van 14 oktober tevens heeft gewezen op de Wet Verbetering Poortwachter levert niet klachtwaardig handelen op. De mediator heeft klager hiermee er enkel over geïnformeerd dat zieke werknemers en werkgevers verschillende verplichtingen hebben voor die wet (waaronder medewerking aan totstandkoming van een plan van aanpak en (eerstejaars)evaluatie). In haar e-mail staat niets tuchtrechtelijk verwijtbaars.

- 4.17. Het voorgaande betekent dat de klacht ook op dit punt faalt.

Competentie en integriteit

- 4.18. Op grond van Gedragsregel 7 ('Competentie') mag de mediator alleen een mediation aannemen wanneer hij over de nodige kwaliteiten beschikt om die specifieke mediation goed te laten verlopen. Van de mediator mag worden verwacht dat hij beschikt over de kennis, vaardigheden, beroepshouding en de persoonlijke kwaliteiten die nodig zijn om een goed verloop van de mediation te waarborgen. Essentie van de beroepshouding is dat de mediator integer en betrouwbaar is. Dit laatste volgt ook uit Gedragsregel 1 ('Beroepsethiek en integriteit').
- 4.19. Klager stelt als overkoepelende klacht dat de mediator onvoldoende deskundig is. Aan zijn stelling legt hij geen andere feiten en omstandigheden ten grondslag dan die hiervoor al zijn besproken en die geen schending van de Gedragsregels opleveren. De Tuchtcommissie is, gezien die feiten en omstandigheden, van oordeel dat de mediator is opgetreden als van een redelijk bekwaam en redelijk handelend mediator verwacht mocht worden en dat zij er blijk van heeft gegeven over ruim voldoende kwaliteit te beschikken om de mediation goed te laten verlopen.

Conclusie

- 4.20. De slotsom is dat de mediator geen van de Gedragsregels heeft geschonden. Geen van de klachten van klager treft doel.

5. De beslissing

De Tuchtcommissie:

- verklaart de klacht in al zijn onderdelen ongegrond.

Aldus beslist op 12 september 2025 door mr. P.E. van der Veen, (plaatsvervangend) voorzitter, mr. F. Koster en J.F.C. Kurvers, leden, in tegenwoordigheid van mr. A.N. Kikkert, (plaatsvervangend) secretaris, en ondertekend door de (plaatsvervangend) voorzitter.



P.E. van der Veen

mr. P.E. van der Veen
(plaatsvervangend) voorzitter

Partijen en Mediatorsfederatie Nederland hebben de mogelijkheid tegen deze uitspraak beroep in te stellen bij het College van Beroep. Het beroepschrift dient binnen vier weken na de verzending van deze beslissing te worden ingediend bij het College van Beroep van de Stichting Tuchtrechtspraak Mediators, info@mediationtuchtrecht.nl.

Deze beslissing is per e-mail aan partijen verzonden op 12 september 2025.