

Wat als een werknemer bezwaar maakt tegen de inschakeling van een interne mediator?

Bij conflicten op de werkvloer kiezen bedrijven ook wel voor inschakeling van een interne mediator. Als de werknemer dit weigert en alleen in mediation wil gaan met een externe mediator, kan dit in een daarop volgende juridische procedure tegen hem werken, zo blijkt uit de jurisprudentie. Tenminste als de interne mediation met voldoende waarborgen is omkleed. Recent heeft de rechter dat weer eens bevestigd. Eva Schutte en Jacqueline Spierdijk bespreken deze uitspraak in het licht van eerdere uitspraken hierover. Verder gaan zij in op enkele specifieke aspecten van interne mediation.

DOOR EVA SCHUTTE EN JACQUELINE SPIERDIJK



Eva Schutte

is zakelijk mediator en medeoprichter van Reuling-Schutte. Ze publiceert regelmatig over mediation en is lid van het college van beroep van STM.



Jacqueline Spierdijk

was twintig jaar MfN-mediator en legt zich nu toe op het trainen van juristen en mediators in beroepsvaardigheden.

Een interne mediator is een mediator die mediations uitvoert binnen de arbeidsorganisatie waaraan hij, meestal als werknemer, is verbonden. Veel van de conflicten die een interne mediator krijgt voorgelegd betreffen problemen op de werkvloer. Organisaties kiezen voor een interne mediator omdat deze vertrouwd is met de organisatie, de organisatiecultuur en de huisregels. Bovendien wordt interne mediation vaak als laagdrempeliger ervaren, kan de mediator in een vroegtijdig stadium al worden ingeschakeld en zou het goedkoper zijn. Essentieel is wel dat de interne mediator zijn onafhankelijkheid ten opzichte van de arbeidsorganisatie behoudt en partijen hier ook van overtuigt.

In een recent gepubliceerde procedure bij de rechtbank Midden-Nederland is de werknemer hiervan niet overtuigd.¹ Zij wilde graag mediation, maar wel met een externe mediator omdat ze slechte ervaringen had met de interne mediators van de organisatie. De werkgever ging hier niet in mee en zette haar bezoldiging stop omdat zij werd geacht niet aan haar re-integratieverplichtingen te voldoen. De werkgever voerde aan dat de door hem ingeschakelde mediator herhaaldelijk tevergeefs had geprobeerd contact met de werknemer te krijgen

om een kennismakingsgesprek te voeren, dat het een MfN-registermediator betrof en dat er geen reden was om aan de betrouwbaarheid en deskundigheid van de mediator te twifelen.

De rechtbank overwoog: 'Dat de mediator wellicht niet haar voorkeur had, omdat deze vanuit de organisatie van verweerder afkomstig is, maakt niet dat eiseres op voorhand al niet meer aan haar verplichtingen kon en moest voldoen. Dat zij eerder wellicht nare ervaringen heeft gehad, is geen objectieve reden om op voorhand aan de betrouwbaarheid, onpartijdigheid of deskundigheid van deze erkende mediator te twifelen.'

In eerdere uitspraken was al vast komen te staan dat het niet helpt om te blijven aandringen op externe mediation als de interne mediation met voldoende waarborgen is omkleed. Zo overwoog de Centrale Raad van Beroep al geruime tijd geleden in een vergelijkbare zaak dat er geen grond was om aan te nemen dat de interne mediator als bemiddelaar niet geschikt zou zijn.² Door steeds haar medewerking te weigeren aan de voorgestelde oplossingsrichting, blokkeerde de werknemer volgens de Centrale Raad van Beroep een mogelijke doorbreking van de