

Toelichting bij model statuut voor de interne mediator

Elke MfN-registermediator is gekwalificeerd voor het uitvoeren van mediations en werkt daarbij volgens strikte normen. Dat geldt onverminderd voor interne mediators bij een organisatie. Op enkele aspecten vraagt hun positie als werknemer extra aandacht. Alleen op die aspecten gaat het statuut in. Al het andere geldt als vanzelfsprekend.

Doordat tussen een werkgever en werknemer een gezagsverhouding bestaat, is een bijzondere overeenkomst nodig om de interne mediator de onafhankelijkheid te garanderen die nodig is om te opereren overeenkomstig het MfN-Mediationreglement en de Gedragsregels voor de MfN-registermediator. Het statuut biedt het noodzakelijk fundament voor zo'n overeenkomst. Het maakt op enkele punten een inbreuk op de normale rechtsverhouding tussen werknemer en werkgever (hierna: de partijen) om zo de kwaliteit van de mediation te borgen. Beide partijen nemen daarbij bijzondere verplichtingen op zich. Voor het overige blijft de onderlinge verhouding tussen werkgever en werknemer ongewijzigd terwijl de rechtspositie van derden, zoals overige deelnemers aan de mediation, ten opzichte van de organisatie en/of de mediator in die hoedanigheid in het geheel niet wordt aangetast. Het is aan de interne mediator zich ervan te verzekeren dat de partijen (waar nodig door zijn actieve voorlichting) voldoende op de hoogte zijn van het karakter en de inhoud van dit openbare statuut, de daarop gebaseerde overeenkomst en van de implicaties van een en ander voor de mediation. Zij moeten zich voor de ondertekening van de mediati-onovereenkomst hierover kunnen uitspreken en de gelegenheid hebben hun handelen daarop af te stemmen.

Artikel 1 – Overeenkomst

De in het statuut tot uitdrukking komende inbreuk op de normale rechtsbetrekking tussen de organisatie en zijn werknemers vergt een uitdrukkelijke individuele schriftelijke vastlegging die onderdeel vormt van het personeelsdossier van de interne mediator en desgewenst toegankelijk is voor de betrokkenen bij de mediation. Volgens de opstellers van het statuut kan de overeenkomst eenvoudig zijn. Deze overeenkomst kan als volgt luiden: *'Partijen verklaren hierbij het statuut met de toelichting van toepassing op hun onderliggende relatie als werknemer en werkgever.'*

De ondergeschiktheid van deze overeenkomst aan dwingend recht kan de interne mediator of het bestuursorgaan dwingen van de overeenkomst (en daarmee het statuut) af te wijken, bijvoorbeeld door op last van de rechter vertrouwelijke informatie (uit het dossier) prijs te geven. Zodra hiervan sprake is, dienen de partijen elkaar daarvan meteen schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte te stellen, mede om de (voormalige) interne mediator in staat te stellen overeenkomstig het MfN-Mediationreglement en de Gedragsregels voor de MfN-registermediator te handelen, bijvoorbeeld ten aanzien van het informeren van de betrokkenen bij de mediation.

Artikel 3 – Autonomie en artikel 4 - Waarborgen

Het voorkomen van belangentegenstellingen is voor elk van de partijen een zelfstandige verantwoordelijkheid die van beide open communicatie en grote alertheid vereist. Daarop kunnen de partijen elkaar aanspreken en daarop moeten de bij de mediation betrokkenen kunnen vertrouwen. De professionele aanpak van de interne mediator in individuele gevallen kan geen aanleiding vormen hem als werknemer te benadelen. Deze bepaling laat evenwel de ruimte voor de werkgever te reageren op het algemene functioneren van de interne mediator als mediator, bijvoorbeeld door hem niet langer als zodanig in te zetten.

Artikel 5 – Aansprakelijkheid

De werkgever geeft, vertrouwend op de werking van de regelgeving van de MfN, de interne mediator autonomie in de individuele mediations. Dat brengt geen verandering in de aansprakelijkheid van de werknemer in zijn hoedanigheid van MfN-registermediator en evenmin in de algemene aansprakelijkheid van de werkgever voor zijn werknemers.

Artikel 6 – Dossiers en artikel 7 – Werkingsduur

Het dossier dat de mediator opbouwt blijft vertrouwelijk, net als hetgeen tijdens de mediation is voorgevallen. Daarom heeft de interne mediator de plicht het dossier zodanig te beheren dat de integriteit en de vertrouwelijkheid van het dossier gewaarborgd zijn. De werkgever stelt de interne mediator daartoe in staat. Met het oog op zijn eigen wettelijke (verantwoordings)verplichtingen kan hij verlangen dat de stukken die de interne mediator beheert, voor de werkgever toegankelijk blijven in de situaties dat dwingend recht (bijvoorbeeld: de Wet openbaarheid van bestuur) dat voorschrijft, ook na het vertrek van de werknemer. De wijze waarop de werknemer en de werkgever aan hun onderscheiden verantwoordelijkheden gestalte geven, regelen zij in de overeenkomst.