

RECHTSPRAAK

Werkneemster vordert ontheffing van geheimhoudingsverplichting in mediationovereenkomst. Hiervoor moet echter heel wat aan de hand zijn; een urgente noodsituatie moet die ontheffing rechtvaardigen. De mogelijkheid van baanverlies haalt die hoge drempel niet.*Feiten*

Werkneemster is op 15 oktober 2008 bij werkgeefster in dienst getreden. In 2015 heeft zij geconstateerd dat privacygegevens niet goed werden afgeschermd binnen de organisatie. Zij heeft dat aangekaart binnen werkgeefster, die het probleem heeft erkend. Vervolgens is de relatie tussen partijen verslechterd. Uiteindelijk heeft werkneemster zich op 21 januari 2019 ziek gemeld en is zij arbeidsongeschikt geraakt. In het najaar hebben partijen besloten een mediationtraject in te gaan, voorafgaand aan het re-integratietraject van werkneemster. In de mediationovereenkomst is een geheimhoudingsbepaling opgenomen. De mediation heeft gelopen tot 24 november 2020, maar heeft niet geresulteerd in afspraken. Werkneemster heeft geen enkel vertrouwen meer in de oprechte bedoelingen van haar werkgever en heeft medio 2021 een ontbindingsverzoek ingediend. In de onderhavige kortgedingprocedure vordert werkneemster primair haar in het kader van de ontbindingsprocedure te ontheffen van haar geheimhoudingsverplichting en subsidiair werkgeefster en de mediator hoofdelijk te bevelen werkneemster toestemming te verlenen om in het kader van de ontbindingsprocedure aan te voeren al hetgeen mondeling of schriftelijk is besproken tijdens de mediation.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft met het ondertekenen van de mediationovereenkomst de verplichting op zich genomen – kort gezegd – om wat er tijdens de mediation is besproken en aan stukken is uitgewisseld, niet met derden te delen, ook niet met rechters. Werkneemster heeft de wens centraal gesteld om ten behoeve van de ontbindingsprocedure te worden ontheven van haar contractuele geheimhoudingsverplichting. Volgens haar is van cruciaal belang dat de ontbindingsrechter juist en volledig wordt voorgelicht over het handelen van haar werkgever, ook rond het mediationtraject. De verwijten die zij werkgeefster maakt zijn heel kort gezegd dat verschillende personen dubbelrollen hebben vervuld die niet met elkaar verenigbaar zouden zijn en dat achter haar rug om informatie aan het UWV is verstrekt waarin zij had moeten worden gekend. De voorzieningenrechter overweegt dat de geheimhoudingsverplichting essentieel is voor het slagen van een mediationtraject, omdat deelnemers aan mediation zich vrij tegenover elkaar moeten kunnen bewegen, zonder dat zij het risico lopen dat hun

uitlatingen of geschriften hun in een later stadium in een gerechtelijke procedure voor de voeten worden geworpen. Het geheimhoudingsbeding is dan ook een kernbepaling uit de mediationovereenkomst. Er moet dan ook heel wat aan de hand zijn, wil een deelnemer aan mediation kunnen worden ontheven van die verplichting. Een urgente noodsituatie moet dat rechtvaardigen. Daarbij moet worden gedacht aan de situatie dat de mediation wordt gebruikt als dekmantel voor criminele activiteiten, of als die schade zou toebrengen aan bepaalde kwetsbare personen, zoals bijvoorbeeld kindermishandeling. De mogelijkheid van baanverlies haalt die hoge drempel niet. De vorderingen van werkneemster worden dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 23-11-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:7251

Zaaknummer: C/13/708644/KG ZA 21-854 EAM/EB

Rechters: E.A. Messer

Advocaten: M.A. Johannsen en C. Nekeman

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:900 BW