

RAAD VAN DISCIPLINE

Beslissing in de zaak onder nummer van: 12-183A

Beslissing van 10 juli 2012
in de zaak 12-183A
naar aanleiding van de klacht van:
de heer
klager
tegen:
mr.
advocaat te Amsterdam
verweerder

De plaatsvervangend voorzitter van de raad van discipline (hierna "de voorzitter") heeft kennisgenomen van de brief van de deken van de Orde van Advocaten in het arrondissement Amsterdam van 11 juni 2012 met kenmerk 12-183A, door de raad ontvangen op 12 juni 2012, en van de op de daarbij gevoegde inventarislijst vermelde stukken.

FEITEN

Voor de beoordeling van de klacht kan, gelet op de stukken, van het volgende worden uitgegaan:

Vanwege een arbeidsconflict met zijn werkgever heeft klager een beroep gedaan op zijn rechtsbijstandverzekering. De verzekeraar heeft de behandeling van de zaak in augustus 2010 uitbesteed aan verweerder. Verweerder heeft klager bijgestaan tot 16 mei 2011, waarna hij de zaak heeft neergelegd en zich als advocaat heeft onttrokken. Op 17 mei 2011 heeft verweerder het dossier overgedragen aan een opvolgend advocaat.

KLACHT

De klacht houdt in dat verweerder in strijd met artikel 46 Advocatenwet heeft gehandeld doordat hij:

- a. niet op de hoogte was van de laatste versie van de "STECR richtlijn 2010";
- b. klager een onjuiste voorstelling van zaken heeft gegeven, klager niet deugdelijk heeft geadviseerd en voorts een verkeerde strategie heeft toegepast;
- c. een onvolledig dossier naar de rechtsbijstandverzekeraar van klager heeft toegezonden;
- d. de communicatie gedurende een bepaalde periode uitsluitend via de telefoon en per e-mail heeft laten verlopen;
- e. zich kort voor een zitting heeft teruggetrokken als raadsman van klager.

Ter toelichting op de klacht heeft klager onder meer gesteld dat verweerder heeft aangestuurd op mediation onder verwijzing naar de STECR Richtlijn. In de nieuwe versie van genoemde Richtlijn is echter vermeld dat mediation in geval van arbeidsconflicten als een "te zwaar middel wordt beschouwd" en niet verplicht is. Klager verwijt verweerder voorts dat hij niet heeft willen meewerken aan een door klager voorgestane minnelijke oplossing. Verweerder is zijn toezegging om een kort geding te starten niet nagekomen. Ten slotte heeft verweerder klager in een te laat stadium gewezen op de fictieve opzeg-

termijn en daarmee ondeugdelijk geadviseerd over de financiële consequenties van een neutrale ontbinding. Door verkeerde adviezen te geven (o.m. het advies om zich niet op het werk te melden) en een onjuiste strategie te volgen (o.m. het advies om koste wat kost mediation af te dwingen) heeft verweerder voor klager een juridisch ongunstige situatie gecreëerd.

VERWEER

Verweerder stelt wel op de hoogte te zijn geweest van de laatste versie van de STECR Richtlijn 2010 waarin mediation (nog steeds) beschouwd wordt als een adequaat middel om problemen in de conflictsfeer op te lossen. Op het moment dat de bijstand van verweerder werd ingeschakeld had klager zich ziek gemeld wegens spanningsklachten. Ook was klager verwickeld in een interne klachtenprocedure naar aanleiding van door klager ingediende klachten. Verweerder stelt met klager te hebben afgesproken dat hij in eerste instantie op de achtergrond zou adviseren. Klager was het daarmee eens en heeft zijn werkgever verzocht om mediation. Hoewel de werkgever aanvankelijk instemde met mediation, heeft zij daarvan in een later stadium afgezien en er bij klager op aangedrongen dat hij zijn werkzaamheden zou hervatten. Omdat klager aangaf daartoe (nog) niet in staat te zijn, heeft de werkgever aangekondigd het loon van klager in te houden. Op dat moment heeft verweerder zich als gemachtigde gemeld. Een kort geding was niet meer aan de orde toen bleek dat klager buiten medeweten van verweerder met zijn werkgever had afgesproken dat hij vakantiedagen zou opnemen gedurende de periode dat loon zou worden ingehouden en dat hij aanspraak op maken op terugbetaling indien UWV een gunstig deskundigenoordeel zou geven. Nadat de werkgever had aangekondigd ontbinding te zullen verzoeken, heeft verweerder klager geadviseerd aan te koersen op een minnelijke regeling, omdat verweerder aan de hand van het dossier van oordeel was dat een inhoudelijke beoordeling voor klager niet gunstig zou zijn. Hoewel klager aanvankelijk bereid was om het door zijn werkgever gedane aanbod te accepteren, kwam hij daar in een later stadium op terug. Verweerder heeft geprobeerd om klager uit te leggen waarom de voorgestelde regeling het gunstigste was, mede gelet op de risico's van een inhoudelijke procedure. Omdat verweerder klager niet kon overtuigen, heeft verweerder klager verwezen naar een opvolgend advocaat. Het volledige dossier is overgedragen, waarna klager op advies van de opvolgend advocaat alsnog akkoord is gegaan met het voorstel van zijn werkgever.

BEOORDELING

De klachtonderdelen lenen zich voor gezamenlijke beoordeling.

Voorop staat dat de advocaat bij de behandeling van een zaak de leiding heeft en vanuit zijn eigen verantwoordelijkheid dient te bepalen met welke aanpak van zaken de belangen van zijn cliënt het beste zijn gediend. Wel moet de advocaat zijn cliënt duidelijk maken hoe hij te werk wil gaan en waartoe hij wel of niet bereid is. Van tuchtrechtelijk verwijtbaar handelen is overigens in het algemeen pas sprake als de advocaat bij de behandeling van de zaak kennelijk onjuist optreedt en adviseert en de belangen van de cliënt daardoor worden geschaad of kunnen worden geschaad. De voorzitter zal het handelen van verweerder aan de hand van deze maatstaf beoordelen.

Tegenover de verwijten van klager heeft verweerder gemotiveerd en onderbouwd uiteengezet waarom hij de zaak heeft aangepakt zoals hij heeft gedaan. Deze aanpak komt de voorzitter zeker niet kennelijk onjuist voor. De door verweerder gegeven adviezen over werkhervatting en aandringen op mediation kunnen in het licht van de omstandigheden en het met klager daarover gevoerde overleg evenmin als kennelijk onjuist worden gekwalificeerd. Het feit dat de werkgever van klager uiteindelijk heeft afgezien van mediation kan verweerder niet worden verweten. Dat geldt eveneens voor het feit dat klager buiten medeweten van verweerder met zijn werkgever een afspraak heeft

gemaakt over de inhouding van loon. Door overeen te komen dat hij vrije dagen zou opnemen, was het belang voor een kort geding komen te ontvallen en het niet doorzetten daarvan kan verweerder dan ook niet worden verweten. Verweerder heeft aan de hand van de feiten en omstandigheden geoordeeld dat een minnelijke regeling de voorkeur verdiende boven het doorgaan van de ingezette ontbindingsprocedure. Uit de stukken, onder meer uit de e-mails van 26 en 28 april 2011, blijkt voldoende dat verweerder klager op basis van zijn inschatting dienovereenkomstig heeft geadviseerd. In zijn e-mail van 28 april 2011 heeft verweerder klager gewezen op de risico's van een inhoudelijke procedure alsmede op het verstrijken van de fictieve opzegtermijn bij te late aanvaarding. Hoewel verweerder klager derhalve voldoende duidelijk had gemaakt dat bij de werkgever 'de rek eruit was' bleef klager nieuwe voorwaarden stellen, zoals onder meer blijkt uit de e-mails van klager van 9 mei 2011. Onder die omstandigheden is naar het oordeel van de voorzitter begrijpelijk dat verweerder het vertrouwen in een verdere samenwerking met klager was verloren. Verweerder heeft vervolgens voor tijdige overdracht van het dossier zorggedragen, waarna de opvolgend advocaat namens klager alsnog akkoord is gegaan met het voorstel van de werkgever. Dat verweerder een onvolledig dossier zou hebben overgedragen is niet gebleken. Tegenover het verwijt dat de communicatie geruime tijd vrijwel uitsluitend per telefoon en per e-mail ging, heeft verweerder onweersproken gesteld dat zulks geen bezwaar was voor klager, terwijl evenmin is gebleken hoe zulks de behandeling van de zaak negatief zou hebben beïnvloed.

De gedragingen van verweerder zijn, gemeten naar genoemde maatstaf, niet tuchtrechtelijk verwijtbaar. De klachtonderdelen zijn kennelijk ongegrond.

BESLISSING

De voorzitter verklaart de klacht in alle onderdelen kennelijk ongegrond.

Aldus gewezen door mr. Th.S. Röell, plaatsvervangend voorzitter, met bijstand van mr. L.H. Rammeloo als griffier op 10 juli 2012.

griffier

voorzitter

Deze beslissing is in afschrift op 10 juli 2012 per aangetekende post verzonden aan:

- klager
- verweerder
- de deken van de Orde van Advocaten in het arrondissement

Ingevolge artikel 46h van de Advocatenwet kunnen klager en de deken van de Orde van Advocaten in het arrondissement Amsterdam binnen veertien dagen na verzending van het afschrift van deze beslissing schriftelijk verzet doen bij de Raad van Discipline in het ressort Amsterdam, Postbus 75265, 1070 AG Amsterdam (fax: 020-6789275). Het verzet wordt ingesteld door middel van indiening van een verzetschrift (in tweevoud), waarin de gronden van het verzet voorzien van een motivering worden omschreven. De termijn van 14 dagen begint op de dag volgend op die van verzending van de beslissing. Uiterlijk op de veertiende dag van die termijn moet het verzetschrift derhalve ontvangen zijn op de griffie van de raad van discipline. Verlenging van de termijn van 14 dagen is niet mogelijk.