

RAAD VAN DISCIPLINE

Beslissing in de zaak onder nummer van: 19-039

Beslissing van de voorzitter van de Raad van Discipline
in het ressort Arnhem-Leeuwarden
van 8 mei 2019
in de zaak 19-039
naar aanleiding van de klacht van:

klager
tegen
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 Gelderland van 21 januari 2019 met kenmerk K18/82, door de raad ontvangen op 21 januari 2019, en van de op de daarbij gevoegde inventarislijst vermelde stukken.

1 FEITEN

Voor de beoordeling van de klacht wordt, gelet op de stukken, van de volgende feiten uitgegaan.

1.1 Bij brief van 3 juli 2018 heeft klager bij de deken een klacht ingediend over verweerder.

1.2 De klacht betreft het optreden van verweerder als advocaat van de wederpartij van klager in een arbeidszaak. De cliënt van verweerder, hierna ook werknemer, was sinds 1 augustus 2002 als commercieel manager werkzaam bij een onderneming, hierna ook werkgever, waarvan klager sinds 2013 algemeen directeur was.

1.3 Tijdens een beoordelingsgesprek van 31 januari 2018 heeft de cliënt van verweerder te horen gekregen dat zijn functie per 1 januari 2018 pas komen te vervallen en dat hij door een organisatiewijziging een andere functie met een lager beloningspakket zou krijgen. Op 1 februari 2018 heeft de cliënt van verweerder zich ziek gemeld en zich tot een advocaat gewend, zijnde verweerder.

1.4 Bij brief van 14 februari 2018 heeft verweerder klager verzocht zijn cliënt de rust te gunnen die hij voor zijn herstel nodig had en alle communicatie via verweerder te laten verlopen.

1.5 Bij brief van 26 februari 2018 aan de advocaat van de onderneming heeft verweerder de gang van zaken zoals zijn cliënt die zag uiteengezet en de onderneming verzocht om een redelijk voorstel te doen. In deze brief stonden de volgende passages:

“Met het aantreden van klager veranderde er al vrij snel héél véél. Klager bleek – anders dan [zijn voorganger] geen verbinder te zijn, over weinig empathisch vermogen te beschikken en zeer solistisch te opereren.”

“Tijdens de heidagen op Vliegveld Teuge medio 2015 gaf klager opnieuw blijk van zijn uitermate eigennig en non-empathisch handelen.”

“In september 2015 moest cliënt ervaren dat klager zijn pijlen op hem begon te richten.”

“De facto heeft klager cliënt volledig “kalt gestelt” (...).”

“Vanaf die tijd ontvangt cliënt ook - voor het eerst - negatieve beoordelingen. Beoordelingen waarin klager bijzonder onprofessioneel opereert en waarbij hij overduidelijk aanstuurt op een exit, althans een scenario waarbij cliënt zo gedemotiveerd zal raken dat hij wellicht op enig moment zelf de handdoek werpt.”

“Bij dat voorstel dient in de visie van cliënt de bijzonder diffamerende wijze waarop hij de afgelopen jaren is gedegradeerd, althans de bijzonder onzorgvuldige en onbehoorlijke wijze waarop cliënt thans uit de organisatie wordt gestoten, tot uitdrukking worden gebracht.”

1.6 Op 26 april 2018 is een mediation project gestart. Bij brief van 17 mei 2018 heeft verweerder aan de advocaat van de onderneming laten weten dat het namens de onderneming gedane minnelijke voorstel werd afgewezen. Deze brief bevat de volgende passages:

“Uit voornoemde brief kunt u afleiden dat klager cliënt zowel vanuit intermenselijk als zakelijk perspectief op onacceptabele wijze behandeld heeft, terwijl de wijze waarop klager cliënt in januari uit de organisatie heeft trachten te stoten - middels het vermeend laten vervallen van de functie van cliënt - als bijzonder onzorgvuldig dient te worden gekwalificeerd.”

“De wijze waarop klager in deze geopereerd heeft, dient in de visie van cliënt haast als boosaardig te worden gekwalificeerd.”

“Vanuit intermenselijk perspectief is deze aanpak echter volstrekt verwerpelijk. Klager heeft er daarmee blijk van gegeven totaal geen boodschap te hebben aan het effect van dergelijk handelen - om met een van de andere MT-leden te spreken: een marteling - op het geestelijk en lichamelijk welzijn van de betrokken werknemer. Dat dient hem zeer euvel te worden geduid.”

“Omdat cliënt - zoals hij aan mij kenbaar maakte - af wil van de psychologische terreur waaraan klager hem sedert zijn aantreden heeft blootgesteld (...).”

1.7 Bij e-mail van 28 mei 2018 heeft de advocaat van de onderneming in reactie op de brief van verweerder van 17 mei 2018 onder meer het volgende aan verweerder geschreven:

“De inhoud van uw brief heeft cliënte ten zeerste verbaasd, niet alleen qua inhoud maar met name ook qua toon(zetting).

Cliënte is van mening dat de arbeidsverhouding, die in de optiek van cliënte inmiddels toch al behoorlijk vertroebeld was, met de inhoud van uw brief definitief verstoord is.

Op grond van de (zeer ernstige) beschuldigingen die u namens uw cliënt uit aan het adres van cliënte (...) is volstrekt duidelijk dat partijen niet met elkaar verder kunnen. (...)

Daarnaast zal cliënte en/of ik naar aanleiding van uw brief van 17 mei j.l., een klacht tegen u indienen, waar ik in een latere e-mail bij u op terugkom.”

1.8 Het tweede mediationgesprek is vervolgens niet doorgegaan.

1.9 Bij verzoekschrift ingekomen op de griffie van de rechtbank op 13 juli 2018 is namens de onderneming verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst primair wegens een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Bij verweerschrift van 20 augustus 2018 heeft verweerder namens zijn cliënt hierop gereageerd.

1.10 Bij beschikking van 3 september 2018 heeft de rechtbank het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst afgewezen. Daarbij is onder meer het volgende overwogen:

“De kantonrechter is met de gemachtigde van [de werknemer] van oordeel dat het ontbindingsverzoek op deze - door [de werkgever] beperkte feitelijke grondslag - niet kan worden toegewezen, daar, ook al wordt door de gemachtigde van [de werknemer] in de brief d.d. 17 mei 2018 fors van leer getrokken, niet geoordeeld kan worden dat wegens deze formulering [de werkgever] de arbeidsrelatie met [de werknemer] als duurzaam verstoord kan ervaren in de betekenis van artikel (...), temeer niet omdat er juist een mediationgesprek was gepland, welk gesprek [de werkgever] heeft gecancelled wegens de brief van verweerder.(...)”

2 KLACHT

2.1 De klacht houdt, zakelijk weergegeven, in dat verweerder tuchtrechtelijk verwijtbaar heeft gehandeld als bedoeld in artikel 46 Advocatenwet door zich onnodig grievend uit te laten over klager persoonlijk waarbij de belangen van verweerder onnodig worden geschaad, zonder dat daarmee een redelijk doel wordt gediend. Door dergelijke uitlatingen te doen, heeft verweerder onvoldoende professionele distantie gehouden, zich contraproductief en escalerend opgesteld, met als gevolg dat partijen nog verder verwijderd zijn geraakt van een oplossing.

3 VERWEER

3.1 Het verweer luidt – zakelijk weergegeven – als volgt.

Van enig klachtwaardig handelen van de zijde van verweerder is geen sprake. Uit de door klager overgelegde correspondentie blijkt juist dat verweerder pal achter zijn cliënt staat. De bewoordingen zijn fel, maar op geen enkele wijze grievend, laat staan onnodig grievend. Zij zijn slechts de resultante van de analyse die verweerder op basis van het personeelsdossier heeft gemaakt. Dat de gebezigde bewoordingen klager niet welgevallig zijn regardeert verweerder in het geheel niet. Het gaat daarbij om de visie van zijn cliënt. Dat de citaten blijf zouden geven van onvoldoende professionele distantie zijnerzijds is niet alleen onjuist, maar ook irrelevant. Verweerder behartigt uitsluitend de belangen van zijn cliënt en niet die van klager.

4 BEOORDELING

4.1 Een advocaat is partijdig bij de behartiging van de belangen van zijn cliënt. Hem komt daarom een grote vrijheid toe om de belangen van zijn cliënt te behartigen op de wijze die hem in overleg met zijn cliënt goeddukt. Het tuchtrecht dient niet ter beknotting van die vrijheid, maar deze is ook niet absoluut en kan onder bijzondere omstandigheden worden ingeperkt. Zo dient de advocaat zich niet te bedienen van middelen of bewoordingen die geen noemenswaardig voordeel voor zijn cliënt kunnen opleveren maar wel onevenredig nadeel aan de wederpartij kunnen toebrengen.

4.2 De verweten bewoordingen blijken uit de overgelegde stukken, worden door verweerder erkend en staan daarmee vast.

4.3 Verweerder heeft zich in de correspondentie in bijzonder felle bewoordingen uitgelaten. Dat heeft ook de kantonrechter opgemerkt. De vraag kan gesteld worden of verweerder er met het oog op de belangen van zijn cliënt (het ging om de belangen van een werknemer in een arbeidszaak) niet verstandiger aan had gedaan op een wat terughoudendere wijze te formuleren. Verweerder heeft echter aangegeven dat hij in deze felle bewoordingen het standpunt van zijn cliënt heeft verwoord en uit het feit dat het door de werkgever naar aanleiding van deze uitlatingen ingediende ontbindingsverzoek door de kantonrechter is afgewezen kan worden afgeleid dat deze bewoordingen ook niet volstrekt uit de lucht kwamen vallen. Dit brengt de voorzitter tot het oordeel dat verweerder bij de keuze van zijn bewoordingen nog wel binnen de grenzen van de aan

hem geboden vrijheid in bovenomschreven zin is gebleven en hem geen tuchtrechtelijk verwijt kan worden gemaakt.

4.4 Op grond van het voorgaande zal de voorzitter de klacht, met toepassing van artikel 46j Advocatenwet, dan ook kennelijk ongegrond verklaren.

BESLISSING

De voorzitter verklaart:

de klacht, met toepassing van artikel 46j Advocatenwet, kennelijk ongegrond.

Aldus beslist door mr. R.A. Steenbergen, plaatsvervangend voorzitter, met bijstand van mr. A.M. van Rossum als griffier op 8 mei 2019.

griffier

voorzitter

Verzonden d.d. 8 mei 2019.