

## RAAD VAN DISCIPLINE

Beslissing in de zaak onder nummer van: 22-298/AL/OV

Beslissing van de voorzitter van de Raad van Discipline in het ressort  
Arnhem-Leeuwarden van 20 juni 2022

in de zaak 22-298/AL/OV

naar aanleiding van de klacht van:

**klager**

over

**verweerster**

gemachtigde: mr. H., advocaat te [plaats]

De plaatsvervangend voorzitter van de raad van discipline (hierna ook: de voorzitter) heeft kennisgenomen van de brief van de deken van de Orde van Advocaten in het arrondissement Overijssel (hierna: de deken) van 7 april 2022 met kenmerk 1502344, door de raad ontvangen op 7 april 2022, en van de in de aanbiedingsbrief en op de inventarislijst genoemde bijlagen.

### 1 FEITEN

Voor de beoordeling van de klacht gaat de voorzitter, gelet op het klachtdossier, uit van de volgende feiten.

1.1 Klager heeft op 2 januari 2018 gesolliciteerd naar een functie bij bedrijf X. Hij was op dat moment 38 jaar oud. In de vacaturetekst stond: *‘Wij zoeken studenten die willen werken in de ochtend/middag (...)’*

1.2 Op 8 januari 2018 heeft een medewerker van bedrijf X (naar aanleiding van vragen van klager onder een fictieve naam) laten weten alleen op zoek te zijn naar studenten omdat het een parttime functie betrof. Op 19 januari 2018 heeft klager een standaardafwijzing ontvangen. Klager heeft bedrijf X gevraagd om een toelichting. De toenmalige HR-medewerker van bedrijf X antwoordde hierop dat het bedrijf veel sollicitaties had ontvangen en dat er was gekozen voor personen met ervaring op het desbetreffende werkgebied.

1.3 Klager heeft op 3 september 2020 een verzoekschrift ingediend bij het College voor de Rechten van de Mens (hierna: CRM). Hij verzocht het CRM te beoordelen of bedrijf X verboden onderscheid op grond van leeftijd had gemaakt door in een vacaturetekst te vragen naar een student en door klager af te wijzen voor een functie.

1.4 Vijf dagen vóór de zitting bij het CRM heeft bedrijf X verweerster benaderd met het verzoek bijstand te verlenen in verband met die zitting. Verweerster heeft daarmee ingestemd.

1.5 De zitting bij het CRM heeft plaatsgevonden op 27 juli 2021. Verweerster heeft bedrijf X op die zitting bijgestaan.

1.6 Het CRM heeft op 2 september 2021 geoordeeld dat bedrijf X ten opzichte van klager een verboden onderscheid op grond van leeftijd had gemaakt door hem af te wijzen voor de functie.

1.7 Op 11 augustus 2021 heeft klager bij de deken een klacht ingediend over

verweerster. Namens verweerster is op 16 september 2021 op de klacht gereageerd. Bij e-mail van 29 maart 2022 heeft klager zijn klacht aangevuld.

## **2 KLACHT**

2.1 De klacht houdt, zakelijk weergegeven, in dat verweerster tuchtrechtelijk verwijtbaar heeft gehandeld als bedoeld in artikel 46 Advocatenwet. Meer in het bijzonder verwijt klager verweerster het volgende.

1) Verweerster heeft tijdens de zitting van 27 juli 2021 nieuwe stellingen naar voren gebracht (gerechtvaardigde doelen om toch leeftijdsdiscriminatie toe te passen), terwijl er door bedrijf X eerder andere gerechtvaardigde doelen waren vermeld in het eerste verweerschrift. Klager was hierdoor niet tijdig en niet deugdelijk op de hoogte van deze cruciale informatie.

2) Verweerster heeft haar gerechtvaardigde doelen (jeugdwerkloosheid en overkwalificatie) niet met bewijsmiddelen onderbouwd.

3) Bedrijf X heeft klager op 19 januari 2018 afgewezen vanwege te weinig werkervaring. Verweerster suggereerde in haar verweerschrift echter dat bedrijf X klager overgekwalificeerd vond.

2.2 In het namens verweerster ingediende schriftelijke verweer van 16 september 2021 in deze klachtprocedure staat dat: (onder 11.e.) de ervaring leerde dat mensen met werkervaring doorgaans binnen zes maanden weer bij bedrijf X vertrokken, terwijl bedrijf X juist op zoek was naar medewerkers die enkele jaren bij bedrijf X zouden blijven werken; (onder 11.f.) het tot 2018 in het kader van de jeugdwerkloosheid toegestaan was expliciet in advertenties onderscheid te maken naar leeftijd, op grond van artikel 7 Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen; (onder 12) gelet op onder meer het onder 11.e. en 11.f. genoemde heeft verweerster ter zitting bij het CRM aangevoerd dat bij klager sprake van een overkwalificatie. De toenmalige HRM-medewerkster van bedrijf X heeft dit per abuis niet als een afwijzingsgrond aangevoerd.

Klager heeft bij e-mail van 29 maart 2022 meegedeeld dat hij ook deze drie onderdelen (11.e., 11.f. en 12) van het schriftelijke verweer beoordeeld wenst te zien.

## **3 VERWEER**

3.1 Verweerster heeft zich gemotiveerd tegen de klacht verweerd. Zij heeft zich op het standpunt gesteld dat zij bij het behartigen van de belangen van bedrijf X is gebleven binnen de voor haar – als advocaat van klagers wederpartij – geldende grenzen. De voorzitter zal hierna, waar nodig, op het verweer ingaan.

## **4 BEOORDELING**

4.1 De klacht gaat over het handelen van verweerster als advocaat van klagers wederpartij. Voorop staat dat een advocaat een ruime mate van vrijheid geniet om de belangen van haar cliënt te behartigen op de wijze die haar – in overleg met haar cliënt – goeddunkt. Deze vrijheid is niet absoluut, maar kan onder meer beperkt worden doordat (a) de advocaat zich niet onnodig grievend mag uitlaten over de wederpartij, (b) de advocaat geen feiten mag poneren waarvan zij de onwaarheid kent of redelijkerwijs kan kennen en (c) de advocaat bij de behartiging van de belangen van haar cliënt de belangen van de wederpartij niet onnodig of onevenredig mag schaden zonder redelijk doel. Daarbij geldt voorts dat de advocaat de belangen van haar cliënt dient te behartigen aan de hand van het feitenmateriaal dat haar cliënt haar verschaft, en dat zij in het algemeen mag afgaan op de juistheid daarvan en slechts in uitzonderingsgevallen gehouden is de juistheid daarvan te verifiëren. De advocaat behoeft in het algemeen niet af te wegen of het voordeel dat zij voor haar cliënt wil bereiken met de middelen waarvan zij zich bedient, opweegt tegen het nadeel dat zij daarmee aan de wederpartij toebrengt. Wel moet de advocaat zich

onthouden van middelen die op zichzelf beschouwd ongeoorloofd zijn of die, zonder dat zij tot enig noemenswaardig voordeel van haar cliënt strekken, onevenredig nadeel aan de wederpartij toebrengen.

*Klachtonderdelen 1, 2 en 3*

4.2 In deze klachtonderdelen verwijt klager verweerster dat zij tijdens de zitting bij het CRM nieuwe stellingen naar voren heeft gebracht, die zij niet met bewijsmiddelen heeft onderbouwd, en dat zij een andere reden voor afwijzing van klager heeft genoemd (namelijk: overkwalificatie) dan de reden die klager eerder van bedrijf X te horen had gekregen (te weinig werkervaring). Naar het oordeel van de voorzitter heeft verweerster hiermee niet tuchtrechtelijk verwijtbaar gehandeld. Verweerster heeft het standpunt van bedrijf X naar voren gebracht en mocht vertrouwen op de informatie die bedrijf X haar had verschaft. Het stond haar vrij om op de zitting bij het CRM nieuwe stellingen naar voren te brengen en om een onderbouwing van deze stellingen achterwege te laten. Verweerster heeft gehandeld binnen de hiervoor onder 4.1 genoemde grenzen. Klager is door het optreden van verweerster niet onnodig of evenredig in zijn belangen geschaad.

*Overige klachtonderdelen*

4.3 Ten aanzien van de hiervoor onder 2.2 genoemde stellingen van verweerster overweegt de voorzitter als volgt. Ook hier gaat het om informatie die verweerster van haar cliënte, bedrijf X, had vernomen. Verweerster mocht afgaan op de juistheid van die informatie en het stond haar vrij om die informatie, op een wijze die haar het beste leek, naar voren te brengen in de procedure bij het CRM.

4.4 In zijn e-mail van 29 maart 2022 heeft klager de Raad van Discipline verzocht om oud-medewerkers van bedrijf X op te roepen als getuige. Voor het horen van getuigen is in een tuchtprocedure als deze in beginsel geen plaats. Bovendien valt, gelet op het hiervoor overwogene, niet in te zien wat het horen van deze oud-medewerkers zou kunnen veranderen aan het oordeel van de voorzitter dat verweerster niet tuchtrechtelijk verwijtbaar heeft gehandeld. Het verzoek tot het horen van getuigen wordt dan ook afgewezen.

4.5 Gelet op het voorgaande zal de voorzitter de klacht kennelijk ongegrond verklaren.

**BESLISSING**

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

Aldus beslist door mr. A.R. Creutzberg, plaatsvervangend voorzitter, bijgestaan door mr. N.M. van Trijp als griffier en uitgesproken in het openbaar op 20 juni 2022.

Griffier

Voorzitter

*Bij afwezigheid van mr. N.M. van Trijp  
is deze beslissing ondertekend door  
mr. M.M. Goldhoorn (griffier)*

Verzonden d.d. 20 juni 2022