

## RAAD VAN DISCIPLINE

Beslissing in de zaak onder nummer van: 23-539/A/A

Beslissing van de Raad van Discipline in het ressort Amsterdam  
van 15 april 2024  
in de zaken 23-539/A/A en 23-540/A/A  
naar aanleiding van de klacht van:

klaagster

over:

verweerders

gemachtigde: mr. F.A. Chorus

### 1 VERLOOP VAN DE PROCEDURE

1.1 Op 11 maart 2023 heeft klaagster door middel van twee klachtformulieren bij de deken van de Orde van Advocaten in het arrondissement Amsterdam (hierna: de deken) klachten ingediend over verweerders.

1.2 Bij afzonderlijke brieven van 1 augustus 2023 heeft de raad de klachtdossiers met kenmerken 2227846/JS/MV en 2227847/JS/MV van de deken ontvangen.

1.3 De klachten over verweerders zijn gezamenlijk behandeld op de zitting van de raad van 1 maart 2024. Daarbij waren klaagster met een tolk en verweerders bijgestaan door hun gemachtigde aanwezig. Van de behandeling is proces-verbaal opgemaakt.

1.4 De raad heeft kennisgenomen van de in 1.2 genoemde klachtdossiers en van de op de inventarislijsten genoemde bijlagen 1 tot en met 4.

### 2 FEITEN

2.1 Voor de beoordeling van de klacht gaat de raad, gelet op het klachtdossier en de op de zitting afgelegde verklaringen, uit van de volgende feiten.

2.2 Op 15 april 2022 is klaagster aangerand door een senior-manager van haar toenmalige werkgever (hierna: de werkgever). Op 25 mei 2022 heeft klaagster melding gemaakt van de aanranding bij de risk & compliance officer en het hoofd personeelszaken van de werkgever. De werkgever heeft klaagster vervolgens doorverwezen naar de politie.

2.3 Op 14 juli 2022 heeft klaagster telefonisch contact opgenomen met verweerder en haar zaak aan hem toegelicht. Verweerder heeft zijn kantoorgenote, verweerster, bij de zaak betrokken.

2.4 Bij WhatsApp-bericht van 14 juli 2022 heeft klaagster verweerder geschreven: "I think I really need your help with this even if I will have to cover the costs myself"

2.5 Bij e-mail van 18 juli 2022 heeft verweerder klaagster de algemene voorwaarden van het kantoor toegezonden en bevestigd dat hij en verweerster haar zullen bijstaan

in de kwestie met de werkgever. Verweerder schrijft in dat verband het volgende:  
“As we have discussed, I hereby confirm that we will support you in your case against [de werkgever]. I hereby introduce you to my colleague [verweester] (in Cc), who will be (also) assisting you (and female, so good to have her on board in situations like these). Also I hereby confirm that we will treat all the information provided to us strictly confidential and we will not disclose any of it without your permission. This is also part of our legal profession regulations and the code of conduct applicable to Dutch attorneys.

Once we have received the information, we will get back to shortly discuss the next step(s). This will probably be a letter from our firm to [de werkgever], emphasizing their obligations as a good employer in accordance with Dutch employment law.

I confirm the assignment to our firm as follows:

Client	[klaagster]
File name	[klaagster] / [de werkgever]
File Number	D20220334
Case description	Legal support regarding conflict
Hourly rate	EUR 260 [verweerder] EUR 230 [verweester] (exclusive of 21% VAT and exclusive of 5% office costs).
Conditions	General Terms and Conditions [naam kantoor]”

2.6 Op 22 juli 2022 heeft klaagster aangifte van de aanranding gedaan bij de politie. Na afloop daarvan heeft klaagster verweerder per WhatsApp-bericht laten weten dat de politie niets voor haar kon betekenen omdat het te weinig is en zij zelf drugs had gebruikt.

2.7 Verweerder heeft hierop per WhatsApp-bericht van eveneens 22 juli 2022 geantwoord: “Hi [klaagster], that is – although expected – unfortunate. Even more reason to pressure [de werkgever]”

2.8 Eveneens op 22 juli 2022 heeft verweester namens klaagster een brief aan de werkgever gestuurd waarin wordt verzocht een onderzoek in te stellen naar aanleiding van de melding van klaagster.

2.9 Bij e-mail van 28 juli 2022 heeft de werkgever klaagster bericht een onderzoek te zullen starten. Dit bericht heeft klaagster diezelfde dag aan verweester doorgestuurd, waarna de volgende e-mailwisseling tussen klaagster en verweester plaatsvindt. Verweester vraagt klaagster om 13:47 uur: “This is good news, right?” waarop klaagster om 15:12 uur antwoordt: “Yes, I think it's good news :-). I will keep you updated of course and I will ask if they can email the process, Thanks so much for your help!”

2.10 Op 4 augustus 2022 heeft verweester telefonisch contact met de voormalig interim HR-manager van de werkgever, de heer De V (hierna: De V) die het onderzoek zou gaan leiden. Zij schrijft hierover, onder meer, aan klaagster: “I just spoke on the phone with [De V]. He is a former (interim) HR director of [de werkgever], knows the organization and sounded very serious about the investigation, which is important. He informed me that he has a meeting with you and the HR manager at [de werkgever] tomorrow morning. Please let me know how this went. (...) If you have any questions or would like to discuss anything with me at any time, please do not hesitate to contact me.”

2.11 Daarop heeft klaagster gereageerd met: “Thanks [verweester] for the update! I will update you tomorrow on how the meeting went.”

2.12 Op 5 augustus 2022 heeft klaagster een eerste gesprek met De V. Diezelfde dag (om 16:21 uur) heeft klaagster verweester een e-mail gestuurd, waarin zij schrijft:

"I had the meeting today with [De V] and (...) the HR manager from [de werkgever]. I went through the details of all the incidents with them. It was a long meeting of two hours. They were very understanding and supportive. [De V] said that by next week he will start talking to other people and will keep me posted. I will also keep you updated of course."

2.13 Hierop heeft verweerster bij e-mail van 5 augustus 2022 (om 16:28 uur) geantwoord: "Wow, two hours! That must have been very intensive and difficult for you. [...] I will await further updates from you. Have a good weekend."

2.14 Bij e-mail van 11 augustus 2022 heeft De V inhoudelijk gereageerd op de brief van verweerster van 22 juli 2022 en de opzet van het onderzoek uiteengezet.

2.15 Op 12 augustus 2022 (om 10:24 uur) heeft verweerster de e-mail van De V doorgestuurd aan klaagster. Zij schrijft klaagster, voor zover relevant: "Yesterday I received the email below from [De V], in which he informs me about what the investigation will look like. I assume that you have also received this info, but I am forwarding the email to you for the sake of completeness. In my opinion, the action plan looks good. What do you think?"

2.16 Op 12 augustus 2022 (om 11:28 uur) heeft klaagster per e-mail gereageerd. Zij schrijft, voor zover relevant, aan verweerster: "Thank you for sharing the email. Yes, [De V] told me that they will start speaking to other people."

2.17 Op 12 augustus 2022 (om 11:51 uur) heeft verweerster een e-mail gestuurd naar De V, waarin zij schrijft, voor zover relevant: "Thank you for your e-mail, which I discussed with [klaagster]. I can inform you that she is pleased that the investigation will start. She agrees with the way in which the investigation is organized and appreciates that she is kept informed throughout."

2.18 Op 22 augustus 2022 heeft er per WhatsApp en telefonisch contact plaatsgevonden tussen klaagster en verweerder. Naar aanleiding van dit telefoongesprek heeft verweerder verweerster diezelfde dag een interne e-mail gestuurd, waarin hij schrijft voor zover relevant: "Ik heb met [klaagster] vandaag app en telefooncontact gehad. (...) Ze is aan [het] solliciteren (heb haar uitgelegd dat ze minder druk kan uitoefenen als ze uit dienst treedt). Is er een oplossing denkbaar dat ze haar contract behoudt en ergens anders gaat werken? (...)"

2.19 Op 25 augustus 2022 heeft klaagster een tweede gesprek met De V. Bij e-mail van diezelfde dag heeft klaagster van dat gesprek verslag uitgebracht aan verweerder, in welk verband zij schrijft: "I don't think I can do any more of these conversations."

2.20 Op 26 augustus 2022 heeft verweerster namens klaagster een brief aan de werkgever geschreven waarin zij kritiek uit over de opzet van het onderzoek. Zij schrijft voor zover relevant: "In fact, the person conducting the investigation, was the previous head of HR and is doing the investigation with the HR team reporting to the head of HR. There is no way this would qualify as an independent and objective investigation."

2.21 In de e-mail waarmee verweerster klaagster het concept van voornoemde brief van 26 augustus 2022 heeft voorgelegd, schrijft verweerster voor zover relevant: "You discussed with [verweerder] earlier that it is not your wish to return to [de werkgever], because - logically - you have lost all confidence in a good return. (...) First of all, it is important to emphasize that when you yourself terminate your employment contract at [de werkgever] by just giving notice, you receive no compensation and you cannot claim any benefits. Especially now that you are still ill, this is not the appropriate route."

2.22 Op 5 september 2022 heeft klaagster verweerder laten weten dat zij een

nieuwe baan had gevonden en dat zij met ingang van 1 november 2022 haar werkzaamheden daar zou starten. Haar contract met de werkgever liep nog door tot begin 2023. Tussen klaagster en verweerder is op 5 september 2022 via WhatsApp contact geweest, waarin klaagster laat weten dat besproken moest worden of en zo ja hoe de nieuwe baan aan de werkgever gecommuniceerd moest worden omdat haar positie hierdoor veranderde.

2.23 De WhatsApp communicatie van 5 september 2022 luidt voor zover relevant als volgt. Verweerder: "We have to figure out how to communicate this to [de werkgever]". Klaagster: "Yes" en "whatever is the result of their investigation, I need to move on to the new job". Verweerder: "Yes but your position to settle for attorney costs changes". Klaagster: "(...) I hope they will at least cover this part". Verweerder: "[De werkgever] has less to fear if you move on to the new job". Klaagster: "It's better for me if I move on" en "I want to close this chapter". (...). Verweerder: "I agree, but for you it is also good to see if [de werkgever] will compensate your attorney costs. This week we will send an invoice for the work performed in August. Let's discuss how I will contact the legal council of [de werkgever]. Klaagster: "ok (...)" Verweerder: "We should (...) push for a settlement" Klaagster: "Yes"

2.24 Op 7 september 2022 heeft er een telefoongesprek plaatsgevonden tussen klaagster en verweerder. Verweerder is vervolgens met de werkgever in gesprek gegaan over een minnelijke regeling tussen klaagster en de werkgever. Op 9 september 2022 heeft verweerder een gesprek gehad met de werkgever.

2.25 Per WhatsApp-bericht van 10 september 2022 heeft klaagster verweerder het volgende bericht gestuurd, voor zover relevant: "(...) I have been thinking and I don't really understand the reason for the [c]omplete change in your position. I trusted you from the beginning with this, you're the one who told me they will pay, I told you the whole story, you're the one who told me that it doesn't matter that I didn't say the names. Now it feels like I am the one convincing you that they need to pay. You're trying to tell me that 5 or 20K doesn't matter!! And you didn't even answer Annemieke's letter, I am the one who did!! And you tell me that even the remaining amount of my contract they may not pay!! Again to me, 5k is more of an insult than a compensation (...)"

2.26 Op 11 september 2022 heeft klaagster verweerder meegedeeld dat zij het vertrouwen in hem en in verweerder heeft verloren en de schikkingsonderhandelingen met de werkgever zelf zou voortzetten.

2.27 Op 12 september 2022 is de dienstverlening van verweerdens aan klaagster formeel beëindigd.

2.28 Op 11 maart 2023 heeft klaagster zowel over verweerder als over verweerder bij de deken een klacht ingediend.

### 3 KLACHT

3.1 De klacht houdt, zakelijk weergegeven, in dat verweerdens tuchtrechtelijk verwijtbaar hebben gehandeld als bedoeld in artikel 46 Advocatenwet. Klaagster verwijt verweerdens haar niet goed te hebben begeleid in de zaak tegen haar werkgever door:

- a) niet met klaagster mee te gaan naar de politie en haar niet voor te bereiden op de vragen die zij kon verwachten;
- b) geen inschatting te geven van de verwachte uren of de verwachte kosten;
- c) de opzet van het door de werkgever ingestelde onderzoek niet aan klaagster uit te leggen;
- d) ten onrechte in de e-mail van 12 augustus 2022 te stellen dat klaagster heeft

ingestemd met de opzet van het onderzoek;

e) nooit te informeren naar de details van de aanranding;

f) klaagster onvoldoende te begeleiden en te adviseren tijdens het onderzoek van de werkgever;

g) klaagster er niet op te wijzen dat het accepteren van een nieuwe baan van invloed zou zijn op haar positie jegens de werkgever;

h) op eigen gelegenheid een voorstel te doen aan de werkgever, zonder rekening te houden met klaagsters wensen.

#### 4 VERWEER

4.1 Verweerders hebben tegen de klacht verweer gevoerd. De raad zal hierna, waar nodig, op het verweer ingaan.

#### 5 BEOORDELING

5.1 De raad hanteert als uitgangspunt dat de tuchtrechter mede tot taak heeft de kwaliteit van de dienstverlening te beoordelen indien daarover wordt geklaagd. Bij deze beoordeling geldt dat de tuchtrechter rekening houdt met de vrijheid die de advocaat heeft met betrekking tot de wijze waarop hij een zaak behandelt en met keuzes - zoals het procesrisico en kostenrisico - waarvoor de advocaat bij de behandeling van de zaak kan komen te staan. Die vrijheid is niet onbeperkt, maar wordt begrensd door de eisen die aan de advocaat als opdrachtnemer in de uitvoering van die opdracht mogen worden gesteld. Die eisen houden in dat zijn werk dient te voldoen aan de professionele standaard binnen de beroepsgroep. Nu binnen de beroepsgroep wat betreft de vaktechnische kwaliteit geen sprake is van breed gedragen, schriftelijk vastgelegde professionele standaarden, toetst de raad of verweerder heeft gehandeld met de zorgvuldigheid die van een redelijk bekwame en redelijk handelende advocaat in de gegeven omstandigheden mag worden verwacht (vgl. Hof van Discipline 3 april 2020, ECLI:NL:TAHVD:2020:80).

5.2 Naar vaste jurisprudentie dient de tuchtrechter bij de beoordeling van een tegen een advocaat ingediende klacht het aan de advocaat verweten handelen of nalaten te toetsen aan de in artikel 46 Advocatenwet omschreven normen. Bij deze toetsing is de tuchtrechter niet gebonden aan de gedragsregels, maar die regels kunnen, gezien ook het open karakter van de wettelijke norm, daarbij wel van belang zijn (direct of analoog). Of sprake is van tuchtrechtelijk verwijtbaar handelen hangt af van de feitelijke omstandigheden en wordt door de tuchtrechter per geval beoordeeld.

Klachtonderdeel a) – niet meegaan naar het politiebureau

5.3 Klaagster verwijt verweerders dat zij niet met haar zijn meegegaan naar de politie en dat zij haar niet hadden voorbereid op de vragen die zij kon verwachten. Klaagster had verweerder in het eerste telefoongesprek om advies gevraagd over haar voornemen om naar de politie te gaan. Verweerder zei dat het geen probleem was om naar de politie te gaan als klaagster dat wilde. Klaagster is vervolgens naar de politie gegaan, maar de politie stelde allerlei vragen en zei vervolgens dat zij klaagster niet kon helpen.

5.4 Verweerders hebben naar het oordeel van de raad toereikend aangevoerd dat het kostbaar en zinloos was geweest als één van hen met klaagster was meegegaan naar de politie, aangezien zij geen strafrechtadvocaten zijn. Verder blijkt uit het klachtdossier niet dat klaagster aan verweerders heeft gevraagd om met haar mee te gaan naar de politie. De opdrachtbevestiging voorziet ook niet in een dergelijke strafrechtelijke begeleiding door verweerders. Van tuchtrechtelijk verwijtbaar handelen door verweerders is de raad niet gebleken. Klachtonderdeel a) is daarmee

ongegrond.

Klachtonderdeel b) - geen inschatting van de uren of kosten

5.5 Klaagster verwijt verweerders dat zij haar geen inschatting hebben gegeven van de uren of kosten die met de behandeling van de zaak gemoeid zouden zijn. In de opdrachtbevestiging die haar op 18 juli 2022 is gestuurd, wordt enkel het uurtarief van verweerders vermeld. Volgens klaagster is haar op geen enkel ander moment een concrete inschatting van de te verwachten kosten gegeven. Bovendien hoefde zij zich volgens verweerders geen zorgen te maken over de advocaatkosten, omdat deze kosten waarschijnlijk verhaald konden worden op de werkgever. De facturen over de advocaatkosten van circa € 2.500,- zijn echter uiteindelijk wel aan haar gestuurd.

5.6 De raad overweegt dat het de taak van de advocaat is om aan de cliënt bij aanvang van de behandeling van de zaak een gedegen voorlichting te geven over de mogelijke scenario's van het verloop van de zaak en over de gevolgen van mogelijke strategieën. Daarbij dient de advocaat aan de cliënt een inschatting te geven van de door de advocaat naar verwachting te verrichten arbeid en de daarmee gemoeide kosten. De advocaat moet zich ervan vergewissen of de cliënt alles goed heeft begrepen en of hij de gevolgen van de gekozen strategie voldoende overziet. Een advocaat dient belangrijke afspraken schriftelijk vast te leggen. Indien de advocaat dit verzuimt, komt het bewijsrisico daaromtrent op hem te rusten (zie gedragsregel 16 lid 1 en 3 en artikel 7.11 lid 2 Voda).

5.7 Op grond van het klachtdossier en hetgeen partijen naar voren hebben gebracht, is de raad van oordeel dat verweerders klaagster onvoldoende hebben voorzien van een dergelijke (als hiervoor in rechtsoverweging 5.6 bedoelde) gedegen voorlichting over de behandeling van de zaak en de daarmee gemoeide kosten. Verweerders hebben aangevoerd dat de afspraken met klaagster over de behandeling van de zaak en de daarmee gemoeide kosten weliswaar summier op papier staan, maar dat deze wel uitgebreid zijn besproken met klaagster tijdens het gesprek op 14 juli 2022. Nu klaagster dit echter uitdrukkelijk betwist, komt naar het oordeel van de raad het risico van het verzuim van een degelijke vastlegging van de afspraken voor risico van verweerders.

5.8 Verweerders voeren verder aan dat het vanwege een veelheid van scenario's bij aanvang van de dienstverlening (nog) niet mogelijk was om een concrete inschatting van de uren en de kosten te geven. Dat hing af van allerlei ontwikkelingen in het kader van het onderzoek die zich op voorhand simpelweg niet lieten voorspellen. De raad overweegt hierover dat dit weliswaar zo kan zijn, maar dat deze omstandigheid niet rechtvaardigt dat verweerders - op de kosten van de eerste brief aan de werkgever na - in geheel geen kosten- en ureninschatting aan klaagster hebben gegeven. Juist bij een veelheid van scenario's lag het op de weg van verweerders om per scenario zo goed als redelijkerwijs mogelijk de financiële consequenties voor klaagster in kaart te brengen, zodat klaagster wist met welke kosten en uitkomsten van de zaak zij rekening moest houden. Ook ter zitting bleek dat klaagster hiervan geen duidelijk beeld had. Over de advocaatkosten heeft klaagster gesteld dat haar was gezegd dat deze waarschijnlijk konden worden verhaald op de wederpartij. Verweerders hebben hierover aangevoerd dat het bij schikkingen met de werkgever geregeld voorkomt dat de advocaatkosten in de schikking worden betrokken, maar dat klaagster er uitdrukkelijk op is gewezen dat zij rekening moest houden met de mogelijkheid dat zij deze kosten zelf zou moeten dragen. Ook dit hebben verweerders echter niet schriftelijk bevestigd.

5.9 De raad komt op grond van voorgaande feiten en omstandigheden tot de slotsom dat verweerders voor wat betreft dit klachtonderdeel niet hebben gehandeld

met de zorgvuldigheid die van een redelijk bekwame en redelijk handelende advocaat mag worden verwacht. Klachtonderdeel b) is daarmee gegrond. Klachtonderdelen c), d) en f) - geen uitleg en onvoldoende begeleiding bij onderzoek werkgever

5.10 Deze klachtonderdelen lenen zich voor een gezamenlijke behandeling en komen neer op het volgende. Volgens klaagster hebben verweerders de werkgever ten onrechte laten weten dat klaagster had ingestemd met de opzet van het onderzoek zonder dit eerst met haar af te stemmen. Zij had ook niet ingestemd met de opzet van het onderzoek. Klaagster was niet eens op de hoogte van de opzet van het onderzoek en de opzet van het onderzoek is nooit aan haar uitgelegd. Bovendien had het onderzoek uitgevoerd moeten worden door een onafhankelijke partij en niet door een voormalig HR-manager van de werkgever. Verder verwijt klaagster aan verweerders dat zij klaagster onvoldoende hebben begeleid en geadviseerd tijdens het onderzoek van de werkgever. Klaagster was getraumatiseerd door de gebeurtenissen. Haar is nooit verteld wat zij moest doen of hoe zij moest handelen in die omstandigheden. Evenmin zijn verweerders meegegaan naar meetings die in het kader van het onderzoek hebben plaatsgevonden.

5.11 De raad acht de verwijten van klaagster in deze klachtonderdelen terecht en overweegt daartoe het volgende. Klaagster had verweerders ingeschakeld om de werkgever zijn verantwoordelijkheid te laten nemen voor hetgeen klaagster is overkomen. Afsproken was dat verweerders namens klaagster een strenge brief aan de werkgever zouden sturen, waarin de werkgever zou worden gewezen op zijn verantwoordelijkheden en om de werkgever te bewegen een onderzoek te starten naar het incident, om vervolgens op basis van de uitkomst van dat onderzoek te proberen met de werkgever tot een schikking te komen. Het verrichten van het onderzoek door de werkgever was derhalve een cruciaal onderdeel voor de behandeling van de zaak. Op het moment dat de werkgever klaagster bij e-mail van 28 juli 2022 laat weten het gevraagde onderzoek te zullen starten en klaagster dit aan verweerster doorgeeft, bevat verweersters reactie nauwelijks meer dan de opmerking "This is good news, right?". Als vervolgens De V bij e-mail van 11 augustus 2022 de opzet van het onderzoek uiteenzet en zijn rol hierin weergeeft, volstaat verweerster met het doorsturen van deze e-mail met de opmerking "In my opinion, the action plan looks good. What do you think?". Uit het klachtdossier is niet gebleken dat verweerders de opzet van het onderzoek op enig ander moment aan klaagster hebben uitgelegd en haar daarover hebben geadviseerd. Klaagster is niet geweest op het feit dat De V voormalig HR-manager bij de werkgever was, hetgeen relevant kon zijn voor de vraag of het onderzoek wel onafhankelijk zou plaatsvinden. Voor zover klaagster over de opzet van het onderzoek geen vragen stelde, ontsloeg dit verweerders niet van hun verantwoordelijkheid om klaagster (ook ongevraagd) te voorzien van een deugdelijke toelichting op de opzet van het onderzoek en haar daarbij te wijzen op eventuele punten die in haar nadeel zouden kunnen werken (zoals bijvoorbeeld de achtergrond van De V). Het behoort bij uitstek tot de taak van de advocaat om de cliënt te informeren over zaken die hij zelf als leek niet overziet. De raad concludeert dan ook dat verweerders tekortgeschoten zijn in het deugdelijk adviseren van klaagster over (de opzet van) het onderzoek van de werkgever.

5.12 De raad is ook met klaagster van oordeel dat verweerders bij e-mail van 12 augustus 2022 ten onrechte aan de werkgever hebben laten weten dat klaagster had ingestemd met de opzet van het onderzoek. Op basis van klaagsters reactie op 28 juli 2022, waarin zij over het starten van een onderzoek reageert met 'good news', en op basis van het feit dat klaagster niet afwijzend had gereageerd op de opzet van het

onderzoek, zijn verweerders er ten onrechte vanuit gegaan dat klaagster instemde met de opzet van het onderzoek. Verweerders hebben echter niet gericht aan klaagster de vraag gesteld of zij de werkgever konden laten weten dat klaagster instemde met de opzet voor het onderzoek. Klaagster stelt terecht dat het haar niet duidelijk was dat zij met haar reacties op de e-mails van verweerder van 28 juli 2022 en 12 augustus 2022 akkoord gaf op de opzet van het onderzoek. Verweerders hadden klaagster hier duidelijker op moeten wijzen. Verweerders hebben zelf ook erkend dat zij dit punt beter met klaagster hadden moeten afstemmen. Omdat verweerders dit zelf ook inzagen, hebben zij op 26 augustus 2022 alsnog uitdrukkelijk aan de werkgever meegedeeld dat klaagster zich niet kon verenigen met de opzet van het onderzoek. De raad is ondanks deze correctie-e-mail van 26 augustus 2022 van oordeel dat verweerders ook op dit punt niet hebben gehandeld met de zorgvuldigheid die van hen mocht worden verwacht. Verder is de raad ook niet gebleken dat verweerders klaagster tijdens het onderzoek voldoende hebben begeleid. Verweerders hebben, blijkens de e-mails in het klachtdossier, veelal aan klaagster het initiatief gelaten om hen te informeren. Op updates van klaagster hebben zij gereageerd met korte bedankjes en uitingen van medeleven zonder daarbij aan klaagster actief begeleiding te bieden. Hoewel de raad niet van oordeel is dat verweerders hadden moeten meegaan naar de meetings met de werkgever, had wel van hen wel verwacht mogen worden dat zij klaagster actiever zouden begeleiden tijdens het onderzoek. Op grond van het voorgaande zijn de klachtonderdelen c), d) en f) gegrond.

Klachtonderdeel e) - niet informeren naar de details van de aanranding

5.13 Klaagster verwijt verweerders dat zij nooit hebben geïnformeerd naar de details van de aanranding. Zij zijn niet aanwezig geweest bij het eerste gesprek van klaagster met De V op 5 augustus 2022, waarin klaagster haar verhaal heeft gedaan. Naar het schriftelijke verslag dat nadien van dat gesprek is opgemaakt, hebben verweerders volgens klaagster nooit gevraagd.

5.14 Dit klachtonderdeel faalt. Verweerders hebben voldoende onderbouwd aangevoerd dat klaagster haar verhaal meerdere malen had gedaan en ook al op schrift aan hen had toegezonden. Verweerders mochten ervan uitgaan dat klaagster hen uit zichzelf zou informeren over details die volgens haar relevant waren voor haar zaak. Niet gebleken is dat verweerders hierin tuchtrechtelijk verwijtbaar hebben gehandeld. Klachtonderdeel e) is daarmee ongegrond.

Klachtonderdeel g) - niet wijzen op gevolgen accepteren nieuwe baan

5.15 Klaagster had verweerders meegedeeld dat zij op zoek was naar een andere baan. Zij verwijt verweerders dat zij haar er niet op hebben gewezen dat het accepteren van een nieuwe baan van invloed was op haar positie jegens de werkgever. Verweerder vertelde klaagster zelfs dat hij bezig was met een voorstel aan de werkgever waarbij het contract van klaagster vroegtijdig zou eindigen, maar het loon voor de resterende maanden nog zou worden uitbetaald. Nadat klaagster in september 2022 een aanbod van de nieuwe werkgever had getekend, vertelde verweerder haar ineens dat de werkgever klaagster niets meer zou hoeven te betalen als zij ontslag zou nemen.

5.16 Dit klachtonderdeel slaagt niet. Uit het klachtdossier en hetgeen verweerders hebben aangevoerd, blijkt genoegzaam dat verweerders klaagster wel degelijk hebben geïnformeerd over de gevolgen van een nieuwe baan voor de onderhandelingen met de werkgever. Op 22 augustus 2022 hebben klaagster en verweerder telefonisch besproken dat klaagster aan het solliciteren was. Verweerder heeft klaagster toen meegedeeld dat zij minder druk op de werkgever kon uitoefenen



als zij zelf uit dienst zou treden. Dat blijkt uit de interne e-mail van verweerder aan verweerster van 22 augustus 2022. Hierin schrijft verweerder aan verweerster dat hij zojuist telefonisch contact heeft gehad met klaagster, dat klaagster aan het solliciteren is en hij haar in dat verband heeft uitgelegd dat klaagster minder druk op de werkgever kan uitoefenen als zij uit dienst treedt. Verweerder heeft klaagster bij e-mail van 26 augustus 2022 vervolgens geschreven: “when you yourself terminate your employment contract at [de werkgever] by just giving notice, you receive no compensation and you cannot claim any benefits.” Op 5 september 2022, toen klaagster verweerder informeerde over haar nieuwe baan, heeft verweerder direct geantwoord dat zij moesten kijken hoe dit het beste gecommuniceerd zou kunnen worden naar de werkgever, omdat dit haar positie veranderde. Van een gebrekkige informatievoorziening door verweerdere op dit vlak is dan ook geen sprake geweest. Klachtonderdeel g) is ongegrond.

Klachtonderdeel h) - voorstel aan werkgever.

5.17 Klaagster verwijt verweerdere dat zij op eigen gelegenheid een voorstel hebben gedaan aan de werkgever, zonder rekening te houden met haar wensen. Op 9 september 2022 heeft verweerder de werkgever voorgesteld een bedrag tussen de € 5.000,- en € 10.000,- aan schadevergoeding te betalen, bovenop het resterende loon waar klaagster nog recht op had op grond van haar contract. Verweerder heeft dit voorstel vooraf niet met klaagster besproken. Hij deed dit voorstel op eigen gelegenheid zonder rekening te houden met de wensen van klaagster.

5.18 De raad is van oordeel dat het klachtdossier onvoldoende feitelijke grondslag biedt voor dit verwijt. Verweerdere hebben op 5 september 2022 per WhatsApp aan klaagster meegedeeld dat aangedrongen moest worden op een schikking met de werkgever. Op 7 september 2022 hebben klaagster en verweerder hierover telefonisch gesproken. Op 9 september 2022 had verweerder een online meeting met de werkgever om af te tasten of een schikking mogelijk zou zijn. Verweerder heeft toereikend toegelicht dat hij tijdens dat gesprek de contouren van een schikking heeft geschetst en dat hij daarbij heeft aangegeven dat hij deze op persoonlijke titel noemde en nog niet had afgestemd met klaagster. Dat verweerder op eigen gelegenheid een concreet schikkingsvoorstel aan de werkgever heeft gedaan in dat gesprek is de raad niet gebleken. Klachtonderdeel h) is gelet hierop ongegrond.

## 6 MAATREGEL

6.1 De dienstverlening van verweerdere voldeed op een aantal belangrijke punten niet aan de professionele standaard dat een advocaat dient te handelen met de zorgvuldigheid die van een redelijk bekwaam en redelijk handelend advocaat mag worden verwacht. Zo hebben verweerdere nagelaten belangrijke informatie en afspraken over de verschillende scenario's van de behandeling van de zaak en de daarbij behorende kosten schriftelijk vast te leggen. Daarnaast hebben verweerdere klaagster onvoldoende geadviseerd en begeleid bij het interne onderzoek dat door de werkgever was ingesteld. Op grond van de aard en ernst van de gegrond bevonden klachtonderdelen en rekening houdend met het feit dat verweerdere niet eerder tuchtrechtelijk zijn veroordeeld, acht de raad een waarschuwing een passende maatregel.

## 7 GRIFFIERECHT EN KOSTENVEROORDELING

7.1 Omdat de raad de klacht gedeeltelijk gegrond verklaart, moeten verweerdere op grond van artikel 46e lid 5 Advocatenwet het door klaagster betaalde griffierecht van

ieder € 50,- (in totaal € 100,-) aan haar vergoeden binnen vier weken nadat deze beslissing onherroepelijk is geworden. Klaagster geeft binnen twee weken na de datum van deze beslissing haar rekeningnummer schriftelijk aan verweerders door.

7.2 Nu de raad een maatregel oplegt, zal de raad verweerders daarnaast ieder op grond van artikel 48ac lid 1 Advocatenwet veroordelen in de volgende proceskosten:

- a) € 750,- kosten van de Nederlandse Orde van Advocaten en
- c) € 500,- kosten van de Staat.

7.3 Verweerders moeten ieder het bedrag van het bedrag van € 1.250,- (het totaal van de in 7.2 onder a en b genoemde kosten) binnen vier weken nadat deze beslissing onherroepelijk is geworden, overmaken naar rekeningnummer IBAN: NL85 INGB 0000 079000, BIC: INGBNL2A, Nederlandse Orde van Advocaten, Den Haag, onder vermelding van "kostenveroordeling raad van discipline" en het zaaknummer.

## BESLISSING

In de zaak 23-539/A/A over verweerder

De raad van discipline:

- verklaart de klachtonderdelen b), c), d) en f) gegrond;
- verklaart de klachtonderdelen a), e), g) en h) ongegrond;
- legt aan verweerder de maatregel van waarschuwing op;
- veroordeelt verweerder tot betaling van het griffierecht van € 50,- aan klaagster;
- veroordeelt verweerder tot betaling van de proceskosten van € 1.250,- aan de Nederlandse Orde van Advocaten, op de manier en binnen de termijn als hiervóór bepaald in 7.3;

In de zaak 23-540/A/A over verweerster

De raad van discipline:

- verklaart de klachtonderdelen b), c), d) en f) gegrond;
- verklaart de klachtonderdelen a), e), g) en h) ongegrond;
- legt aan verweerster de maatregel van waarschuwing op;
- veroordeelt verweerster tot betaling van het griffierecht van € 50,- aan klaagster;
- veroordeelt verweerster tot betaling van de proceskosten van € 1.250,- aan de Nederlandse Orde van Advocaten, op de manier en binnen de termijn als hiervóór bepaald in 7.3.

Aldus beslist door mr. J.J. Roos, voorzitter, mrs. I.J. de Laat en M. Kemmers, leden, bijgestaan door mr. N. Borgers-Abu Ghazaleh als griffier en uitgesproken in het openbaar op 15 april 2024.

Griffier Voorzitter

Verzonden op: 15 april 2024