



PB- PPIB-7
BELGIE(N) - BELGIQUE

Today's Lawyer

De advocaat, ethisch ondernemer

VOORWOORD - Herman Buysens

Waardigheid, rechtschapenheid en kiesheid

Alhoewel deze drie oude traditionele kernwaarden van de advocatuur reeds bij de oprichting van de communautaire Ordes OVB en OBFV als totaal verouderd werden beschouwd, bleven zij behouden in artikel 455 Ger.W. toen dit aangepast werd naar aanleiding van de invoering van het nieuwe tuchtrecht door de wet van 21 juni 2006.

In artikel 455 Ger.W. werd aan de Raad van de Orde de opdracht gegeven de eer van de Orde van Advocaten op te houden en de beginselen van waardigheid, rechtschapenheid en kiesheid die aan het beroep van advocaat ten grondslag liggen en (toevoeging) een behoorlijke beroepsuitoefening moeten waarborgen, te handhaven.

Sinds het arrest Wouters van het Hof van Justitie van de Europese Unie d.d. 19 februari 2002 voorgoed advocaten als ondernemingen betitelde en Ordes zelf als ondernemingsverenigingen is de modernisering van de advocatuur willens nillens een feit geworden en stuit het tegen de borst dat de behoorlijke beroepsuitoefening van de ondernemer/advocaat, die uiteraard het voornaamste doel moet zijn van de baliestructuren, getoetst wordt aan verder niet ingevulde ethische begrippen uit vorige eeuwen.

Blijkbaar worden deze containerbegrippen door stafhouders en tuchtorganen beschouwd als een praktisch instrument dat hen toelaat advocaten te sanctioneren, voortgaande op het buikgevoel van de dag. Terwijl het *in concreto* zou moeten gaan om de handhaving van de behoorlijke beroepsuitoefening.

Zoals op vele vlakken hebben onze Noorderburen komaf gemaakt met deze achterhaalde toestand.

Op de onbehoorlijke praktijkuitoefening bestaat in Nederland een transparante, efficiënte en onderbouwde controle. Zoals blijkt uit een artikel van Ernst van Win, oud-deken van de Haagse Orde van Advocaten in dit nummer, is hierdoor de functie van de stafhouder veranderd van *primus inter pares* naar een toezichthouder met professioneel instrumentarium dat helpt om het toezicht handen en voeten te geven. Hij vat het krachtig samen: *"Je zou kunnen zeggen dat de oudere, verstandige, maar milde broer is veranderd in een strenge, maar wenselijk wel rechtvaardige bovenmeester"*.

De Belgische advocatuur zou zich moeten schamen dat zij anno 2021 eigenlijk niets rechtstreeks en efficiënt doet met en voor de goede beroepsuitoefening, maar zich beperkt tot sancties opleggen wegens schending van beginselen, waarvan niemand precies kan zeggen wat ze inhouden.

Leg dat als ondernemers maar uit aan uw cliënten.

Verder in dit nummer:

Het advocatenkantoor en het verantwoord ondernemerschap: de implementatie van de Sustainable Development Goals (SDG's) - 2

Verplichte vaccinatie op kantoor? - 5

Quota pars litis: hoe Nederlandse advocaten een stukje van de buit mogen ontvangen - 10

Als de post het kan ... - 13

De conclusie: een pleidooi voor het geschreven woord - 16

Gevaren van en tips om eigen emoties een gesprek (niet) te laten beïnvloeden - 19

De onbehoorlijke praktijkuitoefening en de deontologie in Nederland - 24

Werkten mee aan dit nummer:

Herman Buysens, Sarah Clement, Stephane Criel, Martine De Prijcker, Alexander Forrier, Hugo Lamon, Robert Sanders, Alex Tallon, Ernst van Win, Marie Verhaert, Mieke Verplancke, Nicolaas Vinckier

Maart 2021

Jaargang 7, Nr. 1

Periodiciteit: kwartaalblad

Erkenningsnummer: P918488

Verantwoordelijke uitgever:

KnopsPublishing (V.U.)

 **KnopsBooks.com**

INNOVATING
LEGAL MARKETS



Powered by
KNOPSPublishing.com

Duurzaamheid - Alex Tallon, advocaat, stichter en vennoot Miles Legal

Het advocatenkantoor en het verantwoord ondernemerschap: de implementatie van de Sustainable Development Goals (SDG's)

Vroeger wensten de beoefenaars van vrije beroepen, en al zeker de advocaten, zich in geen geval te vereenzelvigen met kooplieden. Dat was zelfs een belediging. Mijn (Franstalige) stagemester liet zich al eens ontvallen: *"Je n'aime pas les curateurs, ce sont des commerçants"*. Dit vond ik toen al wel ver gezocht, maar het toont de tijdsgeest aan. Nog niet zo lang gelden spraken we enkel over ereloonstaten, en schuwde men de term 'factuur'. Deze tijd is definitief voorbij.

Advocaten zijn, zoals alle beoefenaars van vrije beroepen, ondernemers geworden. Zij zijn onderworpen aan het Wetboek Economisch Recht. Maar hierin is nog steeds plaats voor de deontologie en voor ethisch ondernemerschap. Het maakt deel uit van de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de advocaat.

Die maatschappelijke verantwoordelijkheid kan niet losgekoppeld worden van de uitdagingen die de maatschappij in haar geheel moet overwinnen. De klimaatcrisis bijvoorbeeld en de rechtvaardige omschakeling van onze maatschappij om deze klimaatcrisis te overwinnen belangt ook de advocaat aan. In het vorig nummer van Today's Lawyer heeft de voorzitter van de IBA, Horacio Bernardes Neto, hier een interessant artikel aan gewijd.

Veel kantoren hebben al aandacht niet alleen voor de wijze waarop hun dienstverlening verstrekt wordt, maar ook voor de manier waarop het kantoor bestuurd wordt. De aandacht voor de maatschappelijke uitdagingen noemt men het maatschappelijk verantwoord ondernemerschap (MVO).

Er kan bijvoorbeeld onder meer gedacht worden aan het participatief beheer, aan de transparantie die men biedt over het beleid, en dergelijke.

Het MVO heeft meerdere facetten. Men kan zich inzetten op bijvoorbeeld het ecologisch aspect, *i.e.* de manier waarop de activiteiten worden uitgeoefend, en aandacht hebben voor de eerbied van het milieu. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kent aldus een label "Ecodynamische Onderneming". Dit label wordt verstrekt aan ondernemingen die stappen zetten om de impact van de bedrijfsactiviteit op het leefmilieu te verkleinen.

Op een meer ambitieuze wijze kan het kantoor een politiek voeren om een aantal doelstellingen van duurzaam ondernemerschap te bereiken, de zogenaamde SDG's (Sustainable Development Goals of duurzame ontwikkelingsdoelstellingen). Ook de IBA (International Bar Association) dringt aan in haar Climate Crisis Statement van mei 2020 op de noodzaak dat de advocaten deze SDG's niet alleen steunen, maar ook toepassen.

Op een meer ambitieuze wijze kan het kantoor een politiek voeren om een aantal doelstellingen van duurzaam ondernemerschap te bereiken, de zogenaamde SDG's (Sustainable Development Goals of duurzame ontwikkelingsdoelstellingen).

Waarover gaat het?

De SDG's werden formeel aangenomen in september 2015 door de algemene vergadering van de Verenigde Naties (VN). De bedoeling is dat gedurende de komende 15 jaar 17 SDG's, die gekoppeld worden aan 169 targets of subdoelstellingen, een actieplan vormen om de mensheid te bevrijden van armoede en de planeet terug op koers richting duurzaamheid te plaatsen. Ze hebben een economisch, sociaal en ecologisch aspect.

Ze geven mondiaal richting aan de manier waarop uitdagingen als armoede, onderwijs en de klimaatcrisis moeten worden beantwoord.

De 17 SDG'S zijn:

1. geen armoede;
2. geen honger;
3. goede gezondheid en welzijn;
4. kwaliteitsonderwijs;
5. gendergelijkheid;
6. schoon water en sanitair;
7. betaalbare en duurzame energie;
8. waardig werk en economische groei;
9. industrie, innovatie en infrastructuur;
10. ongelijkheid verminderen;
11. duurzame steden en gemeenschappen;
12. verantwoorde consumptie en productie;
13. klimaatactie;
14. leven in het water;
15. leven op het land;
16. vrede, veiligheid en sterke publieke diensten;
17. partnerschap om doelstellingen te bereiken.

Welke targets daar telkens aan gekoppeld worden, vindt men terug op de website <https://www.un.org/sustainabledevelopment/> en ook op [sdgs.be](https://www.sdgs.be).

Hoe kan een advocatenkantoor hiermee omgaan?

Voor de VN is het belangrijk dat iedereen zich betrokken voelt bij het bereiken van deze doelstellingen. Ze gelden dus niet enkel voor de overheid,

Voor vele leden van het kantoor zal er ook een zekere fierheid ontstaan door deel uit te maken van een onderneming die zulke doelstellingen wenst te bereiken.

maar ook voor elk bedrijf, iedere burger. En dus ook voor advocatenkantoren.

Een kantoor dat nadenkt over zijn MVO-politiek komt dikwijls op één of andere manier terecht bij één van deze SDG-doelstellingen.

Het ecodynamisch label waarvan hoger sprake stemt overeen met de SDG nr. 12: het verzekeren van duurzame consumptie- en productiepatronen.

Elk kantoor kan de lijst van deze verschillende SDG's overlopen en beslissen een aantal doelstellingen voorop te stellen. Dit vereist de medewerking van alle leden van het kantoor, en is dus ook van aard om het groepsgevoel te verstevigen. Voor vele leden van het kantoor zal er ook een zekere fierheid ontstaan door deel uit te maken van een onderneming die zulke doelstellingen wenst te bereiken.

Het verdient weliswaar aanbeveling om niet te veel doelstellingen tegelijk na te streven, want het vergt een opvolging en moet overeenstemmen met de mogelijkheden die de omvang van het kantoor biedt. Men mag ambitie hebben, maar voorzichtig blijven waar het de opvolging van deze doelstellingen betreft en de werklast die ermee gepaard gaat.

Het moet uiteraard geen zuiver marketingtool worden, maar het is anderzijds wel van belang zichtbaarheid te geven aan zulk initiatief, door er bijvoorbeeld naar te verwijzen op de website van het kantoor. Daarenboven wordt deze zichtbaarheid ook geboden door de mogelijkheid tot registratie op de Belgische website van de SDG's, www.sdgs.be, van de initiatieven of evenementen die georganiseerd worden rond deze thema's.

Ten slotte kan men ook lid worden van organisaties die vernoemd worden als partners van dit

initiatief. Hierdoor kunnen de ervaringen gedeeld worden en kan geleerd worden uit de initiatieven van andere ondernemingen.

Concluderend zijn advocatenkantoren ondernemingen die, gelet op hun maatschappelijke verantwoordelijkheid en op hun voorbeeldfunctie, best initiatieven nemen die deze maatschappelijke rol aantonen en onderstrepen. Hiermee bewijst het kantoor dat de advocaat bekommerd is om de impact van zijn activiteit op een meer rechtvaardige en duurzame wereld.

***Men mag ambitie hebben, maar voorzichtig
blijven waar het de opvolging van deze
doelstellingen betreft en de werklast die
ermee gepaard gaat.***

Verplichte vaccinatie op kantoor?

De Coronapandemie gaat gepaard met uitdagingen. In de advocatuur is dat niet anders. Nu de ontwikkeling van verschillende vaccins het verlangen naar een genormaliseerd leven opnieuw aanwakert, stellen er zich nieuwe vraagstukken. In welke mate, kan een vaccinatie bijvoorbeeld worden opgelegd in een professionele relatie? Met andere woorden, kunt u, als hoofd van uw onderneming, uw medewerkers vragen om zich te laten vaccineren? Het antwoord op deze vraag is genuanceerd, zoals hieronder zal blijken.

Een arbeidsrelatie wordt getypeerd door een wanverhouding tussen de partijen. De werknemer bevindt zich immers in een ondergeschikte positie ten aanzien van de werkgever. Deze laatste oefent gezag en toezicht over de werknemer uit. Aangenomen wordt dat de grens van het werkgeversgezag daar stopt waar het raakt aan het zelfbeschikkingsrecht van de werknemer.

In een zelfstandige samenwerking is deze band van ondergeschiktheid in principe afwezig. Dit neemt niet weg dat er ook in deze relaties een wanverhouding tussen partijen kan bestaan. De zopas inwerking getreden B2B-wet introduceert een algemene toetsingsnorm in B2B-overeenkomsten.¹ Een contractueel beding wordt voortaan onrechtmatig en verboden, indien het een kennelijk onevenwicht creëert tussen de rechten en plichten van de partijen.

Is het dan kennelijk onevenwichtig dat een ondernemingshoofd van zijn werknemers of medewerkers verwacht dat zij gevaccineerd worden?

1. Het zelfbeschikkingsrecht: een cruciale belangenafweging

De keuze of een persoon zich al dan niet laat vaccineren, behoort tot diens zelfbeschikkingsrecht. Dit zelfbeschikkingsrecht wordt, als onderdeel van het recht op eerbiediging van het privé- en gezinsleven, gewaarborgd in artikel 22 van de Grondwet, artikel 8 EVRM, artikel 7 van het Europees Handvest en artikel 17 BUPO. Dit grondrecht is echter geen absoluut recht, wat impliceert dat een inmenging mogelijk is, indien de beginselen van legaliteit, finaliteit en proportionaliteit worden gerespecteerd.

In het vraagstuk omtrent de verplichte vaccinatie tegen Covid-19 wordt nogal gemakkelijk verwezen – zoals onlangs nog in De Tijd – naar de vaccinatie tegen Hepatitis B die in de gezondheidszorg wordt verplicht. Deze vergelijking is echter te ongenueanceerd, aangezien die regels van de Welzijnswet enkel betrekking hebben op de werknemers die door hun specifieke werkomstandigheden, in contact komen met bepaalde biologische agentia. In dergelijke gevallen kan een vaccinatie maar worden verplicht, indien zij voorzien is bij wet.

De gewone werknemer of zelfstandige medewerker, die eenvoudigweg een risico loopt om besmet te worden op de werkvloer, wordt dus niet geviseerd door deze bepalingen.² Aangezien het zelfbeschikkingsrecht geen absoluut recht is, is een belangenafweging hier wel degelijk op zijn plaats.

1 Art. VI.91/3 e.v. wet van 4 april 2019 houdende wijziging van het Wetboek van Economisch Recht met betrekking tot misbruiken van economische onafhankelijkheid, onrechtmatige bedingen en oneerlijke marktpraktijken tussen ondernemingen, BS 24 mei 2019, p. 50066.

2 Dit werd recent nog bevestigd in het KB van 23 november 2020 tot wijziging van boek VII, titel 1 betreffende biologische agentia van de codex over het welzijn op het werk.

Dit grondrecht is echter geen absoluut recht, wat impliceert dat een inmenging mogelijk is, indien de beginselen van legaliteit, finaliteit en proportionaliteit worden gerespecteerd.

a) Legaliteitsbeginsel

Ten eerste dient de inmenging bij wet te zijn voorzien. Overeenkomstig de rechtspraak van het EHRM veronderstelt dit een wet in de materiële zin. Een regel die aan de betrokkenen bekend is en voldoende duidelijk is, op zodanige wijze dat zij het effect ervan kunnen voorzien en hun gedrag eraan kunnen aanpassen, valt ook onder deze term.³

Het is dus van belang uw werknemers of medewerkers afdoende te informeren, bijvoorbeeld aan de hand van een privacybeleid of privacyreglement. In een arbeidsrelatie zal een werkgever desgevallend de ondernemingsraad, het preventiecomité of de syndicale afvaardiging dienen te informeren en het arbeidsreglement moeten aanpassen. Bovendien kan het privacyreglement een bijlage vormen van de individuele arbeidsovereenkomst, of de samenwerkingsovereenkomst. Belangrijk is dat de informatie aan de werknemers of medewerkers voldoende duidelijk en precies is, zodat zij weten dat enerzijds het recht op eerbiediging van het privéleven kan worden beperkt, en anderzijds in welke omstandigheden dit kan gebeuren.

³ EHRM 25 juni 1997, *Halford t. Verenigd Koninkrijk*, nr. 20605/95, §49.

b) Finaliteitsbeginsel

De inmenging is bovendien maar verantwoord indien zij een specifiek, uitdrukkelijk en legitiem doel dient.

In een arbeidsrelatie is dergelijke finaliteit allicht voorhanden. Men denke aan de zorgplicht die op de werkgever rust ten aanzien van zijn volledige personeelsbestand. Hij dient immers als een goed huisvader te bewaken dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden met betrekking tot de veiligheid en de gezondheid van zijn werknemers.⁴ Het is dus aannemelijk dat een beleid, gericht op het waarborgen van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, een legitiem doel dient.

Dezelfde redenering kan opgaan voor wat de zelfstandige samenwerkingsovereenkomsten betreft. Het komt aan het hoofd van de onderneming toe om zijn of haar personeelsbeleid te voeren. Indien het personeelshoofd om verantwoorde economische redenen beslist dat enkel gevaccineerde personeelsleden de toegang tot de gebouwen worden verleend, kan dit een gerechtvaardigd doel uitmaken. De gezondheid van de medewerkers en bezoekers, en het economisch belang van de onderneming zijn overwegingen die aan het finaliteitsbeginsel lijken te voldoen.

Het hoeft bovendien geen betoog dat een vaccinatie, opgelegd door de werkgever of het ondernemingshoofd, doelgerichter is dan een algemene vaccinatieplicht, opgelegd door de overheid. In de context van een professionele samenwerking, dient de inmenging een meer toegelegde finaliteit dan de bescherming van de volksgezondheid. Dergelijke inmenging zal dan ook vlotter als verantwoord beschouwd worden, omdat zij een specifiek, uitdrukkelijk en legitiem doel dient. Het kan hierbij relevant zijn nog te vermelden dat in België

⁴ Art. 20, 2° wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (WAO).

enkel de vaccinatie tegen poliomyelitis (kinderverlamming), wettelijk verplicht is voor de algemene bevolking.

c) *Proportionaliteitsbeginsel*

Het heikel punt is wellicht de proportionaliteit. Een inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemers of medewerkers is maar verantwoord, indien zij relevant en evenredig is. Dit impliceert dat een maatregel enerzijds geschikt moet zijn om het gerechtvaardigde doel te bereiken, en anderzijds evenredig dient te zijn met het nagestreefde doel. Of de beperking proportioneel is, moet telkens *in concreto* worden beoordeeld.

Aangezien we mogen verwachten dat de vaccins veilig en doeltreffend zijn, zal een vaccinatie de relevantietoets allicht doorstaan. Het risico op besmettingen wordt in de kiem gesmoord, waardoor de werkomgeving als “corona-proof” beschouwd kan worden. Het doel om te voorzien in een veilige en gezonde werkomgeving wordt hiermee bereikt, en het economisch belang van het ondernemingshoofd wordt gediend.

De evenredigheidstoets vereist echter dat de beperking niet verder gaat dan strikt nodig is. Dit houdt onder meer in dat men een vaccinatie slechts zal mogen verplichten, indien uit de concrete omstandigheden blijkt dat er geen minder verregaande middelen voorhanden zijn om het gewaarborgde doel te bereiken. Of deze middelen al dan niet voorhanden zijn, zal telkens *in concreto* beoordeeld moeten worden.

Vaak zal men minder ingrijpende maatregelen kunnen treffen, zoals het verplicht telewerken, het dragen van mondkapjes op de werkvloer, het respecteren van de 1,5 meter afstand en het regelmatig en grondig wassen van de handen. Men moet zich ervan bewust zijn dat deze maatregelen, die ook bij ministerieel besluit⁵ zijn voorzien, van toepassing zijn op alle “personeelsleden”, te weten op elke persoon die werkt in, of voor een onderneming, vereniging of dienst. Of de persoon werkzaam is als werknemer of zelfstandige, heeft aldus geen belang.

Bovendien zit ook de productie van de zogenaamde “sneltests” in de pijplijn, waardoor het niet ondenkbaar is dat men in de nabije toekomst, ook hiervan gebruik zal maken in de professionele context. Indien dergelijke sneltests aan iedere bedrijfsleider en tegen een aanvaardbare prijs ter beschikking worden gesteld, en het resultaat ervan snel en betrouwbaar is, lijkt een verplichte vaccinatie een disproportionele maatregel. Immers, een sneltest zal wellicht een minder verregaande inperking van het recht op het privéleven uitmaken, dan een vaccinatie.

Toch is het niet ondenkbaar dat werknemers of medewerkers onrechtstreeks verplicht worden om zich te laten vaccineren. Bijvoorbeeld, door het voorschrijven van telewerk voor personeelsleden die nog geen vaccinatie ondergingen.

De evenredigheidstoets vereist echter dat de beperking niet verder gaat dan strikt nodig is. Dit houdt onder meer in dat men een vaccinatie slechts zal mogen verplichten, indien uit de concrete omstandigheden blijkt dat er geen minder verregaande middelen voorhanden zijn om het gewaarborgde doel te bereiken.

⁵ Ministerieel besluit van 28 oktober 2020 houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken, *BS* 28 oktober 2020, p. 78132.

2. Weigering van een redelijke maatregel: gevolgen

a) *Het personeelslid weigert, quid?*

In de hypothese dat de maatregel de beginselen van legaliteit, finaliteit en proportionaliteit respecteert, kan men zich de vraag stellen wat de gevolgen kunnen zijn, indien een werknemer of medewerker alsnog een vaccinatie weigert. Diverse pistes kunnen worden gevolgd.

In een arbeidsrelatie zou men de arbeidsovereenkomst kunnen schorsen wegens tijdelijke overmacht, aangezien de uitvoering van de overeenkomst tijdelijk onmogelijk wordt gemaakt.⁶ Zolang de werknemer (nog) geen vaccinatie ondergaat, of zolang de groepsimmunitet niet wordt bereikt, kan de arbeidsovereenkomst worden geschorst. Bij het verdwijnen van de schorsende overmacht moet de overeenkomst van rechtswege opnieuw worden uitgevoerd.

Daarnaast zou de werkgever zich kunnen beroepen op de *exceptio non adimpleti contractus*. Men zou immers kunnen stellen dat een werknemer, die weigert zich te vaccineren, niet handelt volgens de rechtmatige bevelen en instructies die hem worden gegeven door zijn werkgever.⁷ Om de exceptie in te kunnen roepen, moet er sprake zijn van een band van onderlinge afhankelijkheid binnen de wederkerige rechtsverhouding, de verbintenis van de wederpartij dient opeisbaar te zijn, en de exceptie moet te goeder trouw uitgevoerd worden.

Een arbeidsrelatie is vanzelfsprekend een wederkerige rechtsverhouding, waarbinnen er onderling afhankelijke verbintenissen voorhanden zijn. De verbintenis van de werknemer zal bovendien ook opeisbaar zijn, ten minste indien de arbeidsrelatie niet om een andere reden werd geschorst.

⁶ Art. 26 WAO.

⁷ Art. 17, 2° AOW.

De werkgever moet zijn opschortingsrecht bovendien te goeder trouw uitvoeren. Dit impliceert enerzijds dat hij niet zelf aan de oorsprong mag liggen van de niet-nakoming van de werknemer, en anderzijds dat de opschorting geen disproportionele gevolgen mag hebben.

Als *ultimum remedium* zou een werkgever de werknemer in kwestie ook kunnen verbreken, mits betaling van de wettelijke opzegvergoeding. Het ontslag kan namelijk berusten op redenen die verband houden met de goede werking van de onderneming, waardoor het ontslag niet als kennelijk onredelijk zou kunnen worden beschouwd.

Ook in het kader van een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst lijkt het mogelijk om in die omstandigheid de samenwerking desgevallend stop te zetten, mits wellicht de betaling van een opzegvergoeding.

b) *Het personeelshoofd weigert, quid?*

In dezelfde hypothese, kan men zich volledigheidshalve de vraag stellen wat de gevolgen kunnen zijn indien het de werkgever of de opdrachtgever is die zich principieel verzet tegen een vaccinatie, tot ongenoegen van een werknemer of medewerker. Het lijkt, in dit geval, het meest opportuun om de werknemer of medewerker min of meer dezelfde standaarden aan te leveren als de werkgever of opdrachtgever. Het gezagsrecht van de werkgever neemt immers niet weg dat de werknemer over passende remedies beschikt.

***De keuze of een
persoon zich al dan
niet laat vaccineren,
behoort tot diens
zelfbeschikkingsrecht.***

Zo zou het personeelslid dat zich in de gegeven omstandigheden niet comfortabel voelt om op kantoor te werken, zich op zijn of haar beurt kunnen beroepen op de *exceptio non adimpleti contractus*. Immers, de werkgever is ertoe gehouden om als een goed huisvader te zorgen dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden met betrekking tot de veiligheid en de gezondheid van zijn werknemers. Door zelf principieel een vaccinatie te weigeren, zou men kunnen stellen dat hij aan deze verplichting tekortkomt. Ook in het kader van een zelfstandige samenwerking lijkt het niet ondenkbaar om de ENAC te initiëren, desgevallend gesteund op het principe van de goede trouw, maar dit natuurlijk onverminderd de evenredigheidstoets.

c) *Dringende reden?*

Tenslotte is een ontslag om dringende reden of een onmiddellijke verbreking zonder betaling van een opzegvergoeding, maar mogelijk indien een ernstige tekortkoming de samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk heeft gemaakt. Of het weigeren van een vaccinatie – door de werknemer of de werkgever – als een zwaarwichtige tekortkoming kan worden beschouwd die de samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt, lijkt twijfelachtig en moet steeds *in concreto* worden beoordeeld. Deze beoordeling gaat verder dan een abstracte afweging van de toepasselijke regels en rechten, zoals de vrijwaring van de gezondheid, het werkgeversgezag en het zelfbeschikkingsrecht van de werknemer en de werkgever.

Opgemerkt

Gelezen in The Law Society Gazette, 5 februari 2021, Poll: Covid pessimism confounded as law firms stay in profit

Nadat wij eerder meldden dat enquêtes in Nederland gevoerd aangaven dat de advocatuur financieel slechts weinig geïmpacteerd werd door de pandemie, bevestigt nu ook de Law Society Gazette dat het aanvankelijk Covid-pessimisme dat in de eerste helft van 2020 binnen de Britse advocatuur heerste, ongegrond bleek, nu in december 2020 slechts 9 % van de advocatenkantoren stelden dat de pandemie nog een majeure impact had op hun erelonen.

Quota pars litis: hoe Nederlandse advocaten een stukje van de buit mogen ontvangen

Het deontologische verbod voor advocaten om een beloningsafspraken te maken die hen recht geeft op een deel van de opbrengst van de behandelde zaak is van alle tijden. In dit artikel wordt beschreven hoe in de afgelopen twee decennia dit stringente verbod in Nederland – binnen zeer strikte spelregels – enigszins is versoepeld.

Het verbod op een zogeheten *quota pars litis*-afpraak is letterlijk sinds de late middeleeuwen verankerd in de Nederlandse advocatendeontologie. Bij de optekening van het ererecht in de eerste helft van de twintigste eeuw mocht een voorschrift dat dergelijke honorariumafspraken verbood dan ook niet ontbreken. In de latere gedragsregels ging dat verbod hand in hand met dat van honorering die is gebaseerd op no cure no pay. Zo bepaalde gedragsregel 25 lid 2 in de editie 1992 dat het de advocaat niet vrijstaat overeen te komen, dat slechts bij het bepalen van een bepaald gevolg salaris in rekening wordt gebracht. Het derde lid van de gedragsregel schreef vervolgens voor dat de advocaat niet mag overeenkomen dat het salaris een evenredig deel zal bedragen van de waarde van het

door zijn bijstand te bereiken gevolg. Ook de CCBE-regels kennen een overeenkomstige bepaling in regel 3.3.

Deze verbodsbepalingen beschermen met name de belangen van de justitiabele waar het de partijdigheid, de integriteit en de onafhankelijkheid van de advocaat betreft. Daarnaast beogen zij excessief declareren te voorkomen. Er moet immers voorkomen worden dat een advocaat een belang krijgt in de aanpak en de uitkomst van een zaak die hij voor zijn cliënt behandelt.

Tegelijkertijd is er geen sprake van een absoluut verbod op een resultaatgerelateerd honorarium. Declareren in de vorm van een evenredig deel van de opbrengst is toelaatbaar indien dit geschiedt met inachtneming van een binnen de advocatuur gebruikelijk en aanvaard incassotarief. In de incassopraktijk, waarin veelal sprake is van de inning van talrijke geldvorderingen van gelijke aard zonder dat sprake is van een te verwachten diepgaand juridisch geschil, is het in Nederland dan ook sinds jaar en dag mogelijk een incassotarief af te spreken dat een percentage vormt van het geïncasseerde bedrag. Deze mogelijkheid in zaken die zich daarvoor lenen, waarbij over enkele schij-

ven een degressief percentage per schijf wordt berekend, voorziet in een behoefte en heeft nooit tot problemen geleid.

Daarnaast heeft de hoogste tuchtrechter, het Hof van Discipline, geen wezenlijk bezwaar tegen een afspraak waarbij in eerste instantie een lager (uur)tarief wordt gerekend wat verhoogd wordt bij positief gevolg aan de hand van een percentage van de waarde ('no win no fee'). Voorwaarde daarbij is wel dat het lagere uurtarief kostendekkend moet zijn en moet voorzien in een bescheiden honorarium voor de advocaat.

Keren we terug naar gedragsregel 25. Kort na het Wouters-arrest van het Europese Hof van Justitie (arrest van 19 februari 2002, C-309/99) volgde een besluit van de directeur-generaal van de Nederlandse Mededingingsautoriteit (NMa, thans Autoriteit Consument en Markt). De NMa formuleerde in dat besluit het redelijk vermoeden dat het in gedragsregel 25 neergelegde verbod op declareren op basis van no cure no pay en *quota pars litis* voor letselschadeadvocaten in strijd zou zijn met artikel 6 Mededingingswet. Die strijdigheid zou kunnen worden opgeheven door het in die gedragsregel neergelegde verbod bij ver-

Er moet immers voorkomen worden dat een advocaat een belang krijgt in de aanpak en de uitkomst van een zaak die hij voor zijn cliënt behandelt.

ordering vast te leggen, aangezien een verordening van de Nederlandse orde van advocaten (NOvA) door de Kroon kan worden vernietigd en bij die toets mede gezien wordt of de verordening verder gaat dan strikt noodzakelijk is om het gewenste doel te bereiken en of deze de marktwerking niet onnodig beperkt. De bedenkingen van de mededingingsautoriteit waren voor de NOvA aanleiding de vigerende tekst van gedragsregel 25 letterlijk in een verordening over te nemen. Deze Verordening op de praktijkuitoefening (onderdeel resultaatgerelateerde beloning) trad op 2 juli 2002 in werking.

Naar aanleiding van de maatschappelijke discussie rond resultaatgerelateerde beloning wilde de NOvA daarna aanvankelijk een stap verder gaan. In 2005 vernietigde de toenmalige minister van Justitie de vastgestelde wijziging van de Verordening op de Praktijkuitoefening die een experiment met *no cure no pay* (en *quota pars litis* als variant daarvan) voor letselschadezaken mogelijk maakte. Volgens de NOvA zou door de mogelijkheid van *no cure no pay* in letselschadezaken de toegang tot het recht worden verbeterd. Daarenboven verwees de NOvA naar het NMa-besluit uit 2002 dat indiceerde een *no cure no pay*-systeem op letselschadegebied te introduceren.

De minister schoof deze argumenten terzijde en vernietigde de wijzigingsverordening vanwege in strijd met het algemeen belang. Het vernietigingsbesluit werd gemotiveerd met het argument dat de bijzondere positie van de advocaat in de rechtsstaat zou

De leemte van de toegankelijke rechtshulp wordt in het bijzonder ervaren door rechtzoekenden die zijn geconfronteerd met letselschade.

worden gecompromitteerd door het verkrijgen van een aanzienlijk financieel belang in de zaak, waardoor de onafhankelijkheid van de advocaat niet zou zijn gewaarborgd.

Met de vernietiging van de wijzigingsverordening eindigde de discussie over dit onderwerp echter niet. Na ministeriële (her)overweging en parlementaire bespreking van de ruimte en wenselijkheid van een experiment met resultaatgerelateerde beloning, nodigde de minister van Justitie de NOvA in maart 2010 uit om een voorstel te doen voor een kansrijk experiment om resultaatgerelateerde beloning, binnen zekere waarborgen, voor de advocatuur mogelijk te maken. Met instemming van het departement trad uiteindelijk per 1 januari 2014 een experimenteerregeling in werking.

Bij wijze van uitzondering staat het advocaten sindsdien vrij om, uitsluitend in letsel- en overlijdensschadezaken, af te spreken met de cliënt bij het behalen van een bepaald gevolg wél af te zien van het in rekening brengen van enige financiële vergoeding óf een resultaatgerelateerde honorariumafspraken maken op grond waarvan de advocaat een (evenredig) deel toekomt van de waarde van het door zijn rechtsbijstand bereikte gevolg. Het doel van het experiment (aldus de toe-

lichting bij de wijzigingsverordening) is *"Het bieden van een grotere toegang tot het recht voor een specifiek segment van rechtzoekenden. Het betreft de groep die niet valt onder de reikwijdte van de Wet op de rechtsbijstand (Wrb) en in beginsel dus niet in aanmerking komt voor gesubsidieerde rechtsbijstand, maar desalniettemin onvoldoende draagkrachtig is om zelf de kosten te dragen voor juridische bijstand."* De leemte van de toegankelijke rechtshulp wordt in het bijzonder ervaren door rechtzoekenden die zijn geconfronteerd met letselschade. Voor deze groep rechtzoekenden geldt in sterke mate dat zij op voorhand kosten moeten maken om gecompenseerd te worden voor aan hen toegebracht leed, maar dat zij in procedures met wettelijke procesvertegenwoordiging afhankelijk zijn van een advocaat om hun recht te halen.

Hoe werkt deze uitzonderingsregeling? Er geldt allereerst een maximum voor de vergoeding die de advocaat aan de cliënt in rekening mag brengen bij een positieve uitkomst van de rechtszaak. Maximaal bedraagt dit 25% (of 35% als de advocaat ook de externe kosten voorfinanciert) van de opbrengst van de zaak voor de cliënt. Als de zaak succesvol is afgerond kan de advocaat het uurtarief verhogen (met 100% respectievelijk 150%) tot

een maximum van 25% respectievelijk 35% van het financiële resultaat, afhankelijk of de advocaat de specifieke kosten verbonden aan de zaak wel of niet voorfinanciert. Het totale in rekening te brengen honorarium wordt dus gelimiteerd door een percentage van het behaalde financiële resultaat. De cliënt krijgt daarmee duidelijkheid over de omvang van de advocaatkosten. Excessief declareren wordt voorkomen doordat de advocaat alleen zijn overeengekomen uurtarief in rekening mag brengen voor zover zijn honorarium onder het overeengekomen percentage blijft.

Het zal dan ook voor de advocaat niet mogelijk zijn om door enkele uren aan de zaak te werken een zeer grote opbrengst te verwezenlijken. Een honorariumafspraken op basis van resultaatgerelateerde beloning is, vanwege de vereiste relatie tussen inspanning en uiteindelijke beloning, alleen toegelaten wanneer de zaak niet zonneklaar is en de advocaat ten gevolge daarvan met zeer weinig inspanning tot een voor zijn cliënt gunstig resultaat komt. Die relatie wordt niet aangenomen indien in de voorliggende letsel- of overlijdensschadezaak sprake is van:

- erkende of vaststaande aansprakelijkheid;
- een helder causaal verband tussen gebeurtenis en schade;
- duidelijke aanwezigheid van schade bij de cliënt.

Om de systematiek te verduidelijken het volgende rekenvoorbeeld: de advocaat komt met zijn cliënt het rekenpercentage overeen van 25 procent en een uurtarief van 200 euro. Het uiteindelijk verkregen financiële resultaat is 100.000 euro. Het honorarium

De evaluatie van het experiment laat zien dat de regeling de eerste vijf jaar relatief beperkt is toegepast.

op basis van het percentage zou dan 25.000 euro bedragen, maar omdat de advocaat dit resultaat heeft bereikt in slechts twintig uur werk, terwijl zijn dubbele uurtarief 400 euro is, zal hij niet meer dan 8000 euro vermeerderd met de specifieke kosten en BTW kunnen declareren.

De toegelaten beloningsafspraken kent nog de variant waarbij het risico voor de specifieke kosten van de rechtzoekende overgaat op de advocaat, omdat deze de specifieke kosten voorschiet. Dat leidt tot een potentieel hoger rekenpercentage van 35% van de opbrengst, in combinatie met een succesfactor van 2,5 maal het uurtarief. In nogal wat letselschadezaken is de rechtzoekende niet in staat om specifieke kosten verbonden aan de behandeling van zijn zaak te betalen (bijvoorbeeld voor medisch advies).

Tot slot is deelname aan het experiment gebonden aan strenge informatieverplichtingen zowel aan de cliënt als aan de deken van de lokale orde. Voor deelname aan het experiment resultaatgerelateerd belonen moet de advocaat over voldoende deskundigheid en ervaring beschikken met betrekking tot letselschade- en overlijdensschadezaken. De overeenkomst tussen advocaat en cliënt over de beloningsafspraken moet voldoen aan een aantal vereisten.

Zo moet de overeenkomst het percentage van het uiteindelijke financiële resultaat bevatten dat geldt voor de berekening van het maximaal te declareren honorarium. Ook moet hierin het verwachte financiële resultaat zijn vastgelegd en het overeengekomen uurtarief van de advocaat. De declaratie van de advocaat moet immers gebaseerd zijn op het daadwerkelijk aan de zaak bestede uren.

De looptijd van het experiment, dat sinds 1 januari 2015 is geregeld in afdeling 7.4 van de Verordening op de advocatuur, bedraagt vijf jaar en zou eigenlijk *ultimo* 2018 zijn geëindigd. Na evaluatie is besloten om het experiment met nog eens vijf jaar te verlengen. De evaluatie van het experiment laat zien dat de regeling de eerste vijf jaar relatief beperkt is toegepast. Wel zijn de ervaringen van betrokkenen (deken, advocaten, specialisatieverenigingen, de wetenschap en cliëntenorganisaties) overwegend positief. Zij geven aan dat de regeling zeker bijdraagt tot het vergroten van de toegang tot het recht en dat deze vorm van honorariumafspraken daarom wenselijk is en behouden moet blijven. Ook is er geen sprake van klachten of tuchtzaken en zijn er geen ongewenste neveneffecten bekend. Een belangrijk argument om het experiment resultaatgerelateerde beloning te verlengen, alvorens hierover definitief te besluiten, is dat een flink aantal zaken nog loopt. Letselschadezaken waarin de aansprakelijkheid nog niet vaststaat kunnen over het algemeen lang duren. Door het experiment met nog eens vijf jaar te verlengen, kunnen meer lopende zaken worden afgerond zodat een nog beter beeld kan worden verkregen.

Als de post het kan ... Dat waren nog eens tijden?

1993. Het begin van mijn stage. De correspondentie gebeurde toen nog – bij gebrek aan internet en e-mail – voornamelijk via brief en fax. Elke avond was het dan ook de taak van één van de stagiairs van het kantoor om met een hele pak brieven (waaronder uiteraard ook aangetekende zendingen) naar het postkantoor te trekken. In mijn geval; het oude postkantoor van Gent Sint-Pieters.

Bij voorkeur was je daar voor 18 uur. De aangetekende verzending werd namelijk duurder na 18 uur. Vanaf 18 uur en tot 20 uur was er wel een afzonderlijk avondloket waar vaak dezelfde postbediende zat en de *usual suspects* aan te treffen waren.

Wat me steeds bijgebleven is, is het verschil in behandeling voor en na 18 uur. Eigenlijk en zonder het te willen, was het een ongevroegde straf om nog voor 18 uur in het postgebouw binnen te gaan.

Bij het binnenkomen in dat grote postgebouw was er keuze tussen een hele reeks loketten waarvan er meestal slechts enkele bemand werden. Steevast aanschuiven in een lange rij om dan, wanneer het jouw beurt was, geconfronteerd te worden met een postbediende die amper opkeek van achter het loket.

Het was vaak met bijna voelbare tegenzin dat de dienst geleverd werd, althans die indruk kreeg je. Alsof je de rekening gepresenteerd kreeg omdat je nog zo laat aan het postkantoor aankwam, net op het ogenblik dat de bedienden zich klaar konden maken om naar huis te gaan.

Dat moet dan toch nog een stuk erger geweest zijn voor die arme bediende die het avondloket van 18 tot 20 uur moest doen, toch?

Welneen, het was net andersom. Die brave man (het was vaak dezelfde) kon per definitie geen en-

kele avond tussen 18 en 20 uur thuis zijn. Maar hij was altijd vriendelijk en behulpzaam.

Was het omdat hij vaak dezelfde klanten zag en er dus een betere relatie met zijn 'klandizie' ontstond? Was deze bediende uit zichzelf misschien uitermate klantvriendelijk?

Het is me altijd onduidelijk gebleven waarom er een zo groot verschil in behandeling bestond en wat daarvan de oorzaak kon geweest zijn.

Toen startten de grote werken aan het station en werd het postkantoor verplaatst naar een splinternieuw appartementsgebouw in de buurt. Veel van de personeelsleden volgden naar de nieuwe locatie.

Same old story?

Van bij het begin viel het mij op hoe 'anders' de bediening daar verliep sinds de verhuis; lag het aan de moderne en frisse werkomgeving? Aan de gebruikte technologie (het gebruik van een ticketautomaat en bijhorende overzichtelijke schermen)?

Steevast word je vriendelijk onthaald en na de gevraagde verrichtingen, polst de postbediende vriendelijk of hij/zij nog iets voor jou kan betekenen ...

Er moet meer zijn, denk ik dan. De frisse en moderne werkomgeving zal ongetwijfeld wel een positief effect gehad hebben, maar kan toch niet alles verklaren. Ook het beleid en de visie moeten gewijzigd zijn. De post van toen was niet bepaald een toonbeeld van ondernemerschap. De post van vandaag werd door omstandigheden en de gewijzigde markt gedwongen zich aan te passen en zichzelf heruit te vinden. Met succes, wat mij betreft.

Kunnen we daar dan als actoren van Justitie geen les uit trekken? Kan Justitie dat zelf?

Mogen we anno 2021 van elke advocaat eisen dat zij/hij minimaal in staat is te corresponderen via e-mail, kan pleiten via videoconferentie, conclusies weet neer te leggen via een digitaal platform, bereikbaar is via digitale kanalen?

Want ook bij Justitie komen we als advocaat wel eens terecht op een griffie of een dienst waar niemand opkijkt wanneer je de ruimte betreedt. Of je krijgt het gevoel dat wat je vraagt ongepast is ... Maar ook burgers wenden zich soms tot deze diensten; het kan toch niet zijn dat een zo belangrijke dienst dan niet klantvriendelijker kan verlopen?¹

Niemand komt voor zijn/haar plezier naar een rechtbank. Kunnen we er dan niet beter een positieve ervaring van maken?

Moeten we onze mentaliteit niet nog meer wijzigen ...? Ik hoor u zuchten; onmogelijk denkt u?

“Dream big, start small. But most of all, start”
(Simon Sinek)

Wel, er is dus goed nieuws. Want als Bpost het kon, dan kan het bij Justitie ook.

Ik ben ervan overtuigd dat de Covid-crisis toch ook iets positief heeft gebracht op dat vlak; de verandering is niet onoverkomelijk gebleken én het zorgt in sommige gevallen voor een aangenamere manier van werken. U heeft het ook zeker gemerkt; digitaler werken betekent een aanzienlijke versnelling en verhoogt de vlotheid van werken.

¹ Uiteraard zijn dit gelukkig uitzonderingen en vergroot ik een en ander uit ... Maar ik kan me inbeelden dat onder de medewerkers van Justitie zoals in elke scoutsvereniging, advocatenkantoor, sportclub er altijd mensen zijn die het werk zien en anderen bij wie dat moeilijker verloopt.

Sinds zijn aanstelling heeft de nieuwe minister van Justitie duidelijk de kaart getrokken van de digitalisering. Hij is niet de eerste.

Ook ik ben overtuigd dat digitalisering een meerwaarde kan zijn wanneer het ten gunste is van de dienstverlening die van Justitie mag verwacht worden.

Veel griffiers die aan telewerk doen/deden, zijn/waren 's avonds nog bezig met het beantwoorden van e-mails van advocaten zodat hun aanwezigheid op de zitting in veel gevallen kon “vermeden” worden.

Door via digitale weg de zittingen beter en tijdiger te organiseren, kan veel “administratie” van de zitting worden weggetrokken en kunnen we de zittingen opwaarderen tot de kerntaak van Justitie. We creëren zo meer tijd om partijen en hun advocaten te horen, in rustigere omstandigheden, en meer in debat te laten gaan. Het luisteren naar de partijen en hun argumenten, het interactief debatteren en desgevallend zelfs het zoeken naar een regeling; is dat niet wat elke rechtzoekende verwacht?

En in sommige zaken betekent dit dat we meer kunnen² inzetten op videopleidooien; het is één van de vele vernieuwingen die we aan de pandemie te danken hebben en die bij Justitie zijn intrede lijkt te hebben gedaan om er voorgoed te blijven.

Geef toe: welk nut heeft het om zich een uur te verplaatsen om te pleiten over een invordering? Dan liever een videopleidooi. Een zaak dient wel duidelijk te zijn, met name dat er evenzeer respect moet zijn voor partijen die een fysieke zitting verkiezen. Maar indien videozittingen er voor kunnen zorgen dat bepaalde dossiers sneller behandeld worden, wie kan daar dan tegen zijn?

² Ik gebruik bewust “kunnen” en niet “moeten” omdat het videopleidooi opportuniteiten biedt. Net zo is het logisch dat in bepaalde zaken (denk aan familierechtbanken of correctionele zitting) het fysiek pleidooi de regel blijft.

Laat ons hopen dat de minister, surfend op deze golf, nu snel het goede uit de Covid-crisis kan bestendigen.

De tijd is rijp; dit is ons “advocado-moment”

Maar het is niet enkel aan de zijde van de rechtbanken dat de mentaliteit moet wijzigen! Ook de advocatuur moet zich bewust zijn van het “advocado-moment”³.

Want de al even grote vraag luidt: is de advocatuur wel klaar voor de veranderingen die de minister beoogt?

Een voorbeeld uit het alledaagse leven. De zittingsgriffier contacteert partijen met de vraag of de zitting van begin januari 2021 zou kunnen behandeld worden via videoconferentie?

Een van de advocaten antwoordt aan de griffier dat zijn computer “niet meer tot de nieuwste generatie behoort en dat hij vreest dat de software die nodig zou zijn voor het organiseren van een videoconferentie niet meer zal kunnen worden gedownload” ...?

Tijdens de voorbereiding van mijn openingsrede “De crisis was te kort”⁴ begreep ik ook uit gesprekken met magistraten en griffiers dat sommige advocaten ondanks de mogelijkheid van schriftelijk beraad toch uitdrukkelijk aandrongen op fysieke pleidooien. Alles werd dan in het werk gesteld om de pleidooien in veilige omstandigheden te organiseren. In een concreet geval hield een advocaat een pleidooi van amper 4 minuten. Ik kan mij met veel goede wil niet inbeelden dat wat in een fysiek pleidooi van amper 4

minuten gezegd werd niet perfect in een videopleidooi zou kunnen gezegd worden?

Stel dat de minister van Justitie zijn zin krijgt en erin slaagt om er in Justitie een veel klantvriendelijkere en snellere aanpak op na te houden via digitalisering, kunnen we dan volgen met de advocatuur? Of wordt Justitie dan de huidige Bpost en de advocatuur de oude Post? Ik mag het niet gedroomd hebben.

Welk signaal geven we aan de buitenwereld wanneer we zeggen dat we niet meer mee kunnen? Dat we niet meer bereid zijn om te investeren ten voordele van onze cliënten om mee te kunnen met die “nieuwe” Justitie?

Mogen we anno 2021 van elke advocaat eisen dat zij/hij minimaal in staat is te corresponderen via e-mail, kan pleiten via videoconferentie, conclusies weet neer te leggen via een digitaal platform, bereikbaar is via digitale kanalen?

Stel: u moet een geneeskundig onderzoek ondergaan. De chirurg deelt u mee dat hij vreest dat zijn materiaal niet recent genoeg is om een duidelijke echografie te maken. Er is wel nieuwe software op de markt, maar ja ... Eerlijk: zou u het resultaat van zijn onderzoek zo maar aanvaarden? Of toch liever een second opinion?

Voelt u zich onrecht aangedaan omdat u zich helemaal niet herkent in deze ene advocaat? Bent u van oordeel dat ik al te zeer veralgemeen op basis van dit voorbeeld? Of heeft u zelf in de coronaperiode gelijkaardige situaties meegemaakt die uw wenkbrauwen deden fronsen?

Beter nog: heeft u suggesties hoe we de advocatuur kunnen voorbereiden op de toekomst?

Ik verneem het graag op vaneigens@decrisiswas-tekort.be.

³ Met dank aan Fabrice Dekerf van Wombat; hij hield mij het beeld voor van de avocado waarvan we ons de vraag stellen wanneer we de vrucht openen. Om soms te merken dat we een dag te laat zijn en dat het mooie groene vruchtvlees plots vol plekken zit ...

⁴ De rede werd gehouden op 23 oktober 2020 en was de allereerste integraal online openingsrede. Ze werd opgenomen en kan herbekeken worden via Advocatennet.be.

De conclusie: een pleidooi voor het geschreven woord

De heersende gezondheids crisis heeft de schriftelijke procedure van onder het stof gehaald. Het geschreven woord staat meer dan ooit centraal in een gerechtelijke procedure. Tijd om nog eens stil te staan bij wat vanuit het oogpunt van een rechter een goede conclusie is.

Het geschreven woord is in een civielrechtelijke procedure altijd al belangrijk geweest. Het pleidooi is een gesprek waarmee een advocaat aan de rechter een uiteenzetting van de feiten en het verdedigde standpunt geeft met als doel de rechter te overtuigen. De conclusie is voor de rechter een middel om de zitting en de dialoog met de advocaat voor te bereiden en anderzijds een belangrijk werkinstrument om na het pleidooi, in de eenzaamheid van het beraad achter zijn computer, het geschil uiteindelijk te beslechten. En toch moet ik als rechter vaststellen dat sommige advocaten bijzonder nonchalant te werk gaan bij het opmaken van een conclusie. Conclusies zijn vaak nodeloos lang, ongestructureerd, moeilijk leesbaar of geschreven zonder duidelijk doel voor ogen.

Een goede conclusie is een bondig en daardoor krachtig document waarin weloverwogen, gestructureerd en helder een vordering wordt onderbouwd en/of een verweer wordt gevoerd.

Een goede conclusie is bondig

In der Beschränkung zeigt sich erst der Meister. Als advocaat-stagiair kreeg ik bij het leren schrijven van conclusies deze wijsheid van Goethe ingelepeld. Als rechter ervaar ik dagelijks de kracht van deze woorden.

Al in zijn mercuriale van 1983 over het ambt van de rechter schreef procureur-generaal Krings dat een conclusie een bondige doch nauwkeurige samen-

Een goede conclusie is een bondig en daardoor krachtig document waarin weloverwogen, gestructureerd en helder een vordering wordt onderbouwd en/of een verweer wordt gevoerd.

vatting van de middelen, zowel in feite als in rechte, die een partij doet gelden moet zijn en nam hij conclusies die nutteloos lang zijn op de korrel. Bij ellenlange conclusies doorspekt met veel details en herhalingen bestaat de kans dat een rechter bij het lezen afhaakt en de belangrijke elementen over het hoofd ziet. Mij geven dergelijke conclusies vaak de indruk dat de schrijver ervan mij in mijn beraad op een dwaalspoor wil brengen in de hoop dat een moeilijk verdedigbaar standpunt toch nog tot een onverhoopt resultaat zou leiden. Indien dit het door u beoogde doel zou zijn, moet ik u teleurstellen: deze strategie werkt nagenoeg nooit.

Een bondig geschreven conclusie zal er veel beter in slagen om aan de rechter het verwoorde standpunt duidelijk te maken en zal daarom een rechter gemakkelijker kunnen overtuigen.

Een goede conclusie is weloverwogen

Het schrijven van een goede conclusie wordt voorafgegaan door een denkproces. Alvorens een

krachtige conclusie kan worden geschreven, moet het antwoord op enkele essentiële vragen gezocht worden. Wat zijn de contouren van het onderliggend dispuut? Welke elementen van het dispuut moeten opgelost worden om het dispuut te beslechten? Welke oplossing heeft de cliënt hierbij voor ogen? Is deze oplossing juridisch haalbaar en welke vorderingen moeten daarvoor worden gesteld? En vooral welk pad wordt het best bewandeld om tot de gewenste oplossing te komen?

Het schrijven van een conclusie waarover vooraf niet is nagedacht, resulteert in een onduidelijk document waarmee de lezer moeilijk zal kunnen overtuigd worden. Om tot een krachtige conclusie te komen moet de auteur ervan vooraf een duidelijke lijn voor ogen hebben.

Een goede conclusie is gestructureerd

Met de Potpourri I-wet van 1 november 2015 is de structuur die een conclusie moet hebben, vastgelegd in het Gerechtelijk Wetboek. Toch blijkt niet voor elke advocaat de in artikel 744, eerste lid Gerechtelijk Wetboek vooropgestelde structuur een middel om tot een duidelijke conclusie te komen.

Beperk van wat u schrijft onder “*de uiteenzetting van de voor de beslechting van het geschil pertinente feiten*” tot feiten en laat in dit onderdeel van uw conclusie al dan niet juridische argumentatie achterwege. Niets is zo inefficiënt als een feitenrelaas doorspekt met al dan niet juridische gevolgtrekkingen om dan bij het lezen van de middelen in essentie een verwijzing naar de argumentatie in het feitenrelaas te vinden. Het in een conclusie neergeschreven feitenrelaas heeft enkel tot doel de rechter inzicht te geven in het aan hem voorgelegde dispuut. Na het lezen van het feitenrelaas zal de rechter beter de navolgende, ontwikkelde argumentatie kunnen begrijpen.

Onder “*middelen*” verwacht een rechter de argumenten waarmee een vordering wordt onderbouwd en/of een verweer wordt gevoerd terug te vinden. Argumenten of verweermiddelen die in

de loop van de gerechtelijke procedure niet langer worden aangehouden, moeten in latere conclusies niet meer *in extenso* worden hernomen. Ook niet in een syntheseconclusie. Het volstaat te schrijven dat in dit middel niet langer wordt volhard. Het komt het lezen en appreciëren van uw conclusie ten goede.

De middelen moeten genummerd en in volgorde worden opgenomen in een conclusie. Om dit tot een goed einde te kunnen brengen moet weloverwogen aan het schrijven van een conclusie worden begonnen. Bij een erg complexe structuur van middelen in verschillende ordes, kan het zinvol zijn aan uw conclusie een inhoudstafel toe te voegen. Dit is evenwel eerder de uitzondering dan de regel. Zorg er in dat geval voor dat deze inhoudstafel op zich luchtig en overzichtelijk blijft en vermijd een te veel uitgesplitste structuur. Ook hier schaad overdaad. Een bondige conclusie met een beperkt aantal middelen heeft geen baat bij een inhoudstafel.

Waak er ook over dat u zowel onder de feiten als onder de middelen de lezer – dit is de rechter – de informatie geeft die deze nodig heeft. Deze informatie moet voldoende zijn om het beoogde doel te bereiken, namelijk de rechter overtuigen van het ingenomen standpunt. Het *in extenso* opnemen van een teveel aan informatie, waarvan meestal een deel niet relevant is, zal bij de rechter, die ook maar een mens is, wrevel opwekken en leidt finaal de aandacht van het beoogde doel af.

Waak er ook over dat u zowel onder de feiten als onder de middelen de lezer – dit is de rechter – de informatie geeft die deze nodig heeft.

“Het gevraagde beschikkend gedeelte van het vonnis” is het sluitstuk van de conclusie. Het is zoals het in artikel 744 Gerechtelijk Wetboek wordt omschreven een voorstel van beschikkend gedeelte van de uitspraak die de partij in wiens naam de conclusie is geschreven, wenst te bekomen. Het is *in se* het belangrijkste deel van een conclusie. Nochtans gaat niet elke advocaat hiermee even zorgvuldig om. Verwoord in het beschikkend gedeelte van de conclusie duidelijk wat wordt gevorderd van wie. Gebruik, indien er meerdere tegenpartijen zijn, namen in plaats van een verwijzing naar een genummerde volgorde waarin ze verweerder zijn. Als de vordering een veroordeling om iets te doen beoogt, omschrijf dan duidelijk wat dit iets is zodat hierover geen misverstanden kunnen ontstaan. Indien er vorderingen in verschillende ordes worden gesteld, zorg voor een duidelijke, afgesplitste structuur. Herhaal in het beschikkend gedeelte van de conclusie de argumentatie of een samenvatting ervan niet. En bovenal beperk u nooit tot het verwijzen naar hetgeen in de middelen is geschreven, zelfs niet voor een deel van uw vordering.

Een goed geschreven beschikkend gedeelte van een conclusie vermijdt het ontstaan van ergernis bij de rechter aan wie het geschil wordt voorge-

legd, een zucht van de gerechtsdeurwaarder die het ten uitvoer leggen van het vonnis probeert te benaarstigen en de noodzaak om naderhand bij een beslagrechter te moeten aankloppen.

Een goede conclusie is helder

Een heldere conclusie kan bereikt worden door oog te hebben voor de taal en lay-out van de conclusie. Eenvoudige zinnen in een rustige layout houden de aandacht van de lezer beter vast. Zorg voor duidelijke, eenvormige titels. En zet, zoals professor Karl Hendrickx terecht aanhaalt, de kern eerst, zowel op zinsniveau als tekstniveau. Zo is het immers voor de rechter gemakkelijker om met aandacht de navolgende uitdieping en argumentatie te lezen en redeneringen te volgen. Uw boodschap zal beter overkomen en de rechter zal beter gemotiveerd een beslissing kunnen nemen.

Hoopvol

Dit artikel is geschreven in de hoop dat het u weloverwogen aan het schrijven zet en dat we samen – een goed vonnis moet immers aan dezelfde kenmerken voldoen – tot een betere Justitie kunnen komen.

***Uw boodschap zal beter
overkomen en de rechter zal
beter gemotiveerd een beslissing
kunnen nemen.***

Gevaren van en tips om eigen emoties een gesprek (niet) te laten beïnvloeden

Veel mensen denken dat ze hun emoties moeten wegstoppen, dat ze hun emoties niet mogen tonen in een gesprek op het werk. Maar is dat wel zo? Is het ook niet mogelijk een boodschap extra krachtig te maken door uw eigen gevoel daaraan te koppelen?

In dit artikel zou ik hier graag dieper op willen ingaan. Vooreerst breng ik in kaart welke emoties we precies kunnen onderscheiden en wat het belang van emoties precies is. Vervolgens sta ik wat langer stil bij het gegeven waarom we het zo vaak moeilijk hebben met emoties. Ten slotte reik ik u graag concrete tips & tricks aan waarmee u effectief aan de slag kan op kantoor.

De vier basis-emoties en hun bestaansreden

Welke basis-emoties kunnen we onderscheiden? De vier basis-emoties zijn: boos, bang, bedroefd en blij. Makkelijk te onthouden: de 4 B's. Deze emoties hebben elk ook hun bestaansreden. Ik zet ze even kort op een rijtje.

De functie van de emotie **boosheid** is het bewaken van grenzen. Boos worden is gezond. Het heeft als functie het kwetsbare te beschermen en treedt op als er een bepaalde grens wordt overschreden.

De functie van de emotie **angst** is ons in beweging te brengen naar veiligheid. Als u angst effectief benut, denkt u extra goed na en wordt uw waarnemingsvermogen scherper.

De functie van de emotie **verdriet** is het verwerken van verlies en het aangeven van de behoefte aan steun.

De functie van de emotie **blijdschap** is opladen. Blijdschap ontwikkelt de energie om levenslust te ontwikkelen en in stand te houden.

Waarom hebben we het vaak moeilijk met emoties?

Emoties komen vaak onverwacht, brengen ons uit balans, kunnen ons overspoelen, zijn vaak niet rationeel te verklaren. Vaak vinden we ze maar lastig en onbegrijpelijk ...

Toch zijn emoties van wezenlijke betekenis. Emoties hebben een onmisbare functie voor de mens. Emoties maken ons attent op onze behoeften en vormen een essentieel onderdeel in ons contact met anderen. Emoties zijn bovendien de belangrijkste drijfveer voor ons gedrag. Emoties brengen ons in beweging.

Desondanks krijgen emoties in onze samenleving nog steeds niet het platform dat ze verdienen. Als kind al krijgen we boodschappen mee zoals 'Huil en is voor watjes' en 'Boosheid en frustratie uit je maar ergens anders'. Emotioneel reageren als volwassene wordt in de meeste gevallen als onbegrijpelijk, lastig en irrationeel ervaren.

Als gevolg hiervan hebben we geleerd emoties te onderdrukken, of maar helemaal te negeren. Enkele voorbeelden van het onderdrukken van emoties zijn:

- Oppervlakkige communicatie: het verhaal blijft aan de oppervlakte en gaat veelal over dingen 'buiten' de persoon, om maar te vermijden dat diepere lagen worden aangeboord;
- Rationaliseren: alles wordt rationeel verklaard en geanalyseerd. De ratio wordt als masker over het gevoel gezet.
- Lichamelijke klachten: onderdrukte emoties uit zich uiteindelijk als lichamelijke klacht. Een extreem voorbeeld hiervan is een burn-out, waarbij de psychologische klachten uiteindelijk een fysieke vorm krijgen. Het lichaam is altijd het laatste station waar een signaal tot uiting komt.

Emoties maken ons attent op onze behoeften en vormen een essentieel onderdeel in ons contact met anderen.

Het onderdrukken of negeren van emoties heeft dus een averechts effect. Een onderdrukte emotie is als een ballon die u onder water houdt. Hoe verder u hem onderdrukt, hoe groter de kracht in de ballon wordt om weer omhoog te komen. Totdat het onderdrukken niet meer werkt. De ballon schiet omhoog; de emotie komt als een wild dier en ongecontroleerd tevoorschijn. Precies waar u bang voor was ...

Hoe gaan we dan het best om met emoties?

Stap 1: Besef allereerst: uw emoties zijn er niet voor niks; ze willen u helpen

Emoties zijn niet goed, noch slecht, ze willen u alleen iets vertellen. Ze laten u weten dat een bepaalde situatie of ervaring positief voor u is (vreugde) of dat ze op een of andere manier bedreigend voor u is (angst, woede, verdriet ...). Uw emoties zeggen u alvast dat u zich betrokken voelt bij het onderwerp of bij de persoon. Emoties hebben ons, mensen, doorheen alle tijden aangezet om te reageren, en wel zo dat ons welzijn en ons bestaan het best mogelijk gegarandeerd werd.

Ook al wordt u geraakt door een schijnbaar klein of futiel ding, het is nooit nutteloos of onbelangrijk. Een emotie heeft altijd een betekenis, een doel, een functie. Er is een reden waarom u voelt wat u voelt, ook al ziet u die niet meteen helder. Uw geheugen heeft vitale informatie verzameld met de bedoeling uw bestaan te garanderen. Als in het verleden een bepaalde ervaring geassocieerd

is met gevaar en als zodanig geregistreerd is – bijvoorbeeld iemand die zijn stem verheft of u een versperring voorhoudt – kan elk gelijkaardig voorval, hoe klein ook, een emotie teweegbrengen.

Stap 2: Breng de emotie terug naar één van de basisemoties

Alle emoties die wij kennen, zijn een afgeleide of combinatie van de 4 hogervermelde basisemoties. Een emotie wil gevoeld worden. Een emotie is een bewust signaal van het lichaam. Dit signaal stopt pas, als het aangekomen – gevoeld – is.

Stap 3: Maak u los van de emotie

Mensen hebben de neiging samen te vallen met hun emotie en zich er helemaal in te verliezen. Maar u 'bent' niet uw emotie. U ervaart uw emotie. De keuze hoe u hierop reageert, is nog altijd aan u. Maak u dus los van uw emotie en bepaal zelf wat u er mee wilt en kunt.

Stap 4: Luister naar wat de emotie u wil vertellen

Wil u effectief om kunnen gaan met uw emoties, neem ze dan serieus en luister naar de boodschap. Emoties zijn tekenen van een (onvervulde) behoefte. Als mens zijn we (net als alle andere levende wezens overigens) continu bezig met het vervullen van onze behoeften. Emoties maken ons attent op onze behoeften.

Dit luisteren naar uw emotie heeft al direct twee voordelen. Door te luisteren geeft u aandacht aan het signaal, waardoor uw lichaam het signaal (de emotie) kan verminderen of zelfs stoppen. Bovendien komt u via de emotie achter uw behoefte, en kan u zo de benodigde actie ondernemen om uw behoefte in te vullen.

Stap 5: Voeg geen extra emotie toe

Nu u weet dat uw emotie een bestaansreden heeft, probeer u er dan ook niet schuldig of beschaamd om te voelen. Zich zorgen maken om uw angst of

zich schuldig voelen om uw ergernis, voegt alleen maar lading toe aan het initiële gevoel. Door uzelf te overladen met verwijten of overtuigingen over die emoties, hoopt u zich ervan te ontdoen, maar maakt u de ervaring alleen maar zwaarder. Beter is het om stil te staan bij de oorspronkelijke emotie en te zien wat die u wilt vertellen.

Stap 6: Maak een onderscheid tussen feiten en reacties

Leer een onderscheid te maken tussen het gebeuren dat de emoties bij u heeft opgewekt, de pure feiten en het innerlijke verhaal dat u er zelf rond geconstrueerd hebt. Neemt u zichzelf die emotie kwalijk? Heeft u een oordeel over uzelf? Of over de ander? Denkt u dingen te zien die er niet per se zijn? Of geeft u een eigen interpretatie aan andermans gedrag? Trekt u overhaaste en negatieve conclusies uit het gebeuren? Wat u denkt, staat soms heel ver van wat er werkelijk gebeurd is. Neem bewust afstand van mogelijke projecties of inbeeldingen en kom dicht bij uzelf.

Stap 7: Wijs niet met de vinger naar een ander

Neem uw stukje verantwoordelijkheid op. Het is uw emotie, ook al wordt ze getriggerd door iets of iemand anders. De emotie hoort u toe en dat is op zich goed nieuws, want dat betekent ook dat u er iets mee kan doen en dat u door die emotie kan begrijpen wat u nodig heeft of waar u naar verlangt. Omgekeerd bent u zelf ook verantwoordelijk voor uw daden, maar niet voor de emoties die ze eventueel bij anderen teweegbrengen.

Het onderdrukken of negeren van emoties heeft dus een averechts effect.

Stap 8: Neem actie om uw behoefte te vervullen of toename te vermijden

Weet dat de emotie het begin is van de oplossing. Wat kan u in de eerste plaats zelf doen om uw onderliggende behoefte in te vullen? En wat heeft u hierin – eventueel – in de tweede plaats nodig van anderen?

Laten we even een concreet voorbeeld nemen. Stel dat u naar aanleiding van de coronaperiode vastgesteld heeft dat één van uw medewerkers heel veel weerstand toonde, om na een periode van volledig thuiswerk, opnieuw fysiek naar het kantoor te komen werken.

Het is best mogelijk dat deze weerstand vanuit uw medewerker verschillende emoties bij u opriep; misschien voelde u zich geërgerd (boos) of ontgoocheld (bedroefd) ... Het kan best zijn dat u, door even stil te staan bij uw eigen gevoel en dit gevoel er effectief laat zijn en er de nodige aandacht aan schenkt, dat u zich daardoor op zich al beter gaat voelen. En dat dit op zich voor u reeds helpt.

Misschien is dit niet voldoende. Het is ook mogelijk dat uw gevoel van ontgoocheling zo groot is dat u hierover ook in gesprek wil gaan met de betrokken medewerker. Dit kan onder andere met de gesprekstechniek die we in een vroeger nummer reeds aanhaalden: de 4G-techniek. U kan bijvoorbeeld aan uw medewerker terugkoppelen: "Ik heb vastgesteld dat je de voorbije 2 weken veel weerstand toonde om opnieuw fysiek op kantoor te komen werken en momenteel nog steeds van thuis uit werkt; ik voel me daardoor wel ontgoocheld; temeer gezien het daardoor extra moeilijk is de permanentie van het kantoor voor onze klanten te garanderen. Wat zouden we samen kunnen doen opdat jij ons team ook terug fysiek op kantoor komt versterken?"

Als u op een dergelijke manier uw medewerker vertelt dat u ontgoocheld bent, zal u merken dat het gevoel al afneemt. De angel is er uit. Bovendien weet uw medewerker nu ook hoe u zich voelt

en dat kan precies heel krachtig overkomen. Zo toont u ook duidelijk aan dat zijn gedrag iets met u doet en dat hij voor u en voor uw kantoor belangrijk is. En zo kan u samen ook op een constructieve manier zoeken naar oplossingen in functie van een gemeenschappelijk belang. Zorg er wel voor dat het moment en de plaats waarop u een dergelijke boodschap brengt zowel voor u als voor uw gesprekspartner 'veilig' is.

Wat u dus zeker niet moet doen, is impulsief reageren of communiceren wanneer u zich nog te sterk in de emotie bevindt. Met andere woorden: wanneer u zich laat meeslepen door uw emoties en daardoor riskeert 'over de rooie te gaan'.

De kunst is om uw emoties in de juiste dosis in te zetten. Sterker nog: u kan ze zelfs 'gebruiken' en bespreekbaar maken om uw boodschap extra kracht bij te zetten.

Nog 5 praktische tips om uw emoties te beheersen:

- Adem bewust en diep in en uit. U erkent uw emoties, u staat er even bij stil en u geeft ze 'meer lucht'. Ze worden dan minder heftig en zijn beter 'in de hand' te houden.
- Even diep zuchten.
- Afstand nemen. Doe letterlijk even een stapje terug of verlaat de ruimte of neem even een moment voor uzelf.
- Even tot 10 tellen alvorens te reageren.
- Eens anders denken is niet gemakkelijk, maar wel de moeite waard om te proberen. Het begint met de vraag: 'Klopt het nu eigenlijk wel wat ik denk?' Anders denken of een realiteitscheck is soms zelfs noodzakelijk om professioneel te kunnen communiceren of handelen.

We zouden dus kunnen samenvatten: Emoties maken ons als mens rijk, maar ook wijzer en bewuster van onszelf. We moeten alleen weten hoe ze te hanteren. U mag dus wel degelijk laten blijken dat u emoties heeft. De kunst is om uw emoties in de juiste dosis in te zetten. Sterker nog: u kan ze zelfs 'gebruiken' en bespreekbaar maken om uw boodschap extra kracht bij te zetten.

Opgemerkt

Gelezen in The Law Society Gazette, 1 februari 2021, We demand results: Coca-Cola threatens to deduct 30 % from fees over diversity

De general counsel van Coca Cola maakte publiek dat het bedrijf dreigt erelonen van advocatenkantoren in te houden ten belope van 30 % wanneer zij niet beantwoorden aan een minimum standaard van diversiteit. Op grond van de gepubliceerde cijfers, komt hij tot de vaststelling dat in Amerikaanse kantoren zwarte equity partners slechts pariteit met de zwarte US-bevolking zullen bereiken tegen 2391, als het verder gaat zoals nu. De actie start in de USA, maar zou in de nabije toekomst wereldwijd worden gevoerd.

De onbehoorlijke praktijkuitoefening en de deontologie in Nederland

Anders dan in België kent Nederland de mogelijkheid op verzoek van de deken in te grijpen als de praktijkvoering van de advocaat zo te wensen over laat, dat deze "herkenbaar onder het niveau van een normaal opererende advocaat ligt"¹. Over deze, naast het gewone tuchtrecht bestaande, vergaande procedure en de gevallen waarin het kan worden toegepast schrijft Ernst van Win, oud-deken van de Haagse Orde van Advocaten. Wat kan ervan worden geleerd?

Inleiding

Al in 1929 was in de Nederlandse deontologie een bepaling opgenomen, die buiten het tuchtrecht om tot schorsing van rechtswege leidde van die advocaat, die zakelijk of privé in financiële problemen was gekomen. Dat werd in 1968 aangevuld door de mogelijkheid de advocaat, die wegens lichaams- of zielsgebreken niet meer in staat was zijn praktijk behoorlijk uit te oefenen, te schorsen. Dat gebeurde eerst na een procedure bij de raad van toezicht in het arrondissement waar de advocaat kantoor hield, met beroep op het Hof van Discipline. Aan het einde van de vorige eeuw werd geconstateerd dat dit eigenlijk onvoldoende was om adequaat te kunnen ingrijpen als er aanwijzingen of vermoedens zijn, dat de advocaat tijdelijk of blijvend blijf geeft zijn praktijk niet behoorlijk te kunnen uitoefenen. In 2002 werd een paragraaf opgenomen in de Advocatenwet (artikelen 60b tot en met 60h Advocatenwet), die het mogelijk maakt, al dan niet na onder-

zoek en afhankelijk van de ernst van de feiten en/of de uitkomst van dat onderzoek, voorzieningen te treffen en eventueel de advocaat tijdelijk en zelfs voor onbepaalde tijd te schorsen.

***In Nederland
kan de deken als
toezichthouder de
advocaat aanpakken
als deze inhoudelijk en
of anderszins onder de
maat presteert.***

De procedure vangt aan met een verzoek van de lokale deken, die aanwijzingen heeft of anderszins vermoedt, dat er sprake is van onbehoorlijke praktijkuitoefening van de desbetreffende advocaat. Veelal gaat het om meerdere feitelijke omstandigheden, die duidelijk maken dat de advocaat meer dan eens niet functioneert. Die aanwijzingen komen uit meerdere

bronnen. Eén van de meest belangrijke bronnen is het informele contact van de deken met de president van de Rechtbank. Maar de klachtbehandeling, de contacten met de Raad voor de Rechtsbijstand en de meldingen van verontruste collega's zijn natuurlijk eveneens belangrijke bronnen voor de lokale deken. In de tijd, dat ik deken mocht zijn in Den Haag (2009-2012), kwam in het kwartaaloverleg met de president vaak een aantal collega's steeds weer terug op hetzelfde lijstje van opvallend slechte advocaten, waar rechters verontrust over waren door het gedrag dat zij op de zitting vertoonden. Zij kenden soms het dossier en de wet en jurisprudentie niet, spraken soms met dubbele tong of kwamen zonder bericht niet op de zitting, hun cliënten in de steek latend. Natuurlijk wordt met de meldingen, zowel door de presidenten als door de toezichthouders, met prudentie omgegaan. Het zijn slechts signalen, overigens over en weer, die meestal met andere meldingen goed gewogen en veelal onderzocht worden, bijvoorbeeld bij een kantoorbezoek, voordat de stap naar de Raad van Discipline op grond van artikel 60b wordt gezet.

¹ Memorie van toelichting op artikel 60b Advocatenwet, vergaderjaar 1999-2000, 26940.

Nadat in 2010 op verzoek van de Nederlandse Orde een invloedrijk rapport over het toezicht op de advocatuur van de onlangs overleden Nederlandse top toezichthouder Arthur Docters van Leeuwen, 'Het bestaande is geen alternatief' was verschenen, veranderde het toezicht, omdat de lokale deken mede naar aanleiding van zijn aanbevelingen structureel en proactief kantoorbezoeken gingen afleggen. Dat gebeurde voor het eerst in Den Haag in 2011. Aan de hand van een vragenlijst werd en wordt gekeken naar de kantoororganisatie, het gebruik van de derdenrekening en ook naar de inrichting van dossiers. Inmiddels wordt jaarlijks ongeveer tien procent van de kantoren in de verschillende arrondissementen bezocht. Dat gebeurt *a-select*, maar geregeld ook gericht, omdat er een signaal over de praktijkvoering van een advocaat is dat een eerste onderzoek rechtvaardigt. De deken is mede door de aanbevelingen uit het rapport van Docters van Leeuwen veranderd van *primus inter pares* in een toezichthouder met professioneel instrumentarium dat helpt om dat toezicht handen en voeten te geven. Je zou kunnen zeggen dat de oudere, verstandige, maar milde broer is veranderd in een strenge, maar wenselijk wel rechtvaardige bovenmeester. Uit die bezoeken komen soms aperte gevallen van onbehoorlijke praktijkuitoefening naar boven. Zo herinner ik mij een advocaat, die de slordige praktijk uitoefende aan de kaptafel van zijn moeder en een kantoor waar de advocaat het zo druk had en zo overspannen was dat hij elk overzicht op zijn dossiers en praktijk verloren had. Hij liet cassatietermijnen verlopen en bracht aldus veel schade toe aan zijn cliënten. De

getroffen voorziening dat hij zich zou laten begeleiden door een goede gestructureerde collega kwam helaas te laat.

Procedure

De Raad van Discipline (tuchtrechter in eerste aanleg) kan de advocaat voor onbepaalde tijd schorsen op verzoek van de deken, maar kan ook één of meer voorzieningen treffen die hij geboden acht om de praktijkvoering op orde te brengen. Uiteraard wordt niet eerder beslist dan na verhoor of oproeping van de deken en de betrokken advocaat. Beroep kan worden gedaan bij de tuchtrechter in hoogste instantie: het Hof van Discipline. Het hoger beroep schorst echter niet de werking van de in eerste instantie genomen beslissing. Voor de goede orde, het betreft geen tuchtrechtelijke maatregel, maar een ordemaatregel zonder punitief karakter die naast het tuchtrecht staat. Beide procedures kunnen naast elkaar worden gevoerd. De behoefte aan de hier beschreven procedure ligt juist ook in de omstandigheid dat er situaties bestaan die niet aan de advocaat kunnen worden toegerekend, maar wel tot ingrijpen in het belang van de rechtzoekenden en de goede naam van de balie nopen. Te denken valt aan dementerende advocaten, maar ook 'burn-out'-klachten of alcoholisme kunnen voorbeelden zijn, zoals blijkt uit een uitspraak uit 2019, waarbij drank samen met andere persoonlijke problemen de reden vormde om een advocate voor onbepaalde tijd te schorsen. De memorie van toelichting op artikel 60b Advocatenwet noemt ook uitdrukkelijk de situatie dat de kwaliteit van de rechtshulpverlening van de advocaat ver onder een

De onbehoorlijke praktijk uitoefening is een goed werkende ordemaatregel, die zonder punitief karakter naast het tuchtrecht bestaat.

verantwoord niveau ligt. Daar kom ik op terug bij mijn opmerkingen over het onderzoek. Als op het eerste gezicht echter al duidelijk is dat er sprake is van onbehoorlijke praktijkuitoefening kan de deken een verdergaand onderzoek achterwege laten. Dan is er uiteraard sprake van een ernstig risico op schade aan de belangen van de rechtzoekenden of de reputatie van de balie. Zijn verzoek moet wel steeds goed worden onderbouwd en de Raad van Discipline is terecht kritisch bij de behandeling van een verzoek. De deken wordt – zo is mijn ervaring – stevig ondervraagd door de raad in deze procedure. Het is immers een vergaande beslissing om een advocaat een beroepsverbod op te leggen.

Onderzoek en voorzieningen

Als de deken slechts aanwijzingen of vermoedens heeft van een slechte praktijkuitoefening kan hij een onderzoek laten instellen op grond van artikel 60c. De door de voorzitter van de Raad van Discipline aan te wijzen rapporteurs hebben vergaande bevoegdheden. Zij zijn bevoegd elke

plaats te betreden, waarin de praktijk van de betrokken advocaat wordt uitgeoefend en zij kunnen alle dossiers, boeken, bescheiden en bestanden op de computer inzien. De rapporteur kan zelfs de hulp van de sterke arm inroepen. Ook voor de duur van het onderzoek kunnen op verzoek van de rapporteur(s) voorzieningen worden getroffen. De uitkomst van deze procedure hoeft niet steeds een schorsing van onbepaalde tijd te zijn, als volstaan kan worden met een minder ingrijpende voorziening. "Het gaat er immers om, dat een advocatenpraktijk binnen de kortst mogelijke tijd op een aanvaardbaar niveau functioneert", aldus weer de wetgever. Te denken valt aan het aanstellen van een deskundig (oud)advocaat op de terreinen waar de betreffende advocaat werkzaam is. Die kan worden aangesteld als rapporteur, maar ook als begeleider. Ook komt het voor, dat de advocaat wordt verplicht opleidingen te volgen. En er wordt ook geregeld een begeleider aangesteld om de praktijk weer op orde te krijgen. Zelf ben ik na mijn periode als deken enkele malen ingeschakeld door een ander arrondissement

dan het Haagse, om een advocaat te begeleiden, bijvoorbeeld in het geval dat een advocaat niet beschikte over voldoende communicatieve vaardigheden en kennis van de deontologie. Dat was de oorzaak dat hij steeds meer klachten kreeg, die uitmondde in geschillen met andere advocaten en de orde. De begeleiding bleek in dit geval niet een ingewikkelde kwestie; de advocaat kon snel en goed geholpen worden met standaardbrieven, duidelijke algemene voorwaarden en wat communicatietechnieken, waarvan eerst goed luisteren naar zijn cliënten wel de meest voor de hand liggende was. Omdat de advocaat zelf de kosten van het onderzoek, en veelal ook die van de begeleider, draagt, helpt het voorgenomen besluit van de deken tot het beginnen van een onderzoek geregeld ook om de advocaat zelf tot beweging te brengen. Hij wordt wakker en neemt zelf al maatregelen die de deken kan doen besluiten om het onderzoek uit te stellen. Maar ook komt voor dat de advocaat, die toch al overwoog te stoppen, daardoor het laatste zetje krijgt en zijn toga opbergt. Zo besloot een oudere advocaat uit mijn

arrondissement, die al jaren niet goed meer functioneerde en die zich had laten verleiden een begin te maken met het faciliteren van mensenhandel, dan toch maar met pensioen te gaan om een verdergaand onderzoek te vermijden. Het openbaar ministerie vond dat voldoende aanleiding om ook geen nader onderzoek naar deze wat naïeve advocaat in te stellen.

Conclusie

De conclusie kan zijn dat het een regeling en procedure is die, in ieder geval in Nederland, goed werkt en zelfs noodzakelijk is gebleken naast de bestaande tuchtrechtelijke maatregelen als schorsing en schrapping van het tableau. Toen Rein Jan Hoekstra, oud raadadviseur van de overheid, mij ten behoeve van een rapport over het toezicht ten behoeve van het parlement interviewde over het instrumentarium dat voor de deken in Nederland voorhanden is, kon ik hem melden dat dat instrumentarium op orde is, mede door de hierboven omschreven procedure inzake de onbehoorlijke praktijkuitoefening.

Uw troeven? Uw documenten. Uw kennis.

Verzamel ze, beheer ze, deel ze en bescherm ze met Knowlex, innovatieve en intelligente software voor advocaten, notarissen, accountants en vastgoedprofessionals.

Creëer uw kennisbibliotheek

Sla uw bestanden op in een gebruiksvriendelijke online applicatie. Zo maakt u een bibliotheek voor uzelf, voor uw collega's of teamgenoten. U beslist namelijk met wie u uw documenten deelt. Eén ding is zeker: ze zitten steeds veilig in Knowlex.

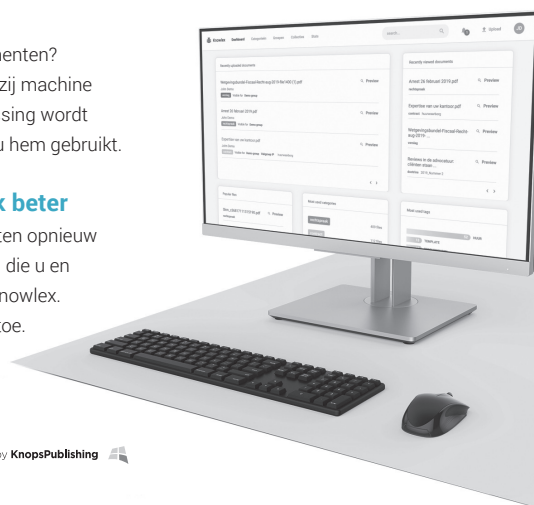
Vind al uw documentatie

Gedaan met zoeken in uw archieven of mappen. De intelligente zoekmotor doorzoekt alle opgeladen documenten. Zelfs scans zijn leesbaar.

Synoniemen en anderstalige documenten? Geen probleem voor Knowlex. Dankzij machine learning en natural language processing wordt de zoekmachine slimmer elke keer u hem gebruikt.

Maak, maak opnieuw, maak beter

Waarom telkens dezelfde documenten opnieuw opstellen? Hergebruik de bestanden die u en uw collega's hebben opgeladen in Knowlex. Of voeg versies met nieuwe kennis toe. Zo versterkt u elkaars expertise.



Maak kennis met  **Knowlex.be** Powered by  KnopsPublishing

In vorige nummers:

- Could trial by Zoom defrost English jury trial?
De behandeling van een zaak via videoconferentie: enkele beschouwingen vanuit de ondernemingsrechtbank
- Pleidooi voor een kwaliteitsreglement voor advocaten
- De drie krachtlijnen inzake WG/FT die belangrijk zijn voor de advocaat
- Wanneer advocaten winst kunnen maken, kunnen ze die winst dan ook verliezen?

Mission Statement:

Today's Lawyer (TL) heeft de ambitie om een innoverend tijdschrift te zijn, met een bijzondere focus op de professionalisering van het advocatenkantoor en de nieuwe evoluties in de beroepsuitoefening in binnen-en buitenland. TL belicht de rol van de advocaat als modern ondernemer, zonder daarbij de kernwaarden en de eigenheid van het beroep uit het oog te verliezen.

Redactieraad:

Herman Buysens
Hugo Lamon
Alex Tallon
Mieke Verplancke
Nicolaas Vinckier

Erelid:

Isabelle Larmuseau

Redactiesecretaris:

Sarah Clement
Mailen naar info@knopsbooks.com

Redactiesecretariaat:

KnopsBooks.com
Kerkstraat 108 - 9050 Gent

V.U.:

KnopsPublishing
Sint-Antoniusstraat 22 - 2200 Herentals

Abonnement:

Nog geen abonnee? Schrijf u dan nu nog in. Voor 183,38 euro incl. btw ontvangt u jaarlijks 4 nummers (zowel papier als digitaal, geschikt voor iPad, iPhone, pc en Mac).

Bestellen kan online op KnopsBooks.com.

Of bezorg ons uw gegevens per:

fax: 09 233 94 20

post: Kerkstraat 108, 9050 Gent

e-mail: info@knopsbooks.com.

Knowlex.io: online documentenbeheer voor uw kantoor of organisatie

Uw tijdschrift nu digitaal beschikbaar! Contacteer Knowlex.io op info@knowlex.be voor meer informatie.