

Vertrouwelijke informatie over de wederpartij, gewoon gebruiken?

Een analyse van de advocatentuchtrechtspraak

ArbeidsRecht 2022/42

Arbeidsrechtadvocaten lossen geschillen meestal op door overleg en onderhandelingen. Daarbij kan een advocaat de beschikking krijgen over vertrouwelijke informatie over de wederpartij. Wat zijn vanuit het tuchtrecht bezien de voetangels en klemmen bij de omgang met die vertrouwelijke informatie?

1. Hoe om te gaan met vertrouwelijke informatie over de wederpartij?

Iedere arbeidsrechtadvocaat zal het weleens overkomen: je staat per abuis in de cc van een mail van de wederpartij aan diens advocaat, je cliënt vertelt je wat de wederpartij bij de mediator heeft opgebiecht of komt met een interessant document aanzetten dat eigenlijk niet voor jullie ogen bedoeld was. Wat te doen als het in het belang van je cliënt is om die informatie te gebruiken? Daarover gaat deze bijdrage. Eerst zal ik kort iets zeggen over de bescherming van persoonsgegevens van de (particuliere) wederpartij (par. 2). Dan komt de eventuele vertrouwelijkheid van communicatie tussen advocaten aan de orde (par. 3), meer in het bijzonder als het gaat om schikkingsonderhandelingen (par. 4). Daarna ga ik in op de vertrouwelijkheid bij mediation (par. 5) en het geval waarin een advocaat de wederpartij vertrouwelijkheid toezegt of vertrouwelijke informatie van derden ontvangt (par. 6). Ten slotte behandel ik de 'per ongeluk' ontvangen communicatie tussen de wederpartij en diens advocaat (par. 7) en het risico dat de vertrouwelijkheid wordt geschonden van een wederpartij die eerder cliënt was (par. 8). Een korte slotopmerking rondt dit artikel af (par. 9).

2. Bescherming van de privacy

Advocaten mogen persoonsgegevens verwerken van de wederpartij, mits de verwerking noodzakelijk is voor de behartiging van de gerechtvaardigde belangen van de cliënt (art. 6 lid 1 sub f AVG).² Daarbij moeten zij zich rekenschap geven van de risico's die verbonden zijn aan de keuze voor bepaalde vormen van (elektronische) gegevensopslag en communicatie.³

Het is niet de taak van de tuchtrechter om het handelen van advocaten aan de AVG te toetsten. Relevant is of een advocaat heeft gehandeld zoals een behoorlijk advocaat betaamt (art. 46 Advw). Het onnodig schenden van de privacy van een wederpartij kan daaronder vallen. Dat bleek in een wat buitenissige zaak, waarin een advocaat was opgetreden tegen een juridisch secretaresse van zijn eigen kantoor. De secretaresse had ontbinding van arbeidsovereenkomst verzocht met toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding. De advocaat had de ontbindingsbeschikking niet-geanonimiseerd gestuurd aan alle leden van de Vereniging Noordelijke ArbeidsrechtAdvocaten (VNAA), met uitzondering van de arbeidsrechtadvocaten van het kantoor van de gemachtigde van de secretaresse. Dat leidde tot een berisping.⁴ Ook opmerkelijk was de tuchtzaak van een advocaat tegen een voormalige collega-advocaat, bij wie(n)s kantoor hij in dienst was geweest. De tuchtrechter achtte het voldoende aannemelijk dat de advocaat-werkgever in een procedure over vakantiedagen persoonlijke informatie van (familieleden van) de ex-werknemer had overgelegd, zonder dat deze informatie een redelijk doel diende. Daarmee had hij jegens de ex-werknemer onbetamelijk en onzorgvuldig gehandeld.⁵

In een wat oudere zaak vond de tuchtrechter het niet laakbaar dat een werkgeversadvocaat een niet-geanonimiseerde versie van een vonnis tegen een (oud-)werknemer als productie overlegde in een procedure tegen een derde. Een argument was dat op het tijdstip in geding (2015) ook het tijdschrift *Jurisprudentie Arbeidsrecht* rechterlijke uitspraken in beginsel niet-geanonimiseerd publiceerde, ook uitspraken in privacygevoelige kwesties.⁶ Maar dat is inmiddels anders: gepubliceerde uitspraken zijn nu zoveel mogelijk geanonimiseerd.

Een berisping liep de advocaat op die aanvankelijk, bij het versturen van een brief, niet wist dat hij het adres van de wederpartij niet mocht delen met zijn cliënt, maar er bij het opstellen van de dagvaarding wel mee bekend was dat die wederpartij vanwege concrete zorgen bezwaar had tegen het delen van zijn adres met de cliënt. De zaak betrof geen arbeidsgeschil, maar het probleem kan zich uiteraard ook in de arbeidsrechtpraktijk voordoen.⁷

1 Mr. D.J.B. (Diana) de Wolff is oud-arbeidsrechtadvocaat en oud-redacteur van dit blad. Tot 1 augustus 2022 was zij bijzonder hoogleraar advocatuur aan de Universiteit van Amsterdam. Zij adviseert advocaten over gedrags- en tuchtrecht.

2 Uitvoering over de betekenis van de AVG in de arbeidsrechtpraktijk: P.A. Nabben & E.C. Post Uiterweer, 'De AVG: hoe heet wordt de soep gegeten?', *ArbeidsRecht* 2019/24.

3 Zie de toelichting op gedragsregel 3 Gedragsregels 2018 op www.advocatenorde.nl/de-advocaat/gedragsregels-1, en www.advocatenorde.nl/praktijk/uitoefening/voor-uw-praktijk-1/gegevensbescherming-avg.

4 Raad van Discipline Arnhem-Leeuwarden 21 juni 2021, ECLI:NL:TADRARL:2021:172.

5 Raad van Discipline Den Haag 23 mei 2022, ECLI:NL:TADRSGR:2022:79 (berisping; de klacht bevatte overigens meer gegronde onderdelen).

6 Raad van Discipline Amsterdam 11 januari 2019, ECLI:NL:TADRAMS:2019:9.

7 Raad van Discipline Amsterdam 20 december 2021, ECLI:NL:TADRAMS:2021:295.

3. Communicatie tussen de advocaten

Tot 2018 was communicatie tussen advocaten steeds vertrouwelijk ('confraterneel'), tenzij de advocaten die vertrouwelijkheid ophieven. Met de herziening van de gedragsregels per 2018 is communicatie tussen advocaten in beginsel niet meer vertrouwelijk. Een advocaat die aan een andere advocaat mededelingen wil doen die hij of zij toch vertrouwelijk behandeld wil zien, moet die wens kenbaar maken voor de verzending van de eerste van die mededelingen.⁸ Wil de andere advocaat die mededelingen niet vertrouwelijk behandelen, dan moet die de afzender daarover 'onverwijld en aantoonbaar' informeren (gedragsregel 26 lid 1 en 2). De mores veranderden om een 'gelijk speelveld' te creëren ten opzichte van rechtshulpverleners die geen advocaat zijn, die we zeker in de arbeidsrechtpraktijk natuurlijk vaak zien optreden.

Op vertrouwelijke mededelingen mag een advocaat in rechte geen beroep doen 'tenzij het belang van de cliënt dit bepaaldelijk vordert', maar niet dan na voorafgaand overleg met de andere advocaat en na advies van de deken als dat overleg niet tot een oplossing leidt (gedragsregel 26 lid 3 en 4). Volgens de toelichting is het niet per se zo dat een advocaat vertrouwelijke mededelingen niet met de eigen cliënt mag delen, maar een advocaat zal hierin 'prudent een afweging' moeten maken.

4. Schikkingsonderhandelingen

Een belangrijke uitzondering op het niet-vertrouwelijke karakter van communicatie tussen advocaten betreft de communicatie over schikkingsonderhandelingen (gedragsregel 27). Aan de rechter die over de zaak zal oordelen, mag over de inhoud van tussen advocaten gevoerde schikkingsonderhandelingen niets worden meegedeeld zonder toestemming van de advocaat van de wederpartij. Advocaten moeten, aldus de toelichting, onderling vrijuit kunnen spreken om een oplossing voor het geschil te kunnen beproeven. Aan de deken is hier geen adviserende rol toebedeeld. Is volgens de ene partij een schikking bereikt, maar wordt dat door de wederpartij betwist, dan zal de stellende partij de schikking volgens de normale bewijsregels kunnen bewijzen en dan zal er toch wel enige informatie naar buiten moeten komen.

Gedragsregel 27 geldt niet voor zover een partij onvoorwaardelijk aanbiedt te betalen wat zij erkent schuldig te zijn en dit aanbod handhaaft in de procedure. De regel geldt evenmin voor onderhandelingen die in het kader van een andere procedure tussen dezelfde partijen zijn gevoerd. Een werkgeversadvocaat had aan de rechter mededelingen gedaan over het mislukken van schikkingsonderhandelingen in een eerdere procedure, waarin de werknemster op grond van 'slecht werkgeverschap' schadevergoeding vorderde. De

mededelingen over die onderhandelingen deed de werkgeversadvocaat in een procedure die twee jaar later moest leiden tot ontslag van de werknemster. De tuchtklacht was ongegrond.⁹

Advocaten mogen wel aan de rechter melden dat er schikkingsonderhandelingen zijn gevoerd en dat deze niet tot resultaat hebben geleid. Daarbij is het zaak aan de rechter niet meer mee te delen dan nodig is. Een mededeling dat schikkingsonderhandelingen niet tot een vertrekregeling hebben geleid, behelst strikt genomen meer dan dat de onderhandelingen niet tot een oplossing van het geschil hebben geleid. Dat kan dus tuchtrechtelijk verwijtbaar zijn. In een zaak waarin partijen tijdens de mondelinge behandeling in overweging was gegeven een minnelijke regeling te beproeven, had een advocaat niet volstaan met het bericht aan de rechter dat de onderhandelingen niet tot resultaat hadden geleid en dat vonnis werd gevraagd, maar ook geschreven dat de wederpartij 'geenszins redelijk' was geweest in het doen van een voorstel en dat de voorwaarden van de wederpartij veel meer omvatten dan wat in de procedure was gevorderd. Dat was tuchtrechtelijk laakbaar.¹⁰ Op de vraag van een rechter of er schikkingsonderhandelingen hadden plaatsgevonden, antwoorden met "Ja, maar hier zijn cliënten niet uitgekomen, omdat wij weer zijn begonnen met een discussie over de kosten", was volgens de tuchtrechter echter niet laakbaar, omdat de advocaat niet concreet iets had gezegd over de werkelijke inhoud van de onderhandelingen.¹¹

Een advocaat mag wel informatie naar buiten brengen waarvan tijdens schikkingsonderhandelingen is gebleken maar die niet de onderhandelingen betreft. Dat bleek uit een zaak waarin een van de advocaten van (de bestuurder van) een vennootschap tijdens schikkingbesprekingen zijn conclusies besprak van een nog lopend fraudeonderzoek dat hij namens de vennootschap verrichtte, onder meer naar gedragingen van de voormalige directeur van de vennootschap.¹² Dat de advocaat van (de bestuurder van) de vennootschap enerzijds als onafhankelijk advocaat-onderzoeker een intern fraudeonderzoek verrichtte en anderzijds namens de vennootschap en de bestuurder als onderhandelaar optrad in het geschil tegen de oud-directeur, was door de advocaat van de oud-directeur onder de aandacht van de deken en in een conclusie van antwoord onder de aandacht van de rechtbank gebracht. Dat raakte echter volgens de Amsterdamse raad niet aan de inhoud van de schikkingsonderhandelingen.

Cliënten zijn in het algemeen zelf uiteraard ook op de hoogte van de inhoud van de schikkingsonderhandelingen, bijvoorbeeld omdat zij erbij aanwezig waren. Zij zijn niet

8 De enkele vermelding "PERSOONLIJK & VERTROUWELIJK" boven brieven betekende niet dat uitdrukkelijke vertrouwelijkheid in de zin van gedragsregel 26 tussen twee advocaten was overeengekomen, aldus Raad van Discipline 's-Hertogenbosch 4 mei 2020, ECLI:NL:TADRSHE:2020:39.

9 HvD 23 november 2015, ECLI:NL:TAHVD:2015:296.

10 HvD 9 december 2013, ECLI:NL:TAHVD:2013:342 (waarschuwing; de onderliggende kwestie betrof een huurzaak).

11 Raad van Discipline Den Haag 13 juni 2022, ECLI:NL:TADRSGR:2022:88 (de onderliggende kwestie was een burengeschil).

12 Raad van Discipline Amsterdam 23 mei 2022, ECLI:NL:TADRAMS:2022:75.

gebonden aan de vertrouwelijkheid. Volgens de toelichting op gedragsregel 27 is het de advocaat 'aan te raden hierover voorafgaand duidelijkheid te verschaffen'. Hiermee is niet de vraag beantwoord of de advocaat erop is aan te spreken als een cliënt tijdens een mondelinge behandeling in concrete bedragen aangeeft waarover is onderhandeld en de advocaat die cliënt niet tot de orde roept.

Voor andere onderhandelingen dan schikkingsonderhandelingen geldt gedragsregel 27 niet. Hebben partijen bijvoorbeeld via advocaten onderhandeld over het aangaan van een arbeidsovereenkomst en betreft het geschil de vraag of deze wel of niet tot stand is gekomen, dan kunnen zij daarover vrijelijk informatie verstrekken aan de rechter.

5. Mediation

Besluiten partijen mediation te beproeven, dan wordt doorgaans schriftelijk overeengekomen dat het tijdens de mediation besprokene vertrouwelijk blijft.¹³ Partijen mogen uiteraard wel ruggespraak hebben met hun advocaat. Zijn advocaten bij de besprekingen aanwezig, dan tekenen zij ook voor vertrouwelijkheid. Maar ook als de advocaten niet aanwezig waren, moeten zij de door hun cliënt toegezegde vertrouwelijkheid respecteren. Het Hof van Discipline is daar duidelijk over:

“De uit hoofde van een mediationovereenkomst tussen partijen geldende geheimhoudingsverplichting zou op onaanvaardbare wijze aan waarde inboeten als het de advocaat steeds zou vrijstaan om naar eigen goeddunken, op grond van een eigen opvatting omtrent hetgeen het belang van zijn cliënt(e) meebrengt en zonder de wederpartij daarin te kennen, te bepalen dat in de procedure gebruik zal worden gemaakt van (ook voor de rechter geheim te houden) stukken uit de mediation of zich anderszins uit te laten over het vermeende doel, de inhoud en/of de uitkomst van de mediation.”¹⁴

Enige ruimte laat het hof wel. De advocaat had in een verweerschrift namens de werknemster gesteld dat de mediation een schijnvertoning was, door de werkgever enkel ingegaan om een ontslag te bewerkstelligen. De werkgever zou nooit van plan zijn geweest om tot een oplossing te komen. Dat waren volgens het hof geen mededelingen over de inhoud van de mediation. In een recente uitspraak sluit de Raad van Discipline Amsterdam voor de toetsing van wat over een mediation mag worden gezegd, aan bij de hiervoor behandelde gedragsregel 27 over schikkingsonderhandelingen. De mededelingen van een advocaat van de werkgever dat het mediationtraject was ingezet vanwege een arbeidsconflict, partijen een principeakkoord hadden bereikt, de mediation was beëindigd door de mediator en

de werknemster tijdens de mediation was gewisseld van advocaat, vormden geen schending van de geheimhoudingsverplichting. De uitlatingen hadden immers enkel betrekking op het (niet inhoudelijke) verloop van en omstandigheden tijdens de mediation.¹⁵

Toch is het wel van belang om precies te zijn. Een andere werknemersadvocaat had bij herhaling gesteld dat de werkgever niet tot een door de bedrijfsarts geadviseerde mediation bereid was, terwijl de werkgever die bereidheid wel degelijk had getoond. De werknemer vond blijkbaar dat de werkgever niet de juiste voorwaarden voor de mediation had gecreëerd, wat iets anders is dan 'niet bereid' zijn. De advocaat had de werkgever daardoor ten onrechte in een kwaad daglicht gesteld.¹⁶

Een andere tuchtklacht kwam voort uit bijstand die een werkgeversadvocaat in een arbeidsgeschil had geleverd.¹⁷ Een vertegenwoordiger van de werkgever en de werknemer hadden in het kader van een mediation een geheimhoudingsverklaring ondertekend. Het hof oordeelde dat de advocaat de vertrouwelijkheid niet al had geschonden door informatie uit het mediationtraject te delen met een personeelsadviseur van de werkgever. Maar vervolgens voerde de advocaat overleg over een ontslagprocedure tegen de werknemer. Hij wist daardoor dat de werkgever informatie uit het mediationtraject wilde gebruiken ter onderbouwing voor het voorgenomen ontslag. Door de werkgever er niet uitdrukkelijk op te wijzen dat zo de geheimhouding geschonden zou worden, had de advocaat niet de zorg in acht genomen die hij moest betrachten tegenover de werknemer.

Bijzondere omstandigheden kunnen doorbreking van de vertrouwelijkheid van de mediation rechtvaardigen. In een arbeidsrechtelijk geschil tussen de politie en een van haar medewerkers, mocht de advocaat van de medewerkster stukken uit de mediation overleggen. De advocaat trad voor de medewerkster op toen zij werd vervolgd op verdenking van het heimelijk opnemen van een caucus waarin de mediator met vertegenwoordigers van de politie had gesproken. Ter verdediging van haar cliënte mocht de advocaat gebruikmaken van (vertrouwelijke) informatie uit de mediation, waaronder het mediationverslag. De klacht van de mediator werd daarom ongegrond verklaard.¹⁸ Een andere kwestie betrof het geval waarin de wederpartij tijdens de mediation had erkend de andere partij ten onrechte van een misdrijf te hebben beschuldigd. Dat bracht de advocaat naar buiten door een voorlopig getuigenverhoor van de mediators te verzoeken. De raad van discipline overwoog dat de advocaat eerst met de wederpartij overleg had moeten voeren en, als dat niet tot een oplossing zou hebben geleid, de deken om bemiddeling had kunnen vragen. Door dat na te laten, de mediators als getuigen op te roepen en stukken

13 Dit tijdschrift besteedt regelmatig aandacht aan mediation in de arbeidsrechtpraktijk, zie bijvoorbeeld J. Stoop, 'Mediation bij arbeidsconflicten en de rol van advocaten', *ArbeidsRecht* 2021/12, en G.A. Stouthart, 'Arbeidsconflicten en mediation', *ArbeidsRecht* 2019/30.
14 HvD 3 juni 2019, ECLI:NL:TAHVD:2019:42, r.o. 5.2.2 (waarschuwing).

15 Raad van Discipline Amsterdam 11 juli 2022, ECLI:NL:TADRAMS:2022:137.
16 Raad van Discipline 's-Hertogenbosch 19 juni 2017, ECLI:NL:TADRSHE:2017:120 (waarschuwing).
17 HvD 6 november 2020, ECLI:NL:TAHVD:2020:223 (waarschuwing).
18 Raad van Discipline Amsterdam 17 mei 2021, ECLI:NL:TADRAMS:2021:103.

uit de mediation over te leggen, had de advocaat tuchtrechtelijk verwijtbaar gehandeld. Maar omdat de advocaat zelfreflectie toonde en gelet op het grote belang van zijn cliënt bij waarheidsvinding, legde de raad geen maatregel op.¹⁹

6. Vertrouwelijkheid door de advocaat toegezegd of door derden voorbehouden

Zegt een advocaat aan de wederpartij vertrouwelijkheid toe, dan moet die vertrouwelijkheid ook tegenover de eigen cliënt in acht worden genomen, aldus gedragsregel 3 lid 5. Een advocaat die voor een werkgever optrad, dacht tijdens een bespreking met een werknemer van de cliënt een bemiddelende rol te spelen. Ze had de werknemer gezegd dat het gesprek vertrouwelijk zou zijn. Maar vervolgens had ze haar cliënt verteld dat de werknemer geen vertrouwen meer had in de werkgever. Dat leidde tot een gegronde tuchtklacht.²⁰

Wanneer derden, bijvoorbeeld collega's van de werknemer, een advocaat op voorwaarde van vertrouwelijkheid informatie over de zaak geven, zal de advocaat die vertrouwelijkheid ook moeten respecteren, al staat dat niet met zoveel woorden in gedragsregel 3.

7. Het gebruik van vertrouwelijke correspondentie tussen de wederpartij en diens advocaat

Het belang van de vertrouwelijkheid van communicatie tussen advocaat en cliënt valt niet te overschatten. Dat leidt tot een dilemma als die correspondentie onbedoeld in handen valt van de andere partij. Het zonder toestemming gebruikmaken van per ongeluk ontvangen correspondentie tussen de wederpartij en diens advocaat zal al snel tuchtrechtelijk laakbaar zijn.²¹ Is de informatie onrechtmatig verkregen, of zou de advocaat twijfels moeten hebben bij de betrouwbaarheid van de cliënt die daarmee komt aanzetten, dan past helemaal terughoudendheid. Maar ook als er sprake is van rechtmatige verkrijging van informatie, kan een advocaat tuchtrechtelijk over de schreef gaan door deze te gebruiken zonder de uitdrukkelijke en ondubbelzinnige toestemming van de andere partij. Volgens de tuchtrechter mag een advocaat, gelet op de onmiskenbaar vertrouwelijke aard van advocaat-clientcorrespondentie, daarvan in beginsel niet kennisnemen, laat staan gebruikmaken:

“Schending van dit respect voor het vertrouwelijk karakter zal, behoudens zeer bijzondere omstandigheden, door de verweerder te stellen en aannemelijk te maken, moeten worden aangemerkt als een handelwijze die een behoorlijk advocaat niet betaamt. Zo'n uitzondering zou kunnen worden aanvaard als er een conflict van belangen

bestaat en de waarheidsvinding tot het overleggen van die correspondentie daartoe dringend zou nopen.”²²

Een dergelijk conflict van belangen was aan de orde in een wat oudere tuchtzaak. Een accountmanager van een bank had een klant diens dossier toegestuurd, met daarin een e-mail van een advocaat aan de bank over de risico's die de bank liep in de relatie met de klant. De accountmanager meende dat de klant 'pootje was gelicht' met medeweten of betrokkenheid van het hoogste niveau van de bank, had daarover intern de klok geluid, maar was niet erkend als klokkenluider en had toen ontslag genomen. De advocaat van de klant bracht de correspondentie in het geding, ondanks bezwaar van de wederpartij en tegen het advies in van de deken. Het hof overwoog dat op een advocaat de verplichting rust om in een procedure alle rechtens toelaatbare bewijsmiddelen te gebruiken die het belang van zijn cliënt kunnen dienen. De advocaat had in redelijkheid mogen uitgaan van een geenszins te verwaarlozen kans dat de rechter de correspondentie zou aanmerken als een rechtens toelaatbaar bewijsmiddel en mogen oordelen dat overlegging van die correspondentie de proceskansen van zijn cliënt verhoogde.²³ Het hof benadrukte daarbij een cruciaal verschil met een – nog oudere – tuchtzaak uit 2005, waarin het ging om correspondentie waarvan de advocaat wist dat deze door zijn cliënt was ontvreemd uit het dossier van de wederpartij.

8. Optreden tegen een andere of oud-client

Optreden tegen een andere of oud-client is toegestaan, mits is voldaan aan de drie cumulatieve voorwaarden (gedragsregel 15 lid 3). De belangen mogen (1) niet dezelfde zaak betreffen als die van de andere of oud-client, daar ook geen verband mee houden, terwijl een toekomstig verband evenmin aannemelijk is. De advocaat mag (2) niet beschikken over vertrouwelijke informatie van de andere (oud-)cliënt of over (zaaksgebonden) informatie over die andere (oud-)cliënt die redelijkerwijs van belang kan zijn bij de behandeling van de zaak. Niet mag ten slotte (3) zijn gebleken van redelijke bezwaren van de andere of oud-client. Advocaten moeten zich dus mogelijke belangenconflicten heel goed realiseren. Dat had een advocaat nagelaten die in 2020 een werknemster bijstond in een arbeidsgeschil tegen 'de vennootschap van klaagster'. De vennootschap had de advocaat in 2017 opdracht gegeven om een kort geding te voeren tegen een landelijk dagblad met als doel een bericht te laten rectificeren over een zelfmoordpoging van klaagster en schadevergoeding te vorderen. De werknemster was destijds namens de vennootschap een van de ondertekenaars van de opdrachtbevestiging. In de procedure waarin de advocaat in

19 Raad van Discipline Amsterdam 21 december 2020, ECLI:NL:TADRAMS:2020:291.

20 Raad van Discipline Arnhem-Leeuwarden 21 oktober 2019, ECLI:NL:TADRARL:2019:179 (waarschuwing).

21 Raad van Discipline Den Haag 22 november 2021, ECLI:NL:TADRSGR:2021:211 (waarschuwing).

22 HvD 7 juli 2014, ECLI:NL:TAHVD:2014:214 (waarschuwing; aan de tuchtzaak lag een familierechtelijk geschil ten grondslag). Zie ook HvD 30 mei 2022, ECLI:NL:TAHVD:2022:105, een zaak die leidde tot een berisping van een curator en diens kantoorgenoot, die in een procedure een memo van een advocaat hadden gebruikt dat de curator in de failliete boedel had aangetroffen en dat bestemd was voor de inmiddels gefailleerde vennootschap(pen).

23 HvD 18 november 2011, ECLI:NL:TADRAMS:2011:1.

2020 de werknemster bijstond, weidde hij uit over de zelfmoordpoging in 2017 met als stelling dat hij alleen met die specifieke informatie een bevrijdend verweer kon voeren. Dat had hij niet mogen doen; hij had andere bewoordingen moeten kiezen of zich moeten terugtrekken. Het argument dat in 2017 niet klaagster, maar haar vennootschap cliënt was, werd gepasseerd. Feitelijk stond de advocaat in 2017 klaagster bij.²⁴

In een andere zaak had een advocaat gedurende vele jaren opgetreden voor enkele vennootschappen en hun directeur/aandeelhouder, waardoor hij goed op de hoogte was van het reilen en zeilen en de interne praktijk. Door vervolgens voor de zus van de directeur/aandeelhouder, een voormalige werknemster bij een van de vennootschappen, tegen zijn cliënten op te treden in onder meer een arbeidsgeschied, had de advocaat zich schuldig gemaakt aan belangenverstrengeling. Hij had gebruikgemaakt van zijn vertrouwelijke voorkennis en het blijktbaar zo bont gemaakt dat hij van het tableau werd geschrapt.²⁵

9. Laveren

Volgens gedragsregel 2 lid 2 bepaalt het belang van de cliënt, en geen enkel ander belang, de wijze waarop een advocaat een zaak behandelt. Op deze absolute bewoordingen valt, zoals we hiervoor zagen, wel wat af te dingen. Volgens de toelichting op gedragsregel 6 zet een advocaat zich ten volle voor de belangen van de cliënt in, maar mogen daarbij gerechtvaardigde belangen van anderen, inclusief de wederpartij, niet uit het oog worden verloren. Dat vergt het vermogen om te laveren. Informatie van en over de wederpartij moet soms vertrouwelijk blijven en mag dan niet ten gunste van de eigen cliënt worden aangewend. In deze bijdrage kwamen verschillende gevallen aan de orde waarin een advocaat moet zwijgen, ook al zou spreken het belang van de cliënt dienen. Voor de cliënt kan dat bezwaarlijk zijn, maar wie een advocaat inschakelt moet accepteren dat advocaten nu eenmaal aan beroepsregels zijn gebonden.²⁶

²⁴ HvD 11 april 2022, ECLI:NL:TAHVD:2022:92 (berisping).

²⁵ HvD 23 april 2021, ECLI:NL:TAHVD:2021:77. Vergelijkbaar: Raad van Discipline Arnhem-Leeuwarden 23 augustus 2021, ECLI:NL:TADRARL:2021:185 (berisping).

²⁶ Zie hierover J.E. Soeharno, 'De advocaat en de ander. Over de verantwoordelijkheid van de advocaat voor anderen dan zijn cliënt', *TVPP* 2021/4, p. 139-146.