



"דמי העברה" בין משרדים ולעובדים - "הפרקליטים" – אפריל 2013

העברת תיקים

חלק ממנוף השיווק של עורכי דין הינה קבלת תיקים מחבריהם, תחת מודל עסקי המוסכם לפי העניין. כך גם בחלק מן המשרדים, נהוג שתתיקים יובאו על ידי עובדי המשרד בכפוף לתנאים ותגמול מיוחד.

מודל זה נפוץ במקרים שונים: לדוגמא בקרב עורכי דין צעירים שזו דרכם להתחיל ולבסס את משרדם, במצבים בהם עו"ד פלוני נדרש לתת שירות ומסיבות של העדר התמחות, חוסר זמן וכדומה, מפנה את הלקוח לאחר, במקרים שעורכי דין חולקים שירותי משרד ומעבירים ביניהם תיקים, במקרים בהם במשרד עובד לו נגישות ללקוחות אטרקטיביים וכיוב'.

מניסיוננו ובין השאר מבוררויות, גישורים וחוות דעת לבית המשפט, אנו למדים שעורכי הדין שלצערנו נכשלים לא אחת בהסדרת נושא שכר הטרחה עם לקוחות, נכשלים לא פחות בהבנה ובהסדרת הנושא בעת העברת תיקים בינם לבין עצמם או בינם לבין עובדיהם, ומוצאים עצמם במודלים שאינם כלכליים ו/או אף מסוכסכים, עם מי שעד לא מכבר היו חבריהם או עם עובדיהם.

מהם דמי ההעברה ראויים?

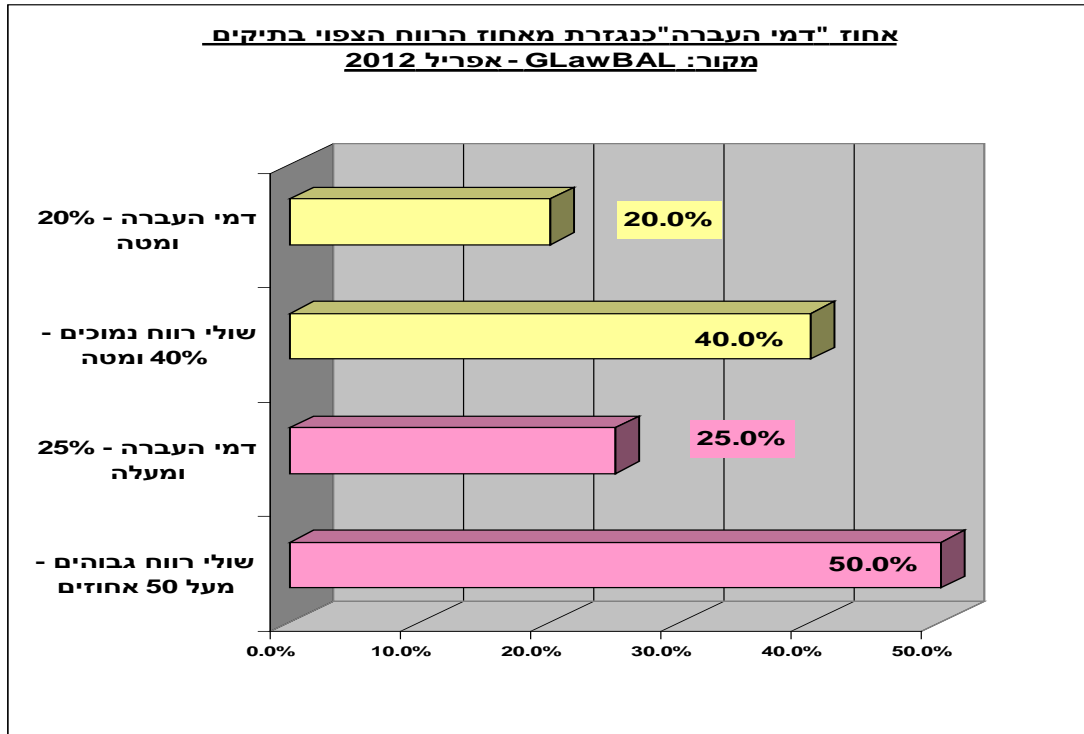
מספר פרמטרים משפיעים על גובה דמי ההעברה ובינם: התמחיר בתיק, האם שכ"ט בשעות? במחיר קבוע? מהצלחה? וכד', תמהיל כוח האדם שיטפל בתיק במשרד הנעבר? וכמובן שולי הרווח הצפויים בתיק?

אנו למדים שכשל מרכזי מובהק הינו שלא אחת עורכי דין מתעלמים משולי הרווח בתיק וקובעים דמי העברה שלמעשה הופכים את הנושא ללא כדאי עבור אחד הצדדים.

שולי הרווח של משרד הינם האחוזים המבטאים את הרווח הנוטר מההכנסה בתיק, בהפחתת ההוצאות המשולמות לכוח האדם המקצועי העובד בתיק ולהוצאות הנהלה וכלליות. במרבית המשרדים ובמרבית התיקים המסחריים או תיקי ליטיגציה, שולי הרווח הינם 50% ואף למטה מכך. לכן ולדוגמא, מקום בו שולי הרווח הצפויים מתיק עומדים על 40% ודמי ההעברה למשרד המעביר, יהיו 33%, ימצא עצמו המשרד לו הועבר התיק עם חלק מינורי בן 7%!

לכן וככלל אצבע עקרוני אנו קובעים שדמי העברה בתיקים להם אין כל אפיון מיוחד שבגיננו יש לשנות את דמי ההעברה, דמי ההעברה לא יעלו על מחצית משולי הרווח הצפויים בתיק. ובדוגמא לעיל, מכיוון ששולי הרווח הינם 40% דמי ההעברה לא יעלו על 20%. מנגד, יתכנו תיקים בהם שולי הרווח הצפויים עולים על 50% ואז יש מרווח גדול יותר לדמי ההעברה של 25% ואף למעלה מכך. וגם ההיפך מקום בו בחינת שולי הרווח הצפויים תלמד על שולי רווח של 30% דמי ההעברה לא יעלו על 15%.

1 אין לעשות שימוש להפיץ ו/או לשכפל ו/או לצלם מסמך זה ו/או חלקו ללא אישור



דמי העברה לעובדים

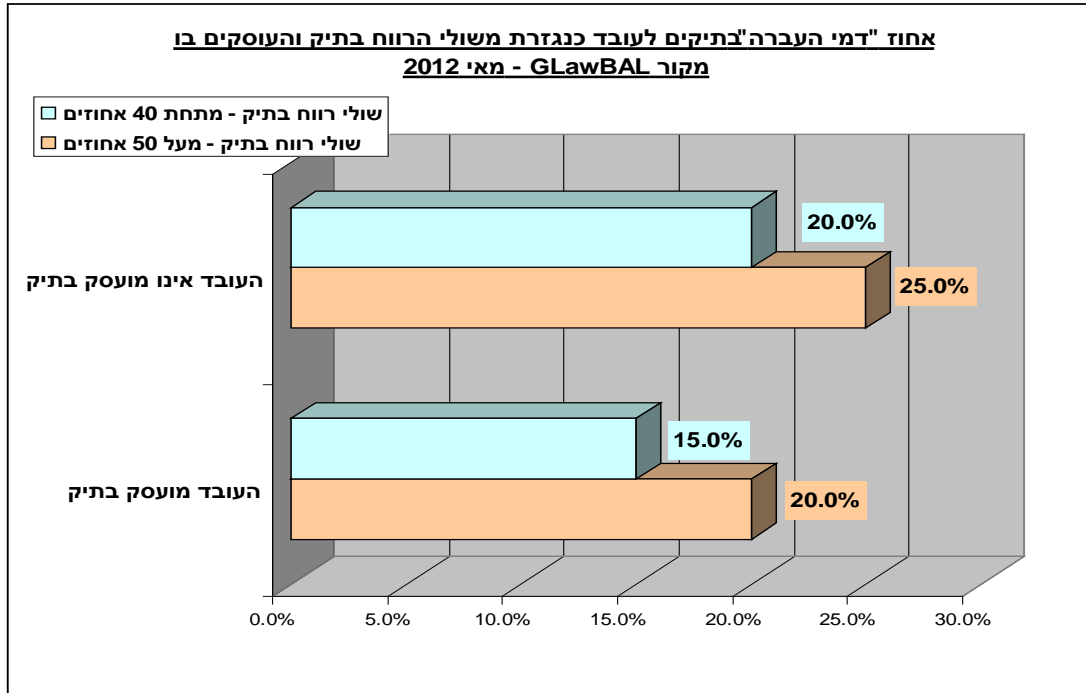
הבאת תיקים למשרד על ידי עובדים הינה מנוף שיווקי נוסף ובלבד שהתיק עומד בסטנדרטים שיקבע המשרד, מבחינת תוכנו, היקפו ותמחירו. תגמול לשכיר המביא תיק למשרד ייצר לעו"ד מוטיבציה להבאת תיקים ותוספת תגמול לשכרו.

כאשר מביא התיק הינו שכיר במשרד יש להוסיף לשאר הפרמטרים, הנלקחים בחשבון בקביעת גובה דמי ההעברה, פרמטר נוסף והוא האם העובד מביא התיק יעסוק בו בעצמו או התיק יטופל על ידי גורם אחר? זאת משום שמקום בו העובד מביא התיק הינו גם המועסק בתיק יוצא שאנו משלמים בעצם "פעמיים", פעם אחת באמצעות שכרו ופעם שנייה באמצעות "דמי ההעברה".

לפיכך וכמוצג בתרשים, אם העובד מועסק בתיק אותו הביא, הרי בתיק בו שולי הרווח גבוהים – 50% ויותר, דמי ההעברה לא יעלו על 20% ובתיק בו שולי הרווח נמוכים לדוגמא 40%, דמי ההעברה לא יעלו על 15% ואף פחות מכך. מקום בו העובד אינו מועסק בתיק ניתן לנהוג במודל התגמול כפי שנהג מקום בו התיק הגיע ממקור חיצוני למשרד.

באשר לשאלה כיצד נקבע האם היקף העסקתו של השכיר בתיק הינה נמוכה או גבוהה? נקבע כלל אצבע נוסף והוא שכל אימת שהיקף העסקתו של השכיר בתיקים שהביא עולה על 15% מכלל זמן עבודתו בתיקי המשרד הרי לעניין דמי ההעברה הוא ייחשב כעובד העוסק בתיקים אותם הביא.

2 אין לעשות שימוש להפיץ ו/או לשכפל ו/או לצלם מסמך זה ו/או חלקו ללא אישור



מחלוקות וסכסוכים בנושא דמי העברה ודרכי מניעתן ו/או פתרון

כאמור הבנה לקויה או כשל בהסדרת מודל שכר הטרחה במקרים של העברת תיקים, תוליד מחלוקות וסכסוכים. כך לדוגמא, עורך הדין שהיה מאוד נלהב לקבל את התיק לטיפולו, מגלה כי העברת אחוז גבוה מתשלומי התיק שוחק את שולי הרווח. במקרים אחרים, מרגיש עורך הדין כי הוא זה ששימר ואף הגדיל את נתח העבודה מהלקוח המועבר ומדוע שימשיך לשאת על גבו את חברו להרבה שנים או יעביר לו שכר טרחה מעבודה חדשה או המשכית שהגיעה מהלקוח? במקרים נוספים הלקוח לוחץ לשפר את התמחיר בתיק ועקב כך מסביר לו שממש אין זה מעניינו אם עורך הדין מחויב בהעברת סכומים כלשהם למאן דהו, בהסדרים עם עובדים יכול ויקרה שהעובד כלל עוזב את המשרד או כלל פרש מן המקצוע וכיוב'.

מקום בו קיימת מחלוקת והצדדים מבינים שיש לגשר על הפערים הקיימים, הללו מיישבים את המחלוקת ומתקנים את המודל הקיים ביניהם. אך מקום בו לא מושגת הסכמה נוצר סכסוך שפוגע בכל הצדדים ובמקרים הקיצוניים, גורם ללקוח לעזוב ולפנות לעורך דין שלישי וכך יוצאים שני הניצים נפסדים.

על מנת למנוע מצבי סכסוך ופגיעה מביכים אלו, נמנה מספר דגשים עיקריים עליהם יש לתת את הדעת מקום בו יוצרים הדריס אלו :

ראשית, יש לבחון את שולי הרווח אותם יותיר התיק שכן לבדיקה זו השלכה ישירה על סוג המודל העסקי אותו יש לבחור. על נושא שולי רווח בתיקים ובכלל כתבנו רבות בעבר ופנו לאתר הבית שלנו www.glawbal.com לדף הפרסומים.

3 אין לעשות שימוש להפיץ ו/או לשכפל ו/או לצלם מסמך זה ו/או חלקו ללא אישור



Zalmanovitch David

Attorney at law, B.A, LL.B, M.B.A

Founder & CEO

www.glawbal.com

שנית, בכפוף לבדיקת שולי הרווח, ננסח מודל נוח וכלכלי עבור שני הצדדים. מודל זה לא יהיה אין סופי וייבחן מעת לעת לפי השינויים בתיק, עורך הדין המטפל, הסביבה התחרותית וכד'. המודלים לשיתוף רבים ומגוונים: יש אך לא שכיח ונבקש דמי העברה בכל הכנסה מהלקוח ללא הגבלת זמן או הקשר, יש ונסתפק במספר שנים או הגבלה על היקף העבודה שתגיע, יש ונקבע פרמיה ראשונית עד סך תשלום מסוים ומעבר לה חלוקה כלשהי אחרת, וכן הלאה מודלים לרוב.

שלישית מעבר לבחינה השוטפת של המודל, ננסה לצפות מצבים משתנים שעשויים לשנות את הערכות המוצא ו/או המודל העסקי, מצבים כגון מקום בו לקוח מרוצה יביא עימו עבודה בתחום אחר, או יביא עימו עבודה של חברה קשורה, או יפחית את שכר הטרחה, או יבקש להעסיק את עורך הדין המטפל כיועץ משפטי שכיר ולהחליף את מודל שכר הטרחה בשכר כיוב'.

ואחרון, מצוידים בתובנות אלו נפנה ונערוך הסדר התקשרות המסדיר את הדגשים והעקרונות כבהסכם התקשרות עם לקוח. הסכם התקשרות כאמור אינו חייב להיות ארוך וגם בשני עמודים נוכל להביא לכדי וודאות סוגיות רבות, שבהעדר הסדרה יגרמו לסכסוך ומבוכה מיותרת. באותו הסכם גם נבהיר היטב מהן הדרכים לפתרון אי הבנות, מחלוקות או סכסוכים ונוודא שהללו יהיו בדרכי נועם וללא כל חשיפה פומבית. כך נמנע מעצמנו עלויות עסקה ופומביות מביכה שאולי גם תבריא את הלקוח.

כאשר ההסדר הינו עם עובד חובה כי הסדר ההתקשרות ייקח בחשבון את היבטיי דיני העבודה הנגזרים מההסדר, מהשכר המשולם לעובד בגין הבאת התיק ומנגנוני התשלום.

עורך דין זלמנוביץ דודי, מנכ"ל חברת GLawBAL המתמחה ביעוץ, בשיפור ביצועים, מיזוגים ובהשמה של משרדי עו"ד והסקטור המשפטי.

המעוניין לעיין בשאר מאמרינו ובכלל שירותי החברה אנא פנה ל: www.glawbal.com