



### סכסוכים בנושא תיקים ושכר טרחה

חלק ממנוף השיווק של עורכי דין ויכולת הבאת לקוחות הינה קבלת לקוחות ותיקים מחבריהם תחת מודל עסקי של שיתוף בשכר טרחה המוסכם לפי העניין. הדבר נפוץ בעיקר בקרב עורכי דין צעירים אשר זו דרכם להתחיל ולבסס קבוצת לקוחות ראשונית.

מניסיונו בבוררות, גישורים וחוות דעת לבית המשפט, אנו למדים שעורכי הדין אשר לצערנו לא מעט נכשלים בהסדרת נושא שכר הטרחה עם לקוחותיהם, נכשלים לא פחות בהסדרת שכר טרחה במקרה של העברת תיקים או שיתוף בשכר הטרחה בינם לבין עצמם ומוצאים עצמם מסוכסכים עם מי שעד לא מכבר היו חבריהם או שותפיהם לשירותי המשרד.

אחד המקרים הנפוצים לשיתוף בשכר טרחה כאמור הינו מצב בו עורך דין כלשהו נדרש לתת שירות ללקוח ומסיבות של העדר התמחות, חוסר זמן וכדומה, מפנה את הלקוח לעורך דין אחר שבמקרים רבים עורך דין זה מקבל שירותי משרד ממשרדו של עורך הדין המעביר.

ברוב המקרים קובעים הצדדים כי בתמורה להעברת הטיפול בלקוח יהיה זכאי עורך הדין המעביר לתשלומים הנגזרים משכר הטרחה אותו יגבה עורך הדין מהלקוח. המודלים לשיתוף רבים ומגוונים: יש הנוהגים לבקש מעורך דין זה 33% בכל הכנסה מהלקוח ללא הגבלת זמן, יש הצנועים יותר ומסתפקים לדוגמא ב- 25% ולמשך מספר שנים, יש הקובעים פרמיה ראשונית של כל תקבולי הלקוח עד סך תשלום מסוים ומעבר לה חלוקה כלשהי, וכן הלאה מודלים לרוב.

אך כמו בהרבה התקשרויות גם במקרים אלו משהו עשוי להשתבש. ולצערנו אנו עדים לאחרונה לתקלות וסכסוכים בתחום זה אשר רבים מהם מגיעים אלינו כמשבר המייצר עוגמת נפש ועלויות מיותרות.

בחלק מן המקרים עורך הדין אשר היה מאוד נלהב לקבל את הלקוח לטיפולו מגלה כי העברת אחוז גבוה מתשלומי הלקוח שוחק מאוד את שולי הרווח הנותרים לו. שוק עורכי הדין הנמצא בתחרות בתעריפי שכר הטרחה עשוי להותיר לעורך הדין המטפל 40% שולי רווח ואם מתוך הללו יותר משלושת רבעי יועבר לעורך הדין המעביר יוותר בידי עורך הדין המטפל אחוז רווח מזערי. במקרים אחרים, מרגיש עורך הדין כי הנה הוא שימור ואף הגדיל את נתח העבודה מן הלקוח ומדוע אם כן שימשיך לשאת על גבו את חברו לכל כך הרבה שנים?

במקרים נוספים הלקוח הוא זה שלוחץ על עורך הדין לשפר את מנגנוני שכר הטרחה ועקב כך מסביר לו שממש אין זה מעניינו אם עורך הדין מחויב בהעברת סכומים כלשהם למאן דהו. דוגמאות אלו ואחרות מתכנסות כולן לחשיבה המהווה "פרה קדושה" בקרב עולם עורכי הדין אשר דינה "להישחט" והיא שהלקוחות אינם "רכוש ונכס" של אף לא אחד והצגת לקוח ככזה על ידי עורך הדין יכולה להיות נכונה אולי רק למועד ההעברה אך לאחר מכן הלקוח יקבל שירות מעורך הדין או המשרד הנוח ביותר לבחירתו ולהבנתו במגוון רב של שיקולים.

מקום בו קיימת מחלוקת והצדדים מבינים שיש לגשר על הפערים אשר נוצרו עם הזמן הללו מיישבים את המחלוקת ומתקנים את המודל הקיים ביניהם. אך מקום בו לא מושגת הסכמה נוצר סכסוך אשר בסופו של דבר פוגע בכל הצדדים ובמקרים הקיצוניים גורם ללקוח עצמו לעזוב ולפנות לעורך דין שלישי וכך יוצאים שני הניצים נפסדים.

על מנת למנוע מצבי סכסוך ופגיעה מביכים אלו נמנה מספר דגשים עליהם יש לתת את הדעת מקום בו שוקלים ליצור הסדר שיתופי זה או אחר בשכר טרחה.

ראשית, יש לבחון את אופי השירות המועבר ושולי הרווח אותם יותיר שירות זה שכן לבדיקה זו השלכה ישירה על סוג המודל העסקי אותו יש לבחור. לדוגמא, אם השירות עבור הלקוח עתיר

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

אין לראות באמור במסמך זה כיעוץ ו/או חוות דעת מקצועית כלשהי

העושה שימוש באמור במסמך זה ותוכנו עושה זאת על אחריותו בלבד



*Zalmanovitch David*

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

*CEO*

***www.glawbal.com***

עבודת כוח אדם ושולי הרווח ממנו נמוכים, אזי יש לקחת זאת בחשבון בשיעור האחוזים אותם נעביר לחברנו עורך הדין.

שנית, לאחר שבחנו את כדאיות הרווחיות מהלקוח המועבר ובכפוף לבדיקה זו ננסח מודל נוח ונכון לכללית עבור שני הצדדים. מוצע כי מודל זה לא יהיה אין סופי וייבחן מעת לעת לפי השינויים שאירעו אצל הלקוח, עורך הדין המטפל, הסביבה התחרותית וכד'.

שלישית ובמקביל ננסה לצפות כל מיני מצבים משתנים אשר עשויים 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 לחילופין, יבקש להעסיק את עורך הדין המטפל כיועץ משפטי שכיר בחברה ולהחליף את מודל שכר הטרחה בשכר.

ואחרון, מצוידים בתובנות אלו נפנה ונערוך הסדר התקשרות ושכר טרחה עם חברנו עורך הדין בו ניתן את מלוא הדגשים והעקרונות כאילו ערכנו הסכם התקשרות עם לקוח. הסכם התקשרות כאמור אינו חייב להיות ארוך ומייגע וגם בשני עמודים נוכל להביא לכדי וודאות סוגיות רבות אשר בהעדר הסכם עשויות להביא לסכסוך ומבוכה מיותרת.

באותו הסכם נבהיר היטב מהן הדרכים לפתרון אי הבנות, מחלוקות או סכסוכים ונוודא שהללו יהיו בדרכי נועם ובמידת האפשר ללא כל חשיפה פומבית. כך נמנע מעצמנו עלויות עסקה שונות ופומביות מביכה.

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

**המעוניין לעיין בשאר מאמרינו ובכלל שירותי החברה אנא פנה ל: [www.glawbal.com](http://www.glawbal.com)**