



*Zalmanovitch David*

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

*Founder & CEO*

[www.glawbal.com](http://www.glawbal.com)

**"מתח בין דורי" פרישה וגיל פרישה – "כלכליסט" ספטמבר 2013**

**פרשנות למאמר בעיתון #כלכליסט# העוסק בפרישה של שותפים על רקע הסכם השותפות  
והסדרי הפרישה במשרד**

עו"ד דודי זלמנוביץ מנכ"ל GLawBAL, המסייעת למשרדי עורכי דין בהסדרת הסכמי השותפות, כמו גם מטפלת בבוררויות וגישורים בין שותפים, מציין שעיתוי ומודל פרישת שותפים, הינן מהסוגיות המורכבות ביותר בסקטור עורכי הדין בארץ ובעולם, כשמכלל סוגיות הפרישה "פרישה מחמת גיל" היא המורכבת ביותר והטעונה ביותר. המעוניינים להרחיב בנושאי דילול ופרישה במשרד עורכי דין, לרבות גרפים ונתונים סטטיסטיים יפנו [למאמר בקישור זה הנמצא בדף הפרסומים באתר הבית שלנו](#).

הארכת תוחלת החיים וכושר העבודה, בקרב מי שעד לפני דור נחשבו לעורכי דין מבוגרים, גורמת למורכבות רבה יותר בחשיבה והסדרה של מודלים של פרישה מחמת גיל במשרדי עורכי דין.

בשונה מחברה מסחרית, משרד עורכי דין הינו ארגון בו השותפים הם הבעלים, המנהלים והעובדים. מודל הבעלות מתבטא בקבלת אחוזים ב - "אקוויטי" של המשרד ובו יש רק 100%! לכן קיים מתח פנימי קבוע בין שותפים מבוגרים, שהובילו את המשרד שנים רבות ועדיין כוחם במונתם, לבין שותפים צעירים הרוצים להתקדם ולהגדיל את חלקם בבעלות. כאשר קצב הדילול או הפרישה של הוותיקים, אינו מותאם לקצב ולאמביציה של הצעירים ויש לנו רק 100% אקוויטי, המתח הזה עשוי לייצר מחלוקות.

בשולי הדברים נוסיף כי כמעט בכל המקרים והמשרדים, אין מקובל לרכוש "אקוויטי" בעת כניסה לשותפות במשרד עורכי דין ולמעשה, מודל היציאה מהווה מעין שיפוי בגין הוויתור של השותף הפורש על האחוזים שלו בעת פרישה.

בעולם גישות שונות ביחס לגיל הפרישה והמודל הנלווה לו. כך לדוגמא הגישה "הצעירה", גורסת, ששותף יחסית "צעיר" במונחים של היום, יפרוש בגיל צעיר ואפילו 60 וימשיך להיות פעיל ואף להתחרות במשרד ממנו פרש. מנגד הגישה המסורתית יותר, מותחת את גיל הפרישה, ברב המקרים, לגיל 70, ובעת פרישה, השותף נדרש שלא להתחרות בשותפות והינו זכאי לתגמולי פרישה במכפיל זה או אחר, או לחילופין, הוא יכול לשמש כיועץ למשרד במודל עסקי מוסכם (אך ללא אחוזים באקוויטי).



*Zalmanovitsh David*

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

*Founder & CEO*

[www.glawbal.com](http://www.glawbal.com)

בישראל, מסקר שערכנו עבור "כלכליסט" לפני מעל שנה, בקרב מדגם מייצג של 400 שותפים ושותפות, עולה כי כ- 66% מהשותפים סוברים שגיל 70 הינו גיל הפרישה הנכון וכ- 86% סוברים שבמקביל לפרישה יש לתגמל את השותף הפורש במודל פרישה כלכלי שמחד יבטא הערכה לתרומתו למשרד אך מאידך, לא יהווה נטל כלכלי. [למאמר המרכז נתונים אלו הקלק כאן](#).

באשר למצב בשטח וכעולה מעשרות רבות של הסדרי שותפות בהם אנו מטפלים בשנה, השונות הינה גדולה. אך ניתן לומר שבמרבית המשרדים, גיל הפרישה הינו אכן 70 אך במודלים אלו ואחרים, יכול השותף, בהסכמה עם המשרד, להקדים את גיל הפרישה או לאחר אותו. כך גם במרבית המשרדים, בד בבד עם הפרישה, מתוגמל השותף הפורש מחמת גיל, במודל כלכלי אשר מחד מבטא מכפיל פרישה ומנגד קיים "גידור" או (במקרים יותר נדירים) מוקמת קרן לפרישה, כך שהתשלומים לשותפים הפורשים לא יהיו לנטל כלכלי כבד על המשרד. מקום בו עדיין קיים חוסר איזון בין עיתוי וקצב פרישת השותפים המבוגרים, לאמביציה של אלו הצעירים, ישנם פתרונות שונים לשחרור הלחץ, כגון דילול חלקי טרם גיל פרישה, הקדמה חלקית של מודל הפרישה כנגד דילול וכיו"ב. [להרחבה הקלק כאן](#).

**עו"ד זלמנוביץ דודי, מנכ"ל חברת GLawBAL המתמחה בייעוץ, במיזוגים, בשיפור ביצועים, בהשמה של משרדי עו"ד, מחלקות משפטיות והסקטור המשפטי.**

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