

Advocaten die advocaten bijstaan

De ‘pijnpunten’: het meenemen van medewerkers én cliënten

Een klein groepje advocaten van grote kantoren heeft er druk werk aan: het bijstaan van confrères die in conflict raken met hun eigen kantoor of, vice versa, het adviseren van maatschappen in conflict met partners. Het nieuwste specialisme? ‘De emoties lopen vooral hoog op als er ook medewerkers worden meegenomen.’

Micha Kat
journalist

Begin 1999 vertrokken diverse Stibbe-partners naar Freshfields. Albert Jan van den Berg (arbitrage), Charles Langereis (fiscaal), Peter Hendrick (IE) en Onno Brouwer (mededinging), op dat moment gezichtsbepalend voor het Amsterdamse kantoor, werden ‘geroofd’ door ‘de agressieve Engelsen’. In de pers verschenen verhalen over posters met de hoofden van deze drie in de liften bij Stibbe, waar ze niet meer naar binnen mochten. Bij Stibbe zou men ‘totaal over de rooie’ zijn. Deze verhalen waren wellicht wat overdreven, maar zeker is dat de emoties in de Stibbe-toren hoog opliepen. Over eventuele juridische schermutselingen naar aanleiding van dit onverwachte vertrek uit de maatschap is nooit iets naar buiten gekomen. Advocaten over de rooie zonder procedurele gevolgen? Is zoiets mogelijk?

Vier jaar na dato vertelt Jan Loorbach van Nauta Dutilh dat de toenmalige Amsterdamse deken, zijn kantoorgenoot Floris Bannier, in deze kwestie een cruciale bemiddelende rol heeft gespeeld, waardoor diffamerende procedures konden worden vermeden. Loorbach: ‘Het persoonlijk overwicht van een deken is in gecompliceerde kwesties als deze inderdaad van eminent belang.’

Na de luidruchtige komst van Freshfields zagen we onder meer de splitsingen van Loeff Claey Verbeke en Trenité van Doorne, het faillissement van Steins Bisschop Meijburg & Co. gevolgd door een doorstart als KLegal en de fusies van Ekelmans Den

Hollander met Lovells, Nolst Trenité met Simmons & Simmons en (het leeuwendeel van) Wouters Advocaten met AKD Prinsen. Bij veel van deze kantoordeals waren advocaten betrokken. Daarnaast waren er talloze gevallen van individuele partners die overstapten naar een andere maatschap of ook van maatschappen die minder goed presterende partners wilden laten afvloeien. In toenemende mate laten partijen zich ook in dergelijke zaken bijstaan.

Een klein groepje topadvocaten heeft zich

waren een uitzondering. Op je vijfenzestigste of zeventigste moest je eruit. Niemand werd ooit gedwongen op te stappen. Kon je het na je vijftigste allemaal niet meer bijbenen, week je uit naar de rechterlijke macht na een amice-telefoontje.’ Loorbach: ‘Conflicten binnen een maatschap waarin partijen zich lieten bijstaan waren ondenkbaar. Ik vind overigens dat de Algemene Raad een bijdrage heeft geleverd aan de verharding van de sfeer door jaar in jaar uit de nadruk te leggen op de noodzaak van *business models*, ondernemingsplannen en afrekenbaarheid van medewerkers. Dit alles in het kader van de “modernisering van de maatschap”.’

‘Door het persoonlijk overwicht van de deken konden diffamerende procedures worden vermeden’

de afgelopen jaren ontwikkeld tot specialist in juist dit soort zaken. Het gaat om, in mindere mate: Bert Quant (CMS Derks Star Busmann), Els Swaab (Boekel de Neree) en Germ Kemper (die vorig jaar zijn eigen kantoor begon). Frequenter treden op dit terrein op: Bram Asscher (Houthoff Buruma), Jan Loorbach (Nauta Dutilh) en Harro Knijff (De Brauw Blackstone Westbroek). We spraken de laatste twee uitgebreid over deze relatief nieuwe tak van sport. Begrijpelijkerwijs vermijden ze te spreken over zaken waar ze zelf bij betrokken zijn of waren.

‘MODERNISERING VAN DE MAATSCHAP’

Knijff: ‘Tot zo’n twintig jaar geleden werd er vanuit gegaan dat het toetreden tot de maatschap een *commitment for life* was. Contracten

ness models, ondernemingsplannen en afrekenbaarheid van medewerkers. Dit alles in het kader van de “modernisering van de maatschap”.’

Het maatschapcontract deed pas op grote schaal zijn intrede na de fusiegolf van begin jaren tachtig; toen Loorbach in 1980 partner werd (van het kantoor Dutilh, Van der Hoeven & Slager) en Knijff in 1983 (van De Brauw en Helbach) kregen ze beiden een contract voorgeschoteld. Als een kenmerkend verschil van de contracten van toen met die van nu noemen beiden de ‘natrekrechten’. Loorbach: ‘Deze kwamen erop neer dat de uittrekkende partner vroeger tot zijn dood een bepaald percentage kreeg van zijn winstdeel. In de moderne contracten bestaan deze natrekrechten niet meer en moet iedereen

Foto: Jiri Büller



Jan Loorbach

‘Als je het vroeger na je vijftigste allemaal niet meer kon bijbenen, week je uit naar de rechterlijke macht na een amice-telefoontje’

zijn pensioen zelf regelen. Hierachter gaat duidelijk een Engelse invloed schuil: je moet gewoon zoveel verdienen, dat je op je vijftigste binnen bent.’ Knijff: ‘Ja, maar die trend zie ik wel duidelijk weer afzakken. Tegenwoordig zie ik veel afbouwregelingen in contracten vanaf iemands vijftigste waarin hij geleidelijk terugvalt van 100 naar 60 winstpunten. Voor mij wederom een aanwijzing dat de “anglicisatie” van onze balie, waar we ooit zo bang voor waren, niet doorzet.’

GEEN RUIGE TOESTANDEN

Hoeveel steun bieden de huidige contracten nu eigenlijk in het geval van conflicten? Niet veel, zo blijkt. De ‘pijnpunten’ concentreren zich vooral op twee zaken: het meenemen van medewerkers en het meenemen van cliënten. Concurrentiebedingen zijn niet gebruikelijk. Knijff: ‘Er wordt wel gewerkt met “relatiebedingen”, maar dat is een lastige materie, omdat de vrijheid van de cliënt zijn eigen advocaat te kiezen een uitgangspunt blijft. Ik zie wel dat contractueel een *goodwill* wordt overeengekomen die de vertrekkende partner moet betalen als hij een belangrijke cliënt meeneemt. Het gaat dan vaak om een percentage van de jaarlijkse verdiensten die de maatschap bij deze cliënt realiseerde.’ De advocaten noemen een percentage van 25 als gangbaar, maar een van hen heeft ook ooit meegemaakt dat een volle jaaromzet diende te worden teruggestort op de rekening van het oude kantoor. Loorbach: ‘Alles is maatwerk.’

Laten we de advocaten eens confronteren met wat casuïstiek die hun eigen kantoren betreft. Opvallend was bijvoorbeeld vorig jaar het vertrek bij De Brauw van de IE-partners Willem Hoyng (*practise leader*) en Bart van den Broek naar het Amerikaanse kantoor Howreys. Zij namen cliënten mee. Moeten ze nu betalen? Knijff: ‘Nee. Het collegiale aspect is toch vaak doorslaggevend. Je hebt het te lang goed met elkaar gehad om er een ruige

toestand van te maken. Anders wordt het uiteraard als complete secties uitbreken die je kantoor direct gaan beconcurreren.’

Eind 2000 verliet *leading partner* Sven Klos (eveneens IE) de Nauta-maatschap voor Allen & Overy; amper twee jaar later begon hij een eigen kantoor (Klos Morel Vos & Schaap) met enkele belangrijke medewerkers/*salary partners* van Nauta. Recent vertrok opnieuw een Nauta-medewerker naar dit nieuwe kantoor. Heeft dat geleid tot juridische verwickelingen? Ook hier regeert blijkbaar het ‘collegiale aspect’. Loorbach: ‘Nee. Het was vervelend, maar je moet het accepteren als realiteit.’

Knijff is wat militanter: ‘Als een partner weggaat en hij neemt bijvoorbeeld vijf medewerkers mee, kan het kantoor zich daar zeker wel juridisch tegen verzetten. Een extra heffing is mogelijk omdat het kantoor kan aanvoeren dat het grote omzetsderving moet accepteren.’ Loorbach: ‘Het achterblijvende kantoor kan ook aanspraken maken op compensatie als het door het vertrek van een groep opgezaagd blijft met niet meer gedekte vaste kosten zoals een leegstaande verdieping of duimendraaiende secretaresses.’

Op grond van welke specifieke bepalingen blijft onduidelijk, want de contracten geven op dit punt meestal geen uitsluitel. Waar concurrentiebedingen worden gestuit door het uitgangspunt van de vrije advocatenkeuze van de cliënt, wordt een ‘verbod op het meenemen van medewerkers’ vrijwel onmogelijk door de vrije keuze die elke advocaat heeft zijn eigen werkgever te kiezen. Om ruzie te voorkomen kan in dergelij-

ke gevallen (het ‘relatiebeding’, compensatie voor de meegenomen medewerkers) alleen ‘de poeplap’ uitkomst bieden.

Een bij de kenners beroemde casus is het vertrek van Martin Brink van CMS Derks naar Steins Bisschop Meijburg & Co. begin 2000. Dit leidde tot een arbitragezaak, overigens nadat Derks Brink eerst had gedagvaard in kort geding. Derks beweerde dat Brink na zijn vertrek medewerkers bij hen ‘weghaalde’ naar zijn nieuwe kantoor en daarmee zijn oude maatschapcontract schond. Het Utrechtse kantoor eiste acht ton compensatie. Dit bedrag was opgebouwd uit de ‘uittreedsom’ die Brink bij vertrek meekreeg en die hij nu werd geacht terug te storen, alsmede uit een bedrag van 50.000 gulden voor elke medewerker en staffunctionaris die hij zou hebben ‘weggeroofd’. De uitkomst van de zaak was dat Brink (thans werkzaam voor Van Benthem & Keulen) geheel vrijuit ging en geen sou hoefde te betalen. De actie van Derks werd door *insiders* reeds direct gezien als ‘juridisch absurd’ en ‘paniekvoetbal’ omdat het kantoor in die jaren werd geteisterd door een enorme leegloop als gevolg van interne problemen: ten behoeve van de arbitragezaak werd een lijst opgesteld van 65 mensen (juridisch en staf) die Derks in de periode na het vertrek van Brink hebben verlaten. Loorbach trad in deze zaak op voor Brink, Huydecoper en Wackie Eysten (De Brauw) voor CMS Derks.

De conclusie moet luiden dat de maatschapcontracten uitsluitend functioneel zijn in een ‘inter amicos-sfeer’ waarin beide partijen nakomen wat is afgesproken om erger te voorkomen, en over wat niet is afgesproken een ‘herenakkoord’ sluiten. Staande jurisprudentie is er niet. Het zou echter bijzonder interessant zijn te zien wat de rechter zou beslissen inzake een conflict tussen een maatschap en een vertrekkende sectie.

‘De Algemene Raad heeft bijgedragen aan de verharding van de sfeer door jaar in jaar uit de nadruk te leggen op business models, ondernemingsplannen en afrekenbaarheid van medewerkers’

Foto: Jiri Büller



Harro Knijff

TAAI PROCES

Waar het conflict niet 'vreedzaam' kan worden opgelost, volgt in de regel dus een arbitrage. Dit was ook zo bij het enorme conflict over onder meer de verdeling van cliënten en vastgoed dat ontstond na het uiteenvallen van de maatschap Loeff Claey Verbeke tussen de 'groep Allen & Overly' en de 'groep Loyens & Loeff' die werd bijgestaan door een team van Stibbe onder leiding van Paul van den Hoek. De uitkomst is onbekend. Knijff: 'Splitsing van maatschappen is in de regel een taai proces. Neem bijvoorbeeld het geval waarin er verschillende kantoorpanden bestaan met verschillende huurperiodes en huurprijzen.' De splitsing van de maatschap Trenité van Doorne (de beide heren waren hierbij niet betrokken) verliep volgens hen 'systematisch en kalm'.

Loorbach en Knijff hebben 'enkele arbitrages' meegemaakt. Loorbach kent een geval van mediation dat 'uitstekend is verlopen'. Knijff: 'Mijn ervaring is dat dergelijke trajecten vooral succesvol zijn als het gaat om kleinere kantoren.' Als de situatie buitengewoon verhit raakt en een procedure onmogelijk dan wel onwenselijk is, zoals in het genoemde conflict tussen Stibbe en Freshfields, is de deken geroepen het voortouw te nemen vanuit de gedachte dat het imago van de balie als geheel op het spel staat. Deze zaak lijkt in de geschiedenis van de Nederlandse balie echter (nog) een uniek geval.

PORSCHE VERSUS LADA

Toen de advocaten van De Brauw en Helbach en de notarissen van Westbroek in 1985 aan de onderhandelingsstafel zaten om de fusie af te ronden, ontstond op het laatst een groot probleem. Namens De Brauw werd naar voren gebracht dat in elk geval een van de partners van Westbroek een Porsche reed. De advocaten achtten het beneden de waardigheid van hun stand dergelijke auto's in de maatschap te tolereren en vorderden dat de Porsche werd ingeruild voor een 'bolide van meer standing'. Dit leidde even tot grote verwarring bij de onderhandelaars van Westbroek. Zij vermanden zich echter snel en repliceerden: 'Naar onze informatie is in de maatschap De Brauw en Helbach ten minste één auto aanwezig van het merk Lada. Onze maatschap weigert vooralsnog te accorderen dat partners een auto rijden van dat merk.' Beide partijen trokken zich voor korte tijd terug voor overleg waarna werd besloten het punt te laten rusten. De fusie kon alsnog doorgang vinden.

In het geval van fusies tussen maatschappen worden naar de ervaring van Knijff en Loorbach niet snel advocaten ingezet. Knijff: 'Een eventuele *due diligence* wordt in de regel door de kantoren zelf gedaan. Al zou ik me er best iets bij kunnen voorstellen dat kantoren extern advies inhuren.' In het geval van de fusie tussen Ekelsmans Den Hollander en Lovells, zo leert navraag, heeft geen van beide partijen gebruikgemaakt van externe advocaten, maar Nolst Trenité heeft wel advocaten in de arm genomen bij de fusie met Simmons & Simmons.

In deze harde jaren van *performance* en *targets* komt het ten slotte steeds vaker voor dat maatschappen zich genoodzaakt zien *underperforming* partners kwijt te raken. Maar het komt ook steeds vaker voor, dat deze partners zich verzetten. Knijff: 'Ze gaan dan van alles bestrijden en komen met argumenten als: mijn rechtsgebied staat nu eenmaal niet de allerhoogste tarieven toe. Het gaat vaak om advocaten die ambachtelijk erg sterk zijn, maar minder geschikt zijn voor een "ondernemingsgerichte productie". In de regel lossen deze discussies zich vanzelf op

'Afbouwregelingen in contracten voor 55-plussers zijn een aanwijzing dat de "anglificatie" van de balie niet doorzet'

Overigens staat Loorbach datzelfde Simmons & Simmons Trenité bij in de onderhandelingen met gewezen partner Wiek Slagter, die op zijn beurt weer wordt vertegenwoordigd door Leo Spigt.

en komt er een regeling. Die zijn overigens meestal niet om heel erg jaloers op te worden.'

(advertentie)

Interesse in een modern advocatenkantoor in de Randstad, waar u zich als advocaat-medewerker kunt toeleggen op het huurrecht en het arbeidsrecht?

Meer weten? Bel mr. Maggy Buschgens

VOXIUS

VOOR JURISTEN
VA ST EN INTERIM



[WWW.VOXIUS.NL](http://www.voxius.nl)

TEL 010 - 240 06 05

FIF 33

RECHERCHE- EN INFORMATIEBUREAU

Voor bedrijven, particulieren en advocatuur



- Onrechtmatig ziekteverzuim
- Alimentatiezaken
- Controle werkzaamheden
- Handelsinformatie
- Fraude / Bedrijfsdiefstal
- Privé-onderzoeken

010 - 477 33 22 www.fif33.nl

Goedgekeurd door Min. van Justitie POB 238
Heemraadssingel 186 • 3021 DM Rotterdam
Fax: 010 477 08 30 • e-mail: info@fif33.nl

