

‘Het gaat in de eerste plaats om de cliënt’

De beroepsaansprakelijkheidsverzekering is niet het favoriete onderwerp van de meeste advocaten. Dat die liever met hun vak bezig zijn, is begrijpelijk, maar onterecht. Een verkeerd juridisch advies kan immers grote financiële consequenties hebben.



Foto: Shutterstock

Tekst: Arnoud Veilbrief

Iedere advocaat is voor 500.000 euro per claim verzekerd en in totaal voor twee keer dit bedrag, volgens de regels van de Orde. Daarmee zijn veel advocaten afdoende gedekt. Maar door de enorme diversiteit aan praktijken geldt dat zeker niet voor iedere advocaat. Af en toe de tijd nemen om de polis te ‘ijken’ aan de huidige praktijk is de plicht van iedere advocaat, zegt Mandy van der Zalm, directeur bij Aon Risk Solutions. ‘Het gaat niet alleen om je kantoor, het gaat in de eerste plaats om de cliënt. Die moet zich veilig weten. Wie zich niet goed heeft verzekerd, bewijst zijn cliënt, zichzelf én de hele beroepsgroep een slechte dienst.’

Hoe bepaal je de juiste dekking? Een kwestie van maatwerk, zegt Freek Njio, mede-eigenaar van Mutsaerts. ‘Het hangt veel factoren af. Om er een te noemen: het soort cliënten dat je bedient. De omzet? Nee, die zegt veel minder. Het gaat om het risico dat een cliënt loopt.’ Van der Zalm: ‘We gebruiken onze ervaring, benchmarkinformatie en kijken

naar omzet, rechtsgebied en of een advocaat ook buitenlandse partijen adviseert.’

Vooral termijnoverschrijdingen

Een rekenmodel dat gegarandeerde zekerheid biedt, bestaat niet. Het blijft mensenwerk. De beslissing ligt uiteindelijk bij de advocaat, al komt de dekking ‘in overleg’ tot stand, zegt cliëntadviseur Matthijs de Meyere van assurantie-kantoor Niehoff Werning en Kooij. ‘De advocaat kan over het algemeen een goede inschatting maken. Het komt vrijwel nooit voor dat de dekking achteraf niet voldoende blijkt.’

Commerciële motieven zijn ook steeds vaker een factor van belang bij de bepaling van de dekking, zegt Van der Zalm. ‘Zakelijke cliënten vragen advocaten steeds vaker naar de hoogte van de kantoordekking en wegen deze mee in hun keuze voor een kantoor in een bepaalde zaak. Logisch bij grote zaken, want dan zijn de financiële belangen enorm. Kantoren kijken ook in dit opzicht goed naar hun concurrenten. Er zijn verzekeringen die een onbeperkt aantal claims dekken. Dit *each & every claim*-kenmerk hoeft niet meer te kosten, is onze ervaring, als

je maar scherp met de verzekeringsmaatschappij onderhandelt. Ook voor excessent verzekeringen bestaan goede deals in de markt.’

Voor welke fouten spreken advocaten hun verzekering aan? ‘Nog steeds in overgrote meerderheid voor een termijnoverschrijding’, zegt Njio. ‘Het komt ook vaak voor dat een cliënt gewoon niet tevreden is met de uitkomst en de advocaat onbehoorlijke procesvoering verwijt, maar dat is moeilijker te bewijzen. En dan moet de schade daar ook nog aan te wijten zijn.’ De meeste claims falen daarom, maar de advocaat heeft zich wel moeten verdedigen. Meestal blijft het beroep op de verzekering daarom beperkt tot de kosten voor verweer.

Het regent fusies en splitsingen

De hoogte van de dekking is één zaak. Maar wat nu als je verzekerd dacht te zijn, maar het niet blijkt te zijn? – het zogenoemde inloop- en uitlooprisico waarbij het inlooprisico verwijst naar claims die worden ingesteld naar aanleiding van geleden schade die is ontstaan vóór de verzekering inging; het uitlooprisico betreft claims die worden ingesteld

Column

Leiderschap (2)

Dolph Stuyling de Lange

na de looptijd van de verzekering. Niet bij alle polissen zijn deze risico's standaard voldoende gedekt. Het onderwerp heeft de aandacht van de Orde, die van plan is dit cruciale punt nog eens te accentueren met een wijziging van art. 4 van de Verordening op de administratie en de financiële integriteit. Inhoudelijk verandert er niets.

Dat is de afgelopen jaren al gebeurd. Onder druk van de Orde heeft een aantal verzekeraars de dekking voor het in- en uitlooplopprisico verruimd. Als de advocaat tijdens het maken van zijn fout verzekerd was, zit hij altijd goed. De Meyere: 'Mocht je op die verzekering geen beroep kunnen doen, dan kun je altijd terugvallen op je huidige verzekering. Een secundaire dekking, noemen we dat. Een vangnet.'

In principe is het probleem van het in- en uitlooplopprisico dus behoorlijk ondervangen en zal een advocaat niet zo snel meer tussen wal en schip raken. De Meyere: 'Maar er zijn altijd uitzonderingen. Let er dus goed op.' Temeer omdat de dynamiek de advocatuur extra kwetsbaar maakt, zegt Njio. 'Het regent kantoorwisselingen, fusies en splitsingen. Ons levert dat veel zaken op maar er kunnen zo wel gaten vallen.'

Onderschat wordt nog wel eens het uitlooplopprisico bij beëindiging van de praktijk. Hoeveel jaren uitloopdekking kies je? Het kan gebeuren dat een advocaat stopt en drie jaar later alsnog een claim krijgt, terwijl hij zijn uitlooplopprisico maar voor twee jaar verzekerd had. Van der Zalm: 'Het is verstandig om te kiezen voor een verzekering met een onbeperkte uitloopregeling. Een fout kan pas jaren na het advies aan het licht komen.'

Tot slot is ook dekking voor aansprakelijkheid vanuit een ander land niet onbelangrijk, zeker voor advocaten die buitenlandse partijen bedienen. Al adviseren ze naar Nederlands recht, het is niet uitgesloten dat ze in een ander land worden gedaagd, bijvoorbeeld in de in dit opzicht gevreesde landen Canada en Amerika. Njio: 'Zelfs al heb je contractueel vastgelegd dat je alleen voor een Nederlandse rechter gedaagd kunt worden, als de Amerikaanse rechter zich ontvankelijk verklaart voor de claim zul je je moeten verdedigen.'

In de vorige column zagen we dat het vinden van een goede leider voor een advocatenkantoor niet eenvoudig is. Terwijl het wel belangrijk is, zeker nu de markt competitiever en moeilijker wordt. Wat te doen: aanmodderen of gestructureerd werken aan de optimale oplossing?

In de vorige column zagen we dat er twee hoofdproblemen zijn:

- welke partner is ook een goede leider (althans kan dat worden)?
- Hoe kunnen de partners in de maatschap ertoe bewogen worden om niet tegen te werken (om zelf maximale speelruimte te houden), maar juist mee te bouwen aan een optimaal klimaat voor goed leiderschap?

Ten aanzien van het eerste punt rijst dan de vraag: welke criteria zijn van belang? Vaak heb je die criteria overigens niet echt nodig: de meeste mensen 'weten' intuïtief of iemand wel of niet de juiste kwaliteiten heeft. En het is doorgaans ook niet zo dat er zo veel kandidaten zijn, dat je de luxe van selectie hebt.

Uit de literatuur blijkt dat er vele, vaak uiteenlopende gedachten zijn over hoe een 'goede leider' eruitziet. Dat kan variëren van een 'inspirerend leider voor de troepen uit' tot een 'coachend leider achter de troepen'. Ook uit onderzoek is gebleken dat er niet een bepaald type leider is die een garantie is voor succes. Maar ondanks die verschillen kun je grofweg zeggen dat het moet gaan om iemand met wijsheid, visie, lef, objectief zicht op de eigen organisatie en menselijkheid.

Heb je iemand gevonden die op die punten redelijk scoort, dan kunnen boeken, cursussen en coaching helpen bij het vinden van de juiste weg. Voor grote kantoren is er een goede training in Harvard en dichter bij huis zijn er ook mogelijkheden – bijvoorbeeld bij De Baak.

Maar dan het tweede punt. De meeste partners zien wel in dat goed leiderschap van belang is voor hun kantoor, maar vaak denken ze dan vooral aan leiding voor hun kantoorgenoten – en niet voor henzelf. Het is eigenlijk net als bij de Europese monetaire unie: idealiter maak je vooraf heldere en afdwingbare afspraken, want achteraf heeft iedereen moeite om over z'n eigen schaduw heen te springen.

Ik weet van een nog relatief jonge partner die gevraagd werd om voorzitter te worden en die toen meteen aankondigde dat hij dat wilde doen op voorwaarde dat hij ook werkelijk knopen zou kunnen doorhakken. Iedereen stemde daarmee in, maar bij het eerste dossier van enig belang waarin hij dat daadwerkelijk deed, ontstond er meteen een soort opstand. Hij zei toen: 'De afspraak was dat ik knopen mocht doorhakken en daarmee hebben jullie ingestemd. Als jullie daarop terugkomen, dan trek ik me nu terug.' Dat hielp om een constructievere sfeer te creëren.

Het scheidende bestuur kan hier veel doen om de weg te helpen effenen voor de opvolger(s). Maar enig lef van de (nieuwe) leider is ook vereist. Het is een evenwichtsoefening tussen overleg met de partners en het realiseren van de eigen visie.