



אפיק ושות'. עורכי דין ונוטריון
AFIK & CO. ATTORNEYS AND NOTARY

גיליון 296: נובמבר, 2019
Issue 296: November 20, 2019

הגיליון המקצועי הדו שבועי של [אפיק ושות', עורכי דין ונוטריון](#)
The Bi-Weekly Professional Magazine of [Afik & Co, Attorneys and Notary](#)

החשמונאים 103, ת.ד. 20144 תל אביב-יפו 6120101, טלפון 03-609.3.609 פקס 03-609.5.609
103 Ha'Hashmonaim St., POB 20144, Tel Aviv 6120101, Israel. Telephone: +972-3-609.3.609

أفيك وشركاه تحيي الخطاب التاريخي في الكنيست (البرلمان الإسرائيلي) للرئيس المصري محمد أنور السادات (25 ديسمبر 1918 - 6 أكتوبر 1981). كانت زيارته إلى إسرائيل والخطاب الذي ألقاه في البرلمان الإسرائيلي جزءاً من عملية التوقيع على اتفاقية السلام المصرية الإسرائيلية الموقعة في 26 مارس 1979. فيما يتعلق باتفاقيات كامب ديفيد التي مهدت الطريق لاتفاقية السلام، الرئيس السادات مع رئيس الوزراء الإسرائيلي مناحيم بيغن، فاز بجائزة نوبل للسلام لعام 1978.

אפיק ושות' מציינת את נאומו של נשיא מצריים, מוחמד אנואר א-סאדאת (25 בדצמבר, 1918 – 6 אוקטובר, 1981) בכנסת ישראל. הביקור בישראל והנאום בפני הפרלמנט הישראלי היה חלק מתהליך חתימת הסכם השלום המצרי-ישראלי, הסכם שנחתם ב-26 במרץ 1979. על הסכמי קמפ דייוויד שסללו את הדרך להסכם השלום זכה הנשיא א-סאדאת יחד עם ראש ממשלת ישראל, מנחם בגין, בפרס נובל לשלום לשנת 1978.

Afik & Co. commemorates the historical speech at the Knesset (Israeli parliament) of Egyptian President Muhammad Anwar el-Sadat (December 25, 1918 - October 6, 1981). The visit to Israel and the speech at the Israeli parliament were part of the process for signing the Egypt-Israel Peace Agreement signed March 26, 1979. For the Camp David agreements that paved the way for the peace agreement, President el-Sadat, together with Israeli Prime Minister Menachem Begin, won the Nobel Peace Prize for 1978.

1. מאמר: תיקון דצמבר 2019 לכללי הרישום לבורסה האוסטרלית (ASX)/פול סטיבנסון, עו"ד (אוסטרלי)
Article: December 2019 New ASX Listing Rules Amendments/ Paul Yoel Stephenson, (Au) Adv.

מאמר בנושא הכללים החדשים של הבורסה האוסטרלית כפי שפורסמו לאחרונה. את המאמר כתב עו"ד (אוסטרליה בלבד) פול יואל סטיבנסון. ממושרד אפיק ושות'. את המאמר בשפה העברית ניתן למצוא בקישור: <http://he.afiklaw.com/articles/a296>

An article on the new listing rules of the Australian Stock Exchange, as recently published. The article was written by advocate (Australia only) Paul Yoel Stephenson of Afik & Co. The article in English may be found at the link: <https://www.afiklaw.com/articles/a296>

2. עדכוני תאגידים, הגבלים עסקיים וניירות ערך

Corporate, Antitrust and Securities Law Update

א. כאשר מדובר בחברה המתנהלת כשותפות ניתן להורות על היפרדות גם ללא קיפוח

מחוזי חיפה: במקרה של חוסר אמון בין בעלי מניות ניתן להורות על היפרדות שתיעשה על ידי רכישה כפויה; בעל מניות שלו הזיקה ההדוקה ביותר לחברה ולעיסוקה ירכוש את מניותיו של האחר גם אם נוצר כך מצב שהמיעוט רוכש את הרוב. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/9836>

When it comes to a closely-held company separation can be ordered even without deprivation. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/9837>

ב. בחברה משפחתית סביר יותר שלעניין זכויות עובדים יתעלמו ממסך התאגיד

עבודה נצרת: לא בכל מקרה של חברה משפחתית יתעלמו ממסך התאגיד במקרה של פגיעה בזכויות עובדים; נדרש דבר מה נוסף לשם הרמת מסך כערבוב נכסים או חוסר תום לב; הזרמת כספים לחברה לא נחשבת ערבוּב נכסים. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/9838>

In a closely held company it is more likely that the corporate veil will be pierced in case of employees' rights.
Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/9839>

Commercial Law Updates

א. הסכם הפצה בלעדי ניתן לביטול חד צדדי ללא נימוק ככל שניתנת הודעה סבירה מראש

שלום פ"ת: הסכם הפצה בלעדי שאינו מוגבל בזמן ניתן לביטול בכל עת בהודעה סבירה מראש; אין צורך לספק נימוק לביטול ההסכם. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/9840>

An exclusive distribution agreement may be unilaterally terminated by a due prior notice without describing the grounds for the termination. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/9841>

ב. טענה של פיתורים בשל חשיפת שחיתות ניתן להעלות רק ב-12 החודשים שלאחר הפיתורים

עבודה ת"א: מעסיק שלא מסר לעובד הודעת זימון בכתב לשיחת שימוע או שהגדיר את השיחה בשם אחר עשוי להיות מחויב בפיצויים; טענה לפי חוק הגנה על עובדים חושפי עבירות תקפה רק ל-12 החודשים הראשונים לאחר הפיתורים. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/9842>

A claim of termination due to whistleblowing may only be raised within the 12 months following termination. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/9843>

4. עדכוני מקרקעין

Real Estate Law Updates

הסכם של רוכש דירה שמסרב לחתום על טופס מסירה לא יבוטל אם שילם תמורה מלאה

מחוזי ת"א: אי חתימה על 'טופס מסירה' אינה מעידה בהכרח על סירוב לקבלת חזקה; ביטול ההסכם לרוכש שמסרב לקבל חזקה אך העביר מלוא התמורה הוא סעד מרחיק לכת. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/9844>

An agreement of an apartment purchaser who refuses to sign a "handover form" shall not be terminated if full consideration was paid. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/9845>

5. עדכוני הורות פונדקאות ואימוץ

Parentage, Surrogacy and Adoption Updates

צו הורות פסיקתי יינתן רטרואקטיבית למועד הלידה גם אם בשל שיהוי טכני הוגש באיחור

משפחה ת"א: טובת הילד דורשת שצו הורות פסיקתי יינתן למועד הלידה גם אם בשל שיהוי טכני הבקשה הוגשה באיחור. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/9846>

A parental order will be given retroactively to the time of birth even if due to a technicality the motion was filed only later. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/9847>

אפיק משפטי הוא המגזין המקצועי של משרד אפיק ושות', עורכי דין ונוטריון, המופץ אחת לשבועיים לקהל של אלפי אנשים ברחבי העולם וכולל מידע מקצועי תמציתי בנושאים משפטיים-עסקיים המעניינים את הקהילה העסקית והינם בתחומים בהם עוסק המשרד. להסרה או הצטרפות יש לשלוח מייל לכתובת newsletter@afiklaw.com ובכותרת לכתוב "אנא הסירו/צרפו אותי לרשימת התפוצה". מגזין זה כפוף לזכויות יוצרים אך ניתן להעבירו לכל אדם ובלבד שיועבר בשלמות וללא כל שינוי. אין באמור במגזין ייעוץ משפטי ובכל נושא מומלץ לפנות לעורך דין על מנת שהעובדות תיבחנה היטב בטרם תתקבל החלטה כלשהי.

למאגר פרסומים קודמים: <http://www.afiklaw.com>

Afik News is the biweekly legal and business Israel news bulletin published by Afik & Co. (www.afiklaw.com). Afik News is sent every second week to an audience of thousands of subscribers worldwide and includes concise professional data on legal and business Israeli related issues of interest to the business community in areas in which the Afik & Co. firm advises. For removal (or joining) the mailing list please send an email to newsletter@afiklaw.com with the title "Please remove from mailing list" or "Please add me to the mailing list." The Afik News bulletin is copyrighted but may be freely transferred provided it is sent as a whole and without any changes. Nothing contained in the Afik News may be treated as a legal advice. Please contact an attorney for a specific advice with any legal issue you may have.

For previous Afik News publication see <http://www.afiklaw.com>

1. מאמר: תיקון דצמבר 2019 לכללי הרישום לבורסה האוסטרלית (ASX)/פול סטיבנסון, עו"ד (אוסטרלי)

Article: December 2019 New ASX Listing Rules Amendments/Paul Yoel Stephenson, (Au) Adv.

מאמר בנושא הכללים החדשים של הבורסה האוסטרלית כפי שפורסמו לאחרונה. את המאמר כתב עו"ד (אוסטרליה בלבד) פול יואל סטיבנסון, ממשרד אפיק ושות' (www.afiklaw.com). עו"ד (אוסטרליה בלבד) פול יואל סטיבנסון הינו עורך דין בכיר במשרד אפיק ושות' (www.afiklaw.com). פול הוא עורך דין אוסטרלי בכיר המתמחה בהנפקות בבורסה האוסטרלית (ASX). הוא היה שותף במשרד עורכי הדין האוסטרלי HWL Ebsworth במשך 13 שנים טרם עלייתו לישראל בשנת 2018. לפול ניסיון רב בהנפקות (IPO), מיזוגים הופכיים (RTO), מיזוגים ורכישות, עסקאות בינלאומיות וחוקי התאגידים האוסטרליים, כמו גם ממשל תאגידי. את המאמר ניתן למצוא בקישור: <http://he.afiklaw.com/articles/a296>

An article on the new listing rules of the Australian Stock Exchange, as recently published. The article was written by advocate (Australia only) Paul Yoel Stephenson of Afik & Co. (www.afiklaw.com). Paul is a senior Australian lawyer specializing in Australian Securities Exchange (ASX) listings. He was a partner of Australian national law firm HWL Ebsworth for thirteen years prior to re-locating to Israel in 2018. Paul has extensive experience in initial public offerings (IPOs), reverse takeovers (RTOs), mergers and acquisitions, cross-border transactions and Australian corporate law and corporate governance compliance advice. Paul's clients include ASX listed public companies, unlisted public and private companies seeking to list on the ASX, investment banks and broking and corporate advisory firms. The article in English may be found at the link: <http://www.afiklaw.com/articles/a296>

2. עדכוני תאגידים, הגבלים עסקיים וניירות ערך

Corporate, Antitrust and Securities Law Updates

א. כאשר מדובר בחברה המתנהלת כשותפות ניתן להורות על הפרדות גם ללא קיפוח

When it comes to a closely-held company separation can be ordered even without deprivation

[תא (חי') 62860-12-16 גרנד ניו הוטל נצרת לימיסד נ' המוטטרנות היוונית הקתולית, 10.11.2019, בית המשפט המחוזי בחיפה, לפני כב' השופטת ישראלה קראי-גירון]

בעל מניות מיעוט בחברה המתנהלת כשותפות דרש להפריד כוחות, עקב משבר אמון, ולרכוש מניות שותפו. בית המשפט קיבל את התביעה וקבע כי הפרדת כוחות בחברה תעשה בדרך של רכישה כפויה לפיה לבעל מניות המיעוט הזכות לרכוש את מניות בעל מניות הרוב. החוק מקנה לבית המשפט שיקול דעת רחב בעת הענקת סעדים לצורך הסרת קיפוח לרבות מתן הוראה על הפרדת כוחות באמצעות רכישה כפויה שבה בעל מניות אחד, שלו הזיקה ההדוקה ביותר לחברה ולעיסוקה, רוכש את מניותיו של האחר במחיר שנקבע על פי מעריך שווי. כשמדובר בחברת מעטים אשר מתנהלת כמעין שותפות, ניתן להעניק סעד להפרדות גם אם לא הוכח קיפוח וזאת כאשר בעלי המניות נקלעו למבוי סתום וקיים ביניהם אובדן אמון שלא ניתן לגשר עליו. כאן, מדובר בחברה שהתנהלה כמעין שותפות ואשר נכסה היחיד הוא בית מלון. קיים משבר אמון עמוק בין בעלי המניות המחייב הפרדות ומכיוון שבעל מניות המיעוט ומשפחתו הם בעלי הזיקה ההדוקה למלון, בין היתר, מאחר שהיו מעורבים באופן פעיל ואינטנסיבי בהפעלת וניהול פעילות המלון, הם אלה שרשאים לרכוש את מניותיו של בעל מניות הרוב.

A minority shareholder in a company managed as a partnership moved for separation due to lack of trust and to acquire its partner shares.

The Court accepted the claim and held that the separation in the company will be by way of a forced purchase whereby the minority shareholder has the right to acquire the majority shareholder's shares. Israeli law give the Court broad discretion when granting remedies in case of oppression, including providing for separation through a compulsory acquisition in which one shareholder, who is most closely related to the company and its business, acquires the other's shares at a price determined by an appraiser. When it comes to a closely-held company, relief may be granted even if no oppression was shown, when shareholders are at a standstill and there is a loss of trust that cannot be bridged. Here, the company operated as partnership and its only asset is a hotel. There is a deep trust crisis between the shareholders which requiring separation and the minority shareholder and his family have close ties to the hotel, among other things, because they were actively and intensively involved in the hotel's operations. Thus, the minority is entitled to purchase the shares of the majority shareholder.

ב. בחברה משפחתית סביר יותר שלעניין זכויות עובדים יתעלמו ממסך התאגיד

In a closely held company it is more likely that the corporate veil will be pierced in case of employees' rights

[סעש (נצ') 8688-09-16 ג'אד סבאח - זיבק פרוייקטים וחשמל בע"מ, 03.11.2019, בית הדין האזורי לעבודה בנצרת, לפני כב' השופטת ריטל טרנר, נציג ציבור (עובדים): מר מחמוד ג'בארין, נציג ציבור (מעסיקים): מר יעקב בר אל]

חשמלאים שעבדו כעובדים יומיים בחברה לעבודות חשמל לתעשייה ובניין זומנו לשימוע ופוטר לאחר שלקוח של החברה חשד בהם במעורבות במעילה אצל הלקוח. העובדים דרשו את השכר והזכויות שלהם הן מהחברה המעסיקה והן ממי שהיה בעל המניות והמנהל שלה.

בית הדין לעבודה קיבל את תביעת העובדים לשכר ותנאים אך דחה את התביעה נגד בעל המניות והמנהל. כפועל יוצא מההכרה במעמדם המיוחד של יחסי עובד ומעסיק וחובות האמון המיוחדות הנגזרות מהם, הורחבו הנסיבות בהן

יורם המסך מעל פעילות החברה בתביעות של עובדים למימוש זכויותיהם. כך, בין היתר, כאשר הפסקת פעילותה של חברה בלא שהובטחו זכויותיהם של העובדים, נסיבות בהן בעלי השליטה בחברה פועלים תוך התעלמות מזכויות העובדים, ועוד. עם זאת, העובדה שהייתה פגיעה בזכויותיו הסוציאליות של העובד, היא לבדה אינה מהווה עילה להרמת מסך ההתאגדות ובדרך כלל נדרש גם עירוב נכסים או ריקון החברה מתוכן והברחת נכסיה, או פעילות במרמה ובחוסר תום לב. כאשר מדובר בחברות פרטיות משפחתיות קטנות הסבירות שיוורם מסך ההתאגדות גבוה יותר, אך לא בכל מקרה יורם מסך ההתאגדות. כאן החברה פגעה בזכויות עובדים, אולם הייתה הפרדה מוחלטת בין החברה לבין בעל המניות בה, למרות שמדי פעם העביר בעל המניות כספים לחברה לשם תשלום חשבוניות והחזר הלוואות. מסיבה זו נדחתה התביעה האישית נגד בעל המניות והמנהל.

Electricians who worked as day laborers at a company dealing with industrial electricity works were summoned to the hearing and dismissed after a company customer suspected them of engaging in embezzlement at the customer. The employees demanded their wages and rights both from the employer company and from its shareholder and manager.

The Labor Court accepted the employees' claim for wages and terms but dismissed the personal claim against the shareholder and manager. As a result of the recognition in the special status of employee-employer relations and the special obligations of trust derived therefrom, the circumstances under which the corporate veil is pierced in case of employees' claims were widened. This will be the case, inter alia, when a company ceases to operate without the employees' rights being guaranteed, circumstances under which the controlling shareholders of the company operates while ignoring employees' rights, and more. However, the fact that the employee's social rights were infringed, by itself does not constitute grounds for piercing the corporate veil and usually the mixing of assets or the emptying of the company from assets or fraudulent activity and bad faith, is also required. When it comes to small family company it is more likely that the corporate veil will be pierced but this will not always be the case. Here, the company infringed upon employee rights, but there was complete separation between the company and its shareholder, although from time to time the shareholder transferred money to the company to pay bills and repay loans. For this reason, the personal claim against the shareholder and manager was dismissed.

3. עדכוני משפט מסחרי, זכויות יוצרים ועבודה

Commercial, Intellectual Property and Labor Law Updates

א. הסכם הפצה בלעדי ניתן לביטול חד צדדי ללא נימוק ככל שניתנת הודעה סבירה מראש An exclusive distribution agreement may be unilaterally terminated by a due prior notice without describing the grounds for the termination

[תא (פ"ת) 30759-09-16 א.ר. שיווק והפצת וונטות בע"מ נ' "פתן" בע"מ, 04.11.2019, בית משפט השלום בפתח תקווה, כב' השופטת אשרית רוטקופף]

בין יצרן ספרדי למפיץ בישראל נחתם הסכם קצר שלא קבע תקופת התקשרות כלשהי ובוטל על ידי היצרן לאחר שש שנים בהודעה לאקונית שהודיעה שההסכם יבוטל בעוד 6 חודשים בשל אי שביעות רצון מהמפיץ.

בית המשפט דחה את תביעה המפיץ. הסכמי הפצה בלעדיים, שאינם מוגבלים בזמן, ניתנים לביטול בכל עת על ידי כל אחד מהצדדים ובלבד שניתנה לצד שכנגד הודעה על כך זמן סביר מראש. לשם ביטול ההסכם לא נדרש לספק נימוק לביטול. מטרתה של תקופת ההודעה המוקדמת אינה מיצוי פירותיה של הקמת מערך השיווק, שהופקו זה מכבר, אלא מתן תקופת היערכות בלבד וכאן נתן היצרן חצי שנה הודעה מראש שהיא מספיקה תחת הנסיבות.

A Spanish manufacture and an Israeli distributor signed a short agreement that did not set any contract period and was terminated by the manufacturer after six years by a short message announcing that the agreement will be terminated in 6 months due to dissatisfaction with the distributor.

The Court rejected the distributor's claim. Exclusive distribution agreements, which are not time-limited, may be terminated at any time by either party, provided that the counterparty has been notified of this reasonable time in advance. Termination of the agreement does not required provision of a reason for the termination. The purpose of the advance notice period is not to realize the fruits of the long-established distribution system, but to provide a preparation period only and here the manufacturer gave six months advance notice that is sufficient under the circumstances.

ב. טענה של פיתורים בשל חשיפת שחיתות ניתן להעלות רק ב-12 החודשים שלאחר הפיתורים A claim of termination due to whistleblowing may only be raised within the 12 months following termination

[סעש (ת"א) 2179-04-16 אמית שטרק - בי. אמ. סי. תוכנה ישראל בע"מ, 10.10.2019, בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו, כב' סגנית הנשיאה, השופטת אריאלה גילצר – כץ, נציג ציבור (עובדים) מר איסר באומל, נציג ציבור (מעסיקים) מר גיל אלוני]

עובד הוזמן לפגישת עבודה שבפועל הייתה שיחת שימוע. לאחריה נקבעה פגישת שימוע נוספת ולאחריה פוטר העובד. לאחר פגישת השימוע הראשונה הגיש העובד תלונה על עובדים של החברה ברוסיה בחשד שהם ביצעו מכירות פיקטיביות וטען לאחר מכן שלא ניתן לפטרו מכיוון שהוא חושף שחיתות.

בית הדין קבע כי על המעסיק לפצות את העובד מכיוון שלא זומן לשימוע כדיון. למרות שפיטורי העובד נעשו כדיון ומנימוקים עניינים, הדרך בה זומן לפגישת עבודה ולמעשה הועלו כנגדו טענות - הייתה לא ראויה ולכן נקבע שעל המעסיק לשלם לעובד פיצוי. חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין) אוסר

על פיטורי עובד בשל כך שהגיש תלונה נגד מעסיקו או נגד עובד אחר של אותו מעסיק, או שסייע לעובד אחר בקשר להגשת תלונה כאמור. עם זאת, לא ניתן להשתמש בחוק זה בחלוף 12 חודשים ממועד חשיפת השחיתות. כאן העובד לא התלונן על השחיתות לכאורה אלא עד לאחר השימוע ולכן ברור שלא פוטר בשל כך ובכל מקרה חלפו 13 חודשים מהפיטורים ועד הגשת התביעה ולכן אין תוקף להגנה על פי חוק זה.

An employee was called to a work meeting which was actually a termination hearing. Another hearing was scheduled after this meeting and thereafter the employee was terminated. Following the first hearing, the employee filed a complaint about company employees in Russia, alleging that they executed fictitious sales and later contended that he may not be terminated because he is a whistleblower.

The Court held that the employer must compensate the employee as he was not duly called for a hearing. Although the employee was duly terminated and for relevant reasons, the manner in which the employee was called to a work meeting where he was confronted with claims – was not duly made and, as such, the employer is to compensate the employee. The Employee Protection Law (Whistleblowing and Impairment of Integrity or Proper Management) prohibits termination of an employee for filing a complaint against the employer or another employee of the same employer, or who helped another employee file a complaint on the said matter. However, this law may be applied only in the first 12 months after the whistleblowing incident. In this case, the employee did not complain about the alleged corruption until after the hearing and, as such, he was clearly not terminated for that reason. In any event, 13 months passed between the dismissal and the filing of the claim, thus protection does not apply under this law.

4. עדכוני מקרקעין

Real Estate Law Updates

הסכם של רוכש דירה שמסרב לחתום על טופס מסירה לא יבוטל אם שילם תמורה מלאה

An agreement of an apartment purchaser who refuses to sign a "handover form" shall not be terminated if full consideration was paid

[תא (ת"א) 27927-09-16 י.ד. עשוש תשתיות בע"מ נ' שלמה מזגאבקר, 06.11.2019, בית המשפט המחוזי בתל אביב – יפו, כב' השופט יונה אטדגי]

קבלן דרש לבטל חוזה עם רוכש דירה לאחר שזה סירב לחתום על 'טופס מסירה' במעמד מסירת החזקה בדירה. בית המשפט דחה את התביעה וקבע כי אין עילה לביטול החוזה עם הרוכש. החובה למסירת החזקה בדירה היא חובתו העיקרית של המוכר כלפי הקונה. מאידך, חובתו העיקרית של הקונה היא תשלום מלוא התמורה בגין הדירה כאשר החובה לקבלת החזקה בדירה היא שולית. סירובו של רוכש לקבל את החזקה בדירה, לאחר ששילם את מלוא התמורה עבורה, אינו יכול לבסס עילה לביטול ההסכם מצד הקבלן הואיל ומדובר בסעד מרחיק לכת. כאן היו חילוקי דעות על רקע ליקויים שהתגלו בדירה במעמד המסירה ואשר בגינם סירב הרוכש לקבל חזקה ולחתום על 'טופס מסירה'. לכל היותר זכאי הקבלן להגיש תביעה כספית ככל שנגרמו לו נזקים כלשהם בשל סירוב הרוכש. מכל מקום, כאן, הקונה קיבל מפתח, העביר את חפציו לדירה ואף העביר את מלוא התמורה ולכן הרוכש כלל לא סירב לקבל חזקה גם אם פורמלית לא חתם על 'טופס מסירה'.

A contractor demanded to terminate a contract with an apartment purchaser after such refused to sign a "handover form" during a handover of the apartment.

The Court dismissed the claim and held that there are no grounds for termination of the contract with the purchaser. The obligation to handover possession of the apartment is the seller's primary duty towards the purchaser. On the other hand, the purchaser's major obligation is to pay the full consideration for the apartment while its obligation to receive possession of the apartment is marginal. A purchaser's refusal to take possession, after having paid the full consideration, cannot establish grounds for termination by the contractor because this is a far-reaching relief. Here there were disagreements over deficiencies discovered in the apartment during the handover and for which the purchaser refused to sign a "handover form". At most, the contractor is entitled to file a claim in case it suffered any damage due to such refusal of the purchaser. In any case, here, the purchaser received a key, transferred his belongings to the apartment and even paid the full consideration, so the purchaser did not refuse to accept possession at all even if formally was unwilling to sign a "handover form".

Parentage, Surrogacy and Adoption Updates

צו הורות פסיקתי יינתן רטרואקטיבית למועד הלידה גם אם בשל טכני שיהי טכני הוגש באיחור

A parental order will be given retroactively to the time of birth even if due to a technicality the motion was filed only later

[תמ"ש (ת"א) 46455-02-19 א.ט.ח נ' היועץ המשפטי לממשלה, 26.09.2019, בית משפט לענייני משפחה בתל אביב - יפו, כב' השופט שמואל בר יוסף]

בני זוג ביצעו הליך פונדקאות בחו"ל ובו נולדו שני ילדים משתי פונדקאיות. הפונדקאיות חתמו בחו"ל על ויתור על כל קשר או זכות לגבי הקטנים ולאחר ביצוע בדיקת סיווג רקמות ניתנו בחו"ל פסקי דין שקבעו אבהות. כשלושה חודשים לאחר מכן פנו בני הזוג בבקשה לצו הורות פסיקתיים בישראל כדי להכיר בשניהם כאבות של הקטנים מאז לידתם.

בית המשפט נתן צו הורות פסיקתיים רטרואקטיבי למועד הלידה למרות שנוצר כך מצב שלמשך זמן קצר לקטנים היו שלושה הורים. צו הורות פסיקתי הוא צו מכונן ולא צו הצהרתי ולכן יחול ממועד נתינתו, אולם ניתן לתיתו רטרואקטיבית למועד הלידה. נקודת המוצא בצו הורות פסיקתי הוא טובת הקטין וטובת הקטין היא שהוריו יוכרו ממועד לידתו, אלא אם הזמן שחלף מהלידה ועד הבקשה לצו הורות נבע מחוסר בשלות, קשיים בקשר הזוגי או עובדות אחרות שאינן עולות בקנה אחד עם מתן צו הורות פסיקתי על משמעותו הדרמטית בחיי קטנים. כאן השיהוי היה טכני בלבד ולכן ניתן לתת צו רטרואקטיבי למועד הלידה. העובדה שבפרק הזמן הקצר עד ניתוק הקשר ההורי לפונדקאית היו לילד שלושה הורים אינה רלוונטית במקרה של פונדקאות.

Two male spouses performed surrogacy procedures abroad by which two children were born to two surrogates. The surrogates waived any contact or privilege regarding the minors and after conducting a tissue classification test, judgments were made abroad that determined paternity. About three months later a motion for parental orders were filed in Israel to recognize both spouses as fathers as of the date of birth.

The Court granted a parental order retroactively to the time of birth, even though a situation was created that for a short time the minors had three parents. A parental order is a constitutive order and not a declaratory order and therefore will apply as of the date of grant, but it may be granted retroactively to the date of birth. The pivot point for a parental order is the best interest of the child and the best interest of the child is that the parents will be recognized from the date of birth, unless the time that lapsed from birth to the filing of the motion for a parental order was due to immaturity, marital difficulties, or other facts that are inconsistent with granting a parental order with its dramatic significance for the child. Here the delay was only technical and therefore a retroactive order since the date of birth may be granted. The fact that in the short period of time until the parental bond was severed the child had three parents is irrelevant in the case of surrogacy.

תיקון דצמבר 2019 לכללי הרישום בבורסה האוסטרלית (ASX)/פול יואל סטיבנסון, עו"ד אוסטרלי*

הבורסה האוסטרלית (ASX) השלימה את הליך תיקון כללי הרישום בבורסה, לאחר שקילת התגובות לפרסום הנייה מנובמבר 2018 בנושא: "פישוט, הבהרה ושיפור שלמותם ועילותם של כללי הרישום של ה-ASX". לחברות סטארט-אפ המבקשות לבצע הנפקה קטנה יחסית בבורסה, התיקונים המהותיים, שייכנסו לתוקף החל מה-1 דצמבר, 2019, כוללים, בין היתר:

- **דיווח רבעוני מורחב:** כלל C4.7 החדש, שייכנס לתוקף כבר ברבעון הראשון של 2020, מחייב חברות סטארט-אפ המגישות כיום דוח C4 - תזרים מזומנים רבעוני תחת כלל C4.7 B, להגיש גם דוח פעילויות רבעוני שיכלול פירוט:

- האם הרבעון המדווח נכלל בתקופה הכלולה בסעיף "שימוש בכספים" בתשקיף הרישום של החברה, השוואה בין הוצאותיה בפועל מאז ההנפקה מול הערכת ההוצאות בפרק "השימוש בכספים" וכל הפרש מהותי אחר;

- אם קטגוריית הוצאות כלשהי בדוח תזרים המזומנים של החברה שונה באופן מהותי ממה שהיה צפוי לרבעון זה בדיווח של הרבעון הקודם, הסבר מדוע כך הדבר;

- תיאור והסבר על כל תשלום לצד קשור הנכלל בדוח התזרים הרבעוני;

• **מוניטין:** כלל 1.1, תנאי 20 הורחב כך שיחול גם על כל מנכ"ל או מנכ"ל מוצע לחברה וכן על דירקטורים ודירקטורים מוצעים.

• **הון חוזר:** הכללים מבהירים את דרישת ההון החוזר הנדרש למסלול ההנפקה המבוסס על נכסים על ידי הוספת הגדרה של "הון חוזר" בכלל 19.12 ותיקון "מבחן ההון החוזר" בכלל 1.3.3.

• **מנגנון CHESS:** כלל 4.11 מחייב גורמים שהנפיקו CDI (מניות צללים) לדווח לבורסה על בסיס חודשי

על כמות מניות הצללים הקיימת.

כללי רישום חדשים ומתוקנים כאלה מגדילים את הצורך ביעוץ משפטי אוסטרלי שוטף לחברות הנסחרות בבורסה האוסטרלית, גם אם אינן יושבות באוסטרליה, ואת החשיבות להפעיל באופן שוטף משרד עורכי דין אוסטרלי או משרד עורכי דין מקומי במדינה בה פועלת החברה (למשל, ישראל), שבמשרדו בישראל קיים עורך דין בעל מומחיות בשוק ההון האוסטרלי וניסיון בתחום זה שיכול לייעץ באופן כללי לגבי כללי שוק ההון האוסטרליים ובאופן ספציפי לגבי כללי הרישום החדשים.

* עו"ד (אוסטרליה בלבד) פול יואל סטיבנסון הינו עורך דין בכיר במשרד אפיק ושות' (www.afiklaw.com). פול הוא עורך דין אוסטרלי בכיר המתמחה בהנפקות בבורסה האוסטרלית (ASX). הוא היה שותף במשרד עורכי הדין האוסטרלי HWL Ebsworth במשך 13 שנים טרם עלייתו לישראל בשנת 2018. לפול ניסיון רב בהנפקות (IPO), מיזוגים הופכיים (RTO), מיזוגים ורכישות, עסקאות בינלאומיות וחוקי התאגידים האוסטרליים, כמו גם ממשל תאגידי. אין בסקירה כללית זו משום ייעוץ משפטי כלשהו ומומלץ להיוועץ בעורך דין המתמחה בתחום זה בטרם קבלת כל החלטה בנושאים המתוארים בסקירה זו. לפרטים נוספים: 03-6093609, או באמצעות הדואר האלקטרוני: afiklaw@afiklaw.com.

December 2019 New ASX Listing Rules Amendments/ Paul Yoel Stephenson, (Au) Adv.*

The ASX has finalised its amendments to the ASX Listing Rules after considering the responses to its November 2018 consultation paper: "Simplifying, clarifying and enhancing the integrity and efficiency of the ASX listing rules". For small cap "start up entities", material additions and amendments to ASX Listing Rules, which take effect from 1 December 2019, include:

- **Enhanced quarterly reporting:** The new rule 4.7C, to take effect for the quarter beginning 1 January 2020, requires start-up entities that currently lodge an Appendix 4C quarterly cash flow report with ASX under rule 4.7B to also lodge a quarterly activities report with ASX detailing:
 - if the reporting quarter is included in a period covered by a "use of funds" statement in the entity's listing prospectus, a comparison of its actual expenditure since the date of its admission against the expenditure estimated in the "use of funds" statement and any material differences;
 - if any category of expenditure in the entity's cash flow report is materially different from the estimated cash flows for the next quarter shown in its quarterly cash flow report for the preceding quarter, an explanation as to why this is so;
 - a description of, and an explanation for, any payments to an associate, or a related party, of the entity included in its quarterly cash flow report;
- **Good fame and character:** Rule 1.1, condition 20 is expanded to cover an entity's CEO or proposed CEO as well as its directors and proposed directors.
- **Working capital:** clarification of the working capital requirement for assets test listings by adding a definition of "working capital" in rule 19.12 and amending the "working capital test" in rule 1.3.3.
- **Chess Depository Instruments:** New rule 4.11 requires entities that have CDIs issued over their quoted securities to notify ASX on the number of CDIs on issue monthly.

Such new and amended Listing Rules increase the requirement for ongoing advice from an Australian legal advisor to ASX listed companies, even if they are not based in Australia, and the importance to employ on a day-to-day basis either an Australian law firm or a law firm in the jurisdiction of activity (e.g. an Israeli office), that has in its office in Israel an experienced Australian public markets lawyer that can advise as to the Australian capital markets generally and specifically as to the new and amended ASX Listing Rules.

*Solicitor (Australia Only) Paul Yoel Stephenson is a senior attorney at the law office of Afik & Co., Attorneys and Notary (www.afiklaw.com). Paul is a senior Australian lawyer specializing in Australian Securities Exchange (ASX) listings. He was a partner of Australian national law firm HWL Ebsworth for thirteen years prior to re-locating to Israel in 2018. Paul has extensive experience in initial public offerings (IPOs), reverse takeovers (RTOs), mergers and acquisitions, cross-border transactions and Australian corporate law and corporate governance compliance advice. Paul's clients include ASX listed public companies, unlisted public and private companies seeking to list on the ASX, investment banks and broking and corporate advisory firms. Nothing herein should be treated as a legal advice and all issues must be reviewed on a case-by-case basis. For additional details: +972-3-6093609 or at the e-mail: afiklaw@afiklaw.com