



**ג'וזפה פאולו "ג'ו" דימאג'יו**  
(25 נובמבר, 1914 - 8 מרץ, 1999)

**JOSEPH PAUL "JOE" DiMAGGIO**  
(NOVEMBER 25, 1914 - MARCH 8, 1999)

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

גיליון 192: 25 נובמבר, 2015  
Issue 192: November 25, 2015

אפיק נאסטי  
Afik News



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

## תוכן עניינים

אפיק ושות' מציינת את יום הולדתו של ג'וזפה פאולו "ג'ו" דימאג'יו (25 נובמבר, 1914 - 8 מרץ, 1999), משחקני הבייסבול הגדולים של כל הזמנים.

Afik & Co. marks the birthday of Joseph Paul "Joe" DiMaggio (November 25, 1914 – March 8, 1999), one of the greatest baseball players of all times.

### 1. מאמר: נוהל טיפול מזורז בקבלת היתר להעסקת מומחה זר בישראל

מאמר בנושא הליכי הוצאת היתר עבודה למומחה זר בישראל מאת עו"ד יניב פרידהוף, ממשרד אפיק ושות'

An Article by Yaniv Friedhof, Adv. of Afik & Co. on expedited procedure for a foreign expert employment permit in Israel

### 2. עדכוני תאגידים, הגבלים עסקיים וניירות ערך:

#### Corporate, Antitrust and Securities Law Updates

##### א. חוק יעוץ השקעות אינו ניתן להתניה ומנהל השקעות שהפר הוראותיו חב בהפסדי המשקיעים

מחוזי ת"א: מנהל השקעות המפר את הוראות החוק אחראי אישי להפסדי המשקיע.

The investments advise law is non-dispositive and an investments manager who broke the law will be liable for losses of investors

##### ב. אי חלוקת דיבידנד בשל הוצאות שכר סבירות לנושאי משרה אינו קיפוח מיעוט

כלכלי ת"א: גם בעל מניות של 50% רשאי להעלות טענות קיפוח; טענת קיפוח בשל תשלומים לנושאי משרה דורשת הוכחת חוסר סבירות ושמדובר בכוונה לחלוקת רווחים בצורה לא שוויונית.

Non-distribution of dividends due to expenses caused by reasonable officers' salaries is not minority oppression

### 3. עדכוני משפט מסחרי, קנין מסחרי ודיני עבודה:

#### Commercial, Intellectual Property and Labor Law Updates

##### א. הצעת מחיר שאושרה תיחשב כהסכם מחייב גם אם לא כוללת את מלוא פרטי העסקה

שלום ת"א: הצעת מחיר לא נדרשת לכלול את מלוא פרטי העסקה כדי שאישורה יהפוך להסכם מחייב.

An approved price quote will be deemed a binding agreement even if does not include all details of the transaction

##### ב. העברת לקוחות על ידי עובד למתחרה היא עוולה של גזל סוד מסחרי

אזורי ת"א: תניית אי תחרות לא תיאכף אם לעובד אין הכשרה מיוחדת לחברה; העברת לקוחות למתחרה היא עוולת גזל סוד מסחרי על ידי העובד.

Transfer of clients by an employee to a competitor is a tort of misappropriation of trade secrets

##### ג. תנית אי תחרות תיאכף רק אם מגנה על אינטרס שני הצדדים ולא נועדה רק להגבלת התחרות

אזורי ת"א: תניית אי תחרות לא תיאכף אם כל מטרתה מניעת תחרות; רשימת לקוחות עשויה להיות מידע סודי אך לא כשהתנייה.

A non-competition clause will be enforced only if protects a joint interest is not a meant only to limit competition

## Real Estate Updates

## זעקת ההגינות גוברת על 'דרישת הכתב' בעסקת מקרקעין

מחוזי חיפה: ביצוע עסקה במקרקעין מחייבת הסכם בכתב; רק במקרים יוצאי דופן וכאשר זעקת ההגינות מתקיימת ניתן להתגבר על דרישת הכתב בעסקת מקרקעין.

Extreme unfairness can trump over the writing requirement in a real estate transaction

רשימת התפוצה של משרד אפיק ושות', עורכי דין ונוטריון, מופצת אחת לשבועיים לקהל של כ 5,300 איש וכוללת פרסומים מקצועיים תמציתיים בנושאים משפטיים המעניינים את הקהילה העסקית והינם בתחומים בהם עוסק המשרד. להסרה מהתפוצה או הצטרפות יש לשלוח מייל לכתובת [newsletter@afiklaw.com](mailto:newsletter@afiklaw.com) ובכותרת לכתוב "אנא הסירו/צרפו אותי לרשימת התפוצה". ניתן להעביר עדכון זה לכל אדם ובלבד שיועבר בשלמות וללא כל שינוי. אין האמור בעדכון ייעוץ משפטי ובכל נושא מומלץ לפנות למשרדנו 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](http://www.afiklaw.com)). Regrettably, at this stage, only some of it is translated to English.

Afik News is disseminated every second week to an audience of approximately 5,300 subscribers and includes concise professional publications on legal and business Israeli related issues of interest to the business community in areas in which the Afik & Co. firm deals. For removal (or joining) the mailing list please send an email to [newsletter@afiklaw.com](mailto: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 Afik & Co. for a specific advise with any legal issue you may have. For previous Afik News publication see <http://www.afiklaw.com>.



מאמר בנושא הליך מזורז לקבלת היתר עבודה בישראל בעת העסקה של מומחה זר לתקופה קצרה בישראל.

An article on the expedited procedure for a foreign expert employment permit in Israel that may be applied in cases of employment of a foreign expert for a short period in Israel.

את המאמר בשפה האנגלית והעברית ניתן למצוא בקישור:

The article may be found in the following link:

<http://www.afiklaw.com/files/articles/a192.pdf>

המאמר הוא מאת עו"ד יניב פרידהוף, עורך דין במשרד אפיק ושות', ([www.afiklaw.com](http://www.afiklaw.com)) העוסק בין היתר במשפט המסחרי, דיני חברות והגירה.

The article is by attorney Yaniv Friedhof, of the law office of Afik & Co., Attorneys and Notary ([www.afiklaw.com](http://www.afiklaw.com)) whose main practice areas are commercial law, corporate law and immigration

## Corporate, Antitrust and Securities Law Updates

א. חוק יעוץ השקעות אינו ניתן להתניה ומנהל השקעות שהפר הוראותיו חב בהפסדי המשקיעים

The investments advise law is non-dispositive and an investments manager that breached the law will be liable for losses of investors

[תא (ת"א) 52451-01-12 פ"י שמילוביץ נ' משה לב, 11.11.2015, בית המשפט המחוזי בתל אביב - יפו, כב' השופטת ענת ברון]

אדם העביר למנהל השקעות (שפעל באמצעות חברה) כספים לשם השקעתם. למרות שהכספים ירדו לטמיון המנהל המשיך לדווח כאילו הכספים קיימים עד שהמשקיע ביקש למשוך אותם. המנהל לא החזיק ברישיון ניהול תיקים כנדרש על פי חוק הסדרת העיסוק בייעוץ השקעות, בשיווק השקעות ובניהול תיקי השקעות, תשנ"ה-1995 וגם לא קיים את הוראות החוק לגבי אופן ניהול התיק, אך טען שבהסכם ההתקשרות נרשם שהמשקיע מודע לכך ומוותר על זכויותיו.

בית המשפט קבע, כי לא ניתן להתנות על הוראות חוק ייעוץ השקעות ולכן מנהל התיקים שלא החזיק ברישיון ולא ניהל את התיק בהתאם לחוק אחראי אישית לאובדן הכספים. בנוסף, המנהל לא יוכל לטעון שהחברה אחראית ולא הוא לאור פעולות התרמית שביצע באופן אישי.

An investment manager (who operated through a company) received funds for investment. Although the money was lost the investor manager continued to report to the investor as if the funds existed until the investor requested to withdraw the funds. The manager did not hold a portfolio management license as required by the Regulation of Investment Advice and Investment Portfolio Management Law, 1995, and did not comply with the provisions of the law regarding the manner of managing the portfolio, but argued that the agreement with the investor stated that the investor is aware of this and waives its rights.

The Court held that one may not contract out of the provisions of the Investment Advice Law and therefore the portfolio manager who held no license and failed to manage the portfolio according to law is personally responsible for the loss of funds. In addition, the manager may not contend that the company is responsible and not him personally due to the fraudulent acts he committed.

**ב. אי חלוקת דיבידנד בשל הוצאות שכר סבירות לנושאי משרה אינו קיפוח מיעוט**  
**Non-distribution of dividends due to expenses caused by reasonable officers' salaries is not minority oppression**

[תא (ת"א) 22678-06-13 גדי בוך נ' רועי יוני וינר, 11.11.2015, המחלקה הכלכלית בבית המשפט המחוזי בתל אביב – יפו, כב' השופטת דניה קרת-מאיר]

במסגרת סכסוך בין בעלי מניות בחברה פרטית נטען כי בעל מניות המחזיק במחצית ממניות החברה מודר מתהליכי קבלת ההחלטות בחברה ומקופח על ידי הוצאות בלתי סבירות שנטלו נושאי המשרה בחברה על חשבון חלוקת רווחי החברה ותוך פגיעה בציפיותיו הלגיטימיות ליהנות מרווחי החברה. בית המשפט קבע, כי בחברת מעטים ציפיותיו הלגיטימיות של בעל מניות הן להיות שותף בניהול ואין מניעה להגיש תביעה להסרת קיפוח גם על ידי בעל מניות המחזיק ב-50% ממניות החברה וזאת בתנאי שיתרת המניות מוחזקת בידיו של בעל מניות בודד המחזיק בעצמו ב-50% ממניות החברה. רווחים של חברה פרטית לא גורמים לעלייה בערך המניות ולכן הימנעות מחלוקת דיבידנד שוללת את יכולתו של בעל מניות להפיק מהם תועלת. עם זאת, בהעדר הוראה בתקנון המחייבת חלוקת דיבידנד, לא מתקיים קיפוח אם הוצאות שכר נושאי המשרה לא חורג מהמקובל בשוק ואין פעולה המכוונת לחלוקת רווחים בצורה לא שוויונית. מסיבה זו נדחתה התביעה.

As part of a dispute between shareholders of a private company it was argued that a shareholder who holds half the shares of the company is excluded from the decision making process and is oppressed by taking unreasonable expenses for office holders of the Company at the expense of distribution company's profits and by harming the legitimate expectations of a shareholder to enjoy the company's profits. The Court held that in a closely held private company there is a legitimate expectations of shareholder to be involved in the management of the Company and there is no impediment to file discrimination claims by a shareholder who holds a 50% stake in the company, as long as the remaining shares are held by a single shareholder who also holds 50% of the Company. The profits of a private company does not lead to an increase in share value and thus avoiding distribution of dividend excludes the shareholder's ability to benefit from them. However, in the absence of a specific stipulation in the articles of the company which requires the distribution of dividends, there is no oppression if the salaries of office holders of the Company do not exceed the market norm and no actions are aimed at distribution of profits in an unequal manner. For this reasoning the claim was dismissed.

**3. עדכוני משפט מסחרי, זכויות יוצרים ועבודה**

**Commercial, Intellectual Property and Labor Law Updates**

**א. הצעת מחיר שאושרה תיחשב כהסכם מחייב גם אם לא כוללת את מלוא פרטי העסקה**  
**An approved price quote will be deemed a binding agreement even if does not include all details of the transaction**

[ת"א 175656-09 אינובייט בע"מ ואח' נ' לייף וייב בע"מ, 16.11.2015, בית משפט השלום בתל אביב – יפו, כבוד השופטת הבכירה רונית פינצ'וק-אלט]

חברת נגרות הוציאה הצעת מחיר ללקוח ומנהלת המשרד אצל הלקוח אישרה את ההצעה. מאוחר יותר התכחש הלקוח לעסקה וטען בין היתר שמנהלת המשרד לא היתה בעלת זכויות חתימה.

בית המשפט קבע, כי לשם חוזה מחייב נדרשים גמירות דעת ומסוימות. הצעת המחיר הוצאה לאחר פגישות עם הלקוח וכללה פירוט מספק של העבודות. העובדה שתנאי התשלום ומועדי האספקה לא פורטו בהצעת המחיר לא מונעת ממנה להשתכלל לכדי הסכם מחייב.

לבחינת קיום גמירות הדעת בודקים האם מעשיהם והתנהגותם של הצדדים גורמים לאדם סביר להסיק שהם גמרו בדעתם לכרות הסכם. במקרה זה רמת המסוימות בהצעת המחיר והעובדה שההצעה נשלחה על ידי מנהלת המשרד חזרה כשעליה רשום "מאושר" מוכיחה גמירות דעת. העדר זכויות חתימה למנהלת המשרד לא שוללים חיוב החברה מכיוון שבית המשפט מצא שבעל זכויות חתימה אישר למנהלת לחתום.

A carpentry issued a price quote to a customer and the customer's office manager approved the proposal. Later, the customer denied the deal, arguing, inter alia, that the

office manager was not an authorized signatory.

The Court held that a binding contract will be created upon existence of an intentions to be bound by contract and specificity. The price quote was issued after meetings with the customer and included enough details of the work to be done. The fact that the terms of payment and delivery dates were not specified in the quote does not prevent it from creating a binding agreement.

The existentially of intention to be bound one examines whether the actions and behavior of the parties cause a reasonable person to conclude that they felt determined to create a binding agreement. In this case the specificity of the quote and the fact that the quote was sent by the office manager back with the writing "approved" show intent to be bound. The lack of signatory rights to the office manager do not prevent binding of the company because the Court held that a signatory of the company instructed her to approve.

### **ב. העברת לקוחות על ידי עובד למתחרה היא עוולה של גזל סוד מסחרי**

**Transfer of clients by an employee to a competitor is a tort of misappropriation of trade secrets**

[סעש (ת"א) 40619-04-15 אמסלם תיירות ונופש בע"מ נ' מריה שריפוב, 08.11.2015, בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, כב' השופטת ד"ר אריאלה גילצר-כץ, נציגת ציבור (עובדים) גב' חנה קפלניקוב, נציג ציבור (מעסיקים) מר יצחק גליק]

עובדת של חברה העבירה לקוחות לחברה מתחרה ופוטר.

בית הדין קבע כי המדובר בעוולה של גזל סוד מסחרי על ידי העובדת באשר רשימת הלקוחות היא סוד מסחרי של החברה ולכן חייב את העובדת בתשלום פיצוי לחברה ללא צורך בהוכחת נזק (אך קבע הפיצוי בשיעור 20,000 ₪ מתוך 100,000 ₪ שניתן לפסוק על פי דין במקרה זה ללא הוכחת נזק). עם זאת, בית הדין קבע, כי ידע ונסיון שצברה העובדת בעת עבודתה בחברה אינם מהווים סוד מסחרי ולא הושקעו בעובדת מאמצי הכשרה מיוחדים המצדיקים תניית איסור תחרות. לכן, בית הדין קבע שתניית אי התחרות למשך 12 חודשים לאחר סיום העסקה אינה תקפה וגם לא התניה הקובעת שהפרת התחייבות אי התחרות תזכה את החברה בפיצוי מוסכם.

An employee referred customers to a competitor and was dismissed.

The Court held that it was a tort of misappropriation of trade secrets by the employee because the customer list was a trade secret of the company and therefore ordered the employee to pay compensation to the company without having to prove damage (but set the compensation at ILS20,000 out of the ILS100,000 that a Court can order under law in such a case without proof of damages). However, the Court held that the knowledge and experience gained while working is not a trade secret and the company did not invested in special training effort justifying a non-competition clause. Therefore, the Court held that the 12 months non-competition clause is invalid, as is the clause setting liquidated damages to be paid to the employer in case of breach by the employee .

### **ג. תנית אי תחרות תיאכף רק אם מגנה על אינטרס שני הצדדים ולא נועדה רק להגבלת התחרות**

**A non-competition clause will be enforced only if protects joint interest is not a meant only to limit competition**

[סעש (ת"א) 44566-08-15 אילן את גביש שרות לאוטומציה בע"מ נ' שמוליק ברי ואח', 02.11.2015, בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, כב' השופטת אסנת רובוביץ-ברכש, נציג ציבור (עובדים) גב' נילי מאיר, נציג ציבור (מעסיקים) מר גיל אלוני]

הסכם העסקה כלל איסור עבודה בתחום במשך שנה וכן שהעובד יעביר אל המעסיק כל סוד מסחרי, לרבות רשימת לקוחות, המצוי אצלו.

בית הדין לעבודה קבע, כי יש לייחס לתניה המגבילה את חופש העיסוק נפקות רק אם היא סבירה ומגנה בפועל על האינטרס של שני הצדדים, ורק מקום בו היא מגנה על אינטרס לגיטימי של מעסיק כמו סוד מסחרי, ומקום בו ניתנה תמורה מיוחדת עבור התחייבות העובד שלא להתחרות בעתיד במעסיקו הנוכחי. תניה לא יכולה להיות מיועדת למנוע תחרות עתידית, ומקום בו יוכח כי זו היתה כוונת המעסיק, התניה לא

תיאכף. כמו כן נקבע, כי רשימת לקוחות עשויה להיות סוד מסחרי הראוי להגנה רק אם יש לה ערך מוסך כגון פירוט תנאי ההתקשרות עם הלקוחות. עם זאת, בתנאי השוק הדינאמיים של העידן הנוכחי, גם ערכו של מידע בדבר תנאי התקשרות ושמות לקוחות מתיישן במהירות כך שלא יהיה ראוי להגנה כסוד מסחרי. אשר על כן ומכיוון שלא הוכח כי יש ממש בתניית אי התחרות או בסוד המסחרי של המעסיק, דחה בית המשפט את התביעה.

An employment agreement contained a prohibition in the field for a year, and that the employee will transfer to the employer any trade secrets, including customer lists he may have.

The Labor Court held that a non-compete clause need be reasonable and meant to protect the interests of both parties. A non-compete clause will be upheld only if it protects a "legitimate interest" of the employer as to the existence of any trade secret, and when the employee received a special payment for the agreement not to compete with the current employer. Protection of a legitimate interest does not mean prevention of any future competition, and shown that this was the intent of the employer, the clause will not be upheld. The Court also noted that a list of customers could be treated as a trade secret but only in a case where it has added value such as details of the terms of engagement with the customers. However, in the current dynamic market, the value of "old" information concerning the terms and conditions of engagement and customer names quickly becomes invaluable. Because in that case there was no legitimate interests to protect and the costumer list was not really a trade secret the Court dismissed the claim.

#### 4. עדכוני מקרקעין

### Real Estate Updates

#### זעקת ההגינות גוברת על 'דרישת הכתב' בעסקת מקרקעין

**Extreme unfairness can trump over the writing requirement in a real estate transaction**

[תא (חי') 4426-08-13 סבטלנה רבייב נ' ג'ורג' סרוחנב, 05.11.2015, בית המשפט המחוזי בחיפה, כב' השופטת שושנה שטמר]

בין צדדים לא נחתם הסכם בכתב למכירת דירה, אולם נחתם ייפוי כוח נוטריוני אשר נועד לפי הטענות לאפשר רישום הדירה והעברת הזכויות על שם הקונה.

בית המשפט קבע כי סעיף 8 לחוק המקרקעין הישראלי מחייב קיומו של מסמך בכתב על מנת שלעסקת מקרקעין יהיה תוקף. משמעות הסעיף היא כי ללא כתב אין עסקה. עם זאת, במקרים מסוימים עקרון תום הלב יגבר על דרישת הכתב כאשר מדובר בנסיבות יוצאות דופן.

במקרה זה מתקיימת "זעקת ההגינות", שכן הוכח שהתמורה שהוסכמה בעל פה שולמה, החזקה בנכס עברה והרוכשת עשתה בנכס שימוש בעלים לרבות השכרתו ובעיקר לרבות תשלום המשכנתא במשך שבע שנים. המוכרים פעלו במרמה, נכנסו לדירה שנים לאחר שנחתם יפוי הכוח ולאחר שקיבלו את התמורה המוסכמת וניצלו את העובדה שהדירה רשומה עדיין על שמם כדי לטעון כי שהיא שייכת להם. לכן נקבע שדרישת תום הלב תגבר על דרישת הכתב.

Parties to a real estate transaction did not sign a written agreement but only a notarized general power of attorney.

The Court held that section 8 of the Israeli Land Law requires the existence of a written document for a valid real estate transaction. The meaning of this provision is that without a written document no valid transaction exists. However, the good faith principal will trump the writing requirement in exceptional circumstances.

In this case the "cry of fairness" exists, because it was proven that the consideration orally agreed was paid, possession was transferred and the purchaser used the property as an owner including leasing it out and mainly by taking a mortgage and paying it for seven years. The sellers acted fraudulently and entered the apartment years after execution of the power of attorney and after receiving the agreed consideration and took advantage of the fact that the apartment was still registered under their names to argue that it belongs to them. Thus, the good faith requirement will trump the writing requirement



## נוהל טיפול מזורז בקבלת היתר להעסקת מומחה זר בישראל / יניב פרידהוף, עו"ד<sup>1</sup>

העסקה בישראל של עובד שאינו אזרח ישראלי ללא קבלת היתר הינה עבירה פלילית. הליך קבלת היתר עבודה בישראל עשוי להיות הליך בירוקרטי ארוך ומסורבל, הדורש ביצועו כאשר העובד המיועד טרם הגיע לישראל ובכל מקרה ניתן להשיגו בענפי תעסוקה ספציפיים, בהם ענף הבניין, החקלאות, התעשייה, המומחים, הסיעוד והמסעדות האתניות בלבד. כאשר מדובר בהעסקה של מומחה זר לתקופה קצרה ניתן במקרים מסוימים לקיים הליך מזורז.

על מנת להתמודד עם המציאות בה נדרשים עסקים בישראל להעסיק מומחים זרים קבעה רשות האוכלוסין הישראלית נוהל המאפשר העסקת מומחים, כאשר מומחה הוגדר בנוהל כאדם בעל מומחיות ברמה גבוהה או ידע חיוני וייחודי אשר אינם בנמצא בישראל. על המומחה לקבל "שכר מומחים" - כלומר, שכר גבוה מהשכר הרגיל המשתלם בעד אותו השירות בישראל. הנוהל מתייחס גם למנהלים בכירים, בכירים בחברות תעופה וספנות, מרצים, חוקרים, רופאים בכירים ואמנים. עם זאת גם נוהל זה טומן בחובו הליך בירוקרטי ארוך ומורכב, אשר דורש היערכות חודשים רבים לפני הגעת המומחה ובחלק מהמקרים מייתר את הצורך בהגעת המומחה.

כאשר מדובר במומחים הנדרשים לעבוד בישראל לתקופה קצרה והמדובר במומחה בעל נתינות של מדינה אשר אזרחיה פטורים מויזת כניסה לישראל ניתן לעתים לקבל היתר עבודה בישראל בנוהל מקוצר. הנוהל ניתן להפעלה רק כשמדובר במומחה המוזמן לביצוע משימה מוגדרת בתחום מומחיותו ולתקופה שלא תעלה על 45 ימים בשנה קאלנדרית. גם הפעם את הטיפול בהיתר ההעסקה יש לבצע טרם הגעתו של הנתין הזר לישראל ועם כניסתו של הנתין הזר לישראל תחת רישיון אחר לא ניתן יהיה "להמיר" את אשרת השהייה שלו במתן רישיון עבודה בהליך המזורז.

בקשה בהליך המזורז שאושרה מאפשרת למומחה לשהות ולעבוד בישראל לצורך ביצוע העבודה אשר לשמה הוזמן עבור בעל ההיתר בלבד ובמשך התקופה שהוגדרה לו ואשר לא תעלה על 45 ימים בשנה קאלנדרית. בניגוד להיתרי שהיה או היתרי עבודה אחרים, לא ניתן להאריך רישיון שהתקבל בהליך מזורז מעבר לתקופת 45 הימים ומומחה לא יכול לעבור לעבודה בתחום אחר או אצל מעסיק אחר.

כך, ככל שקיימת כוונה להעסיק מומחה לא ישראלי לצורך פרויקט מסוים כדאי לבדוק האם ניתן "לעקוף" את הנוהל הרגיל והמסורבל של העסקת מומחה בישראל באמצעות הפעלת ההליך המזורז. עם זאת, הואיל ולא ניתן לתקן בדיעבד היתר שהתקבל חשוב יותר מתמיד להסתייע בעורך דין הבקיא בתחום החל מהשלבים הראשונים של בקשת ההיתר.

---

<sup>1</sup> עו"ד יניב פרידהוף הינו עורך דין במשרד אפיק ושות', העוסק בין היתר במשפט המסחרי, דיני חברות והגירה. אין בסקירה כללית זו משום ייעוץ משפטי כלשהו ומומלץ להיוועץ בעורך דין המתמחה בתחום זה בטרם קבלת כל החלטה בנושאים המתוארים בסקירה זו.

## Expedited procedure for a foreign expert employment permit in Israel / Yaniv Friedhof, Adv.<sup>2</sup>

The employment in Israel of a non-Israeli without first obtaining a permit is a criminal offense. The procedure for obtaining a work permit in Israel is a long and cumbersome bureaucratic process, required to be made prior to the employee arriving in Israel and in any case may be obtained only in enumerated employment sectors, including construction, agriculture, industry, experts, nursing and ethnic restaurants. When it comes to employment of a foreign expert for a short period one may, in certain cases, use an expedited procedure.

In order to deal with the reality of Israeli businesses required to employ foreign experts the Israeli Population Authority established a procedure allowing the employment of experts. An "expert" is defined in the procedure as a person with a high level of expertise or knowledge that is essential and unique and does not exist in Israel. The expert need be paid an "experts salary" - that is, consideration higher than the ordinary consideration paid for the same service in Israel. The procedure also applies to senior executives, top managers in aviation and shipping corporations, professors, researchers, senior doctors and artists. However, this procedure is bureaucratic, long and complicated, requiring preparations months before the arrival of the expert and in some cases obviating the need for the arrival of the expert.

When it comes to experts that are required to work in Israel for a short period and are of a nationality of a country whose citizens are exempt from the visa requirement upon entry into Israel it is often possible to obtain an experts work permit by an expedited procedure. The procedure can be applied only when the expert is invited to Israel in order to carry out a specific task in the field of expertise and for up to 45 days a calendar year. Here too the employment permit procedure must be performed prior to the arrival of the expert to Israel and the entry into Israel under another visa prevents the "converting" of such other visa to an expert work permit under the expedited procedure.

A request under the expedited procedure enables the expert to stay and work in Israel in order to perform the work for which the expert was commissioned and only for a specified period which may not exceed 45 days in any calendar year. Unlike other entry permits or work permits an expedited expert's work permit can not be extended beyond the period of 45 days and an expert can not work in another field of business or with another employer.

Thus, if one wishes to commission a non-Israeli expert for the purpose of a particular project one should examine whether the normal and lengthy procedure may be "bypassed" by applying the expedited procedure. However, because the permit can not be later corrected it is more important than ever to be assisted by a lawyer who is knowledgeable in the area and to receive such assistance from the early stages of the application for the permit.

---

<sup>2</sup> Advocate Yaniv Friedhof is an attorney at the law office of Afik & Co., Attorneys and Notary ([www.afiklaw.com](http://www.afiklaw.com)) whose main practice areas are commercial law, corporate law and immigration. 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](mailto:afiklaw@afiklaw.com)