

פרופ' עדה יונת (22 יוני, 1939)

Prof. Ada E. Yonath (22 June, 1939)



אפיק נשות
Afik News

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

גיליון 207: 22 יוני, 2016
Issue 207: June 22, 2016

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 Hahashmonaim St., POB 20144, Tel Aviv 6120101, Israel, Telephone: +972-3-609.3.609

תוכן עניינים

אפיק ושות' מציינת את יום הולדתה של פרופ' עדה יונת (22 יוני, 1939), ביוכימאית ישראלית וכלת פרס נובל לכימיה לשנת 2009 בגין פענוח המבנה המרחבי של הריבוזום על ידי קריסטלוגרפיה באמצעות קרני רנטגן
Afik & Co. marks the birthday of Prof. Ada E. Yonath (22 June, 1939), Israeli Biochemist and Nobel Prize in Chemistry Laureate of 2009 for her studies on the structure and function of the ribosome using X-ray crystallographic

1. מאמר: קריאת הודעות דואר אלקטרוני אישיות של עובד על ידי מעסיק

Article: Reading Private E-Mail Messages of an Employee by the Employer

מאמר בנושא היקף הגנת הפרטיות של העובד במקום העבודה מאת עו"ד שירה זקן פורת, ממשרד אפיק ושות'

An article by Shira Zaken Porat, Adv. on the issue of the scope of privacy protection at workplace in cases where the employer is randomly exposed to a worker's personal e-mail.

2. עדכוני תאגידים, הגבלים עסקיים וניירות ערך

Corporate, Antitrust and Securities Law Updates

א. ניתן לרשום תקנות חברה ישראלית באנגלית

תיקון חקיקה: ניתן לרשום חברה חדשה עם תקנון באנגלית וניתן לתקן תקנון חברה לתקנון באנגלית

One can register an Israeli company articles of association in English

ב. על הטוען לקיום שותפות להוכיחה באמצעות ראיות חיצוניות

שלום ת"א: כדי להוכיח קיומה של שותפות על הצד הטוען לתמוך טענתו בראיות חיצוניות אובייקטיביות כהסכם כתוב, חשבון בנק משותף, השתתפות ברווחים והפסדים או הצגה של הצדדים כשותפים.

One who claims existence of a partnership need show it by extrinsic evidence

ג. כשהסכם השקעה לא מפרט מטרת הכספים אין חובה להשתמש בהם בחברה

שלום ראשל"צ: הסכם השקעה המנוסח כמכר מניות לא מחייב שהכספים ישמשו לחברה והמוכר יכול להשתמש בהם למטרות אחרות.

If an investment agreement is silent as to the use of funds they can be used for any purpose

3. עדכוני משפט מסחרי, קנין רוחני ודיני עבודה Commercial, Intellectual Property and Labor Law Updates

א. כדי לבחון האם התקיימו פיטורים יש לבדוק כיצד הצדדים ראו זאת בזמן אמת

עבודה ת"א: התנהלות צדדים לאחר אקט סיום ההעסקה מצביעה על האופן בו ראו אותו ויכולה ללמד אם מדובר בפיטורים או התפטרות.
To check whether an act of dismissal of an employee existed one need check how the parties saw the act at the time

ב. סעיף בוררות כללי בהסכם יחול בין הצדדים גם אם ההסכם פקע

העליון: גם אם מדובר בהסכם שיש לו תוקף תניית הבוררות הכללית בו תחול גם לאחר פקיעתו.

A general arbitration clause in a contract will apply even if the agreement expired

4. עדכוני מקרקעין:

Real Estate Updates

סירוב לחתום על הסכם שכירות יכול להיחשב כעילה לפינוי מהמושכר

שלום י-ם: זכרון דברים יכול להיחשב כהסכם מחייב; הפרת תנאי הקובע כי השוכר יחתום על הסכם שכירות הינה הפרה מהותית המצדיקה ביטול ההסכם ופינוי השוכר מהדירה.

Refusal to sign the lease agreement can be grounds for vacating the property.

רשימת התפוצה של משרד אפיק ושות', עורכי דין ונוטריון, מופצת אחת לשבועיים לקהל של כ 5,800 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 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).

Afik News is disseminated every second week to an audience of approximately 5,800 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 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 advice with any legal issue you may have.

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

Article: Reading Private E-Mail Messages of an Employee by the Employer

מאמר בנושא היקף הגנת הפרטיות במקום העבודה במקרים בהם מעסיק נחשף באופן מקרי להודעות דואר אלקטרוני אישיות של העובד.

An article about the scope of privacy protection at workplace in cases where the employer is randomly exposed to a worker's personal e-mail.

את המאמר בשפה האנגלית והעברית ניתן למצוא בקישור:

The article may be found in the following link:

<http://www.afiklaw.com/files/articles/a207.pdf>

המאמר הוא מאת עו"ד שירה זקן פורת, עורכת דין במשרד אפיק ושות', (www.afiklaw.com) העוסקת בעיקר בתחום העסקאות הבינלאומיות, מיזוגים ורכישות, תאגידים, דיני עבודה וליטיגציה מסחרית.

The article by attorney Shira Zaken Porat, Adv. of the law office of Afik & Co., Attorneys and Notary (www.afiklaw.com) whose main practice areas are international transactions, mergers and acquisitions, corporate law, labor law and litigation.

Corporate, Antitrust and Securities Law Updates

א. ניתן לרשום תקנות חברה ישראלית באנגלית

One can register an Israeli company articles of association in English

[תקנות החברות (דיווח, פרטי רישום וטפסים), תש"ס-1999, ק"ת תשע"ו מס' 7647 מיום 17.4.2016 עמ' 1038 – תק' תשע"ו-2016]

בשל החלטה של רשם החברות הישראלי מלפני מספר שנים כי לא יקבל תקנונים של חברות ישראליות באנגלית, שרת המשפטים תיקנה לאחרונה את תקנות החברות כדי לתקן איזולת זו, כך שהחל מיום 17 מאי, 2016, ניתן לרשום חברה בישראל עם תקנון באנגלית וניתן להחליף תקנון של חברה ישראלית לתקנון באנגלית.

Due to a decision of the Israeli Companies Registrar from a few years ago that it will not accept articles of association of Israeli companies in English, the Minister of Justice has recently updated the Companies Regulations to fix this folly so that as of May 17, 2016, one may register an Israeli company with articles of association in English and one may amend the articles of association of a company to articles of association in English.

ב. על הטוען לקיום שותפות להוכיחה באמצעות ראיות חיצוניות

One who claims existence of a partnership need show it by extrinsic evidence

[תא (ת"א) 19260-03-14 מרים ברבי נ' מאיר בוכבינדר ואח', 19.05.2016, בית משפט השלום בתל אביב - יפו, כב' השופטת רחל ערקובי]

במסגרת הסכמות שאינן כתובות בין הצדדים העביר צד אחד סכום כסף לצד שני. הצד השני סירב להחזיר הסכום בטענה כי הסכום הועבר לשותפות שהוקמה על ידי הצדדים והשותפות הפסידה את הכסף.

בית המשפט קבע כי שותפות הינה חבר בני אדם שהתקשרו בקשרי שותפות ואשר מנהלים עסק לשם הפקת רווחים. הנטל להוכחת קיומה של השותפות מוטל על מי שטוען כי היתה זו שותפות. כדי להוכיח זאת, מעבר לאמירה כללית, יהיה על הטוען להציג ראיות חיצוניות כמו הסכם כתוב או מסמך אחר אשר יעיד על שותפות, אסמכתא על העברת כספים או על חשבון משותף של השותפות ופעולות של השתתפות ברווחים ובהפסדים, הוכחה לניהול משותף של השותפות העסקית או הצגה כלפי חוץ של הצדדים כשותפים. מעת שלא ניתן לעשות כן, נדחתה הטענה כי המדובר בשותפות, ובית המשפט הורה על השבת הכספים.

As part of an unwritten agreement between the parties one party transferred funds to the other. The other party refused to repay the funds arguing that it was transferred to a partnership established by the parties and the partnership lost the funds.

The court held that partnership is an association of people that partnered in order to run a business for profit. The burden of proof to show the existence of a partnership is on the party arguing that it exists. In order to prove that this was a partnership, beyond a general statement, the party who claims so need bring extrinsic evidence such as a written agreement or other document evidencing a partnership, a reference to the transfer of funds or of a bank account of the partnership and showing that the partners shared profits and losses, show of joint management of a business or the representation to other of the parties as partners. Because the party could not prove the existence of a partnership, the Court ordered repayment of the funds.

ג. כשהסכם ההשקעה לא מפרט מטרת הכספים אין חובה להשתמש בהם בחברה

If an investment agreement is silent as to the use of funds they can be used for any purpose

[תא (ראשל"צ) 59689-01-14 מיטל בר זוהר נ' אברהם גמבש, בית משפט השלום בראשון לציון, 23.05.2016, כב' השופט רפי ארניה]

משקיעים רכשו מניות בבית ספר לאימון עסקי. היזמים לא קידמו את בית הספר, הכספים שהוכנסו לא שימשו להפעלת בית הספר והיזמים אף הסיתו עבודה לבית ספר אחר שלהם.

בית המשפט קבע, כי הסכמי ההתקשרות בין הצדדים לא נוסחו כהסכמי השקעה אלא הסכמי מכר, על פיהם מכרו היזמים למשקיעים 2.5% מהפעילות והזכות לרווחים של בית הספר. לאור האמור, היזמים לא היו חייבים להוציא את הכספים ששילמו להם המשקיעים דווקא לצורכי המיזם, והיו רשאים להשתמש בכספים אלה כאוות נפשם. עם זאת, מכיוון שהיזמים לא פעלו באופן אקטיבי להפעלת בית הספר ואף הסיטו עבודה לבית ספר אחר שלהם קבע בית המשפט כי עליהם להשיב חלקית את רוב סכומי ההשקעה.

Investors purchased shares in a business coaching school. The investors claimed that the entrepreneurs did not promote the school, the funds paid were not used for the school and they even diverted work to another school owned by them.

The Court held that the contract was not drafted as investment agreement but rather as a share purchase agreement under which the entrepreneurs sold the investors 2.5% of the activity and right to profit of the school. Thus, the entrepreneurs were not obligated to expend the funds for the promotion of the enterprise and were allowed to expend them as they wished. However, because the entrepreneurs did not actively act to promote the school and even diverted work to another school ran by them the Court held that they are to reimburse most of the investment amount.

א. כדי לבחון האם התקיימו פיטורים יש לבדוק כיצד הצדדים ראו זאת בזמן אמת

To check whether an act of dismissal of an employee existed one need check how the parties saw the act at the time

[סע (ת"א) 24940-01-11 גדעון גולדפינגר נ' קונספט שיווק מוצרי אופנה (1995) בע"מ, בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו, 29.05.2016, כב' השופטת חנה טרכטינגוט, נציגת ציבור (עובדים) גב' חנה קפלניקוב, נציג ציבור (מעסיקים) מר גיל אלוני]

יזם של חברה כיהן כמנכ"ל וכדירקטור בה. בהסכם השקעה בחברה הוסכמו גם תנאי המשך העסקת היזם אך היחסים בין הצדדים התערערו והיזם פוטר ברגע של כעס על ידי אדם שכלל לא היה מוסמך לפטרו. לאחר כחודשיים וחצי הדירקטוריון ביקש מהיזם לחזור לעבודה והוא סירב ותבע פיצויי פיטורים. בית הדין לעבודה קבע, כי על מנת לקבוע האם לפנינו סיום יחסי עבודה בדרך של פיטורים או התפטרות, יש לבחון האם הצד הפועל לסיום היחסים אמנם התכוון לסיים את הקשר ונתן ביטוי וודאי, שאיננו משתמע לשתי פנים, בדבר כוונתו לצד השני. במקרה זה לא ברור אם אקט הפיטורים היה חד משמעי, אולם מכיוון שבמשך כחודשיים וחצי לא הורשה היזם לשוב למשרדי החברה או ליצור קשר עם מי מהעובדים, הרי שיש לפרש את מכלול הנסיבות כפיטורים המזכים בפיצויי פיטורים.

An entrepreneur also served as CEO and a director in the company. In an investment agreement the parties also agreed on the continuing of employment of the entrepreneur but later the relationship deteriorated and the entrepreneur was dismissed at a moment of anger by a person who in fact was not empowered to dismiss him. When the board of directors requested the entrepreneur to come back to work after two and a half months he refused and sued for severance pay.

The Labor Court held that in order to check whether the termination was by the employer or the employee one need check whether the party who acted to terminate the relationship meant to end it and showed certainty as to such intention to the other party. In this case it is unclear whether the act was certain but because for two and a half months the entrepreneur was not allowed to come back to the office or be in contact with any of the employees, the circumstances should be construed as dismissal entitling to severance pay.

ב. סעיף בוררות כללי בהסכם יחול בין הצדדים גם אם ההסכם פקע

A general arbitration clause in a contract will apply even if the agreement expired

[רע"א 2979/16 Magic Software Enterprises Ltd נ' פאירפליי בע"מ, בית המשפט העליון, 16.06.2016, כב' השופט יורם דנציגר]

במסגרת מיזם משותף חתמו הצדדים על הסכם סודיות שכלל תניית בוררות. הסכם הסודיות גם כלל סעיף שקבע שתוקף המצגים והתחייבויות בו 4 שנים. לאחר חלוף השנים תבע אחד הצדדים את השני בבוררות והשני טען כי ההסכם וסעיף הבוררות שבו כבר פקע. בית המשפט קבע, כי פקיעת חוזה בין הצדדים לאו דווקא מפקיעה את תניית הבוררות שנכללה באותו חוזה, שתכליתה להסדיר את היחסים המשפטיים בין הצדדים במקרה בו הסתיים החוזה. לכן סעיף הבוררות בין הצדדים חל למרות פקיעת ההסכם.

In a joint ventures the parties signed a confidentiality agreement that included an arbitration clause. The confidentiality agreement also included a provision that limited the survival of the representations, warranties and covenants therein to 4 years. After the expiration of the years one of the parties sued the other in arbitration but the other argued that the agreement and the arbitration clause in it expired.

The Court held that expiration of the agreement does not necessarily causes the arbitration clause to expire as its purpose is to set the legal relationship between the parties in case the contract expires. Thus, the arbitration clause governs despite the expiration of the contract.

סירוב לחתום על הסכם שכירות יכול להיחשב כעילה לפינוי מהמושכר

Refusal to sign the lease agreement can be grounds for vacating the property

[תאח (י-ם) 45288-02-16 ט"ו ילינק נ' עופר זיקרי, בית משפט השלום בירושלים, 23.05.2016, כב' השופטת קרן אזולאי]

בעל דירה ושוכר ניהלו משא ומתן קצר אשר בסופו חתמו על זכרון דברים ובו נקבעו העקרונות הכלליים לשכירות. החזקה נמסרה אך אז סירב השוכר לחתום על הסכם השכירות הסופי והעלה דרישות חדשות. בית המשפט קבע, כי זיכרון הדברים עשוי להיחשב כהסכם בעל תוקף מחייב כאשר הוא מעיד על רצונם של הצדדים להתקשר בחוזה מחייב וכאשר הוא כולל פרטים חיוניים ומהותיים לעסקה. כאן נכרת הסכם מחייב שתנאי עיקרי היה חתימה על הסכם השכירות. השוכר הפר באופן יסודי את זכרון הדברים כשסירב לחתום על הסכם שכירות סטנדרטי ולכן בית המשפט הורה על פינוי השוכר מהדירה.

An apartment owner and a lessee negotiated briefly and then signed a memorandum of understanding which included the general principles of the lease. The lessee took possession but then refused to sign the detailed lease agreement and brought up new demands.

The Court held that a memorandum of understanding may be considered legally binding when it indicates that the parties meant to form a binding contract and it includes essential and substantial information of the transaction. In this case a binding agreement was entered into and a main condition thereto was signing a lease agreement. The lessee materially breached the memorandum of understanding by refusing to sign a standard lease agreement and therefore the Court ordered the evacuation of the lessee from the apartment.

קריאת הודעות דוא"ל אישיות של עובד על ידי מעסיק / עו"ד שירה זקן פורת*

עובד פותח את תיבת הדואר האלקטרוני הפרטית שלו במחשב במקום העבודה אבל שוכח להתנתק ממנה. לאחר שהעובד עוזב את מקום העבודה, המעסיק רוצה להעביר את המחשב לעובד אחר ומוצא, במקרה, את תיבת הדואר האלקטרוני הפרטית פתוחה ובה הודעה פתוחה שממנה הוא למד כי העובד הונה אותו במסגרת עבודתו. האם רשאי המעסיק להעתיק את ההודעה ?

בפרשה שנידונה בשנת 2011 (עניין איסקוב) בית הדין הארצי לעבודה הבחין בין תיבת דואר אלקטרוני שסופקה לעובד במסגרת עבודה לבין תיבת דואר אלקטרוני אישית-פרטית של עובד. בית הדין קבע, כי בכל הנוגע לתיבה של מקום העבודה יש למעסיק אפשרות מצומצמת לנטר הודעות המצויות בה בכפוף לעקרון שקיפות ומידתיות, כאשר אם במסגרת התיבה מופיעים גם תכנים אישיים, תותר כניסה לתכנים אלה אך זאת בניסיון יוצאות דופן כגון מעשה אסור מצד העובד ובלבד שהעובד נתן הסכמה מפורשת לניטור תכנים אישיים אלה. יובהר, כי הסכמה כללית למדיניות ניטור במקום עבודה אינה מספיקה כדי להתיר למעסיק להיכנס לתכנים אישיים אלא נדרשת הסכמה ספציפית לניטור תיבת הדואר האלקטרוני המעורבת של העובד, כאמור. למותר לציין, כי למעסיק אין אפשרות לנטר תיבת דואר אלקטרוני מהסוג השני, שהבעלות בה הינה בלעדית לעובד. ללא קשר למשמעויות האחרות של הפרת זכות העובד לפרטיות, אם המעסיק גילה בדרך זו ראיות הן לא יהיו קבילות בבית המשפט.

להבדיל ממעסיק שמבצע מעקב יזום כלפי עובדיו קיים מעסיק שנחשף באופן מקרי להודעות דואר אלקטרוני אישיות פתוחות. מה הדין לגבי הודעות אלה?

בפסק דין שניתן במאי, 2016, בבית המשפט העליון נקבע, כי במקרה של חשיפה מקרית ופאסיבית להודעת דואר אלקטרוני אישית, להבדיל מחשיפה יזומה מבלי לקבל אישור מראש של בית משפט (ובית המשפט לא דן במקרה כזה), אין הצדקה לדרוש מהמעסיק לפנות לבית המשפט כדי לקבל צו שיפוטי והמעסיק רשאי להשתמש בהודעה אליה נחשף כדי להגן על אינטרסים לגיטימיים שלו. הודעות דואר אלקטרוני אישיות אליהן נחשף מעסיק באופן מקרי ומעוררות רק חשד מעורפל לפגיעה בעניין המעסיק עשויות שלא להיות קבילות כראיה בבית המשפט.

לאור פסיקת בית המשפט העליון קיימת חשיבות בהוכחה האם מעסיק אכן נחשף באופן מקרי ופאסיבי להודעות דואר אלקטרוני בתיבת דואר אלקטרוני אישית של עובד או שמא המדובר בחיטוט יזום בהודעות. עוד, קיימת חשיבות האם תוכן ההודעות הינו חד משמעי המתיר למעסיק לעשות שימוש בהודעות לצורך הגשתן כראיות קבילות בבית המשפט לשם הגנה על עניין אישי וכשר שלו. בכל מקרה בו קיים ספק במצבים מסוג זה מומלץ להתייעץ עם עורכי דין המתמחים בתחום.

* עו"ד שירה זקן פורת הינה עורכת דין במשרד אפיק ושות' (www.afiklaw.com) ועוסקת בעיקר בתחום העסקאות הבינלאומיות, מיזוגים ורכישות, תאגידים, דיני עבודה וליטיגציה מסחרית. אין בסקירה כללית זו משום ייעוץ משפטי כלשהו ומומלץ להיוועץ בעורך דין המתמחה בתחום זה בטרם קבלת כל החלטה בנושאים המתוארים בסקירה זו.

Reading Private E-Mail Messages of an Employee by the Employer/Shira Zaken Porat, Adv. *

An employee accesses his private e-mail on a computer at work and neglects to disconnect from it. After the employee leaves the workplace, the employer wants to transfer the computer to another employee and finds, by chance, the open private e-mail box with an open message from which the employer learns that the employee defrauded the employer. Is the employer entitled to copy and use the message?

In the Isakov case heard at the Israeli National Labor Court in 2011 the Court differentiated between an e-mail account provided to the employee as part of the employment and a personal e-mail account. The Court held that in the work e-mail the employer has limited monitoring rights subject to the principles of transparency and proportionality. If the e-mail account also contains personal contents, the employer may monitor it in exceptional circumstances, provided that the employee has given express consent to the monitoring. Note that a general consent for workplace monitoring policy is not sufficient to allow the employer to monitor personal content unless a specific agreement was given by the employee. Needless to say, that an employer cannot monitor private e-mail account which is in the exclusive ownership of the employee. Regardless of the other meanings of the violation of an employee's right to privacy, if the employer discovered evidence as a result of the infringement of the privacy rights of the employee, such evidence may not be admissible in a Court of Law.

As opposed to a proactive monitoring carried out by the employer on the employees, in case of an employer accidentally exposed to an open private e-mail message the rule might differ. In a judgment given in May, 2016, the Israeli Supreme Court determined that in the event of an accidental and passive exposure of a private e-mail message, as opposed to an intentional monitoring without the prior approval of the Court (the Court did not discuss such a case), there is no justification to require the employer to receive a judicial order and the employer may use such an e-mail message to protect the employer's legitimate interests. Accidental exposure to an email message, which can provoke only a vague suspicion of an infringement of a legitimate interest of the employer (as opposed to a message that clearly shows that) is not enough to establish a protection under the law and these messages will not be admissible as evidence in Court.

In light of the Supreme Court ruling it is important to establish that the employer was indeed passively and accidentally exposed to the private e-mail message and that the content of such message clearly invokes the rights of the employer. In any case of a doubt in such situations it is important to consult with an attorney specializing in the field.

*Advocate Shira Porat Zaken is an attorney at the law office of Afik & Co., Attorneys and Notary (www.afiklaw.com) whose main practice areas are international transactions, mergers and acquisitions, corporate law, labor law and litigation. 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