



ג'סי אוונס (12 ספטמבר, 1913 - 31 מרץ, 1980)  
JESSE OWENS (SEPTEMBER 12, 1913 - MARCH 31, 1980)

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

גיליון 210: 3 אוגוסט, 2016  
Issue 210: August 3, 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

3 אוגוסט, 1913 – בתקופה חשוכה ניצחון הספורט על הגזענות - ג'סי אוונס (12 ספטמבר, 1913 – 31 מרץ, 1980) לא יכול לשבת בארצות הברית באותו אוטובוס כספורטאים הלבנים, אבל זוכה בשם המדינה במדליית זהב ראשונה מתוך ארבע באולימפיאדת מינכן המתקיימת בגרמניה הנאצית

August 3, 1913 – In dark time sport triumphs over racism - Jesse Owens (September 12, 1913 - March 31, 1980) cannot sit in the same bus in the United States of America as the white sportsmen, but represents the country and wins a first of four gold medals in the Nazi Germany Munich Olympic Games

### 1. מאמר: מעמדה של תניית אי תחרות גורפת לאחר סיום עבודה

#### Article: The enforceability of an excessive employee non-compete clause

מאמר בנושא הסכמי העסקה הכוללים תניית אי תחרות והיכולת לאכיפתם מאת עו"ד שירה זקן פורת, ממשרד אפיק ושות'  
An article by Shira Zaken Porat, Adv. on the issue of employment agreements that include a non-competition clause and the ability to enforce such.

### 2. מאמר: האם אתה מוטה?

#### Article: Are you biased?

מאמר בנושא שינויים בהרגלי הצריכה של אזרחי העולם, מאת מר ריצ'רד גסו מתכנן פיננסי מוסמך בישראל מחברת The Service תכנון פיננסי (א.פ.פי) בע"מ ורו"ח מוסמך (CPA) (ארה"ב)  
An article by Mr. Richard Gussow, is a CPA and a Certified Financial Planner (CFP) in Israel of "The Service" Financial Planning (F.P.) Ltd. on the issue of biased and judgmental decisions in the area of investment.

### 3. עדכוני תאגידים, הגבלים עסקיים וניירות ערך

#### Corporate, Antitrust and Securities Law Updates

#### א. תיאום בין חברות מתחרות של הצעות במכרז הוא עבירה גם של המנהלים

מחזיז-ים: תיאום בין מתחרים במכרז הוא עבירה של הסדר כובל והאחריות היא גם על החברות וגם על מנהלי החברות באופן אישי.

Coordination between competing companies of tender offers in also a crime of the managers

#### ב. החלטה שגויה של נושאי משרה אינה מספיקה להטלת אחריות אישית עליהם

עליון: לנושאי משרה שיקול דעת רחב בקבלת החלטות. ככל שאלה נועצו במומחים בטרם קבלת החלטה ושיקולו שיקולים ענייניים, וגם אם קיבלו החלטה שגויה בסופו של דבר, בית המשפט יטה שלא להטיל אחריות אישית.

Wrong decision of company officers does not by itself create personal liability

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

### א. לעתים תחול תניית "גב אל גב" גם במקום בו אין הסכם המעגנה

שלום ת"א: בעסקאות מזמין-קבלן- קבלן משנה מקובל עיקרון "גב לגב" לפיו ישנה קורלציה בין תשלומים שמשלם מזמין לבין הקבלן הראשי ובין תשלומים שמשלם הקבלן הראשי לקבלן המשנה

"Back to Back" clause might be applied even when there is no agreement to set it

### ב. הסכם העסקה אינו חזות הכל ו"עובד" שקיבל כסף בלי שעבד יחויב להשיבו

עבודה ב"ש: הסכם העסקה שבפועל שימש למשיכה שלא כדין של כספי השקעה מהחברה הינו פיקציה וה"עובד" יחויב להשיב הסכומים.

Employment agreement is not by itself creating work relationship and an "employee" who received funds without working will repay them

## 5. עדכוני מקרקעין:

### Real Estate Updates

### שוכר עשוי להיות מחויב בהסכם השכירות גם אם לא קיבל רישיון עסק לנכס

שלום אשדוד: שוכר שידע על נסיבות של חריגות בניה טרם חתימת הסכם השכירות יחויב בהסכם גם אם בסופו של יום העיריה מסרבת לחדש את רישיון העסק שלו בשל חריגות הבניה.

A lessee may be obligated by a lease even if unable to obtain a business permit

---

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](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)).

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](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 advice with any legal issue you may have.

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

**Article: The enforceability of an excessive employee non-compete clause**

מאמר העוסק בהסכמי העסקה הכוללים תניית אי תחרות גורפת והיכולת לאכיפתם לאחר סיום העסקת העובד.

An article about employment agreements that include a non-competition clause and the ability to enforce such after the termination of employment.

את המאמר בשפה האנגלית והעברית ניתן למצוא בקישור:

The article may be found in the following link:

<http://www.afiklaw.com/files/articles/a210.pdf>

המאמר הוא מאת עו"ד, שותף מנהל במשרד אפיק ושות', ([www.afiklaw.com](http://www.afiklaw.com)) המתמקד בדיני חברות, דיני מקרקעין, עסקאות בינלאומיות ופיננסיות, לרבות עסקאות מיזוג ורכישה, ומימון ואף מרצה בתחום במסגרת תואר מנהל עסקים Executive MBA באוניברסיטה העברית בירושלים.

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

**Article: Are you biased?**

מאמר בנושא הטיות וקבלת החלטות שיפוטיות בתחום ההשקעות.

An article about biased and judgmental decisions in the area of investment.

את המאמר בשפה האנגלית והעברית ניתן למצוא בקישור:

The article may be found in the following link:

<http://www.afiklaw.com/files/articles/ts210.pdf>

המאמר הינו מאת מר ריצ'רד גסו, מתכנן פיננסי מוסמך ורו"ח (ארה"ב) בחברת The Service תכנון פיננסי (אף. פי) בע"מ ([www.theservice.co.il](http://www.theservice.co.il)). בעבר ריצ'רד היה סמנכ"ל ב-Deutsche Bank וראש צוות המחקר באקסלנס נשואה.

חברת The Service מתמחה בתכנון פיננסי, ניהול עושר והעברת עושר בין דורית של משפחות אמידות בישראל. החברה מלווה משפחות אמידות להגשמה ומימוש של הרצונות והיעדים שלהן, באמצעות הנכסים שצברו עד כה וכן הנכסים שיצברו בעתיד. החברה מסייעת ללקוחותיה להשיג שליטה ובטחון בעתידם באמצעות מיקוד ב-4 יסודות בסיסיים: הכנסות, הוצאות, נכסים והתחייבויות, והשוואתם אל מול המטרות והיעדים של אותם לקוחות.

The author is Mr. Richard Gussow a Certified Financial Planner and a CPA (US) at The Service Financial Planning (F.P.) Ltd ([www.theservice.co.il](http://www.theservice.co.il)). Previously, Mr. Gussow was a Vice President at Deutsche Bank and the Head of Research at Excellence Nessuah.

The Service's areas of expertise are financial planning, wealth management and intergenerational wealth transfer. The Service works with affluent families in fulfilling their goals through the assets they have accumulated and will accumulate. It involves a continuous process of planning, executing & managing four basic items: Income, expenses, assets and liabilities, comparing them to the client's goals and objectives.

**א. תיאום בין חברות מתחרות של הצעות במכרז הוא עבירה גם של המנהלים****Coordination between competing companies of tender offers in also a crime of the managers**

[תפ (י-ם) 34268-03-12 מדינת ישראל נ' יוסף זיידמן, בית המשפט המחוזי ירושלים, 14.07.2016, כב' השופטת רבקה פרידמן-פלדמן]

נציגי שתי חברות מתחרות במכרז ארצי למתן שירותים בשני אזורים שונים נפגשו טרם הגשת ההצעות למכרז ולאחר פתיחת תיבת ההצעות התברר כי כל אחת הגישה הצעה זולה לאזור אחד ויקרה לאזור השני כך שכל אחת זכתה באזור אחר. בית המשפט קבע, כי מטרתה של הפגישה הייתה לתאם עמדות במכרז ולחלק את המכרז בין החברות, כאשר כל חברה תקבל אזור אחר, וכך אכן נעשה בפועל. המדובר בהסדר כובל שמטרתו בתיאום מחירים ובחלוקת שוק בין ספקים מתחרים ואשר בצידו אחריות לא רק לחברה אלא גם למנהליה. לאור האמור הוטלו על החברות המעורבות קנסות של 250,000 ₪ כל אחת ועל המנהלים עבודות שירות, מאסר על תנאי וקנסות של בין 100,000 ₪ ל-150,000 ₪. בנוסף נקבע כי המנהלים מנועים מלכהן כדירקטורים בחברות ציבוריות למשך 3 שנים.

Representatives of two competing companies met prior to submitting offers for a national tender in two different areas and after the opening of the offers box it was discovered that each company submitted a cheap offer for one area and an expensive offer for the other so that each won in another area.

The Court held that the purpose of the meeting was to coordinate the positions of the two companies in the tender and distribute the tendered so that each will win in another area, and so it has been done. This was a restrictive arrangement aimed at price fixing and market division of the competing suppliers, and which results in responsibility not only for the company but also its managers. The Court ordered that each of the companies involved will pay an ILS 250,000 fine and each of the managers will serve a sentence of community service, probation and fines of ILS 100,000 to ILS 150,000. It was also decided that the managers will be prohibited from serving in board of directors of public companies for three years.

**ב. החלטה שגויה של נושאי משרה אינה מספיקה להטלת אחריות אישית עליהם****Wrong decision of company officers does not by itself create personal liability**

[ע"א 239/13 מכללת איסט לונדון השלוחה בישראל (בפירווק) נ' ע"ד אמיר בירמן ואח', בית המשפט העליון בשבתו כבית המשפט לערעורים אזרחיים, 01.07.2015, כב' השופט סלים ג'ובראן, כב' השופט נועם סולברג, כב' השופט חנן מלצר]

חברה הגישה נגד נושאי משרה מטעמה תביעה לפיה יש להטיל עליהם אחריות אישית בשל שורת החלטות שאלו קיבלו אשר הביאו את החברה להפסדים אדירים. בית המשפט קבע כי ניתן יהיה להטיל אחריות אישית על נושאי משרה בחברה ככל שיוכח כי אלו הפרו את חובת זהירות החלה עליהם, וכי קיים קשר סיבתי בין הנזק שנגרם להפרה. בעת בחינה זו יעניק בית המשפט שיקול דעת רחב ביותר לנושאי המשרה, ימנע מלהחליף את שיקול דעתם בשיקול דעתו שלו. גם אם בית המשפט היה מגיע לתוצאה אחרת מהתוצאה אליה הגיעו נושאי המשרה, ואף אם ישתכנע כי נושאי המשרה טעו בשיקול דעתם, גם אז אין בכך כדי להטיל עליהם אחריות אישית. אשר על כן, ומכיוון שבאותו המקרה נושאי המשרה חקרו לעומק את הנושא בטרם קיבלו החלטה, וכן הסתייעו באנשי מקצוע לצורך קבלת החלטה, דחה בית המשפט התביעה.

A Company filed a claim against its officers seeking to impose personal liability for a series of decisions causing huge losses.

The Court held that it will be possible to impose personal liability on officers of a company where it is proven that they breached their duty of care and there is a linkage between the damage caused and the breach of duty. In review a Court will give the officers the widest discretion and will not replace the officer's discretion with its own. Even if the Court reaches a different outcome to that reached by the officers, and even if the Court is

convinced that the officers were wrong in their judgment, this is not sufficient to impose personal liability. Therefore, and because in that case the officers reviewed the issue before they have made their decision, and because they were assisted by professionals before making a decision, the Court rejected the claim.

#### 4. עדכוני משפט מסחרי, זכויות יוצרים ועבודה

### Commercial, Intellectual Property and Labor Law Updates

#### א. לעתים תחול תניית "גב אל גב" גם במקום בו אין הסכם המעגנה

"Back to Back" clause might be applied even when there is no agreement to set it

[תא (ת"א) 19080-03-12 מועלם נתן בנין כבישים ופיתוח בע"מ נ' חברת הארגז תעשיות מבנים, בית משפט השלום בתל אביב-יפו, 27.06.2016, כב' השופטת יסכה רוטנברג]

קבלן זכה במכרז והתקשר לצורך ביצוע עבודות פיתוח ותשתית עם קבלן משנה. הצדדים לא חתמו על הסכם אך הוסכם שבסיס ההתקשרות הינו שתי הזמנות עבודה חתומות. הקבלן טען כי לא קיבל כסף מהמזמין ולכן לא מחויב לשלם לקבלן המשנה.

בית המשפט קבע, כי מהתנהלות הצדדים עולה שההתחשבות בין החברה לבין קבלן המשנה הייתה כפופה להתחשבות בין החברה לבין מזמין העבודה. לשון אחר, קבלן המשנה זכאי לתשלום רק בגין כמויות שאושרו על ידי המזמין- והכל כמקובל בעסקאות מסוג זה באשר בהתקשרויות אלה מקובל עיקרון "גב לגב" לפיו ישנה קורלציה בין תשלומים שמשלם מזמין לבין הקבלן הראשי ובין תשלומים שמשלם הקבלן הראשי לקבלן המשנה. בענייננו, הדעת נותנת שחייבת להיות התאמה בין היקף הכמויות עבורן ישלם המזמין לחברה ובין הכמויות עבורן תשלם החברה לקבלן המשנה- מסקנה זו נתמכת גם בהתנהגות הצדדים כאשר קבלן המשנה קיים פגישה עם המפקח מטעם המזמין במסגרתה קבלן המשנה ניסה לשכנע כי מגיעים לו כספים נוספים.

A contractor won a tender and engaged with subcontractor for performing development and infrastructure work. The parties did not sign any contract but their agreements were based on signed work orders. The contractor argued that it is not obligated to pay the subcontractor because the contractor was not paid.

The Court held from the behavior of the parties it is construed that the settlement of accounts between the contractor and the subcontractor was subject to the accounting between the contractor and the client. In other words, the subcontractor is entitled to payment only in respect of amounts approved by the client- as is standard in this type of transactions under the principle of "back to back", whereby there is a correlation between the payments paid by the client to the contractor and the payments paid by the contractor to the subcontractor. In this case, it stands to reason that there must be a correlation between the quantities for which the client will pay the contractor and the quantities for which the contractor will pay the subcontractor - This conclusion is also supported by the behavior of the parties because the subcontractor had a meeting with the supervisor appointed by the client in which the subcontractor tried to convince that he deserves more money.



## ב. הסכם העסקה אינו חזות הכל ו"עובד" שקיבל כסף בלי שעבד יחויב להשיבו

Employment agreement is not by itself creating work relationship and an "employee" who received funds without working will repay them

[סעש (ב"ש) 4868-12-12 נור-צמנט בע"מ נ' סאדי רז ויקט, בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע, 12.07.2016: כב' השופט משה טוינה, נציג ציבור (עובדים) גב' פסה מרקוביץ, נציג ציבור (מעסיקים) מר יאיר כפיר]

משקיע ביקש להשקיע בישראל במפעל מלט ולשם כך הסתייע במתווך ישראלי, נרשמה חברה ישראלית אליה הועברו הכספים. בשלב מסוים בשל מחלוקות השתלט המשקיע על החברה וגילה כי מאות אלפי שקלים הועברו לבת של המתווך באמצעות הסכם העסקה שנחתם בעת הקמת החברה. החברה הגישה תביעה נגד אותה "עובדת" להשבה.

בית הדין לעבודה קבע, כי אין בקיומו של חוזה עבודה כדי להכריע בשאלת קיומם של יחסי עובד מעסיק, שאלה שהיא משפטית ועובדתית. אמנם נחתם הסכם העסקה, אולם ה"עובדת" לא העמידה עצמה לרשות החברה ואף עבדה במשרה מלאה במקום אחר. לאור האמור, ה"עובדת" חויבה להשיב לחברה את הכספים שקיבלה.

An investor wished to invest in Israel in a concrete factory and used an Israeli middleman, a company was registered and funds were transferred. At some stage, due to differences, the investor took over the company and discovered that hundreds of thousands were paid to the daughter of the middleman via an employment agreement signed upon execution of the company. The company claimed such funds from the "employee."

The Labor Court held that the existence of an employment agreement does not by itself create employer-employee relationship – a legal and factual question. Indeed, an employment agreement was signed but the "employee" did not tender herself to the company and actually worked full time at a different place. Thus, the "employee" was ordered to repay the funds received by her.

## 5. עדכוני מקרקעין

### Real Estate Updates

#### שוכר עשוי להיות מחויב בהסכם השכירות גם אם לא קיבל רישיון עסק לנכס

A lessee may be obligated by a lease even if unable to obtain a business permit

[ת"א 54715-12-12 הולמס פלייס אינטרנשיונל בע"מ נ' גלי הקטיפה בע"מ, בית משפט השלום באשדוד, 04.07.2016, כב' השופטת עדי אייזנברג]

שוכרת נכס ביקשה לבטל את ההסכם לאחר שהעירייה סירבה לחדש את רישיונות העסק בשל חריגות בנייה ותוך טענה שלא ניתן לחייבה לקיים עסק ללא רישיון.

בית המשפט קבע, כי מחקירת העדים עולה שהשוכרת דווקא ידעה על חריגות הבניה והחליט לחתום למרות זאת על ההסכם. אם בחרה השוכרת להתקשר בהסכם השכירות ביחס לנכס, ביודעה את מלוא הפרטים והנתונים באשר למעמדו התכנוני, לא ניתן לומר שנכפה עליה לנהל את עסקה ללא רישיון ולכן התביעה נדחתה.

A lessee of a property sought to cancel the lease agreement after the city refused to renew the business permits due to building deviations, claiming that the lessor cannot force it to manage a business without a permit.

The Court held that from the interrogation of the witnesses it was revealed that the lessee knew of the building deviations prior and decided to sign the lease nevertheless. If the lessee decided to enter the lease knowing the full details as to its legal status it cannot argue that it is forced by the lease to manage a business without a permit and thus the claim was dismissed.

## מעמדה של תניית אי תחרות גורפת לאחר סיום עבודה/ עו"ד שירה זקן פורת\*

לקוחות רבים של משרדנו פונים בבקשה לניסוח הסכמי העסקה הכוללים תניית אי תחרות מצד העובד לאחר סיום תקופת עבודתו. עולה השאלה, האם כלל ניתן לאכוף תנייה כזו על רקע קביעות בתי הדין לעבודה כי יש להגן על זכותו של עובד לחופש עיסוק, למימוש כישוריו ולמיצוי כושר השתכרותו, לרבות בדרך תחרות עם מעסיק לשעבר.

בית הדין הארצי לעבודה קבע עוד בשנת 1999 בהלכת צ'ק פוינט, כי נקודת המוצא הינה שלא יינתן תוקף לתנייה חוזית המגבילה את חופש העיסוק של עובד, אלא אם מעסיק יעמוד בנטל ויוכיח כי התנייה מגנה על "אינטרס לגיטימי" שלו. "אינטרס לגיטימי" הינו, למשל, סוד מסחרי, הכשרה מיוחדת (כאשר במקרים בהם עובד לא נשלח להכשרה חיצונית וכל הכשרתו נעשתה במהלך תקופת עבודתו- רק במקרים נדירים ישקול בית הדין להתייחס להכשרה כאל הכשרה מיוחדת המצדיקה הגבלת חופש העיסוק של עובד) תמורה מיוחדת, חובות תום לב ואמון. בשלב הבא, על בית הדין לעבודה יהיה לבחון את סבירות התנייה על פי מבחנים שהיו מקובלים אותה עת כגון משך זמן ההגבלה, היקפה, התחום הגיאוגרפי עליו היא חלה ועוד. בפרשת צ'ק פוינט המדוברת מנהל פיתוח של חברה עבר לעבוד אצל מתחרה אך בית הדין סירב להכיר בתניית אי התחרות.

לאחרונה, בית דין אזורי לעבודה בתל-אביב דן בחוזי עבודה בהם נכללו תניות אי תחרות גורפות למשך שנה לאחר סיום יחסי עובד-מעביד. באותו עניין הוכח שכל עובדי המעסיק היו חתומים על תניות אי תחרות אלה, לרבות עובדים מן המניין שהשתכרו שכר מינימום. בית הדין לעבודה ציין בפסק הדין, כי התופעה לפיה מעסיקים מנסחים בחוזי העסקה תניות אי תחרות וסודיות גורפות ובלתי מידתיות, הגם שהם יודעים שהן לא חוקיות, היא תופעה מוכרת בישראל ובעולם, ומטרתה בעיקר ליצור אלמנט הרתעה כלפי עובדים. למרות האמור, בית הדין לא יכיר בתניה גורפת ולא יאפשר לאכוף אותה.

יצוין, כי היות תניה גורפת עלול לגרום לפסילתה לחלוטין, בעוד שתניה סבירה עשויה להיאכף. מה ייחשב תניה גורפת ומה ייחשב תניה סבירה זו שאלה משפטית מורכבת התלויה בנסיבות כל מקרה ומקרה, בדיוק כמו תניות אחרות בהסכמי העסקה ולכן מומלץ למעסיקים להיוועץ בעורכי דין המתמצאים בתחום לצורך ניסוח הסכמי העסקה ובוודאי תניית אי תחרות בהם, כדי שאלה יעמדו בדרישות החוק והפסיקה. חשוב גם להדגיש, שגם אם עורך דין המתמצא בתחום ניסח תבנית של הסכם העסקה, חשוב להיוועץ בעורך דין בכל פעם שחותמים על הסכם העסקה שאנו סטנדרטי, ביחוד כשמדובר בהסכמי העסקה של בכירים.

\* עו"ד שירה זקן פורת הינה עורכת דין במשרד אפיק ושות' ([www.afiklaw.com](http://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.

## **The enforceability of an excessive employee non-compete clause/Shira Zaken Porat, Adv. \***

Many clients of our firm approach us with a request to draft employment agreements which include a non-competition clause of the employee after the end of the term of the agreement. The question is whether such employee non-compete clause is at all enforceable under the case law set by the Labor Courts stipulating that one need to protect the employee's right to freedom of occupation, realization of talents and maximizing the earning capacity, including through competition with the former employer.

The National Labor Court held in 1999 (the "Check Point" case) that the starting point is that a contract clause restricting the freedom of occupation of the employee will not be enforceable, unless the employer can show that the clause was set to protect a "legitimate interest" thereof. A "Legitimate interest" is, for example, trade secret, special training (But where an employee is not sent to an external training and all the training was done during the employee's work, only rarely would the Court consider this as a special training that justifies limiting the freedom of occupation of the employee), special consideration, duties of good faith and trust. Next, the Labour Court will examine the reasonableness of the clause under the then current tests, such as the duration of the restriction, the scope, the geographical area it cover, etc. In the Checkpoint case a company's R&D manager quit and commenced working for a competitor, but the Court refused to uphold the non-compete clause.

Recently, the Regional Labor Court of Tel Aviv discussed a case where employment contracts included wide non-compete clauses for a period of one year after termination of the employee-employer relations. It was shown that all employees of the employer signed such non-competition clauses, including regular employees earning minimum wage. The Labor Court noted that the phenomenon in which employers formulate employment contracts to include wide non-compete and confidentiality clauses that are known to be unenforceable is a familiar phenomenon in Israel and abroad, and its main purpose is to create an element of deterrence. Nevertheless, the Court will not uphold such a wide clause.

It should be noted that the fact that a clause is wide may in cause its disqualification, while a reasonable clause may be imposed. What would be considered a wide clause and what will be deemed reasonable is a complex legal question depending on the circumstances of the case, just as other clauses of employment contracts and therefore it is advisable for employers to consult with an attorney familiar with the field for the purpose of drafting employment agreements and certainly where such include a non-compete clause, so that such meet the requirements of the law and case law. It is also important to emphasize that even if a lawyer who is familiar with the field drafted a form employment contract, it is important to consult with an attorney whenever signing a specific employment agreement, especially when it comes to employment contracts of senior employees.

---

\*Advocate Shira Porat Zaken 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 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](mailto:afiklaw@afiklaw.com)



## האם אתה מוטה?

כתב: ריצ'רד גסו

אתה בטח חושב שאינך אווזו בדעה קדומה ביחס לקבוצה כלשהי, אך מרבית הסיכויים כי הנך. לא, אינו מתכוון לכך שאתה מפלה על רקע מין, גזע או דת, אלא על היותך מוטה בהשקעותיך.

ייתכן ושמעת על שלושת הכללים בנדל"ן: מיקום, מיקום, מיקום. באשר להשקעות החוקים הינם: ביזור, ביזור, ביזור. הזכרתי ביזור? המשקיעים הטובים ביותר נוטים לבזר את השקעותיהם בין סוגי נכסים שונים (מניות, אג"ח, נדל"ן וכו'), מגזרים שונים (היי-טק, כימיקלים, בנקים וכו') וגיאוגרפיות שונות. לרב, תיקים מבוזרים הנם בעלי תשואות סולידיות וסיכון נמוך יותר מאשר תיקים שאינם מבוזרים. אף-על-פי-כן, רוב האנשים אינם מבזרים את תיק ההשקעות שלהם כראוי והם "מוטים". ארחיב להלן על הטיה זו.

**הטיה נכסית** - ישנו כלל אצבע ישן הגורס, כי גיל המשקיע אמור לייצג את האוזו שיש על המשקיע להשקיע באג"ח, כאשר היתרה מוקצית למניות. לדוגמא, תחת קו מנחה זה, אדם בן 30 צריך להשקיע 30% באג"ח ו-70% במניות, אדם בן 50 צריך להשקיע 50% באג"ח ו-50% במניות ואדם בן 70 צריך להשקיע 70% באג"ח ו-30% במניות. הרעיון העומד מאחורי כלל זה הינו, כי מאחר ומניות הינן בעלות סיכון גבוה יותר מאשר אג"ח, משקיעים צריכים להפחית את חשיפתם למניות ככל שהם מתבגרים. עם זאת, לדעתי, כלל זה אינו רלבנטי עוד, אם היה בכלל רלבנטי בעבר. עם התשואות הנמוכות הקיימות כיום באג"ח ושיעורי הריבית הנמוכים על חשבונות בבנקים, משקיעים בדר"כ מפסידים כסף על השקעותיהם, שכן האינפלציה גבוהה יותר מהתשואות שהם מקבלים. בעוד שהשקעה במניות כרוכה בסיכון גבוה יותר, היא גם בדר"כ בעלת פוטנציאל גבוה יותר לקבלת תשואות. עם העלייה בתוחלת החיים למשקיעים יש יותר זמן להחזיר את ההפסדים שצברו.

**הטיה מגזרית** - משקיעים רבים מושקעים יתר על המידה במגזר מסוים. לדוגמא, אני מכיר מספר משקיעים שכל כספם הושקע במניות של חברות טכנולוגיה בטרם קריסת הסקטור בתחילת שנות ה-2000. משקיעים אלו הפסידו חלק נכבד מכספם, ולקח יותר מ-15 שנים לאחר-מכן למדדי הטכנולוגיה הראשיים לחזור לשיאים הקודמים. לעומתם, מדדי המניות הכלליים, כגון ה-S&P 500, גבוהים בכמעט 40% מעל השיא של שנת 2000. אם משקיעים אלה היו מבזרים את תיק ההשקעות שלהם במגזרים שונים ולא מושקעים במגזר הטכנולוגיה בלבד, מצבם כיום היה שונה לחלוטין.

**הטיה גיאוגרפית** - קיימת נטייה בקרב אנשים להשקיע את מרבית נכסיהם בארץ המוצא שלהם, נטייה הידועה בכינויה "הטיית ארץ המוצא". מדובר בנושא גלובלי, שכן כל המשקיעים ברחבי העולם "שבויים" בהטיה זו. מחקר שנערך ע"י קבוצת Vanguard מראה, כי ארה"ב מהווה כ-49% משווי שוק המניות העולמי, עם זאת משקיעים אמריקאים בקרנות נאמנות החזיקו רק 27% מהשקעותיהם במניות בקרנות שאינן אמריקאיות. האמור נכון גם בישראל. אם חיית בישראל מספר שנים או יותר, סביר להניח שיש לך הטיית ארץ מוצא ביחס לישראל. הסיבות לכך הינן:

- אם בבעלותך קרן פנסיה, ביטוח מנהלים, קופת גמל או קרן השתלמות, סביר להניח, כי רובם מושקעים במניות או אג"ח ישראלים.

- אם בבעלותך בית בישראל, הוא לרב מהווה שיעור גבוה משווי נכסייך, נטו. מחירי הדירות בישראל קשורים למשק הישראלי ונקובים בשקלים.
  - אם אתה עובד, אתה מקבל משכורת שגם היא קשורה למשק הישראלי ולרב נקובה בשקלים. התזרים החופשי העתידי המתקבל ממשכורתך הינו נכס.
- אי לכך, סביר להניח ששווי נכסייך, נטו בעל משקל יתר בישראל.

אתה בטח אומר לעצמך: "אני לא וורן באפט, כיצד אני יכול לבזר?" ולמעשה ניתן לבצע זאת ביתר קלות, דרך שימוש בקרנות תעודות סל (ETF-Exchange Traded Funds) וקרנות נאמנות. כלי השקעה אלה, מאפשרים לבזר את תיק ההשקעות הן של אנשים אמידים והן של כאלה שאינם (אני בן אדם אופטימי מטבעי ולכן אני נוטה לכתוב קבוצה זו כ"אמידים בעתיד"). ההשקעה בקרנות תעודות סל ובקרנות נאמנות בונה לך "תיק השקעות מיד"י" ובאה בכל מיני צורות של השקעה: קרנות שמשקיעות בשוק המניות בארה"ב, בשוקי מניות מחוץ לארה"ב, בשוקים מתפתחים, באג"ח ארה"ב, באג"ח מחוץ לארה"ב, בנדל"ן וכיו"ב. באמצעות עבודה צמודה עם יועץ השקעות מוסמך יש באפשרותך לבנות תיק השקעות מבוזר, שיסייע לך לעמוד במטרותיך הפיננסיות.

\* הכותב הינו מתכנן פיננסי מוסמך (CFP) ב- "The Service" תכנון פיננסי (א.ף. פי) בע"מ ורו"ח מוסמך (CPA) (ארה"ב).

The Service Financial Planning (F.P) Ltd.

Maskit 8, Herzliya Pituach

03-9707070

[info@theservice.co.il](mailto:info@theservice.co.il)

[www.theservice.co.il](http://www.theservice.co.il)



## **Are You Biased?**

by **Richard Gussow** CFP®

You may like to think that you are not prejudiced against any particular group. But the odds are that you are biased. No, I don't mean that you discriminate based on gender, race or religion. I am talking about your investments. That's right, you probably have investment bias.

You may have heard about the three rules of real estate: Location, Location, Location. With investing, the rules are: 1. Diversification 2. Diversification 3. Diversification. Did I mention diversification? The best investors tend to be diversified in several ways, by asset type (stocks, bonds, real estate, etc.), by sector (high-tech, chemicals, banks, etc.) and by geography. Diversification has a strong track record, with solid returns and lower risk than non-diversified portfolios. Nevertheless, most people are not properly diversified, and are "biased". Let's discuss these biases in more depth.

**Asset bias:** There is an old rule of thumb is that your age should represent the percentage you should invest in bonds, with the balance going to stocks. For example, under this guideline a 30-year-old should have 30% invested in bonds, with the remaining 70% invested in stocks. A 50-year-old should have 50% in bonds and 50% in stocks, and a 70-year-old should have 70% in bonds and 30% in stocks. The thought behind this is that since stocks have higher risk than bonds, investors should reduce their exposure to stocks as they get older. However, in my view, this rule is no longer relevant, if it ever was. With today's low bond yields and low interest rates on bank accounts, investors are often losing money with these investments, because inflation is higher than the yields they are receiving. While stocks involve higher risk, they also have higher potential returns. With life spans increasing (more on that in a future article), investors have more time to recoup losses.

**Sector bias:** Many investors will be overly invested in a particular sector. For example, I know several investors who had all their money invested in technology stocks before the collapse of this sector in the early 2000s. These investors lost a huge chunk of their money,

The Service Financial Planning (F.P) Ltd.

Maskit 8, Herzliya Pituach

03-9707070

[info@theservice.co.il](mailto:info@theservice.co.il)

[www.theservice.co.il](http://www.theservice.co.il)



and it took the main technology indices over 15 years to recover these losses. In contrast, the S&P 500 is nearly 40% higher than where it stood in 2000. Had these investors diversified their portfolios in different sectors and not just invested in technology stocks, their situation today would be completely different.

**Geographical bias:** There is a tendency for people to have a very high proportion of their assets invested in their home country. This is known as Home Bias. This is a global issue, as US, UK, Canadian and Australian investors are all guilty of home bias. According to a study by the Vanguard Group, the US accounts for about 49% of the value of the global stock market, yet US mutual fund investors held only 27% of their stock investments in non-US funds. The same applies to Israel. If you have been living in Israel for several years or more, you probably have a home bias towards Israel. Here's why. If you have a pension fund, bituach menahalim, kupa gemel or keren hishtalmut, much of these are likely to be invested in Israeli stocks and bonds. If you own a home in Israel, this likely represents a high percentage of your net worth. Israeli home prices are tied to the Israeli economy, and are denominated in Shekels. If you are working, you have a salary, which is also tied to the Israeli economy and in most cases is denominated in Shekels. These future cash flows from your salary are an asset. So your net worth is likely "overweight" Israel.

You may be saying to yourself, "I'm not Warren Buffet, how can I diversify?" It can actually be done quite easily, through the use of Exchange Traded Funds (ETFs) and mutual funds. These investment vehicles allow diversification for both the wealthy and the not so wealthy (I am an optimist, so I prefer to call the latter group "the future wealthy"). Investing in ETFs and mutual funds builds you an "instant portfolio", and these investment vehicles come in all sorts of flavors, with funds that invest in the US stock market, non-US stock markets, emerging markets, US bonds, non-US bonds, real estate, etc. By working with a qualified investment advisor, you can build a diversified portfolio that can help you meet your financial goals.

*The author is CPA and Certified Financial Planner (CFP) at "The Service Financial Planning (F.P.) Ltd".*