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

גיליון 242: 25 אוקטובר, 2017
Issue 242: October 25, 2017

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

תוכן עניינים

Afik & Co. marca la fecha de nacimiento del pintor y escultor español Pablo Ruiz Picasso (25 octubre 1881-8 abril 1973), fundador del movimiento cubista y uno de los más grandes artistas del arte moderno del siglo 20

אפיק ושות' מציינת את יום הולדתו של הצייר והפסל הספרדי, פבלו רואיס פיקאסו (25 אוקטובר, 1881 - 8 אפריל, 1973) מייסד הקוביזם ומגדולי האמנים באמנות המודרנית במאה העשרים

Afik & Co. marks the birth date of Spanish painter and sculptor Pablo Ruiz Picasso (25 October 1881 – 8 April 1973), founder of the Cubist movement and one of the greatest artist of 20th century modern art

1. משרדנו בתקשורת: פרסומים אודות פעילות משרדנו
Our office in the Media: Publications regarding Afik & Co. activity

גלובס: באוסטרליה גילו את אלסייט: עלתה 310% ב-4 חודשים. את הפרסום בעברית ניתן למצוא בקישור הבא: http://he.afiklaw.com/press/p242

Globes: Australia discovered ElSight: 310% rise in 4 months. The article in English may be found at the link: http://www.afiklaw.com/press/p242

2. מאמר: חובת פירוט עילות פיטורים במסגרת שימוע / עו"ד שירה זקן פורת
Article: Obligation to detail grounds for termination of employment as part of a hearing / Shira Zaken Porat, Adv.

מאמר בנושא חובתו של המעסיק ליתן לעובד פירוט מלא ומדויק של עילות פיטורים במסגרת שימוע, מאת עו"ד שירה זקן פורת ממשרד אפיק ושות'
את המאמר בשפה העברית ניתן למצוא בקישור: http://he.afiklaw.com/articles/a242

An article on the employer's duty to give the employee full and precise details of the causes of dismissal within the framework of a hearing, by Shira Zaken Porat, Adv. of Afik & Co.
The article in English may be found at the link: http://www.afiklaw.com/articles/a242/

3. עדכוני תאגידים, הגבלים עסקיים וניירות ערך
Corporate, Antitrust and Securities Law Update

א. לתניית בוררות "חיים עצמאיים" מיתר תניות החוזה והיא חלה גם במקרה שבוטל החוזה
מחוזי ת"א: תניית בוררות בחוזה חלה גם אם החוזה בוטל; מנגנון היפרדות דרך של מכר מניות בחברה שתוקם למיזם משותף יחול גם אם בסופו של דבר לא הוקמה חברה. לקריאה נוספת: http://he.afiklaw.com/updates/4633

An arbitration clause has a "life of its own" independent from other clauses of the contract and will apply also when a contract is terminated. For more reading: http://www.afiklaw.com/updates/4634

ב. מנהל חברה שחתם ערבות כללית לחובות השכרת רכב אחראי גם אם חתם לצורך עסקה ספציפית

שלום ת"א: כתב ערבות כללית שנחתם לעסקה ספציפית ימשיך לחול אם לא התבקש ביטולו.
לקריאה נוספת: http://he.afiklaw.com/updates/4635

Company manager who signed a general guarantee to debts to a car leasing company is liable even if signed for a specific lease. For more reading: http://www.afiklaw.com/updates/4636

ג. ברכישת פעילות חברה שקרסה ניתן לרכוש גם זכות התנגדות לפטנט

רשם הפטנטים: ברכישת מלוא פעילות חברה בפירוק ניתן לרכוש גם זכות התנגדות לפטנט; בית משפט של פירוק הוא המוסמך להכריע בדבר העברת הזכויות. לקריאה נוספת: http://he.afiklaw.com/updates/4637

In a purchase of assets of a company in liquidation one may also acquire right to dispute patents. For more reading: http://www.afiklaw.com/updates/4638

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

א. רק תשלום שאינו מותנה בתנאי הוא חלק משכר היסוד לעניין פיצוי פיטורים ופנסיה

עבודה ת"א: יש לבחון האם תשלום שניתן לעובד היה מותנה בהתקיימות תנאי; רק תשלום שאינו מותנה בתנאי הוא חלק משכר היסוד לעניין תחשיב פיצויי פיטורים. לקריאה נוספת: http://he.afiklaw.com/updates/4639

Only a payment that is not contingent is part of the base salary for severance pay and pension. For more reading: http://www.afiklaw.com/updates/4641

ב. תשלום פרישה לעובד בגין אי תחרות כמעט תמיד ימוסה כהכנסה פירותית ולא הכנסה הונית

מחוזי מרכז: רק במקרים נדירים יסווג תשלום אי תחרות כהכנסה הונית; יש להראות שכתוצאה מהתחייבות אי התחרות לא יוכל העובד לחזור לעבוד. לקריאה נוספת: http://he.afiklaw.com/updates/4642

Payment to a employee for non-competition upon retirement will almost always be taxes as income and not as capital gains. For more reading: http://www.afiklaw.com/updates/4643

5. עדכוני מקרקעין
Real Estate Law Updates

אי קבלה לעיון של הסכם ניהול בשכירות מסחרית עשויה להעיד שלא נכרת הסכם מחייב

שלום ת"א: לצורך הוכחת הסכם שכירות שנכרת בעל פה יש להראות ראיות מספיקות; העובדה ששוכר טרם קיבל לעיון הסכם ניהול מעידה על כך כי מדובר בשלב ראשוני במשא ומתן וטרם נכרת הסכם מחייב. לקריאה נוספת: http://he.afiklaw.com/updates/4644

Non-receipt of building management agreement for review in a commercial lease may indicate that no binding agreement was made. For more reading: http://www.afiklaw.com/updates/4645

אפיק משפטי הוא המגזין המקצועי של משרד אפיק ושות', עורכי דין ונוטריון, המופץ אחת לשבועיים לקהל של כ 9,800 איש 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 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 9,800 subscribers 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 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.

1. משרדנו בתקשורת
Our office in the Media

מאמר בגלובס, הכתבת שירי חביב ולדהורן, אודות הצלחתה בבורסה של חברת אלסייט, אשר הונפקה ביוני, 2017, על ידי משרד אפיק ושות' הישראלי ומשרד Steinepreis Paganin, Lawyers and Consultants האוסטרלי ומאז ההנפקה הכפילה את מחיר השוק שלה פי ארבע. את הפרסום בעברית ניתן למצוא בקישור הבא: http://he.afiklaw.com/press/p242

In an article published in Globes, reporter Shiri Haviv Waldhorn, about the success of ElSight, which undergone an IPO in June 2017 by the Israeli law firm Afik & Co., Attorneys and Notary and the Australian law firm Steinepreis Paganin, Lawyers and Consultants, and since then the share price quadrupled. The article in English may be found at the link: http://www.afiklaw.com/press/p242

2. מאמר: חובת פירוט עילות פיטורים במסגרת שימוע /עו"ד שירה זקן פורת
Article: Obligation to detail grounds for termination of employment as part of a hearing / Shira Zaken Porat, Adv.

מאמר בנושא חובתו של המעסיק ליתן לעובד פירוט מלא ומדויק של עילות פיטורים במסגרת שימוע, מאת עו"ד שירה זקן פורת ממשרד אפיק ושות'. 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. את המאמר ניתן למצוא בקישור: http://he.afiklaw.com/articles/a242

An article on the employer's duty to give the employee full and precise details of the causes of dismissal within the framework of a hearing, by Shira Zaken Porat, Adv. of Afik & Co. Advocate Shira Zaken Porat 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. The article in English may be found at the link: http://www.afiklaw.com/articles/a242

3. עדכוני תאגידים, הגבלים עסקיים וניירות ערך
Corporate, Antitrust and Securities Law Updates

א. לתניית בוררות "חיים עצמאיים" מיתר תניות החוזה והיא חלה גם במקרה שבוטל החוזה

An arbitration clause has a "life of its own" independent from other clauses of the contract and will apply also when a contract is terminated

[הפ"ב (ת"א) מ ב מזור יעוץ ושירותים בע"מ ואח' נ' "מדיקל קוונט" בע"מ, 03.10.2017, בית המשפט המחוזי בתל-אביב-יפו, כב' הנשיא איתן אורנשטיין]

משקיע השקיע מאות אלפי שקלים במיזם פיתוח מוצר הייטק כשבהסכם ההשקעה סוכם כי תוקם חברה שבה יחזיקו הצדדים שווה בשווה, כשאם אחד מהצדדים יחליט כי אין ברצונו להמשיך במיזם הוא יציע לאחר לרכוש את מניותיו ובהעדר הסכמה לגבי המחיר והתנאים ייקבע הסכום על ידי בורר. המיזם התקדם ללא הקמה בפועל של חברה ובשלב כלשהו הצד השני הודיע על ביטול ההסכם בשל הפרתו על ידי המשקיע. המשקיע פנה לבית המשפט בבקשה למינוי בורר כדי שיעריך את שווי חלקו של המשקיע במיזם.

בית המשפט קיבל את הבקשה וקבע, כי לתניית בוררות "חיים עצמאיים" וכל שמדובר בחוזה שבוטל שלא בשל היותו בלתי חוקי מלכתחילה, הרי שתניית הבוררות ממשיכה לחול גם לאחר ביטול החוזה ובמנותק משאלת תוקפו. אי הקמת החברה הינה עניין טכני בלבד ולכן קיימת זכות למשקיע לאכוף את מכירת חלקו במיזם לפי שווי שייקבע על ידי בורר, בהתאם למנגנון ההסכמי.

An investor invested hundreds of thousands in an R&D joint venture for developing a high-tech product where the investment agreement set that a company will be incorporated in which the parties will equally hold the shares and if one of the parties will wish to withdraw the joint venture it will offer to purchase the shares of the other and in lack of agreement on the price and terms of the purchase, the amount will be set by an arbitrator. The joint venture continued without the incorporation of a company and at some point the other party gave notice of termination of the agreement because of breach thereof by the investor. The investor moved the Court to appoint an arbitrator to evaluate the share of the investor in the joint venture.

The Court accepted the motion and held that an arbitration clause has an "life of its own" and when the contract is terminated for reasons other than being illegal *ab initio*, the arbitration clause will continue to apply even after the termination and regardless the question of its validity. The non-incorporation of the company is a technical matter and thus

the investor has a right to enforce the sale of its shares in the joint venture pursuant to a valuation set by an arbitrator under the agreement.

ב. מנהל חברה שחתם ערבות כללית לחובות השכרת רכב אחראי גם אם חתם לצורך עסקה ספציפית

Company manager who signed a general guarantee to debts to a car leasing company is liable even if signed for a specific lease

[תא (ת"א) 59795-06-14 פסיפיק רכב ותחבורה בע"מ נ' סי.אנ.סי. שווק טכנולוגיות מתקדמות בע"מ - מעוכב, 08.10.2017, בית משפט השלום בתל אביב - יפו, כב' השופטת שרון גלר]

חברה להשכרת רכב השכירה רכבים לחברה בע"מ ולכן החתימה את מי שהיה מנהל החברה על ערבות אישית כללית ואף נטלה ממנו את פרטי כרטיס האשראי שלו כבטוחה. המנהל מסר את כרטיס האשראי של החברה ובפרטיו רשם את כתובת החברה. כשהחברה נכנסה לחדלות פירעון טען המנהל כי אינו אחראי לחובותיה וכי אף אם חתם על מסמכים הרי שערבותו הייתה לעסקת השכרה מסוימת בלבד.

בית המשפט מצא את המנהל אחראי לחובות החברה לחברת ההשכרה וקבע, כי כתב הערבות התייחס באופן כללי להשכרות של החברה והמנהל לא ביקש מעולם לבטל את ערבותו. חברת ההשכרה גם לא הייתה מודעת לכך שהפרטים שנמסרו לה היו פרטי החברה ולא פרטי המנהל כפי שהתבקש למסור. על כן, המנהל אחראי למלוא חובות החברה לחברת ההשכרה.

A car leasing company leased cars to a limited liability company and thus had the manager of the company on a general personal guarantee and even took from him details of his credit card as a security. The manager gave the details of the company credit card and in his details registered the details of the company. When the company entered liquidation, the manager contended that he is not liable for its debts and even if he signed documents the guarantee was for a specific leasing transaction only.

The Court found the manager personally liable for debts of the company to the leasing company and held that the guarantee generally referred to leasing transactions of the company and the manager never requested its termination. The leasing company was not aware that the details given to it were the details of the company and not the manger as he was requested to submit. Thus, the manager is personally liable for all debts of the company to the leasing company.

ג. ברכישת פעילות חברה שקרסה ניתן לרכוש גם זכות התנגדות לפטנט

In a purchase of assets of a company in liquidation one may also acquire right to dispute patents

[התנגדות לבקשת פטנט מספר 181596, אינסייט ביופרמצבטיקה בע"מ נ' טבע תעשיות בע"מ, 22.10.2017, רשם הפטנטים, המדגמים וסימני המסחר, כב' סגנית רשם הפטנטים ז'קלין ברכה]

חברה הגישה התנגדות לבקשה לרישום פטנט של חברת טבע, אך לאחר מכן נכנסה להליכי חדלות פירעון, במסגרתם נרכשו מלוא פעילותה וזכויותיה. טבע התנגדה להמשך הליכי ההתנגדות בטענה שלהבדיל מזכות תביעה, זכות התנגדות לפטנט אינה ניתנת להעברה.

סגנית רשם הפטנטים קיבלה את בקשת הרוכשת וקבעה, כי בית המשפט של פירוק הוא המוסמך לקבוע מה היקף הזכויות שהועברו לרוכש ומשהוכח שהעברת זכויותיה של החברה המתנגדת נעשתה כדין בשל כניסתה להליכי חדלות פירעון וזו הסיבה לבקשה להחלפת המתנגד לפטנט, ניתן להחליף את זהות המתנגד לפטנט.

למען הגילוי הנאות יצוין, כי משרד אפיק ושות' סייע בייצוג החברה הרוכשת ע"י משרד לוטי ושות'.

A company filed an objection to a patent application filed by Teva, but entered into liquidation proceedings, within which all its assets and rights were purchased. Teva opposed the continuance of the objection proceedings contending that, unlike a right of claim, a right to object to a patent in not alienable.

The Deputy Patent Registrar accepted the motion of the purchaser and held that the liquidation Court is the one empowered to decide the scope of rights transferred to a purchaser and when it was proven that the transfer of the rights of the opposing company was duly made following to its entry into liquidation proceedings and these are the grounds for the motion for replacement of objecting party, one may change the identity of the objecting party.

For full disclosure, it should be noted that Afik & Co. assisted the office of Luthi & Co. in representing the purchaser.

א. רק תשלום שאינו מותנה בתנאי הוא חלק משכר היסוד לעניין פיצוי פיטורים ופנסיה

Only a payment that is not contingent is part of the base salary for severance pay and pension

[דמ (ת"א) 53358-01-16 אדוה אברהם נ' עונות מודל בע"מ, 04.10.2017, בית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב-יפו, כב' השופט אלעד שביון]

עובדת עבדה במשך 3 שנים אצל מעסיקה עד לפיטוריה. שכר העובדת כלל פרמיה אישית שחושבה על יסוד אחוז מהמכירות והמעסיק סירב לשלם פיצויי פיטורים והפרשות לפנסיה בגין רכיב זה.

בית הדין לעבודה קבע, כי יש לבחון האם התשלום שניתן לעובד היה מותנה בהתקיימות תנאי, כך שאם אינו מתקיים לא מתקבל תשלום. רק תשלום שאינו מותנה בתנאי הוא חלק משכר היסוד לעניין תחשיב פיצויי פיטורים. בענייננו, תשלום הפרמיה האישית הותנה בעמידה ביעדים ומשכך אין הוא אמור להיכלל בשכר הקובע לצורך פיצויי פיטורים ואין אמורים לבצע בגינו הפרשות לקרן פנסיה.

An employee worked for three years until terminated. The employee's salary included a personal premium calculated based on a percentage of sales. The employer refused to pay severance pay and pension on the premium.

The Labor Court held that one need examines whether the payment made to the employee was contingent so that if the condition is not met no payment is made. Only a payment that is not contingent is part of the base salary for severance pay calculation. In our case, the payment of the personal premium was continent on compliance and therefore is not supposed to be included in the determination of salary for the purpose of severance pay, and no provisions should be made in respect thereof to a pension fund.

ב. תשלום פרישה לעובד בגין אי תחרות כמעט תמיד ימוסה כהכנסה פירותית ולא הכנסה הונית

Payment to an employee for non-competition upon retirement will almost always be taxes as income and not as capital gains

[ע"מ 47236-01-14 קרופסקי נ' פקיד שומה נתניה ע"מ 18139-01-15 קרופסקי נ' פקיד שומה נתניה, 03.09.2017, בית המשפט המחוזי מרכז-לוד, כב' השופט ד"ר שמואל בורנשטין]

אדם פרש מתפקידו כמנכ"ל חברת כרטיסי אשראי ובמסגרת הסכם ההעסקה שלו קיבל עם פרישתו סכום גדול כנגד התחייבותו שלא לעסוק בתחום זה למשך חצי שנה. מס הכנסה סירב להכיר בסכום זה כהכנסה הונית ודרש למסות אותו לפי מס ההכנסה הרגיל.

בית המשפט קבע, כי קיימת חזקה ניתנת לסתירה כי כל תשלום לעובד על ידי מעבידו הוא הכנסה פירותית (שתמוסה כמס הכנסה רגיל), כאשר הנטל לסתור חזקה זו מוטל על כתפי העובד, ומדובר בנטל כבד להוכיח שמדובר בתשלומים בגין התחייבות אי התחרות ולא הכנסה אחרת, כשכר עבודה או מענק פרישה, שרק "נצבע" כתשלום בגין אי תחרות. הטענה לפיה תשלום אי תחרות מהווה תקבול הוני תתקבל רק במקרים חריגים ונדירים בהם העובד יוכל להראות שמשמעות תניית אי התחרות אינו אי עבודה זמנית אלא מצב בו העובד לא יוכל לשוב לעבוד בתום תקופת אי התחרות. למשל, כשלאחר תקופת הצינון כבר לא יוכל העובד למצוא עבודה בתחום זה. במקרה זה תניית אי התחרות לא מונעת עיסוק בתחומים אחרים ותקופתה אינה "מוציאה את העובד מהשוק" ולכן המדובר בהכנסה פירותית ולא הכנסה הונית.

A CEO of a credit cards company retired and was entitled under the employment agreement to a generous sum against an obligation not to work in the field for 6 months. The Tax Authority refused to recognize such payment as capital gains and taxed it as ordinary work income.

The Court held that there is a rebuttable presumption that any payment to an employee by employer is a work income, with the burden to show otherwise is on the employee, which burden is a very heavy one to show that it is indeed payment for the obligation not to compete and not another, such as payment for work or a retirement bonus, just "colored" as such. The contention that payment for a non-competition obligation is a capital gain will be accepted only in rate irregular cases where the employee can show that the meaning of the non-competition obligation is not temporary non-employment but a situation where the employee will not be able to work again at the end of the non-competition period. In this case the non-competition obligation does not limit working in other fields and its period does not "take the employee out of the market" and thus, it is work income and not capital gains.

אי קבלה לעיון של הסכם ניהול בשכירות מסחרית עשויה להעיד שלא נכרת הסכם מחייב

Non-receipt of building management agreement for review in a commercial lease may indicate that no binding agreement was made

[תאמ (ת"א) 63812-05-17 חמש קוביות אדומות בע"מ נ' קובי בני,28.09.2017, בית משפט השלום בתל אביב – יפו, כב' השופט רז נבון]

משכיר של נכס טען כי שוכרים פוטנציאלים של משרד נסוגו באופן פתאומי על אף שהתחייבו בעל פה לשכור את הנכס.

בית המשפט דחה את התביעה וקבע, כי כאשר מדובר בהסכם שכירות בעל-פה יש להוכיח בראיות מספיקות כי התקיימו כל היסודות המהווים תנאי לקיומו של חוזה מחייב כגון: גמירות דעת ומסויימות. כאן הוכח שלא הייתה בין הצדדים הסכמה בסיסית בדבר מועד תחילת השכירות וכי השוכרים הפוטנציאלים לא קיבלו לעיון את הסכם הניהול. לא מדובר בעניין טכני שכן הסכם הניהול וההתחייבויות מול חברת הניהול הן נדבך משמעותי וחשוב בהתקשרות של כל שוכר בבניין משרדים, ועצם העובדה שהשוכרים לא קיבלו את הסכם הניהול (וגם לא ידעו מהי עלות הניהול ומהם תנאי חברת הניהול) מלמדת על העדר גמירות דעת ומסוימות והדבר מלמד על כך שמדובר היה במשא ומתן ראשוני בלבד.

A lessor contended that prospective lessees of an office suddenly withdrew from the agreement after an oral commitment was made.

The Court rejected the claim and held that when it comes to an oral agreement it is necessary to prove with sufficient evidence that all the elements of a binding contract exist, such as intent and definiteness of terms. In this case it was proved that there was no basic agreement between the parties regarding the commencement date of the lease and the potential lessees did not receive the management agreement for review. This is not a technical matter because the management agreement and the liabilities toward the management company is a significant and important element in the engagement of each lessee in an office building, and the fact that the lessees did not receive the management agreement (nor did they know the management costs or the terms of the management agreement) indicates lack of definiteness of essential terms and lack of intent to create legal relations which indicates preliminary negotiations only.

באוסטרליה גילו את אלסייט: עלתה 310% ב־4 חודשים

מנכ"ל חברת הטכנולוגיה: "אנו יודעים לקחת כל סוג של מידע (data), לפרק אותו ולשלוח בו זמנית על הרבה ערוצים, וכל חלק מוצפן בנפרד"

מאת שירי חביב ולדהורן

לפני ארבעה חודשים הונפקה חברת הטכנולוגיה הישראלית אלסייט (Elsight) בבורסה האוסטרלית, כשגייסה כ־5 מיליון דולר לפי שווי חברה של 20 מיליון דולר. במשך כשלושה חודשים דשדשה מניית החברה סביב מחיר ההנפקה (כ־0.2 דולר אוסטרלי), אלא שבשבועות האחרונים חל מפנה: המניה עלתה בהתמדה, ורשמה זינוקים שהובילו אותה היום למחיר של 0.82 דולר אוסטרלי – יותר מפי ארבעה ממחיר ההנפקה. שווי השוק של אלסייט הוא 68 מיליון דולר אוסטרלי, כ־190 מיליון שקל.

אלסייט הוקמה ב־2009 על־ידי ניר גבאי, המכהן כמנכ"ל, ורועי קאשי, ששירתו במערך המודיעין של צה"ל. החברה פיתחה מערכת להזרמת מידע מאובטח בזמן אמת, המסוגלת לשלוח ולקבל נתונים מוצפנים מכל מקום בעולם. החברה החלה את דרכה בשוק הביטחוני, ובין לקוחותיה כוחות הביטחון בישראל. במשך כמה שנים היא הייתה מוגבלת ביכולתה לייצא את הפתרונות שלה, אך כיום – כפי שמספרים ל"גלובס" המנכ"ל גבאי והדירקטור דיוויד פירסטנברג – החברה לא רק משווקת את מוצריה ברחבי העולם, אלא אף מתרחבת לשווקים חדשים מעבר לשוק הביטחוני, הגדול בפני עצמו. יו"ר החברה הוא אלוף (מיל.) עמי שפרן, לשעבר ראש אגף תקשוב וראש הממטה של שאול מופז כרמטכ"ל.

"פיתחנו מערכת שמרחיבה את רוחב הפס של העולם הסלולרי בצורה ניכרת, ויודעת לתת פתרון אבטחה משמעותי", אומר גבאי. "אנחנו יודעים לקחת כל סוג של מידע (data), לפרק אותו ולשלוח אותו בו זמנית על הרבה ערוצים, וכל חלק מוצפן בנפרד. אנחנו משיגים הרחבה ניכרת של רוחב הפס, כי עובדים עם 8 סימים במקום עם אחד, ועצם פירוק המידע לחלקים הוא נדבך אבטחה מאוד גדול, כך שיהיה קשה גם למעצמות ולארגוני טרור ליירט את המידע. לכן גם נבחנו לתת פתרונות אבטחה סביב ביקור הנשיא טראמפ בישראל". לאחרונה זכתה החברה גם במכרז של משטרת ישראל, השב"ס והרשות הארצית לכבאות והצלה.

לדברי גבאי, "אם אנחנו יודעים לייצר רוחב פס ואבטחת מידע מאוד גבוהים, למה לא לתת פתרון גם לאמבולנס למשל, שיוכל לשדר את מצב החולה לצוות רפואי מרחוק? זו דוגמה לווירטיקל פעילות אחר, שבו רק לאחרונה זכינו בעסקה של 6 מיליון אירו עם לקוח צרפתי".

שווקים שונים שאליהם מתרחבת החברה כוללים, לדברי גבאי, את עולם הרחפנים – שבו אפשר לחבר "תיק גב" שכולל את הפתרון של אלסייט, ומאפשר לרחפן לשדר בזמן אמת למרכזי שליטה ובקרה או אף לפייסבוק, למשל; ואת עולם השידור והטלוויזיה, שמאפשר לכתב טלוויזיה לשדר בלי צורך בשליחת ניידת וצוות שלם של אנשים.

אך נראה שמה שמצית במיוחד את דמיון המשקיעים הוא שוק אחר, שהוא שוק הרכב האוטונומי. "כלי הרכב האוטונומיים העתידיים יצטרכו לתקשר רכב עם רכב, והתקשורת הזאת היא אחד האתגרים הגדולים שקיימים בתעשייה, כי אם האקר יוכל להשתלט עליה, הוא יוכל לייצר מגה־תאונה על הכביש המהיר", אומר פירסטנברג.

"העולם מחפש בין השאר את הפתרון של תקשורת מאוד מאובטחת. אנחנו חושבים שהפתרון שלנו הוא המיטבי בתחום הזה". לדבריו יש בישראל מרכז כובד מהותי של חברות בתחום הרכב האוטונומי, ויש מקום לייצר שיתופי פעולה שיסייעו ליצירת יתרון תחרותי.

להערכת פירסטנברג, מה שהוביל לזינוק במניה הוא שלאלסייט יש טכנולוגיה מאוד בשלה, שמתאימה כהגדרתו "לשורה של ורטיקלים שזועקים לשמיים בצורך למצוא פתרון. אחד האתגרים הכי גדולים של החברה זה לקבל החלטות נכונות במה להתמקד".

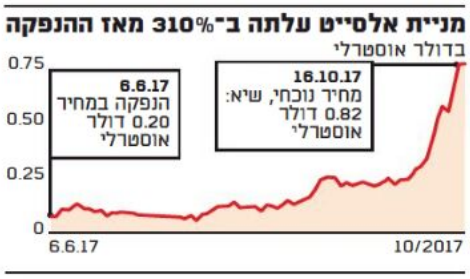
נכון למחצית הראשונה של 2017, אלסייט לא רווחית. הכנסותיה צמחו ב־20% לכ־402 אלף דולר אך היא הפסידה 1.5 מיליון דולר. לדברי פירסטנברג, "החברה בהחלט יכולה להיות רווחית, אך היא נמצאת בצמיחה מהותית של תוספת עובדים, כי יש לנו הזדמנות עסקית מאוד־מאוד גדולה. זה אחד הדברים שהופכים את אלסייט למעניינת למשקיעים". ●

צילום: יח"צ החברה

המערכת. הזרמת מידע מאובטח

צילום: יח"צ החברה

המנכ"ל ניר גבאי (מימין) והיו"ר עמי שפרן, בעבר ראש אגף תקשוב בצה"ל



www.afiklaw.com
אפיק ושות', עורכי דין ונוטריון
Afik & Co., Attorneys and Notary

חובת פירוט עילות פיטורים במסגרת שימוע/ עו"ד שירה זקן פורת*

לקוחות רבים של משרדנו, אשר שוקלים לסיים העסקה של עובד מסוים, שואלים לא אחת האם, ועד כמה, עליהם לפרט את עילות הפיטורים במסגרת זימון לשימוע ובמסגרת השימוע עצמו. האם יש צורך לפרט את מלוא העילות, גם אם הן עלולות לפגוע בעובד?

מעסיק לא תמיד מעוניין לפרט את מלוא הסיבה לפיטוריו. לעתים עשוי הדבר להיות גם משיקולים של חוסר נעימות. לא תמיד נעים לעמוד מול העובד ולשטוח בפניו את כל הטענות נגדו, ביחוד כאשר מדובר בעובד שרמת עבודתו והתלונות נגדו (למשל על ידי עובדים אחרים) היו כאלה ששיחה עליהם עלולה להשפיל את העובד. עם זאת, דווקא במקרים כאלה, לעתים, לעובד תשובות טובות אשר עשויות לשנות את דעתו של המעסיק ולכן הפסיקה שמה חשיבות על פירוט עילות השימוע.

בתי המשפט קבעו שזכות הטיעון הינה זכות יסוד, אשר ניתן לה מקום של כבוד עת מעסיק שוקל לסיים העסקתו של עובד. מטרת זכות הטיעון היא להביא לכך שתתקבל החלטה מושכלת הנוגעת לסיום העסקתו של עובד והכל תוך מתן תשומת לב ומשקל ראוי לעמדותיו, שהרי בהחלט יכול להיות שלעובד תשובות טובות לטיעונים נגדו – תשובות שעשויות לשנות את עמדת המעסיק. לפיכך, מוטלת חובה על מעסיק להציג בפני העובד את מלוא הטענות המופנות כלפיו ולא לכחד דבר.

בית הדין הארצי לעבודה פסק זה מכבר, כי הן במסגרת זימון לשימוע והן בפתח ישיבת השימוע חייב המעסיק להסביר לעובד את עילות פיטורים וזאת באופן פרטני. כלומר, המעסיק לא יכול לציין עילות פיטורים כוללניות או ברמת ה"כותרות" (למשל, "אי שביעות רצון מהתפקוד") אלא עילות מפורטות המאפשרות לעובד הזדמנות אמיתית להתגונן מפני הכוונה לפטרו.

במקרה של פגיעה בזכות הטיעון עשוי בית הדין לעבודה בנוסף לסעד של תשלום פיצויים לעתים אף לבטל את הפיטורים ולהורות על אכיפת חוזה העבודה. עם זאת, לרוב לא נוטים בתי הדין לעבודה לבטל את הפיטורים ומעדיפים להורות על תשלום פיצויים. יצוין כי פסיקת הפיצויים כבר כיום הינה גבוהה יחסית לבית הדין לעבודה והיא במגמת עלייה מתמדת. כך, למשל, במקרה שנדון לאחרונה בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים זומנה עובדת לשימוע בגין "חוסר שביעות רצון של הממונים" ו"אבדן אמון". העובדת ביקשה מספר פעמים לקבל פירוט בכתב הנוגע לסיבות אלה וגם במהלך השימוע דרשה זאת, אך נתקלה בסירוב. בית הדין קבע, שהשימוע בוצע על מנת לצאת ידי חובה ולכן פסק לעובדת סכום של 70,000 ₪ פיצויים בגין נזקים ממוניים ולא ממוניים.

נחזור ונדגיש, נושא העסקת עובדים בכלל וסיום העסקתם בפרט הוא נושא מורכב וחשוב לקבל ייעוץ שוטף מעורכי דין העוסקים בתחום כדי לוודא שהדברים נעשים באופן נכון וחוקי ולא יוצרים חשיפה למעסיק.

---

* **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.

Obligation to detail grounds for termination of employment as part of a hearing / Shira Zaken Porat, Adv. *

Many of our clients, who are considering termination of a certain employee, often ask whether, and to what extent, one need specify the grounds for dismissal as part of a summons to a pre-termination hearing and at the hearing itself. Is it necessary to specify the full grounds, even if such might offend the employee?

An employer does not always wish to provide the employee with the full reason for dismissal. Sometimes this may also be due to unpleasantness. It is not always pleasant to stand before the employee and enumerate all allegations against him, especially when the case is that the employee's work quality was poor or in case of complaints against him (such as by other employees) are such that the conversation on which might humiliate the employee. However, in fact such cases, sometimes, are cases where the employee may have good answers that may change the employer's opinion and therefore caselaw places importance on the detailing of the grounds for the hearing.

The Courts held that the right to be heard is a basic right, which is given a place of honor when an employer considers terminating an employee. The purpose of the right to be heard is to make an intelligent decision regarding the termination of the employee, all while paying due attention and weight to the employee's positions, because the employee may indeed have good answers to arguments against him - answers that may change the employer's position. Therefore, the employer is obligated to present the employee with all the arguments directed against him.

Caselaw of the National Labor Court teaches that both in the framework of a summons to a hearing and at the beginning of the hearing, the employer must explain to the employee the causes of dismissal, in an enumerated basis. In other words, the employer can not specify general dismissal grounds or "headlines" (e.g., "dissatisfaction with performance") but is required to detail grounds that give the employee a real opportunity to defend himself from the intention to terminate his employment.

In the event of an infringement of the right to be heard, the Labor Court may, in addition to awarding compensation, even cancel the termination and order the enforcement of employment agreement. However, Labor Courts tend not to cancel termination and prefer to award monetary compensation. It should be noted that holdings on compensation are already relatively high and are constantly rising. For example, in a case that was recently discussed at the Regional Labor Court in Jerusalem, an employee was summoned to a hearing for "discontent of the supervisors" and "loss of trust". The employee requested several times to receive written details regarding such arguments and during the hearing also demanded this, but was refused. The Court held that the hearing was not duly held and the employee was compensated ILS 70,000 for monetary and non-monetary damages.

We reiterate that the issue of employing employees in general and terminating their employment is a complex issue and it is important to receive ongoing advice from lawyers who are knowledgeable in the field to ensure that procedures are duly taken and such do not expose the employer to liability.

* **Advocate Shira Zaken Porat 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