

אנליס מארי (אנה) פרנק
 (12 יוני, 1929 – (כנראה) פברואר 1945)
Annelies Marie (Anne) Frank
 (12 juni 1929 - (waarschijnlijk) februari 1945)






גיליון 262: 01 אוגוסט, 2018
 Issue 262: August 01, 2018

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

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. markeert 1 augustus 1944 - de laatste vermelding in het dagboek van Anne Frank, voordat de schuilplaats achter de boekenkast werd blootgelegd en de doodreis van de familie Frank begon.

אפיק ושות' מציינת את ה-1 אוגוסט, 1944 – היום האחרון בו בוצע רישום ביומן של אנה פרנק, טרם חשיפת המחבוא מאחורי ארון הספרים והתחיל מסע המוות של משפחת פרנק.

Afik & Co. marks August 1, 1944 – the last entry in the Anne Frank diary, before the hideout behind the book closet was exposed and the Frank family death journey commenced.

1. מאמר: "אילוף הסוררת" בעידן הדיגיטלי – על מיילים לעובדים ולשון הרע/ עו"ד שירה זקן פורת Article: "Taming of the Shrew" in the Digital Age – Employer Emails and Defamation/ Shira Zaken Porat, Adv.

מאמר בנושא פרסום נסיבות סיום העסקתו של עובד לצורך קידום מדיניות כלפי יתר העובדים, מאת עו"ד שירה זקן פורת, ממשרד אפיק ושות', העוסקת בעיקר בתחום העסקאות הבינלאומיות, מיזוגים ורכישות, תאגידים, דיני עבודה וליטיגציה מסחרית. את המאמר בשפה העברית ניתן למצוא בקישור: <http://he.afiklaw.com/articles/a262>

An article on the publication of the circumstances of the termination of an employee's employment in order to promote a policy towards the rest of the employees, by Shira Zaken Porat, Adv. of Afik & Co., 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/a262>

2. משרדנו בתקשורת: פרסום כתבות אודות פעילות משרדנו Our office in the Media: Publications regarding Afik & Co. activity

ג'רוזלם פוסט: פיתיון זבוב הפירות הישראלי המציל את יבולי המנגו של טוגו. על הצלחתה של חברת ביופיד – לקוח משרד אפיק ושות', שהובילה ליצירת קשרים ישירים עם ממשלת טוגו. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/press/p262/>

Jerusalem Post: Israeli fruit-fly lure helps save Togo's mango crop. On success of Biofeed, an Afik & Co. client. Read more at: <http://www.afiklaw.com/press/p262/>

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

א. כתב פטור מאחריות של דירקטורים המחליף כתב פטור קודם יוצר רצף ואינו עומד בפני עצמו כלכלי ת"א: החלטת דירקטוריון לא להגיש תביעה נגזרת נהנית מחסינות ככל שעמדה במבחני כלל שיקול הדעת העסקי; כתב פטור ושיפוי המחליף כתב קודם אינו עומד בפני עצמו ויוצר רצף. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/8033>

D&O exemption from liability replacing a prior exemption creates continuity and does not stand by itself. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/8034>

ב. במקרים מסוימים ניתן בתביעה נגד בעל מניות לדרוש זכויות השייכות לחברה בבעלותו עליון: הרמת מסך "הפוכה" אפשרית ויש לבית המשפט מרחב שיקול דעת רחב יותר בהחלטה מאשר בהרמת מסך "רגילה". לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/8035>

Under certain circumstances in a claim against a shareholder one may claim rights belonging to the company. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/8036>

ג. אי בדיקת חובות אפשריים טרם תחילת פירוק מרצון של חברה תיצור אחריות אישית למנהלים שלום חיפה: דירקטור אשר חתם על תצהיר פירעון במסגרת הליך פירוק חברה מרצון אחראי באופן אישי ככל והוא פעל ברשלנות או בהיעדר תום לב. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/8037>

Failure to review potential debts prior to commencement of voluntary liquidation of a company will create personal liability for managers. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/8038>

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

א. בעל תפקיד הנהלה במשרת אמון אינו זכאי לתגמול בגין שעות נוספות עבודה ארצי: משרת אמון אינה מזכה בתגמול שעות נוספות; בחינת הגדרת משרת אמון תהיה בהתאם לנסיבות ההעסקה בפועל. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/8039>

A manager in a position of trust is not entitled to compensation for overtime. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/8040>

ב. עובדת שלאחר החלטה על פיטוריה התגלה שהיא בטיפולי פוריות אין לפטור ללא אישור עבודה ת"א: ניתן לפטר עובדת כשהפיטורין אינם מפלים; עובדת שלאחר הודעת פיטורים הודיעה שהתחילה בטיפולי פוריות נדרש אישור לפטורה. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/8041>

An employee that revealed after dismissal that she undergoes fertility treatments may not be terminated without permit. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/8042>

5. עדכוני מקרקעין Real Estate Law Updates

שותף בקרקע לא רשאי לבצע שימוש ייחודי בחלק ממנה אם השימוש מונע שימוש סביר של שאר הבעלים

מחוזי ת"א: בשיתוף במקרקעין אין לשותף זכות בחלק מסוים מהם; שותף במקרקעין לא רשאי לבצע שימוש ייחודי בחלק מהם אם הוא מונע שימוש סביר מאחרים. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/8043>

A joint tenant may not make a unique use of part of the land if the use prevents reasonable use of the other owners. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/8044>

אפיק משפטי הוא המגזין המקצועי של משרד אפיק ושות', עורכי דין ונוטריון, המופץ אחת לשבועיים לקהל של אלפי אנשים ברחבי העולם וכולל מידע מקצועי תמציתי בנושאים משפטיים-עסקיים המעניינים את הקהילה העסקית והינם בתחומים בהם עוסק המשרד. להסרה או הצטרפות יש לשלוח מייל לכתובת newsletter@afiklaw.com ובכותרת לכתוב "אנא הסירו/צרפו אותי לרשימת התפוצה".

מגזין זה כפוף לזכויות יוצרים אך ניתן להעבירו לכל אדם ובלבד שיעבר בשלמות וללא כל שינוי. אין באמור במגזין ייעוץ משפטי ובכל נושא מומלץ לעורך דין על מנת שהעובדות תיבחנה היטב בטרם תתקבל החלטה כלשהי.

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

Afik News is the biweekly legal and business Israel news bulletin published by Afik & Co. (www.afiklaw.com). Afik News is disseminated every second week to an audience of thousands of subscribers worldwide and includes concise professional data on legal and business Israeli related issues of interest to the business community in areas in which the Afik & Co. firm 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 an attorney for a specific advice with any legal issue you may have.

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

1. מאמר: "אילוף הסוררת" בעידן הדיגיטלי – על מיילים לעובדים ולשון הרע/ עו"ד שירה זקן פורת
Article: "Taming of the Shrew" in the Digital Age – Employer Emails and Defamation/ Shira Zaken Porat, Adv.

מאמר בנושא פרסום נסיבות סיום העסקתו של עובד לצורך קידום מדיניות כלפי יתר העובדים, מאת עו"ד שירה זקן פורת, ממשרד אפיק ושות' (www.afiklaw.com), העוסקת בעיקר בתחום העסקאות הבינלאומיות, מיזוגים ורכישות, תאגידים, דיני עבודה וליטיגציה מסחרית. את המאמר ניתן למצוא בקישור: <http://he.afiklaw.com/articles/a262>

An article on the publication of the circumstances of the termination of an employee's employment in order to promote a policy towards the rest of the employees, by Shira Zaken Porat, Adv. of Afik & Co. (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/a262>

2. משרדנו בתקשורת
Our office in the Media

כתבה שפורסמה ביום 29.07.2018 בעיתון ג'רוזלם פוסט, הכתבת אביגיל קליין ליכמן, אודות הצלחתה הרבה של חברת ביופיד הישראלית בתחום הדברת המזיקים, אשר הובילה לשיתוף פעולה ישיר עם ממשלת טוגו, במעורבות עו"ד דורון אפיק – השותף המייסד של משרד אפיק ושות'. את הפרסום ניתן למצוא בקישור: <http://he.afiklaw.com/press/p262>

An article published on July 29, 2018 in the Jerusalem Post, written by Abigail Klein Leichman, about the success of the Israeli biofeed company in the field of pest control, which led to direct cooperation with the Togolese government, with the involvement of Adv. Doron Afik, the founding partner of Afik & Co. The publication can be found at: <http://www.afiklaw.com/press/p262/>

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

א. כתב פטור מאחריות של דירקטורים המחליף כתב פטור קודם יוצר רצף ואינו עומד בפני עצמו
D&O exemption from liability replacing a prior exemption creates continuity and does not stand by itself

[תנג (ת"א) 53151-03-15 שמואל שקדי נ' אינטרקולוני השקעות בע"מ, המחלקה הכלכלית בבית המשפט המחוזי בתל אביב - יפו, 12.07.2018, כב' השופטת דניא קרת מאיר]

בעל מניות בחברה ציבורית הגיש בקשה לאישור תביעה נגזרת נגד מנהלים בטענה לביצוע עסקאות בניגוד עניינים והתרשלות, לאחר שדירקטוריון החברה סירב להגיש את התביעה. בעל המניות גם טען שכתבי הפטור מאחריות והשיפוי של הדירקטורים לא היו תקפים מכיוון שתוקנו לאחר האירועים נשוא הבקשה. בית המשפט דחה את הבקשה וקבע, כי הליך התביעה הנגזרת מעמיד לבעל מניות "זכות עמידה" לתבוע בשם החברה, מקום בו האורגנים המוסמכים נמנעים מהגשת תביעה בשם החברה נגד נושא משרה או גורם רלוונטי אחר. על מבקש האישור לשכנע את בית המשפט כי קיימת עילת תביעה לחברה; כי התביעה וניהולה הן לטובת החברה וכי אין המבקש פועל בחוסר תום לב. כלל שיקול הדעת העסקי מונע התערבות של בית המשפט בשיקול דעת דירקטוריון החברה ומקנה מעין "חסינות" למקבלי החלטה מפני הטלת חבות בגין הפרת חובת זהירות, וזאת כאשר מדובר בהחלטה שהתקבלה לאחר דיון שנסמך על תהליך מסודר ובהתבסס על מידע שעמד לנגד עיני הדירקטורים. הכלל יופעל גם על החלטה שלא להגיש תביעה וכאן ההחלטה התקבלה לאחר קבלת חוות דעת של משרד עורכי דין חיצוני בנושא. אחד השיקולים לאי הגשת תביעה על ידי החברה היה קיום כתבי פטור, אשר אמנם תוקנו לאחר האירועים וכתבי הפטור החדשים קבעו שהם מבטלים את כתבי הפטור הקודמים, אולם זה אינו משנה את הרצף בפטור עצמו, בייחוד כאשר התיקון שבוצע היה בהתחייבות לשיפוי שהיא למעשה התחייבות נפרדת.

A shareholder in a public company moved to approve a derivative claim against directors contending transactions in conflict of interests and negligence, after the company's board of directors refused to file the claim. The shareholder also contended that the letters of exemption from liability and indemnification given to the directors were not valid as they were amended after the events that are the subject of the motion.

The Court dismissed the motion and held that the derivative claim process provides a "standing right" for a shareholder to sue on behalf of the company, where the authorized organs refrain from filing a claim on behalf of the company against an officer or other relevant party. The applicant for approval must convince the Court that there is cause for

action to the company; that the claim and its management are for the benefit of the company and that the applicant is not acting in bad faith. The business judgment rules prevents the Court from intervening with the discretion of the company's board of directors, and provides a kind of "immunity" to decision-makers from imposing liability for breach of duty of care. The rule will apply where a decision was taken following a discussion based on an orderly process. The rule will also be applied to a decision not to file a claim and here the decision was made after receiving the opinion of an external law firm on the matter. One of the reasonings for not filing a claim on behalf of the company was the exemption letters that were amended after the events and the new exemption letters determined that they canceled the previous exemption letters. However, this does not break the sequence in the exemption itself, especially when the amendment was in the indemnification clauses, which is a separate undertaking.

ב. במקרים מסוימים ניתן בתביעה נגד בעל מניות לדרוש זכויות השייכות לחברה בבעלותו

Under certain circumstances in a claim against a shareholder one may claim rights belonging to the company

[עא 9147/16 ע"ד אבנר כהן, בנאמנות עבור רוכשי קבוצת הרכישה בנווה יעקב ל' ע"ד מרדכי קרויזר, בית המשפט העליון בשבתו כבית משפט לערעורים אזרחיים, 24.07.2018, כב' השופטים יצחק עמית, ענת ברון וג'ורג' קרא]

יזם עמד בראש קבוצת רוכשים בפרויקט בינוי והתקשר מול הרוכשים הן בעצמו והן באמצעות חברה בבעלותו המלאה. בהליכי חדלות פירעון של היזם ביקשו נושים שלו לקבל זכויות השייכות לחברה בבעלותו. בית המשפט העליון קבע שהחוק הישראלי מאפשר שני סוגים של הרמת מסך. הרמת מסך "קלאסית" – שיוך חובות חברה לבעלי מניותיה; והרמת מסך "הפוכה", קרי - ייחוס זכויות של חברה לבעל מניות בה או ייחוס זכויות או חובות של בעל מניות לחברה. הרמת המסך הקלאסית תתבצע במקרים חריגים בלבד כאשר השימוש באישיות המשפטית הנפרדת נעשה לצרכי מרמה או קיפוח של נושה; או כאשר השימוש נעשה באופן הפוגע בתכלית החברה תוך נטילת סיכון בלתי סביר בה. להבדיל, מרחב שיקול דעתו של בית המשפט רחב יותר בהרמת מסך הפוכה והיא מתאפשרת כאשר בית המשפט "מצא כי בנסיבות העניין צודק ונכון לעשות כן", וזאת גם כאשר מדובר בתביעה של נושים של בעל המניות הדורשים זכויות של החברה בבעלותו. כאן מדובר במקרה של עירוב נכסי החברה עם נכסי בעל המניות ובעל המניות המחזיק ב-100% ממניות החברה, מנהל אותה באופן בלעדי ושולט בפעולותיה ולכן מיטשטש מסך ההתאגדות וניתן לייחס את זכויות החברה לבעל המניות.

An entrepreneur led a group of purchasers in a construction project and contacted the purchasers both by himself and through a company wholly owned by him. In the insolvency proceedings of the entrepreneur, his creditors requested to receive rights belonging to the company wholly held by him.

The Supreme Court held that Israeli law enables two types of piercing the corporate veil: "classic" piercing - attributing company debts to its shareholders; and a "reverse" piercing, i.e., the attribution of rights of a company to its shareholders or attribution of rights or obligations of a shareholder to the company. The "classic" piercing will be done in exceptional cases only when the use of the separate legal personality is done for the purpose of fraud or deprivation of a creditor; or when the use is done in a manner that harms the company's purpose while taking unreasonable risk. In contrast, the Court's discretion is broader in the "reverse" piercing and it is possible when the Court "finds that under the circumstances it is just and proper to do so," even in the case of creditors of the shareholder demanding the rights of the company held by him. Here the case involves mixing the company's assets with the assets of the shareholder and a shareholder holding 100% of the company's shares, managing it exclusively and controlling its operations, and thus blurring the scope of the association. Thus, it is possible to apply the "reverse" piercing of the corporate veil.

ג. אי בדיקת חובות אפשריים טרם תחילת פירוק מרצון של חברה תיצור אחריות אישית למנהלים
Failure to review potential debts prior to commencement of voluntary liquidation of a company will create personal liability for managers

[תא (חי') 53964-04-15 מרים אנגל נ' רחל ישי, בבית משפט השלום בחיפה, 20.06.2018, כב' סגן הנשיא, השופט רמזי חדיד]

חברת נסיעות חויבה בתשלום פיצויי פיטורין וזכויות סוציאליות לעובדת. טרם ניתן פסק הדין נכנסה החברה להליך של פירוק מרצון והעובדת דרשה לכן לחייב אישית את הדירקטורים ואת המפרקת של החברה.

בית המשפט קיבל את התביעה וקבע, כי דירקטור אשר חתם על תצהיר פירעון במסגרת הליך פירוק חברה מרצון אחראי באופן אישי ככל והוא פעל ברשלנות או בהיעדר תום לב. כך למשל, דירקטור שהתעלם מנושים ומנפגעים צפויים ונתן הצהרה בדבר יכולת פירעון, עלול לשאת באחריות. כאן הדירקטורים לא בדקו קיומם של נושים אפשריים וגם המפרקת הסתמכה על מידע שקיבלה מהחברה ולא בדקה דברים באופן אישי ולכן גם הדירקטורים וגם המפרקת אחראים אישית בתשלום החוב לעובדת.

A travel agency was ordered to pay severance pay and social rights to an employee. Before the Court verdict was given, the company entered voluntary liquidation proceedings and the employee sought to personally obligate the directors and the liquidator of the company.

The Court accepted the claim and held that a director who signed a solvency affidavit as part of a voluntary liquidation of a company is personally liable if acted negligently or in the lack of good faith. For example, a director who disregarded creditors and potential damaged parties and gave a statement of solvency may be held liable. In this matter, the directors did not examine the existence of possible creditors and the liquidator relied on information received from the company without examining it personally and therefore both are personally liable for debt to the employee.

4. עדכוני משפט מסחרי, זכויות יוצרים ועבודה
Commercial, Intellectual Property and Labor Law Updates

א. בעל תפקיד הנהלה במשרת אמון אינו זכאי לתגמול בגין שעות נוספות

A manager in a position of trust is not entitled to compensation for overtime

[עע (ארצי) 61148-08-16 כ.ש. מרכזי תיפעול לרכב בע"מ נ' גבריאל עטיאס, בית הדין הארצי לעבודה, 05.06.2018, כב' השופט רועי פוליאק, כב' השופטת חני אופק גנדלר, כב' השופט אילן סופר, נציגת ציבור (עובדים) גברת יעל רון, נציג ציבור (מעסיקים) מר גד פרופר]

מנהל מוסך שהיה בעל תפקיד מרכזי ואף הרוויח שכר גבוה, דרש לקבל תשלום בגין שעות נוספות. בית הדין הארצי לעבודה קבע, כי כאשר עובד מצוי בתפקיד הנהלה, ניתן לקבוע שמדובר במשרת אמון אשר אינה מזכה בתגמול בגין שעות נוספות. למושג "תפקיד הנהלה" מספר מאפיינים לרבות מיקום בהירארכיה הארגונית, סמכות לקבוע מדיניות, שכר ותנאי עבודה, טיבו של התפקיד ועוד. בנסיבות המקרה נקבע כי למנהל המוסך הייתה השפעה רבה על רווחי המוסך וכי; קיבל בונוסים גדולים במקום עבודה קטן. על כן הוא נחשב לעובד במשרת אמון ואינו זכאי לתגמול בגין שעות נוספות.

A garage manager who had a central position and even earned a high salary demanded payment for overtime.

The National Labor Court held that when an employee is in a management position, it is possible to determine that he holds a position of trust and therefore he is not entitled to compensation for overtime. The term "management position" has several characteristics, including location in the organizational hierarchy, authority to determine policy, wages and conditions of employment, the nature of the position, and more. In the circumstances of the case it was determined that the garage manager had a great influence on the garage's profits and that he received large bonuses at a small workplace. Therefore, he is considered an employee in a position of trust and therefore not entitled to compensation for overtime.

ב. עובדת שלאחר החלטה על פיטוריה התגלה שהיא בטיפולי פוריות אין לפטרה ללא אישור
An employee that revealed after dismissal that she undergoes fertility treatments may not be terminated without permit

[סעש (ת"א) 30266-04-15 מאור חץ נ' סי - אליאנס בע"מ, בית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב-יפו, 24.06.2018, כב' השופטת דגית יסמן]

עובדת זומנה לשימוע שלאחריו הוחלט לפטרה. מיד לאחר קבלת סיכום השימוע הודיעה העובדת כי היא נמצאת בטיפולי פוריות.

בית הדין לעבודה קבע, כי חוק עבודת נשים וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה נועדו למגר תופעות חברתיות פסולות של הפליית נשים, לרבות נשים בהריון או בטיפולי פוריות. כאן ההחלטה על פיטורי העובדת התקבלה ממניעים ענייניים, על רקע הפסדים וצורך בצמצום עלויות ואין קשר בין ההחלטה על הפיטורים ובין כוונת העובדת להתחיל בטיפולי פוריות. עם זאת, שעה שהעובדת הציגה מיד לאחר קבלת סיכום השימוע אישור מתאים לעניין טיפולי הפוריות שהיא עוברת, יש לראות בה מי שהחלה להיעדר מהעבודה עקב טיפולים בתקופת ההודעה מוקדמת ולא ניתן לפטרה ללא קבלת היתר מהמונה על פי חוק עבודת נשים ולכן היא זכאית לפיצוי בגין פיטורין שלא כדין.

An employee was summoned for a hearing after which she was terminated. After receipt of the summary of the hearing, the employee notified that she is in fertility treatments.

The Labor Court held that the Women Work Law and the Equal Employment Opportunities Law are intended to eliminate the unacceptable social phenomena of discrimination against women, including pregnant women and those in fertility treatments. Here the decision to dismiss the employee was made for practical reasons, due to losses and the need to reduce costs, and there is no connection between the decision to dismiss and the employee's intent to commence fertility treatments. However, when the employee presented a due confirmation of fertility treatments promptly after receiving the hearing summary, she should be considered a person who began to be absent from work due to treatments during the notice period and may not be dismissed without prior permit from the supervisor under the Women Work Law for such dismissal. Thus, the employee is entitled to compensation for illegal termination.

5. עדכוני מקרקעין

Real Estate Updates

שותף בקרקע לא רשאי לבצע שימוש ייחודי בחלק ממנה אם השימוש מונע שימוש סביר של שאר הבעלים
A joint tenant may not make a unique use of part of the land if the use prevents reasonable use of the other owners

[עא (ת"א) 11823-09-15, יעקב לארי נ' רונן דויד, בית המשפט המחוזי בתל אביב-יפו בשבתו כבית-משפט לערעורים אזרחיים, 04.06.2018, כב' סגן הנשיא, השופט ישעיהו שנלר, כב' סגן הנשיא, השופט ד"ר קובי ורדי, כב' השופטת עינת רביד]

קרקע הוחזקה ב"מושע", כאשר כל אחד מהבעלים השתמש באופן ייחודי בחלק בנוי והחצרות היו בשימוש משותף. אחד הבעלים סגר חלק מהחצר ובנה בה בית קפה. בית המשפט קבע כי אחזקה ב"מושע" משמע בעלות משותפת בה אין לשום שותף חלק מסוים במקרקעין. כל שותף בקרקע יכול להשתמש בה ללא הסכמת יתר השותפים אם השימוש סביר ולא מונע שימוש סביר משותף אחר. כאן מדובר בשטח היחיד בו ניתן להשתמש כבית קפה ולכן ללא הסכמת כל השותפים לא ניתן לגדר את חלק הקרקע ולעשות בו שימוש בלעדי המונע שימוש בו על ידי שאר הבעלים.

A land was held in joint tenancy, where each holder used a specific built part of the land and the courtyards were in common use. One of the holders closed part of the yard and built a café there.

The Court held that joint tenancy is a joint ownership in which no joint holder has a certain part of the land. Any holder may use it without the consent of the other holder if the use is reasonable and does not preclude reasonable use of another joint holder. Here, the only area that may be used as a café was taken by one holder and therefore without the consent of all the other holders, the area may not be fenced and used exclusively in a manner that prevents its use by the rest of the owners.

“אילוף הסוררת” בעידן הדיגיטלי – על מיילים לעובדים ולשון הרע/ עו”ד שירה זקן פורת*

עובד מפוטר על רקע עבירות משמעת והמעסיק, כדי לוודא שהאירועים לא חוזרים על עצמם אצל עובדים אחרים, מיידע בנושא את כל העובדים באמצעות הודעת דואר אלקטרוני בתפוצה המשרדית. האם יכול העובד שפוטר לטעון שמדובר בלשון הרע?

לשון הרע מוגדרת בדין הישראלי כפרסום לכל אדם (מעבר לנפגע), בין בעל פה ובין בכתב, של דבר העלול להשפיל את הנפגע בעיני הבריות או לעשותו מטרה לשנאה, לבוז או ללעג מצדם; לבזות אדם בשל מעשים, התנהגות או תכונות המיוחסים לו; לפגוע באדם במשרתו, בעסקו, במשלח ידו או במקצועו; או לבזות אדם בשל גזעו, מוצאו, דתו, מקום מגוריו, גילו, מינו, נטייתו המינית או מוגבלותו.

במספר מקרים שהגיעו לדיון משפטי, נקבע שבנסיבות בהן יש צורך ליתן הסבר לפיטורים לחברי צוות של עובד שפוטר על מנת לעצור תסיסה שהתעוררה ואף להרגיע עובדים באשר לביטחון התעסוקתי שלהם, יש מקום לפרסם את סיבות סיום ההעסקה. עם זאת, במקרה שנדון ביוני, 2018, בבית הדין הארצי לעבודה דובר על ממונה ששלח הודעת דואר אלקטרונית בעניין פיטורי עובדת למספר עובדים, כאשר במסגרת ההודעה ציין את שם העובדת ופירוט של עבירות משמעת חמורות, לרבות רמיזה לחוסר אמינות. בית הדין קבע, כי אופן הפרסום וציון שמה המלא של העובדת הסיט את מוקד הפרסום בכללותו מגופו של עניין לגופו של אדם ולכן אין המדובר בהדגמת מדיניות כללית של מעסיק באמצעות מקרה פרטי. מקבלי ההודעה לא התבקשו בהודעה לשמור על דיסקרטיות ולהימנע מלהעביר את ההודעה לאחרים. השילוב בין המיקוד הפרסונלי בזהות העובד לשם העברת המסר העקרוני לעובדי החברה לבין תפוצתו הפוטנציאלית של הפרסום והעובדה שנעשה בכתב חרג, לגישת בית הדין, ממבחן המידתיות ולא היה מוצדק, ללא קשר האם היה אמת בדברים שפורסמו.

באותו מקרה מצא גם בית הדין להעיר, כי בעידן הדיגיטלי חובת הזהירות ביחס למסרים המועברים לעובדים באמצעות הדואר האלקטרוני או יישומים דומים הינה מוגברת, הן בשל הסיכון בהעברת מסרים בדרך זו באופן המעצים את הפגיעה בנפגע והן באשר פרסום מסוג זה הוא לרוב יזום ובכתב, להבדיל משיחה ספונטנית בעל פה. פרסום מסוג זה הינו בעל אפשרות לברירה קפדנית של מיילים והיוועצות לגבי נוסחו כמו גם הקפדה על דיוק הפרסומים המייחסים לעובד.

כך, חשוב מאוד כי מעסיקים ייוועצו בעורך דין הבקיא בתחום בשאלה האם מקום בו הם רוצים לקדם מסר עקרוני צופה פני עתיד בחברה עליהם לנהל שיחות בעל פה או בכתב עם עובדים וככל שנבחר להעלות את הדברים על הכתב. בוודאי שכדאי לאשר מול עורך הדין גם את אופן ניסוח ההודעה ורשימת נמעניה.

* 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.

"Taming of the Shrew" in the Digital Age-Employer Emails and Defamation/Shira Zaken Porat, Adv.*

An employee is dismissed due to disciplinary issues. The employer, in order to ensure that the events do not repeat themselves, informs all employees by e-mail of the matter. The employer does that in a broad office distribution to the rest of the employees in order to promote proper work discipline in the workplace. Can the dismissed employee contend defamation?

Defamation is defined under Israeli law as an act of publication to any person (other than the victim), whether orally or in writing, of any thing that may humiliate a person in the eyes of people or to make such person a target of hatred, contempt or ridicule; may degrade a person for acts, behavior or characters attributed to the victim; may harm a person in position, occupation or profession; or may degrade a person because of race, origin, religion, place of residence, age, gender, sexual orientation or disability.

In a number of cases that were brought before the courts it was held that in circumstances where it is necessary to provide an explanation for the dismissal of an employee in order to stop the unrest that has arisen and to reassure employees regarding their employment security, the reasons for termination of employment may be published. However, in a case discussed in June, 2018, in the Israeli National Labor Court, a person in charge of a dismissed employee sent an e-mail regarding the dismissal to a number of employees, stating the employee's name and elaborating about the dismissed employee severe disciplinary offenses and lack of credibility. The recipients of the message were not requested to maintain discretion and refrain from forwarding the message to others. The combination of the personal focus on the employee's identity in order to convey the message to the other employees of the company, the potential distribution of the publication and the fact that it was done in writing was held to be deviating from the test of proportionality and was not justified, regardless of whether the publication was true.

The Court noted that in the digital era, the obligation to be cautious about messages transmitted to employees via e-mail or similar applications is increased, both because of the risk of transmitting messages in such a way as to increase the harm to the victim and because such a publication is usually pre-planned and in writing, unlike a spontaneous conversation. A publication of this type gives the ability to carefully select words and consult as to the wording as well as ensuring accuracy of the publications attributed to the employee.

Thus, it is crucial that employers consult with a lawyer knowledgeable in the field as to whether in case they want to promote a forward-looking message in the company they should have oral or written conversations with employees. It is certainly advisable to confirm with a lawyer the manner in which the message is formulated and the list of its recipients.

*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

Israeli fruit-fly lure helps save Togo's mango crop

Biofeed lures decreased infestation of two strains of flies by up to 95% in recently completed trial in Togo

• By ABIGAIL KLEIN LEICHMAN/ISRAEL21c

In the Central Valley of Togo, a mango grower named Yacuobuo started killing his trees due to fruit-fly infestation that has decimated his crop over the past three years.

In this main mango-growing region of Africa, many other small farmers face the same dilemma. And their loss extends to the "mango women" who sell the fruit at market.

"Before 2010 [we lost] 50% [of the fruit], but now 75% of fruits are spoiled," Yacuobuo said before the start of this year's growing season. "The women would come and say, 'We go to Lome [the capital city] after we see all the mangoes we bought from you are spoiled.' And then I was discouraged, and after that I stopped. I didn't sell."

When Israeli ag-tech entrepreneur Nimrod Israely heard Yacuobuo's story, he relates, "I thought to myself, this is why I studied entomology; this is why I founded Biofeed! And so I simply said to Yacuobuo, 'Let's change it.'"

Israely, who has a PhD in fruit-fly ecology, invented FreeDome – a line of no-spray, environmentally friendly lures containing an organic customized mix of food, feeding stimulants and control, or therapeutic agents, delivered by a patented gravity-controlled fluid release platform to kill the tiny flies that destroy fruits and vegetables growing in Asia, Africa and the Americas.

His startup, Biofeed, demonstrated an overall decrease of Oriental fruit-fly infestation from 95% to less than 5% in a pilot test with Indian mango farmers.

Biofeed was introduced to the Togo government by Tel Aviv-based Start-Up Nation Central. In August 2017, Israely and Biofeed chairman Doron Afik met Togo President Faure Gnassingbé and promised to develop a special combined solution for the two fruit flies plaguing the Togo mango crop.

"It was like walking into a minefield," says Afik, referring to the many unknowns he encountered, such as pinpointing the species and determining the scope of infestation.

Hung on the trees, FreeDome lures come in six varieties to combat different species



NIMROD ISRAELY and the University of Kara team finish deploying the first mango orchard in Togo. (Courtesy)

of fruit flies.

Biofeed's team, in cooperation with the Togo Ministry of Agriculture and two local universities, found that West African mangoes are attacked simultaneously by *Bactrocera dorsalis* and *Ceratitis cosyra* fruit flies.

"For the fruit to reach harvest, both pests must be defeated. This is the new challenge we have taken on," Israely tells ISRAEL21c.

Working with Prof. Komla Sanda, president of Togo's University of Kara, Biofeed implemented the "Green Togo" project for

the 2018 growing season.

They began field trials with the goal of reducing infestation by half compared to neighboring untreated orchards – and no less important, to gain the trust of the mango growers and restore their faith in their future.

"WE MEASURE our own success by measuring our profitability as well as the number of farmers using Biofeed's solutions," says Afik, noting that half of the country's adults are engaged in agriculture, accounting for 33% of Togo's GDP.

About one-third of the global population earns its livelihood from farming and more than 90% of the world's farms are small like in Togo, Afik says. Even if the Biofeed solution were modestly successful, it could heighten food security and enable small farmers to export their fruit to Western countries.

Yacuobuo and other mango growers agreed to give the new double-duty FreeDome lures a chance. However, the farmers were used to picking their fruit before it was ripe, nervous that leaving it on the tree would lead to infestation. Israely had

to persuade them to wait.

"Working with our colleagues from the University of Kara, we laid out a plan for how harvesting would take place. We understood very well the farmers' position – it is their annual livelihood they are putting at risk by holding off picking – but we needed to show them that they could trust the Biofeed technology to protect them from fruit fly infestation."

At the end of the harvest season, Sanda's team reported that Green Togo's goal was surpassed. Infestation was reduced by more than 88% compared to mango orchards not involved in the project. In certain locations, infestation decreased 95%.

"We believe this is the first success of an attract-and-kill approach, under field conditions, against these two pests anywhere in the world," says Israely, whose Kfar Truman-based company is one of 62 featured in David Wanetick's recently released book, *Solution Nation*.

The good results trickled down to the sellers.

"The going market price for mangoes remained the same for fruits unprotected by Biofeed, but doubled for fruits harvested in orchards protected by Biofeed," says Afik. "Also, we enable the farmers to use the same land with the same amount of the scarce resource of water, but multiply the amount of produce."

Israely says the improved harvest greatly benefited the mango women, who usually throw away 40-80% of the fruits due to infestation and rot.

As for Yacuobuo, he's now earning 10 cents per kilo. If he can export his mangoes he could make 10 times that amount.

Biofeed is working in additional African and Asian countries with similar results in each implementation, says Israely.

This summer, Biofeed was one of six Israeli startups chosen as winners in the Israel Innovation Authority's Israel-India Global Innovation Challenges competition that will see pilot programs using innovative Israeli technologies in the fields of healthcare, agriculture and water management for India.

The company has signed a memorandum of understanding with the government of Gujarat to begin pilots there.