

Yitzhak Shamir (October 22, 1915 - June 30, 2012)
יצחק שמיר (22 אוקטובר, 1915 - 30 יוני, 2012)



אפיק נשות
Afik News



אפיק נשות' עורכי דין ונוטריון
AFIK & CO. ATTORNEYS & NOTARY

גיליון 338 : 30 יוני, 2021
Issue 338: June 30, 2021

הגיליון המקצועי הדו שבועי של אפיק נשות' 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

אפיק נשות' מציינת את יום פטירתו של ראש ממשלת ישראל, יצחק שמיר (22 אוקטובר, 1915 - 30 יוני, 2012)

Afik & Co. marks the date of demise of Israeli Prime Minister Yitzhak Shamir (October 22, 1915 - June 30, 2012)

1. שלי, שלך, של הבוס! / עו"ד עדי מרכוס

Mine, Yours, the boss' ! / Adi Marcus, Adv.



מאמר בנושא חשיבות יצירת הסכם העסקה מסודר באמצעות עורך דין המבין גם בנושא קניין רוחני כדי לוודא שהזכויות בתוצרי העבודה של העובדים שייכות למעסיק ולא לעובדים. את המאמר כתבה עורכת הדין עדי מרכוס ממשרד אפיק נשות'. את המאמר בשפה העברית ניתן למצוא בקישור: <http://he.afiklaw.com/articles/a338>

An article on the importance of creating an employment agreement arranged through a lawyer who also understands the subject of intellectual property to ensure that the rights in the employees' labor products belong to the employer and not to the employees. The article was written by Adi Marcus, Adv. of Afik & Co. The article in English may be found at the link: <https://www.afiklaw.com/articles/a338>

2. עדכוני ימאות, תאגידים, הגבלים עסקיים וניירות ערך

Maritime, Corporate, Antitrust and Securities Law Update

א. הפרת חוקי העבודה כשלעצמה אינה מהווה עילה להרמת מסך

אזורי נצרת: אי-סדרים בהעברת ההפקדות לקופת פנסיה שנעשו בשל טעות בתום לב אינם מהווים עילה להרמת מסך. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/12492>

Breach of labor laws by itself does not constitute grounds for piercing corporate veil. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/12493>

ב. אין לאסור על מכירת מניות בחברה פרטית בהעדר סעיף בתקנון המגביל זכות זו

מחוזי ת"א: לא ניתן להגביל מכירת מניות בחברה פרטית בהעדר סעיף בתקנון המגביל או שולל זכות זו; סכסוך בעלי מניות לא מונע מכירת מניות לצד שלישי גם אם קיים חשש שהצד השלישי הוא איש קש. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/12494>

The sale of private company shares can not be blocked in the absence of a clause in the Articles of Association restricting this right. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/12495>

3. עדכוני משפט מסחרי

Commercial Law Updates

א. כאשר צוואה נערכת על ידי עורך דין היא תיחשב לכשרה גם אם הוקלדה על ידי אחד הנהנים

מחוזי חיפה: צוואה שנערכה תחת השפעה בלתי הוגנת - בטלה; החוק קובע שלוש חלופות שבהתקיים אחת מהן יש להביא לבטלות הוראה לטובת הנהנה הקיימת בצוואה, גם אם לא התקיימה השפעה בלתי הוגנת על המצווה. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/12496>

When a will was drafted by a lawyer it is deemed valid even if it was typed by one of its beneficiaries. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/12497>

ב. תקיפת תוצאות מכרז חייבת להיעשות תוך זמן קצר ככול האפשר וללא שיהוי

מחוזי מרכז: תקיפת תוצאות הליך מכרז חייבת להיעשות תוך פרק זמן קצר ככול האפשר שכן כל עיכוב עשוי להביע לשינוי הנסיבות באופן שבו פסילת התוצאות תביע לפגיעה באינטרסים של מפרסם המכרז והזוכה בו. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/12498>

Appealing the results of a tender must be done with as short a delay as possible. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/12499>

ג. הצעה שלא עומדת בתנאי המכרז עשויה להיפסל גם אם אושרה על ידי חברת הבקרה של המכרז

מחוזי י-ם: בפרשנות חוזה בין פרט לבין רשות מנהלית במסגרת מכרז, יש לבחון התקיימות האינטרסים הציבוריים ובפרט התקיימותו של עיקרון השוויון; חריגה מתנאי המכרז תגרום לפסלות הצעה גם אם אושרה בתנאים אלה. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/12500>

A bid that does not comply with the provisions of a tender may be rejected even if was approved by the tender control company. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/12501>

4. עדכוני מקרקעין

Real Estate Law Updates

שוכר ותיק לא יפונה מהמושכר למרות שלא שילם דמי שכירות בתקופת סגר הקורונה

שלום ת"א: ככל שהחזקה "חי" במשך תקופה ארוכה יותר וככל שהצדדים ניהלו מערכת יחסים חוזית תקינה יותר, כך תהיה נטייה לייחס משקל מופחת להפרות נקודתיות בתקופת הקורונה והן לא תיחשבנה כהפרות יסודיות. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/12502>

A long term lessee will not be evicted from a leased property even though he failed to pay rent during the Covid19 lockdown. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/12503>

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 שיועבר בשלמות וללא כל שינוי. אין באמור במגזין ייעוץ משפטי ובכל נושא מומלץ לפנות לעורך דין על מנת שהעובדות תיבחנה היטב בטרם תתקבל החלטה כלשהי.

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

Afik News is the bi-weekly legal and business Israel news bulletin published by Afik & Co. (www.afiklaw.com). Afik News is sent 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 advises. 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>

Mine, Yours, the boss' ! / Adi Marcus, Adv.

מאמר בנושא חשיבות יצירת הסכם העסקה מסודר באמצעות עורך דין המבין גם בנושא קניין רוחני כדי לוודא שהזכויות בתוצרי העבודה של העובדים שייכות למעסיק ולא לעובדים. את המאמר כתבה עורכת הדין שלי עדי מרכוס ממשרד אפיק ושות'. עו"ד עדי מרכוס. הינה עורכת דין במשרד אפיק ושות' (www.afiklaw.com) המתמקדת במשפט מסחרי ודיני חברות, זכויות יוצרים, דיני תקשורת ואומנים ועסקאות בינלאומיות. עו"ד מרכוס הינה בוגרת הפקולטה למשפטים ובעלת תואר שני בתקשורת באוניברסיטת תל אביב ותואר שני במנהל עסקים בינלאומי מאוניברסיטת בר אילן. היא התמחתה במשרד המשפטי אצל המשנה ליועץ המשפטי לממשלה בתחום הדין האזרחי וזכויות היוצרים, לאחר מכן עבדה כ-18 חודש במשרד שלמה כהן בתחום הקניין הרוחני, כ-11 שנה במחלקה המשפטית בגוף התקשורת "רשת נגה בע"מ" (ערוץ 2 של הטלוויזיה), כאשר תפקידה האחרון בטרם מיזוג החברה עם ערוץ 10, כראש תחום במחלקה המשפטית ולאחר כן, טרם הצטרפותה למשרד, כיועצת המשפטית הפנימית של קנלר ייצוג אמנים, בכל נושא היעוץ המשפטי של אמנים ואנשי תרבות, בין בישראל ובין במישור הבינלאומי. את המאמר ניתן למצוא בקישור: <http://he.afiklaw.com/articles/a338>

An article on the importance of creating an employment agreement arranged through a lawyer who also understands the subject of intellectual property to ensure that the rights in the employees' labor products belong to the employer and not to the employees. The article was written by Adi Marcus, Adv. Adi Marcus, Adv. is an attorney in the office of Afik & Co. (www.afiklaw.com) who focuses primarily on commercial and corporate law, copyrights, media law and international transactions. Advocate Marcus holds a major in law, an M.A in communication from Tel Aviv University and an international MBA from Bar Ilan University. She completed her internship at the Ministry of justice under the Deputy Attorney General focusing civil law and copyright law, then worked for about 18 months in the office of Shlomo Cohen in the field of intellectual property, about 11 years in the legal department of the communications network "Noga Network" (Channel 2 of TV), with her last position before the company merged with Channel 10, was head of department in the legal department and then, before joining the firm, as Kneller Artists Representation's internal legal advisor, representing in all matters of legal advice to artists and cultural figures, both in Israel and internationally. The article in English may be found at the link: <http://www.afiklaw.com/articles/a338>

2. עדכוני תאגידים, הגבלים עסקיים וניירות ערך

Corporate, Antitrust and Securities Law Updates

א. הפרת חוקי העבודה כשלעצמה אינה מהווה עילה להרמת מסך

סע"ש 43330-08-18 אלכסנדר גיליצי'ק - לבנון אספקת חומרי חשמל בע"מ, 28.05.2021, בית הדין האזורי לעבודה בנצרת, כב' השופטת רויטל טרנר, נציג ציבור (עובדים) מר מחמוד ג'בארין, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' יוכבד מאור

עובד של חברה שנקלעה לקשיים והפסיקה פעילותה דרש לחייב באופן אישי את בעלי המניות בחוב החברה אליו. בית הדין דחה את תביעת העובד וקבע כי אי סדרים בהעברת תשלומים לעובד שנעשו בתום לב אינה מצדיקים הרמת מסך וחייב בעלי המניות בחוב החברה. נקודת המוצא היא שיש לתת תוקף לעקרון האישיות המשפטית הנפרדת של התאגיד ולא די בכך ש"עולה תמונה מדאיגה" בנוגע לאופן שבו העסיקה חברה את עובדיה כדי להביא להרמת המסך. על העובד להראות כי נעשה שימוש לרעה במסך ההתאגדות, מתוך כוונה להונות או לקפח את העובד, או תוך נטילת סיכון בלתי סביר באשר ליכולתה לפרוע את חובותיה. כאן, לא שולמו לעובד כל זכויותיו במועד סיום העסקתו בחברה ולא הופרשו מלוא הכספים לקופת הפנסיה, ככל הנראה עקב אי סדרים בחברה ובשל קבלת הנחיות שגויות מטעם רואה החשבון של החברה. לפני שנקלעה לקשיים והפסיקה פעילותה נוהלה החברה בשקיפות, שילמה זכויות סוציאליות שוטפות ולא נועדה לשמש כסות לפגיעה בזכויות עובדים או הונאתם. כמו כן, בעלי המניות פעלו בתום לב ובהגינות כדי לשלם את חובות החברה במסגרת תיק הקפאת ההליכים של החברה ולצורך כך, מכרו דירות מגורים ועשו שימוש במקורות הכספיים שעמדו לרשותם כדי לכסות חובות ואף נמנעו מלמשוך משכורות מקופת החברה עד אשר הוענק להם הפטר מערבויות אישיות שנתנו לחברה. לכן, מאחר ובעלי המניות פעלו בתום לב אין מקום להרמת מסך למרות הפרת חוקי העבודה על ידי החברה.

Breach of labor laws by itself does not constitute grounds for piercing corporate veil

An employee of a company, that ran into difficulties and ceased operations, contended sought to obligate the shareholders personally in respect of the debt to him.

The Labor Court dismissed the employee's claim and held that irregularities in wiring of payments to the employee that were made in good faith does not justify piercing of the corporate veil and holding the shareholders personally liable to company debts. The starting point is that the principle of the separate legal entity of the corporation must be held and it is not enough that a "worrying picture emerges" regarding the way in which a company employed its employees in order to pierce the corporate veil. The employee must show that the incorporation veil has been misused, with the intent to defraud or deprive the employee, or while taking an unreasonable risk as to its ability to repay debts. Here, the employee did not receive full payment of his rights at the time of termination of his employment with the company and the funds were not allocated in full to the pension fund, apparently due to some irregularities in the company and due to incorrect instructions from the company's accountant. Before it ran into difficulties and ceased operations, the company conducted itself in a transparent manner, paid ongoing social rights and acted without any intention to act as a cover for infringement of employees rights or fraud. The shareholders also acted in good faith and with fairness by paying company debts as part of

the company's stay of proceedings case and for this purpose, sold residential apartments and used the financial resources available to cover debts and even refrained from withdrawing salaries from the company until they were discharged from personal guarantees given by them to the company. Therefore, as the shareholders acted in good faith there is no room for piercing the corporate veil despite the breach of labor laws by the company.

ב. אין לאסור על מכירת מניות בחברה פרטית בהעדר סעיף בתקנון המגביל זכות זו

ת"א 56425-02-21 מוהדב ואח' נ' שדה ואח', 09.05.2021, המחלקה הכלכלית בבית המשפט המחוזי בתל-אביב-יפו, כב' השופטת רות רזן

במסגרת סכסוך בנוגע לעסק משפחתי הכולל קבוצת חברות פרטיות בתחום ייצור ושיווק מטבחים, ביקשו שתי אחיות למנוע מאחיהן למכור לצד שלישי את מניותיו בחברות המשותפות לשלושתם.

בית המשפט קבע, כי אין לאסור על האח למכור את מניותיו. אלא אם קיימת הוראה בתקנון המונעת זאת, לא ניתן להגביל מכירת מניות בחברה. אין בקיומו של הליך משפטי המתנהל בין הצדדים כדי לאיין זכות זו, וכן לא ניתן להגביל את זכות המכירה מחשש בלתי מבוסס כי המניות ימכרו ל"איש קש" עושה דברו של האח או לגורם מפוקפק. כאן אין בתקנון הוראה המונעת את המכירה ואף על פי שבעת מכירת המניות החברות הן הפסדיות, אין לשלול את קיומם של שיקולים מסחריים לגיטימיים מצד הרוכש הפוטנציאלי. ככל שימצא בעתיד כי מכירת המניות מצד האח הייתה למראית עין בלבד, ניתן יהיה לקבוע כי המכירה חסרת תוקף. לכן נדחתה בקשת האחיות.

The sale of private company shares can not be blocked in the absence of a clause in the Articles of Association restricting this right

As part of a dispute over a family business that includes a group of private companies in the field of kitchen manufacturing and sales, two sisters moved to prevent their brother from selling to a third party shares in the companies that are held by the three of them.

The Court held that the brother should not be prohibited from selling his shares. Unless there is a clause in the articles of association that prohibits this, one cannot limit the sale of shares of a company. The existence of a legal proceeding between the parties does not limit this right, nor can the right of sale be restricted for an unfounded fear that the shares will be sold to a "straw man" on behalf of the brother or to a dubious party. Here, there is no clause of the articles of association that prevents the sale and although upon the sale of the shares the companies are at a loss, the existence of legitimate commercial considerations on the part of the potential buyer should not be ruled out. In case that in the future it will be determined that the sale of the shares by the brother was an eye-wash, it will be possible to hold that the sale is invalid. Thus, the sisters' motions were denied.

3. עדכוני משפט מסחרי, זכויות יוצרים ועבודה

Commercial, Intellectual Property and Labor Law Updates

א. כאשר צוואה נערכת על ידי עורך דין היא תיחשב לכשרה גם אם הוקלדה על ידי אחד הנהנים

עמ"ש 42104-02-21 ע' פ' ואח' נ' ג' מ' ואח', 01.06.2021, בית המשפט המחוזי בחיפה בשבתו כבית משפט לערעורים אזרחיים, כב' השופטים חננאל שרעי, אספרנצה אלון, אריה נאמן

בתה של אישה טענה, כי טיטוטת הצוואה של אימה נערכה תחת השפעה בלתי הוגנת והוקלדה על ידי אחד הנהנים, על אף שהצוואה הסופית נערכה על ידי עורך דין בפני עדים, ולפיכך הוראות בצוואה המזכות את הנהנה - בטלות.

בית המשפט דחה את הבקשה וקבע, כי הצוואה של האישה הינה כשרה. כאשר צוואה נערכה תחת השפעה בלתי הוגנת - היא תהיה בטלה. מעבר לכך, החוק קובע שלוש חלופות שבהתקיים אחת מהן יש להביא לבטלות הוראה לטובת הנהנה הקיימת בצוואה, גם אם לא התקיימה השפעה בלתי הוגנת על המצווה: הוראת המצווה מזכה מי שערך אותה; הוראת צוואה מזכה מי היה עד לעשייתה, או כאשר הוראת הצוואה מזכה את מי שלקח באופן אחר חלק בעריכתה. כאן, האישה ערכה את צוואתה האחרונה בעדים בפני עורך דין, שישב איתה שתי פגישות ארוכות והתרשם מצלילתה ורצונה החופשי והאמיתי. לכן, הלכה למעשה, תחילת עריכת הצוואה נעשתה בידי עורך הדין, ולפיכך הצוואה כשרה.

When a will was drafted by a lawyer it is deemed valid even if it was typed by one of its beneficiaries

A woman's daughter contended that her mother's draft will was drafted under undue influence as well as typed by one of the beneficiaries, even though the final will was drafted by a lawyer before witnesses, and therefore the provisions in the will which entitle the beneficiary are void.

The Court denied the motion and held that the woman's will was valid. When a will is drafted under undue influence – the will is void. Moreover, the Law stipulates three alternatives under each of which a provision in favor of a beneficiary under a will is void, even if the bequeath was under no undue influence: The provision entitles the person who drafted it; The provision entitles the person who witnessed its drafting, or when the provision entitles the person who took any part in its drafting. Here, the final draft of the will was made by a lawyer, who sat with the testator for two long sessions and was impressed by her clarity and her free and true will. Therefore, in practice, the beginning of the drafting of the will was made by the lawyer, and therefore the will is valid.

ב. תקיפת תוצאות מכרז חייבת להיעשות תוך זמן קצר ככול האפשר וללא שיהוי

ה"פ 60496-12-20, חכמון גבאי בע"מ נ' מי רעננה בע"מ ואח', 03.03.2021, בית הדין המחוזי מרכז-לוד, כב' השופטת עמית זרבה בוסתן

חברה אשר התמודדה בהליכי מכרז אשר הוציא תאגיד ביוב עירוני, ביקשה לאחר חודש וחצי לפסול את זכייתה של המתחרה במכרז כיוון שהיא אינה עומדת בתנאי הסף שהוצבו למכרז.

בית המשפט דחה את הבקשה לפסילת הזכייה במכרז וקבע כי החברה המפסידה הגישה את בקשת הפסילה בשיהוי בלתי סביר. הכלל הנהוג בעניין מכרזים הוא כי משך השיהוי המותר בהליכי מכרז לתקיפת תוצאות המכרז חייב להיות קצר ביותר, וזאת כיוון שכל עיכוב בתקיפת התוצאות כאמור, ואפילו הקטן ביותר, עשויה להביא לשינוי הנסיבות באופן אשר מונע את האפשרות לפסילת התוצאות. על מנת לבחון אם במקרה מסוים התרחש שיהוי בלתי סביר בתקיפת תוצאות המכרז, יש לבחון ראשית האם התקיים שיהוי אובייקטיבי, כלומר האם השיהוי מביא לפגיעה באינטרסים של מפרסם המכרז והזוכה בו, והאם אלה שינו את מצבם באופן כזה שביטול הזכייה יביא לפגיעה בלתי ראויה באינטרסים הכלכליים שלהם. לאחר מכן יש לבחון את השיהוי הסובייקטיבי והאם העיכוב מצד הגוף המבקש את פסילת התוצאות מרמזת כי הוא ויתר על זכויותיו. בסופו של דבר, יש לבחון אם דחיית בקשת הפסילה תגרום לפגיעה חמורה בשלטון החוק המצדיקה התעלמות מעצם השיהוי. כאן, הזוכה במכרז כבר החל באספקת השירותים ושינה את מצבו בהסתמך על תוצאות המכרז, והחברה המפסידה התעכבה באופן משמעותי בהעלאת טענותיה וזאת על אף שידעה עוד במועד הזכייה במכרז כי הזוכה לא עומדת בתנאי הסף. לאור זאת, יש לדחות את טענות החברה המפסידה ולקיים את תוצאות המכרז כפי שהן.

Appealing the results of a tender must be done with as short a delay as possible

A company that competed in a tender issued by a municipal sewage corporation sought, after a month and a half, to disqualify the competitor from winning the tender because it did not meet the tender threshold conditions.

The Court rejected the motion to disqualify the winning bid and held that the losing company submitted the motion at an unreasonable delay. The rule of thumb when dealing with tenders is that the length of time allowed in tender proceedings to appeal the results of the tender must be very short, because any delay in appealing such results, even a small one, may change the circumstances in a way that prevents the possibility of disqualifying the results. In order to determine whether an unreasonable delay occurred, it must first be examined whether there was an objective delay, i.e. whether the delay harmed the interests of the tender publisher and the tender winner, and whether they changed their circumstances in such a way that disqualifying the win will bring about unreasonable harm to their financial interests. Secondly, it is necessary to examine the subjective delay and whether the delay on the part of the party seeking disqualification of the results implies that it waived its rights to do so. Ultimately, it must be examined whether the rejection of the motion will result in a serious violation of the rule of law that justifies ignoring such delay. Here, the winner of the tender has already started providing the services and changed its circumstances based on the results of the tender, and the losing company was significantly delayed in raising its claims even though it knew from the moment the winning bid was revealed that the winner did not meet the threshold conditions. In light of this, the claims of the losing company should be rejected and the results of the tender should be upheld.

ג. הצעה שלא עומדת בתנאי המכרז עשויה להיפסל גם אם אושרה על ידי חברת הבקרה של המכרז

ה"פ 38780-01-20 פרשקובסקי השקעות ובניין בע"מ נ' מדינת ישראל - משרד הבינוי והשיכון ואח', 02.06.2021, בית המשפט המחוזי בירושלים, כב' השופט ארנון דראל

יזם זכה במכרז לבניית דירות במסגרת פרויקט "מחיר למשתכן" של רשות מקרקעי ישראל. כחלק מהצעתו, הגיש היזם נוסח חוזה מכר שייחתם בינו לבין רוכשי הדירות, במסגרתו נקבע כי הדיירים יישאו בתשלומים עבור חיבורי חשמל ומים לדירות. נוסח ההסכם אושר על ידי חברת הבקרה של המכרז, על אף שהוא עומד בניגוד להוראות המכרז.

בית המשפט קבע, כי הגם שהחוזה אושר על ידי חברת הבקרה, נוסח החוזה שהוצע על ידי היזם לא עומד בהוראות המכרז ואין לקבלו. נקודת המוצא לפירוש החוזה היא לשונו, אולם כאשר הלשון אינה ברורה ומפורשת, יפורש החוזה לפי אומד דעתם של הצדדים, כפי שהוא משתמע מתוך החוזה ומנסיבות העניין. כאשר מדובר בחוזה בין פרט לבין רשות מנהלית, יש לבחון את האינטרסים הציבוריים שהחוזה נועד להגשים, וכאשר החוזה נחתם במסגרת מכרז, יש לבחון גם התקיימותו של עיקרון השיוויון, כאשר חריגה מתנאי המכרז תפגע בזכויות מציעים אחרים שנגשו או גורמים אחרים שהיו ניגשים למכרז לו ידעו כי ניתן לחרוג מתנאיו. כאן, המכרז קובע מפורשות כי אסור ליזם לגבות תשלומים עבור חיבורים לתשתיות החשמל והמים. בנוסף, תכליתו של פרויקט "מחיר למשתכן" היא לאפשר רכישת דירה ראשונה במחיר נמוך ממחיר השוק. לפיכך, נוסח החוזה שהוצע על ידי היזם מנוגד הן הוראות המכרז והן לתכליתו האובייקטיבית ולכן הצעתו פסולה.

A bid that does not comply with the provisions of a tender may be rejected even if was approved by the tender control company

An entrepreneur won a tender for the construction of apartments as part of the "Price per Occupant" project of the Israel Land Authority (reduced cost apartments). As part of its bid, the entrepreneur submitted a draft contract to be signed between it and the purchasers, in which it was set that the purchasers would bear the costs of connecting electricity and water infrastructures. The wording of the contract was approved by the tender control company, despite the tender provisions.

The Court held that the wording of the contract drafted by the entrepreneur did not meet the tender provisions and should not be accepted despite the approval of the control company. The starting point for the interpretation of a contract is its wording, but when the language is not clear and explicit, the contract will be interpreted according to the intent of the parties, as implied from the contract and the circumstances of the matter. When the contract was executed between an individual and an administrative authority, the public interest that the contract is intended to fulfill must be examined, and when the contract is drafted as part of a tender bid, the existence of the principle of equality shall also be reviewed, where deviating from the tender provisions damages the rights of other tender participants or entities that would have participated had they knew that the tender terms may be deviated from. Here, the tender explicitly stated that the entrepreneur is not authorized to charge for the connection of electricity and water infrastructures. Further, the objective of "Price per Occupant" project is to allow the purchase of a first apartment at a price lower than the market price. Thus, the wording of the contract is contrary to both the provisions of the tender and to its objective purpose and thus the tender offer is disqualified.

4. עדכוני מקרקעין

Real Estate Law Updates

שוכר ותיק לא יפונה מהמושכר למרות שלא שילם דמי שכירות בתקופת סגר הקורונה

תא"ח 17694-12-20 בלחן ואח' נ' רהיטי דורון עיצובים בע"מ, 18.05.2021, בית משפט השלום בתל אביב יפו, כב' סגן הנשיא השופט עמית יריב

שוכר מחסן ביטל באופן חד צדדי שיקים שנמסרו עבור דמי שכירות בשל סגר שחל בעת מגיפת הקורונה והמשכיר דרש לפנותו מהמושכר.

בית המשפט דחה את התביעה וקבע, כי השוכר לא יפונה למרות שהפר את הסכם השכירות. חוזה יש לקיים בתום לב וככל שהחוזה "חי" במשך תקופה ארוכה יותר וככל שהצדדים ניהלו מערכת יחסים חוזית תקינה יותר, כך תהיה נטייה לייחס משקל מופחת להפרות נקודתיות, ודאי בתקופה של אי-ודאות כגון הקורונה. כאן מדובר בשוכר אשר שכר מחסן ואולם תצוגה הממוקם באזור ביקוש במשך כשלוש שנים ללא הפרות קודמות. דמי השכירות בוטלו ללא הצדקה תוך הפרת הסכם השכירות מאחר שלא נפגעה יכולתו של השוכר לעשות שימוש במחסן למטרתו ואף הפיק תועלת מהמושכר במהלך תקופת הסגר. עם זאת, מאחר וביטול השיק נעשה בתקופה שהתאפיינה בחוסר ודאות מוגבר ומאחר שמדובר בהפרה ראשונה ונקודתית אין לראות בהפרה זאת כהפרה יסודית המצדיקה פינוי המושכר.

A long term lessee will not be evicted from a leased property even though he failed to pay rent during the Covid19 lockdown

A lessee of a warehouse unilaterally canceled checks handed over for rent due to a lockdown that occurred during the Covid-19 epidemic and the lessor sought to evict the lessor from the leased property.

The Court dismissed the claim and held that the lessee should not be evicted even though it breached the lease agreement. A contract must be carried out in good faith and the longer the contract "lives" and the more the parties have a normal contractual relationship the less emphasis one would put on breaches, certainly in times of uncertainty such as the Covid-19 pandemic. Here, it is a lessee who has leased a warehouse and showroom located in a high demand area for about three years with no previous breaches. The lessee canceled a check without justification which in fact is a breach of the lease agreement as the lessee's ability to use the warehouse for its purpose was not impaired and it even benefited from the leased properties during the lockdown period. However, as the cancellation of the check was made during a period of uncertainty and as this is a first and isolated breach, this breach should not be regarded as a material breach that justifies the eviction of the lessee.

שלי, שלך, של הבוס! / עו"ד עדי מרכוס*

שווי חברה טכנולוגית נמדד על ידי שני אלמנטים מרכזיים: הקניין הרוחני שלה והעובדים שלה. אחת הסוגיות המהותיות שעומדות כיום בפני מעסיקים, בעיקר בעולם הטכנולוגי שבו אנו חיים, היא כיצד ניתן להבטיח שהמצאות או פיתוחים של העובדים יוכרו כקניינו של המעסיק ויהיו חלק ממכלול הקניין הרוחני של החברה. לכאורה, חוק זכויות יוצרים הישראלי מעניק את הבעלות ביצירה אשר נוצרה על ידי עובד לצורכי עבודתו ובמהלכה, למעסיקו. אולם, על סוגיית הבעלות בקניין הרוחני במסגרת יחסי עובד-מעביד חלים אף דיני העבודה והפער ביניהם ובין חקיקת זכויות היוצרים מביאה לכך שמעסיקים רבים, הבוחרים להסתמך על חוק זכויות היוצרים בלבד, מוצאים עצמם, ברגע האמת, מול שוקת שבורה, כאשר הם נאלצים לרכוש מעובדיהם המצאות או פיתוחים אשר המעסיק הניח כי שייכים לו מלכתחילה. בעוד שחוק זכויות היוצרים לכאורה מעניק באופן אוטומטי את הבעלות ביצירה למעסיק, הוא דורש תחילה כי ייקבע שמתקיימים בין הצדדים יחסי עובד מעביד, וזאת באמצעות המבחנים הקיימים בדיני העבודה, אשר פעמים רבות אינם מתאימים במקרים שעיקרם שעיסקת הבעלות בקניין הרוחני. דיני העבודה נועדו למנוע ניצול של העובד החלש על ידי המעסיק, בעוד שדיני זכויות היוצרים בחרו להעניק את הבעלות ביצירה דווקא למעסיק ה"חזק" וזאת על מנת לעודד את היצירה בשוק מתוך ההנחה שהמעסיק הוא זה אשר מסוגל לקחת על עצמו את הסיכון הכלכלי הכרוך בפיתוח יצירות חדשות ולתמרץ את העובדים עבור עבודתם.

כך, כיום, על מנת לבחון אם יצירה אשר נוצרה על ידי עובד שייכת למעסיק, בית המשפט בודק את מהות היחסים בין הצדדים, קובע אם קיימים ביניהם יחסי עובד מעביד (או לחילופין יחסי קבלן מזמין או מיזם משותף), ובוחן אם העובד עשה שימוש בכלים השייכים למעסיק, האם יצר את היצירה בשעות העבודה, או האם קיבל תשלומים נפרדים בגין היצירה. כך, לדוגמה, במקרה בו העובד קיבל תשלום חד פעמי בגין הפרויקט במסגרתו פותחה היצירה, התוצאה עשויה להיות כי מדובר ביחסי קבלן ומזמין וכי היצירה למעשה שייכת לעובד. בדומה, אם העובד עבד אצל המעסיק במשרה חלקית בלבד, יכול להיות שהוא רשאי ביתרת הזמן שלו לעבוד וליצור באופן עצמאי.

כאמור, מבחנים אלה פעמים רבות אינם מתאימים למציאות של עידן האינטרנט והסטארטאפים. אם בעבר היה ברור שכל מה שעובד עושה בשעות העבודה או במקום העבודה, שייך למעסיקו, כיום ההפרדה בין החיים הפרטיים למקצועיים כבר אינה כה ברורה. כיצד מבחינים בין תוצר עבודה לבין תוצר פרטי כשהעובד הינו מתכנת אשר עובד מהבית? כיצד מבחינים בין יצירה השייכת למעסיק ובין יצירה השייכת לעובד כשנכתבה על מחשב המשמש את העובד הן לעבודה והן לשימושים פרטיים? ההבחנה הופכת מטושטשת עוד יותר בתחום ההייטק כשקיים נוהג לשלם לעובדים בונוסים או אופציות על תרומה לקניין הרוחני כאשר החברה מגיעה לאקזיט.

בעיה נוספת טמונה בעובדה שחוק זכויות יוצרים עוסק בנכסי קניין רוחני שאינם בני רישום כפטנטים, מדגמים או סימני מסחר המסווגים לארבע קטגוריות: ספרותית, אמנותית, דרמטית ומוסיקלית. מה אם כן הדין עם יצירות שאינן נופלות לגדר קטגוריות אלו? כיצד עושים את ההבחנה כשהתוצר הוא, לדוגמה, עמוד פרסומי של החברה ברשת חברתית אשר נבנה ומתופעל על ידי אחד העובדים ואולי אף רשום על כתובת הגיימייל הפרטית שלו?

הפתרון הוא כמובן הוא ביצוע העברה ברורה ומסודרת של זכויות הקניין הרוחני של העובד למעסיק באמצעות הסכם בכתב, אשר נוסח על ידי עורך דין בעל התמחות בתחום ואשר קובע קבל עם ועדה כי כל המצאה או פיתוח או יצירה אשר נוצרה על ידי העובד בתקופת העסקתו שייכת למעסיק, וזאת ללא קשר להגדרת יחסי העבודה ותוך קביעת תמורה מוסכמת, הנכללת במשכורתו של העובד מראש. חשוב גם לוודא שההסכם מתייחס ליצירות קודמות של העובד ולכן שימוש בתבנית סטנדרטית מבלי שיועץ משפטי בוחן כל הסכם עשויה בסופו של דבר להוכיח את הדבר הידוע לכל: חיסכון כספי הרבה פעמים מוביל להוצאות גדולות עשרות מונים בעתיד.

* עו"ד עדי מרכוס. הינה עורכת דין במשרד אפיק ושות' (www.afiklaw.com) המתמקדת במשפט מסחרי ודיני חברות, זכויות יוצרים, דיני תקשורת ואומנים ועסקאות בינלאומיות. עו"ד מרכוס הינה בוגרת הפקולטה למשפטים ובעלת תואר שני בתקשורת באוניברסיטת תל אביב ותואר שני במנהל עסקים בינלאומי מאוניברסיטת בר אילן. היא התמחתה במשרד המשפטי אצל המשנה ליועץ המשפטי לממשלה בתחום הדין האזרחי וזכויות היוצרים, לאחר מכן עבדה 18 חודש במשרד שלמה כהן בתחום הקניין הרוחני, כ-11 שנה במחלקה המשפטית בגוף התקשורת "רשת נגה בע"מ" (ערעור 2 של הטלוויזיה), כאשר תפקידה האחרון בטרם מיזוג החברה עם ערוץ 10, כראש תחום במחלקה המשפטית ולאחר כך, טרם הצטרפותה למשרד, כיועצת המשפטית הפנימית של קנלר ייצוג אמנים, בכל נושא היעוץ המשפטי של אמנים ואנשי תרבות, בין בישראל ובין במישור הבינלאומי. אין בסקירה כללית זו משום ייעוץ משפטי כלשהו ומומלץ להיוועץ בעורך דין המתמחה בתחום זה בטרם קבלת כל החלטה בנושאים המתוארים בסקירה זו. לפרטים נוספים: 03-6093609, או באמצעות הדואר האלקטרוני: afiklaw@afiklaw.com.

Mine, Yours, the boss' ! / Adi Marcus, Adv. *

The value of a technology company is measured by two key elements: its intellectual property and its employees. One of the fundamental issues facing employers today, especially in the technological world in which we live, is how to ensure that employees' inventions or developments are recognized as the employer's property and form part of the company's intellectual property.

Allegedly, Israeli Copyright Law grants ownership of a work created by an employee for the purpose of his work and during it, to his employer. However, the issue of intellectual property ownership in an employee-employer relationship is also governed by labor law and the gap between such and the copyright legislation means that many employers, who choose to rely on copyright law only, find themselves, in the moment of truth, facing a situation where they need to purchase from their employees inventions or developments which the employer assumed to belong to it in the first place.

While copyright law theoretically automatically grants ownership of the work to the employer, it first requires that it be determined that there is an employer-employee relationship using labor law tests, which often do not fit intellectual property issues. Labor law is intended to prevent the weak employee being exploited by the employer, while copyright law has chosen to grant ownership of the work to the "strong" employer in order to encourage R&D, assuming that the employer is able to bear the economic risk involved in developing new works and incentivizing employees for their work.

Thus, today, in order to examine whether a work created by an employee belongs to the employer, the Court examines the nature of the relationship between the parties, determines whether there is an employer-employee relationship (or alternatively a contractor relationship or a joint venture), and whether the employee used tools of the employer, created the work during working hours, or received separate remuneration for the work. Thus, for example, in the case where the employee received a one-time payment for the R&D project, the assumption will be that it is a contractor-client relationship and the work might actually belong to the employee. Similarly, if the employee worked for the employer only part-time, the assumption may be that he is allowed for the remainder of his time to work and create independently.

However, as mentioned, these tests often do not fit the reality of the Internet age and startups. If, in the past, it was clear to everyone that everything an employee does during work hours or in the workplace belongs to his employer, today the segregation between private and professional life is no longer so clear. How do you distinguish between a work product and a private product when the employee is a programmer who works from home? How do you distinguish between a work that belongs to the employer and a work that belongs to the employee when it was written on a computer that is used by the employee both during working hours and for private uses? The distinction becomes even more blurred in high-tech companies where there is a practice of paying employees for the development of the company's intellectual property through bonuses or options when the company makes an "exit".

Another issues lies in the fact that copyright law deals with non-registered intellectual property assets as patents, designs or trademarks and are classified into four categories: literary, artistic, dramatic and musical. What then is the case with works that do not fall into these categories? How do you make the distinction when the product is, for example, a company's landing page on a social network that is built and operated by one of the employees and may even be registered on his private Gmail address?

The solution is, of course, to make a clear and orderly transfer of the employee's intellectual property rights to the employer by a written agreement drafted by a lawyer specializing in the field and which specifically states that any invention, development or creation belongs to the employer. This is regardless of the definition of the employment relationship and while setting an agreed payment, included in the salary. It is also important to make sure that the agreement refers to the employee's previous works and therefore using a standard template without a legal advisor examining each agreement may ultimately prove what is known to all: immediate savings often lead to tenfold expenses in the future.

***Adi Marcus, Adv.** is an attorney in the office of Afik & Co. (www.afiklaw.com) who focuses primarily on commercial and corporate law, copyrights, media law and international transactions. Advocate Marcus holds a major in law, an M.A in communication from Tel Aviv University and an international MBA from Bar Ilan University. She completed her internship at the Ministry of justice under the Deputy Attorney General focusing civil law and copyright law, then worked for about 18 months in the office of Shlomo Cohen in the field of intellectual property, about 11 years in the legal department of the communications network "Noga Network" (Channel 2 of TV), with her last position before the company merged with Channel 10, was head of department in the legal department and then, before joining the firm, as Kneller Artists Representation's internal legal advisor, representing in all matters of legal advice to artists and cultural figures, both in Israel and internationally. 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.