



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

גיליון 340 : 28 יולי, 2021  
Issue 340: July 28, 2021



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

## Afik & Co. markiert das Todesdatum des deutschen Komponisten Johann Sebastian Bach (31. März 1685 - 28. Juli 1750).

אפיק ושות' מציינת את יום פטירתו של המלחין הגרמני יוהאן סבסטיאן באך (31 מרץ, 1685 - 28 יולי, 1750)

Afik & Co. marks the date of demise of German composer Johann Sebastian Bach (31 March, 1685 - 28 July, 1750).

## 1. בית הדין לעבודה במסר ברור לעובדים: גינבו מאגרי מידע של המעסיק והלבינו הון! / עו"ד דורון אפיק

Clear message of Labor Court to employees: Steal and laundered money! /Doron Afik, Esq



מאמר בנושא ההגנה על מאגר המידע של העסק באמצעות הסכמי העסקה נכונים והצורך בסקר סיכונים של דיני עבודה. את המאמר כתב עורך הדין דורון אפיק ממשרד אפיק ושות'. את המאמר בשפה העברית ניתן למצוא בקישור: <http://he.afiklaw.com/articles/a340>

An article on the issue of protecting the database of the business by proper employment agreements and the need for a labor law risk survey. The article was written by Yair Aloni, Adv. of Afik & Co. The article in English may be found at the link: <https://www.afiklaw.com/articles/a340>

## 2. עדכוני תאגידים, הגבלים עסקיים וניירות ערך

### Corporate, Antitrust and Securities Law Update

א. כשחברה ציבורית ב"רשימת השימור" קיימת חובת זהירות של נושאי משרה כלפי בעלי מניות המיעוט

העליון: כלל שיקול הדעת העסקי לא חל במקרה של ניגוד עניינים של הדירקטורים; כשחברה ציבורית עומדת להיכנס או נכנס לרשימת שימור יש חובת זהירות של נושאי משרה כלפי בעלי מניות מיעוט; חברה חבה במישרין באחריות על עוולה שבוצעה בידי אורגן שלה. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/12582>

When a public company is on the "maintenance list" there is a duty of care of officers towards the minority shareholders. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/12583>

## ב. הסכם בעלי מניות מחייב את הצדדים לו ולא צדדים שלישיים

מחוזי ת"א: זכות לקבלת חשבונות דורשת מערכת יחסים מיוחדים וזכות תביעה; ניתן להיהפך לצד להסכם מכוח התנהגות; הסכם בעלי מניות לא מחייב צדדים שלישיים לו. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/12584>

**A shareholders agreement obligates its party and not third parties.** Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/12585>

## ג. חובת עדכון פרטים של בעלי מניות היא על בעלי המניות ולא על החברה

כלכלי ת"א: חברה שלא יכולה להגיש דו"ח שנתי בשל פרטים שגויים של בעלי מניות אשר הקשר איתם אבד לפני עשרות שנים יכולה להחזיר מניותיהם לחברה לאחר קיום הליך ניסיון לאיתורם. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/12586>

**The duty to update the details of shareholders is on the shareholders and not the company.** Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/12587>

## 3. עדכוני משפט מסחרי

### Commercial Law Updates

#### א. ועדת מכרזים רשאית לפסול השתתפות מציע במכרז בשל חשד לפלילים גם אם התיק הפלילי נגנז

מחוזי י-ם: בבואה של רשות לבחון את ההצעות במכרז היא רשאית לשקול שיקולים של פגיעה בטוהר מידות, חוסר מהימנות או חוסר אמינות של מציע ולבחון השתתפות מציע במכרז באופן פרטני. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/12588>

**A tenders committee may disqualify a bidder due to criminal suspicion even if the criminal case was suppressed.** Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/12589>

#### ב. לא ניתן לזמן עובד לשימוע לפני פיטורים ולהודיע על פיטוריו בו זמנית

אזורי ת"א: זכות העובד לשטוח טענותיו טרם פיטוריו היא זכות יסוד של העובד; מעסיק שהחליט מראש לפטר את העובד טרם עריכת שימוע בלב פתוח ונפש חפצה אינו מקיים את חובתו על פי הדין ויפצה את העובד. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/12590>

**It is not possible to summon an employee to a pre-dismissal hearing but concurrently announce his dismissal.** Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/12591>

## 4. עדכוני מקרקעין

### Real Estate Law Updates

#### כתבי ויתור שהוחתמו על ידי הקבלן כתנאי לקבלת פיצוי חלקי בשל איחור במסירת הדירה אינם תקפים

מחוזי ת"א: איחור במסירת הדירה מעבר ל 60 יום מזכה בפיצוי על פי חוק; קבלן אינו רשאי לדרוש מרוכש דירה לוותר על זכויותיו על פי חוק ולנצל את מעמדו וכוחו כדי לקפח את זכויות הרוכשים. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/12592>

**Waivers which signature upon was required as a condition for receiving partial compensation due to the contractor's delay in handing over an apartment are not valid.** Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/12593>

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](mailto: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](http://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](mailto:newsletter@afiklaw.com) with the title "Please remove from mailing list" or "Please add me to the mailing list." The Afik News bulletin is copyrighted but may be freely transferred provided it is sent as a whole and without any changes. Nothing contained in the Afik News may be treated as a legal advice. Please contact an attorney for a specific advice with any legal issue you may have.

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

<p><b>1. בית הדין לעבודה במסר ברור לעובדים: גיבנו מאגרי מידע של המעסיק והלבינו הון! / עו"ד דורון אפיק</b></p>	<p><b>.1</b></p>
<p><b>Clear message of Labor Court to employees: Steal and laundered money! /Doron Afik, Esq.</b></p>	
<p>מאמר בנושא ההגנה על מאגר המידע של העסק באמצעות הסכמי העסקה נכונים והצורך בסקר סיכונים של דיני עבודה. את המאמר כתב עורך הדין דורון אפיק ממשרד אפיק ושות'. עו"ד דורון אפיק הינו נוטריון ועורך דין המוסמך בישראל ובניו יורק והוא השותף המנהל של משרד אפיק ושות' (<a href="http://www.afiklaw.com">www.afiklaw.com</a>) המתמקד בהנפקות באוסטרליה ובניו יורק, דיני חברות, דיני מקרקעין, עסקאות בינלאומיות ופיננסיות, לרבות עסקאות מיזוג ורכישה, מימון ומשפט ימי ואף הרצה בתחומי מומחיותו, לרבות במסגרת תואר מנהל עסקים Executive MBA באוניברסיטה העברית בירושלים. עו"ד אפיק בוגר הכשרה של האיחוד האירופי ביישוב סכסוכים בינלאומיים מחוץ לכותלי בית המשפט (גישור ובוררות) ומשמש גם כבורר וכנאמן בנאמנויות ישראליות ובינלאומיות. את המאמר ניתן למצוא בקישור: <a href="http://he.afiklaw.com/articles/a340">http://he.afiklaw.com/articles/a340</a></p>	
<p>An article on the issue of protecting the database of the business by proper employment agreements and the need for a labor law risk survey. The article was written by Doron Afik, Esq. of Afik &amp; Co. Doron Afik, Esq. is a notary public and an attorney admitted to practice in Israel and New York and is the managing partner of Afik &amp; Co., Attorneys and Notaries (<a href="http://www.afiklaw.com">www.afiklaw.com</a>). Doron served an adjunct professor at Hebrew University Doron teaches Mergers and Acquisitions as part of the EMBA program. Doron's practice focuses primarily on Australian and New York IPO's, international transactions, including mergers and acquisitions, dispute resolution and issues of public law. He is a graduate of a European Union alternative disputes resolution course and the ICC Master Class for arbitrators and also serves as arbitrator. The article in English may be found at the link: <a href="http://www.afiklaw.com/articles/a340">http://www.afiklaw.com/articles/a340</a></p>	
<p><b>2. עדכוני תאגידים, הגבלים עסקיים וניירות ערך</b></p>	<p><b>.2</b></p>
<p><b>Corporate, Antitrust and Securities Law Updates</b></p>	
<p><b>א. כשחברה ציבורית ב"רשימת השימור" קיימת חובת זהירות של נושאי משרה כלפי בעלי מניות המיעוט</b></p>	<p><b>.א</b></p>
<p>עא 3417/16 תצ 10-11-7477 פינרוס החזקות בע"מ ל הייצוגי דב גולדשטיין, 12.07.2021, בית המשפט העליון בשבתו כבית משפט לערעורים אזרחיים, כב' המשנה לנשיאה (בדימ') חנן מלצר, כב' השופטת דפנה ברק-ארז, כב' השופט ג'ורג' קרא</p>	
<p>הבורסה בתל אביב העבירה חברה ל"רשימת השימור" לאחר שלא עמדה בתנאי תקנון הבורסה למינימום החזקות הציבור. החברה ביצעה פעולות לרכישת מניות מהציבור ולאחריהן הצעת רכש לכלל מניות הציבור, אשר התקבלה והחברה נמחקה מהמסחר. בעלי מניות מיעוט שנאלצו למכור מניותיהן במסגרת הצעת הרכש טענו, בין היתר, להפרת החברה והמנהלים, אשר הם גם בעלי השליטה בחברה, את חובת הזהירות שלהם אשר גרמה לבעלי המניות למכור מניותיהם במחיר נמוך. בית המשפט העליון קבע כי המנהלים הפרו את חובת הזהירות שלהם ועליהם ועל החברה לפצות את בעלי מניות המיעוט שנפגעו מפעולותיהם. משמעות העברתה של מניה לרשימת השימור בבורסה בתל אביב היא הגבלת המסחר במניה, כך שזו תתקיים רק בשני שלביו הראשוניים של יום המסחר בבורסה – שלב "טרומ הפתיחה" ושלב "הפתיחה". לאחר שניירות הערך של החברה מועברים לרשימת השימור עומד לרשות החברה פרק זמן של שנתיים, במהלכו על החברה לעמוד בתנאים מסוימים כדי לשוב להיסחר ברשימה הראשית. פרק הזמן האמור נחלק לשתי תקופות: בשנים עשר החודשים הראשונים על החברה לעמוד בתנאים מסוימים לשם העברתה מחדש לרשימה הראשית. אם לא הצליחה לעשות כן, קצובים לה 12 חודשים נוספים במהלכם התנאים להוצאתה מרשימת השימור מחמירים עוד יותר מהתנאים שחלו בשנה הראשונה לכניסתה לרשימת השימור. אם כשלה החברה לעמוד בתנאים הנדרשים בחלוף שנתיים – ניירות הערך שלה נמחקים מהמסחר בבורסה. בשל החשש מהמחיקה מהמסחר, מנהלים של חברה שנכנסה לרשימת השימור מצופים לפעול להוצאתה מרשימת השימור ולא לרכוש מניות מהציבור. חברה חבה במישורין באחריות בניזקין על עוולה שבוצעה בידי אורגן שלה ולכן שאלת אחריותה של החברה נגזרת משאלת אחריותם בניזקין של נושאי המשרה בה. באופן כללי, נושא משרה חב כלפי החברה חובת זהירות אך לא כלפי בעלי מניותיה. עם זאת, לעתים עשויים נושאי משרה להיות חבים בחובת זהירות כלפי בעלי מניות ספציפיים. כניסתה של חברה לרשימת השימור של הבורסה, היא תרחיש שמירע את מצבם של בעלי מניות המיעוט באופן מובחן ממצבה של החברה, ואף ממצבם של בעלי השליטה, ולכן, במקרים שבהם קיימת אפשרות ממשית לכניסתה של חברה לרשימת השימור (וקל וחומר כאשר החברה כבר מצויה ברשימה זו), וכאשר מבנה הבעלות של החברה מעורר חשש לניצול מצב זה לרעה מצד בעלי השליטה קיימת חובת זהירות בין הדיירקטורים לבין בעלי מניות המיעוט. החובה היא לנקוט במשנה זהירות בעת שהם מבצעים פעולות הנתפסות "רגילות" בחיי היום-יום של חברה ציבורית וחובה מוגברת לנהוג ללא מראית עין של ניגוד עניינים, ולקבל החלטות באופן מיועד, שקוף ומתועד. גם במקרה כזה לא כל כניסה של חברה לרשימת השימור משמעה התרשלות של הדיירקטורים וכלל שיקול הדעת העסקי מונע התערבות בית משפט בשיקול דעתם של דיירקטורים כל עוד פעלו בהליך סביר וגם אם טעו בהחלטותיהם (או לא קיבלו החלטות נדרשות). על אף האמור, כלל שיקול הדעת העסקי לא יחול כאשר שיקול דעתם של נושאי המשרה היה נגוע בחוסר תום לב סובייקטיבי, או בניגוד עניינים, או שהחלטה שהתקבלה הייתה בלתי מיועדת, או בנסיבות חריגות. כאן הדיירקטורים פעלו בניגוד עניינים ולכן כלל שיקול הדעת העסקי לא חל והפעולות שביצעו ואשר גרמו לחברה להיכנס לרשימת השימור ולא לצאת ממנה גרמו נזק לבעלי מניות המיעוט. לכן הן הדיירקטורים והן החברה אחראים לנזק.</p>	
<p><b>When a public company is on the "maintenance list" there is a duty of care of officers towards the minority shareholders</b></p>	
<p>The Tel Aviv Stock Exchange transferred a company to the "maintenance list" after it did not meet the stock exchange's bylaws for minimum public holdings, but returned it to the main list due to the actions of the company's managers to increase public holdings. The company took actions to purchase shares from the public, followed by a takeover bid for all public shares, which was accepted and the company was delisted. Minority shareholders</p>	

who were forced to sell their shares as part of the takeover bid claimed, intel alia, the breach of the company and the officers, who are also the controlling shareholders of the company, of their duty of care which caused the shareholders to sell their shares at a low price.

The Supreme Court held that the officers breached their duty of care and that they and the company are to compensate the minority shareholders who were harmed by their actions. The transfer of a share to the maintenance list of the TASE means restricting trading in the share, so that it will only take place in the first two stages of the trading day on the stock exchange - the "pre-opening" stage and the "opening" stage. After the company's securities are transferred to the maintenance list, the company has a two-year period available, during which the company must meet certain conditions in order to return to trading on the main list. The said period of time is divided into two periods: in the first twelve months the company must meet certain conditions in order to be transferred back to the main list. If it failed to do so, it is given an additional 12 months, during which time the conditions for its removal from the maintenance list are even stricter than the conditions that applied in the first year of its entry into the maintenance list. If the company fails to meet the required conditions after two years - its securities are deleted from trading on the stock exchange. Due to the apprehension of delisting, managers of a company that entered the maintenance list are expected to act to remove it from the maintenance list and not to purchase shares from the public. A company is directly liable for damages for an injustice committed by its organs and therefore the question of the liability of a company is derived from the question of liability of its officers. Generally, an officer owes a duty of care to the company but not to its shareholders. However, sometimes officers may owe a duty of care to specific shareholders. The entry of a company into the maintenance list of the stock exchange is a scenario that damages the situation of the minority shareholders in a distinct manner from the situation of the company, and even from the situation of the controlling shareholders, and therefore, in cases where there is a real possibility of a company entering the maintenance list (and naturally when the company is already on this list), and when the company's ownership structure raises concerns about abuse of control by controlling shareholders there is a duty of care of directors to the minority shareholders. The duty is to exercise extra caution when performing actions that would normally be deemed "ordinary" in the daily life of a public company and an increased duty to act without the appearance of a conflict of interest, and to make decisions in a knowledgeable, transparent and documented manner. Even in such a case not every entry of a company to the maintenance list means negligence of the directors and the "business judgment rule" prevents a Court from intervening in the discretion of directors as long as they acted in a reasonable procedure, even if they made wrong decisions (or did not make required decisions). Notwithstanding the foregoing, the business judgement rule does not apply when the discretion of the officers was tainted by subjective bad faith or a conflict of interest, or when the decision was in an uninformed manner, or in exceptional circumstances. Here the directors acted in a conflict of interest and therefore the business judgement rule does not apply and the actions they took, which caused the company to enter the maintenance list and not exit it, caused damage to the minority shareholders. Thus, the officers and the company are personally liable for this damage.

## ב. הסכם בעלי מניות מחייב את הצדדים לו ולא צדדים שלישיים

תא (ת"א) 30795-04-18 שולטן בע"מ נ' זאב נחמה, 12.07.2021, בית המשפט המחוזי בתל אביב - יפו, כב' השופט המחוזי ביטל אביב - יפו, כב' השופט אסתר נחליאלי חיאט; הפ (ת"א) 14901-10-16 תמיר קליסקי נ' זאב נחמה, 16.04.2019, בית המשפט המחוזי בתל אביב - יפו, כב' השופט מגן אלטוביה

מייסדי להקת אתניקס, ובראשם זאב נחמה, הקימו חברה באמצעותה בוצעה הפעילות של הלהקה וחתמו על הסכם בעלי מניות שיסדיר את פעילות הלהקה, ואת הזכויות והחובות שלהם, כמו גם ההתנהלות לגבי ההכנסות מפעילות עתידית של הלהקה. לאחר שאחד מחברי הלהקה הפסיק להיות חלק ממנה, שלוש האחרים - זאב נחמה, גל הדני ויורם פויזנר - חברו לזמר אייל גולן והחלו להופיע איתו. החברה דרשה מהארבעה חשבונות אודות הכנסותיהם מהופעות בשל הזכות מכוח הסכם בעלי המניות לאחוזים בכל עסקה עם לקוח של החברה.

בית המשפט דחה את התביעה. בקשה למתן חשבונות דורשת קיומה של מערכת יחסים מיוחדת בין הצדדים (כשליחות, הרשאה, שותפות או נאמנות) וקיומה של זכות לגבי הכספים אודותיהם מתבקש לקבל חשבונות. כאן, בין החברה לבין זאב נחמה קיים הסכם בעלי מניות. שני חברי הלהקה הנוספים הם צד להסכם מכוח התנהגות הואיל ומזה שנים הם פועלים על פיו. עם זאת, הסכם בעלי המניות מחייב את הצדדים לו בלבד ואין ספק שאייל גולן מעולם לא היה צד להסכם בעלי המניות. כך, קיימת מערכת יחסית מכוח הסכם בעלי המניות עם חברי הלהקה, אולם לא קיימת זכות כלפי אייל גולן אשר אינו צד להסכם בעלי המניות. עוד, הואיל והסכם בעלי המניות מקנה זכות בעסקאות עם לקוחות של החברה ואייל גולן ביצע שיתוף פעולה עסקי עם הלהקה ולא היה צרכן שלה, התביעה נדחתה גם כלפי שלושת חברי הלהקה.

## A shareholders agreement obligates its party and not third parties

The founders of the Ethniks band, led by Ze'ev Nechama, established a company through which the band's activities were carried out and signed a shareholders agreement that would regulate the band's activities and their rights and obligations, as well as the management of future income from the band's activities. After one of the band members stopped being a part of it, the other three - Ze'ev Nechama, Gal Hadani and Yoram Poizner - joined singer Eyal Golan and started performing with him. The company demanded from the four accounts about their income from performances due to a right by virtue of the shareholders agreement to percentages in every transaction with company customers.

The Court dismissed the claim. An application for the provision of accounts requires the existence of a special relationship between the parties (such as an agency, authorization, partnership or trust) and the existence of a right regarding the funds about which it is requested to receive accounts. Here, there is a shareholders agreement



between the company and Ze'ev Nehama. The other two band members are party to the agreement by virtue of conduct since they have been acting on it for years. However, the shareholders agreement binds the parties thereto only and there is no doubt that Eyal Golan was never a party to the shareholders agreement. Thus, there is a special relationship by virtue of the shareholders agreement with the band members, but there is no right towards Eyal Golan who is not a party to the shareholders agreement. Furthermore, because the shareholders agreement confers a right in transactions with company customers and Eyal Golan carried out business cooperation with the band and was not its consumer, the claim was also rejected against the three members of the band.

### ג. חובת עדכון פרטים של בעלי מניות היא על בעלי המניות ולא על החברה

תא (ת"א) 10065-05-21 פרחי סתו בע"מ נ' משרד המשפטים/אגף רשם החברות, שותפויות, 06.07.2021, המחלקה הכלכלית בבית המשפט המחוזי בתל אביב - יפו, כב' השופט חאלד כבוב, סגן נשיא

רשם החברות סירב לאפשר לחברה להגיש דו"ח שנתי וסיווג אותה כחברה מפרת חוק בשל מספר זהות לא תקין של בעל מניות אשר רשום היה בחברה עוד משנת 1960 ומחזיק מניה נדחית ובשל כך שחברה שחוסלה עוד בשנת 1978 מחזיקה 100 מניות נדחות נוספות וחברה שחוסלה אינה יכולה להחזיק מניות.

בית המשפט קבע, כי הערך הנקוב של המניות הנדחות בסך 10.1 ש"ח יופקד בחשבון נאמנות של עורך דין החברה עבור בעלי המניות הנעדרים לתקופה מוגבלת של 12 חודשים, בה יפורסם דבר הנאמנות בשני עיתונים, האחד עיתון כלכלי, שלאחריהם יושבו המניות והסכום לחברה. רשם החברות מחויב לשמור על דיוק המרשם ולכן זכאי לסרב לקבל דו"ח שנתי הכולל מספרי זיהוי שגויים, אולם חובת הדיווח ועדכון רשם החברות מוטלת על בעלי המניות ולא על החברה. לכן לא סביר שמי שזנחו את מניותיהם יכבידו על בעלי המניות אשר יש להם עניין בחברה על ידי הטלת עלויות על החברה והגדרתה כמפרת חוק. לכן הפתרון הוא ניסיון נוסף לאיתור בעלי המניות ולאחריו החזרת המניות לחברה ורישום הדו"ח השנתי.

### The duty to update the details of shareholders is on the shareholders and not the company

The Companies Registrar refused to allow a company to file an annual report and classified it as an infringing company due to an incorrect ID number of a shareholder who was registered with the company since 1960 and holds a deferred share and because a corporation liquidated in 1978 holds another 100 deferred shares and a liquidated corporation can not hold shares.

The Court held that the par value of the deferred shares in the total amount of ILS 10.1 will be deposited in an escrow account of the company legal counsel for the shareholders who are absent for a limited period of 12 months, in which the escrow will be published in two newspapers, one of which is an economic newspaper, and after such period the funds and the shares will be returned to the company. The Companies Registrar is obligated to maintain the accuracy of the register and may refuse to receive an annual report that contains incorrect identification numbers, but the duty to report and update the Companies Registrar rests with the shareholders and not the company. Thus, it is unlikely that those who have abandoned their shares will burden the shareholders who have an interest in the company by imposing costs on the company and defining it as an infringing company. Therefore, the solution is another attempt to locate the shareholders, followed by the return of the shares to the company and the registration of the annual report.

Commercial, Intellectual Property and Labor Law Updates

א. ועדת מכרזים רשאית לפסול השתתפות מציע במכרז בשל חשד לפלילים גם אם התיק הפלילי נגנז

עת"מ 38032-01-21 א.י.י.טי. שיקום בע"מ ואח' נ' מדינת ישראל, משרד הבריאות-ועדת מכרזים מרכזית לשרותים וטובין, 06.07.2021, בית המשפט המחוזי בירושלים בשבתו כבית משפט לעניינים מנהליים, כב' השופטת תמר בזק רפפורט

ועדת המכרזים של משרד הבריאות קבעה כי מציע לא יוכל לגשת למכרזים עתידיים אלא בכפוף לבחינה פרטנית, וזאת בעקבות הצגת מסמך לא אותנטי, ועל אף שהתיק הפלילי שנפתח בנושא נגנז מבלי להגיש כתב אישום כנגדו. בית המשפט קבע, כי ועדת המכרזים רשאית להתנות השתתפות עתידית של משתתף במכרז בבחינה פרטנית גם אם בשל החשש לפלילים לא הוגש כתב אישום. בבואה של רשות לבחון את ההצעות במכרז, היא רשאית לשקול שיקולים של פגיעה בטוהר מידות, חוסר מהימנות או חוסר אמינות של מציע ולבחון השתתפות מציע במכרז באופן פרטני. כאן, המציע הגיש מסמכים לא אותנטיים ולכן, למרות שהתיק המשטרתי נגנז ללא הגשת כתב אישום, ועדת המכרזים רשאית להתנות השתתפות עתידית של המציע בבחינה פרטנית.

A tenders committee may disqualify a bidder due to criminal suspicion even if the criminal case was suppressed

The Ministry of Health's Tenders Committee held that a bidder would be able to participate in future tenders unless subject to individual examination, following the presentation of an unauthentic document, and even though the criminal case was suppressed without filing an indictment against the bidder.

The Court held that the tenders committee may condition the future participation of a bidder on an individual examination even if the criminal suspicion did not materialize to an indictment. When an authority examines bids it may review considerations of breach of moral purity, credibility and unreliability of a bidder and individually examine a bidder's right to participate in the tender. Here, the bidder filed unauthentic documents and thus, although the police file was suppressed without filing an indictment, the tenders committee was empowered to condition future participation by an individual examination.

ב. לא ניתן לזמן עובד לשימוע לפני פיטורים ולהודיע על פיטוריו בו זמנית

סע"ש 42987-12-18 אלון בשה - גזית הנדסה בע"מ, 12.07.2021, בית הדין האזורי לעבודה תל אביב, כב' השופטת מירב קליימן, נציגת ציבור (עובדים) גב' רונית עזר ונציגת ציבור (מעסיקים) גב' איריס ליברובסקי

עובד קיבל מכתב המזמן אותו לשימוע, אך גם קובע כי הפיטורין יכנסו לתוקף תוך 14 ימים. בית הדין האזורי לעבודה קיבל את תביעת העובד וקבע, כי העובד פוטר ללא שימוע והוא זכאי לפיצוי. זכות הטיעון של העובד בטרם פיטוריו היא זכות יסוד וחובה על המעסיק לקיים לעובד שימוע בלב פתוח ונפש חפצה גם אם מדובר בעובד המועסק במשך זמן קצר. כאן מדובר בעובד שהועסק בפרק זמן של כארבעה חודשים בלבד אך עדיין זכאי היה לשטוח את טענותיו למעסיק בטרם פיטוריו. עם זאת, העובד לא קיבל הודעה על מועד השימוע תוך זמן סביר מראש הכוללת את העילות העומדות בבסיס הכוונה לסיים את העסקתו מראש ופירוט אודות זכויותיו, אלא קיבל מהמעסיק מכתב שכוותרו "הודעת פיטורין" אשר נכתב בו מחד, כי הוא מוזמן לשימוע, אך מאידך כי פיטוריו ייכנסו לתוקף תוך 14 יום. מאחר וההחלטה על פיטוריו כבר התקבלה מראש ולא ניתנה לעובד האפשרות לשטוח טענותיו באופן ראוי, העובד זכאי לפיצוי.

It is not possible to summon an employee to a pre-dismissal hearing but concurrently announce his dismissal

An employee received a letter summoning him to a hearing but also states that the dismissal will take effect within 14 days.

The Regional Labor Court accepted the employee's claim and held that the employee was dismissed without a proper hearing and is entitled to compensation. The employee's right to be heard before dismissal is a fundamental right and the employer has an obligation to hold an openhearted and willing hearing for the employee even if it is an employee who has been employed for a short period of time. Here, the employee was employed for a short period of only about four months but was entitled to his right to be heard before being dismissed. However, the employee was not given proper prior notice of the hearing with stipulating the grounds for dismissal and details of his rights, but instead the employee received a letter headed "Dismissal Notice" stating that he was invited to the hearing but also stated that the dismissal will take effect within 14 days. As the decision on his dismissal has already been made and the employee has not been given the opportunity to present his stance properly, the employee is entitled to compensation.

Real Estate Law Updates

**כתבי ויתור שהוחתמו על ידי הקבלן כתנאי לקבלת פיצוי חלקי בשל איחור במסירת הדירה אינם תקפים**

ת"א 38922-07-16 זמר טוב ואח' נ' גינדי החזקות בע"מ ואח', 30.06.2021, בית המשפט המחוזי בתל אביב – יפו, כב' השופטת עידית ברקוביץ

קבלן איחר במסירת דירות והתנה תשלום פיצוי חלקי לרוכשים ומסירת הדירה בחתימה על כתב ויתור כי אין להם יותר טענות כלפי הקבלן בקשר עם איחור במסירת הדירה.

בית המשפט קבע כי אין לכתבי הויתור תוקף חוקי ורוכשי הדירה זכאים ליתר הפיצוי המגיע להם לפי החוק. עסקה לרכישת דירה היא העסקה היקרה והמשמעותית ביותר שעושה אדם במהלך חייו וקיים פער כוחות מובהק בין הקבלן המנוסה לבין הרוכש הדורש הגנה מיוחדת על רוכשי הדירות. בהתאם לחוק, איחור במסירת הדירה לרוכש מעבר לשישים ימים מתום מועד המסירה הקבוע בחוזה מזכה את הרוכש בפיצוי, ללא צורך בהוכחת נזק, בסכום שהוא לא פחות מאשר פי 1.5 מדמי שכירות של דירה דומה בגודלה ובמיקומה עד תקופה של שמונה חודשי איחור והחל מהחודש התשיעי פי 1.25. כאן הקבלן איחר במסירת הדירות לרוכשים באופן שהסב להם מצוקה אישית וכלכלית כתוצאה מכך. 26 רוכשי דירות נדחקו לפינה ונדרשו לחתום על כתב ויתור במעמד מסירת הדירה אשר גם היה תנאי לקבלת פיצוי חלקי בלבד שאינו משקף את הפיצוי להם הם זכאים על פי חוק. כתבי הויתור אינם משקפים הסכמה מרצון חופשי והחתימה עליהם הייתה ללא ברירה אמיתית ולכן בטלים. מכל מקום גם אם הייתה קיימת הסכמה אין תוקף לכתבי הויתור הן משום שהחוק גובר והן משום שמדובר בתנאי מקפח שאינו חוקי. לכן, הרוכשים זכאים לפיצוי בהתאם לשיעור הקבוע בחוק.

**Waivers which signature upon was required as a condition for receiving partial compensation due to the contractor's delay in handing over an apartment are not valid**

A contractor was late in tendering possession of apartments and conditioned the payment of partial compensation to the purchasers and the delivery of the apartment on signing a waiver in which the purchasers confirmed that they have no more claims against the contractor in connection with the delay.

The Court held that the waivers are void and the purchasers of the apartments are entitled to the balance of the compensation under law. Purchasing an apartment is usually the most expensive and significant transaction one makes during his life and there is a significant power gap between the experienced contractor and the purchaser which requires special protection for the purchaser. Israeli law stipulates that more than sixty days delay in tendering the apartment from the date stipulated in the contract grants the purchaser a right to compensation, without proof of damage, in an amount of not less than 1.5 times the rent of an equivalent apartment up to eight months and then to 1.25 times the rent of an equivalent apartment. Here, the contractor was late in delivering the apartments to the purchasers in a manner that caused them personal and financial distress. 26 purchasers were pushed into a corner and required to sign a waiver upon delivery of the apartment which was also a condition for receiving only partial compensation that does not reflect the compensation under law. The waivers do not reflect voluntary consent and signing them was without real choice and therefore are void. In any case, even had there been a consent, the waivers are not valid both because the law prevails and because it is an illegal oppressive condition. Therefore, the purchasers are entitled to compensation under law.

## **בית הדין לעבודה במסר ברור לעובדים: גיבנו מאגרי מידע של המעסיק והלבינו הון! / עו"ד דורון אפיק\***

בפסק דין תמוה, לשון המעטה, של בית הדין לעבודה בתל אביב מחודש יוני, 2021<sup>1</sup>, קבע בית הדין הלכה חדשנית: עובד שגונב מאגר מידע של המעסיק ומנסה למכור אותו למתחרה פטור מאחריות אם יצליח להסתיר את התמורה שקיבל תמורת המכירה. כלומר: בית הדין מעודד עובדים לגנוב מאגרי מידע ובלבד שהם פועלים להסתיר את התמורה!

בפסק הדין האמור דובר במנהל בכיר שעבד בחברת שיווק וזומן לשימוע טרם פיטורים. עם יציאתו מהשימוע ניגש למחשב ושלח לעצמו את מאגר המידע של החברה, אשר בשל דרגתו בחברה הייתה לו סיסמא אליו – מאגר מטויב ומפולח אשר המעסיק השקיעו סכומי עתק ביצירתו וגיבושו. משרדנו, אשר ייצג את המעסיק, הצליח במהלך מורכב להשיג צו חיפוש אזרחי וכך הגיעה המשטרה לבית העובד ונלקחו מחשבו וטלפון נייד, כמו גם בוצע חיפוש בתיבת הגיימייל הפרטית של העובד. בין היתר התגלתה בתיבת הגיימייל התכתבות של העובד עם מנהל בכיר בחברה מתחרה, אליה עבר העובד לאחר סיום העסקתו, בה העובד הבהיר שיש בידי עשרות אלפי רשומות למכירה. לאחר חמש שנים של הליך משפטי קבע בית הדין שהעובד אכן גנב את המאגר והפר את חובות האמון שלו אבל מכיוון שלא הוכח גובה הנזק מגניבת מאגר המידע (דבר שבדרך כלל לא ניתן להוכיחו ככל שהמעסיק לא קרס בשל הגניבה), לא הוכח שהמאגר אכן הועבר למעסיק החדש (דבר שלא ניתן להוכיחו אם לא ניתן להראות שהעובד קיבל תשלום נפרד מהמעסיק החדש אשר עליו נרשם באופן טיפשי שהוא עבור מכירת המאגר הגנוב) ומכיוון שלעובד הייתה גישה למאגר המידע ולכן אינו סודי (הלכה חדשנית ומרתקת לפיה ברגע שעובד בכיר מקבל גישה למאגר מידע הנדרש לעבודתו הדבר פוגע בשווי מאגר המידע), העובד לשעבר ישלם בגובה 15,000 ₪ בלבד. לחברה המעסיקה, חמש שנים לאחר המקרה, לא היה כדאי לערער על ההליך והעדיפה לסיים את הפרשה בכך. במילים אחרות, בחסות בית הדין לעבודה, הפשע משתלם מבחינה כלכלית.

בשורה ארוכה של פסקי דין הוכרה 'רשימת לקוחות' כסוד מסחרי, ובלבד שנדרש מאמץ מיוחד להשיגה והמידע בה מקנה יתרון מסחרי לבעליו. כאשר יכול המעסיק להראות שמדובר במידע סודי והוא נקט באמצעים כדי להגן עליו, לרבות הגנה בסיסמאות והרשאות מוגבלות, ניתן במקרים מסוימים, כפי שמשרדנו הצליח להשיג גם במקרה זה, לקבל צווים שיאפשרו תפיסת נכסים של העובד. לעתים, עצם נקיטת ההליך באופן נכון ומהיר עשויה לסיים את התיק המשפטי בתוצאות הרצויות למעסיק, כפי שקרה במקרים אחרים בהם טיפל משרדנו.

מעבר לנקיטת אמצעים באופן מיידי, חשוב לוודא שהעובד משתמש רק בתיבת הדואר העסקית שסופקה לו בכל הקשור לענייני העבודה, וגם שתיבת הדואר העסקית שהמעסיק מספק לעובד משמשת רק למטרות עבודה והעובד חתם על הסכמה לגישה מלאה אליה – הסכמה אשר בלעדיה עשויה אפילו הגישה לתיבת הדואר אצל המעסיק לדרוש הליכים מורכבים. עוד, חשוב מאוד לוודא שהסכמי העבודה בחברה מגנים על המעסיק ומקלים על הליכים במקרה של הפרת סודיות או התחייבויות אי תחרות. מעסיק המחזיק מידע רגיש במאגר המידע, רצוי שיבצע סקר סיכונים של דיני עבודה כדי לוודא הוא מתנהל נכון, כפי שביצענו עבור לא מעט לקוחות. אחרת, כפי שניתן ללמוד מפסק הדין התמוה, לשון המעטה, המתואר מעלה, יכול להיות שלאחר 5 שנים של הליך משפטי יתקבל פיצוי שאינו מכסה אפילו חלק קטן מעלויות ההליך.

\* עו"ד דורון אפיק הינו נוטריון ועורך דין המוסמך בישראל ובניו יורק והוא השותף המנהל של משרד אפיק ושות' ([www.afiklaw.com](http://www.afiklaw.com)) המתמקד בהנפקות באוסטרליה ובניו יורק, דיני חברות, דיני מקרקעין, עסקאות בינלאומיות ופיננסיות, לרבות עסקאות מיזוג ורכישה, מימון ומשפט ימי ואף הרצה בתחומי מומחיותו, לרבות במסגרת תואר מנהל עסקים Executive MBA באוניברסיטה העברית בירושלים. עו"ד אפיק בוגר הכשרה של האיחוד האירופי ביישוב סכסוכים בינלאומיים מחוץ לכותלי בית המשפט (גישור ובוררות) ומשמש גם כבורר וכנאמן בנאמנויות ישראליות ובינלאומיות. 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](mailto:afiklaw@afiklaw.com).

<sup>1</sup> סעש (תי"א) 16040-09-16 טריגו חברה להשקעות ושיווק נדל"ן בע"מ – טל כחן, בית הדין האזרחי לעבודה תל אביב, 10.06.2021, כבי השופט תומר סילורה, נציג ציבור (עובדים) מר מרדכי נגר, נציג ציבור (מעסיקים) מר חיים הופר



## **Clear message of Labor Court to employees: Steal and laundered money! /Doron Afik, Esq.\***

In a bizarre, to say the least, verdict of the Tel Aviv Labor Court of June 2021, the Court made an innovative ruling: an employee who steals an employer's database and tries to sell it to a competitor is exempt from liability if he manages to hide the consideration received for the sale. i.e., the Court encourages employees to steal databases as long as they manage to hide the consideration!

The said verdict deals with a senior manager who worked for a marketing company and was summoned for a pre-dismissal hearing. After the hearing, he logged into an office computer with his senior manager password and sent himself the company's database - an optimized and segmented database in which the employer invested huge sums in creating and formulating it. Our office, which represented the employer, managed in a complex move to obtain a civil search and seizure warrant so that the police arrived at the employee's home and a computer and cell phone were taken, as well as a search was made in the employee's private Gmail inbox. Among other things, the private Gmail box contained correspondence with a senior manager in a competing company, to which the employee moved after the termination of his employment, in which the employee clarified that he had tens of thousands of records for sale. After five years of legal proceedings, the Court held that the employee did steal the database and breached his fiduciary duties, but because the size of damage from the theft of the database was not clear (which usually cannot be proven as long as the employer did not collapse), it was not proven that the database was actually given to the new employer (which cannot be proven unless the employee received separate payment from the new employer on which it was stupidly written that it is for sale of the stolen database) and because the employee had access to the database and therefore is not confidential (innovative and fascinating "new" rule of law that once a senior employee gains access to a database required for his work the database loses value), the employee will pay only ILS 15,000 in compensation. The employer, five years after the incident, did not want to appeal the verdict and preferred to so end the affair. In other words, under the protective wings of the Labor Court, crime pays.

In a long line of verdicts, a 'customer list' has been recognized as a trade secret, provided that special effort is made to obtain it and the information in it confers a commercial advantage on its owners. When the employer can show that it is confidential information and it has taken measures to protect it, including protection with passwords and limited access, it is possible in some cases, as our office was able to obtain in this case, to obtain orders that allow seizure of employee assets. Sometimes, the make taking of the procedure correctly and swiftly may end the legal case with the desired results for the employer, as has happened in other cases handled by our firm.

Beyond taking immediate action, it is important to ensure that the employee uses only the business mailbox provided to him when it comes to work matters and that the business mailbox that the employer provides to the employee is used only for work purposes and the employee has signed consent to full access to the employer's mailbox - consent without which even access to the mailbox at the employer may require complex procedures. Furthermore, it is very important to ensure that the employment agreements protect the employer and facilitate proceedings in case of breach of confidentiality or non-compete obligations. An employer who holds sensitive information in the database should conduct a labor law risk survey, as we have done for quite a few clients of ours. Otherwise, as can be learned from the puzzling, to say the least, verdict described above, it could be that after 5 years of legal proceedings compensation will be obtained that does not cover even a small portion of the costs of the proceedings.

---

\*Doron Afik, Esq. is a notary public and an attorney admitted to practice in Israel and New York and is the managing partner of Afik & Co., Attorneys and Notaries ([www.afiklaw.com](http://www.afiklaw.com)). Doron served an adjunct professor at Hebrew University Doron teaches Mergers and Acquisitions as part of the EMBA program. Doron's practice focuses primarily on Australian and New York IPO's, international transactions, including mergers and acquisitions, dispute resolution and issues of public law. He is a graduate of a European Union alternative disputes resolution course and the ICC Master Class for arbitrators and also serves as arbitrator. For additional details: +972-3-6093609 or at the e-mail: [afiklaw@afiklaw.com](mailto:afiklaw@afiklaw.com)