

Sir Christopher Wren (20 October 1632 – 25 February 1723)
סר כריסטופר רן (20 אוקטובר, 1632 - 25 פברואר, 1723)



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

גיליון 346: 20 אוקטובר, 2021
Issue 346: October 20, 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

אפיק ושות' מציינת את יום הולדתו של סר כריסטופר רן (20 אוקטובר, 1632 - 25 פברואר, 1723) - מגדולי האדריכלים האנגלים ונשיא החברה המלכותית בשנים 1680-1682.

Afik & Co. marks the birth date of Sir Christopher Wren PRS FRS (20 October 1632 – 25 February 1723) - one of the most highly acclaimed English architects in history and President of the Royal Society 1680–1682.

1. מה דעתכם על הסכמים לכניסה לכלא? / עו"ד שלי וילנר

How about a "Go to Jail" agreement? / Shelly Wilner, Adv.



מאמר בנושא האחריות האישית של דירקטורים ונושאי משרה לעבירות הסדרים כובלים של תאגידים. את המאמר כתבה עו"ד שלי וילנר ממשרד אפיק ושות'. את המאמר בשפה העברית ניתן למצוא בקישור: <http://he.afiklaw.com/articles/a346>

An article on the issue of personal liability of directors and officers to restrictive arrangements offences of corporation. The article was written by Adv. Shelly Wilner of Afik & Co. The article in English may be found at the link: <https://www.afiklaw.com/articles/a346>

2. עדכוני תאגידים, הגבלים עסקיים וניירות ערך

Corporate, Antitrust and Securities Law Update

א. ניהול מו"מ בחברה ללא מעורבות הדירקטוריון ועוץ משפטי מתאים עשוי להוות קיפוח המשקיעים

מחוזי י-ם: קיפוח הוא פגיעה בציפיה הלגיטימית של בעלי מניות בחברה; ניהול חברה על ידי יזם סטרט-אפ ללא מעורבות המשקיעים ודיווח שוטף עשויה להוות קיפוח; שליחה למשא ומתן של אדם נושא משרה בכיר בחברה וללא יעוץ משפטי מתאים מהווה ניהול לא סביר. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/12887>

Negotiating for a company without involvement of the board of directors and proper legal advice may be deemed oppression of the investors. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/12889>

ב. ככל שתפקידו של נושא משרה בכיר יותר כך חובות האמון שלו מוגברות

מחוזי חיפה: נושא משרה אינו רשאי להתחרות בחברה ואינו רשאי להשתמש בהזדמנויות עסקיות שלה למטרותיו הפרטיות. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/12890>

The higher the position of a company officer the higher are such officer's fiduciary duties. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/12891>

ג. מי שפועל בחוסר תום לב לא יוכל להגיש תביעה נגזרת בשם החברה

כלכלי חיפה: כאשר קיים חשש שנושאי המשרה של החברה נמנעו לפעול לטובת החברה, עשויה לקום לבעל מניות זכות תביעה בשם החברה; למועד רכישת המניות ונסיבות הרכישה, כמו גם לתום ליבו של בעל המניות, עשויה להיות השפעה על אישור התביעה. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/12892>

A person acting without good faith may not file a derivative claim in a company. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/12893>

3. עדכוני משפט מסחרי

Commercial Law Updates

א. סכסוך הנוגע לעסקה בינלאומית יידון בישראל אם קיים לו קשר מובהק למדינת ישראל

מחוזי מרכז: כאשר מירב הזיקות הטריטוריאליות של עסקה מצביעות על מדינת ישראל, מקום בירור הסכסוך המשפטי יהיה במדינת ישראל, וכלל אין זה משנה אם הסחורה שבמרכז הסכסוך, יוצרה במדינה אחרת. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/12904>

A dispute concerning an international transaction will discuss in Israel whether it has a clear connection to the State of Israel. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/12905>

ב. מעביד המפטר עובדת בהריון נדרש להראות שאין קשר בין הפיטורים לבין ההריון

עבודה ת"א: אין לפטר עובדת בהריון ללא היתר משרד העבודה והרווחה; אין לפטר עובדת בהריון בשל הריונה; קיים פיצוי עונשי במקרה של פיטורים מפלים ובמקרה של פיטורים הקשורים להריון. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/12906>

An employer who dismisses a pregnant employee must show that the dismissal was not related to her pregnancy. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/12907>

4. עדכוני מקרקעין

Real Estate Law Updates

הוראות תקנון בית משותף גוברות על הוראות הסכמי ניהול פרטניים שקדמו לו בנוגע לתשלום דמי ניהול מחוזי מרכז: לתקנון בית משותף שנרשם מעמד על הגובר על הסכמים שקדמו לו; התקנון מחייב גם מי שרכש דירה לאחר שנרשם התקנון. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/12908>

A condominium bylaws trump over specific management agreements the preceded it with regards to payment of management fees. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/12909>

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>

<p>מה דעתכם על הסכמים לכניסה לכלא? / עו"ד שלי וילנר</p>	<p>1.</p>
<p>How about a "Go to Jail" agreement? /Shelly Wilner, Adv.</p>	
<p>מאמר בנושא האחריות האישית של דירקטורים ונושאי משרה לעבירות הסדרים כובלים של תאגידים. את המאמר כתבה עו"ד שלי וילנר ממשרד אפיק ושות'. עו"ד שלי וילנר הינה עורכת דין המוסמכת בישראל, חלק מצוות משרד אפיק ושות' (www.afiklaw.com) המתמקדת בדיני חברות, ליטיגציה מסחרית ודיני מקרקעין. עו"ד וילנר בוגרת הפקולטה למשפטים באוניברסיטת תל אביב. את המאמר ניתן למצוא בקישור: http://he.afiklaw.com/articles/a346</p>	
<p>An article on the issue of personal liability of directors and officers to restrictive arrangements offences of corporation. The article was written by Adv. Shelly Wilner of Afik & Co. Shelly Wilner, Adv. is an attorney in the office of Afik & Co. (www.afiklaw.com). Her practice focuses primarily on the commercial and corporate law, litigation and real-estate. Advocate Wilner holds a major in law from the Tel Aviv University. The article in English may be found at the link: https://www.afiklaw.com/articles/a346</p>	
<p>עדכוני תאגידים, הגבלים עסקיים וניירות ערך</p>	<p>2.</p>
<p>Corporate, Antitrust and Securities Law Updates</p>	
<p>ניהול מו"מ בחברה ללא מעורבות הדירקטוריון ויעוץ משפטי מתאים עשוי להוות קיפוח המשקיעים</p>	
<p>תא (ים) 10142-03-18 perkins associates corp נ' קילס סיסטמס בע"מ, 27.09.2021, בית המשפט המחוזי בירושלים, כב' השופטת חגית מאק-קלמנוביץ</p>	
<p>יזם גייס משקיעים לחברת סטרט-אפ בתחום הסלולר, אולם במשך כ-7 שנים ולמרות זכיה בפרסים ומשאים ומתנים רבים מול חברות טכנולוגיה גדולות, לרבות סוני, סמסונג, LG, "אמאזון", "מוטורולה", "גוגל", "מיקרוסופט", "נוקיה", "אינטל", "ורייזן" ועוד, לא נחתמה כל עסקה בשל ניהול בעייתי, לרבות ניהול משא ומתן מול גוגל שלא בנוכחות נושא משרה בכיר בחברה וללא עורך דין. המשקיעים, שלא הם ולא הדירקטוריון בחברה קיבלו עדכונים שוטפים, למעט הודעות לחלק מהם בלבד ומידי פעם, דרשו את החלפת היזם כמנכ"ל החברה בשל קיפוחם.</p> <p>בית המשפט קבע שמדובר בקיפוח וכי אמנם אין מקום להחליף את המנכ"ל אך נדרש לקיים ישיבות דירקטוריון סדירות ולמסור מידע מלא ושוטף. קיפוח הוא פגיעה בציפיות הלגיטימיות של בעלי המניות בהתאם לאופי החברה והנסיבות. קביעת קיומו של קיפוח תלויה בשאלה האם התוצאה היא מקפחת ואינה מתמקדת במניעיו של המקפח וגם אם אירוע מסוים אינו מקפח לכשעצמו, מקבץ אירועים יכול ליצור תוצאה של קיפוח. גם אם משקיע ידע על מארג הכוחות והתפקידים בחברה, אלא אם ויתר במפורש על טענת קיפוח, בעצם הרכישה של מניות בחברה אין כדי ליצור ויתור, השתק או מניעות מלטעון לקיפוח. כאן היזם ניהל את החברה בעצמו במשך שנים תוך שהוא לא מעדכן כנדרש את בעלי המניות ומנהל משאים ומתנים באופן בלתי סביר, לרבות שליחת אדם שאינו מנהל בכיר בחברה לנהל את המשא ומתן עם גוגל ללא ייעוץ משפטי ראוי. לשם ניהול תקין של החברה אין די בידיעה של בעל מניות בין משום ששהה במשרדי החברה ובין משום שקיבל הודעות דואר אלקטרוני ספורדיות אלא נדרש תהליך סדור של יידוע בעלי המניות על נושאים מהותיים וקיום דיון שבעקבותיו יתקבלו החלטות. כאן, מדובר במקרה קיצוני של כשל בניהול ואי הבאת הפוטנציאל של החברה לכדי מימוש תוך אי קיום ישיבות מסודרות של דירקטוריון החברה וקבלת החלטות בפועל על ידי היזם בלבד, ולכן מדובר בקיפוח של המשקיעים.</p>	
<p>Negotiating for a company without involvement of the board of directors and proper legal advice may be deemed oppression of the investors</p>	
<p>A high-tech entrepreneur raised funds from investor for a company in the cellular field, but for 7 years and despite winning prizes and many negotiations with technology giants, including Sony, LG, Amazon, Motorola, Google, Microsoft, Nokia, Intel, Verizon and others, no transaction was executed due to problematic management, including negating with Google without the presence of a senior office and without a lawyer. The investors, whom neither them nor the board of directors were regularly reported, except sporadic messages to some of them, demanded replacement of the entrepreneur as CEO due to their oppression.</p> <p>Th Court held that it is oppression and although there is no place to replace the CEO, regular board of directors meetings are to be held and full data need to be regularly given. Oppression is the damaging of the legitimate expectations of the shareholder under the character of the company and the circumstances. Finding that oppression exists depends on the question of whether the result is oppressing and not what the intent of the oppressor was and even if a certain event is not oppressing, the combination of events may result in oppression. Even if an investor knew of the power scheme of a company and the management thereof, unless such investor specifically waived the right of claim, the mere purchase of shares does not create a waiver, estoppel or prevention from raising a contention of oppression. Here, the entrepreneur managed the company himself for years without duly updating the shareholders and unreasonably managing negotiation, including dispatching a person who is not a senior manager of the company to negotiate with Google without proper legal advice. For the proper management of a company it is not sufficient that a shareholder knew things because he was at the company offices or received sporadic email messages but a proper process of notifying shareholder on material issues is required and holding a discussion following which decisions will be made. Here it is an extreme case of failure to manage and bring the potential of the company to materialization while not having due board of directors meetings and receipt of resolution by the entrepreneur only and therefore oppression exists.</p>	

<p align="center">ככל שתפקידו של נושא משרה בכיר יותר כך חובות האמון שלו מוגברות</p>	<p align="center">ב.</p>
<p align="center">תא (חי') 63383-05-17, גרין קי בע"מ ואח' ל' טל מורן, 29.09.2021, בית המשפט המחוזי בחיפה, כב' השופט רון סוקול</p>	
<p>בעל מניות ששימש גם כמנהל בכיר בחברה הקים חברה מתחרה. בית המשפט קבע, כי פעילות המנהל בעסק המתחרה מהווה הפרת חובותיו כלפי החברה. החובה המרכזית המוטלת על נושא משרה בחברה היא לפעול אך ורק למען החברה ולקידום תכליות החברה. מתוך חובה כללית זו נגזרות חובות משנה ובהן החובה להימנע ממצבי ניגוד עניינים לרבות תחרות עם עסקי החברה וניצול הזדמנות עסקית של החברה. הטלת חובת האמון על נושא משרה נובעת מהרצון לרסן את כוחו של אדם לפעול ברכושו של אחר וחלה על נושאי משרה לפי בחינת התפקיד אותו ממלא אותו אדם בחברה, כאשר רק כאלה בעלי תפקיד מהותי ובעל כוח לפעול ולכוון את פעילות החברה מחויבים בכך. כאן, המנהל מילא תפקיד ניהולי בכיר בחברה ועשה שימוש, עוד טרם תום תקופת העסקתו בחברה, ברשימת הספקים והלקוחות של החברה ובהסכמי החברה איתם לצורך הקמת מיזם מתחרה, תוך ניתוב הזדמנויות עסקיות למיזם החדש. כך, הפר המנהל את חובת האמון שלו לנושא משרה ועל כן נדרש לפצות את החברה בגין הנזקים שנגרמו לה.</p>	
<p>The higher the position of a company officer the higher are such officer's fiduciary duties</p>	
<p>A shareholder who also served as a senior manager opened a competing company. The Court held that the manager's activity in the competing business constitutes a breach of his obligations to the company. The main duty imposed on an officer in a company is to act solely for the benefit of the company and to advance the company's purposes. From this general obligation derive sub-obligations such as the obligation to avoid situations of conflict of interest which includes avoiding competition with the company's business and not taking advantage of any company business opportunity for his own purposes. The imposition of the duty of trust on an officer stems from the desire to restrain a person's power to act on another's property and applies to officers according to an examination of that officer's position in the company, with only those with a substantial role and power to act and direct the company's activities are under such obligations. Here, the manager held a senior management position in the company and used, even prior to the end of his employment with the company, the company's list of suppliers and customers, and the company's agreements with them to establish a competing venture. Thus, the manager breached his fiduciary duty as an officer and therefore was ordered to compensate the company for the damages caused to it.</p>	
<p align="center">מי שפועל בחוסר תום לב לא יוכל להגיש תביעה נגזרת בשם החברה</p>	<p align="center">ג.</p>
<p align="center">תנ"ג 44166-09-19 גנזור נ' חברת חשמל בע"מ ואח', 30.09.2021, המחלקה הכלכלית בבית המשפט המחוזי בחיפה, כב' השופט רון סוקול, סגן נשיא</p>	
<p>אישה שבנה עבד בחברת החשמל וסיום העסקתו לווה בהליכים משפטיים מול חברת החשמל, רכשה מניה וביקשה לקבל מחברת החשמל מסמכים לצורך הגשת תביעה נגזרת – תביעה בשם החברת כנגד נושאי החברה שלה - בשל כך שכרתו הסכם פשרה בין החברה לבין עובדים שהורשעו בשוחד, אשר נכרת עוד טרם רכישת המניה על ידה. בית המשפט דחה את הבקשה לקבלת מסמכים לשם הכנת תביעה נגזרת. ככלל, לבעלי המניות בחברה אין כוח להפעיל את כוח התביעה של החברה, אלא במסגרת סמכויותיהם בחברה. חריג לכלל מאפשר לבעלי המניות לפעול בשם החברה ולתפעל את כוחה להגשת תביעה כנגד צד שלישי כאשר קיים חשש שנושאי המשרה של החברה נמנעו לפעול לטובת החברה עקב ניגודי עניינים או כאשר הפרו את חובותיהם כלפי החברה. לבעל המניות זכות נלווית לקבלת מסמכים מהחברה בטרם הגשת תביעה נגזרת וזאת בשל פערי מידע מובנים בין החברה לבין בעלי מניותיה. אולם, הן הגשת תביעה והן קבלת מסמכים מותנית באישור בית משפט, כאשר למועד רכישת המניות ונסיבות הרכישה, כמו גם לתום ליבו של בעל המניות, עשויה להיות השפעה על אישורן. כאן, בעלת המניות רכשה את המניה שנים רבות לאחר כריתת הסכם הפשרה נשוא התביעה, לא נתנה הסבר לרכישת המניה ולא צירפה מסמכים הנוגעים לרכישה, באופן המעלה חשש שרכישת המניה נועדה לחזק את מאבקו של בנה בחברה. משכך, יש לדחות את הבקשה לגילוי מסמכים.</p>	
<p>A person acting without good faith may not file a derivative claim in a company</p>	
<p>A woman whose son worked for the Israeli Electric Company (IEC) and whose termination resulted in legal proceedings against the IEC, purchased an IEC share and demanded documents from the IEC for the filing of a derivative claim - a claim on behalf of the company against its officers – following a settlement between the IEC and former employees who were convicted of bribe, which settlement was executed prior to the purchase of the share.</p>	

The Court denied the motion for documents in preparation for a derivative claim. Generally, company shareholders cannot exercise company power of claim, except within the framework of their rights in the company. An exception to the rule empowers shareholders to act on behalf of the company and exercise its power to file a claim against a third party where there is a concern that company officers have refrained from acting for the benefit of the company due to conflict of interest or while breaching their obligations to the company. An ancillary right to the right to file a derivative claim is the right to first receive documents from the company due to inherent information gaps between the company and its shareholders. However, filing such a claim, as well as receipt of documents, require the pre-approval of the Court, where the date of purchase of the shares and the circumstances of the purchase, as well as the shareholders' good faith, may affect the approval. Here, the shareholder purchased the share many years after the settlement, did not provide an explanation for the purchase of the share and did not attach documents relating to the purchase, in a manner that raises concern that the purchase of the share was intended to strengthen her son's claim. Therefore, the motion for documents was rejected.

3. עדכוני משפט מסחרי, זכויות יוצרים ועבודה

Commercial, Intellectual Property and Labor Law Updates

א. סכסוך הנוגע לעסקה בינלאומית יידון בישראל אם קיים לו קשר מובהק למדינת ישראל

תא"ק 22490-05-20 ת.א.ר. אידיאל קונספטס בע"מ נ' TRUE TECH INTERNATIONAL LTD, 22.08.2021, בית המשפט המחוזי מרכז-לוד, כב' השופט רמי חיימוביץ

בשל איחור במועד אספקה מסין של מסכות N95 שנועדו למלחמה בירוס הקורונה, נאלץ הרוכש להזמין מספק אחר ולפיכך ביטל את ההזמנה ודרש את החזר הכסף. בית המשפט קבע, כי התיק יתנהל בישראל ולא בסין. כאשר קיימת תניה חוזית לפיה על הסכם יחול הדין הישראלי, כאשר הנתבע הוא ישראלי המתגורר עם משפחתו בישראל, המשא ומתן נוהל בעברית וכל העדים הרלבנטיים הם ישראלים, לפי מבחני הפסיקה של מירב הזיקות, ציפיותיהם הסבירות של הצדדים והשיקולים הציבוריים בנסיבות העניין, על ההליך להתנהל בישראל. כאן, מקום ייצור הסחורה אמנם בסין, אך מכיוון שקיים קשר מובהק למדינת ישראל במספר פרמטרים, מקום בירור הסכסוך הוא בישראל.

A dispute concerning an international transaction will discuss in Israel whether it has a clear connection to the State of Israel

Due to a delay in the delivery time from China of N95 masks intended for the fight against the Covid-19, the purchaser was forced to order such from another supplier and therefore cancelled the order and demanded a refund. The Court held that the case would be heard in Israel and not in China. When there is a contractual stipulation that the agreement will be governed by Israeli law, when the defendant is an Israeli living with his family in Israel, the negotiation was in Hebrew and all relevant witnesses are Israelis, caselaw teaches that most of the connections test and the expectations of the parties and public interest require that the case will be heard in Israel. Here, the place of production of the goods was in China, but because a significant connection to Israel exists in a number of parameters, the place of hearing of the conflict will be Israel.

ב. מעביד המפטר עובדת בהריון נדרש להראות שאין קשר בין הפיטורים לבין ההריון

סע"ש 57818-11-18, שאנל דבאח (אסיאג) נ' ד"ר יוסי כהן, 17.08.2021, בית דין האזורי לעבודה תל-אביב, כב' השופטת אסנת רובוביץ-ברכש, נציג ציבור (עובדים) משה בן דוד, נציג ציבור (מעסיקים) אבי אילון

משרד עורכי דין העסיק עובדת במשרדו משך 9 חודשים. העובדת שיתפה בדיסקרטיות את מנהלת המשרד בכך שהיא בהריון וימים ספורים לאחר מכן, פוטרה העובדת. בית הדין חייב את המעסיק בפיצוי בגין פיטורי העובדת בשל הריונה. החוק הישראלי אוסר על פיטורי נשים הרות בשל הריון, המהווה אפליה אסורה, ומעביר את הנטל למעסיק להראות שעובדת בהריון לא פוטרה בשל הריונה. יתרה מכך, גם פיטורים של אישה בהריון שאינם קשורים להריון אסורים ללא אישור מראש של משרד העבודה והרווחה. במקרה של אפליה ניתן לפסוק פיצויים על פי חוק ללא הוכחת נזק בסכום של עד 50,000 ש"ח ובמקרה של פיטורים בשל הריון החוק מאפשר פסיקת פיצויים בשיעור 150% מהשכר שהיה מגיע במהלך התקופה שתחילתה ביום הפיטורים או ביום שבו המעביד ידע או שהיה עליו לדעת על קיומה של העילה להגבלת הפיטורים, לפי המאוחר, וסיומה בתום תקופת הגבלת הפיטורים, או המועד בו ניתן היתר לפיטורים או הוחזרה העובדת לעבודה. כאן המעסיק לא הראה שהפיטורים לא היו בשל ההריון ולכן חויב לשלם פיצוי של כ-135,000 ₪ בגין פיטורים שלא כדין.

An employer who dismisses a pregnant employee must show that the dismissal was not related to her pregnancy

A law firm employed an employee in his firm for 9 months. The employee discreetly told the office manager that she is pregnant and was dismissed a few days later.

The Court ordered the employer to compensate for the dismissal of the employee due to her pregnancy. Israeli law prohibits the dismissal of pregnant women due to their pregnancy, which constitutes prohibited discrimination, and the law shifts the burden to the employer to show that a pregnant employee was not dismissed due to her pregnancy. Moreover, non-pregnancy related dismissal of a pregnant woman is also prohibited unless preapproved by the Ministry of Labor and Welfare. In case of discrimination, compensation may be awarded under law without proof of damage in the amount of up to ILS 50,000 and in case of dismissal due to pregnancy, the law allows compensation of 150% of the salary that would have been paid during the period beginning on the day of dismissal or the day the employer knew or should have known of the reason for limiting the dismissal, whichever is later, and ending at the end of the period of limitation of dismissal, or the date on which the dismissal permit was granted or the employee was returned to work. Here the employer did not show that the dismissal was not due to the pregnancy and was thus ordered to pay compensation of about ILS 135,000 due to illegal dismissal.

4. עדכוני מקרקעין

Real Estate Law Updates

הוראות תקנון בית משותף גוברות על הוראות הסכמי ניהול פרטניים שקדמו לו בנוגע לתשלום דמי ניהול

עשא (מרכז) 3210-05-21 אלי רוני ואבי יוזמה ופתוח בע"מ נ' מורן טכנולוגיות ניקוי בע"מ, 08.10.2021, בית המשפט המחוזי מרכז-לוד, כב' השופט יעקב שפיר, סגן הנשיאה

חברת ניהול דרשה מבעלי יחידות במבנה מסחרי שנרשם כבית משותף לשלם לה דמי ניהול בהתאם להסכמי הניהול הפרטניים שנחתמו מולה, בעוד שתקנון הבית המשותף שנרשם לאחר חתימת הסכמי הניהול נרשם שדמי הניהול משולמים באופן יחסי בהתאם לגודל היחידה ביחס לכלל היחידות בבניין.

בית המשפט קבע, כי שיטת חישוב דמי הניהול הקבועה בתקנון גוברת על השיטה הקבועה בהסכמי הניהול. ניתן לדמות בית משותף למבנה חוקתי של מדינה כאשר תקנון הבית המשותף הוא החוקה, האסיפה הכללית של בעלי הדירות היא הרשות מחוקקת ונציגות הדיירים היא הרשות המבצעת. בית משותף מתנהל על פי התקנון המסדיר את היחסים בין בעלי הדירות ואת זכויותיהם וחובותיהם בקשר לבית משותף. התקנון תקף גם כלפי מי שרכש יחידה לאחר שהתקנון נרשם. רישום הבית המשותף מבטל התחייבויות חוזיות שקדמו לרישום במידה והתחייבויות אלו עומדות בניגוד לרישום והתקנון גובר על הסכמות חוזיות שקדמו לרישום הבניין כבית משותף. כאן, חברת הניהול היא גם זו שביצעה את רישום הבית המשותף והתקנון ועל כן הוראות התקנון גוברות על מבנה שילום דמי הניהול שהופיע בהסכמי הניהול שקדמו לרישום.

A condominium bylaws trump over specific management agreements the preceded it with regards to payment of management fees

A management company of a commercial building registered as a condominium demanded from unit holders to pay management fee as per the specific management agreements signed with it, while the condominium bylaws recorded after the execution of the management agreements set that management fee is paid pro rata to the size of the unit compared to the area of all units.

The Court held that the method for payment of management fees set in the bylaws trump over the method set in the management agreements. A condominium may be compared to the constitutional structure of a country with the bylaws being the constitution, the general assembly of the units owners the legislative body and the representative committee of the holders being the government. A condominium is managed under the bylaws that sets the relationship between the unit holders and their rights and obligations regarding the condominium. The bylaws are valid also vis-à-vis a person who purchased a unit after the bylaws were recorded. Registering a condominium cancels contractual obligations that preceded the registration if such contradict the registration and the bylaws trumps over contractual obligations that preceded the registration of the condominium. Here, the management company is the one who managed the registration of the condominium and the bylaws and the provisions of the bylaws trump over the structure of payment of management fees set in the management agreements that preceded the registration.

מה דעתכם על הסכמים לכלא? / עו"ד שלי וילנר*

כשאנחנו שומעים את המילה "כלא", הנטייה שלנו היא לחשוב על עבירות של רצח, אונס, גניבה... המחשבה הראשונה שלנו כנראה לא תהיה כניסה לכלא בשל כריתת הסכם. אולם, לעיתים הסכם עלול לחשוף צד לו, ובמקרה של תאגיד, גם את מנהליו, לעבירות פליליות שעונשן של עד חמש שנים בכלא. ברוכים הבאים לעולם ההסדרים הכובלים והפגיעה בתחרות....

החוק הישראלי אוסר על פעולות של פגיעה בתחרות וקובע כעבירה פלילית מצב בו תאגיד או אדם הם צד ל"הסדר כובל" - "הסדר הנעשה בין בני אדם המנהלים עסקים, לפיו אחד הצדדים לפחות מגביל עצמו באופן העלול למנוע או להפחית את התחרות בעסקים בינו לבין הצדדים האחרים להסדר, או חלק מהם, או בינו לבין אדם שאינו צד להסדר". בשנת 2019 תוקן חוק ההגבלים העסקיים בישראל ומעבר לשינוי הקוסמטי בשמו של החוק, שמעתה ייקרא "חוק התחרות הכלכלית", נוספו לחוק מספר שינויים מהותיים, לרבות החמרת הענישה למי שהיה צד להסדר כובל (התיקון הגדיל את העונש המקסימלי משלוש שנים לחמש שנים). בנוסף, התיקון הרחיב את האחריות של נושא משרה בתאגיד לעבירות של התאגיד או של עובדיו¹, אם לא עשה "כל שניתן" כדי למנוע הפרות אלה, במקום המצב שהיה קיים עד התיקון, ופטר מאחריות פלילית מנהלים כאשר העבירה נעברה שלא בידעת המנהל. במילים אחרות, הנוסח החדש העלה את סטנדרט הזהירות הנדרש ממנהלי תאגיד למנוע פגיעות בתחרות.

תיקון החוק משתלב גם עם נטיית בתי המשפט בישראל בשנים האחרונות להרחיב את השימוש באחריות הפלילית במקרים של פגיעה בתחרות, לרבות השימוש בסנקציה של מאסר בפועל. אמנם אין עקביות בנוגע לחומרת הענישה בגין הפרות החוק, אולם פסקי דין שניתנו לאחר החוק מפרטים בהרחבה את הצורך בהחמרת הענישה. כך, למשל, במקרה שנדון בבית המשפט המחוזי בירושלים בספטמבר, 2021 דובר במנהל תיקי לקוחות בחברת מחשוב שהיה צד להסדרים כובלים שנועדו לתאם מחירים כדי לאפשר לחברות מסוימות לזכות במכרז לאספקת שירותים. בית המשפט גזר על המנהל עונש מאסר לתקופה של חמישה וחצי חודשים והבהיר כי המאסר בפועל הוא חלק ממגמת החמרת הענישה על עבירות אלה.

מכיוון שהגדרת "הסדר כובל" רחבה ביותר ומכיוון שנראה כי מגמת בתי המשפט היא החמרת הענישה כלפי מנהלים בגין עבירות הגבלים עסקיים, חשוב מאוד להיוועץ עם עורך דין בעל ניסיון בתחום החוזים ובתחום ההגבלים העסקיים, שיוכל לוודא שהסכמים שהחברה נכנסת אליהם לא ייחשבו הסדרים כובלים אסורים, או כאלה הדורשים אישור מראש בהתאם לחוק. בנוסף, וככל שההסדר מעוגן בכתב, בוודאי שחשוב לוודא ניסוח נכון שלו כדי להקטין ככל הניתן את החשיפה של התאגיד ושל נושאי המשרה בו.

* עו"ד שלי וילנר הינה עורכת דין המוסמכת בישראל, חלק מצוות משרד אפיק ושות' (www.afiklaw.com) המתמקדת בדיני חברות, ליטיגציה מסחרית ודיני מקרקעין. עו"ד וילנר בוגרת הפקולטה למשפטים באוניברסיטת תל אביב. 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

¹ <https://he.afiklaw.com/articles/a323>

How about a “Go to Jail” agreement? /Shelly Wilner, Adv.:

When we hear the word "prison", our tendency is to think of murder, rape or theft offences ... Our first thought would probably not be going to jail for executing an agreement. Sometimes, however, an agreement may expose a party thereto, and in the case of a corporation, also its directors and officers, to criminal offenses punishable by up to five years in prison. Welcome to the world of antitrust and restrictive arrangements ...

Israeli law prohibits any act of infringement on competition and sets as a criminal offence any case where a corporation or a person is a party to a "restrictive arrangement" - "an arrangement made between persons conducting business, according to which at least one party restricts itself in a manner that prevents or reduces business competition between itself and the other parties to the arrangement, or part thereof, or between itself and a person who is not a party to the arrangement." In 2019, the Israeli Antitrust Law was amended and beyond the cosmetic change in the name of the law, which was renamed to "The Economic Competition Law", a number of substantial changes were made to the law, including aggravating the punishment for those who were a party to a restrictive arrangement (the amendment increased the maximum punishment from 3 to 5 years). In addition, the amendment widened the liability of directors and officers to offenses of the corporation or its employees², if the officer did not do “everything possible” to prevent such offence, instead of the prior language that absolved from criminal liability when the offense was committed unknowingly. In other words, the new wording raised the standard of care required of directors and officers to prevent infringement of competition.

The amendment is in line with the tendency of Israeli Courts in recent years to expand the use of criminal liability in cases of infringement of competition, including the use of prison sentence. Although there is no consistency as to the severity of punishment, verdicts granted after the amendment detail the need for aggravated punishment. For example, in a case decided in the Jerusalem District Court in September 2021, a director of a computer company was a party to restrictive arrangements designed to coordinate prices to allow certain companies to win a tender for services. The Court sentenced the director to a term of five and a half months imprisonment and clarified that the imprisonment is part of the trend of aggravated punishment for such offences.

Because the definition of "restrictive arrangement" is broad and because the Courts' tendency seems to be to aggravate punishment of directors and officers for antitrust offence, it is vital to consult an attorney with experience in the field of contracts and antitrust, who can ensure that the agreements that the company enters into will not be considered restrictive arrangements or such that require prior approval under the law. In addition, and to the extent that the arrangement is anchored in writing, it is certainly important to ensure its proper wording in order to minimize the exposure of the corporation and its directors and officers.

¹ **Shelly Wilner, Adv.** is an attorney in the office of Afik & Co. (www.afiklaw.com). Her practice focuses primarily on the commercial and corporate law, litigation and real-estate. Advocate Wilner holds a major in law from the Tel Aviv University. 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

² <https://www.afiklaw.com/articles/a323>