



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

גיליון 420: 21 אוגוסט, 2024
Issue 420: August 21, 2024

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

Ginugunita ng Afik & Co. ang petsa ng pagpaslang kay Benigno "Ninoy" Simeon Aquino Jr. (Nobyembre 27, 1932 - Agosto 21, 1983) na naging lider ng EDSA revolution na nagpabagsak sa 14-taong diktadura sa Pilipinas.

אפיק ושות' מציינת את יום הירצחו של המנהיג הפוליטי הפיליפיני בניגו (נינוי) אקיניו הבן (27 נובמבר, 1932 - 21 אוגוסט, 1983) אשר היה מנהיג מהפכת EDSA שהפילה דיקטטורה בת 14 שנים בפיליפינים.

Afik & Co. marks the date of murder of Filipino political leader Benigno "Ninoy" Simeon Aquino Jr. (November 27, 1932 - August 21, 1983) who served as the leader of the EDSA revolution that overthrew a 14-year dictatorship in the Philippines.

1. על האופציות למתן אופציות / עו"ד דורון אפיק

On the options to grant options / Doron Afik, Esq.



מאמר בנושא אופציות לעובדים (ול מתקדמים גם מניות חסומות - RSU - וגם מניות צללים), מיסוי אופציות והחשיבות של בניה נכונה של תכנית האופציות, אישורה באופן נכון, החתמת העובדים וההתנהלות מול הנאמן, כדי למנוע תאונות מס ולאפשר שימוש אופטימלי בכלי חשוב זה. את המאמר כתב עו"ד דורון אפיק ממשרד אפיק ושות'. את המאמר בשפה העברית ניתן למצוא בקישור: <http://he.afiklaw.com/articles/a420>

An article on options for employees (and for the more advanced also RSUs and Phantom Shares), option taxation and the importance of duly structuring the option plan, approving it correctly, signing the employees and dealing with the trustee, in order to avoid tax accidents and enable optimal use of this important tool. The article was written by Doron Afik, Esq. of Afik & Co. The article in English may be found at the link: <https://www.afiklaw.com/articles/a420>

2. עדכוני פסיקה

Legal Updates

א. מצגי שווא בהסכם יכולים להיחשב להטעיה שתביא לביטול ההסכם גם אם נעשתה במחדל

שלום ת"א: יסודות ההטעיה הן טעות אצל אחד הצדדים, הטעיה שהטעה אותו הצד שכנגד וקשר סיבתי כפול בין הטעות להתקשרות בהסכם ובין ההטעיה לטעות; הטעות יכולה להיווצר במעשה או במחדל. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/16723>

False representations in an agreement may be deemed fraud which may lead to rescission even if made by omission. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/16724>

ב. מנהל שהשמיץ את החברה בה הוא עובד וגרם לסיכול השקעה עלול לשאת באחריות לנזק שנגרם מחוזי י-ים: לשון הרע הינו, בין היתר פרסום שעלול להשפיל אדם בעיני הבריות או לבזות את האדם בשל מעשים, התנהגות או תכונות המיוחסים לו או שעלול לפגוע בעסקו או במקצועו. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/16725>

A manager who defamed his company and derailed an investment may be held accountable for the damage caused. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/16726>

ג. מעסיק שעובדיו לא חויבו לשמור בסודיות על מידע מסחרי לא יוכל לטעון שמדובר ב'סוד מסחרי' אזורי ת"א: "סוד מסחרי" הינו מידע עסקי, אשר סודיותו מקנה לבעליו יתרון עסקי על פני מתחרי, ובלבד שבעליו נוקט אמצעים סבירים לשמירת סודיותו. רשימת לקוחות חסרת ערך מוסף שלא נשמרה בסודיות – לא תהווה סוד מסחרי. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/16727>

An employer whose employees were not required to keep commercial information confidential cannot contend that such information is a 'trade secret'. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/16728>

ד. קבלת אופציה לאחר סיום מועד ההעסקה לא מבטלת את החובה לשלם בעדה לפני מועד פקיעתה. אזורי תל אביב: הענקת אופציה כפופה לתנאים שעל העובד לקיים בדווקנות כדי לקבל את המניות. לקריאה נוספת: <http://www.afiklaw.com/updates/16729>

Receiving an option after termination of employment does not cancel the obligation to pay for it before its expiration date. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/16730>

ה. חתימת אדם על הסכם קשור יכולה להוות אינדיקציה לאותנטיות חתימתו על הסכם מאוחר מחוזי לוד: כשאדם כופר בחתימתו על המסמך, נקודת המוצא היא שהוא לא חתם על המסמך, אלא אם ישנן אינדיקציות אובייקטיביות לכך שהוא כן חתם עליו. לקריאה נוספת: <http://www.afiklaw.com/updates/16731>

A person's signature on a related agreement can be an indication of the authenticity of his signature on a later agreement. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/16732>

ו. פרסום הודעות מכפישות בקבוצת ווטסאפ משרדית אף ללא כוונת פגיעה עשויה להוות לשון הרע. אזורי תל אביב: דברים שנאמרו מתוך רוגז רגעי או סערת רגשות כחלק מהתנהלות יומיומית בלי שקילתם בטרם אמירתם עשויים לא להוות לשון הרע. לקריאה נוספת: <http://www.afiklaw.com/updates/16733>

Posting defamatory messages in an office WhatsApp group even without intent to harm may constitute defamation. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/16734>

ז. שוכר החותם במודע על הסכם שכירות בשפה שאינה מובנת לו עלול להידרש לקיים התחייבויותיו. השלום הרצליה: טענה לפגם בכריתת ההסכם בשל קושי בהבנת תוכנו נוכח אי ידיעת השפה העברית לא תתקבל מקום בו אותו צד להסכם לא טרח לוודא באמצעות מתורגמן או יועץ כי הוא מבין את תוכנו בטרם החתימה. לקריאה נוספת: <http://www.afiklaw.com/updates/16735>

A lessee who knowingly signs a lease in a language it does not understand may be required to fulfill its obligations. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/16736>

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 הסיירו/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>

On the options to grant options / Doron Afik, Esq.

מאמר בנושא אופציות לעובדים (ולמתקדמים גם מניות חסומות - RSU - וגם מניות צללים), מיסוי אופציות והחשיבות של בניה נכונה של תכנית האופציות, אישורה באופן נכון, החתמת העובדים וההתנהלות מול הנאמן, כדי למנוע תאונות מס ולאפשר שימוש אופטימלי בכלי חשוב זה. את המאמר כתב עו"ד דורון אפיק ממשרד אפיק ושות'. עו"ד דורון אפיק הינו נוטריון ועורך דין המוסמך בישראל ובניו יורק והוא השותף המנהל של משרד אפיק ושות' (www.afiklaw.com) המתמקד בדיני 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: <http://he.afiklaw.com/articles/a420>

An article on options for employees (and for the more advanced also RSUs and Phantom Shares), option taxation and the importance of duly structuring the option plan, approving it correctly, signing the employees and dealing with the trustee, in order to avoid tax accidents and enable optimal use of this important tool. The article was written by Doron Afik, Esq. of Afik & 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 & Co., Attorneys and Notaries (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 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: <https://www.afiklaw.com/articles/a420>

עדכוני פסיקה

Legal Updates

א. מצגי שווא בהסכם יכולים להיחשב להטעיה שתביא לביטול ההסכם גם אם נעשתה במחדל

ת"א 22116-04-22 סודרי נ' אוהב ואח', 07.07.2024, בית המשפט השלום בתל אביב יפו, כב' השופטת עדי ניר בנימיני

בעקבות ראיונות ברדיו, שהיו בפועל חלק ממסע פרסום שיווקי בתשלום לצורך גיוס משקיעים לפעילות החברה, אדם השקיע 1.6 מיליון ש"ח במיזם הייטק שבפועל לא הייתה לו כל פעילות אמיתית, הון עצמי או משקיעים אחרים, תוך שהוצג לו כי משרד עורכי דין מכובד מלווה את החברה, הוצגו לו מצגים של תשואה מובטחת ואקזיט למשקיעים בחברה וכי עורכת הדין של החברה תייצג גם אותו.

בית המשפט קיבל את התביעה וחייב הן את החברה והן את מי שהציגו את המצגים מטעמה בהחזר מלוא סכום ההשקעה ותשלום הוצאות. יסודות ההטעיה הן טעות אצל אחד הצדדים, הטעיה שהטעה אותו הצד שכנגד וקשר סיבתי כפול בין הטעות להתקשרות בהסכם ובין ההטעיה לטעות. הטעות יכולה להיווצר במעשה או במחדל. כאן, לא גילו למשקיע באופן יזום, כי מדובר בהשקעה מסוכנת, וכי אין לחברה משקיעים נוספים או הון עצמי. מעבר לכך, הוצגו לו מצגים הפוכים על הסטרטאפ, וכי צפויים לו רווחים מהירים. במצב דברים זה, ברור כי אלמלא מצגים אלה הוא לא היה מאמין במציאות שהוצגה לו, ולא היה מתפתה לחתום על ההסכם ועל כן יש לבטל את ההסכם ולהשיב למשקיע את סכום ההשקעה והוצאותיו.

False representations in an agreement may be deemed fraud which may lead to rescission even if made by omission.

Following radio interviews, which were actually part of a paid marketing campaign for the purpose of recruiting investors for the company's activities, a man invested ILS 1.6 million in a high-tech venture that actually had no real activity, equity or other investors, while showing him that a respected law firm was accompanying the company, presentations of a guaranteed return and an exit for investors in the company and that the company's lawyer would also represent him.

The Court accepted the claim, and obliged both the company and those who made the representations in repayment of the investment amount and expenses. The elements of fraud are a mistake on the part of one of the parties; a deception by which the other party misled him; and a double causal link between the mistake and the entry into the contract and between the deception and the mistake. The fraud may be by way of an action or an omission. Here, the investor was proactively revealed to that it was a risky investment and that the company had no additional investors or equity. In addition, he was presented with inverted representations about the start-up company and that he should expect quick profits. Therefore, it is clear that but for these representations he would not have believed the reality presented to him, and would not have been tempted to sign the contract and therefore the contract should be rescinded and the investor refunded and paid his expenses.

ב. מנהל שהשמיץ את החברה בה הוא עובד וגרם לסיכול השקעה עלול לשאת באחריות לנזק שנגרם

מנהל תפעול ניסה להניא משקיע מלהתקשר עם בעלי המניות בעסקה לרכישת מניותיהם, תוך שהוא משמיץ ללא הרף את החברה ובעלי מניותיה והעסקה לא יצאה לפועל. כתוצאה מכך, הון שהזרימו בעלי המניות לחברה במסגרת המשא ומתן ירד לטימיון עקב כניסת החברה להליכי חדלות פירעון.

בית המשפט קיבל את התביעה וחייב את מנהל התפעול לשלם פיצוי בגין נזק שנגרם כתוצאה מפרסום לשון הרע. לשון הרע הינו, בין היתר פרסום שעלול להשפיל אדם בעיני הבריות או לבזות את האדם בשל מעשים, התנהגות או תכונות המיוחסים לו או שעלול לפגוע בעסקו או במקצועו. כאן, מנהל התפעול התבטא באמירות המייחסות לבעלי מניות ומנהלים בחברה ניהול מושחת, פעילות לא חוקית והיעדר יושר. הוא גם רקם מאחורי גבם של בעלי המניות מהלך להוצאתם מניהול החברה במסגרת העסקה הנרקמת. מנהל התפעול פעל בחוסר תום לב ממניעים אישיים כשהוא ניזון מרכילות לא מבוססות למיניהן שהוחלפו בין העובדים ופעולותיו הביאו למשבר אמון ולכישלון העסקה. לכן, מנהל התפעול יפצה את בעלי המניות במאות אלפי ש"ח בגין לשון הרע והנזק שנגרם עקב כניסתה של החברה להליכי חדלות פירעון כתוצאה מכך.

A manager who defamed his company and derailed an investment may be held accountable for the damage caused

An operations manager tried to dissuade an investor from engaging with the shareholders in a transaction to purchase their shares, while continuously defaming the company and its shareholders and the transaction did not materialize. As a result, capital that was injected into the company by the shareholders as part of the negotiations was lost due to the company's entry into insolvency proceedings.

The Court accepted the claim and held the operations manager accountable for damage caused as a result of the defamatory publication. Defamation is, *inter alia*, a publication that may humiliate a person in the eyes of others or humiliate the person due to its actions, behavior or attributes attributed to it or that may harm its business or profession. Here, the manager of operations expressed himself in statements that attribute to shareholders and managers in the company corrupt management, illegal activity and lack of honesty. He also colluded behind the shareholders' backs to remove them from office as part of the transaction. The operations manager acted in bad faith out of personal motives as he fed on various unfounded rumors that were exchanged between the employees and his actions led to a crisis of confidence and the failure of the transaction. Therefore, the operations manager will pay damages of hundreds of thousands of shekels for defamation and due to the entry of the company into insolvency proceedings.

מעסיק שעובדיו לא חויבו לשמור בסודיות על מידע מסחרי לא יוכל לטעון שמדובר ב'סוד מסחרי'

סע"ש 63742-10-21 רפאלי דודוב נ' עדי מליאנקר, 04.08.2024, בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב - יפו כב' השופטת סגנית הנשיאה אסנת רובוביץ - ברכש, נציג ציבור (עובדים) מר חיים הופר ונציג ציבור (מעסיקים) מר מאיר חן

בעלי עסק ייחודי לממכר מזון למכרסמים גילו כי זוג עובדים שהועסקו בעבר על ידם הקימו, מיד עם סיום העסקתם, עסק מתחרה תוך שהם עושים שימוש בפרטי הלקוחות שהגיעו לידיהם במסגרתם עבודתם אצל העסק המקורי.

בית הדין דחה את טענת המעסיקים לגזל סוד מסחרי וקבע כי פרטי הלקוחות אינם בגדר 'סוד מסחרי'. "סוד מסחרי" הינו מידע עסקי, מכל סוג, שאינו נחלת הרבים או ניתן לגילוי כדין בנקל על ידי אחרים, אשר סודיותו מקנה לבעליו יתרון עסקי על פני מתחריו, ובלבד שבעליו נוקט אמצעים סבירים לשמירת סודיותו. רשימת לקוחות עשויה להיות מוכרת כסוד מסחרי כאשר היא מחזיקה "ערך מוסף" מלבד קיבוץ שמות הלקוחות, בנסיבות בהן נדרש מאמץ מיוחד בגיבושה, ויש יתרון בקבלתה מן המוכן. כאן, המעסיקים לא הראו כי יש בידם רשימת לקוחות סודית או כי יש לה ערך מוסף או כי נדרש מאמץ מיוחד בגיבושה. בנוסף, מאחר והמעסיקים שיתפו את פרטי הלקוחות עם העובדים, במסגרת תפקידם, מבלי לחייבם לחתום על התחייבות כלשהיא לשמור על נתונים אלו בסוד, פרטי הלקוחות אינם מהווים "סוד מסחרי" ולכן, לא ניתן לטעון לגזל סוד מסחרי ומשכך השימוש שעשו העובדים לשעבר ברשימה לא מהווה של סוד מסחרי, והמעסיקים אינם זכאים לפיצוי בשל כך.

An employer whose employees were not required to keep commercial information confidential cannot contend that such information is a 'trade secret'

Owners of a unique business selling food for rodents discovered that a couple of employees who were previously employed by them established, as soon as their employment ended, a competing business while making use of the customer information that came into their hands as part of their work for the original business.

The Labor Court dismissed the employers' claim of a trade secret theft and held that the customer contact information does not constitute a 'trade secret'. "Trade secret" is business information, of any kind, that is not the publicly available and that cannot be legally and easily disclosed by others, the confidentiality of which gives its owner a business advantage over its competitors, provided that its owner takes reasonable measures to maintain its confidentiality. A customer list may be deemed a trade secret only if it has an "added value" other than the mere compiling of customers names, in circumstances where a special effort was required in its compilation, and there is an advantage in receiving it in its ready state. Here, the employers have not shown that they have a secret customer list or that it has added value or that a special effort was required to compile it. In addition, as the employers shared the customer details with the employees, as part of their duties, without requiring them to sign any obligation to keep this data confidential, the customer

<p>details do not constitute a "trade secret" and therefore the former employees using that list will not be deemed as misappropriation of a trade secret and the employers are not entitled to compensation for this.</p>	
<p>ד. קבלת אופציה לאחר סיום מועד ההעסקה לא מבטלת את החובה לשלם בעדה לפני מועד פקייתה</p>	
<p>סעש (ת"א) 22101-02-22 איליה קדנר - גלובל-אי אונליין בע"מ, 24.07.2024, בית הדין האזורי לעבודה תל אביב, כב' השופטת הבכירה אריאלה גילצר-כץ, נציגת ציבור (עובדים) גב' אורנה רזניק ונציגת ציבור (מעסיקים) גב' עירית פיליפ</p>	
<p>עובד קיבל הסכם אופציה רק לאחר סיום העסקתו. בהסכם נכתב רק מועד פקיית האופציה, ולא מועד אחרון לתשלום ולחתימה. העובד ביקש לשלם בעד מימוש האופציה רק לאחר מועד פקייתה. בית הדין דחה את התביעה וקבע, שמכיוון שהעובד לא שילם בעד המימוש בזמן, הוא לא זכאי למניות. אופציה היא זכות המוענקת לעובד לרכוש מניה בתנאים מסוימים הקבועים בתכנית האופציות ובהסכם ההקצאה. אולם, מימוש האופציה אינו אוטומטי והוא כפוף לתנאים בתוכנית האופציות ובהסכם האופציות, שעל העובד לקיים בדיוקנות, כדי להיחשב כמי שקיבל את ההצעה ורכש את המניה. כאן, הסכם ההקצאה נשלח לעובד רק לאחר סיום העסקתו ובחלוף המועד האחרון שנקבע למימוש האופציה, כאשר לא נכתב מועד אחרון לחתימה ולתשלום, אלא מועד פקיית האופציות בלבד. אף על פי כן, מאחר והעובד הבין, כי עליו לחתום מיידית, ומאחר והוא ביקש לשלם בעד מימוש האופציה רק לאחר מועד פקייתה, הוא לא זכאי למניות.</p>	
<p>Receiving an option after termination of employment does not cancel the obligation to pay for it before its expiration date</p>	
<p>An employee received an option agreement only after his employment was terminated. The agreement only stated the expiration date of the option, but not a deadline for payment and execution. The employee sought to pay for the exercise of the option only after its expiration date. The Court rejected the claim and held that because the employee did not pay on time for the exercise, he is not entitled to the shares. An option is a right granted to an employee to purchase a share under certain terms set in the employees stock option plan and the allotment agreement. However, the exercise of the option is not automatic and is subject to meeting the terms set in the option plan and the allotment agreement, which the employee must strictly meet in order to be deemed to have accepted the offer and purchased the share. Here, the allotment agreement was sent to the employee only after termination of his employment and after the deadline for exercising the option, when no deadline for signing or payment was stated, but only the expiration date of the options. Nevertheless, because the employee understood that he must sign immediately, and because he sought to pay for exercising the option only after the expiration date, he is not entitled to the shares.</p>	
<p>ה. חתימת אדם על הסכם קשור יכולה להוות אינדיקציה לאותנטיות חתימתו על הסכם מאוחר</p>	
<p>ת"א 55465-12-18 לוי נ' שרון ואח', 11.07.2024, בית משפט מחוזי מרכז-לוד, כב' השופטת איריס רבינוביץ ברון</p>	
<p>בעלי מניות בחברה טענו, כי בעל מניות אחר מכר את מניותיו במסגרת חתימה על כתב התחייבות בפגישה שנערכה ביניהם, בהמשך לחתימה על הסכם אחר בקשר למכירת המניות, בעוד שבעל המניות טען, כי מעולם לא חתם על כתב ההתחייבות. בית המשפט קבע, כי המסמך נחתם על ידי בעל המניות. כשאדם כופר בחתימתו על המסמך, נקודת המוצא היא שהוא לא חתם על המסמך אלא אם ישנן אינדיקציות אובייקטיביות לכך שהוא כן חתם עליו. למשל: אם מישוהו היה עד לחתימתו, אם החתימה זהה לחתימתו של האדם או אם ניתן לקבל חוות דעת של אדם שמכיר את כתב ידו של החותם. כאן, החתימה נעשתה בנוכחות בעלי המניות האחרים. בנוסף, בעל המניות אישר, כי החתימה על ההסכם המוקדם היא אכן חתימתו ומכאן ניתן ללמוד, שגם החתימה על כתב ההתחייבויות היא חתימתו.</p>	
<p>A person's signature on a related agreement can be an indication of the authenticity of his signature on a later agreement</p>	
<p>Shareholders in a company contended that another shareholder sold his shares as part of executing a letter of commitment at a meeting held between them, following the execution of another agreement in connection with the sale of the shares, while the shareholder contended that he never signed the letter of commitment. The Court held that the document was executed by the shareholder. When a person denies his signature on a document, the presumption is that he did not sign the document unless there are objective indications that he did sign it, such as: If someone witnessed the signing, if the signature is the same as the person's signature or if an opinion can be obtained from a person who knows the handwriting of the signer. Here, the signing was done in the presence of the other shareholders. In addition, the shareholder confirmed that the signature on the early agreement is indeed his signature this is to indicate that the signature on the letter of commitments is also his signature.</p>	
<p>ו. פרסום הודעות מכפישות בקבוצת ווטסאפ משרדית אף ללא כוונת פגיעה עשויה להוות לשון הרע</p>	
<p>סעש 25756-07-20 המנוח איגור ברניבוים ז"ל נ' לירום סגדה חברת עורכי דין, 09.08.2024, בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, כבוד השופטת תמר עציון פלץ, נציג ציבור (עובדים) גב' אלינורה ויינטרוב, נציג ציבור (מעסיקים) מר הארי מנשה</p>	

<p>מעסיק השתלח בעובד בקבוצת ווטסאפ משרדית בצורה בוטה מביישת ופוגענית ולמרות בקשת העובד כי יתנצל על דבריו בקבוצה המעסיק סירב לעשות כן.</p> <p>בית המשפט קיבל את תביעת העובד וקבע כי מדובר בלשון הרע. החוק מגדיר לשון הרע כדבר שפרסומו עשוי להשפיל אדם בעיני הבריות או לעשותו למטרה לשנאה, לבוז או ללעג מצדם וכן לפגוע באדם במשרתו כשהפרסום יכול להיות בעל פה או בכתב. קיימות הגנות מפני לשון הרע כמו, למשל, אם הדברים נאמרו מתוך רוגז רגעי או סערת רגשות, כחלק מהתנהלות יומיומית ללא שקילתם בטרם אמירתם, ואם הפוגע התנצל לאחר מכן. כאן, הפרסום נעשה בקבוצה משרדית המונה את כלל העובדים, מדובר בהודעות בכתב ולא בעל פה, כך שיכול היה המעסיק לשקול מילותיו בקפידה טרם שליחתן, אך בחר שלא לעשות, ובנוסף המעסיק סירב לבקשות העובד להתנצלות. לכן, המעסיק חויב בפיצוי בגובה 60,000 ש"ח.</p>
<p>Posting defamatory messages in an office WhatsApp group even without intent to harm may constitute defamation</p>
<p>An employer scolded an employee in an office WhatsApp group in a blatantly embarrassing and offensive manner and despite the employee's request to apologize for his words in the group, the employer refused to do so.</p> <p>The Court accepted the employee's claim and held that the texts constitute defamation. Israeli law defines defamation as something which publication may humiliate a person in the eyes of the public or make him the target of hatred, contempt or ridicule on its part, as well as harming a person in his job. The publication can be oral or written. There are defenses against defamation such as if the statement was made out of momentary irritation or a storm of emotions, as part of daily conduct, without considering such before blurting them, and if the tortfeasor apologized thereafter. Here, the publication was made in writing in an office group that includes all the employees. It is a written publication and not an oral one, so the employer could have carefully considered his words before sending them, but chose not to do so and also refused the employee's requests for an apology. Thus, the employer was ordered to compensate in an amount of ILS 60,000.</p>
<p>ז. שוכר החותם במודע על הסכם שכירות בשפה שאינה מובנת לו עלול להידרש לקיים התחייבויותיו</p>
<p>ת"א 10128-12-19 דיאמימון 2000 (1987) בע"מ נ' חברת טרנובה לנד בע"מ, 29.07.2024, בית משפט השלום בהרצלייה, כב' השופטת הבכירה הדסה אסיף</p>
<p>שוכר חתם על הסכם שכירות בשפה העברית, אך סירב לשלם את דמי שכירות מאחר שלטענתו לא הבין את השפה והיה משוכנע כי הצטרפותה של חברה בשליטתו להסכם, כשוכרת נוספת, 'שחררה' אותו מהתחייבויותיו.</p> <p>בית המשפט קיבל את התביעה וחייב את השוכר במלוא חוב דמי השכירות. צד החותם על מסמך מוחזק כמי שקרא אותו והבין את תוכנו. טענה לפגם בכריתת ההסכם בשל קושי בהבנת תוכנו נוכח אי ידיעת השפה העברית, לא תתקבל מקום בו אותו צד להסכם לא טרח לוודא באמצעות מתורגמן או יועץ כי הוא מבין את תוכנו בטרם החתימה. כאן, החברה צורפה כשוכרת נוספת להסכם השכירות בנוסף לשוכרים המקוריים ולא במקום מי מהם. השוכר החליט להיכנס לפעילות עסקית ולחתום על מסמכים משפטיים (הסכם שכירות וכתב ערבות) בשפה שאינה שגורה בפיו, לכאורה, מבלי להיעזר במתורגמן או בעו"ד. עם זאת, לשוכר הייתה ידיעה ברורה כי הוא צד להסכם השכירות, אך הוא בחר לעצום עיניים ולא לברר את פרטי העסקה הבסיסיים, כגון משך השכירות ודמי השכירות החודשיים. משכך, אין לו להלין אלא על עצמו ועליו לשלם את החוב.</p>
<p>A lessee who knowingly signs a lease in a language it does not understand may be required to fulfill its obligations</p>
<p>A lessee signed a rental agreement in Hebrew but later refused to pay the rent, contending that he did not understand the language and was convinced that the addition of a company under his control to the agreement as an additional lessee "released" him from its obligations.</p> <p>The Court accepted the claim against the lessee and obliged him to pay the debt in full. A party who signs a document is held to have read it and understood its contents. A contention of a defect in understanding the agreement due to lack of knowledge of the Hebrew language, will not be accepted where such party failed to verify by an interpreter or a consultant that it understands its contents before signing. Here, the company was added as an additional lessee to the lease agreement, in addition to the original lessees, and not in place of any of them. The lessee decided to enter into a business activity and sign legal documents (a lease agreement and a guarantee) allegedly in a language that he does not normally speak, without the assistance of an interpreter or a lawyer. However, the lessee had clear knowledge that he was a party to the lease agreement, but chose to shut his eyes and not check the basic details of the transaction, such as the duration of the lease and the monthly rent. Therefore, he has no other to blame, but himself and must pay the debt.</p>

על האופציות למתן אופציות / עו"ד דורון אפיק*

אופציות לעובדים הן כלי חשוב לגיוס ותיגמול עובדים וגם לשימור עובדים - מחד החברה נותנת תחליף שכר שהוא זול לחברה שמעדיפה לנצל את משאביה לצמיחה (ובחברה בצמיחה האופציות תהיינה שוות הרבה יותר מאשר תשלום מזומן) ומאידך הוא מהווה כלי חזק ביותר לשימור עובדים והזדהות שלהם עם האינטרסים של החברה (העובד יאבד את האופציות או חלקן אם יעזוב ויש לו אינטרס לעבוד טוב יותר כי הוא נהנה מצמיחת החברה). ואולם, במקרים רבים תכנית האופציות לא נבנית בצורה נכונה (או מועתקת כאשר שמי שהעתיק אינו יודע לקרוא אותה נכון) או שאינה מנוהלת באופן האופטימלי והחברה מאבדת כלי חשוב ויעיל.

אופציות (ולמתקדמים גם מניות חסומות - RSU - וגם מניות צללים) הן כלי שמאפשר לשתף עובד בתשואה מצמיחת החברה יחד עם מנגנון הבשלה (vesting) שלפיו לא ניתן לממש את מלוא האופציות מיידית אלא רק בחלוף זמן (למשל 6.25% מהאופציות שהוקצו מבשילות בתום כל רבעון עבודה) ו/או עמידה בתנאים (למשל יעדים של החברה או של העובד), כאשר לעתים גם קובעים מנגנון "מצוק" (cliff) - תקופת עבודה מינימאלית בטרם מתחילה מבשילות כל האופציות שאחרת היו מבשילות בתקופה. לאופציות קיים בדרך כלל גם מועד פקיעה, והן דרך כלל פוקעות (אם לא מומשו) מספר חודשים לאחר סיום ההעסקה (או מיידית, ככל שהעובד סיים תפקידו בניסבות של הפרת הסכם).

מתן אופציות הוא הטבה שאמורה להיות ממוסית בשלושה מועדים: מועד הקצאתן, מועד מימושן למניות ומועד מכירת המניות. החוק הישראלי יצרה מספר מסלולים בהם ניתן להימנע מתשלום מס בעת ההקצאה ולדחות את התשלום למועד המימוש או אף מועד המכירה. כך, למשל, מסלול 102(ב) (2) לפקודת מס ההכנסה (מסלול רווחי הון עם נאמן) יאפשר בבניה נכונה לעובדים ונושאי משרה בחברה, אשר לא נחשבים בעלי שליטה, להפקיד את האופציות אצל נאמן למשך שנתיים ובתמורה לקבל דחיית מס למועד מכירת המניות ומס רווחי הון בשיעור 25% (במקום מס על עבודה שיכול להגיע ל-50%). מי שלא עומד בתנאים אלה יוכל להנות ממסלול לפי סעיף 3(ט) לפקודה, בו המס יידחה רק עד מועד מימוש האופציות למניות אך המס יהיה מס על עבודה ולא מס רווחי הון).

הענקת אופציות לעובדים דורשת אישור תכנית אופציות בהחלטת חברה, אישור התכנית ברשות המסים, מינוי נאמן, החלטת דירקטוריון פרטנית לכל הקצאה והסכם הענקה מול כל עובד או נושא משרה. חשוב לוודא שלא נוצר מצב בו ההענקה יוצרת חביונות מס שהצדדים לא התכוונו להם או חובה להעסיק את העובד לתקופה או חבות במקרה שהעובד לא מימש במועד. כך, למשל, בעניין שנדון בבית הדין לעבודה בתל אביב ביולי, 2019,¹ נקבע שניתן לפטר עובד גם זמן קצר לפני מועד הבשלת אופציות אם הדבר לא נעשה כדי למנוע ההבשלה.

לסיכום, אופציות לעובדים הן נושא מורכב וחשוב שעורך דין הבקיא במסמכים מסוג זה יהיה מעורב בניסוחן, הן בעת בניית התכנית, הן בהליכי אישורה ובוודאי בעת ניסוח החלטות הדירקטוריון, החתמת העובדים וההתנהלות מול הנאמן. פעולה לא נכונה עשויה ליצור תאונות מס ולפגוע במערכת היחסים של החברה מול העובדים במקום ההנאה מיתרונותיו של כלי חשוב זה.

* עו"ד דורון אפיק הינו נוטריון ועורך דין המוסמך בישראל ובניו יורק והוא השותף המנהל של משרד אפיק ושות' (www.afiklaw.com) המתמקד בדיני 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.

¹ טעש תתי"א 11-16-2564 אליק אלברט אלטרמליון – ורינט מערכות בע"מ (30.07.2019) – בית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב יפו, כבי כבי' השופט דורון יפת, נציגת ציבור (עובדים) גבי' אורלי סרוסי-גורטי, נציגת ציבור (מעסיקים) גבי' אידה שפירא - <https://he.afiklaw.com/caselaw/9384>

On the options to grant options / Doron Afik, Esq.:

Employee options are an important tool for recruiting and rewarding employees as well as retention of employees - the company provides a cheap salary replacement for a company that prefers to use its resources for growth (and in a growth company, the options will be worth much more than cash payment) and at the same time, it is a very powerful tool for retention of employees and creating personal commitment by identifying with the interests of the company (the employee will lose the options or part thereof if he leaves and he has an interest in working better because he benefits from the company's growth). However, in many cases the option plan (ESOP) is not built correctly (or is copied from another company with the person who copied it does not know how to read it correctly) or is not managed optimally and the company loses an important and effective tool.

Options (and for the more advanced also RSUs and Phantom Shares) are a tool that allows an employee to share in the proceeds from the company's growth, coupled with a vesting mechanism according to which the options cannot be exercised immediately but only over time (e.g. 6.25% of the allocated options vest at the end of each quarter of work) and/or meeting goals (goals of the company or personal goals of the employee), where sometimes a "cliff" mechanism is also established - a minimum period of work before vesting of the options that would otherwise vest during the period. Options usually also have an expiration date, and they usually expire (if not exercised) several months after the end of employment (or immediately, if the employee terminated his position in circumstances of breach of agreement).

The granting of options is a benefit that should be taxed on three dates: upon allocation, upon exercise into shares and upon sale of the shares. Israeli law sets a number of routes under which it is possible to avoid paying tax at the time of allocation and postpone the payment until the date of exercise or even the date of sale. Thus, for example, the route set in §102(b)(2) of the Israeli Income Tax Ordinance (capital gains route with a trustee) would, under proper construction of the options, allow employees and officers of the company, who are not deemed control holders, to deposit the options with a trustee for two years and in return receive a tax deferral until the date of the sale of the shares and pay capital gains tax at a rate of 25% (instead of a labor tax that can reach 50%). Those who do not meet these conditions will be able to benefit from the route set in § 3(9) of the Ordinance, under which the tax will be deferred only until the date of exercise of the options, but the tax will be labor tax not capital gains tax).

Granting options to employees requires approval of an option plan by a company resolution, approval of the plan by the Tax Authority, appointment of a trustee, a specific board of directors resolution for each allocation and a grant agreement with each employee or officer. It is important to ensure that a situation does not arise under which the grant creates tax liabilities that the parties did not intend or an obligation to employ the employee for a period of time or a liability in the event that the employee did not exercise on time. Thus, for example, in a matter discussed at the Tel Aviv Labor Court in July 2019, it was found that an employee may be terminated even shortly before the option vesting date if this is not done to prevent vesting.

To summarize, employee options are a complex and important issue that a lawyer knowledgeable in documents of this type should be involved in their drafting, both during the construction of the plan, in its approval procedures and certainly during the drafting of the board of directors resolutions, the process of signing the agreements with the employees and the dealings with the trustee. An incorrect action may create tax accidents and damage the company's relationship with the employees instead of enjoying the benefit of this important tool.

***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). 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 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. 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

Sobre las opciones para conceder opciones / Doron Afik, Esq.*

Las opciones de los empleados son una herramienta importante para reclutar y recompensar a los empleados, así como para la retención de los empleados: la empresa proporciona un reemplazo salarial barato para una empresa que prefiere utilizar sus recursos para el crecimiento (y en una empresa en crecimiento, las opciones valdrán mucho más que el pago en efectivo) y, al mismo tiempo, es una herramienta muy poderosa para la retención de los empleados y la creación de compromiso personal al identificarse con los intereses de la empresa (el empleado perderá las opciones o parte de ellas si se va y tiene interés en trabajar mejor porque se beneficia del crecimiento de la empresa). Sin embargo, en muchos casos el plan de opciones (ESOP) no está construido correctamente (o es copiado de otra empresa con la persona que lo copió no sabe leerlo correctamente) o no se gestiona de forma óptima y la empresa pierde una herramienta importante y eficaz.

Las opciones (y para los más avanzados también las RSUs y las Phantom Shares) son una herramienta que permite a un empleado participar en los beneficios del crecimiento de la empresa, junto con un mecanismo de adquisición de derechos según el cual las opciones no se pueden ejercer inmediatamente sino solo con el tiempo (por ejemplo, el 6,25% de las opciones asignadas se adquieren al final de cada trimestre de trabajo) y/o al cumplir objetivos (objetivos de la empresa o objetivos personales del empleado), donde a veces también se establece un mecanismo de "acantilado": un período mínimo de trabajo antes de la adquisición de derechos de las opciones que de otro modo se adquirirían durante el período. Las opciones suelen tener también una fecha de vencimiento, y suelen expirar (si no se ejercen) varios meses después de la finalización del empleo (o inmediatamente, si el empleado rescindió su puesto en circunstancias de incumplimiento del acuerdo).

La concesión de opciones es un beneficio que debería tributar en tres fechas: en el momento de la asignación, en el momento del ejercicio de las acciones y en el momento de la venta de las mismas. La legislación israelí establece una serie de vías por las que es posible evitar el pago de impuestos en el momento de la asignación y posponer el pago hasta la fecha de ejercicio o incluso la fecha de venta. Así, por ejemplo, la vía establecida en el §102(b)(2) de la Ordenanza del Impuesto sobre la Renta de Israel (vía de las ganancias de capital con un fiduciario) permitiría, bajo una interpretación adecuada de las opciones, que los empleados y directivos de la empresa, que no se consideran titulares de control, depositaran las opciones con un fiduciario durante dos años y, a cambio, recibirían un aplazamiento del pago de impuestos hasta la fecha de la venta de las acciones y pagarían el impuesto sobre las ganancias de capital a una tasa del 25% (en lugar de un impuesto al trabajo que puede llegar al 50%). Quienes no cumplan con estas condiciones podrán beneficiarse de la vía establecida en el §3(9) de la Ordenanza, según la cual el impuesto se aplazará solo hasta la fecha de ejercicio de las opciones, pero el impuesto será el impuesto al trabajo y no el impuesto a las ganancias de capital).

La concesión de opciones a los empleados requiere la aprobación de un plan de opciones mediante una resolución de la empresa, la aprobación del plan por parte de la Autoridad Tributaria, el nombramiento de un fiduciario, una resolución específica de la junta directiva para cada asignación y un acuerdo de concesión con cada empleado o funcionario. Es importante garantizar que no surja una situación en la que la concesión cree obligaciones fiscales que las partes no tenían la intención de hacer o una obligación de emplear al empleado durante un período de tiempo o una responsabilidad en caso de que el empleado no ejerciera las opciones a tiempo. Así, por ejemplo, en un asunto discutido en el Tribunal Laboral de Tel Aviv en julio de 2019, se determinó que un empleado puede ser despedido incluso poco antes de la fecha de adquisición de las opciones si esto no se hace para evitar la adquisición de las mismas.

En resumen, las opciones de los empleados son un tema complejo e importante en cuya redacción debe intervenir un abogado conocedor de documentos de este tipo, tanto durante la construcción del plan, en sus procedimientos de aprobación y por supuesto durante la redacción de las resoluciones de la junta directiva, el proceso de firma de los acuerdos con los empleados y el trato con el síndico. Una acción incorrecta puede crear accidentes fiscales y dañar la relación de la empresa con los empleados en lugar de disfrutar del beneficio de esta importante herramienta.

Doron Afik, Esq. es notario público y abogado admitido para ejercer en Israel y Nueva York y es socio director de Afik & Co., Attorneys and Notaries (www.afiklaw.com). Doron fue profesor adjunto en la Universidad Hebrea. Doron enseña Fusiones y Adquisiciones como parte del programa EMBA. La práctica de Doron se centra principalmente en transacciones internacionales, incluidas fusiones y adquisiciones, resolución de disputas y cuestiones de derecho público. Se graduó de un curso de resolución alternativa de disputas de la Unión Europea y de la Master Class de la ICC para árbitros y también se desempeña como árbitro. Nada de lo contenido en este documento debe tratarse como asesoramiento legal y todas las cuestiones deben revisarse caso por caso. Para detalles adicionales: +972-3-6093609 o al correo electrónico: afiklaw@afiklaw.com