

Albert Schweitzer (14 janvier 1875 - 04 septembre 1965)
אלברט שווייצר (14 ינואר, 1875 - 04 ספטמבר, 1965)



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

גיליון 421: 04 ספטמבר, 2024
Issue 421: September 04, 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

אפיק ושות' מציינת את יום פטירתו של ד"ר לודוויג פיליפ אלברט שווייצר (14 ינואר, 1875 - 4 בספטמבר 1965), זוכה פרס נובל לשלום לשנת 1952 עבור ייסוד בית החולים למברנה (Lambaréné) בגבון שבמערב אפריקה המשוונית (כיום, גבון).

Afik & Co. marks the date of demise of German-born, French polymath, Dr. Ludwig Philipp Albert Schweitzer (04 January 1875 - 4 September 1965), 1952 Nobel Peace Prize laureate for founding and sustaining the Hôpital Albert Schweitzer in Lambaréné, French Equatorial Africa (now Gabon).

1. אז מה האופציות שלי / עו"ד שלי וילנר

So, what are my options? /Shelly Wilner, Adv.



מאמר בנושא אופציות לעובדים ובאופן פרטני מה קורה כאשר עובד מסיים את העסקתו ויש בידיו אופציות הניתנות למימוש. את המאמר כתבה עו"ד שלי וילנר ממשרד אפיק ושות'. את המאמר בשפה העברית ניתן למצוא בקישור: <http://he.afiklaw.com/articles/a421>

An article on employees stock options and in particular what happens when an employee ends his employment and has exercisable options. The article was written by attorney Shelly Wilner of Afik & Co. The article in English may be found at the link: <https://www.afiklaw.com/articles/a421>

2. עדכוני פסיקה

Legal Updates

א. יחסי אמון ופערי כוחות בין צדדים למשא ומתן להשקעה בחברה מחייבים גילוי מידע מלא

כלכלי ת"א: על צד למשא ומתן לנהוג בתום לב ולהימנע מהצגת מצג שווא; חובת הגילוי נבחנת לאור פערי המידע והכוחות בין הצדדים, מערכת היחסים ביניהם, וחשיבות המידע. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/16760>

Trust relations and power gaps between parties to negotiations of investment in a company obligate full disclosure of information. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/16761>

ב. נושא משרה בחברה חדלת פרעון שהעביר, ללא תמורה, את פעילותה לצד ג' יחוייב בתשלום נזקה

מחוזי חיפה: חברה שהמשיכה להגדיל את היקף חובותיה בשעה שמנהליה ידעו שהיא חדלת פרעון ונושיה לא יוכלו לקבל את כספם תחשב כחברה שנוהלה במרמה והם יחויבו בנזקים שנגרמו לה בשל כך. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/16758>

An officer in an insolvent company who transferred, for no consideration, its activity to a third party will be required to compensate for its damage. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/16759>

ג. לא ניתן לשנות צוואה הודדית הכוללת הוראות "יורש אחר יורש" במות אחד המורשים

משפחה קריות: צוואה נחשבת להודדית כשהסדרים שנקבעו בה על ידי האחד מבוססים על ההסדרים שקבע האחר; הסדר יורש אחרי יורש קובע סדר של יורשים לעיזבון, לפיו במות המוריש יירש אותו היורש הראשון ולאחר מותו יירש את העיזבון או מה שיותר ממנו יורש שני שנקבע. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/16762>

A mutual will that includes "an heir after an heir" provision may not be changed upon the death of one of the testators. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/16763>

ד. קיבול הצעה אגב תוספת או שינוי לה מהווה אינדיקציה להעדר גמירות דעת להתקשרות בהסכם

מחוזי ת"א: קיבול של הצעה להסכם עם תוספת, הגבלה או שינוי להצעה המקורית מהווה הצעה חדשה ולא אינדיקציה לגמירות דעת הצדדים להתקשר בהסכם לפי ההצעה המקורית. לקריאה נוספת: <http://www.afiklaw.com/updates/16764>

Acceptance of an offer with an addition or change thereto is an indication of a lack of contractual intent to enter into the agreement. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/16765>

ה. אדם שהתקשר בחוזה בגין טעות לא יהיה רשאי לבטל את החוזה אם נהג בחוסר תום לב

מחוזי ת"א: מי שהתקשר בטעות וניתן להניח שלולא הטעות לא היה מתקשר בחוזה והצד השני ידע או היה עליו לדעת על כך, רשאי לבטל את החוזה; על הזכות לביטול חוזה עקב הפרה חלה חובת תום הלב. לקריאה נוספת: <http://www.afiklaw.com/updates/16766>

A person that entered into a contract due to a mistake shall not be entitled to cancel it if acted in bad faith. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/16767>

ו. זכאות לדמי תיווך קמה רק כאשר הלקוח חתם על כל המסמכים והמתווך היה הגורם היעיל בעסקה

שלום רחובות: לשם קבלת דמי תיווך מתווך המקרקעין נדרש להחתים לקוח על הסכם שיווק ועל הזמנת עבודה, להראות תכנית שיווק וכן להיות הגורם היעיל בעסקה. לקריאה נוספת: <http://www.afiklaw.com/updates/16768>

Entitlement to brokerage fees arises only when the client signed all documents and the broker was the efficient factor in the transaction. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/16769>

ז. קבלן לא יקבל פיצוי בגין ביטול הסכם שנכרת עמו תוך הסתרת היותו קבלן לא רשום

השלום י-ם: נפגע זכאי לבטל חוזה אם הפרת החוזה הייתה יסודית; קבלן שאינו רשום במרשם הקבלנים אינו רשאי להתקשר בחוזה לביצוע עבודות שלד החוזה עמו מנוגד לדין. לקריאה נוספת: <http://www.afiklaw.com/updates/16770>

A contractor will not receive damages due to the termination of a contract with it signed due to withholding the fact that he is not registered. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/16771>

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>

So, what are my options? /Shelly Wilner, Adv.

מאמר בנושא אופציות לעובדים ובאופן פרטני מה קורה כאשר עובד מסיים את העסקתו ויש בידיו אופציות הניתנות למימוש. 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. עו"ד וילנר מוסמכת על ידי האפוטרופוס הרשמי להחתמה על יפויי כוח מתמשכים. את המאמר ניתן למצוא בקישור: <http://he.afiklaw.com/articles/a421>

An article on employees stock options and in particular what happens when an employee ends his employment and has exercisable options. The article was written by attorney 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. Nothing herein should be treated as a legal advice and all issues must be reviewed on a case-by-case basis. She is certified in Israel for the execution of lasting powers of attorney. The article in English may be found at the link: <https://www.afiklaw.com/articles/a421>

2. עדכוני פסיקה

Legal Updates

א. יחסי אמון ופערי כוחות בין צדדים למשא ומתן להשקעה בחברה מחייבים גילוי מידע מלא

ת"א 18226-03-22, 19887-03-22, 22775-03-22 דנה נ' זיו, 12.08.2024, בית המשפט הכלכלי בתל אביב-יפו, כב' השופט יעקב שרביט

אישה התקשרה בעסקת הקצאת מניות בחברה שנרכשה על ידי איש עסקים מנוסה שהאישה נתנה בו אמון לאור ניסיונו, ואולם איש העסקים לא גילה לה את כל המידע באשר לתמורה ששולמה עבור מניות החברה. בית המשפט קבע, כי הוצגו לאישה מצגי שווא ולפיכך היא זכאית לפיצוי. החוק מטיל חובה לנהוג בתום לב במשא ומתן, ובתוך כך החובה להימנע מהצגת מצג שווא. חובת הגילוי נבחנת לאור פערי המידע והכוחות בין הצדדים, מערכת היחסים ביניהם, וחשיבות המידע. כאן, בידי איש העסקים היה מידע שהוסתר מהאישה אשר היה קריטי לצורך בדיקת סיכויי ההצלחה של השקעתה, כאשר האישה נתנה בו אמון לאור ניסיונו והערכותיו לסיכויי ההצלחה של החברה. בנוסף, היו פערי כוחות בין הצדדים לאור העובדה שהאישה לא מעורה בעולם העסקי. לפיכך, האישה זכאית לפיצוי בשל מצג השווא שהוצג לה.

Trust relations and power gaps between parties to negotiations for investment in a company obligate full disclosure of information

A woman entered into an allocation agreement of shares in a company purchased by an experienced businessman in whom the woman trusted in light of his experience. However, the businessman did not disclose to her all the information regarding the consideration paid for the company shares.

The Court held that woman was presented with false representations and therefore she is entitled to damages. Israeli law imposes an obligation to act in good faith during negotiations, and *inter alia* an obligation to avoid misrepresentation. The duty of disclosure is reviewed in light of the information and power gaps between the parties, the relationship between them, and the importance of the information. Here, the businessman had information that was not disclosed to the woman which was critical for the purpose of calculating the chances of success of her investment, when the woman trusted him in light of his experience and his assessments of the company's chances of success. In addition, there were power differences between the parties due to the fact that the woman is not experienced in the business world. Therefore, the woman is entitled to damages for the misrepresentation.

ב. נושא משרה בחברה חדלת פרעון שהעביר, ללא תמורה, את פעילותה לצד ג' יחוייב בתשלום נזקה

חדל"ת 4186-07-20 סבלין ואח' נ' לוריה-יצור מוצרי מזון בע"מ ואח', 01.08.2024, בית המשפט המחוזי חיפה, כב' השופטת ישראלה קרא-גירון

נושא משרה בחברה פעל להעברה, ללא תמורה, של כל פעילותה העסקית של החברה אל חברות אחרות שהוקמו לשם כך וזאת תוך הגדלת חובותיה שלה, ללא כל הגיון כלכלי ובידיעה שהחברה חדלת פרעון וללא כל סיכוי לשיקום. בית המשפט קיבל את טענת הנאמן לפירוק החברה וקבע שהחברה נוהלה במרמה ונושא המשרה בה חב אישית לנזקים. חברה תחשב ככזו שנוהלה במרמה כאשר היא המשיכה להגדיל את היקף חובותיה בשעה שמנהליה ידעו שהיא חדלת פרעון ונושיה לא יוכלו לקבל את כספם או כאשר נושא משרה פעל בשורת מעשים ולאורך זמן לניהול החברה בדרך של הונאה. כאן, מדובר בנושא משרה שידע שלא ניתן להמשיך ולהפעיל את החברה או לשקמה אך יצר התחייבויות וחובות נוספים לחברה כשבמקביל לכך הוא העביר, ללא תשלום כל תמורה שהיא לחברה, את פעילות החברה וזכות השימוש בנכסיה לחברות בניהולו. התנהלות זו מהווה ניהול במרמה ומשכך עליו לשאת בנזקים שנגרמו לחברה עקב התנהלות זו.

An officer in an insolvent company who transferred, for no consideration, its activity to a third party will be required to compensate for its damage

An officer in a company transferred, for no consideration, all of the company's business activity to other companies incorporated for that purpose, while increasing its own debts, all without any commercial logic and knowing that the company is insolvent and without any chance of rehabilitation.

The Court accepted the liquidation trustee's contention and determined that the company was indeed fraudulently managed and that the officer should personally bear its damage. A company will be deemed to have been fraudulently managed when it continued to increase the scope of its debts while its managers knew that it was insolvent and its creditors would not be able to receive their money or when an officer acted over time and through a series of acts to manage the company in a fraudulent manner. Here, an officer knew that it was impossible to continue and operate or rehabilitate the company and yet created additional obligations and debts to the company's detriment while at the same time transferred, for no consideration, the company's activity and rights to use its assets, to companies under his management. This conduct constitutes fraudulent management and therefore he must bear the damage caused to the company due to this conduct.

ג. לא ניתן לשנות צוואה הודדית הכוללת הוראות "יורש אחר יורש" במות אחד המורשים

תמש 48903-09-22 ל.מ.נ' מ.ב., 12.08.2024, בית המשפט לענייני משפחה בקרית, כב' השופטת שירי היימן

בני זוג הכינו צוואה הודדית בה נקבע הסדר לפיו במות אחד מהם, או שניהם בו זמנית, הבאים בתור לרשת את העזבון יהיו שלושת ילדיהם בחלוקה שווה. עם מות הבעל קבעה האישה בצוואה חדשה חלוקה לא שוויונית של הרכוש בין הילדים.

בית המשפט קבע, כי הצוואה ההודדית הראשונה היא התקפה בשל הסדר יורש אחרי יורש המצוי בה. צוואה נחשבת להודדית כאשר ההסדרים שנקבעו בה על ידי האחד מבוססים על ההסדרים שקבע האחר. הסדר יורש אחרי יורש קובע סדר של יורשים לעזבון, לפיו במות המוריש יירש אותו היורש הראשון ולאחר מותו יירש את העזבון, או מה שיוותר ממנו, יורש שני שנקבע. לא ניתן לשנות צוואה הודדית הכוללת הוראות "יורש אחר יורש" במות אחד המורשים. כאן, בני הזוג הכינו צוואות זהות בהסכמה ונקבעה חלוקה שווה בין הילדים כיורשים הבאים. בצוואה המאוחרת, האישה אמנם ציוותה לשלושת הילדים אך לא באופן שוויוני. לפיכך, הצוואה המאוחרת שערכה האישה נפסלה.

A mutual will that includes "an heir after an heir" provision may not be changed upon the death of one of the testators

Spouses drafted a mutual will which included an arrangement under which upon the demise of one, or both at the same time, the next in line to inherit the estate would be their three children in equal parts. After the husband death the wife drafted a new will in which she set an unequal division of the property between the children.

The Court held that the first mutual will is the valid one due to the arrangement of an heir after an heir entailed therein. A will is deemed mutual when the arrangements made by one are based on the arrangements made by the other. The arrangement of "an heir after an heir" sets the order of heirs to the estate upon the demise of the testator the first heir will inherit and after the demise of the first heir the estate or its remainder shall be inherited by a second designated heir. A mutual will that includes instructions "an heir after an heir" provision may not be changed upon the death of one of the testators. Here, the couple drafted identical wills and an equal division was set between the children as the next heirs. In the later will, the woman did bequeath to the three children however not in an equal manner. The second will therefore be invalidated.

ד. קיבול הצעה אגב תוספת או שינוי לה מהווה אינדיקציה להעדר גמירות דעת להתקשרות בהסכם

ת"א 57033-05-21 קיבוץ בחן נ' דניאלי - פארק הסחלבים בע"מ, 08.08.2024, בית המשפט המחוזי תל אביב, יפן, כב' השופטת יעל בלכר

משכירה דרשה שהשוכרת תשלם את מלוא דמי השימוש שהוטלו עליה על ידי רשות מקרקעי ישראל וזאת בהתאם להסכם השכירות ולאחר שהצדדים לא הצליחו להגיע להסכמות בעניין העמדת הלוואה לטובת השוכרת על ידי המשכירה.

בית המשפט קיבל את טענת המשכירה וקבע שלא נכרת הסכם הלוואה בין הצדדים וזאת עקב העדר גמירות דעת. על מנת שמשא ומתן יבשיל לכדי חוזה מחייב צריכה להתגבש בין הצדדים גמירות דעת להתקשר בעסקה שתנאיה העיקריים ידועים ומוסכמים. את כוונת הצדדים להתקשר בחוזה יש להסיק מגילויי ההסכמה החיצוניים שהביעו הצדדים ומשכך, קיבול עם תוספת, הגבלה או שינוי להצעה המקורית אינו בגדר גילויי הסכמה חיצוני אלא מהווה הצעה חדשה שכריתת החוזה מותנית בקבלתה על ידי הצד שכנגד. כאן, השוכרת הציעה שהלוואה תושב לאחר מיצוי כל הליכי ההשגה לרבות ערעור לבית המשפט העליון בעוד שהמשכירה התנתה את מתן הלוואה בכך שהמשך הליכי ההשגה יותנו בהסכמתה. משכך, דרישת גמירות הדעת לא התקיימה, ועל השוכרת לפעול לפי הסכם השכירות ולשלם את מלוא דמי השימוש.

<p>Acceptance of an offer with an addition or change thereto is an indication of a lack of contractual intent to enter into the agreement</p>	
<p>A lessor demanded that the lessee pay the full usage fees imposed upon it by the Israel Land Authority and this in accordance with the lease agreement and after the parties failed to reach an agreement regarding the placement of a loan in favor of the lessee by the lessor.</p> <p>The Court accepted the lessor's contention and held that a loan agreement was not concluded between the parties due to the lack of contractual intent. For negotiations to result in a binding contract, a contractual intent to enter into an agreement, the main terms of which are known and agreed upon, must exist. Parties' intention to enter into a contract should be inferred from the external expressions of consent expressed by the parties. Hence, an addition, restriction or change incorporated into the acceptance of the original can not be construed as an external expression of consent but rather constitutes a new offer which requires the other party's acceptance for a contract to be concluded. Here, the lessee proposed that the loan be settled after exhausting all the appeals, including an appeal to the Supreme Court, while the lessor conditioned the granting of the loan on the continuation that the appeal procedures would be subject to her consent. Therefore, the contractual intent requirement has not been met and the lessee must act according to the rental agreement and pay the full usage fees.</p>	
<p>ה. אדם שהתקשר בחוזה בגין טעות לא יהיה רשאי לבטל את החוזה אם נהג בחוסר תום לב</p>	
<p>ת"א 38529-10-22 סער נ' אמות השקעות בעמ, 01.08.2024, בית המשפט המחוזי בתל אביב-יפו, כב' השופט נפתלי שילה</p>	
<p>אדם חתם על הסכם להשכרת נכס, כאשר בדיעבד התברר, כי תשריט הנכס שקיבל כלל חלקים שאינם חלק מהנכס. האדם ביטל את ההסכם ודרש פיצוי מהמשכירה על אף שהמשכירה הציעה לו אופציות חלופיות, לרבות הפחתה בדמי השכירות.</p> <p>בית המשפט קבע, כי האדם לא רשאי לבטל את ההסכם משום שהתנהל בחוסר תום לב. מי שהתקשר בטעות וניתן להניח שלולא הטעות לא היה מתקשר בחוזה והצד השני ידע או היה עליו לדעת על כך, רשאי לבטל את החוזה. מבלי לגרוע מכך, על הזכות לביטול חוזה עקב הפרה חלה חובת תום הלב. כאן, המשכירה לא ידעה שלולי הטעות האדם לא היה מתקשר בחוזה. בנוסף, האדם הזדרז לבטל את ההסכם על אף הצעות חלופיות שהוצעו לו ועל אף שהחלקים שלא הוצגו בתשריט לא היו גדולים. לאור האמור, האדם התנהל שלא בתום לב ולפיכך אינו רשאי לבטל את החוזה.</p>	
<p>A person that entered into a contract due to a mistake shall not be entitled to cancel it if acted in bad faith</p>	
<p>A person executed a contract to rent a property, when in retrospect he discovered that the property plan he received included parts that were not part of the property. The person canceled the contract and demanded compensation from the landlord, even though the landlord offered him alternative options, including a reduction in the rent.</p> <p>The Court held that the person is not entitled to cancel the agreement because he acted in bad faith. A person who entered into a contract due to a mistake and it may be assumed that if it were not for the mistake he would not have entered into it, and the other party knew or should have known about it, may cancel the contract. Without derogating from this right, the right is subject to the duty to act in good faith. Here, the lessor did not know that due to the mistake the person would not have entered into the contract. In addition, the person hastened to cancel the contract despite alternative offers that were made to him and even though the parts that were not shown in the plan were not large. Therefore, the person acted in bad faith and is not entitled to cancel the contract.</p>	
<p>ו. זכאות לדמי תיווך קמה רק כאשר הלקוח חתם על כל המסמכים והמתווך היה הגורם היעיל בעסקה</p>	
<p>ת"א 24234-05-21 אליהו צפירי נ' משה ליליאן, 23.08.2024, בית משפט שלום רחובות, כב' השופטת אדנקו סבחת חיימוביץ</p>	
<p>מתווך מקרקעין דרש מקוני נכס תשלום דמי תיווך בהסתמך על הסכם בלעדיות חלקי אשר נחתם ביניהם מספר שנים קודם להתקיימות העסקה, אולם לא תרם דבר מעבר לכך.</p> <p>בית המשפט דחה את התביעה וקבע, כי הסכם הבלעדיות שנחתם בין הצדדים לא תקף. לשם קבלת דמי תיווך מתווך המקרקעין נדרש להחתים לקוח על הסכם שיווק ועל הזמנת עבודה, להראות תכנית שיווק וכן להיות הגורם היעיל בעסקה. כאן, הלקוחות לא חתמו על כל המסמכים, לא הייתה כל תכנית שיווקית והמתווך לא היה הגורם היעיל והתורם להיווצרות עסקת המכר. לפיכך, הוא לא זכאי לדמי תיווך.</p>	
<p>Entitlement to brokerage fees arises only when the client signed all documents and the broker was the efficient factor in the transaction</p>	
<p>A real estate broker demanded from property buyers payment of brokerage fees, relying on a partial exclusivity agreement that was executed between them several years before the transaction took place, but beyond this he did not contribute anything.</p> <p>The Court rejected the claim and determined that the exclusivity agreement executed between the parties is invalid. In order to receive brokerage fees, a real estate broker is required to have the client sign a marketing agreement and a work order, show a marketing plan and be the effective factor in the transaction.</p>	

Here, the clients did not sign all the documents, there was no marketing plan and the broker was not the effective factor in the formation of the sales transaction. Therefore, he is not entitled to brokerage fees.

ז. קבלן לא יקבל פיצוי בגין ביטול הסכם שנכרת עמו תוך הסתרת היותו קבלן לא רשום

ת"א 44458-09-20 זיו מאיר נ' רות מור, 18.08.2024, בית משפט השלום בירושלים, כב' השופטת מירית פורר

קבלן שאינו רשום במרשם הקבלנים התקשר בחוזה לביצוע עבודות בניה, הריסה ובניית בית. ההסכם עם הקבלן בוטל ימים ספורים לאחר תחילת העבודה והקבלן דרש, בין היתר, פיצוי בגין הרווח שהיה צפוי כתוצאה מביצוע העבודות.

בית המשפט דחה את תביעת הקבלן וקבע כי ההסכם עמו בוטל כדין. נפגע זכאי לבטל חוזה אם הפרת החוזה הייתה יסודית. הפרה יסודית היא הפרה שניתן להניח לגביה שאדם סביר לא היה מתקשר באותו חוזה אילו ראה מראש את ההפרה ותוצאותיה, או הפרה שהוסכם עליה בחוזה שתחשב ליסודית. תקנות רישום קבלנים מורות כי ביצוע עבודות שלד יבוצעו על-ידי קבלן רשום בלבד, ללא קשר לעלות הפרויקט. כאן, בחוזה צוין סעיף כללי הקובע כי ניתן לבטל מכל עילה המוכרת בדיון. מאחר שהקבלן אינו רשום במרשם הקבלנים הוא אינו רשאי להתקשר בחוזה לביצוע עבודות שלד ומשכך, החוזה עמו מנוגד לדיון. קבלת תביעת הקבלן לפיצוי משמעותה יצירת מסלול עוקף לחוק, שנושא גם חשיבות בטיחותית. לכן, הקבלן אינו זכאי לכל פיצוי והחוזה איתו בוטל כדין.

A contractor will not receive damages due to the termination of a contract with it signed due to withholding the fact that he is not registered

A contractor, who is not registered in the Register of Contractors, entered into a contract to perform construction, demolition and house building works. The agreement with the contractor was terminated a few days after the start of the work and the contractor sought, *inter alia*, damages for the profit that was expected as a result of the performance of the works.

The Court rejected the contractor's claim and held that the contract with him was duly terminated. A harmed party is entitled to terminate a contract if the breach of contract was fundamental. A material breach is a breach for which it can be assumed that a reasonable person would not have entered into the same contract had it foreseen the breach and its consequences, or a breach agreed upon in the contract as material. The Contractors Registration Regulations stipulate that the execution of framework works shall be performed by a registered contractor only, regardless of the cost of the project. Here, the contract stated a general clause according to which it can be terminated for any legal cause. Because the contractor is not registered in the Register of Contractors, it is not allowed to enter into a contract for the execution of framework works and therefore, the contract with it was legally invalid. Accepting the contractor's claim for compensation means creating a bypass to the law, which also carries safety importance. Therefore, the contractor is not entitled to any compensation due to the duly termination of the contract.

אז מה האופציות שלי / עו"ד שלי וילנר*

כאומת הסטרטאפ, נושא האופציות לעובדים ולנושאי משרה בחברות ההייטק לא זר לעולם החברות הישראלי. נושא זה טומן בחובו המון פרטים קטנים שלפעמים מעסיקים לא שמים אליהם לב או לא מבינים את החשיבות שלהם.¹ אחת מסוגיות אלה היא נושא מימוש האופציות.

אופציה במסגרת תכנית אופציות לעובדים, כמו כל אופציה אחרת בחברה, היא בפועל חוזה בין החברה לבין מקבל האופציה, במסגרתו החברה מציעה לאדם לרכוש בתוך תקופה מסוימת ובמחיר מסוים מניות בחברה. האופציה הופכת לאטרקטיבית במיוחד מקום בו חברה מונפקת, כך שהמניות שחירות, ובוודאי כאשר מדובר בחברה בצמיחה שערך המניה שלה עולה. מועדי המימוש של האופציות קבועים בתכנית האופציות של החברה ובהסכם האופציות אשר נחתם מכוחה (וניסוח נכון של שניהם, על ידי עורך דין בעל ניסיון בתחום, חשוב כדי למנוע סתירות), כאשר בדרך כלל הן כפופות למנגנון הבשלה (vesting) שלפיו לא ניתן לממש את מלוא האופציות מיידית אלא רק בחלוף זמן ו/או עמידה בתנאים והן דרך כלל פוקעות (אם לא מומשו) מספר חודשים לאחר סיום ההעסקה (או מיידית, ככל שהעובד סיים תפקידו בנסיבות של הפרת הסכם).

בעניין שנדון בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב יפו ביולי, 2024,² דובר בתביעה של עובד-לשעבר בחברת היי-טק למימוש אופציות בגין תקופת עבודתו, כמה שנים לאחר סיומה. על אף שהתביעה נדחתה, בית המשפט הדגיש, כי קיימת חובה על החברה להודיע לעובד על זכותו לממש את האופציה תוך ציון מגבלת הזמן לעשות זאת. דוגמא נוספת היא עניין שנדון בבג"צ באפריל, 2008,³ שם דובר בחברת סטרטאפ ישראלית שנרכשה על ידי חברת מיקרוסופט העולמית ושולבה כחטיבה בחברת מיקרוסופט ישראל. בהסכם המיזוג נקבע כי האופציות יומרו לאופציות בחברת מיקרוסופט. העובד טען שפוטר כדי למנוע ממנו לממש את האופציות אך בית הדין הארצי לעבודה קבע⁴ שהפיטורים נעשו כדין, וכי מאחר ועבודתו הסתיימה מספר חודשים לפני הבשלת האופציות, על פי ההסכמים הספציפיים שמסדירים זכאות זו בתוכנית האופציות של מיקרוסופט, אין הוא זכאי למימוש האופציות. עניין חשוב נוסף הוא המועד ממנו נספר המועד האחרון למימוש האופציה. בעניין שנדון בבית הדין הארצי לעבודה באוגוסט, 2009,⁵ דובר בעובד שנשכר לתקופה קצובה אך פוטר בטרם הסתיימה התקופה. בית הדין קבע שהמועד שממנו מתחילה להיספר התקופה בה הוא יכול לממש את האופציות לאחר סיום העסקתו הינו תום התקופה הקצובה שהוסכמה מראש ולא מועד סיום ההעסקה בפועל. להחלטה זו עשויה להיות חשיבות גדולה גם במקרה בו עובד פוטר שלא כדין (למשל ללא מתן הודעה מראש כנדרש) והוא יטען שיש לספור את התקופה מהמועד שהיה צריך להיות המועד הנכון לסיום ההעסקה.

לסיכום, הסכמי אופציה נראים לעתים סטנדרטיים, אולם הם מערכת חוזים מורכבת שאופן ניסוחה עשוי להיות קריטי. לכן, בטרם בניית אופציות, בהליך הקצאת אופציות בפועל וגם בעת פיטורי עובדים שמחזיקים אופציות חשוב ביותר להיוועץ בעורך דין הבקיא בנושא, כמו גם בתאגידים ובדיני עבודה, שידע לבנות מערכת הסכמים מסונכרנת, אך גם לטפל בסוגיות עדינות של סיום העסקת עובדים המחזיקים אופציות.

* 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. עו"ד וילנר מוסמכת על ידי האפוטרופוס הרשמי להחתמה על יפויי כוח מתמשכים. 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 ראו, למשל, על האופציות למתן אופציות עו"ד דורון אפיק, אפיק משפטי 420 - <https://he.afiklaw.com/articles/a420>

² סנייש (תל אביב-יפה) 22101-02-22 אג'לת קדנר - גלובל-א אונליין בע"מ (24.07.2024), בית הדין האזורי לעבודה תל-אביב, כבי השופטת הבכירה אריאלה גילצר-כץ, נציגת ציבור (עובדים) גב' אורנה רוניק, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' עירית פיליפ - <https://he.afiklaw.com/caselaw/16696>

³ בג"צ 9553/07 רוני גרושקה נ' בית הדין הארצי לעבודה (28.04.2008), בית המשפט העליון בשבתו כבית משפט גבוה לצדק, כבי השופטים אילה פרוקציה, אליקים רובינשטיין וסלים גובראן - <https://he.afiklaw.com/caselaw/16706>

⁴ ע"ע (ארצי) 182-07 מיקרוסופט ישראל בע"מ - רוני גרושקה (21.08.2007), בית הדין הארצי לעבודה, כבי הנשיא יגאל פליטמן, כבי הנשיאה ורדה וירט ליבנה, השופט שמואל צור, נציג מעבידים מר יהודה שגב - <https://he.afiklaw.com/caselaw/14484>

⁵ ע"ע (ארצי) 499-07 ד"ר יאיר אלפרן - סיפו מולכים למחצה בע"מ (10.08.2009), בית הדין הארצי לעבודה, כבי הנשיא יגאל פליטמן, כבי השופטת ורדה וירט - ליבנה, כבי השופטת רונית רוזנפלד, נציג עובדים מר יצחק הרפז; נציג מעבידים מר אורן צבי שחור - <https://he.afiklaw.com/caselaw/16696>

So, what are my options? /Shelly Wilner, Adv.*

As a startup nation, the issue of employee stock options plan (ESOP) in high-tech companies is not strange to the Israeli corporate world¹. This topic entailed many details to which sometimes employers do not pay attention or do not understand their importance. One of such is the exercise of the options.

An option within an ESOP, like any other option in a company, is in fact a contract between the company and the recipient of the option, under which the company offers to purchase shares therein within a certain period and at a certain price. The option becomes especially attractive where the company becomes public, so that the shares are tradable, and certainly when it is a growth company which share value is rising. The exercise dates of the options are stipulated in the company's ESOP and in the options agreement executed thereunder (and the correct drafting of both, by a lawyer with experience in the field, is vital to avoid conflicting provisions), with such usually stipulating a vesting mechanism according to which it is not possible to exercise all options immediately, but only after a certain period and/or compliance with certain terms and conditions, and generally expire (if not exercised) several months after the end of the employment (or immediately, if the employee was terminated under circumstances of breach of contract).

In the matter discussed at the Regional Labor Court in Tel Aviv-Yafo in July, 2024, a claim filed by a former employee of a high-tech company to exercise options several years after termination was dismissed. Nevertheless, the Court emphasized that there is an obligation of the company to inform the employee of his right to exercise the option and specifying the time limits. Another example is a matter discussed at the High Court of Justice in April, 2008, concerning an Israeli startup company that was purchased by Microsoft Global and incorporated as a division of Microsoft Israel. The merger agreement stipulated that the options would be converted into Microsoft options. The employee contended that he was terminated in order to prevent him from exercising the options, but the National Labor Court decided that the termination was duly made and that because his work ended several months before the options vested, under the specific agreements that regulated the entitlement in Microsoft's option plan, he is not entitled to exercise the options.

Another important matter is the date from which the deadline for exercising the option is counted. In a matter discussed at the National Labor Court in August, 2009, about an employee who was hired for a set period but was terminated before the period ended, the Court found that the date from which the period in which he can exercise the options after termination commences is the end of the pre-agreed set period and not the actual date of termination. This decision may also be of great importance in the event that an employee is unduly terminated (e.g. without prior notice) and he may contend that the period should be counted from the date that should have been the correct date of termination.

In conclusion, option agreements sometimes seem standard, but they are a complex set of contracts which drafting may be crucial. Therefore, when drafting an option plan, when allocating options and also when terminating employees who hold options, it is extremely important to consult an attorney who has expertise on the subject, as well as in corporate and labor laws, and who knows how to construct a synchronized set of agreements, but also handle delicate issues of termination of employees who hold options.

***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. She is certified in Israel for the execution of lasting powers of attorney. For additional details: +972-3-6093609 or at the e-mail: afiklaw@afiklaw.com

¹See, for example, [On the options to grant options /Doron Afik, Esq.](#), Afik News 420 - <https://www.afiklaw.com/articles/a420>

Entonces, ¿cuáles son mis opciones? /Shelly Wilner, Abogado*

Como “nación de statup”, la cuestión de los planes de opciones sobre acciones para empleados (ESOP, por sus siglas en inglés) en las empresas de high-tech no es algo extraño para el mundo corporativo israelí. Este tema implica muchos detalles a los que a veces los empleadores no prestan atención o no comprenden su importancia¹. Uno de ellos es el ejercicio de las opciones.

Una opción dentro de un ESOP, como cualquier otra opción en una empresa, es de hecho un contrato entre la empresa y el receptor de la opción, en virtud del cual la empresa ofrece comprar acciones de la misma dentro de un período determinado y a un precio determinado. La opción se vuelve especialmente atractiva cuando la empresa se vuelve pública, de modo que las acciones son negociables, y ciertamente cuando se trata de una empresa en crecimiento cuyo valor de las acciones está subiendo. Las fechas de ejercicio de las opciones se estipulan en el ESOP de la empresa y en el contrato de opciones celebrado en virtud del mismo (y la redacción correcta de ambos, por un abogado con experiencia en la materia, es vital para evitar disposiciones contradictorias), y estos suelen estipular un mecanismo de adquisición de derechos según el cual no es posible ejercer todas las opciones inmediatamente, sino solo después de un período determinado y/o el cumplimiento de ciertos términos y condiciones, y generalmente expiran (si no se ejercen) varios meses después de la finalización del empleo (o inmediatamente, si el empleado fue despedido en circunstancias de incumplimiento del contrato).

En el caso que se discutió en el Tribunal Laboral Regional de Tel Aviv-Yafo en julio de 2024, se desestimó una demanda presentada por un ex empleado de una empresa de alta tecnología para ejercer opciones varios años después de su despido. No obstante, el Tribunal enfatizó que existe una obligación de la empresa de informar al empleado de su derecho a ejercer la opción y especificar los plazos. Otro ejemplo es un caso discutido en el Tribunal Superior de Justicia en abril de 2008, relacionado con una empresa israelí de nueva creación que fue adquirida por Microsoft Global y se constituyó como una división de Microsoft Israel. El acuerdo de fusión estipulaba que las opciones se convertirían en opciones de Microsoft. El empleado sostuvo que fue despedido para evitar que ejerciera las opciones, pero el Tribunal Laboral Nacional decidió que la rescisión se realizó debidamente y que, dado que su trabajo terminó varios meses antes de que se otorgaran las opciones, en virtud de los acuerdos específicos que regulaban el derecho en el plan de opciones de Microsoft, no tenía derecho a ejercerlas.

Otro asunto importante es la fecha a partir de la cual se cuenta el plazo para ejercer la opción. En un asunto discutido en el Tribunal Nacional del Trabajo en agosto de 2009, sobre un empleado que fue contratado por un período determinado pero fue despedido antes de que el período terminara, el Tribunal determinó que la fecha a partir de la cual comienza el período en el que puede ejercer las opciones después de la terminación es el final del período establecido previamente acordado y no la fecha real de terminación. Esta decisión también puede ser de gran importancia en el caso de que un empleado sea despedido indebidamente (por ejemplo, sin previo aviso) y pueda alegar que el período debe contarse a partir de la fecha que debería haber sido la fecha correcta de terminación.

En conclusión, los contratos de opciones a veces parecen estándar, pero son un conjunto complejo de contratos cuya redacción puede ser crucial. Por lo tanto, al redactar un plan de opciones, al asignar opciones y también al despedir a empleados que tienen opciones, es extremadamente importante consultar a un abogado que tenga experiencia en la materia, así como en leyes corporativas y laborales, y que sepa cómo construir un conjunto sincronizado de acuerdos, pero también manejar cuestiones delicadas de despido de empleados que tienen opciones.

***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. She is certified in Israel for the execution of lasting powers of attorney. For additional details: +972-3-6093609 or at the e-mail: afiklaw@afiklaw.com

¹Ver también: Sobre las opciones para conceder opciones/Doron Afik, Esq. - Noticias de Afik 420 - <https://es.afiklaw.com/articles/a420>