



עם סיום מוצלח של הרבעון הראשון לפתיחת המשרד, החלטנו להרחיב את שירותי המשרד המוענקים ללקוחותינו. מעתה תוכלו לקבל ייעוץ רבעוני, הכולל עדכונים חשובים בחקיקה ובפסיקה, סקירות משפטיות וכן טיפים ועצות, בנושאים מסחריים מגוונים, כגון בתחום החברות, החוזים, דיני עבודה, הקניין הרוחני ועוד. הידיעון יהיה זמין גם באתר האינטרנט של המשרד www.sl-legal.com. האמור בו הינו בבחינת מידע ראשוני וכללי ואיננו תחליף לייעוץ משפטי, אליו הנכם מוזמנים לפנות אלינו לפי הצורך.

באופן אישי בפיצוי בגין נזקים שנגרמו לקונה, בשל חוסר תום הלב של המנהל שלא הודיע לקונה כשנדע לו שהרישום אינו ניתן לביצוע והמשיך לגבות את התמורה.

לאחרונה, חזר בית משפט השלום על ההלכה וחייב בעל מניות, שהיה בעל מניות יחיד בחברה וניהן כדירקטור וכמנכ"ל החברה, בחוב החברה בגין הפרת הסכם שכר טרחה למשרד עורכי דין (ת.א. (ראשל"צ) 779-05 משרד עו"ד וינברג דרון ושות' נ' קאשי אהרון, מיום 24.2.10). בית המשפט הנכבד חייב את בעל המניות דווקא בכובעו כמנהל החברה, בין היתר בשל התנהלותו בשם החברה בחוסר תום לב בקיום החוזה. בהקשר זה יצוין, כי בתי המשפט מעדיפים להשתמש בדוקטרינות הטלת אחריות מכוח מקורות אחריות אישית לעומת דוקטרינת הרמת המסך כנגד בעלי מניות. העדפת האחריות האישית על פני הרמת מסך נובעת מהפגיעה שמתרחשת בהרמת מסך באישיותה המשפטית של החברה לעומת קיום העיקרון באחריות אישית.

חרף הגנת מסך ההתאגדות על בעלי המניות של החברה, נראה שמנהלי החברה אינם זוכים להגנה ראויה ומותרים חשופים לתביעות אישיות. פסקי הדין האחרונים מלמדים, כי מנהלי חברה עלולים למצוא עצמם אחראים באופן אישי על קיום ההתחייבויות החוזיות של החברה, שכן אין היום מבחן ברור אילו מעשים או מחדלים של המנהל יעלו כדי אשם אישי.

בתקופות משבר פיננסי, מנהלים חשים חשיפה מוגברת ועלולים להקפיא את המצב הקיים גם כאשר הדבר אינו בהכרח ההחלטה הטובה ביותר לחברה, מתוך חשש לחשיפה אישית. לעתים, רכישת ביטוח או אף מתן תזכורת על קיומו יכולים להרגיע ולמנוע מצב של קיפאון בניהול החברה.

לברורים נוספים ולקבלת ייעוץ בנושא הכתבה, הנכם מוזמנים ליצור קשר עם עו"ד שירי לוי.



חשיפת מנהלים לאחריות אישית על הפרת הסכמים של החברה

בשנים האחרונות אנו עדים למגמה ברורה של בתי המשפט להגדיל את האחריות החלה על דירקטורים בתאגיד מכוח חובת הזהירות החלה עליהם על פי חוק החברות ומכוח עוולת התרמית על פי פקודת הנזיקין.

לאחרונה, בע"א 10362/03 א. ברזני שירותים ועסקאות בע"מ נ' אחים בן רחמים (צפון) בע"מ, מיום 20.10.09, חזר בית המשפט העליון על ההלכה בדבר הטלת אחריות אישית על דירקטורים ונושאי משרה אשר מנהלים משא ומתן בשם חברה בחוסר תום לב. בהקשר זה קבע בית משפט זה, כי "להטלת חבות אישית על המנהל אין די להיווכח כי נורמת תום-הלב - המכתיבה רמת התנהגות אובייקטיבית - הופרה, אלא יש להראות שעל המנהל רובץ אשם אישי (סובייקטיבי) למעשים או למחדלים שיש בהם משום ביצוע עוולה או הפרת חובה חוקית".

את המבחן האמור לעיל, החיל בית המשפט העליון לא רק על שלב משא ומתן לכריתת החוזה, אלא גם לעניין הפרת חובת תום הלב בשלב קיום החוזה (לפי סעיף 39 לחוק החוזים).

כך, קבע בית המשפט הנכבד בפסק הדין האמור כי מנהל של חברה, שהתקשרה בהסכם מכירת מקרקעין והפרה התחייבותה לביצוע רישום ראשון של המקרקעין, חייב



1999, בחר בית הדין הארצי לעבודה לבחון מחדש את ההלכה, במסגרת פסק הדין דב"ע 107/98-3, 131-3 ארבל נ' HPH Products Ltd ואח', פד"ע, כרך ל"ב, תשנ"ט-תש"ס 156, 1999, וקבע, כי מאחר והתכלית העיקרית במתן הודעה מוקדמת הנה חיפוש עבודה חלופית, ומנגד התכלית העיקרית במתן חופשה הנה הוצאת העובד לחופשה בפועל, הוצאת עובד לחופשה כאמור יוצרת סתירה בין תכליתן של הזכויות הללו. העובד אינו יכול להיות בחופשה בזמן שהוא מחפש עבודה חלופית. כמו כן, העובד זכאי לפיצוי על ימי חופשה שלא ניצל בפועל. על ידי שינוי פרשנות סעיף החוק, קבע בית הדין הנכבד, כי כוונת המחוקק הנה לאפשר קיזוז ימי חופשה שנצברו רק כאשר עובד החליט מרצונו לצאת לחופשה במצב שבו המעביד מעוניין שהוא יעבוד במהלך תקופת ההודעה המוקדמת. לעומת זאת, מעביד שאינו מעוניין שהעובד יעבוד במהלך תקופת ההודעה המוקדמת (וזוהי זכות המעביד להחליט), אינו רשאי להוציא את העובד לחופשה במהלך תקופה זו, אלא יידרש לשלם לו תמורת ההודעה המוקדמת המלאה וכן את פדיון ימי חופשה הצבורים.

בשנת 2008, במסגרת ע"ע (ארצי) 1496/02 **נשואה זנקס בע"מ נ' גל ארז**, מיום 3.8.08, שוב בחן בית הדין הארצי לעבודה מחדש את ההלכה, וקבע, כי הלכת ארבל נכונה רק באופן חלקי; השופטים היו חלוקים על אופן פרשנות החוק, אך הגיעו לאותה המסקנה. מסקנתם הנה, כי מרגע מתן ההודעה לעובד כי הוא מפוטר, המעביד אינו יכול להודיע לאותו עובד גם לצאת לחופשה, שכן שיקוליו להוציא אותו לחופשה הינם בהכרח לא ענייניים (הם בהכרח כדי להתחמק מתשלום תמורת ההודעה המוקדמת). בית המשפט יראה בכך חוסר תום לב של המעביד ולא יתיר את החפיפה. לעומת זאת, אם יוכיח המעביד ששיקולי צרכי העסק או המפעל עמדו לנגד עיניו עת החליט להוציא את העובד לחופשה, יתיר בית הדין את פעולתו. דוגמא לכך היא אם כל עובדי העסק או המפעל יוצאים לחופשה שנתית באותה התקופה, שאז ניתן יהיה להוציא את העובד לחופשה במהלך תקופת ההודעה המוקדמת.

מאז ההלכה האחרונה, בתי הדין האזוריים נוטים דווקא כן לאפשר חפיפה של ימי חופשה



מתי אפשר לקזז ימי חופשה עם תקופת ההודעה המוקדמת

על אף הוראות ברורות לכאורה בחוק, חלו בשנים האחרונות מספר שינויים מרחיקי לכת באופן פרשנות המצב המשפטי בנוגע לאפשרות מעביד להוציא עובד לחופשה במהלך תקופת ההודעה המוקדמת. להלן נסקור בקצרה את המגמות ואת המצב המשפטי נכון להיום.

אחת מזכויות המגן המאפיינות את דיני העבודה בישראל הנה זכות העובד לקבל הודעה מוקדמת אם המעביד מחליט לפטר אותו. אורכה של תקופת ההודעה המוקדמת תלויה בוותק של העובד ובחזרה העבודה שלו. חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, תשס"א-2001, קובע תקופה מינימאלית למתן הודעה מראש על פיטורים, אך הצדדים יכולים לקבוע בחוזה העבודה תקופה מינימאלית ארוכה יותר. כמו כן, המעביד יכול לוותר על נוכחותו של העובד במקום העבודה בתקופת ההודעה המוקדמת, ובלבד שישלם לעובד את שכרו בגין התקופה האמורה.

חוק חופשה שנתית, תשי"א-1951, קובע, כי הימים שלא יבואו במניין החופשה השנתית הינם, בין היתר, ימי הודעה מוקדמת לפיטורים, אלא אם עלו על ארבעה עשר, ובמידה שעלו (סעיף 5(א)(7) לחוק). מלשון החוק עולה, כי אם תקופת ההודעה המוקדמת ארוכה מ-14 ימים, רשאי המעביד לקזז את הימים הנוספים הללו עם ימי החופשה שנצברו. משמעות הקיזוז הנה הוצאת העובד לחופשה במהלך תקופת ההודעה המוקדמת.

עד שנת 1999, נהגו בתי הדין לכבד את לשון את החוק כלשונו, ולהתיר למעבידים להוציא עובדים לחופשה בתקופת ההודעה מוקדמת שאורכה עולה על 14 ימים כאמור. בשנת



להפקיד בטוחות בהסכמים רבים נוספים, כגון הסכמי הלוואה, הסכמי הפצה ועוד. להלן נסקור בקצרה מספר בטוחות נפוצות להבטחת תשלומים ופירעון נזקים, נעמוד על היתרונות והחסרונות של כל אחת מהבטוחות הללו ומתי כדאי לעשות בהן שימוש. יחד עם זאת, יצוין, כי רשימת הבטוחות אינה סגורה. ניתן להיות יצירתיים ולכלול בהסכם כל בטוחה, כרצונם של הצדדים.

אחת הבטוחות הנפוצות ביותר הינו **שטר החוב או שיק ביטחון**. המחזיק בשטר או בשיק יכול לפנות ישירות ללשכת ההוצאה לפועל לצורך מימושו והוא חוסך פנייה להליך משפטי בבית המשפט לתביעת החוב. בשטר חוב ניתן לכלול גם שני ערבים להבטחת סכום השטר. היתרון העיקרי של בטוחה זו הוא שלא נדרש מנותן השטר להחזיק בסכום השטר במועד מסירת הבטוחה לכן הוא יכול להעניק בטוחה בסכום גבוה יחסית. יתרון נוסף הוא העלות הנמוכה על נותן השטר. ניתן לקבל טופס של שטר חוב בדואר בחינם וכל שנותר הוא למלא את הפרטים בכתב יד ולחתום עליו. החיסרון הינו העובדה שפירעון סכום השטר אינו וודאי, אלא תלוי ביכולת הפירעון של נותן השטר ושל הערבים, ככל שישנם, במועד מימוש השטר. בנוסף, הליך מימוש השטר בלשכת ההוצאה לפועל כרוך בפרוצדורה בירוקראטית, שעלולה לקחת זמן רב (תלוי אם נותן השטר יגיש התנגדות לביצוע השטר) ובעלות הוצאות ההליך.

בטוחה נפוצה נוספת הינו **הפיקדון**. פיקדון הינו למעשה תשלום של כסף מזומן לידי מקבל הבטוחה או לידי צד ניטראלי בנאמנות. מחד, פירעון הכסף הינו בטוח, שכן הכסף כבר הועבר מנותן הבטוחה. מאידך, לרוב סכום הכסף יהיה קטן יותר בהתאם למגבלת תזרים המזומנים של נותן הבטוחה.

בטוחה נוספת הינה **ערבות בנקאית אוטונומית**. ערבות כזו מאפשרת לנותן הבטוחה לשמור אצלו את הכסף, אך בדרך כלל יחייב אותו הבנק להחזיק בחשבון הבנק יתרה בגובה סכום הערבות או להעמיד נכסים אחרים להבטחת סכום הערבות. מבחינת מקבל הבטוחה, פירעון הבטוחה הינו וודאי. די במשלוח דרישה לבנק למימוש הערבות במהלך התקופה שהיא בתוקף, כדי שהבנק יעביר את הסכום לידי מקבל הבטוחה. יחד עם

עם ימי הודעה מוקדמת מעל 14 ימים, מקום שהייתה הסכמה של העובד או מקום שהמעביד דרש שהעובד יעבוד ואילו העובד בחר לצאת לחופשה. במקרה אחד (עב (ת"א) 3690/03 **יובל פאר נ' כ.צ.ט בע"מ**, מיום 4.6.09), אף כיבד בית הדין את הסכמת הצדדים, שבאה לידי ביטוי בחוזה העבודה, להוצאת העובד לחופשה במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, שבאותו מקרה הייתה ארוכה במיוחד (9 חודשים).

מסקנתנו בדבר המצב המשפטי נכון להיום היא, כי **ככלל, מעביד אינו רשאי להוציא עובד לחופשה במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, אלא בהסכמת העובד או אם המפעל או העסק כולו יוצא לחופשה**. על אף האמור, בהסכמים בהם ניתנת תקופת הודעה מוקדמת ארוכה מהתקופה המינימאלית הקבועה בחוק, לדוגמה בהסכמים עם עובדים בכירים, הדרך להבטיח אפשרות למעביד לבצע חפיפה כאמור הנה לכלול בהסכם העבודה סעיף המאפשר חפיפה מותרת של ימי החופשה עם תקופת ההודעה המוקדמת.

לברורים נוספים ולקבלת ייעוץ בנושא הכתבה, הנכם מזמנים ליצור קשר עם עו"ד שירי לוי.



הסכמי שכירות - איזו בטוחה הכי בטוחה

במסגרת הסכמי שכירות רבים, דורש המשכיר מהשוכר להפקיד בידי בטוחה אחת או יותר להבטחת קיום התחייבויותיו על פי ההסכם. הבטוחה מעניקה למשכיר לפרוע את נזקיו בקלות יחסית במקרה של הפרת הסכם על ידי השוכר, כגון אי תשלום דמי שכירות וחשבונות או גרימת נזק לנכס. לא רק הסכמי שכירות כוללים סעיפי בטוחות, אלא לעתים נדרשים



מהצד האחר, להבדיל מרכישת דירה מקבלן, בקבוצות רכישה אין רגולציה הנוגעת להבטחת הדירות וכספי הרוכשים. אם ברכישת דירה מקבלן מקבל הרוכש בטוחות כנגד תשלומי התמורה מכוח חוק (כגון ערבות בנקאית, ביטוח, הערת אזהרה וכד'), הרי שלא קיים מנגנון בדין של הבטחת כספי הרוכש במקרה של רכישת דירה בקבוצת רכישה. יתרה מכך, הבנייה של הדירות נעשית לעתים על ידי גורמים לא מקצועיים שאינם קבלני בנייה. לאור האמור, הבנייה של הדירות עלולה להתעכב והרוכשים עלולים למצוא עצמם בפני שוקת שבורה, ללא כספי הדירה וללא הדירה.

לסיכום, מחיר רכישת דירה עם קבוצת רכישה עשוי להיות אטרקטיבי אך טומן בחובו סיכון רב. מאחר ולרובנו רכישת דירה תהיה העסקה הכי משמעותית בחיינו, רצוי להישמר מסיכונים מיותרים ולשלם על הגנה ראויה על כספיו.

לברורים נוספים ולקבלת ייעוץ בנושא הכתבה, הנכם מוזמנים ליצור קשר עם עו"ד שירי לוי.



הקלות הבלתי נסבלת על המקלדת ברשתות חברתיות באינטרנט

סוגיות משפטיות רבות עולות בימים אלה כתוצאה מהשימוש הגובר ברשתות חברתיות באינטרנט. ההשלכות הרבות נובעות בעיקר מחוסר המודעות של המשתמשים לרמת החשיפה שלהם באינטרנט והקלות היחסית על המקלדת לחשוף מידע רב. להלן קומץ של תיאור בעיות נפוצות של משתמשים וההשלכות על מעשיהם.

זאת, החיסרון העיקרי של בטוחה זו הוא שהיא יקרה. הבנק מחייב בתשלום עמלות וריביות גבוהות יחסית בגין הנפקת הערבות. בנוסף, בדרך כלל לא תינתן ערבות כזו לתקופה העולה על שנה, לכן על מקבל הבטוחה לשים לב שנותן הבטוחה מאריך את תוקפה ככל שיש צורך.

בטוחה נוספת הינה **ערבות אישית** על ההסכם. הערבים יהיו חייבים בקיום התחייבויות נותן הבטוחה במקרה שבו נותן הבטוחה מפר את התחייבויותיו. היתרון המרכזי של בטוחה זו הוא שהיא אינה מוגבלת בסכום. כמו כן, פנייה לערבים מהווה גורם לחץ על החייב לקיים את התחייבויותיו. החיסרון הוא שהליך מימוש הבטוחה כרוך בהליך משפטי לתביעת החוב נגד החייב ונגד הערבים, שעלול להיות ארוך ויקר.

לסיכום, ישנם יתרונות וחסרונות לכל בטוחה בהתאם לנסיבות המקרה. חשוב לשקול מהי הבטוחה המתאימה בכל מקרה לגופו וניתן גם לקבוע יותר מבטוחה אחת.

לברורים נוספים ולקבלת ייעוץ בנושא הכתבה, הנכם מוזמנים ליצור קשר עם עו"ד שירי לוי.

קבוצות רכישה – אליה וקוץ בה

בימים אלו, הטרנד של רכישת דירת מגורים באמצעות קבוצת רכישה הולך ותופס נפח. יחד עם זאת, יש לשים לב לסיכון הטמון בעסקאות שכאלה, שכן אליה וקוץ בה.

מצד אחד, מדובר בחיסכון משמעותי במחל על העסקה. הטבת המס מרכישת קרקע על ידי קבוצת רכישה נובעת מכך שהמוכר והקונה הינם פרטים, לכן על העסקה לא יחול מע"מ. כמו כן, הצדדים ישלמו מס רכישה פעם אחת בלבד במקום על רכישה דו שלבית.

בהקשר זה, יש להקפיד לנהל את קבוצת הרכישה כקבוצת רכישה ולא כקבלן וקבוצת רוכשים; רשויות המס עלולות לראות במארגן הקבוצה יזם, ואת העסקה כולה כעסקה של היזם, שרכש את הקרקע כקבלן והתחייב לעבודות בנייה ומכירה לרוכשים פרטיים. במקרה כזה יחייבו רשויות המס במס שבח, מס רכישה כפול ומע"מ.



למגבלות החוק או מפרסום מידע בדף הפייסבוק המהווה הטעייה של הציבור.

ישנם גם ארגונים בהם העובדים מתאגדים יחד באופן פרטי ומקימים דף לארגון לצורך פעילות מוראלית. דף הארגון עלול ליצור תדמית מסוימת על הארגון כולו וזאת מבלי שתהיה להנהלת הארגון שליטה על התדמית שנוצרה. לעתים בוחנים מועמדים את אווירת מקום העבודה לפני כניסתם למקום עבודה על ידי בדיקת דף הפייסבוק המועלה על ידי העובדים. כדי לשמור על המוניטין של הארגון, רצוי לבחון את אופן הייצוג של הארגון במסגרת הרשתות החברתיות, ואף מומלץ להנחות את העובדים במדיניות הארגון.

בנוסף, משתמשים נוטים לקשקש, להשוויץ או לעדכן את הסטאטוס כך שישקף את מיקומם ומעשייהם באופן שוטף. רק לאחרונה הודח חייל מיחידה קרבית בשל חשיפת פרטי מבצע צבאי בפייסבוק. אנשי מקצוע, במיוחד כאלה החייבים בסודיות או בחיסיון הלקוחות שלהם, חייבים לשמור על דיסקרטיות ראויה. מומלץ לארגונים העוסקים במקצועות שכאלה לקבוע מדיניות ברורה וליידע את העובדים בהתאם.

חשוב לזכור, המידע המועלה לאינטרנט יכול לשמש כנגדך והעלאת מידע שכזה היא כפרסום המידע במודעה בעיתון.

לברורים נוספים ולקבלת ייעוץ בנושא הכתבה, הנכם מוזמנים ליצור קשר עם עו"ד שירי לוי.

רשתות חברתיות באינטרנט יוצרות פלטפורמה רחבה וקלה להפצת מידע. משתמשים רבים עושים שימוש בפלטפורמה לצורך הכפשת אחרים מבלי לחשוב על החשיפה הקיימת לתביעת דיבה ולשון הרע. בארה"ב נדון לאחרונה מקרה של השעיית תלמיד מבית הספר בשל הקמת דף בפייסבוק המכפיש מורה בבית הספר. החשיפה של משתמשים לתביעות דיבה ולשון הרע באינטרנט כבר נדונה רבות במסגרת פרסום בטוקבקים, בצ'אטים, בפורומים ועוד. מרבית הדיונים נסבו סביב אופן איתור המפרסם. במסגרת רשתות חברתיות, קל יהיה לאתר את הגולש, שכן לרוב חושף הגולש מידע רב אודותיו.

השימוש בפלטפורמות הרחבות של הרשתות החברתיות יצרה גם אפשרות לפנות לציבור רחב מאוד, בחינם, לצורך פרסום, קידום מכירות, שיווק ויחסי ציבור. הפרסום נעשה כמעט ללא פיקוח, לכן משתמשים רבים מנצלים את היעדר הפיקוח לרעה. כך לדוגמה, לאחרונה הועלתה טענה נגד מחנה של מועמד בתוכנית הריאליטי "האח הגדול", אשר פרסם בפייסבוק מספר שגוי של המועמד המתחרה כדי להטות את ההצבעה. יש לזכור, כי פרסום ברשתות חברתיות הנו כפרסום בכל מדיה אחרת, ולכן הוא כפוף למגבלות החוק. כך, לדוגמה, ארגון, שהקים דף בפייסבוק לקידום מוצריו, מוגבל מלשלוח הודעות ספאם באמצעות הרשת החברתית ללא קבלת הסכמה מפורשת של הנמען בכתב בהתאם



משרד עורכי הדין שירי לוי מעניק שירותים משפטיים מגוונים הנדרשים ללקוחות בזירה העסקית הבינתחומית. לקוחות המשרד כוללים עסקים גדולים ומבוססים, עסקים קטנים, חברות סטארט-אפ, חברות רשומות בישראל, חברות זרות, שותפויות, יזמים ולקוחות פרטיים.