



LAW & NEWS

התגמול או שלא בהתאם לה, בכפוף לחריגים מסוימים.

ככלל, אישור הענקת תנאי כהונה והעסקה בהתאם למדיניות התגמול יפעיל מנגנון אישורים מקל יותר מאשר אישור תנאים שלא בהתאם למדיניות. כך למשל, תנאי העסקה של מנכ"ל (שאינו דירקטור או בעל שליטה) מחייבים את אישורם של ועדת התגמול והדירקטוריון, בעוד שאישור תנאים אלה שלא בהתאם למדיניות יחייב גם את אישור האסיפה הכללית של בעלי המניות בדרך של רוב מקרב המיעוט, נוסף על אישור ועדת התגמול והדירקטוריון; לעומת זאת, אישור תנאי כהונה של דירקטור יחייב את אישור ועדת התגמול, הדירקטוריון ורוב מקרב המיעוט גם כאשר תנאים אלה הינם בהתאם למדיניות התגמול.

החוק קובע מנגנונים ספציפיים גם לאישור תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה שאינו מנכ"ל ואינו דירקטור וכן, של בעל שליטה או קרובו.

הוראות התיקון לחוק לא יחולו על הארכה ללא שינוי של תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה שנקבעו לפני יום 12.12.12. יש לציין, כי הארכת תנאים שאושרו קודם לכן עם שינויים, כמו גם אישור בתנאים חדשים, החל מיום זה ואילך, יתבצעו על-פי הוראות התיקון לחוק.

תגמול נושאי משרה בחברות ציבוריות וחברות אג"ח

עו"ד דוד שינברג ; עו"ד ליאור אתגר

ב-12 בדצמבר 2012 נכנס לתוקפו תיקון מס' 20 לחוק החברות, בנושא מתן תגמול לדירקטורים ונושאי משרה אחרים בחברות ציבוריות וחברות אג"ח (חברות שאינן ציבוריות אולם הנפיקו אג"ח לציבור) אשר נועד להוסיף פיקוח על הליך אישור השכר ותנאי הכהונה של הדירקטורים ונושאי המשרה, ובעיקרו הקמת ועדת תגמול וקביעת מדיניות תגמול על ידי החברה.

בבסיס התיקון עומד שינוי מנגנון אישור התגמולים לנושאי המשרה בחברות ציבוריות וחברות אג"ח, באמצעות הקמתה של ועדת תגמול וכן, קביעת מדיניות תגמול, אשר לפיה יאושרו התגמולים לנושאי המשרה בחברה. הרכבה של ועדת התגמול דומה במהותו להרכבה של ועדת הביקורת ויחולו עליה אותן הוראות בנוגע למי שלא רשאי להיות חבר בה (למשל, בעל השליטה וקרובו או מי שהייתה לו זיקה לאלה). תפקידה של הוועדה הוא להמליץ לדירקטוריון החברה על מדיניות התגמול על בסיס שורה של שיקולים וקריטריונים שהוגדרו בחוק, לפקח על יישומה של המדיניות וכן, להחליט אם לאשר תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה, בין אם בהתאם למדיניות התגמול של החברה ובין אם שלא בהתאם למדיניות.

מדיניות התגמול תאושר בדירקטוריון החברה בהתאם להמלצות ועדת התגמול ולבסוף באסיפה הכללית של בעלי המניות, ע"י רוב קולות בעלי המניות שאינם בעלי שליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול, או אם סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים לא עלה על שיעור של 2% מכלל זכויות ההצבעה בחברה (להלן: "רוב מקרב המיעוט"). מדיניות התגמול תהיה בתוקף לשלוש שנים בלבד, אולם ניתן יהיה להאריכה לתקופה אחת נוספת.

כאמור, מנגנון האישורים של תנאי כהונה והעסקה של בעלי העניין בחברה השתנה, והוא נקבע בהתאם לסוג בעלי התפקידים וכן, אם התנאים מאושרים בהתאם למדיניות

טלי איתן
רפאל ליבא
ירון מהולל
איתן שמואלי
אביגדור דורות
ניר ויסברגר
סאלי גיליס
נעם וייס
עופר כהן - צדק
אהוד קרונפלד
קרן רייכבן - סגל
שירלי גל
נטע שקד - שטרלר
גיאהדר
נועה לב גולדשטיין
יוחאי שלף
דייב זיתון
יואל וידל
אסתר ליבא
אלין וקסלמן
מרב כהן - אורבך
רועי גוטמן
מיטל ואקנין
אליס אברמוביץ
נטלי דוידאי הדר
אלון רום
זיו קינן
אלכס פינקל
דוד שינברג
אברהם מורל
עופרי סבירסקי
אריק בוטנר
אייל בן זקן
מוטי בללתי
גרוריי אירגו
יעל רואש-קבילי
ליטל נוף סבג
אדם קדש
גיאהדר
רונית אפשטיין
אמיר ארד
איילון ברכפלד
שירה אוהיון
חגי בן-ארזה
ליאור אתגר
אתי שי
עדי חיה רבן
גלעד אריאלי

הידי מ. ברון
לארי רובלין
ענת שינקין
ולדימיר שרמן
דורון שנער
נאוה אילן

שוקי הון

עוד קובע התיקון, כי על החברות לקבוע מדיניות תגמול בתוך 9 חודשים מיום התחילה של התיקון (דהיינו, עד יום 12.9.2013). לאור זאת, כל עוד לא נקבעה לראשונה מדיניות תגמול ע"י החברה, אישור תנאי כהונה והעסקה לנושאי משרה בתקופה זו יהיה בהתאם למנגנון האישורים החל בגין הענקת תגמול שלא בהתאם למדיניות, על כל המשתמע מכך.

כאמור, התיקון לחוק הינו סבוך ומעלה שאלות רבות. מומלץ להיוועץ לפני אישור תגמול לנושאי משרה בחברה.



LAW & NEWS

תחומי התמחות

משפט מסחרי

הסכמים מסחריים
חברות, שותפויות
מיזוגים, רכישות וארגון מחדש
מכרזים

שוק הון

תשקיפים
הנפקות פרטיות
הצעות רכש
גיוסי הון באג"ח
דיווח במגנ"א

סחר בינלאומי

דיני יבוא ויצוא
הסכמי סחר של ישראל
כללי מקור
אכיפת זכויות קנין רוחני

מיסוי ישיר

מס הכנסה ומס חברות
מיסוי בינלאומי
מיסוי מקרקעין
נאמנויות
ייצוג בבתי משפט

מיסוי עקיף ויבוא

מכס
מס קנייה
היטלי היצף
אמצעי הגנה
מע"מ
ייצוג בבתי משפט

מקרקעין

עסקאות נדל"ן מסחרי
עסקאות קומבינציה
עסקאות נדל"ן למגורים
התחדשות עירונית
קרקעות

רחוקה מזו שמצאה עצמה גלידריית Cold-Stone במקרה לעיל ואף גרוע מכך - בחשיפה לפגיעה בעסקו ובלקוחותיו.

השימוש ברשתות החברתיות יוצר אצל לא מעט מהמשתמשים את התחושה של מרחב חברתי מוגדר וברור, אשר בו ניתן לומר כל העולה על דעתם, כפי שהיו עושים לו היו מקיימים שיחת טלפון או מפגש בין חברים על כוס קפה. אלא שתחושה זו הנה מוטעית, שכן דברים שמועלים ברשת החברתית יוצאים ממתחם הפרטיות למתחם הציבורי והופכים להיות חשופים לא רק לעיני החברים ברשת, אלא גם לעיתים קרובות לגורמים נוספים, שלא בהכרח הוספו כחבריו של המשתמש, זאת לנוכח האמצעים הקיימים באותן רשתות להפצת מידע. משתמשיהן של הרשתות החברתיות או לפחות חלקם טרם הפנימו את העדר האנונימיות ברשת ומתנהלים בתחושה של מרחב מוגן ואישי להם ולחבריהם.

שימוש של עובדים באופן כזה טומן בחובו גם סכנות למעסיק, כך למשל, בשיתוף מידע סודי ורגיש של המעסיק או של לקוחותיו. לדוגמה, עובד בפירמת רואי חשבון ששב לביתו לאחר יום עבודה ארוך ובשעות הלילה גולש ברשת החברתית וכותב לחבריו על היום הקשה שעבר עליו ועל ההנפקה הגדולה של החברה בה הוא מטפל, יכול לגרום לנזק רב הן למעסיקו והן לאותה חברה בחשיפת מידע סודי ורגיש זה. דוגמה נוספת, עובד שרוצה "להרשים" את חבריו לרשת ומשתף אותם בפיתוח טכנולוגי חדש עליו הוא עובד במקום עבודתו. מידע זה יכול כמוכרן לזלוג החוצה לגורמים שונים והנזקים ברורים לכל. הגם שהעובד פעל על-דעת עצמו, ומבלי לגרוע מחובתו האישית, עדיין באמירותיו עשוי הוא לפגוע הן במעסיקו והן בלקוחותיו ואף להעמיד את המעסיק בחשיפה לתביעות בשל מעשים או דברים שכתב. כך גם הבעת דעות פוגעניות או סקסיסטיות או השתלחויות חסרות רסן, אשר חורגות מדל"ת אמותיו של חופש הביטוי ועשויות לעלות אף כדי עוולה של לשון הרע, עשויות להיות גם להן השלכות על המעסיק ועל יחסי העבודה, במיוחד אם הדברים נכתבו כלפי עמית למקום העבודה או כלפי הממונה על העובד. זאת ועוד, הדברים עשויים אף לגרום לנזק תדמיתי למקום העבודה אשר ממשיך להעסיק עובד שהתבטא בצורה כזו.

מ- Cold Stone ועד קוד אתי - רשתות חברתיות ודיני עבודה

עו"ד רועי גוטמן

2

בשבועות האחרונים פורסם באמצעי התקשורת בארה"ב ובארץ על פיטוריה של בחורה צעירה מהעירייה טרלוק שבקליפורניה בעקבות סטאטוס פוגעני ומאיים שכתבה בדף הפייסבוק שלה כנגד נשיא ארה"ב ברק אובמה. בהתאם לדיווחים, העובדת, צעירה בת 22, החליטה בערב בו פורסמו תוצאות הבחירות לנשיאות ארה"ב לעלות בדף הפייסבוק שלה סטאטוס נגד הנשיא הנבחר, תוך שהיא מכנה אותו בביטוי גזעני והמשיכה וכתבה "אולי בכהונה הזו יתנקשו בו". הסטאטוס זכה להדים רבים. יומיים לאחר מכן, כך דווח, גילתה העובדת כי היא מפוטרת מעבודתה בגלידריית Cold-Stone בה עבדה. מנהל הסניף, כך דווח, אמר לערוץ החדשות סקרמנטו כי הזדעזע לקרוא את דברי העובדת, אשר אינם הולמים את ערכי החברה, והסביר שהחליט לפטור בגלל דבריה ובעקבות התגובות שהתקבלו מהקהילה.

מקרה זה שוב מעלה לסדר היום את נושא השפעתן הרבה של הרשתות החברתיות על מקום העבודה, על התרבות הארגונית בו ועל מערכת היחסים בין עובד ומעביד. הרשתות החברתיות למיניהן (כדוגמת "פייסבוק", "טוויטר", "לינקדין", "גוגל פלוס" וכיוצא ב) הפכו זה מכבר לחלק בלתי נפרד מהחיים של רובנו, כאשר השימוש בהן רק הולך וגובר. בהתאם לאתר האינטרנט וויקיפדיה, נכון לאוקטובר 2012 יש בישראל כ- 3.6 מיליון משתמשים רשומים ברשת הפייסבוק שמהווים כ- 50% מהאוכלוסייה.

לצד היתרונות שהרשתות החברתיות הביאו עמן (כדוגמת יצירת קשרים בין-אישיים חדשים, החלפת מידע, איתור משרות וכו') מתעוררות גם לא מעט סוגיות ובעיות משפטיות, חברתיות ואף מוסריות, אשר לחלקן גם השפעה על מקום העבודה. מעסיק הסבור כי עובד גולש ברשת חברתית עושה זאת אך ורק לצרכיו הפרטיים ולפיכך אין זה מעניינו מה העובד כותב ואילו דעות הוא מעלה ברשת, למעשה "טומן את ראשו בחול" ועשוי למצוא עצמו עד מהרה בסיטואציה לא



LAW & NEWS

אנו שמחים לבשר על הצטרפותו של עו"ד רועי גוטמן למשרדנו כראש מחלקת דיני עבודה

עוה"ד גוטמן הנו בעל ניסיון עשיר בתחום דיני העבודה ובייצוג מעסיקים בינוניים וגדולים במשק. את ניסיונו רכש עו"ד גוטמן בשנות עבודה רבות בתחום, הן במשרדים מובילים (ובכללם משרד נ. פינברג ושות') והן בפרקטיקה עצמאית.

מחלקת דיני העבודה של המשרד, בראשותו של עו"ד גוטמן, תספק ללקוחות המשרד סל שירותים רחב ומגוון בתחום דיני עבודה, על כל היבטיו ונגזרותיו, הן במשפט העבודה הפרטי והן במשפט העבודה הקיבוצי.

השירותים הניתנים על-ידי המחלקה כוללים, בין היתר: ליווי מעסיקים בהליכי קבלת עובדים; גיבוש הסכמי עבודה אישיים, עדכון קיימים; ועריכת תוכניות תגמול ותמרוץ לעובדים; עריכת הסכמי אי-תחרות, שמירה על סודיות והגנה על הקניין הרוחני של המעסיק; ייעוץ משפטי שוטף בנושאי "מה מותר ומה אסור" ביחסי העבודה (תנאי מינימום מחייבים, קבוצות עובדים מיוחדות וכו'); מתן מענה לבעיות שוטפות בתחום דיני העבודה (מחלה, הבראה, פיטורים וכו'); עריכת חוות דעת מקצועיות; ייצוג מעסיקים בבתי הדין לעבודה ובטריבונאלים שיפוטיים שונים (בוררות, גישורים, משרד התמ"ת, ועדות משרד הביטחון וכו'); ליווי מעסיקים בשינויים ארגוניים מורכבים ובכלל אלה הליכי פיטורי צמצום; ליווי מעסיקים ביחסי העבודה הקיבוציים והאישיים תוך בחינת אסטרטגיות להקטנת חשיפות (סכסוכים קיבוציים, תלונות על הטרדות מיניות וכו'); ליווי עסקאות מסחריות שונות ובכללן עסקאות M&A; ליווי וייעוץ לגופים בינלאומיים בישראל בהתאמת מדיניות העסקת העובדים שלהם לדרישות הדין הישראלי; טיפול בנושאי פנסיה; מתן עדכונים שוטפים בפסיקה ובחקיקה חדשה ויישומם הפרקטי, עריכת ימי עיון ללקוחות ועוד.

מחלקת דיני העבודה בראשותו של עוה"ד גוטמן תשמח לעמוד לרשותכם בכל עת ואף לתת הסברים נוספים על השירותים הניתנים על ידה בפגישת היכרות.

הדרך הנכונה להתמודד עם השימוש שעובדים עושים ברשתות החברתיות הנה באמצעות קביעת מדיניות מסודרת מצד המעסיק להתנהגות ברשתות חברתיות, אשר תעוגן בנוהל כתוב עליו יחתום כל עובד ועובד. הנוהל יכלול, בין היתר, כללי התנהגות בהם מחויבים העובדים בשימוש ברשתות החברתיות, הן בזמן העבודה והן בשעות הפנאי, זאת כמובן תוך שמירה על האיזון הראוי בין האינטרסים של המעסיק מחד וזכויותיו של העובד מאידך. ככלל, בהתאם לפסיקת בתי הדין לעבודה, לעובד קיים מתחם של פרטיות במקום העבודה, ובמסגרת מתחם זה מותר לו גם לגלוש ברשת האינטרנט ולהיכנס לרשתות חברתיות, אך זאת באופן סביר.



דיני עבודה

הפסיקה הכירה בזכותו של המעסיק לקבוע מגבלות בעניין במסגרת נוהל מסודר, זאת על-מנת למנוע תופעה שעובדים משחיתים את זמנם בגלישה באינטרנט במקום לבצע את עבודתם. בהתאם, ניתן לקבוע בנוהל זמנים בהם מותר לגלוש באינטרנט ואף ולהגדיר מראש אתרים להם אסור לעובד להיכנס, וכן את אפשרות ניטור פעילות העובד ברשת כאשר היא מבוצעת בזמן העבודה באמצעי המחשב של המעביד (בכפוף כמובן לכללים שנקבעו בעניין ניטור בפסיקת בתי הדין).

הנוהל יקבע כללים להתנהגות הולמת ואתית ברשתות החברתיות, גם מחוץ לשעות העבודה. עובד צריך להיות ער לכך שגם אם הוא גולש ברשת החברתית מביתו בזמנו הפרטי, גם אז עליו לנהוג בהתאם לאותם כללי אתיקה המחייבים אותו במקום העבודה. הנוהל יסדיר הנחיות ברורות לגבי שמירה על סודיות מידע של המעסיק ושל לקוחותיו והנחיות ברורות בדבר הימנעות מכתיבה של אמירות פוגעניות ומשתלחות. נוהל זה יגביר לדעתנו את המודעות לבעיות הטמונות ברשתות החברתיות, יחזק את התדמית הארגונית ואת הקוד האתי אצל המעסיק וייתן בידו כלים משפטיים טובים יותר להתמודד עם עובדים שפעלו בניגוד לנוהל.

ייצוג בבתי משפט

סכסוכים עסקיים
מכרזים
תובענות ייצוגיות
תביעות מקרקעין
עתירות מינהליות
תכנון ובנייה

בוררות

ייצוג בבוררות
מינוי כבורר בסכסוכים עסקיים

הי טק

ליווי חברות סטארט-אפ
עסקאות השקעה
קרנות הון סיכון
הסכמי טכנולוגיה
תכניות אופציות לעובדים
דיני מחשבים ואינטרנט

קניין רוחני

פטנטים
סימני מסחר
מדגמים
זכויות יוצרים
הגנת זכויות בארץ ובעולם
ייצוג בבתי משפט

דיני עבודה

ייצוג מעסיקים
ייצוג עובדים
משפט קיבוצי
הסכמי עבודה
מניעת אפליה, שוויון הזדמנויות
שמירת פרטיות

חדלות פרעון

כינוס נכסים
פירוק חברות
הקפאת הליכים והסדרים
שינויי מבנה והבראה
בנקאות ועסקאות מימון
הסדרי אג"ח



LAW & NEWS

המשרד נכלל ברשימת המשרדים המובילים בתחומי המיסוי, הקניין הרוחני והליטיגציה המסחרית ע"י דן אנד ברדסטרית, BDi וכן המדריכים הבינלאומיים:



מהשולחן המשפטי

הסתיימו בהצלחה:

קנין רוחני: בית המשפט המחוזי בת"א דחה לאחרונה תביעה בדבר הפרת מדגם רשום נגד לקוח המשרד, שיוצג ע"י עו"ד קין-רייבך סגל, תוך חיוב התובעת בתשלום שכ"ט עו"ד, בסך של 150,000 ש"ח.

מסים: בית המשפט המחוזי בת"א קיבל את ערעור חב' נווה דור של משפחת דנקנר, אשר יוצגה ע"י עו"ד נועה לב גולדשטיין ממשדרנו, על שומת מס הכנסה, בקשר לקיזוז הפסדים ממכירת מניות דור-גז. משמעות הפסיקה הינה חסכון במס של מיליוני ש"ח.

ליטיגציה: המחלקה ייצגה חברת מזון גדולה בתלונה שהוגשה נגדה לרשות השנייה לטלוויזיה ולרדיו, בבקשה לפסול תשדיר פרסומות בטלוויזיה. לאחר שנשטחו טענותיה של החברה, נדחתה התלונה. המחלקה ייצגה חברת מזון מובילה מול גוף תקשורת מרכזי, בטרם פורסמה אודותיה כתבת תחקיר מוטעית שעלולה הייתה לפגוע בתדמיתה ובמוצריה. בזכות התערבותנו, פורסמה כתבה זהירה ומאוזנת. מח' הליטיגציה אף הצליחה להביא למניעת פרסומה של כתבה עיתונאית משמיצה, שהאשימה את לקוח המשרד - גוף העוסק בפעילות ציבורית ונושאי משרה בו - בשחיתות ואי סדרים כספיים.

התחלות חדשות

מיסוי עקיף: מחלקת מיסוי עקיף הגישה תביעה עקרונית לבית המשפט המחוזי מרכז, להשבת מסי בלו ששולמו על דלק, בעסקאות בהן סכומי העסקה הפכו לחוב אבוד. כמו-כן, המחלקה הגישה עתירה לבג"צ נגד שרי האוצר והתמ"ת, בנוגע לביטול מכסי המגן על פרטי הלבשה.

ליטיגציה: מחלקת הליטיגציה קיבלה לטיפול את ייצוגה של חברה מתחום התעשיות הביטחוניות, במסגרת תביעה כספית שהוגשה כנגדה לתשלום עבור מכונה שסופקה לה ואשר לא פעלה באופן תקין. מחלקת הליטיגציה החלה בייצוגה של חברה המפיצה מסכי לד, במסגרת סכסוך שהתגלע בינה

לבין לקוח החברה ובין יצרן מסכים, לאור פגם שנפל במסכים במהלך ייצורם. המחלקה אף קיבלה לטיפול למעלה מעשר תובענות ייצוגיות חדשות שהוגשו כנגד חברות מתחומי מוצרי הצריכה והמזון.

עסקאות

לאחרונה טיפלה מחלקת הנדל"ן בראשות עו"ד נעם וייס בעסקה בין חברת גמול נדל"ן אותה ייצגנו, לבין חב' האחים עזרא, במסגרתה מכרה גמול נדל"ן את זכויותיה במתחם ביהוד והרוכשת התחייבה לבנות במתחם פרויקט מגורים, מסחר ומשרדים.

יום עיון: מכס

בחודש דצמבר התארחו במשרד לקוחות וסוכני מכס במסגרת יום עיון שעסק בהערכת טובין לצרכי מכס, במהלכו שמעו האורחים הרצאות של עו"ד אביגדור דורות, אהוד קרונפלד ודייב זייתון.

טלוויזיה

עו"ד אביגדור דורות הופיע בחודש דצמבר בתוכנית "לילה כלכלי" בערוץ 10, בכתבה שעסקה בביטול מכסי המגן על מוצרי הלבשה מייבואים.

לשכת עורכי הדין

עו"ד יוחאי שלף הנחה בחודש דצמבר יום עיון בוועד מחוז תל-אביב בלשכת עורכי הדין, בנושא סדר דין אזרחי. ביום העיון הרצו כבוד השופטת חנה פלינר, עו"ד בועז בן צור ועו"ד איל רוזובסקי. עו"ד נועה לב גולדשטיין הנחתה בחודש דצמבר יום עיון בלשכת עורכי הדין בנושא מיסוי משרדי עורכי דין. בכנס הרצה גם עו"ד ירון מהולל בנושא מע"מ.

דירוגים

משרדנו דורג כאחד מעשרת המשרדים המובילים בייצוג נתבעות בתובענות ייצוגיות, במסגרת הסיכום המוצג מדי שנה בכנס השנתי לתביעות ייצוגיות בישראל.



עלון זה מפורסם על ידי משרד עורכי הדין ועורכי פטנטים איתן, מהולל & שדות. למידע נוסף על המשרד או על המאמרים בעלון זה ניתן לפנות ישירות לכותבי המאמרים או לעו"ד אביגדור דורות בטלפון: 09-9726000

האינפורמציה המצויה בעלון זה הינה נכונה ועדכנית למועד פרסומה. יחד עם זאת, אנו ממליצים ומעודדים את הקוראים להיוועץ באנשי מקצוע ביחס לכל מקרה ומקרה, כדי להבטיח יעוץ המתאים לנסיבות המאפיינות כל מקרה.



יום העיון במשרד