



LAW & NEWS

בחברה.

לאחרונה, בית המשפט העליון הכריע סופית בפסק דין שניתן בהרכב מורחב (דנג'צ'י) באיזון העדין הנדרש בהתנגשות בין אינטרסים אלה, זאת לאחר שהותיר על כנו את פסק הדין שניתן על-ידו בעניין רפאל דיין נ' מפעל הפיס (ע"א 8189/11 ניתן ביום 21.2.2013) (להלן - "פרשת דיין"). פסק הדין בפרשת דיין אומנם עסק במועמדות של אדם במכרז כזכין, אך בית המשפט גזר בפסק הדין גזירה שווה גם לגבי מועמד למשרה. בית המשפט בפרשת דיין קבע, כי חוק המרשם הפלילי מסדיר אך ורק את אופן קבלת המידע מתוך המרשם עצמו, אך אין הוא מונע ממעביד לבקש ממועמד לעבודה הצהרה בדבר עברו הפלילי. דרישת קבלת הצהרה כזו אינה מהווה עבירה על הוראות החוק הנ"ל, אך עדיין צריכה להיבחן על פי דיני הגנת הפרטיות.

דיני עבודה

ככלל, בית המשפט הכיר בלגיטימיות הדרישה ממועמד לעבודה, לתת בנסיבות מסוימות הצהרה בדבר עברו הפלילי, אך קבע כי אין בכך כדי להוות "שיק פתוח" לכל דרישת מידע כזו, ויש לערוך את האיזונים המתאימים בכל מקרה. בית המשפט קבע מספר עקרונות מנחים בעניין, כדלקמן: (1) ראשית, על המידע המבוקש להיות בעל רלוונטיות לכישוריו של המועמד ולתפקיד לגבי הגיש מועמדות. כך לדוגמה, כפי שצינו מעלה, מידע אודות הרשעת המועמד בפלילים בעבירות שעניינן מעילה, גניבה או מרמה, כאשר על הפרק עומדת משרה של סמנכ"ל כספים או עיסוק בנייהול השקעות, בהחלט דרישה רלוונטית; (2) בנוסף לרלוונטיות על הדרישה להיות מבוססת על תכלית ראויה ולעמוד בדרישת המידתיות. לפיכך, יש לצמצם את הדרישה בקבלת ההצהרה אך ורק להרשעות ולחקירות תלויות ועומדות (לרבות אם הוגש כתב אישום) הרלוונטיות במשרה הקונקרטי. כך למשל, דרישת מעסיק ממועמד לעבודה לתפקיד הכולל טיפול בילדים למסור הצהרה על הרשעות בעבירות אלימות או מין או חקירות תלויות ועומדות בעבירות אלה, תחשב כרלוונטית ומידתית. בית המשפט ציין, כי נכון יהיה לנקוב בדרישת המידע באופן ספציפי בעבירות הרלבנטיות לתפקיד שעל הפרק. כך יש להבהיר למועמד לעבודה כי אינו נדרש למסור מידע בנוגע להרשעות שהתיישנו או נמחקו, שכן לדעת בית המשפט הן אינן רלוונטיות. כך גם אין מקום למסור מידע על תיקי חקירה שנסגרו, פרט למקרים יוצאי דופן; (3) על המעסיק להקפיד, כי

מתי רשאי מעסיק לדרוש הצהרה אודות עבר פלילי ממועמד לעבודה

עו"ד רועי גוטמן

בחודש האחרון עסקו העיתונות והתקשורת בפרשת עובדת חברת YES שנחשדת במעילת עשרות מיליוני שקלים מהחברה. בהתאם לפרסומים, העובדת הועסקה בהנהלת החשבונות של החברה ובמסגרת תפקידה הייתה לעובדת נגישות רבה למערכת הכספית של החברה ובכלל זה למידע בדבר התנהלות מול ספקים וכן נגישות לפנקסי המחאות. בהתאם לחדשות המיוחסים לה ולנוכח נגישותה למידע רגיש זה, נטען כי העובדת עשתה פעולות שונות בסתר והצליחה, לטענת החברה, לשלשל לכיסה עשרות מיליוני שקלים.

מקרה זה שוב העלה לסדר היום בקרב מעסיקים רבים את השאלה, כיצד ניתן למנוע מקרים מסוג זה ויתרה מזו, כיצד אף ניתן לאתר מבעוד מועד מועמדים לעבודה אשר עשויים להיות "שור מועד".

לכאורה, פתרון לכך מצוי בקבלת מידע אודות עברו הפלילי של המועמד. כך אם מועמד הורשע במרמה או במעילה של כספים, מעסיק המקבל לידיו מידע זה יוכל לשקול בצורה מושכלת יותר אם הוא אכן האדם המתאים ביותר לאייש משרה רגישה, כדוגמת סמנכ"ל כספים או מנהל כספי השקעות.

ברם, חוק המרשם הפלילי ותקנת השבים, התשמ"א - 1981 (להלן: "חוק המרשם הפלילי") קובע בהוראותיו כי מעסיק אינו רשאי לדרוש ממועמד לעבודה או מעובד, להציג בפניו מידע אודות עברו הפלילי מן המרשם הפלילי. המחוקק ראה במידע זה מידע פרטי. מטרת איסור קבלת ודרישת המידע היא לסייע בשיקום עבריינים והחזרתם למעגל העבודה זאת ללא "אות קין" שעלולה לסגור בפניהם דלתות. כמו כן, במרשם הפלילי ישנו תיעוד על דבר קיום חקירות משטרתיות שמתנהלות או שהסתיימו ללא הגשת כתב אישום, ולא מן הנמנע כי גילוי מידע רגיש זה במסגרת הליך קבלה לעבודה, עשוי להשפיע על שיקול הדעת של המעסיק לחובת המועמד ולפגוע בחזקת החפות של אותו מועמד. יתרה מזו, חוק המרשם הפלילי אף קובע סנקציה פלילית על מעסיק הדורש ממועמד לעבוד או מעובד מידע מן המרשם הפלילי.

הנה כי כן, סוגיה זו מעלה התנגשות בין אינטרסים מנוגדים: מחד, אינטרס ציבורי חשוב של קבלת מידע אודות רישום פלילי של מועמד לעבודה או של עובד, על-מנת שמעסיק יוכל לקבל החלטה מושכלת באיזון משרות ולמנוע חשיפתו לסיכונים כל סבירים, ומאידך, זכותו של אדם לפרטיותו ולשיקומו

טלי איתן
רפאל ליבא
ירון מהולל
איתן שמואלי
אביגדור דורות
ניר ויסברגר
סאלי גיליס
נעם וייס
עופר כהן-צדק
אהוד קרונפלד
קרן רייכבך-סגל
שירלי גל
נטע שקד-שטרלר
גיא הדר
נועה לב גולדשטיין
יוחאי שלף
דייב זיתון
אלון רום
יואל וידל
אסתר ליבא

אלין וקסלמן
מרב כהן-אורבך
רועי גוטמן
אליס אברמוביץ
נטלי דוידאי הדר
אלכס פינקל
אברהם מורל
עופרי סבירסקי
סיון פרל
אייל בן זקן
גרגורי אירגו
ליטל נוף סגב
אדם קדש
גיא אידו
שרון הרשטיק רוזנהק
רונית אפשטיין
איילון ברכפלד
חגי בן-ארזה
סמדר רובינשטיין
רונית דרשור
שלי בנד
אתי שי
גיב מנו
עדי חיה רבן
מעין אינוור
רונה פריימן
מיכאל גופר

הידי מ. ברון
ג'ו צ'רסון
ענת שינקין
ולדימיר שרמן
דורון שנער
נאוה אילן



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 ויבוא

הסכמי סחר של ישראל

כללי מקור

אכיפת זכויות קניין רוחני

מיסוי ישרי

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

או צו פשיטת רגל. בית המשפט המחוזי (כב' סגנית הנשיא (בדימוס) ורדה אלשיך) קיבל את בקשת הנאמנים וקבע כי על המוסד לביטוח לאומי לשאת בתשלום הגמלה במקרה בו ניתן לגבי החברה צו הקפאת הליכים שהוביל לאישור הסדר נושים, גם מבלי שניתן צו פירוק. הטעמים המרכזיים להחלטה היו כי המדובר בהליך שמאפייניו הם של חדלות פרעון - פירוק ופשיטת רגל, ולפיכך אין למקום להבחין בין המצבים השונים של הליכי חדלות פרעון; בעת חקיקת הסעיף מוסד הקפאת ההליכים כמעט ולא היה בשימוש וכי אין המדובר ב"הסדר שלילי" על כן, יש להשלים דינים אלה מהוראות הקיימות ביני הפירוק.

בהתאם להסדר דינוי שהושג בין הצדדים טרם מתן ההחלטה, הוגש ערעור המוסד לביטוח לאומי על פסק הדין.

כב' הנשיא גרוניס, אשר לעמדתו ולהכרעתו הצטרפו כלל שופטי ההרכב, עורך בפסק הדין דיון בשאלה, האם ניתן לחייב את המוסד לביטוח לאומי בתשלום הגמלה באמצעות "טכניקות משפטיות" - "פרשנות תכליתית" של החוק ו"השלמת חסר" הקיים בהוראות החוק. כב' הנשיא דחה אפשרויות אלה וקבע כי אין מקום להורות למוסד לביטוח לאומי לשלם גמלה לחברה כשלא ניתן צו פירוק. בית המשפט מנה את הנימוקים הבאים: חשש כי הגמלה תיטיב דווקא עם יתר נושי החברה ולא עם עובדי החברה, כאשר מדובר בהסדר לפיו קיימת יכולת השפעה על אופן חלוקת כספים המצויים בקופת החברה לחלוקה לנושיה, והחוב לעובדים יגולגל למוסד לביטוח לאומי, כך ששיעור הדיבידנד ליתר הנושים יהיה גבוה יותר; מטרת תשלום הגמלה היא לעובדים שאיבדו את מקום עבודתם ואילו במקרה של הסדר נושים, העובד אינו דווקא מאבד את מקום עבודתו; החשש כי הזכאות לגמלה תנוצל לרעה ותיצור "תמריץ שלילי" לחברות ליזום הליכי הקפאה והבראה בלא הצדקה מספקת, כדי לזכות בסיוע בתשלום השכר לעובדיה ובעלי השליטה בחברה ומנהליה לא דווקא יאבדו את מעמדם בחברה לאחר אישור ההסדר; קושי בכניסת המוסד לביטוח לאומי בנעלי העובדים גם בקשר להשתתפות באסיפות הנושים המתכנסות לדיון בהסדר; תיקונים מס' 18 ו-19 לחוק החברות שנערכו לא מכבר כוללים הוראות מפורטות העוסקות בשיקום והבראת חברות הסדרים שונים מדיני הפירוק וזכות קבלת הגמלה איננה ביניהם.

לפי פסק הדין, אין להחיל ולהרחיב בדרך של "חקיקה שיפוטית" את הוראות ההסדר שבחוק הביטוח הלאומי בנוגע לחברה שלגביה ניתן צו הקפאת הליכים ואושר הסדר נושים, בלא שניתן צו פירוק. חיוב המוסד בגמלה באמצעות "חקיקה שיפוטית", יהווה סטייה מהתכלית שלשמה נקבעה הזכאות לגמלה בחוק, ובנוסף, יהיה צורך לשם כך בקביעת הסדר מורכב שאינו מתאים להסדרה באופן שיפוטי, על כן, ההסדרה חייבת להיעשות על ידי המחוקק והוא בלבד.

המידע שיימסר על-ידי המועמד על עברו הפלילי ישמש אך ורק לצורך הליך קבלה לעבודה ולא למטרות אחרות. יש לשמור על סודיות המידע גם בתוך הארגון כלפי גורמים שאין מקום שהמידע יגיע אליהם וכמובן בפני גורמים מחוצה לו; (4) כמו כן, אין התמודדות על תפקיד זוטור כדין התמודדות על תפקיד ניהולי, בכל הנוגע להיקף הפרטים שגילויים נדרש. כלומר, דרישה גורפת לקבלת מידע על עבר פלילי ללא הבחנה בין משרה למשרה, תחשב כלא מידתית ותהווה פגיעה בפרטיות של המועמד; (5) על המעסיק להבהיר למועמדים כי המידע על העבר הפלילי יישקל במסגרת מכלול השיקולים בבחינת מועמדותם למשרה, כאחד התנאים ולא כתנאי בלעדי.

הקפדה נכונה על כללים האמורים ייתכן ודורשת השקעת משאבים מסוימת מצד המעסיקים, אך אין מדובר בהשקעה רבה במיוחד, כאשר מאידך היא תצמצם חשיפת מעסיקים לטענות בדבר התנהלות לא תקינה לכאורה בהליך המיון ופגמים שלכאורה נפלו בו, אשר עשויים להוות אף עוולה אזרחית ועבירה פלילית על חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א - 1981.

תשלום גמלה לעובדי חברה המצויה בהקפאת הליכים

עו"ד קרן רייכבך-סגל; עו"ד גיא אידו

בסוף חודש ינואר 2014 ולאחר למעלה מ-6 שנים מיום הגשת הערעור, ניתן פסק דינו של בית המשפט העליון בהרכב מורחב של 7 שופטים, שקבע כי בלא שניתן צו פירוק לחברה, לא ניתן לחייב את המוסד לביטוח לאומי לשלם גמלה לעובדי חברה, במקרה של מתן צו הקפאת הליכים ואישור הסדר נושים (ע"א 1108/08 המוסד לביטוח לאומי נ' רו"ח גבי טרבליס).

הרקע לפסק הדין הינו מחלוקת משפטית שהתעוררה בשנת 2005, לאור קריסתה של חברת "קלאבמרקט" והצעת הנאמנים שמונו לחברה על ידי בית המשפט לערוך הסדר נושים לחברה שלה ניתן צו הקפאת הליכים, כשבמסגרתו התבקש המוסד לביטוח לאומי לשאת בתשלום הגמלה המשולמת לעובדים במקרה של פירוק או פשיטת רגל, בהתאם לסעיף 182 וליתר הוראות פרק ח' לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשנ"ה-1995 - גם במקרה בו ניתן צו הקפאת הליכים ואושר הסדר נושים לחברה.

על פי הוראות הדין, זכאי עובד (או קופת הגמל) לקבל גמלה מהמוסד לביטוח לאומי לכיסויי חוב שכר עבודה ופיצויי פיטורים הקיים כלפיו, עד תקרה מסוימת המתעדכנת מדי שנה, במקרה שבו מעבידו הפסיק את פעילותו וניתן צו פירוק (בעניינה של חברה)



LAW & NEWS

מאפשרת בחירה בין שתי שיטות פיצוי. בשיטה היותר נפוצה, שמבוססת על הדין הגרמני, הפיצוי ניתן במקרה בו הסוכן הגדיל משמעותית את היקף העסקים מול לקוחות קיימים של הספק, או הביא לקוחות חדשים לעסק ובתנאי שהספק עתיד להנות מהפירות של עבודת הסוכן לאחר סיום ההסכם עימו. הרעיון הוא לפצות את הסוכן על אובדן רווחים עתידי ויצירת מוניטין ושוק לספק.

לאור החקיקה אשר הינה פרו סוכן, הנהוגה במדינות האיחוד האירופאי ובישראל, מומלץ לבחון האם מודל הסוכן הינו המודל הנכון לעבודה במדינות אלו. במודל הסוכן, הסוכן מיופה כוח לנהל מו"מ ולהיכנס בהסכמים עם לקוחות, כאשר ההזמנה נעשית ישירות מול הספק. אלטרנטיבה אפשרית הינה לעבור למודל של Finder, כלומר מתווך שעובד כנגד עמלות. ההבדל העיקרי בין מתווך לבין סוכן הוא שהמתווך אינו מוסמך לנהל מו"מ אל מול הלקוח בשם הספק ואינו מיופה כוח להתקשר עם הלקוח בהסכמים. אלטרנטיבה אחרת - אם פעילותו של הסוכן מהותית לשמירת הקשר עם הלקוח ובלעדיו הלקוח עתיד לעזוב, יש לשקול להפוך את הסוכן למפיץ, כאשר ההבדל העיקרי הינו שמפיץ אינו מייצג את הספק ופועל בשמו, אלא קונה את הסחורה מהספק ומוכר ישירות ללקוח. אלטרנטיבה נוספת היא להפוך את הסוכן לעובד של החברה - רלוונטי בעיקר לסוכנים ישראלים (כדי להימנע מהעסקת עובדים במדינות זרות). חשוב לציין, כי קביעה בהסכם בין הצדדים כי הדין שיחול על הצדדים יהיה דין אשר אינו מחיל חקיקה פרו סוכן, לפחות ככול שמדובר על עבודה מול סוכן במדינות החברות באיחוד האירופאי, לא תצלח בסיכויים גבוהים, שכן, ככול הנראה, הדין המקומי במדינות האיחוד יגבר על החלטת הצדדים לבחור דין ופורום משפטי אחר.

ככול והאלטרנטיבות המוצעות לעיל אינן רלוונטיות והמודל הנכון לעבודה מבחינת הצדדים הינו מודל של סוכן, אזי יש לתמחר מראש, ככול שניתן, את גובה העמלות לסוכן, בהתחשב בשני ראשי הפיצוי המגיעים לסוכן במקרה של ביטול כאמור. המלצה נוספת הינה להגדיר באופן ברור את מחויבויות הסוכן בהסכם, כולל יעדי מכירות, על מנת שיהיה ניתן לסיים את ההסכם בשל אי עמידה במחויבויות או ביעדים, כיוון שסיום הסכם בנסיבות כאלה מוחרג מחובת הפיצוי האמורה לעיל. המלצתנו היא שבכל מקרה בו בוחרים במודל של סוכן, יש לבחון את הדין הרלוונטי במדינה בה פועל הסוכן, וזאת בכדי שהחברה תהיה מודעת להשלכות המשפטיות הכרוכות בכך ותוכל אף לנסות לצמצם חשיפות, או לתמחר את הסיכונים מראש.

"מודל הסוכן" באיחוד האירופאי - דגל אדום

עו"ד אלון רום

חברה ישראלית התקשרה עם סוכן גרמני, למכירת מוצריה בגרמניה כנגד תשלום עמלות סוכן. מערכת היחסים בין הצדדים החזיקה 4 שנים, אשר ברובן היו שנים מוצלחות. הסוכן בנה צבר לקוחות מכובד וכנגד נהנה מסכומים נכבדים אשר שולמו בצורה של עמלות. לאחר תור הזהב בין הצדדים, היחסים עלו על שירטון והחברה הישראלית, אשר איבדה את אמונה בסוכן, ביקשה "להתגרש". בהתאם להוראות ההסכם בין הצדדים, החברה הודתה לסוכן על שירותיו והודיעה לו כי בתוך 30 ימים ההסכם ביניהם מבוטל. זמן קצר לאחר מכן, נודע לחברה הישראלית כי "הגירושים" יהיו כואבים מכפי שציפתה. בדיעבד גילתה החברה, כי על אף הוראות ההסכם, החברה מחויבת מכוח חקיקה קוגנטית בגרמניה, אשר לא ניתן להתנות עליה, בהודעה מוקדמת של חמישה חודשים וכן בחובת פיצוי לסוכן, כאשר גובה הפיצוי לסוכן עשוי להגיע לסך עמלות של 12 חודשים, שיקבעו בהתאם לממוצע עמלות של הסוכן ב - 4 השנים של ההסכם.

המציאות המשפטית בה נתקלה החברה, מקורה בדיקטיבה של האיחוד האירופאי, אשר נכנסה לתוקף כבר ב - 1986 ונועדה להסדיר את יחסי סוכן מסחרי וספק, מתוך הבנה כי הסוכן בדרך כלל הוא הצד החלש במערכת היחסים בין הצדדים. בעקבות הדיקטיבה אימצו מדינות האיחוד האירופאי חקיקה אשר מבוססת על הדיקטיבה. החקיקה מתייחסת להיבטים השונים של מערכת היחסים בין סוכן לספק וברובה קוגנטית לטובת הסוכן, כלומר לא ניתן להתנות עליה לרעת הסוכן. גם בישראל נכנסה לתוקף באפריל 2012 חקיקה דומה, אשר מבוססת בחלקה על הדיקטיבה. להרחבה בנושא החוק הישראלי - חוק חוזה סוכנות (סוכן מסחרי וספק), התשע"ב-2012, ראו מאמר שהתפרסם בגיליון אפריל 2012.

נושא מרכזי ומהותי שמטופל במסגרת הדיקטיבה, מתייחס לסיטואציה בה הספק מבקש לסיים את ההסכם מול הסוכן, שלא בשל הפרת ההסכם על ידי הסוכן, או במקרים בהם הסוכן הוא זה שמבקש לסיים את היחסים מסיבות "מוצדקות", כגון גיל או מחלה. בסיטואציות אלו, הדיקטיבה קובעת כי הסוכן זכאי לתקופת הודעה מוקדמת של חודש לכל שנה של ההסכם, עד מקסימום של חצי שנה הודעה מוקדמת. כמו כן, הסוכן זכאי לפיצוי בגין סיום היחסים. הדיקטיבה

ייצוג בבתי משפט

כסוכנים 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

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



מהשולחן המשפטי

הסתיימו בהצלחה:

מיסוי ישיר - כמעט עשרים שנים לאחר מיוזג חב' לנט, שיוסדה ע"י האחים זיסאפל לתוך חב' מאדג' האמריקאית וכחמש עשרה שנים לאחר מכירת מניות האחים זיסאפל בחב' הממוזגת, ניתן פסק הדין הסופי של בית המשפט העליון, במחלוקת בנוגע לאופן המיסוי של מכירת המניות, בה יוצגו המוכרים ע"י משרדנו. בית המשפט קבע כי חוב המס יחא בגובה חמישית מסכום המס שנטען על ידי פקיד השומה.

חדלות פרעון - עו"ד קרן רייכבך-סגל ייצגה את החברות הפרטיות של האחים עופר, בהסדר הנושים של חברת צים.

ליטיגציה - מחלקת הליטיגציה הביאה לסילוקן על הסף של שתי תובענות ייצוגיות, בהן ייצגה יצרניות מזון בולטות במשק הישראלי.

שילוח ימי - בסיומו של הליך בוררות בין לקוח המשרד לחברת ביטוח, נפסק כי חב' הביטוח תפצה את הלקוח על נזק למטען, בסכום העולה על מיליון ₪.

דיני עבודה - בעקבות טיפול המשרד, בוטלו התראות מנהליות בהיקף של מאות אלפי ₪ שהושתו על חברה בענף השמירה, על ידי משרד הכלכלה.

מיסוי עקיף - ימים ספורים לפני הגשתה של עתירה מנהלית לבית המשפט, הושגה הסכמה עם רשות המסים, על פיה הוקטנה דרישה לתשלום היטל היצף על יבוא טובין מסין, ל-10% מסכום הדרישה המקורית.

מח' מסחרית - משרדנו ייצג חברה העוסקת בייצור מוצרים מתקדמים לתעשיית המים, בעסקה שבה רכשה החברה מפיץ של מוצריה בארה"ב. המח' המסחרית ייצגה מפעילת אפליקציה לביצוע תשלומים באמצעות מכשירי סמארטפון, בעסקה להקמת מיזם משותף בדרום אמריקה.

שוק ההון - הסתיים הטיפול בהסכם הלוואה בחברה ציבורית הנסחרת בחו"ל, על ידי גוף מוסדי אמריקאי. מח' שוק ההון השלימה טיפול בעסקאות גיוס לחברות הייטק פרטיות, בתחום הרפואי.

התחלות חדשות:

השקעות - משרדנו החל לייצג קבוצות משקיעים, שהשקיעו ברכישת שלושה בתי מלון בתאילנד, שלא באמצעות תשקיף שקיבל היתר של הרשות לניירות ערך. בנושא זה הוגשו לבית המשפט המחוזי שלוש תביעות, בשם עשרות משקיעים ולאחרונה, נדחתה בקשת הנתבעים לסלק התובענות על הסף, על בסיס טענה בדבר תניית שיפוט זר.

תקשורת - משרדנו ייצג את העיתון ישראל היום, בנוגע לרכישת אתר האינטרנט NRG ולרכישת העיתון מקור ראשון, שאושרה ע"י בית המשפט המחוזי.

חדלות פרעון - משרדנו החל לייצג את חברת אלטשולר שחם בתביעה בסך העולה על 8 מיליון ₪ וכן את בנק הפועלים, שהינו נושה של חברת שירותי שמירה וניקיון המעסיקה כ-900 עובדים.

סלולר - הוגשו תביעות לבתי המשפט נגד רשות המסים, בנוגע למיסוי טלפונים סלולריים.

מע"מ - הוגש לבית המשפט ערעור מע"מ, על שומה שהוצאה לאחת מחברות הדלק הגדולות, בנוגע למחלוקת בדבר החיוב במס של תחנות דלק שבבעלות החברה.

פטנטים - הוגשה בקשה לפיצוי, כנגד בעלי פטנט שתביעתם נדחתה, בגין איסור מכירת מוצר מתחרה במהלך המשפט עד למתן פסק הדין.

מיסוי מקרקעין - החלנו בייצוג בעלת בית רובינשטיין בת"א, מול מנהל מיסוי מקרקעין, במחלוקת הנוגעת לחבות המס הנובעת ממכירת הבניין.

הופעות בתקשורת:

עורך דין רפאל ליבא התראיין במסגרת התוכנית "חסכון", המשודרת בערוץ 2, מתוקף מומחיותו בייצוג חברות הנתבעות בתובענות ייצוגיות.

דירוגים:

לאחרונה דורגה מח' הליטיגציה כמובילה בייצוג נתבעות בתובענות ייצוגיות (מקום 4 מכלל המשרדים) וזאת במסגרת הכנס השנתי לתביעות ייצוגיות בישראל.

משלוחי מנות לפורים שהוגרלו בין עובדי המשרד



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.