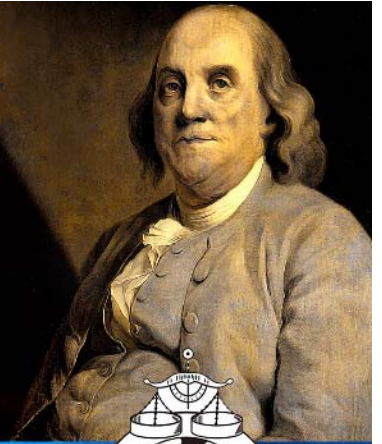


בנג'מין פרנקלין (17 ינואר, 1706 – 17 אפריל, 1790)
Benjamin Franklin (January 17, 1706 – April 17, 1790)



גיליון 248: 17 ינואר, 2018 אפיק ושות'. עורכי דין ונוטריון
AFIK & CO. ATTORNEYS AND NOTARY Issue 248: January 17, 2018

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

תוכן עניינים

אפיק ושות' מציינת את יום הולדתו של המדינאי, מדען, סופר, ממציא, ומו"ל האמריקאי בנג'מין פרנקלין (17 ינואר, 1706 – 17 אפריל, 1790), אחד האבות המייסדים של ארצות הברית של אמריקה
Afik & Co. marks the birth date of American statesman, scientist, author, inventor and printer Benjamin Franklin (January 17, 1706 – April 17, 1790), one of the Founding Fathers of the United States

1. מאמר: אחריות המעסיק למניעת הטרדה מינית / עו"ד שירה זקן פורת **The employer's responsibility to prevent sexual harassment / Shira Zaken Porat, Adv.**

מאמר בנושא חובותיו של המעסיק במניעת קיומן של הטרדות מיניות במקום העבודה. המאמר מאת עו"ד שירה זקן פורת ממשרד אפיק ושות' העוסקת בעיקר בתחום העסקאות הבינלאומיות, מיזוגים ורכישות, תאגידים, דיני עבודה וליטיגציה מסחרית. את המאמר בשפה העברית ניתן למצוא בקישור: <http://he.afiklaw.com/articles/a248/>

An article on the employer's obligations to prevent sexual harassment in the workplace. The article is by Adv. Shira Zaken Porat of Afik & Co., whose main practice areas are international transactions, mergers and acquisitions, corporate law, labor law and litigation. The article in English may be found at the link: <http://www.afiklaw.com/articles/a248/>

2. עדכוני תאגידים, הגבלים עסקיים וניירות ערך **Corporate, Antitrust and Securities Law Update**

א. סיווג הכנסת כספים לחברה כהשקעה או הלוואת בעלים ייקבע לפי שורת מבחנים ולא השם בלבד שלום חיפה: גם אם הכנסת כספים לחברה כנגד מניות הוגדרה כהלוואת בעלים בית המשפט יבחן את מהותה האמיתית לפי שורת מבחנים מהותיים. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/5650/>

Classification of funds injected into a company as investment or shareholders loan will be made pursuant to a list of tests and not only the name given to it. For more reading: <http://he.afiklaw.com/updates/5651/>

ב. תמונה מדאיגה לגבי אופן העסקת עובדי החברה אינה עילה מספקת להרמת מסך התאגיד עבודה ארצי: הרמת מסך ההתאגדות דורשת שימוש לרעה במסך ההתאגדות או נטילת סיכון בלתי סביר באשר ליכולת החברה לפרוע את חובותיה. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/5652/>

An alarming picture regarding the manner of employing employees in not sufficient for piercing the corporate veil. For more reading: <http://he.afiklaw.com/updates/5653/>

3. עדכוני משפט מסחרי, קנין רוחני ודיני עבודה **Commercial, Intellectual Property and Labor Law Updates**

א. זכות השימוע חלה גם על מי שהתקבל לעבודה אולם טרם החלה תקופת העסקתו בפועל עבודה י-ם: מועמד לעבודה שנכרז עימו הסכם מחייב נחשב כעובד לצורך קיום חובת השימוע כלפיו. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/5654/>

The right to a hearing applies also to a hired employee who has not yet started working. For more reading: <http://he.afiklaw.com/updates/5654/>

ב. נאמן לכספי השקעה אינו מחויב לפקח על הפרויקט ופטור מאחריות מרגע שהכסף השתחרר מידי

מחוזי ת"א: אין בעיה שעורך דין יזם של פרויקט ישמש גם נאמן; נאמן לא נדרש לפקח על הפרויקט והוא פטור מאחריות מרגע שהעביר הכספים בהתאם להסכם הנאמנות; קיים תוקף לתניות פטור חוזיות של הנאמן. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/5656/>

An escrow agent for investment funds need not supervise the project and is exempt of liability once the money is released from the escrow. For more reading: <http://www.afiklaw.com/updates/5657/>

ג. נוסע שבוטלה טיסתו זכאי לפיצוי למעט בנסיבות חריגות של אירוע שלא בשליטת חברת התעופה

שלום הרצליה: נוסע זכאי לפיצוי בגין טיסה שבוטלה אלא אם דובר בנסיבות מיוחדות שהובילו לביטול הטיסה שלא היו בשליטת חברת התעופה ושלא ניתן היה לעשות דבר כדי למנוע אותם. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/5658/>

A passenger whose flight was canceled is entitled to compensation except in exceptional circumstances out of the control of the airline. For more reading: <http://www.afiklaw.com/updates/5659/>

4. עדכוני מקרקעין

Real Estate Law Updates

חברת ניהול אינה מוסמכת לאפשר שימוש ברכוש המשותף ללא הסמכה של בעלי הדירות

מחוזי ת"א: החלטות בנושאים הנוגעים לשימוש ברכוש המשותף והקניית חזקה ברכוש המשותף, מסורות לבעלי הדירות ולא לחברת ניהול או נציגות בית משותף. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/5660/>

A management company of a building may not grant usage rights of the common property unless specifically approved by the apartments owners. For more reading: <http://www.afiklaw.com/updates/5661/>

אפיק משפטי הוא המגזין המקצועי של משרד אפיק ושות', עורכי דין ונוטריון, המופץ אחת לשבועיים לקהל של כ-9,900 איש 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 למשרדנו על מנת שהעובדות תיבחנה היטב בטרם תתקבל החלטה כלשהי. למאגר פרסומים קודמים: <http://www.afiklaw.com>

Afik News is the biweekly legal and business Israel news bulletin published by Afik & Co. (www.afiklaw.com). Afik News is disseminated every second week to an audience of approximately 9,900 subscribers 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 deals.

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 Afik & Co. for a specific advice with any legal issue you may have.

For previous Afik News publication see <http://www.afiklaw.com>.

מאמר בנושא חובותיו של המעסיק במניעת קיומן של הטרדות מיניות במקום העבודה. המאמר מאת עו"ד שירה זקן פורת ממשרד אפיק ושות' (www.afiklaw.com), העוסקת בעיקר בתחום העסקאות הבינלאומיות, מיזוגים ורכישות, תאגידים, דיני עבודה וליטיגציה מסחרית. [לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/articles/a248>]

An article on the employer's obligations to prevent sexual harassment in the workplace. The article is by Adv. Shira Zaken Porat of Afik & Co., Attorneys and Notary (www.afiklaw.com), whose main practice areas are international transactions, mergers and acquisitions, corporate law, labor law and litigation. [read more at: <http://www.afiklaw.com/articles/a248/>]

א. סיווג הכנסת כספים לחברה כהשקעה או הלוואת בעלים ייקבע לפי שורת מבחנים ולא השם בלבד
Classification of funds injected into a company as investment or shareholders loan will be made pursuant to a list of tests and not only the name given to it

[תא (חי') 23980-06-14 שגיאת תרזי נ' קפה אספרסו בר קריון בע"מ, בית משפט השלום בחיפה, 26.12.2017, כב' השופטת סיגלית מצא]

בעת הקמת חברה השקיע בעל מניות מאות אלפי שקלים כהלוואה כנגד הקצאת מניותיו. החברה סירבה להחזיר את ההלוואה בטענה שהיא מצויה בהפסדים.

בית המשפט דחה את התביעה וקבע, כי יש לאמץ את הקביעה שנקבעה בארצות הברית בעניין Autostyle Plastics, Inc. 269 F. 3d 726, 750-751 (6th Cir. 2001) לפיה, לשם סיווג כספים שעוברים כהלוואה (שאותה יש להשיב) או כהון (הגם שהוא נרשם כהלוואת בעלים ויוחזר באותה דרך בה משולמים דיבידנדים, לרבות מבחן רווח והחלטת דירקטוריון), יש לבחון שורה של מבחנים מהותיים שהם: השם שניתן להלוואה; קיומו או העדרו של מועד פירעון ולוח סילוקין; קיומו או העדרו של שער ריבית ותשלומי ריבית; מקור החזרים (האם החזרים מותנים בקיום רווחים); האם הון החברה מספק או שמדובר במימון דק; הזהות בין המלווים ובעלי המניות והיחס בין גובה ההלוואה לבין חלקם של המלווים בהון המניות; קיום בטוחה למתן ההלוואה; יכולת החברה לקבל מימון חיצוני; המידה בה ההלוואות כפופות לתביעות של נושים חיצוניים; המידה בה ההלוואות שימשו לרכישת נכסי הון; וקיומה או העדרה של קרן לפדיון להבטחת החזר התשלומים. במקרה זה רוב המבחנים מראים שמדובר בהשקעה הונית ולכן לא מדובר בהלוואה שבה המלווה יכול לדרוש החזרתה.

Upon incorporation of a company, a shareholder invested hundreds of thousands as a loan against allocation shares. The company refused to repay the loan, arguing that it is in losses. The Court rejected the claim and held that the Court should adopt the holding at Autostyle Plastics, Inc. 269 F. 3d 726, 750-751 (6th Cir 2001), under which, in order to classify funds as a loan (to be repaid) or capital (although it is recorded as a shareholders loan it will be repaid in the same manner as dividends are paid, including the profit test and a requirement for a board of directors resolution). Thus, a series of material tests should be applied: the name given to the loan; The existence or absence of a due date and a repayment schedule; The existence or absence of an interest rate and interest payments; The source of repayment (whether repayment is conditional on the existence of profits); Whether the company's capital is sufficient or is it highly leveraged; The identity between the lenders and the shareholders and the ratio between the amount of the loan and the share of the lenders in the share capital; The existence of a security for the loan; The ability of the Company to receive external financing; The extent to which loans are subject to external creditors' claims; The extent to which loans were used to purchase assets; and the existence or absence of funds set aside to ensure repayment of the loan. In this case most of the tests show that this is a capital investment and not a loan and the lender may not demand repayment.

ב. תמונה מדאיגה לגבי אופן העסקת עובדי החברה אינה עילה מספקת להרמת מסך התאגיד
An alarming picture regarding the manner of employing employees in not sufficient for piercing the corporate veil

[נע (ארצי) 26295-01-16 Tesfalem Tekel נ' ר.ח. חיים מיארה שווק בשר ודגים (1998) בע"מ, בית הדין הארצי לעבודה בירושלים, 25.12.2017, כב' סגנית הנשיא ורדה וירט-ליבנה, כב' השופטת רונית רוזנפלד, כב' השופטת חני אופק גנדלר]

עובדים דרשו הרמת מסך החברה ותביעה אישית נגד בעלת מניות בטענה כי קיפחה את זכויותיהם הסוציאליות, לא נתנה תלושי משכורת או הודעה בדבר תנאי העסקתם וכן העבירה אותם להיות מועסקים על ידי חברה אחרת, שלא הייתה אלא חברת קש.

בית הדין לעבודה דחה את התביעה וקבע, כי נקודת המוצא היא שיש ליתן תוקף לעקרון האישייות המשפטית הנפרדת של התאגיד. אף שמדובר ביחסי עבודה, והגם שעולה תמונה מדאיגה בנוגע לאופן שבו העסיקה חברה את עובדיה, תוך קיפוח ממשי של זכויותיהם הסוציאליות, אין בכך די כדי להביא להרמת המסך כגד בעלי החברה. בתוך כך, לא הונחה כל תשתית ראייתית כי היה שימוש לרעה במסך ההתאגדות מתוך כוונה "להונות אדם או לקפח נושים", או תוך נטילת סיכון בלתי סביר באשר ליכולתה של החברה לפרוע את חובותיה.

Employees demanded to pierce the corporate veil and personally sue a shareholder, contending that they were deprived of their social rights, did not give pay slips or notice of their employment conditions, and were transferred to be employed by another company, which was only a straw company.

The Labor Court rejected the claim and held that the starting point is the principle of separate legal personality of the corporation. Even though this case deals with labor relationship, and even though a disturbing picture emerges regarding the manner in which the company employed its employees, while depriving them of their social rights, this is not sufficient for piercing the corporate veil. No evidentiary basis was laid for the misuse of the corporate veil with the intent to deceive a person or to deprive creditors, or at the unreasonable risk of company's ability to repay its debts.

3. עדכוני משפט מסחרי, זכויות יוצרים ועבודה

Commercial, Intellectual Property and Labor Law Updates

א. זכות השימוע חלה גם על מי שהתקבל לעבודה אולם טרם החלה תקופת העסקתו בפועל
The right to a hearing applies also to a hired employee who has not yet started working

[סעש (י-ם) 67436-06-16 ניר אפרים נ' מדינת ישראל - משרד הבריאות, בית הדין האזורי לעבודה בירושלים, 26.12.2017, כב' השופט כאמל אבו קאעוד]

מועמד לעבודה עבר ראיון קבלה בהצלחה והשלים קליטתו למשרה. טרם תחילת עבודה, הממונה עליו הודיעה לו כי לא תוכל להעסיקו.

בית הדין לעבודה קבע, כי יש לראות במועמד כעובד לצורך קיום חובת השימוע כלפיו, אף אם טרם החלה העסקתו בפועל, בשים לב לכך שבין הצדדים נכרת הסכם מחייב. לו הייתה ניתנת למועמד זכות טיעון בטרם נתקבלה החלטה לעניין אי העסקתו, ייתכן והמעסיקה הייתה מקבלת החלטה אחרת. הפרת החובה לקיים את ההסכם ולהתחיל בהעסקת המועמד והפרת חובת השימוע מהווה הפרה של המעסיקה אף את החובה לנהוג בדרך מקובלת ובתום לב.

A candidate for a job successfully passed a job interview and completed admission procedures. Prior to commencing employment, the supervisor informed him that she would not be able to commence working.

The Labor Court held that the candidate should be regarded as an employee for the purpose of the duty of hearing, even if his employment has not yet begun, taking into consideration that a binding agreement has been executed between the parties. Had he been given the right for a hearing before the decision was made regarding his non-employment, the employer might have made a different decision. The breach of the obligation to uphold the agreement and start employment of the candidate and the breach of the right to a hearing constitute a breach by the employer also of the obligation to act in an acceptable and good-faith manner.

ב. נאמן לכספי השקעה אינו מחויב לפקח על הפרויקט ופטור מאחריות מרגע שהכסף השתחרר מידי

An escrow agent for investment funds need not supervise the project and is exempt of liability once the money is released from the escrow

[תא (ת"א) 46784-05-14 צבי בנדורי ואח' נ' טי. ג'י. אי השקעות נדל"ן בע"מ, בית המשפט המחוזי בתל אביב - יפו, 10.12.2017, כב' השופט הבכיר יהודה פרגון]

קבוצת משקיעים בעסקת נדל"ן בקוסטה ריקה שקרסה תבעו את עורך הדין של החברה היזמית, ששימש כנאמן לכספים במסגרת העסקה, בטענה כי היה עליו להעביר כספים רק לאחר שפיקח על הנעשה בקוסטה ריקה ופעל בניגוד עניינים מכיוון ששימש גם כעורך הדין של החברה וגם כנאמן.

בית המשפט קבע, כי המשקיעים היו מודעים לסיכון שבעסקה והסכם הנאמנות לא דרש פיקוח על העסקה וגם לא שולמו לנאמן כספים תמורת פיקוח. מרגע שהכספים שוחררו מחשבון הנאמנות אין לנאמן עוד כל אחריות להם. יתרה מכך, אין כל בעייתיות בכך שהנאמן שימש גם כעורך הדין של החברה היזמית. בית המשפט ציין עוד את קיומן של הוראות פטור מוחלט בהסכם הנאמנות, למעט במקרה של פעולה בזדון, אולם קבע, שאינו נזקק להן מכיוון שלא מצא פגם בהתנהלות הנאמן.

A group of investors in a collapsed real estate transaction in Costa Rica sued the lawyer of the entrepreneurial company, who was an escrow agent for the deal, contending that he had to transfer money only after supervising the events in Costa Rica and acted in a conflict of interest.

The Court held that the investors were aware of the risk involved in the transaction and the escrow agreement did not require supervision of the transaction and the escrow agent was not paid money for supervision. Once the funds have been released from the escrow account, the escrow agent had no further responsibility for such. Moreover, there is no problem in the fact that the escrow agent also served as the lawyer of the entrepreneurial company. The Court further noted the existence of a complete exemption provisions in the escrow agreement, except in the case of malicious acts, but stated that they are not required to be applied here because the Court did not find fault with the escrow agent's conduct.

ג. נוסע שבוטלה טיסתו זכאי לפיצוי למעט בנסיבות חריגות של אירוע שלא בשליטת חברת התעופה

A passenger whose flight was canceled is entitled to compensation except in exceptional circumstances out of the control of the airline

[תק (הרצ') 68228-03-17 רפאל מושקטל נ' ארקיע קווי תעופה ישראליים בע"מ, בית משפט לתביעות קטנות בהרצליה, 28.12.2017, כב' השופט אמיר ויצנבליט]

טיסה בוטלה זמן קצר לפני המועד שהיה קבוע לה בשל מחלת איש צוות המטוס. בית המשפט קבע כי בגין טיסה שבוטלה זכאי הנוסע לפיצוי הקבוע בחוק. הפטור הקבוע בחוק לעניין הפיצוי קובע שלושה תנאים מצטברים בהם – נסיבות הביטול לא היה בשליטת חברת התעופה; נסיבות מיוחדות הובילו לביטול הטיסה; ולא היה בידי חברת התעופה לעשות דבר כדי למנוע ביטול הטיסה. מכיוון שמחלת איש צוות אינה נסיבה מיוחדת שלא ניתנת לצפייה או היערכות מראש, קיבל בית המשפט את התביעה וחייב את חברת התעופה בתשלום הפיצוי הקבוע בחוק.

A flight was canceled a short time prior to the scheduled time due to illness of a crew member. The Court held that for a flight that was canceled, passengers are entitled to compensation as stipulated by law. The exemption stipulated in the law provides three cumulative conditions - the circumstances of cancellation were out of the control of the airline; special circumstances led to the cancellation; and the airline could do nothing to prevent the cancellation of the flight. Because staff member illness is not a special circumstance that cannot be foreseen or prepared for in advance, the Court accepted the claim and ordered the airline to compensate as prescribed by law.

Real Estate Updates

חברת ניהול אינה מוסמכת לאפשר שימוש ברכוש המשותף ללא הסמכה של בעלי הדירות
A management company of a building may not grant usage rights of the common property unless specifically approved by the apartments owners

[עשא (ת"א) 39129-09-17 עופר פריוב נ' זילברברג רייסנר משרד עורכי דין, בית המשפט המחוזי בתל אביב - יפו בשבתו כבית-משפט לערעורים אזרחיים, 21.12.2017, כב' השופטת לימור ביבי]

נציגות של בניין משותף אסרה על בעל חנות בבניין לתלות שלט בחזית הבניין בשטח שהוא רכוש משותף. בעל החנות טען כי חברת הניהול של הבניין אישרה לו את תליית השלט. בית המשפט קבע, כי לנציגות הבית המשותף (או חברת ניהול במקרה זה) אין סמכות לקבוע זכויות שימוש ברכוש המשותף או בנושא מסירת חזקה בחלקים ממנו, שכן סמכות זו מסורה לבעלי הדירות. במקרה דנן נדחו טענותיו של בעל החנות מכיוון שלא הוכח כי קיימת הסכמת בעלי הדירות, לא במישרין ואף לא בעקיפין על ידי הסמכת חברת הניהול לבצע זאת.

A condominium's house committee forbade a shop owner to put a sign on the front of the building in an area which is a common property. The shop owner contended that the building's management company approved the hanging of the sign.

The Court held that a condominium's house committee (or a management company in this case) has no authorization to set usage rights in the communal property or transfer of possession of parts thereof because such power vests in the apartment owners. In the present case, the shop owner's claims were dismissed because it was not proven that there was consent among the apartments owners, either directly or indirectly, by authorizing the management company to do so.

אחריות המעסיק למניעת הטרדה מינית/ עו"ד שירה זקן פורת*

הטרדות מיניות בכלל והטרדות מיניות במקום העבודה בפרט, הינו נושא שעלה לאחרונה לסדר היום הציבורי ביתר שאת. החוק קובע שורה של פעולות שעל מעסיק לנקוט כדי למנוע הטרדות מיניות וכדי לטפל באירועים ומעסיק עשוי למצוא עצמו אחראי אם לא פעל כנדרש. עובד או עובדת מתלוננים בפני המעסיק כי הוטרדו מינית במקום העבודה- כיצד על המעסיק לפעול בנסיבות אלה?

החוק למניעת הטרדה מינית והתקנות שהותקנו מכוחו מעגנים גם את חובותיו של המעסיק, כמי שחב בחובות אמון כלפי עובדיו, למנוע קיומן של הטרדות במקום העבודה. בתוך כך, נקודת המוצא היא כי קיימת אחריות על מעסיק ליצור סביבת עבודה חפה מהטרדות מיניות ולטפל בהן אם וכאשר אלה מתרחשות. כחלק מכך, על מעסיק להביא את נושא מניעת ההטרדות המיניות למודעות העובדים, בין היתר על דרך פרסום תקנון למניעת הטרדה מינית בקרב עובדיו ומינוי אחראית למניעת הטרדה מינית. בכל מקרה של הטרדה מינית והתנכלות שהובאו לידיעת המעסיק (בכל דרך שהיא), עליו לטפל בעניין ביעילות וללא דיחוי ולבצע בירור מקיף במקצועיות ובדיסקרטיות.

בין היתר נדרש המעסיק לאסוף את כל העדויות הרלוונטיות, לתעד את העדויות וההחלטות, למנוע הישנות המעשים ואף להרחיק את הנילונים מהמתלוננים. במידה והמעסיק קבע שקיימת הטרדה, עליו לנקוט באמצעי משמעת וענישה וכן לעשות כל שביכולתו כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלוננים עקב ההטרדה.

מעסיק שלא פועל באופן נכון חשוף לאחריות אזרחית כשהחשיפה אינה מוגבלת רק במקום בו הוכחה הטרדה מינית והיא קיימת במנותק מהשאלה האם הייתה הטרדה מינית בפועל. בפסק דין שניתן בדצמבר, 2017, בבית הדין האזורי לעבודה בנצרת נדון עניינה של סטודנטית אשר הגישה תביעה בגין הטרדה מינית הן נגד מרצה והן נגד המכללה אשר מעסיקה אותה. התביעה נגד המרצה נדחתה אך נותרה השאלה האם בנסיבות בהן לא הוכח שהייתה הטרדה מינית ניתן לחייב את המעסיקה בגין הפרת חובותיה. בית הדין קבע, כי אמנם לשם הטלת אחריות על מעסיק מכוח החוק יש להוכיח כי אכן עובד ביצע עוולה של הטרדה מינית או התנכלות אך בהחלט יכול שיינתן סעד נגד מעסיק גם ללא הוכחת ההטרדה המינית וזאת במקרה בו הוכח שמעסיק הפר נורמות אחרות החלות עליו, כגון: הפרת חובת נאמנות, חוסר תום לב וכו'.

לאור האמור, חשוב כי מעסיקים ייועצו בעורך דין כבר בשלב גיבוש המדיניות למניעת הטרדה מינית במקום העבודה, וודאי שבשלב בו הובא לידיעתם מקרה של הטרדה מינית ויעשו כל שביכולתם כדי לספק סביבת עבודה בטוחה.

* עו"ד שירה זקן פורת הינה עורכת דין במשרד אפיק ושות' (www.afiklaw.com) ועוסקת בעיקר בתחום העסקאות הבינלאומיות, מיזוגים ורכישות, תאגידים, דיני עבודה וליטיגציה מסחרית. אין בסקירה כללית זו משום ייעוץ משפטי כלשהו ומומלץ להיוועץ בעורך דין המתמחה בתחום זה בטרם קבלת כל החלטה בנושאים המתוארים בסקירה זו.

The Employer's Responsibility to Prevent Sexual Harassment/ Shira Zaken Porat, Adv. *

Sexual harassment in general, and sexual harassment at the workplace in particular, is a topic that has recently risen intensely to the public agenda. Israeli law establishes a series of actions that an employer must take in order to prevent sexual harassment and deal with events, and an employer may find itself responsible if it fails to act as required. How should an employer act under circumstances where an employee complains of being sexually harassed at the workplace?

The Israeli Prevention of Sexual Harassment Law and regulations promulgated thereunder also anchor the duties of an employer, as someone who owes a duty of trust to its employees, to prevent harassment at the workplace. The starting point is the responsibility of the employer to create and care for a working environment free from sexual harassment. As part of this, an employer must bring the prevention of sexual harassment to employees' awareness, inter alia, by publishing regulations to prevent sexual harassment among employees and by appointing a person who is responsible for preventing sexual harassment at the workplace. In any case of sexual harassment brought to the attention of the employer (in any manner), the employer must deal with the matter effectively and without delay and carry out a thorough and discreet investigation.

Among other things, the employer is required to collect all relevant testimonies, document the testimonies and the decisions, prevent the recurrence of the acts and even keep afar the complainants from the subjects of the complaint. If the employer determines that such harassment occurred, the employer must take disciplinary and punitive measures and do everything in its power to cure the damage caused to the complainants as a result of the harassment.

An employer failing to duly act is exposed to civil responsibility which is unrelated to the question of whether sexual harassment actually occurred. In a verdict given on December 2017, the Regional Labor Court in Nazareth discussed a case of a female student who filed a claim for sexual harassment against a lecturer and against the college that employed him. The claim against the lecturer was rejected, but the question raised was whether in circumstances where no sexual harassment was proven, the employer may still be liable for breach of such obligations. The Court held that in order to impose liability on an employer under the law it indeed need be proved that an employee committed an offense of sexual harassment but relief against the employer may also be granted without proof of sexual harassment if it is proven that the employer violated other obligations imposed on it, such as breach of fiduciary duty, lack of good faith, etc.

In light of the above, it is important that employers consult with a lawyer at the stage of formulating a policy to prevent sexual harassment at the workplace, and certainly at the stage where they have been informed of a case of sexual harassment and will do everything in their power to provide a safe work environment.

*Advocate Shira Zaken Porat is an attorney at the law office of Afik & Co., Attorneys and Notary (www.afiklaw.com) whose main practice areas are international transactions, mergers and acquisitions, corporate law, labor law and litigation. 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