

UN General Assembly Resolution 181 (November 29, 1947)
 on the establishment of the State of Israel
 החלטת עצרת האומות המאוחדות 181 (כ"ט בנובמבר, 1947)
 על הקמת מדינת ישראל

אפיק נשות
 Afik News

AN INDEPENDENT MEMBER OF
 B O K S
 INTERNATIONAL

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

גיליון 401: 29 נובמבר, 2023
 Issue 401: 29 November, 2023

הגיליון המקצועי הדו שבועי של [אפיק נשות'](#), [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

Afik & Co. Afik & Co. marks the 29 of November 1947 - the date of resolution 181 of the United Nations, approving the establishment of the State of Israel.

אפיק נשות' מציינת את יום כ"ט בנובמבר 1947, יום ההחלטה מספר 181 של עצרת האומות המאוחדות, המאשרת את הקמת מדינת ישראל.

1. אתה עובד טוב? אז כנראה שמותר לך לגנוב מהמעסיק! / אסנת נתאי

Are you a good employee? So you are probably allowed steal from the employer!

/Osnat Nitay



מאמר בנושא היכולת של מעסיק למנוע מעובד שגנב את פיצווי הפיטורים שלו. את המאמר כתבה אסנת נתאי ממשרד אפיק נשות'. את המאמר בשפה העברית ניתן למצוא בקישור: <http://he.afiklaw.com/articles/a401>

An article on the ability to prevent an employer to forfeit the severance pay of an employee who embezzled. The article was written by Osnat Nitay of Afik & Co. The article in English may be found at the link: <https://www.afiklaw.com/articles/a401>

2. עדכוני פסיקה

Legal Updates

א. כהונה כדירקטור כשלעצמה אינה מצדיקה הטלת חבות אישית או הרמת מסך

שלום בת ים: יש להפריד בין חבות החברה לבין חבות בעלי מניותיה והדירקטורים הפועלים מטעמה, למעט במקרים חריגים. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/15896>

Serving as a director by itself does not justify imposition of personal liability nor piercing the corporate veil. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/15897>

ב. חוזה שהוסכם לבצעו באופן בלתי חוקי יחשב כפסול גם אם הסכמה זו נעשתה לאחר כריתתו

מחוזי ת"א: כאשר צדדים לחוזה מסכימים על ביצועו באופן בלתי חוקי, החוזה ייחשב לחוזה פסול, בין אם במטרתו ובין אם בתוכנו; חוזה ייחשב כפסול כאשר ביצועו הפך בלתי חוקי גם אם בעת כריתת החוזה הוא היה חוקי. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/15898>

A contract plotted to be illegally performed will be deemed invalid even if this plot was devised after the contract execution. Read more at: <https://www.afiklaw.com/updates/15899>

ג. צוואה מוקדמת תבוטל במלואה אם הוראה בה עומדת בסתירה להוראת בצוואה מאוחרת

משפחה חיפה: עריכת צוואה חדשה הסותרת את הוראות הצוואה הקודמת מהווה ביטול של הצוואה הקודמת בכללותה וזאת אף אם הצוואה הקודמת לא הושמדה או בוטלה במפורש. לקריאה נוספת: <http://www.afiklaw.com/updates/15900>

An early will, will be annulled in full if any of its provisions contradicts a provision in a later will.

Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/15901>

ד. ספק שהסכים למחול ללקוח בקשיים על חוב אינו רשאי לדרוש את יתרת הכסף עם השיפור במצב הכלכלי

תביעות קטנות ראשל"צ: שימוש בשם אדם, בכינוי, בתמונתו או בקולו, לשם ריווח עשויה להיחשב כהפרת פרטיות. לקריאה נוספת: <http://www.afiklaw.com/updates/15902>

Publishing a picture of a minor without its guardian consent may be deemed infringement of privacy. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/15903>

ה. צרכן אינו פטור מתשלום בגין עסקה מתמשכת גם אם לא צרך את השירות בפועל

שלום ראשל"צ: ביטול שירות מתמשך דורש הודעת ביטול ולא ניתן להסיק מאי צריכת השירות כביטול מכללא. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/15904>

A consumer is not exempt from payment for an ongoing transaction even if did not actually use the service. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/15905>

ו. מעסיק רשאי לשלול פיצויי פיטורין ודמי הודעה מוקדמת מעובד אשר עבר עבירות בעלות חומרה מיוחדת

אזורי חיפה: ניתן לשלול מעובד את פיצויי הפיטורין ודמי ההודעה מראש רק במקרה קיצוני, הנמצא ברף העליון של רף הענישה. לקריאה נוספת: <http://www.afiklaw.com/updates/15906>

An employer may deny severance pay and notice fees from an employee who committed particularly serious offenses. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/15907>

ז. על המשכיר לגלות את מלוא העובדות הרלוונטיות לשימוש בנכס לרבות שטחו והיעוד התכנוני המותר

השלום צפת: על המשכיר חלה חובת תום לב, הכוללת חובת גילוי העובדות המהותיות הרלוונטיות לנכס ולמטרה לשמה הושכר, גם אם השוכר הצהיר כי ערך את הבדיקות הנדרשות... לקריאה נוספת: <http://www.afiklaw.com/updates/15908>

A lessor must disclose all facts relevant to the use of the property, including size and valid planning designation. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/15909>

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>

<p>אתה עובד טוב? אז כנראה שמותר לך לגנוב מהמעסיק! / אסנת נתאי</p>	<p>1.</p>
<p>Are you a good employee? So you are probably allowed steal from the employer! /Osnat Nitay</p>	
<p>מאמר בנושא היכולת של מעסיק למנוע מעובד שגנב את פיצויי הפיטורים שלו. את המאמר כתבה אסנת נתאי ממשרד אפיק ושות'. אסנת נתאי הינה חלק מצוות משרד אפיק ושות' (www.afiklaw.com). הגב' נתאי בוגרת הפקולטה למדעי החברה באוניברסיטה העברית בירושלים ובוגרת תואר במשפטים, בעלת תעודת גישור במשפחה מטעם מרכז גב"ם. את המאמר ניתן למצוא בקישור: http://he.afiklaw.com/articles/a401</p>	
<p>An article on the ability to prevent an employer to forfeit the severance pay of an employee who embezzled. The article was written by Osnat Nitay of Afik & Co. Osnat Nitay is part of the legal team of Afik & Co. (www.afiklaw.com). Mrs. Nitay is a graduate of the Faculty of Social Sciences at the Hebrew University of Jerusalem and has a degree in law. She holds a family mediation certificate from the Gevim Center. The article in English may be found at the link: https://www.afiklaw.com/articles/a401</p>	
<p>עדכוני פסיקה</p>	<p>2.</p>
<p>Legal Updates</p>	
<p>א. כהונה כדירקטור כשלעצמה אינה מצדיקה הטלת חבות אישית או הרמת מסך</p>	
<p>ת"א 25402-07-21 אימפרשן מדיה בע"מ נ' מעלות הסנה 3000 בע"מ ואח', 07.11.2023, בית משפט השלום בבית ים, כב' השופטת אפרת אור-אליאס, סגנית נשיא</p>	
<p>חברה לא שילמה חוב לנותן שירותים, והדירקטור נדרש לשלם את החוב באופן אישי. בית המשפט דחה את התביעה נגד הדירקטור וקבע כי אין להרים מסך או לחייב את הדירקטור אישית בחוב החברה. על פי עקרון האישיות המשפטית הנפרדת יש להפריד בין חבות החברה לבין חבות בעלי מניותיה והדירקטורים הפועלים מטעמה. מסך ההתאגדות יורם רק במקרים חריגים בלבד, כגון הונאת נושה או קיפוחו. ניתן במקרים מסוימים להטיל אחריות אישית על מנהל בחברה כאשר זה פעל בחוסר תום לב. כאן, הדירקטור לא פעל במטרה להונות את נושה החברה או לקפחו. לדירקטור לא הייתה כל מעורבות בהתקשרות החוזית שבין החברה לנותנת השירותים, הוא לא ניהל משא ומתן, הוא לא חתם על ההתקשרות והוא אף לא היה מעורב בשלב שלאחר החתימה, במועד שבו לכאורה החברה הייתה צריכה לשלם את החוב. משכך, הדירקטור לא פעל בחוסר תום לב ועצם היותו דירקטור בחברה אינה מצדיקה חיוב אישי או הרמת מסך.</p>	
<p>Serving as a director by itself does not justify imposition of personal liability nor piercing the corporate veil</p>	
<p>A company did not pay its debt to a service provider and the director was personally demanded to pay the debt. The Court rejected the claim against the director and held that the corporate veil should not be pierced nor should the director be held personally liable for the company debt. Pursuant to the principle of separate legal entities, the liability of the company must be separated from the liability of its shareholders and the directors acting on its behalf. The incorporation veil is only pierced in exceptional cases, such as fraud or deprivation of a creditor. In some cases, it is possible to impose personal liability on a company officer when it acted in bad faith. Here, the director did not act with the intent to defraud or deprive the company creditor. The director had no involvement in the contractual agreement between the company and the service provider, he did not negotiate, he did not sign the agreement and he was not even involved in the stage after the execution, at the time when the company allegedly had to pay its debt. Therefore, the director did not act in bad faith and the mere fact of him being a director of the company does not justify piercing the corporate veil or holding him personally liable for company debts.</p>	
<p>ב. חוזה שהוסכם לבצעו באופן בלתי חוקי יחשב כפסול גם אם הסכמה זו נעשתה לאחר כריתתו</p>	
<p>תא (ת"א) 29159-08-20 גבריאל גבריאלי נ' גולן ביטון, 05.11.2023, המחלקה הכלכלית בבית המחוזי תל אביב - יפו, כב' השופט יעקב שרביט</p>	
<p>שני יזמים שהקימו חברה בתחום הקנאביס כרתו הסכם לפיו כל מניותיה יהיו בבעלותו של אחד ואילו ליזם השני תינתן אופציה לרכישת 50% ממניות החברה. לאחר מימוש האופציה הם בחרו להסתיר את הרכישה מהרשויות בשל החשש כי רישיונה של החברה לעיסוק בקנאביס ישלל בשל עברו הפלילי של הרוכש. בית המשפט קבע, כי ההסכם אינו חוקי ומשכך בטל. חוזה שתוכנו בלתי חוקי, קרי, כולל התחייבות לביצוע מעשה אסור על פי חוק או חוזה שמטרתו בלתי חוקית, קרי, נועד לקידום מטרה פסולה גם אם היא אינה חלק מתוכנו של החוזה – הינו חוזה פסול. כאשר צדדים לחוזה מסכימים על ביצועו באופן בלתי חוקי, החוזה ייחשב לחוזה בלתי חוקי, בין אם במטרתו ובין אם בתוכנו. בהתאם לכך, חוזה ייחשב כפסול כאשר ביצעו הפך בלתי חוקי גם אם בעת כריתתו הוא היה חוקי. כאן, מדובר במקרה בו אי רישום מניות הרוכש על שמו, לאחר מימוש האופציה, נועד למטרה בלתי חוקית, שהיא הסתרת עובדה זו מהרגולטור. לכן, על אף שההסתרה אינה מופיעה בחוזה ובעת כריתתו לא הייתה לצדדים כוונה להסתיר דבר מהרשויות וההחלטה להסתיר את המידע התקבלה רק לאחר כריתתו – אין בכך בכדי לשנות את היותו של החוזה בלתי חוקי ופסול ועל כן החוזה בטל.</p>	

A contract plotted to be illegally performed will be deemed invalid even if this plot was devised after the contract execution

Two entrepreneurs who founded a company in the field of cannabis made an agreement according to which one would own all its shares, while the other would be given an option to purchase 50% of the shares. However, after exercising the option they chose to conceal the purchase from the authorities due to the concern that the company's license to engage in cannabis would be revoked due to the purchaser's criminal background.

The Court held the agreement to be illegal and therefore void. A contract which content is illegal, i.e., includes a commitment to perform an act prohibited by law, or a contract which purpose is illegal, i.e., intended to promote an illegal purpose even if it is not part of the content of the contract - is an invalid contract. When parties to a contract agree to perform it in an illegal manner, the contract will be deemed an illegal contract, whether with regards to its purpose or content. Accordingly, a contract will be deemed invalid when its performance has become illegal even if at the time of its execution it was legal. Here, the failure to register the purchaser's shares under his name, after the exercise of the option, was for an illegal purpose, which is to hide this fact from the regulator. Therefore, even though the concealment does not appear in the contract and when it was executed the parties had no intention of hiding anything from the authorities and the decision to conceal the information was made only after its execution - this does not change the fact that the contract is illegal and invalid.

ג. צוואה מוקדמת תבוטל במלואה אם הוראה בה עומדת בסתירה להוראת בצוואה מאוחרת

תע (ח'י) 40340-04-20 מ.ע.נ' נ.ע, 30.08.2023, בית המשפט לענייני משפחה חיפה, כב' השופטת הילה גורביץ עובדיה

מצווה שהוריש בצוואתו את כל עזבונו לאישתו מבלי לפרט במדויק מה כולל העזבון, ערך, מספר שנים לאחר מכן, צוואה נוספת בה פורטו אותם נכסים מעיזבון שיועברו לאישתו וזאת מבלי לבטל את הצוואה הראשונה או להתייחס ליתר הנכסים.

בית המשפט קבע שהצוואה הראשונה מבטלת בשל סתירה בין הוראות הצוואות השונות. עריכת צוואה חדשה הסותרת את הוראות הצוואה הקודמת מהווה ביטול של הצוואה הקודמת בכללותה וזאת אף אם הצוואה הקודמת לא הושמדה או בוטלה במפורש. כאן, מדובר במקרה בו הוראות הצוואה הראשונה חלו על כל נכסי העזבון בעוד הוראות הצוואה המאוחרת חלו רק על חלק מנכסי העזבון ושתקו באשר ליתר נכסי העזבון. מאחר והנכסים שנכללים בהוראת ההורשה בצוואה המאוחרת נכללים ממילא בצוואה המוקדמת, הפרשנות הנכונה של כוונת המצווה, היא כי רק נכסים אלו, הם הנכסים שביקש המצווה להוריש לאישתו. משמעות הדבר כי ההוראה בצוואה המאוחרת סותרת את ההוראה בצוואה המוקדמת ועל כן הצוואה המוקדמת מבטלת.

An early will, will be annulled in full if any of its provisions contradicts a provision in a later will

A testator who in his will bequeathed his entire estate to his wife without specifying exactly what the estate included, made, several years later, another will in which those assets from the testator's estate that would be transferred to his wife were specified, all without revoking the first will or making any reference to the other assets.

The Court held that the first will is annulled due to a contradiction between the provisions of the two wills. Drafting a new will that contradicts the provision of the previous will constitutes an annulment of the previous will as a whole, even if the previous will has not been destroyed or explicitly annulled. Here, it is a case where the provisions of the first will applied to all the assets of the estate while the provisions of the later will only applied to some of the assets of the estate and were silent as to the rest of the assets of the estate. Since the assets that are included in the inheritance provision in the later will are included in the earlier will anyway, the correct interpretation of the testator's intention is that only these assets are the assets that the testator requested to bequeath to his wife. This means that the provision in the later will contradicts the provision in the earlier will - and therefore the earlier will is annulled.

ד. פרסום תמונת קטין שלא בהסכמת האפוטרופוס שלו עלולה להיחשב כפגיעה בפרטיות

תק 11033-07-22 גיא אלדד נ' נתנאל שריקי, 29.10.2023, בית המשפט לתביעות קטנות בראשון לציון, כב' השופטת דורון זיו-אב

רב פרסם בעמוד הפייסבוק שלו תמונה של קטין מחגיגות בר המצווה ללא הסכמת אביו. בית המשפט קיבל את התביעה בגין הפרת פרטיות והרב ישלם פיצוי. שימוש בשם אדם, בכינוי, בתמונתו או בקולו, לשם ריווח עשויה להיחשב כהפרת פרטיות. בעת פרסום של קטין יש לקבל את הסכמת האפוטרופוס החוקי לביצוע הפרסום. כאן, התמונה של הקטין פורסמה בהסכמה של האם בלבד וחרף התנגדות האב, התמונה לא הוסרה מעמוד הפייסבוק לאחר דרישה. הפרסום יצר ריווח מכיוון שהביא להגברת אהדת הציבור, הגדלת מספר העוקבים והחסידיים של הרב, ואף הביא לריווח כספי עקיף. לכן, מדובר בפגיעה בפרטיות של הילד והרב ישלם פיצוי בגין הפגיעה בפרטיות.

Publishing a picture of a minor without its guardian consent may be deemed infringement of privacy

<p>A rabbi posted on his Facebook page a photo of a minor from the Bar Mitzvah celebrations without his father's consent.</p> <p>The Court accepted the claim for infringement of privacy and the rabbi will pay damages. Using a person's name, nickname, picture or voice for profit may be deemed an infringement of privacy. When it comes to a minor, the consent of the legal guardian must be obtained to carry out the publication. Here, the picture of the minor was published only with the mother's consent and despite the father's objection, the picture was not removed from the Facebook page after demand. The publication created profit in a manner that resulted in increased public sympathy, increasing the number of followers of the rabbi, and even in a manner of indirect financial profit. Therefore, this is a infringement of the minor's right to privacy and the rabbi will pay damages for it.</p>	
<p>ה. צרכן אינו פטור מתשלום בגין עסקה מתמשכת גם אם לא צרך את השירות בפועל</p>	
<p>תא"מ 47484-08-19 הוט - מערכות תקשורת בע"מ נ' רונן משה בכר, 07.11.2023, בית משפט השלום בראשון לציון, כב' הרשמת הבכירה דורון זיו אב</p>	
<p>לקוחות שלא עשו שימוש במכשירי הקצה של הוט דרשו לבטל חיובים שהצטברו משום שלא צרכו שירות בפועל.</p> <p>בית המשפט דחה את התביעה משום שהלקוחות לא שלחו הודעת ניתוק לספק השירות כמתבקש. החוק קובע כי על הצרכן לתת הודעת ביטול בחוזה בעסקה מתמשכת אשר תחייב את הפסקת החיוב בגין השירות בתוך שלושה ימי עסקים מיום מתן הודעת הביטול. עסקה מתמשכת מאפשרת שירות זמין, לבחירת הלקוח. אין זה מתפקידו של נותן השירות לעקוב אחר הלקוח ולוודא צריכה בפועל של השירות. כאן, הלקוחות ביטלו את הוראת הקבע, ניתקו עצמאית את מכשירי התקשורת ושילמו את החוב שהצטבר עד לאותו מועד, אך ללא עדכון ספק השירות בדבר רצונם להתנתק. העובדה שהשירות לא נצרך בפועל אינה פוטרת את הלקוח מתשלום בגין שירות שהוזמן. על כן, הלקוחות חויבו בתשלום החוב שהצטבר.</p>	
<p>A consumer is not exempt from payment for an ongoing transaction even if did not actually use the service</p>	
<p>Customers who did not use the Hot Cable TV's end devices demanded the cancellation of accumulated charges because they did not actually use service.</p> <p>The Court dismissed the claim because the customers did not send a disconnection notice to the service supplier as requested. Israeli law states that the consumer must give notice of cancellation in the contract in an ongoing transaction which will require the cessation of billing for the service within three business days from the date of giving the cancellation notice. An ongoing transaction allows a service to be available, at the customer's choice. It is not the role of the service provider to monitor the customer and verify actual use of the service. Here, the customers canceled the standing order, unilaterally disconnected the communication devices and paid the debt that had accumulated to that date, but without updating the service supplier regarding their desire to disconnect. The fact that the service was not actually used does not exempt the customer from payment for the ordered service. Therefore, the customers were required to pay the accumulated debt.</p>	
<p>ו. מעסיק רשאי לשלול פיצויי פיטורין ודמי הודעה מוקדמת מעובד אשר עבר עבירות בעלות חומרה מיוחדת</p>	
<p>סעש (חי') 50350-11-20, סופר גז חברה ישראלית להפצת גז בע"מ - יהודה ספורטס, 12.10.2023, בית הדין האזורי לעבודה חיפה, כב' השופטת סאוסן אלקסאם, נציג ציבור (מעסיקים) מר ברק נחשול</p>	
<p>מעסיק דרש לקבל חזרה כספים מעובד אשר נמצא גונב כספים ומועל בתפקידו, ולשלול ממנו את זכאותו לפיצויי פיטורין ודמי הודעה מוקדמת.</p> <p>בית הדין לעבודה קיבל את הבקשה וקבע שבמקרה של מעילה חמורה בתפקיד ניתן להורות על השבה ולשלול מהעובד את זכאותו לפיצויי פיטורין והודעה מוקדמת. טענת הגניבה ממעסיק היא אחת מהטענות החמורות ביותר שיכול מעסיק להעלות כנגד עובד, ועל כן, במישור היחסים בין עובד ומעביד, נדרש המעסיק להראות כי המדובר במסקנה המתבקשת היחידה. ככול שהנסיבות מאפשרות הסקת שתי מסקנות סבירות, תיבחר זו הפועלת לזכותו של העובד. בדומה, על מנת לשלול פיצויי פיטורין ודמי הודעה מוקדמת מהעובד, על המעסיק להראות חומרה גבוהה של המעשים וזאת על ידי ביצוע איזון בין חומרת המעשים, לרבות הנזק למעביד, תדירות המעשים, תקופת העבודה וכדומה, ובין נסיבותיו האישיות של העובד. כאן, העובד שימש בתפקיד הדורש יחסי אמון, וביצע את מעשיו לאורך שנים רבות, תוך גרימת נזקים משמעותיים למעסיק, ומעשיו אינם משתמעים לשני פנים בצורה אשר ניתן לפרשה לזכותו, ולכן, המעסיק זכאי להשבת הכספים שנגנבו על ידי העובד ורשאי לשלול מהעובד את מרבית פיצויי הפיטורין שלו.</p>	
<p>An employer may deny severance pay and notice fees from an employee who committed particularly serious offenses</p>	
<p>An employer is demanded reimbursement from an employee who was found to be stealing from it and embezzling, and also sought to deny his right to severance pay and prior notice payment.</p> <p>The Labor Court accepted the motion and held that in the event of a serious breach of fiduciary duty, an employee can be ordered to reimburse the employer and his right to severance pay and early notice</p>	

payment can be forfeited. A contention of theft from an employer is one of the most serious contention that an employer can raise against an employee, and therefore, in terms of the relationship between employee and employer, the employer is required to show that this is the only reasonable conclusion which can be deducted from the circumstances. When two reasonable conclusions may be drawn, the one that is to the benefit of the employee will be chosen. Similarly, in order to deny the employee severance pay and prior notice payment, the employer must show a high degree of severity of the acts by striking a balance between the gravity of the acts, including the damage to the employer, the frequency of the acts, the period of work, etc., and the personal circumstances of the employee. Here, the employee served in a position that requires a high degree of trust and carried out his actions over many years, while causing significant damage to the company, and his actions are not ambiguous in a manner that may be attributed to his benefit. Therefore, the employer is entitled to reimbursement of the funds stolen by the employee and may forfeit the employee's right to most his severance pay.

ז. על המשכיר לגלות את מלוא העובדות הרלוונטיות לשימוש בנכס לרבות שטחו והיעוד התכנוני המותר

ת"א 12149-05-20 פט - ליינ יזמות וסחר בע"מ נ' יקב ג'סקלה בע"מ, 09.11.2023, בית משפט השלום בצפת, כב' השופטת אפרת הלר

שוכרת ביטלה את הסכם השכירות לאחר שגילתה כי שטחו של הנכס קטן מהמצוין בהסכם השכירות והיעוד התכנוני אינו מאפשר שימוש במושכר בהתאם למטרתו (יקב, ייצור יין, ואחסנתו).

בית המשפט דחה את התביעה לחייב את השוכרת בדמי השכירות משום שהסכם השכירות בוטל כדין. על המשכיר חלה חובת תום לב, הכוללת חובת גילוי העובדות המהותיות הרלוונטיות לנכס ולמטרה לשמה הושכר. אי התאמה מהותית ביחס לשטח הנכס מהווה עילה לביטול הסכם. כאן, הסכם השכירות כלל הצהרה מצד השוכרת כי בדקה את המושכר ומצאה אותו מתאים למטרותיה. עם זאת, המשכירה הציגה לשוכרת מצג פוזיטיבי מטעה ביחס לשטח המבנה למרות שהחזיקה בהיתר בניה לפיו השטח האמיתי הינו פחות מהמוצהר בהסכם השכירות (500 מ"ר). בנוסף, המשכירה לא גילתה לשוכרת שהמבנה אינו מיועד לשמש כיקב וכי השימוש המותר במבנה הוא לאריזה ואחסון מזון לבעלי חיים בלבד. בנסיבות אלה, אי גילוי שטחו האמיתי של הנכס ואי גילוי הייעוד החוקי לשימוש בנכס מהווה הטעיה ולכן ההסכם בוטל כדין.

A lessor must disclose all facts relevant to the use of the property, including size and valid planning designation

A lessee terminated a lease agreement after discovering that the property size is smaller than specified in the agreement and the zoning designation does not meet its purpose (winery, wine production, and its storage).

The Court rejected the claim to obligate the lessee to pay the rent and held the lease agreement was duly terminated. A lessor must act in of good faith, which includes the duty to disclose the essential facts relevant to the leased property and the purpose for which it was leased. A substantial discrepancy in relation to the size of the property is grounds for termination of an agreement. Here, the lease agreement included a statement of the lessee that it inspected the property and found it suitable for its purposes. However, the lessor presented the lessee with a misleading positive representation regarding the size of the property even though it held a building permit under which the real area is less than stated in the lease agreement (500 square meters). In addition, the lessor did not reveal to the lessee that the property is not intended to be used as a winery and that the permitted use of the property is for packing and storing food for animals only. Under these circumstances, the failure to disclose the real size of the property and the legal designation for the use of the property constitutes misleading and therefore the agreement was duly terminated.

אתה עובד טוב? אז כנראה שמותר לך לגנוב מהמעסיק! / אסנת נתאי*

מנהל חשבונות של חברה בה הועסק כחמש שנים זומן לשימוע לפני פיטורין. הוא הואשם, בהתאם לבדיקה שנעשתה, כי מעל בכספי החברה. למרות שהוחלט לא לפנות למשטרה החברה איבדה אמון בו, ועל כן הוחלט לפטרו ולשלול ממנו את פיצויי הפיטורין. האם רשאי מעסיק לשלול מעובד את הפיצויים המגיעים לו על פי חוק?

קבלת פיצויי פיטורין הינה זכות חוקית המוקנית לעובד, כאשר המעסיק חייב להפריש מדי חודש, בנוסף להפרשות הפנסיוניות, גם לקופת תגמולים לפיצויים עליהם יחול סעיף מיוחד הקובע כי כספים אלה יעברו לבעלות העובד במצב בו יהא זכאי לפיצויי פיטורין. על אף האמור לעיל, במקרים מסוימים החוק מאפשר למעסיק לשלול פיצויי פיטורים מעובד וזאת כאשר ניתן להראות על עבירת משמעת חמורה. עם זאת, שלילת פיצויי פיטורים (או חלקם) מעובד נעשית רק במקרים קיצוניים מאוד ורק כאשר במבחן האיזונים, נמצא כי חומרת מעשיו של העובד והנזקים שהוכח כי נגרמו למעסיק, עולים על הנסיבות האישיות של העובד אשר מגינות עליו מפני שלילת הפיצוי כאמור. החלטה בדבר שלילת הפיצוי במקרה של פיטורין צריכה להתקבל מייד ובסמוך למועד השימוע והפיטורין. נדרש להראות קשר סיבתי בין מעשי העובד לבין פיטוריו בנסיבות אלה ולא ניתן בדיעבד להחליט על שלילת הפיצויים.

כך, למשל, במקרה שנדון בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב במאי, 2022,¹ סייעת פוטרה ממעון ילדים על רקע טענות לאלימות כלפי הפעוטות ודרשה לקבל את פיצויי הפיטורים שנשללו ממנה – כספים שבמהלך תקופת ההעסקה הופקדו עבורה בקופת הגמל. באותו מקרה, בית הדין קבע כי מעשיה החמורים של הסייעת הם הפרת משמעת חמורה המחייבת את הפעלת הסנקציה בדבר שלילת פיצויי פיטורים באופן מלא.

במקרה אחר שנדון בבית הדין הארצי לעבודה באוגוסט, 2021,² חברה נסגרה עקב קשיים כלכליים ומעצם כך פוטרו כלל העובדים. החברה שללה את פיצויי הפיטורין מאחד העובדים בטענה לשימוש במשאבי החברה לשימושי הפרטיים, כשהחברה טענה כי במעשיו הביא העובד להתדרדרות כלכלית של החברה. בית הדין קבע שהנטל להוכחת המעשים החמורים הוא על כתפי המעסיק ומדובר בנטל מוגבר יותר ויותר ככל שמדובר בהאשמה חמורה יותר, כגון גניבה.³ באותו מקרה בית הדין לא קיבל את טענת המעסיק זו מכיוון שלא הוכח קשר סיבתי ישיר בין מעשי העובד לבין פיטוריו. להבדיל, בעניין שנדון בבית הדין הארצי לעבודה ביולי, 2023,⁴ אושרה שלילה של רק מחצית מכספי הפיצויים למרות שהוכח שהעובד גנב כספים מהחברה וזאת מתוך שקילת נסיבותיו האישיות של העובד אשר הועסק במשך זמן ניכר בחברה בתפקיד ניהולי וכעת למעשה איבד אפשרות תעסוקה עתידית וכיוון שמעשי הגניבה – לגישת בית הדין – לא היו בהיקפים משמעותיים ובצורה שיטתית. במקרה אחר שנדון בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה באוקטובר, 2023,⁵ נקבע כי אמנם מעשי העובד נמצאים ברף חומרה גבוה שכן המעסיק הצליח להוכיח כי העובד מכר ציוד של החברה וקיבל תמורה במזומן אולם במבחן האיזונים כיוון שמדובר בעובד שעבד פרק הזמן ארוך לשיעור רצון המעסיק, שלילת מקור פרנסתו העיקרי ועצם פיטוריו בגיל מבוגר נשללו ממנו רק 65% מהפיצויים.

כך, ניתן לראות כי על המעסיק לבצע איזונים עדינים ומורכבים בין שאיפתו לשלול פיצויי פיטורין מעובד שסרח ובין יכולתו לעשות כן ובטרם תתקבל החלטה כאמור, בין לשם כיסוי הנזקים להם גרם העובד ובין כאמצעי ענישה, מוצע להתייעץ עם עורך דין המתמחה בתחום.

* **אסנת נתאי** הינה חלק מצוות משרד אפיק ושות' (www.afiklaw.com). הגב' נתאי בוגרת הפקולטה למדעי החברה באוניברסיטה העברית בירושלים ובוגרת תואר במשפטים, בעלת תעודת גישור במשפחה מטעם מרכז גבים. 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 טעש (תי"א) 5815-05-20 אביבית משרקי - מתחם פרנקל (19.05.2022) - <https://he.afiklaw.com/caselaw/15882>

² ע"ע (ארצי) 17014-12-20 אליה אליהו אשורוב - אלונה הסעות והובלות בע"מ (09.08.2021) - <https://he.afiklaw.com/caselaw/15874>

³ ע"ע (ארצי) 73201-06-20 נדימיר בובילב - סטרטסיס בע"מ (01.06.2022) - <https://he.afiklaw.com/caselaw/15876>

⁴ עע (ארצי) 64473-05-22 בוריס שימשילשוילי - ג.כ. מאפיית אבנר 2000 בע"מ (16.07.2023) - <https://he.afiklaw.com/caselaw/15877>

⁵ טעש (חי) 50350-11-20 סופר גז חברה ישראלית להפצת גז בע"מ - יהודה ספורטס (12.10.2023) - <https://he.afiklaw.com/caselaw/15878>

Are you a good employee? So you are probably allowed steal from the employer! /Osnat Nitay*

An accountant of a company where he was employed for about five years was summoned to a hearing before dismissal. He was accused, after investigation, of embezzling company funds. Although it was decided not to contact the police, the company lost confidence in him and therefore it was decided to dismiss him and deny him his severance pay. Is an employer allowed to deny an employee the severance pay he is entitled to by law?

Receiving severance pay is a legal right granted to an employee, and the employer must set aside every month, in addition to the pension contributions, also to a severance pay fund to which a special clause will apply stating that these funds will be transferred to the employee in a situation where he is entitled to severance pay. However, in some cases the law allows the employer to deny severance pay to an employee when a serious disciplinary offense can be shown. However, the denial of severance pay (or part thereof) is done only in very extreme cases and only when, in the balancing test, it is found that the severity of the employee's actions and the damage proven to have been caused to the employer, exceed the personal circumstances of the employee that protect him from the denial of severance pay. A decision to deny severance pay need be made immediately and close to the date of the hearing and dismissal. It is required to show a causal connection between the employee's actions and his dismissal under these circumstances and it is not possible to retroactively decide on the denial of compensation.

Thus, for example, in a case discussed at the Tel Aviv Regional Labor Court in May, 2022, an aide was dismissed from a children's daycare center due to allegations of violence against toddlers and severance pay was denied to her - funds that during the term of employment were deposited for her in the provident fund. In that case, the Court held that her serious actions are a material breach of discipline that requires the application of the sanction regarding the denial of severance pay in full.

In another case discussed at the National Labor Court in August, 2021, a company ceased operation due to financial difficulties and all the employees were terminated. The company denied the severance pay from one of the employees on the grounds of using the company's resources for his own personal use, and the company contended that the employee's actions caused the company's financial deterioration. The Court found that the burden to prove the serious acts is on the shoulders of the employer and it is a burden that increases the more serious the accusation is, such as theft. In that case, the Court did not accept this employer's contention because no direct causal link was shown between the employee's actions and his dismissal. In contrast, in the matter discussed at the National Labor Court in July, 2023, the denial of only half of the severance pay money was approved even though it was proven that the employee stole money from the company and this was based on consideration of the personal circumstances of the employee who was employed for a considerable time in the company in a managerial position and now in fact lost the possibility of future employment and because the acts of theft – as per to the Court's approach - was not in a significant scope and in a systematic way. In another case discussed at the Regional Labor Court in Haifa in October, 2023, it was found that although the employee's actions are at a high level of severity, and the employer was able to prove that the employee sold company equipment against cash, in the balance test and because it is an employee who worked for a long period of time to the employer's satisfaction, the denial of a his main livelihood source and the fact that he was terminated at an old age justify forfeiture of only 65% of the severance pay.

Thus, it can be seen that the employer must perform delicate and complex balance between the desire to deny severance pay and between the ability to do so. Thus, before such a decision is made it is suggested to consult with a lawyer specializing in the field.

*Osnat Nitay is part of the legal team of Afik & Co. (www.afiklaw.com). Mrs. Nitay is a graduate of the Faculty of Social Sciences at the Hebrew University of Jerusalem and has a degree in law. She holds a family mediation certificate from the Gevim Center. This overview does not constitute any legal advice and it is recommended to consult a lawyer who specializes in this field before making any decision on the issues described in this overview. For more details: 03-6093609, or by e-mail: afiklaw@afiklaw.com