



אפיק ושות'. עורכי דין ונוטריון
AFIK & CO. ATTORNEYS AND NOTARY

גיליון 273: 2 ינואר, 2019
Issue 273: January 2, 2019



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' מאחלת לכולם שנה אזרחית טובה 2019.

Afik & Co. wishes all a happy new year 2019 and season's greetings.

1. מאמר: מעסיק, עובד חתם על כתב וויתור? לא בטוח שהוא תקף / עו"ד שירה זקן פורת Article: Employer, an employee signed a waiver? It is not necessarily valid / Shira Zaken Porat, Adv.

מאמר בנושא כתבי וויתור לעובדים ותקפותם (או העדר התקוף שלהם), מאת עו"ד שירה זקן פורת, ממשרד אפיק ושות'. את המאמר בשפה העברית ניתן למצוא בקישור: <http://he.afiklaw.com/articles/a273>

An article on waivers given to employees and their validity (or lack thereof), by Shira Zaken Porat, Adv. of Afik & Co. The article in English may be found at the link: <http://www.afiklaw.com/articles/a273>

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

א. שיעבודי חברה לא חלים על זכות לקבלת החזרי מיסים שטרם הוגשה בקשה לקבלת מחזי י-ם: זכות להחזר מס נוצרת רק בעת הגשת בקשה לרשות המסים ולא בעת תשלום מס היתר ולכן שיעבודים יחולו על זכות זו רק אם הוטלו לאחר שכבר הוגשה בקשת החזר. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/8693>
Liens on a company do not apply on the right to receive refunds of excise and other taxes that have not yet been submitted. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/8694>

ב. לא כל אי חלוקת דיבידנד מהווה קיפוח של המיעוט העליון: בעל מניות לא זכאי לדרוש חלוקת דיבידנד; בחברה עם מעט בעלי מניות, שהיא מעין שותפות, אובדן אמון עשוי לגרום לפירוק החברה. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/8695>
Not every non-distribution of dividends constitutes oppression of the minority. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/8697>

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

א. מעסיק לא חייב לקיים שימוע כ"טקס פורמלי" מקום בו העובד מסכים לפיטוריו עבודה ת"א: שעה שעובד הפציר במנהלו שיפטר אותו ומנהלו ניאות לעשות כן, אין לפסוק לזכות העובד פיצויים בגין אי עריכת שימוע לפני פיטוריו. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/8700>
An employer doesn't need to hold a hearing as a "formal ceremony" where the employee agrees to terminate the employment. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/8701>

ב. קונה רשאי לבטל עסקה אם גילה שהנכס אינו תואם את הנכס שהוזמן

שלום חיפה: נכס נמכר צריך להיות תואם את תיאורו; במקרה של אי התאמה רשאי הקונה לבטל את העסקה. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/8702>

A buyer may cancel a transaction if he discovers that the property does not match the property ordered. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/8703>

ג. הסכם הפצה בלעדי עשוי להיווצר בדרך של התנהגות הצדדים

מחוזי מרכז: הסכם הפצה שנתי מתחדש שלא קבע בלעדיות עשוי להיפך לבלעדי וללא תקופת זמן אם כך הצדדים התנהגו; מפיץ שמפר הסכם ומפיץ מוצרים מתחרים עשוי לקבל פיצוי מופחת גם אם היצרן ביטל ההסכם שלא כדין. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/8704>

An exclusive distribution agreement may be created by behavior of the parties. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/8705>

4. עדכוני מקרקעין

Real Estate Law Updates

הערת אזהרה שנרשמה לאחר משכנתא וללא אישור הבנק תתבטל כשהבנק יממש את המשכנתא מחוזי ת"א: הערת אזהרה היא בעלת משמעות שלילית בלבד - מניעת עסקה נוגדת; מימוש משכון שקדם להערת האזהרה מבטל את ההערה. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/8706>

Warning note recorded after a mortgage and without the pledging bank's consent will be canceled should the bank realize the mortgage. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/8707>

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/צורפו 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 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 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 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 an attorney for a specific advice with any legal issue you may have.

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

1. מאמר: מעסיק, עובד חתם על כתב ויתור? לא בטוח שהוא תקף / עו"ד שירה זקן פורת
Article: Employer, an employee signed a waiver? It is not necessarily valid / Shira Zaken Porat.
Adv.

מאמר בנושא כתבי ויתור לעובדים ותקפותם (או העדר תוקף להם), מאת עו"ד שירה זקן פורת שחינה עורך דין במשרד אפיק ושות' (www.afiklaw.com). עו"ד זקן-פורת העוסקת בעיקר בתחום העסקאות הבינלאומיות, דיני החברות ודיני העבודה. את המאמר ניתן למצוא בקישור: <http://he.afiklaw.com/articles/a272>

An article waives given to employees and their validity (or lack thereof), by Adv. Shira Zaken Porat of Afik & Co. (www.afiklaw.com), whose main practice areas are international transactions, corporate law, and labor law. The article in English may be found at the link: <http://www.afiklaw.com/articles/a272>

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

א. שיעבודי חברה לא חלים על זכות לקבלת החזרי בלו ומסים אחרים אשר טרם הוגשה בקשה לקבלתם
Liens on a company do not apply on the right to receive refunds of excise and other taxes that have not yet been submitted

[פרק (ים)-18-11-6333, עו"ד י. בר הלל, נאמן בהקפאת הליכים של דודי בראשי תשתיות בע"מ ל' בנק מרכנתיל דיסקונט בע"מ, בבית המשפט המחוזי בירושלים, 18.12.2018, כב' השופט אביגדור דורות]

חברה שעסקה בעבודות תשתיות נכנסה להליך חדלות פירעון וכתוצאה מכך התגבש שעבוד צף לטובת הבנק שנתן אשראי לחברה והוחל על כל נכסי החברה באותה עת. הבנק טען שכספי הישבון (החזר מס) בלו על סולר שייכים לו מכיוון שהם מתייחסים לתשלומי מס שנבעו טרם חדלות הפירעון ולכן השעבוד הצף חל עליהם.

בית המשפט קבע, כי החזרי המס אינם כפופים לשיעבוד הצף מכיוון שהזכות להם נוצרת רק עם הגשת בקשת החזר. בלו הוא מס על מוצרי דלק, אשר במקרים מסוימים זכאי המשלם לקבל הישבון (החזר) של המס ששילם, למשל כאשר הדלק שימש לייצור במפעל תעשייתי; שימוש לרכב מסחרי, אוטובוס, טרקטור חקלאי, מכונית לצרכי חקלאות, ועוד. תנאי לקבלת הישבון על הבלו הוא הגשת בקשה עם האסמכתאות הנדרשות והזכאות לקבלת החזר נוצרת, בדיוק כמו כל החזר מס אחר, רק במועד הגשת הבקשה לקבלת הישבון. מסיבה זו, הזכות נוצרה רק לאחר כניסת החברה לחדלות פירעון והתגבשות השיעבוד הצף ולכן אינה כפופה לשיעבוד.

A company that engaged in infrastructure works entered into insolvency proceedings, and as a result a floating lien was formed in favor of the bank that extended credit to the company and its floating lien was applied to all of the company's assets at the time. The bank claimed that the overpayment money (excise tax) on diesel fuel belonged to it because they were related to tax payments that stemmed before the insolvency and therefore the floating charge applies to them.

The Court held that the tax rebates are not subject to the floating lien because the right to them is created only upon submission of the refund request. Excise is a tax on fuel products, which in some cases its payer is entitled to receive a refund of the tax paid, for example when the fuel was used for production in an industrial plant; commercial vehicle, bus, agricultural tractor, agricultural machinery, and more. A condition for receipt of the assignment on the excise is the submission of an application with the required documents and the entitlement to receive the refund is created, just like any other tax refund, only upon submission of the request for the receipt. For this reason, the right was created only after the company became insolvent and the floating lien crystallized and therefore is not subject to a lien.

ב. לא כל אי חלוקת דיבידנד מהווה קיפוח של המיעוט
Not every non-distribution of dividends constitutes oppression of the minority

[ע"א 4179/17 יותר סוכנות לביטוח (1989) בע"מ נ' ערן רובין, בית המשפט העליון בשבתו כבית משפט לערעורים אזרחיים, 06.12.2018, כב' השופטים ניל הנדל, ג'ורג' קרא, דוד מינץ]

בחברה שניהלה סוכנות ביטוח, אשר בעלי המניות בה היו שני אחים ועוד אדם כבעל מניות מיעוט, טען בעל מניות המיעוט כי אי חלוקת דיבידנדים מקפחת אותו וכי האחים השתמשו בנכסי החברה לצורך רכישת נכסים עבורם ועבור בני משפחתם.

בית המשפט קבע, כי אין מדובר בקיפוח אך למרות זאת חייב את האחים לרכוש את מניותיו של בעל מניות המיעוט. קיפוח בחברה הינו מצב בו התנהלות עניין מענייניה של החברה גורמת לקיפוח של בעל מניות שלה או שיש חשש מהותי לכך. במסגרת בדיקת טענת הקיפוח, יש לבחון האם נפגעו ציפיותיו הלגיטימיות של בעל המניות הטוען לקיפוח. עם זאת, לא כל אי חלוקת דיבידנד מהווה קיפוח והדבר תלוי נסיבות. על אף שבעלי מניות הרוב עשו בחברה כבשלהם, ללא התחשבות בבעל מניות המיעוט, פעולות בעלי מניות הרוב אינן עולות לכדי קיפוח. עם זאת, כאשר מדובר בחברה המנהלת

בפועל כשותפות, אובדן אמון בין בעלי המניות יגרור סעד של "הפרדת כוחות" ומסיבה זו, על אף שנקבע שלא התקיים קיפוח, הורה בית המשפט לאחים לרכוש את מניות בעל מניות המיעוט.

In a company managing an insurance agency, whose shareholders were two brothers and another person as a minority shareholder, the minority shareholder contended that the non-distribution of dividends discriminated against him and that the brothers used company assets to purchase assets for themselves and their family.

The Court held that this was not oppression of the minority, but nevertheless obligated the brothers to purchase the minority shareholder's shares. Oppression is a situation under which the conduct of the company's affairs causes the oppression of a shareholder or there is a substantial concern for it. In reviewing the contention of oppression one examines whether the legitimate expectations of the shareholder were violated. However, not every non-distribution of dividends constitutes oppression, and this depends on the circumstances. Although the majority shareholders acted as if the company was theirs alone, regardless of the minority shareholder, their actions do not amount to oppression. However, when a company is actually managed as a partnership, loss of trust between the shareholders will result in a "separation of forces" remedy and for this reason, although it was held that there was no oppression, the Court ordered the brothers to purchase the minority shareholder's shares.

3. עדכוני משפט מסחרי, זכויות יוצרים ועבודה

Commercial, Intellectual Property and Labor Law Updates

א. מעסיק לא חייב לקיים שימוע כ"טקס פורמלי" מקום בו העובד מסכים לפיטוריו

An employer doesn't need to hold a hearing as a "formal ceremony" where the employee agrees to terminate the employment

[סע"ש (ת"א) 24868-04-16 ברטינה טינה גולדהגן נ' מ.ל.ב.ס. טכנולוגיות בע"מ, בית הדין לעבודה בתל-אביב-יפו, 04.12.2108, כב' השופטת דגית ייסמן]

עובדת ומנהלה התווכחו בעניין מקצועי, כאשר לאחר מכן העובדת אמרה למנהל שיפטר אותה, אם אינו מרוצה מתפקודה, וכך נעשה.

בית הדין לעבודה דחה את תביעת העובדת לפיצוי בגין אי קיום שימוע טרם פיטורים וקבע, כי בנסיבות בהן עובד מסכים למעשה הפיטורים, אין כל חובה על מעסיק לקיים שימוע רק כ"טקס פורמלי". העובדת ידעה ששקלת האפשרות לפטור, ניתנו לה הזדמנויות רבות להתייחס לטענות כלפיה וחרף זאת לא שינתה את דרכיה. שעה שהעובדת אמרה למנהלה שיפטר אותה והוא ניאות לעשות כן, אין לפסוק לזכות לעובדת פיצויים בגין אי עריכת שימוע לפני פיטוריה.

An employee and her manager argued over a professional matter, after which the employee told the manager to terminate her employment if he is dissatisfied with her performance, as was done.

The Labor Court rejected the employee's claim for compensation due to lack of a hearing prior to termination and held that under circumstances where an employee actually agrees to terminate the employment, there is no obligation on the employer to hold a hearing only as a "formal ceremony." The employee knew that the possibility to terminate her employment was being considered, she was given many opportunities to address the complaints about her, but did not change her ways. When the employee told the manager to terminate her employment and he agreed to do so, the employee should not be awarded compensation for failing to hold a hearing prior to her termination.

ב. קונה רשאי לבטל עסקה אם גילה שהנכס אינו תואם את הנכס שהוזמן

A buyer may cancel a transaction if he discovers that the property does not match the property ordered

[תא"מ 13987-03-18 ילנה פוצינינה נ' יוליה רחרורין, בית משפט השלום בחיפה, 10.12.2018, כב' השופטת מירב קלמפנר נבון]

קונה רכשה גור בולדוג צרפתי גזעי על מנת שיתחרה בתצוגות כלבים ושימש לרבייה. כשהתברר שהכלב סובל מבעיות בריאות מולדות שמונעות ממנו לשמש למטרות לשמן נרכש ביקשה הקונה להחזיר את הכלב.

בית המשפט קבע, כי אין מקום להחזיר את הכלב, אך על המוכרת לפצות את הרוכשת בגובה ההפרש בין כלב רגיל וכלב המיועד לתחרויות. חוק המכר קובע שמוכר לא קיים את חיוביו אם מסר נכס שאין בו האיכות או התכונות הדרושות לשימוש הרגיל או המסחרי ושהקונה רשאי לבטל את העסקה אם הודיע על הפגם מייד עם גילויו. הקונה רכשה את הכלב תוך צפייה שהכלב יהיה כלב תערוכות ולכן מדובר באי התאמה המצדיקה פיצוי, גם אם במקרה זה ביטול העסקה והחזרת הכלב אינם סבירים.

A woman bought a French bulldog puppy to compete in dog shows and in order to breed. When it turned out that the dog was suffering from congenital health problems that prevented it from serving for purposes it was bought for, the buyer asked to return the dog.

The Court held that the dog should not be returned, but the seller must compensate the purchaser at the difference between a regular dog and a dog for competitions. The Law states that a seller does not fulfill its obligations if it delivers an asset that does not have the quality or characteristics required for its normal or commercial use and that the buyer is entitled to cancel the transaction if he has notified the defect as soon as it is disclosed. The buyer purchased the dog while expecting the dog becomes an exhibition dog and therefore it is a discrepancy that justifies compensation, even if in this case the cancellation of the transaction and the return of the dog are unreasonable.

ג. הסכם הפצה בלעדי עשוי להיווצר בדרך של התנהגות הצדדים

An exclusive distribution agreement may be created by behavior of the parties

[ת.א. (מרכז) 42076-05-14 יעד פירזול 1984 בע"מ נ' TAIMING ENTERPRISE HOLDING CO. LTD, בית המשפט המחוזי מרכז-לוד, 16.12.2018, כבוד השופט אורן שוורץ]

חברה, הרשומה בהונג-קונג המייצרת מוצרי פירזול, מינתה חברה ישראלית כמפיצה יחידה (sole) שלה בישראל ובשטחי הרשות הפלסטינית. ההסכם דרש שהמפיץ לא יפיץ מוצרים מתחרים וקבע כמויות מינימום שבעמידה בהן ההסכם יחודש כל פעם. מאוחר יותר במכתב לצד שלישי היצרנית הצהירה כי המפיץ הישראלי הוא המפיץ הבלעדי. המפיץ החל לייבא גם מוצרים מתחרים אך היצרן לא ביטל את ההסכם לאור הצהרת המפיץ שהיבוא המקביל יהיה בכמויות נמוכות – שבהמשך התבררה כלא נכונה. מאוחר יותר החל היצרן למכור למפיץ אחר, סירב לכבד הזמנות ולבסוף ביטל את ההסכם ההפצה.

בית המשפט קבע, כי היצרן הפר את ההסכם ההפצה על ידי מכירה למפיצים נוספים וביטול ההסכם ללא הודעה מראש, אולם התנהלות המפיץ בהפצת מוצרים מתחרים מהווה אשם תורם המפחית את הפיצוי. הסכם הפצה בלעדי יכול להיחתם מכוח התנהגות של הצדדים וכאשר הצדדים התנהלו כאילו שיש להם הסכם הפצה בלעדי לא מוגבל בזמן, נוצר בכך הסכם כזה. באופן דומה, כאשר היצרן לא ביטל את ההסכם עת התחיל המפיץ לייבא מוצר מתחרה ואף אישר בכתב שידוע לו על כך, נוצר תיקון בהתנהגות להסכם ההפצה, כך שאיפשר גם יבוא של מוצר מתחרה. הסכם ללא תקופה מוגדרת ניתן לביטול בהודעה מראש, אך לא ניתן לבטל רק חלק מתנאיו, כתנאי הבלעדיות, ולכן היצרן הפר את ההסכם בעת מכירה למפיץ מתחרה. גם ביטול ההסכם ללא הודעה מראש מהווה הפרה, אולם הפיצוי בגינה יופחת בשל אשם תורם של המפיץ שהפיץ מוצר מתחרה ללא אישור היצרן.

A Hong Kong registered manufacturer of metal products appointed an Israeli company as its sole distributor in Israel and in the Palestinian Authority. The agreement required that the distributor refrain from distributing competing products and set minimum quantities under which the agreement will be renewed each time. Later in a letter to a third party the manufacturer declared that the distributor is the exclusive distributor. The distributor also began to import competing products, but the manufacturer did not terminate the agreement in light of representation of the distributor that the parallel import would be in low quantities – which later was discovered not to be true. Later, the manufacturer began selling to another distributor, refused to honor orders, and after that terminated the agreement.

The Court held that the manufacturer breached the distribution agreement by selling to other distributors and by terminating the agreement without prior notice, but the distributor's conduct in distributing competing products constitutes a contributory fault that reduces the compensation. An exclusive distribution agreement may be entered into by virtue of behavior of the parties and when the parties conduct themselves as if they have an exclusive distribution agreement, which is not limited in time, an agreement is created. Similarly, when the manufacturer did not terminate the agreement when the distributor began to import a competing product and even confirmed in writing that he knew of it, an amendment of the agreement was created by behavior, allowing the import of a competing product. An agreement without a defined period can be terminated by advance notice, but it is not possible to terminate only some of its conditions, such as a condition of exclusivity, and therefore the manufacturer breached the agreement by selling to the competing distributor. Termination of the agreement without prior notice constitutes a breach, but the compensation in respect thereof is reduced due to the contributory fault of the distributor who distributed a competing product without the manufacturer's approval.

הערת אזהרה שנרשמה לאחר משכנתא וללא אישור הבנק הממשכן תבטל אם הבנק יממש את המשכנתא
Warning note recorded after a mortgage and without the pledging bank's consent will be canceled should the bank realize the mortgage

[פש"ר (ת"א) 57867-02-15, ארז יניר (החייב) נ' כונס הנכסים הרשמי של תל-אביב, בבית המשפט המחוזי בתל אביב - יפו, 16.12.2018, כב' השופטת נועה גרוסמן]

רוכש של בית רשם הערת אזהרה ללא קבלת אישור של הבנק לטובתו היה הבית ממושכן. מוכר הבית נכנס לחדלות פירעון והבית נמכר על ידי הבנק במסגרת הליכי מימוש המשכנתא.

בית המשפט קבע, כי רוכש הנכס הוא נושה רגיל ולא נושה מובטח בעל קדימה על נושים אחרים של המוכר. מעמד נושה מובטח ניתן למי שבידו שיעבוד או עיכובן על נכסי החייב או על חלק מהם, בחזקת ערובה לחוב המגיע לו מהחייב. הערת אזהרה רק מונעת רישום עסקאות סותרות ולכן אינה מקנה מעמד של נושה מובטח אף שהיא יוצרת עדיפות מול עיקולים מאוחרים לרישומה. הערת אזהרה שנרשמה כפופה לזכות הבנק בעל המשכנתא בדרגה ראשונה ומכיוון שהבנק, בעל המשכנתא מדרגה ראשונה, לא נתן את אישורו לרישום הערת האזהרה ומאוחר יותר מימש את זכותו על פי המשכנתא, עצם מימוש המשכנתא גורם לביטול הערת האזהרה והפך את רוכש הנכס לנושה רגיל.

A purchaser of a house wrote a warning note without receiving the bank's approval, the same bank that the house was mortgaged in his favor. The home seller went into insolvency and the house was sold by the bank as part of the mortgage realization proceedings.

The Court held that the buyer of the property is an ordinary creditor and not a secured creditor, which has a priority over the seller's other creditors. A secured creditor status is granted to a person who has the ability to pledge or hold on the debtor's assets or some of them, as a guarantee for the debt owed to him by the debtor. A warning note only prevents registration of conflicting transactions and therefore does not confer the status of a secured creditor even though it creates priority against later foreclosures for its registration. A warning note that is registered is subject to the right of the bank with the first degree mortgage and since the bank, which has the first degree mortgage, did not give its approval for the warning note and later exercised its right according to the mortgage, the actual realization of the mortgage causes the cancellation of the warning note and made the purchaser of asset an ordinary creditor.

מעסיק, עובד חתם על כתב וויתור? לא בטוח שהוא תקף/ עו"ד שירה זקן פורת*

חברה מעסיקה עובד לתקופה מוגבלת. בטרם חתימה על חידוש החוזה ותשלום הפרשי שכר בגין תקופת ההעסקה, החברה דורשת כי העובד יחתום על כתב וויתור לגבי תקופת ההעסקה הקודמת. האם יש משמעות לויתור זה של העובד?

בשנים האחרונות מגמת הפסיקה ביחס לחתימה על כתב וויתור הינה כי לא יינתן לכתב וויתור תוקף מחייב. פעמים רבות כתב וויתור מנוסח באופן בו מעסיק מתנה העברת תשלום כספי המגיע לעובד, בכלל זה גם כספים שאינם שנויים במחלוקת, בחתימת העובד על כתב וויתור. בתי הדין לעבודה קבעו פעם אחר פעם שמעסיק אינו רשאי להתנות תשלום כספים שאינם שנויים במחלוקת בחתימת כתב וויתור, גם אם מדובר בכתב וויתור מסויג, בו ניתנת אפשרות לעובד לפרט את טענותיו ביחס לתשלומים המגיעים לו. המגמה בפסיקה נובעת מהרציונל כי יתכנו מצבים בהם העובד אינו יודע מהן מלוא טענותיו כנגד המעסיק, והוא מבקש לערוך בירורים נוספים. במצב דברים זה, אין לדרוש מהעובד להתחייב מראש ולצמצם ולהגביל טענותיו, וודאי שלא כתנאי לקבלת זכויותיו על פי דין.

בנובמבר 2018, ניתן בבית הדין לעבודה בתל אביב פסק דין בעניינו של שחקן כדורגל אשר חתם על כתב וויתור בכל תום עונה, כאשר הגיע לקבל את יתרת השכר בגין העונה שחלפה. בית הדין לעבודה קבע שכתבי הוויתור חסרי תוקף מכיוון שהיה קיים קשר בין תשלום השכר והחתימה על כתב הוויתור, בעיקר כאשר החתמת השחקן נעשתה במועד קבלת הפרשי השכר וטרם קבלת התשלום. בכתבי הוויתור אשר הוצגו לא פורטו הסכומים שהשחקן היה אמור לקבל ועליהם ויתר לכאורה, וגם מסיבה זו כתבי הוויתור אינם תקפים, מכיוון שהשחקן לא קיבל כלל פירוט לגבי גובה הרכיבים השונים מהם מורכב השכר.

סוגיית החתימה על כתב וויתור על ידי עובדים עולה לעתים גם כאשר אין מדובר במניפולציה של המעסיק. כך, למשל, עובד שסיים העסקתו ולאחר תקופה מתחיל לעבוד מחדש אצל המעסיק, כאשר המעסיק בשלב זה רוצה לוודא שאין שום חבויות בגין תקופת ההעסקה הראשונה, או כאשר צד שלישי רוכש פעילות של חברה ורוצה לוודא שעובדים שהוא שוכר אינם יכולים בעתיד לטעון נגדו טענות בגין תקופת ההעסקה הראשונה.

עת מעסיק מנסח כתב וויתור חשוב לקבל ייעוץ מעורכי דין העוסקים בתחום כדי לוודא שהדברים נעשים על פי דין כך שכתב הוויתור יהיה בעל תוקף מחייב. בתוך כך, כתב וויתור צריך להיות מנוסח באופן ברור, תוך פירוט רכיבים משולמים או כאלה עליהם מוותר העובד. בכל אופן, חשוב לזכור כי אין למנוע מעובד קבלת זכויות על פי דין גם אם העובד מסרב לחתום על כתב וויתור.

* עו"ד שירה זקן פורת הינה עורכת דין במשרד אפיק ושות' (www.afiklaw.com) ועוסקת בעיקר בתחום העסקאות הבינלאומיות, מיזוגים ורכישות, תאגידיים, 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.

Employer, an employee signed a waiver? It is not necessarily valid /Shira Zaken Porat, Adv.*

A company employs an employee for a limited period. Before extending the agreement and payment of certain payments related to the finished period of employment, the company demands that the employee sign a waiver as to the previous period of employment. Is such waiver valid under law?

In recent years, the trend of the case law regarding signing of a waiver is that a waiver will not be deemed binding. Many times a waiver is drafted so that it is a pre-condition for payment to the employee, including uncontested funds. The Labor Courts held again and again that an employer may not demand signing of a waiver as a condition for payment of uncontested funds, even if it is a limited waiver under which the employee is given the opportunity to specify his claims regarding the payments owed. The case law is based on the rationale that there may be cases in which the employee does not know all his rights against the employer, and he is required to make further inquiries. In such a situation, the employee must not be required to limit himself, and certainly not as a condition for receiving his rights under the law.

In November 2018, the Tel Aviv Labor Court published a verdict deciding the case of a football player who was demanded by the team to sign a waiver at the end of each season when he came to receive the payments for the passing season. The Labor Court held that the waivers are invalid because there was a connection between the payment and the signing of the waiver, especially when the player's signature was made on the date of receipt of the payments and before the payment was received. The waivers also did not specify the sums that the player was supposed to receive and allegedly waived, and for this reason too the waivers were held invalid, as the player did not receive details about the various components of the salary.

The issue of signing of a waiver by employees is sometimes raised also when no manipulation by the employer is involved. This may be the case, for example, when an employee returns to work after a period that he was not working for the employer, and the employer would like to ensure that no "baggage" exists as to the first period of employment, or when a third party purchases the activity of a company and would like to ensure that the employees hired may not in the future raise claims as to their first period of employment.

When an employer drafts a waiver, he should receive advice from lawyers with expertise in the field, in order to ensure that such are duly made, so that the waiver will be binding. A waiver must be clearly drafted, detailing the paid amounts or such components that the employee waives. In any case, it is important to remember that an employee may not be deprived of payments under law even if the employee refuses to sign a waiver.

*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