



גיליון 324: 16 דצמבר, 2020
Issue 324: December 16, 2020

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

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

تحتفل شركة أفيك وشركاه باليوم الوطني لدولة البحرين - السادس عشر من ديسمبر

Afik & Co. marks the national day of the Bahrain – 16th of December

אפיק ושות' מציינת את היום הלאומי של בחריין – 16 דצמבר

1. חבות מעסיקים לעובדים חולים או בבידוד בשל מגפת הקורונה/ עו"ד עדי מרכוס

Employer's obligation due to quarantine orders under Covid-19/Adi Marcus, Adv.



מאמר בנושא תשלום לעובדים בגין ימי בידוד כפויים בשל מגפת הקורונה והוצאת עובדים לחל"ת בתקופת הקורונה. המאמר נכתב על ידי עו"ד עדי מרכוס, ממשרד אפיק ושות'. את המאמר בשפה העברית ניתן למצוא בקישור: <http://he.afiklaw.com/articles/a324>

An article on payment to employees for forced days of quarantine due to the Covid-19 epidemic and putting employees on unpaid leave during the Covid-19 period. The article was written by Adv. Shelly Wilner, of Afik & Co. The article in English may be found at the link: <https://www.afiklaw.com/articles/a324>

2. עדכוני תאגידים, הגבלים עסקיים וניירות ערך

Corporate, Antitrust and Securities Law Update

א. חובת ההגיונות ותום הלב החלות על בעל מניות מחייבות כי יהא זכאי לעיין במסמכי ומידע החברה

מחוזי מרכז-לוד: בעל מניות זכאי לעיין במסמכי החברה על מנת שיוכל למלא את תפקידו כבעל מניות, להצביע באופן מושכל באספת בעלי המניות, לפקח על דירקטוריון החברה, ולהגן על זכויותיו במניות החברה. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/11688>

Fiduciary rights of a shareholder require a right to review company documents and data. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/11689>

ב. בעל מניות זכאי לפיצוי בגין נזק שגרם בעל מניות אחר רק כשהנזק ישיר ואינו נגזרת של הנזק לחברה

שלום ת"א: בעל מניות זכאי לפיצוי בגין נזקים מבעלי המניות האחרים בחברה רק במקרה בו הנזק שנגרם לו הינו בלתי תלוי בנזק שנגרם לחברה ונובע מהפרת זכויותיו על ידי בעל המניות האחר, למשל הפרת חובת נאמנות או קיפוח. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/11690>

A shareholder is entitled to damages for acts of another shareholder only when the damage is direct and not a derivative of the damage caused to the company. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/11691>

Commercial Law Updates

א. שימוש בפרופיל פייסבוק פיקטיבי יוצר אחריות למי שהפעיל את הפרופיל

שלום חיפה: חוק איסור לשון הרע מגן הן על יחידים והן על חברות; שימוש בפרופיל פייסבוק פיקטיבי לשם הוצאת לשון הרע יוצר אחריות למי שהפעיל את הפרופיל. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/11692>

Using a fictitious Facebook profile creates a liability for the person who activated the profile. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/11693>

ב. פטור המס לתושב חוזר ועולה חדש לא חל על הכנסת עבודה גם אם נעשתה מחוץ לישראל

העליון: מס הכנסה בישראל חל על הכנסות בישראל ומחוצה לה של תושב ישראל ועל הכנסות תושב חוץ בישראל; קיים פטור ל-10 שנים ממס לתושב חוזר ולעולה חדש שמטרתו למנוע מס יתר שנגרם עקב המעבר לישראל אבל לא לייצר יתרון מס מעבר לכך. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/11694>

The tax exemption for a returning resident does not apply to work income even if done outside of Israel. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/11695>

ג. עובד שממשיך לעבוד לאחר הרעת תנאים ייחשב לאחר מספר חודשים כמי שהסכים לה

עבודה ת"א: שינוי הסכם העסקה דורש הסכמת שני הצדדים; עובד שמוחה על הרעת תנאים אך ממשיך לעבוד לא יוכל מאוחר יותר לדרוש את הפרשי השכר. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/11696>

An employee who continued to work after deterioration of the terms of employment will be deemed after a few months as one who agreed thereto. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/11697>

4. עדכוני מקרקעין

Real Estate Law Updates

רוכש דירה מקבלן זכאי לפיצוי בגין איחור במסירת דירה שנגרם כתוצאה מעיכוב בקבלת טופס 4

השלום חיפה: סיכון לאיחור בביצוע עבודות הפיתוח שמביאות לעיכוב בקבלת טופס 4 יש להטיל על הקבלן ולא על רוכש הדירה. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/11698>

A purchaser of an apartment from a contractor is entitled to compensation for a delay in the delivery caused as a result of a delay in receiving Form 4 (Occupancy Permit). Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/11699>

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.

<http://www.afiklaw.com> למאגר פרסומים קודמים:

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>

.1 חבות מעסיקים לעובדים חולים או בבידוד בשל מגפת הקורונה/ עו"ד עדי מרכוס	.1
Employer's obligation due to quarantine orders under Covid-19/Adi Marcus, Adv.	
<p>מאמר בנושא אחריות אישית פלילית של נושאי משרה ומנהלי תחום בחברה לעבירת הסדר כובל על ידי החברה והדרך להימנע מכך. המאמר נכתב על ידי עו"ד שלי וילנר, ממשרד אפיק ושות'. עו"ד עדי מרכוס. הינה עורכת דין במשרד אפיק ושות' (www.afiklaw.com) המתמקדת במשפט מסחרי ודיני חברות, זכויות יוצרים ועסקאות בינלאומיות. עו"ד מרכוס בוגרת הפקולטה למשפטים ובעלת תואר שני בתקשורת באוניברסיטת תל אביב ותואר שני במנהל עסקים בינלאומי מאוניברסיטת בר אילן. את המאמר ניתן למצוא בקישור: http://he.afiklaw.com/articles/a324</p>	
<p>An article on payment to employees for forced days of quarantine due to the Covid-19 epidemic and putting employees on unpaid leave during the Covid-19 period. The article was written by Adv. Adi Marcus, of Afik & Co. Adi Marcus, Adv. is an attorney in the office of Afik & Co. (www.afiklaw.com). Her practice focuses primarily on the commercial and corporate law, copyrights and international transactions. Advocate Marcus Holds a major in law and an M.A in communication from the Tel Aviv University and an international MBA from the Bar Ilan University. The article in English may be found at the link: http://www.afiklaw.com/articles/a324</p>	
.2 עדכוני תאגידים, הגבלים עסקיים וניירות ערך	.2
Corporate, Antitrust and Securities Law Updates	
.א. חובת ההגנות ותום הלב החלות על בעל מניות מחייבות כי יהא זכאי לעיין במסמכי ומידע החברה	.א.
Fiduciary rights of a shareholder require a right to review company documents and data	
<p>תא (מרכז) 713-04-18, אייל בירן נ' טק סיין מערכות שילוט מתקדמות בע"מ ואח', 17.11.2020, בית המשפט המחוזי מרכז-לוד, כב' השופטת איריס רבינוביץ ברון</p>	
<p>בעל מניות דרש לקבל מידע ונתונים מהחברה הדרושים לו על מנת להתמודד עם דרישות שהוגשו לו על ידי רשות המיסים כתוצאה מפעילות החברה.</p> <p>בית המשפט קיבל את התביעה (בחלקה) וקבע שלבעל מניות הזכות לעיין במסמכים של החברה לצורך עמידה על זכויותיו הכספיות או בירור מצבה הכספי של החברה. על מנת לקבוע כי אדם זכאי לקבל חשבונות ומסמכים כספיים של החברה, עליו להיות בעל מערכת יחסים מיוחדת לחברה ובעל זכות כלשהי ביחס לכספים שבגינם הוא מבקש לקבל מידע. כאשר המדובר בבעל מניות בחברה, זכותו לעיין במסמכי החברה מעוגנת אף בחובות תום הלב וחובות ההגנות החלות על בעלי מניות ובעלי שליטה בחברה. קבלת מידע על ידי בעל המניות הינה הכרחית על מנת לאפשר לו למצוא את זכויותיו במניות החברה שכן בהיעדר מידע כאמור, בעל המניות לא יוכל למלא את תפקידו, להצביע באופן מושכל באספת בעלי המניות, לפקח על עבודת הדירקטוריון ולהגן על רכושו. הזכות לקבל מידע מתחדשת מדי יום ועל כן ניתן לדרוש מידע כאמור לתקופה של עד 7 שנים רטרואקטיבית. הדרישה מקבלת משנה תוקף כאשר מדובר בחברה פרטית ובה מספר בעלי מניות מצומצם, וכן כאשר דורש המידע הינו בעל מניות מיעוט או כאשר בעל השליטה מכהן בחברה כנושא משרה. אולם, זכות העיון נשללת כאשר היא מיועדת למטרות פסולות כגון שאיפה לפגוע בחברה או בסודותיה המסחריים. כאן, מימוש זכות העיון של בעל המניות אינה מכבידה או פוגעת בחברה יתר על המידה ובעל המניות, אשר הינו בעל מניות מיעוט בחברה, זקוק למסמכים מטעמים כשרים, על מנת למצוא את זכויותיו, להתמודד עם טענות צד ג' אשר נובעות מפעולות החברה ולמנוע פגיעה בזכויותיו כבעל מניות מיעוט. על כן, בעל מניות זכאי לעיין במסמכי החברה הנוגעים להתנהלותה הכספית בתקופה של 7 שנים קודם לדרישה.</p>	
<p>A shareholder demanded to receive documents and data from the company, needed to him for the purpose of dealing with claims brought on by the Tax Authority arising from actions taken by the company.</p> <p>The Court (partially) accepted the claim and held that a shareholder has the right to review the company documents for the purpose of maintaining his monetary rights or ensuring the company's financial welfare. In order for a person to be entitled to receive accounts and financial documents from a company, the person must have a special relationship with the company and a right to the funds regarding which he is requesting the information. When dealing with a shareholder in the company, his right to review company documents is also established in the fiduciary duties of shareholders and control holders in the company. Receiving information from the company by the shareholder is necessary in order to allow him to maximize his rights in the company shares, because, in the absence of such information, the shareholder will not be able to perform his duties, vote in the shareholders meetings, supervise the actions of the board of directors and protect his assets. The right to receive information is renewed daily, thus allowing to demand such information for a period of 7 years retroactively. The claim for information is even stronger when dealing with a private company with a small number of shareholders, and when the party requesting the information is the minority shareholder, or when the majority shareholder is also an officer of the company. However, the right to receive data may be denied when used for improper objectives such as a wish to harm the company or its trade secrets. Here, allowing the right to review the information does not constitute an undue incumbrance or harm for the company and that the shareholder, being a minority shareholder in the company, requires the data for legitimate reasons, in order to preserve his rights, deal with third party claims arising from company actions and preserve his rights as a minority shareholder. Therefore, the shareholder is entitled to review the company documents relating to its financial dealings for a period of 7 years prior to the claim.</p>	

<p>ב. בעל מניות זכאי לפיצוי בגין נזק שגרם בעל מניות אחר רק כשהנזק ישיר ואינו נגזרת של הנזק לחברה</p>	
<p>A shareholder is entitled to damages for acts of another shareholder only when the damage is direct and not a derivative of the damage caused to the company</p>	
<p>תא (ת"א) 48706-09-17, יוסף עניאטי, נ' צביקה רוזנבלום ואח', 17.11.2020, בית המשפט השלום תל אביב – יפו, כב' השופט עמית יריב</p>	
<p>בעל מניות בחברה דרש לקבל החזר של סכומים אשר הוצאו שלא כדין מהחברה על ידי בעל המניות השני. בית המשפט דחה את התביעה מכיוון שזכות התביעה שייכת לחברה ולא לבעל המניות. ככלל, יש לבצע הבחנה בין הישות המשפטית של החברה ובין בעלי המניות בה; בין מערכת היחסים בין בעלי המניות לבין החברה, ובין בעלי המניות לבין עצמם. תקנון החברה הוא זה אשר קובע את המסגרת ליחסים אלה ומהווה למעשה חוזה בין החברה ובין בעלי מניותיה ובין עצמם. כך, כאשר הנזק שנגרם לבעל המניות הינו בלתי תלוי לנזק שנגרם לחברה, הוא רשאי לדרוש לקבל פיצוי לנזקיו מבעלי המניות האחרים. אולם, כאשר מדובר בנזק שנגרם לחברה עצמה, ובעלי המניות ניזוקים באופן שווה (ועקיף) כתוצאה מהנזק לחברה כאמור, הרי שעל בעל המניות להראות כי הנזק נגרם כתוצאה מהפרת זכות חוזית או אחרת של בעל מניות בתור שכזה. למשל, כתוצאה מהפרת חובת אמון כלפי בעל המניות באופן אישי או כתוצאה מקיפוחו כבעל מניות. כאן, לבעל המניות לא נגרם נזק באופן אישי במנותק מהחברה, אלא כנגזרת לנזקים שנגרמו לחברה. על כן, ככל שקיימת זכאות לפיצוי בגין נזקים במידה ומי מבעלי המניות בה הוציא כספים שלא כדין מהחברה, החברה היא זו אשר זכאית לפיצוי, ולא בעל המניות באופן אישי.</p>	
<p>A shareholder demanded reimbursement for sums unduly extracted from the company by the other shareholder. The Court rejected the claim because the right of claim belongs to the company and not the shareholder. As a rule, one must distinguish between the legal personality of the company and its shareholders; between the relationship of the company to its shareholders and the relationship between the shareholders themselves. The company's articles of association are the document which sets the legal basis for the relations between the company and the shareholders and the shareholders among themselves. Thus, when the damage caused to the shareholder is independent from the damages caused to the company, the shareholder is entitled to seek reimbursement for such damage from the other shareholders. However, when the damage was caused to the company itself, and the shareholders suffered equal (indirect) damage as a result of the damage to the company, the shareholder must show that the damage was caused due to a breach of a contractual, or other, right to it. Such as a breach of fiduciary duties oppression. Here, the shareholder did not suffer personal independent damages, segregated from the company, but rather as a derivative of the damage caused to the company. Therefore, if any entity is entitled to compensation due to undue drawing of monies by any of the shareholders, the company is the entitled party, and not the shareholder personally.</p>	
<p>3. עדכוני משפט מסחרי, זכויות יוצרים ועבודה</p>	
<p>Commercial, Intellectual Property and Labor Law Updates</p>	
<p>א. שימוש בפרופיל פייסבוק פיקטיבי יוצר אחריות למי שהפעיל את הפרופיל</p>	
<p>Using a fictitious Facebook profile creates a liability for the person who activated the profile</p>	
<p>תא (חי') 14234-10-17 קי.א.ס.פי. מחשבים (2002) בע"מ נ' איתן ארד, 24.11.2020, בית משפט השלום בחיפה, כב' השופט אמיר סלאמה</p>	
<p>דמות פיקטיבית בשם "ליזי הראל" פרסמה בפייסבוק פרסום כוזב אודות סקר שנערך אצל עובדי איקאה והראה שרשת מחשבים כלשהי נותנת שירות גרוע. לאחר ש"איקאה" מסרה כי אין ברישומיה עובדת בשם זה; כי מעולם לא נערך בחברה סקר כמתואר בפרסום; וכי אין לאיקאה כל קשר לפרסום, ביצעה הרשת חקירה שהראתה שהפרסום נעשה מכתובת IP מסוימת ועל ידי אדם מסוים. חקירת משטרה נסגרה בשל חוסר ראיות.</p> <p>בית המשפט קבע, כי הפרסום מהווה הוצאת לשון הרע על ידי מי שעמד מאחורי הפרופיל הפיקטיבי. חוק איסור לשון הרע מגן הן על אנשים והן על חברות. כאן ראיות נסיבתיות (לרבות גישה של אותו אדם לכתובת ה-IP, שימוש בפרופיל הפייסבוק בעבר כדי לקדם את העסק של אותו אדם ושיתוף על ידו של פוסטים של אותו פרופיל) מראות שאותו אדם הוא ששולט בפרופיל הפיקטיבי. הפרסום נועד לשכנע אחרים בשירות הגרוע אותו מספקת רשת המחשבים, ובכך להניא אותם מלעשות עסקים עם הרשת ועל כן מהווה לשון הרע. עם זאת, למרות שהאמצעי שנבחר בכדי לשכנע אנשים שלא לעשות עסקים עם הרשת הוא מחקר פיקטיבי ונעשה תחת שם פיקטיבי, במטרה להסוות את הזהות האמיתית של העומד מאחוריו, ולמרות שהפרסום מכיל פוטנציאל גבוה של גרימת נזק, בשים לב לתוכנו ולפרסומו ברשת חברתית בעלת תפוצה גבוהה במיוחד, נפסק סכום פיצוי זניח יחסית של 20,000 ₪.</p>	
<p>A fictitious figure named "Lizzie Harel" posted a false post on Facebook about a survey conducted by IKEA employees and showed that some computer sale chain gives poor service. After IKEA reported that no one with that name works therein; That the company has never conducted a survey as described in the publication; and that IKEA has nothing to do with advertising; the chain conducted an investigation that showed that the publication was done from a specific IP address and by a specific person. A police investigation was discontinued due to lack of evidence.</p> <p>The Court held that the publication constituted defamation by the person behind the fictitious profile. The Defamation Prohibition Act protects both individuals and companies. Here, circumstantial evidence (including</p>	

the same person's access to the IP address, use of the Facebook profile in the past to promote the same person's business and the person's sharing of posts of the same profile) shows that the same person controls the fictitious profile. The publication was intended to convince others of the poor service provided by the chain, thus discouraging them from doing business with the chain and therefore constitutes defamation. However, although the means chosen to persuade people not to do business with the network is fictitious research and done under a fictitious name, in order to disguise the true identity of the person behind it, and although the advertising has high potential for harm, after the Court noted the content of the publication and its publication in a highly viral network, a relatively negligible amount of compensation of ILS 20,000 was ordered.

ב. פטור המס לתושב חוזר ועולה חדש לא חל על הכנסת עבודה גם אם נעשתה מחוץ לישראל

The tax exemption for a returning resident does not apply to work income even if done outside of Israel

ה"פ 1618-10-20 יהודה תלמי נ' פקיד שומה כפר סבא, 02.12.2020, בית המשפט העליון בשבתו כבית משפט לערעורים אזרחיים, כב' המשנה לנשיאה חנן מלצר, כב' השופטת ענת ברון, כב' השופט עופר גרוסקופף

אזרח ישראלי שהה כ-20 שנה מחוץ לישראל ולפני חזרתו לישראל עבד בחברה בינלאומית כמנהל מכירות אזורי ב-9 מדינות: ישראל, הודו, בנגלדש, סרי-לנקה, דרום אפריקה, טורקיה, יוון, קפריסין ומלטה. כשחזר לגור בישראל המשיך לעבוד באותה משרה וחלק מהעבודה אף ביצע מחוץ לישראל

בית המשפט העליון קבע, כי למרות הפטור ממס על הכנסות פסיביות מנכסים מחוץ לישראל של תושבים חוזרים, יחול מס על מלוא הכנסת העבודה. מס הכנסה בישראל מחויב על הכנסתו של אדם תושב ישראל שהופקה או שנצמחה בישראל או מחוץ לישראל ועל הכנסתו של אדם תושב חוץ שהופקה או שנצמחה בישראל. עולה חדש ותושב ישראלי שחזר לישראל לאחר 10 שנים נהנים מפטור למשך 10 שנים ממס הכנסה על הכנסות מנכסים שהופקו מחוץ לישראל או שמקורן בנכס שמחוץ לישראל, וזאת כדי שהמעבר לישראל לא ישפיע לרעה על חבות המס של המהגר. משמעות מבחן זה הוא שהכנסות אקטיביות, אשר המקור להן הוא מאמץ מתמשך של הנישום (כגון הכנסה מעבודה או מעסק), אינן פטורות ממס בישראל. כאן מדובר בהכנסות שהן תוצאה של עבודה ולכן גם הכנסות מחוץ לישראל חבות במס בישראל.

An Israeli citizen lived outside Israel for about 20 years and before returning to Israel worked for an international company as a regional sales manager in 9 countries: Israel, India, Bangladesh, Sri Lanka, South Africa, Turkey, Greece, Cyprus and Malta. When he returned to live in Israel, he continued to work in the same position and did some of the work outside of Israel

The Supreme Court held that despite the tax exemption for passive income of returning resident that derives from assets outside Israel, tax will apply to the entire income from work. Income tax in Israel is levied on the income of a resident of Israel that was produced or received in Israel or outside Israel and on the income of a foreign resident produced or received in Israel. A new immigrant and an Israeli resident who returned to Israel after 10 years enjoys an income tax exemption for 10 years on income originated from assets outside Israel, so that the relocation to Israel will not adversely affect the immigrant's tax liability. The meaning of this test is that active income, the source of which is a continuous effort of the taxpayer (such as income from work or business), is not exempt from tax in Israel. Here the income is the result of work and therefore income outside Israel is also taxable in Israel.

ג. עובד שממשיך לעבוד לאחר הרעת תנאים ייחשב לאחר מספר חודשים כמי שהסכים לה

An employee who continued to work after deterioration of the terms of employment will be deemed after a few months as one who agreed thereto

טעם (ת"א) 44726-02-16 ג'ק רירדן - א.מ.טי.אר. וירלס קומיוניקיישנס בע"מ, 06.11.2020, בית הדין האזורי לעבודה תל אביב, כב' השופטת הבכירה עידית איצקוביץ, נציג ציבור (עובדים) מר גבריאל נבו, נציג ציבור (מעסיקים) מר יצחק קוגמן

אדם עבד בחברה והיה זכאי על פי ההסכם שנחתם עימו לעמלות מכירה על בסיס רבעוני ממכירות החברה וכן לבונוס בגין השקעה בחברה על ידי משקיעים חיצוניים שאינם בעלי מניות קיימים בחברה. החברה שילמה בתחילה עמלות גבוהות ממכירותיו של העובד עצמו אך בשלב כלשהו הפסיקה לעשות כן ושילמה רק על מכירות שהעובד ביצע בעצמו. לאחר סיום ההעסקה דרש העובד את הפרשי העמלות.

בית הדין קבע, כי העובד אינו זכאי לעמלות מכלל מכירות החברה בשל שינוי ההסכם בהתנהגות. לצורך שינוי תנאי מהותי בהסכם עבודה נדרשת הסכמת שני הצדדים להסכם. עם זאת, כאשר המעסיק משנה לרעה את התנאים והעובד אפילו מוחה על השינוי בשכרו אך לא מגיש תביעה ולא מתפטר, לאחר מספר חודשים של התנהלות כזו ייחשב העובד כמי שהסכים לתנאי ההעסקה החדשים. כאן, החברה הפסיקה לשלם לעובד עמלות מעבר למכירות אשר יצר והעובד מחה על כך, אך למרות זאת במשך שנתיים המשיך לעבוד בתנאים החדשים ועל כן נחשב למי שהסכים לעדכון תנאי העסקתו.

An employee worked for a company and was entitled under the agreement signed with him to sales commissions on a quarterly basis from the company's sales as well as to a bonus for investment in the company by external investors who are not existing shareholders in the company. The company initially paid commissions higher than the employee's own sales but at some point stopped doing so and only paid for sales that the employee made himself. After the termination of the employment, the employee demanded the difference in commissions.

The Labor Court held that the employee is not entitled to commissions from all of the company's sales due to the

change in the agreement by conduct. In order to change a material condition in an employment agreement, the consent of both parties to the agreement is required. However, when the employer adversely changes the terms and the employee protests the change but does not file a claim and does not resign, after several months of such conduct the employee is deemed to have agreed to the new terms of employment. Here, the company stopped paying the employee commissions beyond the sales he created and the employee protested, but despite this, for two years he continued to work under the new terms and is therefore deemed to have agreed to update his terms of employment.

4. עדכוני מקרקעין

Real Estate Law Updates

רוכש דירה מקבלן זכאי לפיצוי בגין איחור במסירת דירה שנגרם כתוצאה מעיכוב בקבלת טופס 4

A purchaser of an apartment from a contractor is entitled to compensation for a delay in the delivery caused as a result of a delay in receiving Form 4 (Occupancy Permit)

תא (חי') 28653-05-16 יוסף רייטבורט נ' נגר כדורי, 25.11.2020, בית משפט השלום בחיפה, כב' השופט אורי גולדקורן

קבלן איחר במסירת דירה במשך כחמישה חודשים וסירב לפצות את רוכשי הדירה. בית המשפט קבע, כי על הקבלן לפצות את הקונים בגין איחור במסירת הדירה. החוק מאפשר לקבלן ורוכש דירה להסכים כי זכות הקונה לפיצויים לאחר ששישים יום, שהוכרה כתקופה "לגיטימית" של איחור, לא תחול כשמדובר באיחור "שנגרם כתוצאה מסיבות שאינן בשליטתו של המוכר ושהסיכוי להתרחשותן אינו מוטל עליו". כאן, העיכוב במסירת הדירה לא נבע משינויים שנעשו בדירה לבקשת הקונים, אלא בעיקר בשל אי-קיום התחייבותו של משרד השיכון להשלים את עבודות הפיתוח, דבר שהביא לעיכוב מול הרשות המקומית בקבלת טופס 4. הקבלן חויב בתשלום פיצוי במקרה זה משום שנוסבות האיחור אינן כאלה המאפשרות לקבלן לחמוק מתשלום פיצוי לרוכשי הדירה המוקנה להם על פי חוק מאחר שאת הסיכון לאיחור בביצוע עבודות הפיתוח יש להטיל על הקבלן ולא על רוכש הדירה. כל תוצאה אחרת היא אינה ראויה מאחר שהיא הופכת את רוכשי הדירות ל"שבויים" בידיהם של גופים אחרים עמם התקשר הקבלן בהסכם בנוגע לבניית הבית, לתשתיותיו ולפיתוח הסביבה.

A contractor was late in delivering an apartment for about five months and refused to compensate the purchasers. The Court held that the contractor must compensate the purchasers for the late delivery of the apartment. Israeli law allows a contractor and a purchaser of an apartment to agree that the purchaser's right to compensation after sixty days, which is recognized as a "legitimate" period of delay, will not apply in the case of a delay "caused by reasons beyond the seller's control and the chance they materialize is not under the seller accountability". Here, the delay in delivering the apartment was not due to changes made in the apartment at the request of purchasers, but mainly due to non-fulfillment of the Ministry of Housing's obligation to complete the development work, which led to a delay with the local authority in receiving Form 4 (Occupancy Permit). The contractor is to pay compensation in this case because the circumstances of the delay are not such as those that allow a contractor to evade payment of compensation to the purchasers as set by law as the risk of delay in carrying out the development work should be imposed on the contractor and not on the purchaser of the apartment. Any other result is not acceptable because it makes the purchasers of the apartments "captive" in the hands of other entities with whom the contractor entered into an agreement regarding the construction of the apartment, its infrastructure and environmental development.

חבות מעסיקים לעובדים חולים או בבידוד בשל מגפת הקורונה / עו"ד עדי מרכוס*

מגפת הקורונה הובילה למצב חירום לאומי חסר תקדים בעולם, ויצרה חוסר וודאות משמעותי בשוק העבודה. מעסיקים רבים נאלצו להתמודד עם ההשלכות הכלכליות של סגירת מקומות העבודה, הצורך להוציא עובדים לחל"ת וגם עם תפקוד תחת תנאים של היעדרות עובדים בגין מחלת הקורונה או חובות הבידוד בגינה. האם המעביד מחויב לשלם לעובד על תקופות היעדרות כאלה?

בתאריך 04.02.2020 הוציא משרד הבריאות הישראלי תעודת מחלה גורפת לכל עובד השוהה בבידוד, המעניקה לעובד זכות לקבלת דמי מחלה על פי חוק, ומחייבת למעשה את המעסיקים הפרטיים לשלם דמי מחלה לעובדיהם השוהים בבידוד. הוראה זו למעשה הניחה את מלוא הנטל על כתפי המעסיקים, אשר ניוזקו כבר, ללא קשר לכך, באופן משמעותי כתוצאה ממצב החירום. ארגוני המעסיקים פנו לבית המשפט הגבוה לצדק אשר ב-27.07.2020 ביטל את תעודת המחלה הגורפת וקבע כי אנשים השוהים בבידוד מניעת, אינם חולים בשום מחלה השוללת את יכולתם לעבוד. אי כושרם לעבוד נכפה עליהם על ידי צו בידוד שלטוני ומתן תעודת מחלה גורפת לאנשים אלה, תוך חיוב המעסיקים בתשלום בגין ימים אלה, וניכוי ימי המחלה להם העובד זכאי, הינה פעולה גורפת המשנה באופן משמעותי את איזון יחסי הצדדים ליחסי העבודה.

כתוצאה מכך קבע המחוקק הישראלי בחוק, אשר נתקבל בתאריך 18.11.2020, את נושא תשלום דמי הבידוד לעובדים המחויבים בבידוד מחשש לקורונה, ומחלק אותו באופן שוויוני יותר בין העובדים, המעסיקים והמדינה עצמה, כך שכל אחד מהצדדים נושא בחלק מהנטל הכספי. החוק קובע מהם התנאים לקביעת זכאות עובד לתשלום בגין דמי בידוד, מהם החריגים לזכאות כאמור ומי יישא בחובת התשלום בגין ימי הבידוד. כך, באופן כללי נקבע כעת, כי במקרה בו נדרש עובד לבידוד, היום הראשון לבידוד יחול על העובד. לאחר מכן ינוכו עד 4 ימי מחלה מיתרת ימי המחלה של העובד, ובמידה ולעובד אין יתרת ימי מחלה לניצול, הוא רשאי לצבור ימי מחלה בחסר ולקזז בהתאם לצבירה בחודשים העוקבים. בהמשך ימי הבידוד, לאחר ניצול ימי המחלה, המעסיק יישא בתשלום בגין דמי הבידוד אולם המדינה תשפה את המעסיקים בגין ימים אלה בשיעור הקבוע בחוק ובאופן רטרואקטיבי.

נושא הבידוד מצטרף לסוגיה לא ברורה נוספת והיא זכויות עובדים שהוצאו לחל"ת תחת הכללים לתקופת מגיפת הקורונה שאיפשרו לעובדים לקבל קצבת אבטלה מביטוח לאומי בתקופה זו. במצבי שגרה נקבע שבמהלך תקופת החל"ת יחסי העובד מעסיק אינם מתנתקים אלא מושעים בלבד. עם זאת, ברור שההלכות בנושא לאו דווקא רלוונטיות לתקופה זו ולעתים אף סותרות את הנחיות משרדי הממשלה השונים המשתנות ערבים לבקרים, ועל כן יש לנקוט משנה זהירות בעת הוצאת עובדים לחל"ת, החזרתם או פיטוריהם בתקופת החל"ת כיוון שלא ברור כיצד פעולות אלה יעמדו במבחן במקרה והדברים יגיעו לפתחי בתי המשפט לאחר תום תקופת משבר הקורונה.

חשוב להבין כי הוצאת עובדים לחל"ת צריכה להתבצע בהתאם להוראות החוק והתקנות (אשר משתנות בקצב מסחרר) וכי שיפוי מהמדינה בגין תשלום ימי בידוד לעובדים, יוענק רק למעסיקים אשר עמדו בהוראות התיקון לחוק, ורק בשיעורים הקבועים בתיקון, ועל כן חשוב להתייעץ לפני הנקיטה בפעולות אלה עם עורך דין הבקיא בהוראות התקנות והתיקון על מנת להבטיח כי המעסיק לא יישא בעלויות אשר לא יהא בכוחו לקבל בגינן שיפוי מהמדינה או ימצא עצמו עומד בפני תביעת עובדים לאחר תום המשבר.

* עו"ד עדי מרכוס. הינה עורכת דין במשרד אפיק ושות' (www.afiklaw.com) המתמקדת במשפט מסחרי ודיני חברות, זכויות יוצרים ועסקאות בינלאומיות. עו"ד מרכוס בוגרת הפקולטה למשפטים ובעלת תואר שני בתקשורת באוניברסיטת תל אביב ותואר שני במנהל עסקים בינלאומי מאוניברסיטת בר אילן. 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

Employer's obligation due to quarantine orders under Covid-19/ Adi Marcus, Adv.

The Covid-19 Epidemic has led to an unprecedented global state of emergency and created substantial uncertainty in the employment market. Many employers were forced to deal with the economic implication of the mandatory lockdowns, the need to place employees on unpaid vacations and functioning under conditions which include employee absences due to Covid-19 infection or quarantine orders. Leading to the question – is the employer obligated to pay an employee for such absences?

On February 04, 2020, the Israeli Health Ministry issued a blanket illness certificate for every employee who is forced to remain in quarantine, allowing such employees to receive payment for sick-days as prescribed by law, and which, *de-facto* obligated employers to pay sick-days to those employees under quarantine. This governmental order laid the burden solely on the shoulders of the employers, who already suffered massive damage due to the state of emergency. Collective employers' organizations petitioned the Israeli High Court, which, on July 27, 2020, revoked the blanket illness certificate and held that individuals under preventive quarantine orders are not actually sick with any illness making them un-fit for work. Their un-fitness has been forced upon them by a governmental quarantine order, thus making the sweeping illness certificate, while forcing employers to pay for those days and deduct them from the employee's sick-days, an invasive action which substantially changes the balance of power between the parties to the employer-employee relationship.

As a result, the Israeli legislator stipulated by law, which passed on November 18, 2020, the issue of payment to employees under quarantine orders, and divided the responsibility and financial burden more equally between the employees, the employers and the State. The law stipulates the terms under which employees will be deemed eligible for payment due to quarantine, what are the exceptions for such eligibility and who will be responsible for making such payments. Thus, generally, when an employee is required to remain under quarantine, the first day will be bourn by the employee. Afterwards, up to 4 additional days will be deducted from the employee's sick-days and paid by the employer. In the event that the employee does not have any unused sick-days, the employee will be entitled to enter an "overdraft" status and such will be deducted from the following months. For additional quarantine days, after the sick days have been deducted, the employer will pay for the quarantine period, but will receive compensation from the State at the amounts set by the law.

The issue of quarantine orders joins another unclear issue which is the rights of employees forced to go on unpaid leave due to the Covid-19 epidemic, allowing such to claim unemployment benefits from the Social Security. In regular times, the law sets that employment relationships are not disconnected during this term, only suspended. However, it is clear that the rules do not necessarily apply, or are relevant, in this time of nation-wide crisis and are even sometimes in conflict with the constantly changing new regulations issued by the government. Therefore, one must take extra caution when placing employees on forced unpaid leave, returning them to work or dismissing them during unpaid leave, as it is still unclear how such actions will be seen once things reach the Courts after the pandemic is over.

It is important to understand that placing employees on paid leave must be done in line with the laws and ever-changing regulations, and that compensation for quarantine days from the government will only be received by employers found eligible under law, and only at the amounts set by law. Therefore, it is vital to consult with an attorney familiar with the law and regulations before taking any of those actions, in order to ensure that the employer will not find itself at the end of the epidemic forced to make payments which are not covered by the government or find itself sued by employees.

Adi Marcus, Adv. is an attorney in the office of Afik & Co. (www.afiklaw.com). Her practice focuses primarily on the commercial and corporate law, copyrights and international transactions. Advocate Marcus Holds a major in law and an M.A in communication from the Tel Aviv University and an international MBA from the Bar Ilan University. 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