



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

גיליון 337: 16 יוני, 2021  
Issue 337: June 16, 2021

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

## Afik & Co. markiert den Todestag von Bundeskanzler Helmut Josef Michael Kohl (03. April 1930 - 16. Juni 2017)

אפיק ושות' מציינת את יום פטירתו של קנצלר גרמניה הלמוט יוזף מיכאל קוהל (03 אפריל, 1930 – 16 יוני, 2017)

Afik & Co. marks the date of demise of German Chancellor Helmut Josef Michael Kohl (03 April 1930 - 16 June 2017)

1. לא בדקת שהמעסיק שילם לך בזמן? זו בעיה שלך! / עו"ד שלי וילנר

Forgot to check that your employer duly paid you? Too bad, so sad /Shelly Wilner, Adv.



מאמר בנושא פיצויי הלנת שכר במקרה של אי תשלום במועד לעובדים והצורך להגיש תביעה בנושא במועדים הקבועים בחוק. את המאמר כתבה עורכת הדין שלי וילנר ממשרד אפיק ושות'. את המאמר בשפה העברית ניתן למצוא בקישור:  
<http://he.afiklaw.com/articles/a337>

An article on compensation for holding back employees wages and the requirement to timely file a claim. The article was written by Shelly Wilner, Adv. of Afik & Co. The article in English may be found at the link:  
<https://www.afiklaw.com/articles/a337>

2. עדכוני ימאות, תאגידים, הגבלים עסקיים וניירות ערך

## Maritime, Corporate, Antitrust and Securities Law Update

א. חוב אוניה בגין אשפוז של איש צוות עשוי לגרום למעצר האוניה

ימאות: הימנעות אוניה מלעמוד בתשלומים על פי חוזה, עשויה לייצר שעבוד ימי המאפשר לעצור את האוניה. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/12461>

A debt of a ship for hospitalization of a seafarer may cause the arrest of the ship. Read more at:  
<http://www.afiklaw.com/updates/12462>

## ב. הדין הישראלי חל על חברות הנסחרות גם בישראל וגם בבורסה נוספת

כלכלי ת"א: דיני האחריות לפי החוק הישראלי חלים על פרסומי חברות דואליות גם אם קיימים פטורים במדינות אחרות.  
לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/12463>

**Israeli law applies to companies traded in Israel and also in an additional stock exchange.** Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/12464>

## 3. עדכוני משפט מסחרי

### Commercial Law Updates

#### א. מציע אינו רשאי לתקוף הוראות המכרז לאחר שהגיש את הצעתו למכרז

מינהלי ת"א: יש להשיג על תנאי המכרז במועד מוקדם ככל הניתן וללא שיהוי; מציע ששותק בזמן שהגיש את הצעתו מסכים להוראות המכרז ומנוע מלהעלות את טענותיו בהמשך. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/12465>

**A tender bidder may not attack the tender terms after submitting its bid.** Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/12466>

#### ב. עובד לא יכול להסכים להלנת שכר והימנעותו מלהתעקש על תשלום בזמן אינה מהווה הסכמה כאמור

אזורי חיפה: פיצויים בגין הלנת שכר נועד לקבוע נורמות מינימליות של התנהגות בין עובד למעסיק, אולם בקביעת הפיצוי יש לאזן בין הרצון להרתיע מעסיקים מהלנת שכר לבין הטלת מעמסה בלתי פרופורציונלית על המעסיק. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/12467>

**An employee can not consent to wage withholding and silence on the matter may not be construed as agreement.** Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/12468>

#### ג. תניית בוררות בהסכם אחיד צרכני אינה פסולה ככול שאינה מעניקה לספק יתרון בלתי הוגן על פני הלקוח

שלום ת"א: ככול שהתנאים בתניית הבוררות הינם מקובלים וסבירים ואינם שוללים או מגבילים את כוחו של הלקוח לפנות לערכאות לא ניתן לראות בתניית הבוררות כמקפחת וזאת אפילו אם היא נכללת במסגרת חוזה אחיד. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/12469>

**An arbitration clause in a uniform consumer contract is valid as long as it does not grant the service provider an unfair advantage over the client.** Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/12470>

## 4. עדכוני מקרקעין

### Real Estate Law Updates

#### בני זוג שמנהלים משק בית משותף אבל חתמו על הסכם ממון עשויים ליהנות בנפרד מהטבות מס

העליון: ככלל, בני זוג נשואים וילדים קטינים יראו כיחידה אחת לצורכי מיסוי, למעט ארבעה מקרים: כאשר בני הזוג גרים דרך קבע בנפרד; כאשר הילדים נישאו; כאשר מדובר ברכישות טרם הנישואין וכאשר בין בני הזוג קיים הסכם ממון אותנטי. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/12471>

**Parties to an agreement may limit the right to record a cautionary note.** Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/12472>

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](mailto: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](http://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](mailto: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><b>1. לא בדקת שהמעסיק שילם לך בזמן? זו בעיה שלך! / עו"ד שלי וילנר</b></p>	<p><b>.1</b></p>
<p><b>Forgot to check that your employer duly paid you? Too bad, so sad /Shelly Wilner, Adv.</b></p>	
<p>מאמר בנושא פיצויי הלנת שכר במקרה של אי תשלום במועד לעובדים והצורך להגיש תביעה בנושא במועדים הקבועים בחוק. את המאמר כתבה עורכת הדין שלי וילנר ממשדד אפיק ושות'. עו"ד שלי וילנר הינה עורכת דין המוסמכת בישראל, חלק מצוות משרד אפיק ושות' (<a href="http://www.afiklaw.com">www.afiklaw.com</a>) המתמקדת בדיני חברות, ליטיגציה מסחרית ודיני מקרקעין. עו"ד וילנר בוגרת הפקולטה למשפטים באוניברסיטת תל אביב. את המאמר ניתן למצוא בקישור: <a href="http://he.afiklaw.com/articles/a337">http://he.afiklaw.com/articles/a337</a></p>	
<p>An article on compensation for holding back employees wages and the requirement to timely file a claim. The article was written by Shelly Wilner, Adv. of Afik &amp; Co. Shelly Wilner, Adv. is an attorney in the office of Afik &amp; Co. (<a href="http://www.afiklaw.com">www.afiklaw.com</a>). Her practice focuses primarily on the commercial and corporate law, litigation and real-estate. Advocate Wilner holds a major in law from the Tel Aviv University. The article in English may be found at the link: <a href="https://www.afiklaw.com/articles/a337">https://www.afiklaw.com/articles/a337</a></p>	
<p><b>2. עדכוני תאגידים, הגבלים עסקיים וניירות ערך</b></p>	<p><b>.2</b></p>
<p><b>Corporate, Antitrust and Securities Law Updates</b></p>	
<p><b>א. חוב אוניה בגין אשפוז של איש צוות עשוי לגרום למעצר האוניה</b></p>	
<p>ת"ח 62002-05-21 אסותא אשדוד בע"מ נ' האוניה Moraz ואח', 02.06.2021, בית המשפט המחוזי בחיפה בשבתו כבית משפט לימאות, כב' השופט יצחק כהן</p>	
<p>המרכז הרפואי אסותא באשדוד ביקש להורות על מעצרה של אוניית צובר נושאת דגל פנמה לאחר שהאוניה לא שילמה את ההוצאות הרפואיות בגין טיפול רפואי בקצין המכונות הראשי באוניה. בית המשפט הימי קיבל את הבקשה וקבע, כי יש להורות על מעצר האוניה שתשחרר רק כנגד הפקדת ערובה בסך 800,000 ש"ח. בהתאם לדין הישראלי ניתן ליצור שיעבוד ימי על כלי שיט בגין תשלומים הנתבעים על ידי קברניט, אנשי הצוות ואנשים אחרים אשר שירתו בכלי השיט, עקב העסקתם בכלי השיט, על ידי חליפיהם או שאיריהם, הן על פי חוזה, הן כפיצויים בעד נזקים אזרחיים והן בכל דרך אחרת. כאן, הסכם ההעסקה של הקצין קבע, כי על האוניה לממן את הטיפול הרפואי שלו ועל כן המרכז הרפואי נחשב כמי שהקצין המחיה אליו את זכותו לתשלום בגין הטיפול הרפואי. כך, חוב האשפוז מזכה את המרכז הרפואי בשיעבוד ימי על האניה באופן שמצדיק מעצר האוניה.</p>	
<p><b>A debt of a ship for hospitalization of a seafarer may cause the arrest of the ship</b></p>	
<p>The Assuta Medical Center sought to order the arrest of a Panama flag bulk carrier after the ship failed to pay medical expenses for the treatment of the ship's chief engineer. The Maritime Court accepted the motion and held that the ship is to be arrested and will be released only against deposit of the sum of ILS 800,000. Under Israeli law one is entitled to a maritime lien on a vessel for payments claimed by a captain, seafarers and others that served on the vessel, due to the employment by the vessel, by their heirs and assigns, either by agreement, by damages under torts or under any other manner. Here, the chief engineer's work contract stipulated that the ship is to pay for his medical treatment and thus the medical center is deemed to be an assignee of the chief engineer for the right to receive payment of medical fees. Thus, the medical bill debt entitled the medical center to a maritime lien in a manner that justifies the arrest of the ship.</p>	
<p><b>ב. הדין הישראלי חל על חברות הנסחרות גם בישראל וגם בבורסה נוספת</b></p>	<p><b>.ב</b></p>
<p>ת"צ 7363-01-15 יהושע חזן נ' סרגון נטוורקס בע"מ ואח', 27.05.2021, המחלקה הכלכלית בבית המשפט המחוזי בתל-אביב-יפו, כב' השופט מגן אלטוביה</p>	
<p>בעל מניות בחברה ציבורית דואלית, שמניותיה נסחרות הן בנאסד"ק והן בבורסה לניירות ערך הישראלית, ביקש לאשר תביעה ייצוגית כנגד החברה בטענה, כי מנהלי החברה פרסמו מצגי שווא מטעים ביחס למצבה של החברה, וזאת במטרה להעלות את שווי מניות החברה בסמוך להנפקה. בית המשפט אישר את התביעה הייצוגית וקבע, כי הוראות הדין הישראלי חלות על החברה ומנהליה ולכן פטורים מאחריות על פי הדין האמריקאי אינם חלים. כוונת המחוקק הישראלי היא להקל על חברות לרשום את מניותיהן למסחר בבורסה זרה, אולם אין בכך כדי לשלול את תחולת הדין הישראלי בכל הנוגע להפרת הדין על ידי תאגיד ישראלי המדווח גם מחוץ לישראל. אכן, נקבעו בחוק הוראות פטור קונקרטי, אולם אין בהעדרן של הוראות קונקרטיים לעניין האחריות על פרסומים אלה כדי לקבוע, כי המחוקק התכוון להחיל עליהן רק את דיני האחריות החלים בדין הזר ולא את אלה שבדין הישראלי. תביעה תאושר כייצוגית אם היא מעוררת שאלה מהותיות המשותפת לכלל חברי הקבוצה, קיימת אפשרות סבירה שהיא תוכרע לטובתם, התביעה הייצוגית היא הדרך היעילה וההוגנת להכרעה בנסיבות העניין, וקיים יסוד להניח כי היא תנהל באופן הוגן ובתום לב. כאן, מתעורר חשש לפיו בעת פרסום התחזית החיובית על ידי החברה היו בידיה נתונים סותרים שהעידו על כך כי התחזית אינה ריאלית, וכי הדירקטורים לא נקטו בכל האמצעים הנאותים כדי לוודא שלא יהיה בתחזית פרט מטעה. לכן הבקשה לאישור התביעה כייצוגית התקבלה.</p>	
<p><b>Israeli law applies to companies traded in Israel and also in an additional stock exchange</b></p>	
<p>A shareholder of a dual listed public company, which shares are traded on both the Nasdaq and the Israeli Stock Exchange, moved to approve a class-action against the company, contending that the company executives made misleading representations regarding the company's position in order to increase company stock value. The Court approved the class-action and held that the provisions of Israeli law apply to the company and its directors and thus exemption under American law do not apply. The Israeli legislature seeks to make it easier for companies to list their shares for trading on a non-Israeli stock exchange, but this does not negate the applicability of Israeli law regarding breach of the law by the Israeli corporation reporting also outside of Israel.</p>	

Indeed, the law provides for specific exemptions, but the absence of specific provisions regarding liability for such publications does not stipulate that the legislature intended to apply only the liability provision under foreign law instead of those in Israeli law. A class-action is approved if it raises a material question common to all class members, there is a reasonable possibility that it will be decided in their favor, the class-action is the effective and fair way to decide the circumstances, and there is a reason to believe that it will be conducted fairly and in good faith. Here, there is concern that as at the time of publication of the positive forecast by the company it had conflicting data indicating that the forecast was unrealistic, and the directors have not taken all appropriate measures to ensure that there is no misleading detail in the forecast. Thus, the motion for approval of the claim as a class-action was accepted.

### 3. עדכוני משפט מסחרי, זכויות יוצרים ועבודה

#### Commercial, Intellectual Property and Labor Law Updates

#### א. מציע אינו רשאי לתקוף הוראות המכרז לאחר שהגיש את הצעתו למכרז

עת"מ 40977-01-21 אורבניקס אלרטי בע"מ נ' נת"ע נתיבי תחבורה עירוניים להסעת המונים בע"מ, 19.05.2021, בית המשפט המחוזי בתל-אביב-יפו שבבתו כבית משפט לעניינים מנהליים, כב' סגנית הנשיא השופטת צילה צפת

חברה ניגשה למכרז מורכב ורחב היקף הנוגע, בין היתר, לתכנון והקמה של קווי הרכבת הקלה במטרופולין תל אביב ולאחר כשמונה חודשים ממועד הגשת ההצעה ומשהתברר כי לא זכתה במכרז טענה, כי הוראת הבהרה שהסדירה השתתפות של מציעות אחרות במכרז אינה סבירה ויש לפסול את ההצעות הזוכות בגין כך.

בית המשפט דחה את העתירה. משתתף במכרז אינו רשאי להשיג על תנאי במכרז בדיעבד ולאחר חודשים רבים הואיל ויש להשיג על תנאי המכרז במועד מוקדם ככל הניתן וללא שיהוי, ביחוד כאשר המשיג שותק בזמן שהגיש את הצעתו ובכך מסכים להוראות המכרז. כאן, עורך המכרז פרסם הודעת הבהרה הכוללת מתווה הקובע את האופן שבו מציעות שעמדו בפני מיזוג יוכלו להגיש את הצעתן. עם זאת, לאחר שהתקבלו תוצאות המכרז, כשמונה חודשים לאחר שפורסם המתווה וארבעה חודשים ממועד הגשת ההצעות, העלה המציע הסתייגויות שונות ביחס להוראות המתווה. תקיפת המתווה נעשתה באיחור רב והייתה בניגוד להצהרת המציע כי הוא מסכים לכל תנאי המכרז ללא כל הסתייגות ולכן העתירה נדחתה.

#### A tender bidder may not attack the tender terms after submitting its bid

A company submitted a bid for a complex and wide-ranging tender concerning, inter alia, the planning and construction of the light rail lines in the Tel Aviv metropolitan area and after about eight months from the date of submission of the bid and when it became clear that it did not win the tender, it contended that a clarification notice regulating the participation of other tenderers was unreasonable and therefore the winning bids should be disqualified.

The Court dismissed the petition. A tender bidder may not attack the tender terms retroactively and after many months because contentions as to the tender must be raised as early as possible and without delay, especially when the tender bidder is silent while submitting its bid and by doing so agrees to the provisions of the tender. Here, the tender publisher has issued a clarification notice outlining how bidder who are facing a merger will be able to submit their bids. However, after the results of the tender were received, about eight months after the clarification notice was published and four months from the date of submission of the bids, the bidder raised various reservations regarding the outline of the tender. Attacking the outline was done very late and was contrary to the bidder's statement that it agrees to all conditions of the tender without reservation and therefore the petition was denied.

#### ב. עובד לא יכול להסכים להלנת שכר והימנעותו מלהתקש על תשלום בזמן אינה מהווה הסכמה כאמור

סע"ש (חי') 597-03-19, עו"ד רוברט תומא נ' עו"ד סלאח עבדאללה, 16.05.2021, בית הדין האזורי לעבודה חיפה, כב' השופט טל גולן, נציג ציבור (עובדים) מר זיאד אבו חבלה

עובד דרש ממעסיק לשלם פיצויים בגין הלנת שכר לאחר שהתפטר מתפקידו בגין מנהג המעסיק לשלם את משכורתו באיחור במשך 3 השנים הקודמות להתפטרות.

בית הדין קבע, כי העובד זכאי לקבל פיצויים בגין הלנת שכר ובשל העובדה כי שכרו של העובד הולך באופן עקבי במשך שנים התביעה לא התיישנה על אף שעברו 3 שנים מהמועד בו החל המעסיק לפגור בתשלום השכר. מטרת פיצויי הלנת שכר היא להגן ולקבע נורמות מינימליות של התנהגות בין עובד למעסיק וזכאות העובד לפיצויים במקרה של הלנת שכר היא הוראת מגן שלא ניתן להתנות עליה. משכך, גם אם עובד לכאורה מוותר על זכותו לתשלום במועד, ואפילו בשתיקה משאינו מתעקש על הנושא בפני המעסיק, הרי שהוא עדיין זכאי לקבלת פיצוי בגין ההלנה. תקופת ההתיישנות של תביעת הלנת שכר אך אם המעסיק מלין את שכרו של העובד לפחות שלוש פעמים בתקופה של 12 חודשים, בשלוש השנים שלאחר מועד התשלום, הרי שתקופת ההתיישנות לתביעה בגין הלנת שכר תעמוד על 3 שנים. למרות כל זאת, לבית הדין סמכות להפחית את גובה הפיצויים בהתאם לנסיבות המקרה. כדי לקבוע את גובה הפיצוי, נדרש לאזן בין החשיבות של עקרון תשלום שכר העובד במועד והרתעת מעסיקים מהלנת שכר עובדיהם לבין הסנקציה הכספית שעשויה להטיל מעמסה בלתי פרופורציונלית על המעסיק. כאן, העובד זכאי לפיצויים בגין הלנת השכר הואיל וההלנה הייתה קבועה ולאורך תקופה ארוכה, עובדה המאפשרת את הארכת תקופת ההתיישנות, אולם למרות זאת הוגבל סכום הפיצויים באופן משמעותי.

## An employee can not consent to wage withholding and silence on the matter may not be construed as agreement

An employee demanded from an employer to pay compensation for withholding wages after resigning from his position due to the employer's custom of paying his salary late for the 3 years preceding the resignation.

The Labor Court held that the employee is entitled to compensation for withholding wages and that due to the fact that the employee's wages were consistently withheld for years the claim did not become mute even though 3 years elapsed from the date the employer began to withhold the wages. The purpose of wage withholding compensation is to protect and establish minimum norms of conduct between employee and employers, and the employee's entitlement to compensation in case of wage withholding is a protective provision of a non-dispositive nature. Therefore, even if an employee seems to have waived his right to payment on time and even if such waiver is done through inaction simply because he does not insist on the issue with the employer, he is still entitled to compensation for wage withholding. The statute of limitation for a wage withholding claim is one year but if the employer withholds the employee's wages at least three times in a period of 12 months, in the three years after the date of payment, then the statute of limitation for a claim will be 3 years. Despite all this, the Court may reduce the amount of compensation depending on the circumstances of the case. In order to determine the amount of compensation, it is necessary to balance the importance of the principle of payment of wages on time and deterring employers from withholding wages, and the financial sanction that may impose a disproportionate burden on the employer. Here, the employee is entitled to compensation for the withholding of wages because the withholding was consistent and for a long period, a fact that allows for the extension of the statute of limitation period, nevertheless the amount of compensation is to be substantially limited.

## ג. תניית בוררות בהסכם אחיד צרכני אינה פסולה ככול שאינה מעניקה לספק יתרון בלתי הוגן על פני הלקוח

תא (ת"א) 50565-03-20, פלוני ואח' נ' ויוה פונדקאות בע"מ, 18.05.2021, בית משפט השלום בתל אביב-יפו, כבוד השופט גיא הימן

לקוח וספק שירותים בתחום הפונדקאות נקלעו לסכסוך וספק השירותים דרש כי הסכסוך יופנה לבורר בשל קיומה של תניית בוררות בהסכם.

בית המשפט קבע כי תניית הבוררות אינה תניה מקפחת בחוזה אחיד והפנה את הסכסוך לבוררות. חוק החוזים האחידים מאפשר לבטל תנייה בהסכם אחיד שהיא מקפחת את הלקוח וקובע כי תניית בוררות הינה תניה מקפחת כאשר היא מוסרת לספק השירותים השפעה גדולה יותר מאשר ללקוח על תנאי הבוררות כמו, למשל, מקום הבוררות, זהות הבורר וכדומה. לא די שתניית הבוררות הינה חלק מחוזה אחיד, אלא יש לבחון את מכלול הנסיבות והאם התניה מעניקה לספק השירותים יתרון בלתי הוגן שעלול לקפח את הלקוח. כאשר תנאי ההסדר המוצע הינם מקובלים וסבירים, אין בהם כדי לשלול את כוחו של הלקוח לפנות לערכאות או להגבילו, ועל כן לא ניתן לראות את התנייה כמקפחת. כאן, הוראות ההסכם קבעו כי זהות הבורר תיקבע בהסכמת הצדדים או באמצעות גורם נייטרלי, לשון תניית הבוררות לא העניקה לספק יתרון משמעותי על פני הלקוח, ואין חשש כי לשון הסעיף ירתיע את הלקוח מנקיטה בהליכים משפטיים. משכך, תניית הבוררות אינה תנייה מקפחת בחוזה אחיד והתיק הועבר להליך בוררות.

## An arbitration clause in a uniform consumer contract is valid as long as it does not grant the service provider an unfair advantage over the client

A customer and a provider of services in the field of surrogacy got into a conflict and the service provider demands that the dispute be referred to arbitration due to the existence of an arbitration clause in the agreement.

The Court held that the arbitration clause does not constitute a discriminatory clause in a contract of adhesion. The Israeli Contracts of Adhesion Act enables the cancellation of a clause in an adhesive contract if it discriminates against the client and stipulates that an arbitration clause is discriminatory when it grants the service provider greater power to affect the arbitration than to the client such as the right to determine the venue of the arbitration or the arbitrator's identity. It is not sufficient, therefore, that the arbitration clause is part of an adhesive contract, but it is necessary to examine the totality of the circumstances and whether the clause gives the service provider an unfair advantage that may deprive the customer. When the terms of the proposed arrangement are acceptable and reasonable, they do not eliminate the client's ability to appeal to the Courts or restrict it, and therefore the clause is not deemed discriminatory. Here, the provisions of the contract provided that the identity of the arbitrator shall be set by consent of the parties or through a neutral third party. The language of the arbitration clause did not give the service provider a significant advantage over the client, and there is no apprehension that the language of the clause will deter the client from taking legal action. Therefore, the arbitration clause is not a discriminatory clause in an adhesive contract and the case was transferred to arbitration.

Real Estate Law Updates

**בני זוג שמנהלים משק בית משותף אבל חתמו על הסכם ממון עשויים ליהנות בנפרד מהטבות מס**

ע"א 4298/18 מנהל מיסוי מקרקעין ת"א נ' רועי בלנק, 20.04.2021, בית המשפט העליון בשבתו כבית משפט לערעורים אזרחיים, כב' השופטים ניל הנדל, יוסף אלרון, עופר גרוסקופף

זוג התגורר בדירה שהבעל רכש טרם הנישואין, ואשר לפי הסכם הממון נשארה בבעלותו הבלעדית. לימים רכשו הזוג דירה משותפת, והאישה ביקשה להחיל על חלקה ברכישה פטור או לפחות הקלות ממס בגין רכישת דירה יחידה. בית המשפט העליון קבע, כי מאחר והסכם הממון בין בני הזוג היה אותנטי וקיים לאורך זמן, יש לראות בכל אחד מבני הזוג כיחידה נפרדת לצורכי פטור ממס. החוק קובע כי בני זוג וילדיהם שטרם מלאו להם 18 שנים ייחשבו כיחידה אחת לעניין פטור או הקלות מס ברכישת דירת מגורים יחידה. אולם, החוק מצייין שני חריגים: האחד, בני זוג הגרים דרך קבע בנפרד, והשני: ילדים שנישאו, גם אם טרם מלאו להם 18. מקרים נוספים בהם לא יראו בני זוג כיחידה משפחתית אחת הם כאשר מדובר ברכישות שבוצעו לפני מועד הנישואין, או כאשר מבחינה קניינית מקיימים בני הזוג הפרדה רכושית ביחס לכלל או לחלק מנכסי המקרקעין אשר בבעלותם. החריג האחרון מתקיים כל עוד קיים הסכם יחסי הממון בין הצדדים שאינו מלאכותי ולא נזנח במהלך חיי הנישואין המשותפים, גם אם בני הזוג מנהלים משק בית משותף ואף מתגוררים בדירה השייכת רק לאחד מבני הזוג. כאן, הסכם הממון היה אותנטי, הכיל הפרדה רכושית מלאה וקיים על ידי הצדדים לאורך השנים, ולכן הגם שבני הזוג ניהלו משק בית משותף והבעל נשא בהוצאות דירת המגורים, אין לראות בבני הזוג כיחידה אחת לצורכי המס ויש להעניק לאישה את ההקלות הקבועות בחוק.

**A couple who run a joint household but entered into a prenuptial agreement may be entitled each to separate tax exemptions**

A couple lived in an apartment purchased by the husband prior to the marriage, and which according to the prenuptial agreement between them remained in his sole ownership. The couple later purchased an apartment together, and the woman sought to obtain, regarding her share of the purchase, a tax exemption or at least a discount for the purchase of a single apartment .

The Supreme Court held that because the prenuptial agreement between the couple was authentic and long-standing they should be each deemed a separate entity for tax exemption purposes. Israeli Law stipulates that a couple and their underaged children will be considered one unit for the purpose of tax exemptions and discounts when purchasing a single apartment. However, the law stipulates two exceptions: A couple who live separately on permanent basis, and children who are married, even if they have not yet turned 18. Other cases in which a couple will not be deemed one family unit are when purchases made prior to the marriage and when the couple maintain property separation in relation to all or part of the real estate assets they own. The last exception exists as long as the prenuptial agreement between them is not artificial and as long as it is not neglected during the marital life, even if the couple run a joint household or live in an apartment belonging to one of them only. Here, the prenuptial agreement was authentic, contained complete property separation and was followed by the couple throughout the years. Thus, even though the couple ran a joint household and the husband bore the expenses of the apartment, the couple should not be seen as a single unit for tax purposes and the woman is entitled to the benefits set by Law.

## לא בדקת שהמעסיק שילם לך בזמן? זו בעיה שלך! / עו"ד שלי וילנר\*

מעסיק משלם את שכר העבודה של העובד שלו במועדים משתנים, פעם אחת ב-10 לחודש, אבל לפעמים גם ב-15, או ב-20 לחודש. בפעם – פעמיים הראשונות העובד לא "מתרגש", אבל לאחר הפעם החמישית, הוא "מתעורר" ומבקש לתבוע על הלנת שכר. אלא, שאז, יכול להיות מאוחר מדי...

חוק הגנת השכר מהווה אחד מחוקי המגן של דיני העבודה, אשר נועד לעגן את (ולהגן על) זכויותיהם הבסיסיות של העובדים על ידי הטלת חובה חוקית על המעסיק, שאינה ניתנת להתניה או לביטול. כנגזרת של זכויות אלה, קיימת חובה למעסיק לשלם לעובד את שכרו במועד וכן לבצע במועד הפרשה לקופות הגמל והפנסיה.

בנוסף, החוק קובע פיצוי בדרך של ריבית גבוהה ביותר במקרה של אי תשלום שכר במועד (הלנת שכר) או בגין איחור בהפרשות לקרן הפנסיה. עוד חשוב לדעת, שלבית הדין לעבודה שיקול דעת להפחית את הפיצוי ואף לבטלו, למשל בשל נסיבות שלא היו בשליטת המעסיק. כמובן, שהנטל להראות התקיימותן של נסיבות כאמור, הוא על המעסיק. בכך מתקיים לכאורה איזון בין הרתעת מעסיקים מאי-ציות לחוקי המגן, לבין הטלת מעמסה בלתי פרופורציונלית אשר עשויה להיגרם כתוצאה מהתעקשות על הריבית שקבע המחוקק כדי לגרום למעסיקים לשלם שכר במועד, ובפועל מעודדים בתי המשפט את אי כיבוד החוק על ידי מעסיקים.

יתרה מכך, ולמרות שהחובה הבסיסית לתשלום שכר בזמן מוטלת על כתפי המעסיק, החוק מבקש גם להרתיע עובדים מלשבת על המדוכה וגם רוצה למנוע מצב בו מעסיק שמאחר פעם או פעמיים נענש על כך לאחר מספר שנים ולכן נקבע שלאחר שנה ממועד הלנת השכר לא ניתן עוד לדרוש פיצוי. עם זאת, במקרה בו המעסיק הלן את שכרו של העובד שלוש פעמים בתקופה של שנה רצופה, תקופת ההתיישנות על זכותו לתבוע תהיה שלוש שנים. חריג לחריג הוא מצב בו לא שולם לעובד שכר כלל: או - אז אנו שוב מצויים במצב בו האחריות המוגברת היא על העובד לדאוג ששכרו ישולם במועד.

כך, למשל, במקרה שנדון בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה במאי, 2021, שנגע לעורך דין שהתפטר מהמשרד בו עבד, בין היתר, עקב הלנת שכרו, נקבע כי לעובד הייתה זכות להתפטר בשל הלנת שכר ולהיחשב כאילו פוטר, וכי תביעתו של עורך הדין, שעבד כשכיר במשך 16 שנה, לא התיישנה, מאחר ושכרו בכל אחד ואחד מהחודשים בשלושת השנים האחרונות לעבודתו, שולם באיחור, ונפסק לו פיצוי הלנת שכר בסך 15,000 ש"ח.

כך, עיתוי התביעה בגין הלנת שכר הוא קריטי, ולכן חשוב מאוד להיוועץ בעורך דין בעל ניסיון בתחום דיני העבודה שיידע לנסח את התביעה, לרבות מועדי הלנת השכר, באופן המדויק ביותר.

---

\* עו"ד שלי וילנר הינה עורכת דין המוסמכת בישראל, חלק מצוות משרד אפיק ושות' ([www.afiklaw.com](http://www.afiklaw.com)) המתמקדת בדיני חברות, ליטיגציה מסחרית ודיני מקרקעין. עו"ד וילנר בוגרת הפקולטה למשפטים באוניברסיטת תל אביב. 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](mailto:afiklaw@afiklaw.com)

## **Forgot to check that your employer duly paid you? Too bad, so sad /Shelly Wilner, Adv. \***

An employer pays his employee's wages at varying times: once by the 10th, but sometimes also on the 15th, or the 20th. On the first few times the employee is not "excited", but after the fifth time, he "wakes up" and seeks to file a claim for holding back wages. But, then, it may be too late...

The Wage Protection Act is one of the Israeli protective labor laws, intended to anchor (and protect) the basic rights of employees by imposing a legal obligation on the employer, which cannot be conditioned nor waived. Part of the obligations of an employer are to pay the salaries and the social benefits on time.

In addition, the law stipulates a compensation by way of an extremely high interest rate in the event of non-payment of wages on time (holding back wages) or for late payment of allocations to the pension fund. It is also important to note that the Labor Court has discretion to reduce the compensation and even annul it, for example due to circumstances beyond the employer's control. Of course, the burden of showing the existence of such circumstances is on the employers. This ostensibly creates a balance between deterring employers from non-compliance with the labor protective laws and imposing a disproportionate burden that may result from insisting on the interest rate set by the legislature to make employers pay wages on time. In practice, the Courts thus encourage non-compliance with the law by employers.

Moreover, and although the basic obligation to pay wages on time rests with the employer, the law also seeks to deter employees from "sitting on the bench" and aspires to prevent a situation where an employer is punished after a few years due to a single delay in payment, and thus stipulates that the statute of limitation for the right to claim the punitive interest is one year. However, in the case where the employer has withheld the employee's salary three times in a period of a year, the limitation period is increased to three years. An exception to the exception is a situation in which the employee is not paid at all: Then we are again in a situation where the increased responsibility is on the employee to ensure that the salary is paid on time.

Thus, for example, in a case decided by the Haifa Regional Labor Court in May 2021, which concerned a lawyer who resigned, *inter alia*, due to holding back of wages, it was held that the employee was entitled to resign, and be deemed dismissed, due to the holding back of wages and that the lawyer, who was employed for 16 years had a claim for punitive interest on salaries of the past three years because his salary in each and every one of the months in the last three years has been held back. The employee received punitive interest of ILS 15,000.

Thus, the timing of filing a claim for holding back wages is critical and for that reason it is very important to consult a lawyer with experience in the field of labor law who will know how to formulate the claim, including the dates of holding back wages, in the most accurate manner.

---

\***Shelly Wilner, Adv.** is an attorney in the office of Afik & Co. ([www.afiklaw.com](http://www.afiklaw.com)). Her practice focuses primarily on the commercial and corporate law, litigation and real-estate. Advocate Wilner holds a major in law from the Tel Aviv 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](mailto:afiklaw@afiklaw.com)