



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

גיליון 343: 08 ספטמבר, 2021  
Issue 343: September 08, 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

**אפיק ושות' מצדיעה לנבחרת האלופים הישראלית לאולימפיאדה ולמשחקים הפראלימפיים - טוקיו 2020 ומאחלת לכולם שנה טובה - לשנה נוספת של צמיחה ומצוינות!**

**Afik & Co. pays tribute to the Israeli Tokyo 2020 Olympics and Paralympics Games team of champions and wishes all Shana Tova – Happy Jewish New Year - to another year of growth and excellence!**

**1. על אמונה, חיסונים נגד קורונה, דגים ואופניים / עו"ד דורון אפיק**

**On Faith, Covid-19 Vaccines, Fish and Bicycles /Doron Afik, Esq.**



מאמר בנושא יכולת מעסיק לשלול שכר מעובד שמסרב להתחסן נגד נגיף הקורונה ועל האמירה הברורה של המחוקק הישראלי למעסיקים: אל תעסיקו אנשים המסרבים להתחסן. את המאמר כתב עורך הדין דורון אפיק ממשרד אפיק ושות'. את המאמר בשפה העברית ניתן למצוא בקישור: <http://he.afiklaw.com/articles/a343>

An article on the ability of an employer to deny salary from an employee who refuses to be vaccinated against the Covid-19 and the clear statement of the Israeli legislator to employers: Do not hire people who refuse to vaccinate. The article was written by Doron Afik, Esq. of Afik & Co. The article in English may be found at the link: <https://www.afiklaw.com/articles/a343>

**2. עדכוני תאגידים, הגבלים עסקיים וניירות ערך**

**Corporate, Antitrust and Securities Law Update**

**א. מי שהפר חובת אמון תמורת תשלום יחויב לשלם לאדם כלפיו חייב חובת אמון את רווחי ההפרה**

העליון: הפרת חובת אמון תגרור העברת הרווח שנוצר כתוצאה מכך למי שחובת האמון כלפיו הופרה, גם אם לא נגרם לו נזק כתוצאה מההפרה. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/12726>

**An employee who has breached a fiduciary duty shall be required to return the profit from the breach to his employer even if no damage has been caused.** Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/12728>

## ב. בעל שליטה של חברה שהפסיקה את פעילותה עשוי לחוב באופן אישי בחובות הארנונה שלה

שלום י-ם: הרמת מסך היא חריג לעיקרון האישיות הנפרדת של החברה, במסגרתו בעל מניות בחברה עשוי לחוב בחובותיה; ניתן לבצע הרמת מסך לצורך גביית חוב ארנונה של חברה בהתקיים ששה תנאים מצטברים. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/12729>

**A controlling shareholder of a company which ceased operations may be charged with its city tax debts.** Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/12730>

### 3. עדכוני משפט מסחרי

#### Commercial Law Updates

## א. עובד עשוי להיות זכאי לתשלום עמלות מכירה גם בגין תשלומים שקיבל המעסיק לאחר סיום ההעסקה

אזורי ת"א: זכאות עובד לעמלות נבחנת על פי החוזה כאשר פרשנות החוזה תהיה לרעת המנסח. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/12731>

**An employee may be entitled to sales commissions even after for payments received by the employer after termination of employment.** Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/12732>

## ב. ניהול משא ומתן עם מציע במכרז טרם בחירת הזוכה הוא פסול ופוגע בעקרון השוויון בין המציעים

מינהלי נצרת: החלטת ועדת מכרזים המכשירה ניהול משא ומתן עם מציע כתנאי לזכייתו היא החלטה המנוגדת לדיון ויש להורות על פסילתה. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/12733>

**Negotiating with a bidder as a pre-condition to its winning is illegal and violates the principle of equality between the bidders.** Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/12734>

## ג. באין הרשאה לשימוש לא ניתן לטעון לשימוש הוגן ביצירה כאשר לא ניתן קרדיט ליצור

שלום ירושלים: גם כאשר השימוש ביצירה הוא לכאורה לגיטימי ונופל בגדר שימוש הוגן, הרי שעל עושה השימוש לנהוג בהגינות כלפי בעל הזכויות היצירה ולתת קרדיט בעת השימוש. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/12735>

**Without permission, one can not claim fair use when credit to the rights owner was never granted.** Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/12736>

### 4. עדכוני מקרקעין

#### Real Estate Law Updates

## הסכם שנכרת תוך טעות הדדית עשוי להיות אכיף למרות הטעות שגרמה לכריתתו

מחוזי ת"א: מי שהתקשר בחוזה עקב טעות וניתן להניח שאלמלא הטעות לא היה מתקשר בחוזה והצד השני ידע או היה עליו לדעת על כך, רשאי לבטל את החוזה; היה ושני צדדים לחוזה טעו טעות משותפת, החוזה יבוטל, רק אם שיקולי צדק מצדיקים את ביטולו. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/12737>

**An agreement signed as a result of a mutual mistake may still be enforceable.** Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/12738>

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>

.1	<p align="center"><b>על אמונה, חיסונים נגד קורונה, דגים ואופניים / עו"ד דורון אפיק</b></p>
	<p align="center"><b>On Faith, Covid-19 Vaccines, Fish and Bicycles /Doron Afik, Esq.</b></p>
	<p>מאמר בנושא יכולת מעסיק לשלול שכר מעובד שמסרב להתחסן נגד נגיף הקורונה ועל האמירה הברורה של המחוקק הישראלי למעסיקים: אל תעסיקו אנשים המסרבים להתחסן. את המאמר כתב עורך הדין דורון אפיק ממשד אפיק ושות'. עו"ד דורון אפיק הינו נוטריון ועורך דין המוסמך בישראל ובניו יורק והוא השותף המנהל של משרד אפיק ושות' (<a href="http://www.afiklaw.com">www.afiklaw.com</a>) המתמקד בהנפקות באוסטרליה ובניו יורק, דיני חברות, דיני מקרקעין, עסקאות בינלאומיות ופיננסיות, לרבות עסקאות מיזוג ורכישה, מימון ומשפט ימי ואף הרצה בתחומי מומחיותו, לרבות במסגרת תואר מנהל עסקים Executive MBA באוניברסיטה העברית בירושלים. עו"ד אפיק בוגר הכשרה של האיחוד האירופי ביישוב סכסוכים בינלאומיים מחוץ לכותלי בית המשפט (גישור ובוררות) ומשמש גם כבורר וכנאמן בנאמנויות ישראליות ובינלאומיות. את המאמר ניתן למצוא בקישור: <a href="http://he.afiklaw.com/articles/a343">http://he.afiklaw.com/articles/a343</a></p>
	<p>An article on the ability of an employer to deny salary from an employee who refuses to be vaccinated against the Covid-19 and the clear statement of the Israeli legislator to employers: Do not hire people who refuse to vaccinate. The article was written by Doron Afik, Esq. of Afik &amp; Co. Doron Afik, Esq. is a notary public and an attorney admitted to practice in Israel and New York and is the managing partner of Afik &amp; Co., Attorneys and Notaries (<a href="http://www.afiklaw.com">www.afiklaw.com</a>). Doron served an adjunct professor at Hebrew University Doron teaches Mergers and Acquisitions as part of the EMBA program. Doron's practice focuses primarily on Australian and New York IPO's, international transactions, including mergers and acquisitions, dispute resolution and issues of public law. He is a graduate of a European Union alternative disputes resolution course and the ICC Master Class for arbitrators and also serves as arbitrator. The article in English may be found at the link: <a href="https://www.afiklaw.com/articles/a343">https://www.afiklaw.com/articles/a343</a></p>
.2	<p align="center"><b>עדכוני תאגידים, הגבלים עסקיים וניירות ערך</b></p>
	<p align="center"><b>Corporate, Antitrust and Securities Law Updates</b></p>
.א.	<p align="center"><b>מי שהפר חובת אמון תמורת תשלום יחויב לשלם לאדם כלפיו חייב חובת אמון את רווחי ההפרה</b></p>
	<p>ע"א 6266/19 מדינת ישראל המינהל האזרחי באיו"ש נ' צבי אבנון, 25.08.2021, בית המשפט העליון בשבתו כבית משפט לערעורים אזרחיים, כב' השופטים ענת ברון, ג'ורג' קרא ודוד מינץ</p>
	<p>עובד מדינה מסר כנגד תשלום שוחד מידע למפעילי מחצבות על ביקורות צפויות במחצבות. בית המשפט העליון קבע, כי על העובד לשלם למעסיקו - המדינה - את כספי השוחד שקיבל. הדין הישראלי מכיר בכך, כי במקרים מסוימים נתון אדם במצב של אמון כלפי רעהו. זהו הדין ביחסים שבין שלוח לבין שולחו, בין מנהל לבין התאגיד, בין נאמן לבין הנאמנות, בין סוכן לבין היצרן ובין עובד לבין מעביד. רווח שהופק כתוצאה מהפרת חובת אמון יש לשלול מן המפר ולהעביר לאדם שכלפיו הוא חב חובת אמון. הרווח ישלל מהמפר ויועבר למוטב ללא קשר לשאלה אם המוטב סבל הפסד או נזק כתוצאה מהפרת חובת האמון. כאן, על אף שהעובד לא התעשר על חשבון המדינה באופן ישיר, שכן כספי השוחד לא יצאו מהקופה הציבורית או שהיו מיועדים להשתלם למדינה, העובד הפר את חובת האמון כלפי המדינה - מעסיקתו - עת מסר מידע סודי למי שלא היה מוסמך לקבל, ולכן עליו לשלם למדינה את הרווח שהופק כתוצאה מההפרה.</p>
	<p align="center"><b>An employee who has breached a fiduciary duty shall be required to return the profit from the breach to his employer even if no damage has been caused</b></p>
	<p>A State employee transferred, against bribe, to quarries operator data on planned inspections. The Supreme Court held that the employee is to pay its employer - the State - the bribe money. Israeli law recognizes that under certain circumstance a person is in a fiduciary of another. This is the case in the relationship between an agent and a principal, between a manager and the corporation, between a trustee and the trust, between an agent and the manufacturer and between an employee and an employer. Profit generated as a result of a breach of fiduciary duty must be denied from the infringer and transferred to the person to whom he has a fiduciary duty. The profit will be forfeited from the infringer and transferred to the beneficiary regardless of whether the beneficiary suffered loss or damage as a result of the breach of the fiduciary duty. Here, although the employee was not directly unjustly enriched at the expense of the State, because the bribe funds did not come from the public treasure or were intended to be paid to the State, the employee breached the fiduciary duty towards the State - his employer - by disclosing confidential information to a person who was not authorized to receive it, and therefore is obligated to pay the State the profit generated by the breach.</p>

<p><b>ב. בעל שליטה של חברה שהפסיקה את פעילותה עשוי לחוב באופן אישי בחובות הארנונה שלה</b></p>	<p><b>ב.</b></p>
<p>ת"א 22215-06-17 ערית ירושלים נ' גלובוס, 09.08.2021, בית משפט השלום בירושלים, כב' השופטת מירית פורר</p>	
<p>עריית ירושלים ביקשה לחייב את בעל השליטה בגלובוס גרופ בחוב הארנונה לאחר שהחברה הפסיקה את פעילותה כשנה לאחר שהתגבש חוב הארנונה.</p> <p>בית המשפט קיבל את התביעה וקבע, כי יש לחייב את בעל השליטה בחוב הארנונה של החברה. הרמת מסך היא חריג לעיקרון האישי הנפרדת של החברה, ובמסגרתה בעל מניות בחברה עשוי לחוב בחובותיה. ניתן לבצע הרמת מסך לצורך גביית חובות ארנונה של חברות לא פעילות או מפורקות לשם מניעת התחמקות בעליהן מתשלום על ידי הברחת נכסים אך מאחר ומדובר במהלך קיצוני הפוגע בזכות הקניין, יש צורך בעמידה בששה תנאים מצטברים: החיוב הינו בגין נכס שאינו משמש למגורים; מדובר בחוב ארנונה סופי; החברה לא פרעה את החוב; החברה הפסיקה את פעילותה לאחר התגבשות החוב; החברה הייתה בעלת נכסים בעת פירוקה או הפסקת פעילותה ונכסי החברה הועברו לבעלים בעת הפירוק או הפסקת הפעילות במחיר מופחת או בחינם. כאן, מאחר והתמלאו ששת התנאים, בפרט כאשר החברה הפסיקה את פעילותה שנה לאחר שהתגבש חוב הארנונה, בעל השליטה חייב בחוב הארנונה של החברה.</p>	
<p><b>A controlling shareholder of a company which ceased operations may be charged with its city tax debts</b></p>	
<p>The Jerusalem Municipality sought to obligate the controlling shareholder of Globus Group with the city tax debt of the company because the company ceased operations one year prior to the crystallization of the debt.</p> <p>The Court accepted the motion and held that the controlling shareholder should be charged with the company city tax debt. Piercing the corporate veil is an exception to the principle of the company separate personality, under which exception a shareholder may be liable for the company debts. The corporate veil may be pierced for the purpose of collection of city tax debts of inactive or liquidated companies in order to prevent their owners from evading payment by smuggling assets. However, because this is an extreme measure that violate the right to property, six cumulative conditions are to be met: The charge regards a property which is not used for residence; The city tax debt is final; The company did not pay the debt; The company ceased its operations after the debt crystallized; The company owned assets at the time of liquidation or cessation of operations and the company's assets were transferred to the shareholders at the time of liquidation or cessation of operations at a reduced consideration or for free. Here, all six conditions were met, especially as the company ceased operations one year prior to the crystallization of the debt. Thus, the controlling shareholder is liable for the company city tax debt.</p>	
<p><b>3. עדכוני משפט מסחרי, זכויות יוצרים ועבודה</b></p>	
<p><b>Commercial, Intellectual Property and Labor Law Updates</b></p>	
<p><b>א. עובד עשוי להיות זכאי לתשלום עמלות מכירה גם בגין תשלומים שקיבל המעסיק לאחר סיום ההעסקה</b></p>	
<p>סע"ש 26159-08-16 כנען סופר סוכנויות לביטוח (1999) בע"מ נ' שי טר, 17.08.2021, בית הדין האזורי לעבודה תל אביב, כב' השופטת אופירה דגן טוכמכר</p>	
<p>סוכן ביטוח שהעסקתו הסתיימה דרש לקבל עמלות מביטוחים שמכר בעת העסקתו, גם לאחר סיום העסקתו. בית הדין לעבודה קבע, כי עומדת לעובד זכות לקבלת עמלות. עובד עשוי להיות זכאי לקבל עמלות לאחר סיום העסקתו בגין עבודה שבצע במלואה טרם סיום עבודתו, ואשר התמורה בגינה נתקבלה אצל המעסיק לאחר סיום עבודתו. שאלת זכאות זו צריכה להיות מוכרעת על פי דיני החוזים וההסכמות החוזיות בין הצדדים, הנלמדות ממכלול נסיבות העניין, הסכמים כתובים, ככל שקיימים, חילופי דברים, התנהגות, נוהג במקום העבודה ועוד. פרשנות החוזה תהיה לרעת המנסח. כאן, ההסכם נוסח על ידי המעביד והוא אינו ברור אך נראה כי כוונת הצדדים בעת כריתתו מצדדת בפרשנות המזכה את העובד גם בקבלת עמלות עתידיות. לפיכך, עומדת לעובד זכות לעמלות לאחר סיום יחסי העבודה.</p>	
<p><b>An employee may be entitled to sales commissions even after for payments received by the employer after termination of employment</b></p>	
<p>An insurance agent whose employment ended demanded payment for insurance policies sold by him even after his employment was terminated.</p> <p>The Labor Court held that the employee has the right to receive commissions. An employee may be entitled to commissions after the termination of his employment for work performed in full before the termination, and for which the consideration was received by the employer after the termination. The question of eligibility should be decided according to the law of contracts and the contractual agreements between the parties, which are inferred from the circumstances of the case, written agreements, if any, exchanges, conduct, workplace practice and more. The interpretation of the contract shall be <i>contra proferentem</i> (against the interests of its drafter). Here, the employer was the one who drafted to contract and the agreement is unclear but it seems that the intent of the parties at its execution was the the employee is entitled to commission also after termination. Therefore, the employee has a right to commissions after termination.</p>	

<p><b>ב. ניהול משא ומתן עם מציע במכרז טרם בחירת הזוכה הוא פסול ופוגע בעקרון השוויון בין המציעים</b></p>
<p>עת"מ 17861-07-21 המכללה הארצית להכשרה מקצועית סכנין בע"מ נ' מועצה איזורית בוסתן אלמרג' ואח', 09.08.2021, בית המשפט המחוזי בנצרת בשבתו כבית-משפט לעניינים מנהליים, כב' סגן הנשיא, השופט אשר קולה</p>
<p>ועדת מכרזים המליצה לנהל משא ומתן עם משתתף במכרז, לפני שנבחר באופן רשמי כזוכה במכרז, כתנאי לבחירתו כזוכה, כאשר על ידי כך ביקשה להכניס כתנאי לזכייה מחילה על חובות עבר של הרשות כלפי המציע.</p> <p>בית המשפט קיבל את העתירה ופסל את ההחלטה לאור פגמים חמורים בהתנהלות ועדת המכרזים. החוק אוסר על ניהול משא ומתן עם משתתף במכרז בטרם נקבע הזוכה במכרז. ניהול משא ומתן עם משתתף בטרם הכרזה על הזוכה פוגעת בעקרון השוויון שהינו אחד מעקרונות היסוד בידי המכרזים. שוויון פירושו גם שקיפות, שכן ללא שקיפות אין באפשרות שאר המציעים, כולל מציעים פוטנציאליים, לדעת כי אכן עקרון השוויון נשמר. במכרז שפורסם נכלל תנאי המסמך את הרשות לנהל משא ומתן לאחר קבלת ההחלטה בדבר הזוכה. עם זאת, נכלל גם תנאי, שחוקיותו מוטלת בספק, הקובע כי ככל שינוהל משא ומתן ולא תהיה הסכמה, שמורה לרשות הזכות לבטל כליל את המכרז. ועדת המכרזים המליצה על זכייתו של משתתף וזאת בכפוף לתוצאות משא ומתן אשר מטבע הדברים נוהל עוד לפני מסירת הודעת זכייה. משתתפי המכרז האחרים לא ידעו על קיומו של המשא ומתן ולא ידעו שמטרתו היא הגעה להסדר מחילת חובות של הרשות לאותו משתתף שגם סיפק באותה העת את השירותים באותה רשות. הרשות הסתירה מיתר המשתתפים כי היה לה אינטרס למעשה בזכייתו של אותו משתתף ולא התנהלה בשקיפות המתבקשת. ועדת המכרזים נהגה בניגוד לדין ולכן החלטתה נפסלה והדיון הוחזר אליה לצורך דיון מחדש בזהות הזוכה.</p>
<p><b>Negotiating with a bidder as a pre-condition to its winning is illegal and violates the principle of equality between the bidders</b></p>
<p>A tenders committee recommended to negotiate with one of the bidders, before being officially selected as the winner of the tender, as a pre-condition of its selection as a winner of the tender. By this it sought to add a waiver of debts of the authority to the bidder as a pre-condition for the win.</p> <p>The Court accepted the petition and invalidated the decision in light of serious defects in the conduct of the tenders committee. The Israeli law prohibits negotiating with a bidder prior to determining the winner of the tender. Negotiating with a bidder before declaring the winner violates the principle of equality, which is one of the fundamental principles of tenders law. Equality also means transparency, as without transparency the other bidders, including potential bidders, cannot know that the principle of equality has indeed been maintained. The tender included a term authorizing the authority to negotiate once the decision regarding the winning bidder has been made. However, the tender also included another term, which its legality is questionable, stipulates that insofar as negotiations are conducted and there is no agreement, the authority reserves the right to cancel the tender altogether. The tenders committee recommended the winning of a bidder, subject to the results of negotiations which was naturally conducted prior to the formal announcement of the win. The other bidders in the tender did not know about the existence of the negotiations and did not know that its purpose was to reach a debt settlement between the authority and the bidder, who also provided services to the authority at the time. The authority concealed from the other bidders that it had an interest in the winning of that bidder and did not conduct itself with the required transparency. The tenders committee acted unlawfully and therefore its decision was invalidated and the case was reverted to the tenders committee to re-discuss the identity of the winner.</p>
<p><b>ג. באין הרשאה לשימוש לא ניתן לטעון לשימוש הוגן ביצירה כאשר לא ניתן קרדיט ליוצר</b></p>
<p>תא"מ 47839-08-19 צו אחד - לשמירה על ציביונו היהודי של צה"ל בע"מ (חל"צ) נ' דבוש ואח', 26.08.2021, בית משפט השלום ירושלים, כב' השופט אופיר יחזקאל</p>
<p>תחנת רדיו השתמשה בחשבון הטוויטר שלה בתמונה, אשר צולמה על ידי צלם שמסר את זכויות היוצרים בה לחברה. בית המשפט קיבל את התביעה וקבע, כי הזכויות בתמונה שייכות לחברה וכי השימוש שנעשה בתמונה מהווה הפרה של זכויות היוצרים שלה. בעוד שזכות היוצרים הראשונית בתמונה שייכת לצלם, הרי שהוא רשאי להעביר את הזכויות, במסמך בכתב, לכל צד שלישי, לרבות לחברה, אשר זכאית בתורה, מרגע שהועברו לה הזכויות, ליצור אף יצירות נגזרות. בעוד שחברה, כיוון שאינה אדם פרטי, אינה בעלת זכות מוסרית ביצירה, הרי משנקבע שלחברה יש זכות יוצרים הרי ששימוש בתמונה או ביצירה הנגזרת דורש הסכמה או שימוש במסגרת שימוש הוגן. כאן, הצלם העביר לחברה את זכויות היוצרים בתמונה המקורית, וזו הוסיפה לתמונה אלמנטים ייחודיים בעלי ערך המסייעים להבנת האירוע המתואר בתמונה, והינם בעלי אלמנט של יצירתיות, ההופכים את התמונה החדשה ליצירה נגזרת בבעלות החברה. בנוסף, תחנת הרדיו לא קיבלה הרשאה מבעלת הזכויות, החברה, לשימוש בתמונה, וכיוון שלא ניתן במסגרת השימוש ביצירה קרדיט ליוצר, לא ניתן לקבוע כי מדובר בשימוש הוגן, והחברה זכאית לפיצוי בגין הפרת זכויות היוצרים שלה בתמונה.</p>



## Without permission, one can not claim fair use when credit to the rights owner was never granted

A radio station used in its Twitter account a picture taken by a photographer who transferred the copyrights there in to a company.

The Court granted the claim and held that the rights in the image belong to the company and the use made of the image constitutes an infringement of its copyright. While the initial copyright in the image belongs to the photographer, he may transfer the rights, by a written document, to any third party, including a company, which is entitled, once the rights have been transferred to it, to create derivative works. While a company, as it is not an individual, does not have a moral right to the image, once it is established that the company has a copyright, the use of the image or the derivative work requires consent or use within the framework of fair use. Here, the photographer transferred to the company the copyright in the original image, and the company added unique valuable elements to the image that help clarify the event depicted in the image, and have an element of creativity, making the new image a derivative work owned by the company. In addition, the radio station did not receive permission from the copyright owner, the company, to use the image, and as the use does not give credit to the rights owner, it can not be considered a fair use, and the company is entitled to compensation for copyright infringement.

4. עדכוני מקרקעין

## Real Estate Law Updates

### הסכם שנכרת תוך טעות הדדית עשוי להיות אכיף למרות הטעות שגרמה לכריתתו

ת"א 12152-05-18 אבישי קידר - שלום פישמן ואח', 08.08.2021, בית המשפט המחוזי בתל אביב - יפו, כב' השופט ארז יקואל

בטרם רכישה במשותף של מבנה נחתם הסכם שיתוף במסגרתו לאחד הצדדים הוקנו, לאחר הרכישה המשותפת, זכויות הבנייה בגג ולצד השני הוקנו זכויות הבנייה במחסנים. מאוחר יותר התברר כי זכויות הבנייה אינן מאפשרות בניה הן בגג והן במחסנים ויש לבחור אחד מהם. בהתאם לכך אף צד לא הסכים לאפשר לשני לבנות.

בית המשפט קבע, כי למרות הטעות של שני הצדדים, אין הצדקה לבטל את הסכם השיתוף וגם לא ניתן לחייב את מי מהצדדים להסכים לבניה על ידי הצד השני בלבד. במצב בו חוזה נכרת מתוך טעות משותפת של שני הצדדים החוזה יבוטל רק אם שיקולי צדק מצדיקים את ביטולו. כאן נפלה טעות משותפת שכן בעת כריתת החוזה שני הצדדים סברו כי הבנייה לגובה והמחסנים בקומת הקרקע יכולים לדור בכפיפה אחת, כאשר בפועל נסיבות תכנוניות מנעו זאת. אף על פי כן, מאחר וביטול הסכם השיתוף לא יבטל את רכישת הבניין, אין הצדקה לבטלו וההסכם מחייב את הצדדים.

## An agreement signed as a result of a mutual mistake may still be enforceable

Prior to jointly purchasing a building, a tenancy in common agreement was signed, under which one of the parties was granted building rights on the roof and the other was granted building rights in the storage floor. Later it was discovered that the zoning rules do not enable building concurrently on the roof and the storage floor and one need to be chosen only. Thus, neither party agreed to enable the other to build.

The Court held that despite the parties' mutual mistake there was no justification for annulment the tenancy in common agreement and neither party can be forced to agree to the building by the other only. Where a contract is entered into out of a common mistake of both parties, the contract will be annulled only if considerations of justice so justify. Here, a common mistake was made because at the time of concluding the contract both parties believed that the high-rise construction and building in the warehouses area on the ground floor could coexist, when in practice zoning circumstances prevented this. Nevertheless, because the annulment of the agreement will not nullify the purchase of the building there is no justification for its annulment and it is binding.

## על אמונה, חיסונים נגד קורונה, דגים ואופניים / עו"ד דורון אפיק

משפט מפורסם אומר שאדם בלי אמונה הוא כמו דג ללא אופניים. אנשים מאמינים בהרבה דברים, לא כולם מוצדקים, לשון המעטה, חלק מהם מאמינים שחיסונים (נגד קורונה או בכלל) הם דבר שיש להילחם בו, גם אם הדבר מלסכן את עצמם ואחרים. בעוד שכנראה לא ניתן למנוע מהם להאמין באמונה חדשה זו, השאלה היא האם חופש האמונה מחייב גם את המעסיקים? האם מעסיק שעובד לא מחוסן שלו חלה (או נכנס לבידוד) מחויב בתשלום ימי מחלה או שכר בגין ימים אלה למרות שאילו היו ימי חופשה לא היה משלם עליהם?

בעניין שהגיע לבית הדין לעבודה בתל אביב במרץ, 2021<sup>1</sup>, קבע בית הדין, כי מעסיק רשאי לדרוש מהעובד לחשוף לפניו האם התחסן או לא והוא רשאי גם לבקש ממנו לבצע בדיקות קורונה באופן תכוף, ככל שלא התחסן. בית הדין בירושלים פסק בתחילת יולי, 2021, כי לא ניתן לחייב עובד להתחסן כתנאי להחזרתו מחופשה כפויה<sup>2</sup> אך לקראת סוף יולי ניתן פסק דין בבית הדין לעבודה בתל אביב בו נקבע שמעסיק רשאי להוציא עובד לחופשה כפויה אם סירב להתחסן או להיבדק וכאשר לקוחות המעסיק דרשו שהעובד לא יעבוד כל עוד לא חוסן.<sup>3</sup>

בתי הדין לעבודה הכירו בזכות השביתה של עובדים כזכות חוקתית ואין חולק שעובד רשאי לעמוד על עקרונותיו ולשבות. עם זאת, אין ספק גם שברגע שעובד מחליט לשבות, הוא לא זכאי לשכר בגין ימי שביתה<sup>4</sup> שהרי מותר להילחם על אמונותיו, אולם לא על חשבון המעסיק (שגם כך נפגע מכך שהעובד שובת, ללא קשר לעלות השכר). ומה לגבי עובד שמחליט, למען אמונותיו, לא להתחסן ובשל כך חלה בקורונה או נכנס לבידוד בשל חשיפה לאדם חולה? בעניין שהגיע לבית הדין לעבודה בדצמבר, 2020<sup>5</sup>, דובר בעובדי מדינה אשר היו חולים בזמן שביתה מוכרזת. באותו מקרה קבע בית הדין כי אף שככלל בשביתה לא ישולם שכר, ישולמו דמי מחלה בזמן השביתה לעובד שיכול להראות כי באותם ימים היה חולה במחלה אמיתית שאינה קשורה לשביתה. עובד לא זכאי לתשלום ימי מחלה אם קיים קשר בין המחלה לבין השביתה והעובד הוא שצריך להראות שאין קשר בין הדברים. ומה לענייננו? בעוד שנראה שמדובר בעובדים אשר חלו על מזבח אמונתם, אבל עדיין קשה לומר שהמחלה היא פיקטיבית (שזו דווקא טענה של חלק ממתנגדי החיסונים...) והיא בעצם שביתה של העובד ולכן כנראה שאין מקום למנוע שכר מהעובד בגין כך.

ומה לגבי הסתכנות מרצון של העובד? האם ניתן לומר שמכיוון שהעובד בחר במכוון להסתכן הוא אינו זכאי לימי מחלה? כאשר עובד, למשל, יצא לחופשת סקי או ספורט אתגרי אחר, ונפגע, הוא עדיין זכאי לימי מחלה על חשבון המעסיק. באותה מידה גם לא ניתן לשלול ימי מחלה מעובד מכיוון ששהה ליד אדם החולה בשפעת. עם זאת, נראה שמעסיק יכול לשקול, כחלק משיקוליו לגבי העסקת עובד או פיטוריו, את שאלת סירוב העובד להתחסן, בדיוק כפי שמעסיק יכול להחליט שלא להעסיק אדם לאחר ששמע כי לאותו אדם יש תחביב של נסיעה באופנועי שטח בכל סוף שבוע. נראה שתחביב כזה יכול להוות שיקול למעסיק אשר משווה בין אותו עובד לעובד שאינו נוטל סיכונים.

להבדיל, עובד שבחר לטוס לחו"ל לחופשה במדינה אשר החזרה ממנה דורשת בידוד, אינו זכאי כיום לתשלום על ימי הבידוד. ובצדק. העובד הרי בחר, בידיעה שיידרש לבידוד, לטוס לאותה מדינה. למרות האמור, גם בתיקון (המבורך לשעצמו) מיום 05.08.2021, קבע המחוקק הפחתה של 25% בלבד לעובדים שלא התחסנו מרצונם הם אך הם חייבים בבידוד מכיוון שנחשפו לחולה מאומת<sup>6</sup>. ה"קנס" של 25% נראה שלא חל כאשר עובד לא מחוסן חלה בפועל, ונראה שהוא זכאי למלוא דמי המחלה למרות שבחר מרצונו העצמי לסכן את עצמו ואחרים.

מדוע 25% הפחתת שכר בלבד ולא ביטול הזכאות לשכר באופן מלא ומדוע עובד שבחר לא להתחסן זכאי לימי מחלה ככל שחלה? שאלה מרתקת! כפי שגם חוקים אחרים שנועדו להגן על עובדים (למשל החוקים המונעים מנשים לעבוד בתקופת חופשת הלידה למרות שעובדות רבות מאמינות בשוויון אמיתי ורוצות לעבוד מהבית לאחר שהתאוששו מהלידה, ואפילו נדרשות לכך למען בריאות הנפשית) יכול שיש כאן אמירה ברורה ביותר של המחוקק: מעסיקים, דירשו ממועמדים לעבודה לדעת אם הם מאמינים באלוהי האנטי-חיסון וככל שאי-חיסונם אמונתם, חישובו היטב בטרם תחליטו להעסיק אותם, שמא תידרשו לשלם להם שכר אם יחלו ותישארו גם בעלויות אחרות בשל אמונתם.

<sup>1</sup> עו"ד דורון אפיק הינו נוטריון ועורך דין המוסמך בישראל ובניו יורק והוא השותף המנהל של משרד אפיק ושות' ([www.afiklaw.com](http://www.afiklaw.com)) המתמקד בהנפקות באוסטרליה ובניו יורק, דיני חברות, דיני מקרקעין, עסקאות בינלאומיות ופיננסיות, לרבות עסקאות מיזוג ורכישה, מימון ומשפט ימי ואף הרצה בתחומי מומחיותו, לרבות במסגרת תואר מנהל עסקים Executive MBA באוניברסיטת העברית בירושלים. עו"ד אפיק בוגר הכשרה של האיחוד האירופי ביישוב סכסוכים בינלאומיים מחוץ לכותלי בית המשפט (גישור ובוררות) ומשמש גם כבורר וכנאמן בנאמנויות ישראליות ובינלאומיות. 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).

<sup>2</sup> סעש (תיא) 42405-02-21 סגיל אבישי - מועצה מקומית כוכב יאיר צור יואל (21.03.2021), כב' השופטת מירב קליימן

<sup>3</sup> סעש (י-ם) 15897-06-21 רבקה אהרוני - מפעל הפיס (06.07.2021)

<sup>4</sup> סעש (תיא) 28266-03-21 יוני מהרט - ברניקס ישראל בעמ' (19.07.2021)

<sup>5</sup> (נדב"ע מה/3-144 (ארצי) יצחק חנוני ואחי' נ מפעלי ע' שג' ושות' בע"מ (17.6.1986).

<sup>6</sup> סע (י-ם) 65624-06-16 ענבר אברהם - מדינת ישראל (17.12.2020)

<sup>6</sup> חוק התכנית לסיוע כלכלי (נגיף הקורונה החדש)(הוראת שעה)(תיקון מס' 6), התשפ"א-2021

## On Faith, Covid-19 Vaccines, Fish and Bicycles /Doron Afik, Esq.\*

A famous saying goes that a person without faith is like a fish without a bicycle. People believe in many things, not all of which are justified, to say the least. Some people believe that vaccines (against Covid-19, or in general) are something to be fought against, even if it endangers themselves and others. While such probably cannot be prevented from believing in this new faith, the question is whether their freedom of faith obligates employers as well? Does an employer whose unvaccinated employee has fallen ill (or gone into lockdown) obligated to pay sick days or wages in respect of these days even though they wouldn't have paid had the employees taken vacation days?

In a case that reached the Tel Aviv Labor Court in March, 2021, the Court held that an employer may require the employee to disclose whether he has been vaccinated and may also demand from him to perform Covid-19 tests frequently, as long as he has not been vaccinated. The Jerusalem Labor Court held in early July, 2021, that an employee cannot be required to be vaccinated as a condition for returning from forced leave, but towards the end of July a holding was given in the Tel Aviv Labor Court that an employer may put an employee on forced leave if he refuses to be vaccinated or checked, when the clients of the employer demanded that the employee will not work if he is not vaccinated.

The Labor Courts have recognized the right of employees to strike as a constitutional right and there is no dispute that an employee is entitled to stand by his principles and strike. However, there is also no doubt that once an employee decides to strike, he is not entitled to wages for strike days because it is permissible to fight for your beliefs, but not at the expense of the employer (who is in any case harmed by the employee striking, regardless of wage cost). But what about an employee who decides, for the sake of his beliefs, not to get vaccinated and as a result falls ill in Covid-19 or goes into lockdown due to exposure to a sick person? A case heard by the Labor Court in December, 2020, involved State employees who were ill at the time of a declared strike. In that case, the Court found that although no pay would be paid during a strike, sick pay would be paid to an employee who could show that in those days he was indeed ill with a real illness unrelated to the strike. An employee is not entitled to sick days if there is a connection between the illness and the strike and the employee has to show that there is no connection between the two. And what about our question? While it seems that these are employees who have fallen on the altar of their faith, it is still difficult to say that the disease is fictitious (which is actually a claim of some vaccine opponents ...) and is actually a strike of the employee and therefore there is probably no reason to withhold wages from the employee.

What about the employee's voluntary risk? Is it possible to say that because the employee deliberately chose to assume the risk, he is not entitled to sick days? When an employee, for example, goes on a ski trip or other extreme sports vacation, and is injured, he is still entitled to sick days at the expense of the employer. Equally, it is not possible to deny sick leave from an employee who was exposed to a person who has the flu. However, it seems that an employer may consider, as part of the considerations regarding the employment or dismissal of an employee, the question of the employee's refusal to be vaccinated, just as an employer may decide not to employ a person after hearing that such person has a hobby of off-road motorcycles every weekend. It seems that such a hobby can be a consideration for an employer who compares the same employee to an employee who does not take risks.

In contrast, an employee who chooses to fly abroad for a vacation in a country from which return requires lock-down is not currently entitled to payment for the days of lockdown - and rightly so. The employee has chosen, knowingly, to fly to such place. However, even in the (blessed) act amendment of August 5, 2021, the Israeli legislature set a reduction in salary of only 25% for employees who were voluntarily not vaccinated but must be under lockdown because they were exposed to a verified patient. The "fine" of 25% seems not to apply when a non-vaccinated employee is actually sick and it seems that in such a case the employee is entitled to full sick leave although the employee voluntarily chose to endanger himself and others.

Why a 25% wage reduction only and not a complete cancellation of wage entitlement and why an employee who chooses not to get vaccinated is entitled to sick days as long as he fell sick? A fascinating question! Just as other laws designed to protect employees (e.g. the laws that prevent women from working during maternity leave even though many women believe in true equality and want to work from home after recovering from childbirth, and even feel required to do so for mental health) this law may have a very clear statement: Employers, demand from work candidate to know whether they believe in the god of the anti-vaccines and as long as non-vaccination is their faith, think carefully before you decide to employ them, lest you be required to pay wages if they fall sick and bear other costs due to their faith.

---

\*Doron Afik, Esq. is a notary public and an attorney admitted to practice in Israel and New York and is the managing partner of Afik & Co., Attorneys and Notaries ([www.afiklaw.com](http://www.afiklaw.com)). Doron served an adjunct professor at Hebrew University Doron teaches Mergers and Acquisitions as part of the EMBA program. Doron's practice focuses primarily on Australian and New York IPO's, international transactions, including mergers and acquisitions, dispute resolution and issues of public law. He is a graduate of a European Union alternative disputes resolution course and the ICC Master Class for arbitrators and also serves as arbitrator. For additional details: +972-3-6093609 or at the e-mail: [afiklaw@afiklaw.com](mailto:afiklaw@afiklaw.com)