

Fiorello Henry La Guardia (December 11, 1882 - September 20, 1947)
פיורלו הנרי לה גוארדיה (11 דצמבר, 1882 - 20 ספטמבר, 1947)



אפיק נשות
Afik News



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

גיליון 396: 20 ספטמבר, 2023
Issue 396: 20 September, 2023

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

The Bi-Weekly Professional Magazine of [Afik & Co, Attorneys and Notary](#)

החשמונאים 103, ת.ד. 20144 תל אביב-יפו 6120101, טלפון 03-609.3.609, פקס 03-609.5.609
103 Ha'Hashmonaim St., POB 20144, Tel Aviv 6120101, Israel, Telephone: +972-3-609.3.609

Afik & Co. marks the date of demise of Fiorello Henry LaGuardia (December 11, 1882 - September 20, 1947), who served as the mayor of New York in 1934-1945, helped a lot to save the Jews of Europe during World War II and promoted the establishment of the State of Israel.

אפיק נשות' מציגת את יום פטירתו של פיורלו הנרי לה גוארדיה (11 דצמבר, 1882 - 20 ספטמבר, 1947), שכהן כראש עיריית ניו יורק בשנים 1934-1945, סייע רבות להצלת יהודי אירופה בזמן מלחמת העולם השנייה ופעל לקידום הקמת מדינת ישראל.

1. מה החוליה החלשה ברשת ומי הבוס? / אסנת נתאי

What is the weak link in the chain and who is the boss? / Osnat Nitay



מאמר בנושא זהות המעסיק של עובדים ברשת המנוהלת באמצעות הסכמי זכיינות – האם עובדי זכיינות הם גם עובדים של הרשת נותנת הזיכיון? את המאמר כתבה אסנת נתאי ממשרד אפיק נשות'. את המאמר בשפה העברית ניתן למצוא בקישור: <http://he.afiklaw.com/articles/a396>

An article on the employer identity of employees in a chain managed through franchise agreements - are franchisee employees also employees of the chain? The article was written by Osnat Nitay of Afik & Co. The article in English may be found at the link: <https://www.afiklaw.com/articles/a396>

2. עדכוני פסיקה

Legal Updates

א. בהיעדר כוונה להונות או לקפח נושה של החברה אין מקום להרמת מסך

שלום ב"ש: המועד הרלוונטי לצורך בחינת עילה להרמת מסך או חיוב אישי הוא המועד בו בוצעה העברת הכספים לחברה. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/15697>

In the absence of intent to defraud or deprive a creditor of the company there is no place to pierce the corporate veil. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/15698>

ב. קיפוח בחברה ייבחן בהתאם ללגיטימיות אובייקטיבית של ציפיות הטוען לקיפוח

מחוזי חיפה: מעשה יראה כמקפח אם הוא פוגע בציפיותיו של הלגיטימיות של הצד השני, כאשר התשובה לשאלה מהי פגיעה בציפיות הלגיטימיות תשתנה בשים לב לנסיבותיו של כל מקרה ומקרה. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/15702>

Oppression in a company will be reviewed through the objective legitimacy of the expectations of the party claiming oppression. Read more at: <https://www.afiklaw.com/updates/15704>

ג. עובד המועסק כקבלן עצמאי ולא "השתלב" במקום העבודה לא יחשב כעובד

אזורי ת"א: אי השתלבות במקום העבודה שולל יחסי עובד מעביד ואינו מזכה בתשלום שכר או זכויות עבודה כלשהן.
לקריאה נוספת: <http://www.afiklaw.com/updates/15705>

A worker employed as an independent contractor and did not "integrate" into the workplace will not be deemed an employee. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/15706>

ד. על הטוען להתקיימות נסיבות שאינן בשליטתו להראות כי פעל בדיעבד ומראש למניעת הנזק וצמצומו

שלום נתניה: על הטוען לפטור מאחריות עקב כוח עליון להראות שמדובר בנסיבות חריגות שלא ניתן היה לצפותן ולהיערך אליהן מראש ובאילו פעולות נקט בדיעבד בכדי למזער את הנזק. לקריאה נוספת: <http://www.afiklaw.com/updates/15707>

A force majeure contention requires showing of actions in advance and after materialization of circumstances to prevent and reduce the damage. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/15708>

ה. הסכם לא יבוטל בשל טעות שהצד השני לא ידע ולא היה עליו לדעת עליה וכאשר הדבר אינו צודק

מחוזי י-ם: ביטול חוזה עקב טעות כשהצד השני לא ידע ולא היה עליו לדעת על כך, טעון אישור של בית המשפט וההסכם יבוטל רק אם הדבר מוצדק. לקריאה נוספת: <http://www.afiklaw.com/updates/15709>

An agreement will not be terminated due to a mistake in which the other party did not know and should not have known about and when it is unjust. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/15710>

ו. על רשות מקרקעי ישראל לפצות חוכר בשל נזק שנגרם כתוצאה מעיכוב רשלני בהשלמת העסקה

שלום בית שמש: על רשות מקרקעי ישראל ליידע חוכר, בתוך פרק זמן סביר, אם יתכן עיכוב בהשלמת העסקה ואם העיכוב עלול יהיה להביא לשינוי תנאי העסקה, לרעתו של בעל הזכויות, לרבות בשל עלייה בתשלום דמי היוון. לקריאה נוספת: <http://www.afiklaw.com/updates/15711>

The Israel Lands Authority must compensate a lessee for damage caused due to a negligent delay in completing the transaction. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/15712>

אפיק משפטי הוא המגזין המקצועי של משרד אפיק ושות', עורכי דין ונוטריון, המופץ אחת לשבועיים לקהל של אלפי אנשים ברחבי העולם וכולל מידע מקצועי תמציתי בנושאים משפטיים-עסקיים המעניינים את הקהילה העסקית והינם בתחומים בהם עוסק המשרד. להסרה או הצטרפות יש לשלוח מייל לכתובת newsletter@afiklaw.com ובכותרת לכתוב "אנא הסירו/צרפו אותי לרשימת התפוצה". מגזין זה כפוף לזכויות יוצרים אך ניתן להעבירו לכל אדם ובלבד שיועבר בשלמות וללא כל שינוי. אין באמור במגזין ייעוץ משפטי ובכל נושא מומלץ לפנות לעורך דין על מנת שהעובדות תיבחנה היטב בטרם תתקבל החלטה כלשהי. למאגר פרסומים קודמים: <http://www.afiklaw.com>

Afik News is the bi-weekly legal and business Israel news bulletin published by Afik & Co. (www.afiklaw.com). Afik News is sent every second week to an audience of thousands of subscribers worldwide and includes concise professional data on legal and business Israeli related issues of interest to the business community in areas in which the Afik & Co. firm advises. For removal (or joining) the mailing list please send an email to newsletter@afiklaw.com with the title "Please remove from mailing list" or "Please add me to the mailing list." The Afik News bulletin is copyrighted but may be freely transferred provided it is sent as a whole and without any changes. Nothing contained in the Afik News may be treated as a legal advice. Please contact an attorney for a specific advice with any legal issue you may have.
For previous Afik News publication see <http://www.afiklaw.com>

1.	מה החוליה החלשה ברשת ומי הבוס? / אסנת נתאי
	What is the weak link in the chain and who is the boss? / Osnat Nitay
	<p>מאמר בנושא זהות המעסיק של עובדים ברשת המנוהלת באמצעות הסכמי זכיינות – האם עובדי זכיינות הם גם עובדים של הרשת נותנת הזיכיון? את המאמר כתבה אסנת נתאי ממשרד אפיק ושות'. אסנת נתאי הינה חלק מצוות משרד אפיק ושות' (www.afiklaw.com). הגב' נתאי בוגרת הפקולטה למדעי החברה באוניברסיטה העברית בירושלים ובוגרת תואר במשפטים, בעלת תעודת גישור במשפחה מטעם מרכז גבים. את המאמר ניתן למצוא בקישור: http://he.afiklaw.com/articles/a396</p>
	<p>An article on the employer identity of employees in a chain managed through franchise agreements - are franchisee employees also employees of the chain? The article was written by Osnat Nitay of Afik & Co. Osnat Nitay is part of the legal team of Afik & Co. (www.afiklaw.com). Mrs. Nitay is a graduate of the Faculty of Social Sciences at the Hebrew University of Jerusalem and has a degree in law. She holds a family mediation certificate from the Gevim Center. The article in English may be found at the link: https://www.afiklaw.com/articles/a396</p>
2.	עדכוני פסיקה
	Legal Updates
א.	בהיעדר כוונה להונות או לקפח נושה של החברה אין מקום להרמת מסך
	ת"א 125-07-19 ב.מ.צ. אור בע"מ נ' א.ס.י טכנולוגיות והנדסה בע"מ ואח', 06.09.2023, בית משפט השלום בבאר שבע, כב' השופטת הבכירה עירית קויפמן
	<p>חברה רכשה ציוד של מכלי לחץ לצורך פעילות מועדון צלילה בסך של 210,000 ש"ח, אך הציוד לא סופק לה למרות ששילמה עבורו. בעל המניות בספק הציוד נדרש להשיב את כספי התמורה באופן אישי. בית המשפט דחה את התביעה נגד בעל המניות וקבע כי אין הצדקה לחייב את בעל המניות באופן אישי בחוב החברה. חברה היא אישיות משפטית נפרדת ורק במקרים חריגים ניתן להרים את מסך ההתאגדות ובעקבות כך לייחס חוב של החברה לבעל המניות. בין מקרים חריגים אלה המצדיקים זאת, בין היתר, כאשר נעשה שימוש באישיות המשפטית של החברה נועד כדי להונות או לקפח נושה של החברה. בנוסף, במקרים בהם נושא המשרה ביצע בעצמו עוולה אישית, ניתן להטיל עליו אחריות אישית. המועד הרלוונטי לצורך בחינת עילה להרמת מסך או חיוב אישי הוא המועד בו בוצעה העברת הכספים. כאן, עסקת רכישת הציוד בוצעה כשנתיים-שלוש טרם היקלעות החברה לקשיים שהובילו לבסוף לפירוקה בשנת 2018. החברה עוד הייתה פעילה בשנת 2018 ובמועד בו בוצעו העברות הכספים החברה הייתה במצב כלכלי המאפשר את אספקת הציוד. לכן, לא קמה לנושא המשרה חובת גילוי באשר למצבה של החברה ולא נעשה שימוש בחברה כדי להונות או לקפח אף אדם או נושה של החברה. משכך, אין מקום להטיל אחריות אישית על בעל המניות בין מכוח הרמת מסך ובין מכוח אחריות אישית בשל ביצוע עוולה.</p>
	In the absence of intent to defraud or deprive a creditor of the company there is no place to pierce the corporate veil
	<p>A company purchased pressure tanks equipment for a diving club operation of ILS 210,000, but the equipment was not provided to it even though the consideration was fully paid. The shareholder of the supplier was demanded to return the paid consideration personally. The Court rejected the claim against the shareholder and held that there is no justification to hold the shareholder personally liable to the company debt. A company is a separate legal entity and the veil of incorporation can be pierced only in exceptional circumstances and by doing so attribute the company's debt to the shareholder. Among these exceptional cases that may justify it, <i>inter alia</i>, is when the company's legal entity is used to defraud or deprive a creditor of the company. The relevant date for such scrutiny, whether the veil of incorporation should be pierced or if personal liability exists, is the relevant date when the funds were transferred. Here, the purchase transaction was carried out about two to three years before the company fell into insolvency which finally led to its liquidation in 2018. The company was still active in 2018 and at the time the money was wired the company was at a financial state that enable the supply of the equipment. Therefore, the company was not used to defraud or deprive any person or a creditor of the company and there is no place to impose personal liability on the shareholder either by virtue of piercing the incorporation veil or by virtue of personal liability due to wrongdoing.</p>
ב.	קיפוח בחברה ייבחן בהתאם ללגיטימיות אובייקטיבית של ציפיות הטוען לקיפוח
	ת"א 25653-02-21 ביאדסה נ' אבו בכר ואח', 10.09.2023, בית המשפט המחוזי חיפה, כב' השופט רון סוקול
	<p>בעל מניות בחברה שפעלה כ"מעין שותפות" טען כי "שותפו" המשמש כמנהל החברה, מנהל את החברה באופן שמקפח אותו ופוגע בזכויותיו על ידי כך שדורש ממנו להשקיע כספים נוספים בחברה. בית המשפט דחה את התביעה בשל הסכמות הצדדים כי רק אחד מהם ישקיע כספים. תכליתה של ההוראה האוסרת על קיפוח בעלי מניות נועדה למנוע מצבים שונים של חלוקת משאבי החברה בצורה בלתי הוגנת בין בעלי המניות. מעשה יראה כמקפח אם הוא פוגע בציפיותיו של הלגיטימיות של הצד השני, כאשר התשובה לשאלה מהי פגיעה בציפיות הלגיטימיות תשתנה בשים לב לנסיבותיו של כל מקרה ומקרה. כאשר מדובר בחברה הפועלת כ"מעין שותפות" ניתן להניח כי ציפיותיהם הלגיטימיות של הצדדים כוללות ציפייה לניהול משותף ושוויוני של החברה. כאן, סוכם שרק צד אחד ישקיע כספים וההשקעה שנדרשה בחברה עלתה על ההערכה המוקדמת. עם זאת, היות ואופי</p>

פעילות החברה חייב השקעה של ממון רב ומכיוון ומלכתחילה הצדדים הסכימו ביניהם כי רק אותו צד יממן את פעילות החברה והצד השני לא ישקיע בחברה כספים, אלא רק יתרום מכישוריו, הרי שאין בכך משום קיפוח.

Oppression in a company will be reviewed through the objective legitimacy of the expectations of the party claiming oppression

A shareholder in a company that operated as a "quasi partnership" contended that his "partner" who serves as the company's manager, runs the company in a way that deprives him of his rights by causing him to invest further funds in the company.

The Court rejected the claim due to the agreements of the parties that only one of them will invest funds. The purpose of the provision prohibiting the oppression of shareholders is to prevent various situations of unfair distribution of the company's resources among the shareholders. An act will be seen as disadvantageous if it damages the other party's legitimate expectations, and the answer to what constitutes a violation of legitimate expectations will vary pending on the circumstances of each and every case. When it comes to a company operating as a "quasi partnership", it can be assumed that the legitimate expectations of the parties include an expectation of joint and equal management of the company. Here it was agreed that only one will invest funds and the investment in the company exceeded the preliminary estimate. However, because the nature of the company's activity required the investment of a great deal of money and from the beginning the parties mutually agreed that one party would finance the company's activities, while the other would not invest money in the company, but would only contribute his skills to it, then there is no oppression.

ג. עובד המועסק כקבלן עצמאי ולא "השתלב" במקום העבודה לא יחשב כעובד

סע"ש 48511-09-20 רותם וינר - הום פלוס בע"מ, 27.08.2023, בית דין אזרחי לעבודה בתל אביב - יפו, לפני כב' השופט דורי ספיבק, סגן הנשיאה - אב בית הדין, נציגת ציבור עובדים גב' ארנה רזניק ונציג ציבור מעסיקים מר יואל מלי

מתווך נדל"ן שנשכר כקבלן עצמאי דרש שיכירו בו כעובד לאחר תקופה של 16 חודשים בה קיבל עמלות מכירה בסך 10,000 ש"ח בתוספת מע"מ בלבד.

בית הדין דחה את התביעה וקבע כי לא התקיימו יחסי עובד-מעסיק בין המתווך לבין חברת התיווך. השאלה באשר לקיומם או העדרם של יחסי עבודה נעשית באמצעות החלת "המבחן המעורב", הכולל בתוכו, בין היתר, את מבחן ההשתלבות על שני פניו - החיובי והשלילי. בהיבט החיובי בוחנים, בין היתר, את מידת הפיקוח של המעסיק על שעות העבודה, מקום ביצועה, חלוקת המשימות בין העובדים, ההיררכיה בין העובדים השונים, אופן התשלום ועוד. בהיבט השלילי, בוחנים האם למבצע העבודה עסק משלו, או ליתר דיוק, האם ההשתלבות במקום העבודה לא נעשתה באמצעות עסקו. כאן, הסכם ההתקשרות בין המתווך לחברת התיווך ציין כי המתווך קבלן עצמאי המספק את שירותיו כנגד חשבונית. למתווך לא הייתה מתכונת עבודה קשיחה, הוא לא התייצב לעבודה בימים או שעות קבועים והשתתף בישיבות צוות לעיתים רחוקות בלבד. כמו כן, חברת התיווך לא הכתיבה למתווך דרך פעולה או סדר יום והמתווך ידע כי שכרו משולם באמצעות עמלות בלבד ושתק במשך כל תקופת עבודתו. בנוסף, המתווך היה בעל עסק עצמאי משלו והמשיך להיות כזה גם לאחר סיום ההתקשרות עמו כשגם הסכם ההתקשרות איפשר לו להעסיק עובדים לצורך מילוי עבודתו. משכך, המתווך לא "השתלב" במקום העבודה ולא מתקיימים יחסי עובד-מעסיק באופן המזכה אותו בתשלום שכר או זכויות עבודה כלשהן.

A worker employed as an independent contractor and did not "integrate" into the workplace will not be deemed an employee

A realtor hired as a freelancer contractor sought to be recognized as an employee after a 16-month period in which he received sales commissions totaling ILS 10,000 plus VAT only.

The Court rejected the claim and held that there was no employer-employee relationship between the realtor and the brokerage agency. The question as to the existence or absence of employment relations is done by applying the "mixed test", which includes, *inter alia*, the test of integration on both its positive and negative sides. In the positive aspect, one examines, *inter alia*, the extent of the employer's control over working hours, the place of work, the division of tasks between the employees, the hierarchy between the various employees, the method of payment and more. In the negative aspect, one examines whether the person performing the work has its own business, or more precisely, whether integration into the workplace was not done through its business. Here, the engagement agreement between the realtor and the brokerage agency stated that the realtor is an independent contractor who provides his services against an invoice. The realtor did not have a stiff work pattern, did not show up for work on fixed days or hours and he rarely participated in team meetings. Also, the brokerage agency did not dictate to the realtor a course of action or an agenda and the realtor knew that his remuneration was paid as commissions only and remained silent during the entire period of his work. In addition, the realtor had his own independent business and continued to so act even after the termination of the contract with him, while the agreement also allowed him to hire his own employees for the purpose of fulfilling his work. Therefore, the realtor has not "integrated" into the workplace and there is no employer-employee relationship in a way that entitles him to the payment of wages or any employment rights.

<p>ד. על הטוען להתקיימות נסיבות שאינן בשליטתו להראות כי פעל בדיעבד ומראש למניעת הנזק וצמצומו</p>	<p>ד.</p>
<p>תא (נת') 18767-06-19 יהודה אנדרה בלהסן נ' שיל"ת תמ"א 38 בע"מ, 31.08.2023, בית משפט השלום נתניה, כב' השופטת אפרת רחלי מאירי</p>	
<p>רוכשי דירה דרשו פיצויים מהקבלן בשל עיכוב במסירת הדירה לידיהם, וזאת כאשר העיכוב נבע מעיכוב בקבלת אישור העירייה להתחלת עבודות, ועל אף שבחזרה בין הרוכשים לקבלן נקבע פטור מתשלום פיצויים במקרה בו עיכוב נגרם בשל נסיבות שאינן בשליטתו של הקבלן.</p> <p>בית המשפט קיבל את טענות הרוכשים והורה לקבלן לפצות אותם בשל העיכוב במסירה. טענה לפטור מאחריות בשל נסיבות שאינן בשליטת צד להסכם מטילה על הטוען לה חובה למנוע התרחשות נסיבות אלו גם בדיעבד וגם מראש. משכך, על הטוען לפטור מאחריות עקב כוח עליון או נסיבות שאינן בשליטתו, לעמוד במבחן כפול: האחד להראות שמדובר בנסיבות חריגות, שאחרת היה עליו לצפותן ולהיערך אליהן מראש, והשני להראות באילו פעולות נקט בדיעבד בכדי למזער את הנזק. כאן, מדובר בעיכוב קבלת אישור רגולטורי, אשר אינו עניין חריג או בלתי צפוי. יתר על כן, מדובר בעיכוב שנגרם עקב אי תשלום אגרות על ידי הקבלן. יוצא אם כן, שלא רק שהקבלן לא נערך מראש, למשל באמצעות קביעת מועד מסירה מאוחר יותר, (ובכך כשל במבחן הראשון), או שלא פעל ללא לאות לקבלת האישור משנודע לו על העיכוב בקבלתו (ובכך כשל במבחן השני) אלא שבאי תשלום האגרות במועד הוא זה שהביא לעיכוב מלכתחילה.</p>	
<p>A force majeure contention requires showing of actions in advance and after materialization of circumstances to prevent and reduce the damage</p>	
<p>Apartment buyers demanded compensation from the contractor due to a delay in handing over the apartment to them, where the delay was due to a delay in receiving the city's permit to start work, and even though the contract between the buyers and the contractor stipulated an exemption from paying compensation in the event that the delay was caused by circumstances beyond the contractor's control.</p> <p>The Court accepted the buyers' claims and ordered the contractor to compensate them for the delay in handing over of the apartment. Contending for exemption from liability due to <i>force majeure</i> imposes on the contender an obligation to prevent the occurrence of these circumstances both in advance and following the materialization of such circumstances. Therefore, the party contending it would be exempted from liability due to <i>force majeure</i> or circumstances beyond its control only subject to a double test: it shall must demonstrate that these are exceptional circumstances, otherwise it should have anticipated and prepared for in advance, and it should stipulate the actions it took in retrospect in order to minimize the damage. Here, it is a delay in receiving regulatory approval, which is not an unusual or unexpected matter. Furthermore, this is a delay caused due to non-payment of municipal fees by the contractor. Thus, not only did the contractor not prepare in advance, for example by setting a later delivery date, (thereby failing the first test), or that it did not work tirelessly to obtain the approval when he learned of the delay in receiving it (thereby failing the second test), but that failure to pay the municipal fees on time is what caused the delay in the first place.</p>	
<p>ה. הסכם לא יבוטל בשל טעות שהצד השני לא ידע ולא היה עליו לדעת עליה וכאשר הדבר אינו צודק</p>	
<p>ת"א 5960-08-21 חיון ואח' נ' בנימין ואח', 27.08.2023, בית המשפט המחוזי בירושלים, כב' השופטת שירלי רנר</p>	
<p>זוג מכר את דירתו אך לא שיתף פעולה עם הקונים להשלמת העסקה משום שסברו, לכאורה, מעורך דינם שקיימת להם 'זכות יציאה' מההסכם בכפוף לתשלום פיצוי מוסכם.</p> <p>בית המשפט קיבל את התביעה והורה למוכרים להשלים את העסקה ולקיים התחייבויותיהם כלפי הקונים. לפי החוק מי שהתקשר בחוזה עקב טעות וניתן להניח שלולא הטעות לא היה מתקשר בחוזה והצד השני ידע או היה עליו לדעת על כך, רשאי לבטל את החוזה. אם הצד השני לא ידע ולא היה עליו לדעת על כך, רשאי בית המשפט, לפי בקשת הצד שטעה, לבטל את החוזה, אם ראה שמן הצדק לעשות זאת. כאן, הסכם המכר קבע כי במקרה של ביטול ההסכם כדון עקב הפרה יסודית, ישלם הצד המפר לצד המקיים פיצויים מוסכמים קבועים ומוערכים מראש של 10% מגובה העסקה. החוזה אינו מעניק "אופציית מילוט" המאפשר לכל צד לבטל את החוזה בתשלום הפיצוי המוסכם וממילא, ככל שקיימת זכות כזו הרי שהיא זכות של הנפגע (הקונים) ולא של המפר (המוכרים) שבחרו לא לקיים התחייבויותיהם. הקונים לא היו מודעים כלל ל"סברה" של המוכרים, ככל שהייתה קיימת, שכן אחרת לא היו נוהגים כפי שנהגו עת שילמו לנושי המוכרים סך 800,000 ש"ח על חשבון התמורה, מכרו את דירתם הישנה, רשמו את ילדיהם למוסדות חינוך בסמוך לדירה החדשה ואף תכננו שיפוץ בדירה. בנסיבות אלה, אין זה מוצדק להורות על ביטול ההסכם ועל המוכרים להשלים את העסקה.</p>	
<p>An agreement will not be terminated due to a mistake in which the other party did not know and should not have known about and when it is unjust</p>	
<p>A couple sold their apartment but did not cooperate with the purchasers to complete the transaction because they understood, allegedly, from their lawyer, that they had a 'right to withdraw' from the transaction subject to the payment of liquidated damages.</p> <p>The Court accepted the claim and held that the sellers are obligated to complete the transaction and fulfill their obligations towards the purchasers. Under Israeli law, one who entered into the contract due to a mistake and it can be assumed that if it were not for the mistake he would not have entered into the contract and the other party knew or should have known about it, it is permissible to terminate the contract. If the other party did not know and should not have known about it, the Court, at the request of the erring party,</p>	

may terminate the contract, if it deems it just to do so. Here, the agreement stated that if the agreement is terminated due to a material breach, the breaching party will pay the other party liquidated damages in the amount of 10% of the transaction. The agreement does not grant an "exit option" which allows any given party to opt-out of the transaction by paying the liquidate damages and in any case, if such a right existed it is the harmed party's right (the purchaser) and not of the breaching party (the sellers) who may chose not to consummate their obligations. The purchasers were not at all aware of the sellers' "belief", if actually existed, because otherwise they would not have acted as they did when they paid the sellers' creditors a total of ILS 800,000 as part of the consideration, sold their old apartment, enrolled their children in educational institutions near the new apartment and even planned to renovate the apartment. Under these circumstances, it is not just to order the termination of the agreement and the sellers must complete the transaction.

ו. על רשות מקרקעי ישראל לפצות חוכר בשל נזק שנגרם כתוצאה מעיכוב רשלני בהשלמת העסקה

ת"א 17-11-26895-דורות בן דוד נ' רשות מקרקעי ישראל, 03.09.2023, בית משפט השלום בית שמש, כב' השופט אופיר יחזקאל

רשות מקרקעי ישראל לא חתמה על הסכם חכירה בזמן וכתוצאה מכך החוכר נדרש לשלם דמי היוון מוגדלים בשיעור של מאות אלפי שקלים.

בית המשפט קיבל את התביעה וקבע כי רשות מקרקעי ישראל התרשלה ועליה לפצות את החוכר בגין הנזק שנגרם לו. רשות מקרקעי ישראל בכובעה כרשות ציבורית היא האחראית על ניהול קרקעות המדינה, ובכלל זה על חתימת הסכם חכירה עם בעלי הזכויות. הרשות נדרשת להביא לידיעת האזרח אשר ביקש לחכור ממנה קרקע, בתוך פרק זמן סביר, אם יתכן עיכוב בהשלמת העסקה ואם העיכוב עלול יהיה להביא לשינוי תנאי העסקה לרעתו של בעל הזכויות. כאן, רשות מקרקעי ישראל התעכבה במשך כשנתיים ולא עדכנה את החוכר כי יש צורך בפינוי מכולה שהוצבה בקרקע, כתנאי לקידום העסקה. כתוצאה מהעיכוב נגרם לחוכר נזק בגובה ההפרש שבין דמי החכירה שאותם שילם בסופו של יום על פי שומה מאוחרת וגבוהה משמעותית בשל התייקרות הקרקע, לבין דמי החכירה שאותם היה נדרש לשלם אלמלא העיכוב. לכן, רשות מקרקעי ישראל תפצה את החוכר בקרקע במאות אלפי ש"ח.

The Israel Lands Authority must compensate a lessee for damage caused due to a negligent delay in completing the transaction

The Israel Land Authority did not sign a leasehold agreement on time and as a result the lessee was required to pay an increased capitalization fee, at the rate of hundreds of thousands of shekels.

The Court accepted the claim and held that the Israel Lands Authority was negligent and must pay damages to the lessee. The Israel Lands Authority in its capacity as a public authority is responsible for the management of State lands, including execution of a leasehold agreements with the rights holders. The authority is required to inform the citizen who requested to lease a land, within a reasonable period of time, whether there is a possible delay in completing the transaction and if the delay may lead to a change in the terms of the transaction to the detriment of the lessee. Here, the Israel Land Authority delayed for about two years and did not inform the lessee that there is a need to vacate a container that was placed on the land, as a pre-condition for advancing the transaction. As a result of the delay the lessee suffered damage in the amount of the difference between the capitalized lease fees that he paid at the end of the day, according to a late and significantly higher assessment due to the increase in the price of the land and the lease fees that he would have been required to pay, had it not been for the delay. Therefore, the Israel Lands Authority is to pay damages to the lessee of hundreds of thousands of shekels.

מה החוליה החלשה ברשת ומי הבוס? / אסנת נתאי*

רשת בפריסה ארצית מפעילה את רוב הסניפים שלה באמצעות זכיינים, כאשר הזכייין הוא חברה נפרדת שאינה קשורה לרשת - האם יכול מי מהעובדים של זכייין מסוים לטעון שהוא עובד של הרשת ולא רק של הזכייין?

בעוד שבעבר היה ברור לחלוטין מי מעסיק כל עובד, בעולם התעסוקה המודרני נוצרו צורות העסקה מתוחכמות בהם מערכת היחסים בין בעל העסק לבין העובד אינה תמיד ברורה. כך, למשל, מצב בו עובד מועסק על ידי חברת כוח אדם ואז קיימות שתי מערכות הסכמים – האחת בין חברת כוח האדם לבין בעל העסק והשנייה בין חברת כוח האדם לבין העובד. אופן העסקה זה שימש לעתים כדי לפגוע בזכויות היסוד של העובדים ובתי הדין לעבודה קבעו שלא ניתן להתחמק מחובות המעסיק בדרך של שימוש במתווך כחברת כוח אדם. כך, למשל, במקרה מסוים שנדון בבית הדין הארצי לעבודה באוגוסט, 2015¹, עלתה השאלה האם עובדי חברת כוח אדם אותה שכרה עירייה הם עובדים של העירייה וזכאים לתנאים הניתנים לעובדי עירייה, שהרי לא ייתכן מצב בו שני עובדים העובדים זה לצד זה ייקבלו תנאים שונים מכיוון שהאחד מהם ייחשב לעובד עירייה והשני לעובד של קבלן כוח האדם. בית הדין חן עברו כל עובד ועובד את המבחנים הבוחנים האם אדם נחשב לעובד של מעסיק, וקבע שחלק מהעובדים הם עובדים של העירייה למרות העסקתם דרך חברת כוח אדם.

סוגיה מעניינת עוד יותר עולה כאשר רשת אינה מפעילה בעצמה חנויות אלא פועלת באופן של הענקת זיכיונות לפתיחת סניפים המתנהלים באופן אחיד כפי שהיא מכתיבה – אין חולק שהזכייין הוא גוף משפטי נפרד מהרשת ומערכת היחסים בינו לבין הרשת היא הסכמית, כאשר הוא מנהל את עסקו (לרבות העסקת עובדיו) באופן עצמאי ורק בכפוף למערכת ההסכמים מול הרשת, אשר רוצה לוודא את איכות השירותים וכי המוניטין שלה לא ייפגע בשל פעילות של זכייין מסוים. כך, בעוד שהזכייין הוא חברה נפרדת המנהלת את הסניף המסוים וגם מעסיק את העובדים באופן ישיר, נהלי הרשת דורשים שהעובדים ייראו ויתנהגו כעובדים של הרשת למרות שהם אינם עובדים של הרשת. במקרה שנדון בבית הדין הארצי לעבודה באוגוסט, 2023², ביקשו עובדים של זכייין של רשת להתאגד כאיגוד מקצועי מאוחד מול הרשת עצמה כדי לשפר את תנאי העסקתם. בית הדין הארצי לעבודה קבע כי ניתן יהיה לחייב את מעניק הזיכיון בקיום משא ומתן קיבוצי על תנאי עובדי הזכייין ככל שקיימת למעניק הזיכיון השפעה משמעותית על תנאי ההעסקה של עובדי הזכייין. כך, ככל שמתקבלות החלטות משותפות של הזכייין ומעניק הזיכיונות על תנאי העסקת העובדים אצל הזכייין וככל שמעניק הזיכיונות משפיע יותר על תנאי העסקת העובדים הלכה למעשה באמצעות ההסכמים בין הרשת לזכייין, המכתיבים את תנאי ההעסקה, כך ניתן יהיה לראות ברשת כסוג של מעסיק של העובדים. עם זאת, כדי שיווצר מצב כזה רמת ההשפעה צריכה להיות משמעותית באופן שבפועל ניהול משא ומתן של העובד עם הזכייין שהוא המעסיק הישיר שלו יהיה למעשה עקר וחוסר תכלית ממשית, שכן אמצעי השליטה הכלכלית מצוי דה פקטו אצל הרשת.

באותו מקרה בית הדין קבע שהרשת לא נדרשת לנהל משא ומתן עם העובדים של הזכיינים לשם יצירת הסכם קיבוצי החל עליהם במשותף אולם מקרה זה מראה את החשיבות הרבה של שימוש בעורכי דין בעלי ניסיון בתחום בעת ניסוח מערכת היחסים ההסכמים בין רשת לבין זכיינים שלה כדי, בין היתר, למנוע מצב בו הרשת מוצאת עצמה אחראית לחובות של הזכייין, לרבות מול עובדים, אשר לא הייתה כל כוונה שהיא תיקח אותם על עצמה.

* **אסנת נתאי** הינה חלק מצוות משרד אפיק ושות' (www.afiklaw.com). הגב' נתאי בוגרת הפקולטה למדעי החברה באוניברסיטה העברית בירושלים ובוגרת תואר במשפטים, בעלת תעודת גישור במשפחה מטעם מרכז גבים. אין בסקירה כללית זו משום ייעוץ משפטי כלשהו ומומלץ להיוועץ בעורך דין המתמחה בתחום זה בטרם קבלת כל החלטה בנושאים המתוארים בסקירה זו. לפרטים נוספים: 03-6093609, או באמצעות הדואר האלקטרוני: afiklaw@afiklaw.com.

¹ ע"ע (ארצי) 16612-10-11 קטילי פדוא נ' מדינת ישראל (20.08.2023), בית הדין הארצי לעבודה, כב' הנשיא יגאל פליטמן, סניית הנשיא ורדה וירט-ליבנה, השופט אילן איטה, נציג ציבור (עובדים) מר איתן כרמון, נציג ציבור (מעסיקים) מר משה מרבך - <https://he.afiklaw.com/caselaw/15688>

² עסק (ארצי) 5445-01-22 הסתדרות העובדים הכללית החדשה- האגף להתאגדות עובדים - סופר-פארם (ישראל) בע"מ (30.08.2023), בית הדין הארצי לעבודה, כב' הנשיא ורדה וירט ליבנה, סגן הנשיא אילן איטה, השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, השופטת חני אופק גנדלר, השופט אילן סופר, נציגת ציבור (עובדים) גב' חיה שחר, נציג ציבור (מעסיקים) מר דורון קמפלר - <https://he.afiklaw.com/caselaw/15687>

What is the weak link in the chain and who is the boss?/ Osnat Nitay*

A nationwide chain operates most of its branches through franchisees, where the franchisee is a separate company that is not related to the chain - can any of the employees of a particular franchisee claim to be an employee of the chain and not just the franchisee?

While in the past it was completely clear who employs each employee, in the modern world of employment, sophisticated forms of employment have been created in which the relationship between the business owner and the employee is not always clear. Thus, for example, a situation where an employee is employed by a manpower contractor and then there are two sets of agreements - one between the manpower contractor and the business owner and the other between the manpower contractor and the employee. This method of employment was sometimes used to violate the basic rights of employees and the Labor Courts determined that it is not possible to evade the employer's obligations by using an intermediary as a manpower contractor. Thus, for example, in a particular case discussed at the National Labor Court in August, 2015, the question arose as to whether the employees of a manpower contractor hired by a municipality are employees of the municipality and are entitled to the terms provided to municipal employees, as it is not possible for two employees working side by side to receive different terms because one of them will be deemed a municipal employee and the other an employee of the manpower contractor. The Court examined for each and every employee the tests that examine whether a person is considered an employee of an employer, and found that some of the employees are employees of the municipality despite being employed through a manpower contractor.

An even more interesting issue arises when a chain does not operate stores on its own, but operates in the manner of granting franchisees to open branches that are conducted uniformly as it dictates - there is no dispute that the franchisee is a legal entity separate from the chain and the relationship between it and the chain is contractual, when it manages its business (including the employment of its employees) independently and only subject to the set of agreements with the chain, which seeks to ensure the quality of the services and that its reputation will not be damaged due to the activity of a particular franchisee. Thus, while the franchisee is a separate company that manages the particular branch and also employs the employees directly, the chain's procedures require that the employees look and behave as employees of the chain even though they are not employees of the chain. In a case discussed at the National Labor Court in August, 2023, employees of a franchisee sought to join as a unified trade union against the chain itself in order to improve their employment conditions. The National Labor Court found that it will be possible to compel the chain to conduct collective bargaining on the conditions of the franchisee's employees insofar as the chain has a significant influence on the employment terms of the franchisee's employees. The more joint decisions are made by the chain and the franchisee together on the terms of employment of the employees of the franchisee and the more the chain influences the terms of employment of the employees in practice through the agreements between the chain and the franchisee, which dictate the terms of employment, the more the chain can be deemed a type of employer of the employees. However, in order for such a situation to arise, the level of influence must be significant in such a manner that in practice, the employee's negotiation with the franchisee, who is the direct employer, will actually be fruitless and pointless, as the economic control is *de facto* with the chain.

In that case, the Court found that the chain is not required to negotiate with the employees of the franchisees in order to create a collective bargaining agreement that applies to them jointly, but this case shows the great importance of using lawyers with experience in the field when drafting the contractual relationship between a chain and its franchisees in order, *inter alia*, to prevent a situation in which the chain finds itself responsible for the franchisee's obligations, including towards employees, which it had no intention of taking on.

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