



To a year of peace and triumph of good over evil, future over past, liberal over dark  
 לשנה של נצחון של הטוב על הרשע, העתיד על העבר והליבראלי על החשוך  
 Por un año de paz y triunfo del bien sobre el mal, del futuro sobre el pasado, de lo liberal sobre lo oscuro  
 À une année de paix et de triomphe du bien sur le mal, du futur sur le passé, du libéral sur l'obscurité

2024

אפיק ושות' אפיק נאטיו  
 Afik News



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

גיליון 403: 27 דצמבר, 2023  
 Issue 403: 27 December, 2023

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

To a year of peace and triumph of good over evil, future over past, liberal over dark  
 לשנה של נצחון של הטוב על הרשע, העתיד על העבר והליבראלי על החשוך  
 Por un año de paz y triunfo del bien sobre el mal, del futuro sobre el pasado, de lo liberal sobre lo oscuro  
 À une année de paix et de triomphe du bien sur le mal, du futur sur le passé, du libéral sur l'obscurité

**1. דילמת העובד - לשבור את הכלים או "לרשום בפנקס"? / יאיר אלוני, עו"ד**

**The Employees' Dilemma - Record in the Book or "All Bets Are Off" ? / Yair Aloni, Adv.**



מאמר בנושא שינוי הסכם העסקה בהתנהגות והאם עובד חייב לעמוד על זכויותיו או יכול להמתין לסיום ההעסקה. את המאמר כתב עו"ד יאיר אלוני ממשרד אפיק ושות'. את המאמר בשפה העברית ניתן למצוא בקישור: <http://he.afiklaw.com/articles/a403>

An article on changing an employment agreement by behavior and whether an employee must stand up for his rights or can wait for the employment to end. The article was written by attorney Yair Aloni from Afik & Co. The article in English may be found at the link: <https://www.afiklaw.com/articles/a403>

**2. עדכוני פסיקה**

**Legal Updates**

**א. הסתלקות יורש ראשון מחלקו בצוואה, שומטת את הקרקע מזכות היורש השני, במצב של יורש אחרי יורש**

מחוזי ת"א: הוראת יורש אחר יורש אינה נחשבת גם כהוראת יורש במקום יורש כיון התנאי לירושת השני ב"יורש אחר יורש" היא שהראשון זכה. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/15960>

**The withdrawal of the first heir from his share in the will cancels the right of secondary heirs in the situation of heir after heir.** Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/15961>

**ב. בעל מניות בחברת יחיד המשתמש בחברה כדי לחמוק מתשלום חוב עלול לשאת בתשלום באופן אישי**  
שלום ת"א: גישתו של בית המשפט להרמת המסך ליברלית יותר כאשר מדובר ב"חברת יחיד" הנשלטת על ידי בעל מניות יחיד, חברה משפחתית קטנה או דמויות שותפות. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/15962>

**A sole shareholder who uses the company to evade payment of a debt may be personally liable for it.** Read more at: <https://www.afiklaw.com/updates/15963>

**ג. לא ניתן לדחות את תחולת הוראות הסכם ממון בין ידועים בציבור, לתקופה לאחר נישואיהם**  
מחוזי מרכז: כאשר מדובר בצדדים העומדים ערב נישואיהם, ניתן לאמת את ההסכם שכרתו טרם הנישואים כהסכם ממון עם תנאי מתלה, שייכנס לתוקף סמוך לאחר מכן עם התרחשות הנישואין העומדים בפתח. לקריאה נוספת: <http://www.afiklaw.com/updates/15964>

**It is not possible to postpone applicability of a prenuptial agreement of "common-law" couple, for a period after their marriage.** Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/15965>

**ד. רמת השוני שתידרש להוכחת חידוש במדגם תשתנה בהתאם לתחום המוצר והאפשרויות לשינויים**  
מחוזי נצרת: בתחומים מסוימים תבוא דרישת החידוש או המקוריות על סיפוקה גם על יסוד שינויים ותוספות קטנים למדי וזאת כאשר חירות העיצוב של יוצר המוצר מוגבלת בשל תפקידו או אופיו של המוצר. לקריאה נוספת: <http://www.afiklaw.com/updates/15966>

**The level of difference required to prove novelty in a design will vary according to the product field and the possibilities for changes.** Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/15967>

**ה. פרסום פוגעני של טענות המתבררות בהליך משפטי עשויות להיחשב כהבעת דעה בתום לב**  
שלום חדרה: פרסום הנעשה בתום לב, בין השאר מתוך הבעת דעה על התנהגות הקשורה לעניין ציבורי, מוגן מפני תביעת לשון הרע. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/15968>

**Offensive publication of contentions that are heard in a legal proceeding may be considered an expression of opinion in good faith.** Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/15969>

**ו. מעסיקה המפטרת עובדת חרף היותה מודעת לכך שהיא במהלך טיפולי פוריות עלולה לשלם פיצוי**  
אזורי ת"א: אסור לפטר עובד או עובדת שנעדרו ממקום העבודה בשל טיפולי פוריות או בתקופה שלאחר 150 ימים מתום ימי ההיעדרות, אלא אם התקבל היתר מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה. לקריאה נוספת: <http://www.afiklaw.com/updates/15970>

**An employer who terminates an employee despite being aware that she is under fertility treatments may be required to compensate.** Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/15971>

**ז. שוכר המודיע על ביטול הסכם שכירות ללא כל התראה מוקדמת עלול לשלם פיצוי למשכיר**  
שלום ת"א: זכות הביטול בגין הפרה שאינה יסודית כפופה לכך שהנפגע נתן למפר ארכה לקיום החוזה וההפרה לא תוקנה תוך זמן סביר. לקריאה נוספת: <http://www.afiklaw.com/updates/15972>

**A lessee who terminates a lease agreement without prior notice may pay damages to the lessor.**  
Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/15973>

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 align="center"><b>דילמת העובד - לשבור את הכלים או "לרשום בפנקס"? / יאיר אלוני, עו"ד</b></p>	<p><b>1.</b></p>
<p align="center"><b>The Employees' Dilma - Record in the Book or "All Bets Are Off" ? / Yair Aloni, Adv.</b></p>	
<p>מאמר בנושא שינוי הסכם העסקה בהתנהגות והאם עובד חייב לעמוד על זכויותיו או יכול להמתין לסיום ההעסקה. את המאמר כתב עו"ד יאיר אלוני ממשרד אפיק ושות'. עו"ד יאיר אלוני הינו שותף במשרד אפיק ושות' (<a href="http://www.afiklaw.com">www.afiklaw.com</a>) ועיקר התמקדותו בתחום האזרחי, ליטיגציה, מקרקעין, מכרזים ומשפט המינהלי. עו"ד אלוני מוסמך על ידי האפוטרופוס הרשמי להחתמה על יפויי כוח מתמשכים. את המאמר ניתן למצוא בקישור: <a href="http://he.afiklaw.com/articles/a403">http://he.afiklaw.com/articles/a403</a></p>	
<p>An article on changing an employment agreement by behavior and whether an employee must stand up for his rights or can wait for the employment to end. The article was written by attorney Yair Aloni from Afik &amp; Co. Yair Aloni is a partner at Afik &amp; Co., Attorneys and Notaries (<a href="http://www.afiklaw.com">www.afiklaw.com</a>), emphasizing on commercial and civil law, including real estate, litigation, tenders and administrative law. He is certified in Israel for the execution of lasting powers of attorney. The article in English may be found at the link: <a href="https://www.afiklaw.com/articles/a403">https://www.afiklaw.com/articles/a403</a></p>	
<p align="right"><b>עדכוני פסיקה</b></p>	<p><b>2.</b></p>
<p><b>Legal Updates</b></p>	
<p><b>א. הסתלקות יורש ראשון מחלקו בצוואה, שומטת את הקרקע מזכות היורש השני, במצב של יורש אחרי יורש</b></p>	<p><b>א.</b></p>
<p>עמ"ש (ת"א) 41825-10-22 ש' נ' י' א', 06.12.2023, בית המשפט המחוזי תל אביב, כב' השופט שאול שוחט, כב' השופט נפתלי שילה וכב' השופט סיגל רסלר-זכאי</p>	
<p>אב ציווה בצוואתו כי בעת פטירתו יעברו כל נכסיו לאשתו, האם, ורק לאחר פטירתה יחולקו נכסיו בין הילדים בצורה לא שוויונית. לאחר פטירת האב הסתלקה האם מחלקה על פי הצוואה לטובת ילדיה בחלקים שווים. בית המשפט דחה את הערעור וקבע, כי היורש הראשון רשאי להסתלק מחלקו ולקבוע חלוקת העזבון על פי הדין. החוק מתיר למי שמסתלק מחלקו בעיזבון לעשות זאת לטובת בני משפחת המוריש במעגל הראשוני כמו בן-זוג, ילד או אח. מי שהסתלק מחלקו בעיזבון רואים אותו כאילו לא היה יורש מלכתחילה. כאן, אחד הילדים התנגד לתוצאת ההסתלקות אשר הובילה לכך שהחלק ממנו הסתלקה האם חולק באופן שוויוני בין הילדים, בעוד שעל פי צוואת האב לאחר פטירת האם נקבע הסדר חלוקה לא שוויוני המעניק לו שיעור גדול יותר בעיזבון. סעיף יורש אחרי יורש מאפשר לאם כירשת ראשונה להסתלק מהירושה ולקבוע הסדר החלוקה בין היורשים במקומה. לכן, הבן אינו רשאי להתנגד לצוואת האם ויש לחלק את חלקה בעיזבון בהתאם לרצונה.</p>	
<p align="center"><b>The withdrawal of the first heir from his share in the will cancels the right of secondary heirs in the situation of heir after heir</b></p>	
<p>A father commanded in his will that upon his demise all his assets would pass to his wife, the mother, and only after her demise would his assets be divided between the children in an unequal manner. After the father's demise, the mother withdrew from the will for the benefit of her children in equal parts. The Court rejected the appeal and stated that the first heir may withdraw from his share and set the distribution of the estate under the law. Israeli law permits those who withdraw from their share of an estate to do so in favor of the testator's family members in the primary circle such as a spouse, child or sibling. The person who withdrew is deemed as if he was not an heir in the first place. Here, one of the children objected to the result of the withdrawal which led to the part of the mother being divided equally between the children, while according to the father's will after the mother's demise an unequal distribution arrangement was established giving him a larger share in the estate. An heir after heir clause allows the mother, as the first heir, to withdraw from the inheritance and determine the distribution arrangement between the heirs in her place. Therefore, the son is not allowed to oppose the mother's will and her share of the estate is to be divided according to her wishes.</p>	
<p><b>ב. בעל מניות בחברת יחיד המשתמש בחברה כדי לחמוק מתשלום חוב עלול לשאת בתשלום באופן אישי</b></p>	<p><b>ב.</b></p>
<p align="center">ת"א 55274-12-18 חסון ואח' נ' עמר ואח', 11.12.2023, בית משפט השלום בתל אביב-יפו, כב' השופט רון גולדשטיין</p>	
<p>חברה מכרה זיכיונות להפעלת דוכנים של רשת מזון בינלאומית והתחייבה להשיב כספים ככל שלא ינתן הזיכיון להפעלת הסניפים בישראל. החברה לא כיבדה את התחייבויותיה ובעל המניות היחיד נדרש להשיב את הכספים. בית המשפט קיבל את התביעה וקבע כי יש לחייב את בעל המניות היחיד מכוח הרמת מסך. ניתן להרים את מסך ההתאגדות ולייחס חוב של חברה לבעל מניות בה במקרים חריגים. כאשר מדובר ב"חברת יחיד" הנשלטת על ידי בעל מניות יחיד, חברה משפחתית קטנה או דמוית שותפות, גישתו של בית המשפט להרמת המסך תהיה ליברלית יותר. כאן, החברה התקשרה עם זכיינים פוטנציאליים על סמך התחייבות כי ככל שלא תצליח להשיג אישור מהרשת העולמית במועד המוסכם תשיב לזכיינים את התמורה. בעל המניות היחיד בחברה התחמק מהשבת הסכומים למרות שהוא היה הרוח החיה בה והוא זה שקיבל את ההחלטה שלא להיעתר לדרישותיה הכספיות של הרשת העולמית לצורך קבלת הזיכיון. בכך, בעל המניות היחיד עשה שימוש באישיות המשפטית הנפרדת של החברה מתוך כוונה להונות את נושי החברה ומשכך, ניתן לייחס לו את חוב החברה באופן אישי מכוח הרמת מסך.</p>	

## A sole shareholder who uses the company to evade payment of a debt may be personally liable for it

A company sold franchises to operate food stands of an international food chain and undertook to return funds if the exclusive franchise to operate in Israel is not granted. The company did not honor its obligations and the sole shareholder was required to return the funds.

The Court accepted the claim and held that the sole shareholder must be held liable by virtue of piercing the corporate veil. The corporate veil may be pierced and the debt of a company can be attributed to its shareholder, in exceptional cases. When it is a single shareholder company controlled by a single shareholder, a small family company or a partnership-like company, the Court's approach to piercing the corporate veil will be more liberal. Here, the company contracted with potential franchisees based on a commitment that if it fails to obtain approval from the global network at the agreed time, it will return the consideration to the franchisees. The sole shareholder in the company evaded the restitution of the sums even though he was the living spirit of it and he was the one who made the decision not to accede to the financial demands of the global chain in order to obtain the franchise. In doing so, the sole shareholder made use of the separate legal entity of the company with the intention of defrauding the company's creditors and therefore, the company's debt can be attributed to him personally by virtue of piercing the corporate veil.

## ג. לא ניתן לדחות את תחולת הסכם ממון בין ידועים בציבור, לתקופה לאחר נישואיהם

עמש (מרכז) 47712-05-23 י. ח. פ' נ' א. ל. פ., 9.11.2023, בית המשפט המחוזי מרכז-לוד, כב' השופטת סגנית הנשיאה ורדה פלאוט אב"ד, כב' השופט צבי ויצמן וכב' השופטת צביה גרדשטיין פפקין

ידועים בציבור חתמו על הסכם הממון כשנתיים טרם נישואיהם.

בית המשפט דחה את הדרישה לאכיפת ההסכם וקבע שתחולת ההסכם פקעה עם נישואי בני הזוג. ככלל לא ניתן לאשר הסכם ממון שנכרת בין הצדדים טרם נישואיהם והסדר איזון המשאבים הקבוע בחוק לגבי בני זוג נשואים - יחול. החריג לכך הוא, כאשר מדובר בצדדים העומדים ערב נישואיהם, ואז ניתן לאמת את ההסכם שכתרו כהסכם ממון עם תנאי מתלה, שייכנס לתוקף סמוך לאחר מכן עם התרחשות הנישואין העומדים בפתח. כאן, לא רק שבשעת חתימת ההסכם הצדדים לא היו ערב נישואיהם או אף גיבשו את דעתם להינשא, אלא שמבחינה אובייקטיבית, בשעת כריתת ההסכם, לא הייתה כל היתכנות לנישואים ביניהם בעתיד הנראה לעין. משכך, להוראה בהסכם הדוחה את תחולתו למועד בו יינשאו, אין תוקף.

## It is not possible to postpone applicability of a prenuptial agreement of "common-law" couple, for a period after their marriage

A "common-law marriage" couple executed a prenuptial agreement two years before their marriage.

The Court rejected the motion to enforce the agreement and stated that the agreement expired with the couple's marriage. As a rule, it is not possible to approve a prenuptial agreement concluded between the parties before their marriage and the resource balance arrangement established by law regarding married couples - will apply. The exception to this is when the parties are on the eve of their marriage, then the agreement can be approved as a prenuptial agreement with a condition precedent, which goes into effect soon after with the impending marriage. Here, not only that at the time of signing the agreement, the parties were not on the eve of their marriage or had even set their minds to marry, but objectively, at the time of signing the agreement, there was no real possibility of marriage between them in the foreseeable future. Therefore, the provision in the agreement postponing its entry into effect until the date they get married has no effect.

## ד. רמת השוני שתידרש להוכחת חידוש במדגם תשתנה בהתאם לתחום המוצר והאפשרויות לשינויים

ת"א 19088-10-21 קטיפה נ' בוחבט ואח', 07.12.2023, בית המשפט המחוזי בנוף הגליל-נצרת, כב' השופטת עירית הוד

יצרניות כיסוי ראש דומה לכיסוי ראש שנרשם כמדגם, טענו להעדר חידושים משמעותיים בכיסוי הראש נשוא המדגם הרשום ומכאן להעדר מקום להגנתו באמצעות מדגם.

בית המשפט קבע כי היצרניות הפרו את המוצר מושא המדגם בשל חשש להטעיה. הפרת מדגם תקבע באמצעות מבחן העין, מבחן החידוש ומבחן ההטעיה. אמנם, באשר למבחן החידוש, נקבע כי ככלל, צריך המדגם להראות צורה או קישוט בחפץ שהם שונים באופן ניכר ממה שהיה ידוע קודם לכן, ושינויים קלים המקובלים במסחר אין די בהם כדי להעניק למדגם את החידוש והמקוריות הדרושים על-פי חוק, עם זאת, בתחומים מסוימים תבוא דרישת החידוש או המקוריות על סיפוקה גם על יסוד שינויים ותוספות קטנים למדי וזאת כאשר חירות העיצוב של יוצר המוצר מוגבלת בשל תפקידו או אופיו של המוצר. כאן, אמנם חלק מהאלמנטים של המוצר מקורם בתפקידו ואופן השימוש בו אך קיומם של מוצרים נוספים בשוק הממלאים את אותה הפונקציה אך אינם דומים למוצר המוגן מלמדת שהאלמנטים המוגנים אכן מהווים חידוש והחיקוי שיוצר על ידי המעצבות מהווה הפרה של המדגם.



<p><b>The level of difference required to prove novelty in a design will vary according to the product field and the possibilities for changes</b></p>	
<p>Manufacturers of a head covering similar to the head covering recorded as a registered design, claimed the absence of significant innovations in the head covering recorded as a registered design and hence the absence of a place for its protection as a registered design.</p> <p>The Court determined that the manufacturers infringed on the registered design due to apprehension of deception. Infringement of a registered design will be determined through the eye test, novelty test and deception test. While, as for the novelty test, it was determined that, as a general rule, the design should show a shape or decoration in the object that is significantly different from what was previously known, and minor changes accepted in the trade are not enough to give the design the novelty and innovation required by law. Nevertheless, in some areas the requirement of novelty or innovation will be satisfied even on the basis of fairly minor changes and additions and this when the design freedom of the designer is limited due to the role or nature of the product. Here, although some of the elements of the product originate from its function and the way it is used, the existence of other products on the market that fulfill the same function but are not similar to the protected product shows that the protected elements are indeed innovative and the imitation created by the designers constitutes an infringement of the registered design.</p>	
<p><b>ה. פרסום פוגעני של טענות המתבררות בהליך משפטי עשויות להיחשב כהבעת דעה בתום לב</b></p>	
<p>ת"א 26341-06-20 אקדמיית אלקאסמי נ' זיאד חסן עויסאת (שרפוי), 01.12.2023, בית משפט השלום חדרה, כב' השופטת יפעת אונגר ביטון</p>	
<p>אדם פרסם כי מכללה גזלה קרקעות ציבוריות ולא שילמה מס כדין, בהתבסס על הליכים משפטיים באותו עניין שטרם הוכרעו.</p> <p>בית המשפט דחה את התביעה בגין לשון הרע וקבע כי הפרסום הנוגע למכללה חוסה תחת הגנת תום הלב. החוק קובע כי אם פרסום נעשה בתום לב, בין השאר מתוך הבעת דעה על התנהגות הקשורה לעניין ציבורי, יהיה המפרסם מוגן מפני תביעת לשון הרע. כאן, בפרסום נעשה שימוש בביטויים חד-משמעיים ונחרצים לתיאור מעשיה של המכללה ("השתלטה", "נשדדו", "נגנבו", "נלקחו בכוח"), עם זאת היה ברור כי לא מדובר באמירת עובדות מבוססות וסופיות, אלא בהאשמות המונחות לפתחו של בית המשפט הדין בעתירות מנהליות שהוגשו (ואחת אף התקבלה). משכך, המפרסם האמין באמיתות הפרסום, האמין בעניין הציבורי שיש בו ואף היה לו יסוד לכך לאור קביעת בית המשפט שסבר כי המחלוקת מצריכה בירור מעמיק יותר. לכן, מאחר שהפרסום מהווה הבעת דעה ונעשה בתום לב, התביעה נדחתה.</p>	
<p><b>Offensive publication of contentions that are heard in a legal proceeding may be considered an expression of opinion in good faith</b></p>	
<p>A person published that a college took public land and did not duly pay taxes, based on legal proceedings on the subject which were not yet concluded at the time.</p> <p>The Court did not accept the claim of defamation and determined that the publication concerning the college was permissible under the good faith defense. Israeli law sets that if a publication is made in good faith, mainly because it is only an expression of opinion about behavior that is in the public interest, the publisher will be protected against a defamation lawsuit. Here, even though unequivocal and strong expressions were used in the publication to describe the actions of the college ("taken over", "robbed", "stolen", "taken by force"), it was clear that this is not a statement of established and definitive facts, but a way to relay accusations placed before the Court with which the administrative petitions were filed (one of which petitions was even accepted). Therefore, the publisher believed in the truth of the publication, believed there is public interest for it and had grounds to believe so based on the ruling of the Court which stated that the dispute merits a deeper review. Thus, as the publication constitutes an expression of opinion and was done in good faith, the claim was dismissed.</p>	
<p><b>ו. מעסיקה המפטר עובדת חרף היותה מודעת לכך שהיא במהלך טיפולי פוריות עלולה לשלם פיצוי</b></p>	
<p>סע"ש (ת"א) 28282-12-19 - איריס חכם - אהרון זגמן בע"מ, 14.12.2023, בית הדין האזורי לעבודה תל-אביב יפו, כב' השופטת מרב חבקין, נציגת ציבור (עובדים) הגב' עירית אילון ונציג ציבור (מעסיקים) מר נתן רזנבויים</p>	
<p>עובדת פוטרה בתקופה שבה הייתה בטיפולי פוריות.</p> <p>בית הדין קיבל את תביעת העובדת לקבלת פיצוי מאחר שפוטרה ללא קבלת היתר כדין לפטורין. החוק אוסר לפטר עובד או עובדת שנעדרו ממקום העבודה בשל טיפולי פוריות או בתקופה שלאחר 150 ימים מתום ימי ההיעדרות, אלא אם התקבל היתר מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה. כאן, העובדת זומנה לשימוע ופוטרה בטרם חלפה התקופה המוגנת של 150 יום מהמועד בו נודע למעסיק על הטיפולים אותם היא עוברת, וללא היתר הנדרש. אשר על כן, המעסיק פיטר את העובדת בניגוד לחוק והוא יפצה את העובדת.</p>	

## An employer who terminates an employee despite being aware that she is under fertility treatments may be required to compensate

An employee was terminated while she was under fertility treatments.

The labor Court accepted the employee's claim for compensation as she was terminated without obtaining a duly issued termination permit. Israeli law prohibits the termination of an employee who was absent from the workplace due to fertility treatments or in the period of 150 days after the end of the days of absence, unless a permit was first obtained from the Minister of Industry, Trade and Employment. Here, the employee was summoned to a hearing and was terminated before the lapse of the protected period of 150 days since the date the employer learnt about the treatments she was undergoing, without the required permit. Therefore, the employer unlawfully terminated the employee and will compensate her.

## ז. שוכר המודיע על ביטול הסכם שכירות ללא כל התראה מוקדמת עלול לשלם פיצוי למשכיר

ת"א 33635-06-18 מקימים ייזום בינוי אחזקות בע"מ נ' הקונגרס העולמי של יהודי גאורגיה (ע"ר) ואח' (12.12.2023), בית משפט השלום בתל אביב - יפו, כב' השופטת דלית ורד

שוכרת הודיעה על ביטול הסכם השכירות מאחר שהמשכיר לא בנה קיר גבס במושכר. בית המשפט קיבל את התביעה וקבע כי השוכרת ביטלה את ההסכם שלא כדין ועליה לשלם פיצוי בגין נזק שנגרם. הפרה יסודית, בין מוסכמת ובין מסתברת, מקנה לנפגע זכות לבטל את החוזה ללא מתן ארכה. זכות הביטול בגין הפרה שאינה יסודית כפופה לכך שהנפגע נתן למפר ארכה לקיום החוזה וההפרה לא תוקנה תוך זמן סביר. כאן, הצדדים רשמו בהסכם כי המשכירה תבנה קיר גבס בחדר הישיבות. בהסכם לא צוין מועד לבניית הקיר, הוראות ההסכם לא קשרו בין מועד כניסת השוכרת למשרדים לבניית הקיר והתחייבות זו לא הוגדרה כתנאי יסודי. המשכירה המתינה עם בניית הקיר עד להמצאת ערבות בנקאית מצד השוכרת, אך השוכרת דרשה לקבל בחזרה את השיקים שמסרה והודיעה כי היא מבטלת לאלתר את ההסכם. בהתחשב בכך שזמן ביצוע העבודה המוערך היה קצר ובעלות של אלפי שקלים בודדים, התנערות השוכרת מההסכם באופן חד צדדי ומבלי שנתנה התראה קודם לכן נעשתה בחוסר תום לב ושלא כדין. אשר על כן, על השוכרת לפצות את המשכיר בגין הנזק שנגרם לו כתוצאה מכך.

## A lessee who terminates a lease agreement without prior notice may pay damages to the lessor

A lessee terminated the lease agreement due to the lessor's failure to build a plaster wall in the leased property.

The Court accepted the claim and held that the lessee unlawfully terminated the agreement and must pay damages. A material breach, whether agreed or apparent, grants the harmed party the right to terminate the agreement without prior notice. The right of termination for a non-material breach is subject to the harmed party first granting the breaching party an extension to the performance of the agreement with the breach not being remedied within a reasonable time. Here, the parties stated in the agreement that the lessor would build a plaster wall in the meeting room. The agreement did not specify a date for the construction of the wall, the provisions of the agreement did not link the date of the lessee's entry into the offices to the construction of the wall and this obligation was not defined as a material condition. The lessor waited with the construction of the wall until a bank guarantee was provided by the lessee, but the lessee demanded to receive back the checks it gave and announced of an immediate termination of the agreement. Considering that the estimated time for the work was short and the with lower cost of a few thousand shekels, the lessee's unilaterally withdrawal from the agreement without prior notice was done in bad faith and unlawfully. Therefore, the lessee must pay damages to the lessor.

## דילמת העובד - לשבור את הכלים או "לרשום בפנקס"? / יאיר אלוני, עו"ד\*

בהסכם העסקה של עובד נרשם כי העובד יהיה זכאי ל'בונוס' על פי שיקול דעת המעסיק לאחר תום חצי שנה להעסקתו. המעסיק אמנם לא העניק לעובד את הבונוס אך העובד בחר שלא להתעמת עם המעסיק או "לשבור את הכלים". לאחר כשנתיים פוטר העובד נוכח הליך רה-ארגון שהתבצע בחברה, ואז "נזכר" כי המעסיק הפר את חוזה העבודה עמו ודרש לקבל פיצוי המשקף בונוס בגובה המקובל בשוק. האם דרישת העובד מוצדקת?

עובד ראוי לוותר על שכרו ובכלל זה גם על רכיב שכר מסוים, תוספת לשכרו, זכות או הטבה מסוימת שניתנת לו, ובלבד שאין מדובר בוותר על זכות קוגנטית, בין שניתנה לכך הסכמה מפורשת ובין בהתנהגות. על פי פסיקות בתי הדין לעבודה, בונוס הוא רכיב הנתון לשיקול דעת המעסיק, כחלק מן הפררוגטיבה הניהולית שלו ואין המדובר בזכות קנויה של העובד או זכות קוגנטית (כזו שלא ניתן לוותר עליה). כך, עובד הממשיך לעבוד בתנאים הקיימים, חרף אי כיבוד ההתחייבות לבונוס ואינו מתפטר או פונה בתביעה לבית הדין בסמוך להפרת זכותו, עשוי להיחשב כמי שהסכים בהתנהגותו לשינוי או מחל עליה. לעיתים "שתיקת" העובד אף עשויה ללמד כי לא ראה במחדלי המעסיק כ"הפרה" כלל. כך, למשל, במקרה שנדון בבית הדין לעבודה באילת בינואר, 2016,<sup>1</sup> עובד המשיך לעבוד במשך שנתיים על אף "הפרת ההתחייבות" להעניק לו הטבות שונות. במקרה זה, נקבע כי שתיקתו של העובד מצביעה על כך שלא ראה בכך התחייבות מחייבת.

וידגש, הדרישה מעובד ליתן ביטוי להתנגדותו לשינוי החוזה, נגזרת מחובת תום הלב והנאמנות שחבים הצדדים ליחסי העבודה משום שאין זה ראוי לאפשר לעובד להעלות טענות בדיעבד בניגוד למצגיו בזמן אמת למעסיק, כשהעובד "נהנה מכל העולמות". כך, למשל, במקרה שנדון בבית הדין לעבודה בנצרת ביוני, 2022,<sup>2</sup> התחייבה המעסיקה לעדכן את שכרו של העובד לאחר חצי שנת עבודה, אך מעולם לא פעלה בהתאם לכך. באותו מקרה, העובד מעולם לא ויתר בכתב על זכותו לעדכון השכר, אך העובד לא הביע התנגדות ברורה ועקבית לשכר ששולם לו בפועל והמשיך לעבוד במשך תקופה ממושכת באופן שנחזה אצל המעסיק כי העובד ויתר מצדו על עדכון השכר והסכים לשכר ששולם לו בפועל. לפיכך, תביעת העובד לתשלום הפרשי שכר נדחתה.

במקרה אחר, שנדון בבית הדין לעבודה בתל אביב באוקטובר, 2023,<sup>3</sup> דנו בהתחייבות בהסכם ההעסקה להעניק בונוס רבעוני - ההתחייבות שמעולם לא יצאה מהכוח אל הפועל. העובדת פנתה באופן רשמי למעסיק ביחס לכך רק לאחר למעלה משנה וחצי. גם במקרה זה העובדת שידרה בהתנהגותה כי היא אינה עומדת על תשלום הבונוס והמשיכה לעבוד ללא הבעת מחאה כלשהי ולכן תביעתה בגין רכיב זה נדחתה.

יצוין, כי בית הדין לעבודה אינו ממחר להתערב בשיקול הדעת של המעסיק, בייחוד בעניינים מקצועיים המצויים בשיקול דעת המעסיק. עם זאת, עבור המעסיקים, מומלץ לתעד בכתב החלטה שלא לתגמל את העובד או להעניק את ההטבה (ככל שהדבר מצוי בשיקול דעת המעסיק) וכן את השיחה במסגרתה הודע לעובד על כך. כך, ככל שהעובד ימשיך לעבוד ללא הבעת מחאה מיידית כלשהי, ייחשב כמי שוויתר במודע על הזכות הנטענת, גם אם ה'הטבה' מופיעה לכאורה בהסכם העסקה והעובד לא יהיה זכאי לדרוש זאת עם סיום העסקתו. עבור העובדים, מומלץ לתעד את הפניות למעסיק באופן פורמלי ולעמוד על זכויות או הטבות בהתאם להוראות הסכם העסקה בזמן אמת. מנגד, רצוי לזכור כי גם אם קיים רצון "לא לשבור את הכלים", בשל שיקולים או אילוצים אישיים, עשוי להיות לכך מחיר. כך או כך, רצוי להסתייע בעורך דין המומחה בתחום ולהיוועץ בזמן אמת כדי להבטיח את הזכויות ולקבל החלטה מושכלת במועד הרלוונטי.

\* עו"ד יאיר אלוני הינו שותף במשרד אפיק ושות' ([www.afiklaw.com](http://www.afiklaw.com)) ועיקר התמקדותו בתחום האזרחי, ליטיגציה, מקרקעין, מכרזים ומשפט המינהלי. עו"ד אלוני מוסמך על ידי האפוטרופוס הרשמי להחתמה על יפויי כוח מתמשכים. 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>1</sup> סע"ש (בי"ש) 8553-11-12 איתי אבסטדו נ' סלטי יכני שיווק (1997) בע"מ (11.01.2016) - <https://he.afiklaw.com/caselaw/15915>

<sup>2</sup> סע"ש (נצ"י) 44602-07-20 ולדיסלב דברצני - לורדן אגשח בע"מ (28.06.2022) - <https://he.afiklaw.com/caselaw/13899>

<sup>3</sup> סע"ש (ת"א) 31831-01-20 שיר סטי סיבוני - וויסקי בר מוזיאון בע"מ (05.10.2023) - <https://he.afiklaw.com/caselaw/15920>

## **The Employees' Dilemma - Record in the Book or "All Bets Are Off" ? / Yair Aloni, Adv.**

In an employee's employment agreement, it is recorded that the employee will be entitled to a 'bonus' at the employer's discretion after six months of employment. Although the employer did not give the employee the bonus, the employee chose not to confront the employer about it or declare that "all bets are off." About two years later, the employee is dismissed due to a reorganization plan carried out in the company and then recalls that the employer breached the employment agreement and demands a compensation reflecting a bonus as is customary in the market. Is the employee's demand justified?

An employee may waive the salary, or a certain salary component, a salary increment, a right or other benefit promised, provided that it is not a waiver of a non-dispositive right, whether explicit consent was given or by behavior. Labor Courts caselaw teaches that a bonus is an element subject to the discretion of the employer, as part of its managerial prerogative, and is not an employee's inherent right or a non-dispositive right (one that cannot be waived). Thus, an employee who continues to work under such existing conditions, despite failure to honor the commitment of granting a bonus, and does not resign or file a claim soon after the date of breach, may be deemed as having agreed to the change by behavior or waived it. Sometimes the employee's "silence" may even indicate that it did not see the employer's failures as a "breach" at all. Thus, for example, in a caselaw heard at the Eilat Labor Court in January, 2016, an employee continued to work for two years despite the "breach of the commitment" to provide him with various benefits. In that case, it was held that the employee's silence indicates that he did not consider this a binding undertaking.

Note that the requirement for an employee to express its opposition to changing the contract derives from the duty to act in good faith and loyalty owed by the parties to the employment relationship because it is inappropriate to allow the employee to raise contentions retrospectively contrary to its real-time presentations to the employer, while the employee "enjoys all the worlds." Thus, for example, in a caselaw heard at the Labor Court in Nazareth in June, 2022, the employer undertook to update the employee's salary after six months of work, but never acted accordingly. In that case, the employee never waived in writing its right to the salary revision, but the employee did not express a clear and consistent objection to the salary that was actually paid to it and continued to work for an extended period of time in such a way that the employer assumed that the employee waived the salary revision and agreed to the salary that was actually paid to it. Therefore, the employee's claim for payment of salary differences was rejected.

In another case, heard at the Tel Aviv Labor Court in October, 2023, a commitment in the employment agreement to grant a quarterly bonus was never followed through. The employee officially contacted the employer in this matter only over a year and a half thereafter. In that case as well, the employee conveyed by her behavior that she does not insist on being paid the bonus and continued to work without expressing any protest. Therefore, her claim for this component was rejected.

It should be noted that the Labor Court is not in a rush to intervene in the employer's discretion, especially in professional matters that are under full employer's discretion. However, for employers, it is recommended to document in writing a decision not to reward the employee a benefit (as far as this is at the discretion of the employer) as well as the conversation in which the employee was informed about this. Thus, if the employee continues to work without expressing any immediate protest, the employee will be deemed as one who consciously waived the 'right', even if the 'benefit' appears in the employment agreement and the employee will not be entitled to demand it upon termination of employment. For the employees, it is recommended to document the formal correspondence with the employer and insist on rights or benefits according to the provisions of the employment agreement in real time. However, it is advisable to remember that even if there is a desire not to declare that "all bets are off" due to personal considerations or constraints, there may be a price to pay. Either way, it is advisable to consult a lawyer who is an expert in the field and receive real time advice as to the rights and make an informed decision at the relevant time.

---

**Yair Aloni is a partner at Afik & Co., Attorneys and Notaries ([www.afiklaw.com](http://www.afiklaw.com)), emphasizing on commercial and civil law, including real estate, litigation, tenders and administrative law. He is certified in Israel for the execution of lasting powers of attorney. 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)**