



★
May
the stars
align to a year
of peace and hope
מי יתן שהוכבים יסתדרו
לשנה של שלום ותקווה
Que las estrellas se alineen
para un año de paz y esperanza
Que les étoiles s'alignent vers
une année de paix et d'espoir



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

גיליון 429: 25 דצמבר, 2024
Issue 429: December 25, 2024

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

Happy New Year 2024 - May the stars align to a year of peace and hope

שנה אזרחית טובה לשנת 2025 - מי יתן שהוכבים יסתדרו לשנה של שלום ותקווה

Feliz año nuevo 2024 - Que las estrellas se alineen para un año de paz y esperanza

Bonne année 2024 - Que les étoiles s'alignent vers une année de paix et d'espoir

1. **אחריות מטרידה - על היקף אחריות המעסיק בהטרדה מינית/ גלעד בר-עמי, עו"ד**

Under harass(men)t - on the scope of employer liability in sexual harassment / Gilad Bar-Ami, Adv.



מאמר בנושא אחריות מעסיק במקרה של הטרדה מינית בעסק, בין בהקשר לאירוע ההטרדה עצמו ובין בהקשר להתנכלות לעובד בשל הגשת התלונה. את המאמר כתב עו"ד גלעד בר-עמי ממשרד אפיק ושות'. את המאמר בשפה העברית ניתן למצוא בקישור: <http://he.afiklaw.com/articles/a429>

An article on the liability of an employer in case of sexual harassment in the business, whether with regard to the even itself or due to badgering of the whistleblower. The article was written by Gilad Bar-Ami, Adv. of Afik & Co. The article in English may be found at the link: <https://www.afiklaw.com/articles/a429>

2. **עדכוני פסיקה**

Legal Updates

א. **לא ניתן לייבא לארץ רכב אספנות שעבר שינוי מבני אם בתצורתו המקורית הוא היה אסור לייבוא**

מנהלי ת"א: אין לייבא רכב בתצורה האסורה לייבוא, כגון הגה בצד ימין; שינוי מבנהו של רכב מחייב היתר בכתב מרשות הרישוי והיתר שכזה מותנה בקבלת אישור היצרן לכך שמבנה הרכב המקורי תואם את זה הקיים. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/17061>

A collector's vehicle that has undergone structural changes cannot be imported into Israel if in its original configuration it was prohibited from import. Read more at: <https://www.afiklaw.com/updates/17062>

ב. **לבית המשפט סמכות להורות על פירוק שותפות אלא אם קיימת הוראה בהסכם השותפות המגבילה אותו**

כלכלי ת"א: הגבלה של סמכות בית המשפט בפירוק צריכה להיעשות באופן מפורש בהסכם, או להצביע על נסיבות ברורות המבססות כוונה לעשות כן. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/17063>

The Court has the authority to order the dissolution of a partnership unless there is a provision in the partnership agreement that restricts it. Read more at: <https://www.afiklaw.com/updates/17065>

ג. תניית אי תחרות שאינה סבירה וגורמת לנזק לצדדים שלישיים עלולה שלא להיאכף

אזורי ת"א: הוראה חוזית המגבילה את חופש העיסוק לא תיאכף, אלא אם היא סבירה ומגנה על "אינטרס לגיטימי" של מעסיק, כגון: קיומו של סוד מסחרי בר הגנה. לקריאה נוספת: <https://he.afiklaw.com/updates/17066>

A non-compete clause that is unreasonable and causes harm to third parties may not be enforced.

Read more at: <https://www.afiklaw.com/updates/17067>

ד. די בהודעה אוטומטית לערב שהוא בעל עניין בחברה בגין חוב של החברה כדי שייחשב כאחראי לחוב

מחוזי י-ם: לצורך הגדרת "בעל עניין בתאגיד" יראו יחיד ובני משפחתו הגרים עמו, או שפרנסתו האחד על האחד, כאדם אחד. לקריאה נוספת: <https://he.afiklaw.com/updates/17068>

An automatic notification to a guarantor that he has an interest in the company for a company debt is sufficient for him to be considered liable for the debt. Read more at: <https://www.afiklaw.com/updates/17069>

ה. בית משפט רשאי לתקן הוראת צוואה שנעשתה מחמת טעות באופן שישקף את רצון המצווה ללא הטעות

העליון: ביטול כלל הוראות צוואה במקרה של טעות אינה מתיישבת עם הוראות החוק הקובעות כי על הצוואה לשקף ולהגשים את רצון המצווה. לקריאה נוספת: <https://he.afiklaw.com/updates/17079>

A Court may amend a testamentary provision made due to an error in a manner that reflects the testator's wishes without the error. Read more at: <https://www.afiklaw.com/updates/17081>

ו. בעלות בנכס מקרקעין נקבעת בהתאם לרישום ברשם המקרקעין ללא קשר למקור הכסף ששימש לרכישה

משפחה נוף הגליל - נצרת: כאשר בני-זוג רושמים נכס בבעלות משותפת, ההנחה היא, שבני הזוג התכוונו לאיזון משאבים וכל תרומת יתר של צד אחד היא בגדר ויתור או מתנה של צד זה לצד האחר, ללא קשר למקור הכסף ששימש לרכישה. לקריאה נוספת: <https://he.afiklaw.com/updates/17082>

Ownership of real estate is determined based on the record at the Land Registry regardless of the source of the funds used for the purchase. Read more at: <https://www.afiklaw.com/updates/17083>

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>

<p align="center">אחריות מטרידה - על היקף אחריות המעסיק בהטרדה מינית/ גלעד בר-עמי, עו"ד</p>	<p align="center">1.</p>
<p align="center">Under harass(men)t - on the scope of employer liability in sexual harassment / Gilad Bar-Ami, Adv.</p>	
<p>מאמר בנושא אחריות מעסיק במקרה של הטרדה מינית בעסק, בין בהקשר לאירוע ההטרדה עצמו ובין בהקשר להתנכלות לעובד בשל הגשת התלונה. את המאמר כתב עו"ד גלעד בר-עמי ממשרד אפיק ושות'. עו"ד גלעד בר-עמי הינו עו"ד בכיר במשרד אפיק ושות' (www.afiklaw.com) ועיקר התמקדותו בתחום החוזים, משפט מסחרי, דיני חברות, דיני תקשורת (עסקאות ורגולציה), עסקאות בינלאומיות ויבוא. את המאמר ניתן למצוא בקישור: http://he.afiklaw.com/articles/a429</p>	
<p>An article on the liability of an employer in case of sexual harassment in the business, whether with regard to the even itself or due to badgering of the whistleblower. The article was written by Gilad Bar-Ami, Adv. of Afik & Co. Gilad Bar-Ami is senior lawyer at Afik & Co., Attorneys and Notaries (www.afiklaw.com), focusing primarily on commercial law, corporate law, telecommunications law (transactions and regulation), international transactions and imports. The article in English may be found at the link: https://www.afiklaw.com/articles/a429</p>	
<p align="right">עדכוני פסיקה</p>	<p align="center">2.</p>
<p>Legal Updates</p>	
<p align="center">א. לא ניתן לייבא לארץ רכב אספנות שעבר שינוי מבני אם בתצורתו המקורית הוא היה אסור לייבוא</p>	
<p align="center">עת"מ 23457-09-23 דנציס ואח' נ' מדינת ישראל ואח', 11.12.2024, בית משפט לעניינים מנהליים בתל אביב-יפו, כב' השופטת עינת רביד</p>	
<p>במהלך בדיקת רכבים שיובאו לארץ כרכבי אספנות נתגלה, כי בניגוד להצהרת היבואנים בוצעו ברכבים שינויים שונים ובכללם הסבה מרכב בעל הגה בצד ימין לכזה בצד שמאל, וזאת בסתירה להצהרה שמסרו לצורך קבלת רישיון היבוא. מסיבה זו בוטל רישיון הייבוא שניתן לרכבי האספנות.</p> <p>בית המשפט דחה את העתירה בשל חוסר התאמה בין מבנה הרכבים המקורי לנוכחי והעדר היתכנות לתיקון. רכב אספנות ייבוא לישראל בתצורה המקורית בה יוצר, למעט אם תצורה זו, כמו במקרה של רכב עם הגה בצד ימין, אסורה ביבוא כשלעצמה. שינוי מבנהו של רכב מחייב היתר בכתב מרשות הרישוי והיתר שכזה מותנה בקבלת אישור היצרן לכך שמבנה הרכב המקורי תואם את זה הקיים. לרשות סמכות לבטל רישיון ייבוא אם זה ניתן על יסוד מידע כוזב או מטעה. כאן, מדובר במי שהצהירו שהרכבים לא עברו שינוי מבני ובהינתן שמדובר בהצהרה כוזבת הרי שקמה לרשות הזכות לבטל את רישיון היבוא. יתרה מכך הואיל ואישור הרשות לשינוי מבני מותנה בקבלת אישור היצרן, והרכבים יוצרו עם הגה ימין הרי שהחזרתם למצבם המקורי לצורך קבלת אישור היצרן תפסול אותם ליבוא לישראל ומשכך לא ניתן לייבאם לישראל.</p>	
<p align="center">A collector's vehicle that has undergone structural changes cannot be imported into Israel if in its original configuration it was prohibited from import</p>	
<p>During an inspection of vehicles imported into Israel as collectible vehicles it was revealed that, contrary to the importers' affidavits, various modifications had been made to the vehicles, including a conversion from a right-hand drive vehicle to a left-hand drive vehicle, in contradiction to the declaration they submitted for the purpose of obtaining the import license. Thus, the importation license was revoked.</p> <p>The Court rejected the petition due to a mismatch between the original and current vehicle structure and the lack of feasibility for repair. A collectible vehicle will be imported to Israel in its original configuration provided that unlike a vehicle with a right-hand drive, it is not prohibited from import. Altering the structure of a vehicle requires a written permit from the Licensing Authority, and such a permit is conditional on receiving the manufacturer's confirmation that the original vehicle's structure is consistent with the current. The authorized authority has the right to cancel an import license if it was issued on the basis of false or misleading information. Here, as the importers' declarations that the vehicles had not undergone structural changes turned out to be false, the authority has the right to revoke the import license. Moreover, as the authority's approval for structural changes is contingent on receiving the manufacturer's approval, and as the vehicles were manufactured with right-hand drive, returning them to their original configuration in order to obtain the manufacturer's approval will disqualify them for import into Israel - hence they cannot be imported into Israel.</p>	
<p align="center">ב. לבית המשפט סמכות להורות על פירוק שותפות אלא אם קיימת הוראה בהסכם השותפות המגבילה אותו</p>	
<p align="center">ת"א 2133-10-22 פרלגי ואח' נ' א.מ.איי.אר 1 ניהול השקעות בע"מ, 05.11.2024, המחלקה הכלכלית בבית המשפט המחוזי בתל אביב-יפו, כב' השופטת סיגל יעקבי</p>	
<p>שותפים ביקשו מבית המשפט לפרק שותפות בשל אובדן האמון אל מול השותף האחר, אשר טען, כי לבית המשפט אין סמכות לעשות כן.</p> <p>בית המשפט קבע, כי הוא בעל סמכות להורות על פירוק השותפות. בית המשפט יפרק שותפות לבקשת אחד מהשותפים או יותר כאשר קיימת עילת פירוק, לדוגמה כאשר הסכם השותפות הופר. הגבלה של סמכות בית המשפט בפירוק צריכה להיעשות באופן מפורש בהסכם השותפות, או בדרך אחרת המצביעה על נסיבות ברורות המבססות כוונה לעשות כן. כאן לא נקבעה הוראה מפורשת בהסכם השותפות ואין דבר אחר המראה על כוונה למנוע פירוק על ידי בית המשפט, ומשכך לבית המשפט סמכות לפרק את השותפות בשל אובדן האמון בין הצדדים.</p>	

The Court has the authority to order the dissolution of a partnership unless there is a provision in the partnership agreement that restricts it

Partners sought that the Court dissolve a partnership due to a loss of trust in the other partner, who contended that the Court lacks authority to do so.

The Court held that it had authority to order the dissolution of the partnership. A Court may dissolve a partnership at the request of one or more partners, for example when the partnership agreement has been breached. Limiting the Court's authority to dissolve must be expressly written in the partnership agreement, or by clear circumstances that establish an intention to do so. Here, there was no express provision in the partnership agreement and there is no other thing that shows an intention to prevent dissolution by the Court, and therefore the Court has authority to dissolve the partnership due to a loss of trust between the partners.

ג. תניית אי תחרות שאינה סבירה וגורמת לנזק לצדדים שלישיים עלולה שלא להיאכף

סע"ש (תל אביב-יפו) 35503-06-24 אר אף סל טכנולוגיות בע"מ נ' אורי היים, 11.12.2024, בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו, כב' השופט הבכיר כאמל אבו קאעוד, הגב' דליה בלנק – נציגת ציבור (מעסיקים)

עובד לשעבר, סמנכ"ל שירותים בעל מומחיות של מעל 30 שנה בתחום האלחוט, פתח עסק לאחר שפוטר מעבודתו. המעסיקה דרשה לאכוף את סעיף אי התחרות שבהסכם ההעסקה ולמנוע מהעובד לשעבר להתקשר עם לקוחותיה ולהתחרות בה, עד למתן פסק דין בהליך המשפטי המתנהל בין הצדדים.

בית הדין דחה את הבקשה למתן צו זמני וקבע כי אין הצדקה להגבלת חופש עיסוקו של העובד. הזכות לחופש העיסוק הינה זכות יסוד. הוראה חוזית המגבילה את חופש העיסוק לא תיאכף, אלא אם היא סבירה ומגנה על "אינטרס לגיטימי" של מעסיק, כגון: קיומו של סוד מסחרי בר הגנה. 'סוד מסחרי' אינו מילת קסם ויש להצביע לדוגמה על תוכנה, פורמולה, רשימת לקוחות מסוימת וכו' שהינה בגדר "סוד" ולפרט איזה אמצעים סבירים ננקטו במטרה להבטיח את שמירת הסוד המסחרי. עובד יהיה פטור מאחריות אם הידע הגלום ב'סוד המסחרי' הגיע אליו במהלך עבודתו והפך לחלק מכישוריו המקצועיים הכלליים. כאן, המעסיקה דרשה לאכוף תניית אי תחרות המגבילה את עיסוקו של העובד למשך 3 שנים מבלי שהגדירה מהו הסוד המסחרי ב"רחל בתך הקטנה", אלא ציינה זאת בכלליות בלבד. לעובד מומחיות מיוחדת בתחום עיסוקו עוד טרם העסקתו (ואף היה זה שפיתח את התחום אצל מעסיקתו לשעבר), כשהלקוחות הפוטנציאליים בתחום זה מוגבלים ביותר וידועים ממילא. הואיל ועסקו בשלבי התהוות, הגבלת עיסוקו של העובד תביא להפסקת פעילותו לחלוטין והוא יידרש לחפש תעסוקה אחרת מחוץ לתחום עיסוקו. בנוסף, עלול לגרום לנזק לצדדים שלישיים, שמקבלים ממנו שירותים. משכך, הבקשה להגבלת עיסוקו של העובד בצו אינה סבירה ולכן נדחתה.

A non-compete clause that is unreasonable and causes harm to third parties may not be enforced

A former employee, a VP of services with over 30 years of expertise in the wireless sector, started a business after being terminated. The employer demanded that the non-compete clause of the employment agreement be enforced and that the former employee be prevented from contacting its customers and competing with it, until a verdict is issued in the legal proceedings between the parties.

The Court rejected the motion for a temporary injunction and held that there is no justification for restricting the employee's freedom of occupation. The right to freedom of occupation is a fundamental right. A contractual provision that restricts freedom of occupation will not be enforced unless it is reasonable and protects a "legitimate interest" of an employer, such as the existence of a protectable trade secret. 'Trade secret' is not a magical phrase and one must indicate, for example, software, a formula, a specific customer list, etc., that is considered a 'secret' and specify what reasonable measures were taken to ensure the preservation of the trade secret. An employee will be exempt from liability if the knowledge contained in the 'trade secret' came to it during its work and became part of its general professional skills. Here, the employer sought enforcement of a non-compete clause that restricts the employee's occupation right for 3 years without defining what the trade secret is in a clear and explicit way, but only in general terms. The employee has special expertise in his field of practice even before he was employed (and even was the one who developed this field of practice under his former employer), while the potential customers in this field are extremely limited and well-known anyway. Because the business was in its infancy, restricting the employee's occupation would result in the complete cessation of his activity and he would be required to seek other employment outside his field of occupation. In addition, it could cause harm to third parties who receive services from him. Thus, the motion to restrict the employee's occupation by injunction order is unreasonable and therefore denied.

<p>ד. די בהודעה אוטומטית לערב שהוא בעל עניין בחברה בגין חוב של החברה כדי שייחשב כאחראי לחוב</p>	<p>ד.</p>
<p>ת"א 4085-05-21 בנק מזרחי טפחות בע"מ נ' מ.פ. עמית בניה יוזום בע"מ ואח', 05.12.2024, בית המשפט המחוזי בירושלים, כב' השופט מרים אילני</p>	
<p>אישה חתמה על ערבות לטובת חברה בשליטתו המלאה של בעלה. לאחר הגירושין הבנק דרש ממנה לשלם את חוב החברה שהיא יודעה לגבי בהודעה אוטומטית וכאשר חתמה על טופס גילוי נאות במסגרת הצהירה שהיא מודעת לכך שהחברה לא עומדת בפירעון החוב ולגובה החוב.</p> <p>בית המשפט קבע, כי האישה חייבת בגין החוב. ככלל, לבנק חובות יידוע כלפי ערב ברגע שהחייב לא משלם את החוב. כאשר מדובר בערב יחיד, שהוא אינו תאגיד ולמעט בן זוג של החייב או שותפו ולמעט בעל עניין בתאגיד, יש לבנק חובות מוגברות כלפיו. לצורך הגדרת "בעל עניין בתאגיד" יראו יחיד ובני משפחתו הגרים עמו, או שפרנסת האחד על האחד, כאדם אחד. כאן, הגרוש הוא בעל השליטה בחברה והאישה הייתה נשואה לו בעת שחתמה על כתב הערבות, כך שהיא נחשבת בעלת עניין ולכן אינה נהנית מההגנות של ערב יחיד. לפיכך, לבנק אין חובות מוגברות כלפי האישה, ודי ביידוע שנעשה כלפיה כדי להפכה לחייבת לחוב.</p>	
<p>An automatic notification to a guarantor that he has an interest in the company for a company debt is sufficient for him to be considered liable for the debt</p>	
<p>A woman executed a guarantee for a company that was fully controlled by her husband. After the divorce the bank demanded that she pay the company debt that she was notified of through an automatic notification as well as when she signed a due diligence form in which she stated that she was aware that the company did not repay the debt and of the amount of the debt.</p> <p>The Court held that the woman needs to pay the debt. Generally, the bank has a duty to notify a guarantor as soon as the debtor does not pay the debt. When the guarantor is a sole guarantor, who is not a corporation and is not a spouse of the debtor or his partner and is not an interested party of the corporation, the bank has increased obligations towards him. For the purposes of the definition of an "interested party in a corporation," an individual and his family members who live with him, or who have a one-on-one support, shall be deemed one person. Here, the ex-husband is the controlling shareholder in the company and the woman was married to him when she signed the guarantee, so she is deemed an interested party and does not enjoy the defenses of a sole guarantor. Therefore, the bank has no increased obligations towards the woman, and the notification made to her is sufficient in order to make her liable to the debt.</p>	
<p>ה. בית משפט רשאי לתקן צוואה שנעשתה מחמת טעות באופן שישקף את רצון המצווה ללא הטעות</p>	
<p>בעמ 1857/24 פלונית נ' פלונית, 02.12.2024, בית המשפט העליון בשבתו כבית משפט לערעורים אזרחיים, כב' השופטים: דוד מינץ, אלכס שטיין, ח'אלד כבוב</p>	
<p>בני זוג ערכו צוואות הדדיות בהן נקבע כי במות האחד ירש השני ובמותו ירשו ילדיהם באופן שווה, כאשר היורש הראשון הוגבל באיסור עשיית דיספוזיציה בעיזבונו של המוריש. לאחר מות האישה ירש הבעל וערך צוואה חדשה בה הוריש את כלל הרכוש באופן לא שוויוני בין הילדים.</p> <p>בית המשפט הורה על תיקון הצוואה השנייה בשל טעות בצוואה. חוק הירושה קובע, כי על הצוואה לשקף ולהגשים את רצון המצווה ובמקום בו נמצא כי הוראת צוואה נעשתה מחמת טעות, נתונה הסמכות לרשות המוסמכת לבצע תיקון באופן שישקף את מה שהיה המצווה מורה בצוואתו אלמלא הטעות; במקרה של צוואה הדדית הקובעת הסדר של יורש אחרי יורש, רשאי היורש הראשון לשנות את צוואתו אך ורק לגבי חלקו. כאן, בן הזוג סבר בטעות כי עם מות בת זוגו הוא רשאי לבצע בחלקה כרצונו למרות שהיא הטילה מגבלות על השימוש בו ועל כן נקבע כי בצוואה השנייה ישונו סעיפים הנוגעים בחלקה של האישה ברכוש בהתאם למה שהשתקף בצוואתה.</p>	
<p>A Court may amend a testamentary provision made due to an error in a manner that reflects the testator's wishes without the error</p>	
<p>A couple made mutual wills in which it was determined that upon the demise of one, the other would inherit and upon such other's death, the children would equally inherit, with the first heir restricted from making a disposition of the testator's estate. Upon the demise of the wife, the husband inherited and made a new will in which he bequeathed all the property unequally among the children.</p> <p>The Court ordered the amendment of the second will due to an error in the will. The Israeli Law of Inheritance stipulates that a will must reflect and fulfill the testator's wishes and where it is found that a will was made due to an error, the competent authority may amend the will in a manner that reflects what the testator would have instructed in his will had the error had not occurred. In the case of a mutual will that determines the order of heir after heir, the first heir may amend his will only with respect to his share. Here, the spouse mistakenly believed that upon the demise of his spouse he was entitled to do with the share he inherited as he wished, even though she had imposed restrictions on the use of her estate. Therefore, it was determined that in the second will, sections relating to the spouse's share of the property would be amended in accordance with her will.</p>	

<p>ו. בעלות בנכס מקרקעין נקבעת בהתאם לרישום ברשם המקרקעין ללא קשר למקור הכסף ששימש לרכישה</p>	
<p>תלהמ (נצ') 45585-09-20 א. ז' נ' א. ע, 25.11.2024, בית משפט לענייני משפחה בנוף הגליל-נצרת, כב' השופט מחמוד שדאפנה</p>	
<p>בין בני זוג נתגלע סכסוך בעת חלוקת רכוש במועד הגירושין, כאשר לטענת הבעל, דירת המגורים מצויה בבעלותו הבלעדית למרות הרישום כבעלות משותפת בלשכת המקרקעין, וזאת מאחר והדירה נרכשה אך ורק מכספי מכירת דירה שהייתה בבעלותו טרם נישואיהם.</p> <p>בית המשפט דחה את התביעה וקבע, כי רישום הזכויות במקרקעין מוסדרים הוא הקובע לעניין זהות הבעלות במקרקעין. כאשר בני-זוג רושמים נכס בבעלות משותפת, ההנחה היא, שבני הזוג התכוונו לאיזון ולשוויון, וכל תרומת יתר של צד אחד היא בגדר ויתור או מתנה של צד זה לצד האחר, ללא קשר למקור הכסף ששימש לרכישת הנכס. כאן, הדירה נרכשה כאשר בני הזוג היו נשואים ונרשמה על שם שניהם בלשכת רישום המקרקעין, הבעל לא הצליח להוכיח הסכמה כלשהי לכך שהרישום לא משקף את המציאות, ולפיכך הדירה נחשבת לבעלות משותפת של שניהם.</p>	
<p>Ownership of real estate is determined based on the record at the Land Registry regardless of the source of the funds used for the purchase</p>	
<p>A conflict occurred between spouses during the division of property at the time of divorce, when, according to the husband, the residential apartment is in his sole ownership despite the record as joint ownership at the Israeli Land Registry, because the apartment was purchased solely with the proceeds from the sale of an apartment that he owned before their marriage.</p> <p>The Court dismissed the claim and held that the recording of rights in regulated real estate determines the identity of ownership in the real estate. When spouses record a property under joint ownership, the assumption is that the spouses intended balance and equality, and any excess contribution by one party is a concession or gift by one party to the other, regardless of the source of the funds which served for the purchase of the property. Here, the apartment was purchased when the couple was married and was recorded in both their names at the Land Registry. The husband was unable to prove any agreement that the record did not reflect the reality, and therefore the apartment is deemed jointly owned by both.</p>	

אחריות מטרידה - על היקף אחריות המעסיק בהטרדה מינית/ גלעד בר-עמי, עו"ד

עובדת טוענת שעובד אחר במקום עבודתה הטריד אותה מינית וכי אותו עובד, כמו גם מנהלים במעסיק, התנכל לה מכיוון שדיווחה על ההטרדה, והיא דורשת פיצוי גם מהמעסיק, על אף שההטרדה לא בוצעה באישורו או ידיעתו. האם יש בסיס לתביעה כנגד המעסיק? ומה אם יקבע שכלל לא הייתה הטרדה מינית? האם יכול המעסיק להימנע מאחריות?

החוק למניעת הטרדה מינית אוסר לא רק על הטרדה מינית אלא גם על התנכלות בשל תלונה על הטרדה מינית. בנוסף לאיסורים אלו, החוק מטיל על המעסיק חובת טיפול בתלונות על הטרדות או התנכלות, כמו גם חובה לפעול מלכתחילה למניעת הטרדה מינית, לרבות פרסום תקנון מניעת הטרדה מינית ומינוי ממונה בנושא. שאלת קיום חובות המעסיק תיבחן בשים לב לנסיבות המיוחדות לכל מקום עבודה. כך, למשל, במקרה שנדון בבית הדין הארצי לעבודה ב- 2021¹ נקבע כי במקום עבודה שבו סביר שיקרו אירועי הטרדה מינית כמו פאב קיים נטל מוגבר על המעסיק לקיים הוראות החוק והתקנות.

לצד הסנקציה הכללית בגין הפרת חובה חקוקה, החוק מוסיף וקובע כי מעסיק שלא יקיים את חובותיו יהיה אחראי לעולה אזרחית במקרה של הטרדה מינית או התנכלות שבוצעו על ידי עובדיו, גם כדי לייצר תמריץ למעסיקים לפעול אקטיבית כדי להפחית את ההסתברות לביצוע הטרדה מינית. בעניין שנדון בפני בית הדין הארצי לעבודה ב-2006² נקבע, כי עיריית ירושלים טיפלה באופן לקוי בתלונות ולכן אחראית לפצות עובדות שהוטרו מינית. במקרה שנדון בשנת 2015³ בפני בית הדין הארצי לעבודה כבר הלך בית הדין צעד גדול קדימה וקבע שמעסיק עשוי להיות חייב בגין התנכלות עקב הגשת תלונה על הטרדה מינית שבוצעה על ידי עובד אפילו אם לא היתה הטרדה מינית ואף אם המעסיק קיים את חובותיו על פי החוק והתקנות למנוע הטרדות מיניות ולטפל בתלונות. התנכלות המעסיק לעובדת עקב הגשת התלונה הינה אסורה כשלעצמה ומהווה עוולה עצמאית שאינה מותנית במעשי העובד או בקיום הוראות החוק והתקנות, לעניין מניעה וטיפול בתלונה על הטרדה מינית.

האבחנה בין אחריות המעסיק בשל התנכלות עובד לבין אחריות עצמאית בשל התנכלותו שלו, יושמה גם בפסק דין שניתן בספטמבר, 2024⁴, בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה, שהעובדות בו מתוארות בתחילת המאמר. שם, על אף שכלל לא הייתה הטרדה מינית, העובד (שנמצא שלא הטריד מינית) חוייב בפיצוי בגין התנכלות לעובדת המתלוננת והמעסיק חויב הן בפיצויים בגין ההתנכלות של אותו עובד עקב הטיפול הלקוי בה על ידי המעסיק והן בפיצויים בגין ההתנכלות על ידי המעסיק עצמו, ללא קשר למעשי העובד או לקיום חובות המעסיק.

לסיכום, הפרת החובה לקיים את הוראות החוק החלות על המעסיק עשויה לחייב את המעסיק בעוולה אזרחית במקרה של הטרדה או התנכלות על ידי עובד שלו אך גם בהיעדרה המעסיק עשוי לחוב בגין הפרת חובה חקוקה או התנכלות. משכך חשוב להיות מלווה בעורך דין הבקיא בתחום הן באופן שוטף, כאקט מניעתי, ובדאי מרגע שנודע למעסיק על הגשת תלונה בגין הטרדה מינית, וחשוב לטפל בתלונה באופן מהיר ויעיל ולוודא שאין כל התנכלות למתלונן בגין תלונתו.

¹ עו"ד גלעד בר-עמי הינו עו"ד בכיר במשרד אפיק ושות' (www.afiklaw.com) ועיקר התמקדותו בתחום החוזים, משפט מסחרי, דיני חברות, דיני תקשורת (עסקאות ורגולציה), עסקאות בינלאומיות ויבוא. אין בסקירה כללית זו משום ייעוץ משפטי כלשהו ומומלץ להיוועץ בעורך הדין המתמחה בתחום זה בטרם קבלת כל החלטה בנושאים המתוארים בסקירה זו. לפרטים נוספים: 03-6093609, או באמצעות הדואר האלקטרוני: afiklaw@afiklaw.com.

1 עע (ארצי) 11-20-39841 – פלגנית – אלמוני (11.07.2021) – בית הדין הארצי לעבודה, כב' הנשיאה ורדה וירט ליבנה, כב' השופטת חני אופק גנדלר, כב' השופט אילן סופר, נציגת ציבור (עובדים) גב' רחל בנוימן ונציג ציבור (מעסיקים) מר דורון קמפולר - <https://he.afiklaw.com/caselaw/17049>

2 עע (ארצי) 04-1567 – עיריית ירושלים נ' פלגנית א' (03.07.2006) – בית הדין הארצי לעבודה כב' השופטים עמירם רבינוביץ, שמואל צור וורדה וירט ליבנה, נציג עובדים מר יוסף קרא ונציג מעבידים מר ישראל בן יהודה - <https://he.afiklaw.com/caselaw/17050>

3 עע (ארצי) 14-01-51504 – אלמונית נ' פלגני (08.09.2015) – בית הדין הארצי לעבודה, כב' הנשיא יגאל פליטמן, כב' השופטת לאה גליקסמן, כב' השופט אילן איטח, נציג ציבור (עובדים) מר שלום חבשוש ונציגת ציבור (מעסיקים) גב' יודפת הראל-בוכריס - <https://he.afiklaw.com/caselaw/17051>

4 סעש (חי) 20-02-32518 – פלגנית - מדינת ישראל - משרד החינוך התרבות והספורט (01.09.2024) – בית הדין האזורי לעבודה חיפה, כב' השופטת קרן כהן, נציג ציבור (עובדים) מר חיים מויסי ונציג ציבור (מעסיקים) מר ניסים קשי - <https://he.afiklaw.com/caselaw/17048>

Under harass(men)t - on the scope of employer liability in sexual harassment / Gilad Bar-Ami, Adv.*

An employee contends that another employee at her workplace sexually harassed her and that he, as well as manager of the employer badgered her due to her whistleblowing and demands compensation also from the employer even though the harassment was not committed with his employer's approval or knowledge. Is there a basis for claims against the employer? What if it is found that there was no sexual harassment at all? Can the employer take steps to avoid liability?

The Israeli Sexual Harassment Prevention Law prohibits not only sexual harassment but also badgering due to a complaint of sexual harassment. In addition to these prohibitions, the law imposes on the employer a duty to deal with complaints about harassments or badgering, as well as the obligation take preventive measures in order to prevent sexual harassment, including an obligation to publish regulations and appoint a supervisor. The question of whether the obligations of the employer were met is reviewed considering the special circumstances of the workplace. Thus, in a case heard by the National Labor Court in 2021, the Court held that in an environment prone to sexual harassment such as a pub, there is an increased burden on the employer to substantively comply with the provisions of the law and regulations.

In addition to the general sanction for breach of a statutory duty, Israeli law also states that an employer who fails to meet its legal duties will be liable for a civil tort in the event of sexual harassment or badgering due to whistleblowing, also in order to incentivize employers to act proactively to reduce the probability of sexual harassment. In a matter heard before the National Labor Court in 2006, it was found that the City of Jerusalem inadequately handled complaints and is thus required to compensate employees who were subject to sexual harassment. In a case heard in the National Labor Court in 2015, the Court went a big step ahead and held that an employer may be liable for badgering of a whistleblowing employee even if in retrospect it was determined that no sexual harassment took place and even if the employer met its obligations under the law regarding the prevention and handling of a sexual harassment complaint. Badgering by the employer due to the whistleblowing is prohibited by itself and constitutes an independent tort that is not conditional on the accused employee's actions or the employer's compliance with the provisions of the law and regulations regarding prevention and treatment of sexual harassment complaints.

The distinction between employer's liability for harassment done by an employee and its independent liability for badgering done by the employer was applied also in a holding by Haifa Regional Labor Court of September, 2024, the facts of which are described at the beginning of this article, where, although the Court held that there was no sexual harassment, it also found that the accused employee should compensate for badgering due to the whistleblowing and that the employer is should compensate both for the employee's badgering due to employer's inadequate treatment of the complaint and for badgering due to the whistleblowing by the employer itself, regardless of the accused employee's actions or the employer's compliance with its obligations under the law.

In conclusion, a breach of the obligation to comply with the provisions of the law applicable to the employer may subject the employer to a civil tort in the event of sexual harassment or badgering due to whistleblowing by its employee, but even in its absence, the employer may be liable for breach of statutory duty or badgering. Therefore, it is important to be escorted by a lawyer knowledgeable in the field, both on an ongoing basis as a preventive measure and certainly from the moment the employer becomes aware of a complaint being filed for sexual harassment and it is vital to deal with any complaint as promptly and efficiently and ensure there is no badgering of the whistleblower.

*Gilad Bar-Ami is senior lawyer at Afik & Co., Attorneys and Notaries (www.afiklaw.com), focusing primarily on commercial law, corporate law, telecommunications law (transactions and regulation), international transactions and imports. For additional details: +972-3-6093609 or at the e-mail: afiklaw@afiklaw.com

Acoso: sobre el alcance de la responsabilidad del empleador en caso de acoso sexual/ Gilad Bar-Ami, abogado.*

Una empleada alega que otro empleado de su lugar de trabajo la acosó sexualmente y que él, así como el gerente del empleador, la acosaron debido a que ella denunció irregularidades y exige una compensación también del empleador a pesar de que el acoso no se cometió con la aprobación o el conocimiento de su empleador. ¿Hay base para reclamar contra el empleador? ¿Qué pasa si se descubre que no hubo acoso sexual en absoluto? ¿Puede el empleador tomar medidas para evitar la responsabilidad?

La Ley de Prevención del Acoso Sexual de Israel prohíbe no solo el acoso sexual sino también el acoso debido a una denuncia de acoso sexual. Además de estas prohibiciones, la ley impone al empleador el deber de tratar las denuncias sobre acoso o acoso, así como la obligación de tomar medidas preventivas para prevenir el acoso sexual, incluida la obligación de publicar regulaciones y nombrar un supervisor. La cuestión de si se cumplieron las obligaciones del empleador considerando las circunstancias especiales del lugar de trabajo. Así, en un caso que el Tribunal Nacional del Trabajo llevó a cabo en 2021, el Tribunal sostuvo que en un entorno propenso al acoso sexual, como un bar, el empleador tiene una mayor carga para cumplir sustancialmente con las disposiciones de la ley y los reglamentos.

Además de la sanción general por incumplimiento de una obligación legal, la ley israelí también establece que un empleador que no cumpla con sus obligaciones legales será responsable de un agravio civil en caso de acoso sexual o acoso por denuncia de irregularidades, también con el fin de incentivar a los empleadores a actuar de manera proactiva para reducir la probabilidad de acoso sexual. En un asunto que se llevó a cabo ante el Tribunal Nacional del Trabajo en 2006, se determinó que la ciudad de Jerusalén manejaba de manera inadecuada las denuncias y, por lo tanto, estaba obligada a indemnizar a los empleados que eran objeto de acoso sexual. En un caso presentado ante el Tribunal Nacional del Trabajo en 2015, el Tribunal dio un gran paso adelante y sostuvo que un empleador puede ser responsable por hostigar a un empleado denunciante incluso si en retrospectiva se determinó que no hubo acoso sexual e incluso si el empleador cumplió con sus obligaciones bajo la ley con respecto a la prevención y el manejo de una denuncia de acoso sexual. El hostigamiento por parte del empleador debido a la denuncia de irregularidades está prohibido en sí mismo y constituye un agravio independiente que no está condicionado a las acciones del empleado acusado o al cumplimiento por parte del empleador de las disposiciones de la ley y los reglamentos sobre prevención y tratamiento de denuncias de acoso sexual. La distinción entre la responsabilidad del empleador por el acoso realizado por un empleado y su responsabilidad independiente por el acoso realizado por el empleador también se aplicó en una sentencia del Tribunal Laboral Regional de Haifa de septiembre de 2024, cuyos hechos se describen al principio de este artículo, donde, aunque el Tribunal sostuvo que no hubo acoso sexual, también encontró que el empleado acusado debería compensar el acoso debido a la denuncia de irregularidades y que el empleador debería compensar tanto el acoso del empleado debido al tratamiento inadecuado de la denuncia por parte del empleador como el acoso debido a la denuncia de irregularidades por parte del propio empleador, independientemente de las acciones del empleado acusado o del cumplimiento por parte del empleador de sus obligaciones bajo la ley.

En conclusión, un incumplimiento de la obligación de cumplir con las disposiciones de la ley aplicable al empleador puede someter al empleador a un agravio civil en caso de acoso sexual o acoso debido a la denuncia de irregularidades por parte de su empleado, pero incluso en su ausencia, el empleador puede ser responsable por incumplimiento del deber legal o acoso. Por ello, es importante contar con el acompañamiento de un abogado experto en la materia, tanto de forma continuada como medida preventiva y desde el mismo momento en que el empresario tenga conocimiento de la interposición de una denuncia por acoso sexual, siendo vital atender cualquier denuncia con la mayor celeridad y eficacia y evitar cualquier acoso al denunciante.

*Gilad Bar-Ami is senior lawyer at Afik & Co., Attorneys and Notaries (www.afiklaw.com), focusing primarily on commercial law, corporate law, telecommunications law (transactions and regulation), international transactions and imports. For additional details: +972-3-6093609 or at the e-mail: afiklaw@afiklaw.com