

## פיטורים ב"עידנא דריתחא" ופיטורים בהסכמה / עו"ד שירה זקן פורת<sup>1</sup>

לא פעם מעורבים רגשות ביחסי עבודה. לעתים, שיחת עבודה בין עובד למעביד מתפתחת לויכוח סוער אשר במהלכו המעביד מפטר את העובד. מיד לאחר השיחה המעביד חוזר בו מהחלטתו ומודיע לעובד כי אמירתו לא נאמרה מתוך יישוב הדעת אלא ב"עידנא דריתחא". מה דינם של פיטורים אלה?

אמירה המביאה יחסי עובד-מעביד לגמר חייבת להיות חד משמעית. בשורה ארוכה של פסקי דין נקבע, כי אין זה תקין במסגרת יחסי עבודה כי דברים שנאמרו בשעת כעס, מבלי שהות לשקול את הדברים תחילה, יגררו מסקנות מחייבות. לשון אחר, לא תעמוד לחובת מעביד אמירה שב"עידנא דריתחא" כי הוא מפטר את העובד ובלבד שהמעביד יעמיד את העובד על כוונתו האמיתית תוך זמן סביר. הפסיקה אף קבעה, כי מקום בו הנסיבות מעידות על כך שאכן מדובר באמירה בשעת כעס והמעביד חוזר בו מאמירתו והביע חרטה- על העובד לשוב לעבודה ואם לא עשה כן הרי שרואים בעובד כמי שהתפטר. יובהר, כי הדין החל על מעביד חל, בשינויים המחויבים, גם על עובד אשר מתפטר ב"עידנא דריתחא". ההתפטרות לא תיחשב אם אותו עובד הביע חרטה על התפטרותו תוך זמן סביר.

ומה בין פיטורים ב"עידנא דריתחא" לבין פיטורים בהסכמה?

במקרה שנדון לאחרונה בבית הדין לעבודה דובר בסיטואציה בה עובד פוטר ב"עידנא דריתחא", אלא שרק בחלוף שבוע ניהל עמו המעביד שיחה, לא שיחת חרטה כי אם שיחה אשר במסגרתה סוכם באופן הדדי על סיום יחסי העבודה. יחד עם זאת, לאחר שיחה זו הגיש העובד תביעה נגד המעביד בטענה כי פיטוריו נעשו שלא כדין, בין היתר תוך הפרת זכות השימוע. בית הדין לעבודה קבע כי אמנם העובד פוטר מעבודתו בשעת כעס, אולם לאחר אירוע זה המעביד לא יצר עמו קשר ולא הבהיר לו כי הוא רצוי ונדרש לשוב לעבודה. זאת ועוד, במסגרת אותה שיחה העובד לא טען כי פוטר מעבודתו ולא העלה כל טענה בדבר היות פיטוריו בלתי חוקיים. כמו-כן, העובד לא ביקש להמשיך לעבוד אצל המעביד אלא הסכים כי עבודתו תסתיים לאלתר. לאור האמור, בית הדין לעבודה קבע כי יש לראות בסיום העבודה כפיטורים בהסכמה וכי גם אם היוזמה להפסקת העבודה נעשתה על ידי המעביד, לא מתעוררת שאלת פיטורים שלא כדין משום שאלמנט ההסכמה מכשיר בנסיבות הקיימות את הליך הפיטורים.

הנה כי כן, במקום בו מדובר באמירה ב"עידנא דריתחא", ניתן להביע חרטה תוך זמן סביר ולהשיב את הדברים על תיקונם. אולם, במקום בו לא נערכה שיחת חרטה כי אם שיחה במסגרתה סוכם הדדי על סיום יחסי עבודה- עובד לא יכול לטעון כי הפיטורים נעשו שלא כדין.

לאור האמור, מומלץ כי עובדים ומעבידים יפעלו לסיום יחסי עבודה בהסכמה וברוח טובה. בכל מקרה חשוב להיוועץ בעורך דין המתמחה בתחום לפני קבלת החלטת על פיטורי עובדים ולנהוג באופן שקול, אשר עולה בקנה אחד עם הדין.

<sup>1</sup> עו"ד שירה זקן פורת הינה עורכת דין במשרד אפיק ושות' ([www.afiklaw.com](http://www.afiklaw.com)) ועוסקת בעיקר בתחום העסקאות הבינלאומיות, מיזוגים ורכישות, תאגידים, דיני עבודה וליטיגציה מסחרית. אין בסקירה כללית זו משום ייעוץ משפטי כלשהו ומומלץ להיוועץ בעורך דין המתמחה בתחום זה בטרם קבלת כל החלטה בנושאים המתוארים בסקירה זו.