

## מעסיק, מותר לפטר, אך הבטחות צריך לקיים! / עו"ד שירה זקן פורת\*

מעסיק מפטר עובד בשל אי התאמתו לתפקיד. בית הדין לעבודה קובע שלפני פיטורי העובד היה על המעסיק להשתדל למצוא לעובד תפקיד אחר בחברה. האם המשמעות היא שיחסי העבודה בישראל פונים לכיוון מסוכן בו לא ניתן לפטר עובדים? לא בטוח.

בינואר, 2018, ניתן פסק דין תקדימי של בית הדין הארצי לעבודה בנושא. הכותרות לא איחרו להגיע והכריזו כי על פי פסק הדין מעסיק אשר שוקל לפטר עובד יצטרך לחפש לו תחילה תפקיד אחר. חרף העובדה כי בחרו להכתיר את הפרסומים בכותרות המעלות חששות כבדים בקרב מעסיקים, יש להבין כי המדובר בנסיבות ספציפיות שאין להשליך לגביהן על הכלל. בפסק הדין האמור דובר במעסיק שערך שיחה עם עובד ותיק אשר היה קרוב לגיל פרישה, במהלכה הסביר כי ברצונו להעביר את העובד מתפקידו הניהולי וזאת בשל שיקולים ענייניים. סוכם, כי הממונה יחשוב על אופציות עתידיות להמשך העסקתו של העובד בחברה וכי תהיה פגישת המשך תוך מספר ימים. כמו כן, הבהיר הממונה כי במידה ולא תמצא אלטרנטיבה ראויה, יתכן ודרכיהם של הצדדים ייפרדו. בחלוף מספר ימים התקיימה פגישה נוספת בה הודיע הממונה לעובד כי מאחר ולא נמצאו חלופות להעסקתו, הוחלט לסיים את עבודתו בחברה. העובד הגיש תביעה לבית המשפט, בין היתר בגין פיטורים שלא כדין. בית הדין הארצי לעבודה קבע כי החברה הייתה מחויבת מכוח חובת תום הלב המוגברת ביחסי עבודה לקיים תהליך כן ואמיתי של חיפוש תפקיד חלופי לעובד. אמנם ייתכן כי בתום התהליך יתחוויר כי אין מנוס מפיטורי העובד, אך הדרך למסקנה בעניין זה ראוי שתכלול בחינה רצינית של אפשרות קיומן של חלופות תעסוקתיות רלבנטיות בחברה. הערעור התקבל כך שהחברה נדרשה לשלם פיצוי בגין פיטורים שלא כדין בסך 100,000 ₪- והכל בשים לב לגילו של העובד ונסיבות העסקה של עשרות שנים.

נראה כי פסק הדין טומן בחובו מסר ברור וכולל לפיו "הבטחות צריך לקיים". הסנקציה שהוטלה על המעסיק נבעה, בין היתר, מהעובדה כי ה**ובטח** למצוא תפקיד חלופי לעובד, ברם בפועל המעסיק לא פעל בשקידה ראויה לבחון האם באמת קיימת חלופה הולמת ואף לא שיתף את העובד בתהליך. דומה, כי אם במסגרת השיחה הראשונה בה הוסבר לעובד כי רוצים להעבירו מתפקידו לא היה מובטח דבר מעבר לכך שתהיה פגישת המשך ואותה פגישת המשך הייתה נערכת כשימוע כדין במסגרתו היה מעלה העובד את שלל טענותיו, לא היה מדובר בפיטורים שלא כדין.

יותר מאשר ליצור הלכה חדשה בעלת השלכות רוחביות ואולי אף קיצוניות, פסק הדין רק מחזק את העובדה שנושא סיום העסקת עובדים הוא נושא מורכב וחשוב לקבל ייעוץ שוטף מעורכי דין העוסקים בתחום כדי לוודא שהדברים נעשים באופן נכון ובהתאם לדין המתעדכן כל העת. כדאי שבמקרה של שימוע של עובדים טרם פיטורים יהיה תחילה ייעוץ מול עורך הדין המלווה את החברה ולעתים אף רצוי שעורך הדין יהיה נוכח כחלק מהליך השימוע.

---

\* 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.

## **Employer, you may terminate an employee, but promises are to be kept! / Shira Zaken Porat, Adv.\***

An employer terminates the employment of an employee due to the employee not being suitable for the position. The Labor Court sets that prior to the dismissal of the employee, the employer should have sought another position for the employee. Does this mean that the labor relations in Israel are moving in a dangerous direction in which it is impossible to terminate employees? Not necessarily.

In January 2018, a precedent case law was given by the National Labor Court on such issue. The news headlines declared that under such holding an employer is to seek another position for an employee whose termination is considered prior to termination. Even though the publications were crowned in headlines raising serious concerns among employers, it should be clarified that the circumstances of the case at hand were specific circumstances. In that case, an employer had a conversation with a veteran employee who was close to retirement, during which he explained that dismissing the employee from his managerial position is required due to relevant considerations. It was agreed that the supervisor will consider possibilities for the continued employment and that there would be a follow-up meeting within a few days. In addition, the supervisor clarified that if no suitable alternative is found, the parties will part ways. A few days later another meeting took place in which the supervisor informed the employee that because no alternatives were found, it was decided to terminate his employment. The employee filed a Court claim, *inter alia* for unlawful dismissal. The National Labor Court determined that the company was committed by virtue of the duty of good faith in labor relations to maintain a genuine and honest process of seeking an alternative position for the employee. Although it is possible that at the end of the process it may become clear that there is no alternative but to terminate the employee, prior to deciding so there should be a serious examination of the possibility of relevant employment alternatives in the company. The appeal was accepted so that the company was ordered to pay compensation in respect of unlawful dismissal in the amount of ILS 100,000- taking into consideration the age of employee and the circumstances of decades of employment.

It appears that the holding contains a clear and comprehensive message that “promises must be kept”. The sanction imposed on the employer resulted, *inter alia*, from the fact that an alternative position was promised to employee, but in practice the employer did not act diligently to examine whether there was indeed an appropriate alternative and did not involve the employee in the process. It seems that the Court would not have held that unlawful termination took place had the employer not promised to seek alternatives and just agree to hold a follow-up meeting, in which a legal hearing could have taken place and the employee could have raised all arguments.

Rather than to create a dangerous new doctrine that has broad, perhaps even extreme, implications, the new caselaw only reinforces the fact that the issue of terminating employment of employees is a complex issue and it is vital to receive ongoing advice from lawyers in the field to ensure that procedures are duly done and pursuant to the provision of the law which are constantly updated. It is advised that in the event of a hearing prior to dismissal, the employer will consult with the lawyer accompanying the company and it is sometimes recommended that the lawyer will actually be present at the hearing process.

---

\*Advocate Shira Zaken Porat is an attorney at the law office of Afik & Co., Attorneys and Notary ([www.afiklaw.com](http://www.afiklaw.com)) whose main practice areas are international transactions, mergers and acquisitions, corporate law, labor law and litigation. 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)