

מוטב מאוחר מאשר לעולם לא- על שימוע מאוחר כבר שמעתם? / עו"ד שירה זקן פורת*

בשנים האחרונות חלה התפתחות מהותית בפסיקת בתי המשפט בקשר עם חובת עריכת שימוע במגזר הפרטי. הפיצויים הגבוהים הנפסקים בגין אי עריכת שימוע כדין, הובילו למציאות בה מעסיקים מודעים היטב לחובתם. יחד עם זאת, מודעות זו לא תמיד מובילה בפועל למציאות אשר עולה בקנה אחד עם הפסיקה. אם כן, מה קורה בנסיבות בהן הופסקה עבודתו של עובד ללא שימוע? האם פירושו של דבר שכעת על המעסיק להמתין בסבלנות ולחכות לראות האם העובד יגיש תביעה נגדו או שניתן לבצע שימוע בדיעבד?

כידוע, בתי המשפט בישראל קבעו שזכות הטיעון הינה זכות יסוד, אשר ניתן לה מקום של כבוד, עת מעסיק שוקל לסיים העסקתו של עובד. מטרת זכות הטיעון הינה להביא לכך שתתקבל החלטה מושכלת הנוגעת לסיום העסקתו של עובד והכל תוך מתן תשומת לב ומשקל ראוי לעמדותיו, שהרי בהחלט יכול להיות שלעובד תשובות טובות לטיעונים נגדו – תשובות שעשויות לשנות את עמדת המעסיק. מעסיקים שלא העניקו זכות טיעון לעובד במצב דברים זה, מוצאים עצמם חשופים לתביעות ונושאים לרוב בתשלום פיצוי נאה, בשים לב לנסיבות העניין ולתקופת ההעסקה של העובד.

יחד עם זאת, חשוב לדעת כי מקום בו עובד פוטר ללא שימוע אינו מהווה סוף פסוק. הפסיקה קובעת כי ניתן לרפא פגם של הפסקת עבודה ללא שימוע בדרך של קיום שימוע מאוחר יותר, בכפוף לכך שהשימוע נעשה בתום לב, בנפש חפצה ותוך נכונות לשקול מחדש את ההחלטה. כך, בחודש פברואר, 2019, בית הדין לעבודה בבאר-שבע דן בעניינו של עובד אשר קיבל לידי הודעה בדבר פיטוריו על ידי נושא משרה בחברה שכלל לא היה מוסמך לפטרו. באותו מקרה, נשלח לעובד זימון אותנטי לשימוע מאוחר על ידי הממונה בחברה, אשר מוסמך לפטרו. בית הדין לעבודה קבע כי הודעת הפיטורים לא יצרה מצב בלתי הפיך שעה שהעובד עדיין לא שינה מצבו לרעה והוא לא ניזוק שכן בין מסירת הודעת הפיטורים לקבלת הזימון לשימוע מאוחר העובד שהה בתקופת אי כושר עבודה בביתו. אשר על כן, היה בזימון לשימוע מאוחר כדי לתקן את הפגם שבמסירת הודעה בדבר פיטורין. באותו מקרה, העובד לא נתן לחברה את האפשרות לקיים את השימוע המאוחר ולכן דחה בית הדין לעבודה את דרישת העובד לפיצוי. יחד עם זאת, אין חולק כי במידה והעובד היה מאפשר לקיים את השימוע המאוחר וודאי כי לא הייתה עומדת לו כל טענה בגין אי עריכת שימוע, כאשר ייתכן כי החברה הייתה מחליטה על המשך העסקתו.

נחזור ונדגיש, נושא סיום העסקתם של עובדים הינו נושא מורכב, אשר משתנה ומתפתח ללא הרף וחשוב לקבל ייעוץ שוטף מעורכי דין העוסקים בתחום כדי לוודא שהדברים נעשים באופן נכון וחוקי, תוך מתן תשומת לב לנסיבות בהן ניתן לתקן פגמים בזמן אמת.

* עו"ד שירה זקן פורת הינה עורכת דין במשרד אפיק ושות' (www.afiklaw.com) ועוסקת בעיקר בתחום העסקאות הבינלאומיות, מיזוגים ורכישות, תאגידיים, 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.

Better Late Than Never-Have you Heard of a Belated Hearing? /Shira Zaken Porat, Adv.*

In recent years there has been a significant case law development in connection with the obligation to hold a pre-dismissal hearing in the private labor law sector. The high compensation awarded for failure to hold a hearing led to a situation in which employers are well aware of their duty. At the same time, this awareness does not always lead to a reality that is consistent with the case law. What happens in circumstances where an employee was terminated without a hearing? Does that mean that the employer must wait patiently to see whether the employee will file a claim or can a hearing be held in hindsight?

The Courts in Israel held that the right to be heard is a basic right, given a place of honor when an employer considers terminating an employee. The purpose of the right is to make an informed decision regarding the termination, all while paying attention and consideration to the employee's positions, because the employee may indeed have good answers to the arguments raised - answers that may change the employer's position. Employers who did not grant an employee the right to be heard under such circumstances find themselves exposed to lawsuits and are often subject to pay a material compensation, taking into consideration the circumstances of the case and the period of employment.

At the same time, it is important to know even if an employee is terminated without a hearing it is not necessarily the end of the story. Case law provides that a wrongful termination without a hearing can be cured by means of a belated hearing, subject to the hearing being done in good faith, with the desire and willingness to reconsider the decision. In that respect, in February, 2019, the Labor Court in Beer-Sheva discussed the case of an employee who received notice of termination by an officer of a company that was not even authorized to dismiss him. An authentic summons for a belated hearing was sent to the employee by the supervisor in the company, who is authorized to dismiss him. The Labor Court held that the dismissal notice did not create an irreversible situation as the employee had not yet changed his situation for the worse and was not harmed because between the notice of termination and the summons to the belated hearing the employee was in a period of work incapacity at home. In the same case, the employee did not give the company the possibility of holding the belated hearing and therefore the Labor Court rejected the employee's demand for compensation. At the same time, there is no dispute that had the employee allowed the belated hearing to take place, it is certain that he would have had no claim of not being heard, and the company might have decided to continue his employment.

The issue of terminating employment is a complex issue that is constantly changing and it thus is important to receive ongoing advice from lawyers with experience in the field to ensure that things are duly made, while paying attention to the circumstances in which defects can be corrected in real time.

*Advocate Shira Zaken Porat is an attorney at the law office of Afik & Co., Attorneys and Notary (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