



סא"ל יונתן "יוני" נתניהו (13 מרץ, 1946 - 4 יולי, 1976)  
Lt. Col. Yonatan "Yoni" Netanyahu (March 13, 1946 – July 4, 1976)

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

גיליון 278: 13 מרץ, 2019  
Issue 278: March 13, 2019

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

### תוכן עניינים

אפיק ושות' מציינת את יום הולדתו של סא"ל יונתן "יוני" נתניהו (13 מרץ, 1946 - 4 יולי, 1976), גיבור ישראל ומפקד סיירת מטכ"ל שנפל במבצע לשחרור בני ערובה ממטוס אייר פראנס שנחטף לאנטבה שבאוגנדה. בעקבות מותו הועמק למבצע השם "מבצע יונתן".

Afik & Co. marks the birthday of Lt. Col. Jonathan "Yoni" Netanyahu (March 13, 1946 – July 4, 1976), hero of Israel and commander of the Sayeret Matkal commando unit, who was killed in action in an operation to free hostages from the Air France plane hijacked to Entebbe, Uganda. Following his death, the operation was named "Operation Yonatan".

### 1. מאמר: מוטב מאוחר מאשר לעולם לא – על שימוע מאוחר כבר שמעתם? / עו"ד שירה זקן פורת Article: Better Late Than Never – Have you Heard of a Belated Hearing? / Shira Zaken Porat, Adv.

מאמר בנושא האופציה לערוך שימוע מאוחר, במידה ולא התאפשר לקיימו במועדו המקורי, מאת עו"ד שירה זקן פורת, ממשרד אפיק ושות'. את המאמר בשפה העברית ניתן למצוא בקישור: <http://he.afiklaw.com/articles/a278>

An article on the option to hold a belated hearing, in case it was not possible to hold it in due time, by Shira Zaken Porat, Adv. of Afik & Co. The article in English may be found at the link: <http://www.afiklaw.com/articles/a278>

### 2. עדכוני תאגידים, הגבלים עסקיים וניירות ערך Corporate, Antitrust and Securities Law Update

א. חובות האמון של נושא משרה אוסרות גם על תחרות בחברה או ניצול הזדמנויות עסקיות שלה כלכלי חיפה: נושא משרה שחברה אחרת שלו עוסקת באותו תחום כמו החברה בה הוא נושא משרה, מפר את חובתו כלפי החברה גם אם לחברה אין כוח אדם כדי לבצע עבודות אלה. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/8916>  
**Fiduciary duties of an officer of a company prohibit competition with the company or use of company business opportunities** Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/8917>

ב. ברירת המחדל בהגשת תביעה על ידי חברה הוא חיובה לערוב להוצאות הנתבע העליון: הנטל להוכיח שתובע שהוא חברה יוכל לשלם הוצאות הנתבע הוא על החברה התובעת. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/8918>  
**The default in case of filing a claim by a company is obligating it to deposit a guarantee for the expenses of the defendant.** Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/8919>

ג. העברת מניות שאינה עומדת בתנאים הפורמאליים עדיין עשויה להיות תקפה מחוזי מרכז: כאשר הסכם העברת מניות ניתן לאכיפה לא תבוטל העברת המניות רק מכיוון שלא עומדת בתנאים הפורוצדוראליים שבחוק. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/8920>  
**Transfer of shares that does not meet the formal requirements may still be valid.** Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/8921>

### 3. עדכוני משפט מסחרי, קנין רוחני ודיני עבודה Commercial, Intellectual Property and Labor Law Updates

א. מושגים לא ברורים בהסכם יפורשו לפי תכליתו, מטרתו העסקית, תוכנו והגיונו המשפטי-כלכלי שלום ת"א: הסכם שלשונו לא ברורה ייבחן לפי רוח ההסכם; מושגים לא ברורים ייבחנו לפי התכלית המשפטית-כלכלית של הצדדים. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/8922>  
Unclear concepts in the agreement will be interpreted according to its purpose, business objective, its content and legal and economic logic. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/8923>

ב. עובד שהתפטר בשל הטרדה מינית נחשב כמפוטר וזכאי לפיצויי פיטורים בג"ץ: עובד שהתפטר לאחר שעבר הטרדה מינית ייחשב כמפוטר אם התפטר בשל הטרדה. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/8924>  
An employee resigning due to sexual harassment at the workplace is deemed dismissed and entitled to severance pay. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/8925>

### 4. עדכוני מקרקעין Real Estate Law Updates

מימוש אופציה תוך הצבת תנאים אינה נחשבת מימוש שלום פ"ת: הפעלתה של אופציה להארכת הסכם שכירות חייבת להיעשות על ידי מילוי קפדני של תנאי האופציה ושל הדרך שנקבעה להפעלתה בהסכם השכירות. לקריאה נוספת: <http://he.afiklaw.com/updates/8926>  
Exercising an option subject to conditions does not constitute an exercise. Read more at: <http://www.afiklaw.com/updates/8927>

---

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 הסיירו/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 biweekly legal and business Israel news bulletin published by Afik & Co. ([www.afiklaw.com](http://www.afiklaw.com)). Afik News is disseminated 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 deals.

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>

---

1. מאמר: מוטב מאוחר מאשר לעולם לא – על שימוע מאוחר כבר שמעתם? / עו"ד שירה זקן פורת  
Article: Better Late Than Never - Have you Heard of a Belated Hearing? / Shira Zaken Porat, Adv.

מאמר בנושא האופציה לערוך שימוע מאוחר, במידה ולא התאפשר לקיימו במועד המקורי, מאת עו"ד שירה זקן פורת, ממשרד אפיק ושות' ([www.afiklaw.com](http://www.afiklaw.com)). עו"ד שירה זקן פורת הינה עורכת דין במשרד אפיק ושות' ועוסקת בעיקר בתחום דיני העבודה, מיזוגים ורכישות, תאגידיים וליטיגציה מסחרית. את המאמר ניתן למצוא בקישור: <http://he.afiklaw.com/articles/a278>

An article on the option to hold a belated hearing, in case it was not possible to hold it in due time, by Shira Zaken Porat, Adv. of Afik & Co. ([www.afiklaw.com](http://www.afiklaw.com)). Advocate Shira Zaken Porat is an attorney at the law office of Afik & Co., Attorneys and Notary, whose main practice areas are labor law, mergers and acquisitions, corporate law and litigation. The article in English may be found at the link: <http://www.afiklaw.com/articles/a278>

2. עדכוני תאגידיים, הגבלים עסקיים וניירות ערך  
Corporate, Antitrust and Securities Law Updates

א. חובות האמון של נושא משרה אוסרות גם על תחרות בחברה או ניצול הזדמנויות עסקיות שלה  
**Fiduciary duties of an officer of a company prohibit competition with the company or use of company business opportunities**

[ת.א. (ח"י) 37305-01-19 יוניקלין בע"מ נ' מיכאל (מיקי) הסה, המחלקה הכלכלית בבית המשפט המחוזי בחיפה, 22.02.2019, כב' סגן הנשיא השופט רון סוקול]

בחברה ליעוץ ואחזקה של "חדרים נקיים" למעבדות, היו שני בעלי מניות, רוב ומיעוט. לימים התפטר בעל מניות המיעוט מתפקידו כמנכ"ל החברה אך נותר בעל מניות ודירקטור בחברה. לאחר התפטרותו, פתח חברה מתחרה בה היה בעל המניות והדירקטור היחיד.

בית המשפט הוציא צו האוסר על בעל מניות המיעוט לפעול בתחום ה"חדרים הנקיים" והורה לו למסור מידע על הפעולות שעשה עד אותו מועד. החובה המרכזית המוטלת על נושא משרה בחברה היא לפעול אך ורק למען החברה ולקידום תכליות החברה ובאופן פרטני החוק אוסר על כל פעולה שיש בה ניגוד עניינים בין מילוי תפקידו בחברה לבין מילוי תפקיד אחר שלו או לבין ענייניו האישיים; תחרות עם עסקי החברה; ניצול הזדמנות עסקית של החברה במטרה להשיג טובת הנאה לעצמו או לאחר; ואי גילוי לחברה של מידע הנוגע לענייניה, שבאו לידי בתוקף מעמדו בחברה. כאן גם הסכם המייסדים אסר על תחרות בעסקי החברה ובעל מניות המיעוט עסק עם חברתו החדשה בייעוץ ל"חדרים נקיים", מה שללא ספק התחרה בעסקי החברה וגזל הזדמנות עסקית של החברה, גם אם לאחר התפטרותו אין בחברה מי שיכול לבצע עבודה זו, ובכך הפר את חובות האמון המוטלות עליו.

In a company dealing with consulting and maintenance of "clean rooms" for laboratories, there were two shareholders, a majority and a minority. At some point the minority shareholder resigned from his position as a CEO of the company but remained a shareholder and a director. After his resignation, he opened a competing company in which he was the sole shareholder and director.

The Court issued a cease and desist order prohibiting the minority shareholder from working in the "clean rooms" field and ordered him to provide data as to his actions to date. The central fiduciary duty imposed on an officer of a company is to act solely for the benefit of the company and to promote the Company's purposes. In particular, Israeli law prohibits any action that involves a conflict of interests between the fulfillment of the duties in the company and the fulfillment of other functions or personal affairs; competition with company business; taking advantage of company business opportunity in order to obtain a personal benefit or benefit for another; and non-disclosure to the company of information relating to its affairs, which came into possession by virtue of the status in the company. Here, the founders agreement also forbade competition against company's business, and the minority shareholder dealt in his new company in consulting as to "clean rooms", which undoubtedly competed with company business and took advantage of company business opportunities, even if the company did not have the ability to perform the work after the minority shareholder quitted his job in it. Thus the fiduciary duties were breached by him.

ב. ברירת המחל בהגשת תביעה על ידי חברה הוא חיובה לערוב להוצאות הנתבע  
**The default in case of filing a claim by a company is obligating it to deposit a guarantee for the expenses of the defendant**

[רע"א 537/19 ניסקו חשמל ואלקטרוניקה בע"מ נ' אלקטרולייט שיווק (1994) בע"מ, בית המשפט העליון, 14.02.2019, כב' השופט עופר גרוסקופף]

חברה העוסקת בעיצוב, ייצור ושיווק מוצרי תאורת חירום דרשה הוצאת צו מניעה שימנע לשווק גוף תאורת חירום צמוד תקרה הדומה עד כדי הטעיה למוצר ייחודי וחדשני שלה והמפר, לגישתה, את זכויות היוצרים שלה. המתחרה דרש הפקדה של ערובה להוצאותיו.

בית המשפט העליון קבע שעל דורשת צו המניעה להפקיד 60,000 ₪ ערובה או ערבות של שני בעלי מניות מהותיים בסך 50,000 ₪ כל אחד. חוק החברות הישראלי מורה כי תובעת שהיא חברה בעירבון מוגבל תחויב, לבקשת הנתבע, במתן ערובה להוצאותיה אלא אם הוכיחה שיהיה ביכולתה לשלם הוצאות אלה, או שבית המשפט סבר כי "נסיבות העניין אינן מצדיקות" חיוב בערובה. הנטל להוכיח שהתובעת תוכל לשלם את ההוצאות הוא על התובעת ולא על הנתבע.

A company engaged in the design, production and marketing of emergency lighting products demanded an injunction relief preventing the marketing of a ceiling-mounted emergency lighting fixture that was misleading to a unique and innovative product of it, and thus infringed on its copyrights. The competitor demanded deposit of a guarantee for its expenses.

The Supreme Court held that the claimant is to deposit ILS 60,000 at the Court or a guarantee of two substantial shareholders in the amount of ILS 50,000 each. The Israeli Companies Law stipulates that a claimant that it is a limited liability company will be required, at the request of the defendant, to provide a guarantee for its expenses, unless it proves that it will be able to pay these expenses, or that the Court held that "the circumstances of the case do not justify" a deposit. The burden of proving that the claimant will be able to pay the expenses is to the claimant and not to the defendant.

### ג. העברת מניות שאינה עומדת בתנאים הפורמאליים עדיין עשויה להיות תקפה

#### Transfer of shares that does not meet the formal requirements may still be valid

[הפ (מרכז) 20303-12-17 אברהם י. זיאת קצין נ' ישיבה הגדולה יסודות משכן ידידיה בע"מ, בית המשפט המחוזי מרכז-לוד, 29.01.2019, כב' השופט יחזקאל קינר]

בעל מניות ודירקטור הודיע לחברה על התפטרותו והעברת מניותיו לאחר והחברה דיווחה על כך לרשם החברות. לימים, טען בעל המניות כי יש להכריז על בטלות הפעולות מכיוון שהמסמכים עליהם חתם אינם אלה הנדרשים על פי חוק.

בית המשפט קבע כי העברת המניה והחלפת הדירקטור בתוקף. מרשם בעלי המניות ומרשם הדירקטורים ברשם החברות הם ראיה לנכונות הרשום בהם וניתן לבקש את תיקון המרשם. המרשם המתקיים בחברה הוא התופס ובהיעדר מרשם כזה, יהיה שימוש במסמכים חיצוניים המעידים על זהות בעלי המניות והדירקטורים. החוק דורש מסמכים מסוימים להעברת מניות אך כאשר קיימת עילת אכיפה לגבי הסכם להעברת מניות, לא תבוטל ההעברה רק משום שזו לא בוצעה כדין מן ההיבט הפורמלי. כאן מתקיימים התנאים לאכיפת העברת המניות ולכן היא תקפה גם אם לא עומדת בתנאים הפרוצדוראליים הנדרשים בחוק.

A director and shareholder in a company notified the company of his resignation and transfer of shares to another and the company reported that to the Registrar of Companies. Later, the shareholder contended that the actions should be declared null and void because the documents he signed were not those required under law.

The Court held that the share transfer and the replacement of the director is valid. The Companies Registrar's register of shareholders and directors is evidence of the correctness of such registrations, and it is possible to move to amend the registration. The register at the company is the one that counts and in the absence of such register, external documents attesting to the identity of shareholders and directors will be used. The law requires certain documents for the transfer of shares, but when there are grounds for enforcement of a share transfer agreement, the transfer will not be canceled only because it was not duly executed from the formal aspect. Here, the conditions for enforcing the share transfer and therefore it is valid even if it does not meet the procedural conditions required under law.

**א. מושגים לא ברורים בהסכם יפורשו לפי תכליתו, מטרתו העסקית, תוכנו והגיונו המשפטי והכלכלי****Unclear concepts in the agreement will be interpreted according to its purpose, business objective, its content and legal and economic logic**

[ת.א. (ת"א) 15550-10-16 רשת החקלאי פירות ירקות ועוד בע"מ נ' שי יוחננוב, בית משפט השלום בתל אביב - יפו, 26.02.2019, כב' השופטת הבכירה אושרי פרוסט-פרנקל]

זכיינים של רשת למכירת ירקות ופירות, אשר חרטה על דגלה רכישה ישירה מחקלאים כדי להפחית עלויות, הודיעו על ביטול של הסכם הזכיינות לאחר שגילו כי מחירי המוצרים שהרשת מציעה להם אינם תחרותיים, בין היתר מכיוון שחלק מהמוצרים נרכשו מסיטונאים ולא ישירות מחקלאים.

בית המשפט דחה את תביעת הרשת כלפי הזכיינים ודחה את הטענה שהזכיינים הפרו את הסכמי הזכיינות על ידי ביטול ההסכם. כאשר נוסח ההסכם אינו מייצג את כוונת הצדדים נבחנת רוח החוזה, שהיא תכליתו, מטרתו העסקית, תוכנו והגיונו המשפטי והכלכלי. במקרה זה הבטיחה הרשת לזכיינים "מחיר תחרותי" על ידי רכישה ישירות מחקלאים ובפועל רכשה גם מסיטונאים והמחיר היה גבוה יותר ופגע בתכלית הכלכלית של ההסכם, למרות שהמושג "מחיר תחרותי" לא הוגדר בהסכם. מכיוון שההסכם נוסח על ידי הרשת תיבחר משמעות הפועלת נגד המנסח. כך, ההסכם הופר על ידי הרשת והזכיינים היו רשאים לבטל אותו.

Franchisees of a chain of fruit and vegetable sales, which called for a direct purchase from farmers to reduce costs, announced the cancellation of the franchise agreement after discovering that the prices of products offered by the chain were not competitive, partly because some of the products were purchased from wholesalers and not directly from farmers.

The Court rejected the chain's claim to the franchisees and rejected the claim that the franchisees violated the franchise agreements by canceling the agreement. When the wording of the agreement does not represent the parties' intentions, the spirit of the contract is examined, its purpose, its business objective, its content and its legal and economic logic. In this case, the chain promised the franchisees a "competitive price" by purchasing directly from farmers, and in effect purchased it from wholesalers, and the price was higher and damaged the economic value of the agreement, even though the term "competitive price" was not defined in the agreement. Since the agreement was drafted by the chain, a meaning that works against the drafter will be chosen. Thus, the agreement was violated by the chain and the franchisees were entitled to cancel it.

**ב. עובד שהתפטר בשל הטרדה מינית נחשב כמפטר וזכאי לפיצויי פיטורים****An employee resigning due to sexual harassment at the workplace is deemed dismissed and entitled to severance pay**

[בגץ DIAMAANO MARIA LUISA 9239/17 נ' בית הדין הארצי לעבודה בירושלים, בית המשפט העליון בשבתו כבית משפט גבוה לצדק, 24.02.2019, כב' השופטים ניל הנדל, יעל וילנר, עופר גרוסקופף]

עובדת הוטרה במקום העבודה והודיעה על כך למעסיק. המעסיק לא פעל להפסיק את ההטרדה והעובדת החליטה להתפטר.

בג"ץ קבע שלמרות שהעובדת התפטרה היא זכאית לפיצויי פיטורים מכוח החוק. יש לבחון האם ההטרדה המינית עולה כדי נסיבות שביחסי עבודה שבהן אין לדרוש כי העובד ימשיך בעבודתו. בתוך כך, לשם קביעת התפטרות בדיון פיטורים יש צורך בהתמלאות שני תנאים: חובת העובד לתת התראה למעסיק לשנות ולתקן את ההרעה, אלא אם ברור שאין בידי המעסיק לעשות זאת, וכן עמידה על קשר ישיר בין ההתפטרות להרעה. בענייננו, כלל התנאים מתקיימים והתוצאה הינה של ראיית ההתפטרות כפיטורים המזכה בפיצויי פיטורים באופן המשקף את החומרה של הטרדה מינית במקום העבודה.

An employee was harassed at the workplace and informed the employer. The employer did not act to stop the harassment and the employee decided to resign.

The Supreme Court held that although the employee resigned she is entitled to severance pay under law. It should be examined whether the sexual harassment arose in circumstances under which labor relations do not require the employee to continue the employment. Thus, there is a need to meet two conditions: the employee must notify the employer about the harassment and move the employer to change and correct the deterioration of terms, unless it is clear that the employer is unable to do so, and to show a direct connection between the resignation and deterioration in the terms of employment. Here, all the conditions were met and the result was that

the resignation was deemed a dismissal entitling severance pay in a manner reflecting the severity of sexual harassment in the workplace.

**מימוש אופציה תוך הצבת תנאים אינה נחשבת מימוש**

**Exercising an option subject to conditions does not constitute an exercise**

[ת.א. (פ"ת) 55413-09-14 ח.עזרא מזון בע"מ נ' אבן שוהם מרכז מסחרי בע"מ, בית משפט השלום בפתח תקווה, 17.02.2019, כב' השופט אריאל ברגנר]

שוכר הודיע על מימוש אופציה להארכת תקופת השכירות לשלוש שנים נוספות, אך בהודעתו ציין כי הודעת מימוש האופציה כפופה לכך שהמשכיר יעניק תנאים מסחריים מסוימים לשוכר חלופי שאיתר.

בית המשפט קבע שמימוש האופציה אינו תקף. אופציה בהסכם שכירות היא "הצעה בלתי חוזרת" שתוצאתה היא חוסר יכולתו של המשכיר, נותן האופציה, לחזור בו. הפעלתה של אופציה חייבת להיעשות על ידי מילוי קפדני של תנאי האופציה ושל הדרך שנקבעה להפעלתה בהסכם. הודעת מימוש האופציה לא נעשתה כדין מאחר וכללה רכיבים נוספים בניגוד למוסכם ולכן מהווה הצעה חדשה אשר לא התקבלה על ידי המשכיר ואין לראות בהודעת השוכר כשכלול של הסכם מחייב.

A lessee sent notice of exercising an option to extend the lease period for three additional years, but in the notice stated that the option is subject to certain commercial terms to be granted by the lessor to a replacement lessee.

The Court held that the exercise of the option is invalid. An option in a lease agreement is an "irrevocable offer" which results in the lessor's inability to withdraw from the offer. The execution of an option must be carried out by strict compliance with the terms of the option and the manner prescribed for its operation in the agreement. The exercise notice was not duly executed because it included additional terms contrary to the agreement and therefore constituted a new offer that was not accepted by the lessor and cannot be regarded as a binding agreement.

## 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](http://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](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)