

**מאמר**

## **חובת עריכת שימוע טרם פיתורי עובד במגזר הפרטי ואופן קיומה**

עו"ד הלית כהן-רוניצקי

החובה לערוך שימוע לעובד בטרם פיתוריו (חובה הידועה גם כזכות הטיעון או זכות השימוע) נולדה במגזר הציבורי ובגופים דו מהותיים, שם גם נקבעו הוראות ביצוע ברורות בהודעת נציבות שירות המדינה. בהתאם להנחיות אלה שימוע תקין, בטרם יפוטר עובד קבוע במגזר הציבורי, כולל - הודעה מראש לעובד על מועד השימוע, בה יפורטו הטענות, שבעטיין רוצים להפסיק עבודתו; הענקת אפשרות לעובד לעיין בכל החומר הנוגע לנימוקי פיתוריו, ומתן זמן סביר לעובד להכין תגובתו וטיעונו; הענקת הזדמנות מלאה לעובד, בין בכתב ובין בעל-פה, להגיב על הטענות אשר נטענות נגדו; עריכת פרוטוקול של הישיבה, אם השימוע לא נעשה בכתב; קבלת החלטה על סמך שיקולים מקצועיים וענייניים. כמו כן נקבע, כי השימוע יערך בכתב, אלא אם ביקש העובד להשמיע את טיעונו בעל-פה. במקרה בו התקיים השימוע בעל-פה, רשאי העובד, אם הוא מעוניין בכך, להגיע לשימוע עם אדם מטעמו (כגון: עורך-דין, נציג ועד עובדים וכדו'), אולם ללא עדים.

ככלל, לאורך השנים לא הייתה קיימת במגזר הפרטי חובה זהה לזו הקבועה במגזר הציבורי, שכן חוקי העבודה עד עצם היום הזה אינם מעגנים את זכותו של עובד לשימוע בטרם פיתוריו. עם זאת, בהלכות שנקבעו על ידי בית הדין הארצי לעבודה ובשורה של פסקי דין של בתי הדין האזוריים, הורחבה זכות השימוע, כך שתחול גם במגזר הפרטי.

עם זאת, בתי הדין לא התוו כללים סדורים לגבי אופן קיום הליך תקין של שימוע במגזר הפרטי (להבדיל מהמגזר הציבורי). להלן סקירה של פסקי הדין, מהם ניתן ללקט מעט מן הכללים לעניין חובת עריכת שימוע ואופן ביצועה התקין במגזר הפרטי:

**\* ע"ע 1027/01 יוסי גוטמן נ. המכללה האקדמית עמק יזרעאל (מיום 7.1.2003)**

בפסק דין זה נקבעה למעשה ההלכה, לפיה "זכות השימוע הינה זכות יסוד ביחסי העבודה בכלל, ובסיום יחסי עבודה בפרט, בין אם מדובר בפיתורים ובין אם מדובר באי חידוש חוזה עבודה. זכות הטיעון אינה בבחינת "טקס" בלבד, שיש לקיימו על מנת לצאת ידי חובה. זוהי זכות יסוד, שמטרתה להביא לידי כך, שתתקבל החלטה עניינית, מושכלת ומבוררת, תוך מתן תשומת לב מלאה ומשקל ראוי לעמדותיו ולעניינו של מי שעלול להיפגע מן החלטה. זוהי זכותו הראשונית של העובד לדעת מהן הטענות המועלות נגדו, או בעניינו ובהתאם ליתן תגובתו להן, להציג את גרסתו מנקודת ראותו, ולנסות לשכנע את בעל הסמכות לשנות החלטתו. מתוך הזכות הזו, נובעת החובה המוטלת על המעביד להציג בפני העובד את הטענות המופנות כלפיו. זאת על המעביד לעשות בפתחות, בהגינות ובתום לב. השימוע יכול שיעשה בכתובים, ויכול שיתקיים בפני מי שהוסמך לכך. קיימים מצבים שבהם לא תידרש זכות טיעון, למשל, במקרה שבו סוכם מראש על ביצוע עבודה מוגדרת לתקופה קצובה בלבד. לא כך, כאשר מדובר בהתקשרות ארוכת טווח, העשויה פלחים פלחים. כלומר, כאשר עובד מועסק על פי חוזה לתקופה קצובה, שמעצם טיבו טומן בחובו אפשרות ליצירת קשר מתמשך, בין לקביעות ובין להארכת החוזה מעת לעת. במקרה כזה, גם אם לעובד אין זכות קנויה למשרה, חייב המעסיק במתן הודעה מראש לעובד על כוונתו שלא להאריך עוד את ההתקשרות עימו, לפרט את הטעמים העומדים ביסוד אותה כוונה, לאפשר לעובד להביא בפניו את תגובתו, ולתת לו הזדמנות הולמת לנסות להעביר את רוע הגזירה...זכותו של העובד לשכנע את מקבל החלטה, וחובתו של מקבל החלטה להטות אוזנו לטיעונו העובד ולא לחסום בפניו את ההזדמנות לעשות כן מלכתחילה..."

### מה במבזק

מאמר

■ חובת עריכת שימוע טרם פיתורי עובד במגזר הפרטי ואופן קיומה

תקצירי פסיקה

### סיכום של דברים

**חוקי העבודה עד עצם היום הזה אינם מעגנים את זכותו של עובד לשימוע בטרם פיתוריו. עם זאת, בהלכות שנקבעו על ידי בית הדין הארצי לעבודה ובשורה של פסקי דין של בתי הדין האזוריים, הורחבה זכות השימוע, כך שתחול גם במגזר הפרטי.**



**\* עב 9429/04 מישל בן מוחא נ. האגודה למען הקשיש (מיום 2.8.2007)**

במקרה זה, פוטרה עובדת הרה, אשר נחשדה במעילה, לאחר שניתן היתר מהממונה על חוק עבודת נשים, אולם פיטוריה נעשו מבלי שנערך לה שימוע. בית הדין קבע, כי פיטוריה נעשו שלא כדין, בעקבות אי מתן זכות טיעון לעובדת.

**\* עב 3211/06 שמואל דוד נ' לוסי בורכרד בע"מ (מיום 13.7.2008)**

בית הדין ציין, כי המטרה העיקרית של השימוע היא לאפשר לעובד להזים את הטענות כלפיו, ולנסות לשכנע את העומד להכריע בגורלו שלטענות אין בסיס. לא מדובר בהליך פורמאלי גרידא, אלא בהליך שכל כולו נתון לשמיעת העובד וכאשר טענותיו מועברות לגורם המחליט אשר אמור לאסוף את כל הנתונים הרלוונטיים, לרבות טענות העובד ולשקלן במכלול שיקוליו בבואו להחליט. ראשית, עורך השימוע צריך להיות קשוב לעובד ולבחון את טענותיו בכובד ראש, בלב פתוח ובנפש חפצה. במהלך ישיבת השימוע שוחח מנהל המעבידה מספר פעמים בטלפון ולא היה קשוב לדברי העובד, עניין זה מהווה פגם של ממש הפוגע במטרתו של הליך השימוע.

בית הדין קבע, כי לאור הוראות הדין בכלל ולאור יחסי העבודה המתמשכים בין הצדדים וגילו המבוגר של העובד בעת פיטוריו בפרט, חייבת הייתה המעבידה להקפיד על הליך שימוע תקין ונאות, מבלי הפרעות במהלך ההליך, תוך רישום פרוטוקול מסודר ובו פירוט טענות העובד כאשר דבריו נשקלים ב"לב פתוח ונפש חפצה". כך לא נעשה במקרה דנן.

על-כן, התקבלה טענת העובד, כי נפל פגם בהליך השימוע, המצדיק מתן פיצוי בסך השווה לארבע משכורות.

**\* עב 6741/04 הלפרין מירב נ' מדינת יזראל-משרד הביטחון (מיום 7.5.2008)**

בית הדין קבע, כי המעבידה חטאה לחובה המוטלת עליה, בכך שסירבה לאפשר לעובדת את נוכחותו של עו"ד מטעמה במהלך השימוע, אשר תוצאותיו היו מכריעות עבורה.

**\* עב 0701/07, 0738/07 חברת החשמל לישראל בע"מ נ' שלומי תורג'מן (מיום 3.3.2009)**

בית הדין הארצי לעבודה ציין כי חובת השימוע הוכרה בתחילה ביחסי עבודה במגזר הציבורי, אך לימים היא הורחבה גם לגבי מעסיקים מן המגזר הפרטי. עם זאת, חובת השימוע אינה מוחלטת. אין מדובר ב"טקס" שיש לקיימו כדי לצאת ידי חובה. מדובר בהליך, אשר נועד לבחון את ההצדקה העניינית לפיטורים ואם מתקיימות נסיבות בהן מעשה הפיטורים הנו בלתי נמנע או שתקופת ההעסקה קבועה וקצובה מראש, כי אז ניתן לצמצם את חובת השימוע ובמידת הצורך להתאימה לנסיבות העניין.

**לסיכום**, מההלכה הפסוקה עולה, כי יש לקיים הליך שימוע, בטרם יפוטר עובד במגזר הפרטי. עקרונות השימוע כוללים בהתאם לפסיקה, בין היתר:

- **לקראת השימוע** - מתן הודעה מראש לעובד על מועד עריכת השימוע, וכן מסירת הטענות הנוגעות לסיבת פיטוריו מבעוד מועד, על מנת שיוכל להתכונן ולהשיב כנגדן בשימוע עצמו.
- **בעת השימוע** - מתן אפשרות אמיתית וכנה לעובד לטעון את טענותיו, ולנסות לשכנע את המעביד להמשיך ולהעסיקו. וכן מתן אפשרות לייצוג.
- נודעת חשיבות לכך שהזימון לשימוע, טענות המעביד והשימוע עצמו יועלו על הכתב והעתק מהם יימסר לעובד.

**הכותבת - עו"ד ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.**

**אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**

### תקצירי פסיקה חדשה



עובד התובע גמול שעות נוספות חייב להציג תחילה גרסה עובדתית מהימנה הנתמכת בעדות ובתצהיר

**ע"ע 47715-09-14, עוזי ריעני נגד אליאסי שיווק בע"מ ואח'. ניתן ביום 29.3.17, בבית הדין הארצי לעבודה, ע"י כבוד השופטים ורדה וירט-ליבנה, לאה גליקסמן וחני אופק-גנדלר**

העובד התחייב לעבוד בהיקף משרה מלאה ללא הגדרת שעות ככל שיירש. לאחר שהתפטר הגיש תביעה כנגד המעסיק בגין שעות נוספות ורכיבים סוציאליים נוספים. בית הדין האזורי דחה את תביעתו של העובד ופסק כי לא הונחה גרסה עובדתית ממנה ניתן ללמוד כי העובד הועסק בשעות נוספות. על החלטה זו הגיש העובד ערעור לביה"ד הארצי. ביה"ד הארצי לעבודה פסק כי מקום בו המעסיק לא מציג את רישומי הנוכחות, עליו הנטל לשכנע את ביה"ד כי העובד לא עמד לרשות העבודה בשעות השנויות במחלוקת, אך על מנת ששאלת השעות הנוספות תהיה "שנויה במחלוקת" נדרש כי תהיה גרסה עובדתית של העובד הנתמכת בעדות (לרבות תצהיר) שתעמוד לפני ביה"ד, וכי העובד יוכל להיחקר עליה. במישור של העברת נטל השכנוע על כתפי המעסיק לעניין העסקה בשעות נוספות כמתחייב מסעיף 26 לחוק שעות עבודה ומנוחה ביה"ד הארצי הבחין בין ארבעה מצבים אפשריים ביחס למידת הוודאות בהתקיימות התנאי של עבודה בשעות נוספות. בית הדין דחה את ערעור העובד מאחר ולא הציג גרסה עובדתית מהימנה להעסקה בשעות הנוספות.

### עובד זכאי לפיצויי פיטורים כשמדובר בפיטורים מוסכמים

**סע"ש 60484-06-16, בקלה גטהון נגד א.א. דרך האוכל (חיפה) בע"מ. ניתן ביום 13.5.2019, בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה, ע"י כבוד השופט נוהאד חסן**

העובד עבד במשך כ-4 שנים אצל המעסיקה, חברה העוסקת בהכנת אוכל ואספקתו, בעיקר למוסדות חינוך. העובד טען כי כחודש וחצי לפני סיום העסקתו, הוא סירב לדרישת מנהלו לשנות את שעות עבודתו ולטענתו הוא הסכים לעבוד בשעות עבודתו הרגילות בעמדה אחרת במטבח, אולם המעסיקה סירבה להציבו במקום עבודה אחר ומסרה לו מכתב פיטורים בשל סירוב זה. מנגד המעסיקה טענה כי העובד התפטר. בענייננו נקבע כי העובד זכאי לתשלום פיצויי פיטורים, גם מהטעם שמדובר בפיטורים מוסכמים, ולכן העובד מצוי במעגל הזכאים לקבלת מלוא פיצויי הפיטורים וגם אם היה נקבע כי מדובר בהתפטרות מוסכמת הרי שבנסיבות העניין, חל שינוי במתכונת שעות העבודה של העובד והעובד התריע בפני המעסיקה כי השינוי האמור מהווה הרעה בתנאי עבודתו ומקשה עליו, ונתן לה הזדמנות לחזור בה מהחלטתה, והיא לא נאותה לשנות את החלטתה. לאור האמור, גם בסיטואציה זו העובד זכאי לפיצויי פיטורים בשל הרעה בתנאי עבודתו.

**תקצירי פסקי הדין מאת: עו"ד ראובן בבד'נוב ועו"ד מורן טימן גוגול**  
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)

**ביצוע גרפי: עידו דבס**

**עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט**

**אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ואו תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ואו ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**