

זכות השימוע

יורם אזורד – יועץ מס ופרישה

הרב קוק 8 ירושלים

www.poresh.co.il



מהותה של זכות השימוע

- מתן הזדמנות נאותה לאדם להשמיע טענותיו בפני רשות מנהלית העומדת לפגוע בזכויותיו (י. זמיר, הסמכות המנהלית, הוצאת נבו 1996, כרך א', עמ' 793).
- מקורה של הזכות בהלכה הפסוקה והכלל הוא, שכל עוד לא נשללה זכות זאת בהוראת חוק ברורה ומפורשת, הרי היא חלה וקיימת.

תחולת זכות השימוע על יחסי עובד ומעביד

- חובת השימוע חלחלה גם אל שדה משפט העבודה, ומהווה כיום מרכיב אינטגרלי של מערך החבויות שחב מעביד כלפי עובדו.
- חובת השימוע חלה לא רק אצל מעבידים ציבוריים, אלא גם אצל מעבידים פרטיים אשר יחסי העבודה אצלם לא מוסדרים בהסכמים קיבוציים.
- חובה זו מוטלת על חברה פרטית מכוח עקרון תום הלב וחובת ההגינות החלים על המעביד ביחסיו עם עובדיו.

מטרת השימוע

- לאפשר לעובד להזים את הטענות כלפיו, להביא תימוכין לגרסתו ולנסות לשכנע את העומד להכריע בגורלו שלטענות אין בסיס, או לפחות אינן "כזעקתה".
- על השימוע להיעשות ב"לב פתוח ובנפש חפצה".

המקרים בהם נדרש לקיים הליך שימוע

- השעיה;
- פיטורים אינדיבידואלים;
- פיטורי צמצום/התייעלות;
- העברת עובד מתפקידו;

החובה לערוך שימוע חלה על כל עובד, ובכלל זאת עובדים בחוזה אישי, עובדים זמניים, עובדים בניסיון, עובדים לתקופה קצובה וכו'.

כללים לעריכת שימוע

- השימוע צריך להתקיים בפני הגורם המוסמך או מי שהוסמך על ידו;
- המעביד חייב ליתן הזמנה לשימוע לעובד בה פירוט השיקולים;
- יש ליתן לעובד שהות להתכונן לשימוע;
- אם העובד מבקש להיות מיוצג על ידי כל גורם שהוא, לרבות עורך דין, יש לאפשר לו זאת;
- אופן ניהול השימוע: הבהרת השיקולים בשנית, ניהול פרוטוקול מפורט, לאפשר לעובד ומי מטעמו לעלות את מלוא טענותיו כנגד כוונת המעסיק, להימנע "מהתנצחות".

המשך כללים לעריכת שימוע

- במקרים מסוימים, על המעביד להתיר גם חקירת עדים;
- אין לקבל החלטה מיידית;
- כל החומר מן השימוע יעבור למקבל החלטה, וכן חומר רלבנטי נוסף לקבלת ההחלטה;
- ההחלטה תתקבל ע"י הגורם המוסמך לאחר קריאת כל החומר ושקילת הדברים בכובד ראש ובאופן מנומק;
- שימוע יכול שיהיה בכתב או בעל פה.

היעדרות העובד מהשימוע

- חובתו של העובד להופיע להליך השימוע או להסמין במפורש אחר מטעמו להופיע במקומו;
- היעדרות מכוונת = ויתור על זכות השימוע;
- טיפ: הזמינו בשנית

נפקות הפרת חובת שימוע

- בטלות הפעולה;
- או
- חיוב בפיצויים;
- תיקון הפגם על ידי שימוע מאוחר;
- חריגים.

חובת השימוע לחבר וועד עובדים

- סעיף 33 לחוק הסכמים קיבוציים.
- חברותו של עובד בוועד העובדים אינה מקנה לו חסינות בפני פיטורים.

סיכום והמלצות

- בהתאם לפסיקת בתי הדין לעבודה חלה חובה על מעביד, הן במגזר הציבורי והן במגזר הפרטי, לערוך שימוע טרם מוכרע גורלו של עובד;
- על השימוע להיערך בהתאם לכללים עליהם עמדנו והוא חייב להיעשות ב"לב פתוח ובנפש חפצה" מצד המעביד.
- "פחות עולה יותר ..."

תודה על ההקשבה

יורם אזרד- יועץ מס ופרישה

עתודות המרכז ללימודי מקצועות השכר בישראל

