

25 באפריל 2021

לקוחות יקרים,

ג.א.ג.,

הנדון: חוזר בדיני עבודה חשיבות השימוע

1. כללי

החובה לערוך לעובדים שימוע החלה בהוראות של נציבות שירות המדינה למגזר הציבורי, אך גלשה במהירות ע"י הלכות ופסיקה של בתי הדין לעבודה, גם למגזר הפרטי. לאור חשיבות קיומו של הליך השימוע, רצ"ב לעיונכם מספר תמציות של פסקי דין בנושא. נזכיר לכם כי ניתן לקבל ממשרדנו את טופס הזימון לשימוע וכן טופס של פרוטוקול ישיבת השימוע.

2. תקציר פסקי דין בנושא

1.	שימוע למראית עין	מנהלת חברה שפוטרה אחרי 10 שנות עבודה טענה כי ההחלטה לפטרה התקבלה עוד לפני השימוע. בית הדין פסק כי השימוע היה למראית עין ופסק לעובדת פיצוי בסך 50,000 ₪.
2.	האפשרות לזמן אנשים להליך השימוע	לעובד נערך שימוע בו לא אפשרו לו, ללא כל הסבר, לזמן לשימוע בן משפחה ואת מנהלו לשעבר. בית הדין פסק כי נפל פגם בהליך הפיטורים ופסק לזכות את העובד פיצוי של 50,000 ₪.
3.	חובת המעסיק ליידע את העובד כי זכותו להתייעץ ולהיות מיוצג ע"י עו"ד וכן חובה לניהול פרוטוקול בהליך השימוע	בית הדין לעבודה פסק לזכות עובד 30,000 ₪ וזאת בגין פגמים בהליך השימוע. העובד לא עודכן כי הוא יכול להתייעץ עם עורך הדין טרם השימוע ואף להיות מיוצג על ידו במהלך השימוע. כמו כן לא נוהל פרוטוקול מלא במהלך השימוע.
4.	יש לקיים שימוע עפ"י כל ההנחיות	לעובד שפוטר בשימוע שנערך תוך כדי פגישת עבודה רגילה, ולא בדרך של זימון מסודר, נפסק פיצוי בסך 20,000 ₪.
5.	לא חובה לערוך שימוע כדין לעובד שגנב ממעסיקו	עובד מעל בתפקידו וגנב כספים ממעבידו פעמים רבות ולאורך זמן. העובד הודה בביצוע המעילות ואף הבטיח להחזיר למעסיק את הכספים. העובד פוטר לאלתר וללא ביצוע הליך של שימוע, והוצא

	כנגדו צו הרחקה מהעסק. בית הדין קבע כי במקרה זה אין לחייב את המעסיק בגין אי עריכת שימוע כדין.	
6.	האם יש לזמן עובד לשימוע גם כאשר העסק בקשיים? הכלל הוא כי תמיד יש לזמן את העובדים לשימוע כדין. עובדת בכירה בענף הכספים, תבעה את החברה על אי עריכת שימוע. בית הדין לעבודה פסק כי הפיטורין נעשו משיקולים ענייניים (קשיים כלכליים וסגירת החברה) ולאור סגירת החברה, אף אם היה מתקיים שימוע כדין, הפיטורין לא היו נמנעים ולכן לא צריך לפצות את העובדת.	
7.	יש לכבד את העובד ואת הליך השימוע • בית הדין לעבודה קבע כי מעביד ששוחח מס' שיחות בטלפון במהלך הליך השימוע לא כיבד את העובד ולא הפגין רצינות ולב פתוח בהליך השימוע ולכן ישלם לעובד פיצוי בסך 15,000 ₪. • לעובד שפוטר טלפונית וללא הליך של שימוע, נפסק פיצוי כספי.	
8.	יש חשיבות למשך הזמן בין מועד עריכת השימוע למועד הפסקת העבודה עובד שפוטר בהליך שימוע מסודר המשיך בעבודתו במשך 4 חודשים נוספים. בית הדין לעבודה קבע כי פרק זמן זה הינו ארוך מידי והמעסיק חייב לשקול שוב את פיטורי העובד ולקיים הליך שימוע נוסף, באם אכן החליט לפטרו.	
9.	שימוע לעובד במשרת אמון ולעובד בתקופת ניסיון בית הדין לעבודה קבע במספר פסקי דין כי חובה לנהל שימוע מסודר, לרבות מתן הסבר על סיבת הפיטורין, הן לעובד שעבד כיועץ בכיר במשרת אמון ובחווה מיוחד והן לעובד בתקופת ניסיון (לעובד זה נפסק פיצוי בסך 12,000 ₪).	

בהמשך, נשלח התייחסות לרבות תמצית של פסקי דין, לקיום ההליך הנכון של פיטורי עובדים.

בכבוד רב,
בני גאון
רואה חשבון

F: ארכיון וחוזרים וחיבות השימוע.doc