

שימוע כהלכתו

החובה לקיים שימוע לעובד - לפני קבלת החלטה על סיום העסקתו - הולכת ומתרחבת.

לנוחותכם, להלן עיקרי הדברים.

חובת השימוע חלה כיום, ללא יוצא מן הכלל: (א) על כל מעביד, (ב) על כל סוגי העובדים, (ג) על כל סוגי הפיטורים (ואף במקרים מסוימים - על אי חידוש חוזה לתקופה קצובה).

גם עובדים, אשר נציגות העובדים הסכימה לכלול אותם ברשימת העובדים המיועדים לפיטורי צמצום, זכאים שייערך להם שימוע אישי בהנהלה.

נוסף על כך, יש להקפיד שהשימוע לא יהיה בגדר טקס, הנערך כדי לצאת ידי חובה, אלא הוא ייערך באופן אמיתי ונכון. בקשר לכך נקבעו הלכות מפורטות במשך השנים. כך, למשל, בית הדין הארצי לעבודה קבע, כי בטרם תתקבל החלטה על פיטורי עובד:

- א. על המעביד להזמין את העובד לשימוע כמה ימים מראש.
- ב. על המעביד להודיע מראש לעובד מה הם הנימוקים, שבגללם הוא שוקל לסיים את העסקת העובד, כדי לאפשר לעובד להתכונן לשימוע.
- ג. על המעביד לאפשר לעובד להביא עימו ידיד, בן-משפחה, או עורך דין לשימוע ולהעמיד את העובד על זכות זו.
- ד. על המעביד לערוך פרוטוקול של השימוע ולאפשר לעובד לקבל העתק ממנו.
- ה. על המעביד לנהל בתום לב את השימוע ולשקול בפתיחות את טענותיו של העובד, את בקשותיו ואת הצעותיו, תוך נכונות להשתכנע ולהימנע מפיטורי העובד.
- ו. בית הדין הארצי לעבודה הוסיף בפסק דין שניתן לפני כשנה(*) , שכאשר המעביד אינו מקבל את הטענות, שהעובד השמיע במהלך השימוע, ראוי שלא יסתפק בהחלטה סתמית על פיטורי העובד, אלא ינמק את החלטתו שלא לקבל את הטענות לעיל.