

## שימוע

בשנים האחרונות אנו עדים לשימוש הולך וגואה במונח השימוע. מהו למעשה השימוע?  
במסגרת השימוע בוחן המעסיק את האפשרות להפסיק את עבודתו של העובד או לבצע שינוי לרעה באילו מתנאי העסקתו או שכרו. הליך השימוע, כשמו כן הוא, מאפשר לעובד להשמיע טענותיו בפני המעסיק, במטרה לנסות ולשכנע אותו לדחות את האפשרות הנבחנת ולא להוציאה לפועל.  
מאחר והליך השימוע מבוסס על כבוד ואמון הדדי בין הצדדים, מחויב המעסיק להגיע לשיבת השימוע ב"ראש פתוח", לשמוע את טענות העובד ב"לב פתוח ובנפש חפצה" ורק לאחר ששמע ובחן היטב את טענות העובד, לקבל את ההחלטה בנוגע לעתידו התעסוקתי של העובד.  
בשנים האחרונות הורחבה חובת עריכת השימוע אל מעבר למחוזות המגזר הציבורי בלבד. ההלכה הפסוקה קבעה כי גם במגזר הפרטי, מעסיק המבקש להפסיק עבודתו של עובד או לשנות תנאי מתנאי העסקתו, חייב לערוך שימוע בטרם קבלת ההחלטה (עע 1027/01 ד"ר יוסי גוטרמן – המכללה האקדמית עמק יזרעאל, פד"ע לח 448).

### המסגרת הנורמטיבית של השימוע

למרות חשיבותו הרבה לא זכה הליך השימוע לעיגון חקיקתי עד כה.  
השימוע הינו פרי ההלכה הפסוקה שביסס את מעמדו במהלך השנים באמצעות פסקי דין רבים שיצאו תחת ידי בתי המשפט ובתי הדין השונים.  
יחד עם זאת תקנון שירות המדינה, שמעמדו כשל חוזה בין המדינה לעובדיה קובע חובת עריכת שימוע טרם קבלת החלטה על פיטורי עובד ( סעיף 82.233 ).

### כללי הזהב של השימוע

כללי היסוד של השימוע מחייבים את המעסיק להודיע לעובד מראש ובכתב על מועד השימוע, נושא השימוע וכן להעביר לעיונו את כל החומר הרלוונטי הנוגע לנושא השימוע. לדוגמא, אם בשימוע תיבחן האפשרות להפסיק את עבודתו של העובד נוכח תלונות של עובדים אחרים או לקוחות, המעסיק חייב להעביר לעובד העתק ממכתבי התלונה.  
בנוסף, המעסיק מחויב להודיע לעובד כי הוא רשאי להגיע לשימוע מיוצג על ידי בא כוח.

### באילו מקרים ייערך שימוע?

הסברה הנוהגת והשגויה היא כי שימוע נערך רק במקרים בהם נשקלת הפסקת עבודתו של העובד. בשל היותה של מערכת יחסי העבודה דינמית וגמישה, היא מקימה חובה על המעסיק לערוך שימוע בכל מקרה בו עלולה זכות של עובד להיפגע. כך למשל, כאשר נשקלת האפשרות להפחית את שכרו של העובד או לשנות תנאי מתנאי העסקתו.

מאחר ובמקרים מעין אלו, חייבת להתקבל הסכמת העובד לשינוי או לפגיעה, יש לערוך שימוע, במסגרתו יציג העובד את טענותיו בעניין ורק לאחר מכן יקבל המעסיק את ההחלטה.

## **אי הקפדה על כללי השימוע**

מאחר ומערכת המשפט ערה ביותר למהותו וחשיבותו של הליך השימוע, הושם דגש על שמירת הכללים המקובלים בשימוע.

במקרים בהם נפלו פגמים בעריכת השימוע, קל וחומר במקרים בהם לא נערך שימוע, לא היסו בתי המשפט להורות על בטלות החלטת המעסיק ועל השבת העובד לעבודה סדירה, לפחות עד לקיום שימוע כנדרש.

בפסק דין שניתן לאחרונה, הורה בית הדין לעבודה בחיפה על השבתה לעבודה לאלתר של עובדת שפוטרה, וזאת לאחר שנתברר כי בהליך השימוע נפלו פגמים חמורים ביותר (אי המצאת מסמכים מראש, אי הקפדה על זכות טיעון כנדרש וקבלת החלטה על פיטורים בחוסר תום לב).

בבג"ץ 2911/94 סאמי עבדול באקי נ' עמרם קלעג'י מנכ"ל משרד הפנים, קבע בית המשפט העליון, כי ההחלטה על ביטול מינויו של העותר כחבר מועצה בטלה מאחר והתקבלה ללא עריכת שימוע.

## **קיבלת הזמנה לשימוע- איך נערכים?**

לאור חשיבותו הרבה של הליך השימוע, בוחרים עובדים רבים להגיע לשימוע עם בא כוח, על מנת שייצגם בצורה המקצועית ביותר.

היערכות נכונה ומקצועית לשימוע מגבירה את סיכויי העובד לשכנע את המעסיק שלא להוציא לפועל את האפשרות נשוא השימוע.

לפיכך עם קבלת ההזמנה לשימוע, מומלץ לפנות מיד לקבלת יעוץ משפטי על ידי בא כוח, על מנת להיערך לשימוע בצורה הטובה ביותר.