

שימוע לפני פיטורין – מורה נבוכים

מאת: רותי שרוני הרמן, עו"ד¹

בעשור האחרון, חדר לתודעת הציבור המונח "שימוע לפני פיטורין", אשר היה מוכר בעבר רק במגזר הציבורי. אף שהדבר טרם עוגן בחוק, פסיקה עקבית של בתי הדין לעבודה בערכאות שונות הרחיבה את החובה/זכות גם למגזר הפרטי וזו חלה כיום על כל הליך של סיום יחסי עבודה ביוזמת המעביד, בין על בסיס אישי-אינדיווידואלי ובין עקב צמצומים או תהליכי התייעלות. כמות הפניות המגיעות אלי בנושא הן מעובדים והן ממנהלים, כמו גם התדירות שהוא עולה לדיון בערכאות משפטיות, מלמדת כי תהליך ההטמעה טרם הושלם. מטרת מאמר זה היא לסייע, הן למעסיקים והן למועסקים, להבין את עקרונות התהליך והמשמעויות הנלוות ולעשות בהם שימוש מושכל (על הדרך לסיים יחסי עבודה בצורה מכובדת ראה במאמר "הליך הפיטורין – איך יוצאים מזה בשלום").

מהו הליך ה"שימוע"?

זכות השימוע הוכרה ע"י בתי המשפט כזכות יסוד המוקנית לכל עובד ונגזרת מחובת תום הלב וההוגנות החלה על מעסיק ביחסיו עם עובדיו. מכוחה מחויב מעביד להעניק הזדמנות הוגנת, ראויה ואמיתית לעובד להשמיע את טענותיו בטרם תתקבל החלטה סופית בנוגע לסיום עבודתו. מנהלים רבים סבורים שהזכות לפטר עובד, נגזרת מהפרורוגטיבה (הזכות) הניהולית שלהם, לנהל את העסק, בדרך שימצאו לנכון וסבורים, שהליך השימוע הינו טכני-פרוצדוראלי בלבד, אך טעות בידם. לא די בביצוע האלמנטים הפרוצדוראליים של התהליך (דוגמת מכתב הזמנה לשימוע וקיום המפגש עצמו). בתי הדין רואים בחומרה מצבים בהם לא מתנהל הליך שימוע או מתנהל הליך "למראית עין" בלבד, כאשר ההחלטה למעשה כבר התקבלה, או מבלי שניתנת לעובד הזדמנות אמיתית לנסות לשכנע את הגורם הרלבנטי לשנות את הכוונה לסיים את עבודתו ופוסקים בהתאם (פיצויים עונשיים והוצאות משפט או במקרים חריגים אפילו ביטול הליך הפיטורין עצמו).

הבסיס העובדתי (ההצדקה) לשיחת השימוע

על מנת להצדיק פיטורי עובד נדרשת תשתית עובדתית מתאימה (ורצוי גם תיעוד) בנוגע לסיבות שבגינן שוקלת החברה את המשך העסקתו של העובד (ביצועים, עבירת משמעת, משבר אמון, סיום חוזה לתקופה קצובה, צמצומים וכו'). בהקשר זה לא די בסיסמאות ונדרש מידע מפורט ומנומק. כך למשל, במקרה של טענה על ביצועים יש לפרט מהם הליקויים/פגמים, מתי וממי קיבל העובד אתראה על כך והזדמנות להשתפר וכיצוב. במקרה של צמצומים לא די בכוונה לצמצם את מצבת כח האדם בחברה/חטיבה, יש להסביר מדוע הוחלט לשקול סיום עבודתו של העובד הספציפי או לחילופין מדוע לא ניתן למצוא עבורו תפקיד חלופי בארגון.

הזמנה בכתב לשיחת שימוע

העובד זכאי לקבל זימון בכתב (אפשר באמצעות דוא"ל), לשיחת השימוע, זמן סביר לפני מועד השיחה (בד"כ מקובל לראות בפרק זמן של לפחות 48 שעות, אך כל המרבה הרי זה משובח). מעבר לפרטים הפרוצדוראליים בנוגע למועד, מיקום הפגישה והמשתתפים בה, הזימון צריך לכלול הסבר קצר על התהליך הצפוי (הסבת תשומת ליבו של העובד לעובדה כי החברה שוקלת את המשך העסקתו וניתנת לו הזדמנות להגיב לטענות כלפיו בטרם תתקבל החלטה בנוגע לפיטוריו), וכן את מירב המידע בנוגע לסיבות לקיומו, במטרה לאפשר לעובד להיערך כראוי (במידת האפשר רצוי להעביר תיעוד, אם קיים, מראש).

מי יהיה נוכח במהלך השימוע?

מצד המעביד - דרג הניהול אשר מוסמך לקבל החלטה בעניינו של העובד (רצוי המנהל הישיר אשר בקיא בעובדות ומנהל נוסף כמו מנהל דרג שני או מנהל משאבי אנוש).

¹ הכותבת מתמחה במשפט מסחרי ודיני עבודה ועוסקת גם בליווי בכירים בתהליכי פרישה. בעברה, מילאה תפקידים בכירים שונים ביניהם היועצת המשפטית וסמנכ"ל משאבי אנוש של IBM בישראל.

מצד העובד - העובד עצמו ועל פי בחירתו גם גורם נוסף דוגמת בן משפחה, חבר או עו"ד.

כיצד מתנהלת שיחת השימוע?

המנהל מפרט בפני העובד את הסיבות שבגינן שוקלים לסיים את עבודתו ומסביר כי מטרת הפגישה היא לשמוע את תגובת העובד בטרם תתקבל ההחלטה בעניינו. חשוב מאד להקפיד ולנהל פרוטוקול מסודר של הפגישה (מומלץ להקליט את הפגישה באופן גלוי), אשר ע"פ דרישה ניתן יהיה להעבירו גם לעובד (גם את העתק ההקלטה).
המנהל צריך להקשיב לעובד בפתיחות מירבית וללא דיעה קדומה ולהימנע מויכוחים עם העובד. יש להימנע מאמירות, אשר מהן עלול להשתמע כאילו ההחלטה על פיטורי העובד כבר נתקבלה או כאילו השימוע נערך משיקולים פורמאליים.
העובד רשאי לשטוח את טענותיו בפירוט ולמסור (במועד השיחה או בסמוך לאחר מכן) מסמכים אשר יתמכו בעמדתו. במקרה של שאלות שאין לגביהן תשובה במקום, יש להתחייב למסור תשובה, במועד מאוחר יותר.

כיצד תסתיים שיחת השימוע?

"זכות המילה האחרונה" שייכת לעובד.

בתום השיחה יש להודיע כי הגורמים הרלבנטיים יתכנסו, ידונו בטענות אשר העלה העובד, ישקלו את כל השיקולים הרלבנטיים לנושא ולאחר שתתקבל החלטה היא תובא לידיעת העובד.
חשוב להדגיש – ההחלטה הסופית צריכה להתקבל רק לאחר השלמת תהליך השימוע ולא בסוף מפגש השימוע עצמו.

השלמת התהליך - החלטה סופית בעניינו של העובד

החלטה בעניין המשך העסקתו של העובד צריכה להתקבל רק לאחר שהובאו בחשבון ונשקלו בכובד ראש כל השיקולים בעניין העובד, לרבות הטענות שהועלו במהלך שיחת השימוע ותוך התייעצות עם כל הגורמים הרלבנטיים בארגון. לפיכך מומלץ כי יוקצה לכך פרק זמן סביר (כ- 48 שעות לפחות).
יש להודיע לעובד על ההחלטה שהתקבלה, הן במקרה של החלטה על המשך עבודה (או למשל החלטה על תקופת ניסיון או "תוכנית שיפור") והן במקרה של סיום עבודה (במקרה כזה יש להפיק גם מכתב פיטורין וכן לקיים את כל דרישות החוק וחווה העבודה ובכלל זה הודעה מוקדמת, גמר חשבון וכו').