

זכויות עובדים ועובדות בהליכי שימוע ופיטורים שלא כדין

[עדכני ליום 28/1/2024]

בעקבות הפניות שמגיעות אלינו, אנו מפרסמים זכותון קצר עם עיקרי זכויות העובדים בהליכי שימוע¹:

מה המשמעות של שימוע:

- חוזה העבודה בין עובד למעסיק הוא הסכם ארוך טווח שיש בו זכויות וחובות לשני הצדדים. כל שינוי בחוזה – בלי קשר לכמה זמן העובד עבד במקום העבודה – צריך להיעשות בהסכמת שני הצדדים.
- אם מעסיק שוקל לפגוע בתנאי ההעסקה של העובד, להוציא לחל"ת או לסיים את הסכם העבודה איתו, נקבע בפסיקה שחובה עליו לעשות לעובד שימוע, ובמסגרתו לפרט את כל הטענות שיש למעסיק כלפי העובד ולתת לו הזדמנות אמיתית לשנות את ההחלטה של המעסיק.
- עד לקבלת החלטה בשימוע – חוזה העבודה ממשיך להתקיים כרגיל, והמעסיק מחויב לשלם לעובד את כל זכויותיו. רק אחרי השימוע, ובכפוף להחלטה שמתקבלת בשימוע (ובהנחה שההחלטה התקבלה כדין, מעסיק יהיה רשאי לשנות את תנאי העבודה של העובד או לסיים את העסקתו.
- הזכויות האלו ממשיכות להתקיים גם בתקופת המלחמה, וחובה על המעסיק לעמוד בהן.

לפני השימוע:

1. **הזכות לקבל את הזימון לשימוע בכתב** – זימון לשימוע בוואטסאפ לא מספיק, אבל כן ניתן להעביר לעובד מכתב זימון מסודר באמצעות הוואטסאפ;
2. **הזכות לקבל את הנימוקים לזימון לשימוע מראש** – חובה על המעסיק לתת נימוקים מלאים, לאפשר לעיין במסמכים רלוונטיים ואם הזימון נוגע לאירועים מסוימים, חובה לתת דוגמאות ולפרט;
3. **הזכות לקבל זמן סביר להיערך לשימוע** – בפסיקה נקבע שיום-יומיים זה לא זמן מספיק;
4. **הזכות לבוא עם ייצוג או ליווי** – המעסיק צריך לומר לעובד שזכותו להביא איתו נציג לשימוע (עו"ד, נציג ועד, בן משפחה וכו');;
5. **הזכות לוותר על השימוע או להשיב בכתב** – עובד רשאי להתייחס לטענות המעסיק בכתב ולוותר על התייצבות בשימוע, או לוותר על התייצבות בשימוע בלי להתייחס לטענות המעסיק.

במהלך השימוע:

1. **זכותו של העובד לשימוע פנים אל פנים** – לפי הפסיקה ניתן לקיים שימוע מרחוק במצבי חירום כמו הקורונה או במלחמה, אבל אין הכרעה בשאלה אם המעסיק רשאי לכפות על העובד שימוע בזום, גם בלי אילוצים חיצוניים;

¹ הזכותון כתוב בלשון זכר אך מיועד לכל המגדרים.

2. זכותו של העובד להעלות את כל טענותיו – עובד זכאי במהלך השימוע להתייחס לכל הטענות, ולהעלות טענות על פיטורים שלא כדין או אפליה, אם ישנם;

3. זכותו של העובד להישמע "בלב פתוח ובנפש חפה" – על המעסיק לתת לעובד הזדמנות הוגנת להשמיע את הטענות שלו, ולאפשר לו הזדמנות אמיתית לשכנע שלא לפגוע בתנאי העסקתו או לפטר אותו.

אחרי השימוע:

1. זכות לקבל פרוטוקול – הפרוטוקול צריך לכלול את תשובת העובד לטענות שהעלה בפניו המעסיק בזימון לשימוע;

2. הזכות לקבל התייחסות לטענות שהועלו בשימוע – אם עובד מעלה טענה שהוא מפוטר בגלל התעמרות או בגלל אפליה במקום העבודה, על המעסיק לבדוק את הטענות הללו לפני שהוא מקבל החלטה.

3. הזכות לקבל מכתב החלטה בשימוע – לאחר שהמעסיק שקל את כל טענותיו של העובד עליו למסור לעובד את ההחלטה (על פי הפסיקה תשובה מיידית נראית חשודה).

פיטורים כאפליה

- לפי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988 אסור להפלות בין עובדים בגלל "מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, מקום מגוריהם, השקפתם, מפלגתם או שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות ביטחון [נוסח משולב] התשמ"ו-1986, לרבות מחמת תדירותו או משכו".
- פיטורים או פגיעה בתנאי העבודה מהסיבות האלו נחשבים להפליה לפי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988. ההוראה חלה גם על קבלני כוח אדם ועל מעסיקים בפועל שיש אצלם קבלני כוח אדם.
- אם עובד הוכיח בתביעה שלא הייתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטורים, נטל ההוכחה עובד למעסיק להוכיח שלא היה מדובר בהפליה.

בכל שאלה נוספת, ניתן לפנות למוקדים הבאים:

באמצעות האי-מייל Information@kavlaoved.org.il

דרך טופס יצירת הקשר באתר www.Kavlaoved.org.il צרו-קשר/שאל-אותנו

כמו כן, באפשרותכם לפנות למוקד ההסתדרות הכללית החדשה (בעברית, ערבית ורוסית) בטלפון **2383***

או למוקד משרד העבודה בטלפון **3080***