

זכות טיעון ושימוע לפני פטורי עובד במגזר הפרטי

כללי- הפן המשפטי:

ככלל זכות השימוע הינה זכות יסוד המוקנית לעובד מכח כללי הצדק הטבעי המחייבים מתן הזדמנות הוגנת וראויה לעובד להשמיע את טענותיו בפני מעסיקו בטרם יוכרע גורלו. (מנחם גולדברג, תום הלב במשפט העבודה, ספר בר-ניב, עמ' 139, 1445 רענן הר זהב, המשפט המנהלי הישראלי, עמ' 264).

בפסיקת בית הדין הארצי הודגשה לא אחת החשיבות שבמתן זכות טיעון טרם קבלת החלטה על פיטורי עובד. וכך נאמר בעניין זה:

"זכות הטיעון נמנית על זכויות היסוד של שיטתנו המשפטית ומטרתה להביא לידי כך שתתקבל החלטה עניינית, מושכלת ומבוררת, תוך מתן תשומת לב מלאה ומשקל ראוי לעמדתו ולעניינו של מי שעלול להיפגע מן ההחלטה. זוהי זכותו הראשונית של העובד לדעת מה הן הטענות המועלות נגדו, או בעניינו ובהתאם ליתן תגובתו להן, להציג את האידך-גיסא, מנקודת ראותו, ולנסות לשכנע את בעל הסמכות לשנות מדעתו ככל שיש בה לפגוע בזכויותיו" (ע"ע 001027/01 ד"ר יוסי גוטרמן נ' המכללה האקדמית עמק יזרעאל (פסק דין מיום 7.1.03), סעי' 14 לפסק הדין).

נסיבות בהן אפשר לפטר עובד ללא שימוע

קיימת כיום (עד פסה"ד האמור) נטיה בפסיקת בתי הדין לעבודה לחייב גם "גוף פרטי" ולא רק גופים "ציבוריים" או "דו-מהותיים", לשמוע את המועמד לפיטורים קודם לפיטוריו. המגמה המתפתחת היום בפסיקה הינה לחייב מעביד לקיים הליך שימוע גם במגזר הפרטי (פ"ד קדמי סימונה נ' הקונגרס היהודי העולמי ופ"ד משב נ' איגוד ערים לכבאות טבריה), על פניו זהו הכלל. כעת נפרט את היוצאים מן הכלל (חריגים אלה נקבעו לפני פסה"ד המדובר).

1. התקשרות לעבודה מסוימת ולזמן קצוב- ע"ע 1027/01 - ד"ר יוסי גוטרמן נ' המכללה האקדמית עמק:

"אין אנו מתעלמים מכך, שבמצבים מסויימים לא יהא בזכות הטעון להגשים את ייעודה ועל כן אף לא תידרש. כך, במקרה בו הייתה ההתקשרות בין המעביד ועובדו, מלכתחילה, לביצוע עבודה מוגדרת ומסויימת לתקופה קצובה בלבד. כגון, קבלן המעסיק מהנדס בחוזה לזמן קצוב בפרוייקט בניה, כאשר ברור וידוע לשניהם שתחילת העבודה וסיומה באותו פרוייקט עצמו, ולאחריו נפרדות דרכיהם. או אז, לא יהא בזכות הטעון כדי לשנות מן העובדה שעם סיום הפרוייקט באה לסיומה מאליה ההתקשרות בין השניים, ואין עוד סיכוי לחידושה או להמשכה."

2. קידום המשמעת במפעל - בפס"ד ביבס נ' שופרסל כב' הנשיא ס. אדלר בדעת רוב אכן מקנה פרוגרטיבה רחבה יותר ויותר גמישות למעסיקים פרטיים לפטר עובדים שאבד להם האמון בהם, ואולם מדבר הוא שם על קידום המשמעת במפעל ומציין כי "ניתן לאכוף יחסי עובד מעביד במגזר הפרטי, גם כאשר אין מדובר בפיטורים הנוגדים זכות חוקתית או הוראה מפורשת בחוק", אף שלדבריו ימצא לכך ביה"ד טעם מיוחד.

3. פגיעה ברווחיות המפעל עד כדי חשש לסגירתו- בפס"ד ביבס מציין כבוד הנשיא אדלר כי היותו של הארגון ארגון למטרת רווח תקל עליו במידה וירצה לפטר עובד ללא מתן זכות שימוע.

4. שמירה על גמישות פעולתו של המפעל- נגזר מהיותו גוף ריווחי תחרותי.

5. מפעל מאוגד ברובד קולקטיבי.

נסיבות בהן אי אפשר לפטר עובד ללא שימוע

1. נסיבות מתאימות ע"ב התנהגות בתו"ל של המפטר- עב (ת"א) 4816/05 אורית אשקלון נ' יורקום - "לטעמנו, (ככלל) אין הצדקה בחיוב מעביד פרטי למתן זכות טיעון ושימוע לעובדיו טרם פיטוריהם כחיוב לכשעצמו, אלא, בנסיבות המתאימות, על בסיס התנהגות בתו"ל, הגדרה מאוד רחבה.

לפני פסה"ד המדובר:

2. משך זמן ההעסקה - כעולה מדברי **כב' השופט לובוצקי בפסה"ד איבריה**, קיימת כיום בפסיקת בית הדין לעבודה מגמה לחייב גם "גוף פרטי" ולא רק גופים "ציבוריים" או "דו מהותיים" לקיים את זכות הטיעון קודם לפיטורי העובד. יפים אף דבריו שם בענין אורך תקופת עבודת העובד כלהלן:

"אנו מתחזקים בדעתנו זו בשים לב לכך שלא מדובר כאן בעובד שעבד תקופת מה, אלא בעובד שעבד 19 שנים. אובדן מקום עבודה בגילו של התובע הוא למעשה אובדן של סיכוי מעשי להשתלב מחדש במעגל העבודה".

3. הרקע לפיטורים הוא טענות כלפי אופי תפקוד העובד- עב(ת"א) 911637/99 בוחן נ' "אליאנס" חב' לצמיגים- "אנו סבורות, כי מכוח חובת תום הלב המוגברת החלה ביחסי עובד – מעביד, מוטלת על כל מעביד, ולא רק מעביד ציבורי או גוף דו מהותי, ליתן לעובד זכות טיעון בטרם מתקבלת החלטה על פיטוריו. זאת, במיוחד כאשר הרקע לפיטורים הוא טענות כלפי העובד בכל הנוגע לאופן תפקודו."

באשר לחשיבות של מתן זכות טיעון לעובד לפני קבלת החלטה על פיטוריו, יפים דבריו של בית הדין הארצי בע"ע 1027/01 דר' **יוסי גוטרמן נ' המכללה האקדמית עמק יזרעאל (פסק דין מיום 7.1.2003)** שצוטטו לעיל בחלק הכללי.

4. חוזה לתקופה קצובה שמאפשר יצירת קשר מתמשך- בפס"ד גוטרמן נאמר: "עת המדובר בהתקשרות ארוכת טווח, העשויה פלחים פלחים. לאמור:

העסקת העובד נעשית על פי חוזה לתקופה קצובה, אולם המסגרת בה היא מתקיימת מחזיקה בתוכה, מעצם טיבה, אפשרות ליצירת קשר מתמשך, בין לקביעות ובין להארכת החוזה מעת לעת. במקרה כזה, גם אם לעובד אין זכות קנויה למשרה, חייב המעסיק במתן הודעה מראש לעובד על כוונתו שלא להאריך עוד את ההתקשרות עימו; לפרט את הטעמים העומדים ביסוד אותה כוונה; לאפשר לעובד להביא בפניו את תגובתו וליתן לו הזדמנות הולמת לנסות ולהעביר את רוע הגזירה."