

1. מבוא 2
2. פיטורין מה הם ? 2
 - 2.1 פיטורין ופיטורין כדין 2
 - 2.2 פיטורין שלא כדין 4
3. זכות השימוע 5
 - 3.1 מהו שימוע ? 5
 - 3.2 זכות השימוע לעומת חובת השימוע 5
 - 3.3 החיוב לשימוע לפני פיטורין 6
7. כללי הליך שימוע לפני פיטורין: 7
4. פיטורין ללא שימוע / שימוע שלא כדין 9
 - 4.1 פיצוי כספי על שום מה ? 10
 - 4.2 פיצוי בגין עוגמת נפש – האומנם ? 10
 - 4.3 אכיפת יחסי עובד מעביד, פסיקת פיצויים ומה שביניהם 11
5. סיכום 11
14. ביבליוגרפיה 14

זכות השימוע לפני פיטורין

1. מבוא

משפט העבודה עוסק בהסדרת מערכת היחסים בעבודה – בין עובדים לבין מעסיקים. בכלל זה פועלים דיני העבודה בשני רבדים עיקריים: הרובד האישי, העוסק במערכת היחסים המשפטית שבין המעסיק לבין העובד הבודד, והרובד הקיבוצי – העוסק במערכת היחסים המשפטית שבין המעסיק לבין ארגון העובדים.

בישראל, מוסדרת מערכת יחסי עבודה זו באמצעות חקיקה ענפה ורחבת היקף אשר את ניצניה ירשה מדינת ישראל מן השלטון המנדטורי ואשר התפתחה במהירות למערכת ענפה של חוקים הכוללת בחובה חוקי מגן, הסכמים קיבוציים למיניהם, צווי הרחבה ענפיים וכלליים, חוזי עבודה אישיים, נוהג ופסיקת בתי הדין לעבודה.¹

במקור עמד הרעיון כי תנאי העבודה נקבעים בחוזה בין המעביד לבין העובד אך לאור חוסר האיזון בכוחם של שני הצדדים, נועד משפט העבודה בעיקר להבטיח כי עובדים לא יקופחו ולא יופלו לרעה.²

"השחקנים הראשיים" במשפט העבודה או "דמויות המפתח" כלשון בית המשפט בדנג"ץ 4601/95 **סרוסי נ' בית-הדין הארצי לעבודה ואח'**³ " הינם העובד והמעביד ואחת הסוגיות העומדת במרכז משפט העבודה הינה שאלת קיום יחסי עובד מעביד בין שני הצדדים. כפועל יוצא מכך, לעיתים תכופות מתעוררות מחלוקות סביב שאלת סיום יחסי העבודה אשר אחת הדרכים לסיימם הינה **פיטורין**.

2. פיטורין מה הם ?

2.1 פיטורין ופיטורין כדין

כאמור, פיטורין הינם הפסקת יחסי עובד / מעביד בידי המעביד. אומנם הזכות לפטר עובד הינה פררוגטיבה מובהקת של המעביד, אך על הליך הפיטורים מוטלים סייגים והגבלות מכוח החוק, זאת מאחר והזכות הניהולית – כלומר זכות המעביד לנהל את מפעלו ועובדיו כראות עיניו אשר את מקורה ניתן לראות בזכות לחופש העיסוק ובזכות הקניינית⁴ – מתאזנת כנגד הזכות לעבוד אשר שואבת את כוחה מהזכות לחופש העיסוק ומהזכות לכבוד האדם⁵ ו"יש למצוא את האיזון

בין זכותו של מעביד לניהול עסקו לבין זכות העובד לעבודתו" כדברי בית המשפט ע"ב (ב"ש) 3211/06 **שמואל דוד נ' לוי בורכרד בע"מ**⁶.

¹ לקבלת סקירה היסטורית אודות התפתחות דיני העבודה בישראל לפני ואחרי הקמת מערכת בתי הדין לעבודה ר' "הוועדה לבדיקת בתי הדין לעבודה" **דין וחשבון**, 41, ירושלים (1/2006) <http://elyon1.court.gov.il/heb/avoda/Havaada.pdf>

² שם, 42.

³ פ"ד נב(4) 817,

⁴ ע"ע 300019/98 **דב אורן נ' דניה סיבוס חברה לבנייה בע"מ** (פורסם בנבו 7.7.04), 8.

⁵ שם.

⁶ פורסם בנבו 13.7.08.

בעניין זה ראויים לציון דברי כבוד השופטת אלישבע ברק בע"ע (ארצי) **דב אורן נ' דניה סיבוס חברה לבנייה בע"מ** לפיהם לא יהא זה נכון לראות את שתי הזכויות הנ"ל כזכויות מנוגדות או מתנגשות אלא יש לראותן כדרות זו לצד זו וכי מדובר **"בזכויות הניצבות זו לצד זו ולא זו כנגד זו"** כלשונה⁷.

לדיון מעמיק בהתפתחות "זכות היתר הניהולית" של המעביד לאור השינויים שחלו בעשורים האחרונים בשוק העבודה והגלובליזציה והיפכתם של יחסי עובד מעביד בהקשר זה מיחסי עימות ליחסי שיטוף פעולה ר' את מאמרה של פרופ' רות בן ישראל "זכות היתר (הפררוגטיבה) הניהולית של המעביד: תבנית עיצובה בעידן הבתר תעשייתי"⁸ וכן את ספרו של עלי בוקשפן "המהפכה החברתית במשפט העסקי"⁹.

כך למשל מונע החוק פיטורי עובדת בהריון ללא קבלת אישור התמ"ת¹⁰, פיטורי עובד שחשף שחיתויות במקום העבודה¹¹, פיטורי עובד בסמוך למילואים¹² וקיימים עוד כהנה וכהנה הוראות חוק אשר מטרתן להגן על עובדים מפני פיטורים.

יודגש כי חוקים אלה תופסים מקום נכבד בחוקי המגן של משפט העבודה בישראל וביניהם ראוי לציין את **חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג – 1963¹³, תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד – 1964¹⁴, חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א – 2001¹⁵, חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב – 2002¹⁶ וכיו"ב.**

העיקרון שצריך להנחות את המעביד בעת פיטורי עובד הוא **שעליו לקיים את חוזה העבודה בתום לב**, אסור וכך להקפיד כי הליכי הפיטורין יעשו כדין¹⁷ זאת מאחר ובזכות העובד לעבוד מעוגנת זכותו שלא יפוטר שלא כדין, מאחר ואיבוד מקום העבודה משמעותו, מעבר לאיבוד פרנסה, גם "איבוד האפשרות לסיפוק והגשמה עצמית"¹⁸.

לאי עמידה בעקרון הנ"ל עשויות להיות השלכות הן באשר לתוקף הפיטורין והן באשר לסנקציות אשר יוטלו על המעביד.

⁷ ר' ה"ש 4, עמ' 10.

⁸ **עיוני משפט** כה (3) 2002, 705.

⁹ ר' את דבריו של בוקשפן אודות מעמדה של זכות היתר הניהולית של המעביד, 445.

¹⁰ ר' סעיף 9 לחוק עבודת נשים, ס"ח תשס"ה מס' 2024.

¹¹ ראה חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין), התשנ"ז – 1997, ס"ח 1611.

¹² ר' חוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), תש"ט-1949, ס"ח תש"ט 6, סעיף 41 א (א1).

¹³ ס"ח תשכ"ג 404.

¹⁴ ק"ת תשכ"ד 1534.

¹⁵ ס"ח תשס"א 1788.

¹⁶ ס"ח תשס"ב 1837.

¹⁷ ר' ה"ש 4, עמ' 12.

¹⁸ שם.