

גיליון ינואר 2016

בפרוטוקול. בחברה קטנה או בהתאגדות קטנה יתכן כי לא ימולאו כל הדרישות אולם יש לבחון, כאמור לעיל, האם הלכה למעשה נשמעה עמדתו של העובד.

בית הדין שוכנע כי אכן נערכה לעובד שיחת שימוע, אם כי לא שימוע פורמלי, אולם תכלית השימוע התקיימה. בית הדין קבע כי יתכן שהעובד זומן לשימוע וייתכן שלא, אולם טענה זו הועלתה לראשונה בתצהירים ולא בכתב ההגנה וזה אומר דרשני. כמו כן, פרוטוקול השימוע לא נמסר לעובד, אף אם נערך פרוטוקול. עם זאת, בית הדין קבע כי במקרה דנא, העובד ידע שהמעסיקה איננה מרוצה ממנו נוכח "שיחת החתך" שנוהלה עימו.

למרות השיחה שנוהלה עם העובד, העובד המשיך שלא לבצע את תפקידו. לעובד ניתנו מספר הזדמנויות על מנת שישפר את תפקודו. אולם משהעובד המשיך בהתנהלותו, הגיעה המעסיקה למסקנה כי עליה לפטר.

בית הדין קבע כי העובד פוטר כיוון שהמעסיקה לא הייתה מרוצה מתפקודו ולא משום סיבה אחרת. המעסיקה הגיעה למסקנה שהעובד חסר את הידע המקצועי הנדרש, חסר מוטיבציה ואיננו עומד בעומס.

בית הדין קבע כי מעסיק אינו מחוייב להעסיק עובד אם אינו מרוצה מעבודתו של העובד ובלבד שסיבת פיטוריו איננה בניגוד לדין.

בהתייחס לטענת העובד כי פיטוריו בסמוך לראש השנה הם בניגוד לדין, קבע בית הדין כי אכן פיטורים בסמוך לחג טוב היה לולא נעשו, אולם הם אינם בניגוד לדין.

## האם "שיחת חתך" לעובד יכולה להחליף שיחת שימוע?

לאחרונה דן בית הדין האזורי לעבודה בתביעה של עובד אשר פוטר מעבודתו לאחר 5 חודשים ותבע, בין היתר, פיצוי בגין היעדר שימוע ופיצוי בגין עוגמת נפש בשל פיטוריו בסמיכות לראש השנה.



בית הדין דן בשאלה האם "שיחת חתך" שניהלה המעסיקה עם העובד, מילאה אחר דרישות הדין באשר לביצוע שימוע לעובד.

כחודשיים טרם פיטוריו נערכה "שיחת חתך" בין הצדדים אודות תפקודו של העובד.

בית הדין קבע כי על פי הדין על מעסיק לערוך לעובד שימוע בטרם פיטוריו. עם זאת הדרישות הצורניות אינן המהות אלא על בית הדין לבחון האם נוהלה עם העובד שיחה בה הבין מדוע הוא עומד להיות מפוטר. מטרת השימוע ליתן לעובד להשמיע את עמדתו בעיקר אם יש טרזניה באשר לתפקודו.

אין דין חברה קטנה כדין חברה גדולה ולעיתים אף ציבורית. חברה גדולה על פי רוב מלווה ע"י יועצים משפטיים המודעים לאופן זימון עובד לשימוע, עריכת שימוע לרבות שיקוף הנאמר בשימוע

## תקופת שמירת הריון נחשבת כתקופת עבודה לצורך חישוב פיצויי פיטורים

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה קבע בית הדין האזורי לעבודה כי תקופת שמירת הריון נחשבת כתקופת עבודה לצורך חישוב פיצויי הפיטורים.

בית הדין קבע כי היעדרות עובדת בשל שמירת הריון נחשבת להיעדרות שאין בה כדי לפגוע בזכויות התלויות בוותק, לרבות פיצויי הפיטורים - וכי הוראה זו עולה בקנה אחד עם מטרת חוק עבודת נשים, שנועד לפרוש מטריה רחבה ומגוננת על נשים שמחמת הריוןן עלולות זכויותיהן להיפגע, ועם רצון המחוקק לצמצם את הפגיעה בהכנסתן של נשים כתוצאה מההריון והלידה.

יובהר כי האמור לעיל אינו מהווה ייעוץ משפטי או תחליף לייעוץ משפטי ואינו מהווה המלצה לנקיטת הליכים כאלה או אחרים או להימנעות מהם.

