שימוע וסיום העסקה

כללי הברזל לניהול נכון של ההליך: מה עושים, ממה נמנעים ואיפה צריך לעצור



עו"ד שני מרום, שותפה | 3.11.2026

AYR
עמר רייטר ז'אן שוכטוביץ ושות'

קצת עליי – עו"ד שני מרום



עורכת דין מזה כ- 14 שנים, עבדתי במשרדי עורכי הדין המובילים בתחום דיני העבודה.

בעלת מומחיות וניסיון רב בניהול הליכי התדיינות בבתי הדין לעבודה בישראל בכל הערכאות, לרבות בסכסוכים קיבוציים, הליכי בוררות, הטרדה מינית וכן ניהול הליכי משמעת מורכבים.

מייצגת בעיקר מעסיקים מקומיים ובינלאומיים, במגזר הפרטי והציבורי, ובכללם מוסדות להשכלה גבוהה, חברות הייטק, חברות תקשורת, חברות פארמה, וחברות תעשייתיות.

מלווה ומייעצת במגוון רחב של נושאים בתחום דיני העבודה, תוך מתן דגש מיוחד ליחסי העבודה ומשאבי האנוש בארגון, כמו גם להיבטים ולשיקולים המסחריים של הארגון.

AYR
עמר רייטר זיאן שוכטוביץ ושות'

שימוע – לא רק לפני פיטורים

- מהות זכות הטיעון והחובה לשמוע בלב פתוח ובנפש חפצה
- שימוע לפני העברה לתפקיד אחר / ניוד
- שימוע לשינוי בתנאי העסקה

ע"ע (ארצי) 52013-04-23 רימונה עקיבא - מועצה דתית ראשון לציון (2026)

בית הדין הארצי בחן, בין היתר, ניוד לתפקיד נחות יותר ללא זכות טיעון הולמת

לפני שמזמנים לשימוע – בודקים את התשתית

1. מה הסיבה האמיתית שבגינה נשקל לזמן לשימוע?
2. האם קיימים מסמכים, משובים או נתונים התומכים בטענות?
3. האם יש פער בין הערכות לעובד לאורך השנים לבין טענות המעסיק?
4. האם נשקלו חלופות רלוונטיות?

המסר מרכזי: לא בונים תיק בדיעבד. מתעדים בזמן אמת.

מכתב הזימון לשימוע – כמה לפרט?

- להציג את העילות הקונקרטיות שבגינן נשקלת ההחלטה
- לפרט אירועים ודוגמאות רלוונטיות
- לאפשר לעובד להכיר את החומר הדרוש לצורך התייחסות ענייינית
- לאפשר לעובד זמן סביר להיערכות

סע"ש (תל אביב-יפו) 13816-07-26 ולדיסלב גלקביץ - א.א.א. אבירם בע"מ

בית הדין האזורי קבע שפגם בזימון המקורי תוקן בהמשך באמצעות פירוט והזדמנות נוספת; (הוגש ערעור, דיון בערעור עתיד להתקיים בנובמבר 2026).

ע"ע (ארצי) 52013-04-23 רימונה עקיבא - מועצה דתית ראשון לציון

ביקורת על טענות כלליות במכתב הזימון לשימוע ללא פירוט ודוגמאות

מסר מרכזי: זימון כללי מדי עלול לפגוע בזכות הטיעון

AYR
עמר רייטר ז'אן שוכטוביץ ושות'

מה אומרים לעובד בעת מסירת מכתב הזימון לשימוע?

- מבהירים שמדובר בהליך לבחינת האפשרות לפיטורים או לשינוי בתנאי ההעסקה
- נמנעים מאמירות המלמדות על החלטה סופית
- מסבירים כיצד ניתן להיערך, לקבל חומר רלוונטי ולהעלות טענות
- בוחנים בקשות לדחיית מועד השימוע באופן ענייני

ניהול ישיבת השימוע
איך מקיימים שימוע תקין?

- מי צריך להשתתף בשימוע ומי מוסמך לקבל החלטה?
- ייצוג העובד והשתתפות גורמים נוספים
- שימוע פרונטלי, מרחוק או בכתב – מתי ואיך?
- הקשבה לטענות, שאלות הבהרה ותיעוד הדברים

דגש מהפסיקה

בעניין גלקביץ בית הדין התייחס לחשיבות השתתפות הממונה הישירה המכירה את העובדת, לצד הגורם המוסמך מטעם המעסיק

מסר מרכזי: המבחן הוא קיומה של הזדמנות אמיתית להשמיע טענות, ולא רק עמידה בכללים טכניים

AYR
עמר רייטר ז'אן שוכטוביץ ושות'

באיזו שפה יש לקיים את השימוע?



הליך השימוע וההזמנה אליו צריכים להתקיים בשפה המובנת לעובד, על מנת לאפשר לו לממש את זכות הטיעון בצורה אפקטיבית

סע"ש (תל אביב-יפו) NEGESTY GEBRE 55416-08-20 - גראונדוורק ביואג בע"מ (6.3.2023)



כאשר מדובר בעובד ישראלי המועסק בישראל, נקבע כי ראוי שהזימון לשימוע ייעשה בשפה העברית, גם אם החברה עושה שימוש בשפות אחרות

סע"ש (תל אביב-יפו) 16738-05-19 ליפה גייסלר - סוסיאדד אספנולה דה מונטאיס אינדסטריאלס אס.איי (14.3.2022)



אם העובד שולט בשפה שבה נערך השימוע (כגון אנגלית) ברמה מספקת, לא ייקבע בהכרח כי נפל פגם בהליך

סע"ש (באר שבע) 17833-03-20 גבריאל אבזוב - אסם השקעות בע"מ (22.6.2022)

העובד מבקש לדחות את השימוע – מה עושים?



- בוחנים את סיבת הבקשה ואת משך הדחייה
- מבחינים בין צורך אמיתי בהיערכות לבין התנהלות המעכבת את ההליך
- בוחנים אפשרויות חלופיות (שיחת וידאו, שימוע בכתב)
- מתעדים את ההצעות, התשובות והדחיות

שאלה: עובד אינו מתייצב לשלושה מועדי שימוע. האם ניתן לקבל החלטה בהיעדרו?

בעניין גלקביץ נדחתה בקשה לסעד זמני לאחר שנמצא שהעובד קיבל הזדמנויות להשתתף, אך סיכל את קיום השימוע.

"מחלת שימוע" – מה קורה כשהעובד מציג אישור מחלה?


האם ניתן לקיים שימוע בתקופת מחלה?


האם האישור הרפואי מונע השתתפות אפקטיבית


האם ניתן להציע שימוע בכתב או מרחוק?

מסר מרכזי: לא כל אישור מחלה מחייב דחייה אוטומטית, אך יש לבחון את יכולת העובד לממש את זכות הטיעון ואת המגבלות שבדין

נורות אדומות – מתי חייבים לעצור ולבדוק?



שירות מילואים



חשש לאפליה
מחמת גיל



מוגבלות ומחלה
רפואית



טיפולי פוריות



הריון והורות



הסכם קיבוצי או
ועד עובדים

מסר מרכזי: לפני שמתקדמים, בודקים אם חלה הגנה מיוחדת, אם נדרש היתר או אם קיימת חובת התייעצות

העובד טוען להתנכלות או להתעמרות – האם ממשיכים בשימוע?

- העובד טוען במהלך ישיבת השימוע שהטענות נגדו הן תוצאות של סכסוך עם המנהל
- האם יש צורך בבירור נפרד?
- מי הגורם המתאים לבחון את הטענה?
- כיצד מתעדים את הבירור ואת השפעתו על ההחלטה?

AYR
עמר רייטר ז'אן שוכטוביץ ושות'

פרוטוקול השימוע

פרוטוקול השימוע – מה חייבים לתעד?

- עיקרי טענות העובד ותשובותיו
- מסמכים והבהרות שהוצגו
- בקשות לבירור נוסף או להשלמת ידע

דגש מהפסיקה

בעניין חתוכה קבע בית הדין לעבודה כי למרות הפגמים הטכניים, לרבות פרוטוקול בכתב יד וזימון קצר, ניתנה לעובד הזדמנות ממשית להשמיע את טענותיו

סע"ש (תל אביב-יפו) 53430-02-23 שי חתוכה - אלקטרוניקס פרו בלו בע"מ

מסר מרכזי: הפרוטוקול צריך לשקף באופן מהימן את מהות השימוע; לא כל ליקוי טכני יביא לפסילת ההליך

AYR
עמר רייטר ז'אן שוכטוביץ ושות'

מכתב החלטה בשימוע

- יש לבחון את טענות העובד לפני קבלת החלטה
- יש לנמק את ההחלטה ואת השיקולים שהובילו אליה
- יש להתייחס לטענות המהותיות ולבדיקות שנערכו
- להימנע מנימוקים חדשים שהעובד לא קיבל הזדמנות להתמודד עמם

בעניין עקיבא, בית הדין הארצי הדגיש את חובת ההתייחסות לטענות העובד ולראיות מטעמו בעת מתן ההחלטה

מסר מרכזי: ההחלטה צריכה לשקף בחינה אמיתית של טענות העובד והתמודדות עמן

"רה ארגון" או "צמצומים" – האם זו באמת העילה?

- האם מדובר בצמצום אמיתי או בטענות הנוגעות לתפקוד מקצועי או בין אישי של העובד?
- האם קיימת תשתית עובדתית לשינוי הארגוני?
- כיצד נבחר דווקא העובד המסוים?
- האם ניתן הסבר ענייני לבחירה והאם נבחנו חלופות?

מסר מרכזי: לא משתמשים בנימוק ארגוני כתחליף להתמודדות עם הסיבה האמיתית

AYR
עמר רייטר זיאן שוכטוביץ ושות'

פיטורים רוחביים

- שימוע אישי גם במסגרת מהלך ארגוני רחב
- קריטריונים ברורים לבחירת העובדים ויישומם
- בחינת הסכמים קיבוציים, חובת התייעצות ומנגנונים מיוחדים
- תיאום בין הנהלה, משאבי אנוש והייעוץ המשפטי

מסר מרכזי: החלטה גורפת על פיטורים רוחביים - אינה מחליפה בחינה פרטנית של זכויות העובד הספציפי

שימוע לעובד במיקור חוץ

- אחריות משותפת – על המשתמש (המזמין) מוטלת החובה לערוך שימוע לעובד קבלן טרם קבלת ההחלטה להפסיק את הצבתו באתר
- על הקבלן לסייע לעובד למצות את זכות הטיעון שלו מול המשתמש
- הקבלן חייב לערוך שימוע לעובד בנוגע לאפשרות לשבצו במקום אחר

ע"ע (ארצי) 47271-06-18 התאמה השמה ומידע (1995) בע"מ - סמי הפוטה (2020)

מסר מרכזי: האחריות היא של שני הצדדים – המשתמש והקבלן

AYR
עמר רייטר ז'אן שוכטוביץ ושות'

עובדים בכירים ופיטורים בהסכמה – איך עושים את זה נכון?

- יש להבדיל בין בחינת סיום העסקה ביוזמת המעסיק לבין משא ומתן אמיתי על פרידה מוסכמת
- כאשר נשקלים פיטורים ביוזמת המעסיק, מקיימים הליך שימוע תקין לפני קבלת החלטה סופית. עצם ניהול משא ומתן אינו מחליף את חובת השימוע
- מאפשרים לבכיר זמן סביר לבחון את ההצעה ולקבל ייעוץ עצמאי, ללא לחץ או הצגת התוצאה כעובדה מוגמרת

עובדים בכירים ופיטורים בהסכמה – איך עושים את זה נכון?



מסדירים בהסכם פרישה את מועד הסיום, התשלומים והזכויות, אופן הטיפול בתגמול ההוני, החפיפה והתקשור על הפרישה, כמו גם חובת שמירה על סודיות, אי תחרות ואי שידול.



בוחנים בזהירות ויתור על תביעות ואת הזכויות שלא ניתן להתנות עליהן

מסר מרכזי: גם כשנפרדים בהסכמה, חשוב לסכם בבירור מתי ואיך נפרדים, מה העובד מקבל ועל מה הוא מוותר - ולזכור שהסכמה לא מבטלת את חובות המעסיק

צ'ק ליסט – הבדיקות שיש לבצע לפני שמתחילים בהליך שימוע

- האם הסיבה האמיתית לשימוע ברורה ומגובה במסמכים?
- האם העובד קיבל זימון מפורט וניתן לו זמן סביר להיערכות?
- האם נבדקו מגבלות חוקיות ונסיבות מיוחדות?
- האם ניתנה לעובד הזדמנות אמיתית להשמיע טענות?
- האם ההחלטה מנומקת ומתועדת?

מה אני רוצה שתיקחו איתכם מהווביינר?

שימוע תקין אינו רק זכות של העובד, וחובה של המעסיק, אלא הוא כלי עבודה לקבלת החלטות ניהוליות מושכלות.

אם עושים אותו נכון – הוא מסייע לצמצם את החשיפה המשפטית.


שאלות?
עו"ד שני מרום, שותפה
מחלקת דיני עבודה
ShaniM@ayr.co.il