



נציבות שירות המדינה

הודעות

הודעה ס'20/

א' בסיוון התשס"ו (28.5.2006)

הודעה מס' ס'20

חובת השימוע בפיטורי עובד המועסק בחוזה מיוחד ובכלל

1. השימוע הוא הליך בו עובד, אשר עלול להיפגע מהחלטה מינהלית הנוגעת לו, משמיע טענותיו בכתב או בעל-פה בפני בעל הסמכות, וזאת במטרה שבעל הסמכות ישקול הטענות שהובאו בפניו, בטרם יגבש את החלטתו הסופית.
 2. החובה לקיים שימוע הפכה מכוח פסיקת בתי המשפט וכללי הצדק הטבעי לעיקרון משפטי שאינו מצריך עוד ביסוס בדין או בהסכם. בתחום דיני העבודה בכלל ובכלל הנוגע לפיטורי עובדים בפרט, נקבע באופן חד-משמעי כי מדובר בזכות מהותית. כל עובד זכאי לקבל הזדמנות הוגנת להשמיע טענותיו בפני המוסמך להחליט על פיטוריו, בטרם תתגבש ההחלטה הסופית בעניינו.
 3. זכות השימוע הורחבה בפסיקה גם על פיטורים של עובדים המועסקים על-פי חוזה, ולא רק לבעלי כתב מינוי, והיא תינתן לעובד בהתאם לסוג חוזהו ובהתאם לתקופות העסקתו, כפי שיפורט להלן בתיקוני התקשי"ר המצ"ב.
 4. על-מנת ששימוע ייעשה כדיון, יש הכרח לקיים ההליכים הבאים, באופן מצטבר (הנחיות לביצוע הליך זה מתפרסמות לראשונה בפסקה 82.254 לתקשי"ר, אשר נוסחה המתקן מצ"ב):
 - א. הודעה מראש לעובד על מועד השימוע, בה יפורטו הטענות שבעטיין רוצים להפסיק עבודתו;
 - ב. הענקת אפשרות לעובד לעיין בכל החומר הנוגע לנימוקי פיטוריו, ומתן זמן סביר לעובד להכין תגובתו וטיעונו;
 - ג. הענקת הזדמנות מלאה לעובד, בין בכתב ובין בעל-פה, להגיב על הטענות אשר נטענות נגדו;
 - ד. עריכת פרוטוקול של הישיבה, אם השימוע לא נעשה בכתב;
 - ה. קבלת החלטה על סמך שיקולים מקצועיים וענייניים.
- כעיקרון, שימוע יתקיים בכתב, אלא אם ביקש העובד להשמיע את טיעונו בעל-פה. במקרה בו יתקיים השימוע בעל-פה, רשאי העובד, אם הוא מעוניין בכך, להגיע לשימוע עם אדם מטעמו (כגון: עורך-דין, נציג ועד עובדים וכדו'), אולם ללא עדים.

5. תקופת ניסיון

הן ההיגיון הפשוט והן הפסיקה, מחייבים את המסקנה כי גם כאשר עסקין בעובד המצוי בתקופת ניסיון, מן הראוי לנמק בפניו את הכוונה שלא לשבצו שיבוץ של קבע במשרתו, דהיינו לא להמשיך את העסקתו בשירות המדינה.

אמנם, אין הכרח לקיים הליך "שימוע" על כל שלביו המפורטים לעיל, אך בדרך כלל מן

הראוי שתוענק לעובד האפשרות שיעמידו אותו על כשלו, שישמעו את הסבריו ושיתנו לו הזדמנות לתקן את דרכיו (הכל, כמובן, בהתאם להוראות התקשי"ר הקיימות לעניין תקופת הניסיון וטופסי הערכת עובדים בתקופה זו).

יובהר, כי גם עובד בתקופת ניסיון, בה רשאי המעביד לפטרו בהליך פשוט יחסית, זכאי שיפעלו כלפיו בהתאם לחובה לקיים חוזה בתום לב ובדרך מקובלת (הקבועה בסעיף 39 לחוק החוזים (חלק כללי), התשל"ג-1973), ובהתאם לחובת הנאמנות המוגברת שחייבים הצדדים ליחסי העבודה זה כלפי זה. יחד עם זאת, אמות המידה לצורכי פיטורים בתקופת ניסיון פחותים יחסית, ודי בספק סביר לגבי התאמתו לעבודה.

היגיון זה יפה הן לעניין תקופת הניסיון לעובד שבא מן החוץ כהגדרתו בתקשי"ר, שעם סיומה שלא בהצלחה תסתיים תקופת העסקתו בשירות המדינה, והן לעניין תקופת הניסיון לעובד שבא מתוך השירות כהגדרתו בתקשי"ר, שעם סיומה שלא בהצלחה יוחזר העובד למשרתו הקודמת.

מצ"ב תיקוני תקשי"ר המתייחסים לחובה לנמק את הקביעה שהעובד לא עמד בהצלחה בתקופת הניסיון ולמתן אפשרות להגיב על קביעה זו, אם יבקש זאת, (פסקאות 82.253 (א) ו-82.253 (ב)).

6. הפסקת חוזה מסיבות משמעת

סעיף 68 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963 (להלן – "חוק המשמעת"), החל על כלל עובדי המדינה, לרבות עובדים המועסקים בחוזים מיוחדים על-פי תקנות שירות המדינה (מינויים) (חוזה מיוחד), התש"ך-1960, קובע כי אין לפטר עובד בגלל עבירת משמעת, אלא על-פי פסק דין של ביה"ד למשמעת. יחד עם זאת, קובע הסעיף כי הוראה זו לא תחול על פיטורים במהלך תקופת הניסיון הנהוגה לגבי המשרה הנדונה.

בתיקון התקשי"ר המצ"ב אנו מבקשים להביא לביטול את העמדה לפיה יש לראות עובד המועסק בחוזה מיוחד בתקופת השנתיים הראשונות להעסקתו בחוזה כמי שמועסק בתקופת ניסיון לכל דבר ועניין, לרבות לעניין סעיף 68 לחוק המשמעת. הגדרה זו תאפשר להפסיק חוזה של עובד לפני תום תוקפו או לחילופין לא להאריך את תוקף החוזה עם תום תוקפו מסיבות משמעתיות, מבלי להמתין לפסק דין של ביה"ד למשמעת או אף מבלי להתחיל כלל בהליכים משמעתיים – כל זאת בתקופה של עד שנתיים מתחילת ההעסקה בחוזה מיוחד, כאמור.

לעניין אופן הפסקת החוזה או אי חידושו, יחולו הכללים אשר פורטו לעיל לעניין הצגת נימוקים, בהתאם לתקופת הניסיון.

מובהר, כי לאחר שהעובד השלים תקופת הניסיון ומתנהל נגדו הליך משמעתי, פיטוריו כפופים להוראות סעיף 68 הנ"ל לחוק המשמעת. יחד עם זאת, חידוש חוזהו של עובד המועסק מעל שנתיים בחוזה מיוחד, החשוד בביצוע עבירת משמעת, מותנה ונלווה להחלטת נציב שירות המדינה בעניין השעייתו. מכאן, במידה שההליך המשמעתי מצדיק השעיית העובד מעבודתו, ההשעיה תהא בתוקף עד תום תקופת החוזה בלבד. חוזה של עובד מושעה לא יחודש, אלא בהתאם לנסיבות ההשעיה ועל-פי אישור מיוחד מטעם נציב שירות המדינה. מובן, כי בתום ההליך המשמעתי והפיכתו לחלוט, ניתן לשוב ולבחון העסקתו מחדש של העובד הנאשם, בכפוף לתוצאות ההליך האמור. אם יוחלט להחזירו למשרתו הקודמת, לא ייראה הדבר כתחילת העסקתו מחדש לעניין חובת המכרז.

לעומת האמור לעיל, ניתן לחדש חוזה העסקה של עובד אשר לגביו נפתחו הליכים משמעתיים אך לא התקיימו הנסיבות המצדיקות השעייתו, אלא אם קבע נציב השירות או מי מטעמו כי קיימות נסיבות אחרות, לרבות סיבות חופפות (משמעת ואי התאמה), המצדיקות אי חידושו.

7. עילה להפסקת חוזה :

הליך הפסקת חוזה ההעסקה של עובד שהשלים בהצלחה תקופת ניסיון, ואשר אינה קשורה בצמצומים ואינה מסיבות משמעותיות או בריאותיות, חייבת הוכחה מטעם המעסיק הממשלתי, ברמה סבירה של הסתברות של ראיות מינהליות תקפות, כי איננו מתאים לתפקידו בשירות המדינה, או כי קיימת עילה אחרת להצדקת הפסקת החוזה.

עוד יצויין, כי ככלל, ככל שהעובד מועסק יותר זמן בשירות, כך יש לוודא שמשקל הראיות התומכות בעילת הפיטורים כאמור לעיל גבוה יותר.

עם זאת, אין להשוות בין הפסקת חוזה ההעסקה במהלך תוקפו, לבין אי חידוש החוזה, בתום תוקפו החוזי.

הפסקת חוזה ההעסקה במהלך תוקפו טעונה מתן זכות שימוע, כמו גם מתן הודעה מוקדמת כמשמעה בחוק ובתקשי"ר, בעוד שאי חידוש חוזה במועד תום תוקפו אינו מחייב, בדרך כלל, שימוע והודעה כאמור, פרט למקרים מיוחדים וכמצויין בהוראות החדשות.

כן יודגש כי אי חידוש חוזים, כמו גם הפסקת חוזים הנערכים לפי תקנה 1(2) לתקנות שירות המדינה (חוזה מיוחד) התש"ך-1960, הוא בסמכות האחראי ואילו הפסקת חוזה הנערך לפי תקנה 1(3), החתום בידי נציבות שירות המדינה, טעונה אישורה של נציבות שירות המדינה.

8. ביטול פסקה 82.252(א)

במסגרת הסדרת הליך הפסקת עבודתו של עובד המועסק בחוזה מיוחד, הוחלט עוד לבטל את פסקה 82.252(א) לתקשי"ר, לפיה הסמכות להפסיק את שירותו של העובד המועסק על-פי חוזה מיוחד והשלים חמש שנות שירות, היא בידי נציב שירות המדינה בלבד.

כפי שניתן ללמוד מתיקוני התקשי"ר המצ"ב, כאשר מדובר בהפסקת חוזה (או אי הארכתו) של עובד המועסק מעל חמש שנים בחוזה מיוחד על-פי תקנה 1(2) לתקנות, לא יחול סעיף 82.25 לתקשי"ר אלא הנוהל הקבוע בפסקה 16.522 לתקשי"ר, דהיינו פיטורי עובד במעמד זמני.

באשר להפסקת חוזהו (או אי הארכתו) של עובד המועסק בחוזה מיוחד מסוג תקנה 1(3), יחול הנוהל שפורט לעיל ובתיקוני התקשי"ר המצ"ב.

לפיכך, אין עוד מקום לקיומה של פסקה 82.252(א) לתקשי"ר והיא תבוטל.

9. התיקון לתקשי"ר בהתאם לנ"ל ותיקונים נוספים אחרים כלולים בדפי ההחלפה המצורפים להודעה זו.

שמואל הולנדר
נציב שירות המדינה

תיקונים בהחלפת דפים

לחניס את הדפים שכותרותיהם				להוציא את הדפים שכותרותיהם				אסמכתא
11.968	-	(עמ' 5)	(דף אחד)	11.968	-	(עמ' 5)	(דף אחד)	פטור ממכרז פומבי באמצעות ועדה לאיתור מועמדים - משרת רשם התאגידים במשרד המשפטים
82.237	-	82.241	(דף אחד)	82.237	-	82.241	(דף אחד)	סו/20 (פסקאות 82.252 ו-82.253)
82.253	-	82.254	(דף אחד)	82.261	-	82.273	(דף אחד)	סו/20 (פסקה 82.254)
82.273	-	82.279	(דף אחד)	82.281	-	82.284	(דף אחד)	עריכה
82.285	-	82.292	(דף אחד)	-----				עריכה