



נספח ב' – הנחיות לעריכת השימוע להשעיית העובד

הנחיות לעריכת השימוע להשעיית העובד

1. לצורך הוצאת זימון לשימוע, ועל מנת שהעובד יוכל להיערך לשימוע, יש לקבוע מועד לשימוע בהתראה של עשרה ימים לפחות. להלן יובאו בקצרה דגשים לניהול הליך השימוע:
 2. השימוע ייערך בראשות מפקד יחידה בדרגת סא"ל לפחות.
 3. מטרת השימוע אינה עונשית ואין לחפש בו אשמה. מדובר בהליך במישור יחסי העבודה אשר מטרתו לבחון האם, לאור החשדות בהם חשוד העובד, ראוי להשעותו וזאת מתוך מטרה לשמור על יחסי עבודה ומשמעת תקינים במקום העבודה הצה"לי. על המפקד, עורך השימוע, להבהיר זאת לעובד – הן במכתב הזימון לשימוע והן בדבריו בראשית השימוע.
 4. בשימוע יהיו נוכחים: העובד, נציג הועד (אם המזכיר האזורי מעוניין להיות נוכח אז גם הוא) ומפקדו הישיר של העובד.
 5. היה והעובד מעוניין להביא מטעמו עורך דין לשימוע הוא רשאי. במקרה כזה, נבקש לעדכן אותנו בהקדם על מנת שיועמ"ש מטעמנו יצטרף לשימוע.
 6. בראשית השימוע יש להקריא בפני העובד את תמצית החשדות אשר פורטה במכתב הזימון לשימוע. בנוסף, יש לציין בפני העובד את מטרת השימוע (כפי שזו מפורטת בסעיף ב' לעיל) ואת האמור בסעיף ו' להלן.
 7. במהלך השימוע יש לאפשר לעובד לטעון את טענותיו באופן מלא וחופשי – יש לציין בפניו כי היה והוא מעוניין, מטעמים של צנעת הפרט, שחלק מהדברים ישמעו בפורום מצומצם יותר – זו זכותו המלאה. במהלך השימוע יש לאפשר לעובד לטעון גם על מצבו הכלכלי, ואם יש בהשעיה כדי להשפיע על מצב זה וכן, יש לשאול את דעתו כיצד מעשיו השפיעו על יחידתו.
 8. יש לאפשר לנציג הארגון ולמפקדו הישיר של העובד לטעון את טענותיהם באופן מלא וחופשי. בנוסף, נציע לשאול את דעתם בנושאים הבאים: רמתו המקצועית והמשמעת של העובד לאורך השנים ועמדתם בעניין ההשלכות שיש לחשדות בהם חשוד העובד על מרקם יחסי העבודה, אווירת העבודה והמשמעת ביחידה.
 9. יש לערוך פרוטוקול המפרט את מהלך השימוע והעמדות השונות שהוצגו במהלכו.



10. בתום השימוע על מפקד היחידה לעדכן את העובד כי סיכום השימוע והמלצות מפקד היחידה יועברו לראש מרכז תע"צ, אשר יחליט האם להשעות את העובד מתפקידו. בנוסף, על העובד קיימת חובה לעדכן את היחידה היה ויוגש נגדו כתב אישום בגין החשדות האמורים.
11. נמליץ שמפקד היחידה יאפשר לעצמו שהות קצרה לשקול את הדברים שנאמרו במהלך השימוע ולגבש את עמדתו.
12. עמדת מפקד היחידה תפורט במסמך, בחתימתו, המסכם את העמדות שנשמעו במהלך השימוע ואת המלצותיו לראש מרכז תע"צ. בעניין זה המלצות מפקד היחידה יכולות להיות: השעיית העובד; השארת העובד ביחידה - בשלב זה ועד קבלת חוות דעת פרקליט בעניינו (שאז יתכן שנדרש לערוך שימוע נוסף).
13. היה ויוגש כנגד העובד כתב אישום, יערך לעובד שימוע נוסף בפני ראש מרכז תע"צ, או מי שיקבע על ידו, על מנת לבחון האם יש לסיים את העסקתו של העובד בצה"ל.