



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 16442-12-12

22 פברואר 2015

1 לפני: כב' השופט יוסף יוספי  
 2 נציג ציבור (עובדים) – מר ישראל עמי שי  
 3 נציג ציבור (מעסיקים) – מר דב אבדור  
 4

**התובע:** אורן די ולנסה, (ת.ז. -037608064)  
 ע"י ב"כ: עו"ד הילה ונטורה

-

**הנתבעת:** ויסוניק בע"מ, (חפ. -510637614)  
 ע"י ב"כ: עו"ד ירון הורוויץ

5 **פסק דין**

- 6
- 7 1. לפנינו תביעה, שעניינה פיטורי התובע בזמן שהותו בחופשת מחלה, והמחלוקת סבה סביב  
 8 השאלה מדוע פוטר התובע. התובע טוען, כי פוטר משיקולים שאינם ענייניים, הקשורים  
 9 למחלתו ולתביעה שהגיש למוסד לביטוח לאומי. הנתבעת טוענת, כי התובע פוטר בשל  
 10 סיבות מקצועיות, הנוגעות בעיקר לרמת השירות שנתן במסגרת עבודתו, וזאת עקב תלונות  
 11 שהגיעו מצד עובדים ומנהלים.  
 12
- 13 2. התובע עותר לקבלת פיצוי בסך של 115,404 ₪, וזאת בגין פיטורים שלא כדין, הפרת חובת  
 14 תום הלב, הפרת חוזה העבודה, הפליה אסורה והפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.  
 15 בנוסף, עותר התובע לקבלת פיצוי בסך של 20,000 ₪ בגין עוגמת נפש.  
 16 כמו כן, עותר התובע לפיצויי הלנת פיצויי פיטורים בסך של 10,471 ₪, מאחר ולטענתו  
 17 פיצויי הפיטורים שולמו לו באיחור.  
 18

19 **טענות התובע**

- 20
- 21 3. לטענת התובע, הוא עבד בנתבעת כאיש תמיכת מחשבים, והיה עובד יחיד בתפקיד זה בסניף  
 22 בקריית גת. התובע היה עובד טוב ומסור, שקיבל חוות דעת טובות מאוד וחיוביות כל העת.  
 23 התובע אף ביצע תפקידים נוספים בהתנדבות. למעט תלונה אחת מחודש 12/11, לא הובאו  
 24 לידיעתו של התובע תלונות מצד עובדים או מנהלים. בגין אותה תלונה יחידה, ניתן לתובע  
 25 ציון נמוך יותר בנושא רמת שירות בהערכת העובד המתייחסת לשנת 2011. בנוסף, הובהר  
 26 כי אותו מנהל שהתלונן הודיע כי מבחינתו הנושא "טופל ונסגר".



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 16442-12-12

22 פברואר 2015

- 1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35
4. מסיבות שונות הקשורות לעבודתו, הורע מצבו הנפשי של התובע, והוא חש תשישות ודכאון. לאור זאת, הרופאים ציוו עליו לנוח בביתו, וכך הוא עשה. והנה, ביום 29.4.12 הגיע אל התובע לביתו מנהלו הישיר לשם "ביקור נימוסין", בלוויית העובדת הסוציאלית, ומסר לו מכתב "הזמנה לשימוע לפני הפסקת עבודה". מועד השימוע נקבע ליומיים לאחר מכן, לבקשת ב"כ התובע הוא נדחה, והתקיים שבוע לאחר מכן ביום 6.5.12. ביום 10.5.12 קיבל התובע הודעה על פיטוריו לאלתר.
5. לא הייתה לנתבעת סיבה עניינית לפטר את התובע. הערכות העובד שלו לאורך השנים היו מעולות, והאחרונה שבהן לקחה בחשבון את המקרה היחיד שבו התלונן מנהל כנגד התובע. בנוסף, טרם יציאתו לחופשת מחלה נערכו פגישות, ובמהלכן גובשה תוכנית עבודה לעתיד, לרבות קליטת עובד חדש שיעבוד לצד התובע. ימים ספורים לאחר כתיבת תוכנית עבודה זו, יצא התובע לתקופה ממושכת של אי כושר, ולא התרחש דבר בימים ספורים אלה שיש בו כדי לשנות את תוכנית העבודה שגובשה.
6. בנוסף, פיצויי הפיטורים שולמו לתובע למעלה מחודשיים לאחר הודעת הפיטורים, ולפיכך יש לפסוק לטובתו פיצויי הלנת פיצויי פיטורים.
- טענות הנתבעת**
7. לטענת הנתבעת, בשנים הראשונות לעבודת התובע, ולמעשה עד לשנה האחרונה, הייתה שביעות רצון מעבודתו. בשנה האחרונה לעבודתו התנהג התובע בצורה שאינה הולמת, והתרחשו מספר אירועים כתוצאה מכך. הדבר בא לידי ביטוי בטופס הערכת עובד לשנת 2011. בנוסף, בפורום הנחלת הנתבעת הועלו טענות שונות כנגד התובע ביום 3.1.12, ואחר כך התקיימה איתו שיחה בנושא. הנתבעת ניסתה ללכת לקראת התובע, ולפיכך גובשה תוכנית עבודה חדשה ביום 25.1.12.
8. בחודש 2/12 התרחש מקרה שבו עובדת שמעה את התובע משוחח בטלפון ואומר דברים בגנות הנתבעת. כאן הבינה הנתבעת כי התובע אינו מתכוון לשנות דרכיו, ועל כן הוחלט לזמנו לשימוע ולשקול את פיטוריו.
9. הנתבעת המתינה עד לתום ניצול ימי המחלה הצבורים של התובע, ואז מסרה לו מכתב הזמנה לשימוע.
9. אין קשר בין פיטורי התובע לבין מחלתו, והפיטורים באו מסיבות ענייניות הנובעות מהתנהגותו הלקויה של התובע.



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 16442-12-12

22 פברואר 2015

- 1  
2 בכתב ההגנה נטען, כי שחרור כספי פיצויי הפיטורים לא היה בידי הנתבעת, לאחר שהיא  
3 חתמה על טופס 161. התובע הוא שהשתתף בחתימתו על הטופס, וכן ישנה תקופת המתנה  
4 מיום קבלת המסמכים בחברת הביטוח.  
5 בסיכומי הנתבעת נטען, כי מכתב השחרור יצא מהנתבעת בעיכוב של 4 ימים מהמועד  
6 הקבוע בחוק, וכי עסקינן בימים ספורים בלבד.

### העדויות שנשמעו

- 7  
8  
9  
10 11. מטעם התובע העיד הוא עצמו, ומטעם הנתבעת העידו שלושה עדים: מר יחיאל רוטבלט –  
11 מנהל אתר הייצור בנתבעת, מר עופר שטיק – מהנדס ייצור שהוא מנהלו הישיר של התובע,  
12 וגב' הילה פרנס – חשבת שכר בנתבעת.  
13  
14 12. להלן נפרט את התשתית העובדתית שהוכחה, ולאחר מכן ננתח את העדויות שנשמעו.

### דיון והכרעה

- 15  
16  
17  
18 13. מן העדויות והראיות עולה כי עסקינן בעובד שעבד בנתבעת כ-5.5 שנים, מיום 24.6.06 ועד  
19 לפיטוריו ביום 10.5.12. התובע הועסק באתר הנתבעת בקרית גת כאיש תמיכה טכנית של  
20 מחשבים, ונדרש לעבוד מול גורמים חיצוניים ונותני שירות, וכן מול גורמים פנימיים  
21 בנתבעת.  
22 התובע הינו בעל תואר B.A במדעי החברה, וכן בעל הסמכה לטכנאי ועוד הסמכות שונות  
23 והכל בתחום המחשבים. התובע עבד משעה 8:00 עד השעה 17:00, ובפועל עבד גם בשעות  
24 נוספות. הצדדים טענו טענות שונות בנושא מספר השעות הנוספות, אולם במסגרת התיק  
25 דן לא מצאנו צורך להיזקק לטענות אלה, ודי אם נקבע כי התובע עבד שעות נוספות ככל  
26 שנדרש, הן במסגרת העבודה במפעל והן כשסיפק תמיכה מביתו בתור כונן. לעיתים היה  
27 התובע מוזעק לטפל בבעיה שנוצרה, ולשם כך היה עוזב כל עיסוק פרטי שעשה באותה עת  
28 והיה חוזר מיד למפעל.  
29 בנוסף לתפקידו בתחום המחשבים, ביצע התובע בחברה תפקידים נוספים, כמו אחראי  
30 איכות הסביבה, נאמן בטיחות, חובש וחבר בפורום רווחה. תפקידים אלה בוצעו על ידי  
31 התובע בהתנדבות, מאחר והתובע הרגיש שייכות לארגון ורצה לתרום ככל שיכל. הנתבעת  
32 טענה כי תפקידים אלה הוטלו על התובע, אולם איננו מקבלים טענה זו, מאחר ועולה כי הם  
33 בוצעו בהתנדבות.



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 16442-12-12

22 פברואר 2015

- 1 התובע היה אחראי על 80 עמדות מחשב כשהחל לעבוד. במהלך שנות העבודה גדל מספר  
2 העמדות פי שלושה, והתובע נותר תומך המחשוב היחיד באותו סניף. התובע ביקש לספק לו  
3 עובד נוסף לעזרה, ונענה כי הדבר בטיפול. לבסוף, בסוף שנת 2011 ובתחילת שנת 2012 החל  
4 נושא זה לקבל טיפול מתאים, קוימו ראיונות למועמדים בשיתוף מלא של התובע, ואף נבחר  
5 עובד לתפקיד. דא עקא, עובד זה לא נקלט עד לצאתו של התובע לחופשת מחלה.  
6
- 7 התובע היה עובד מקצועי, וגם לאחר פיטוריו לא היו לנתבעת טענות כנגדו בנושא  
8 המקצועיות. הערכות העובד של התובע היו מצויינות במשך כל השנים. גם הערכת העובד  
9 האחרונה, זו המתייחסת לשנת 2011, הייתה מעולה, כפי שעוד יפורט להלן.  
10 לתובע נודע רק פעמיים אודות תלונות שהועלו כנגדו. נפרט להלן באופן נפרד את שני  
11 המקרים.  
12
- 13 המקרה הראשון אירע עם העובד שי חדד ביום 12.12.11. יום קודם לכן החל התובע לעבוד  
14 על שדרוג של מערכת המחשוב, והעבודה נמשכה גם במהלך כל הלילה, סך הכל כ-25 שעות  
15 עבודה. הנתבעת טענה כי מנהליה לא ידעו שזה יהיה היקף העבודה הנדרש, והתובע טען כי  
16 היה ברור מראש היקף העבודה. אין מקום להכריע במחלוקת זו, מאחר ואינה רלוונטית  
17 לתיק דנן. בשלב מסוים ביום 12.12.11 הגיע מר שי חדד וביקש מן התובע לעלות על סולם.  
18 התובע התעקש שלא לעלות על הסולם, מאחר והדבר היה בניגוד לתקנות העבודה בגובה.  
19 התובע היה תשוש ועייף, ובעיצומו של הוויכוח בין השניים הפנה אל שי אצבע משולשת.  
20 התובע נקרא לבירור, הסביר כי היה עייף ותשוש, והבהיר כי התנהגות כזו אינה מתאימה  
21 לו.  
22 למחרת נערכה לתובע הערכת עובד, הוא נתן שם את התייחסותו לאירוע, והציון שניתן לו  
23 ברכיב מתן שירות הופחת לאור אירוע זה, ועמד על 3 מתוך 5. לצד זאת, יתר רכיבי ההערכה  
24 עמדו על הערך הגבוה ביותר, 5, וגם ההערכה הכללית הייתה גבוהה, וסומנה כ"מצויין-  
25 עומד מעל ומעבר בדרישות התפקיד".
- 26 בנוסף, ביום 25.12.11 נשלח מכתב למנהלי הנתבעת, שם כתב מר עופר שטיק את סיכום  
27 השיחה עם התובע בנושא תלונת שי חדד, והוסיף כי מבחינתו של שי חדד האירוע "טופל  
28 ונסגר".  
29
- 30 ביום 3.1.12 התקיים בנתבעת פורום "שולחן עגול", במעמד מנהלים בחברה. לתובע נודע כי  
31 אחת מראשי הצוותים התלוננה על התנהלותו במסגרת פורום זה. לפיכך, פנה התובע אל גבי  
32 גילי לב ארי, מ"מ מנהלת משאבי אנוש, וביקש להפגש איתה ועם הגורמים המתאימים כדי  
33 להביע עמדתו על הדברים שנאמרו עליו באותה ישיבה.



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 12-12-16442

22 פברואר 2015

- 1 השיחה בין התובע לבין גבי לב ארי התקיימה ביום 11.11.12 ותועדה בכתב. בתום השיחה  
2 סוכם כי תתקיים פגישה נוספת, ואכן בהמשך היום התקיימה שיחה בה נכחו גם מר שטיק  
3 ומר רוטבלט. גם שיחה זו תועדה.
- 4 בשיחה זו נכתב כי התובע רצה להגיב על שעלה בישיבת "השולחן העגול". נציגי החברה  
5 הרגיעו את התובע, ואמרו לו שהועלו תלונות גם כנגד גורמים אחרים בחברה. התובע תיאר  
6 את מצבו הנפשי ואת עומס העבודה המוטל עליו. מר רוטבלט טען שיש מודעות לעומס  
7 המוטל על התובע, וכי לפיכך נעשה תהליך של גיוס אדם נוסף. כמו כן, מר רוטבלט הזכיר  
8 את ההערכה שהובעה כלפי התובע על עבודתו המקצועית. בתום הפגישה סוכם כי יש לברר  
9 מתי העובד החדש אמור להתחיל, וכי תתקיים פגישה נוספת בנושא חלוקת העבודה בין  
10 השניים.
- 11 ואכן, ביום 15.1.12 התקיימה פגישה נוספת כפי שסוכם. ביום 25.1.12 כתבה גבי גילי לב  
12 ארי מכתב המסכם את הפגישות שנערכו. למכתב צורף סיכום ישיבה לגבי חלוקת האחריות  
13 במחלקת המחשוב, ופירוט היערכות לקבלת העובד הנוסף, תוך צירוף טבלת חלוקת עבודה.  
14
- 15 17. במקביל לכל האמור לעיל, ביום 30.12.11 פנה התובע לרופא, נקבע כי הוא סובל מתשישות,  
16 והוא החל לשהות בחופשות מחלה לסירוגין. התובע סבל מדכאון וממועקה קשה, אולם  
17 נעשה נסיון מצידו לחזור לעבודה באופן הדרגתי. בסוף חודש ינואר החל התובע לקבל טיפול  
18 פסיכיאטרי.
- 19 ביום 5.2.12 יצא התובע לחופשת מחלה ממושכת, אשר נמשכה מספר חודשים, ולמעשה לא  
20 שב לעבודתו מאחר ופוטר לאלתר ביום 10.5.12.
- 21
- 22 18. מכל האמור לעיל עולה, כי לא הייתה כל התפתחות אשר הצדיקה את פיטורי התובע. עד  
23 ליום 25.1.12 הציגה הנתבעת מצג לפיו היא בונה עבור התובע תוכנית עבודה עתידית, ואף  
24 קלטה עובד נוסף בהתאם לבקשת התובע, לאור העומס המוטל על התובע.
- 25 בנוסף, ביום 13.12.11 נערכה לתובע שיחת הערכת עובד, ובה קיבל ציון מעולה. אומנם,  
26 בנושא רמת השירות קיבל התובע ציון 3 מתוך 5, אולם היה ברור כי אין עסקינן באפשרות  
27 של פיטורים, וכל שנכתב היה שהתובע צריך לשפר את רמת השירות. ודי לעיין בסיכום  
28 הערכת התובע באותו משוב, שם נכתב "מצויין - עומד מעל ומעבר בדרישות התפקיד".  
29 הנתבעת לא הציגה התפתחות שחלה בין תאריך 25.1.12, שאז נכתבה תוכנית העבודה  
30 החדשה עבור התובע, לבין תאריך 5.2.12, שאז התובע יצא לחופשת המחלה. במהלך ימים  
31 ספורים אלה, התובע בקושי שהה במקום העבודה, ולא התרחש דבר שהיה בו כדי לשנות  
32 את התוכניות לגבי התובע.
- 33 בכך יש כדי ללמד כי פיטורי התובע לא נבעו משיקולים ענייניים.  
34



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 16442-12-12

22 פברואר 2015

19. הנתבעת ניסתה להציג סיבות לכאורה לפיטורי התובע, תוך הסתמכות על אירועים שהתרחשו כביכול. דא עקא, אירועים אלה לא הוכחו, לא היה כל תיעוד כדי לתמוך בהם, ולא זומנו עדים כדי להעיד את שהתרחש כביכול. ואילו עדי הנתבעת לא נכחו בעת קרות האירועים הנטענים, אלא שמעו עליהם לטענתם מצדדים שלישיים.
- אין אנו מקבלים את טענות הנתבעת לגבי אירועים אלה, והתרשמנו כי אירועים אלה ברובם לא התרחשו כלל, ואילו חלקם היו אירועים חסרי משמעות, אשר הנתבעת ניסתה להציג אותם כאירועים חמורים. להלן נפרט ביחס לאירועים אלה.
20. כפי שפורט לעיל, הנתבעת טענה כי בפרורם "השולחן העגול", נטענו טענות כנגד התובע. דא עקא, עדי הנתבעת נאלצו להודות כי הטענות באו מעובדת אחת בלבד, אשר לטענתה נפגעה מהיחס של התובע כלפיה, ומסרה כי התובע "פגע בה מול הצוות שלה, יחסו מזלזל, אינו עונה לפלאפונים, נמצא בפינת עישון כל היום. גם לא מתנהג וגם לא עובד כמו שצריך".
- התובע הוא שביקש להפגש כדי לשמוע את הטענות שנטענו כנגדו, ואילו מנהלי הנתבעת הרגיעו אותו, ואף אמרו לו כי נטענו טענות כנגד גורמים שונים בנתבעת ולא רק כלפיו. בנוסף, לאחר השיחה בנושא, גובשה תוכנית עבודה חדשה עבור התובע, ונקלט עובד נוסף שיעבוד עימו, כך שנהיר שלא היה באמור לעיל כדי להביא לפיטורי התובע.
21. טענות נוספות נטענו כנגד התובע במכתב ההזמנה לשימוע, אך זאת באופן כללי ללא פירוט. בעקבות פניית ב"כ התובע, נדחה השימוע ונכתב מכתב חדש, בו פורטו הדברים יותר. במכתב מעודכן זה הוזכר אירוע משנת 2010, אשר כמובן שאינו רלוונטי לפיטורי התובע בחודש 5/12, לאחר שגובשה תוכנית עבודה חדשה זמן קצר עובר לכך, בנוסף, יוחסו לתובע אמירות בפרורם רווחה מתחילת שנת 2011, שגם הן אינן רלוונטיות למועד פיטוריו, מה גם שהן לא הוכחו.
22. כשנשאלה השאלה מה השתנה בגישת הנתבעת כלפי התובע מיום 25.1.11, שאז פורטה תוכנית העבודה החדשה לגבי התובע, לבין יום 5.2.12, שאז התובע יצא לחופשת המחלה, תלתה הנתבעת את השינוי באירוע שהתרחש לטענתה בתחילת חודש 2/12.
- לטענת הנתבעת, עובדת שאינה מעוניינת להחשף שמעה לכאורה שיחה שניהל התובע בטלפון עם צד שלישי, שם דיבר לכאורה על אפשרות שיגיש תביעה, וכן הזכיר אפשרות של ניתוק מערכת. התובע לא עומת עם דברים אלה בזמן אמת. כשניתנה לו הזדמנות, במהלך השימוע, מסר כי ניהל שיחה טלפונית עם חברת הוט, שם הזכיר אפשרות של תביעה והתנתקות, וכי הדברים לא נאמרו בהקשר של הנתבעת אלא בהקשר של חברת הוט.
- דוגמה זו הינה דוגמה יפה להתנהלות הנתבעת, אשר אספה וליקטה שבבים של מידע, וניסתה ליצור מהם ראיות כנגד התובע. נכון הוא, כפי שטוענת הנתבעת, כי בית הדין לעבודה אינו כבול לדיני הראיות. דא עקא, בית הדין לעבודה כבול לשכל הישר ולנסיון



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 16442-12-12

22 פברואר 2015

- 1 החיים. במסגרת זאת, אין לקבל טענה זו של הנתבעת, לפיה שמעה מנהלת מעובדת, ששמעה  
2 שיחת טלפון של התובע עם צד שלישי שאינו ידוע, ושם הוזכרה אפשרות של תביעה  
3 ואפשרות של התנתקות.
- 4 לית מאן דפליג, כי אין לקבל ראייה מעין זו, באשר לא ידועה זהות אותה עובדת, היא לא  
5 העידה בפנינו, ואין אפילו מסמך המתעד את הדברים ששמעה. ואל מול זאת, קיים הסבר  
6 טוב של התובע ביחס לדברים שלכאורה נשמעו מפיו.  
7 לאור זאת, קורס הסברה של הנתבעת באשר לשינוי שחל בגישתה לתובע לאחר 25.1.11.  
8
- 9 מלבד האמור לעיל, טענה הנתבעת כי התובע אמר אמירות כאלה ואחרות לראשת צוות .23  
10 מסויימת. מעיון באותם דברים שאמר התובע לכאורה, עולה כי אין בהם דבר המצדיק את  
11 פיטוריו. בנוסף, דברים אלה עלו ממילא עוד לפני שגובשה תוכנית העבודה החדשה עבור  
12 התובע, כך שהם היו ידועים לנתבעת עובר לכך.
- 13 בנוסף, נטען כי ביום 6.12.11 אמר התובע לגבי גילי לב ארי דברים בגנות האיחוד עם חברת  
14 טייקו, אשר רכשה את הנתבעת. גם דברים אלה היו ידועים לפני הפגישות עם גבי לב ארי  
15 במהלך חודש 1/12, ולפני תוכנית העבודה החדשה שהיא גיבשה עבור התובע. בנוסף, התובע  
16 מסר הסבר מספק לדברים, לפיו הוא אמר את הדברים בבדיחות הדעת, תוך שהוא מתייחס  
17 לאופיים של האמריקאים שרכשו את הנתבעת.
- 18 אירוע נוסף שנטען מצד הנתבעת היה אירוע בו התובע סירב לעלות על סולם, למרות דרישה  
19 מצד מר אבי סויסה, מנהל הייצור. גם כאן, כשם שהיה באירוע מול שי חדד, התובע סירב  
20 לבצע מעשה המנוגד לתקנות הבטיחות, ואילו מנהל הייצור התעקש שהתובע יעשה כן. מר  
21 עופר שטיק בתצהירו מסר כי התובע צדק בעמדתו, אך רק העיר לו לטענתו כי היה עליו  
22 לפנות אליו ולא לריב עם מר סויסה. בהקשר זה העיד התובע, כי ניסה לפנות אל מר שטיק,  
23 אך זה לא היה זמין. בכל מקרה, אין לבוא בתלונות אל התובע אשר סירב לעשות פעולה  
24 בלתי חוקית, כשמנגד מנהל הייצור דורש ממנו לעשותה. היה מקום לבוא בטענות דווקא  
25 למנהל הייצור, אשר במסגרת תפקידו ומעמדו היה צריך להמנע מדרישה לבצע דבר שאינו  
26 חוקי.  
27
- 28 ביום 6.5.12 נערך השימוע לתובע. בישיבת השימוע מסר התובע את תשובותיו לטענות .24  
29 שהועלו נגדו, הגם שחלק מהטענות היו חסרות פירוט ואף ללא פרטי המתלונן. למעשה,  
30 התובע נתן תשובות טובות לטענות כנגדו, ומכל טענות הנתבעת אשר הועלו בשימוע, לא עלו  
31 דברים שהיה בהם כדי לשנות את התוכניות שגובשו ביחס לתובע עד יום 25.1.11, לרבות  
32 תוכנית עבודה חדשה וקליטת עובד נוסף.
- 33 למעשה עולה, כי הנתבעת לא בחנה את תשובותיו של התובע לגופן, והיתה נעולה על  
34 ההחלטה לפטרו. ההחלטה לפטר את התובע התגבשה למעשה מבלי שהיה בסיס ענייני לכך,  
35 ולפיכך גם השימוע לא שימש במה אמיתית לתובע לתת את תשובותיו, ואלה לא נשקלו כלל.



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 16442-12-12

22 פברואר 2015

- 1 לו הייתה הנתבעת שומעת את תשובות התובע ומעניקה להן את המשקל המתאים, היתה
- 2 עולה המסקנה שאין מקום לפטר אותו, אלא שיש להמשיך עם תוכנית העבודה החדשה
- 3 שגובשה לגבי התובע זמן קצר עובר לחופשת המחלה.
- 4 עולה, כי עסקינן למעשה בשימוע למראית עין, ולא בשימוע שמטרתו הייתה לבדוק את
- 5 הטענות שכביכול עלו כנגד התובע.
- 6
- 7 ההלכות בנושא שימוע ידועות מימים ימימה, ונביא בקצירת האומר את תמצית ההלכה
- 8 בנושא. **בפרשת גינגולד** קבע בית המשפט העליון בהאי ליסנא :

"זכות יסוד של האדם בישראל היא, כי רשות ציבורית, הפוגעת במעמדו של אדם, לא תעשה כן, בטרם תעניק לאותו אדם את ההזדמנות להשמיע את דעתו. לעניין זכות יסוד זו, אין נפקא מינה, אם הרשות הציבורית פועלת מכוח חיקוק או מכוח הנחיה פנימית או מכוח הסכם. אין גם כל חשיבות לשאלה, אם הסמכות המופעלת היא שיפוטית, כעין שיפוטית או מינהלית, ואם שיקול הדעת, הניתן לאותה רשות, הוא רחב או צר. בכל מקרה, בו רשות ציבורית מבקשת לשנות את מעמדו של אדם, עליה לפעול כלפיו בהגינות, וחובה זו מטילה על הרשות את החובה להעניק לאותו אדם את ההזדמנות להשמיע את דעתו".

ראה: בג"צ 654/78 גינגולד - בית הדין הארצי לעבודה ואח', פ"ד לה(2), 64, 654-655.

חובת השימוע הוטלה על כל מעסיק, לרבות מעסיק פרטי.

ראה: ע"ע (ארצי) 554/09 צבר ברזל הספקה ושיווק מתכת בע"מ - שמיר (מיום 13.1.11).

כבוד השופטת נילי ארד (בתוארה דאז) עמדה על החשיבות שיש לזכות טיעון אמיתית, כאשר המעסיק עומד לפטר עובד, וזאת בהאי ליסנא:

"זכות הטיעון איננה מטבע לשון, אין לראות בה "טקס" גרידא, שיש לקיימו, מצוות אנשים מלומדה, כדי לצאת ידי חובה. זכות הטיעון נמנית על זכויות היסוד של שיטתנו המשפטית ומטרתה להביא לידי כך שתתקבל החלטה עניינית, מושכלת ומבוררת, תוך מתן תשומת לב מלאה ומשקל ראוי לעמדותיו ולענייניו של מי שעלול להיפגע מן ההחלטה. זוהי זכותו הראשונית של העובד לדעת מה הן הטענות המועלות נגדו או בעניינו ובהתאם ליתן תגובתו להן, להציג את האידך-גיסא, מנקודת ראותו, ולנסות לשכנע את בעל הסמכות לשנות מדעתו ככל שיש בה לפגוע בזכויותיו".

ראה: ע"ע (ארצי) 1027/01 ד"ר גוטרמן- המכללה האקדמית עמק יזרעאל (לא פורסם, פיסקה 14 לפסק הדין).





בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 16442-12-12

22 פברואר 2015

1 וכן ראה: ע"ע (ארצי) 45385-11-10 פרייב – אורט ישראל (מיום 31.7.11).  
 2 דב"ע מח/3 – 148 שק"ם בע"מ- גרינברג, פד"ע כ 141, 143.  
 3 ע"ע (ארצי) 334/09 מלכה- המועצה הדתית אילת (מיום 13.7.11).  
 4 רענן הר – זהב, המשפט המנהלי הישראלי, מהדורת תשנ"ז, עמ' 263-291.

5 ואילו המלומד יצחק זמיר תיאר את הבסיס לכלל השימוע בזו הלשון:

6 "כלל השימוע דורש כי הרשות המינהלית לא תפגע באדם אלא אם ניתנה לו קודם לכן הזדמנות  
 7 נאותה להשמיע טענותיו בפניה. הוא מטיל חובת שימוע על הרשות המינהלית ומקנה, מן הצד  
 8 השני, זכות טעון לאדם שעשוי להיפגע על ידי ההחלטה המינהלית. זוהי מצוות ההגנות  
 9 המינהלית בקליפת אגוז. כדברי השופט אולשן, 'הצדק האלמנטרי דורש שלפני שחוצצים את גורלו  
 10 של האזרח תינתן לו הזדמנות להסביר את המצב כדי להסיר את החשד'.

11 אין תימה שכלל השימוע נחשב כלל של הצדק הטבעי. הוא נקבע על ידי בית המשפט באנגליה  
 12 לפני מאות שנים. בית המשפט ראה בו כלל אלוהי שמקורו בפרשת הבריאה. וכך אמר בית  
 13 המשפט בשנת 1723:

14 'חוקי האל וחוקי אנוש גם יחד נותנים לצד את האפשרות לערוך את הגנתו, אם יש לו כזאת.  
 15 זכורני כי איש אחד מאוד מלומד אמר לי בהזדמנות מעין זו, כי אפילו אלוהים בכבודו ובעצמו לא  
 16 חרץ דינו של אדם בלי להזמינו תחילה לערוך את הגנתו. אדם (אומר אלהים), איכה? המן העץ  
 17 אשר צויתך לבלתי אכול ממנו אכלת? "

18 ראה: יצחק זמיר, הסמכות המנהלית, (הוצאת נבו) כרך ב', עמ' 793 - 794.

19 הקביעה אם מולאה חובת השימוע תיגזר מכלל הנסיבות בכל מקרה ומקרה.

20 ראה: פרשת צבר, שם.

21 פרשת מלכה, שם.

22 ע"ע (ארצי) 93/07 ארבל- נ.א.ס.ס. נירומסקולר אלקטריקל סטימיולשין סיסטם  
 23 בע"מ.

24 על עורך השימוע לערוך פרוטוקול וליתן החלטתו בצורה מנומקת.

25 ראה: דב"ע נד/124-3 מדינת ישראל – פוגל, עבודה ארצי, כרך א(2) 591.

26 יישום ההלכות על המקרה דנן, מביא למסקנה לפיה לא נערך לתובע שימוע כדין, אלא  
 27 שהשימוע נערך כדי לצאת ידי חובה. לתובע לא ניתנה הזדמנות נאותה להשמיע את  
 28



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 16442-12-12

22 פברואר 2015

- 1 טענותיו, מאחר והובאו בפניו טענות שבחלקן היו כלליות ולא מפורטות. בנוסף, הנתבעת לא  
2 שקלה את הדברים ששמעה מהתובע.  
3
- 4 .26 כפי שפורט לעיל, לנתבעת לא היה הסבר ענייני לפיטורי התובע. משנשאלה השאלה מדוע  
5 פוטר התובע בעיתוי בו פוטר, הציגה הנתבעת מספר גירסאות.  
6 פעם גרסה התובעת, כי המתינה עד שהתובע יסיים לנצל את ימי המחלה הצבורים. והנה,  
7 הסתבר כי התובע פוטר לאחר מועד סיום ניצול ימי המחלה. או אז טענה הנתבעת כי  
8 למעשה המתינה עד לחלוף חג הפסח. וגם אז הסתבר כי חג הפסח הסתיים, ורק שבועיים  
9 לאחר מכן פוטר התובע.  
10 התרשמנו, כי טענות אלה של הנתבעת נוצרו בדיעבד, כדי להסביר לכאורה את עיתוי  
11 הפיטורים, שנבעו משיקולים זרים כפי שעוד יפורט להלן.  
12
- 13 .27 כפי שפורט לעיל, מטעם התובע העיד הוא עצמו, ומטעם הנתבעת העידו שלושה עדים.  
14 בנושא סיבת הפיטורים העידו מטעם הנתבעת מר שטיק ומר רוטבלט, ולהלן נתייחס  
15 לעדויותיהם.  
16
- 17 .28 התובע העיד עדות אמיתית וכנה, והתרשמנו כי עדותו מתארת דברים כהווייתם. עדותו של  
18 התובע הייתה קולחת, והוא השיב על כל שאלה שנשאל גם אם התשובה לא הייתה נוחה  
19 עבורו. התרשמנו, כי יש לקבל את עדותו במלואה, ואנו מעדיפים אותה על פני עדויות  
20 הנתבעת.  
21
- 22 .29 מר עופר שטיק הוא הממונה על התובע, והוא זה שהיה הרוח החיה ברוב ההתרחשויות.  
23 מר שטיק הודה, כי הוא לא נכח באירועים המדוברים, וכי אין תכתובת או תיעוד של  
24 התלונות השונות, למעט התרשומת בפורום "השולחן העגול" שהייתה מצומצמת וכללית,  
25 ולמעט התכתובת בנושא שי חדד. מר שטיק נאלץ להודות, כי אינו זוכר התרחשויות  
26 שהתרחשו במהלך שנת 2011. מר שטיק הודה, כי בהערכת העובד האחרונה לא היתה  
27 מחשבה לפטר את התובע.  
28 לגבי השאלה החשובה ביותר, לא ידע מר שטיק להשיב מה התרחש בין הערכת העובד מ-  
29 12/11 לבין צאתו לחופשת מחלה, או לחילופין מאז פורום "השולחן העגול" עד לצאתו של  
30 התובע לחופשת מחלה.  
31 מר שטיק נאלץ להודות כי בפורום "השולחן העגול" הייתה מתלוננת אחת בלבד, והודה כי  
32 לא ידועים לו פרטים של התלונה.  
33 מר שטיק ניסה להתחמק פעמים רבות מלהשיב לשאלות, ואף ניסה להציג כאילו היתה  
34 כוונה לשוחח עם התובע לאחר פורום "השולחן העגול", אך לבסוף נאלץ להודות כי התובע  
35 יזם את השיחה.



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 16442-12-12

22 פברואר 2015

1 כשנשאל כיצד התייחסו במסגרת השימוע לתשובת התובע כי שוחח בטלפון עם חברת הוט,  
2 ואז דיבר על התנתקות ועל תביעה אפשרית, התחמק מלהשיב הגם שהשאלה הייתה ברורה.  
3 בשלב זה בית הדין הנחה את העד להשיב על השאלות שנשאל, ונרשם כי העד מרבה להשיב  
4 שאינו מבין את השאלות, הגם שהן היו ברורות.  
5 מר שטיק התחמק מלהשיב מדוע פוטר התובע דווקא במועד שפוטר; ניסה לטעון כי המתינו  
6 לתום ימי המחלה הצבורים, כשראה שתשובה זו אינה נכונה טען כי המתינו לתום חג  
7 הפסח, כשראה שגם תשובה זו אינה נכונה השיב כי אינו זוכר.  
8 כשנשאל מר שטיק כיצד קיבלה הנתבעת תביעה שהגיש התובע למוסד לביטוח לאומי, ויום  
9 לאחר מכן כתבה מכתב זימון לשימוע לתובע, השיב כי אין קשר בין הדברים. תשובה זו  
10 הייתה מתחמקת ואין אנו מקבלים אותה, וזאת גם לאור כל הנסיבות אשר פורטו לעיל,  
11 לרבות היעדר הסבר טוב לגבי עיתוי הפיטורים.  
12  
13 מר רוטבלט, מנהל אתר הייצור, העיד אף הוא.  
14 גם עד זה הרבה להתחמק מלהשיב על שאלות. כשנשאל מי העלה את הטענות כנגד התובע  
15 בפורום "השולחן העגול", התחמק מלהשיב, אמר שאינו זוכר, ומיד הוסיף **"זכור לי שניים**  
16 **שלושה"**. מיד לאחר מכן נאלץ להודות כי עסקינן בתלונה אחת. ועוד נאלץ להודות, כי לא  
17 בדק את פרטי התלונה אל מול התובע בזמן אמת.  
18 גם עד זה לא נכח באירועים שנטענו על ידי הנתבעת, והעיד עליהם מדברים ששמעו.  
19 עד זה נאלץ להודות כי למעט האירוע עם שי חדד, הוא לא שוחח עם התובע על יתר  
20 האירועים והתלונות.  
21 כשנשאל מדוע לא נרשמו התלונות, השיב כי אינו חושב שצריך לרשום. ועוד ניסה להציג  
22 מצג כאילו הועלו בפורום "השולחן העגול" תלונות נוספות שלא נרשמו.  
23 כשנשאל מדוע לא זימן את התובע לשיחה לאחר פורום "השולחן העגול" בו הועלו טענות  
24 כנגד התובע, ניסה להציג מצג כאילו התכוון לזמן את התובע, אך עולה כי התובע הוא זה  
25 שיזם את הפגישה.  
26 כשנשאל אם סבר בזמן אמת שיש לפטר את התובע, התחמק מלהשיב, וטען כי היה ברור לו  
27 **"שצריך לעשות משהו"**. לבסוף נאלץ להודות, כי סבר שצריך לצרף עוד עובד, כפי שאכן  
28 נקבע בתוכנית העבודה החדשה.  
29 ועוד הודה העד, כי ביום 25.1.12 נקבעה תוכנית עבודה ארוכת טווח עבור התובע. כשנשאל  
30 מה השתנה בימים הספורים שחלפו מאז ועד 5.2.12, עת יצא התובע לחופשת מחלה, ניסה  
31 להציג מצג כאילו הגיעו תלונות כנגד התובע, אך לבסוף נאלץ להודות כי התלונות הגיעו לפני  
32 יום 25.1.12. ובמקביל לדברים אלה, שוב ניסה להציג מצג כאילו הגיעו תלונות לאחר  
33 25.1.12, אשר אינן מפורטות בזימון לשימוע.

30



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 16442-12-12

22 פברואר 2015

1 עד זה ניסה להעצים את הדברים, וטען כי "היו עשרות אירועים שבאו אנשים ואמרו  
2 והתלוננו וזה בנוסף לאירועים שפורטו". אין אנו מקבלים עדות זו, והתרשמנו כי היא באה  
3 להצדיק בדיעבד את פיטורי התובע, וכי העד ידע כי עסקינן בטענה חסרת בסיס.  
4 העד נשאל לגבי הערכת העובד לשנת 2011, והתחמק מלהשיב אם האירועים שפורטו עובר  
5 לכך הובאו בחשבון, הגם שנהיר כי התשובה חיובית.  
6 עד זה נשאל מתי ניתנה לתובע הזדמנות לשפר את התנהגותו אם הוא יצא לחופשת מחלה  
7 ביום 5.2.12, אך הוא התחמק מלהשיב, וטען כי במהלך השנה שקדמה לכך ניתנה לו  
8 הזדמנות לשפר, וזאת כשברור כי תוכנית העבודה החדשה נקבעה רק ביום 25.1.12.  
9 כשנשאל אם היו תלונות חדשות מסוף שנת 2011 ועד 5.2.12, השיב כי אינו זוכר.  
10 כשנשאל לגבי עיתוי הפיטורים, כמו מר שתיק, גם הוא השיב כי החברה המתינה לתום ימי  
11 המחלה הצבורים, ומשהבין כי תשובה זו אינה נכונה, טען שאינו זוכר את הסיבה לעיתוי  
12 הפיטורים.  
13  
14 התובע טען, כי הנתבעת נמנעה מלהביא עדויות וראיות לתמיכה בטענותיה. הנתבעת טענה,  
15 כי המשפט מתנהל אודות סבירות והוגנות ההחלטות שנתקבלו, וכי מנהליו של התובע  
16 העידו בנושא. ועוד הוסיפה הנתבעת, כי בית הדין אינו כבול בדיני הראיות.  
17  
18 בהקשר זה, אנו מקבלים את גירסת התובע.  
19 הנתבעת טענה טענות רבות כנגד התובע, והוסיפה וטענה כי אלה היו הסיבות לפיטוריו.  
20 מנגד, התובע טען כי הטענות כלפיו אינן מבוססות, בחלקן אינן נכונות, וכי בזמן אמת הן לא  
21 הובאו לידיעתו. התובע אף הפריך את הטענות כלפיו, לרבות את האמירות שיוחסו לו.  
22  
23 בנסיבות אלה, לו היתה הנתבעת עורכת בזמן אמת בירור עם התובע והדברים היו מתועדים,  
24 יכולה היתה להמנע מהבאת עדים ולהפנות אל התיעוד הקיים. בלית תיעוד שכזה, בעת  
25 שהנתבעת מעלה אירועים שלטענתה התרחשו בעבר, ואין להם כל תיעוד, והתובע מציג  
26 הסברים טובים לתמיכה בגירסתו, היה על הנתבעת להוכיח את טענותיה. שהרי, מעסיק  
27 אשר נמנע מבירור בזמן אמת של טענות כנגד עובד, אינו יכול במועד עתידי להטיח בעובד  
28 את כל התלונות שכביכול הצטברו כנגדו במשך השנים, ולצפות שטענותיו יתקבלו למרות  
29 הכחשות העובד.  
30  
31 לאור נסיבות אלה, יש להחיל את ההלכה בדבר הימנעות מהבאת ראיה.  
32 בהקשר זה ידועה ההלכה לפיה:  
33  
34 **"...כלל נקוט בידי בתי המשפט מימים ימימה, שמעמידים**  
35 **בעל-דין בחזקתו, שלא ימנע מבית המשפט ראיה, שהיא לטובתו,**



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 16442-12-12

22 פברואר 2015

1 ואם נמנע מהבאת ראיה רלבנטית שהיא בהישג ידו, ואין לכך הסבר  
2 סביר, ניתן להסיק, שאילו הובאה הראיה, הייתה פועלת נגדו. כלל  
3 זה מקובל ומושרש הן במשפטים אזרחיים והן במשפטים פליליים,  
4 וככל שהראיה יותר משמעותית, כן רשאי בית המשפט להסיק מאי-  
5 הצגתה מסקנות מכריעות יותר וקיצוניות יותר נגד מי שנמנע מהצגתה."

ראה :

8 ע"א (ארצי) 548/78 שרון – לוי, פד"י לה (1) 736, 760 (ההדגשות הוספו).

וכן ראה :

11 ע"א (ארצי) 3199/93 קראוס - ידיעות אחרונות בע"מ, פד"י מט (2) 843.

12 יעקב קדמי, על הראיות (מהדורת תשנ"ט), עמ' 1396 - 1398.

14 לאור כל האמור לעיל, יש לקבוע כי הימנעות הנתבעת מהבאת ראיות ועדויות תשמש כנגדה.  
15 קביעה זו באה בנוסף להתרשמותנו מעדי הנתבעת, לפיה אלה ניסו להציג מצג בדבר תלונות  
16 רבות שהיו כנגד התובע, וזאת בעוד הדבר אינו מתיישב עם הנסיבות. בנוסף, עולה כי  
17 הנתבעת טרחה לתעד תלונות מסוימות, ואף כתבה מכתבים בנושא, וגם בכך יש כדי ללמד  
18 כי אין זה סביר שהיו עשרות תלונות נוספות שאין להן כל זכר, ושמנגד התובע מקבל חוות  
19 דעת מצוינות, ואף נקבעת לו תוכנית עבודה ארוכת טווח.

21 מכל האמור לעיל עולה, כי התובע לא פוטר בשל סיבות ענייניות. 32

23 למרות מקרה כזה או אחר שבו התובע לא הציג רמת שירות גבוהה, ניתנה לו הערכת עובד  
24 מצויינת כל השנים, ואף בשנה האחרונה, 2011. אמנם, בשנה זו ניתן לו ציון 3 מתוך 5 בגין  
25 רמת שירות, אולם ביתר הנושאים ניתנו לו ציונים גבוהים ביותר, חוות הדעת הכללית  
26 אודותיו הייתה מצויינת, ואף נכתבו שבחים באותה חוות דעת.

28 בנוסף, לתובע הוגשה תוכנית עבודה חדשה ארוכת טווח, אשר גורמים בנתבעת עמלו עליה  
29 במהלך חודש ינואר 2012, עד שביום 25/1/12 פורסמה אותה תוכנית מפורטת. ימים ספורים  
30 לאחר מכן, ביום 5/2/12, יצא התובע לחופשת מחלה ממושכת, כשגם באותם ימים ספורים  
31 שהה בעבודתו מעט מאוד. לאור זאת, לתובע לא ניתנה הזדמנות לשפר את הנושא שצויין  
32 בהערכת העובד בשנת 2011, ולא ניתנה לו הזדמנות לפעול בהתאם לתוכנית העבודה  
33 החדשה שפורסמה ביום 25/1/12.



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 16442-12-12

22 פברואר 2015

1 לפיכך, לא הייתה כל סיבה עניינית לפטר את התובע. בהקשר זה, אנו מקבלים את טענת  
2 התובע, כי הוא פוטר אך ורק בשל מחלתו.  
3 התובע יצא לחופשת מחלה ביום 5/2/12, כשגם עובר לכך שהה לסירוגין בחופשות מחלה.  
4  
5 ביום 16/4/12 הגיש התובע תביעה למוסד לביטוח לאומי בדבר מחלתו. התביעה נמסרה  
6 לנתבעת דן ביום 23/4/12. והנה, יום לאחר מכן, ביום 24/4/12 נכתב מכתב לתובע בדבר  
7 הזמנה לשימוע לפני פיטורים.  
8 מר שטיק נשאל בדבר סמיכות זמנים זו, והשיב באורח כללי וסתמי כי אין קשר בין  
9 הדברים. דא עקא, הוא לא ידע להסביר מדוע התובע פוטר דווקא בעיתוי זה, וכפי שפורט  
10 לעיל הוא מסר מספר גירסאות משתנות בנושא, עד שלבסוף השיב כי אינו זוכר מדוע  
11 הנתבעת המתינה עד ליום 24/4/12 כדי לכתוב לתובע את המכתב.  
12  
13 אנו מקבלים את גירסת התובע, וקובעים כי מכתב ההזמנה לשימוע נכתב עקב שהותו של  
14 התובע בחופשת מחלה, ועקב כך שהגיש תביעה למוסד לביטוח לאומי בנושא מחלתו.  
15 הנתבעת, שעד לאותו שלב קבעה תוכנית עבודה ארוכת טווח לתובע, ונתנה לו חוות דעת  
16 מצויינות, החליטה לפתע לטעון כי כלו כל הקיצין וכי יש לפטר את התובע, וזאת מבלי כל  
17 בסיס ובניגוד לכל הנסיבות. וכל זאת אל מול תוכנית עבודה חדשה שאך נקבעה, ובה נוסף  
18 עובד שיעבוד לצד התובע.  
19  
20 גם האופן בו פוטר התובע הינו צורם ומקומם. התובע שהה בביתו בחופשת מחלה, כשהוא  
21 שרוי בדכאון, ומקבל טיפול פסיכיאטרי. נציגי הנתבעת ידעו היטב את מצבו של התובע.  
22 במצב שכזה אנו מצפים ממעסיק שיתמוך בעובד, ויעשה כל שניתן כדי לסייע לעובד  
23 להחלים.  
24 דא עקא, הנתבעת החליטה לעשות בדיוק הפוך מהמתבקש, והחליטה לפטר את התובע  
25 ולמעשה להפטר ממנו. נכון הוא כי התובע סיים לנצל את ימי המחלה להם היה זכאי,  
26 ובנסיבות אלה ניתן לפטרו על פי החוק. אולם, כאשר מעסיק מפעיל את היכולת לפטר עובד,  
27 עליו לעשות כן בתום לב ומתוך שיקולים רלוונטיים. פיטורים שנעשים בחוסר תום לב ועקב  
28 מניעים פסולים, ייחשבו כפיטורים שלא כדין.  
29  
30 ראה: ע"ע (ארצי) 50243-11-10 אביטבול- עמישב שירותים בע"מ (מיום 1.5.13).  
31  
32 הנתבעת במקרה דן נהגה בחוסר תום לב, עת פיטרה את התובע במצבו הרגיש והקשה,  
33 והוסיפה חטא על פשע בכך שתירצה את הפיטורים בתלונות שלכאורה הגיעו מעובדים  
34 וממנהלים; וזאת בלא כל בסיס עובדתי ביחס לרוב התלונות; וביחס לחלקן עסקין



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 16442-12-12

22 פברואר 2015

1 במיחזור של תלונות ישנות שכבר נלקחו בחשבון בעבר, ולאחר שנידונו נקבעה לתובע  
2 תוכנית עבודה ארוכת טווח.

3  
4 וכל זאת, אל מול עובד שעבד בנתבעת חמש וחצי שנים, היה מסור ומהימן, הקדיש את זמנו  
5 ומרצו כדי למלא את תפקידו בצורה הטובה ביותר, לרבות בשעות הלילה, ואף התנדב למלא  
6 תפקידים נוספים כדי לתרום לנתבעת. ואותו עובד, שביקש זמן רב להוסיף עובד נוסף  
7 שיעבוד לצידו, ובקשתו נתקבלה ונבחר עובד נוסף, נשללה ממנו היכולת לעבוד בתנאים  
8 החדשים שנקבעו, וזאת לאחר שתקופה ארוכה עבד בגפו אל מול עומס עבודה אדיר.

9  
10 והנה, בהיות התובע בחופשת מחלה ובמצב נפשי קשה, מתקשר אליו מנהלו הישיר ומבקש  
11 להגיע אליו ל"ביקור נימוסין". התובע כמובן שנעתר לבקשה, בסוברו כי מנהלו מגיע לבקרו  
12 כדי לדרוש בשלומו. והנה, מגיע אל התובע מנהלו, יחד עם הפסיכולוגית הארגונית של  
13 המפעל, ולתדהמת התובע מוסר לו מכתב שכותרתו "הזמנה לשימוע לפני הפסקת עבודה".

14  
15 ובהמשך לכך יש לציין, כי מכתב זה כלל טענות כלליות בדבר תלונות כנגד התובע, ללא  
16 פירוט שמות העובדים והמועדים. לאחר דרישת ב"כ התובע נכתב מכתב נוסף, מפורט יותר,  
17 אך גם הוא לא כלל את כל המידע הנדרש, וחמור יותר, מכתב זה כלל טענות חסרות בסיס  
18 עובדתי. התובע הגיע לשימוע, טען את כל טענותיו, וסבר לתומו כי תשובותיו הטובות  
19 יילקחו בחשבון. דא עקא, המציאות טפחה על פניו של התובע, ולאחר מספר ימים הוא קיבל  
20 מכתב לפיו הוא פוטר לאלתר.

21  
22 כפי שפורט לעיל, אנו קובעים כי השימוע נעשה למראית עין בלבד, מבלי שהנתבעת שקלה  
23 את טענות התובע, ומבלי שהנתבעת אפילו ביררה לאשורן את טענותיו.

24

25 **הסעדים הנתבעים**

26

27 .33 התובע עתר לקבלת פיצוי בגובה 12 משכורות, בערך של 128,400 ₪, וזאת בגין התנהלות  
28 הנתבעת.

29

30 אנו קובעים כי הנתבעת אכן פיטרה את התובע שלא כדין, תוך הפרת כללי הצדק הטבעי,  
31 תוך הפרת חובת הנאמנות וחובת ההגינות, בחוסר תום לב ומתוך מניעים פסולים.

32 בנוסף, השימוע שנערך לתובע היה שימוע למראית עין, מבלי שהנתבעת באמת שקלה את  
33 תשובותיו וטענותיו. הנתבעת שמה לה למטרה לפטר את התובע, והשימוע לא נערך מתוך  
34 מטרה אמיתית לשקול את הדברים.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 16442-12-12

22 פברואר 2015

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35

עם זאת, אין אנו מקבלים את הטענה כי עסקינן בהפליה אסורה בהתאם לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תשנ"ח – 1998, באשר לא הוכח כי התקיימו כל התנאים בהתאם לחוק דלעיל.

התובע פירט בתביעתו אודות התנהלותה הפסולה של הנתבעת ואובדן מקור הכנסתו.

בנוסף, עתר התובע לפיצוי בגובה 20,000 ₪ בגין עוגמת נפש והסתמכות.

לאחר שקילת הדברים, אנו קובעים כי **התובע זכאי לפיצוי בגובה 10 משכורות, היינו פיצוי בגובה 107,000 ₪.**

פיצוי זה כולל את כל הפיצוי אשר לו זכאי התובע, ואין מקום לפסוק פיצוי נוסף בגין עוגמת נפש, שהרי זה כלול כבר בסכום דלעיל.

שיעור הפיצוי נקבע לאור ההלכה בנושא, לפיה התקרה עומדת על פיצוי בגובה 12 משכורות. במקרה דנן, ראוי שסכום הפיצוי יהיה קרוב לתקרה כאמור לעיל.

ראה :

ע"ח (ארצי) 43380-06-11 פלוני – אלמונית (מיום 9.12.14).

וכן ראה :

ע"ע (ארצי) 30585-09-12 חברת יישום פתרונות אנושיים בע"מ – בויס (מיום 4.8.13).

.34

התובע גם עתר לקבלת פיצויי הלנת פיצויי פיטורים.

לאחר עיון בטענות הצדדים, אנו דוחים את התביעה בגין רכיב זה.

התרשמנו כי הנתבעת פעלה באופן סביר לשחרור כספי הפיצויים הצבורים בקופת הגמל. נכון הוא כי חל עיכוב בן ימים ספורים בשיגור מכתב השחרור מצד הנתבעת, אך עיכוב זה נבע מרצונה של הנתבעת להמתין לטופס 161 ולשלוח את שני אלה יחד. לאחר שיגור הטופס ומכתב השחרור, עבר הנושא לאחריות התובע לחתום על הטופס, ולאחר מכן הדבר היה תלוי בחברת הביטוח.





בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 16442-12-12

22 פברואר 2015

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21

אחרית דבר

35. לאור כל האמור לעיל, התביעה מתקבלת ברובה, כך שהנתבעת תשלם לתובע סך של 107,000 ₪.

סכום זה ישולם בתוך 30 יום מהמצאת פסק הדין, והוא יישא ריבית והצמדה כחוק מיום 10/5/12 ועד לתשלום בפועל.

36. בנוסף, תשלם הנתבעת לתובע הוצאות משפט בסך של 3,000 ₪ ושכ"ט עו"ד בסך של 15,000 ₪, וזאת בתוך 30 יום מהמצאת פסק הדין. סכומים אלה יישאו ריבית והצמדה כחוק מהיום ועד לתשלום בפועל.

בסכומים אלה לקחנו בחשבון את התנהלות הנתבעת, אשר פיטרה את התובע בניגוד לדין ובחוסר תום לב. בנוסף, הנתבעת הקשתה על ניהול ההליך וגרמה להתמשכותו שלא לצורך, והכל כפי שפורט לעיל בהתייחסות לעדי הנתבעת.

37. זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בתוך 30 יום מהמצאת פסק הדין.

ניתן היום, ג' אדר תשע"ה, (22 פברואר 2015), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

מר דב אבדור  
נציג ציבור (מעסיקים)

יוסף יוספי, שופט

מר ישראל עמישי  
נציג ציבור (עובדים)

22  
23