



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 19129-11-15

20 אפריל 2016

1  
2  
3  
4  
5

לפני: כב' השופט צבי פרנקל  
נציג ציבור עובדים: מר ויקטור בוכובזה  
נציגת ציבור מעסיקים: גב' ציפי בר נוי

**התובע:** יעקב בן אפרים (ת.ז.-.030614697)  
ע"י ב"כ: עו"ד רועי גיל

**הנתבעת:** האגודה למען הקשיש (ע.ר. 580056679)  
ע"י ב"כ: עו"ד יונתן ארד

6  
7

**פסק דין**

8  
9  
10  
11  
12  
13

1. עניינה של התביעה שבפנינו הוא חוקיות פיטוריו של התובע מעבודתו בנתבעת לאחר כ-10 שנות עבודה. בתביעתו עותר התובע כי נורה על בטלות פיטוריו והשבתו לעבודה תוך תשלום שכרו ממועד הפיטורים. לחילופין עותר התובע לחייב את הנתבעת בתשלום פיצוי בגין פיטורים שלא כדין ואי עריכת שימוע בסך כולל של 41,310 ₪ (15 משכורות). עוד עותר התובע לתשלום תשלום דמי נסיעות בסך 4,030 ₪.

14  
15  
16  
17

2. הנתבעת היא עמותה המפעילה מועדוני יום לקשישים בעיר קריית גת וביניהם מרכז "יום מולדת לקשישים" (להלן – "מרכז היום").

18  
19

3. להלן העובדות:

20  
21  
22

א. התובע כבן 72, היום גמלאי של עיריית קריית גת, החל עבודתו במרכז היום ב-1/12/2005. התובע שימש כאיש אחזקה, כנהג מחליף בשירותי הסעות הקשישים וכנהג אישי של המנכ"ל דאז.

23  
24  
25

ב. עם פרישתו של התובע מעבודתו בעיריית קריית גת ב-1/4/2010 הוגדלה משרתו אצל הנתבעת. אך במאי 2015 נקרא התובע לשיחה עם המנכ"ל הנוכחי



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 19129-11-15

20 אפריל 2016

- 1 מר משה עיני ועם סמנכ"ל הנתבעת, מר רמי אוחיון, ובה נמסר לו כי הוחלט  
2 לצמצם את שכרו. התובע הסכים לכך, אך התובע טוען כי בדיעבד התברר לו  
3 כי רק שכרו נפגע, בעוד שאר העובדים המשיכו לקבל את שכרם ללא כל פגיעה.  
4
- 5 כשלושה חדשים לאחר מכן, באוגוסט 2015, התקיימה שיחה נוספת עם  
6 התובע, כאשר לטענת הנתבעת שיחה זו היתה שימוע בעילה של חוסר רצינות  
7 מצדו של התובע בביצוע תפקידו והתנהלות חסרת תום לב, ולאחריה פוטר  
8 התובע. אולם לבקשת מזכיר האיגוד המקצועי הנתבעת ביטלה את הפיטורים  
9 כדי לתת לתובע, לדבריה, הזדמנות נוספת. לעומתה, התובע טוען כי לא דובר  
10 בשיחת שימוע, לא נאמר לו כי מדובר בשיחת שימוע, פרוטוקול שצירפה  
11 הנתבעת בתיק בית הדין לא הוצג לו מעולם, מעולם לא הפסיק לעבוד בנתבעת  
12 כתוצאה משיחה זו ואף לא ניתן לו מכתב פיטורים וכי הנתבעת ביקשה כי  
13 ימשיך לעבוד אצלה. כמו כן הוא מצביע על כך שבאותו פרוטוקול זה אין כל  
14 ביטוי למעשים שלכאורה פעל בהם בחוסר תום לב כטענת הנתבעת.  
15
- 16 ביום 9/9/15 נקרא התובע לשיחה נוספת בה נכחו מר עיני ומר אוחיון וכן הגבי  
17 ורד שריקי כהן, מנהלת מרכז היום. כעולה מפרוטוקול השיחה (נספח ב'  
18 לתגובה לבקשה לצו מניעה) בשיחה זו נמסר לתובע כי נוכח מכירת רכב  
19 האגודה וגרעון מצטבר בנתבעת הוחלט לצמצם את עבודתו של התובע ל-4  
20 ימים בשבוע וכן את שכרו, כאשר תפקידו כנהג יבוטל והוא ישמש כאיש  
21 אחזקה בלבד. תחילה סירב התובע להצעה אך לאחר מכן הסכים לכך. לטענת  
22 הנתבעת, שיחה זו היוותה שימוע נוסף, לאחר ההזדמנות שניתנה לכאורה  
23 לתובע בשימוע הקודם ובשל התנהלותו אשר הגיע למקום העבודה חסר  
24 מוטיבציה ורצון לעבוד והתנהל בחוסר תום לב. התובע טוען כי לא היתה זו  
25 שיחת שימוע, מה עוד שכל טענות הנתבעת בדבר חוסר מוטיבציה כלל אינן  
26 מוצאות ביטוי בפרוטוקול אשר ממנו עולה בדיוק להפך - כי הנתבעת ביקשה  
27 להמשיך ולהעסיק את התובע תוך צמצום משרתו עקב מכירת רכב האגודה.  
28
- 29 באותו יום, 9/9/15 התובע הוחתם על מסמך אשר הוכתר כ"מסמך לטיהור  
30 האווירה" במסגרתו הובהר בין היתר כי התובע ישמור על לויאליות למקום  
31 העבודה, ישתף פעולה במסגרת המטלות וכי כל השגה או הערה תועבר על ידו  
32 לממונים עליו (נספח ג' לתגובה לבקשה לצו מניעה). לטענת הנתבעת מסמך זה



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 19129-11-15

20 אפריל 2016

- 1 נחתם במהלך שיחת השימוע שנערך לתובע באותו יום ואילו לטענת התובע  
2 הוא התבקש לחתום על מסמך זה לאחר מכן.
- 3  
4 ביום 9/10/15 או בסמוך לו, הגיעה אל מרכז היום הגבי סיגל כהן, מפקחת .ו.  
5 אזורית מטעם משרד העבודה והרווחה. התובע ניגש אל הגבי כהן וביקש  
6 לשוחח עמה. אירוע זה, לרבות האם שוחח עם המפקחת, מה נאמר בשיחה זו  
7 לרבות האם ביקש התובע להשחיר ולפגוע בשמה של הנתבעת ובפעילות מרכז  
8 היום בפני המפקחת, הינו לב לבה של המחלוקת בין הצדדים שכן זה היווה  
9 את עילת פיטוריו של התובע שהנתבעת העלתה, כפי שנפרט בהרחבה.  
10
- 11 לאחר האירוע האמור התקיימה שיחה עם התובע כאשר הצדדים חלוקים .ז.  
12 בשאלה מתי התקיימה השיחה האמורה והאם זו שימשה כשימוע, כאשר  
13 לטענת התובע הגבי שריקי כהן פנתה אליו ביום 10/10/15 וביקשה לדעת מה  
14 אמר למפקחת, וכאשר סירב לשתפה טענה בפניו כי הוא אינו לויאלי למערכת  
15 ולמחרת היום קיבל מכתב פיטורים וזאת מבלי שנערך לו שימוע. לעומתו  
16 הנתבעת טוענת כי לאור התנהלותו המחפירה של התובע הוחלט ביום 7/10/15  
17 בהנהלת הנתבעת להסמיך את הגבי שריקי כהן לזמן את התובע לשימוע וביום  
18 11/10/15 נערך לתובע שימוע על ידי הגבי שריקי כהן במהלכו הועלו בפניו כל  
19 טענות הנתבעת אולם התובע התנפל על הגבי שריקי כהן, הרים את קולו ועזב  
20 את השיחה תוך שהוא מסנן כלפיה דברים.  
21
- 22 ביום 11/10/15 נמסר לידי התובע מכתב פיטורים בו נכתב כי מועד סיום .ח.  
23 עבודתו הינו 15/11/15 וכי עד למועד זה מוותרת הנתבעת על נוכחותו בעבודה.  
24 ביום 19/10/15 פנה התובע בכתב אל מנכ"ל הנתבעת בבקשה לבטל את פיטוריו  
25 אולם לא קיבל תשובה. לאור זאת פנה ביום 27/10/15 באמצעות הסתדרות  
26 העובדים אל הנתבעת לביטול פיטוריו, אך פנייה זו לא נענתה.  
27
- 28 ביום 9/11/15 פנה התובע בבקשה למתן צו מניעה זמני אשר יורה על השבתו .ט.  
29 לעבודה. בדיון מיום 22/11/15 החלטנו על איחוד ההליך הזמני עם ההליך  
30 העיקרי.  
31



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 19129-11-15

20 אפריל 2016

1 לפי נספח 7 לתצהירו של מר דוד ארזיזואן, עולה לכאורה כי ביום 22/10/15  
2 אישר ועד הנתבעת את פיטורי התובע. התובע חולק על המסמך האמור  
3 ולטענתו פיטוריו לא אושרו על ידי הוועד המנהל של הנתבעת.  
4

5

6

7

8 .4. לטענת התובע היה הוא עובד מוערך ומעולם לא הלינו על עבודתו, כאשר כל "חטאו"  
9 היה כי ביקש לנסות ולשוחח עם מפקחת אזרית מטעם משרד העבודה והרווחה על  
10 מנת לספר לה על תלונות של קשישים במרכז היום שהגיעו לידיעתו. לטענתו, המפקחת  
11 כלל לא היתה מעוניינת לשוחח עמו ומיד לאחר מכן הוטחו בפניו האשמות קשות של  
12 הפרת אמון וחוסר לויאליות שלאחריהן פוטר, מבלי שנערך לו שימוע תוך שהוא מקבל  
13 את מכתב הפיטורים יחד עם תלוש המשכורת.

14

15 .5. לטענתו, פיטוריו הם ממניעים פסולים וזרים, תוך ניסיון ל"סתירת פיות" כאשר לא  
16 יעלה על הדעת כי רצונו של עובד לדבר עם גורם פיקוח חיצוני יהיה עילה לפיטוריו.  
17 לטענת התובע, אף הליך הפיטורים היה שלא כדין שכן לא נערך לו שימוע וגם ניתן  
18 לראות בשיחה שקוימה עמו עובר לפיטוריו הרי שאין לראות בכך שימוע כדין שכן :

19

20 א. לא ניתנה לו הזמנה לשימוע ועל כן לא ידע בגין מה עורכים לו שיחת שימוע  
21 ולא ניתן לו זמן להיערך לשימוע;

22

23 ב. הוא לא ידע כי יכול להיוועץ בעורך דין;  
24 ג. הוא לא קיבל פרוטוקול השימוע והפרוטוקול שהוצג בבית הדין אינו משקף  
25 מאומה מהדברים שנאמרו;

26

27 ד. ההחלטה לזמנו לשימוע, השימוע עצמו ופיטוריו נעשו על ידי הגב' שריקי כהן  
28 אשר כלל לא הוסמכה כדין להיות הממונה הישירה עליו ואף לא הוסמכה  
29 לערוך לו שימוע וזאת בניגוד לחוק העמותות;

30

31 ה. ההחלטה לפטרו התקבלה עוד קודם לשיחה שקוימה עמו ולכל הפחות  
32 נתקבלה על ידי הגב' שריקי כהן כבר במהלך השיחה;

33

ו. חברי הוועד המנהל לא אישרו את פיטוריו טרם מכתב הפיטורים דהיינו לפני  
34 יום 11/10/15;

35

ז. הסיבות המפורטות במכתב הפיטורים והטענות המועלות שם חסרות כל  
36 תימוכין, והן בבחינת עלילה כאשר הנתבעת טוענת כי פנה למפקחת על מנת



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 19129-11-15

20 אפריל 2016

- 1 לפגוע בשמה הטוב של הנתבעת ובפעילות מרכז היום בניגוד לנהלי המשיבה,  
 2 מה עוד שבתצהיריה היא חוזרת בה מטענתה כי התובע ביקש להשחיר את  
 3 שמה ומתמקדת אך ורק בטענה כי פנה למפקחת, כאשר למעשה כלל לא שוחח  
 4 עם המפקחת שסירבה לשוחח אתו, ולא עשה דבר אשר יש בו כדי להצדיק את  
 5 פיטוריו ;
- 6 ח. החלטת הפיטורים נתקבלה באותו יום בו נערך לו השימוע לכאורה ומכאן  
 7 שהדברים כלל לא נשקלו ;
- 8 ט. פיטוריו נעשו בדרך מבישה כאשר קיבל את מכתב הפיטורים יום למחרת  
 9 השיחה עם הגבי שריקי כהן.
- 10 י. כל טענות הנתבעת לחשד לפלילים לכאורה וכיו"ב טענות נוספות של הנתבעת  
 11 בכתב הגנתה הן ניסיון להשחיר את פניו וממילא לא היוו את הסיבה לפיטוריו  
 12 שכן אלו אינם מוצאים ביטוי בפרוטוקול השימוע לכאורה וכי הסיבה היחידה  
 13 לפיטוריו היתה פנייתו למפקחת וטענת הנתבעת כי ביקש להכפיש ולפגוע  
 14 בשמה הטוב בפניה, דבר אשר בסופו של דבר כלל לא הוכח על ידי הנתבעת.  
 15
- 16 6. לאור כל זאת ובשל כל הפגמים שבפיטוריו טוען התובע כי יש לבטל את החלטת  
 17 הפיטורים ולהשיבו לעבודתו תוך תשלום מלוא שכרו ממועד פיטוריו ועד למועד פסק  
 18 הדין. לחילופין עותר התובע לפיצוי בגין אי עריכת שימוע כדין בשיעור של חמש  
 19 משכורות בסך 13,770 ₪. עוד עתר התובע במסגרת תביעתו לתשלום דמי נסיעות בסך  
 20 4,030 ₪ וזאת בגין התקופה שמחודש 10/2008 ועד 4/2011. התובע חזר על כך  
 21 בסיכומיו אך לא הסביר כיצד הגיע לסכום זה ולא הוכיח אותו. לאור זאת אנו דוחים  
 22 דרישתו זו.  
 23
- 24 7. בתביעתו עתר התובע גם לתשלום פנסיה ודמי חופשה אולם אלו נזנחו על ידי התובע  
 25 בסיכומיו ועל כן אין אנו נדרשים לדון בהם. בסיכומיו טען התובע לפיצוי נוסף בגין  
 26 פיטורים שלא כדין בסך 27,540 ₪ אולם מכיוון שדרישה זו הועלתה לראשונה רק  
 27 במסגרת הסיכומים והתובע אף שהתובע לא שילם את האגרה כנדרש בגין רכיב זה –  
 28 דין טענה זו לפיצוי להידחות.  
 29
- 30 8. בסיכומיו העלה התובע טענות שונות בקשר עם מסמכים שונים שצורפו לתצהירי  
 31 הנתבעת (נספח 5 ונספח 7 לתצהירו של מר דוד ארזי ואן) וטען כי הללו אינם אמת ולכל  
 32 הפחות נערכו לאחר מעשה ולצורך כתב ההגנה בתיק. כן טוען התובע כי הנתבעת



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 19129-11-15

20 אפריל 2016

1 נמנעה מלהעיד את הגורמים הרלבנטיים אשר היו עדים לכאורה לטענותיה בדבר  
2 פנייתו למפקחת וניסיונו להשחיר את פני הנתבעת בפניה, וכי דבק זה עומד לחובת  
3 הנתבעת. עוד טען התובע בסיכומיו כי כל הטענות להתנהלות הגובלת בפלילים  
4 לכאורה, או כי הזיק וחיבל בעבודת הנתבעת וכל טענותיה כי דיבר בגנותה של הנתבעת  
5 בפני המפקחת התבררו כלא נכונות וכי הזים את כל הטענות השקריות הללו.

6

7

טענות הנתבעת:

8

9 .9 טענת הנתבעת, לאחר פטירתו של המנכ"ל הקודם שינה התובע את פניו ולא קיבל  
10 את מרותם של מנהליו, התעלם ממשימות שניתנו לו והתערב בעניינים שאינם לו.  
11 לטענתה, בעקבות התנהלותו של התובע ורצון הנתבעת להתייעל נערכו לו שני  
12 שימועים, האחד ביום 24/8/15 והשני ביום 9/9/15 במסגרתו הוחלט על המשך  
13 העסקתו והתובע אף חתם על מסמך בו התחייב התובע שלא לחזור לסורו ולהיות עובד  
14 מן השורה. למרות זאת, התובע המשיך בדרכו ולא השכיל לנצל את ההזדמנויות  
15 שניתנו לו, והתגלו אי סדרים בעבודתו הגובלים בפלילים כאשר התברר כי במשך הזמן  
16 עשה ככל העולה על רוחו בשטחה של הנתבעת ואפשר לאדם בשם ראובן יוספי להעמיד  
17 מכולה בשטחה ללא ידיעתה וללא אישורה. עוד טוענת הנתבעת כי בהזדמנות  
18 הראשונה שהיתה לתובע פנה הוא בתאריך 7/10/15 למפקחת האזורית על מנת להלין  
19 ולהשחיר את פניה וזאת בניגוד מוחלט להתחייבותו מיום 9/9/15 להעביר כל תלונה  
20 או פנייה לממונים עליו.

21

22 .10 לטענתה, לאור התנהלות התובע מאז פטירתו של המנכ"ל הקודם, הוחלט לזמנו  
23 לשימוע וזה נערך לו על ידי הממונה הישירה עליו, הגב' שריקי כהן, שהוסמכה לכך על  
24 ידי הנהלת הנתבעת. הגב' שריקי כהן היא הממונה הישירה על התובע והדבר נכתב  
25 מפורשות בטופס הודעה לעובד שניתן לתובע. ביום 11/10/15 נערך לתובע שימוע  
26 במסגרתו הועלו בפניו כל טענות הנתבעת אולם התובע במעמד שיחת השימוע התפרץ  
27 לעבר המנהלת הטיח בה דברים ועזב באמצע השימוע את החדר. לטענת הנתבעת ביום  
28 22/10/15 אישר ועד האגודה את פיטורי התובע.

29

30 .11 בסיכומיה הוסיפה הנתבעת כי למעשה ביום 9/9/15 הסמיך הוועד את ההנהלה לשקול  
31 את צעדי העמותה בכל הקשור לפיטוריו של התובע, ביום 7/10/15 הפעילה ההנהלה



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 19129-11-15

20 אפריל 2016

- 1 את סמכותה על פי הפרוטוקול וביצעה לתובע את השימוע האחרון ורק ביום 22/10/15  
2 הוחלט על פיטוריו בעקבות השימוע הנוסף (סעיף 55 לסיכומים).  
3
- 4 .12 התובע פוטר כדין, כי התנהלותו היא שהביאה אותו למצב אליו הגיע, כי החל  
5 מהשימוע הראשון שנערך לו ידע והבין כי יש כוונה לפטר וטענותיו כי הופתע  
6 מהפיטורים אינן יכולות להישמע. כן טוענת הנתבעת כי התובע אינו יכול להישמע  
7 בטענה כי הפיטורים לא נעשו בלב פתוח ונפש חפצה שכן כבר בשימוע הראשון קיבל  
8 הזמנות לתקן דרכיו וכי הוא מנסה לטעון לפיטורים שלא כדין עקב פרוצדורה שגויה  
9 אך מתעלם מהתנהגותו הנלווה.  
10
- 11 .13 במסגרת כתב הגנתה טענה הנתבעת לקיזוז בטענות שונות ובכלל זה כי התובע רכש  
12 במשך הזמן מוצרים רבים אשר לא הגיעו לחזקתה של הנתבעת והשתמש בהם על פי  
13 החשד למטרותיו האישיות; כי התובע "איבד" שני מכשירי טלפון נייד שניתנו לו  
14 מתוקף תפקידו וכן כי קיבל לכל הפחות כ-400 שקלים לחודש בגין אחסנת מכולה של  
15 אדם פרטי בשטח הנתבעת, וזאת ללא אישורה של הנתבעת לאסנת המכולה כאמורה;  
16 כי לאחר בדיקת דוחות הנוכחות של התובע התברר לה כי זה נעדר 33 ימי עבודה בכל  
17 תקופת העסקתו וזאת אף על פי שקיבל בגינם שכר מלא. סך כל טענת הקיזוז של  
18 התובעת הינה בסכום של 45,420 ₪ (סעיפים 27-36 לכתב ההגנה). ואולם במסגרת  
19 סיכומיה זנחה הנתבעת את טענות הקיזוז שהועלו על ידה ועל כן אין אנו נדרשים  
20 להכריע בהן.  
21
- 22 .14 הנתבעת טוענת לסתירות בעדותו של התובע, וכי זה התנער בעדותו מכל חתימותיו על  
23 מסמכים ובאשר למהימנותו של התובע וזאת לעומת מהימנות עדיה שלה. לטענתה  
24 מכיוון שהתובע נמנע מלחקור שתיים ממצהיריה יש לקבל את תצהיריהן באופן  
25 אוטומטי (סעיפים 19-31 לסיכומי הנתבעת) וכי התובע למעשה זנח את תביעתו  
26 הכספית העיקרית שכן אין בתצהירו בצו המניעה הזמני, אשר ביקש לראותו כתצהיר  
27 בהליך העיקרי, כל התייחסות לתביעות הכספיות מטעמו לרבות לענין הסעד החלופי  
28 בדמות פיצוי בגין העדר שימוע ולמעשה נותר לבית הדין לדון אך ורק בסוגיית חזרתו  
29 לעבודה. עוד טענה הנתבעת כי יש לדחות את טענות התובע לזיוף מסמכים (סעיפים  
30 45-51 לסיכומים).  
31  
32

**דיון והכרעה:**



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 19129-11-15

20 אפריל 2016

- 1
- 2 הלכה היא שעל מעסיק לתת לעובדו זכות לשימוע, בטרם פיטוריו, כאשר מטרתו .15
- 3 העיקרית של השימוע לאפשר לעובד להזים את הטענות כלפיו ולנסות לשכנע את
- 4 העומד להכריע בגורלו (דב"ע נר/31-3 מדינת ישראל - בונה, עבודה ארצי, כרך כט (1)
- 5 282, ע"ע 1163/00 בית חולים המשפחה הקדושה - ד"ר עבוד, פד"ע לה 440, ע"ע
- 6 355/99 לינדר - ארגון נכי תאונות עבודה, פד"ע לו 846). כמו כן על מעסיק לתת לעובד
- 7 המועמד לפיטורים הזדמנות אמיתית ונאותה להשמיע את טענותיו. השימוע חייב
- 8 להיעשות בשקיפות מלאה ולא רק כדי לצאת ידי חובה (ע"ע (ארצ"י) 1290/02 מדינת
- 9 ישראל - שדה דב"ע מח/3-148 שקם בע"מ - גרינברג, פד"ע כ 141). וראו דבריה של
- 10 הנשיאה ארד בע"ע 1027/01 ד"ר גוטרמן - המכללה האקדמית עמק יזרעאל, פד"ע לח
- 11 : 448
- 12 "זכות הטיעון איננה מטבע לשון, אין לראות בה "טקס" גרידא, שיש לקיימו, מצוות
- 13 אנשים מלומדה, כדי לצאת חובה. זכות הטיעון נמנית על זכויות היסוד של שיטתנו
- 14 המשפטית ומטרתה להביא לידי כך שתתקבל החלטה עניינית, מושכלת ומבוררת,
- 15 תוך מתן תשומת לב מלאה ומשקל ראוי לעמדותיו ולעניינו של מי שעלול להיפגע מן
- 16 ההחלטה. זוהי זכותו הראשונית של העובד לדעת מה הן הטענות המועלות נגדו, או
- 17 בעניינו ובהתאם ליתן תגובתו להן, להציג את מאידך-גיסא, מנקודת ראותו, ולנסות
- 18 לשכנע את בעל הסמכות לשנות מדעתו ככל שיש בה לפגוע בזכויותיו" (לעניין זה
- 19 ראו: דב"ע מח/3-148 שק"ם בע"מ - אפרים גרינברג, פדע כ 141, 143).
- 20
- 21 "חובת השמיעה קודם לפיטורי עובד הפכה איפוא להלכה מושרשת, החלה על
- 22 המעביד ציבורי ופרטי גם יחד. החובה מבוססת על חובת תום הלב החלה על יחסים
- 23 שבין עובד למעביד. מכאן, כי גם חובת השמיעה לרבות הזימון לשימוע, צריכים
- 24 להיות מיושמים, בתום לב. כאן רק נזכיר כי זכות הטיעון מתעצמת, ככל שחומרת
- 25 טענותיו של המעביד נגד העובד היא גבוהה יותר. זכות השימוע יכול שתמומש רק
- 26 שעה שהעובד יודע במה מאשימים אותו, קרי, את נימוקי כוונת הפיטורים. לפיכך,
- 27 בזימון לשימוע על המעביד לפרט את מלוא טענותיו כנגד העובד". (ד"ר יצחק
- 28 לובוצקי, "סיום יחסי עבודה", הוצאת לשכת עורכי הדין, מהדורה רביעית-2013,
- 29 פרק 5 עמ' 30).
- 30
- 31 מהראיות שהובאו בפנינו לא הוכח כי נשלח או נמסר לתובע זימון לשימוע, כך שאין .16
- 32 לדעת מה הטענות שהיו לנתבעת נגד התובע אתן היה עליו להתמודד. מכתב הפיטורים





בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 19129-11-15

20 אפריל 2016

- 1 נמסר לתובע עוד באותו יום 11/10/15. אמנם מר רגיואן הצהיר כי ב-7/10/15  
 2 התקיימה ישיבה בהשתתפות המנכ"ל מר משה עיני, הסמנכ"ל מר שמעון אוחיון,  
 3 מנהלת מרכז היום גבי שריקי כהן ודוד רגיואן שהצהיר שהוא משמש כיו"ר ועד  
 4 העמותה, ובה הוטל על מנהלת מרכז היום לערוך שיחת שימוע לתובע, והציג מסמך  
 5 שבו נכתבו דברים אלה. כאשר מר עיני נחקר על תצהירו ונשאל מי הם חברי הוועד  
 6 השיב: "דוד רגיואן, חיים אברהמי ויעלי" (פרוטוקול עמ' 32 שורה 23). אין אנו יכולים  
 7 לראות בישיבה זו ישיבת ועד העמותה או החלטה של ועד העמותה, מה עוד ששלושה  
 8 מתוך ארבעת המשתתפים בישיבה אינם חברי ועד. גם אם היתה החלטה של הוועד  
 9 לערוך שימוע, מה שלא הוכח בפנינו גם בהתעלם מההשגות לענין תוכן השימוע אם  
 10 נעשה לתובע, אין זו עדיין החלטה לפיטורי התובע ובוודאי לא החלטה ועד לפיטוריו.  
 11
- 12 מפרוטוקול הישיבה שהנתבעת מבקשת שנכיר בה כ"שימוע" עולה שהסיבה העיקרית,  
 13 אם לא היחידה, היא פנייתו של התובע למפקחת. מעבר לשאלה אם טענה זו מצדיקה  
 14 פיטורים, אם לטענת הנתבעת היו סיבות נוספות היה עליה להביאן בפני בצורה ברורה  
 15 ומסודרת כדי שיוכל להזים אותן, וזאת לא עשתה. הנתבעת טענה בפנינו למעשים  
 16 פליליים, אך אין לכך כל זכר בפרוטוקול, ומשום שלא היה זימון בכתב לשימוע לא  
 17 נוכל לקבל גרסתה שגם טענות אלה היו הסיבה לשימוע. גם ה"שימועים" שנערכו  
 18 לכאורה לפני כן אין בהם כדי להצדיק את פיטורי התובע, שמלבד כך שלא היה כל  
 19 זימון בכתב ואין אנו יודעים מה הטענות שהיו, אם היו, כנגד התובע, מאחר שבשיחות  
 20 אלו נטען באופן כללי ביותר על "השגות" בדבר התנהלותו (ואין לראות בהם שימוע)  
 21 ואין לקבל את טענת הנתבעת כי התובע ידע כי יש בכוונתה לפטרו. אילו כוונתה היתה  
 22 לפטרו עקב התנהלותו – היה עליה להעלות זאת על הכתב בזימון מסודר לשימוע. על  
 23 ה"שימוע" בתאריך 9/9/15 נאמר שהיה נועד לסיכום במסמך "לטיהור האווירה".  
 24
- 25 בעניין עילת הפיטורים שהנתבעת מעלה לפיה התובע ביקש להשחיר את שמה של  
 26 הנתבעת בפני המפקחת מטעם משרד העבודה והרווחה – הנתבעת לא הביאה כל עדות  
 27 או ראיה אחרת לכך ואף נמנעה מלזמן לעדות את המפקחת או כל אדם אחר שהיה  
 28 נוכח כאשר התובע ביקש להיפגש עם המפקחת (כמו גבי סלמה שלטענת עדי הנתבעת  
 29 היתה נוכחת אז). בכל מקרה, פנייה למפקחת להתלונן או לדווח על עניינים אלה או  
 30 אחרים אינה יכולה, לכאורה, כשהיא לעצמה, להצדיק פיטורים.  
 31



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 19129-11-15

20 אפריל 2016

19. טענת הנתבעת כי ביום 9/9/15 הסמיך הוועד את ההנהלה לשקול את צעדי העמותה בכל הקשור לפיטוריו של התובע, וכי ביום 7/10/15 הפעילה ההנהלה את סמכותה על פי הפרוטוקול וביצעה לתובע את השימוע האחרון ורק ביום 22/10/15 הוחלט על פיטוריו בעקבות השימוע הנוסף, הועלתה רק בסיכומיה (סי' 55 לסיכומיה). הנתבעת לא הביאה לגבי טענה זו והפרטים שהיא מעלה במסגרת טענתה זו כל עדות או ראיה אחרת במהלך הדיון, מה גם שטענה זו אינה מתיישבת עם המסמכים שצירפה הנתבעת עצמה ואליהם היא מפנה בסיכומיה (ראו נספח 3 לתצהירה של הגב' שריקי כהן, אליו מפנה הנתבעת, העוסק בהמשך העסקתו של התובע וצמצום משרתו אך אין בו כל תיעוד להסכמה של מי מגורמי הוועד, או כפי שהוא מכונה "ההנהלה", לפיטוריו), וכן אינה מתיישבת עם הטענה שרק ביום 22/10/15 הוחלט על פיטוריו התובע (מבלי לציין מי החליט) בעוד שמכתב הפיטורים ניתן לו כבר ביום 11/10/15.
20. לאחר בחינת הראיות ושמיעת העדויות, אנו מקבלים את גרסתו של התובע שאנו מאמינים לו, שנראית בעינינו יותר אמינה מאשר גרסתם של עדי הנתבעת.
21. לא הוצג בפנינו תקנון הנתבעת או כל מסמך הנוגע לתקנון שנתקבל בנתבעת. הנתבעת היא עמותה ועליה לפעול בהתאם להוראות הדין החלות עליה, קרי הוראות חוק העמותות, התש"ס-1980. עמותה רשאית להגיש לרישום תקנון משלה, אך בהעדר תקנון אחר שאושר כדין – התקנון החל עליה הוא התקנון המצוי בתוספת הראשונה לחוק. לפי סעיף 25 לחוק העמותות, התש"ס-1980, "הוועד ינהל את ענייני העמותה ובידיו תהיה כל סמכות שלא נתייחדה בחוק זה או בתקנון לאסיפה הכללית או למוסד אחר ממוסדות העמותה" (ראו בהרחבה בספרו של פרופ' דוד א' פרנקל, **דיני עמותות בישראל**, מהדורה שנייה מורחבת 2013, עמ' 89, 148-149 [הוצאת פרלשטיין- גנוסר בע"מ]. הסמכות לניהול ענייני העמותה במה שנוגע לפיטורי עובדים לא נתייחדה בחוק העמותות או בתקנון לאסיפה הכללית או למוסד אחר ממוסדות העמותה ולכן היא רק בסמכות הוועד. לא הוצגה בפנינו כל החלטה של ועד העמותה הנתבעת הקובעת את פיטוריו של התובע. מכאן שפיטוריו של התובע לא נעשו כדין, אינם תקפים והם בטלים מעיקרא וכך אנו מחליטים.
22. לאור האמור, על הנתבעת להשיב את התובע לעבודתו אצלה לאלתר ולשלם את מלוא שכרו מיום הפסקת עבודתו (15.11.15) עד להשבתו. תשלום השכר לתקופה עד 30 באפריל 2016 ייעשה לא יאוחר מיום 1 ביוני 2016. ככל אשר קיבל התובע פיצויי



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 19129-11-15

20 אפריל 2016

- 1 פיטורים בגין הפסקת עבודתו אצל הנתבעת, עליו להחזירם בד בבד עם קבלת שכרו  
2 עבור תקופת העבר.  
3
- 4 23. אין אנו מקבלים את טענת הנתבעת כי אין לדון בשאלת הסעד החלופי - הפיצוי הכספי  
5 שנתבע על ידי התובע, מאחר שהוא לא אוזכר בתצהירו. התובע תבע את הפיצוי הכספי  
6 בכתב התביעה וחזר על תביעתו זו בסיכומיו. אך לאור התוצאה שהגענו אליה, אנו  
7 סבורים שאין מקום לפסוק פיצויים לתובע, ולהסתפק בביטול החלטת הפיטורים  
8 והשבתו של העובד לעבודה תוך תשלום מלוא השכר מיום הפסקת עבודתו.  
9
- 10 24. הנתבעת תישא בהוצאות התובע ושכ"ט בא כוחו בסך כולל של 3,000 ש"ח שישולמו  
11 בתוך 30 יום מיום קבלת פסק הדין.  
12
- 13 25. המזכירות תשלח את פסק הדין גם באמצעות הפקסימיליה לבי"כ הצדדים.  
14
- 15 26. ניתן להגיש ערעור תוך 30 יום מקבלת פסק הדין.  
16
- 17 ניתן היום, י"ב ניסן תשע"ו, (20 אפריל 2016), בהעדר הצדדים ותישלח אליהם.

נציגת ציבור מעסיקים  
גב' ציפי בר נוי

18

צבי פרנקל, שופט

נציג ציבור עובדים  
מר ויקטור בוכובה

19

20

צבי פרנקל, שופט