



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 23176-11-11
03 דצמבר 2012

1

לפני:

כבוד השופט יוסף יוספי

נציג ציבור עובדים - מר יהודה דדון

נציג ציבור מעבידים - מר חיים נחשוני

התובע:

מיכאל אקוקה

ע"י ב"כ: עו"ד מוריה יורגראו

נגד

הנתבעת:

עדן בריאות טבע מרקט בע"מ

ע"י ב"כ: עו"ד בר נתן

2

3

פסק דין

4

5 1. בפנינו תביעה שהוגשה על ידי התובע, לאחר שפונה ממקום עבודתו באמצעות משטרת
6 ישראל, שהוזמנה על ידי הנתבעת.
7 התובע עותר לקבלת פיצויי פיטורים, חלף הודעה מוקדמת, פיצוי בגין היעדר שימוע ופיצוי
8 בגין עוגמת נפש. בנוסף, עותר התובע לקבלת צו לשחרור הכספים המופקדים בקופת ביטוח
9 המנהלים.

10

תמצית טענות התובע

11

12

13 2. לטענת התובע, הוא היה עובד מקצועי ומוערך. הוא החל לעבוד בסניף אשדוד של הנתבעת,
14 ולאחר שמתח ביקורת על המתרחש בסניף, הועבר לסניף רחובות. לקראת תחילת עבודתו
15 בסניף אשדוד סוכמו תנאי עבודתו עם גבי סיגל מורדוך, ומדובר היה במסגרת שעות גמישה.
16 עם המעבר לסניף רחובות סיכם התובע את תנאי עבודתו עם גבי שני ויזנר, בידיעת המנכ"ל
17 ובתיאום מלא עמו. התובע עמד בסיכום שהושג, והנתבעת היא זו שהפרה אותו. החל מיום
18 1.8.11, עקב צמצומים במספר העובדים, דרשה הנתבעת מהתובע לשנות את שעות עבודתו,
19 וזאת באופן חד צדדי.

20

21

22

23

20 התובע לא הסכים לשינוי החד צדדי בשעות עבודתו, והגיע לעבודה ביום 3.8.11 בשעה
21 08:30, כפי שנהג לעשות זה מכבר. הנתבעת הזמינה פעמיים ניידת משטרה, הגם שלא
22 הייתה לכך הצדקה, ולבסוף נאלץ התובע לפנות את המקום בליווי משטרת.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 11-11-23176
03 דצמבר 2012

- 1 התובע פוטר, ולכן הוא זכאי לפיצויי פיטורים. לא הוצגה כל סיבה לשלילת פיצויי
2 הפיטורים או להפחתתם. בתוספת לכך, יש להשית על הנתבעת פיצויי הלנת פיצויי פיטורים,
3 בהיעדר מחלוקת כנה ואמיתית.
4 בנוסף, התובע זכאי היה לקבל הודעה מוקדמת בת 60 ימים, בהתאם לחוזה העבודה עליו
5 חתם, ולא הייתה כל הצדקה לשלול זאת ממנו.
6
7 לתובע לא נערך כל שימוע, ולפיכך יש לפסוק לו פיצוי בגין כך.
8
9 לתובע נגרמה עוגמת נפש מרובה, עקב הרחקתו המיידית ממקום העבודה באמצעות
10 משטרת ישראל, ללא כל הצדקה, דבר שפגע בשמו הטוב וגרם לו השפלה. לפיכך, התובע
11 זכאי לפיצוי מתאים.
12
13 בנוסף לכל האמור לעיל, יש להורות לנתבעת לשחרר לטובת התובע את הכספים הצבורים
14 בחברת הביטוח "מגדל".
15

תמצית טענות הנתבעת

- 16
17
18 7. לטענת הנתבעת, התובע הפר באופן שיטתי את חוזה העסקתו, בכך שלא עבד את מספר
19 השעות המוסכם. התובע עבד כמנהל, והיה עליו לעבוד 10 שעות ביום, וכן שעות נוספות ככל
20 שידרש.
21 התובע הועבר מסניף אשדוד לסניף רחובות לבקשתו, וגם שם היה עליו לעבוד 10 שעות
22 ביום. דא עקא, גם שם לא עבד התובע את מספר השעות הנדרש, אלא עבד 9 שעות בדיוק
23 בכל יום במשך 5 חודשים. הנתבעת הייתה מוכנה להתגמש, והציעה לתובע מספר אפשרויות
24 בקשר לשעות העבודה, אולם התובע התעקש לעבוד 9 שעות החל משעה 08:30.
25
26 8. ביום 3.8.12 התייצב התובע לעבודה בשעה 08:30, והודיע כי יעבוד 9 שעות בדיוק ולא יותר.
27 בתגובה, דרש ממנו מנהל הסניף לעזוב את המקום ולחזור בשעה מאוחרת יותר, במסגרת
28 אחת החלופות שהוצעו לו. התובע לא הסכים, ואז הנתבעת הודיעה לו כי נוכחותו אינה
29 רצויה. לאור התנהגותו של התובע, שכללה השתוללות וצעקות, נאלצה הנתבעת להזעיק את
30 משטרת ישראל, כדי לפנות את התובע מהמקום.
31 בנסיבות אלה, התובע אינו זכאי לפיצויי פיטורים ולהודעה מוקדמת, עקב הפרת משמעת
32 חמורה ולאור הנסיבות. כמו כן, התובע אינו זכאי לכל פיצוי בגין עוגמת נפש, לאור
33 התנהגותו. בכל מקרה, גם אם אסור היה לנתבעת להזמין משטרה, מדובר בכמה דקות של
34 אי נעימות, ואין לפסוק פיצוי בשל כך.
35



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 23176-11-11
03 דצמבר 2012

9. לא היה מקום לזמן את התובע לשימוע, מאחר והיה ברור שאין בכך טעם, היות והתובע גילה את רצונו שלא להמשיך ביחסי העבודה. בנוסף, התובע מימש את זכות הטיעון, מאחר והיו לו הזדמנויות רבות לשטוח את טענותיו.

דיון והכרעה

10. בתיק זה התקיימה מסכת ראיות; הצדדים הגישו תצהירי עדות ראשית, והתקיים דיון בו נערכו חקירות נגדיות. לאחר מכן הוגשו סיכומים בכתב, לבקשת הצדדים.

11. נקדים אחרית לראשית, ונציין כי הגענו למסקנה לפיה דין התביעה להתקבל על כל רכיביה, אם כי ברכיב אחד (פיצוי בגין עוגמת נפש) יש לפסוק סכום נמוך מזה הנתבע. להלן נפרט את נימוקינו לקביעות דלעיל.

12. סדר הילוכו של פסק דיננו יהא כדלקמן:
ראשית, נפרט את התשתית העובדתית העולה לאור העדויות והראיות.
שנית, נדון בכל אחד מרכיבי התביעה לאור התשתית העובדתית שקבענו.

התשתית העובדתית

13. מטעם התובע העיד התובע עצמו. מטעם הנתבעת העידו שני עדים: מר טל משעולי – מנהל סניף אשדוד, ומר יואב חבסוב – מנהל סניף רחובות.
כל אחד מהעדים הגיש תצהיר, ונחקר אודותיו בדיון שהתקיים.

לאחר שמיעת העדויות, ולאור התרשמותנו מאופן מתן העדויות ומתוכנן, התרשמנו כי יש להעדיף את עדות התובע על עדויות הנתבעת.

עדות התובע היתה אמיתית וכנה, והתרשמנו כי היא משקפת דברים כהווייתם. התובע השיב על כל שאלה שנשאל בלא כל היסוס, גם אם התשובה לא היתה נוחה עבורו. בנוסף, התובע לא ניסה לייפות את הדברים, והשיב לשאלות בלא כחל ושרק.

מנגד, עדויות עדי הנתבעת היו מגמתיות, והתרשמנו כי אין לקבוע ממצאים עובדתיים בהסתמך על עדויות אלה. חלק מהעובדות לא היה ידוע לעדים אלה, ולמרות זאת הם העידו אודות עובדות אלה, ואף התעקשו כי כך הם פני הדברים.

לפיכך, אנו קובעים את המסכת העובדתית בהסתמך על עדות התובע, הנתמכת במסמכים שהוגשו, והכל כפי שיפורט להלן.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 23176-11-11
03 דצמבר 2012

14.

1 התובע החל עבודתו בסניף אשדוד של הנתבעת ביום 13.7.08. בנובמבר 2008 הקים התובע
2 את מחלקת הוויטמינים של הנתבעת באשדוד, והצוות שלו מנה שלוש עובדות. התובע
3 הצליח יפה בתפקידו, והמכירות גדלו באורח ניכר בזכות פועלו. המחלקה הגיעה ליעדי
4 המכירות שקבעה הרשת, והתובע קיבל בהתאם בונוסים מתגמלים. הלקוחות היו שבעי
5 רצון מתפקוד התובע, וכך גם כל הסובבים.

6
7 למרות זאת, בשלב מסוים הוחלף מנהל הסניף, ומנהל הסניף החדש, מר טל משעולי, הביע
8 אי שביעות רצון משעות העבודה של התובע. בהקשר זה יצוין, כי שעות העבודה של התובע
9 סוכמו בינו ובין גב' סיגל מורדוך, מנהלת תחום הוויטמינים בנתבעת, בתיאום עם מנכ"ל
10 הנתבעת. מדובר היה בשעות עבודה גמישות, שהמוצא שלהן עמד על 9 שעות ביום, למעט
11 יום שישי שאז יום העבודה היה קצר יותר. התובע עשה כמיטב יכולתו לעבוד כמה שיותר
12 שעות, אולם מנהל הסניף עדיין לא היה שבע רצון. בשלב מסוים סוכם בין התובע לבין מנהל
13 הסניף, כי התובע יעבוד 50 שעות שבועיות: 9 שעות ביום, למעט יום שישי שאז יעבוד התובע
14 5 שעות.

15 מנהל הסניף, מר טל משעולי, ניסה להתכחש לסיכום כתוב זה, וטען כי עסקין בשעות
16 מינימום של עבודה. אין אנו מקבלים טענה זו, ואנו קובעים כי מדובר במסגרת שעות עבודה
17 שנקבעה, עם אפשרות לדרוש מן התובע שעות נוספות במקרים בהם הדבר חיוני.
18 לאחר הסיכום הכתוב דלעיל, המשיך התובע להצליח בתפקידו, וקצר מחמאות מכל עבר.
19 הדברים אף נתמכים במסמכים שהוגשו, לרבות תשבוחות כתובות שקיבל התובע.
20 כשראה התובע את יחסו של מנהל הסניף כלפיו, פנה אל המנכ"ל ושטח בפניו את הדברים.
21 בעקבות זאת, פנתה אל התובע גב' שני ויזנר, אחראית איזור מחלקת ויטמינים, ובישרה לו
22 כי הוא מועבר לסניף רחובות, כדי לנהל את מחלקת הוויטמינים החדשה שנפתחה שם. גב'
23 ויזנר ביקשה מהתובע לתרום את כישוריו לטובת מחלקה חדשה זו.

24
25 מאחר והתובע מתגורר באשדוד, ידע הוא כי יאלץ לנסוע מאשדוד לרחובות ובחזרה בכל
26 יום, ובכך להשקיע יותר זמן בעבודתו. לפיכך, רצה התובע להסדיר את מסגרת שעות
27 עבודתו באופן מפורש, כדי למנוע מחלוקות. לאחר משא ומתן ממושך עם גב' ויזנר, סוכם כי
28 התובע יעבוד 9 שעות ביום, מהשעה 08:30 ועד 17:30, למעט ימי שישי שאז יעבוד עד השעה
29 13:30. סיכום זה הושג על דעתו של מנכ"ל הנתבעת ובתיאום עמו.
30 בנוסף, הובטח לתובע שלא יעבוד בשעות הערב, וכן שיקבל צוות של שני עובדים.

31
32 לאחר הסיכום דלעיל, עבר התובע לעבוד בסניף רחובות החל מיום 1.3.11.

15.

33
34 התובע עמד בכל הסיכומים שהושגו, ועבד במסגרת השעות שנקבעה, וזאת במשך 5 חודשים
35 רצופים. תחת ניהולו של התובע, הגיעה המחלקה להישגים יפים וגבוהים, וקצרה הצלחות



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 23176-11-11
03 דצמבר 2012

1 מרובות. בחודש אפריל 2011 התקבל עובד שלישי למחלקה, והתובע אף הסכים באופן זמני
2 לעבוד יום אחד בשבוע החל מהשעה 13:00, וזאת למשך זמן מסוים.
3 מנגד, מנהל סניף רחובות לא טען דבר ביחס לשעות העבודה של התובע.
4
5 בשלב מסוים החליטה הנתבעת לקצץ עובד אחד מהמחלקה, ואחר כך החליטה לקצץ עובד
6 נוסף, ובמקביל עובדת שלישית החליטה להתפטר. לאור זאת, נוצר מצב בו התובע,
7 שתפקידו היה מנהל מחלקה, נותר במחלקה כעובד יחיד.
8 בשלב זה השתנתה גישת הנתבעת, והיא דרשה מן התובע לשנות את שעות עבודתו. הנתבעת
9 אמנם הציגה בפני התובע מספר חלופות, אולם בכל אלה היה משום שינוי חד צדדי במסגרת
10 עבודתו של התובע; אם עקב הגדלת מספר השעות, ואם עקב הזזת יום העבודה כך שיתחיל
11 בשעה מאוחרת יותר.
12 מר חבסוב, מנהל סניף רחובות, ניסה להציג בתצהירו מצג לפיו התובע הפר את הסיכום
13 שהושג ביחס לתנאי עבודתו. דא עקא, עד זה נאלץ להודות שלא הוא סיכם עם התובע את
14 תנאי עבודתו, מאחר וזה אינו תפקידו, והתברר כי עד זה אפילו אינו יודע מה סוכם עם
15 התובע ביחס לשעות עבודתו.
16 בנוסף, עד זה נאלץ להודות, במסגרת חקירתו הנגדית, כי הצמצומים בכוח האדם במחלקה
17 הם אלה שהביאו לשינוי. עד זה הודה בפירוש, כי עד ליום 1.8.11 יכול היה התובע לעבוד 9
18 שעות עד השעה 17:00, ולא היתה כל בעיה בנושא, ואילו הבעיה התעוררה רק מיום 1.8.11;
19 מאחר ומיום זה נותר התובע לבדו במחלקה, ולו היה יוצא מעבודתו בשעה 17:00 לא היה
20 נותר במחלקה אף עובד.
21 בהקשר זה נעיר, כי יוצא ששני העדים מטעם הנתבעת לא היו אלה שסיכמו עם התובע את
22 מסגרת עבודתו, והם אף לא ידעו מה סוכם עימו. דא עקא, שני עדים אלה לא הודו בכך
23 מלכתחילה, והציגו מצג כאילו הם היו שותפים לסיכום שהושג, דבר שהתברר כחסר כל
24 בסיס.
25 העד טל משעולי, מנהל סניף אשדוד, אף הצהיר בתצהירו שהוא עצמו הבהיר לתובע, בטרם
26 תחילת עבודתו של התובע, כי עליו לעבוד 10 שעות ביום בממוצע. דא עקא, בחקירתו
27 הנגדית נאלץ העד להודות, כי הוא הצטרף לסניף אשדוד לאחר שהתובע כבר עבד שם, ולכן
28 הוא לא יכל להבהיר לתובע דבר בטרם תחילת עבודתו של התובע. זוהי דוגמה למגמתיות
29 שאפיינה את עדויות עדי הנתבעת.
30
31 בהקשר זה נציין, כי אמנם בהסכם העסקתו של התובע נכתב כי ידוע לו שקיימת אפשרות
32 שיהיה צורך בעבודה בשעות נוספות, וכי הוא מתחייב לעבוד בשעות נוספות ככל שהדבר
33 יידרש, מבלי שיהיה זכאי להטבות נוספות על אלה הקבועות בהסכם. דא עקא, אין באמור
34 בסעיף זה כדי לשנות את מתכונת העסקתו של התובע כפי שסוכמה עימו, מאחר וסעיף זה



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 23176-11-11
03 דצמבר 2012

- 1 נועד למקרים דחופים, בהם יש צורך לחרוג מאותה מתכונת העסקה. תמיכה לכך מוצאים
2 אנו בעובדה ששעות העבודה של התובע לא פורטו בהסכם ההעסקה, אלא גובשו בנפרד.
3
- 4 .16 מכל האמור לעיל עולה, כי התובע כיבד את הסיכום שהושג באשר לשעות עבודתו, ועבד
5 בהתאם לסיכום זה 5 חודשים רצופים, מיום 1.3.11.
6 דא עקא, שהנתבעת החליטה להפר את הסיכום, מאחר וערכה שינויים במצבת כוח אדם
7 במחלקה, שינויים שהותירו את התובע כעובד יחיד במחלקה אותה הוא מנהל. לעובדות
8 אלה יש השלכות גם בנושא הרעת תנאי עבודתו של התובע, אולם הדבר אינו רלוונטי להליך
9 דנן, מאחר והתובע ממילא פוטר מעבודתו, כפי שנראה להלן.
10
- 11 .17 עקב הצמצומים בכוח האדם במחלקה, כפי שפורט לעיל, דרשה הנתבעת מהתובע לשנות את
12 מסגרת שעות עבודתו, ואת זאת היא עשתה באמצעות מכתבי איום והפחדה ששלחה לתובע.
13 במכתבים אלה נדרש התובע לשנות את שעות עבודתו, ונכתב בהם כי ככל שהתובע יסרב
14 לדרישה זו, עליו להמציא באופן מיידי הודעת התפטרות.
15 בנוסף, נכתב לתובע כי "ככל שתסיים את יום עבודתך קודם להשלמת 10 שעות מלאות...
16 הרי שהחברה תראה בכך הודעת התפטרות מצדך ללא מתן הודעה מוקדמת" (מכתב מיום
17 31.7.11).
18 מכתב זה בא כהמשך למכתב מיום 27.7.11, אשר גם בו נכתב כי ככל שהתובע יעמוד
19 בסירובו לעבוד במסגרת הנדרשת, עליו לתת הודעה מוקדמת על התפטרותו.
20
- 21 התובע הביע את התנגדותו לשינוי מתכונת העסקתו שסוכמה עימו, וזאת הוא עשה לאורך
22 כל הדרך, תוך שהוא מדגיש כי הוא ממשיך לקיים את הסיכום שהושג, ואינו מוכן לשינוי
23 חד צדדי במתכונת העסקתו; מה גם שלשינוי החד צדדי התלווה קיצוץ בכוח האדם, אשר
24 הותיר אותו כעובד יחיד במחלקה אותה הוא מנהל.
25
- 26 .18 בנסיבות אלה יכלה הנתבעת לשקול צעדיה, ולקבל החלטות לגיטימיות שונות, כמו למשל
27 פיטורי התובע, תוך מתן הודעה מוקדמת ותוך תשלום פיצויי פיטורים, וזאת לאור שינוי
28 נסיבות וצרכים במקום העבודה. דא עקא, התובעת בחרה בדרך אחרת, כפי שנפרט להלן.
29 תמציתה של דרך זו היתה להציג את התובע כמי שמתפטר מעבודתו, ולא כמי שמפוטר
30 מעבודתו, ובדרך זו לחסוך בתשלום פיצויי פיטורים ודמי הודעה מוקדמת.
31
- 32 .19 ביום 26.7.11 נכתב שדר מייל מהנהלת הנתבעת למנהל סניף רחובות, שם נכתב כי החל
33 מיום 1.8.11 שעות עבודה של התובע משתנות, לפי הנחיית המנכ"ל, כך שהתובע יעבוד 10
34 שעות ביום. באותו שדר מייל נכתב, כי התובע הבהיר שהוא לא יעבוד מעבר למסגרת שעבד
35 עד אז: 08:30 עד 17:30.
36



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 23176-11-11
03 דצמבר 2012

20.

ביום 1.8.11 נותר התובע לבדו במחלקה, ולמרות זאת המשיך לעשות כמיטב יכולתו, וכך גם ביום 2.8.11.
ביום 3.8.11 הגיע התובע לעבודתו בשעה 08:30, כפי שעשה מזה 5 חודשים. זמן קצר לאחר הגעתו הגיע אליו מנהל הסניף בריצה, הושיט לו טלפון נייד, ומסר לו כי המנכ"ל רוצה לדבר איתו. ואכן, מנכ"ל הנתבעת, מר גיא פרוביזור, היה על הקו הטלפון, ודרש מיד מהתובע בצעקות: **"תצא מיד מהחנות שלי, מבחינתי אתה מסיג גבול"**. התובע הזכיר למנכ"ל כי שעות עבודתו סוכמו בתיאום עם המנכ"ל, אולם ללא הועיל.

לאחר כ-15 דקות הגיעו שני שוטרים למקום, וזאת לאחר שמנהל הסניף הזעיק אותם בהתאם להנחיית המנכ"ל. בהקשר זה יצוין, כי מדו"ח הפעולה המשטרתי שהוגש עולה, כי בשיחת הטלפון בה הזעיק מנהל הסניף את המשטרה, סיפר הוא כי מדובר בעובד שצועק ומתפרע ומסרב לעזוב את המקום. והנה, בעת שהגיעו השוטרים למקום, הם ראו כי התובע מדבר בנימוס וברוגע, ללא כל אלימות. במקביל, גם מנהל הסניף נאלץ להודות באותו מעמד כי התובע לא השתולל ולא התפרע. השוטרים ציינו בדו"ח, כי מנהל הסניף **"ביקש מאיתנו להוציא את מנהל המחלקה בכוח למרות שלא ביצע עבירה כל שהיא"**. לאור נסיבות אלה, משהתברר כי המידע שנמסר למשטרה טלפונית אינו נכון, עזבו השוטרים את המקום ולא פינו את התובע.

זמן קצר לאחר מכן מסר מנהל הסניף לתובע מכתב שנחזה להיות מכתב פיטורים, אשר נכתב על נייר חלק בכתב יד. התובע, בעידנא דריתחא, קרע את המכתב, במקביל, נדרש התובע לא לגעת בשום דבר במחלקה, קיבל מכתב שני, וגם אותו קרע.
כשעתיים לאחר מכן הוזעקה המשטרה בשנית. הפעם לא נאמר למשטרה כי מדובר בעובד, אלא נמסר כי **"אדם מסרב לצאת מסניף של מגה בול מחנות עדן טבע מרקט"**. שוטרים הגיעו למקום בשנית, והתובע, כדי למנוע השפלה גדולה עוד יותר, עזב את המקום בליווי משטרתו.

יום למחרת נכתב לתובע מכתב, שאינו מכתב פיטורים, וכותרתו: **"הודעה על סיום העסקה בשל זניחת עבודתך והפרות משמעת חמורות"**. במכתב זה נכתב לתובע כי בהמשך למכתב הקודם, מאחר והתובע לא הסכים לעבוד בשעות שנדרש, **"הרי שזנחת את מקום עבודתך במודע ובכוונת מכוון. יום סיום עבודתך בחברה הוא יום 3.8.11. החברה תשלם לך את כל אשר מגיע לך על פי דין בכפוף לקיזוז דמי הודעה מוקדמת, אותה כאמור לא נתת"**.
לאחר מספר ימים נכתב לתובע כי הגם שזנח את עבודתו, הרי שלפנים משורת הדין החליטה החברה שלא לנכות דמי הודעה מוקדמת ממשכורתו.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 11-11-23176
03 דצמבר 2012

21.

בשולי פרק זה, בו קבענו את התשתית העובדתית, נוסף מספר הערות באשר לעדים שהעידו, ובאשר לעדים שלא זומנו.

כפי שקבענו, אנו מקבלים את עדותו של התובע כמהימנה. מעדות זו עולה, כי התובע סיכם את תנאי העסקתו ושעות עבודתו עם גב' סיגל מורדוך, ואחר כך עם גב' שני ויזנר, והכל תוך תיאום עם המנכ"ל, מר גיא פרוביזור. מנגד, טענה הנתבעת כי הדברים אינם נכונים, וכי התובע לא סיכם את תנאי העסקתו באופן שבו הוא טוען.

דא עקא, הנתבעת לא זימנה לעדות את שלושת העובדים הבכירים ששמותיהם פורטו לעיל, ואילו שני העובדים שזומנו לעדות מטעם הנתבעת לא היו אלה שהיו מעורבים בסיכום תנאי העסקת התובע.

התובע טען, כי שלושת העובדים הבכירים דלעיל עדיין עובדים בנתבעת, לרבות המנכ"ל גיא פרוביזור, והדברים לא הוכחו על ידי הנתבעת. לפיכך, תמוה מדוע הנתבעת לא זימנה לעדות עובדים אלה, או לפחות את חלקם, כדי להפריך את טענות התובע בדבר הסיכומים שגיבש עימם.

כך יוצא, שהתובע טען לסיכומים שגיבש עם שלושה מנהלים בכירים בנתבעת, והנתבעת הכחישה סיכומים אלה, אך לא זימנה לעדות את מנהליה כדי להפריך את טענות התובע. ויודגש, כי התובע טען טענותיו אלה לאורך כל הדרך, החל מכתב התביעה, דרך תצהיריו, דרך חקירתו הנגדית וכלה בסיכומיו.

בהקשר זה ידועה ההלכה לפיה :

"...כלל נקוט בידי בתי המשפט מימים ימימה, שמעמידים בעל-דין בחזקתו, שלא ימנע מבית המשפט ראייה, שהיא לטובתו, ואם נמנע מהבאת ראייה רלבנטית שהיא בהישג ידו, ואין לכך הסבר סביר, ניתן להסיק, שאילו הובאה הראייה, הייתה פועלת נגדו..."
וככל שהראייה יותר משמעותית, כן רשאי בית המשפט להסיק מאי-הצגתה מסקנות מכריעות יותר וקיצוניות יותר נגד מי שנמנע מהצגתה."

ראה: ע"א 548/78 שרון נגד לוי פד"י לה (1) 736,760 (ההדגשות הוספו).

וכן ראה :

ע"א 2273/90 לימה בע"מ נ. פרץ רוזנברג, פד"י מז (2) 605, 615.
ע"א 3199/93 קראוס נ. ידיעות אחרונות בע"מ ואח', פד"י מט (2) 843.
יעקב קדמי, על הראיות (מהדורת תשנ"ט), חלק שלישי עמ' 1396 – 1398.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 23176-11-11
03 דצמבר 2012

לפיכך, יש לקבוע כי אי זימון העדים יהיה בעוכרי הנתבעת.

הדברים נכתבים למען הסדר הטוב, לאור שאלה שנשאל התובע בחקירתו הנגדית; מאחר וגם בלא הלכה זו, מאחר וקיבלנו את עדות התובע כמהימנה, קבענו כי הסיכומים בדבר שעות עבודתו אכן גובשו כפי שטען.

עם זאת, שונה הדבר ביחס לאי זימונו של המנכ"ל גיא פרוביזור; באשר המנכ"ל היה הרוח החיה בהשתלשלות הדברים, החל מקליטת התובע לעבודה וסיכום שעות עבודתו, דרך שיגור ההתראות והמכתבים, וכלה בהנחייה שנתן למנהל הסניף להזעיק את משטרת ישראל. בנוסף, התובע טען כי הנתבעת היא רשת ארצית, וכי מנהלי הסניפים שהעידו אינם מסכמים תנאי העסקה עם עובדים. לאור כל אלה, היה ראוי כי המנכ"ל יעיד בתיק זה, על מנת למסור את גירסתו לדברים, בתור האדם היחיד שליווה את הדברים מתחילת התרחשותם ועד לסיומה של הפרשה; וצורמת ותמוהה העובדה שהמנכ"ל לא העיד.

22. לאחר קביעת התשתית העובדתית כפי שפורט לעיל, נעבור לדון ברכיבי התביעה השונים.

פיצויי פיטורים

23. מן התשתית העובדתית אשר פורטה לעיל עולה בבירור, כי התובע פוטר מעבודתו. הנתבעת אמנם ניסתה במכתביה להציג את הדברים כאילו התובע נטש את עבודתו, אולם נהיר כי התובע פוטר. למעשה, קשה לדמיין נסיבות ברורות יותר של פיטורים בהשוואה לנסיבות דנן.

בסיכומיה טענה הנתבעת, כי יש לשלול מהתובע פיצויי פיטורים ודמי הודעה מוקדמת, לאור מעשיו והתנהלותו. מנגד, טען התובע כי לא הוכח שיש לשלול את פיצויי הפיטורים או להפחיתם.

להלן נסקור את הדין בנושא, ולאחר מכן ניישמו על הנסיבות דנן.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 23176-11-11
03 דצמבר 2012

- 1
2 24. החבות בתשלום פיצויי פיטורים מעוגנת בחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג – 1963
3 (להלן: "החוק"), הקובע בהאי לישנא:
4
5 "1. (א) מי שעבד שנה אחת ברציפות – ובעובד עונתי שתי עונות בשתי שנים רצופות –
6 אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד ופוטר, זכאי לקבל ממעבידו שפיטרו
7 פיצויי פיטורים...".
8
9
10 25. אפשרות שלילת פיצויי פיטורים, מלאה או חלקית, הוסדרה בסעיפים 16 ו- 17 לחוק.
11 במקרה אשר בו לא חל הסכם קיבוצי, כמו המקרה דנן, עלינו לפנות להוראת סעיף 17
12 לחוק, אשר קובע כדלהלן:
13
14 "בענף העבודה שאין בו הסכם קיבוצי, רשאי בית הדין האזורי לעבודה לקבוע
15 שפיטוריו של עובד היו בנסיבות המצדיקות פיטורים ללא פיצויים או בפיצויים
16 חלקיים שיקבע; בדונו בעניין זה יונחה בית הדין האזורי לעבודה עפ"י הכללים
17 שבהסכם הקיבוצי החל על המספר הגדול ביותר של עובדים".
18
19 מכח סעיף 17 לחוק נפנה להסכם הקיבוצי החל על המספר הגדול ביותר של עובדים, שהוא
20 "הסכם קיבוצי כללי – תקנון העבודה", שנחתם בין התאחדות התעשיינים לבין
21 ההסתדרות הכללית (להלן: "תקנון העבודה").
22
23 ראה :
24 דב"ע ל/6-3 שמואלי נ. שרייר, פד"ע א 76.
25 דב"ע לה/17-3, רוזנצוויג נ. טקס כץ, פד"ע ו 393.
26
27
28 26. סעיף 53 לתקנון העבודה קובע, כי ניתן לשלול פיצויי פיטורים, שלילה חלקית או מלאה,
29 לעובד שעשה אחת מאלה:
30
31 א. הפר משמעת באופן חמור;
32 ב. גרם להכאות במפעל שתוצאותיהן חמורות;
33 ג. גנב, מעל או חיבל במהלך התקין של העבודה;
34 ד. קלקל חומרים, מכשירים או מכוונות במזיד;
35 ה. בזבז חומרים בזדון;
36 ו. מסר סודות המפעל;
37 ז. עישן במפעל או בחלק ממנו בו העישון קשור בסכנה והודע על כך
38 לעובדים;



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 23176-11-11
03 דצמבר 2012

- ח. עבד במקום אחר ללא רשות מאת ההנהלה ויש בכך משום גרימת נזק למפעל.
ט. עבד במקום אחר בתקופה בה נעדר מהעבודה מחמת מחלה או תאונה.
י. עבר עבירה פלילית חמורה".

27. סעיף 55 לתקנון העבודה מוסיף בהאי לישנא :

"השנות העבירה על התקנון תגרום להחמרת האחריות האמורה לעיל".

28. נושא שלילת פיצויי פיטורים נידון רבות בפסיקה, וההלכה בנושא סוכמה על ידי בית הדין הארצי לעבודה בפרשת **טוליפ** כמפורט להלן:

"שלילת פיצויי הפיטורים"

10. המסגרת הנורמטיבית - סמכותו של בית הדין לעבודה לפסוק פיצויי פיטורים לפי חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג - 1963 מכילה את הסמכות לשלול פיצויי פיטורים או להפחיתם בכפוף לתנאים המיוחדים שבסעיפים 16 ו-17 לחוק.

ככלל, הפיטורים עצמם הם עונש לעובד גם אם שולמו לו פיצויי פיטורים. על כן, שלילת פיצויי פיטורים ושלילת הודעה מוקדמת ייעשו במשורה ו"במקרים הקיצוניים ביותר" כ"גבול עליון לסמכות הענישה". שלילת פיצויי פיטורים ושיעורה מסורה "בראש ובראשונה למעסיק אשר ראוי לו לשקול את מידתיות הפעלת הסנקציה וכמובן מסור הדבר לבית הדין המעביר ביקורת על החלטות המעסיק". כאשר מועלית על ידי המעסיק טענה בדבר שלילת פיצויי פיטורים מן העובד, או הפחתתם, יקח בית הדין בחשבון שיקוליו את מכלול נסיבות יחסי העבודה בין הצדדים, ולא רק את מעשיו של העובד, אשר לטענת מעסיקו מהווים עילה לשלילת פיצויי הפיטורים.

על השיקולים לחומרה ולקולא בהפעלת הסנקציה של שלילת פיצויי פיטורים, ועל האיזון הנדרש להיעשות ביניהם, לאור תכלית החוק ונסיבות המקרה הנדון, עמדתי בעניין צ'רניאקוב תוך שציינתי כך:

"השיקולים לחומרה - חומרת המעשים בגינם פוטר העובד; הנזק שנגרם למעביד או שעלול היה להיגרם לו עקב כך, היקפו והשלכותיו; משך הזמן ומספר הפעמים שביצע העובד את מעשיו החמורים; תקופת עבודתו של העובד, מעמדו ותפקידו ומידת האמון הנובעת הימנו; הפרת האמון - המועצמת כשמדובר ביחסי עבודה ממושכים, בתפקיד בכיר, או בתפקיד אמון; השפעת התנהגותו של העובד והמעשים בגינם פוטר, על עובדים אחרים ועל יחסי העבודה במקום העבודה והיקף ההרתעה בנסיבות המקרה;

השיקולים לקולא - אופן ביצוע העבודה במהלך תקופת עבודתו של העובד ותרומתו למעביד; משך תקופת העבודה, וכפועל יוצא הימנה - עוצמת הפגיעה הצפויה בעובד ובמשפחתו, כתוצאה משלילת פיצויי הפיטורים, במלואם או בחלקם, בשים לב לסכום שיוותר בידו למחייה; נסיבותיו האישיות של העובד, לרבות גילו, מצבו המשפחתי, מצב בריאותו ויכולת ההשתכרות העתידית שלו".



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 23176-11-11
03 דצמבר 2012

ראה :

ע"ע 659/08 **טוליפ תעשיות הנדסה בע"מ נ. אלכסנדר פסחוביץ** (מיום 17.12.09,
סעיף 10 לפסק דינה של סגנית הנשיא, בתוארה דאז, כב' השופטת נילי ארד).

וכן ראה :

ע"ע 438/07 **תבל אבטחה בע"מ נ. אולג טיכונוב** (מיום 9.6.09).

ע"ע 424/06 **מטבחי שרת בע"מ נ. ילנה גרוחולסקי** (מיום 2.8.07).

ע"ע 1126/00 **מלון עציון בע"מ נ. אביעזר שרוני** (מיום 22.10.02).

דב"ע לה/3-17 **מרדכי רוזנצוויג נ. טקס כץ בע"מ** (שם).

דב"ע מו/3-100 **תדיראן בע"מ נ. שמעון תעיזי**, פד"ע יז 378.

29. במקרה דנן, פוטר התובע מאחר והנתבעת דרשה ממנו לשנות באופן חד צדדי את מסגרת העסקתו. הדבר נעשה לאחר שהתובע הסכים לעבור מסניף אשדוד לסניף רחובות, הגם שהוא מתגורר באשדוד, ולאור זאת סוכמו עימו שעות עבודה המתאימות לריחוק מקום העבודה מביתו. לפיכך, התובע סירב לדרישה לשנות באופן חד צדדי את מסגרת העסקתו.

בהקשר זה נפסק לא אחת, כי מעביד אינו רשאי לשנות חד צדדית הוראה בחוזה העבודה האישי שבינו לבין העובד.

ראה :

בג"ץ 239/83 **מילפנדר נ. בית הדין הארצי לעבודה**, פ"ד מא (2) 210.

ע"ע 575/06 **דן בן צבי נ. אלדר שני טכנולוגיות שותפות רשומה** (מיום 29.5.08).

בנסיבות אלה, היה ראוי כי הנתבעת תפטר את התובע באורח מכובד, ותשלם לו פיצויי פיטורים בהתאם. דא עקא, הנתבעת בחרה לפנות את התובע ממקום עבודתו באמצעות משטרת ישראל, ולטעון כי התובע אינו זכאי לפיצויי פיטורים. הנתבעת הביאה בסיכומיה אסמכתאות שונות, ביחס למקרים של הפרת אמון מצד עובד, וטענה כי התובע ביצע הפרות משמעת ונטש את המחלקה אותה ניהל.

במקרה דנן אין מקום לקבוע כי מדובר בהפרת משמעת או באיחורים מצד התובע, ולמעשה יש לקבוע כי התובע פוטר על לא עוול בכפו, רק עקב צמצומי כוח אדם אצל הנתבעת, כפי שפורט לעיל.

מנגד, התובע ביצע עבודתו על הצד הטוב ביותר, ותרם רבות לנתבעת, תוך שהוא אף מקבל בונוסים באופן תדיר וקוצר מחמאות מכל עבר. בנוסף, התובע הוא המפרנס היחיד במשפחתו, והוא אב ל-4 ילדים.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 23176-11-11
03 דצמבר 2012

1 לאור כל האמור לעיל, אין סיבה לשלילת פיצויי הפיטורים או להפחתתם במקרה דנן, ויש
2 לשלם לתובע במלואם.

3
4 בהקשר זה יצויין, כי הנטל לעניין שלילת פיצויי פיטורים מוטל על הנתבעת, והיא לא
5 הרימה אותו.

6
7 ראה: ע"ע 18372-12-10 תעוזה מ.י. בע"מ נ. ליאור קריף (מיום 28.8.11).

8
9 התובע טען, כי יש להשית על הנתבעת פיצויי הלנת פיצויי פיטורים, בהיעדר מחלוקת כנה
10 ואמיתית בנושא.

11 אנו מקבלים טענה זו של התובע, וקובעים כי לא היתה מחלוקת כנה ואמיתית באשר
12 לזכותו של התובע לקבל פיצויי פיטורים. התרשמנו, כי הנתבעת שאפה לחסוך בתשלום
13 לתובע, ובמקום לפטרו ולשלם לו פיצויי פיטורים, ביכרה לפנות אותו ממקום העבודה
14 באמצעות המשטרה, ולהציג אותו כמי שסירב לעבוד בשעות שהוא נדרש.
15 הנתבעת כתבה לתובע שוב ושוב, והדברים גם נאמרו לו, כי אם יתפטר מיוזמתו יקבל פיצויי
16 פיטורים. אין זה נהיר מדוע פיצויים אלה לא שולמו לאחר שהנתבעת אילצה את התובע
17 לעזוב את עבודתו.

18
19 לאור זאת, יש להשית במקרה דנן פיצויי הלנה. עם זאת, לא מצאנו לנכון לקבוע פיצויי
20 הלנה מלאים, אלא פיצויי הלנה חלקיים, בשיעור 25% לשנה, מיום 1.8.11 ועד לתשלום
21 בפועל.

22
23 **לאור כל האמור לעיל, זכאי התובע לפיצויי פיטורים מלאים.**
24 התובע עתר לקבלת פיצויי פיטורים בגובה 27,750 ₪, וסכום זה לא נסתר על ידי הנתבעת.
25 לפיכך, תשלם הנתבעת לתובע פיצויי פיטורים בגובה 27,750 ₪. סכום זה יישא פיצויי
26 הלנה בשיעור 25% לשנה, מיום 1.8.11 ועד לתשלום בפועל.

הודעה מוקדמת

27
28
29
30 ההלכה בנושא הודעה מוקדמת זהה לזו הנוגעת לפיצויי פיטורים, בכל הנוגע לשלילת הזכות
31 מעובד. סעיף 10 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים להתפטרות, תשס"א – 2001 מקנה אף
32 הוא את האפשרות לשלול הודעה מוקדמת מעובד, תוך הפנייה לסעיפים 16, 17 לחוק
33 פיצויי פיטורים.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 11-11-23176
03 דצמבר 2012

- 1 במקרה דנן לא קיימות נסיבות המצדיקות שלילת הודעה מוקדמת, וזאת בהמשך לנימוקים .33
2 המתייחסים לפיצויי פיטורים. אין מדובר בעובד שעצם הישארותו עלול לגרום נזקים
3 למעביד, ולא מתקיימות נסיבות שבהן לא ניתן לדרוש מהמעביד להמשיך להעסיק את
4 העובד בתקופת ההודעה המוקדמת.
5 ויותר מכך; הנתבעת היתה צריכה, לאור הנסיבות, לפטר את התובע, ולהמשיך להעסיקו
6 בתקופת ההודעה המוקדמת לשם עריכת חפיפה עם מחליפו. שהרי, התובע היה מנהל
7 מקצועי ומוערך, שניהל את המחלקה היטב, ולא היתה כל מניעה שימשיך לעבוד בתקופת
8 ההודעה המוקדמת.
9
10 בהתאם להסכם העבודה עליו חתמו הצדדים, זכאי היה התובע להודעה מוקדמת בת 60 .34
11 ימים. הנתבעת טענה כי התובע וויתר על זכותו זו, והסכים להודעה מוקדמת בת 30 ימים.
12 אין אנו מקבלים טענה זו, המסתמכת על דברים שאמר התובע במסגרת שיחה המהווה משא
13 ומתן שלא הבשיל לכדי הסכמות.
14
15 **לאור האמור לעיל, תשלם הנתבעת לתובע חלף הודעה מוקדמת בגובה 18,000 ₪, בצירוף .35**
16 **ריבית והצמדה כחוק מיום 1.8.11 ועד לתשלום בפועל.**
17
18

פיצוי בגין היעדר שימוע

- 19
20 התובע עתר לקבלת פיצוי בגין אי עריכת שימוע. התובע טען כי לא נערך לו שימוע, וכי הוא .36
21 לא ויתר על שימוע.
22 מנגד, טענה הנתבעת בכתב ההגנה כי הזמנה לשימוע לא הוצאה לתובע עקב משבר האמון
23 החרף שנוצר, עקב הפרות המשמעת החמורות, ומאחר והתובע בעצמו ביקש לקבל מכתב
24 פיטורים ללא שימוע.
25 בסיכומיה טענה התובעת טענות מנוגדות בנושא זה: מחד- טענה כי זכות הטיעון קויימה
26 במלואה, וכי לתובע ניתנה האפשרות לשטוח טענותיו. מאידך- טענה כי לא היה מקום
27 לעריכת שימוע, מאחר ומדובר במנהל שחתר לכך שהמעביד יפטר.
28
29 באשר לטענת הנתבעת כי זכות הטיעון קויימה במלואה; .37
30 ראשית, טענה זו מהווה חזית חדשה, מאחר והיא לא הופיעה בכתב ההגנה. ונזכיר כי בכתב
31 ההגנה נטען כי לא היה מקום לעריכת שימוע, ולאור זאת לא ניתן לטעון במקביל כי נערך
32 שימוע.
33 שנית, דין הטענה להדחות גם לגופה, באשר זכות הטיעון לא ניתנה לתובע במקרה דנן.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 11-11-23176
03 דצמבר 2012

1 אמנם, לתובע שוגרו מכתבים מאת הנתבעת, בהם נדרש הוא לשנות את מתכונת שעות
2 עבודתו; דא עקא, התובע הבהיר כי אינו מסכים לשינוי חד צדדי זה, המנוגד לסיכום שגובש
3 בעת תחילת עבודתו במקום.
4 ובאשר לשיחות עם מנהל הסניף, משיחות אלה עולה כי התובע היה איתן בדעתו שלא
5 להסכים לשינוי החד צדדי, ומנגד מנהל הסניף הציג מצג לפיו מדובר בדרישה של ההנהלה
6 הבכירה. אין עסקינן בשימוע, ואף לא בתחליף לשימוע.
7 הנתבעת, בראותה כי התובע אינו מסכים לשינוי החד צדדי, היתה צריכה לערוך שימוע
8 בהתאם לכללים בנושא: להזמין את התובע לשימוע, לשמוע אותו, לשקול את הדברים,
9 ולבסוף לקבל החלטה. יש להניח כי התובע, לו זומן לשימוע, היה מבקש לזמן גם את
10 הגורמים עימם סיכם את מסגרת העסקתו, או לפחות לבדוק עימם את הדברים. או אז,
11 יכלה הנתבעת לבדוק את הדברים עם גורמים אלה, ולקבל החלטה מושכלת. דבר זה לא
12 נעשה, והתובע פוטר על אתר, מבלי להשמיע לו את הדברים, ומבלי לשמוע ממנו את דבריו.
13

38. ההלכות בנושא שימוע ידועות מימים ימימה, ונביא בקצירת האומר את תמצית ההלכה
בנושא. **בפרשת גינגולד** קבע בית המשפט העליון בהאי לישנא:

"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 ריבה גינגולד נ. בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד לה(2), 649, 654-655.

חובת השימוע הורחבה והוטלה על כל מעביד, לרבות מעביד פרטי.

ראה :

ע"ע 554/09 צבר ברזל הספקה ושיווק מתכת בע"מ נ. משה שמיר (מיום 13.1.11).

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



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 23176-11-11
03 דצמבר 2012

"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 החלטה. 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 1027/01 ד"ר יוסי גוטרמן נ. המכללה האקדמית עמק יזרעאל (מיום 7.1.03, פיסקה 14 לפסק הדין).

וכן ראה:

דב"ע מח/3 – 148 שק"ם בע"מ נ. אפרים גרינברג, פד"ע כ 141, 143. ע"ע 334/09 מיכאל מלכה נ. המועצה הדתית אילת (מיום 13.7.11).

רענן הר – זהב, המשפט המינהלי הישראלי, הוצאת שנהב, מהדורת תשנ"ז, עמ' 263-291; וכן הפסיקה המאוזכרת שם.

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

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

אין תימה שכלל השימוע נחשב כלל של הצדק הטבעי. הוא נקבע על ידי בית המשפט באנגליה לפני מאות שנים. בית המשפט ראה בו כלל אלוהי שמקורו בפרשת הבריאה. וכך אמר בית המשפט בשנת 1723: 'חוקי האל וחוקי אנוש גם יחד נותנים לצד את האפשרות לערוך את הגנתו, אם יש לו כזאת. זכורני כי איש אחד מאוד מלומד אמר לי בהזדמנות מעין



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 23176-11-11
03 דצמבר 2012

1 זו, כי אפילו אלוהים בכבודו ובעצמו לא חרף דינו של אדם בלי להזמין
2 תחילה לערוך את הגנתו. אדם (אומר אלהים), איכה? המן העץ אשר
3 ציוויתך לבלתי אכול ממנו אכלת?"

4
5 ראה :

6 יצחק זמיר, **הסמכות המינהלית**, (הוצאת נבו) כרך ב', עמ' 793 - 794.

7
8 למרות האמור לעיל, לא כל פגם בהליך השימוע יביא בהכרח לביטול הפיטורים או למתן
9 פיצוי. הקביעה אם מולאה חובת השימוע תיגזר מכלל הנסיבות בכל מקרה ומקרה.

10
11 ראה :

12 **פרשת צבר**, שם.

13 **פרשת מלכה**, שם.

14 ע"ע 93/07 **גיורא ארבל נ. נ.א.ס.ס. נ. נ.א.ס.ס.** נירומסקולר אלקטריקל סטימיוולשין סיסטם
15 בע"מ ואח' (מיום 19.11.08).

16
17 .39 במקרה דנן, השימוע היה חיוני ביותר, ולא ניתן היה להמנע ממנו ולשלול מן התובע את
18 זכותו לשימוע. מדובר בעובד מוערך, שהוא מנהל מחלקה, אשר עבד במתכונת שעות
19 שסוכמה עם מעבידו, ואם נוצרו חילוקי דעות באשר לשעות עבודתו, היה ראוי לזמנו
20 לשימוע, כדי להשמיע ולשמע.

21 בהקשר זה נזכיר, כי התובע עבד בסניף רחובות במשך 5 חודשים באותה מתכונת עבודה,
22 קצר שבחים והביא את המחלקה החדשה שהוקמה להישגים יפים עד מאוד. הדרישה לשנות
23 את מסגרת עבודתו שינוי חד צדדי באה עקב צמצומים בכוח אדם, שהותירו אותו כעובד
24 יחיד במחלקה אותה הוא מנהל. אלמלא חלו צמצומים אלה, לא היתה נוצרת כל בעיה,
25 והתובע היה ממשיך לעבוד באותה מתכונת.

26 על רקע זאת, הופך השימוע לחיוני שבעתיים, מאחר וניתן היה במסגרתו לשימוע מאת
27 התובע רעיונות שונים, שיכלו לבוא במקום פיטוריו. בדיקה זו לא נעשתה במסגרת
28 המכתבים שנשלחו לתובע, וגם לא במסגרת שיחותיו עם מנהל הסניף.

29
30 .40 ובאשר לטענת הנתבעת כי התובע למעשה ויתר על זכותו לשימוע, בכך שכפה על הנתבעת
31 לפטר אותו ;

32 ראשית ייאמר, כי התובע לא ויתר על זכותו לשימוע. על מנת לוותר על זכות זו, היה צריך
33 להיות ויתור מפורש מאת התובע, כמו למשל לו זומן לשימוע והיה מעדיף לא להתייצב.

34
35 ראה : ע"ע 113/08 **חרב והיב נ. עורך דין יוסף קבלאן** (מיום 24.1.10).



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 23176-11-11
03 דצמבר 2012

- 1
2 ובאשר לטענה כי התובע כפה על הנתבעת לפטרו, אין אנו מקבלים טענה זו. התובע ביקש כל
3 העת להמשיך לעבוד במתכונת השעות שסוכמה עימו. התובע לא דרש כי הנתבעת תפטר
4 אותו, והוא היה מוכן להמשיך לעבוד באותם תנאים.
5 בבוקר יום 3.8.11, משנדרש התובע לעזוב את מקום עבודתו לאלתר, טען הוא כי אם
6 הנתבעת מפטרת אותו עליה לתת בידו מכתב פיטורים. אין בכך משום כפייה על הנתבעת
7 לפטר את התובע, ואין בכך משום ויתור על זכות השימוע.
8 מבלי לגרוע מן האמור לעיל, יש לזכור כי הדברים נאמרו על ידי התובע בעת שהיה שרוי
9 במצב מעליב ואף משפיל, עת הוא נדרש לא לגעת בדבר במחלקה ולעזוב מיד את המקום;
10 ובמקביל הוא מכונה "מסיג גבול", והנתבעת מזעיקה את משטרת ישראל כדי לפנותו מן
11 המקום.
12
13 בנסיבות אלה, אך נהיר הוא כי התובע ביקש להמשיך לעבוד, ואילו הנתבעת היא זו שפיטרה
14 אותו, מאחר ולא הסכים לשינוי החד צדדי במתכונת עבודתו. לפיכך, אין לקבל את הטענה
15 כי התובע כפה על הנתבעת את פיטוריו.
16
17 41. לאור כל האמור לעיל, זכאי התובע לפיצוי בגין אי עריכת שימוע. התובע עתר לקבלת סך של
18 27,000 ₪, שווה ערך לשלוש משכורות, וסכום זה הוא מתאים בנסיבות העניין.
19
20 **לפיכך, תשלם הנתבעת לתובע פיצוי בגין אי עריכת שימוע, בסך של 27,000 ₪ בצירוף**
21 **ריבית והצמדה כחוק מיום 1.8.11 ועד לתשלום בפועל.**
22
23 **פיצוי בגין עוגמת נפש**
24
25 42. התובע טען כי הנתבעת פגעה בכבודו, והפרה את חובת תום הלב החלה עליה, וזאת
26 בהתנהלותה שהגיעה לשיא באקט הפיטורים המביש.
27 מנגד, טענה הנתבעת כי למעביד יש זכות לדרוש מעובד לפנות את מקום העבודה, ולהזמין
28 את משטרת ישראל אם העובד מסרב לעשות כן, ובנושא זה הפנתה הנתבעת לפסקי דין
29 המתאימים לדעתה למקרה.
30
31 43. הפסיקה אליה הפנתה הנתבעת אינה נוגעת לנסיבות דנן. שם דובר במקרה בו עובדת
32 השתוללה במשרד המעביד, ולא היתה ברירה אלא להזמין את המשטרה על מנת להשיב את
33 השקט למקום. ובמקרה אחר אליו הפנתה הנתבעת היו הנסיבות שונות מאשר במקרה דנן.
34



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 23176-11-11
03 דצמבר 2012

1 במקרה שלפנינו לא היה כל מקום להזעיק את משטרת ישראל. המחלוקת בין הצדדים נגעה
2 לשעות עבודתו של התובע, ומחלוקת זו נוצרה לאחר שהנתבעת דרשה לשנות באופן חד צדדי
3 את מתכונת עבודתו של התובע, והתובע סירב לכך. היתה זאת זכותו המלאה של התובע
4 לסרב לשינוי חד צדדי זה, ולהסתמך על הסיכום שגובש חמישה חודשים עובר לכך, עת החל
5 לעבוד בסניף רחובות. הנתבעת ידעה כי התובע אינו מסכים לשינוי חד צדדי זה, וזאת לאחר
6 שהתובע הביע את דעתו בפני מנהל הסניף.
7 לאור זאת, היה מקום לערוך לתובע שימוע, ואם לא יימצא פתרון אחר, לפטר את התובע
8 תוך מתן הודעה מוקדמת.
9 בהקשר זה יצוין, כי הנתבעת הזעיקה את משטרת ישראל בהנחיית המנכ"ל שנמסרה
10 טלפונית למנהל הסניף, וזאת מבלי להזהיר את התובע.
11
12 תחת עריכת שימוע, ובסיומו לשקול את פיטורי התובע, בחרה הנתבעת בדרך אחרת,
13 שמטרתה היתה להמנע מתשלום פיצויי פיטורים וחלף הודעה מוקדמת.
14 בהתאם לדרך זו, הודיעה הנתבעת לתובע במכתב, כי אם יתייצב לעבוד בשעות בהן עבד עד
15 כה, ייחשב הדבר כאילו הוא מתפטר מעבודתו.
16 התובע הגיע לעבודתו ביום 3.8.11 בשעה 08:30, כפי שעשה מזה חמישה חודשים בסניף
17 רחובות (וכפי שעשה מאז 2008 בסניף אשדוד). אל מול זאת לא היתה הנתבעת אמורה
18 לכנות את התובע "מסיג גבול" כפי שעשתה. הנתבעת גם לא היתה אמורה לדרוש מן התובע
19 לעזוב לאלתר את מקום העבודה ולא לגעת בדבר. שהרי, התובע לא שהה **במקום** בו אסור לו
20 לשהות. ויותר מכך; התובע גם לא שהה במקום זה **במועד** בו אסור לו לשהות שם. כל שצרם
21 לנתבעת היתה הודעת התובע כי יסיים את יום עבודתו בשעה 17:30. לו היה מודיע התובע
22 כי יסכים לעבוד עד השעה 18:30, לא היתה לנתבעת כל בעיה עם שהותו במקום בשעה
23 8:30.
24
25 לאור זאת, היה ראוי כי הנתבעת תזמן את התובע לשימוע, ולו סברה כי זמנה קצר, יכלה
26 לקבוע את השימוע למועד סמוך. לא היה כל מקום לזמן את משטרת ישראל, או לכנות את
27 התובע בכינויים מעליבים, ולדרוש ממנו להמנע מלגעת בדבר.
28
29 בהקשר זה נזכיר, כי התובע לא השתולל במקום, לא צעק ולא גידף. הנתבעת אמנם טענה
30 כך, אולם התרשמנו כי טענה זו אינה נכונה, והיא נטענה אך ורק כדי להשחיר את פניו של
31 התובע, כדי להמנע מתשלום פיצויי פיטורים. גם בדו"ח המשטרתי נכתב כי מנהל הסניף,
32 שהזעיק את המשטרה, הודה כי התובע לא השתולל ולא צעק, וגם השוטרים התרשמו כי
33 התובע מתנהג ברוגע ובנימוס.
34



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 23176-11-11
03 דצמבר 2012

1 ונזכיר, כי משטרת ישראל נועדה לטפל במקרים של חשד לביצוע עבירות פליליות, והיא לא
2 נועדה לפתור מחלוקות הנוגעות לשעות עבודה של עובדים. ועוד נזכיר, כי התובע עבד
3 במתכונת שעות קבועה מזה 5 חודשים, ולו רצתה הנתבעת לשנות מתכונת זאת, הזעקת
4 משטרת ישראל בדחיפות אינה הדרך המתאימה.
5 אין זה נהיר איזה נזק היתה עלולה לגרום הישארותו של התובע במקום העבודה למשך
6 ימים ספורים נוספים, על מנת לקיים הליך שימוע.

7
8 לפיכך, לא היה כל מקום להזעיק את משטרת ישראל, כפי שעשתה הנתבעת.

9
10 .44 התנהלות הנתבעת הסבה לתובע עוגמת נפש מרובה. מדובר במנהל בכיר בנתבעת, שלמעשה
11 גורש ממקום עבודתו בסיוע משטרת ישראל, אל מול העובדים האחרים והלקוחות.
12 הנתבעת אף היא הציגה את התובע בתור מנהל, ובהסכם העסקתו הוא אף כונה "מנהל",
13 ונכתב שם כי הוא יהיה כפוף למנכ"ל החברה.
14 הרחקתו המיידית של התובע ממקום העבודה באמצעות המשטרה פגעה בתדמיתו ובשמו
15 הטוב, שכן יש בה כדי ליצור רושם כי התובע ביצע מעשים פליליים. בהקשר זה נפסק לא
16 אחת, כי יש לאפשר לעובד לסיים בכבוד את תקופת עבודתו ולהפרד כראוי מעמיתיו, אלא
17 אם היתה הצדקה מיוחדת לנהוג אחרת.

18
19 וכך קבע בית הדין הארצי לעבודה:

20
21 **"פיצוי בגין הפרת חובת תום הלב בהליך הפיטורים ובגין עגמת נפש:**

22 25.1 על פי קביעתו של בית הדין האזורי מר בועז עדיני לא שוחח עם המערער קודם
23 להודעת הפיטורים ולא ניתנה לו זכות הטיעון, ובמילותיו של בית הדין האזורי -
24 לא היה "מימוש הליך פיטורים ראוי והוגן". על פי קביעתו של בית הדין
25 האזורי, לכל היותר ניתנה למערער "הודעה טלפונית" על שליחת מכתב
26 פיטורים, וכשעה לאחר מכן נשלחה הודעת מייל לכל העובדים, לחברי
27 הדירקטוריון של פיטק ולחברות ההפצה על פיטוריו של המערער. במכתב
28 הפיטורים, נתבקש המערער שלא לשהות בתחומי המפעל. כאמור, בית הדין
29 האזורי פסק לזכות המערער פיצוי בסך של 10,000 ₪ בגין הפרת זכות הטיעון,
30 וקבע כי המקרה אינו נמנה עם המקרים החריגים בהם יש לפסוק פיצויים בגין
31 עגמת נפש.

32 25.2 אנו סבורים, כי על יסוד קביעותיו העובדתיות של בית דין קמא, היה מקום
33 לפסוק לזכות המערער פיצוי בגין הפרת חובת תום הלב בהליך הפיטורים לרבות
34 פיצוי בגין עגמת נפש. המערער היה עובד בכיר באלדר, והוא אדם לא צעיר,
35 שמאחוריו שנות עבודה רבות בתפקידים בכירים שונים. הדרך בה נהגה אלדר



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 23176-11-11
03 דצמבר 2012

1 עם המערער - פיטורים ב"הודעה טלפונית", כאשר מיד לאחר מכן הופצה
2 הודעה לגורמים רבים על פיטוריו – אינה ראויה. זאת ועוד. גם האיסור המיידני
3 שהוטל על המערער לשהות בחצרי המפעל, ללא שניתנה לו אפשרות להיפרד
4 מעמיתיו לעבודה, אינו במקומו. לא נטען ולא הוכח כי הייתה סכנה שהמערער
5 יגרום נזק או יחבל בעבודה ולא הובאה כל סיבה שהצדיקה את הרחקתו
6 המיידית מהמפעל, בלא לאפשר לו להיפרד בצורה מכובדת ממקום עבודתו.
7 הרחקה מיידית מהמפעל אכן עלולה לפגוע בתדמיתו ובשמו הטוב של עובד, שכן
8 יש בה כדי ליצור רושם כי העובד פעל שלא כשורה. אין חולק, כי המעביד רשאי
9 לוותר על עבודתו של העובד בתקופת ההודעה המוקדמת, ובכלל זה לבקש
10 מהעובד שלא לשהות במקום העבודה לאחר מתן הודעת הפיטורים. אולם,
11 בהעדר הצדקה מיוחדת, יש לאפשר לעובד לסיים בכבוד את תקופת עבודתו
12 ולהיפרד כראוי ממקום עבודתו ומעמיתיו. אכן, כמעט בכל מקרה פיטורים
13 גורמים עגמת נפש לעובד המפוטר מעבודתו, וככלל בית הדין לא פוסק פיצוי בגין
14 עגמת נפש. אולם, במקרה הנדון, התנהלות החברה הייתה לא ראויה והעצימה
15 את הפגיעה במערער, שלא לצורך.

16 לפיכך, בנסיבות מקרה זה, היה מקום לפסוק למערער פיצוי בעד נזק לא ממוני 25.3
17 וזאת הן בגין הפרת חובת תום הלב בהליך הפיטורים והן בגין עגמת נפש, בנוסף
18 לפיצוי בגין הפרת זכות הטיעון. בהתחשב במכלול נסיבות העניין, אנו סבורים כי
19 המערער זכאי לפיצוי נוסף בסך של 20,000 ₪.

20

21 ראה:
22 ע"ע 575/06 דן בן צבי נ. אלדר שני טכנולוגיות שותפות רשומה (מיום 29.5.08,
23 סעיף 25 לפסק הדין).
24

25 וגם במקרה דנן, לא הוכח כי לנתבעת ייגרם נזק משהותו של התובע במקום עבודתו. 45
26 דומה כי נציגי הנתבעת אינם מעריכים נכונה את עוגמת הנפש הנגרמת לעובד המגורש
27 בבושת פנים ממקום עבודתו. מר טל משעולי, מנהל סניף אשדוד של הנתבעת, העיד בזו
28 הלשון:
29

30 "אני מנסה לעשות את החיים נורא פשוטים. בפנינו סיטואציה שעובד בכיר
31 שבשום אופן לא מוכן לפנות את החנות למרות מכתבים ובקשות חוזרות. בעיניי
32 יש שתי דרכים, האחת להוציא אותו בכוח, והשנייה להביא את המשטרה".
33

34 ואילו בסיכומי הנתבעת, במענה לדרישת התובע לקבלת פיצוי בגין עוגמת נפש, נכתב
35 כדלקמן:
36



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 23176-11-11
03 דצמבר 2012

1 "האם בגין כמה דקות של אי נעימות הוא זכאי ל-100,000 ₪? היש בכלל לפסוק
2 פיצוי אך ורק בשל העובדה שהוזמנה משטרה? התשובה השלילית ברורה
3 מאליה".

4
5 הנתבעת, באופן בו פיטרה את התובע, פגעה קשות בשמו הטוב, גרמה לו השפלה והסבה לו
6 עוגמת נפש. בנוסף, הפרה הנתבעת את חובת תום הלב המוטלת עליה בתור מעבידה.

7
8 חובת תום הלב המוטלת על מעביד טומנת בחובה את החובה לפעול במידתיות בהתנהלותו
9 אל מול העובד. גם אם למעביד יש זכות לפטר עובד בנסיבות מסוימות, הרי שדרך
10 הפיטורים הנבחרת צריכה להיות זו השומרת על כבוד העובד באופן המירבי.
11 חובת תום הלב מעוגנת בדין הישראלי זה מכבר, ופסק הדין בפרשת דן בן צבי, אשר הובא
12 לעיל, קבע בית הדין הארצי פיצוי בגין הפרת חובה זו.

13
14 לא למותר לציין, כי האיסור שלא להלבין פניו של אדם ברבים הוא מעקרונות היסוד
15 במשפט העברי וביהדות.

16 עקרון גדול זה מופיע במשפט העברי הן בתור ציווי והן בתור איסור.
17 דוגמה לציווי ניתן למצוא במשפט "יהי כבוד חברך חביב עליך כשלך" (סדר נזיקין, מסכת
18 אבות ב', י"ג).

19 במקביל, קיים האיסור הגדול "אל תלבין פני חברך ברבים".
20 מאחר ועסקינן באיסור חמור, ועל מנת להמחיש את מידת החומרה, אף נכתב כי "כל
21 המלבין פני חברו כאילו שופך דמים" (בבא מציעא נח' ע"ב).

22
23 הנתבעת, בהתנהלותה, הפרה את חובת תום הלב המוטלת עליה, ופעלה כלפי התובע בחוסר
24 תום לב. הדבר בא לידי ביטוי בהתנהלות החורגת מכל מידתיות, דבר שגרם לתובע פגיעה
25 קשה בכבודו ובמעמדו, וזאת בעת שניתן היה להשיג את התוצאות המבוקשות בדרך שאין
26 בה פגיעה כזו. הדברים כבר פורטו לעיל, ולא נחזור עליהם.

27
28 לפיכך, זכאי התובע לפיצוי בגין פגיעה זו שנגרמה לו. התובע עתר לפיצוי בגובה 100,000 ₪
29 בגין רכיב זה. לאור הנסיבות, ובשים לב לתקופת עבודתו של התובע, למשכורתו ולמעמדו
30 הבכיר כמנהל, תשלם הנתבעת לתובע פיצוי בגין עגמת נפש בסך של 35,000 ₪. סכום זה
31 יישא ריבית והצמדה כדין מיום 1.8.11 ועד לתשלום בפועל.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 23176-11-11
03 דצמבר 2012

שחרור הכספים הצבורים בחברת הביטוח מגדל

1
2
3 46. התובע עתר לקבלת צו המורה לנתבעת לשחרר את הכספים הצבורים לזכותו בביטוח
4 מנהלים בחברת הביטוח מגדל.
5 הנתבעת לא טענה כנגד צו זה.
6 לפיכך, אנו נעתרים לסעד המבוקש, ומורים כי הנתבעת תשחרר לטובת התובע את הכספים
7 הצבורים לזכותו בביטוח מנהלים בחברת הביטוח מגדל.
8 ככל שבמסגרת כספים אלה קיים רכיב פיצויי פיטורים, הסכום שישוחרר יהווה חלק
9 מפיצויי הפיטורים שעל הנתבעת לשלם לתובע.

אחרית דבר

10
11
12
13 47. לאור כל האמור לעיל, תשלם הנתבעת לתובע את הסכומים הבאים:

- 14
15 א. פיצויי פיטורים בגובה 27,750 ₪.
16 סכום זה יישא פיצויי הלנה בשיעור 25% לשנה, מיום 1.8.11 ועד לתשלום בפועל.
17
18 ב. חלף הודעה מוקדמת בגובה 18,000 ₪, בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 1.8.11
19 ועד לתשלום בפועל.
20
21 ג. פיצוי בגין אי עריכת שימוע, בסך של 27,000 ₪, בצירוף ריבית והצמדה כחוק
22 מיום 1.8.11 ועד לתשלום בפועל.
23
24 ד. פיצוי בגין עוגמת נפש בסך של 35,000 ₪, בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום
25 1.8.11 ועד לתשלום בפועל.

26
27 48. בנוסף, הנתבעת תשחרר לטובת התובע את הכספים הצבורים לזכותו בביטוח מנהלים
28 בחברת הביטוח מגדל.
29 ככל שבמסגרת כספים אלה קיים רכיב פיצויי פיטורים, הסכום שישוחרר יהווה חלק
30 מפיצויי הפיטורים שעל הנתבעת לשלם לתובע.

31
32 49. בנוסף לכל האמור לעיל, הנתבעת תשלם לתובע הוצאות משפט ושכר טרחת עו"ד בסך כולל
33 של 12,000 ₪.

34
35 50. כל הסכומים שפורטו לעיל ישולמו בתוך 30 ימים מיום קבלת פסק הדין.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 23176-11-11
03 דצמבר 2012

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10

51. זכות ערעור לבית הדין הארצי תוך 30 יום מיום קבלת פסק הדין.

52. פסק הדין ישוגר לצדדים בדואר.

ניתן היום, י"ט כסלו תשע"ג, (03 דצמבר 2012), בהיעדר הצדדים ויישלח אליהם.

נציג ציבור מעבידים -
מר חיים נחשוני

יוסף יוספי, שופט

נציג ציבור עובדים -
מר יהודה דדון

11
12
13
14
15