



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 25315-10-22

20 יולי 2025

לפני :

כב' השופטת ערמונית מעודד
נציגת ציבור (עובדים) גב' אסתר קופרברג
נציג ציבור (מעסיקים) מר יעקב אורנשטיין

התובע:

שמעון ויינריד
ע"י ב"כ עו"ד רם גלבע

נגד

הנתבעות:

1. מרכז קהילתי בכפר סבא ע"ש שושנה ופנחס ספיר בע"מ
2. החברה העירונית לתרבות הפנאי בכפר סבא (חל"צ)
ע"י ב"כ עו"ד ארז דגן

פסק דין

פתח דבר ועיקר המחלוקת

1. התובע, מנצח בתזמורת בתפקידו האחרון, הועסק בשירות הנתבעות בשלוש תקופות העסקה רצופות: הראשונה, משנת 1990 ועד לשנת 2012 בה הועסק אצל הנתבעת 1 (להלן – **המרכז הקהילתי**) תחילה בתפקיד מורה לחליל צד ובהמשך משנת 2006 בתפקיד סגן מנהל הקונסרבטוריון (להלן – **התקופה הראשונה**); השנייה, משנת 2012 ועד להגעתו לגיל פרישה בשנת 2020 בה המשיך בתפקידו כמנהל הקונסרבטוריון תחת הנתבעת 2 (להלן – **התקופה השנייה** ו-**הנתבעת**, בהתאמה); השלישית, משנת 2020 ועד לשנת 2022 בה הועסק בתפקיד מורה לחליל צד ומנצח בתזמורת כלי הקשת הייצוגית (להלן – **התקופה השלישית**).

2. בין תקופת העסקה הראשונה לתקופת העסקה השנייה, העביר המרכז הקהילתי את פעילות הקונסרבטוריון לנתבעת וכפועל יוצא מכך העסקתו של התובע הופסקה ביום 31.08.12 לאחר ביצוע גמר חשבון וחודשה ביום 01.09.12 תחת הסכם העסקה חדש, אל מול הנתבעת (נספחים 2-4 לכתב ההגנה).

3. בסיומה של התקופה השנייה, הודיע התובע על כוונתו לפרוש לגמלאות ולסיים את תפקידו כסגן מנהל הקונסרבטוריון ועל רצונו להמשיך ולנצח על תזמורת כלי הקשת הייצוגית. הנתבעת נענתה לבקשתו וביום 01.09.20 חתמו הצדדים על הסכם העסקה



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 25315-10-22

20 יולי 2025

נוסף (נספחים 6-9 לכתב ההגנה). בהסכם זה נכתב כי תמורת עבודתו כמנצח יקבל התובע סך של 2,500 ₪ לחודש ועבור שעות עבודתו כמורה לחליל צד, יקבל התובע 150 ₪ לשעה. שכרו הקובע בסיום העסקתו עמד על 4,200 ₪ (נספח 21 לכתב ההגנה).

4. בתאריכים 24.05.21, 21.10.21 ו- 23.05.22 נערכו עם התובע שיחות הבהרה ובהן הועלו טענות של תלמידים כלפי התנהלות התובע וכן טענות של נגן אשר התלונן על התבטאויות לא ראויות (נספחים 7 ו-8 לתצהיר התובע).

5. בחודש 06/2022 זומן התובע לשיחת שימוע, אשר התקיימה ביום 06.07.22 (תמליל השיחה צורף כנספח 11 לתצהיר התובע). העילות שבגינן זומן התובע לשימוע הן התנהלותו מול התלמידים לרבות שימוש ב"שפה בוטה ויחס משפיל" אשר גרמה לעזיבת תלמידים; התנהלות שאינה מכבדת מול הצוות וסירוב לעבוד בכפיפות למנהל מחלקת כלי הקשת (מכתבים מיום 13.06.22 ו- 29.06.22 צורפו כנספחים 10 ו-11 לתצהיר התובע).

6. ביום 12.07.22 נמסר לתובע מכתב סיום העסקה והודעה על תשלום חלף הודעה מוקדמת (נספח 12 לתצהיר התובע).

7. ביום 19.10.22 הגיש התובע תביעה לתשלום הפרשי פיצויי פיטורים, פיצוי בגין פיטורים שלא כדין והלנת פיצויי פיטורים.

8. ביום 08.01.2025 התקיימה ישיבת הוכחות במסגרתה העידו התובע ומר יעקב פרוג, מורה למוסיקה קלאסית שהועסק עם התובע (להלן – **יעקב**). מטעם הנתבעת העידו מר עפר עין הבר, מנהל בנתבעת (להלן – **עפר**), גב' שרון פז, מנכ"לית הנתבעות וגב' כנרת אלבוז, מנהלת משאבי אנוש בנתבעת.

9. הצדדים הגיעו להסכמות ביחס להשלמת פיצויי הפיטורים עבור תקופת העבודה הראשונה וביום 27.03.25 ניתן פסק דין המורה לנתבעת לשלם לתובע סך של 71,993 ₪ בגין רכיב זה.

10. בין הצדדים נותרה מחלוקת בשאלת זכאותו של התובע לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין בה עלינו להכריע בהליך זה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 25315-10-22

20 יולי 2025

דיון והכרעה

עיקר טענות הצדדים

11. לטענת התובע, הנתבעת ביקשה לסיים את העסקתו משיקולים פסולים וזרים מתוך כוונה לאייש את משרתו בעובד אחר. בתקופת ההעסקה האחרונה, החל מסע ציד כנגדו שבסופו הוא סולק מעבודתו לאחר 31 שנות עבודה, תוך פגיעה במוניטין שרכש ובמעמדו כמנצח תזמורת.

12. בשיחות ההבהרה שנערכו עם התובע, עובר לשיחת השימוע, לא הוצג בפניו מלוא המידע כאשר אחת השיחות נערכה יום לאחר פטירת אימו, בעת ה"שבעה" בבית האבלים.

13. כמו כן, תזמון מועד השימוע לחודשי הקיץ נעשה בחוסר תום לב שכן בהתאם לאופי העבודה ושנת הלימודים המתחילה בחודש ספטמבר, התובע עשוי היה למצוא עצמו ללא מקום עבודה חלופי.

14. אשר לשיחת השימוע טען התובע כי הנתבעת לא הקליטה שיחה זו על אף התחייבותה לעשות כן, לא החתימה אותו על פרוטוקול שנוהל בישיבה זו ולא מסרה לידיו העתק. אמנם התובע הקליט בעצמו את שיחת השימוע ואולם אין זה מהווה תחליף לחובתה של הנתבעת.

15. אשר לעילות שנטענו כנגדו טען התובע כי הנתבעת לא הציגה ולו בדל של ראיה להוכחת טענותיה כגון התנהגות לקויה אל מול התלמידים, צוות העובדים והמורים. אף לאחר שהתובע פנה לנתבעת וביקש שזו תציג בפניו את הראיות לטענות כנגדו, הוא נענה בשלילה. מכאן, כי השימוע נערך למראית עין בלבד. בשל האמור ונוכח תקופת העבודה הארוכה, עתר התובע לתשלום פיצוי בגין פיטורים שלא כדין בסך 100,000 ₪.

16. לטענת הנתבעת, הליך סיום העסקתו של התובע נערך כדין ולא נפל בו כל פגם, טכני או מהותי.

17. זמן לא רב לאחר חידוש הסכם העסקה של התובע לאחר יציאתו לגמלאות, התגלו ליקויים בתפקודו כמנצח על תזמורת כלי הקשת הייצוגית. בשל האמור, נערכו עם התובע שיחות הבהרה על מנת לנסות לגרום לשינוי בהתנהלותו מול התלמידים.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 25315-10-22

20 יולי 2025

18. התעלמות התובע מהטענות שהועלו בפניו וחוסר שביעות הרצון מתפקודו, הובילו לזימונו לשיחת השימוע בה ניתנה לו הזדמנות כנה ואמיתית להשמיע את טענותיו ביחס לכוונה לסיים את העסקתו והוא התייחס לטענות אלו באריכות. לאחר שהנתבעת שקלה את מכלול הטענות והנסיבות, הוחלט לסיים את העסקתו של התובע, תוך מתן הודעה מוקדמת ולאחר שנמסר לו מכתב מפורט.

הליך השימוע - מסגרת נורמטיבית

19. בהתאם להלכה הפסוקה זכות השימוע היא "מזכויות היסוד הראשוניות בשיטתנו המשפטית, ומקום של כבוד שמור לה ביחסי העבודה בכלל, קל וחומר עת נשקלת אפשרות לסיום העסקתו של עובד, בין בדרך של פיטורים ובין בדרך של אי-חידוש חוזה עבודה". מטרת השימוע היא לאפשר לעובד להשמיע את טענותיו כנגד כוונת המעסיק להביא לכדי סיום את יחסי העבודה ולנסות לשכנעו שלא לסיים את העסקתו (ע"ע (ארצי) 1027-01 ד"ר יוסי גוטרמן - המכללה האקדמית עמק יזרעאל, פד"ע לח(2003) 448 (2003); ע"ע (ארצי) 415/06 דני מלכה - שופרסל בע"מ (15.7.07)).

20. על מנת להגשים את התכלית שבבסיס הזכות לשימוע, מתן זכות טיעון לעובד, יש ליידע את העובד בדבר אפשרות הפיטורים ולהציג בפניו את הנימוקים בגינם נשקלים פיטוריו ולאפשר לו להיערך לשיחת השימוע מספיק זמן מראש. כמו כן, ככל שהעובד חפץ להיות מיוצג בשיחת השימוע, יש לאפשר לו להתייצב עם מייצגו (ע"ע (ארצי) 23402-09-15 אוריאל ברד - קנסטו בע"מ (28.02.17), (להלן – עניין ברד)).

21. כאשר מופרת זכותו של העובד לשימוע, הוא עשוי להיות זכאי לפיצוי בשל ההפרה. בהתאם להלכה הפסוקה, פיצוי זה יכול להתחלק לשני ראשי נזק - ממוני (כגון אובדן הכנסה) ולא ממוני (כגון עגמת נפש).

אשר לפיצוי הלא ממוני נפסק, כי פיצוי זה נועד לפצות על עוגמת הנפש ועל הפגיעה בכבוד האדם של העובד. ביחס לשיעור הפיצוי נקבע כי אין המדובר ב'מדע מדויק' ויש לבחון כל מקרה בהתאם בנסיבותיו, כאשר לעניין זה ניתן לשקול שיקולים שונים כגון: חומרת הפגם שנפל בהתנהלות המעסיק; אופיו של הליך השימוע שהתנהל והאם נשמר במסגרתו כבודו של העובד; סיבת פיטוריו של העובד





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 25315-10-22

20 יולי 2025

והמניעים שעמדו בבסיס ההחלטה לפטרו; משך תקופת העסקת העובד; גילו של העובד; האם נפל דופי גם בהתנהגות העובד וכיו"ב (ע"ע (ארצי) 30585-09-12 **חברת יישום פתרונות אנושיים בע"מ - אורית בוסי** (4.8.13); ע"ע (ארצי) 43380-06-11 **פלוני - אלמונית** (9.12.14), (עניין ברד)).

22. דרך כלל, שיעור הפיצוי יקבע כסכום גלובלי ולא כמכפיל של שכר העובד שכן "צערן של עובד המשתכר שכר גבוה אינו בהכרח גדול מצערן של עובד המשתכר שכר נמוך" (בר"ע (ארצי) 20418-03-13 **משה סעיד - רעות מנוסביץ'** (7.11.13); עע (ארצי) 39172-11-16 **מדינת ישראל משרד החינוך - דניאל שדה** (3.6.18)).

מן הכלל אל הפרט

23. בתיק שלפנינו עתר התובע לפיצוי בגין עוגמת הנפש שנגרמה לו בשל הליך פיטוריו (סעיף 91 לכתב התביעה) ולפיכך יסווג הפיצוי הנתבע כלא ממוני.

24. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים ועיינו במסכת הראייתית שהוצגה לפנינו, הגענו לכלל מסקנה כי נפל פגם באופן עריכת השימוע ועל כן דין התביעה להתקבל, מהטעמים שיפורטו להלן.

25. עיון בחומר הראיות מעלה כי בשיחות ההבהרה שנעשו עם התובע, בהן נכח עפר וסגנו, צוין בפני התובע כי הועלו כנגדו טענות על ידי הורי תלמידי התזמורת ביחס לאופן שבו הוא נוהג בתלמידים – תוך פירוט הטענות. כך בסיכום שיחות מיום 21.10.21 ו- 24.05.21 נכתב כדלקמן:

"בשיחה הועלו טענות של ילדים לגבי התנהלותו של שמעון בחזרות לא נמסרו שמות הילדים על מנת לא לגרום לאי נעימויות.

לדברי ההורים נוצר מצב שאותו/ה ילד/ה לא רוצה להגיע לתזמורת בגלל פחד והחשש, פעם הראשונה שההורים נתקלים בכזה מקרה והתחושה היא שזה רק בגלל אדם אחד-מנצח התזמורת. הילד/ה מרגיש/ה מושפל/ת, בימי ראשון הילד/ה הופכת ל"ילד/ה אחר/ת" עם אווירת דיכאון.

במקום להדליק את הבעירה אצל הילדים, הדרך היא ללא הנאה אלא הפוכה, התהליך לא נכון אפילו אם התוצאה המוזיקאלית מצוינת בנוסף נאמר לשמעון ש"יקליל" את החזרות ויוריד לחץ וכמו כן שיגרום לילדים להגיע עם חיוך ושייהנו מהחזרות.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 25315-10-22

20 יולי 2025

בסוף השיחה הזו שמעון שאל "איפה לכתוב את מכתב ההתפטרות שלי?" ואנחנו (ניר ועפר) אמרנו שזו לא המטרה, אלא רק לגרום לשינוי בהתנהלות מול הילדים.

בשיחה נוספת ולא רשמית עם שמעון ב-21.10.21 דובר על נגזית בהרכב קאמרי שהתלוננה על התבטאויות לא ראויות ושם שמעון ימשיך כך, הוא/היא ת/יעזוב את הנגינה בהרכב. (נספח 7 לתצהיר התובע, ההדגשות אינן במקור – ע' מ')

26. בסיכום שיחה מיום 23.05.22 נכתב:

"בשיחה הועלו, שוב, הטענות בדבר התנהלותו של שמעון בחזרות שאינה הולמת התנהגות של איש חינוך. האווירה קשה ולא נעימה. הובהר שלמרות שהתוצאה המוזיקאלית לרוב טובה, הדרך לתוצאה אינה מקובלת משום שאנו עוסקים בחינוך והדרך לרוב חשובה מהתוצאה.

שמעון אמר, "אני מבין שאתם רוצים לסיים את העסקתי, לא אתן לכם לעשות זאת בנועם, אני לא עוזב-תעשו לי שימוע". בנוסף, אמר שמעון שהוא יביא מסמכים ממשרד החינוך המראים שהתוצאות שלו טובות.

עוד הוסיף שמעון: "אז אין צורך בקונצרט סיום שנה" ואני (עפר) ציינתי שאמירה כזו רק מוכיחה שהוא לא איש חינוך כי אנחנו כאן בשביל הילדים. נפרדנו לאחר השיחה הקצרה וסוכם "נתראה בשימוע". (נספח 8 לתצהיר התובע, ההדגשות אינן במקור – ע' מ')

27. במכתב הזימון לשימוע מיום 29.06.22 נכתב כי הסיבות והשיקולים שבשלם מוזמן התובע לשימוע הם:

1. התנהלות לא מכבדת כלפי תלמידים, לרבות שימוש בשפה בוטה ויחס משפיל.
2. קושי בהתמודדות מול תלמידים צעירים אשר זקוקים לתמיכה וסיוע.
3. עזיבת תלמידים רבים את תזמורת כלי הקשת הייצוגית כתוצאה מהיחס המופגן על ידך כלפי תלמידים אלה.
4. התנהלות לא אינה (הטעות במקור – ע' מ') מכבדת כלפי צוות העובדים והמורים.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 25315-10-22

20 יולי 2025

5. אי קבלת מרות וסירובך לעבוד בכפיפות למנהל מחלקת כלי הקשת – מר אבשלום שריד.

28. התובע הודה בחקירתו הנגדית כי סיכום שיחות ההבהרה משקף את שארע בפועל (פרוטוקול, עמ' 8 ש' 4 ואילך, עמ' 11 ש' 4-16) קרי, שהנתבעת יידעה אותו בדבר התלונות כנגדו וביקשה כי הוא ישפר את דרכו החינוכית.

29. כשנשאל האם בעקבות השיחות הוא ניסה לשנות את התנהגותו השיב התובע כי הוא אינו מבין את הטענות ו"חיפשו אותי בשנת אחרון העבודה שלי, אחרי 30 שנים שאני עבדתי בקונסרבטוריון כפר סבא, שמנהל הקונסרבטוריון התחיל לחפש אותי. זה אני הרגשתי. ואני אמרתי מיד, שאני בטוח שאין לי שום בעיות עם הילדים בתזמורת".

30. כשנשאל בשנית: "...אבל אתה אמרת את זה, ומסבירים לך שיש בעיות. ילדים הולכים ומתלוננים להורים, ההורים פונים לעפר וניר, מציפים את הבעיות. כי הילדים כנראה קשה להם לבוא ולהגיד לך 'שמעון תשמע, אתה מלחיץ אותנו, לא נוח לנו', הם פונים להורים. ההורים פונים לעפר וזה התפקיד שלו לדבר איתך. אני מניח שעפר לא המציא את הדברים האלה כי הוא חיפש אותך. אז אני אומר, אתה ניסית לעשות משהו? או שאתה מבחינתך אמרת 'אני שמעון, אני מנצח מעולה, אני מוזיקאי מעולה, אני מנהל מעולה. עזבו אותי'. כי ככה נראה לי שזה ככה, זה נראה לי, נראית לי ההתנהלות שלך. אתה מוזיקלית מעולה, מבצע את העבודה מקצועית, אבל קצת התעלמת מהעובדה שיש תלונות של ילדים", השיב התובע: "לא היו תלונות מילדים. אני ביקשתי להראות לי את התלונות או לארגן לי פגישה עם ההורים, לא מרוצים. ותמיד תמיד אחרי כל שיחה, קיבלתי תשובה שלילית לזה. ואני הגעתי למצב שהבנתי, אין אצל מנהל שום ראיות על כל התלונות נגדי." (פרוטוקול, עמ' 9 ש' 27 ואילך, עמ' 10 ש' 1-9).

31. כשעומת התובע עם הטענות בדבר עזיבת תלמידים והוצגו בפניו שמותיהם, הרבה התובע להשיב כי הוא אינו מכיר/זוכר את התלמיד והתחמק ממתן תשובה (פרוטוקול, עמ' 12 ש' 19 ואילך, עמ' 13-14, עמ' 15 ש' 1-10).

32. מנגד העיד עפר: "הרשימה של הילדים שעו"ד ארז דגן הקריא, אלה ילדים, יש רשימה של מיילים של שמעון אל ניר הסגן, 'ניר' להלן השמות של הילדים שיעלו לתזמורת השנה'. והילדים האלה לא מופיעים ברשימת הנוכחות. וזה אחד הליקויים הכי גדולים.. שתזמורת כל הזמן הולכת וגדלה בגיל ולא נכנסים ילדים חדשים, זה הליקוי הכי גדול, כי עם השנים י"ב יסיים, י"ב יסיים, ותיגמר התזמורת" (פרוטוקול, עמ' 25 ש' 13-22).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 25315-10-22

20 יולי 2025

33. מתגובתו של התובע בסיכום שיחות ההבהרה ומעדותו בפנינו עולה כי במועד הרלבנטי התובע לא חלק על תוכן הדברים שנאמרו לו אלא סרב לקבל ביקורת על תפקודו והתנהלותו וראה בכך הבעת רצון לסיים את עבודתו. לא הוצגה כל ראיה המלמדת על כך שהתובע ציין בזמן אמת שלא היו דברים מעולם, שהוא מכחיש את הטענות או שהוא מבקש להיפגש עם התלמיד/ההורה על מנת ללבן את הדברים.

34. על כך נוסף כי עיון בתמליל שיחת השימוע מעלה כי עפר ציין כי בין התובע למנהל המחלקה האחראי עליו, מר אבשלום שריד, התנהל בחודש 09/2021 "ויכוח מאד מאד גדול וצורם" כאשר התובע "לא מקבל שום מרות ממנהל המחלקה" (נספח 11 לתצהיר התובע, עמ' 3). התובע לא חלק על אירוע זה ובא כוחו דאז טען כי המדובר ב"חיכוכים" על בסיס "מקצועי" (עמ' 6).

35. בחקירתו הנגדית כשנשאל "איזו אג'נדה יש לעפר עין הבר נגדך? היה יכול לסיים את העסקה שלך לפני גם 14 שנים, אם הוא היה רוצה. למה שימשיך להעסיק אותך? למה שהוא ימשיך לתת לך תפקידים? למה שימשיך לבוא לקראתך" השיב: אני חושב, שעפר היה צריך שהתפקיד של מנצח תזמורת כלי קשת ייצוגית יהיה פנוי. אני לא ברור? אני יכול להמשיך. כנראה היה אצלו מישוה שהוא רצה שהוא יעבוד, או ביקשו ממנו לקחת את מישוה שהוא יעבוד. לשאלה את מי עפר רצה למנות במקום התובע, השיב האחרון כי הוא אינו יודע (פרוטוקול, עמ' 18 ש' 27 ואילך, עמ' 19 ש' 14-17).

36. לשאלה, האם עפר המציא את הטענות כנגדו השיב: "חד משמעית" והשיב בשלילה לשאלה האם אי פעם היו לו חיכוכים עם תלמידים או מצבים לא נעימים (פרוטוקול, עמ' 19 ש' 8 ואילך).

37. מנגד, עפר העיד כי בסוף שנת 2011 הוא הפך למנהל וקיבל את התובע כסגן וכמנצח "בירושה", מתוקף הסכם קודם אותו הוא כיבד (פרוטוקול, עמ' 24 ש' 20-29). עפר פירט מה היו הטענות כנגד התובע ומדוע לא ניתן היה להשלים עם התנהגותו מהבחינה החינוכית (פרוטוקול, עמ' 22, עמ' 25 ש' 13 ואילך) והעיד כי התובע ידע לאורך השנים כי היו תלונות כנגדו כדלקמן: "האבסורד הוא, ששמעון טוען שהוא לא ידע שאומרים שהוא קשוח, ושהוא מתנהג, והוא ידע. וגם הוא דיבר. ותלמידים דיברו איתו. והורים דיברו איתו במהלך השנים. הוא לא הופתע פתאום, זה לא בא משום מקום. בשום מקרה זה לא בא משום מקום. זה שעכשיו הוא משחק אותה מאוד תמים, אין מה לעשות נגד זה" (פרוטוקול, עמ' 29 ש' 34-38).





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 25315-10-22

20 יולי 2025

38. לא שוכנענו כי התובע פוטר ממניעים זרים ופסולים. כאמור לעיל, הוכח, למצער, כי לתובע היו חיכוכים עם האחראי עליו וכי בזמן אמת הוא לא חלק על התלונות כנגדו ולא טען שהן 'מומצאות'. התרשמנו שהתובע ידע מהן הטענות כנגדו וכי אלו לא נחתו עליו כ'רעם ביום בהיר'. בניגוד לעדותו המתחמקת והלעומתית של התובע אשר הכחיש את הטענות כנגדו באופן שקשה היה להשתכנע מגרסתו, מצאנו את עדותו של עפר מהימנה וכנה, גם כאשר הדבר פעל לחובת הנתבעת, כפי שיפורט להלן.

39. על יסוד האמור לא שוכנענו כי עילת הפיטורים הייתה נגועה בשיקולים זרים או כי התובע פוטר בשל שיקולים שאינם ענייניים. על כן, טענת התובע ביחס לסיבת פיטוריו – נדחית.

40. בשולי הדברים נציין כי לא מצאנו בעדותו של יעקב, אשר הועסק עם התובע ב-10 השנים האחרונות כדי להטות את הכף לעבר קבלת גרסת התובע. יעקב העיד כי הוא לא ניהל שיחות אישיות עם התלמידים מלבד בענייני הנגינה וכי הוא לא היה מודע לשיחות ההבהרה שנעשו עם התובע. לפיכך, העובדה שפיטורי התובע היו בבחינת "הפתעה" עבורו כמו גם עדותו שהתובע היה מורה ומנצח מקצועי (פרוטוקול, עמ' 3-4), אין בה כדי להעיד דבר על סיבת פיטוריו של התובע.

41. **שונים הם פני הדברים ביחס להליך הפיטורים עצמו.** כאמור לעיל, תכליתה של שיחת השימוע היא לאפשר לעובד לשטוח את גרסתו ביחס לכוונת המעסיק לפטרו. על מנת שהעובד יוכל לעשות זאת, על המעסיק לפרט בפניו את הטענות כנגדו כך שהעובד יוכל להשיב עליהן ולהתגונן מפניהן. ברי, שהצגת המסד העובדתי העומד בבסיס הכוונה לפטר הוא תנאי הכרחי לצורך הגשמת זכות הטיעון.

42. הפסיקה הכירה "בחופש הצדדים לעצב את מסגרת עריכת השימוע בנסיבות הענין ובלבד שתכליתו המהותית תוגשם ולא תסוכל". בהתאמה לכך, השאלה האם מולאה חובת השימוע תיבחן בכל מקרה בהתאם לנסיבותיו (**עניין ברד**).

43. בהליך שלפנינו מלין התובע על כך שהתלונות שנמסרו לנתבעת כנגדו לא הוצגו בפניו עובר לשימוע, במהלכו ואף במסגרת ההליך המשפטי. בכך לא אפשרה הנתבעת לתובע להגיב לגופן של הטענות ופגעה בזכותו להליך הוגן. אנו סבורים כי יש ממש בטענות אלו וכי הנתבעת כשלה בהתנהלותה, ונבאר.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 25315-10-22

20 יולי 2025

44. מתמליל שיחת השימוע עולה כי כבר בפתח הישיבה טען ב"כ התובע באריכות על כך שכל הטענות כנגד התובע הן טענות "עמומות" וכי לא הוצגו בפניו מקרים קונקרטיים הנוגעים להתנהלות התובע והתריע על כך ש"אם אתם לא תיצקו תוכן ותגידו בדיוק מה היה, איפה היה, מי מלין ועל מה ותבדקו את הנסיבות עצמן, אני לא יודע להשיב לדבר כזה" (נספח 11 לתצהיר התובע, עמ' 11 ש' 19-21).

ביחס לטענה בדבר עזיבת תלמידים ציין ב"כ התובע כי מהנתונים שמצויים בידו מספר התלמידים שהתחילו את השנה הוא אותן מספר תלמידים שסיימו את השנה ובתגובה לכך השיב עפר "אתה טועה" – ואולם לא הציג בפניו את הנתונים (עמ' 7 ש' 11-7).

45. עפר טען בשיחת השימוע כי הוא ניסה לשמור על כבודו של התובע וכי הנתבעת היא "מוסד חינוכי ובמוסד חינוכי לא מערבים ילדים בתהליכי פיטורין" (עמ' 22 ש' 21-16) והוסיף כי התובע הוא שפנה לתלמידים לאחר ההודעה על הכוונה לפטרו. עוד טען כי יש לו "שמות של מורים מפה עד הודעה חדשה, שהוא (התובע – ע' מ') התנהג אליהם בצורה בוטה מאוד ולא עירבתי אף אחד לקראת הליך השימוע, כי אני רוצה לבוא נקי ולא לערב אנשים במוסד" (עמ' 23 ש' 15-18).

46. בדיון ההוכחות העיד עפר "כל הנושא של תלמידים הוא נושא מאוד רגיש, תלמידים והורים. עכשיו חשוב לי להבהיר, כל הדיסקוס הזה שהיה פה קודם על שמות של ילדים, זה מבחינתי פשע של כולנו. הקונסרבטוריון הוא גוף, הוא מוסד חינוכי. מוסד חינוכי מהמובילים בארץ. כל ילד, כל שם, כל שם של הורה, גם לשיטתו של התובע, יש נקמות. השמות לא עלו, אף שם לא עלה. אני מוכן להצהיר מראש, וגם אמרתי את זה למנכ"לית שלי, שווה לשלם 20,000 שקל ולהשאיר את הקונסרבטוריון טהור. ילדים לא צריכים להיות על השולחן" (פרוטוקול, עמ' 21 ש' 24-30).

47. עפר הסביר כי לא הוצגו לתובע הראיות על תלונות נגדו מאחר ובמעמד שיחת השימוע התובע היה עדיין עובד הנתבעת ועפר חשש מאלימות מילולית של התובע וכדוגמא לכך הצביע על הוויכוח בין התובע למר שריד "ויש עוד לא מעט אנשים שכן, העדפתי שלא ייכנסו לעימותים, כי עדיין זה שימוע ואולי הוא ימשיך לעבוד, אולי ישנה את דרכיו. כשבן-אדם אומרים לו פעם שנייה 'תתנהג כמו בן-אדם, אתה מול ילדים' והוא אומר... ניפגש, לא בשימוע, בשיחה שהייתה לנו בן-אדם אומר 'ניפגש בבית משפט', זה אומר שהוא כבר החליט" (פרוטוקול, עמ' 26 ש' 19-36).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 25315-10-22

20 יולי 2025

בהמשך עדותו חזר ואמר כי הוא לא חושב שהוא היה מתנהל אחרת ומציג שמות של תלמידים והורים מאחר "ששמעון נקמן. ואני לא רציתי לעשות רצח אופי לשמעון ולכן יש דברים שלא נאמרו" (פרוטוקול, עמ' 30 ש' 34-36).

48. בהמשך הוסיף: "היום אני יודע שבטיפשותי הרבה דברים לא אמרתי, גם בשימוע. כי ניסיתי לשמור על כבודו, מה שהוא לא עושה, הפוך... אני יודע על שמעון המון דברים שלא עלו בכלל, לא עלו. כי צריך להיות בני אדם, גם כשמגיעים למשפט צריך להיות בני אדם..." (פרוטוקול, עמ' 27 ש' 35 ואילך).

49. הנתבעת בחרה שלא לעמת את התובע עם פרטי התלונות שהוגשו כנגדו אלא טענה טענות כלליות הנוגעות להתנהלותו, ללא ציון מקרים קונקרטיים. בדרך הילוכה, פגעה הנתבעת בזכות התובע להתגונן מפני הטענות שנטענו כנגדו ולא אפשרה לו להציג את גרסתו לתלונות הללו.

50. הרצון (הכך) לשמור על כבודו של התובע, פרטיותם של התלמידים, הוריהם וצוות המורים, אינו יכול לשמש הצדקה לפגיעה בזכות הטיעון. כפועל יוצא מכך, היה על הנתבעת לחשוף ולפרוש בפני התובע את מלוא החומר אשר עמד בבסיס החלטתה לזמנו לשימוע תוך צמצום פגיעה אפשרית בכל הצדדים המעורבים.

51. גם אם היינו נכונים לקבל שהתובע ידע על חלק מהתלונות כנגדו (שכן כאמור לא מצאנו לקבל את גרסתו שלפיה הוא לא ידע דבר), הרי שאין בכך כדי ללמד על כך שהוא ידע על כולן כמו גם שהוא היה מודע לתוכן המלא.

52. לפיכך ועל אף שלא התרשמנו כי היה רצון לפגוע בתובע, אין בידנו להכשיר התנהלות זו, אשר פוגעת בתכלית השימוע ובזכות התובע להליך פיטורים ראוי והוגן.

53. בבואנו לשקול את שיעור הפיצוי הראוי בנסיבות דנן, נתנו דעתנו לכך שמצאנו כי התקיים **טעם ענייני** לפיטורי התובע ולא קיבלנו את גרסתו כי הוא לא ידע דבר על התלונות כנגדו (בפרט לאור שיחות ההבהרה שנוהלו עמו עובר לפיטוריו). כמו כן, בבחינת **תקופת ההעסקה** של התובע נלקחה בחשבון העובדה שהתובע פוטר בתקופת עבודתו השלישית, בה הועסק כשנתיים בלבד, לאחר פרישתו לגמלאות. נזכיר כי עובר ליציאתו לגמלאות, הועסק התובע כסגן מנהל הקונסרבטוריון. בשנת 2020 הודיע התובע מרצונו על פרישתו מהעבודה (מבלי שעלתה כל טענה ביחס להתנהלות הנתבעת כלפיו) והוא קיבל את מלוא זכויותיו. הואיל והנתבעת נענתה



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 25315-10-22

20 יולי 2025

לבקשתו להמשיך ולעבוד בשורותיה כמורה וכמנצח, נחתם בין הצדדים הסכם חדש והוא הועסק בהיקף חלקי ובשכר נמוך מזה שהשתכר עובר לפרישתו. אמנם התובע הועסק בנתבעת תקופת כוללת של כ- 30 שנים - ברם, לא מצאנו שנכון להשקיף על כל התקופה כמקשה אחת לצורך קביעת הפיצוי ועם זאת, לזיקה ארוכת השנים של התובע למקום העבודה ניתן ביטוי מסוים בקביעת שיעור הפיצוי על הרף הגבוה.

54. עוד לקחנו בחשבון את **החומרה שנפלה בהתנהלות הנתבעת** באי הצגת מלוא המידע והראיות שהיו בבסיס החלטתה **וגילו של התובע** במועד פיטוריו. שקילת האמור הובילנו למסקנה כי יש להעמיד את הפיצוי הלא ממוני על סך **30,000 ₪**.

סוף דבר

55. הנתבעת תשלם לתובע, בתוך 30 יום מקבלת פסק הדין, פיצוי בסך של **30,000 ₪** בגין פיטורים שלא כדין. כמו כן, בהתחשב בסכום הכולל שנפסק בהליך לרבות בגין פיצויי פיטורים (ראו פסק הדין מיום 27.03.25) תשלם הנתבעת לתובע סך כולל של **15,000 ₪** בגין הוצאות משפט והשתתפות בשכ"ט עו"ד.

56. זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בתוך 30 יום מקבלת פסק הדין.

ניתן היום, כ"ד תמוז תשפ"ה, (20 יולי 2025), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

יעקב אורנשטיין
נציג ציבור מעסיקים

ערמונית מעודד
שופטת

אסתר קופרברג
נציגת ציבור עובדים