



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 08-3461 פנחסי כרמלה נ' שפיר מחצבות 1991 בע"מ

בפני כב' השופטת יפה שטיין
נציג ציבור (ע) נוריאל ממליה
נציג ציבור (מ) דקל סרחיו

תובעת פנחסי כרמלה
ע"י ב"כ מר ישראל שולדרמן

נגד

נתבעת שפיר מחצבות 1991 בע"מ
ע"י ב"כ עו"ד מירב שמחיוף-משהיוף

פסק דין

1. זהו פסק דין בתביעתה של התובעת לקבלת פיצוי בגין פיטורין שלא כדין.

2. הרקע לתביעה:

א. התובעת עבדה בנתבעת, שהינה חברה פרטית, מיום 19/6/07 ועד ליום 22/10/08.
ב. התובעת פוטרה וקיבלה את מלוא פיצויי הפיטורין ודמי ההודעה המוקדמת המגיעים לה.

3. המחלוקות בתיק:

א. האם פיטורי התובעת נעשו כדין – ובכלל זה האם נערך לתובע שימוע כדין.
ב. האם נגרם לתובעת נזק כספי, נזק בריאותי ועוגמת נפש.
ג. לאור האמור - האם זכאית לפיצויים בגין פיטורין שלא כדין, ואם כן – באיזה שיעור.

4. דיון:

א. שני הצדדים אינם חולקים על כך שקיימת חובה חוקית לקיים שימוע גם במגזר הפרטי, וגם כאשר מדובר בפיטורי צמצום (אם כי, וכפי שיובהר בהמשך, החובה בפיטורי צמצום מוגבלת יותר מבפיטורין משמעתיים). השאלה הראשונה הינה האם מדובר בפיטורי צמצום.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 08-3461 פנחסי כרמלה נ' שפיר מחצבות 1991 בע"מ

- ב. בסעיף 5 לתצהירה הצהירה התובעת כדלקמן:
- "ביום 22/10/08 נקראיתי על ידי מר ניסן דניאל למשרדו וזה פיטר אותי על אתר, מבלי לקיים כל שימוע. הוא אמר לי כי עליו לפטר אותי בנימוק: "המצב של 'שפיר' קטסטרופה, יש עודף פקידות ואני נאלץ לפטר אותך".
- גם בעדותה בבית הדין (עמ' 3 משורה 3), אישרה כי לא היו עימה בעיות משמעות:
- "... הוא אמר שיש קיצוצים בחברה, בגלל שהמצב הכלכלי שלה לא טוב, ובגלל שישי עודף פקידות הוא נאלץ לפטר אותי.
- ש. אם היה מצב כלכלי קשה אז היו צמצומים
- ת. זה מה שהוא טען.
- ש. אז לא שהיית עובדת לא טובה?
- ת. בוודאות לא.
- ש. אז אם לא היו צמצומים אולי לא היו מפטרים אותך?
- ת. אני מתארת לעצמי שעד היום הזה הייתי עובדת בשפיר."
- ג. אמנם לטענת מנהל הנתבעת, לא היו שבעי רצון ממנה, אך לא זו הייתה הסיבה לפיטורין. יחד עם זאת, לדבריו, כאשר היו בעיות כלכליות, מטבע הדברים מי שהיו פחות מרוצים ממנו היה מועמד לפיטורין, יותר מכמי שכן היו מרוצים ממנו. דווקא מעדות התובעת עולה בבירור, כי אכן מדובר בפיטורין על רקע מצבה הכלכלי הקשה של החברה ובצורך בהתייעלות ובהבראה, משמע – מדובר בפיטורי צמצום והתייעלות. לאור זאת תיבחן השאלה האם בהתחשב בעובדה שמדובר בחברה פרטית (ועל כך אין חולק), ובפיטורי צמצום, פעלה החברה כנדרש על פי החוק והפסיקה.
- ד. ראשית יאמר, כי אף שעקורנית קיימת חובת השימוע גם כשמדובר בפיטורי צמצום וגם במגזר הפרטי, כבר נפסק כי בפיטורי צמצום או פיטורי התייעלות, חובת השימוע מוגבלת, וכי גם אם נפל פגם באי מתן שימוע – הרי שמכוח עקרון הבטלות היחסית, לא בכל מקרה יבטל בית הדין את הפיטורין שנעשו, או יפסוק פיצוי כספי על כך (ר' לעניין זה ע"ע 659/07 צים, חברת השיט השיראלית בע"מ - אורי לוי).



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 08-3461 פנחסי כרמלה נ' שפיר מחצבות 1991 בע"מ

מצד שני - כוחו של המעסיק לבצע צעדי התייעלות הכרוכים בפיטורי עובדים אינו בלתי מוגבל. בעניין זה עליו לפעול על פי דפוסי ההתנהגות המקובלים ביחסי העבודה הקיבוציים, עליו לפעול בהגינות, בסבירות ובתום לב. עליו לפעול במידתיות ותוך התחשבות מרבית בצרכיו ובקולו של ציבור העובדים. וכך נאמר בעסק 2/03 מרכז הירידים והקונגרסים בישראל בע"מ - הסתדרות העובדים הכללית החדשה:

"עצם הצורך בפיטורי צמצום - מעצם טיבו - הוא עניין למעסיק לענות בו. אלא שביצועם של הפיטורים, או השינויים הארגוניים, חייב להיעשות לפי הכללים והנורמות החלים על יחסי העבודה במקום העבודה הנתון. אם קיימת הוראה מיוחדת לעניין פיטורי צמצום - יש ללכת על פיה, ואם לא קיימת - יש לכבד את ההוראות הכלליות החלות על פיטורים. באין כל הוראה שהיא יש לפעול בדרך המקובלת ביחסי עבודה, כמתחייב מעקרונות תום הלב החלים ביחסים קיבוציים".

ה. עוד נפסק כי על המעסיק - כמו גם על נציגות העובדים (במקום בו יש כזו) - לפעול בצורה עניינית, ללא משוא פנים, בהגינות הדדית וכמו תמיד - בסבירות. כך יש לנהוג, בין אם קיימת חובה פורמאלית לניהול משא ומתן בין אם קיימת רק חובת התייעצות (ראו ע"ע 1465/02 בנימין משה - איגוד ערים לכבאות והצלה טבריה).

ו. גם בע"ע 378/08 אלי פרג'ון - חברת הדואר, התייחס לכך בית הדין הארצי ואמר:

"בחינת עניינו של העובד כפרט בפיטורי התייעלות וצמצום שונה במהותה מבחינת עניינו בפיטורים רגילים. בעוד שבפיטורים רגילים נבחנת עילת הפיטורים הנעוצה, בדרך כלל, בעובד עצמו, בתפקידו ובהתנהגותו, הרי שבפיטורי התייעלות וצמצום הצורך בפיטורים נקבע כבר במישור הקיבוצי. במיוחד כך הדבר כאשר המישור הקיבוצי הוליד רשימה מוסכמת של עובדים המועמדים לפיטורים המעוגנת בהסכם קיבוצי. עם זאת גם במצב שכזה יש עדיין תוקף ומשמעות לבחינת עניינו של העובד הבודד, בין אם בבחינת טענותיו על דרך יישום הסכם התייעלות ובין אם בבחינת טענותיו האישיות הנוגעות לו עצמו, למשפחתו ולתלויים בו. גם כאן - על אף התחושה הטבעית שהחלטת הפיטורים היא סופית ואינה ניתנת לשינוי - עדיין



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 08-3461 פנחסי כרמלה נ' שפיר מחצבות 1991 בע"מ

מוטל על המעסיק לשקול בתום לב את טענותיו של העובד ולנסות למצוא להן פתרון, בין בביטול הפיטורים, בהשהייתם, בשינוי תנאי הפיטורים או בכל דרך מתאימה אחרת".

ז. בע"ע 1268/01 החברה הממשלתית למטבעות ולמדליות בע"מ - רחל כהן נאמר עוד לעניין זה כי:

"אכן, פיטורי צמצום נועדו להבריא את החברה או המפעל, אך אין מטרה זו מושגת בלא להתחשב בענייניו של העובד הפרט. גם בפיטורי צמצום יש לנהוג כלפי העובד בהגינות, לפי אמות מידה קבועות וסבירות, וגם בפיטורי צמצום יש להימנע מצעדים שרירותיים, מהחלטות לא ענייניות, תוך התעלמות מצרכיו ומענייניו של העובד הפרטי".

ח. לפיכך, במסגרת השימוע יש לתת לעובד הזדמנות לטעון את טענותיו כנגד הכללתו ברשימת המפוטרים. אלא, שכאמור – זוהי חובה מוגבלת יותר מפיטורי משמעת, כאשר ברור שאחוז מסויים מן העובדים יפוטרו, והשאלה הינה האם אותם עובד ספציפי יכלול במסגרת המפוטרים אם לאו.

ט. לדברי מר ניסן דניאל, מנהל הנתבעת, היו בעיות משמעת עם התובעת ונושא פיטוריה ריחף באוויר, והתובעת אף נזפה לא פעם.

לפיכך, לטענתו, ומטבע הדברים, כשעלתה השאלה מי מהעובדים יפוטרו בפיטורי הצמצום – הועלה שמה כאחת מאלו שיפוטרו.

לדבריו, קרא לה לחדרו, ערך לה שימוע, הסביר לה על הכוונה לפטרה, והתובעת אף ציינה בפניו את נסיבותיה האישיות, כאשר יש לה הלוואה שהיא צריכה להחזיר (נושא שגם לדבריה נאמר בפגישה עימו). כמו כן נטען כי בסמוך לפיטורי התובעת פוטרו גם עובדות נוספות (אם כי בהמשך עדותו עולה כי עובדת אחת התפטרה לאחר חופשת לידה, עובדת שניה – הופסקה עבודתה בהסכמה, ועובדת שלישית פוטרה, אך בשל נסיבות אישיות נדחו הפיטורין במספר חודשים.

י. התובעת טוענת כי לא היה מדובר בשימוע אלא בהודעת פיטורין. לדבריה הדבר נעשה ללא כל הכנה מראש, תוך הטחת דברים כלפיה על פיטוריה. ואכן, קשה לקבל את טענת הנתבעת כי היה זה שימוע. אמנם נכון כי התובעת הסבירה כי יש לה



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 08-3461 פנחסי כרמלה נ' שפיר מחצבות 1991 בע"מ

הלוואה להחזיר, ובכל זאת – הודעת פיטורין, גם אם נעשית בלשכת המנהל – איננה מהווה שימוע.

בשלב זה, וככל הנראה לאחר יעוץ משפטי, הבינה הנתבעת כי לא עמדה בדרישת השימוע כנדרש, וקראה לתובעת לפגישת שימוע נוספת, אלא שהתובעת לא הגיעה לפגישה שנקבעה בעניינה, לאור טענתה כי ממילא פוטר וזי ממילא לא היה בכך לשנות את מצבה.

יא. בעניין זה, לא ניתן לקבל את טענתה של התובעת. משזומנה בשנית – היה עליה להתייצב, ולומר את אשר יש לה כנגד פיטוריה. התובעת אינה יכולה לטעון בו זמנית כי לא נערך לה שימוע כדין, ומאידך, כשזומנה לשימוע נוסף – להחרים אותו ולא להגיע אליו. יצוין, כי לטענת מנהל הנתבעת הייתה עובדת אחרת שחשבו לפטרה בחודש אוגוסט, אך כיוון שחיתנה את אחד מילדיה נדחו הפיטורין בחודש חודשיים, ולאחר מכן הגיעו החגים – והפיטורין נדחו שוב. אמנם דברים אלו לא נתמכו בראיות, אך מאידך - לא נסתרו על ידי התובעת. עוד ציין המנהל כי אמנם כחודש וחצי לאחר פיטורי התובעת התקבלה עובדת אחרת, אך זו הייתה לתקופה זמנית של שלושה חודשים בלבד, ומתוך צורך דחוף שהיה לנתבעת, וכי עד היום משרתה של התובעת אינה מאויישת.

יצוין כי תשובה זו ניתנה על ידי מנהל הנתבעת ללא הבאת ראיות, וכתשובה לשאלות שנשאל, אם כי התובעת מצידה, אף שהנטל עליה, לא הביאה את העובדת כדי להוכיח כי אכן מדובר בעובדת שהגיעה במקומה.

יב. ולעניין תביעת התובעת לפיצויים בגין עוגמת נפש, פגיעה בבריאותה וכד': ידוע הדבר, שכשמדובר בפיטורי צמצום, סיכויי התובעת כי לא תיכלל ברשימת המפוטרים אינה רבה, במיוחד אם היו טענות נוספות כלפיה. אעפ"כ, יתכן ולו הייתה מגיעה ומסבירה היטב את תרומתה לחברה מחד, ומצבה הכלכלי מאידך – כי לא הייתה נכללת ברשימת המפוטרים, או שמועד הפיטורין היה נדחה (כשמשמעות השימוע הנוסף הינה בהכרח השעיית הפיטורין עד לאחר השימוע הנוסף). החלטה מוקדמת כי אין לה מה לעשות בשימוע – אין בה כדי להועיל לתובעת, ומכל



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 3461-08 פנחסי כרמלה נ' שפיר מחצבות 1991 בע"מ

- מקום, משסרבה לבוא – אינה יכולה לבוא בטענות לנתבעת, שלא ערכה שימוע כדין, מבלי שנתנה לה כל סיכוי לקיים שימוע זה (אף אם בדיעבד).
- יג. זאת ועוד. ידוע, כי פיטורי עובד בניגוד לרצונו, גורמים לו במקרים רבים למצוקה, כשברקע - הצורך לחפש עבודה אחרת ולהמשיך לפרנס ולהתפרנס. יח ד עם זאת – אין בכך די כדי לפסוק, למפוטר, פיצויים (מעבר לפיצויי פיטורין) בגין עוגמת נפש, או בגין נזקים בריאותיים או כלכליים שנגרמו לו, ככל שנגרמו. משמדובר בפיטורי צמצום – על אחת כמה וכמה. מכל המקום – התובעת אף לא הוכיחה את הנזקים להם היא טוענת.
- יד. כפי שנאמר לעיל, אף אם נמצאו פגמים – לא בהכרח יהיה לכך ביטוי בפסיקת פיצויים. ואכן, היה פגם בהליך הראשון, אך התובעת, כאמור לא איפשרה לנתבעת לרפאו. במקרה שלפנינו – התובעת תבעה פיצוי בגובה של 12 משכורות – פיצוי שאין לו כל ביסוס או הצדקה.
- טו. לאור האמור לעיל – דין התביעה להידחות.
- יחד עם זאת – ולאור התנהלות הנתבעת, כאמור לעיל – אין מקום לפסוק לחובת התובעת הוצאות בגין תביעה זו.

סוף דבר:

התביעה נדחת. אין צו להוצאות.
 ערעור על פסק דין זה ניתן להגיש לבית הדין הארצי תוך 30 יום מיום המצאת פסק הדין ליד הצד המבקש לערער.

ניתן היום, 25 ביולי 2010, י"ד באב תש"ע, בהעדר הצדדים.

יפה שטיין, שופטת

נציג ציבור

נציג ציבור



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 3461-08 פנחסי כרמלה נ' שפיר מחצבות 1991 בע"מ

A handwritten signature in Hebrew, appearing to read 'ישיעור' (Yehoshua).

יפה שטיין, שופטת