



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 60484-12-16

1 06 נובמבר 2019  
2

לפני:

כב' השופט יצחק לובוצקי - שופט בכיר (בדימוס)

התובע

אייל דיין

ע"י ב"כ עו"ד איריס אלמוג

-

הנתבעת

רד תקשורת מחשבים בע"מ

ע"י ב"כ עו"ד סיגל קורן

3

### פסק דין

4

5 התובע (להלן גם: "העובד"), עבד אצל הנתבעת (להלן גם: "המעסיק" או "החברה"),  
6 במשך 17 שנים ועד שפוטר וסיים את עבודתו ביום 10.6.15.

7

8 התובע השתכר "משכורת חודשית קובעת" של 12,700 ₪ (עמ' 1, שורה 7).

9

10 עם סיום עבודתו, תבע העובד את המעסיק לתשלום פיצוי בגין "פיטורים שלא כדין"  
11 (127,000 ₪) ופיצוי בגין "עגמת נפש" והפרת חובת תם הלב (30,000 ₪).

12

13 רקע עובדתי :

14

15 1. העובד הועסק אצל המעסיק החל משנת 1998 ובמשך 17 שנים. במשך השנים  
16 הועסק העובד בשורה של תפקידים, כשבתפקידו האחרון, החל משנת 2014  
17 שימש בתפקיד מנהל אחזקה וראש צוות טכני (סעי' 2 לתצהיר התובע, סעי' 7-8 לתצהיר  
18 מר אליהו).

19 2. ביום 26.4.15 זומן העובד לשיחה אצל הממונה הישיר- מר עודד אליהו (להלן:  
20 "מר אליהו"), שבה נמסרה לו ההחלטה על ביטול התקן לתפקיד מנהל אחזקה  
21 והוצע לו לחזור לעבוד במחלקת בד"ס בתפקיד עובד מהשורה, ובמשכורת  
22 חודשית של 7,000 ₪ (סעי' 55 לתצהיר התובע, סעי' 47 לתצהיר מר אליהו).

23 עוד באותו היום נמסר לעובד מכתב זימון לשימוע ליום שלמחרת- ה-27.4.15.

24



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 60484-12-16

- 1 הצדדים חלוקים ביניהם, באשר לעובדות שהובילו למסירת מכתב הזימון  
2 לעובד. לטענת העובד, במהלך השיחה של יום 26.4.15, הודיע לו מר אליהו כי  
3 עומדות בפניו שתי אפשרויות- להיענות לאותה הצעת עבודה בתפקיד ובשכר  
4 הנמוך, או פיטורים. באותו היום, ובטרם מסר את עמדתו, נמסר לתובע מכתב  
5 ההזמנה לשימוע, בו נכתב כי החברה שוקלת את פיטוריו מהסיבות של סגירת  
6 תקן ואי התאמה לתפקיד (סעי' 55-56 לתצהיר העובד).  
7  
8 לגרסתו של מר אליהו, באותה השיחה שתי האפשרויות שהציב בפני העובד היו  
9 או לעבור לאותו תפקיד (איש צוות בד"ס) או התפטרות תוך קבלת פיצויי  
10 פיטורים. מתוך רצון לסייע לעובד, ציין מר אליהו כי אם יחליט העובד שלא  
11 לקבל את התפקיד המוצע לו, במקום שיתפטר הוא יסייע בתהליך פיטורים  
12 שבסופו יוכל לקבל מכתב פיטורים ודמי אבטלה באופן מידי. העובד חזר אליו  
13 עוד באותו היום, וביקש לפטר אותו סעי' 52-53 לתצהיר מר אליהו).  
14  
15 3. ביום 27.4.15 התייצב העובד אצל מר אליהו, וביקש לברר את פשר האמור  
16 במכתב הזימון לשימוע בדבר "אי התאמה". שוב, קיימת מחלוקת בדבר תוכנה  
17 של אותה שיחה אך אין חולק כי בסופה ביקש העובד שהות לחשוב על הדברים  
18 ולהחליט, כאשר מכתב הזימון לשימוע של יום 27.4.15 בוטל (סעי' 60 לתצהיר  
19 העובד, סעי' 58-59 לתצהיר מר אליהו, עמ' 3 לפרוטוקול ש' 3-4).  
20  
21 4. ביום 28.4.15, פנה העובד בשנית למר אליהו. לגרסתו, ביקש שיערך לו שימוע על  
22 מנת לנסות ולשכנע את מר אליהו לחזור בו מהחלטתו ולהמשיך בתפקיד מנהל  
23 אחזקה (סעי' 62 לתצהיר התובע).  
24 מר אליהו טען, כי התובע הודיע לו שלאחר שחשב על הדברים הוא מעוניין  
25 שהמעסיק יפטר אותו (סעי' 61-62 לתצהירו).  
26  
27 אין מחלוקת כי באותו היום, ה-28.4.15, נמסר לעובד מכתב זימון לשימוע חדש  
28 שיתקיים ביום שלמחרת ה-29.4.15 (נ/11).  
29 במכתב נרשם: "אנו שוקלים לפטרך, בין היתר, בשל הסיבות הבאות: סגירת  
30 תקן מנהל אחזקה, אי התאמה לתפקיד".  
31  
32



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 60484-12-16

- 1 .5 ביום 29.4.15 התקיימה לתובע ישיבת השימוע, בנוכחות מר אליהו והממונה  
2 הקודם בבד"ס, מר יוסי אורן.  
3 פרוטוקול השימוע סומן נ/12.  
4
- 5 .6 בטרם התקבלה ההודעה על פיטוריו, ביום 1.5.15 פנה התובע למעסיקו  
6 באמצעות באת כוחו, בדרישה לבטל את הליכי השימוע ולהשיבו לתפקידו ו/או  
7 להחזירו לתפקידו הקודם כראש צוות בד"ס (נספח יג לתצהיר מר אליהו).  
8
- 9 תשובת באת כוח המעסיק מיום 5.5.15 סומנה נ/14. במכתב חזרה באת כוח  
10 המעסיק על ההחלטה, לפיה התובע לא יוכל להמשיך בתפקיד מנהל אחזקה ועל  
11 ההצעה כי התובע יחזור לתפקיד עובד בד"ס, הפעם בשכר מוצע של 8,000 ₪.  
12 עוד צוין, כי התובע מוזמן לשקול את ההצעה ולהשיב בתוך 3 ימים האם הוא  
13 מעוניין בתפקיד המוצע לו, שאם לא כן תשלים החברה את הליך הפיטורים.  
14 ביום 6.5.15 השיבה באת כוח התובע למכתב המעסיק (צורף כנספח טו לתצהיר מר  
15 אליהו).  
16
- 17 .7 ביום 10.5.15 נמסר לעובד מכתב פיטורים, שנכנסו לתוקפם כאמור ביום  
18 10.6.15 (נ/16).  
19
- 20 **העובד** מעלה טענות, הן באשר לעילת הפיטורים והן באשר להליך פיטוריו.  
21 העובד טוען, כי הסיבה האמיתית לפיטוריו היתה חזרתו של מר אלי מזור מחופשת  
22 מחלה לתפקיד מנהל האחזקה, והצורך של המעסיק למצוא דרך "להיפטר ממנו", ולא  
23 טענת המעסיק בדבר סגירת התקן ואי התאמתו לתפקיד. זאת, תוך שהתייחסה לתובע  
24 "כאחרון העובדים", ולאחר 17 שנות עבודה שבהן זכה להערכות ומשובים גבוהים  
25 בעבודה.
- 26 אשר להליך הפיטורים טוען העובד, כי למעשה המעסיק גמר בליבו לפטרו עוד בטרם  
27 נערך לו שימוע, וכי הליך השימוע נעשה למראית עין בלבד, מבלי שניתנה לו הזדמנות  
28 הוגנת וראויה להעלות טענותיו ולשכנע את המעסיק לשנות עמדתו. הצעת העבודה של  
29 המעסיק לחזור לעבוד בתפקיד זוטר ובשכר נמוך משמעותית, היא למעשה ניסיון של  
30 המעסיק לאלץ את העובד להתפטר.  
31



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 60484-12-16

1 המעסיק טוען, כי לא היתה לו כל כוונה לפטר את התובע, אלא להמשיך להעסיקו,  
2 ולמרות שהתקן שמילא עד אז בוטל, הוא הציע לתובע למלא תפקיד איש בד"ס בשכר  
3 מותאם של 8,000 ₪. העובד לא היה מעוניין בתפקיד, לא היה מעוניין להתפטר, והציג  
4 בפני הנתבעת "מצג שווא", לפיו הוא מעוניין שהחברה תפטר אותו, על מנת לזכות בדמי  
5 אבטלה מידיים.

6  
7 הליך השימוע נוהל כולו – כך לפי הנתבעת - משסברה הנתבעת כי היא ממלאת אחר  
8 בקשתו של התובע לפטרו, כאשר הנתבעת חזרה במכתבה מיום 5.5.15 על ההחלטה  
9 שלא לסיים את העסקתו של התובע, אלא לסיים את תפקידו כמנהל אחזקה, והציע לו  
10 לחזור לתפקיד עובד בד"ס. לבקשת התובע, נערך שימוע פרונטלי, שבו הוצגו בפני  
11 התובע הסיבות בגינן שקלה לסיים את עבודתו, ולתובע ניתנה הזדמנות להתייחס  
12 ולהגיב לטענות; נערך פרוטוקול שימוע, שלטענת הנתבעת נמסר לו בזמן אמת, ולאחר  
13 מכן התנהל גם שימוע בכתב (חלופת המכתבים בין באי כוח הצדדים). לאחר שהתובע  
14 דחה את הצעת הנתבעת – כך על פי הנתבעת – הוחלט לסיים את העסקתו, כאשר שולמו  
15 כל הכספים והזכויות להם היה זכאי על פי דין.

16  
17 טענת התובע כי גויס מנהל אחזקה תחתיו, לפי הנתבעת אינה נכונה והוכח כי התקן של  
18 מנהל אחזקה בוטל.

### דיון והכרעה:

21  
22 הכלל הבסיסי, כי פיטורים (ובכלל זה פיטורי צמצום) במקום עבודה פרטי, הם זכות  
23 המעסיק, במסגרת הפרוגטיבה הניהולית הנתונה לו, והם חלק מזכות הקניין שלו.

24  
25 המעסיק הפרטי רשאי לשכור ולפטר עובדים כרצונו, כפוף למגבלות הנקובות בחקיקה,  
26 בהסכם קיבוצי, או בהסכם אישי. עם זאת, כאשר מעסיק מפטר עובד, בין שמדובר  
27 במעסיק פרטי ובין שמדובר במעביד ציבורי או דו-מהותי, עליו לעשות כן בתום לב  
28 ומתוך שיקולים רלוונטיים (עי"ע 1367/01 ראובן בישרי – שיק שיווק ייצוג וקידום מכירות בע"מ,  
29 עבודה ארצי כרך לג (62) 44).

30  
31





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 60484-12-16

1 לפיכך, פיטורים שנעשו ממניעים פסולים הם פיטורים שלא כדין, גם כשבוצעו מכוח  
2 זכותו הקניינית של המעביד לפטר. שכן, גם גוף פרטי אינו רשאי לפטר בשרירות ושלא  
3 בתום לב (ע"ע 30017/98 ביבס נגד שופרסל בע"מ פד"ע לו, 481; ע"ע 375/99 החברה הכלכלית  
4 לפיתוח כפר מנדה (1997) בע"מ נגד עאבד אלחמיד גאבר, פד"ע לה, 245; [דב"ע מט"ע 9-145/9](#) שק"ם  
5 בע"מ – שלמה אלפסי ואח', פד"ע כא 126, 124).

6  
7 הטעם העיקרי לכך הינו, כי עסקינן בניתוק יחסי עבודה ולא בהסכם רגיל. בית דין זה  
8 ובית המשפט העליון בהלכתו הפסוקה, עמדו על יחודו של חוזה העבודה כ"חוזה יחסי"  
9 מתמשך, ועל חובת הנאמנות, חובת תום הלב, וחובת ההגינות החלות על הצדדים לו,  
10 ואשר מהוות את התשתית ליחסי עבודה הוגנים. כחלק מהחובה לקיום בתום לב של  
11 חוזה העבודה, יש להקפיד על הליכי הפיטורין שיעשו כדין ובית הדין יבחן את תום הלב  
12 שבפיטורים, תוך איזון בין האינטרס המיוחד של כל אותם עובדים שלא להיפלט לשוק  
13 העבודה, לעומת האינטרס של המעביד לנהל את עסקו (א.ברק "עקרון תום הלב במשפט  
14 [העבודה](#)", "ספר ברנזון – בני סברה, כרך שני תש"ס 499, בעמוד 532-533; ע"ע 1353/02 מרגלית  
15 אפלבוים נגד ניצה הולצמן, עבודה ארצי, כרך לג (85), 41; בע"ע 300053/96 - אסנת נתאי נ' בית  
16 התפוצות על שם נחום, תק-אר 2002 (2), 125).

17  
18 מעסיק שחלים עליו כללי הדין המנהלי, או שקיבל על עצמו הגבלה חוזית בפיטורים,  
19 או כזה שנאמר עליו כי הוא מחויב לכך מכוח חובת תום לב מוגברת, מחויב לתת לעובד  
20 המועמד לפיטורים "הזדמנות אמיתית ונאותה להשמיע את טענותיו, ויש להקפיד על  
21 [כך הקפדה מדוקדקת ומלאה](#)" (דב"ע נד/3-33 יעקב בר מנשה נ' שירות התעסוקה, פד"ע כו  
22 423).

23  
24 כיום, הורחבה "חובת השמיעה" גם "למעסיק פרטי", וככל שזהו מעסיק גדול יותר, כך  
25 ידקדקו אותו יותר במילוי חובתו, ליתן לעובד "זכות טיעון" קודם לפיטורים (ע"ע  
26 659/07 צים בע"מ נ' אורי לוי, מיום 17.5.09).

27  
28 יש להקפיד על "עריכת שימוע", על פי כללים, שייתנו לעובד הזדמנות הוגנת לשכנע  
29 בטענותיו. כך למשל, על ההזמנה לשימוע להיות מפורטת ככל האפשר, כך שלא תהא  
30 "ברמת כותרות" בלבד, אלא שיהיה ברור לעובד מפני מה עליו להתגונן (עע 21781-1-10  
31 לולו ראשד נ' הועדה המרחבית לתכנון ובניה גבעת אלונים, מיום 13.7.12).

32



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 60484-12-16

1 "חובת השימוע" הורחבה במרוצת השנים, עד שכיום גם על פי הלכת בית המשפט  
2 העליון, ב"חובת השימוע" חבים "מעסיק פרטי וציבורי כאחד", גם בעת שהפיטורים  
3 הם פיטורי צמצום או פיטורי התייעלות (ע"ע 659/07 צים בע"מ נ' אורי לוי, מיום 17.5.09).

4  
5 מתכונת השימוע אינה אחידה, והיא תלויה בנסיבות כל מקרה, ובלבד שיתקיימו  
6 העקרונות הבסיסיים העומדים ביסוד הליך השימוע, קרי, הזדמנות הוגנת ומכובדת  
7 להישמע (ר' דברי כב' השופט פוליאק בר"ע 30987-04-17 טספיי נ' עד 120 רמת החייל בע"מ, סע'  
8 10 לפס"ד מיום 13.7.17).

9  
10 הליך שימוע ראוי, הוא הליך שבו העובד יודע מבעוד יום את נימוקי כוונת הפיטורים,  
11 מקבל הזדמנות לטיעון, הטיעון נשקל, והפיטורים נעשים אגב התייחסות לטיעוני  
12 העובד.

### ומן הכלל אל הפרט :

13  
14  
15  
16 אשר לעילת הפיטורים- כאמור, זכותו של מעביד פרטי, במסגרת הפררוגטיבה הניהולית  
17 המסורה לו, לפטר עובדים כרצונו, כל עוד אין מדובר במניעים שהם פסולים.

18  
19 לכן, גם אם אקבל במלואה את גרסת העובד, כי פיטוריו נעשו אך בשל הרצון לסיים  
20 העסקתו לאחר שאותו אלי מזור שב מחופשת מחלה, הרי שלא מצאתי בכך "מניע  
21 פסול", כזה שמצדיק פסיקת פיצוי שהוא בגין עילת הפיטורים.

22  
23 לא כך הוא, באשר להליך הפיטורים- כאן הגעתי לכלל מסקנה כי זכותו של התובע  
24 לשימוע הוגן טרם התקבלה החלטה סופית על פיטוריו, הופרה. ואנמק :

25 גרסאות הצדדים בקשר לנסיבות הקשורות בהליך השימוע, סותרות. כאמור, התובע  
26 טען כי הועמדו בפניו שתי אפשרויות: האחת, לקבל את הצעת העבודה הפחותה,  
27 השנייה, פיטורים. המעסיק טען, כי לא פיטר את התובע אלא העמיד בפניו את  
28 האפשרות לבחור בין אותה הצעת עבודה בשכר נמוך לבין התפטרות, כשבסופו של יום  
29 נענה לבקשת העובד לפטרו.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 60484-12-16

1 קיים קושי, בהתחשב בראיות שהוצגו בפני בית הדין, להכריע בין גרסאות הצדדים.  
2 מכל מקום, אני סבור כי **משעה שהמעסיק נקט בהליך של פיטורים, הרי שאותו הליך**  
3 **צריך שיעשה כראוי ועל פי הוראות הדין**. לא כל שכן, כשמדובר בעובד שעבד אצלו  
4 תקופה כה ממושכת שבסופה הועמדה בפניו רק החלופה שהיא ירידה משמעותית  
5 במעמד ובתנאי העבודה.

6  
7 מספר פגמים נפלו לטעמי בהליך השימוע- ההזמנה לשימוע נעשתה "מהיום למחר".  
8 כשמדובר בעובד בעל ותק של 17 שנים אצל המעסיק, ואפילו שהעובד לא ביקש דחייה,  
9 קיים פגם ולפיו לא ניתנה לעובד הזדמנות ראויה שבה הוא יכול לשקול ולהיערך לקראת  
10 השימוע.

11  
12 יתרה מזאת, בהזמנה לשימוע, לא פורטו בפני העובד הטענות המועלות כלפיו- למעט  
13 הציון הכללי של "סגירת תקן" ו"אי התאמה". לא פורטו הסיבות לאותה "אי התאמה"  
14 הנטענת באופן שהעובד יוכל להתייחס ולהיערך אליה כראוי (ר' לעניין זה עדות מר אליהו-  
15 עמ' 8 ש' 1-6).

16  
17 נימוקי כוונת הפיטורים הוצגו בפני התובע, רק במהלך השימוע עצמו (עמ' 8 ש' 19-20). גם  
18 פרוטוקול השימוע, שנערך בכתב יד, לא נמסר לתובע בזמן אמת (עדות התובע- עמ' 5 ש'  
19 31, עמ' 6 ש' 1-3). עיון בפרוטוקול גם מעלה את השאלה, האם הוא אכן משקף את מלוא  
20 הטיעונים שהעלו שני הצדדים, ואם הוא אכן משקף את סבור כי הוא אינו ממצה באופן  
21 מספק, ביחס לעובד כה ותיק כדוגמת התובע.

22  
23 כל אלה הם לטעמי נימוקים מספיקים שיש בהם כדי לקבוע, שהליך השימוע לא נערך  
24 כהלכה, באופן שמצדיק פסיקת פיצוי לטובת התובע.

25  
26 אשר לפיצוי בגין "עגמת נפש" והפרת חובת תום הלב- סבורני כי עילה זו יש לדחותה.

27  
28 ראשית, "עגמת נפש", היא אינה עילה המקובלת בדיני העבודה, אלא במקרים שהם  
29 חריגים במיוחד, ולא זה המקרה דנן.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 60484-12-16

1 לא זו אף זו, בפסק דינו של בית הדין הארצי בתיק ע"ע 25805-12-11 מדינת ישראל נ'  
2 מירון חומש, (ניתן ביום 29/11/2016), נקבע לאמור:

3  
4 "... ככלל, עת נפסקים פיצויים בגין הפרת נורמה מקובלת כגון פיטורים ללא שימוע, על  
5 בית הדין להתייחס לחומרת ההפרה כאשר עוגמת הנפש שנגרמה לעובד כתוצאה מאותו  
6 המעשה מהווה אחד המרכיבים לבחינת השפעת חומרת המעשה וממילא לפיצוי בגינו. איננו  
7 מתעלמים מכך שיתכנו מקרים שבהם יהא עובד זכאי לפיצוי בגין התנהלות שלא בתום לב  
8 אף שלא נגרמה לו עוגמת נפש רבה ולהיפך, ואולם, פסיקת פיצוי נוסף בגין עוגמת נפש,  
9 מהווה למעשה פיצוי כפול שכן הפיצוי בגין עוגמת הנפש אינה נגזרת מהפגיעה הממונית  
10 שנגרמה לעובד אלא מחומרת המעשה בשילוב חומרת הפגיעה באדם הספציפי.. שני אלה,  
11 כאמור שלובים זה בזה."

12  
13 לכן לא מצאתי הצדקה לפסוק לזכות התובע פיצוי נפרד בגין "עגמת נפש" ו"הפרת חובת  
14 תום הלב", שהרי הוא זכאי לפיצוי בגין "פיטורים שלא כדין", המגלם את תרופתו לעוול  
15 שנגרם לו.

### גובה הפיצוי :

16  
17  
18  
19 ההלכה בפסיקה בכל הנוגע לאופן קביעת הפיצוי, היא פסיקת סכום גלובאלי ולא לפי  
20 מכפיל של שכר העובד (בע"ע 23402-09-15 (ארצי) אוריאל ברד נ' קנסטו בע"מ (28.02.17)).

21  
22 בהתחשב בתקופת עבודתו הממושכת של העובד אצל המעסיק, תפקידו האחרון אצל  
23 המעסיק, גובה שכרו והפגם שנפל בהליך פיטוריו, אני מוצא לנכון לפסוק לזכות התובע  
24 סך כולל של 40,000 ₪ כפיצוי בגין "פיטורים שלא כדין".

25  
26 בנוסף, אני מחייב את הנתבעת לשאת בהוצאות ההליך הנוכחי, ולשלם לתובע סך של  
27 5,000 ₪ בצירוף מע"מ, כהוצאות שכ"ט עו"ד.







## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 60484-12-16

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16

### סוף דבר:

התביעה מתקבלת חלקית, כמפורט לעיל.

### זכות ערעור:

לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים, תוך 30 יום.

ניתן היום, ח' חשוון תש"פ, (06 נובמבר 2019), בהעדר הצדדים.

יחזק לובוצקי, שופט בכיר

ק/רוניתע/

