

בית הדין לעבודה

| | |
|--------------|--|
| עב 004968/08 | בית הדין האיזורי לעבודה בתל-אביב - יפו |
| | |
| 21/04/2009 | בפני כב' השופטת לאה גליקסמן סגנית הנשיאה |

נ.צ. (מעבידים) גב' רויטל גוטלון

בעניין: אריה המר

התובע

נ ג ד

בון תור בע"מ

הנתבעת

מיני-רציו:

* נטל ההוכחה כי פיטורי התובע היו תוצאה של פעילותו ליצירת התארגנות עובדים בנתבעת לא הועבר אל הנתבעת, וחל על התובע. התובע לא הרים נטל זה, ולכן תביעתו להשבה לעבודה נדחת. אולם התובע זכאי לפיצוי בשל הפרת החובה לערוך לו שימוע קודם לפיטוריו.

* עבודה – פיטורין – השתייכות לארגון עובדים

* עבודה – פיטורין – זכות לשימוע

התובע, אשר עבד כנהג בנתבעת, טוען כי פוטר עקב פעילותו ליצור התארגנות עובדים במקום עבודתו, שלא כדין ומבלי שנערך לו שימוע, ועותר לאלה: מתן צו אשר יורה על ביטול פיטוריו והשבתו לעבודה; תשלום פיצוי בגין אובדן השתכרות מיום הפיטורים ועד מועד החזרתו לעבודה; לחלופין - תשלום פיצויים בגין פיטורים שלא כדין ופיצויים בגין עגמת נפש.

ביה"ד האזורי לעבודה (סגנית הנשיא ל' גליקסמן) קבע:

בסעיף 33 לחוק הסכמים קיבוציים נקבע כי מעביד לא יפטר עובד, לא ירע תנאי עבודה של עובד ולא יימנע מקבלה של אדם לעבודה, בשל חברותו או פעילותו בארגון עובדים, או פעילותו לצורך הקמה של ארגון או ועד עובדים. באשר לנטל ההוכחה נקבע, כי כאשר מפוטרים עובדים מאורגנים או חברי ועד העובדים, נטל ההוכחה עובר אל המעסיק, ועליו להוכיח כי ההחלטות שנתקבלו הן ענייניות וחפות מכל נימוק הנעוץ בחברות העובדים המפוטרים בארגון או ועד העובדים. די בחשד שנימוקי הפיטורים אינם ענייניים על מנת להעביר את נטל ההוכחה אל המעביד.

המקרה הנדון שונה מהמקרים שנדונו בפסיקה, בהם לא היה ספק בדבר "זיהוי" העובדים המפוטרים כעובדים מאורגנים או כחברי ועד העובדים או כפעילים ליצירת התארגנות עובדים. במקרה הנדון, יש לבחון האם הנתבעת ידעה בכלל על ניסיונותיו הראשוניים של התובע לפעול להקמת התארגנות עובדים. התובע לא הביא ולו ראשית ראיה לכך שנציגי הנתבעת ידעו על ניסיונותיו. בנסיבות אלה,

נראה כי לא ניתן לקבוע כי נטל ההוכחה כי פיטורי התובע נבעו משיקולים ענייניים מוטל על הנתבעת, שכן לא הוכח "חשד" כי הפיטורים נבעו מנימוקים לא ענייניים.

יחד עם זאת, נראה כי על ביה"ד להביא בחשבון את הקושי הרב בהוכחת הטענה כי שיקולי המעביד בפיטורים היו לא ענייניים ונבעו מפעילות העובד ליצירת התארגנות עובדים. לפיכך, ככל שלא מתקיימות נסיבות בהן ע"פ הפסיקה יש להעביר את נטל ההוכחה למעביד, יש מקום לערוך היקש מסעיף 9(א)(2) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, הקובע כי חובת ההוכחה חלה על המעביד "אם הוכיח העובד שלא הייתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו". התובע לא הוכיח שלא הייתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו. אם כן, נטל ההוכחה כי פיטורי התובע היו תוצאה של פעילותו ליצירת התארגנות עובדים בנתבעת חל על התובע, ולא הועבר אל הנתבעת. התובע לא הרים נטל זה.

אולם, הנתבעת הפרה את החובה לערוך לתובע שימוע קודם לפיטוריו. כפי שנפסק, חובת השימוע נועדה לגרום למעסיק לקבל החלטה מבוססת, מושכלת ומאוזנת בעניין העסקתו של העובד, לאחר שמיעת ה"אידך גיסא" של עמדת העובד. חובה זו הוכרה בתחילה ביחסי עבודה במגזר הציבורי, אך לימים היא הורחבה גם על מעסיקים מן המגזר הפרטי. במקרה הנדון, הנתבעת לא קיימה את חובתה לערוך לתובע הליך שימוע קודם לפיטוריו, ובכלל זה לא הביאה לידיעתו את תלונות הלקוחות ואת הנימוקים לפיטוריו, ולא ניתנה לו הזדמנות להגיב על טענות אלה. כמו כן, הנתבעת הפרה את חובת תום הלב בכך שמסרה לתובע נימוק לא אמיתי לפיטוריו. עליה לשלם פיצוי לתובע העומד על סך של משכורת אחת.

פסק דין

1. התובע, אשר עבד כנהג בנתבעת, טוען כי פוטר עקב פעילותו ליצור התארגנות עובדים במקום עבודתו, שלא כדין ומבלי שנערך לו שימוע, ועותר לאלה: מתן צו אשר יורה על ביטול פיטוריו והשבתו לעבודה; תשלום פיצוי בגין אובדן השתכרות מיום הפיטורים ועד מועד החזרתו לעבודה; לחלופין- תשלום פיצויים בגין פיטורים שלא כדין ופיצויים בגין עגמת נפש, בשיעור של 8 משכורות.

2. העובדות שאינן שנויות במחלוקת:

2.1. הנתבעת היא חברת הסעות המספקת שירותי הסעות ברחבי הארץ, באמצעות אוטובוסים זעירים ומיניבוסים. בתקופה הרלוונטית לתביעה היו לחברה שלושה סניפים: סניף מרכז הממוקם באור יהודה; סניף דרום במודיעין; סניף צפון בחדרה.

2.2. התובע עבד בנתבעת כנהג הסעות בסניף באור יהודה, החל מיום 11.12.07. התובע ביצע, בין היתר, הסעות של תלמידים לבי"ס ברנר ולבי"ס לאומנויות, וכן ביצע הסעות לגורמים נוספים.

2.3. ביום 13.3.08 פוטר התובע מעבודתו, לאלתר וללא מתן הודעה מוקדמת.

3. מטעם התובע העידו: התובע; מר סרוסי, אשר הקליט שיחה שניהל עם נציגת הנתבעת. מטעם הנתבעת העידו: מר שגיא כץ, מנהל תפעול בנתבעת (להלן: "שגיא"); מר ערן כץ, מנכ"ל הנתבעת (להלן: "ערן"); מר שמואל דבורה, מנהל ביצוע (סדרן עבודה) בנתבעת (להלן: "שמואל").

האם התובע פוטר בשל פעילותו ליצירת התארגנות עובדים?

4. לגרסת התובע, לאחר שהחל לעבוד בנתבעת, התברר לו כי לא נשמרים חוקי העבודה בנתבעת. מטעם זה, ולאור ניסיון העבר שלו בעבודה בחברות הסעה נוספות, הוא סבר כי על העובדים להקים ועד עובדים, ועל כן פנה לקליניקה למשפט ורווחה באוניברסיטת תל-אביב (להלן: "הקליניקה") לשם קבלת ייעוץ וליווי בנושא הקמת ארגון עובדים (ס' 12-13 לתצהירו הראשון של התובע). לאחר פגישה שנערכה בקליניקה, החל התובע להחתים עמיתים בעבודה על טופס למינוי נציגות עובדים זמנית (ס' 13-14 לתצהירו הראשון). לטענתו, הוא פוטר ביום 13.3.08 בסמוך למועד החתמת עובדים על הטופס, ועקב ניסיונו ליצור התארגנות של העובדים. לטענת התובע, סמיכות מועד הפיטורים למועד ניסיון ההתארגנות שביצע; היעדר מניע אמיתי אחר לפיטורים; העובדה שהפיטורים נעשו בפתאומיות ובאופן מיידי – מצביעים על הקשר שבין ניסיון ההתארגנות לבין הפיטורים.

5. הנתבעת הכחישה את טענת התובע כי פוטר עקב ניסיונו לארגן את העובדים, וטענה כי מנהלי התובע כלל לא ידעו על ניסיונותיו אלה, אלא לאחר שהוגשה התביעה. כן טענה הנתבעת, כי היא שילמה לעובדיה את כל המגיע להם על פי החוק ואף מעבר לכך. באשר למניע לפיטורי התובע, טענה הנתבעת כי התובע פוטר עקב תלונות שהתקבלו מצד לקוחות על תפקודו הלקוי. נציין כי הנתבעת טענה תחילה כי התובע פוטר גם עקב שינויים ארגוניים בנתבעת ופיטורי צמצום, אולם למעשה העדים מטעמה חזרו בהם מטענה זו. להשלכות החזרה מהטענה נתייחס בהמשך.

המסגרת הנורמטיבית:

6. בסעיף 33 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז – 1957 נקבע כי:

33. (א) מעביד לא יפטר עובד, לא ירע תנאי עבודה של עובד, ולא יימנע מקבלה של אדם לעבודה, בשל אחד מאלה:
(1) חברות או פעילותו בארגון עובדים;

(2) פעילותו לצורך הקמה של ארגון עובדים;

(5) פעילותו לצורך הקמה של ועד עובדים.

7. עוד קודם לחקיקתו של [חוק הסכמים קיבוציים](#) קבע בית הדין הארצי לעבודה כי מקום בו הוכח כי עובד פוטר עקב פעילותו לקידום התארגנות עובדים, הסעד הראוי הוא סעד של השבה לעבודה.

[דב"ע \(ארצי\) נו 209 – 3 מפעלי תחנות בע"מ נ' ישראל יניב](#) פד"ע לג (1999) 289.

[עסק \(ארצי\) 1008/00](#) הורן את לייבוביץ בע"מ נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה,

8. באשר לנטל ההוכחה:

בעניין אי סי אי טלקום [עס"ק 1031/01 הסתדרות העובדים הכללית החדשה – אי. אי. איי. טלקום בע"מ, פד"ע לו 298] נקבע כי -

עקרון חופש ההתאגדות מונע, בנסיבות מסוימות, פיטורים של שיעור גבוה של עובדים מאורגנים, בהשוואה לשיעור נמוך של עובדים בלתי מאורגנים". הכלל הוא שעל המעסיק רובץ נטל ההוכחה, כי בחירת המועמדים לפיטורים נעשתה מנימוקים ענייניים ולא מטעמי השתייכות לארגון העובדים.

בעניין מתנ"ס קריית מלאכי [עס"ק 1013/02 הסתדרות העובדים הכללית – מתנ"ס קריית מלאכי (לא פורסם, [פורסם בבנו], 25.12.03] נקבע בחוות דעתו של הנשיא כי -

"די בחשד שנימוקי הפיטורים אינם ענייניים על מנת להעביר את נטל ההוכחה אל המעביד ולהראות כי הליך הפיטורים נעשה כדין ומשיקולים ענייניים".

ובחוות דעתו של השופט צור נקבע כי כאשר מפוטרים עובדים מאורגנים או חברי וועד העובדים, נטל ההוכחה עובר אל המעסיק, ועליו להוכיח כי ההחלטות שנתקבלו במסגרת תוכנית ההבראה הן ענייניות וחפות מכל נימוק הנעוץ בחברותם של העובדים המפוטרים בארגון העובדים או בוועד העובדים.

ומן הכלל אל הפרט:

9. השאלה העיקרית בה עלינו להכריע היא האם התובע פוטר עקב ניסיונו ליצור התארגנות עובדים בנתבעת.

נטל ההוכחה:

10. המקרה הנדון שונה מהמקרים שנדונו בפסיקה (עניין **דלק** [דב"ע 10/98 – 4 **דלק חברת הדלק הישראלית – הסתדרות העובדים הכללית החדשה**, [פורסם בנבו]; עניין **אי סי איי**; עניין **מתנ"ס קרית מלאכי**; עניין **מפעלי תחנות**; עניין **הורן את לייבוביץ**), בהם לא היה ספק בדבר "זיהוי" העובדים המפוטרים כעובדים מאורגנים או חברי וועד העובדים או כפעילים ליצירת התארגנות עובדים. במקרה הנדון, השאלה הראשונה אותה עלינו לבחון היא האם הנתבעת ידעה בכלל על ניסיונותיו הראשוניים של התובע לפעול להקמת התארגנות עובדים.

11. אכן, הוכח בפנינו כי התובע פנה לקליניקה וכי פעל ליצירת התארגנות עובדים בנתבעת. מסמך ההצטרפות שעליו החתים התובע 9 עובדים מלבדו (נספח ב' לתצהירו הראשון) נראה מהימן בעינינו, וגם הנתבעת לא הכחישה את אמינותו. אולם, עדי הנתבעת טענו כי לא היה ידוע להם על כך שהתובע מחתים עובדים בעניין הקמת ועד עובדים, והדבר נודע להם רק לאחר שהוגשה הבקשה למתן צווי מניעה זמניים (ס' 9 לתצהיר שמואל; ס' 38 לתצהירו הראשון של ערן מיום 1.5.08; ס' 34 לתצהירו הראשון של שגיא מיום 1.5.08). התובע לא הציג כל ראיה לסתור טענות אלה, ואף לא חקר את עדי הנתבעת בעניין זה. התובע לא הביא ולו ראשית ראיה לכך שנציגי הנתבעת ידעו על ניסיונותיו ליצור התארגנות עובדים בנתבעת. לפיכך, אנו קובעות כי לא הוכח שהנתבעת ידעה על ניסיונו של התובע ליצור התארגנות עובדים. בנסיבות אלה, נראה לנו כי לא ניתן להחיל את ההלכה שנקבעה בעניין **מתנ"ס קריית מלאכי**, שכן לא הוכח "**חשד**" כי הפיטורים נבעו מנימוקים לא ענייניים. משלא הוכח בפנינו כי הנתבעת הייתה מודעת בכלל לניסיונותיו של התובע, אנו סבורות כי לא ניתן לקבוע כי נטל ההוכחה כי פיטורי התובע נבעו משיקולים ענייניים מוטל על הנתבעת.

12. יחד עם זאת, נראה לנו כי על בית הדין להביא בחשבון את הקושי הרב בהוכחת הטענה כי שיקולי המעביד בפיטורים היו לא ענייניים ונבעו מפעילותו של העובד

ליצירת התארגנות עובדים. לפיכך, אנו סבורות כי ככל שלא מתקיימות נסיבות בהן על פי הפסיקה יש להעביר את נטל ההוכחה למעביד, יש מקום לערוך היקש מסעיף 9(א)(2) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח – 1998, הקובע כי חובת ההוכחה חלה על המעביד **"אם הוכיח העובד שלא הייתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו"**.

13. לאחר בחינת העדויות וחומר הראיות, אנו קובעות כי התובע לא הוכיח שלא הייתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו. כאמור, לגרסת הנתבעת, הסיבה לפיטורי התובע היו תלונות שנתקבלו בעניין תפקודו בהסעות של תלמידי בית ספר ברנר, שהוא בית ספר לתלמידים בעלי קשיים. הסעה זו לוותה על ידי גב' חייט, מורה של בית הספר. העובדה כי היו תלונות על תפקודו של התובע אושרה בעדותו של התובע עצמו הן בתצהירו והן בחקירתו הנגדית (סעיף 1.1 – 1.8 וסעיף 2 לתצהירו המשלים; ע' 11, ש' 9, 14; ע' 12, ש' 10 – 11). התובע אף אישר בעדותו בחקירה נגדית כי מנהל העבודה מטעם הנתבעת הביא לידיעתו את התלונות "בזמן אמת", לאחר שנתקבלו, עת העיד: **"סמי [=שמואל] אמר שאני צועק על ילדים, לא מדבר יפה.. שהגברת חייט אמרה שאני לא ממתין שנייה"** (ע' 11, ש' 9, 14). העובדה שהתלונות הובאו לידיעת התובע במהלך תקופת עבודתו מעידה לדעתנו הן על כך שהנתבעת ייחסה חשיבות לתלונה והן על כך שאין מדובר בתלונה "שהומצאה" לצורך ההליך, כנטען על ידי התובע. כמו כן, התובע אישר בעדותו כי נסע בתוך נתב"ג במהירות של 100 לשעה, בעוד המהירות המותרת היא 70 או 80 קמ"ש (ע' 12, ש' 14 – 21). על יסוד האמור, אנו קובעות כי התובע לא הוכיח **"שלא הייתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו"**. לפיכך, נטל ההוכחה כי פוטר בשל פעילותו ליצירת התארגנות עובדים מוטל עליו.

לא הוכח כי התובע פוטר בשל ניסיונו ליצור התארגנות עובדים:

14. אנו קובעות, כי לא הוכח בפנינו כי התובע פוטר בשל פעילותו ליצירת התארגנות עובדים.

14.1. ראשית, כאמור לעיל, לא הובאה כל ראיה לכך שפעילותו של התובע הייתה ידועה לנתבעת.

14.2. שנית, נכון כי בעדויות הנתבעת נפלו סתירות בכל הנוגע למניע לפיטורי התובע. במכתב הפיטורים נאמר לתובע כי פיטוריו נובעים "משינויים ארגוניים ותהליכי התייעלות". (נספח ג' לתצהירו הראשון של התובע). בתצהירים מטעם הנתבעת נטען כי התובע פוטר בשל התנהגותו, אולם הצורך לפטרו "השתלב" עם הצורך בצמצום כוח האדם ואיתור תפקיד לנהג בשם מ' ששב מחופשת מחלה. בעדותו בחקירה נגדית העיד מר שגיא כץ כי **"התובע לא פוטר בגלל צמצום אלא בגלל התנהגות ובטיחות"** (ע' 30, ש' 22; וראו גם עדותו בע' 33, ש' 15 - 16). מר שגיא כץ הסביר בעדותו כי העדיף לנמק את פיטוריו של התובע בצמצומים כי לא רצה להיכנס עמו לעימות וכי רצה לתת לו מכתב פיטורים **"שיוכל להמשיך איתו הלאה"** (ע' 33, ש' 2). כפי שיובהר בהמשך, התנהלות זו של הנתבעת אינה ראויה, והיא הפרה הן את חובת תום הלב והן את חובתה לערוך לתובע שימוע עובר לפיטוריו. למרות האמור, התרשמנו מהעדויות כי אכן הנימוק האמיתי לפיטורי התובע היה התנהגותו של התובע. כאמור, התובע בתצהירו ובעדותו בחקירה הנגדית הודה כי **"בזמן אמת"** הובאו לידיעתו תלונות גב' חייט האחראית על ההסעות בבית ספר ברנר, לפיהן הוא אינו מתייחס כראוי לילדים ואינו ממתין לילדים במקרה של איחור. זאת ועוד. בעוד בתצהירו טען כי בתגובה לתלונתה של גב' חייט **"זכה לתמיכה גורפת מצד הממונים עליו"** הרי מעדותו בחקירה נגדית עולה כי אין הדבר כך. זאת ועוד. בעוד שבתצהירו הראשון נטען כי בתגובה לתלונתה של גב' חייט נאמר לו כי הוא **"חופשי לנהוג כרצוני ולפי שיקול דעתי"**, הרי שבתצהירו המשלים נטען כי קיבל **"הוראה חד משמעית"** שלא להמתין לתלמידים שאינם מגיעים בזמן להסעה מחוץ לביתם.

14.3. באשר לטענת התובע לפיה הסמיכות בין מועד הפיטורים לבין מועד ניסיון ההתארגנות, כמו גם העובדה כי הפיטורים נעשו בפתאומיות ובאופן מיידי, מעידות על כך שפוטר עקב פעילות ההתארגנות: משלא הוכח כי הנתבעת ידעה על פעילות ההתארגנות, אין להסיק מסקנה מסמיכות המועדים. כמו כן, בהתחשב בתקופת עבודתו הקצרה של התובע, התובע היה זכאי להודעה מוקדמת בת 3 ימים ולא שבועיים כנטען על ידו. לפיכך, אין מדובר בתשלום שכר ללא עבודה על תקופה

ארוכה, ולכן גם עובדה זו אינה מעידה על הקשר בין הפיטורים לבין פעילותו ליצירת התארגנות עובדים.

15. **כללו של דבר:** בנסיבות המקרה הנדון נטל ההוכחה כי פיטורי התובע היו תוצאה של פעילותו ליצירת התארגנות עובדים בנתבעת חל על התובע ולא הועבר אל הנתבעת. בנסיבות המקרה הנדון, התובע לא הרים את נטל ההוכחה המוטל עליו ולא הוכיח כי פיטוריו נעשו עקב פעילותו ליצירת התארגנות עובדים בנתבעת.

האם נפל פגם בהליך פיטוריו של התובע?

16. לטענת התובע, ההודעה על פיטוריו נמסרה לו בשיחה עם גב' מועלם, מנהלת משאבי אנוש במשיבה, כאשר לא קדמה לכך שיחה בנוגע לפיטורים הצפויים, ולא נערך לתובע שימוע כדין (ס' 2.1 לתצהירו הראשון). לטענתו, התקיימה שיחת טלפון אחת בינו לבין שמואל בעניין תלונתה של גב' חייט, בה זכה לגיבוי מלא מצד שמואל, ואפילו לא נדרש לתת את גרסתו הפורמאלית למקרה (ס' 2-3 לתצהירו המשלים).

17. הנתבעת טענה מנגד כי משמדובר בחברה פרטית, ולנוכח העובדה שהתובע עבד בחברה שלושה חודשים בלבד, לא קמה חובת הליך שימוע רגיל ומלא. כמו כן, טענה הנתבעת כי שמואל קיים מספר שיחות עם התובע, בהן העיר לו על דרכי התנהגותו, ביקש ממנו לתקן את דרכי התנהגותו, והזהירו לשפר את דרכיו

18. באשר לחובת המעביד לערוך לעובד שימוע בטרם פיטוריו נפסק כי –

החובה לקיים לעובד הליך של שימוע בטרם פיטוריו מקורה בפסיקה. חובה זו מעוגנת בעקרון תום הלב החל ביחסי עבודה. מעקרון זה נגזרת חובת המעסיק לברר לעומק את עניינו של העובד המועמד לפיטורים, את הסיבות לפיטוריו ואת האפשרות לבחון את המשך העסקתו. חובה זו מוגשמת בדרך של מתן זכות לעובד להשמיע את טענותיו בטרם פיטוריו. חובה זו נועדה לגרום למעסיק לקבל החלטה מבוססת, מושכלת ומאוזנת בעניין העסקתו של העובד, לאחר שמיעת ה"אידך גיסא" של עמדת העובד ([ע"ע 1027/01 דר' יוסי גוטרמן - המכללה האקדמית עמק יזרעאל](#), פד"ע ל"ח, 448). חובת השימוע הוכרה בתחילה ביחסי עבודה במיגזר הציבורי, אך לימים היא

הורחבה גם על מעסיקים מן המגזר הפרטי ([ע"ע 772/06 שאול אליאס ואח'](#) - [משרד החינוך](#), (לא פורסם, [פורסם בנבו], ניתן ביום 26.5.2008); [ע"ע 415/06 דני מלכה - שופרסל](#), (לא פורסם, [פורסם בנבו], ניתן ביום 15.5.2007).

[ע"ע \(ארצי\) 701/07 חברת החשמל לישראל בע"מ](#) - שלומי תורג'מן (לא פורסם, [פורסם בנבו], ניתן ביום 3.3.09).

19. לאחר בחינת העדויות והראיות, הגענו לכלל מסקנה כי הנתבעת לא עמדה בחובתה לקיים שימוע לתובע בטרם ההחלטה לפטרו, כפי שיפורט להלן.

20. מגרסת הנתבעת עולה כי את קיום חובת השימוע היא מייחסת לשיחות שניהל שמואל עם התובע, בנוגע לתלונות על תפקודו ([עדות שגיא בעמ' 33 ש' 21](#)). אולם, מחקירתם של עדי הנתבעת עולה כי שמואל כלל לא ידע על הכוונה לפטר את התובע כאשר שוחח עימו, וכי הוא כלל אינו האדם המוסמך לשוחח עם עובדים על נושא פיטורים:

20.1. שמואל העיד כי כלל לא ידע על הפיטורים אלא לאחר שנמסרה לתובע הודעת הפיטורים, וכי הדבר אינו מתפקידו ([עמ' 22 ש' 12-13](#)).

20.2. כאשר נשאל שגיא אם שמואל הודיע לתובע בשיחת השימוע כי הוא עשוי להיות מפוטר, השיב כך: "[סמי \(שמואל\) לא מתעסק עם פיטורים. הוא לא יגיד דבר כזה](#)" ([עמ' 34 ש' 1](#)).

21. מהאמור עולה בבירור כי שמואל אינו האדם המוסמך לבצע שיחת שימוע עם עובד טרם פיטוריו.

22. כמו כן, נפלו סתירות בעדותו של שמואל בנוגע לשיחות שניהל עם התובע. בתצהירו טען שמואל כי לאחר שקיבל מגב' פלאצ'י תלונות בנוגע לתפקודו של התובע, הוא קיים שתי שיחות עם התובע, בהן מסר לתובע את תוכן התלונות וביקש ממנו לתקן את דרכי התנהגותו ([סעיפים 4-5 לתצהיר](#)). בחקירתו טען תחילה כי היו שתי שיחות טלפון בינו לבין התובע בנוגע לתלונות, ולאחר מכן שיחה במשרד על כוס קפה ([עמ' 21 ש' 7-8](#)). לאחר מכן שינה גרסתו וטען כי היתה שיחה טלפונית אחת, ועוד שתי שיחות במשרד ([עמ' 22 ש' 8](#)). סתירות

אלה אמנם אינן מהותיות, אך מעלות ספק באשר לרצינות השיחות שנוהלו בין השניים.

23. שמואל העיד כי אחת השיחות בינו לבין התובע בנוגע לתפקודו, התנהלה ביום שישי בצהריים, באירוע של "על האש" שהוכן עבור העובדים במשרד, כאשר התובע הגיע לקבלת סידור עבודה, ובשיחה זו טוען שמואל כי מסר לתובע ש"צריך לפתור את הבעיה" (עמ' 22 ש' 9-11). בנסיבות בהן קוימה השיחה, לא ניתן לצפות מהתובע כי יבין שמדובר בשיחת שימוע עקב כוונה לפטרו.

24. זאת ועוד. מעדותו של שגיא עולה כי בטרם פיטוריו כלל לא הובא לידיעת התובע מלוא המידע על התלונות שהתקבלו לגבי תפקודו, אשר לטענת הנתבעת הן שהיוו את הסיבה לפיטוריו. כך הודה שגיא, כי התובע לא עודכן לגבי התלונה מצד חברת "האחים עובדיה", ולגבי דוחות הגי.פי.אס המעידים על מהירות מופרזת. (עמ' 32 ש' 22-23; עמ' 33 ש' 20-22; עמ' 34 ש' 8-9). זאת ועוד. המכתב מחברת "האחים עובדיה" בנוגע לתלונה על תפקוד התובע נכתב ביום 12.3.08, בעוד התובע פוטר יום למחרת, מבלי שנערכה שיחה נוספת עימו. בנסיבות אלה, ברי כי לא נמסר לתובע אודות תלונה זו.

25. שגיא אישר בעדותו כי לא הובאה לידיעת התובע סיבת הפיטורים שלו:

ש. אתה מסכים איתי שזה לא הגיוני לפטר אדם בלי להגיד לו על מה הוא מפוטר?

ח. טעיתי, מתום לב שלי, עשיתי טעות.

(עמ' 33 ש' 11-13).

26. **באשר לנוסח מכתב הפיטורים:** לטענת הנתבעת, במכתב הפיטורים נכתב כי התובע פוטר "בשל שינויים ארגוניים ותהליכי התייעלות" על מנת שלא לפגוע בתובע ולחבל בסיכוייו למצוא מקום עבודה חלופי. יובהר, כי הפגם בהתנהלות הנתבעת אינו ניסוח מכתב הפיטורים באופן זה או אחר, אלא בכך שלא מסרה לתובע את הסיבה האמיתית לפיטוריו. במישור היחסים שבין המעביד לבין העובד חייב המעביד למסור לעובד את הסיבות האמיתיות לפיטוריו, גם הדבר כרוך ב"עיומות" עם העובד. זאת, גם אם מסיבות שונות, ולעתים אף בהסכמה בין העובד לבין המעביד, מצוינת סיבה אחרת במכתב הפיטורים.

27. **כללו של דבר:** על יסוד האמור לעיל, אנו קובעות כי הנתבעת לא קיימה את חובתה לערוך לתובע הליך שימוע קודם לפיטוריו, ובכלל זה לא הביאה לידיעתו את תלונות הלקוחות ואת הנימוקים לפיטוריו, ולא ניתנה לו הזדמנות להגיב על טענות אלה ולהציג את עמדתו. כמו כן, הנתבעת הפרה את חובת תום הלב בכך שמסרה לתובע נימוק לא אמיתי לפיטוריו [השוו: [דב"ע מ/39 – 3 אליהו חג'ג'](#) – **איתם מנהל אזורי אגודה שיתופית בע"מ**, פד"ע י"ג 74].

28. **הסעד הראוי:** התובע עבד בנתבעת תקופה קצרה ביותר, בת שלושה חודשים בלבד. בנסיבות המקרה, בהן הופרה הן החובה לערוך שימוע והן חובת תום הלב, אנו סבורות כי הפיצוי הראוי עומד על סך של משכורת אחת, בסך של 6,500 שלסכום זה יש להוסיף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 13.3.08 ועד למועד התשלום בפועל.

סיכום

29. לנוכח קביעתנו כי התובע לא הרים את נטל ההוכחה המוטל עליו, ולא הוכיח כי פוטר עקב פעילותו ליצירת התארגנות עובדים, התביעה להשבה לעבודה נדחית.

30. אנו מחייבים את הנתבעת לשלם לתובע פיצוי בסך של 6,500 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום 13.3.08 ועד למועד התשלום בפועל, בשל הפרת החובה לערוך לתובע שימוע קודם לפיטוריו.

32. הנתבעת תשלם לתובע שכ"ט עו"ד בסך של 3,000 ₪, בצירוף מע"מ כדין. ככל שהסכום הנ"ל לא ישולם בתוך 30 יום ממועד המצאת פסק הדין לנתבעת, הוא ישא הפרשי הצמדה וריבית מהיום ועד למועד התשלום בפועל.

ניתן היום, 21.4.09, בהעדר הצדדים.

נ.צ. (מעבידים) גב' רויטל גוטלון

לאה גליקסמן, שופטת

לאה גליקסמן 54678313-4968/08

סגנית הנשיאה

נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה