



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7033-03-21

19 דצמבר 2023

1  
2  
3

לפני :

כב' השופטת אסנת רובוביץ - ברכש  
נציג ציבור (עובדים) מר איתן קשמון  
נציג ציבור (מעסיקים) מר משה כפיר

התובע:

שלומי נתיב

ע"י ב"כ: עו"ד ליאת פייגל ועו"ד אבי גנון

-

הנתבעת :

ג'רוזלם פוסט בע"מ

ע"י ב"כ: עו"ד טליה יונתן-דגן

### פסק דין

4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20

האם פיטוריו של התובע, מר שלומי נתיב נעשו כדין על ידי הנתבעת, ג'רוזלם פוסט בע"מ - האם יש לקבל את טענות התובע כי פיטוריו נעשו ללא שימוע, בזמן היותו בתקופת מחלה, תוך הפרת חוק שיווי הזדמנויות בעבודה והאם היה התובע נתון להתנכלות תעסוקתית? אלו השאלות העיקריות המונחות לפתחנו.

#### רקע ותשתית עובדתית כעולה מחומר הראיות :

1. התובע, מר נתיב שלומי (להלן: **התובע** /או **מר נתיב**) הועסק בשירות הנתבעת בתפקיד נציג מכירות טלפוני ללימוד השפה האנגלית.
2. הנתבעת, ג'רוזלם פוסט בע"מ (להלן: **הנתבעת** /או **ג'רוזלם פוסט**), מספקת שירותים ומוצרים שונים בשפה האנגלית, מפעילה קורסים ללימודי השפה האנגלית /או לשיפורה בשיטה ייחודית, לרבות באמצעות תכנית/מנוי של אימונים אישיים טלפונים המותאמים לתלמידים, המשווקים על ידה באמצעות נציגי מכירות המועסקים במחלקת המכירות של לימודי האנגלית.
3. התובע החל לעבוד מיום 13.11.2016 ועד ליום 14.4.20 מועד בו נכנסו פיטוריו לתוקף.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7033-03-21

19 דצמבר 2023

4. לתקופת העסקתו זו קדמה תקופת העסקה נוספת שהחלה ביום 15.4.2010 וסיומה עם פיטוריו ביום 23.2.2012.
5. שכרו של התובע היה מורכב משכר יסוד ותמריצי מכירות.
6. הנתבעת מסרה לתובע הודעה בדבר פירוט תנאי עבודה. ביום 1.6.17 מסרה הנתבעת לתובע הודעה על שינוי בתנאי העסקה החל מיום 1.6.17 בנוגע לתקן שעות יומי – 8 שעות ( 7.5 שעות + 0.5 שעה הפסקה שאינה בתשלום). ר' נספח 3 לכתב ההגנה.
7. ביום 8.3.20 הוציאה הנתבעת מכתב זימון לשימוע בו נכתב:
8. "1... הנני להודיעך כי נשקלת אפשרות להפסקת עבודתך בחברה ובטרם תתקבל החלטה סופית בנושא אנו מבקשים לקיים לך שיחת שימוע שבה תוכלי/י במידה ותחפוץ/י להציג את עמדתך בנושא ולנסות להשפיע על ההחלטה בעניינדך.
9. 2. הסיבות בגינן החברה שוקלת הפסקת העסקתך הינם כדלקמן: 1. איחורים למשמרת באופן קבוע. 2. אי עמידה ביעדים לאורך זמן. 3. הינד מתבקש/ת להגיע לשימוע ביום שלישי, 10.3.20 בשעה 12.00 בפני בת"א. הנך רשאי להיות מיוצג/ת בשימוע על ידי מי מטעמך לפי בחירתך... 4. במידה ויבצר ממך להגיע לשימוע מכל סיבה שהיא עליך לשלוח את עמדתך ביחס לעילות בשלו שוקלת החברה לפטרך, בכתב וזאת עד למועד שנקבע לשימוע...". ר' נספח 8 לכתב ההגנה. לאחר מכן יצא מכתב נוסף בו נקבעה ישיבת השימוע ליום 12.3.20. ר' נספח יא לכתב התביעה.
8. ביום 12.3.20 הוציאה הנתבעת פרוטוקול שימוע ללא נוכחות התובע בו נכתב:
9. " ... העילות להפסקת העבודה מצד המעסיק: 1. אי עמידה ביעדי מכירות 2. תגובת העובד: לא נכח בשימוע, לא הגיע לעבודה הודיע שלא חש טוב" ר' נספח ב' לכתב התביעה.
9. ביום 15.3.20 הוציאה הנתבעת פרוטוקול שנרשם עליו, פרוטוקול שימוע שני בו נכתב:
10. " ... השימוע נקבע לתאריך 15.3.20. נכחו מנהל מוקד לימודי אנגלית ניר כהן. העובד זומן לשימוע חוזר לאחר שבמועד שיחת השימוע המקורי 12.3.20 הודיע כי לא יוכל להגיע. העובד סירב להיכנס לשימוע ולקחת את הטפסים שהיה ברצוני למסור לו. היו עדים לכך עובדי המוקד: ישראל רובין, אופיר ברמן, אביבה שי...". ר' נספח יא לכתב התביעה.
10. ביום 15.3.20 הוציאה הנתבעת לתובע מכתב פיטורים בו נכתב:
11. " ... בהמשך לשיחתנו ולשימוע מתאריך 12/03/2020 ולאחר שלא הגעת לשימוע, אני מצטער, להודיעך כי הוחלט לסיים את העסקתך בחברתינו...". ר' נספח ב' לתצהיר התובע.
12. כמו כן הנתבעת הציגה מכתב פיטורים נוסף עם נוסח שונה:



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7033-03-21

19 דצמבר 2023

- 1 " בהמשך לשיחתנו ולשימוע מתאריך 15/3/20 , ולאחר שלא הגעת לשימוע אני  
2 מצטער להודיעך כי הוחלט לסיים את העסקתך בחברתנו. 2. סיום העסקתך  
3 ייכנס לתוקפו ביום 14/04/20. 3. עד לסיום העסקתך אינך מתבקש להגיע  
4 לעבודה לשם ביצוע עבודתך. 4. גמר חשבון ייערך כמקובל וכדין בשכר חודש  
5 אפריל. ... " ר' נספח 11 לכתב ההגנה נספח ג' לכתב התביעה.  
6 .11. התובע הציג אישור מחלה מיום 18.3.20 בנוגע לימי מחלה מיום 12.3.20-23.3.20.  
7 ר' נספח ד' לכתב התביעה. ולאחר מכן הציג ביום 12.4.20 אישורי מחלה מיום  
8 24.3.20 ועד ליום 1.4.20. ר' נספח ג' לתצהיר התובע.

### טענות הצדדים

### טענות התובע

- 9  
10  
11 .12. לטענת התובע החבילות שהציע הנתבעת ללקוחותיה היו מותאמות לפי כמות שעות  
12 שיחה מסויימות למשך שנה, בעוד הנתבעת הנחתה את נציגיה להבהיר ללקוחות  
13 להתעלם מהחוזה לפיו ההתחייבות היא לשנה, וכי ניתן יהיה להמשיך ולקיים את  
14 השיחות עד שנה וחצי כל עוד לא תמו מכסת השעות ו/או השיעורים שסוכמו עימם.  
15 למרות הנחייה זו לנציגי הנתבעת, בפועל לא אפשרה הנתבעת ללקוחותיה להמשיך  
16 את השיעורים שניתנו לאחר כשנה. התובע לא ידע על כך שהנתבעת לא מתכוונת  
17 מראש שלא לעמוד בהתחייבותה כלפי לקוחותיה אלא רק בדיעבד, עת נאלץ  
18 להתמודד עם לקוחות זועמים אשר איימו עליו וטענו בפניו כי הנתבעת הפרה את  
19 התחייבותה כלפיהם ואף הונתה אותם, שעה שאינה מספקת את השירות עליו  
20 התחייבה. במהלך שנת 2019 התובע פנה למנהליו בדרישה להפסיק דפוס פעולה זה  
21 וזאת משום שלא יכול היה לשאת עוד את ההונאה שמבצעת הנתבעת, ואת השיחות  
22 המאיימות והכועסות מטעם לקוחותיו הזועמים איתם היה עליו להתמודד באופן  
23 אישי. לאור דרישתו זו של התובע, החלו להתעמר בו ולהפלות אותו ביחס לנציגים  
24 אחרים בנתבעת והוא נדרש לבצע פחות שיחות לשם מכירת חבילות חדשות  
25 ללקוחות חדשים ובמקום זאת נדרש לתת מענה שירותי ללקוחות קיימים. כפועל  
26 יוצא מכך שכרו נפגע כי קיבל פחות תמריץ מכירות.  
27 .13. לטענת התובע הוא דורג משך שלוש שנים במקום הרביעי במחלקה בתחום  
28 המכירות, דבר המעיד על הצטיינותו בתחום המכירות.  
29 .14. ביום 8.3.20 פנה מנהל תחום לימוד אנגלית מר ניר כהן לתובע על מנת לזמנו לשיחת  
30 שימוע לשם סיום העסקתו, אשר אמורה הייתה להיערך ביום 12.3.20 וזאת מבלי  
31 לנמק מהם הסיבות שבעטיין זומן התובע לשיחת השימוע ומבלי שהועברו לתובע  
32 אסמכתאות בנדון.  
33 .15. ביום 12.3.20 ובטרם צאתו למקום עבודתו נפל התובע ונחבל בגבו, פנה לקופת  
34 חולים ונדרש למנוחה מיום 12.3.20 ועד 1.4.20 ומשכך הודיע למנהלו כי נבצר ממנו  
35 להגיע לשיחת השימוע וביקש לדחות אותה. למרות פציעתו והיותו בחופשת מחלה



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7033-03-21

19 דצמבר 2023

- 1 הגיע התובע ביום 15.3.20 למשרדי הנתבעת כדי לשוחח עם מנהלו ולברר מדוע זומן  
2 לשימוע ובתגובה נענה כי השימוע נערך במועד שנקבע, שלא בפניו תוך התעלמות  
3 מפציעתו ומהיותו במחלה והוחלט לפטרו לאלתר כשהוא בן 66 סמוך לגיל פרישה  
4 ומטעמים זרים לאחר התעמרות קשה שעבר ולאור בקשתו להפסיק להונות את  
5 לקוחות החברה. בתום השיחה הוצג בפניו פרוטוקול שימוע שנערך שלא בפניו, וכן  
6 נמסר לו מכתב פיטורים.
- 7 .16 נוכח בשורה זו, התובע נכנס למצוקה נפשית. התובע פנה במכתב התראה ובין  
8 הצדדים התנהלה תכתובת מכתבים.
- 9 .17 לטענת התובע יעדי המכירות המינימליים שהציבה הנתבעת לתובע הינם כשבעים  
10 מינויים לחודש ואילו ממוצע מכירות המינויים של התובע היה גבוה ממאה בכל  
11 חודש, משך כל תקופת העסקתו. ר' נספח ו' לכתב התביעה. עוד טוען התובע כי  
12 הועסק 3.5 שנים והנתבעת מעולם לא העלתה כנגדו תלונה בגין כישורי המכירות  
13 שלו, נהפוך הוא התובע זכה לתשבחות על עבודתו. עוד טוען התובע כי עבד בכל  
14 תקופת העסקתו 8 שעות ליום ונדרש גם לשעות נוספות. ככל והיה מאחר היה מעדכן  
15 את מנהלו ומקבל את אישורו ומשלים את השעות.
- 16 .18 עוד טוען התובע כי הסיבה שלא הגיע לשימוע היתה כי נפל ונחבל באותו היום ושהה  
17 בימי מחלה וכי התובע הודיע על נפילתו לממונה עליו עוד באותו היום.
- 18 .19 התובע טען כי לא זומן לשימוע נוסף ליום 15.3.2020 ומדובר בטענה משוללת כל  
19 יסוד. השימוע היחיד שנערך לו, היה שלא בפניו ואז הוחלט לפטרו לאלתר. עוד  
20 טוען התובע כי ביום 15.3.20 הגיע לעבודה לבקשת מנהלו ושהגיע שאל אותו מדוע  
21 זומן לשימוע ואז נמסר לו כי השימוע נערך שלא בפניו, למרות שהיה בחופשת  
22 מחלה. התובע בהבהיר כי מעולם לא ויתר על זכותו לשימוע, אולם באותו יום מסרו  
23 לו את מכתב הפיטורים ופרוטוקול השימוע. ואז צורף לו פרוטוקול שימוע שני  
24 מיום 15.3.20 שהתובע מעולם לא נתקל בו שעה שמעולם לא התקיים שימוע שני.  
25 והנתבעת למעשה הוציאה מכתב סיום העסקה מזויף שיש בו אזכור לשימוע  
26 הפיקטיבי מיום 15.3.20, שעה שבמכתב הפיטורים המקורי לא היה זכר לאזכור זה.
- 27 .20 לטענת התובע הנתבעת הפלתה אותו לרעה, התייחסה אליו באופן לא שיוויוני  
28 ביחס לעובדים אחרים וזאת נוכח דרישת התובע להפסיק להטעות את לקוחות  
29 הנתבעת ואז החלו להתעמר בו ולהפלות אותו לרעה שעה שנדרש לבצע פחות שיחות  
30 לשם מכירות חדשות ללקוחות חדשים ומשכך עותר הוא לפיצוי בסך של 120,000  
31 ₪ בגין כך.
- 32 .21 כמו כן טוען התובע כי על הנתבעת לפצות אותו בשיעור של 10 משכורות (57,340  
33 ₪) שעה שפיטוריו נעשו ללא שימוע. עוד עותר התובע לפיצוי בגין פיטוריו בעת  
34 מחלה בשיעור של 7 משכורות (40,138 ₪) וכן התובע עותר לפיצוי בסך של 50,000  
35 ₪ בגין הפרת חובה חקוקה של חוק שיוויון הזדמנויות בעבודה וכן עותר הוא לפיצוי





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7033-03-21

19 דצמבר 2023

- 1 ע"ס 57,340 ₪, בגין קיום בגין אבדן הכנסה ופיטורים שלא כדין סמוך לגיל פרישה  
2 שעה שהסכם העסקתו הינו חוזה עבודה לטווח ארוך. כמו כן עותר התובע לפיצוי  
3 ע"ס 300,000 ₪ בגין פיצוי בשל פיטורי התובע בשל חשיפת שחיתויות התעמרות  
4 במקום העבודה ועגמת נפש בסך 80,000 ₪.
- 5 **טענות הנתבעת**
- 6 22. מנגד טוענת הנתבעת כי התובע פוטר לאחר 3.5 שנות עבודה, מטעמים עניינים של  
7 חוסר שביעות רצון מתפקודו המקצועי.
- 8 23. לטענת הנתבעת אין לקבל את גרסתו המאוחרת של התובע, שעה שברגיל, תכנית  
9 אימון הנרכשת על ידי הלקוח, מיועדת לניצול במשך פרק זמן ידוע מראש ובד"כ 12  
10 חודשים. עם זאת, וכעניין של מדיניות, מאפשרת הנתבעת ללקוחות המבקשים  
11 זאת, להאריך את התקופה לניצול התכנית במספר חודשים, כפי שמורים נהלי  
12 החברה. "הקלה" זו ניתנת מראש, בכפוף לרישום ותיעוד מפורש על גבי הסכם  
13 ההתקשרות או בדיעבד בהמשך לשיחה עם נציגי שירות הלקוחות. מדיניות זו  
14 יושמה, אינספור פעמים בקשר עם מינויים אותם מכר התובע ומשכך הדברים  
15 ידועים לו. ר' נספח 1-2 לכתב ההגנה.
- 16 24. ככל הנראה מקור טענות התובע הינו כשל מקצועי שלו, עת פעל בניגוד לנהלי  
17 החברה. כעולה מתביעתו הוא פעל להבהיר ללקוחות הנתבעת במעמד המכירה  
18 להתעלם מהרשום בהסכם תוך מתן הבטחה להארכת תקופת הניצול ל- 18  
19 חודשים, על בסיס דרישה שלהם בעתיד, וזאת תוך חריגה מהנהלים ומההרשאה  
20 שקיבל.
- 21 25. סיום העסקתו של התובע נבע נוכח חוסר שביעות רצון ממנו בנוגע לאיחורים  
22 קבועים ורבים למשמרות ואי עמידה ביעדים לאורך זמן, כך שבפועל דורג התובע  
23 במקומות האחרונים בנתוני המכירות והכל לא לפני שניתנו לו הזדמנויות רבות  
24 לשיפור, תוך שהחברה עושה מאמצים רבים לסייע בידו לבצע עבודתו ובתוך הליך  
25 סיום העסקה שנוהל כדין, במהלכו ויתר התובע, על זכותו להישמע.
- 26 26. עוד טוענת הנתבעת כי גם בתקופת העסקתו הקודמת פוטר התובע מטעמים של  
27 חוסר אמינות וחריגה מהרשאה וזאת לאחר שעוד קודם לכן נשקל סיום העסקתו  
28 מטעמים של ליקויים מקצועיים. הסכמת הנתבעת להעסיק את התובע מחדש לאחר  
29 מספר שנים, נעשתה לאחר שסברה כי התובע, בשים לב לטעמים בגינם הסתיימה  
30 תקופת העסקתו הקודמת, ישכיל למלא את תפקידו ביושר ובהצלחה.
- 31 27. עוד טוענת הנתבעת כי היקף העסקתו של התובע היה חלקי ובשילוב עם האיחורים  
32 שלו ועשיית דין עצמית בנדון, הרי שהיקף העסקתו היה נמוך אף יותר.
- 33 28. ביום 8.3.20 לאחר שקצה הנתבעת מהתנהלותו המקצועית הנפסדת של התובע  
34 ובעיקר מהאיחורים הרבים ומאי העמידה ביעדים לאורך זמן, הודיעה החברה  
35 לתובע כי היא שוקלת את סיום העסקתו ומסרה לו מכתב זימון לשימוע ליום



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7033-03-21

19 דצמבר 2023

- 1 10.3.20. טענות הנתבעת כלפי התנהלותו המקצועית של התובע "לא היו סוד" והן  
2 נדונו עם התובע לא אחת בעבר תוך שהנתבעת עושה מאמצים רבים כדי לסייע בידו  
3 זאת מתוך ציפייה כי התובע ישפר דרכיו וביצועיו. אולם שעה שדבר לא השתנה לא  
4 נותרה ברירה אלא לשקול את סיום העסקתו. לבקשתו של התובע הסכימה הנתבעת  
5 לדחות את השימוע ליום 12.3.20. בבוקר יום 12.3.20 הודיעה התובע למנהלו מר  
6 ניר כהן כי לא יגיע באותו יום כי "נפלתי בריצה על הגב... אנוח ואגיע". (ר' נספח 9  
7 לכתב ההגנה).
- 8 29. ביום 15.3.20 הוא המועד הנדחה לקיומו של השימוע, התייצב התובע במשרד  
9 הנתבעת, אולם סירב להיכנס לחדרו של ניר על מנת לקיים את שיחת השימוע.  
10 בהעדר התייצבות לישיבת השימוע, קיבלה הנתבעת החלטה בדבר סיום העסקתו  
11 של התובע. הטעות שנפלה במכתב הפיטורים בנוגע למועד ישיבת השימוע אין בה  
12 כלום.
- 13 30. רק ביום 18.3.20 המציא התובע לנתבעת אישור מחלה ליום 12.3.20-23.3.20  
14 ומשכך ביום השימוע הנתבעת כלל לא ידעה דבר מחלתו.
- 15 31. התובע פוטר מטעמים עניינים ובתום הליך סיום העסקה שהתנהל כדין ואין  
16 בטענותיו כדי להרים ולו את ראשית הנטל הראשוני המוטל עליו להראות כי לא  
17 הייתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו.
- 18 32. טענת התובע להפליה נטענה כלאחר יד, שיקולי "גיל" אינם רלוונטיים במיוחד שעה  
19 שיש בשירותיה עובדים "מבוגרים" רבים ושעה שהתובע החל לעבוד בגין 62  
20 בשירותה.
- 21 33. עוד טוענת הנתבעת כי אין כל בסיס לטענות התובע להתעמרות ולשאר רכיבי  
22 תביעתו.

### להלן הכרעתינו

#### האם פיטורי התובע נעשו כדין

- 26 34. לאחר ששמענו את כלל הראיות לא שוכנענו כי התובע הרים את הנטל הנדרש  
27 להוכחת טענותיו בנוגע לעילות פיטוריו כפי שפורט לעיל. מנגד שוכנענו כי יש לקבל  
28 את טענות הנתבעת לפיהן הפסקת העסקתו התובע היתה בשל איחוריו ואי עמידה  
29 ביעדים, זאת מהנימוקים שנפרט:
- 30 35. ראשית, עיון בחומר הראיות מעלה כי התובע היה מאחר פעמים רבות במהלך  
31 תקופת העסקתו כעולה מתכתובת של התובע למר כהן, בו הוא מודיע אינספור  
32 פעמים כי הוא מאחר. ר' נספח 4 לתצהיר עד הנתבעת.
- 33 36. מעבר לאמור, עיון בכרטיסי הנוכחות של התובע מעלה כי היו ימים רבים בהם איחר  
34 ומנגד התובע לא תמיד השלים את שעות עבודתו. ר' נספח 5 לכתב ההגנה.

35



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7033-03-21

19 דצמבר 2023

- 1 ערים אנו לטענת התובע בעדותו כי היתה גמישות בשעות עבודתו : 37.
- 2 "כשאני קוראת את התצהיר שלך ומסתכלת על התלושים יש פער בעובדות?
- 3 לדוגמא ס' 4 שהועסקת 3.5 שנים במשרה מלאה בין השעות 9.30 עד חמש
- 4 וחצי? ת.זה לא נכון. הייתי אמור לתת למערכת 8 שעות כל יום. השעות היו משעה
- 5 9 עד 9 בלילה. היתה גמישות בשעות ברשות מלאה וזה היה נהוג לגבי כל המוכרנים
- 6 ואנשי הצוות שאם מישהו רצה להגיע מוקדם יותר יכל להגיע בהודעה מוקדמת.
- 7 ש.יכלת להגיע מתי שאתה רוצה ולא בשעה מסוימת? ת. אם איחרתי זה היה מתואם
- 8 עם ניר. כל ההתנהלות שלי לגבי השעות היו מתואמות עם ניר שהיתי אומר לו
- 9 מראש או בערב או השארתי לו הודעה במסרון או לפני זה או באותו יום. אם ניר היה
- 10 אומר לי שזה לא מקובל אז הגעתי בזמן. הוא היה צריך לאשר לי את זה קודם. ש.
- 11 אני אראה לך תכתובת וטס אפ שלך ושלו ואתה לא מבקש רשות אלא מודיע שאתה
- 12 מאחר ומאחר? ת.כך היה מקובל לגבי כל אנשי המכירות. אם הם היו מאחרים היו
- 13 צריכים לכתוב מאחר ואם זה היה מקובל עליו הוא לא היה חוזר. אם זה לא היה
- 14 מקובל הוא היה חוזר ואז כיבדתי את רצונו. ש.כשמישהו צריך להגיע בשעה
- 15 מסוימת אומר שהוא מאחר אבל אם הוא יכל להגיע מתי שהוא רוצה אז לא היה
- 16 צריך להודיע? ת. לשאלה למה כתבתי מאחר אני משיב שהיתי צריך להודיע שאני
- 17 מאחר. " ר' עמ' 8 שורות 12-22.
- 18 עם זאת, בזמן אמת כעולה מנספח 4 לתצהיר הנתבעת, התובע היה מעדכן על
- 19 איחוריו התכופים בימים רבים. משכך יש קושי לקבל את טענתו הראשונית
- 20 לגמישות בשעות העבודה, שאם לא כן, לא ברור מדוע התובע היה צריך להודיע כי
- 21 הוא מאחר.
- 22 מעבר לאמור, עיון בסעיף 4 לתצהירו של התובע מעלה כי הצהיר שם: "הועסקתי
- 23 בנתבעת במשך 3.5 שנים במשרה מלאה בין השעות 9.30 עד 17.30". תצהיר זה
- 24 אינו עולה בקנה אחד עם עדותו כפי שפורט לעיל.
- 25 משכך לא שוכנענו כי יש לקבל את גרסת התובע בעדותו שעה שאינה עולה בקנה
- 26 אחד עם סעיף 4 לתצהירו ועם הודעותיו הרבות מזמן אמת בנוגע לאיחוריו
- 27 התכופים.
- 28 מנגד הממונה על התובע, מר ניר כהן הבהיר בתצהירו ובעדותו כי לא היתה לתובע
- 29 מסגרת העסקה גמישה אלא שעות עבודה ברורות, וחרף האמור התובע היה מאחר
- 30 פעמים רבות:
- 31 "15. העבודה במוקד המכירות מתבצעת במשמרות המתחילות בשעה 8.45 ונמשכות
- 32 עד לשעה 15.30 (כולל הפסקה של 30 ד'). 16. בכל בוקר, בשעה 8.45 ולפני תחילת
- 33 המשמרת, קיימתי תדריך בוקר לנציגים. בתדריך הבוקר, ערכתי סיכום של "היום
- 34 שהיה" בהתייחס ליום העבודה הקודם, הצגתי את נתוני המכירות באמצעות מצגת
- 35 מכירות אשר התעדכנה מדי יום, הצבתי יעדי מכירות יומיים, נערכו סימולציות,



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7033-03-21

19 דצמבר 2023

- 1 דיברנו על דרכי טיפול בהתנגדויות של לקוחות... נוכחות הנציגים בתדריך היתה  
2 חובה...".  
3 ובהמשך:  
4 "22. כבר מראשית העסקתו, וביתר שאת בשנים 2019-2020, אופיינה התנהלותו  
5 של שלומי באיחורים תכופים למשמרות אשר בפועל, מעבר לבעייתיות בעצם  
6 האיחורים, הם הובילו לכך ששלומי לא נטל חלק ברובם הגדול של תדריכי הבוקר...  
7 23. בתחילה היה שלומי היה מביא בפניי מגוון סיבות ותירוצים לאיחורים, אבל  
8 בשלב מסויים, הפסקתי לשאול לסיבת ההיעדרות אך הבהרתי לו, שוב ושוב כי  
9 ההיעדרויות מתדריכי הבוקר הן בעייתיות שכן הן גורמות לכך שהוא מפספס את  
10 התכנים החשובים שמועברים ונידונים במסגרת תידרוכים אלה ולאמור יש השפעה  
11 על הליכי המכירה שניהל וממילא על תוצאותיהם". עיון בנספח 4 לתצהיר מר כהן  
12 מעלה כי הן תומכות בגרסתו.  
13 42. עיון בעדותו של מר כהן מעלה כי תצהירו לא נסתר:  
14 "מפנה לס' 2 לתצהירך. איזה מאמצים עשית? ת. ניסיתי להדריך אותו ולתת לו  
15 כלים. ביקשתי שיגיע בבקרים לתדריכים שלי וישבתי אתו בשעות שלי כדי לנסות  
16 לגשר את הפער. "ר' עמ' 12 שורות 2-4  
17 ובהמשך:  
18 "שאלת בית הדין - שעות העבודה אצל הנתבעת לא היו גמישות, אלא משעה שבה  
19 זימנתי את כולם בשעה רבע לתשע שאז בצעתי תדריך כדי לתת לעובדים למעשה  
20 על מה שהיה יום לפני סיכום פעילות של דברים שקרו ודברים שצריך לשים  
21 עליהם דגש.  
22 לשאלת בית הדין - ביקשתי ממנו להגיע בזמן כי היה המון חוסר מידע בדברים  
23 שלא היה חשוף אליהם כי לא היה בתדריכים באופן קבוע. זה לא היה מקובל עלי.  
24 דיברתי אתו על כך אבל לא כתבתי לו על זה. פחות הגבתי בוטס אפ על הדברים  
25 האלה אלא זה היה יותר שיחות". ר' עמ' 12 שורות 15-20  
26 43. עיון במסרוונים שצורפו כנספח 4 לתצהיר מר כהן מעלה כי מר כהן גם העלה על  
27 הכתב את החשיבות להגיע לישיבות הבוקר: "...חשוב מאוד להגיע לקראת 9.00  
28 כדי להספיק לתאם אימונים. .."  
29 44. גם עיון בעדותו של מר כהן מעלה כי הדגיש בפני העובדים לרבות בפני התובע, את  
30 החשיבות של להגיע בזמן לישיבות הבוקר. ר' עמ' 12 שורות 3-4 שורות 15-20 ועמ'  
31 15 שורות 1 עד עמוד 16 שורה 11.  
32 45. גם עיון בעדותו של התובע מעלה כי הודה כי אכן היו ישיבות בוקר ב-9.45 שהיה  
33 חשוב להשתתף בהם מבחינת הנתבעת:  
34 "דיברנו על זה שכל יום ב- 8.45 היתה ישיבת הדרכה אתה מסכים שזה חשוב?  
35 ת. היתה הדרכה בבוקר. או ב- 08.45 או ב- 9. לא זוכר. ש. ההדרכה הזאת היתה







## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7033-03-21

19 דצמבר 2023

- 1 מיועדת לי ולנציגים במוקד? ת. כן. נכון שאת ההדרכה הזאת העביר ניר. ש.  
2 בהדרכות אלה דברו על מה צריך להגיד, מפרקים, התנגדויות? ת. כן. ש. אם נציג  
3 או נציגים נתקלו באיזה שהיא בעיה זה היה המקום לשאול ולברר ולקבל תשובה  
4 מהמנהל? ת. כן. ר' עמ' 11 שורות 8-16.
- 5 משכך, מחומר הראיות עולה כי אכן התובע איחר מספר רב של פעמים ולא הגיע .46  
6 לשיבות הבוקר פעמים רבות, ומשכך שוכנענו כי היה בכך נימוק ענייני, שהוביל את  
7 הנתבעת לשקול את סיום העסקתו.
- 8 שנית, עיון בחומר הראיות מעלה כי התובע לא עמד ביעדים שהוצבו לו. עיון .47  
9 בתצהירו של עד הנתבעת מר ניר כהן, מעלה כי הצהיר:  
10 "27. בקשר ישיר לאמור, בין החודשים ינואר 2019-מרץ 2020, ניכרת גם ירידה  
11 משמעותית בכמות המכירות ובטיב איכויות המכירה של שלומי, כך שהוא לא  
12 הגיע ליעדים שהוצבו לו לאורך זמן רב. טענתו של שלומי כאילו דורג במקום  
13 הרביעי מבין הנציגים, אינה נכונה והכל כעולה מהדוחות המצורפים..."
- 14 עיון בנספחים 6-11 לתצהיר עד הנתבעת מר ניר כהן, מעלה כי הם תומכים בגרסת .48  
15 הנתבעת.
- 16 עיון בנספח 7 לתצהיר מר ניר כהן מעלה כי בתקופה שקדמה למועד בו החליטה .49  
17 הנתבעת לשקול את סיום העסקתו של התובע – בחודש 9/19-2/20, שיעור העמידה  
18 ביעדים של התובע עמד בממוצע על 58%. גם עיון בנספח 8 לתצהיר עד הנתבעת מר  
19 כהן מעלה כי קיימות הערות לפיהן התובע לא עמד ביעדי המכירות בחודשים 1/19-  
20 2/20.
- 21 גם עיון בנספח 9 לתצהיר עד הנתבעת מר כהן - דוחות יעדים של כלל המחלקה .50  
22 לתקופה של ספטמבר 2019 עד פברואר 2020 מעיד כי מיקומו של התובע ביחס  
23 לנציגי המכירות האחרים היה במקום הרחוק מהרביעי מבין שאר נציגי המכירות  
24 וזאת בשונה מטענת התובע. לדוגמא בחודש 9/19 מוקם התובע במקום 8 מתוך 13  
25 נציגים, בחודש 1/19 מוקם במקום 7 מתוך 9 נציגים, בחודש 11/19, מוקם התובע  
26 במקום 9 מתוך 14 נציגים ובחודש 12/19 מוקם התובע במקום 6 מתוך 12 נציגים,  
27 בחודש ינואר 2020 מוקם התובע במקום 10 מתוך 14 נציגים. כאשר עולה כי הוותק  
28 שלו אף עלה על ותקם של עובדים אחרים. ר' גם נספח 10 לתצהיר עד הנתבעת.
- 29 ערים אנו לטענת התובע כי אי העמידה ביעדים קשורה לכך שעבד על קמפיינים .51  
30 "קשים" אליהם "הוצב" במסגרת התעמרות בו על רקע תלונותיו וסירובו לפעול  
31 בהתאם להנחיית החברה. אולם לא שוכנענו כי יש לקבל טענה זו, שעה שכלל לא  
32 הוכחה, כי שיפורט בהמשך.
- 33 מעבר לאמור, עיון בתצהיר עד הנתבעת מעלה כי נתן הסבר לאמור, הסבר שעולה .52  
34 עם חומר הראיות לכך שאיחוריו של התובע גרמו לכך שלא ניתן היה לתת לו לעבוד  
35 על לידים איכותיים:



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7033-03-21

19 דצמבר 2023

- 1 " 28. כאמור לעיל, כפועל יוצא מהיעדרויותיו של שלומי מתדריכי הבוקר, היה  
2 הידע המקצועי והמנהלתי שלו מוגבל ולא מלא והדבר השפיע הן על הליך המכירה  
3 והן על ההיבטים המנהלתיים הכרוכים בה. 29. כתוצאה מכך, לא יכולתי לתת  
4 לשלומי לעבוד על קמפיינים במסגרתם קיבלה החברה לידיים איכותיים עליהם  
5 שילמה וזאת משתי סיבות עיקריות. הסיבה האחת היא שהפגמים בהליך המכירה  
6 היו יכולים להוביל "לשריפת" ליד איכותי בגינו משלמת החברה תמורה והשניה  
7 היא טעויות בסיווג הלידים. אציין כי עובדה זו הובהרה לשלומי לא אחת. 30. לאור  
8 האמור שלומי עבד בעיקר בקמפיינים של לקוחות לייטוק "לא פעילים", במסגרתם  
9 הוצע ללקוח לרכוש תכנית חדשה ולעיתים תוך מימוש תקופה קודמת שטרם נוצלה  
10 . 31. מטבע הדברים, השיחות בקמפיינים אלה לעיתים היו עם לקוחות שאינם  
11 מרוצים או שמעמידים תנאים לשם רכישת תכנית חדשה ואולם, והדבר הובהר  
12 לשלומי מספר רק בשל פעמים, במקרים כאמור, על שלומי להעביר את המשך  
13 הטיפול בלקוח לשירות, ואל לו, כנציג מכירות, להמשיך את הטיפול באותו לקוח".  
14 53. תצהירו של מר כהן לא נסתר ועולה בקנה אחד עם עדותו:  
15 "אתה מציין שבאיזה שהוא שלב העברת אותו לעבוד בקמפיינים? ת. כן. באותו  
16 מוצר. ש. באותו מוצר שאתה מוכר שההבדל בין קמפיין ללקוחות שכבר היו, נותרה  
17 יתרה? ת. לחלקם נותרה יתרה ולחלקם לא. ש. מפנה לס' 30 לתצהירך – זאת  
18 אומרת שזה לקוחות שהמכירה להם זה לידים פחות איכותיים? ת. מאשר. ש. זאת  
19 אומרת שהחלטת לתת לו קמפיינים פחות איכותיים? ת. אני מאשר אבל... ש.  
20 הסיבה שהחלטת לתת לו לידים כאלה זה בשל האיחורים? ת. כן. בין השאר". ר'  
21 עמ 14 שורות 10-19.
- 22 54. ערים אנו לכך, כי אופן פעולה המפורט לעיל, יכול היה להביא לירידה בעמלות  
23 התובע, אולם שוכנענו כי האמור נעשה משיקולים שנמצאים במסגרת הפררוגטיבה  
24 הניהולית של המעסיק וללא קשר לטענת התובע לעניין התעמרות כפי שיפורט  
25 בהמשך.
- 26 55. זה המקום לציין כי עיון בנספח 8 לתצהיר הנתבעת בעמ' 98, מעלה כי כמות  
27 המכירות של אותם המוצרים של נציג אחר היו גבוהים יותר מאשר של התובע. ר'  
28 ס', 34 לתצהיר כהן.
- 29 56. מעבר לאמור, עיון בתלושי השכר של התובע מעלה כי אין ירידה משמעותית ברכיב  
30 העמלות שלו בהשוואה של חודש 3-8/18 לשנת 2019 כמפורט בס', 15.4. לסיכומי  
31 הנתבעת.
- 32 57. כמו כן ערים אנו כי יש עובדים שהמכירות שלהם היו נמוכות מהתובע. אולם עיון  
33 בעדנתו של מר כהן מעלה כי ההשוואה בעניינו של התובע נעשתה אל מול עובדים  
34 שהיו בוותק כמו שלו ובהתאם ליעדי המכירה שנקבעו בזמן אמת שהיו גבוהים יותר



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7033-03-21

19 דצמבר 2023

- 1 מ70 המכירות המינימליות שהוזכרו בהודעה על תנאי העסקה שנמסרה לתובע  
2 בתחילת העסקתו:
- 3 " מפנה לס' 6 לתצהירך – האם כשאתה החלטת שהתובע לא עמד ביעדים  
4 ההשוואה נעשתה מול כל 32 נציגי מכירות? ת. לא. כי היו שם אנשים שהיו שם  
5 פחות זמן. ש. יכול להיות שהיו כאלה שעשו פחות יעדים? ת. כן. היו גם כאלה  
6 שהיו חדשים. ש. האם היית אמון עליהם? ת. היו לי נתונים על 32 נציגים. ש.  
7 כשאתה קבעת שהוא לא עמד ביעדים לא קבעת ביחס לכל ה- 32? ת. לא לכולם.  
8 ש. מול כמה נציגים קבעת את ההשוואה? ת. עשרה או שמונה שהם ותיקים. ש.  
9 עשית השוואה ל-30 אחוז? ת. היו מוקדים שונים. היעדים היו שונים כי לכל מוקד  
10 היו יעדים שונים. ש. כולם מכרו אותו מוצר? ת. לא. בהשוואה לאנשים שכן הוא  
11 מכר אותו מוצר". ר' עמ' 14 שורות 8-1 לעדות מר כהן.
- 12 58. **שלישית**, התובע לא הציג כל ראיה ממנה עולה כי הנתבעת הבטיחה ללקוחותיה כי  
13 השירות שניתן יהיה תמיד לשנה וחצי.
- 14 59. מעבר לאמור, התובע לא הציג כל ראיה ממנה עולה כי אכן יש לקוח או לקוחות  
15 שבאו בטענות בנוגע לכך שהבטיחו להם מתן שירות של שנה וחצי ובפועל נתנו להם  
16 תקופת שירות קצרה יותר, משכך הדבר יפעל לחובת התובע.
- 17 60. כמו כן, התובע לא הציג כל ראיה ממנה בזמן אמת פנה לנתבעת או לממונה עליו  
18 בפניה כלשהי בנדון. אין פנייה של התובע על כך שמישהו מהלקוחות התלונן בנדון.
- 19 61. מנגד, עיון בתצהירו של מר ניר כהן מעלה כי תפקידו של התובע היה של נציג  
20 מכירות וכלל לא היה אמור לתת מענה של שירות ללקוחות:
- 21 "7. **אציין כי בנוסף למוקד המכירות, פועלת בחברה גם מחלקת שירות לקוחות**  
22 **האמונה על מתן שירות ללקוחות החברה וכי מתקיימת הפרדה ברורה, הידועה גם**  
23 **לנציגי המכירות וגם לנציגי מחלקת השירות בין שתי המחלקות, כך שכל מחלקה**  
24 **אמונה על ביצוע תפקידה בלבד...**"
- 25 ובהמשך הצהיר עד הנתבעת, מר כהן:
- 26 " 31. **מטבע, הדברים, השיחות בקמפיינים אלה לעיתים היו עם לקוחות שאינם**  
27 **מרוצים או שמעמידים תנאים לשם רכישת תכנית חדשה ואולם, והדבר הובהר**  
28 **לשלומי מספר רב של לפעמים, במקרים כאמור, על שלומי להעביר את המשך**  
29 **הטיפול בלקוח לשירות, ואל לו, כנציג מכירות, להמשיך את הטיפול באותו**  
30 **לקוח...**"
- 31 עיון בנספח 12 תומך במפורט בסעיפים אלו בתצהירו של מר כהן. יתר על כן עיון  
32 בנספח 12 מעלה כי לא הוצגה כל טענה לפיה לקוחות התלוננו על כך שהבטיחו להם  
33 תקופה ארוכה יותר ממה שהובטח להם.
- 34 62. מעבר לאמור, עיון בתצהירו של עד הנתבעת מר כהן מעלה כי לכל לקוח היתה  
35 התחייבות ספציפית לעניין תקופת השירות:



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7033-03-21

19 דצמבר 2023

- 1 " 33. לעניין זה אבהיר כי תוכניות האימון שמשווקות על ידי החברה מיועדות  
2 לניצול בפרק זמן ידוע ומוסכם מראש (בד"כ 12 חודשים/15 חודשים), כאשר  
3 קיימת אפשרות להארכת תקופה זו במספר חודשים וזאת כחלק ממדיניות  
4 החברה. הקלה זו ניתנת מראש, בכפוף לרישום ותיעוד מפורש על גבי הסכם  
5 ההתקשרות במועד המכירה או בדיעבד, בשים לב לנסיבות פרטניות של הפניה,  
6 אל מול נציג מחלקת שירות לקוחות. היו לקוחות שביקשו הארכה, אולם סורבו,  
7 בשל אי התאמה להגדרות שנרשמו במסגרת נהלי החברה. יודגש ויובהר כי כל  
8 פניה לחברה שעניינה בנושאים אלה, אמורה להיות מטופלת על ידי מחלקת  
9 השירות בחברה וכל נציגי המכירות, לרבות שלומי מודעים לנוהל זה". עיון  
10 בנספחים 13-17 לתצהיר הנתבעת עולים בקנה אחד עם המפורט.
- 11 63. גם עיון בעדותו של עד הנתבעת מר כהן מעלה כי לנתבעת היתה מדיניות בנוגע  
12 להארכת תקופות מינוי מראש בכפוף לרישום ותיעוד בהסכם ההתקשרות (ר' עמ'  
13 13 שורות 20-26). האמור עולה בקנה אחד עם נספחים 13-17 לתצהירו.
- 14 64. וכן בהמשך ענה מר כהן לשאלת נציג הציבור והבהיר כי מלכתחילה ההסכם היה  
15 ל-15 חודשים וניתן היה להאריך אותו:
- 16 "לשאלת נציג הציבור – התובע מזכיר שנתנה הנחיה שלך בקשר לאפשרות  
17 להגמיש את הלימודים משנה לשנה וחצי בשונה ממה שכתוב בהסכם – אני משיב  
18 שבהסכם היה רשום 15 חודשים אבל זו לא הסיבה לפיטורים. לשאלה אם היתה  
19 הנחייה להגמיש אני משיב שכן, זה לימודים של הלייט טוק, אפשר היה להאריך  
20 את הזמן. מהתחלה נתנו 15 חודשים. אין קשר לסיום עבודת התובע. רק הנוכחות  
21 שלו וחוסר עמידה ביעדים. ש.ת. זה לא נכון שהתובע התבקש לשקר ללקוחות". ר'  
22 עמ' 13 שורות 20-26 לעדות מר כהן.
- 23 65. עיון בחומר הראיות מעלה כי להפך, רק כאשר לקוחות ביקשו להאריך את מתן  
24 השירות יותר משנה, הרי שהיה צריכים להודיע על כך כפי שהבהיר עד הנתבעת.
- 25 66. כמו כן, התובע לא הציג כל ראיה מזמן אמת ממנה עולה כי כפועל יוצא מתלונותיו  
26 בנדון הפחיתו משכרו וכן לא הציג כל ראיה לפיה בזמן אמת פנה לנתבעת והתלונן  
27 על כך ומשכך הדבר יפעל לחובתו.
- 28 67. משכך שוכנענו כי נימוקי פיטוריו של התובע היו עניינים והיו קשורים לאיחורים  
29 וחוסר שביעות רצון של הנתבעת מתפקוד התובע, כפי שטוענת הנתבעת ולא  
30 מהנימוקים שנטענו על ידי התובע לראשונה במסגרת כתבי הטענות.
- 31
- 32 **חוק שיוון הזדמנויות בעבודה**
- 33 68. עיון בכתב התביעה מעלה כי התובע טוען כי פוטר בשל השקפת עולמו לפיה אין  
34 לשקר ויש להתנהל בשקיפות במקום העבודה בכלל ומול הלקוחות בפרט, לא  
35 להטעותם ולעמוד בהבטחות שניתנו במעמד החתימה על ההסכם ובנוסף התובע



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7033-03-21

19 דצמבר 2023

- 1 פוטר על רקע גילו והלחץ שהופעל עליו לווה באיומים בקשר לגילו והקושי למצוא  
2 מקום עבודה חלופי במצבו.
- 3
- 4 סעיף 2 (א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה קובע:
- 5 "לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית,  
6 מעמדם האישי, הריון, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם,  
7 השקפתם, מפלגתם או משך שירות המילואים, קריאתם לשירות מילואים או  
8 שירותם הצפוי בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות ביטחון [נוסח משולב],  
9 התשמ"ו-1986, הצפוי להם, בכל אחד מאלה:
- 10 (1) קבלה לעבודה;  
11 (2) תנאי עבודה;  
12 (3) קידום בעבודה;  
13 (4) הכשרה או השתלמות מקצועית;  
14 (5) פיטורים או פיצויי פיטורים;  
15 (6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה".
- 16
- 17 לעניין נטל ההוכחה בדבר הפליה לפי החוק קובע סעיף 9(א) לאמור:
- 18 "בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראת סעיף 2, תהא חובת  
19 ההוכחה על המעביד כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2 –  
20 (1) לענין קבלה לעבודה, קידום בעבודה, תנאי עבודה, שליחה להכשרה או  
21 השתלמות מקצועית, או תשלום פיצויי פיטורים – אם קבע המעביד לגביהם  
22 תנאים או כישורים, ודורש העבודה או העובד, לפי הענין, הוכיחו כי נתקיימו בהם  
23 התנאים או הכישורים האמורים;  
24 (2) לענין פיטורים מהעבודה – אם הוכיח העובד שלא היתה בהתנהגותו או  
25 במעשיו סיבה לפיטוריו".
- 26
- 27 הלכה היא כי על העובד להביא "ראשית ראיה" לכך שהחלטת המעסיק הייתה  
28 נגועה בהפליה פסולה על מנת להעביר את נטל ההוכחה על כתפי המעסיק וכי אין  
29 צורך בהוכחה פוזיטיבית להפליה (דב"ע נו/129-3 פלוטקין - אחים אייזנברג בע"מ,  
30 [פורסם בבנו] פד"ע לג 481).
- 31 72. בע"ע (ארצי) 627/06 מורי – מ.ד. פילו בע"מ, [פורסם בבנו] מיום 16.3.2008 קבעה  
32 כב' השופטת וירט ליבנה:
- 33 "מנוסח הסעיף עולה כי נקודת המוצא היא שנטל ההוכחה מוטל על המעביד, אולם,  
34 בכל הקשור בפיטורים מעבודה, על העובד להוכיח בשלב הראשון כי לא היתה  
35 בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו. המחוקק נתן דעתו לקושי בהוכחת טענת  
36 ההפליה, ולכן אין הוא מטיל על העובד להוכיח פוזיטיבית את טענת ההפליה, אלא  
37 נקבע כי על העובד להוכיח כי לא היתה קיימת עילה ברורה לפיטוריו על פי  
38 התנהגותו או מעשיו, ולאחר מכן עובר הנטל על כתפי המעביד. בשלב הראשוני, על  
39 העובד להביא ראשית ראיה בלבד (ראו פסק דין פלוטקין, בעמ' 495). רק לאחר  
40 שעמד העובד בנטל זה והציג ראשית ראיה לקיומה של עילה לכאורה לפיטורים  
41 מחמת הפליה אסורה, עובר הנטל על כתפי המעביד לסתור את טענות העובד



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7033-03-21

19 דצמבר 2023

- 1 ולהוכיח כי לא פעל מתוך הפליה אסורה על פי עילות ההפליה המנויות בסעיף 2  
 2 לחוק שוויון ההזדמנויות" (ההדגשות במקור).  
 3  
 4 .73 כפי שפורט לעיל, שוכנענו כי נימוקי הפסקת העסקת התובע היו עניינים והיו  
 5 קשורים לחוסר שביעות רצון של הנתבעת מתפקוד התובע בכל הנוגע לאי עמידה  
 6 ביעדים ואיחורים כפי שפורט לעיל. לא שוכנענו כי התובע הביא ראשית ראיה לכך  
 7 שעילת פיטוריו נבעה, ולו לכאורה מחמת הפליה אסורה. לא שוכנענו כי התובע  
 8 הוכיח כי השקפת עולמו היא שהובילה לפיטוריו כפי שפורט לעיל.  
 9 .74 בכל הנוגע להפליה מחמת גיל שעה שהנתבעת פיטרה את התובע ולאחר מכן  
 10 החזירה אותו לעבוד בגיל 5. 62 (ר' סי' 113 לכתב התביעה מעלה כי התובע פוטר  
 11 בגיל 66 ועבד 3.5 שנים) לא שוכנענו כי התובע הרים את ראשית הראיה לצורך  
 12 הוכחת טענתו בדבר אפליה מחמת גיל, שעה שאמור סותר את טענתו בנדון וזאת  
 13 מעבר לעובדה כי הנתבעת הוכיחה כי מעסיקה היא עובדים במגוון גילים כמפורט  
 14 בתצהירו של עד הנתבעת שלא נסתר: "14. זה המקום לציין כי במוקד מועסקים  
 15 הן נציגים צעירים והן מבוגרים כך לדוגמא, שלומי לא היה הנציג הכי מבוגר  
 16 במוקד, וגילו של נציג מעולם לא היה שיקול בהחלטתי האם להעסיק נציג כזה או  
 17 אחר. להיפך על בסיס נסיוני, דווקא עובדים "מבוגרים" הינם נאמנים למקום  
 18 העבודה, וניסיון החיים דווקא מסייע להם בעבודתם ואני מאמין כי יש חשיבות  
 19 דווקא בהותרת אנשים אלה במעגל העבודה".  
 20 .75 גרסת הנתבעת בנדון עולה בקנה אחד עם נספח 27 לתצהיר מר כהן ממנו עולה כי  
 21 בנתבעת מועסקים עובדים רבים שגילם עולה על גיל התובע.  
 22 .76 גרסת הנתבעת נתמכת גם בעדות מר כהן בע' 17 שורות 18-31 :  
 23 "אתה צרפת נספח וטוען שהחברה מעסיקה עובדים בגילאים של שלומי? ת. יש  
 24 גם אוכלוסייה מבוגרת. יש עובדים ותיקים. זה לא היה אישיו מעולם. עברתי על  
 25 התצהירים ולא זוכר הכל. עברתי על זה לפני שנה. ש. כשאתה מצרף דוח גילאי  
 26 עובדים, באיזה אחוז יש עובדים בגילאים שלו? ת. לא אמרתי הרבה אלא אמרתי  
 27 שהיו עוד עובדים בגיל של שלומי. ממוצע הגיל של העובדים הוא 50. ש. כמה יש  
 28 במוקד הזה? ת. 11 נציגים. לא היה אישיו של גילאים. ש. אתה אמרת שבהתאם  
 29 לדוח גילאי עובדים אני מראה שיש הרבה עובדים בגיל של שלומי? ת. כן. לאושש  
 30 את הדברים. ש. כמה היו בגיל של שלומי? ת. לא זוכר תאריכי לידה של כולם".  
 31 .77 משכך לא שוכנענו כי התובע הרים את הנטל הראשוני להוכיח את רכיב תביעתו  
 32 בנוגע להפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.  
 33 .78 לאור האמור, אנו דוחים את תביעתו ברכיב זה.  
 34 **התעמרות במקום העבודה**  
 35 .79 ההכרה בתופעה של התנכלות תעסוקתית ושאלת ההגנה על עובדים מפניה במקום  
 36 עבודתם, הן סוגיות חדשות יחסית בעולם המשפט הישראלי.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7033-03-21

19 דצמבר 2023

80. כיום אין בישראל חוק העוסק בתופעה, אלא אך הצעות חוק, העדכניות שבהן:  
1 הצעת החוק למניעת התנכלות תעסוקתית, התשע"ה-2015 והצעת החוק למניעת  
2 התעמרות בעבודה, התשע"ה-2015 (בשנת 2005 הונחה גם הצעת חוק למניעת  
3 העסקה פוגענית, תשס"ה-2005, המגדירה בין היתר "התנכלות" במקום העבודה).  
4 הצעות החוק קובעות כי התנכלות תעסוקתית או התעמרות בעבודה הן עוולות  
5 אזרחיות אשר בהוכחת קיומן זכאי עובד לפיצוי ללא הוכחת נזק, בגבול עליון של  
6 בין 50,000 ש"ח ל-120,000 ש"ח. הצעות החוק טרם עברו את כל שלבי החקיקה,  
7 אך משמשות הן את בתי הדין לעבודה כמקור נורמטיבי, גם אם כזה שמעמדו נמוך  
8 בהרבה מזה של דבר חקיקה (ר' לדוגמא התייחסות להצעת החוק למניעת  
9 התעמרות בעבודה בס"ע 35082-03-12 ד"ר אבי אביטל - המכללה האקדמית עמק  
10 יזראעל ע"ש מקס שטרן, ניתן ביום 10.2.2016, פורסם במאגרים האלקטרוניים  
11 [פורסם בנבו] (להלן: פס"ד אבי אביטל); בסע"ש 16783-04-14 גיא אליהו - משרד  
12 ראש הממשלה ואח', ניתן ביום 31.5.2016, פורסם במאגרים האלקטרוניים  
13 [פורסם בנבו]; וכן בסע"ש 38335-03-14 מנחם נפתלי - משרד ראש הממשלה ואח',  
14 ניתן ביום 10.2.2016, פורסם במאגרים האלקטרוניים, [פורסם בנבו], (להלן: פס"ד  
15 נפתלי).
81. דרך נוספת להכיר בפגיעות בכבודו של עובד, שלא דרך הפריזמה של התנכלות  
17 תעסוקתית או התעמרות בעבודה, היא קביעה, אשר תיעשה בנסיבות מיוחדות  
18 בלבד, לפיה המעסיק הפר חוזה עבודה באופן אשר גרם לעובד עוגמת נפש. או אז  
19 רשאי בית הדין לפסוק פיצוי בגין עוגמת נפש, ללא הוכחת נזק, אשר גובהו לא יעלה  
20 על אמת המידה שנקבעה על ידי המחוקק במקרים של הטרדה מינית (ר' פס"ד אבי  
21 אביטל).
82. נקדים אחרית לראשית ונאמר כי לא שוכנענו כי מצב הדברים שתיאר התובע הינו  
23 כזה אשר עולה כדי התנכלות תעסוקתית או פגיעה בכבודו של התובע, באופן אשר  
24 יש בו כדי לזכות אותו בהגנה משפטית. גם אם נצא מנקודת הנחה שגרסתו  
25 העובדתית של התובע נכונה במלואה, סבורים אנו כי הכנסת המקרה תחת המטריה  
26 של "התנכלות תעסוקתית" תהיה מתיחת ההגדרה של עילה זו יתר על המידה.  
27 ונמק.
83. עיון בכתב התביעה של התובע מעלה כי טען בנוגע לרכיב זה:  
29  
30  
31 "111. לאור דרישתו של התובע להפסיק להטעות את הלקוחות, החלו להתעמר בו  
32 ולהפלות אותו ביחס לנציגים אחרים בנתבעת והוא נדרש לבצע פחות שיחות לשם  
33 מכירת חבילות חדשות ללקוחות חדשים, ובמקום זאת נדרש לתת מענה שירותי  
34 ללקוחות קיימים, הורעו תנאי ונמנעה ממנו האפשרות לקבל גמול בגין תמריץ  
35 מכירות. 112. התובע הונחה להציג ללקוחות הנתבעת מצג שווא לפיו ניתן יהיה  
36 להמשיך ולקיים את השיעורים האלפונים באנגלית עד לשנה וחצי, בעוד שבפועל



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7033-03-21

19 דצמבר 2023

- 1 לא אפשרה החברה ללקוחותיה להמשיך את השיעורים שניתנו לאחר כשנה.  
2 התובע סרב להמשיך ולהטעות את לקוחות הנתבעת, ולכן החלו להתעמר בו  
3 ולהפלות אותו לרעה ביחס לנציגים אחרים בחברה. המנהל אף איים על התובע לא  
4 אחת, כי "יעיף אותו" אם ימשיך לומר ללקוחות החברה שהמנוי מסתיים לאחר  
5 כשנה ולא לאחר כשנה וחצי".
- 6 מנגד עיון בתצהירו של התובע מעלה כי גרסתו הצטמצמה בנוגע לרכיב זה : .84  
7 " 7. במרוצת שנת 2019 כאשר גיליתי כי הנתבעת לא עומדת בהתחייבויותיה כלפי  
8 לקוחותיה, פניתי למנהלי בדרישה להפסיק את דפוס הפעולה לפי עלי לדווח  
9 ללקוחות, כי משך השיעורים יכול להתארך עד לשנה וחצי וזאת משום שלא  
10 יכולתי לשאת עוד את ההונאה במצגת הנתבעת, ואת השיחות המאיימות  
11 והכועסות מטעם לקוחותיה הזועמים איתם היה עלי להתמודד באופן אישי. 8.  
12 לאור דרישתי להפסיק להטעות את הלקוחות, החלו להתעמר בי ולהפלות אותי  
13 ביחס לנציגים אחרים בנתבעת ונדרשתי לבצע פחות שיחות לשם מכירת חבילות  
14 חדשות ללקוחות חדשים, ובמקום זאת נדרשתי לתת מענה ללקוחות קיימים".
- 15 כפי שצינו לעיל, לא שוכנענו כי יש לקבל את גרסת התובע בנדון ודי בכך כדי לקבוע  
16 כי יש לדחות רכיב תביעה זה.
- 17 86. כמו כן, עיון בחומר הראיות מעלה כי התובע לא הציג כל ראיה בדבר תלונה כלשהי  
18 שהעלה במהלך תקופת העסקתו התואמת את תחושותיו כמפורט בתביעתו.
- 19 87. מעבר לאמור עיון בעדות התובע מעלה כי הוא העיד כי מערכת היחסים בינו לבין  
20 הממונה עליו מר כהן היתה טובה :  
21 "כשאתה אומר שפנית למנהל שלך הכוונה לניר? : ת. כן. ש.ת. הקשר בינינו היה  
22 טוב. הוא שאל על החיים האישיים שלי ואני ידעתי על מספר הילדים שלו" ר' עמ'  
23 7 שורות 12-14.
- 24 גם עיון בתכתובת בין התובע למר כהן לאחר שפוטר מעלה כי בסופו של יום הודה  
25 למר כהן : "ניר אני יודע שהיתה ( כך במקור א.ר.ב) שם תמיד בשבילי נהיה תמיד  
26 חברים .." ר' עמ' 70 לנספחי תצהיר עד הנתבעת מר כהן.
- 27 88. משכך לא שוכנענו כי התובע הרים את הנטל להוכיח כי הנתבעת התעמרה בו וכפי  
28 שכבר פרטנו לעיל השינוי במכירות של התובע נעשה משיקולים ענייניים במסגרת  
29 הפררוגטיבה הניהולית שקיימת לנתבעת.
- 30 89. משכך רכיב תביעה זה נדחה.
- 31
- 32 **פיטורין שלא כדין- האם נערך לתובע שימוע כדין והאם פוטר בזמן מחלה בניגוד לדין**  
33 **המסגרת הנורמטיבית**
- 34 90. בהתאם להלכה הפסוקה, מעסיק חייב לתת לעובד הזדמנות הוגנת להשמיע  
35 טענותיו טרם פיטוריו. עיקר מטרת השימוע הינה לתת לעובד אפשרות להביא בפני





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7033-03-21

19 דצמבר 2023

1 מעסיקו את האידך גיסא' ולנסות לשכנע את בעל הסמכות שלא לממש את כוונת  
2 הפיטורים:

3 "על המעסיק לפרט בפני העובד טענות שיש בהן כדי להכריע בגורלו, באופן  
4 שהעובד ידע לאילו טענות להשיב ולהתייחס בבואו לממש את זכות הטיעון.  
5 וכבר ציינתי בעניין גוטרמן: 'זוהי זכותו הראשונית של העובד לדעת מה הן  
6 הטענות המועלות נגדו או בעניינו ובהתאם ליתן תגובתו להן, להציג את  
7 האידך גיסא מנקודת ראותו, ולנסות לשכנע את בעל הסמכות לשנות מדעתו  
8 ככל שיש בה לפגוע בזכויותיו'". (ראו ע"ע (ארצי) 516/09 מלכה אברהם נ'  
9 עגם מפעלי מתכת בע"מ (פורסם בנבו, ניתן ביום 17.12.09).

10 בית הדין הארצי עמד על מספר מרכיבי ליבה האמורים להתקיים על מנת שהשימוע  
11 יגשים את תכליתו:

12 "הגם שהגשמת חובת השימוע יכולה להיות במספר דרכים הרי שניתן  
13 לזהות מכנה משותף חיוני בין הדרכים השונות לקיומה, וזאת על מנת  
14 שתכלית השימוע תוגשם. מכנה זה – מבלי להתיימר למצותו – כולל, בין  
15 היתר, יידוע העובד בדבר אפשרות הפיטורים; מתן הנימוקים המפורטים  
16 בגינם נשקלת אפשרות פיטוריו מספיק זמן מראש, וזאת על מנת שתהא  
17 לעובד האפשרות להיערך לקראת השימוע; שקילת טענות העובד בנפש  
18 פתוחה וחפצה; ככל שהעובד חפץ להיות מיוצג בהליך השימוע שמורה לו  
19 ככלל הזכות לכך" (ראו ע"ע (ארצי) 23402-09-15 אוריאל ברד נ' קנסטו  
20 בע"מ (פורסם בנבו, ניתן ביום 28.2.17).

21 הפסיקה עמדה זה מכבר על חשיבות זכות השימוע ומהותה. על מקומה המיוחד של  
22 זכות טיעון אמיתית עמדה כבי הנשיאה נילי ארד בע"ע 1027 /01 ד"ר יוסי גוטרמן  
23 נ' המכללה האקדמית עמק יזרעאל, [פורסם בנבו] פד"ע לח 448: "זכות הטיעון  
24 איננה מטבע לשון, אין לראות בה "טקס" גרידא שיש לקיימו, מצוות אנשים  
25 מלומדה, כדי לצאת ידי חובה. זכות הטיעון נמנית על זכויות היסוד של שיטתנו  
26 המשפטית ומטרתה להביא לידי כך שתתקבל החלטה עניינית, מושכלת ומבוררת,  
27 תוך מתן תשומת לב מלאה ומשקל ראוי לעמדותיו ולעניינו של מי שעלול להיפגע  
28 מן ההחלטה. זוהי זכותו הראשונית של העובד לדעת מה הן הטענות המועלות נגדו  
29 או בעניינו ובהתאם ליתן תגובתו להן, להציג את האידך גיסא מנקודת ראותו,  
30 ולנסות לשכנע את בעל הסמכות לשנות מדעתו ככל שיש בה לפגוע בזכויותיו ...  
31 עד כאן הזכות וממנה נובעת החובה המוטלת על המעביד – להציג בפני העובד את  
32 הטענות המופנות כלפיו, את השאלות שעלו בעניינו אשר יש בהן כדי להשפיע על  
33 מקבל ההחלטה. כל זאת בפתירות, בהגינות ובתום-לב מבלי לכחד דבר מן  
34 העובד..."



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7033-03-21

19 דצמבר 2023

- 1
- 2 ביום 8.3.20 הוציאה הנתבעת מכתב זימון לשימוע בו נכתב:
- 3 "1... הנני להודיעך כי נשקלת אפשרות להפסקת עבודתך בחברה ובטרם
- 4 תתקבל החלטה סופית בנושא אנו מבקשים לקיים לך שיחת שימוע שבה תוכלי/י
- 5 במידה ותחפוץ/י להציג את עמדתך בנושא ולנסות להשפיע על ההחלטה בעניינדך.
- 6 2. הסיבות בגינן החברה שוקלת הפסקת העסקתך הינם כדלקמן: 1. איחורים
- 7 למשמרת באופן קבוע. 2. אי עמידה ביעדים לאורך זמן. 3. הינדך מתבקש/ת להגיע
- 8 לשימוע ביום שלישי, 10.3.20 בשעה 12.00 בפני בת"א. הנדך רשאי להיות מיוצג/ת
- 9 בשימוע על ידי מי מטעמדך לפי בחירתך... 4. במידה וייבצר ממך להגיע לשימוע
- 10 מכל סיבה שהיא עליך לשלוח את עמדתך ביחס לעילות בשלו שוקלת החברה
- 11 לפטרך, בכתב וזאת עד למועד שנקבע לשימוע... " ר' נספח 8 לכתב ההגנה. לאחר
- 12 מכן יצא מכתב נוסף בו נקבעה ישיבת השימוע ליום 12.3.20. ר' נספח יא לכתב
- 13 התביעה.
- 14 93. עיון בתצהירו של התובע מעלה כי אכן ידע כי הוא מוזמן לישיבת שימוע ליום
- 15 12.3.20:
- 16 "10. ביום 08/03/2020 פנה אליי מנהל תחום לימוד אנגלית מר ניר כהן
- 17 (להלן: "המנהל") על מנת לזמן אותי לשיחת שימוע לשם סיום העסקתי אשר
- 18 אמור היה להיערך ביום 12/03/20 בשעה 12.00 וכל זאת מבלי לנמק מהן הסיבות
- 19 אשר בעטיין זומנתי לשיחת השימוע ומבלי שהועברו כל האסמכתאות בקשר
- 20 לטענות כלפי בקשר עם השימוע האמור".
- 21 94. וכן בהמשך הצהיר התובע:
- 22 "ביום 12/03/20 ובטרם צאתי למקום עבודתי נפלתי ונחבלתי בגבי, פניתי לקופת
- 23 החולים, ונדרשתי למנוחה החל מיום 12/03/20 ועד ליום 01/04/20 ומהטעם הזה
- 24 הודעתי למנהל, כי נבצר ממני להגיע עקב פציעתי לשיחת שימוע וביקשתי לדחות
- 25 אותה למועד אחר"
- 26 95. עיון בעדותו של מר כהן מעלה כי הוא העיד כי אכן התובע מסר לו כי הוא נפל וחולה
- 27 ביום 12.3.20:
- 28 "האם התובע אמר לך שהוא חולה? ת. כן ואיחלתי לו החלמה מהירה. אם הוא שלח
- 29 לי הודעה ב- 15.3 שהוא חולה אז ידעתי על כך. האמנתי לו והוא היה מתבקש
- 30 להביא אישור מחלה כי זה חלק מהתהליך". ר' עמ' 12 שורות 31-32
- 31 ובהמשך העיד עד הנתבעת מר כהן:
- 32 " אבל אתה ידעת שב- 15 לחודש הוא הגיע עם אישור מחלה? ת. ידעתי שהוא חולה
- 33 אבל לא זוכר אם הביא אישור מחלה. ש. גם אם לא היה לו אישור ידעת שהוא
- 34 חולה אז למה רצית לעשות לו שימוע ביום שהיה חולה? ת. הרי דחיתני. לא הייתה
- 35 לי אופציה למצוא פתרון כי הוא לא הגיע." ר' עמ' 16 – שורות 22-25



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7033-03-21

19 דצמבר 2023

- 1 גם עיון בתכתובת בין התובע לבין מר כהן מעלה כי אכן ביום 12.3.20 שלח התובע  
2 הודעה ובה עדכן: "אני לא מרגיש בטוב, לא אגיע היום. .. מה יש לך? נפלתי בריצה  
3 על הגב כאב גב, אנוח ואגיע. תרגיש טוב." ר' עמ' 215 לתצהיר עד הנתבעת.  
4 97. חרף האמור, מר כהן שקיבל את ההודעה לפיה התובע נפל ולא יגיע לעבודה בחר  
5 לקיים את השימוע בשם הנתבעת וזאת מבלי לעדכן את התובע על כך במסגרת  
6 התכתובת שהיתה ביניהם ביום 12.3.20 ומבלי שהייתה נוכחות כלשהי של התובע  
7 או מי מטעמו. ר' נספח א' לתצהיר התובע, פרוטוקול השימוע.  
8 98. יתר על כן, הנתבעת כלל לא עדכנה את התובע כי אכן התקיים שימוע בעניינו בלעדיו  
9 ולא מסרה לו בזמן אמת את פרוטוקול השימוע.  
10 99. עוד עולה מחומר הראיות כי התובע הגיע ביום 15.3.20 למשרדי הנתבעת לעבוד  
11 נוכח בקשת מנהליו ונמסר לו מכתב פיטורים כעולה מתצהירו שלא נסתר:  
12 "ביום 15/03/20 הגעתי למוקד החברה לעבודה לבקשת מנהלי על מנת לעבוד  
13 ולסייע לעמיתי במחלקה ולשוחח עמו כדי לברר מדוע זומן לשיחת השימוע.  
14 במעמד השיחה הבהיר לי המנהל כי השימוע נערך במועד שנקבע שלא בפניי  
15 והוחלט לפטרי לאלתר, תוך התעלמות מוחלטת מפציעתי והיותו בחופשת  
16 מחלה.... לא הסכים להקשיב לטענותי הדפיס את מכתב הפיטורים ופרוטוקול  
17 השימוע אשר נערך ביום 12/03/20 שלא בפני, מסר לי את המסמכים במקום ושלח  
18 אותי לדרכי".  
19 100. עיון במכתב הפיטורים שצרך התובע לתצהירו, נספח ב' מעלה כי מדובר במכתב  
20 נושא תאריך 15.3.20 בו נכתב: " ...בהמשך לשיחתנו ולשימוע מתאריך  
21 12/03/2020 ולאחר שלא הגעת לשימוע, אני מצטער, להודיעך כי הוחלט לסיים  
22 את העסקתך בחברתינו...".  
23 101. למרות שבמכתב זה הוזכר שימוע אחד מיום 12.3.20, הרי שהנתבעת הציגה  
24 פרוטוקול שימוע נוסף מיום 15.3.20 וכן נוסח מכתב פיטורים שונה ובו יש אזכור  
25 גם לשימוע מיום 15.3.20. למותר לציין כי פרוטוקול השימוע מיום 15.3.20 סותר  
26 את מכתב הפיטורים שנמסר לתובע ומשכך לא שוכנענו כי יש לקבל את טענת  
27 הנתבעת בנדון ומנגד שוכנענו כי יש לקבל את גרסת התובע בנדון, כמפורט  
28 בתצהירו:  
29 " 34. חרף האמור לעיל, במכתב של הנתבעת צורף לפתע ומשום מקום מכתב זימון  
30 לשימוע שני וכן פרוטוקול שימוע שני מיום 15/03/20 אשר לא נתקלתי בו מעולם,  
31 וזאת משום שמעולם לא התקיים שימוע שני והמסמך שצרפה הנתבעת למכתבה  
32 ערוך ושקרי. 35. במסגרת פרוטוקול השימוע השני שלא התרחש מעולם נכתב:  
33 "העובד סירב להיכנס לשימוע ולקחת את הטפסים שהיה ברצוני למסור לו. ..."  
34 36. טענת הנתבעת שקרים. ביום ראשון בבוקר 15/03/20 הגעתי למוקד הנתבעת  
35 לבקשת מנהלי הישיר בזמן ששהיתי בימי מחלה ומתוך מחשבה שאני מגיע לסייע



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7033-03-21

19 דצמבר 2023

- 1 לעמיתיו לעבודה בשל חוסר בכוח אדם בצל משבר הקורונה. בהגיעי למוקד זימן  
2 אותו המנהל למשרדו והחל להקליד מסמך מבלי להחליף עימי מילה. שאלתי את  
3 המנהל מה הוא עושה והוא השיב לי מקליד לך מכתב פיטורים וביקש ממני  
4 להמתין בחוץ.... לאחר מכן התקשר אלי המנהל בעודי ממתין בחצר ביקש שאכנס  
5 למשרדו ומסר לי את פרוטוקול השימוע ומכתב הפיטורים . 38. הנתבעת לא  
6 הסתפקה בזיוף מכתב הזימון לשימוע השני ובזיוף פרוטוקול השימוע "השני"  
7 והחליטה לצרף גם מכתב פיטורים מזויף.... 40. במכתב הפיטורים המזויף אשר  
8 צרפה הנתבעת למכתבה ומעולם לא נמסר לתובע נכתב: " בהמשך לשיחתנו  
9 ולשימוע מתאריך 15/03/20 ולאחר שלא הגעת לשימוע, אני מצטער להודיעך כי  
10 הוחלט לסיים את העסקתך בחברתנו" ר' נספח יא לתצהיר התובע.  
11 102. עיון בעדות התובע מעלה כי תצהירו בנדון לא נסתר בנקודה זו :
- 12 "אתה לא זוכר שהשימוע נדחה ל- 10 אחר כך ל-12 ואחר כך ל- 15? ת. ביקשתי  
13 שידחה כי הודעתי שנפצעתי. ש. איך ידעת שאתה מזומן לשימוע אם לא לקחת את  
14 המכתב? ת. ניר אמר לי שהשימוע ב- 12. ש. השימוע במקור היה אמור להיערך  
15 ב- 12 או שאמור להיות ב- 10 ונדחה? ת. לפי מה שזכור לי ניר אמר לי שהשימוע  
16 ב- 12. ש. ואז הודעת לו שנחבלת ולא יכול להגיע? ת. בבוקר נפלתי על הגב ואמרתי  
17 שלא אוכל להגיע ואמר לי תרגיש טוב. ש. ידעת שכשתחזור מהמחלה יהיה  
18 שימוע? ת. תיארתי לעצמי. הייתי אמור להיות עד 1.4 במחלה. ניר התקשר אלי יום  
19 חמישי בערב אין אנשים אתה חייב להציל אותי. בגלל שאני נאמן לעבודה לקחתי  
20 המון משככי כאבים . סוף שבוע לא יכולתי לקום וקמתי והתלבשתי ובאתי . לא זוכר  
21 באיזה שעה הגעתי אבל באתי לעבוד ואז ניר עשה לי בוא הנה עם היד ואז נכנסתי  
22 למשרד ואני רואה שניר מתחיל להקליד במחשב , לא אמר לי מילה, לא ידעתי למה  
23 הכניס אותי. אחרי עשר דקות אמר לי לחכות בחוץ ואז נכנסתי חזרה ואז אמר לי  
24 לקונית החלטתי לפטר אותך. זה היה שבועיים לפני ליל הסדר והרגשתי מאוד מאוד  
25 לא טוב. קמתי ויצאתי. ש. מה שמופיע בפרו' השימוע המצב היה שונה ואתה  
26 סירבת להיכנס למשרדו.... והיו עדים נוספים והדבר הזה העובדה הזאת גם באה  
27 לידי ביטוי במכתב סיום העסקה שלך שאני מראה לך אותו ואני מצטטת מעמ' 221  
28 נספח 24? ת. ראיתי את הפרו' הזה. מה שנאמר כאן על ידי עורכת הדין זה שקר  
29 וכזב לגבי בית הדין. זה אחד הדברים הכי חמורים. לא סירבתי. ניר עשה לי תנועה  
30 עם היד להיכנס וישר נכנסתי. יש עובד בשם ישראל ז"ל וביקשתי ממנו כנס  
31 למשרד ותדבר עם ניר אנחנו לפני פסח. היה לו קשר טוב עם ניר, הוא נכנס לניר  
32 וניר אמר "הוא רוצה להתפטר לבד" וזה שקר כי מעולם לא אמרתי את זה. "ר' עמ'  
33 10 שורות 27-3
- 34 103. משכך שוכנענו כי הנתבעת קיימה שימוע ראשון ללא נוכחות התובע, זאת למרות  
35 שידעה עובר לשימוע כי התובע לא יוכל להתייצב לשימוע כי הוא נפל במדרגות. עוד



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7033-03-21

19 דצמבר 2023

- 1 שוכנענו כי הנתבעת לא הזמינה את התובע לשימוע נוסף וכי מסרה מכתב פיטורים  
2 נוסף שלא עולה בקנה אחד עם מצב הדברים בפועל.
- 3 104. משכך שוכנענו כי נפל פגם מהותי בהליך פיטורי התובע, שעה שכלל לא בוצע הליך  
4 שימוע בעניינו וזאת בחוסר תום לב.
- 5 **האם פוטר התובע בזמן מחלה?**
- 6 105. עוד טוען התובע כי פוטר בזמן שהיה במחלה.
- 7 106. עיון באישורי המחלה אותם הציג התובע מעלה כי רק ביום 18.3.20 הציגי אישור  
8 בנוגע לימי מחלה מיום 12.3.20-23.3.20. ר' נספח ד' לכתב התביעה. ולאחר מכן  
9 הציג ביום 12.4.20 אישורי מחלה מיום 24.3.20 ועד ליום 1.4.20.
- 10 107. חרף אישורי המחלה התובע הגיע לעבודתו ביום 15.3.20.
- 11 108. עיון במכתב הפיטורים של התובע מעלה כי נרשם במכתב זה כי סיום העסקת  
12 התובע יהיה ביום 14.4.20 קרי במועד בו התובע לא הציג אישורי מחלה.
- 13 109. השאלה העולה, הינה האם פעלה הנתבעת כדין עת שהיא זימנה את התובע לשימוע  
14 ביום 12.3.20 ולטענתה גם ביום 15.3.20, מועד בו התובע הציג אישורי מחלה.
- 15 110. נפנה לסעיף 4א' לחוק דמי מחלה תשל"ו-1976, אשר עניינו ב"פיטורים בתקופת  
16 הזכאות לדמי מחלה", ובו נקבע כי "א) מעסיק לא יפטר עובד שנעדר מעבודתו  
17 עקב מחלתו, במהלך תקופת הזכאות לדמי מחלה הצבורה לו לפי חוק זה או לפי  
18 הסכם קיבוצי, וזאת עד לתקופת הזכאות המקסימלית לפי סעיף 4". ודוק – סעיף  
19 4א' לחוק דמי מחלה הוסף בתיקון מס' 3 לחוק, כאשר בהצעת החוק צוין במפורש  
20 כי "אין בתיקון המוצע כשלעצמו כדי להשליך על המועד לעריכת שימוע לעובד  
21 שנעדר מעבודתו עקב מחלה לגבי כוונת המעביד לפטר אותו, או כדי לקבוע את  
22 המועד שמותר למעביד להודיע על כוונתו לפטר את עובדו". ר' ס"ח תשס"ט מס'  
23 2203 מיום 23.7.2009 עמ' 243 (ה"ח הממשלה תשס"ט מס' 436 עמ' 348) – תיקון  
24 מס' 3 בסעיף 132 לחוק ההתייעלות הכלכלית (תיקוני חקיקה ליישום התכנית  
25 הכלכלית לשנים 2009 ו-2010), תשס"ט-2009. תחילת התיקון נקבעה ליום  
26 15.7.2009.
- 27 111. משכך, חוק דמי מחלה קובע כי אין לפטר עובד בתקופת מחלה, ותקופת ההעסקה  
28 עצמה צריכה להימשך עד למיצוי ימי המחלה בתשלום. אולם, מעסיק יכול להודיע  
29 לעובד על כוונתו לפטר אותו בתקופת מחלה, והוראת החוק אינה דנה באיסור  
30 להזמין עובד לשימוע בטרם קבלת החלטה על סיום העסקתו, ובמהלך היותו  
31 בחופשת מחלה. זאת, כמובן, כל עוד השימוע עצמו לא נערך במהלך תקופת המחלה.
- 32 112. האמור עולה גם מפסיקת בית הדין הארצי לעבודה, שניתנה טרם התיקון הנ"ל,  
33 כאשר נקבע לעניין זה בפרשת מקפת כי: "אין למנוע ממעסיק לפטר עובד השוהה  
34 בתקופת אי-כושר ומקבל דמי מחלה. אולם, המעסיק אינו רשאי לקבוע את מועד  
35 סיום יחסי העבודה למועד הקודם למועד מיצוי ימי המחלה בתשלום להם זכאי



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7033-03-21

19 דצמבר 2023

- 1 העובד מכוח חוק דמי מחלה". ר' ע"ע 383/07 קרן מקפת מרכז לפנסיה ותגמולים  
2 – וניט, ניתן ביום 7.12.2008.
- 3 113. במקרה דנן אין חולק כי מועד סיום העסקת התובע כמפורט במכתב הפיטורים הינו  
4 14.4.20, קרי במועד בו התובע לא היה במחלה.
- 5 114. עם זאת השימוע שנעשה לתובע נעשה ביום 12.3.20 במועד בו כפי שפורט לעיל,  
6 הממונה על התובע מטעם הנתבעת מר כהן ידע כי התובע לא חש בטוב ונפגע בגבו  
7 ואף ידע כי בשל כך אין בדעת התובע להגיע באותו יום.
- 8 115. משכך שוכנענו כי אופן פעילות הנתבעת בנדון נעשה בחוסר תום לב, הגם שפיטורי  
9 התובע לא נעשו בזמן מחלה, אולם ישיבת השימוע נעשתה בהעדרו של התובע  
10 במועד בו הנתבעת ידעה כי הוא חולה. ערים אנו לכך כי אישור הרפואי נמסר  
11 בדיעבד, אולם שעה שמחומר הראיות עולה כי מר כהן ידע על כך שהתובע חש ברע  
12 עוד ביום 12.3.20 ולמרות האמור מצא לנכון לקיים שימוע בהעדרו במועד בו היה  
13 חולה, הרי ששוכנענו כי אופן התנהלות זה אינו עולה בקנה אחד עם חובת תום  
14 הלב החלה על מעסיק.
- 15 116. משכך שוכנענו כי חלו פגמים בהליך פיטורי התובע הן בנוגע לכך שלא היה שימוע  
16 והן בנוגע לכך שהליך השימוע נעשה ללא נוכחות התובע במועד בו התובע הודיע על  
17 מחלתו.
- 18 117. בע"ע (ארצי) 10940-10-15 מנורה מבטחים ביטוח בע"מ נ' יונתן רון (פורסם בנבו,  
19 ניתן ביום 6.9.18) (להלן: "עניין מנורה"), דן בית הדין הארצי בשאלה מהו הסעד  
20 הכספי הראוי בגין פגמים שנפלו בהליך פיטורים. בית הדין הארצי הפנה לפסק הדין  
21 של כב' השופט איטח (כתוארו אז) בע"ע (ארצי) 43380-06-11 פלוני נ' אלמונית  
22 (פורסם בנבו, ניתן ביום 9.12.2014) (להלן: "עניין פלוני"), וסיכם את הכללים  
23 לפסיקת פיצוי כספי בגין פיטורים שלא כדין תוך הבחנה בין פיצוי על נזק ממוני  
24 ובין פיצוי על נזק שאינו ממוני, כדלקמן:
- 25 "הפיצוי בגין נזק ממוני נועד לפצות את העובד על אובדן הכנסותיו  
26 בתקופה שלאחר הפיטורין. הפיצוי בגין נזק שאינו ממוני נועד  
27 לפצות את העובד על הפגיעה בכבודו ועוגמת הנפש שנגרמה לו.  
28 בעניין פלוני הודגש כי "עגמת הנפש היא סוג של נזק לא ממוני,  
29 שכלל אין מניעה לפסוק עבורו פיצוי וזאת במקרים המתאימים,  
30 כגון פגיעה בזכויות חוקתיות, ובכלל זה פיטורים על רקע של הפליה,  
31 או במקרה של פיטורים בהליך לקוי". פיטורים על יסוד עילה שחל  
32 איסור לפטר בגינה (כגון, הפליה אסורה, מימוש זכות חוקתית או  
33 חוקית, עקב חשיפת שחיתות, הפרת חובת תום הלב המוטלת על  
34 המעסיק לאורך יחסי העבודה לרבות בסיומם, ועוד) – הינם  
35 פיטורים שלא כדין, המזכים בפיצוי בגין נזק בלתי ממוני, ואף



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7033-03-21

19 דצמבר 2023

- 1 משפיעים על שיעורו. בנוסף, הליך פיטורים לקוי עשוי אף הוא  
2 להצדיק פיצוי בגין נזק שאינו ממוני. כפי שצינו לעיל מטרת  
3 השימוע היא בעיקרה לאפשר לעובד להביא בפני מעסיקו את  
4 ה'אידך גיסא' ולנסות לשכנע את בעל הסמכות שלא לממש את כוונת  
5 הפיטורים. בהתחשב במעמדה וחשיבותה של העבודה עבור האדם  
6 העובד מבחינה כלכלית ומבחינת זהותו האישית הרי שהזדמנות זו  
7 יש ליתן בצורה הוגנת והולמת, וזאת אף אם עילת הפיטורים חוקית.  
8 אך מובן הוא כי הדברים מקבלים משנה תוקף כאשר ההליך הלקוי  
9 הוא בעצם מסווה לעילת פיטורים שאינה חוקית (שם; וע"ע (ארצי)  
10 25805-12-11 מדינת ישראל - מירון חומש [פורסם בנבו]  
11 "(29.11.16))"  
12
- 13 118. אשר לנזק שאינו ממוני, קבע בית הדין הארצי בעניין מנורה כי סמכותו של בית  
14 הדין לפסוק פיצוי על נזק שאינו ממוני מושתתת על ההכרה בכך שגם נזק שאינו  
15 נילוה לפגיעה פיזית ואינו מתבטא בחסרון כיס ראוי לפיצוי:  
16 "ככלל, הושטת פיצוי בגין נזק שאינו ממוני מגשימה בראש  
17 ובראשונה תכלית תרופתית, היינו הטבת נזק שנגרם לנפגע. בנוסף,  
18 פיצוי זה, ככל פיצוי, מגשים תכלית חינוכית הרתעתית, שכן הוא  
19 מחייב את המפר לשאת בעלות הפרתו, וכפועל יוצא מכך עשוי  
20 הפיצוי להוות תמריץ שלילי להפרה עתידית על ידו או על ידי  
21 אחרים" (ראו סעיף 37 לפסק הדין בעניין מנורה).
- 22
- 23 119. אשר לאמות המידה לקביעת שיעור הפיצוי בגין הנזק הבלתי ממוני, נקבע:  
24 "במסגרת זו ניתן לשקול מגוון שיקולים, אשר מבלי להתיימר למצותם,  
25 כוללים: עוצמת הפגם והחומרה במחדלי המעסיק, האם חובת השימוע  
26 הופרה באופן מלא או חלקי (לעניין בחינת מהותיות הפגם ראו: ענין אורן;  
27 ענין אהרונוב פסקה 63); אופיו של ההליך שקוים – ככל שקוים – והאם  
28 נשמר בגדר השיח והשיג כבודו של העובד כאדם או שאך הוטחו האשמות  
29 (ראו ענין פלונית וענין אורן); האם הפיטורים היו מסיבה עניינית או שאינה  
30 עניינית, שכן החומרה המהותית הקיימת במקרה בו עילת הפיטורין אינה  
31 עניינית משליכה גם על תוצאת החומרה שבאי שמירה על זכויותיו הדיוניות  
32 של העובד טרם פיטוריו; משך תקופת העסקת העובד; גילו של העובד (ראו  
33 ענין אהרונוב פסקה 63); האם נפל דופי גם בהתנהגות העובד (ראו ענין  
34 פלונית פסקה 42) ועוד" (ראו ע"ע (ארצי) [23402-09-15](#) אוריאל ברד נ' קנסטו  
35 בע"מ (פורסם בנבו, ניתן ביום 28.2.17)).



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7033-03-21

19 דצמבר 2023

- 1
- 2 120. נציין, כי במרוצת השנים שונתה ההלכה, ובעוד בעבר הפיצוי הלא ממוני שהיה
- 3 נפסק היה מחושב לפי מכפלת השכר של העובד במספר חודשי עבודה, הרי שכיום
- 4 ההלכה היא כי יש לפסוק פיצוי גלובלי. ההנחה היא כי גובה השכר כשלעצמו אינו
- 5 מדד לעוגמת הנפש ולצערן של העובד שכן, צערו של עובד המשתכר שכר גבוה יותר
- 6 אינו גבוה מצערן של העובד המשתכר שכר נמוך ולהיפך.
- 7 121. כמפורט לעיל, נפלו בהליך פיטורי התובע פגמים מהותיים. הנתבעת בחרה שלא
- 8 לערוך לתובע שימוע ולקיימו בהעדרו, ללא ידיעתו ומנגד תוך ידיעתה כי הוא חולה.
- 9 מעבר לאמור, הנתבעת יצרה הליך שימוע שני פיקטיבי מבלי ליידע את התובע ומבלי
- 10 לקיימו הלכה למעשה ומשכך כלל לא נערך שימוע לתובע עובר לפיטוריו. מעבר
- 11 לאמור, הנתבעת ניצלה את היות התובע חולה כדי לבצע שימוע בהעדרו, וזאת
- 12 בחוסר תום לב ותוך ניצול מצבו של התובע.
- 13 122. פגמים מהותיים אלה שללו מהתובע את מימוש זכות הטיעון המוקנית לו לפני
- 14 פיטורים. עוד יש לציין כי גילו של התובע בעת פיטוריו היה כאמור 62, ובהתחשב
- 15 בקושי של עובד בגיל זה למצוא מקום עבודה חלופי, קיימת חשיבות רבה שיתאפשר
- 16 לו לממש את זכות הטיעון. הודעת הפיטורים ניתנה לתובע על אתר; וכן במכתב
- 17 הפיטורים הנתבעת לא ציינה בפני התובע מהי עילת הפיטורים.
- 18 123. בנסיבות האמורות לעיל ובשים לב לפרק הזמן בו עבד התובע בנתבעת (3.5 שנים),
- 19 דעתנו היא כי התובע זכאי לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין בנוגע להעדר שימוע
- 20 וביצוע שימוע חד צדדי ביום בו התובע היה במחלה, בסכום גלובלי של 35,000 ₪.
- 21 שמטרתו לפצות את התובע, גם על עגמת הנפש שנגרמה לו ולשמש כפיצוי בעל היבט
- 22 עונשי והרתעתי.
- 23 124. אשר לנזק הממוני, חשוב לציין, כי על אף שהתובע טען לפיצוי בגין אבדן הכנסה עד
- 24 לגיל הפרישה, הרי שהתובע לא הציג ראיה ממנה עולה כי ישנו הסכם קצוב בתקופה
- 25 עד למועד פרישתו.
- 26 125. מעבר לאמור, התובע לא העלה בתצהירו כל טענה לעניין הנזק הכלכלי שנגרם לו
- 27 לאחר הפיטורים. כמו כן, התובע לא הביא בפני בית הדין ראיות לכך שלא היה
- 28 בידיו למצוא עבודה ואם פעל לשם כך. יתירה מכך, התובע לא הוכיח שלא עבד כלל
- 29 בכל התקופה שממועד הפיטורים עד הגיעו לגיל הפרישה. זאת ועוד, התובע לא
- 30 הביא בפני בית הדין ראיות ביחס לדמי האבטלה שקיבל, ככל שקיבל, לאחר
- 31 הפיטורים; ואף לא הובאו ראיות ביחס לקצבת הזקנה שקיבל בתקופה שממועד
- 32 הפיטורים ועד לגיל פרישה ומשכך רכיב תביעה זה נדחה.
- 33 126. שעה שקבענו כי הנתבעת לא הפרה את הוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה הרי
- 34 שאין רלוונטיות לעילת התביעה בדבר הפרת חובה חקוקה ומשכך אין אנו דנים
- 35 בשאלת הסמכות לדון בעילת תביעה זו.





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7033-03-21

19 דצמבר 2023

### פיצוי בגין עגמת נפש

- 1  
2 127. אכן הפגמים בהליך השימוע לא רק פגעו בזכותו של התובע להליך שימוע ראוי, אלא  
3 גם העצימו את עגמת הנפש שנגרמה לו (על הקשר בין הפגיעה בזכות הטיעון לבין  
4 עגמת נפש ראוי ע"ע (ארצי) 1403/01 סרוג'י נ' המוסד לביטוח לאומי, [פורסם בנבו]  
5 פד"ע לט 686 (2004) פסקה 44 לפסק הדין)).  
6 128. בהתאם להלכה הפסוקה, על המעסיק לנקוט הליך פיטורים ראוי, ולנסות לצמצם,  
7 ובוודאי להימנע מלהעצים, את עגמת הנפש הנגרמת לעובד כתוצאה מהפיטורים  
8 (ראו ע"ע (ארצי) 575/06 דן בן צבי נ' אלדר שני טכנולוגיות שותפות רשומה (פורסם  
9 בנבו, ניתן ביום 29.5.2008)).  
10 129. עם זאת, בענייננו, כאמור לעיל, בעת פסיקת הפיצוי בגין פיטורים שלא כדין הבאנו  
11 בחשבון את עגמת הנפש שנגרמה לתובע עקב אופן פיטוריו. אשר על כן, לא מצאנו  
12 מקום לפסוק פיצוי נפרד ונוסף בגין עגמת הנפש.  
13 130. אשר על כן, התביעה לתשלום פיצוי בגין עגמת נפש- נדחית.

### סוף דבר

- 14  
15 131. לאור האמור לעיל, אנו מורים כי הנתבעת תשלם לתובע בתוך 30 ימים מיום  
16 המצאת פסק הדין לידיה, את הסכומים הבאים:  
17 **פיצוי בגין פיטורים שלא כדין** : בסך של 35,000 ₪.  
18 סכום זה ישולם בתוך 30 ימים מיום שפסק הדין יומצא לנתבעת ואם לא כן, הם  
19 יישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום מתן פסק הדין ועד לתשלום המלא בפועל.  
20 132. שאר רכיבי התביעה נדחים.  
21 133. כמו כן, הנתבעת תשלם לתובע הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בסכום של 7,000 ₪.  
22 134. זכות ערעור לפני בית הדין הארצי לעבודה בתוך 30 יום מיום המצאת פסק הדין.  
23  
24

נציג ציבור מעסיקים, מר  
משה כפיר

אסנת רובוביץ - ברקש, שופטת

נציג ציבור עובדים, מר  
איתן קשמון

25  
26  
27  
28

ניתן היום, ז' טבת תשפ"ד, (19 דצמבר 2023), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7033-03-21

19 דצמבר 2023

אסנת רובוביץ - ברכש, שופטת

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9

