

תוכן עניינים

1	פתח דבר
3	שער א': כללי
3	פרק א': זכות הטיעון
5	פרק ב': חובת ה"שימוע" - העיקרון
7	פרק ג': חובת השימוע במשפט הציבורי
9	פרק ד': חובת השימוע במשפט הפרטי
11	שער ב': הליכי השימוע
11	פרק א': מילוי חובת השימוע הלכה למעשה
11	1. כללי
12	2. הליכי השימוע בעין הפסיקה
12	3. סיכום
13	פרק ב': זימון העובד ל"שימוע" - ההודעה ומועדה
13	1. הודעת הזימון לשימוע
22	2. מועד הזימון ל"שימוע"
22	2.1 זמן סביר לפני מועד הישיבה
22	2.2 זימון עובד לשימוע מ"רגע לרגע" משמעו אי-קיום הליך שימוע
26	כדין
33	2.3 זימון לשימוע בזמן מחלה
34	2.4 נסיבות בהן מועד הזימון המהיר לא יהיה בעוכרי המעביד
37	3. צורת הזימון
37	3.1 כללי
38	3.2 נוסח ההזמנה
39	פרק ג': ישיבת השימוע
39	1. כללי
39	2. טיעונים בכתב או בעל-פה
39	3. ניהול פרוטוקול או הקלטת השימוע
39	4. תוכנו של הפרוטוקול
41	5. מסירת הפרוטוקול
43	פרק ד': החלטה בתום השימוע
45	פרק ה': אי-הופעת העובד לשימוע - מהם גבולות חובת השימוע
57	פרק ו': וויתור העובד על הליך השימוע
	שער ג': עקרונות יסוד בפסיקת פיצויים בשל הפרת חובת השימוע
59	פרק א': מבוא
61	פרק ב': הנזק הממוני

1.	הזכות לפיצויים - סעיף 10 לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה)	61
2.	הפרת הסכם לתקופה קצובה	61
3.	הפרת הסכם לתקופה בלתי-קצובה	61
4.	אורך תקופת הפסד השכר - תקופה בלתי-קצובה	62
5.	קביעת רף עליון של שנה אחת	62
6.	קביעת "אורך התקופה" בטווח השנה - כיצד?	63
7.	"מקרים החריגים" ו/או ה"נסיבות הנדירות" של חריגה מתחום השנה	64
8.	חריגה רק במקרים מיוחדים או נדירים	64
9.	השימוש הוא ב"שכרו החודשי" של העובד	66
71	פרק ג': נזק לא ממוני	71
1.	כללי	71
2.	נוסח סעיף 13 לחוק החוזים (תרופות) - פרשנות	71
3.	גישה מצמצמת	71
4.	עת פסיקת פיצוי בגין עגמת נפש אין לקבוע את סכום הפיצוי לפי שכרו של העובד	72
73	פרק ד': תשלום (פיצוי) עונשי	73
75	פרק ה': סיכום	75
77	שער ד': פגמים בהליך השימוע	77
77	פרק א': עיקרון היסוד	77
1.	כללי	77
2.	חובת העובד להופיע לשימוע (גם לשימוע מאוחר)	79
3.	האם ניתן לתקן פגם בהליך השימוע לאחר שהחל הליך משפטי?	79
4.	שיקול-דעת המעביד לפיטורים	80
81	פרק ב': אי-העמדת העובד על כך שמדובר בשימוע לצורך פיטורין	81
83	פרק ג': אי-פירוט הסיבות לפיטורין	83
85	פרק ד': ההליך לא נעשה בתום-לב אלא למראית עין בלבד	85
89	פרק ה': אי-העברת פרוטוקול השימוע בזמן אמת	89
91	פרק ו': הפרוטוקול אינו משקף את תוכן ישיבת השימוע	91
93	פרק ז': אי-קיום דרישות פורמליות לישיבת השימוע	93
95	פרק ח': היעדר הלימה בין המפורט במכתב הזימון ובין שלל הטענות בישיבת השימוע - עבדה 5.5 חודשים - פיצוי 5,000 ש"ח	95
99	פרק ט': זימון לשימוע - התייחסות לקונית לטענות אם בכלל	99
103	פרק י': עיתוי השימוע	103
109	פרק י"א: חוזה מתחדש - פגמים בשימוע וחובת השימוע	109
115	פרק י"ב: הזמנה לשימוע יום לפני המועד המיועד	115
121	פרק י"ג: הודעת זימון לקונית בזימונית - ללא תוכן	121
125	פרק י"ד: שימוע טלפוני	125

פרק ט"ו: פרוטוקול שימוע לקוני ובלתי-מפורט - עבודה בת חמש וחצי שנים - פיצוי בגובה 4 משכורות - 21,600 ש"ח..... 129

פרק ט"ז: זימון סתמי לישיבה מבלי ליידע שהכוונה לישיבת שימוע - פיצוי בגובה 6 משכורות - 23,700 ש"ח..... 135

פרק י"ז: חרף פגמים בהליך לא נפסק פיצוי..... 141

פרק י"ח: פגמים בשימוע - אי-הופעה לשימוע - פיצוי 20,000 ש"ח וכן פיצוי בגין עוגמת נפש..... 143

פרק י"ט: אי-מסירת סמכים לצורך הכנת הגנת העובד - 19 שנות עבודה - פיצוי 12 חודשי עבודה - 128,000 ש"ח..... 157

פרק כ': אי-הופעת העובד לשימוע מספר פעמים - המשמעות של ויתור על שימוע - דחיית התביעה לפיצוי..... 167

פרק כ"א: פגמים מהותיים ולא צורתיים בשימוע - פיצוי - 15,000 ש"ח - חמש שנות עבודה..... 171

פרק כ"ב: היעדר זימון ופירוט טענות - פרוטוקול לקוי - פיצוי בגובה 4 משכורות - 21,600 ש"ח - עבודה למעלה מ- 5 שנים..... 175

פרק כ"ג: הפרת חובת הטיעון - זימון יום לפני ישיבת השימוע - פיצוי - פיצוי 25,000 ש"ח - ארבע שנות עבודה - ארבע משכורות..... 177

פרק כ"ד: קיום הליך השימוע ודחיית תביעת העובד לפיצוי..... 181

פרק כ"ה: היעדר פתיחות לשמיעת הטענות - פיצוי (כולל עוגמת נפש) בסך 60,000 ש"ח..... 183

פרק כ"ו: טענת פרוטוקול פיקטיבי והיעדר שימוע - תביעת העובד לפיצוי נדחתה..... 185

פרק כ"ז: האשמות כלליות - אי-הצגת פרטים - פיצוי כספי בשיעור של 9 משכורות בשיעור של 101,000 ש"ח..... 187

פרק כ"ח: בקשת עובד להתפטר - שימוע לצורך הנעתו מכך - דחיית תביעתו לפיצוי..... 189

פרק כ"ט: היעדר פרויקטים לשילוב העובד - ידיעתו - קיום ישיבות שימוע - דחיית תביעתו לפיצוי..... 191

פרק ל': מאמצים כנים לשילוב העובד - ישיבות שימוע - מהלכי העובד לקראת תביעה - דחיית התביעה..... 195

פרק ל"א: הבהרת הסיבה לפיטורין רק בשימוע עצמו - פיצוי 40,000 ש"ח - 5 משכורות - 27 שנות עבודה..... 197

פרק ל"ב: כאשר עסקינן במשרת אמון היקף זכות השימוע במשרת אמון יהיה קטן יותר - פסיקת פיצוי 4 משכורות..... 199

פרק ל"ג: יש לראות בהתנהגותו של התובע משום ויתור על הזכות לשימוע והזכות להישמע, ואין התובע יכול להלין כשנה ובדיעבד, לאחר קבלת החלטת הפיטורים..... 205

פרק ל"ד: אי-הצגת מלוא הפרטים בשימוע - חוסר אפשרות להגיב - פיצוי 10,000 ש"ח - שנתיים וחצי שנות עבודה..... 207

פרק ל"ה: אי-קבלת טענות העובד אינן מאיינות את הליך השימוע 209

פרק ל"ו: אי-ידיעת העובד על מטרת הפגישה - אי-ניהול פרוטוקול - אי-ידיעה על הטענות - 14 שנות עבודה - פיצוי 30,000 ש"ח 213

פרק ל"ז: פגם בישיבת השימוע - פער בין פרוטוקול לתמליל הקלטה - 27 שנות עבודה - פיצוי 40,000 ש"ח 217

פרק ל"ח: היעדר זימון - פוטרה במהלך השימוע - אי-הבנת הטענות - פיצוי 17,000 ש"ח - עבדה שנתיים 219

פרק ל"ט: הפרחת טענות בישיבת השימוע - 26 שנות עבודה - פיצוי 172,000 ש"ח - מכפלת 12 חודשים לאור הוותק 225

פרק מ': זימון קצר מועד - החלטה על פיטורים טרם השימוע - פיצוי 2 משכורות 36,000 ש"ח - 4 שנות עבודה 231

פרק מ"א: ישיבה שלא הוגדרה כישיבת שימוע - פיטורי צמצום - פיצוי 20,000 ש"ח - 8 שנות עבודה 235

פרק מ"ב: זימון יום לפני מועד הישיבה - היעדר פירוט טענות במכתב הזימון - 14 שנות עבודה - תביעה לפיצוי נדחתה 243

פרק מ"ג: זימון פתאומי לישיבה - אי-יכולת להתארגן לתגובה - אי-התראה בדבר סיכון לפטורים - 7.5 שנות עבודה - פיצוי בשיעור 23,616 ש"ח 245

פרק מ"ד: פיטורי צמצום - קיום הליכים נדרשים לקראת ישיבת שימוע - דחיית התביעה לפיצוי 249

פרק מ"ה: פגם בזימון לשיחת השימוע - ניהול השיחה ופירוט טענות - פיצוי בשיעור 16,632 ש"ח - שלוש משכורות - 5 שנות עבודה 251

פרק מ"ו: שימוע שלא בשפת העובד - פרוטוקול חלקי - פיצוי בשיעור 5,022 ש"ח - 8 חודשי עבודה - חודש אחד כפיצוי 255

פרק מ"ז: לא הוצג זימון לישיבת השימוע - קיום שימוע - פגמים בעוצמה לא גבוהה - פיצוי 2,500 ש"ח - עבד 9 חודשים 259

פרק מ"ח: היעדר פירוט הסיבות לפיטורים הן לפני השימוע והן במהלכו - פיצוי 40,000 ש"ח - עבד 15 שנים 263

פרק מ"ט: אי-קבלת זימון לישיבה - אולם קיומן של שיחות הבליע את הפגם - העובד היה מודע לטענות נגדו זמן רב - התביעה נדחתה 267

פרק נ': מניעת נוכחות הבת בישיבת השימוע - פיצוי בשיעור של 50,000 ש"ח כולל פיצוי בגין עוגמת נפש - עובד וותיק 271

פרק נ"א: ישיבת שימוע שלא לפי הכללים - מכתב פיטורים שתאריכו לפני הישיבה - שיחות - פיצוי בסך 7,000 ש"ח - עבדה 7.5 חודשים - תקופת ניסיון 275

פרק נ"ב: לא נשלח זימון - לא פורטו טענות - לא קויים הליך כולל פרוטוקול - פיצוי בשיעור 1,950 ש"ח בשווי משכורת אחת - עבד שנתיים 277

פרק נ"ג: קויים שימוע - נמסרו מסמכים - נוכח נציג העובד - נדחתה תביעת העובד לפיצוי 279

פרק נ"ד: שימוע ראשון (פגמים) - שימוע שני (על-פי כל הכללים) - תביעה לפיצוי נדחית	281
פרק נ"ה: עובד שרצה בפיטורים - אין ערך לשימוע - תביעתו לפיצוי נדחתה	283
פרק נ"ו: תובע זומן לשימוע - טען טענותיו - קויים שימוע כדין - תביעתו לפיצוי נדחתה	287
פרק נ"ז: אי-הצגת פירוט הטענות - פיצוי 70,000 ש"ח (שווי של שלוש משכורות) - 15 שנות עבודה	291
פרק נ"ח: שימוע בהודעת טקסט - פיצוי בשווי חמישה וחצי חודשי עבודה - 30,000 ש"ח	293
פרק נ"ט: בהיעדר נזק כתוצאה מהליך שימוע לא תקין יש ולא ייפסק פיצוי	299
פרק ס': לא ניתנה לעובד האפשרות לטעון את טענותיו - פיצוי בשווי של מחצית משכורת אחת - 2,500 ש"ח	303
פרק ס"א: אי-מסירת הודעה לעובד על ישיבת השימוע - פיצוי 30,000 ש"ח	307
פרק ס"ב: הליך שימוע לא מסודר - פיצוי בסך 13,599 - שווי של שלוש משכורות	309
פרק ס"ג: היעדר פגמים בהליך - נדחתה טענת העובדת בדבר שימוע למראית עין	313
פרק ס"ד: ניתן לרפא פגם של הפסקת עבודה ללא שימוע בדרך של קיום שימוע מאוחר	317
פרק ס"ה: נדחתה תביעת עובד לפיצוי משהוא עצמו לא ראה טעם בשימוע	319
פרק ס"ו: שיחות שהתקיימו אינן מגיעות כדי שימוע - פיצוי 30,000 ש"ח - עבדה 5 שנים	323
פרק ס"ז: קיום הליך שימוע בדקדקנות - דחיית תביעת העובד	325
פרק ס"ח: תיקון פגמים בהליך השימוע באמצעות שימוע מאוחר	329
שער ה': פיטורים ללא שימוע	331
פרק א': עיקרון היסוד	331
פרק ב': נסיבות בהן אין צורך בשימוע או כי חובת השימוע מצומצמת	333
1. קיום שיחות	333
2. מצב בריאותי ירוד של העובד - דאגת המעביד בהתחשבות במצבו וקבלת חוות-דעת רפואית - היעדר שימוע	335
3. חובת שימוע מצומצמת - פיטורי צמצום כלליים וסגירת מקום העבודה	337
4. נסיבות הפיטורין - פיטורין לבקשת העובד	338
4. מעשי גניבה של עובד שהודה - נסיבות שאין צורך בשימוע	341

342	5. אי-התייצבות לשימוע.....
343	6. פגם בשימוע - שימוע מאוחר שאין לו השפעה על זכויות העובד.....
345	פרק ג': היעדר שימוע איננו פגם טכני.....
349	פרק ד': אי-הופעת העובד לשימוע.....
351	פרק ה': שימוע מאוחר.....
353	פרק ו': הסכמת העובד לפיטורים - ויתור על השימוע.....
357	פרק ז': הליכי משא-ומתן אינם תחליף לשימוע.....
3,000	פרק ח': היעדר שימוע - עבודה בתקופת ניסיון - פסיקת פיצוי 3,000 ש"ח.....
359	פרק ט': פרישה לפנסיה אינה מבטלת את חובת השימוע - פיצוי 55,000 ש"ח - עבד 38 שנה.....
363	פרק י': שיחה בה הופסקה עבודת העובד - איננה תחליף לישיבת שימוע - פיצוי בגובה שתי משכורות.....
367	פרק י"א: מפגש/הודעה קולקטיביים - אינו תחליף - הודעה על סגירת המפעל - פיצוי 21,000 ש"ח.....
373	פרק י"ב: שיחה שנושאה לא פיטורין או קשור לעובד - איננה שימוע - פיצוי 25,000 ש"ח - 9 שנות עבודה.....
377	פרק י"ג: קיומו של השימוע חסר ערך באשר הצדדים מודעים לטענות - פיצוי 10,000 ש"ח - 14 שנות עבודה.....
379	פרק י"ד: מגבלה תפקודית ופיטורים - חובת הצעת תפקיד חלופי לעובד - פיצוי 12,800 ש"ח.....
383	פרק ט"ו: שימוע לאחר חזרה לעבודה איננו שימוע על-פי דין - שימוע מאוחר והשפעה על הפיצוי - פיצוי בגובה 29,000 ש"ח.....
387	פרק ט"ז: אי-חידוש מינוי מחייב שימוע - ראיון איננו שימוע - פיצוי כולל 75,000 ש"ח - 7 שנות עבודה.....
389	פרק י"ז: שימוע בניוד עובד ממשרה למשרה - אי-קיום שימוע - פיצוי ארבע משכורות - 12,252 ש"ח.....
395	פרק י"ח: לא כותרת הדיון מכריעה אם מדובר בשימוע אלא התוכן - פיטורין טרם השימוע - פיצוי בשיעור 25,000 ש"ח.....
397	פרק י"ט: היעדר שימוע - עובדת חודשיים וחצי - פיצוי 3,000 ש"ח.....
401	פרק כ': מכתב פיטורים במייל תוך מתן אפשרות לעובד לבקש שימוע - פיצוי 20,000 ש"ח - 13 שנות עבודה - שתי משכורות.....
403	פרק כ"א: היעדר שימוע למרות קיומו לכאורה של מכתב זימון ופרוטוקול - פיצוי בשיעור 9,600 ש"ח בגובה של שתי משכורות - עבדה 5.5 חודשים.....
405	פרק כ"ב: אי-עריכת שימוע - נסיבות בהן לא ייפסק פיצוי - תביעת העובד נדחתה.....
407	פרק כ"ג: פיטורין ללא שימוע - פיצוי 7,000 ש"ח לאחר שנקבע שפוטרה ולא התפטרה - עבדה כשנתיים.....
411	

פרק כ"ד: שיחה אחת אינה תחליף לשימוע - פיצוי בסכום של 50,000 ש"ח בנוסף לפיצוי שנפסק בבית-הדין קמא של 28,000 - 9 שנות עבודה 413	פרק כ"ה: שיחה איננה שימוע - אי-קיום כללים למילוי חובת השימוע משמעה היעדר שימוע - פיצוי מחצית המשכורת 10,400 ש"ח 417
פרק כ"ו: ניתוק קשר על-ידי העובד והפטר המעביד מחובת השימוע..... 419	פרק כ"ז: חילוקי דעות לגבי מעמד העובד בשותפות אינו עילה להפטר לחובת השימוע - פיצוי 25,000 ש"ח הושאר על כנו 421
פרק כ"ח: סיכומי פגישה אינם שימוע - פיצוי 15,000 בהתחשב בתקופת העבודה הקצרה..... 423	פרק כ"ט: היעדר שימוע - פיצוי בשיעור 12 משכורות..... 425
פרק ל': עובדת זמנית - תקופת עבודה קצרה - פיצוי 5,000 ש"ח 433	פרק ל"א: פגישת שימוע - עובדת לתקופה קצרה - זחיית תביעה לפיצוי..... 437
פרק ל"ב: טיפולי פוריות - היעדר שימוע - פיצוי בשיעור 5,000 ש"ח - תקופת עבודה כשנה 441	פרק ל"ג: פיטורין שלא כדין ללא שימוע - פיצוי 80,000 ש"ח כולל..... 443
פרק ל"ד: קיומן של שתי שיחות אינן קיום שימוע בהיעדר תנאי יסוד - פיצוי בשווי שתי משכורות 13,000 ש"ח 449	פרק ל"ה: הרעת תנאים חד-צדדית ללא שימוע..... 451
פרק ל"ו: היעדר שימוע - פיצוי 21,000 ש"ח 453	פרק ל"ז: מחלוקת לגבי הפיטורים - באם התפטר או פוטר - עשרים שנות עבודה - פיצוי 20,000 ש"ח..... 455
פרק ל"ח: שיחה איננה שימוע - פיצוי 25,000 ש"ח 457	פרק ל"ט: הגשת תלונה במשטרה - פיטורים ללא שימוע - פיצוי בגין שתי משכורות - 36,538 ש"ח - 2.6 שנות עבודה..... 461
פרק מ': שיחה - פיצוי 11,000 ש"ח - תקופת עבודה קצרה הפיצוי כולל גם פיצוי עבור עוגמת נפש..... 463	פרק מ"א: היעדר שימוע - פיצוי בשיעור של שתי משכורות - 7,152 ש"ח..... 465
פרק מ"ב: פיטורים אחרי ניתוח - פיצוי שולש משכורות - 36,000 ש"ח - 16 שנות עבודה..... 467	פרק מ"ג: פיטורים בזמן התמחות - פיצוי בשיעור שש משכורות - 35,000 ש"ח..... 469
פרק מ"ד: פיצוי שאינו עולה על מחצית המשכורת - 1,465 ש"ח..... 471	פרק מ"ה: פיצוי בשיעור של שש משכורות ובסך של 39,600 ש"ח - 18 שנות עבודה..... 473
פרק מ"ו: פיטורים בזמן מחלה - 3 שנות עבודה - פיצוי בשיעור 5,000 ש"ח..... 475	

479	פרק מ"ז: פיצוי בשיעור 4,300 - כשמונה חודשי עבודה
פרק מ"ח: פיצוי בשיעור שש משכורות - 83,000 ש"ח - 41 שנות	
481	עבודה
15,000	פרק מ"ט: שינוי תנאי עבודה - פיצוי בגין משכורת אחת -
483	ש"ח
485	פרק נ': תקופה קצרה - פיצוי בשיעור 7,783 ש"ח
פרק נ"א: עבודה כשנה וחצי - פיצוי בשיעור 15,000 ש"ח - היעדר צידוק	
487	לפיטורים
489	פרק נ"ב: שיעור הפיצוי - שתי משכורות - 24 שנות עבודה
491	פרק נ"ג: עובד שהתפטר - היעדר חובת שימוע
פרק נ"ד: פיטורי צמצום - פיצוי בשיעור 10,000 ש"ח - שש שנות	
493	עבודה
פרק נ"ה: פיצוי בשיעור 20,000 ש"ח - שתי משכורות - חמש שנות	
497	עבודה
פרק נ"ו: נוכח החשדות הכבדים היה מקום לקיום שימוע - שיחות אינן	
שימוע - פיצוי בשיעור של 4,000 ש"ח	499
פרק נ"ז: היעדר שימוע בנסיבות מסוימות לא יביא לקביעת פיצוי גבוה -	
פיצוי 3,500 ש"ח - עבודה כשלוש שנים	501
פרק נ"ח: משבר אמון דיו להביא לפיטורים - אי-התייצבות לשימוע - קיום	
שיחות	505
שער ו': השימוע במגזר הציבורי ובגופים דו-מהותיים	511
פרק א': מבוא	511
פרק ב': שירות המדינה	513
1. עובד שטרם החל בעבודתו והוחלט שלא להעסיקו - פיצוי כולל בגין	
היעדר שימוע ונזק לא ממוני - 25,000 ש"ח	513
2. שימוע שהתנהל כדין - העובד טען טענותיו - תביעתו נדחתה	518
3. עריכת שימוע "מוקפד" - דחיית תביעת העובד	519
4. הליך השימוע לעובד המבקש להאריך עבודתו לאחר גיל הפרישה שונה	
מהליך טרום פיטורים	521
5. פיטורי צמצום - הליך שימוע אמיתי גם אם הזימון היה קרוב לשיבה -	
תביעת העובד נדחתה - עבדה 18 שנה	523
6. עובד שהורשע בפלילים - שימוע מאוחר מרפא פגם של היעדר שימוע -	
תביעת העובד נדחתה	525
7. ההתנתקות איננה סיבה לאי-עריכת שימוע - עבד 25 שנים - פיצוי בשווי	
9 משכורות - 120,000 ש"ח	528
8. פגם בהליך השימוע - פגיעה בזכות הטיעון - פיצוי 50,000 ש"ח	529
9. חובת השימוע קיימת גם לגבי עובדים במשרת אמון - דחיית טענות	
המדינה	532

10. "שימוע קיבוצי" מול נסיבות אישיות של העובד - דחיית טענות העובדת	538
11. חובת שימוע גם בהתקשרות בהסכם לתקופה קצובה - פיצוי בשווי שתי משכורות - 26,542 ש"ח	540
12. השימוע היה תקין ותביעת העובד נדחתה	541
13. דחיית תביעה לאכיפת הסכם עבודה - פסיקת פיצוי בשל פיטורים בהליך לא תקין - פיצוי בשווי 9 משכורות ובסה"כ 150,000 ש"ח - העובדת עבדה עשר שנים	542
14. אי-עריכת השימוע - דחיית התביעה - העובד לא מילא אחר הנדרש לצורך ייצוב מצבו הרפואי	545
15. היעדר שימוע - פגמים - סעד כספי בלבד - 8 משכורות - 3 שנות עבודה	548
16. נוסח הזמנה לשימוע אינו מדוייק אך דבר זה לא משמעותי	549
17. חובת שימוע על רקע שינוי מבני - פיצוי 20,000 ש"ח	549
18. עריכת שימוע מאוחר - דחיית תביעה לפיצוי	552
19. קיום הליכי שימוע כדין - פרוטוקול - ייצוג משפטי - דחיית טענות ותביעת העובד	554
20. קיום שימוע - פגמים בשימוע - פסיקת פיצוי 10,000 ש"ח - עבודה שמונה וחצי חודשים	564
21. פיטורים שלא כדין - הנתבעת תפצה את התובע בפיצוי בשיעור של כ- 6 משכורות בסך 100,000 ש"ח - 15 שנות עבודה	571
פרק ג': רשויות מקומיות ותאגידים ציבוריים	575
1. פיטורי צמצום - לא הוכח פגם בהליכים - תביעת העובד נדחתה	575
2. פגמים בהליך השימוע - היעדר פיצוי אלא התייחסות בפסיקת ההוצאות חרף דחיית תביעת העובד	578
3. הליכי שימוע תקינים - דחיית תביעת העובד	582
4. ביטול פסיקת פיצוי לאור העובדה שמדובר בגמלאים שממילא עמדו לסיים את כהונתם	583
5. הזמנה ושימוע למראית עין - פגם צורני - פיצוי בשווי שתי משכורות - ארבע שנות עבודה	585
6. הליכי שימוע תקינים - דחיית תביעת העובד בפריט זה	592
7. פגמים בהליכי הפיטורים ובהליכי השימוע - פסיקת פיצוי כולל בשווי 12 משכורות וסה"כ 21,000 ש"ח - 15 שנות עבודה	592
8. שימוע בעל-פה או בכתב - דחיית טענות העובד לאי-מיצוי הליך השימוע	594
9. זימון לשימוע מחמת אי-הופעה לעבודה - הליכי שימוע תקינים - דחיית תביעת העובד	595
10. פיצוי בסך 10,000 ש"ח - פיטורים בניגוד להסכם	600
11. הריון - שימוע - הקטנת הפיצויים ל- 10,000 ש"ח	605

607	פרק ד': בנקים
613	פרק ה': מוסדות חינוך
1	שימוע לא כהילכתו - פיצוי בסך 20,000 ש"ח - עבדה מ- 1995 עד 2011
2	עריכת שימוע לא חוקי - צמצום במשרה - פיצוי בגובה 6 משכורות - 121,608 ש"ח
3	קיום פגמים מהותיים בהליך השימוע - פסיקת פיצוי בשיעור של 40,000 ש"ח כשכרוך בתוכו גם פיצוי בגין עוגמת נפש
4	פיטורים עקב גיל - פיצוי בסך 50,000 ש"ח
5	היעדר שימוע - פיצוי בשווי שנת עבודה
6	לתובעת פיצוי בגין הנזק הלא ממוני, הן בגין היעדר שימוע, והן בגין פיטורים בניגוד לסעיף 2 לחוק שוויון הזדמנויות - בסכום של 150,000 ש"ח - 20 שנות עבודה
7	פיטורים ללא שימוע - פסיקת פיצוי חרף מצב כלכלי לא טוב של המעביד - 12 משכורות - 24 שנות עבודה
8	פיטורים ללא שימוע - פיצויי כולל בשיעור 120,000 ש"ח - 8 שנות עבודה
9	פיטורים בהיעדר שימוע - פסיקת פיצוי בשווי שתי משכורות - 22,000 ש"ח
647	שער ז': השימוע בגזרת ההסכמים הקיבוציים
647	פרק א': מבוא
1	כללי
2	תאריך תחולת ההסכמים
3	סייגים לתחולה
4	התערבות בית-הדין ברצון הצדדים
5	חתימה על הסכם קיבוצי חדש
6	עקרון השוויון
7	פיטורי צמצום
8	זכות הטיעון והשימוע
9	מטרת השימוע בפיטורי צמצום וגובה הפיצוי
651	פרק ב': אין מניעה לקיים שימוע בתקופת מחלה
655	פרק ג': פיטורים בשל פעילות בארגון עובדים ושימוע
661	פרק ד': פיטורים קולקטיביים - חובת היוועצות ושימוע
665	פרק ה': פיטורים בהתאם להסכם הקיבוצי - עבירת משמעת
669	שער ח': שימוע - ההלכה הפסוקה
669	פרק א': מהות השימוע
1	זכות השימוע היא בעלת ערך גם כאשר לדעת המעביד אין בפי העובד טענה טובה שראוי לשמעה
2	חשיבות זכות השימוע ומהותה

פרק ב': פגמים בשימוע.....	673
1. מר שטרית ביקש לדחות את מועד שיחת השימוע אך לא נענה ולא הופיע לשיחת השימוע	673
2. פגמים בהליך השימוע	673
3. לתובע לא ניתנה זכות טיעון כדין	674
4. לא קויים שימוע בפן המהותי שלו	675
5. התנהלות הנתבעת פגעה ביכולתו של התובע של התובע להתגונן כראוי במהלך השימוע	676
6. סיבת הפיטורים בשימוע	677
7. הנתבעת לא הצליחה להוכיח שלתובע נערך שימוע כדין	678
8. דחיית טענות לפגמים בשימוע והשארת פסק-דינו של בית-הדין האזורי על כנו	678
פרק ג': היעדר חובה לערוך שימוע	681
פרק ד': הרעה בתנאי העבודה כבסיס לפיצויי פיטורים	683
פרק ה': בהיעדרם של פיטורין, אין מקום לפסוק לתובע פיצוי בגין היעדר שימוע	687
פרק ו': תכלית השימוע קוימה	689
פרק ז': היעדר שימוע בגין התפטרות	691
פרק ח': היעדר הוכחה על זימון לשימוע	693
פרק ט': שינויים במקום העבודה ושימוע	695
פרק י': הליך שימוע כדין	697
פרק י"א: אין חובה לקבל את טענות העובד בשימוע	699
פרק י"ב: פיצוי בגין פיטורין שלא כדין	701
פרק י"ג: חובת שימוע לעובד קבלן	703
פרק י"ד: שימוע - תמצית הלכות שונות	733
1. נסיבות סיום העבודה-אי הוכחת נסיבות הפיטורים	733
2. טענה לפגיעה בזכות הטיעון - היעדר פגם בהליך השימוע	733
3. הפקת דו"ח אירוע - הודעת וואטסאפ	733
4. התפטרות כדין מפוטר	734
5. נסיבות סיום העבודה, התביעה לפיצויי פיטורים וזכאות התובע לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין - מומשה זכות השימוע	735
6. מבחן צורת ההתקשרות - לא נקשרו יחסי עובד מעביד	735
7. נסיבות סיום מערכת יחסי העבודה - פיצוי בהיעדר שימוע	736
8. כוונה לפטר	736
9. פיטורים באופן פתאומי	737
10. פיצוי בגין היעדר שימוע	737
11. התובע התפטר לאחר שהתנהלותו הפסולה התגלתה והוא עתיד להיות מוזמן לשימוע לפני פיטורים	738

12. התובע לא הוזמן לשימוע ולא קויים לו שימוע. עם-זאת הפיטורים היו מסיבה עניינית - פיצוי בלתי-ממוני	738
13. התובעים היו הצד שחפצו בסיום העסקתם בנתבעת	739
14. אין מקום להחיל את הנורמות שנפסקו לגבי מתן זכות טיעון על עובדים במשק בית פרטי	739
15. התובע התפטר מעבודתו, לפיכך, מתייתר הצורך לדון ברכיב התביעה המתייחס לפיצוי בגין פיטורים ללא עריכת שימוע	739
16. דחיית בקשת הנתבעת לחיוב בערובה	740
17. תביעות לפיצויי פיטורים תמורת הודעה מוקדמת ופיצוי בגין אי-עריכת שימוע	740
18. הזימון לשימוע היה כללי ללא פירוט של הסיבות	740
19. פיצוי בגין עוגמת נפש	741
20. פיצוי בגין פיטורים שלא כדין ותמורת הודעה מוקדמת	741
21. טענת התובע לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין והפרת חובת השימוע	742
22. התנהלות לא תקינה של מעסיק - הזמנה לשיחת השימוע ללא התראה מראש	742
23. טענת התובע כי פוטר במפתיע ללא שימוע	742
24. לא הוכח קשר סיבתי בין פיטורי המבקש לבין החלטת הפיטורים	743
25. התובעת תבעה בגין רכיב הפיצוי בגין הפרת חוק שיוויון והזדמנויות בעבודה והפרת השימוע, פיצוי בגין נזק שאינו ממוני	743
26. משהתובע בחר לסיים עבודתו אצל הנתבעת 1, לא היה מקום לעריכת שימוע	744
27. נסיבות סיום יחסי העבודה והזכויות הנובעות מהן	744
28. פיצוי בגין אי-עריכת שימוע ובגין פיטורים שלא כדין וממניעים זרים	745
29. התובעת הוטעתה באופן מובהק וברור על-ידי הנתבעת	745
30. חשיבותה של ישיבת שימוע	746
31. בקשה לתיקון כתב תביעה - אין התייחסות להיעדר זכות שימוע	746
32. סעד של פיצוי בגין פיטורים שלא כדין בהיעדר שימוע	747
33. התובע לא הוכיח כי הליך השימוע עצמו היה פגום	747
34. טענתה העיקרית של התובעת מבוססת על סמיכות הזמנים בין ידיעת הסמנכ"ל על הריונה לבין הזימון לשימוע לפני פיטורים	748
35. סיום יחסי העבודה, בה שני הצדדים חפצים. נסיבות אלה, מייתרות את הליך השימוע	748
36. טענת המבקשים כי הליך הפיטורים היה פגום	749
37. משברור כי הנתבעת לא פיטרה את התובע, הרי שלא היתה חובה עליה לערוך לו שימוע	749

38. לא נמצא שנפלו בהליך השימוע והפיטורים פגמים היורדים לשורשו של עניין.....	750
39. לא הוכח כי התובעים פוטר, לא כל שכן כי פיטוריהם היו שלא כדין.....	750
40. תביעת התובע בעקבות סיום יחסי עובד מעביד - פיטורים שלא כדין ובהיעדר שימוע.....	751
41. גם אם השיחות לא עמדו ב"כללי הטקס" הנדרשים משיחת שימוע, מבחינה מהותית נערך לתובע שימוע לכל דבר.....	751
42. אין מקום לתת פיצוי בגין אי-קיום שימוע.....	752
43. חובת האזהרה.....	752
44. תביעת התובע לפיצוי בגין פיטורים ללא שימוע.....	753
45. הסיבה להפסקת העבודה אינה התייעלות בעסק.....	753
46. התובע ידע מראש מה העילות בגין הנתבעת שוקלת את סיום העסקתו.....	753
47. פיטורים של עובדת קבועה.....	753
48. היה מקום לערוך לתובע "טקס שימוע".....	754
49. התובע לא הרים את הנטל להוכיח כי פוטר.....	754
50. פגמים בהליך השימוע.....	755
51. העובד בחר שלא להתייבב לשיחת השימוע, אליה זומן כדין, והוא מושתק לפיכך מלהעלות טענות בעניין זה משוויתר על זכות הטיעון.....	755
52. לא נמצא כי התובע פוטר על-ידי הנתבע, כך שממילא לא היה מוטל עליו לערוך לתובע שימוע ולתת לו הודעה מוקדמת.....	756
53. פגם בקיום השימוע מבלי לתת לתובע שהות סבירה להתכונן ולהיוועץ עם עורך-דין.....	756
54. האם פוטר התובע כדין?.....	756
55. נסיבות הפסקת העבודה.....	757
56. זכות הטיעון בפועל.....	758
57. פיטורים בהסכמה.....	758
58. פגיעה בזכות הטיעון.....	759
59. סבירות החלטת הוועדה.....	759
60. זכות השימוע טרם פיטורין הוכרה במשפט העבודה הישראלי הן במגזר הציבורי והן במגזר הפרטי. זכות הטיעון עומדת לעובד במלוא הדרה, כלפי המעסיק הפרטי, בה במידה שעומדת היא לו כלפי המעסיק הציבורי וכלפי המעסיק הדו-מהותי.....	760

61. זכות הטיעון אשר יש ליתן לעובד בטרם ניתנת החלטה על פיטוריו מעוגנת בשיטה המשפטית ונובעת מכללי הצדק הטבעי. זכות הטיעון של העובד אינה תכלית מבחינתו כי אם אמצעי. קרי, האמצעי שבידו להשגת התכלית של מניעת פיטוריו. משמעותה זו של אותה זכות הינה מתן אפשרות בידו לשכנע, אפילו אם בדיעבד יתברר כי לא הצליח בכך, כי לא היה מקום להחליט על פיטוריו מלכתחילה. זכות זו טומנת בחובה עקרונות המאזנים בין זכויות המעביד ובעיקר הפררוגטיבה הניהולית שלו לבין זכויות העובד ובהן מתן כלי עזר שיסייע בידו לבטל הפיטורים760
62. מהם השיקולים אותם יש לשקול בעת פסיקת סעד760
63. אין בידינו לקבל את טענת התובעים כי אי-התייצבותם לשיחות השימוע משמעה ויתור על זכות השימוע, שכן מטרתן של שיחות השימוע היתה לדון במצבם, בכך שהפרו את נהלי החברה בשל אי-התייצבות לעבודה מייד בתום ימי המחלה, ולבחון אפשרות להתאים להם תפקיד התואם את מצבם הרפואי, ולא שימוע לפני פיטורים761
64. אין מחלוקת שלתובע לא נערך שימוע טרם הפיטורים ולא נשמעה עמדתו ביחס לטענות הנתבעת761
65. מהראיות אשר לפנינו עולה בבירור כי התובעת ביקשה לממש את זכות השימוע, שהיא אחת מזכויות היסוד ולה מקום של כבוד בדיני עבודה, בדרך של העלאת טיעונים בעל-פה כפי שהנתבע אף זימן אותה להעלות, אך הנתבע סירב לאפשר זאת עת קבע כי להבנתו אין לתובעת טענות כנגד ההחלטה לסיים את עבודתה762
66. התובע הוזמן איפוא לשימוע בשובו ממחלתו, בטווח זמנים קצר ביותר - "מהיום למחר", ללא שניתנה לו הזדמנות להשתלב בעבודתו או להבהיר את מצבו הרפואי ובהשפעת שיקולים שונים שחלקם כלל לא הובאו בפניו ולא ניתנה לו זכות הטיעון לגביהם762
67. כדי לקיים את זכות השימוע במלואה, על המעסיק להודיע לעובד על הכוונה לפטרו ועל הסיבות לפיטורים וליתן לעובד פרק זמן מתאים על-מנת להתכונן לשימוע ולהכין את טיעונו כנגד הפיטורים762
68. מטרת השימוע היא לאפשר לעובד להשמיע את טענותיו כנגד סיום יחסי העבודה כאשר לא כל "פגם" בשימוע בהכרח יש בו כדי להצדיק מתן פיצוי - כל מקרה צריך להבחן בנסיבותיו766
69. אי-שביעות רצון מאופן התנהלות התובע וביצועיו. אמנם אין במכתב מספיק פירוט לטענות אלו. עם-זאת, בשיחת השימוע הסבירה הנתבעת למה כוונתה והתובע התייחס והסביר איך הוא רואה את הדברים767
70. גם אם נקבל את טענת הנתבעות כי סוגיית חוסר שביעות הרצון מעבודתו של התובע לא היתה חדשה לו, ונקבע עובדתית, כי הוכח בפנינו כי אכן נושא תפקודו עלה לפני שזומן לשימוע, אין בידינו לקבוע כי היה בכך די, והיתה מוטלת חובה על הנתבעת 2 לפרט באופן ברור ומפורט במכתב הזימון לשימוע את טענותיה אחת לאחת773

71. פיצוי בגין אי-עריכת שימוע כדין	773
72. זכות הטיעון היא אחד הרכיבים של כללי הצדק הטבעי	776
73. לדידנו, תכלית השימוע איננה רק לאפשר לעובד לטעון כנגד ההחלטה על פיטוריו, (שהרי לעיתים מעשה הפיטורים הינו בלתי-נמנע), אלא גם, לאפשר לעובד לפנות למעביד בבקשה ביחס למועד הפיטורים, לתקופת ההודעה המוקדמת, לשאת ולתת עימו על התנאים לסיום העבודה ועוד כיוצא באלה עניינים שמן הראוי שהכרעה ביחס אליהם תתקבל לאחר שתשמע עמדתו של העובד, מתוך נסיון להתחשב בצרכים של שני הצדדים, ובפרט בנסיבות בהן תקופת העבודה של העובד ממושכת, וכאשר עובר לפיטוריו העובד קיים את חיוביו כלפי המעביד בתום-לב ובשקידה	776
74. לעובד נערך הליך שימוע כדת וכדין, במהלכו נשמעה עמדתו בהרחבה. זאת, במיוחד בישיבת השימוע אשר ארכה זמן רב, במהלכה נשמעו בפירוט רב עמדות כלל הצדדים המעורבים והרלוונטיים. בהינתן האמור לעיל, איננו מקבלים את טענת העובד כי הוא זכאי לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין, ורכיב התביעה הנוכחי דינו להידחות במלואו	777
75. בהיעדר עריכת שימוע לתובע, הופרה חובת השימוע בענייננו באופן מלא. הנתבעת מנעה מהתובע את זכות הטיעון המעוגנת בשיטה המשפטית והנובעת מכללי הצדק הטבעי ולא ניתנה לתובע האפשרות למנוע את פיטוריו משורות הנתבעת	777
76. מטרת השימוע אינה רק להציג בפני העובד את הטענות כלפיו והנימוקים שעלולים להוביל לפיטוריו. מטרתו העיקרית של הליך השימוע לאפשר לעובד להזים את הטענות כלפיו, ולנסות לשכנע את הגורם המוסמך לפטר, וכי לטענות כלפיו אין כל בסיס	777
77. במקרים שבהם העובד מואשם בעבירת משמעת, קיימת חשיבות ראשונה במעלה למתן זכות טיעון לעובד על-מנת שיוכל להפריך את הטענות כנגדו ולטהר את שמו	777
78. משרתו של התובע בחברה היא משרת אמון. היקף זכות השימוע במשרות אמון קטן יותר, ויש לבחון את נסיבות המקרה הספציפי ביחס לפיטוריו של התובע. את קיום הליך השימוע יש לבחון בפן המהותי ולא אך-על-פי כללי הטקס. מכל מקום הצדדים הגיעו להסכמות ביחס לסיום העסקתו של התובע ולכן בנסיבות הללו אין מקום לבחון פיצוי בגין היעדר שימוע מעבר לסכום שהוסכם בהסכם מכירת המניות	778
79. עוצמת הפגם שנפל בשימוע אינו משמעותי בהתחשב ביכולתו של התובע להתייחס לטענות העיקריות בדבר אי-עמידה ביעדים, כפי שבאה לידי ביטוי בפועל בישיבת השימוע ובהיותם של נימוקי הפיטורים ענייניים	778
80. התובע הודה בפה מלא, לא פעם ולא פעמיים, כי מכר משטחי עץ של הנתבעת ונטל את התמורה לכיסו	779

81. תקינות פרוטוקול השימוע - המבקש טען כי פרוטוקול השימוע לא משקף את המפורט בשימוע כפי שניתן לראות לטענתו בתמליל שהגיש ביום 5.6.23 של ישיבת השימוע. נציין כי פרוטוקול נדרש לשקף את עיקרי הדברים ולא נדרש לשקף מילה במילה את שנאמר בשימוע, ובכך לא מצאנו כי נפל פגם בפרוטוקול השימוע.....781

82. נוכח קביעותינו לעיל, דין התביעה ברכיבים אלה להידחות. כאמור התובעת ומר רוזן לא היו מעוניינים בהמשך ההעסקה והדבר למעשה סוכם לכתחילה. אם-כן, לא הייתה תוחלת בשימוע גם אם מדובר בפיטורין, שכן הם היו מוסכמים. בנסיבות אלה, היעדר שימוע לא גרם כל נזק ואינו מזכה בכל פיצוי.....781

83. עוד נתייחס לטענת המבקשת כי השימוע היה למראית עין שכן ההחלטה על ביטול האגף התקבלה עוד קודם לקיום השימוע. אין אנו סבורים כמוה. אומנם, ההחלטה על ביטול משרתה של המבקשת התקבלה קודם לשימוע. מהבחינה הזו, יש צדק בדברי המבקשת כי עוד לפני שהתחיל השימוע, כבר ידעו שהמבקשת לא תישאר בתפקידה ערב פיטוריה. עם-זאת, השימוע היה נחוץ וחשוב כדי להבין אם מעוניינת להישאר לעבוד אצל המשיבה, אם מסכימה להיקלט בתפקידים אחרים או לסיים העסקתה.....781

84. התובעת לא זומנה כדין לשימוע. הוכח כי הפגישה במשרדי יד לקשיש לא הייתה בגדר שימוע כמשמעו בפסיקה ובכל מקרה לא הובהר לתובעת, לפני שהגיעה, מה מטרת הפגישה. הטענות שהועלו כלפי התובעת, לאלימות שלה כלפי המנוחה, הן טענות חמורות ביותר. מן הראוי היה להעלותן באופן מסודר ולאפשר לתובעת להתגונן מפניהן לאחר שתקבל ייעוץ משפטי או אחר. הנתבע לא זימן את נציגות יד לקשיש שנכחו בפגישה, כדי שיתארו את אופן הפגישה והאם התאפשר לתובעת להגיב לטענות שעלו כלפיה וכן האם הבינה את המצב לאשורו. על-אף האמור, אנו קובעים כי בנסיבות שהובאו בפנינו, נוכח מצבה של המנוחה כעולה מהתמונות, אין מקום לפסוק פיצוי בגין אי-עריכת שימוע.....782

85. כל האמור לעיל מביא למסקנה כי הנתבעת הוכיחה שהייתה סיבה עניינית לזימון של התובע לשימוע. נדגיש כי בית-הדין אינו שם עצמו במקום המעסיק ואינו מוסמך לשקול שיקולים עסקיים ניהוליים של המעסיק. בית-הדין בוחן האם היתה למעסיק סיבה לזמן את התובע לשימוע. כפי שפורט לעיל - הנתבעת הוכיחה שהיתה סיבה כזו.....782

86. אין חולק, כי התובעת התקבלה למשרה זמנית, ושתי הנתבעות בסיכומיהן הרחיבו את הטיעון על כך. עובדה זו אינה יכולה לסייע ל-O.R.S. שעה שניהלה את הליך הפיטורים בחופזה, תוך פגיעה בזכותה של התובעת להגן על עצמה כראוי. זכויותיהם של עובדות ועובדים זמניים אינן נופלות מזכויותיהם של עובדים קבועים, בכל הקשור לזכות להליך הוגן בהקשר של הליך שימוע לפני פיטורים. גם עובדת זמנית רשאית ליטול לעצמה ייצוג משפטי ולהיערך כראוי לקראת ישיבת השימוע, בו יידון המשך העסקתה. הדברים נכונים מקל וחומר במקרה של עובדים בעלי מוגבלות, שמטבע הדברים עלולים להזדקק לפרק זמן ארוך יותר.....783

87. הנתבעת פיטרה את התובע מבלי שקיימה לו שימוע לפני שקיבלה את החלטת הפיטורים. הנתבעת לא הציגה כל ראיה להוכיח את טענתה שהתובע בהתנהגותו רצה שיפטר אותו. בכך נפל פגם בהליך פיטורי התובע והתובע זכאי לפיצוי בשל כך. על-כן, אנו פוסקים לתובע פיצוי בשל פיטורים שלא כדין בשל אי-קיום שימוע בסך 10,000 ש"ח. בקביעת גובה הסכום הבאנו בחשבון מצד אחד את תקופת העבודה הקצרה ומצד שני שלא ניתנה לתובע שום זכות טיעון - אף לא בדרך חלופית לשיחת שימוע - טרם שהחלט על פיטוריו.....783

88. לטעמינו הראיות כאמור מראות שלתובעת נערך הליך זה או אחר של שמיעת טענות לפני פיטורים וכי נפרשו בפניה הטענות ועמדתה נשמעה.....784

90. כללו-של-דבר, הוכח שהתובעת התפטרה מעבודתה. לפיכך, לא חלה על הנתבעת חובת קיום שימוע ומתן הודעה מוקדמת לפיטורים ודינם של סעדים אלה להידחות.....784

91. עוד נציין כי מסמך הזימון לשימוע צורף בתחילת ההליך, במסגרת הליך גילוי המסמכים, אך התובע לא התייחס אליו כלל. מלבד טענה בעלמא כי לא נערך לו שימוע לא ציין דבר. טענותיו כי המסמך הוא פרי המצאה של הנתבע וכי לא נערך מסמך כזה בזמן אמת ואף לא הועבר לידי התובע, הינן טענות מאוחרות אשר הועלו במסגרת סיכומיו בלבד. מכאן, דין טענות אלו להידחות בהיעדר הוכחה וכאשר הן בבחינת הרחבת חזית.....785

92. במקרה דנן לא עלה בידי התובע להוכיח כי פוטר מעבודתו ולכן לא הוכח כי הנתבעת הייתה מחוייבת לערוך לו שימוע. אי-לכך, תביעת התובע לפיצוי בגין אי-עריכת שימוע - נדחת.....785

93. לנוכח תקופת העסקתו הקצרה יחסית של התובע ועילות אשר פורטו בזימון לשימוע, מחד גיסא, אך בשל טענת כבדת משקל (שלא פורטה בזימון לשימוע) אשר הועלתה בהליך זה לראשונה אשר היוותה עילה לפיטוריו, כאשר התרשמנו כי טענותיו של התובע לא נשקלו בלב פתוח ונפש חפצה, מצאנו כי יש לחייב את הנתבעת בגין פיטורים שלא כדין על סך כולל של 10,000 ש"ח.....785

94. בהתאם להלכה הפסוקה, פיצוי בגין עגמת נפש נפסק רק במקרים חריגים וקשים. אין זה המקרה שבפנינו. ראשית, לא שוכנענו בגרסתו של התובע בכל הנוגע לאופן פיטוריו על-ידי הנתבעת. שנית, משהגענו למסקנה כי התובע בכל זאת פוטר ללא שימוע, פסקנו לתובע פיצוי על כך ולא מצאנו הצדקה לפסוק פיצוי נוסף. שלישית, לא מצאנו בנסיבות העניין מקרה חריג או מקרה של העסקה פוגענית קיצונית המצדיק פיצוי בגין עגמת נפש.....786

95. התובע התייצב לשיחת השימוע ובשיחה גם נכחה (טלפונית) בתו של התובע. הנתבעת נתנה לתובע הזדמנות להסביר מהו מצבו הרפואי, והאם יש לו אישורים רפואיים. בישיבה אחרת של מנהלי הנתבעת, מיום 10.08.20, נדון עניינו של התובע והחליטה הנתבעת כי היא תמשיך "להעסיק אותו במידה ונקבל אישור רפואי כי הוא כשיר לעבודה וכן שהוא יוכל להגיע באופן עקבי לעבודה ולעמוד בתנאי המשרה".....786

96. היעדרו של השימוע בנסיבות העניין אינו תקין, אך חמור ממנו חוסר תום-הלב של הנתבעת בפיטורי התובע.....786

97. מהראיות עולה כי הנתבעת זימן את התובע לשימוע על רקע חשדות שעלו להתנהלות בלתי-תקינה מטעמו.....787

98. נימוקי השימוע לא שיקפו נימוקים אמיתיים וכי פיטורי התובעת נעשו בחוסר תום-לב.....787