



דרכים מקובלות לעריכת פרוטוקול שימוע

סע"ש 17-04-22521, לירון כהן מזרחי נ' קלאב הוטל טבריה בע"מ, 10 באפריל 2019

העובדות

העובדת לירון כהן מזרחי עבדה אצל המעסיק, קלאב הוטל טבריה בע"מ, במשך כ-14 שנים כ"ברמנית", עד לפיטוריה. בשל בעיות משמעת שונות, זומנה העובדת לשימוע. בשימוע נכחו מנהלת המלון, יו"ר ועד העובדים במלון ומנהל מחלקת מזון ומשקאות. למחרת השימוע נמסר לעובדת מכתב הפיטורים. לאחר קבלתו, ניגשה העובדת למנהלת המלון והודיעה לה כי היא נמצאת בחודש השני להריונה. בתגובה, ביקשה המנהלת מהעובדת אישור בדבר ההיריון. כעבור שבועיים, שלחה מנהלת המלון לעובדת מכתב, שבו הזכירה כי טרם מסרה אישור רפואי וניתנה לה שהות נוספת של שלושה ימים להמצאת האישור על ההיריון. כמו כן, צויין כי ככל שלא יומצא האישור בתוך שלושה ימים, הפיטורים ייכנסו לתוקף כמתוכנן.

העובדת הגישה את תביעתה לבית הדין האזורי לעבודה, ולתביעה צירפה לראשונה אישור בדבר ההיריון.

העובדת טענה כי השימוע נערך למראית עין, שכן המעסיקה אספה ראיות לכאורה בדבר בעיות משמעת, והחלטת הפיטורים לא היתה נעוצה בשיקולים ענייניים, מכיוון שהמעסיקה לא שבה ושקלה את פיטוריה לאחר שנודע לה כי היא בהריון. העובדת טענה כי במהלך השימוע לא נרשמו דברי הנוכחים ותשובותיה, וכי הפרוטוקול שצורף לכתב ההגנה נרשם רק בדיעבד ולא בזמן אמת, וכן כי הפרוטוקול לא נמסר לה לאחר השימוע.

פסק הדין של בית הדין האזורי לעבודה

בית הדין ציין כי נפסק מכבר שדרכי השימוע רבות ומגוונות, והן משתנות בהתאם למכלול הנסיבות, והעיקר שלעובד, שעשוי להיפגע מההחלטה, תינתן הזדמנות ראויה להשמיע את טענותיו לפני שתתקבל ההחלטה סופית בעניינו.

אין בהכרח דרך אחת ויחידה לתעד את מהלך השימוע שנערך לעובד. יש לדאוג לכך, שהפרוטוקול ירכז את הטיעונים שהעלו הצדדים במהלך השימוע, כך שניתן יהיה להתרשם מה נטען כלפי העובד ומה היו תשובותיו. זאת, כדי שמלוא הנימוקים ירוכזו במסמך אחד, שיעמוד לנגד עיניו של המעסיק, בבואו לשקול את ניתוק יחסי העבודה:

1. ניתן להקליט את ישיבת השימוע ולאחר מכן לתמללו.
2. מעסיק יכול לרשום בעצמו את שנאמר על ידו ועל ידי העובד.
3. ניתן למנות אדם נוסף אשר יהיה נוכח בשימוע ויערוך את הפרוטוקול.





4. ניתן גם לרשום דו"ח לאחר תום השימוע.

בית הדין קבע כי פרוטוקול השימוע נרשם על ידי מנהלת המלון. תוך כדי הישיבה היא הקלידה את דברי הנוכחים, ומיד בתום השימוע הוסיפה למסמך את הדברים שנאמרו על ידה. אין כל ראייה, המצביעה על כך כי הדברים שנרשמו בפרוטוקול אינם משקפים את דברי הנוכחים. העובדת עצמה לא פירטה בתצהיר, או במהלך עדותה. אילו טיעונים נאמרו על ידה או על ידי שאר הנוכחים שלא נרשמו בפרוטוקול. העובדת גם לא פירטה האם נאמרו דברים נוספים, שלא באו לידי ביטוי בפרוטוקול, ולא הפנתה לאי-דיוקים בדברי הנוכחים. מדובר בפרוטוקול, המפרט את טענות הנתבעת כלפי העובדת וכן את תשובותיה של העובדת ואת התייחסויות שאר הנוכחים בשימוע. לכן, קבע בית הדין, כי לא נפל פגם באופן עריכת הפרוטוקול.

בכל הנוגע למסירת פרוטוקול השימוע, המנהלת אישרה בחקירתה כי לא נתנה לעובדת העתק מן הפרוטוקול. אולם, על פי הפסיקה, פגם בשימוע אינו חייב בהכרח להביא להענקת פיצוי כספי לעובד, וסוג הסעד ושיעורו תלוי בנסיבות כל עניין. נפסק כי יש לבחון האם ניתנה הלכה למעשה לעובד ההזדמנות להתגונן מפני הליך הפיטורים ולהבין מהם הטיעונים שמעלה כנגדו המעסיק, באופן שמאפשר לו להציג את תשובותיו טרם תתקבל החלטה בעניינו. פיצוי בגין נזק שאינו ממוני נועד לפצות את העובד על עוגמת הנפש שנגרמה לו, מאחר שהמעסיק הפר את חובת תום הלב, בכך שלא ניתנה לעובד הזדמנות הוגנת להשמיע טענותיו טרם פיטוריו.

לעובדת ניתנה אפשרות נאותה וממצה להשמיע את דבריה. גם אם תחילה נמנעה ממנה האפשרות לבחון אם הפרוטוקול אכן משקף הדברים כפי שנאמרו בהליך השימוע, הרי שגם לאחר שקיבלה העובדת את הפרוטוקול לידיה וגם בתצהירה, לא העלתה כל גרסה חלופית ביחס לרישום בפרוטוקול. בית הדין קבע כי התקיימה תכלית השימוע וניתנה לעובדת האפשרות להעלות את כל טענותיה טרם קבלת החלטה סופית בעניינה. זאת, גם אם הליך השימוע לא נערך "על פי הספר". עוד נפסק, כי העובדת פוטרה משיקולים עניינים הנוגעים לבעיות המשמעת ולא בשל התנכלות כלשהי מצד גורם כלשהו בנתבעת.

לפיכך, תביעת העובדת נדחתה והיא חוייבה בהוצאות המעסיקה בסך 7,000 ₪.

[לפסק הדין לחץ כאן](#)

