

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 כדין
26	2.3 זימון לשימוע בזמן מחלה
33	2.4 נסיבות בהן מועד הזימון המהיר לא יהיה בעוכרי המעביד
34	3. צורת הזימון
37	3.1 כללי
37	3.2 נוסח ההזמנה
38	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
57	שער ג': עקרונות יסוד בפסיקת פיצויים בשל הפרת חובת השימוע
59	פרק א': מבוא
59	פרק ב': הנזק הממוני
61	

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. ה"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
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
פרק ד': תשלום (פיצוי) עונשי	73
פרק ה': סיכום	75
שער ד': פגמים בהליך השימוע	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
פרק ב': סוגיות שונות	81
1. אי-העמדת העובד על כך שמדובר בשימוע לצורך פיטורין.....	81
2. אי-פירוט הסיבות לפיטורין.....	82
3. ההליך לא נעשה בתום-לב אלא למראית עין בלבד.....	82
4. אי-העברת פרוטוקול השימוע בזמן אמת.....	86
5. הפרוטוקול אינו משקף את תוכן ישיבת השימוע.....	86
6. אי-קיום דרישות פורמליות לישיבת השימוע.....	87
7. היעדר הלימה בין המפורט במכתב הזימון ובין שלל הטענות בישיבת השימוע - עבדה 5.5 חודשים - פיצוי 5,000 ש"ח.....	88
8. זימון לשימוע - התייחסות לקונית לטענות אם בכלל.....	91
9. עיתוי השימוע.....	94
10. חוזה מתחדש - פגמים בשימוע וחובת השימוע.....	98
11. הזמנה לשימוע יום לפני המועד המיועד.....	103
12. הודעת זימון לקונית בזימונית - ללא תוכן.....	107

13.	שימוע טלפוני.....	110.
14.	פרוטוקול שימוע לקוני ובלתי-מפורט - עבודה בת חמש וחצי שנים -	
113.	פיצוי בגובה 4 משכורות - 21,600 ש"ח.....	
15.	זימון סתמי לשיבה מבלי ליידע שהכוונה לשיבת שימוע - פיצוי בגובה	
117.	6 משכורות - 23,700 ש"ח.....	
121.	16. חרף פגמים בהליך לא נפסק פיצוי.....	
17.	פגמים בשימוע - אי-הופעה לשימוע - פיצוי 20,000 ש"ח וכן פיצוי בגין	
122.	עוגמת נפש.....	
18.	אי-מסירת מסמכים לצורך הכנת הגנת העובד - 19 שנות עבודה - פיצוי	
130.	12 חודשי עבודה - 128,000 ש"ח.....	
19.	אי-הופעת העובד לשימוע מספר פעמים - המשמעות של ויתור על	
135.	שימוע - דחיית התביעה לפיצוי.....	
20.	פגמים מהותיים ולא צורתיים בשימוע - פיצוי - 15,000 ש"ח - חמש	
137.	שנות עבודה.....	
21.	היעדר זימון ופירוט טענות - פרוטוקול לקוי - פיצוי בגובה 4 משכורות	
140.	- 21,600 ש"ח - עבודה למעלה מ- 5 שנים.....	
22.	הפרת חובת הטיעון - זימון יום לפני ישיבת השימוע - פיצוי - פיצוי	
141.	25,000 ש"ח - ארבע שנות עבודה - ארבע משכורות.....	
144.	23. קיום הליך השימוע ודחיית תביעת העובד לפיצוי.....	
24.	היעדר פתיחות לשמיעת הטענות - פיצוי (כולל עוגמת נפש) בסך 60,000	
146.	ש"ח.....	
25.	טענת פרוטוקול פיקטיבי והיעדר שימוע - תביעת העובד לפיצוי	
147.	נדחתה.....	
26.	האשמות כלליות - אי-הצגת פרטים - פיצוי כספי בשיעור של 9	
148.	משכורות בשיעור של 101,000 ש"ח.....	
27.	בקשת עובד להתפטר - שימוע לצורך הנעתו מכך - דחיית תביעתו	
149.	לפיצוי.....	
28.	היעדר פרויקטים לשילוב העובד - ידיעתו - קיום ישיבות שימוע -	
150.	דחיית תביעתו לפיצוי.....	
29.	מאמצים כנים לשילוב העובד - ישיבות שימוע - מהלכי העובד לקראת	
153.	תביעה - דחיית התביעה.....	
30.	הבהרת הסיבה לפיטורין רק בשימוע עצמו - פיצוי 40,000 ש"ח - 5	
154.	משכורות - 27 שנות עבודה.....	
31.	כאשר עסקינן במשרת אמון היקף זכות השימוע במשרת אמון יהיה	
155.	קטן יותר - פסיקת פיצוי 4 משכורות.....	
32.	יש לראות בהתנהגותו של התובע משום ויתור על הזכות לשימוע	
160.	והזכות להישמע, ואין התובע יכול להלין כשנה ובדיעבד, לאחר קבלת	
	החלטת הפיטורים.....	

33. אי-הצגת מלוא הפרטים בשימוע - חוסר אפשרות להגיב - פיצוי 10,000 ש"ח - שנתיים וחצי שנות עבודה.....	161
34. אי-קבלת טענות העובד אינן מאיינות את הליך השימוע.....	162
35. אי-ידיעת העובד על מטרת הפגישה - אי-ניהול פרוטוקול - אי-ידיעה על הטענות - 14 שנות עבודה - פיצוי 30,000 ש"ח.....	166
36. פגם בישיבת השימוע - פער בין פרוטוקול לתמליל הקלטה - 27 שנות עבודה - פיצוי 40,000 ש"ח.....	170
37. היעדר זימון - פוטרה במהלך השימוע - אי-הבנת הטענות - פיצוי 17,000 ש"ח - עבדה שנתיים.....	171
38. הפרחת טענות בישיבת השימוע - 26 שנות עבודה - פיצוי 172,000 ש"ח - מכפלת 12 חודשים לאור הוותק.....	176
39. זימון קצר מועד - החלטה על פיטורים טרם השימוע - פיצוי 2 משכורות 36,000 ש"ח - 4 שנות עבודה.....	182
40. ישיבה שלא הוגדרה כישיבת שימוע - פיטורי צמצום - פיצוי 20,000 ש"ח - 8 שנות עבודה.....	184
41. זימון יום לפני מועד הישיבה - היעדר פירוט טענות במכתב הזימון - 14 שנות עבודה - תביעה לפיצוי נדחתה.....	190
42. זימון פתאומי לישיבה - אי-יכולת להתארגן לתגובה - אי-התראה בדבר סיכון לפטורים - 7.5 שנות עבודה - פיצוי בשיעור 23,616 ש"ח.....	192
43. פיטורי צמצום - קיום הליכים נדרשים לקראת ישיבת שימוע - דחיית התביעה לפיצוי.....	195
44. פגם בזימון לשיחת השימוע - ניהול השיחה ופירוט טענות - פיצוי בשיעור 16,632 ש"ח - שלוש משכורות - 5 שנות עבודה.....	197
45. שימוע שלא בשפת העובד - פרוטוקול חלקי - פיצוי בשיעור 5,022 ש"ח - 8 חודשי עבודה - חודש אחד כפיצוי.....	199
46. לא הוצג זימון לישיבת השימוע - קיום שימוע - פגמים בעוצמה לא גבוהה - פיצוי 2,500 ש"ח - עבד 9 חודשים.....	203
47. היעדר פירוט הסיבות לפיטורים הן לפני השימוע והן במהלכו - פיצוי 40,000 ש"ח - עבד 15 שנים.....	206
48. אי-קבלת זימון לישיבה - אולם קיומן של שיחות הבליע את הפגם - העובד היה מודע לטענות נגדו זמן רב - התביעה נדחתה.....	209
49. מניעת נוכחות הבת בישיבת השימוע - פיצוי בשיעור של 50,000 ש"ח כולל פיצוי בגין עוגמת נפש - עובד וותיק.....	211
50. ישיבת שימוע שלא לפי הכללים - מכתב פיטורים שתאריכו לפני הישיבה - שיחות - פיצוי בסך 7,000 ש"ח - עבדה 7.5 חודשים - תקופת ניסיון.....	213
51. לא נשלח זימון - לא פורטו טענות - לא קויים הליך כולל פרוטוקול - פיצוי בשיעור 1,950 ש"ח בשווי משכורת אחת - עבד שנתיים.....	214

52. קויים שימוע - נמסרו מסמכים - נוכח נציג העובד - נדחתה תביעת העובד לפיצוי	216
53. שימוע ראשון (פגמים) - שימוע שני (על-פי כל הכללים) - תביעה לפיצוי נדחתה	217
54. עובד שרצה בפיטורים - אין ערך לשימוע - תביעתו לפיצוי נדחתה	218
55. תובע זומן לשימוע - טען טענותיו - קויים שימוע כדין - תביעתו לפיצוי נדחתה	221
56. אי-הצגת פירוט הטענות - פיצוי 70,000 ש"ח (שווי של שלוש משכורות) - 15 שנות עבודה	224
57. שימוע בהודעת טקסט - פיצוי בשווי חמישה וחצי חודשי עבודה - 30,000 ש"ח	226
58. בהיעדר נזק כתוצאה מהליך שימוע לא תקין יש ולא ייפסק פיצוי	230
59. לא ניתנה לעובד האפשרות לטעון את טענותיו - פיצוי בשווי של מחצית משכורת אחת - 2,500 ש"ח	233
60. אי-מסירת הודעה לעובד על ישיבת השימוע - פיצוי 30,000 ש"ח	235
61. הליך שימוע לא מסודר - פיצוי בסך 13,599 - שווי של שלוש משכורות	236
62. היעדר פגמים בהליך - נדחתה טענת העובדת בדבר שימוע למראית עין	238
63. ניתן לרפא פגם של הפסקת עבודה ללא שימוע בדרך של קיום שימוע מאוחר	241
64. נדחתה תביעת עובד לפיצוי משהוא עצמו לא ראה טעם בשימוע	242
65. שיחות שהתקיימו אינן מגיעות כדי שימוע - פיצוי 30,000 ש"ח - עבדה 5 שנים	246
66. קיום הליך שימוע בדקדקנות - דחיית תביעת העובד	247
67. תיקון פגמים בהליך השימוע באמצעות שימוע מאוחר	250
שער ה': פיטורים ללא שימוע	253
פרק א': עיקרון היסוד	253
פרק ב': נסיבות בהן אין צורך בשימוע או כי חובת השימוע מצומצמת	255
1. קיום שיחות	255
2. מצב בריאותי ירוד של העובד - דאגת המעביד בהתחשבות במצבו וקבלת חוות-דעת רפואית - היעדר שימוע	257
3. חובת שימוע מצומצמת - פיטורי צמצום כלליים וסגירת מקום העבודה	259

4.	נסיבות הפיטורין - פיטורין לבקשת העובד	260
4.	מעשי גניבה של עובד שהודה - נסיבות שאין צורך בשימוע	263
5.	אי-התייצבות לשימוע	264
6.	פגם בשימוע - שימוע מאוחר שאין לו השפעה על זכויות העובד	265
	פרק ג': סוגיות שונות	267
1.	היעדר שימוע איננו פגם טכני	267
2.	אי-הופעת העובד לשימוע	270
3.	שימוע מאוחר	270
4.	הסכמת העובד לפיטורים - ויתור על השימוע	271
5.	הליכי משא-ומתן אינם תחליף לשימוע	273
6.	היעדר שימוע - עבודה בתקופת ניסיון - פסיקת פיצוי 3,000 ש"ח	275
7.	פרישה לפנסיה אינה מבטלת את חובת השימוע - פיצוי 55,000 ש"ח - עבד 38 שנה	278
8.	שיחה בה הופסקה עבודת העובד - איננה תחליף לישיבת שימוע - פיצוי בגובה שתי משכורות	281
9.	מפגש/הודעה קולקטיביים - אינו תחליף - הודעה על סגירת המפעל - פיצוי 21,000 ש"ח	286
10.	שיחה שנושאה לא פיטורין או קשור לעובד - איננה שימוע - פיצוי 25,000 ש"ח - 9 שנות עבודה	288
11.	קיומו של השימוע חסר ערך באשר הצדדים מודעים לטענות - פיצוי 10,000 ש"ח - 14 שנות עבודה	290
12.	מגבלה תפקודית ופיטורים - חובת הצעת תפקיד חלופי לעובד - פיצוי 12,800 ש"ח	292
13.	שימוע לאחר חזרה לעבודה איננו שימוע על-פי דין - שימוע מאוחר והשפעה על הפיצוי - פיצוי בגובה 29,000 ש"ח	295
14.	אי-חידוש מינוי מחייב שימוע - ראיון איננו שימוע - פיצוי כולל 75,000 ש"ח - 7 שנות עבודה	296
15.	שימוע בניוד עובד ממשרה למשרה - אי-קיום שימוע - פיצוי ארבע משכורות - 12,252 ש"ח	300
16.	לא כותרת הדיון מכריעה אם מדובר בשימוע אלא התוכן - פיטורין טרם השימוע - פיצוי בשיעור 25,000 ש"ח	301
17.	היעדר שימוע - עובדת חודשיים וחצי - פיצוי 3,000 ש"ח	303
18.	מכתב פטורים במייל תוך מתן אפשרות לעובד לבקש שימוע - פיצוי 20,000 ש"ח - 13 שנות עבודה - שתי משכורות	305
19.	היעדר שימוע למרות קיומו לכאורה של מכתב זימון ופרוטוקול - פיצוי בשיעור 9,600 ש"ח בגובה של שתי משכורות - עבדה 5.5 חודשים	306
20.	אי-עריכת שימוע - נסיבות בהן לא ייפסק פיצוי - תביעת העובד נדחתה	308

21. פיטורין ללא שימוע - פיצוי 7,000 ש"ח לאחר שנקבע שפוטרה ולא התפטרה - עבדה כשנתיים	310
22. שיחה אחת אינה תחליף לשימוע - פיצוי בסכום של 50,000 ש"ח בנוסף לפיצוי שנפסק בבית-הדין קמא של 28,000 - 9 שנות עבודה	312
23. שיחה איננה שימוע - אי-קיום כללים למילוי חובת השימוע משמעה היעדר שימוע - פיצוי מחצית המשכורת 10,400 ש"ח	314
24. ניתוק קשר על-ידי העובד והפטר המעביד מחובת השימוע	315
25. חילוקי דעות לגבי מעמד העובד בשותפות אינו עילה להפטר לחובת השימוע - פיצוי 25,000 ש"ח הושאר על כנו	316
26. סיכומי פגישה אינם שימוע - פיצוי 15,000 בהתחשב בתקופת העבודה הקצרה	317
27. היעדר שימוע - פיצוי בשיעור 12 משכורות	318
28. עובדת זמנית - תקופת עבודה קצרה - פיצוי 5,000 ש"ח	326
29. פגישת שימוע - עובדת לתקופה קצרה - דחיית תביעה לפיצוי	329
30. טיפולי פוריות - היעדר שימוע - פיצוי בשיעור 5,000 ש"ח - תקופת עבודה כשנה	331
31. פיטורין שלא כדין ללא שימוע - פיצוי 80,000 ש"ח כולל	332
32. קיומן של שתי שיחות אינן קיום שימוע בהיעדר תנאי יסוד - פיצוי בשווי שתי משכורות 13,000 ש"ח	337
33. הרעת תנאים חד-צדדית ללא שימוע	338
34. היעדר שימוע - פיצוי 21,000 ש"ח	339
35. מחלוקת לגבי הפיטורים - באם התפטר או פוטר - עשרים שנות עבודה - פיצוי 20,000 ש"ח	340
36. שיחה איננה שימוע - פיצוי 25,000 ש"ח	341
37. הגשת תלונה במשטרה - פיטורים ללא שימוע - פיצוי בגין שתי משכורות - 36,538 ש"ח - 2.6 שנות עבודה	345
38. שיחה - פיצוי 11,000 ש"ח - תקופת עבודה קצרה הפיצוי כולל גם פיצוי עבור עוגמת נפש	345
39. היעדר שימוע - פיצוי בשיעור של שתי משכורות - 7,152 ש"ח	347
40. פיטורים אחרי ניתוח - פיצוי שולש משכורות - 36,000 ש"ח - 16 שנות עבודה	348
41. פיטורים בזמן התמחות - פיצוי בשיעור שש משכורות - 35,000 ש"ח	350
42. פיצוי שאינו עולה על מחצית המשכורת - 1,465 ש"ח	352
43. פיצוי בשיעור של שש משכורות ובסך של 39,600 ש"ח - 18 שנות עבודה	354
44. פיטורים בזמן מחלה - 3 שנות עבודה - פיצוי בשיעור 5,000 ש"ח	355
45. פיצוי בשיעור 4,300 - כשמונה חודשי עבודה	358

46.	פיצוי בשיעור שש משכורות - 83,000 ש"ח - 41 שנות עבודה.....	358
47.	שינוי תנאי עבודה - פיצוי בגין משכורת אחת - 15,000 ש"ח.....	359
48.	תקופה קצרה - פיצוי בשיעור 7,783 ש"ח.....	360
49.	עבודה כשנה וחצי - פיצוי בשיעור 15,000 ש"ח - היעדר צידוק לפיטורים.....	362
50.	שיעור הפיצוי - שתי משכורות - 24 שנות עבודה.....	362
51.	עובד שהתפטר - היעדר חובת שימוע.....	363
52.	פיטורי צמצום - פיצוי בשיעור 10,000 ש"ח - שש שנות עבודה.....	364
53.	פיצוי בשיעור 20,000 ש"ח - שתי משכורות - חמש שנות עבודה.....	367
54.	נוכח החשדות הכבדים היה מקום לקיום שימוע - שיחות אינן שימוע - פיצוי בשיעור של 4,000 ש"ח.....	368
55.	היעדר שימוע בנסיבות מסויימות לא יביא לקביעת פיצוי גבוה - פיצוי 3,500 ש"ח - עבודה כשלוש שנים.....	369
56.	משבר אמון דיו להביא לפיטורים - אי-התייבבות לשימוע - קיום שיחות.....	373
379	שער ו': השימוע במגזר הציבורי ובגופים דו-מהותיים	
379	פרק א': מבוא	
381	פרק ב': שירות המדינה	
1.	עובד שטרם החל בעבודתו והוחלט שלא להעסיקו - פיצוי כולל בגין היעדר שימוע ונזק לא ממוני - 25,000 ש"ח.....	381
2.	שימוע שהתנהל כדין - העובד טען טענותיו - תביעתו נדחתה.....	386
3.	עריכת שימוע "מוקפד" - דחיית תביעת העובד.....	387
4.	הליך השימוע לעובד המבקש להאריך עבודתו לאחר גיל הפרישה שונה מהליך טרום פיטורים.....	389
5.	פיטורי צמצום - הליך שימוע אמיתי גם אם הזימון היה קרוב לשיבה - תביעת העובד נדחתה - עבדה 18 שנה.....	391
6.	עובד שהורשע בפלילים - שימוע מאוחר מרפא פגם של היעדר שימוע - תביעת העובד נדחתה.....	393
7.	ההתנתקות איננה סיבה לאי-עריכת שימוע - עבד 25 שנים - פיצוי בשווי 120,000 ש"ח.....	396
8.	פגם בהליך השימוע - פגיעה בזכות הטיעון - פיצוי 50,000 ש"ח.....	397
9.	חובת השימוע קיימת גם לגבי עובדים במשרת אמון - דחיית טענות המדינה.....	400
10.	"שימוע קיבוצי" מול נסיבות אישיות של העובד - דחיית טענות העובדת.....	406
11.	חובת שימוע גם בהתקשרות בהסכם לתקופה קצובה - פיצוי בשווי שתי משכורות - 26,542 ש"ח.....	408
12.	השימוע היה תקין ותביעת העובד נדחתה.....	409

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.....	410
14. אי-עריכת השימוע - דחיית התביעה - העובד לא מילא אחר הנדרש לצורך ייצוב מצבו הרפואי.....	413
15. היעדר שימוע - פגמים - סעד כספי בלבד - 8 משכורות - 3 שנות עבודה.....	416
16. נוסח הזמנה לשימוע אינו מדויק אך דבר זה לא משמעותי.....	417
17. חובת שימוע על רקע שינוי מבני - פיצוי 20,000 ש"ח.....	417
18. עריכת שימוע מאוחר - דחיית תביעה לפיצוי.....	420
19. קיום הליכי שימוע כדין - פרוטוקול - ייצוג משפטי - דחיית טענות ותביעת העובד.....	422
20. קיום שימוע - פגמים בשימוע - פסיקת פיצוי 10,000 ש"ח - עבודה שמונה וחצי חודשים.....	432
21. פיטורים שלא כדין - הנתבעת תפצה את התובע בפיצוי בשיעור של כ- 6 משכורות בסך 100,000 ש"ח - 15 שנות עבודה.....	439
פרק ג': רשויות מקומיות ותאגידים ציבוריים	445
1. פיטורי צמצום - לא הוכח פגם בהליכים - תביעת העובד נדחתה.....	445
2. פגמים בהליך השימוע - היעדר פיצוי אלא התייחסות בפסיקת ההוצאות חרף דחיית תביעת העובד.....	448
3. הליכי שימוע תקינים - דחיית תביעת תביעת העובד.....	451
4. ביטול פסיקת פיצוי לאור העובדה שמדובר בגמלאים שממילא עמדו לסיים את כהונתם.....	453
5. הזמנה ושימוע למראית עין - פגם צורני - פיצוי בשווי שתי משכורות - ארבע שנות עבודה.....	454
6. הליכי שימוע תקינים - דחיית תביעת העובד בפריט זה.....	461
7. פגמים בהליכי הפיטורים ובהליכי השימוע - פסיקת פיצוי כולל בשווי 12 משכורות וסה"כ 21,000 ש"ח - 15 שנות עבודה.....	462
8. שימוע בעל-פה או בכתב - דחיית טענות העובד לאי-מיצוי הליך השימוע.....	464
9. זימון לשימוע מחמת אי-הופעה לעבודה - הליכי שימוע תקינים - דחיית תביעת העובד.....	465
10. פיצוי בסך 10,000 ש"ח - פיטורים בניגוד להסכם.....	469
11. הריון - שימוע - הקטנת הפיצויים ל- 10,000 ש"ח.....	474
פרק ד': בנקים	477
פרק ה': מוסדות חינוך	483
1. שימוע לא כהילכתו - פיצוי בסך 20,000 ש"ח - עבדה מ- 1995 עד 2011.....	483

2. עריכת שימוע לא חוקי - צמצום במשרה - פיצוי בגובה 6 משכורות -	
121,608 ש"ח.....	487
3. קיום פגמים מהותיים בהליך השימוע - פסיקת פיצוי בשיעור של 40,000 ש"ח כשכרוך בתוכו גם פיצוי בגין עוגמת נפש.....	492
4. פיטורים עקב גיל - פיצוי בסך 50,000 ש"ח.....	497
5. היעדר שימוע - פיצוי בשווי שנת עבודה.....	500
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.....	502
7. פיטורים ללא שימוע - פסיקת פיצוי חרף מצב כלכלי לא טוב של המעביד - 12 משכורות - 24 שנות עבודה.....	505
8. פיטורים ללא שימוע - פיצויי כולל בשיעור 120,000 ש"ח - 8 שנות עבודה.....	511
9. פיטורים בהיעדר שימוע - פסיקת פיצוי בשווי שתי משכורות - 22,000 ש"ח.....	512
שער ז': השימוע בגזרת ההסכמים הקיבוציים.....	517
פרק א': מבוא.....	517
1. כללי.....	517
2. תאריך תחולת ההסכמים.....	517
3. סייגים לתחולה.....	517
4. התערבות בית-הדין ברצון הצדדים.....	518
5. חתימה על הסכם קיבוצי חדש.....	519
6. עקרון השוויון.....	519
7. פיטורי צמצום.....	520
8. זכות הטיעון והשימוע.....	520
9. מטרת השימוע בפיטורי צמצום וגובה הפיצוי.....	520
פרק ב': אין מניעה לקיים שימוע בתקופת מחלה.....	521
פרק ג': פיטורים בשל פעילות בארגון עובדים ושימוע.....	525
פרק ד': פיטורים קולקטיביים - חובת היוועצות ושימוע.....	531
פרק ה': פיטורים בהתאם להסכם הקיבוצי - עבירת משמעת.....	535
שער ח': שימוע - ההלכה הפסוקה.....	539
פרק א': מהות השימוע.....	539
1. זכות השימוע היא בעלת ערך גם כאשר לדעת המעביד אין בפי העובד טענה טובה שראוי לשמעה.....	539
2. חשיבות זכות השימוע ומהותה.....	540
פרק ב': פגמים בשימוע.....	543
1. מר שטרית ביקש לדחות את מועד שיחת השימוע אך לא נענה ולא הופיע לשיחת השימוע.....	543
2. פגמים בהליך השימוע.....	543

3.	לתובע לא ניתנה זכות טיעון כדין	544
4.	לא קויים שימוע בפן המהותי שלו	545
5.	התנהלות הנתבעת פגעה ביכולתו של התובע של התובע להתגונן כראוי במהלך השימוע	546
6.	סיבת הפיטורים בשימוע	547
7.	הנתבעת לא הצליחה להוכיח שלתובע נערך שימוע כדין	548
8.	דחיית טענות לפגמים בשימוע והשארת פסק-דין של בית-הדין האזורי על כנו	548
פרק ג': היעדר חובה לערוך שימוע	551	
פרק ד': הרעה בתנאי העבודה כבסיס לפיצויי פיטורים	553	
פרק ה': בהיעדרם של פיטורים, אין מקום לפסוק לתובע פיצוי בגין היעדר שימוע	557	
פרק ו': תכלית השימוע קוימה	559	
פרק ז': היעדר שימוע בגין התפטרות	561	
פרק ח': היעדר הוכחה על זימון לשימוע	563	
פרק ט': שינויים במקום העבודה ושימוע	565	
פרק י': הליך שימוע כדין	567	
פרק י"א: אין חובה לקבל את טענות העובד בשימוע	569	
פרק י"ב: פיצוי בגין פיטורין שלא כדין	571	
פרק י"ג: חובת שימוע לעובד קבלן	573	
פרק י"ד: שימוע - תמצית הלכות שונות	603	
1.	נסיבות סיום העבודה-אי הוכחת נסיבות הפיטורים	603
2.	טענה לפגיעה בזכות הטיעון - היעדר פגם בהליך השימוע	603
3.	הפקת דו"ח אירוע - הודעת וואטסאפ	603
4.	התפטרות כדין מפוטר	604
5.	נסיבות סיום העבודה, התביעה לפיצויי פיטורים וזכאות התובע לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין - מומשה זכות השימוע	605
6.	מבחן צורת ההתקשרות - לא נקשרו יחסי עובד מעביד	605
7.	נסיבות סיום מערכת יחסי העבודה - פיצוי בהיעדר שימוע	606
8.	כוונה לפטר	606
9.	פיטורים באופן פתאומי	607
10.	פיצוי בגין היעדר שימוע	607
11.	התובע התפטר לאחר שהתנהלותו הפסולה התגלתה והוא עתיד להיות מוזמן לשימוע לפני פיטורים	608
12.	התובע לא הוזמן לשימוע ולא קויים לו שימוע. עם-זאת הפיטורים היו מסיבה עניינית - פיצוי בלתי-ממוני	608
13.	התובעים היו הצד שחפצו בסיום העסקתם בנתבעת	609
14.	אין מקום להחיל את הנורמות שנפסקו לגבי מתן זכות טיעון על עובדים במשק בית פרטי	609

15.	התובע התפטר מעבודתו, לפיכך, מתייטר הצורך לדון ברכיב התביעה המתייחס לפיצוי בגין פיטורים ללא עריכת שימוע.	609
16.	דחיית בקשת הנתבעת לחיוב בערובה	610
17.	תביעות לפיצויי פיטורים תמורת הודעה מוקדמת ופיצוי בגין אי-עריכת שימוע.	610
18.	הזימון לשימוע היה כללי ללא פירוט של הסיבות.	610
19.	פיצוי בגין עוגמת נפש	611
20.	פיצוי בגין פיטורים שלא כדין ותמורת הודעה מוקדמת	611
21.	טענת התובע לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין והפרת חובת השימוע	612
22.	התנהלות לא תקינה של מעסיק - הזמנה לשיחת השימוע ללא התראה מראש	612
23.	טענת התובע כי פוטר במפתיע ללא שימוע	612
24.	לא הוכח קשר סיבתי בין פיטורי המבקש לבין החלטת הפיטורים	613
25.	התובעת תבעה בגין רכיב הפיצוי בגין הפרת חוק שיוויון והזדמנויות בעבודה והפרת השימוע, פיצוי בגין נזק שאינו ממוני	613
26.	משהתובע בחר לסיים עבודתו אצל הנתבעת 1, לא היה מקום לעריכת שימוע.	614
27.	נסיבות סיום יחסי העבודה והזכויות הנובעות מהן	614
28.	פיצוי בגין אי-עריכת שימוע ובגין פיטורים שלא כדין וממניעים זרים	615
29.	התובעת הוטעתה באופן מובהק וברור על-ידי הנתבעת.	615
30.	חשיבותה של ישיבת שימוע	616
31.	בקשה לתיקון כתב תביעה - אין התייחסות להיעדר זכות שימוע	616
32.	סעד של פיצוי בגין פיטורים שלא כדין בהיעדר שימוע	617
33.	התובע לא הוכיח כי הליך השימוע עצמו היה פגום	617
34.	טענתה העיקרית של התובעת מבוססת על סמיכות הזמנים בין ידיעת הסמנכ"ל על הריונה לבין הזימון לשימוע לפני פיטורים	618
35.	סיום יחסי העבודה, בה שני הצדדים חפצים. נסיבות אלה, מייתרות את הליך השימוע	618
36.	טענת המבקשים כי הליך הפיטורים היה פגום	619
37.	משברור כי הנתבעת לא פיטרה את התובע, הרי שלא היתה חובה עליה לערוך לו שימוע	619
38.	לא נמצא שנפלו בהליך השימוע והפיטורים פגמים היורדים לשורשו של עניין	620
39.	לא הוכח כי התובעים פוטרו, לא כל שכן כי פיטוריהם היו שלא כדין	620

40. תביעת התובע בעקבות סיום יחסי עובד מעביד - פיטורים שלא כדין ובהיעדר שימוע.....	621
41. גם אם השיחות לא עמדו ב"כללי הטקס" הנדרשים משיחת שימוע, מבחינה מהותית נערך לתובע שימוע לכל דבר.....	621
42. אין מקום לתת פיצוי בגין אי-קיום שימוע.....	622
43. חובת האזהרה.....	622
44. תביעת התובע לפיצוי בגין פיטורים ללא שימוע.....	623
45. הסיבה להפסקת העבודה אינה התייעלות בעסק.....	623
46. התובע ידע מראש מה העילות בגין הנתבעת שוקלת את סיום העסקתו.....	623
47. פיטורים של עובדת קבועה.....	623
48. היה מקום לערוך לתובע "טקס שימוע".....	624
49. התובע לא הרים את הנטל להוכיח כי פוטר.....	624
50. פגמים בהליך השימוע.....	625
51. העובד בחר שלא להתייצב לשיחת השימוע, אליה זומן כדין, והוא מושתק לפיכך מלהעלות טענות בעניין זה משוויתר על זכות הטיעון.....	625
52. לא נמצא כי התובע פוטר על-ידי הנתבע, כך שממילא לא היה מוטל עליו לערוך לתובע שימוע ולתת לו הודעה מוקדמת.....	626
53. פגם בקיום השימוע מבלי לתת לתובע שהות סבירה להתכונן ולהיוועץ עם עורך-דין.....	626
54. האם פוטר התובע כדין?.....	626
55. נסיבות הפסקת העבודה.....	627
56. זכות הטיעון בפועל.....	628
57. פיטורים בהסכמה.....	628
58. פגיעה בזכות הטיעון.....	629
59. סבירות החלטת הוועדה.....	629
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.....	630
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 הפיטורים.....	630

62.	מהם השיקולים אותם יש לשקול בעת פסיקת סעד.....	630
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 פיטורים.....	631
64.	אין מחלוקת שלתובע לא נערך שימוע טרם הפיטורים ולא נשמעה עמדתו ביחס לטענות הנתבעת.....	631
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 עבודתה.....	632
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 לגביהם.....	632
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 טיעוניו כנגד הפיטורים.....	632
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 בנסיבותיו.....	636
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 הדברים.....	637
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 לאחת.....	643
71.	פיצוי בגין אי-עריכת שימוע כדין.....	643
72.	זכות הטיעון היא אחד הרכיבים של כללי הצדק הטבעי.....	646

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.... 646.	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..... 647.
75. בהיעדר עריכת שימוע לתובע, הופרה חובת השימוע בעניינינו באופן מלא. הנתבעת מנעה מהתובע את זכות הטענות המעוגנת בשיטה המשפטית והנובעת מכללי הצדק הטבעי ולא ניתנה לתובע האפשרות למנוע את פיטוריו משורות הנתבעת..... 647.	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..... 647.
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..... 647.	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..... 648.
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..... 648.	80. התובע הודה בפה מלא, לא פעם ולא פעמיים, כי מכר משטחי עץ של הנתבעת ונטל את התמורה לכיסו..... 649.

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.....650

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.....651

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.....651

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, לאלמנות 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.....652

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.....652

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. 653.....	
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 שהוחלט על פיטוריו. 653.....	
88. לטעמינו הראיות כאמור מראות שלתובעת נערך הליך זה או אחר של שמיעת טענות לפני פיטורים וכי נפרשו בפניה הטענות ועמדתה נשמעה. 654.....	
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. 654.....	
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. 655.....	
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. 655.....	
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. 655.....	

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.....	656.
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".....	656.
96.	היעדרו של השימוע בנסיבות העניין אינו תקין, אך חמור ממנו חוסר תום-הלב של הנתבעת בפיטורי התובע.....	656.
97.	מהראיות עולה כי הנתבע זימן את התובע לשימוע על רקע חשדות שעלו להתנהלות בלתי-תקינה מטעמו.....	657.
98.	נימוקי השימוע לא שיקפו נימוקים אמיתיים וכי פיטורי התובעת נעשו בחוסר תום-לב.....	657.
99.	זכותו הראשונית של העובד לדעת מה הן הטענות המועלות נגדו ובהתאם ליתן את תגובתו להן, להציג את האידך גיסא מנקודת ראותו ולנסות לשכנע את בעל הסמכות לשנות מדעתו. מזכות זו נגזרת חובתו של מעסיק גם במגזר הפרטי לקיים שימוע לעובד טרם שמתקבלת החלטה על פיטוריו.....	658.
100.	זכות השימוע טרם פיטורים הוכרה במשפט העבודה הישראלי כנגזרת מכללי הצדק הטבעי, הן במגזר הציבורי והן במגזר הפרטי. מדובר בזכות שאינה תלויה בהתנהלות העובד ומשתרעת על סוגים שונים של חוזי העסקה.....	658.
101.	על-פי הפסיקה פיטורי עובד עקב חשד בגניבה, מחייבים מתן זכות טיעון לעובד, הן כדי לאפשר לעובד להתמודד עם החשד והן כדי לאפשר לו לנסות ולהגן על מקום עבודתו. עם-זאת יובהר כי אי-מתן הודעה מראש, במסגרת הזימון לשימוע או במהלכו, על חשדות כאמור ועל הכוונה לשלול את פיצויי הפיטורים או ההודעה המוקדמת, איננה מבטלת את זכות המעסיק לעשות כן.....	658.
102.	על-מנת להגשים את התכלית שבבסיס הזכות לשימוע, על המעסיק ליידע את העובד בדבר אפשרות הפיטורים ולהציג בפניו את הנימוקים בגינם נשקלים פיטוריו על-מנת לאפשר לו להיערך לשיחת השימוע מראש וכן לשקול את טענות העובד בלב פתוח ובנפש חפצה.....	659.

103. ההחלטה לסיים את עבודתם של התובעים התקבלה כדין, בהתאם להסכמי העבודה ולפררוגטיבה הניהולית של הנתבעת, ואף לאחר שהתובעים נתנו את הסכמתם לפיטורים אך ביקשו כי ייערך להם שימוע מטעמים טכניים, נערך לתובעים שימוע שבו הוענקה להם האפשרות להעלות את כל טענותיהם. בעניין זה, התובעים אינם טוענים כי נמנעה מהם זכות כלשהיא בקשר למימוש זכות השימוע, למעט אי-עריכת פרוטוקול שימוע, אשר בנסיבות העניין בכללותן השתכנענו, כי לא מדובר בפגם המזכה את התובעים בפיצוי כלשהו 659.

104. מטרת השימוע להביא לידי כך שתתקבל החלטה עניינית בהתחשב בכל המידע הרלוונטי לרבות עמדותיו ועניינו של מי שעלול להיפגע מההחלטה. לשם כך נדרש המעסיק לזמן את העובד לשימוע מראש, להציג בפני העובד את כל הטענות המופנות כלפיו ולאפשר לעובד להציג את עמדתו ולנסות לשכנע את מקבל ההחלטה לחזור בו מהחלטתו. מקל וחומר ובשונה מהנטען על-ידי הנתבעת, במקרים שבהם העובד מואשם בעבירת משמעת ובפרט בעבירת משמעת חמורה קיימת חשיבות ראשונה במעלה למתן זכות טיעון לעובד על-מנת שיוכל להפריך את הטענות כנגדו ולטהר את שמו. בנסיבות כאלו, על המעסיק לפרט בפני העובד את החשדות המיוחסים לו ולתת לו את ההזדמנות המלאה להתייחס אליהם 660.

105. הדין אינו אוסר באופן גורף על עריכת שימוע בעת מחלה, ואף בדברי ההסבר לתיקון לחוק דמי מחלה צויין, כי "אין בתיקון המוצע כשלעצמו כדי להשליך על המועד לעריכת שימוע לעובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה לגבי כוונת המעביד לפטר אותו, או כדי לקבוע את המועד שמותר למעביד להודיע על כוונתו לפטר עובד". זאת, מבלי לגרוע מכך שזימון לשימוע ועריכת שימוע בתקופת מחלה כפופים לחובות ההגיונות ותום-הלב ביחסי עבודה, ואך גם התובע מחוייב לנהוג בעניין זה בהגיונות ותום-לב, ולהימנע מ"סחבת" בהליך פיטוריו 660.

106. כאשר מופרת זכותו של העובד לשימוע, הוא עשוי להיות זכאי לפיצוי בשל ההפרה. בהתאם להלכה הפסוקה, פיצוי זה יכול להתחלק לשני ראשי נזק - ממוני (כגון אובדן הכנסה) ולא ממוני (כגון עגמת נפש) 661.

107. על-פי הכללים שנקבעו בפסיקה, כדי לקיים את זכות השימוע במלואה, על המעביד להודיע לעובד על הכוונה לפטר או לעשות שינויים משמעותיים בתנאי העבודה, ליתן לעובד פרק זמן מתאים על-מנת להתכונן לשיחה ולהכין את טיעוניו כנגד הפיטורים 661.

108. כך הוא הנכון גם בעניינו, היות שהתובעות קיבלו מהנתבעת הזמנה לשימוע ביום 16.10.23, כאשר השימוע נערך עוד באותו היום וכעבור מספר שעות. לטעמנו - כאשר מעסיק מזמין עובדות לשימוע שייערך כעבור מספר שעות, ועוד באותו היום וכאשר מדובר בעובדות מוחלשות, ושאינן שולטות בשפה העברית עסקינן מדובר בהתנהלות בעייתית ופגומה. במקרה זה, התוצאה היתה פגיעה מהותית ביכולתן של התובעות להתגונן כפי שצריך במסגרת הליך הפיטורים..... 661.
109. כך או כך השתכנענו, כי תכלית השימוע מומשה בישיבת השימוע שהתקיימה עם התובע (ואינה במחלוקת) ובשיחות שקדמו לה בהתאם להלכה הפסוקה, שהרי לצורך קיומו של הליך השימוע לא חייבים להתקיים "כללי טקס" צורניים מסויימים. השאלה האם מולאה חובת השימוע נגזרת בכל מקרה מנסיבותיו הוא. לא דומה מקרה בו התשתית העובדתית או האחרת לפיטורים רחבת היקף למקרה פשוט. זאת ועוד, לא כל "פגם" בשימוע בהכרח יש בו כדי להצדיק מתן פיצוי - כל מקרה צריך להבחן בנסיבותיו..... 662.
110. שוכנענו כי אכן לא נערך לתובע שימוע כדין, התובע לא הוזמן לשימוע והשיחה שהתקיימה ביום 29.12.21 לא הייתה שיחת שימוע, אלא שיחה בה המנכ"ל הודיע לתובע את ההחלטה שכבר התקבלה על ידו מראש ושלפיה התובע מפוטר מהעבודה לאלתר. חרף האמור, שוכנענו, כי נסיבות המקרה אינן מצדיקות פסיקת פיצוי בגין פיטורים שלא כדין לזכות התובע..... 662.
111. אנו מקבלים את טענת התובע כי עבודתו הופסקה מבלי שנערך לו שימוע כדין. הלכה היא כי חובת שימוע חלה גם על מעסיק פרטי ומחייבת יידוע מוקדם של העובד על כוונה לסיים העסקתו, פירוט הנימוקים, מתן הזדמנות ממשית לעובד להשמיע את עמדתו ושקילתה בלב פתוח ובנפש חפצה. כך, הגם שניתן לקיים את השימוע בדרכים שונות, הרי שהן כפופות לעקרונות יסוד אלו כתנאי לתוקפו..... 662.
112. אנו סבורים כי על-אף שנשלח לתובע זימון לשימוע ואף נערך לו לכאורה שימוע, מדובר איפוא בשימוע למראית עין, שכן הנתבעת הפרה את חובת תום-הלב המוטלת עליה, המזכה את התובע בפיצוי בגין פיטורין שלא כדין..... 663.
113. ניתן לראות בשיחות שהתקיימו ביום 29.08.22 וביום 30.08.22 בין ברוך לתובעת פלטפורמה בה הביע כל אחד מהצדדים את עמדתו, אף התאפשר לתובעת להשמיע את טענותיה בתשובה לתלונותיו וביחס לרצונו להפסיק את העסקתה. כך שגם אם שיחות אלה לא הוגדרו כ"שימוע" באופן רשמי ומוצהר, הרי שבפועל בהחלט ניתן לראותן ככאלה..... 663.