

בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 4028/06
 תע"א 8381/07
 תע"א 8380/07
 תע"א 8379/07
 תע"א 8378/07
 תע"א 8377/07
 תע"א 8376/07

לפני:**כב' השופטת מיכל לויט, שופטת בכירה****נציג ציבור (עובדים) מר גמליאל****נציג ציבור (מעבידים) מר מתתיהו****התובעים**

1. רינת גור
 2. יצחק בירן
 3. חנוך גריזיסקי
 4. אסתר איתן
 5. רונית מקובר
 6. יעקב בר און
- ע"י ב"כ: עו"ד טל שחר ועו"ד אמיר גולדפרב

-

הנתבעות

1. מדריכי פנאי, שותפות רשומה
 2. ידיעות שורות בע"מ
 3. לוח ידיעות אחרונות בע"מ
 4. ידיעות אחרונות בע"מ
- ע"י ב"כ: עו"ד אשר סלע ועו"ד רויטל שביט ברששת

פסק דין

1. התביעות שבפנינו עניינן עתירתם של התובעים לתשלום פיצויים בגין אפליה על רקע גיל ו/או נטייה מינית בניגוד להוראות [חוק שוויון הזדמנויות בעבודה](#), התשמ"ח – 1988 (להלן: "חוק שוויון הזדמנויות"), לתשלום פיצויים בגין פיטורים בהיעדר שימוע ולתשלום זכויות סוציאליות שונות.

הצדדים לתביעות

2. הנתבעת 1, הינה שותפות רשומה, והיא המוציאה לאור של עיתון שבועי בשם "פנאי פלוס" (להלן: "פנאי פלוס" או "העיתון").
3. הנתבעות 2-3 הינן שותפות בנתבעת 1. לטענת התובעים, הנתבעת 4 הינה חברת האם של הנתבעות 2-3.
4. התובעת 1, הגב' רינת גור, ילידת שנת 1966, החלה עבודתה ככתבת בעיתון בחודש 10/97, תחילה כפריילנסרית, והחל מיום 1.5.98 כעובדת שכירה. עבודתה בעיתון הסתיימה ביום 4.5.05.
5. התובע 2, מר יצחק בירן, יליד שנת 1962, שימש ככתב, צלם ורכז צלמים בעיתון, החל עבודתו בקבוצת ידיעות אחרונות בשנת 1985, תחילה כפריילנסר והחל מחודש 1/03 כעובד שכיר. ביום 17.4.05 קיבל מכתב פיטורים וביום 17.5.05 נכנסו פיטוריו לתוקף.
6. התובע 3, מר חנוך גריזיצקי, יליד שנת 1962, החל לעבוד בעיתון בשנת 1996, תחילה כפריילנסר והחל מיום 1.1.03 כעובד שכיר. ביום 5.7.05 קיבל מכתב פיטורים וביום 5.8.05 נכנסו פיטוריו לתוקף.
7. התובעת 4, הגב' אסתר איתן, ילידת שנת 1950, החלה עבודתה ככתבת בעיתון בחודש 11/96 תחילה כפריילנסרית והחל מיום 1.1.03 כעובדת שכירה. ביום 23.5.06 קיבלה מכתב פיטורים שנכנס לתוקף ביום 23.6.06.
8. התובעת 5, הגב' רונית מקובר, ילידת שנת 1960, הועסקה ככתבת בקבוצת ידיעות אחרונות החל מחודש 05/83, תחילה כפריילנסרית והחל מיום 1.1.99 כעובדת שכירה. ביום 8.5.05 קיבלה התובעת 5 מכתב פיטורים.
9. התובע 6, מר יעקב בר און, הגיש תביעה נפרדת בתיק 4028/06 אשר אוחדה עם תביעות יתר התובעים. מר בר און, יליד שנת 1944, שימש ככתב בקבוצת ידיעות אחרונות בין השנים 1968-1978 ובשנית החל משנת 1988. בחודש ינואר 1997 הוסדרו תנאי העסקתו בהסכם עבודה וביום 20.2.02 נחתם עמו הסכם

עבודה חדש. ביום 26.9.05 נמסר לו מכתב פיטורים ופיטוריו נכנסו לתוקף ביום 3.10.05.

טענות הצדדים

10. לטענת התובעים, הנתבעת 1 היתה מעסיקתם, אולם הנתבעות 2-3 נושאות בכל חובותיה מכוח היותן שותפות בה. כמו כן, לטענתם, יש להטיל על הנתבעת 4, שהינה חברת האם של הנתבעות 2-3 ומעסיקת חלקם במשך חלק מתקופת העסקתם, חבות הזוהר לחבות יתר הנתבעות, או לכל הפחות חבות המתייחסת לתקופה בה הועסקו אצלה.

התובעים טוענים כי סיום העסקתם בנתבעת 1, נעשה תוך אפלייתם על רקע גיל ו/או נטיה מינית, בשל גילם המבוגר והיותם בעלי העדפה מינית "סטרייטית".

לטענתם, בחודש אפריל 2005 הוחלף עורך המגזין, מר יגאל גלאי, בעורכת בשם נירית וייס. עם כניסתה של הגב' וייס לתפקיד העורכת של העיתון, הוחלט "להצעיר" את העיתון ולפטר את כל מי שאינו מתאים ל-"DNA" החדש של העיתון, כל מי שאינו "צעיר" מספיק ואינו בעל העדפה מינית הומו-לסבית, בניגוד להוראות חוק שוויון הזדמנויות.

התובעים טענו כי הפיצוי הראוי בנסיבות העניין, נוכח אפלייתם כאמור, הוא בגובה הפרשי השכר שהפסידו החל ממועד פיטוריהם ועד למועד פרישתם הצפוי בהתאם [לחוק גיל פרישה](#), תשס"ד-2004. משיקולי אגרה, העמידו התובעים 1-5 את סכום התביעה על 100,000 ש"ח לכל אחד מהם.

התובע 6 עתר לתשלום פיצוי בגובה 72 משכורות בסך של 587,160 ש"ח.

בנוסף, טענו התובעים כי פוטרו מבלי שנערך להם שימוע כדין ועל כן עתרו לתשלום פיצוי בגין פיטורים שלא כדין ובהיעדר שימוע בשיעור של שלוש משכורות לתובעים 1-5 ופיצוי בשיעור של שש משכורות לתובע 6.

מעבר לאמור, התובעות 1, 4 ו- 5 עתרו לתשלום יתרת פיצויי פיטורים והפרשות לגמל.

11. לטענת הנתבעות, דין התביעה מחמת אפליה לפי חוק שוויון הזדמנויות, להידחות מחמת התיישנות.

לגופו של עניין, טענו הנתבעות כי סיום העסקתם של התובעים נעשה על רקע שינוי ארגוני, בהתבסס על שיקולים מקצועיים וכלכליים, במסגרת הפרוגטיבה הניהולית של הנתבעת 1, בשל חוסר התאמתם של התובעים לשינויים שנערכו, סירובם לקבל שכר בהתאם למבנה השכר החדש וחוסר נכונות מצידם לשתף פעולה עם העורכת החדשה שמונתה לנתבעת 1.

על פי הנטען, בבסיס ההחלטה לפטר כל אחד מהתובעים עמדו סיבות אינדיבידואליות הנובעות מהתנהגותם ומעשיהם והפיטורים לא נעשו בשל החלטה או מדיניות כללית של הנתבעות.

בנוסף נטען כי התובעים אינם מהווים "קבוצה" וכי מדובר באוסף של אנשים שאינם דומים זה לזה, לא בגילם, לא בוותקם, לא במינם ולא במקצועם או במקצועיותם.

לטענת הנתבעות, הנתבעת 1 פיטרה את התובעים בהתאם להוראות הדין וההלכה הפסוקה, נכון למועד סיום העסקתם.

על פי הנטען, הנתבעת 1 אפשרה לתובעים להשמיע את דבריהם במסגרת הליך שימוע כדין, כשחלק מהתובעים סירבו להגיע לשיחת השימוע אליה זומנו.

בנוסף טענו הנתבעות כי חלק מהתובעים חתמו לאחר סיום העסקתם על הסכמי סילוק וויתור.

עוד נטען כי לתובעים שולמו מלוא הזכויות להן היו זכאים ועל כן יש לדחות את התביעות הפרטניות שהוגשו על ידי התובעות 1, 4 ו- 5.

בנוסף טענו הנתבעות כי יש למחוק את התביעה כנגד הנתבעות 2-4, שהינן שותפות בנתבעת 1, ולהותיר את התביעה כנגד הנתבעת 1, שהיא והיא בלבד היתה מעסיקתם של התובעים בתקופה הרלוונטית לתביעה.

תצהירים ועדויות

12. התובעים 1-5 הגישו תצהירי עדות ראשית מטעמם בתיקים [עב 83-8376/07](#). התובע 6 הגיש תצהיר עדות ראשית מטעמו במסגרת תיק [עב 4028/06](#).

מטעם הנתבעות הוגשו תצהירי עדות ראשית (הן בתיק [עב 4028/06](#) והן בתיקים [עב 83-8376/07](#)) של הגב' נירית וייס, ששימשה כעורכת העיתון החל מחודש מרץ 2005, ושל מר יעקב כפיר, ששימש כמשנה למנכ"ל ידיעות אחרונות.

התובעים והעדים מטעם הנתבעות נחקרו על תצהיריהם במסגרת דיוני ההוכחות שהתקיימו בפנינו.

דיון והכרעה

התביעה כנגד הנתבעות 2-4

13. אין חולק, כפי שנטען גם בכתבי התביעה, כי מעסיקתם של התובעים היתה הנתבעת 1. עם זאת, הן התובעים 1-5 והן התובע 6 הגישו תביעתם כנגד הנתבעות 2-4.

בהחלטת בית הדין מיום 24.5.06 בתיק [עב 4028/06](#), ניתן תוקף להסכמת הצדדים והוחלט על מחיקת הנתבעות 2-4 מכתב התביעה.

בתיקים [עב 83-8376/07](#) 81/07 לא הושגה הסכמה דומה ועל כן יש לבחון את התביעה שהוגשה כנגד הנתבעות 2-4 בתיקים אלו.

14. התובעים 1-5 טענו כי יש להטיל על הנתבעות 2-3 אחריות לכל חיוב שייפסק כנגד הנתבעת 1 בהיותן שותפות בה ומכוח [פקודת השותפויות](#).

סעיף 20 ל[פקודת השותפויות](#) [נוסח חדש], התשל"ה-1975, קובע:

"(א) כל שותף חב, יחד עם שאר השותפים ולחוד, בכל

החיובים שהשותפות חבה בהם בהיותו שותף, לרבות בכל

דבר שהשותפות חבה בו לפי סעיפים 18 ו-19 בהיותו

שותף, ואם נפטר השותף יהא עזבונו חב כאמור באותם

חיובים במידה שעדיין לא סולקו.

(ב) לא יינתן צו של הוצאה לפועל נגד שותף, מכוח היותו חב

לחוד בחיוביה של השותפות כאמור בסעיף קטן (א), אלא

אם פורקה השותפות, או אם הנושה בה קיבל פסק דין

נגדה בשל החיוב ופסק הדין לא קויים במלואו; במקרה

אחרון זה יהא שותף שפרע זכאי לסעד בשיעור יחסי מן

השותפות ומשאר השותפים."

15. הנתבעת 1 הינה שותפות רשומה.

הנתבעות 2 ו-3 הינן שותפות בנתבעת 1 (תדפיס רשם החברות צורף כנספח א' לכתב התביעה).

בנסיבות אלו ולאור הוראות החוק, כל שותף בשותפות, חייב ביחד עם שאר השותפים ולחוד, בכל החיובים שהשותפות חבה בהם, אולם ניתן יהיה לממש את אחריותם רק במידה ופסק הדין שיינתן כנגד השותפות לא יקויים במלואו או שהשותפות תפורק.

לאור האמור, האחריות של הנתבעות 2-3 בגין כל חוב של השותפות הרשומה, הנתבעת 1, תהיה במסגרת זו, קרי, לאחר מתן פסק דין ובמידה והיא לא תקיים במלואו את החיוב, ככל שיהיה חיוב כנגדה.

16. באשר לנתבעת 4 – בכתב התביעה טענו התובעים 1-5 כי הנתבעת 4 הינה חברת האם של הנתבעות 2 ו-3, וכי הנתבעות 2-3 שימשו למעשה כצינור לתשלום משכורות התובעים מכספיה. כן טענו כי חלקם הועסק על ידי הנתבעת 4 בתקופות מסויימות וכי על כן יש להטיל עליה חבות הזזה לחבות יתר הנתבעות או לכל הפחות חבות באשר לתקופות בהן הועסקו על ידה.

בסיכומים מטעמם זנחו התובעים את הטענה בדבר חבות הנתבעת 4 מכוח היותה חברת האם של הנתבעות 2-3 וטענו כי הנתבעת 4 נושאת אך ורק בחובות החלים על התקופה בה העסיקה חלק מהתובעים.

17. מהראיות שהובאו בפנינו עולה כי כל התובעים הועסקו במשך תקופה מסויימת כפריילנסרים וכי בשלב כלשהו (הנתבעת 1 בשנת 1998, התובעים 2-4 בשנת 2003, הנתבעת 5 בשנת 1999 והתובע 6 בשנת 1997) נחתם עם כל אחד מהם הסכם עבודה מול הנתבעת 1 במסגרתו נקלטו כעובדי העיתון.

התובעים לא הביאו כל ראיה, לרבות חשבוניות ו/או דוחות מס הכנסה הרלוונטיים לתקופת העסקתם שקדמה לתקופת ההעסקה על ידי הנתבעת 1, באופן שניתן יהא לקבוע באיזו תקופה הועסקו ו/או מה היה היקף העסקתם על ידי הנתבעת 4, ככל שאכן הועסקו על ידה.

בנסיבות אלו, לא הוכח כי הנתבעת 4 שימשה כמעבידתם של מי מהתובעים בתקופה שקדמה לתקופת העסקתם על ידי הנתבעת 1.

18. משכך, אנו קובעים כי מעסיקתם של התובעים החל ממועד חתימת כל אחד מהם על הסכם עבודה היתה הנתבעת 1, כשטרם חתימת הסכמי העבודה שימשו התובעים כפריילנסרים.

לא הוכח כי בין התובעים לבין הנתבעת 4 התקיימו יחסי עובד-מעביד בתקופה כלשהי הרלוונטית לתביעה.

כמפורט לעיל, הנתבעות 2-3 יהיו אחריות לחיוב שייפסק כנגד הנתבעת 1, ככל שהיא לא תקיים את חיוביה, וזאת מכוח היותן שותפות בנתבעת 1.

כתבי הויתור

19. מהראיות שהוצגו על ידי הנתבעות עולה כי התובע 2, התובע 3 והתובעת 4 חתמו על הסכמי סילוק וויתור במסגרתם ויתרו על טענותיהם ותביעותיהם כנגד הנתבעות בתמורה לתשלום סכומים שונים.

בשים לב לפסיקה העניפה בעניין כתב ויתור והלכות הויתור, אין לטעמנו בחתימתם של התובעים על הסכמי הויתור (אשר לטענת התובעים, נעשתה בליט ברירה), כדי למנוע את בירור טענותיהם בדבר נסיבות הפיטורים, ולרבות טענות האפליה, זאת גם בשים לב לטענת התובעים כי האפליה נגלתה להם רק בדיעבד, לאחר פיטוריהם ולאחר שחתמו על כתבי הויתור.

התביעה לפיצויים על פי חוק שוויון הזדמנויות**התיישנות התביעה**

20. סעיף 14 לחוק שוויון הזדמנויות, בנוסחו במועד הגשת התביעה, קבע כדלהלן:

"לא יזדקק בית-הדין לעבודה לתביעה אזרחית בשל הפרת הוראות חוק זה שהוגשה לאחר שחלפו שנים עשר חדשים מיום שנוצרה העילה; ואולם לענין תביעה אזרחית בשל פגיעה כאמור בסעיף 7, תקופת ההתיישנות תהיה שלוש שנים מיום שנוצרה העילה." (ההדגשה אינה במקור).

21. התובע 6 פוטר ביום 3.10.05 והגיש תביעתו 21.3.06, כשישה חודשים בלבד ממועד פיטוריו, כך שתביעתו לפיצויים מכוח חוק שוויון הזדמנויות, לא התיישנה.

לעומתו, התובעים 1-5 הגישו תביעתם ביום 30.8.07.

עבודתם של התובעים 1,2,3 ו- 5 הסתיימה בחודשים מאי ואוגוסט 2005, למעלה משנתיים לפני הגשת התביעה. עבודתה של התובעת 4 הסתיימה ביום 23.6.06, למעלה משנה לפני הגשת התביעה.

לאור האמור, חלפו למעלה משנים עשר חודשים ממועד סיום העסקת התובעים 1-5, המועד בו לכאורה נוצרה עילת התביעה, עד להגשת התביעה, כך שבהתאם להוראות סעיף 14 לחוק, תביעתם לפיצויים לפי חוק שוויון הזדמנויות – התיישנה.

22. בשנת 2009 תוקן חוק שוויון הזדמנויות ותקופת ההתיישנות בו הוארכה לשלוש שנים, כשלטענת התובעים, שהועלתה בסיכומיהם, יש להחיל תיקון זה באופן רטרואקטיבי, וזאת מאחר והחוק תוקן בעת שההליך המשיך להתנהל.

בנוסף טענו התובעים בסיכומיהם, כי המסקנה שפיטוריהם נבעו מגילם ו/או נטייתם המינית התבהרה להם במועד מאוחר למועד הפיטורים, לאחר שהתארגנו, עברו על רשימת המפוטרים, השוו אותה לרשימת העובדים שנקלטו או נותרו בעיתון וקיבלו ייעוץ משפטי, כך שלטענתם, בהתאם לסעיף 8 [לחוק ההתיישנות](#) – תקופת ההתיישנות מתחילה ביום בו נודעו להם העובדות המהוות את עילת התובענה, שלשיטתם, היה בסמוך להגשת התביעה.

23. הגם שכידוע החלה רטרואקטיבית של הוראות חוק הינה חריגה, והגם שלטעמנו המועד בו נוצרה העילה הוא מועד הפיטורים ולא מועד "הסקת המסקנות" על ידי התובעים, סברנו כי מאחר והתובעים העלו טענות כבדות משקל בעניין אפלייתם, אשר מן הראוי שיתבררו לגופו של עניין, יש לדון בטענות אלו לגופן, אף אם לכאורה עילת התביעה מכוח חוק שוויון הזדמנויות - התיישנה.

המניע לפיטורי התובעים

24. התובעים טענו כי פוטרו בשל גילם המתקדם ובשל נטייתם המינית (היותם "סטרייטים" ולא חד מיניים) בעוד לטענת הנתבעות, התובעים פוטרו על רקע שינויים ארגוניים ומערכתיים שהתובעים סרבו לקחת בהם חלק.

25. חוק שוויון הזדמנויות קובע בסעיף 2(א) כך:

"2 (א) לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית... גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, השקפתם, מפלגתם או שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות מילואים... בכל אחד מאלה:

- (1) קבלה לעבודה;
- (2) תנאי עבודה;
- (3) קידום בעבודה;
- (4) הכשרה או השתלמות מקצועית;
- (5) פיטורים או פיצויי פיטורים;
- (6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה."

לעניין נטל ההוכחה בדבר הפליה לפי החוק קובע סעיף 9(א) לאמור:
"בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על המעביד כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2 –
 (1) ...

(2) לענין פיטורים מהעבודה - אם הוכיח העובד שלא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו."

בהתאם להוראות החוק, נטל ההוכחה הראשוני הוא על התובעים להראות שלא היה בהתנהגותם או במעשיהם סיבה לפיטוריהם. רק באם יעמדו התובעים בנטל זה, יעבור הנטל אל הנתבעות להוכיח שהתובעים לא הופלו בפיטוריהם מחמת גילם או נטייתם המינית.

נסיבות סיום העסקת התובעים

26. על פי עדותו של מר כפיר, בעקבות תמורות רבות שחלו בענף הבידור והעיתונות בשנים הרלוונטיות לתביעה והתחרות שבין העיתונים לבין עצמם ובין לבין ערוצי תקשורת אחרים, החליטה הנתבעת 1 להפוך את העיתון "פנאי פלוס" מ"מדריך טלויזיה", למגזין חדשני ועדכני, עם רכילויות וכתבות תחקיר בתחום הבידור.

במסגרת השינויים עליהם החליטה הנהלת העיתון, הוחלט גם על חילופי גברי בנתבעת במסגרתם העורך הקודם של העיתון, מר גלאי, סיים תפקידו ובמקומו הגיעה לעיתון, בחודש מרץ 2005, עורכת חדשה – הגב' נירית וייס.

27. מר כפיר העיד כי הגב' וייס הגיעה על מנת לעשות "מהפכה" בעיתון, לשפר את תפוצתו ולהפוך אותו ממדריך טלויזיה מיושן בתפיסתו למגזין חדשני המסקר בידור, רכילות פנאי וכיו"ב (סעיף 6 לתצהיר מר כפיר, פרוט' 15.7.12, עמ' 77, ש' 5-8).

הגב' וייס העידה כי טרם כניסתה לתפקיד היא קראה עשרות גליונות של פנאי פלוס וכי באמצעותם הכירה את סגנון הכתיבה של העיתונאים חברי המערכת (סעיף 6 לתצהירה, עמ' 53, ש' 6-7).

28. עם כניסתה לתפקיד החליטה הגב' וייס על עריכת שינויים ארגוניים ומערכתיים נרחבים בעיתון, שכללו, בין היתר, שינוי מדורים, שינוי תהליכי עבודה במערכת, צמצום ושינוי בכוח האדם, עיצוב מחדש וכד' (סעיף 6 לתצהיר מר כפיר, סעיף 7 לתצהיר הגב' וייס).

הגב' וייס החליטה גם לקיים ישיבות מערכת מסודרות ולערוך שינוי במבנה השכר, כך שבמקום תשלום גלובאלי, שלא חייב את העיתונאים לעמוד במכסת כתבות, הם יקבלו תשלום על בסיס תפוקה. על פי עדותה, שיטה זו, הנהוגה גם כיום בעיתון, אפשרה התייעלות משמעותית בעבודת המערכת (סעיף 9 לתצהירה).

29. בהיות עורך העיתון אחראי על קביעת הכתבות והמאמרים שיפורסמו, עיצוב העיתון עריכתו וכד', סברנו שהשינויים שביקשה הגב' וייס לערוך היו לגיטימיים ובמסגרת תפקידה.

30. נבחן להלן את הנסיבות הספציפיות שהובילו להחלטה לסיים את העסקת כל אחד מהתובעים בהתאם לעדויות והראיות שהוצגו בפני בית הדין.

התובעת 1, הגב' רינת גור

31. כעולה מהעדויות, בין הגב' גור לגב' וייס נערכה שיחת היכרות במסגרתה הסבירה הגב' וייס על מבנה השכר החדש והעירה לגב' גור על כתבה שכתבה. בעוד לטענת הגב' וייס מדובר היה בביקורת עניינית, הגב' גור טענה כי מדובר היה בהערה מזלזלת. מכל מקום, כפי שהגב' גור תיארה זאת, **"יכולתי להתרשם כי רומן גדול לא יהיה כאן"** (סעיף 13 לתצהירה).

מעבר לאמור, הגב' גור צירפה לתצהירה קטע מספר שכתבה בשם **"בייבי דול"** בו הקדישה פרק לפיטוריה ולאווירה, שלטענתה, שררה במערכת באותה תקופה (צורף כנספח ה' לתצהירה).

בספרה הנ"ל תיארה הגב' גור את דעתה לגבי העורכת החדשה:

"מה לא אמרו לי על העורכת החדשה? שהיא הולכת לערוף ראשים בקרוב מאוד ולאכלס את המערכת בדורשי שלומה, שהיא מתעבת את הקונספט של העיתון ומתכננת שינויים רדיקאליים... העורך שלי טורח לידע אותי בשיחה ידידותית, שאני כנראה הראשונה לעוף. "כל מי שמקורב אלי יעוף" הוא אומר בלב כבד" (עמ' 188 בספר, עמ' 3 לנספח ה').

בהמשך הפרק כתבה הגב' גור:

"אף שהיא מבקשת זאת, אני לא מציעה לה נושאים חדשים לכתבות, לא מתחנפת" (עמ' 190 לספר, עמ' 4 לנספח ה').

נוכח תיאורים אלו של הגב' גור את האווירה ששרה במערכת באותה העת, כפי שהיא ראתה זאת, נראה כי עוד טרם כניסתה של הגב' וייס לתפקידה גיבשה הגב' גור עמדתה לגביה והחליטה בהמשך שלא לשתף עמה פעולה.

אין חולק כי במהלך התקופה שלאחר שיחת ההיכרות העבירה הגב' גור לידי הגב' וייס מספר רעיונות לכתבות שנפסלו על ידי הגב' וייס, כשלטענת הגב' וייס, הרעיונות לא עברו את הסף הנדרש מבחינת אופיו החדש של העיתון.

32. הגב' וייס העידה כי הגב' גור לא עמדה בציפיות, לא השתלבה במתכונת החדשה של העיתון ולא הסכימה לשינוי מבנה השכר. בנסיבות אלו, על פניו, עולה כי בבסיס ההחלטה לסיים את העסקת התובעת 1 עמדו שיקולים ענייניים של אי התאמה לאופי העיתון המתחדש, אי הסכמתה לשיטת השכר החדשה ואי נכונותה לשתף פעולה עם הגב' וייס.

התובע 2, מר יצחק בירן

33. גם עם מר בירן ערכה הגב' וייס פגישת היכרות. על פי עדותה של הגב' וייס, במסגרת שיחת ההיכרות היא הסבירה לו על השינויים שברצונה לערוך בעיתון ובין היתר לשים דגש על צילומי פפראצי נועזים ואייטמים רכילותיים. על פי עדותו של מר בירן, הוא הבטיח לפעול בהתאם להוראותיה (סעיף 13 לתצהירו) בעוד לטענת הגב' וייס, מר בירן ציין בפניה כי הוא מסרב לשתף פעולה ולהביא תמונות בעלות אופי שכזה (סעיף 24 לתצהיר הגב' וייס).

אין חולק כי בתקופה שלאחר מכן, עבודתו של מר בירן הצטמצמה כשלטענת מר בירן, הגב' וייס היא שצמצמה את היציאות לאירועים בעוד לטענת הגב' וייס, מר בירן הוא שדחה וביטל יציאות לצילומים.

הגב' וייס העידה לעניין זה במסגרת חקירתה הנגדית:

"... אני זוכרת בוודאות שהוא לא יצא לצילומים. היו הרבה מאוד דוגמאות. הוא התנהג בצורה קיצונית מאוד. הוא לא שיתף פעולה עם המערכת." (עמ' 62 לפרוט', ש' 27-28).

כמו כן, לטענת הגב' וייס, גם כאשר מר בירן יצא לסקר אירועים ושלח למערכת חומר שצילם, הוא שלח חומר דל ולא מספק (סעיף 25 לתצהירה). על פי עדותה: **"רוב הצילומים שהוא הגיש לא התאימו לפרמטר החדש שהכתבנו ואני העורכת וזכותי לקבל ולדרוש מהצלמים לקבל מספר רב של תמונות"** (עמ' 65 לפרוט', ש' 25-26).

מעבר לאמור, על פי עדותה של הגב' וייס, התברר לה כי מר בירן עבד במקביל לעבודתו בעיתון גם אצל גורמי יחסי ציבור, בניגוד לחוזה העבודה שלו ותוך יצירת ניגוד עניינים (עמ' 64, ש' 21-25).

מר בירן הבהיר אמנם כי ניתן לו אישור לעבודה עם גורמי יחסי ציבור על ידי העורך הקודם, מר גלאי, אולם לטענת הגב' וייס, רק בדיעבד התברר לה כי מר בירן קיבל אישור כאמור, כשמר בירן לא טרח ליידע אותה בכך קודם לכן (עמ' 66, ש' 14-6).

34. הגב' וייס העידה באשר ליחסו של מר בירן כלפיה: **"מר בירן זלזל בי מהרגע שהגעתי, הביע בקול רם בפני הרבה מאוד אנשים את הזלזול בי והערכתו לעורך הקודם, חוסר הערכתו ליכולות שלי, הוא עשה זאת גם בשיחה בפני שבה הוא פוטר על המקום ובאמת שזו היתה הפעם היחידה שפטרתי בן אדם במקום ללא שימוע בגלל שהוא זלזל בי ולא הסכים לקבל את הדרך החדשה של העיתון"** (עמ' 62, ש' 18-21).

עדות טעונה זו של הגב' וייס באשר ליחסו של מר בירן אליה, אשר לטענתה, אף הובילה אותה לפיטוריו על אתר מבלי שנערך לו שימוע, היתה מהימנה ואמינה.

35. בנסיבות אלו, על פניו, עולה כי בבסיס ההחלטה לסיים את העסקת התובע 2 עמדו שיקולים ענייניים של אי נכונותו לשתף פעולה עם הגב' וייס וסרובו להישמע להנחיותיה.
(הליך הפיטורים - ידון בנפרד).

התובע 3, מר חנוך גריזיצקי

36. גם עם מר גריזיצקי נערכה פגישת היכרות במסגרתה הסבירה לו הגב' וייס על השינויים שברצונה לערוך בעיתון והגדירה את ציפיותיה ממנו, ובין היתר ציינה בפניו כי במסגרת השינויים המתוכננים תפחת כמות אירועי החברה ועל חשבונם יפורסמו צילומי פפראצי (סעיף 31 לתצהירה).

הגב' וייס העידה כי מר גריזיצקי, בניגוד ליתר התובעים, הפגין רצון טוב והיא האמינה בכנות שהוא יוכל להמשיך בעבודתו בעיתון (עמ' 69 לפרוט', ש' 17-18).

אלא שעל פי עדותה, לא חל שיפור בעבודתו והוא התקשה לעמוד בסטנדרטים החדשים שהציבה:

"הוא עבד איתי 5 חודשים. כן. ציפיתי שיחול שיפור ולא חל. לא חל שיפור באיכות הצילומים בקומפוזיציה, העמדה ברקע... הוא יכול להיות צלם עיתונות מצויין אבל בכל מה שקשור בצילומים שבאופי שלהם הם צילומי אופנה יותר היו בעיות... לצערי חנוך לא השכיל להתקדם לעולמות החדשים" (עמ' 67, ש' 19 – עמ' 68, ש' 4).

37. נוכח האמור, נראה כי גם בעניינו של מר גריזיצקי היו שיקולים ענייניים לסיום העסקתו, בשל חוסר יכולתו להתאים עצמו לדרישותיה של העורכת החדשה.

התובעת 4, הגב' אסתר איתן

38. גם עם הגב' איתן נערכה פגישת היכרות במסגרתה הסבירה לה הגב' וייס על השינויים הצפויים בעיתון, על ציפיותיה ממנה ועל השינוי הצפוי במבנה השכר (סעיפים 38-41 לתצהיר הגב' וייס).

הגב' וייס הסבירה כי במקרה של הגב' איתן, ששמשה ככתבת לענייני אופרות סבון, מדובר היה בשינוי גם באופי עבודתה, כיוון שבאותה העת החלו להפיק טלנובלות ישראליות, שסיקורן הפך לתחום מרכזי ביחס לסיקורן של טלנובלות מיובאות, חל שינוי באופי הסיקור והעיתון קיבל תקצירים מוכנים של פרקי אופרות סבון שביטלו את הצורך בצפייה בתוכניות הנ"ל ותקצורן, כפי שהגב' איתן עשתה עד אז (סעיפים 40-41 לתצהיר הגב' וייס).

39. הגב' וייס טענה כי הגב' איתן סרבה להסתגל לדרישות החדשות ולשינוי במבנה שכרה.

יצוין כי אף הגב' איתן עצמה העידה: **"למה שאני אסכים אחרי 10 שנים שיורידו לי שקל אחד ממשכורתי. להיפך, ציפיתי לתוספת"** (עמ' 37 לפרוט', ש' 23-24).

לתצהירה של הגב' וייס צורף גם העתק של מייל שנכתב זמן קצר לאחר סיום העסקתה, ממנו ניתן ללמוד על התייחסותה המזלזלת של הגב' איתן לגב' וייס (ר' נספח ב' לתצהיר הגב' וייס).

40. כעולה מהעדויות והראיות, הגב' איתן המשיכה לעבוד בעיתון במשך למעלה משנה לאחר כניסתה של הגב' וייס לתפקיד העורכת. במהלך שנה זו, על פי עדותה של הגב' איתן, כמות הפרסומים שלה בעיתון גדלה (עמ' 34 לפרוט', ש' 20-25), כך שלמעשה ניתנה לה הזדמנות אמיתית לקחת חלק בשינויים שנעשו בעיתון.

לטענת הגב' וייס, לאחר שתי פגישות שנערכו עם הגב' איתן היא זומנה למספר פגישות נוספות וסרבה להגיע אליהן, תוך שעמדה על סירובה להיענות לדרישות הממונים עליה ולשינוי מבנה שכרה ואף החלה להתייחס אליה בצורה בלתי ראויה (סעיף 43 לתצהיר הגב' וייס).

41. נוכח העדויות והראיות שהונחו בפנינו, נראה כי יש לקבל את גרסת הנתבעות לפיה ההחלטה לסיים את העסקת התובעת 4, נבעה אף היא ממניעים ענייניים ומקצועיים עקב חוסר נכונותה לקבל את השינוי במבנה שכרה ויחסה כלפי העורכת החדשה.

התובעת 5, הגב' רונית מקובר

42. גם עם הגב' מקובר נערכה פגישת היכרות במסגרתה הגדירה הגב' וייס את ציפיותיה והסבירה על השינויים הצפויים בעיתון וכן על השינוי הצפוי במבנה השכר. לטענת הגב' וייס, במעמד זה אמרה לה הגב' מקובר כי היא אינה מסכימה לשינוי במבנה השכר (סעיף 47 לתצהיר הגב' וייס).

הגב' וייס טענה כי סגנון הכתיבה של הגב' מקובר לא התאים לסגנון החדש של העיתון ולרמת הכתיבה הנדרשת:

"... הכתיבה העיתונאית עברה הרבה מאוד גלגולים בטח בתחום המגזין נולד ז'אנר בסוף שנות ה-90... סגנון כתיבה שאימצנו ולא היה לפני כן בפנאי פלוס. לטעמי לרונית מקובר לא היו את הכלים המתאימים לכתיבה מהסוג הזה..

ידעתי והכרתי את סגנון כתיבתה מהחומרים שקראתי וכל אחד קיבל הזדמנות שווה וכראייה נותרו במערכת לא מעט כתבים שלא לאמר רוב הכתבים שהיו בתקופת גלאי" (עמ' 54, ש' 22-13).

בנוסף טענה הגב' וייס כי הגב' מקובר נהגה באופן בלתי מקצועי כשהעבירה הצעות לכתבות מקומוניקטים שהועברו אליה ממשרדי יחסי ציבור (סעיף 50 לתצהירה, עמ' 70 לפרוט', ש' 33 – עמ' 71, ש' 2).

כמו כן, טענה הגב' וייס כי הגב' מקובר יצאה לראיין מרואיין ללא אישור המערכת וללא קבלת הנחיות מראש ממנה, תוך שהפרה את הנהלים שהנהיגה וסדרי עבודה תקינים (ר' עדותה, עמ' 71 לפרוט', ש' 28-24).

43. נוכח האמור, נראה כי גם בעניינה של הגב' מקובר היו שיקולים ענייניים מקצועיים שהובילו להחלטה על סיום העסקתה, וזאת עקב חוסר התאמתה, לשיטתה של הגב' וייס, מבחינת אופי ורמת הכתיבה שלה לעיתון.

התובע 6, מר יעקב בר און

44. מהעדויות עולה כי גם עם מר בר און נערכה פגישת היכרות במסגרתה הסבירה לו הגב' וייס על השינויים שברצונה לערוך בעיתון ועל ציפיותיה ממנה וכן ציינה בפניו את כוונתה לשנות את מבנה השכר (סעיף 5 לתצהיר הגב' וייס בתיק [עב 4028/06](#)).

לטענת הגב' וייס, במהלך התקופה שלאחר פגישת ההיכרות, מר בר און העביר לה מספר כתבות שלא עברו את הסף מבחינת אופיו החדש של העיתון, כשהרעיונות שהוצעו על ידו לא היו רלוונטיים ובחירת המרואיינים לא היתה טובה (סעיף 9 לתצהירה).

45. הגב' וייס הצהירה כי לאחר תקופה שבה ניתנה למר בר און האפשרות להשתלב במתכונת החדשה של העיתון, התברר לה כי הוא אינו מתאים, אינו רוצה להסתגל לשינויים שחלו ולקחת חלק במאמץ המשותף "לשדרג" את העיתון (סעיף 11 לתצהירה).

כשנשאלה על כך בחקירתה הנגדית העידה הגב' וייס :
"התקבלתי ע"י העיתונאים האלה בסבר פנים צונן מאוד. חלקם הגדול זלזל בתכניות שלי, לא חשב או לא רצה לשנות את האופי של העיתון. פנאי פלוס היה אופי מובהק לפני בואי של עיתון נחמד, סדר יום יחצני שלא רב עם תעשיית הבידור, וכשהבעתי הרצון לשנות את הגישה ולעשות עיתונות יותר ביקורתית נשכנית ופחות נחמדה היתה להם בעיה עם זה" (עמ' 74 לפרוט', ש' 11-14).

בנוסף טענה הגב' וייס כי בשלב מסויים נודע לה כי במקביל לעבודתו בעיתון, עבד מר בר און עבור עיתונים נוספים, מבלי שדיווח לה על כך, כשאף אם ניתן

לו אישור על כך מהעורך הקודם, לטענתה, מן הראוי היה שיביא מידע זה לידיעתה (סעיף 10 לתצהירה, עמ' 74 לפרוט', ש' 19 – עמ' 75, ש' 2).

46. נוכח האמור לעיל, נראה כי גם בעניינו של התובע 6, הצביעו הנתבעות על שיקולים ענייניים- מקצועיים שעמדו בבסיס ההחלטה לסיים את העסקתו, בשל אי התאמתו לאופי העיתון המתחדש.

לסיכום

47. מהפירוט שלעיל עולה כי התובעים, כל אחד מסיבותיו, לא רצו או לא יכלו להסתגל לשינויים שביקשה הגב' וייס להנהיג בעיתון, או לא עמדו בדרישות אותן הציבה.

48. אין כמובן בקביעה זו כדי לשפוט או לקבוע דבר באשר לאיכות עבודתם המקצועית של מי מהתובעים, בין ככותב ובין כצלם, ואף אין בידינו הכלים לעשות כן.

התובעים כולם הועסקו משך שנים רבות ככתבים או כצלמים תחת עורכים אחרים ובעיתונים אחרים, כך שאך סביר כי נוכח העסקתם ארוכת הטווח, היו הממונים עליהם מרוצים מאופי, סגנון וקצב עבודתם.

אלא שהחלטת הנתבעת לשנות את אופי העיתון הינה החלטה הנמצאת בגדר ספקטרום הפררוגטיבה הניהולית שלה. משהוחלט במסגרת זו למנות עורכת חדשה לעיתון, על מנת לבצע "מהפכה" בעיתון, נוכח שינויים ותמורות שחלו בעולם העיתונות והתקשורת בשנים הללו, כפי שכולנו עדים להם עד היום ומשהעורכת שמונתה החליטה על שינויים מערכתיים הן באופי הכתיבה/הצילום הנדרשים, הרי שעל מנת להמשיך ולעבוד בעיתון, היה על התובעים להתאים עצמם לדרישות החדשות, שהוצבו בתחום הפררוגטיבה הניהולית של הנתבעת.

התובעים רשאים היו כמובן לסרב לשינוי אופי ותנאי העסקתם, אולם בנסיבות אלו, הנתבעת 1 רשאית היתה לסיים את עבודתם, ובעילה לגיטימית.

49. כאמור, הגב' וייס הצביעה על אי התאמה של כל אחד מהתובעים לאופי החדש של העיתון, בין אם בשל הרגלי ו/או סגנון עבודה שלא התאימו לדרישותיה ובין אם בשל אי רצונם לשתף עמה פעולה.

בנסיבות אלו, הוכח כי התובעים פוטרו על רקע שינויים מערכתיים וארגוניים ומשיקולים מקצועיים ענייניים.

50. די בכך על מנת לקבוע כי התובעים לא עמדו בנטל ההוכחה הראשוני להראות שלא היה בהתנהגותם או במעשיהם סיבה לפיטוריהם, באופן שמעביר את הנטל אל הנתבעות להוכיח כי לא הפלו את התובעים מחמת גילם או נטייתם המינית.

עם זאת, למען הסר ספק, נבחן באם הוכח קשר כלשהו בין ההחלטה על סיום ההעסקה לבין נטייתם המינית ו/או גילם של התובעים, כנטען על ידם.

51. התובעים 3 ו- 5 נשאלו במסגרת חקירתם הנגדית באם מי מגורמי העיתון שאל אותם באשר לנטייתם המינית והשיבו בשלילה (ר' פרוט' 20.11.11, עמ' 24, ש' 24-25, עמ' 38, ש' 33-34).

התובע 6 נשאל אף הוא באם מישוהו שאל אותו על נטיותיו המיניות והבהיר כי התביעה שלו היא רק לעניין אפליה מחמת גיל (עמ' 48, ש' 14-15).

52. הגב' וייס הצהירה אמנם כי 8 מתוך כ- 40 עובדי המערכת הינם בדרך המקרה הומוסקסואלים מוצהרים, אלא, שעל פי עדותה, עובדה זו התבררה רק בדיעבד, לאחר קבלתם לעבודה, ומשנודעה, לא היתה לכך כל השפעה על מעמדם או תנאיהם כעובדים בעיתון. כמו כן על פי עדותה, שניים מאותם עובדים עבדו במערכת העיתון עוד בתקופת העורך הקודם (סעיף 14 לתצהיר הגב' וייס).

התובעים לא הוכיחו כי במקומם נקלטו עובדים בעלי נטייה מינית כזו או אחרת ולא הציגו ולו ראשית ראיה לכך שעובדים בעלי נטייה מינית הומוסקסואלית נקלטו לעבודה עקב היותם בעלי אותה נטייה מינית. מכל

מקום, בהתאם לנתונים שהוצגו בפנינו, עולה כי מרבית העובדים שנשארו במערכת, גם לאחר כניסתה של הגב' וייס לתפקידה, היו בעלי נטיה מינית "יסטרייטית".

53. משכך, לא הוכח כי שאלת נטייתם המינית של התובעים נשקלה באופן כלשהו בעת ההחלטה על הפסקת עבודתם.

54. התובעים אף לא הוכיחו כי פוטרו מחמת גילם.

התובעים טענו כי פוטרו על רקע רצונה של הגב' וייס "להצעיר את העיתון". אלא שאף אם הרעיון שעמד מאחורי השינויים שערכה הגב' וייס היה "להצעיר" את אופי העיתון, לא הוכח כי משמעות הדבר היתה גם "הצערת" העובדים המועסקים בעיתון.

55. הגם שששת התובעים היו מעל לגיל 40 בעת פיטוריהם, על פי עדותה של הגב' וייס, נכון למועד הגשת תצהירה, עבדו במערכת העיתון כ- 40 אנשי מערכת שמתוכם כ- 15 עובדים היו עובדים בני 45 שנה ומעלה (סעיף 14 לתצהירה).

יש לציין כי אף התובעים עצמם אישרו בחקירתם כי נשארו במערכת עובדים "מבוגרים" (ר' עדות מר בירן, עמ' 21, ש' 34 – עמ' 22, ש' 13, עדות מר גריזצקי, עמ' 27, ש' 18-8).

הנתבעות לא פירטו את שמותיהם של 15 העובדים שהיו בני 45 שנה ומעלה, אולם מעדויות התובעים והגב' וייס בפני בית הדין עלו באופן מפורש שבעה שמות של עובדים מעל לגיל 45, שנותרו לעבוד במערכת גם לאחר כניסתה של הגב' וייס לתפקידה (ר' עדות הגב' וייס, עמ' 56, ש' 15 – עמ' 57, ש' 13).

מובן כי הוכחת אפליה ולו ברמת הנטל הראשוני הלכאורי, ובמיוחד עת מדובר על אפליה מחמת גיל, אינה פשוטה. עם זאת, משבמערכת נותרו באותה העת, לכל הפחות שבעה עובדים שהיו בני 45 שנה ומעלה, למעלה ממספרם של התובעים (שישה במספר), הרי שניתן ללמוד מנתון אובייקטיבי מספרי זה, כי

סיום עבודתם של התובעים לא נעשתה על רקע "מדיניות" כללית של הנתבעות בדבר "הצעת העובדים עיתון" (להבדיל מ"הצעת" תוכנו ורוחו של העיתון).

56. מעבר לאמור, התובעים לא הוכיחו כי הם מהווים "קבוצה" בעלת מאפיינים מסויימים שהביאו להחלטה על סיום העסקתם, כנדרש עת נטען לאפליה. התובעים אינם דומים זה לזה לא בוותקם, לא במינם ולא במקצועם (חלקם כתבים וחלקם צלמים). התובעים אף אינם דומים זה לזה בגילם, כשבהתאם לנתונים שהוצגו בפני בית הדין, בעת סיום ההעסקה, הגב' גור היתה בת 40, התובעים 2,3 ו-5 היו בשנות ה-40 לחייהם והתובע 6 היה בן 61.

57. נוכח האמור, לא הוכח כי ההחלטה לסיים את העסקת התובעים התקבלה על רקע גילם.

58. מאחר והנתבעות הוכיחו כי ההחלטה לסיים את העסקת כל אחד מהתובעים התקבלה משיקולים ענייניים ומקצועיים על רקע שינויים ארגוניים ומערכתיים שנערכו בעיתון באותה העת ומאחר ולא הוכח כי העסקתם של התובעים הסתיימה מחמת גילם ואו נטייתם המינית של התובעים – דין התביעה לתשלום פיצויים מחמת אפליה לפי חוק שוויון הזדמנויות – להידחות, לגופה.

פגמים בהליך הפיטורים – אי קיום שימוע כדין

59. רבות דובר בפסיקה על חשיבות קיומו של שימוע בטרם פוגעים בזכויותיו של עובד.

זכות השימוע הינה מזכויות היסוד הראשוניות בשיטתנו ומטרתה להביא לידי כך שתתקבל החלטה עניינית, מושכלת ומבוררת, תוך מתן תשומת לב מלאה ומשקל ראוי לעמדותיו ולעניינו של מי שעלול להיפגע מן ההחלטה.

"הלכה פסוקה היא, מימים ימימה, כי זכות הטיעון הינה מזכויות היסוד הראשוניות בשיטתנו המשפטית, ומקום של כבוד שמור לה ביחסי העבודה בכלל, קל וחומר - עת נשקלת אפשרות לסיום העסקתו של עובד, בין בדרך של פיטורים ובין בדרך של אי-חידוש חוזה עבודה.

ודוק. זכות הטיעון איננה מטבע לשון, אין לראות בה "טקס" גרידא, שיש לקיימו, מצוות אנשים מלומדה, כדי לצאת חובה. זכות הטיעון נמנית על זכויות היסוד של שיטתנו המשפטית ומטרתה להביא לידי כך שתתקבל החלטה עניינית, מושכלת ומבוררת, תוך מתן תשומת לב מלאה ומשקל ראוי לעמדותיו ולעניינו של מי שעלול להיפגע מן ההחלטה. זוהי זכותו הראשונית של העובד לדעת מה הן הטענות המועלות נגדו, או בעניינו ובהתאם ליתן תגובתו להן, להציג את האידך-גיסא, מנקודת ראותו, ולנסות לשכנע את בעל הסמכות לשנות מדעתו ככל שיש בה לפגוע בזכויותיו (לעניין זה ראו: [דב"ע מח-3-148](#) שק"ם בע"מ - אפרים גרינברג, פדע כ 141, 143)."

(ר' ע"ע (ארצי) [1027/01](#) ד"ר יוסי גוטרמן נ' המכללה האקדמית עמק יזרעאל ((7.1.2003).

60. התובעים טענו כי פוטרו מבלי שקויים להם שימוע כדין ועל כן עתרו לתשלום פיצוי בגובה 3 משכורות לכל אחד מהתובעים 1-5 ולתשלום פיצוי בגובה 6 משכורות לתובע 6.

הנתבעות טענו כי קודם לסיום העסקת התובעים, נערכו עם כל אחד מהם מספר פגישות במסגרתן הועמדו על השינויים הצפויים בעיתון ועל הציפיות מהם. על פי הנטען, לכל התובעים ניתנה ההזדמנות להביע עמדתם בעניין האפשרות לסיום העסקתם עוד קודם לסיום ההעסקה, אך חלקם בחרו שלא לעשות שימוש בהזדמנות זו ובכך ויתרו על זכותם להישמע.

כן טענו הנתבעות כי בתקופה בה פוטרו התובעים, "זכות השימוע" לא היתה רחבה ומגובשת כפי שהינה כיום, וכי גם אם לא התקיים בעניינם שימוע פורמאלי, הושגה תכליתו של השימוע. לטענתן, זכותם של התובעים לשימוע, בהיקף ובמידה שהיו מקובלים בשעתו בגופים פרטיים – מוצתה והתקיימה.

61. נקדים ונציין כי הגם שהתובעים פוטרו במהלך השנים 2005-2006, עוד טרם גובשה ההלכה בעניין [ע"ע \(ארצי\) 415/06 דני מלכה - שופרסל בע"מ](#) (15.7.07), גם בתקופה זו הוכרה החובה בקיום שימוע לעובד גם במגזר הפרטי (ר' לדוגמא [דב"ע ע"ע \(ארצי\) 300353/98 הרמן - סונול ישראל בע"מ](#) (29.12.02)), אף אם בהיקף מצומצם יותר מהחובה שהיתה קיימת באותה העת בגופים ציבוריים ודו מהותיים.

בין היתר, נדרש המעביד להודיע לעובד מראש על הכוונה לערוך לו שימוע, לתת לו הזדמנות אמיתית להשמיע את טענותיו בעניין פיטוריו ולרשום פרוטוקול של הישיבה.

62. הנתבעות לא הוכיחו כי הנתבעת 1 זימנה את מי מהתובעים לשימוע כדין.

הגב' וייס נשאלה באשר להוצאת זימון לשימוע לגב' מקובר, אשר על פי הנתען, לא הופיעה לשימוע:

"ש. האם הוצא לה זימון לשימוע בכתב?

ת. לא זוכרת." (פרוט' 15.7.12, עמ' 73, ש' 2-3).

ובהמשך:

"ש. האם יש לך איזה שהיא הוכחה כתובה שהגב' מקובר סירבה להגיע לישיבת השימוע, מכתב?

ת. מה יכול לגרום לאדם לא להגיע לישיבה. עצם זה שהיא לא הגיעה... אינני זוכרת.

ש. הכל נעשה בטלפון?

ת. טלפון, מייל, מול המזכירות.

ש. ומייל יש לך להראות?

ת. אני לא חושבת. לא שמרנו מיילים ואסמכתאות מהתקופה ההיא." (שם, ש' 18-26).

כשנשאלה הגב' וייס לגבי זימונם של שאר התובעים לשימוע השיבה:

"ש. למה לא הוצא זימון לשימוע בכתב לכל האחרים?

ת. לא זוכרת.

ש. למעשה אם אני מבין אין לך פה שום אסמכתא שום הוכחה שהוצא זימון מסודר לאנשים שנמצאים כאן באולם?

ת. אני לא חושבת" (שם, ש' 5-10).

לאור האמור, הנתבעות לא הוכיחו כי מי מהתובעים זומן לשימוע כדין.

63. עם מרבית התובעים (מלבד התובעים 5 ו-6) התקיימו אמנם שיחות בהן הודע להם על פיטוריהם, אולם לא ניתן לראות בשיחות אלו "שימוע כדין" לקראת פיטורים.

הנתבעות לא הוכיחו כי התאפשר לתובעים להעלות טענותיהם כנגד ההחלטה לפטרם או כי עמדתם נשמעה "בלב פתוח ובנפש חפצה".

יתרה מכך, בפני בית הדין לא הוצג כל מסמך, פרוטוקול או נייר ממנו ניתן ללמוד כי נערך למי מהתובעים שימוע כדין לפני פיטוריו.

הגב' וייס נשאלה בחקירתה הנגדית באם נערכו פרוטוקולים או סיכומים לשיבות השימוע והשיבה :

"חלקם. אני חושבת שהם הועברו לגב' שחם. אין לי אותם כאן" (שם, ש' 13).

פרוטוקולים אלו, ככל שנערכו, לא הוצגו בפני בית הדין, גם לאחר דיון ההוכחות.

64. לאור האמור, משלא הוכח כי התובעים זומנו לשימוע כדין, כך שאף אם זומנו לשיחה, ספק אם ידעו על מה ידונו בה וספק אם יכלו להתכונן ולהיערך לה, משלא הוצג כל פרוטוקול או סיכום של השיחות שנערכו ממנו ניתן להסיק כי ניתנה לתובעים האפשרות להגיב על ההחלטה וכי עמדתם נשמעה "בלב פתוח ובנפש חפצה", לא הוכח כי קויים למי מהתובעים שימוע כדין.

65. מאחר והגענו למסקנה כי לתובעים לא נערך שימוע כדין טרם פיטוריהם, הפיצוי הראוי בנסיבות העניין, נוכח תקופות העסקתם הארוכות של התובעים 1-5 בנתבעת 1, הוא פיצוי בגובה 3 משכורות לפי משכורתם האחרונה, כפי שאף נתבע על ידם.

באשר לתובע 6, בנוסף לתקופת העסקתו הארוכה, הרי שלנוכח גילו בעת הפיטורים, שסביר כי פגע בסיכוייו למצוא עבודה חלופית בשוק העבודה המצוי (לעומת הרצוי), הפיצוי הראוי לגביו עומד על של 6 משכורות, לפי שכרו האחרון, כפי שנתבע על ידו.

66. לפיכך: התובעת 1 זכאית לפיצוי בגין פיטורים בהיעדר שימוע בסך של 20,891 ש"ח (6,605 ש"ח X 3).

התובע 2 זכאי לפיצוי בגין פיטורים בהיעדר שימוע בסך של 22,311 ש"ח (7,437 ש"ח X 3).

התובע 3 זכאי לפיצוי בגין פיטורים בהיעדר שימוע בסך של 12,000 ש"ח (4,000 ש"ח X 3).

התובעת 4 זכאית לפיצוי בגין פיטורים בהיעדר שימוע בסך של 18,000 ש"ח (6,000 ש"ח X 3).

התובעת 5 זכאית לפיצוי בגין פיטורים בהיעדר שימוע בסך של 17,562 ש"ח (5,854 ש"ח X 3).

התובע 6 זכאי לפיצוי בגין פיטורים בהיעדר שימוע בסך של 48,930 ש"ח (8,155 ש"ח X 6).

כל הסכומים דלעיל – נושאים הפרשי הצמדה וריבית כחוק ממועד הפיטורים (בהתאמה) ועד למועד התשלום בפועל.

התביעות הפרטניות

הגב' רינת גור

67. התובעת 1, הגב' רינת גור, טענה לזכאותה לתשלום יתרת פיצויי פיטורים בסך 12,611 ש"ח ופיצוי בגין אי הפרשה מלאה לתגמולים בסך 8,200 ש"ח בשל חישוב שכרה הקובע מבלי לקחת בחשבון תוספת פיקטיבית של שעות נוספות גלובליות בסך 1,500 ש"ח ששולמה לה בפועל. סך הכל עתרה התובעת 1 לתשלום 20,891 ש"ח.

68. על פי הפסיקה, על מנת שסכום המשתלם כשכר עבודה יהווה "תוספת" ולא חלק מהשכר הכולל המשמש כבסיס לחישוב פיצויי פיטורים, צריך שהתשלום יהא מותנה בתנאי או במצב, באופן שאם לא מתקיים התנאי או משתנה המצב – חדל התשלום (ר' [דב"ע נ/3-22](#) **דורית פני גיל - טכנולוגיה מתקדמת בע"מ**, (18.4.96)).

כן נפסק כי אין ללמוד מהכינוי שניתן לאותו רכיב והעובדה כי סכום הכלול בשכר מכונה כ"תוספת" אינו קובע את מהותו של אותו סכום (ר' [ע"ע \(ארצי\) 300370/97 אברהם זבדי - אי.די. אי טכנולוגיות בע"מ](#), פד"ע לז 201).

עוד נפסק כי תשלום המכונה "תוספת" הינו חלק משכר היסוד, הוא הנושא בנטל ההוכחה (ר' [דב"ע מט/3-141 בלבול סלים - מפעלי מאיר בע"מ](#), פד"ע כא 43 9).

69. באשר לתשלום תוספת גלובלית קבועה בגין שעות נוספות, נקבע לא אחת, כי מקום בו העובד עובד שעות נוספות כך שתוספת השעות הנוספות הגלובליות ניתנת תמורת עבודה בשעות נוספות בפועל, לא מדובר בפיקציה אלא בתוספת אמיתית (ר' למשל [דב"ע נא/7-4 מדינת ישראל - יעקב זכאי ואח' פד"ע כד 193; ע"ע 76/99 מרדכי אופיר - מועצה מקומית נווה מונסון](#) (6.6.02); דב"ע תש"ן/3-42 **פרחי - חברת החשמל**, עבודה ארצי, כרך א(1) 62; [דב"ע נ/3-224 ינקו רושו - כרמל מערכות מיכלים בע"מ](#), עבודה ארצי כט(1) 357).

גמול גלובלי בגין עבודה בשעות נוספות הוכר בפסיקת בתי הדין כהסדר לגיטימי ובתנאי שנקבע תשלום נפרד ונקוב בעד עבודה בשעות נוספות.

70. עיון בהסכם העסקת התובעת 1 מלמד כי הוסכם על תשלום נפרד בגין עבודה בשעות נוספות (סעיף 5.ב. להסכם – נספח א' לתצהירה).

יתרה מכך, מעדותה של הגב' גור עצמה עולה כי היא עבדה בפועל שעות נוספות, מעבר להיקף המשרה הרגיל.

הגב' גור נשאלה על כך במסגרת חקירתה הנגדית:

**"ש. זה נכון שהשקעת שעות מעבר לשעות המקובלות?
 ת. כשנדרשתי, כן. כשנקראתי לדגל התייצבתי. יותר מכן.
 ש. עבדת מעבר להיקף המשרה הרגילה בהרבה מקרים?
 ת. כל מה שנדרשתי." (פרוט' 20.11.11, עמ' 12, ש' 23-27).**

מאחר והתובעת עצמה הודתה כי עבדה בפועל מעבר להיקף המשרה הרגילה, הרי שתוספת השעות הנוספות היוותה תמורה אמיתית ומותנית אשר שיקפה את צרכי העבודה והחליפה את התשלום בגין עבודה בשעות נוספות על פי דיווח ולא רכיב פיקטיבי.

בשל כך אין לכלול את רכיב השעות הנוספות הגלובליות, כחלק משכר הבסיס לצורך חישוב פיצויי פיטורים והפרשות לתגמולים, כפי שגם צויין בהסכם ההעסקה (סעיף ב'(1)(ב) להסכם).

71. לאור האמור, דין תביעת הגב' גור לכלול את רכיב השעות הנוספות הגלובלי ששולם לה בחישוב פיצויי הפיטורים וההפרשות לתגמולים – להידחות.

הגב' אסתר איתן

72. התובעת 4, הגב' אסתר איתן, טענה לזכאותה לתשלום יתרת פיצויי פיטורים, משלטענתה, היה מקום לחשב את פיצויי הפיטורים בגין תקופת היותה פריילנסרית בנפרד, בהתאם לשכרה באותה העת (7,000 ש"ח) ובגין תקופת היותה עובדת בהתאם לשכרה שעמד על סך 6,000 ש"ח. משכך, עתרה לתשלום יתרת פיצויי פיטורים בסך 16,000 ש"ח.

73. מהעדויות והראיות עולה כי תקופת עבודתה של הגב' איתן בעיתון נחלקה לשתיים: התקופה הראשונה, ככתבת פריילנסרית, החלה בחודש נובמבר 1996 והסתיימה בחודש דצמבר 2002; התקופה השנייה, כעובדת שכירה בעיתון, החלה מחודש ינואר 2003 ועד לפיטוריה בחודש מרץ 2006.

במסגרת הסכם ההעסקה עליו חתמו הצדדים ביום 3.2.03 (נספח א' לתצהירה) הוסכם כי זכויותיה כעובדת יחולו רק ממועד חתימת ההסכם וכי היא מוותרת על כל תביעה או טענה בגין תקופת עבודתה הקודמת. עם זאת, הוסכם כי תקופת העסקתה כפריילנסרית תוכר לצורך תשלום מענק פרישה שישולם עבור

כל שנה מתקופה זו ויחושב על בסיס המשכורת הבסיסית האחרונה (סעיף 5(9) להסכם).

74. הגב' איתן טענה כאמור כי פיצויי הפיטורים ששולמו לה בעת סיום העסקתה שולמו לה בחסר, משום שלא הובא בחשבון השינוי שחל בשכרה בין שתי תקופות ההעסקה.

אלא שהתובעת 4 לא הציגה כל חשבונית ו/או דו"ח ממנו ניתן ללמוד על השתכרותה בעת היותה פרילנסרית, כך שלא הוכח כי בתקופה זו השתכרה התובעת יותר משהשתכרה בעת היותה עובדת.

יתרה מכך, בהסכם ההעסקה צויין מפורשות כי מענק הפרישה בגין התקופה בה לא התקיימו בין הצדדים יחסי עובד-מעביד יחושב על בסיס המשכורת האחרונה.

75. לאור האמור, התובעת לא הוכיחה כי שולמו לה פיצויי פיטורים בחסר ועל כן, דין תביעתה לרכיב זה – להידחות.

הגב' רונית מקובר

76. התובעת 5, הגב' רונית מקובר, טענה לקיומם של יחסי עובד-מעביד בינה לבין העיתון גם בתקופת היותה פרילנסרית ועל כן עתרה לתשלום כל הזכויות הנלוות לקיום יחסי עובד-מעביד, לרבות הפרשות לפנסיה ולקרן השתלמות, גם בגין תקופה זו, מיום 8.5.98 ועד למועד פיטוריה (בשל התיישנות התקופה שקדמה לכך).

התובעת 5 עתרה לתשלום סך של 63,882 ש"ח בגין הנזק שנגרם לה בשל אי הפרשה לקופות הגמל בתקופה זו, וזאת על בסיס שכר נטען של כ- 3,000 ש"ח לחודש בממוצע כפרילנסרית.

בסיכומיה טענה התובעת לראשונה לזכאותה לתשלום סך של 106,470 ש"ח בגין הנזק שנגרם לה, בטענה כי שכרה הממוצע כפרילנסרית היה כ- 5,000 ש"ח לחודש.

77. תקופת עבודתה של הגב' מקובר בעיתון נחלקה לשתיים: התקופה הראשונה, ככתבת פרילנסרית, החלה בחודש מאי 1983 והסתיימה בחודש דצמבר 1998; התקופה השנייה, כעובדת שכירה בעיתון, החלה בחודש ינואר 1999 ועד לפיטוריה בחודש מאי 2005.

ביום 18.1.99 חתמה הגב' מקובר על הסכם עבודה אישי אשר הסדיר את תנאי עבודתה ושינה את מעמדה באופן מפורש מפרילנסרית לעובדת העיתון (נספח א' לתצהירה).

בהסכם נקבע כי זכויותיה כעובדת יחולו מיום חתימת ההסכם ואילך וכי היא מוותרת על כל תביעה או טענה בגין תקופת עבודתה הקודמת. עם זאת, הוסכם כי תקופת העסקתה כפרילנסרית תוכר לצורך תשלום פיצויי פיטורים וכי ישולמו לה פיצויי פיטורים עבור כל תקופת העבודה, שיחושבו על בסיס המשכורת הבסיסית האחרונה (סעיף 5.ג.11) להסכם).

78. הגב' מקובר טענה כי אנשי ידיעות אחרונות הציגו בפניה מצג שווא לפיו ידיעות אחרונות מפרישה עבורה הפרשות סוציאליות, הן לפנסיה והן לקרן השתלמות, גם בגין התקופה בה שימשה כפרילנסרית, וכי רק לאחר פיטוריה נודע לה, לתדהמתה, כי הפרשות אלו לא בוצעו (סעיף 20 לתצהירה). משכך, עתרה הגב' מקובר לתשלום הנזק שנגרם לה בגין אי תשלום זכויותיה מיום 8.5.98, שכן לשיטתה, מירוך ההתיישנות מתחיל מהמועד בו נודע לה על ההטעיה האמורה – מועד פיטוריה (8.5.05).

79. הגב' מקובר לא הציגה כל ראיה לגבי התקופה בה שימשה כפרילנסרית, לרבות חשבוניות ו/או דוחות מס הכנסה, מהם ניתן ללמוד על כך שהתקיימו יחסי עובד-מעביד בינה לבין מי מהנתבעות בתקופה זו ו/או חלק ממנה.

יתרה מכך, בתקופה בה עסקין לא חל צו ההרחבה הכללי במשק בעניין הפרשות פנסיוניות, ועל כן, על התובעת היה להצביע על מקור הסכמי כלשהו, המחייב את הנתבעות לבצע הפרשות כאמור.

בהסכם העבודה עליו חתמו הצדדים, היתה כאמור הסכמה לתשלום מענק השווה לפיצויי פיטורים ולא היתה כל הסכמה על הפרשות סוציאליות רטרואקטיביות בגין תקופת הפרילנסריות.

כשנשאלה הגב' מקובר בחקירתה הנגדית על ידי מי הוטעה תוך הפנייתה ללשון ההסכם הברורה בעניין ההפרשות, טענה הגב' מקובר כי הגב' שחם, מנהלת כח האדם אמרה לה "אל תדאגי" ואמרה לה שכל זכויותיה מובטחות (פרוט' 20.11.11, עמ' 41, ש' 20 – עמ' 42, ש' 10).

טענה זו, לפיה הגב' שחם הבטיחה לה שכל זכויותיה מובטחות, לא נזכרה בתצהירה של הגב' מקובר, לא נתמכה בכל ראיה, עדות או מסמך בכתב ולמעשה, לא הוכחה בכל אופן.

כמו כן, הגב' מקובר אישרה כי במהלך תקופת עבודתה תחת החוזה קיבלה דוחות בעניין ההפקדות (עמ' 42, ש' 9-8). הגב' מקובר יכולה היתה, אפוא, לדעת באם הופרשו עבורה כספים לקרנות השונות גם בגין תקופת העסקתה כפרילנסרית, כבר במהלך תקופת העסקתה כעובדת שכירה.

80. מעבר לאמור, התובעת עצמה טענה כי מירוך ההתיישנות מתחיל מהמועד בו נודע לה על ההטעיה – מועד פיטוריה (8.5.05) כך שהיא זכאית לפיצוי בגין אי ההפרשה מיום 8.5.08 ואילך.

מאחר והסכם ההעסקה בין הצדדים, אשר אין חולק כי ממועד חתימתו ואילך הופרשו עבור התובעת כספים לקרנות השונות, נחתם כבר בחודש ינואר 1998, הרי שלכל היותר, אף אם נקבל את טענת התובעת 5 לפיה התקיימו בינה לבין הנתבעת 1 יחסי עובד-מעביד גם טרם חתימת הסכם ההעסקה, זכאית התובעת להפרשות בגין התקופה שמיום 8.5.98 ועד ליום 18.1.99 בלבד.

81. הגם שהתובעת 5 לא הוכיחה באופן ברור את זכאותה להפרשות סוציאליות בגין תקופת היותה פרילנסרית, למען הסר ספק, אנו סבורים כי יש לחייב את הנתבעת 1, כמעסיקתה האחרונה, בתשלום פיצוי בגין אי הפרשה לגמל ולקרן השתלמות בגין התקופה שלא התיישנה, היינו, בגין החודשים 5/98 – 1/99.

מאחר ולאורך ההליך כולו (מלבד בסיכומים) טענה התובעת כי שכרה בתקופת הפרילנסריות עמד על סך של 3,000 ש"ח (השווים ל- 3,900 ש"ח בעת הגשת התביעה), אנו מחייבים את הנתבעת 1 לשלם לתובעת 5 פיצוי בסך **3,276 ש"ח** (6% לתגמולים + 6% לפיצויי פיטורים X 3,900 ש"ח X 7 חודשים) בגין אי הפרשה לקופת גמל ופיצוי בסך של **2,047.5 ש"ח** (7.5% לקרן השתלמות X 3,900 ש"ח X 7 חודשים) בגין אי הפרשה לקרן השתלמות.

סוף דבר

82. התביעה כנגד הנתבעת 1 מתקבלת באופן חלקי.

הנתבעות 2-3 יהיו אחריות לחיובי הנתבעת 1 בהתאם לפסק דין זה, כאמור בסעיפים 83 ו-84 להלן, ככל שהיא לא תקיים את חיוביה, וזאת מכוח היותן שותפות בנתבעת 1.

התביעה כנגד הנתבעת 4 – נדחית.

83. בהתאם לאמור, תשלם הנתבעת 1 לתובעים, בתוך 30 יום ממועד המצאת פסק הדין לידיה, את הסכומים כדלקמן:

- א. לתובעת 1 – סך של **20,891 ש"ח** כפיצוי בגין פיטורים בהיעדר שימוע.
- ב. לתובע 2 – סך של **22,311 ש"ח** כפיצוי בגין פיטורים בהיעדר שימוע.
- ג. לתובע 3 – סך של **12,000 ש"ח** כפיצוי בגין פיטורים בהיעדר שימוע.
- ד. לתובעת 4 – סך של **18,000 ש"ח** כפיצוי בגין פיטורים בהיעדר שימוע.

- ה. לתובעת 5 – סך של 17,562 ש"ח כפיצוי בגין פיטורים בהיעדר שימוע,
 סך של 3,276 ש"ח כפיצוי בגין אי הפרשה לקופת גמל וסך של 2,047.5
 ש"ח כפיצוי בגין אי הפרשה לקרן השתלמות.
 ו. לתובע 6 - סך של 48,930 ש"ח כפיצוי בגין פיטורים בהיעדר שימוע.

כל הסכומים דלעיל ישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק, בהתאמה, החל ממועד
 סיום העסקתו של תובע ותובעת, ועד למועד התשלום המלא בפועל.

84. נוכח קבלת התביעה באופן חלקי, תישא הנתבעת 1 בהוצאות משפט ושכ"ט
 עו"ד בסך כולל של 4,500 ₪ לכל אחד מהתובעים, שישולמו תוך 30 יום ממועד
 המצאת פסק הדין אליה, שאחרת יישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק ממועד
 מתן פסק הדין ועד למועד התשלום המלא בפועל לתובעים.

ניתן היום, 01/10/2013, בהעדר הצדדים.

נ.צ. מר מתתיהו (מע)

מיכל לויט, שופטת

נ.צ. מר גמליאל (ע)

[בעניין עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו – הקש כאן](#)

מיכל לויט 54678313-4028/06
 נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה