



העובדת טענה כי במהלך השימוע לא נרשמו דברי הנוכחים ותשובותיה, וכי הפרוטוקול שצורף לכתב ההגנה נרשם רק בדיעבד ולא בזמן אמת, ואף לא נמסר לה לאחר השימוע.

בית הדין לא קיבל את טענות העובדת בנוגע לאופן רישום דברי הנוכחים בפרוטוקול. העובדת טענה כי לא שמה לב כי מי מהנוכחים ערך רישום כלשהו, בכתב יד או במחשב, אולם מעיון בפרוטוקול עולה כי טענות הצדדים נרשמו בהרחבה ובניסוח המצביע על כך שנרשמו בזמן אמת ולא נערכו בדיעבד. מעבר לכך, לא מדובר היה בשיחה תמציתית וקצרה.

מעדותה של מנהלת המעסיקה ניתן ללמוד כי **פרוטוקול השימוע** נרשם על ידה, כאשר תוך כדי הישיבה היא הקלידה את דברי הנוכחים ומייד בתום השימוע הוסיפה למסמך את הדברים שנאמרו על ידה.

בית הדין קבע כי כבר נפסק כי דרכי השימוע רבות ומגוונות ומשתנות בהתאם למכלול הנסיבות ובלבד שלעובד שעשוי להיפגע מההחלטה תינתן הזדמנות ראויה להשמיע את טענותיו בטרם תתקבל ההחלטה סופית בעניינו. אין בהכרח דרך אחת ויחידה לתעד את מהלך השימוע שנערך לעובד. ניתן להקליט את ישיבת השימוע ולאחר מכן לתמללו, ישנם מעסיקים שירשמו בעצמם את שנאמר על ידם ועל ידי העובד, אחרים יבקשו נוכחות של אדם נוסף אשר יערוך את הפרוטוקול וניתן גם לרשום דו"ח לאחר תום הישיבה ובלבד שדו"ח זה ירכז את הטיעונים שהעלו הצדדים במהלך השימוע כך שניתן יהיה להתרשם מה נטען כלפי העובד ומה היו תשובותיו, וזאת כדי שמלוא הנימוקים ירוכזו במסמך אחד שיעמוד לנגד עיניו של המעסיק בבואו לשקול את ניתוק יחסי העבודה.

נקבע כי במקרה זה, אין כל ראיה 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 ולא נרשמו בפרוטוקול. העובדת טענה באופן כללי ולקוני כי "טיעוני הצדדים לא תועדו בפרוטוקול במהלך השימוע", אולם מבלי לפרט ולו דוגמה אחת להשמטה כלשהי מדבריה או מדברי האחרים. העובדת גם לא פירטה האם נאמרו דברים כלשהם אשר כלל לא מצאו ביטויים בפרוטוקול, ולא הפנתה לאי-דיוקים בדברי הנוכחים. מדובר בפרוטוקול אשר הלכה למעשה מפרט את טענות המעסיקה כלפי העובדת וכן את תשובותיה של העובדת ואת הערות שאר הנוכחים בשימוע. לאור האמור, בית הדין לא שוכנע כי נפל פגם באופן עריכת הפרוטוקול.

בכל הנוגע למסירת פרוטוקול השימוע, מנהלת המעסיקה 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. יש לבחון האם ניתנה הלכה למעשה לעובד ההזדמנות להתגונן מפני הליך הפיטורים ולהבין מהם השיעונים שמעלה כנגדו המעסיק, באופן שמאפשר לו להציג את תשובותיו בטרם תתקבל החלטה בעניינו.

במקרה זה, ניתנה לעובדת אפשרות נאותה וממצה להשמיע את דבריה. אף אם נמנעה מהעובדת האפשרות לבחון אם הפרוטוקול אכן משקף הדברים כפי שנאמרו בהליך השימוע, ולבקש לתקן את הטעון תיקון בזמן אמת, הרי שגם לאחר שקיבלה העובדת את הפרוטוקול לידיה וגם בתצהירה, לא העלתה התובעת כל גרסה חלופית ביחס לרישום בפרוטוקול. כאמור לעיל, אין לקבל את טענותיה של העובדת כי הדברים שנאמרו בישיבה סולפו או נרשמו באופן חלקי, שכן העובדת כלל לא הציגה גרסה אחרת לדברים שנרשמו בפרוטוקול השימוע. בנסיבות אלו, 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".

יובהר כי האמור לעיל אינו מהווה ייעוץ משפטי או תחליף לייעוץ משפטי ואינו מהווה המלצה לנקיטת הליכים כאלה או אחרים או להימנעות מהם.

**סעש 17-04-22521** | לירון כהן מזרחי נ' קלאב הוטל טבריה בע"מ, ניתן ביום  
15/2/19.

---

מאת: עו"ד ונוטריונית עדי ביבר לקואה, העוסקת בתחום דיני העבודה

שותפה ובעלים של משרד עורכי הדין ביבר לקואה חייקין הררי

עו"ד ביבר לקואה לא ייצגה בתיק המוזכר במאמר הנ"ל.

[www.biber-law.co.il](http://www.biber-law.co.il)