**תבנית של כתב טענות – הבהרות**

מטבע הדברים, מדובר בתבנית כללית המהווה דוגמא בלבד של כתב טענות ואין היא נותנת מענה ספציפי ומדויק לנסיבות, לצרכים השונים, וכן לדין החל.

חלק מהתבניות הינן ישנות, בגדר טיוטות עבודה בלבד שטרם עברו תיקוני הגהה, והן אינן כוללות פסיקה עדכנית.

ככל שיש בכתב הטענות פירוט סכומים וחישובים, החישובים והסכומים אינם משקפים בהכרח את הדין החל ולעיתים הם נעשו בדרך של אומדנה, כלפי מעלה או מטה, על בסיס שיקולים שונים.

כדי להתאים את התבנית לדין הדין בצורה טובה, מלאה ועדכנית וכן לערוך חישובים מדויקים ועדכניים, יש לעיין בתכנים הקיימים באתר בהתאם לנושא המועלה בכתב הטענות ולעשות את ההתאמות הנדרשות, כולל תיקוני הגהה לטיוטות העבודה.

קיצורי דרך למספרי הסעיפים הינם כדלקמן: Ctrl+Alt+1 - רמה ראשונה; Ctrl+Alt+2 - רמה שנייה; Ctrl+Alat+3 - רמה שלישית.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **בבית הדין האזורי לעבודה**  **בבאר שבע** |  |  |
|  |  |  |

**התובע:** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

-נגד-

**הנתבעת:**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**מהות התביעה:** צווי עשה ולא תעשה והצהרתיים + כספית.

**סכום התביעה:** 252,043 ₪.

**כתב תביעה מתוקן**

**א. על התובע ועבודתו אצל**

**הנתבעת:-**

# התובע יליד 1957 (גיל 58) אדם נורמטיבי לחלוטין ללא כל עבר פלילי.

# התובע עובד במשיבה (להלן: **"הנתבעת"** ו/או **"החברה"**) החל משנת 1979 והינו נחשב לעובד קבוע.

# התובע עבד לאורך שנים רבות במשיבה והשתלב בה היטב מבחינה מקצועית וחברתית ובמרוצת השנים קודם בתפקידיו.

# בתפקידו האחרון שימש התובע בתפקיד של מנהל משק במפעל הברום השייך לנתבעת.

# התובע שימוש כחבר בוועד העובדים של הנתבעת ופעל רבות למען רווחת עובדי הנתבעת.

# במהלך פעילות מבצעית במלחמת שלום הגליל הראשונה, התובע שכל את אחיו הבכור יהודה ז"ל, אשר שירת ביחידה מובחרת, ואשר היווה עבור התובע מודל להערכה ולחיקוי.

# מות אחיו של התובע פגע קשות בתפקוד של הוריו של התובע ובשגרת חייהם.

# חרף הטרגדיה שפקדה את התובע ואת בני משפחתו, עשה התובע ככל יכולתו על מנת להתגבר על הכאב והשכול ולשוב למסלול חייו הרגיל.

# בהמשך, לתובע נולד בן אשר נקרא על שם אחיו יהודה ז"ל.

# אולם, למרבה הצער, בהיות יהודה בן שש, ביום הראשון ללימודיו בכיתה א', נדרס הוא על ידי אוטובוס. מדובר בטרגדיה כואבת עד מאוד עבור התובע ובני משפחתו אשר איננה מרפה מהתובע עד עצם ימים אלו.

# טרגדיה נוספת אשר פקדה את התובע לפני מספר שנים, אירעה, עת ביתו של התובע, שירן, שהייתה חיילת בשירות סדיר, נפגעה בצורה קשה ביותר בתאונת רכבת. בשל פציעתה זו סובלת שירן מפצעים פיזיים ומפגיעת ראש קשה.

# פגיעה זו גורמת לביתו של התובע, שהוגדרה כנכת צה"ל (100%), למצבי רוח משתנים וחריגים, להתפרצויות זעם תכופות, לפגיעה תפקודית והתנהגותית קשה וכן להעדר יכולת להשתלב במסגרת לימודית או תעסוקתית והיא שוהה מרבית היום בביתו של התובע.

# התובע ואשתו משמשים כסוכני הטיפול העיקריים בביתם שירן, והדבר דורש מהם כוחות נפשיים רבים.

# מדובר בהתמודדות יום-יומית קשה אליה נדרשים התובע ואשתו והיא היוותה את "הקש ששבר את גב הגמל", מבחינת יכולתו של התובע להתמודד עם הטרגדיות אשר פקדו אותו והוא מלווה בשנים האחרונות במסגרות טיפוליות בתחום הנפש.

# העתק מחוות דעת פסיכולוגיות שנתנו בעניינו של התובע מצ"ב כ**נספח א'**.

# **ב. הגשת כתב אישום כנגד התובע:**

# בחודש 9/13 הוגש כתב אישום כנגד התובע בגין גניבת ציוד מן הנתבעת בערך של כ- 23,000 ₪.

# בעקבות עסקת טיעון שנעשתה בין ב"כ התובע והפרקליטות, בוטל סעיף כתב האישום בדבר גניבה ממעביד, התובע נמצא אחראי בדין, תוך שבוטלה הרשעתו בפסק הדין שניתן בעניינו של התובע ביום 26.1.15 (להלן: **"פסק הדין"**).

# העתק מפסק הדין, מיום 26.1.2015, מצ"ב כ**נספח ב'**.

# בפסק הדין נכתבו, בין היתר, הדברים הבאים:

# **"במקרה דנן התרשמתי מקיומו של אפיק שיקומי בהתייחס לנאשם, והגעתי למסקנה, כי המקרה שלפני הינו סוג המקרים בהם יש להעדיף שיקולי שיקום הנאשם, על פני יתר השיקולים**

# **ראשית אדגיש, כי מדובר באדם מבוגר – כבן 57, זו לא הסתבכותו הראשונה בפלילים. הנאשם לקח אחריות מלאה על מעשיו, הביע תחושת בושה בגינם, וביטא יכולת לבחינת המניעים לביצועם, תוך שהביע רצון להסתייע בהליך טיפולי. שירות המבחן התרשם כי נוצר בסיס להמשיך טיפול בעניינו, וגיבש אפיק שיקומי מוגדר עבורו.**

# **אוסיף, כי בעניינינו קיימות נסיבות חריגות המצדיקות חריגה ממתחם הענישה ההולם, לצורך שיקום הנאשם, שכן חו"ד פסיכולוגיות שהוגשו בעניינו מעלות, כי הנאשם ביצע את העבידות בהן הורשע בתקופה שבה היה שרוי במצב נפשי קשה וסבל מהפרעות שינה, ועל פי חוות הדעת, אפשר כי הדבר פגע ביכולתו לפעול בצלילות ובשיקול דעת עת ביצוע המעשים. עוד עולה, כי הנאשם מטופל במכון "משאבים" מזה כשנתיים, שם הוא משתף פעולה באופן מלא ומתאמץ להפיק תועלת מהטיפול. לאור מצוות בית המשפט העליון ולנוכח האמור, נראית לי מתבקשת הגישה המבכרת את שיקול שיקומו של הנאשם."**

# כן נקבע בפסק הדין לעניין השיקולים לביטול הרשעת התובע:

# **"אדגיש, כי נוכח התרשמותי מעדותו של מר לנקרי, יו"ר העובדים במפעלי ים המלח, לפיה הרשעת הנאשם בדין תגרום לפיטוריו ולפגיעה משמעותית בתנאי פרישתו, ולנוכח חוות דעת הפסיכולוגית בעניינו של הנאשם, לפיהן חששו מאיבוד מקום עבודתו מחמיר את מצבו הנפשי הקשה וכי עבודתו מהווה מרכיב משמעותי בזהותו האישית ומשמשת לו עוגן בים תלאותיו וייסוריו, שוכנעתי, כי העמדת הרשעתו בדין של הנאשם על כנה, תגרום לפגיעה מוחשית קשה בסיכויי שיקומו.**

# **שוכנעתי כאמור, אף מבלי להיזקק לשאלת תוקפו החוקי של הסכם העבודה עליו התבססה עדות מר לנקרי. הנאשם מצוי בשלהי העשור החמישי לחייו, תשוש ורדוף אסונות. גילוי המתקדם הוא בבחינת מפתן דלת הגיל השלישי. אינני מעלה כלל על דעתי אפשרות סבירה, כי בגילו ובמצבו הנפשי, יוכל שוב להכניס עצמו אל מעגל העבודה, וכל שכן אל עבודה מסודרת, באם יפוטר מעבודתו במפעל יום המלח.**

# **שאלת סיכויי שיקום הנאשם וחזרתו אל דרך הישר, במקרה ייחודי ומצער זה, כרוכה בעבותות בשיקום חייו האישיים ותלויה במידה מערכת במצבו הרגשי והנפשי."**

# מפסק הדין עולה בברור, כי ביטול הרשעה בעניינו של התובע נועד בראש ובראשונה על מנת להביא לשיקום התובע ולשובו למעגל העבודה.

# **ג. פיטוריו של התובע מהעבודה:**

# על אף האמור בפסק הדין והתכלית שעמדה מאחורי ביטול הרשעתו של המערער, שלושה חודשים לאחר מתן פסק הדין, לפתע זומן המערער לישיבת שימוע לפני פיטוריו, אשר נקבעה, ליום 16.4.15.

# בהזמנה לשימוע נכתב כי החברה שוקלת לסיים את העסקתו של התובע, בהתאם להוראת סעיף 2.45.5 להסכם הקיבוצי החל ביחסי הצדדים, הדן בעניין פיטוריו של עובד שהורשע בגניבה מהחברה, וזאת בזאת הלשון:

# **"הורשע עובד בגניבה מהחברה בפסק דין סופי של בית המשפט רשאית החברה לפטרו עם פיצויי פיטורים מלאים."**

# העתק מהזמנה לשימוע מצ"ב כ**נספח ג'**.

# ההוראות הרלבנטיות מהסכם הקיבוצי מצ"ב כ**נספח ד'**.

# אלא, שהתובע לא הורשע בגניבה, הרשעתו בוטלה. בנוסף, התובע לא הואשם בסעיף גניבה מידי מעסיקתו (החברה), ובהתאמה לא נמצא אחראי בדין לפי סעיף זה.

# החברה עשתה שימוש בסעיף 2.45.5 להסכם הקיבוצי, תוך שהינה עוקפת את הוראות סעיף 3.0.1 להסכם הבסיס החל ביחסי הצדדים, בו עוגן קיום הליך משמעתי, הנעשה בשיתוף עם ועד העובדים, תוך שהיא מפרה זכויות התובע כעובד קבוע (ר' נספח ד' לעיל).

# בנוסף, זימונו של התובע לישיבת שימוע עמד בניגוד לאמור בפסק הדין, ממנו עולה כי הרשעתו של התובע בוטלה, על מנת להביא לשיקומו של התובע ולסלילת את הדרך לשובו של התובע למעגל העבודה, בשים לב לגילו המתקדם של התובע, למצבו הנפשי, ולאסונות שרדפו אותו.

# מכל מקום, נוכח הפרת הוראות ההסכם הקיבוצי כאמור, בין ארגון עובדי הנתבעת לבין התובעת נוהלו תכתובות, אשר מטרתן היה להביא לביטול השימוע והעברת עניינו של התובע להליך משמעתי בשיתוף עם נציגות העובדים, כמתחייב מהוראות סעיף 3.0.1 להסכם הקיבוצי.

# העתק מתכתובות שנוהלו בין ארגון העובדים לבין הנתבעת מצ"ב כ**נספח ה'**.

# חרף פניות ארגון העובדים בעניינו של התובע, ביום 16.4.15 קוימה ישיבת שימוע בעניינו של התובע.

# העתק מפרוטוקול השימוע מצ"ב כ**נספח ו'**.

# ביום 19.4.15 קיבל התובע את החלטת הנתבעת בדבר פיטוריו של התובע לאלתר מעבודתו.

# העתק מהחלטת הפיטורים מצ"ב כ**נספח ז'**.

# **ד. המגעים שקוימו בין הצדדים לאחר פיטוריו של התובע:**

# בשל כל הטרגדיות והאירועים שפקדו את התובע כמתואר לעיל, המצוקה הנפשית בה היה מצוי התובע התעצמה בצורה ניכרת.

# התובע נקלע לדיכאון עמוק ומקבל טיפול תרופתי.

# העתק מסמכים רפואיים בנושא מצ"ב כ**נספח ח'**.

# הטיפול התרופתי והדיכאון בו שרוי התובע גורמים לו להיות פאסיבי ומונעים ממנו לנקוט ביוזמות ובמהלכים לתיקון העוול שנגרם לו על ידי הנתבעת (ר' גם חוות דעת פסיכולוגיות בעניינו של התובע אשר צורפו כנספח א' לעיל).

# נוכח מצב נפשי זה הפכה אשת התובע לסוכנו, עד כמה שהדבר עולה בידה, והיא קיימה בחודשים האחרונים מגעים עם הנהלת הנתבעת על מנת להשיב את התובע לעבודתו ו/או לתיקון הפגיעה בו.

# בפגישה האחרונה שקוימה לפני שלושה-ארבע שבועות, בין אשת התובע לבין נציג מהנהלת הנתבעת, נמסר לאשת התובע, כי אין בכוונת הנהלת הנתבעת לבטל הפיטורים או לסייע לתובע בצורה כלשהי.

# בעקבות תשובה סופית זו, אשת התובעת ניסתה סמוך לנתינתה לפנות בעצמה לבית הדין לעבודה בבקשה למתן סעדים.

# העתק מפנייה של אשת התובע לבית הדין לעבודה מצ"ב כ**נספח ט'**.

# ממזכירות בית הדין לעבודה נמסר לאשת התובע, כי לאור מורכבות הסעדים שמבקש התובע טוב תעשה אם תגיש הבקשה באמצעות עורך דין ולא בעצמה.

# נוכח זאת, בשלושה השבועות האחרונים ניסתה אשת התובע לאתר עו"ד שיסכים ליטול על עצמו את הייצוג בתיק זה, תוך שהיא מנסה לרתום את בני משפחתה לסייע לה בעניין ופועלת לאיסוף כוחותיו של התובע לצורך הירתמות למהלך זה של פנייה לבית הדין לעבודה, באמצעות עורך דין.

# משעלה בידי אשת התובע למצוא עו"ד מייצג תוך מספר ימים הוגשה בקשה זו.

# **ה. הטענות:**

# הנתבעת עקפה את הוראות ההסכמים הקיבוציים החלים במשיבה באמצעות שימוש פסול ולא נכון בהוראת 2.45.5 להסכם הקיבוצי, בעוד שבעניינו של התובע היה על הנתבעת לפעול לפי הוראת 3.0.1 להסכם הקיבוצי הקובעות הוראות בדבר קיום הליך משמעתי.

# החלטת הנתבעת אינה עומדת בקנה אחד עם האמור בפסק הדין שניתן בעניינו של התובע בהליך הפלילי, אשר מטרתו הייתה להביא לשיקום התובע, בשים לגילו, לחומרת העבירות, למצבו הנפשי, ולטרגדיות אשר פקדו אותו.

# החלטת הנתבעת בדבר פיטוריו של התובע בשים לב למכלול השיקולים האמורים לעיל אינה סבירה, בלתי מידתית ואינה עומדת בקנה אחד עם חובות תום הלב, ההגינות, והנאמנות החלות ביחסי הצדדים.

# בהיות הנתבעת נשלטת גם על ידי המדינה (יש בידה מניית זה) יש לראות בה כגוף מעין ציבורי ו/או כגוף דו מהותי, החלים עליו נורמות מן המשפט הציבורי. הנתבעת הפרה בעניינו של התובע את הנורמות הציבוריות החלות עליה.

# נוסיף, כי בעניין **פונדקאי[[1]](#footnote-1)** הורשע העותר בבית משפט השלום ברחובות בעבירה של מעשה מגונה. ביולי 2007 שלח מנהל המעסיקה (קריה למחקר גרעיני) לעותר הזמנה לשימוע, על רקע ההרשעה האמורה. נמסר לעותר כי נשקלת האפשרות לפטרו מחמת ביצוע עבירה שיש עמה קלון. בא כוחו דאז של העותר פנה למנהל המעסיקה וביקש ממנו לנקוט אמצעי משמעת אחרים שאינם כוללים פיטורין.

# בית המשפט הגבוה לצדק הורה על ביטול פיטוריו של העובד, לאחר 6 שנים ממועד סיום עבודתו, תוך שנקבע כי המשיבים לא הצביעו על קיומו של נוהל מסודר או מדיניות בכל הנוגע לבחירה בין הליך פיטורין מינהלי לפי סעיף 68 לחוק לבין נקיטתם של הליכי משמעת במקרה של הרשעה בעבירה שיש עמה קלון.  כן נקבע כי במבט הצופה פני עתיד נוהל כזה הוא מחויב המציאות – כדי למנוע הישנותם של מקרים דומים הכרוכים בפגיעה לא מידתית בזכויות וכן בפגיעה בשוויון. כן נקבע כי הדברים אמורים בהדגשה יתרה בשים לב למשמעות הכלכלית של בחירה בנתיב הפיטורין שעלולה להיות פוגענית מאוד עבור כל עובד, ולא כל שכן כאשר מדובר בעובד מבוגר ונעדר הכשרה מקצועית מיוחדת.

# האמור בעניין **פונדקאי** צריך לחול בענייננו מקל וחומר, שעה שהנתבעת פעלה במסלול השגוי של פיטורים באמצעות שימוע, במקום נקיטת הליכי משמעת כמתחייב בהסכם הקיבוצי ושעה שנסיבות האישיות של התובע, כפי שבאו לידי ביטוי בפסק הדין, מחייבות היו את הנתבעת לפעול בעניינו של התובע כפי שהתווה בית המשפט הגבוה לצדק בפסק הדין בעניין פונדקאי.

# **ו. הסעדים המבוקשים:**

# **ו.1. אכיפה וקבלת פיצוי כספי:**

# לאור כל האמור לעיל, בנפרד ובמצטבר, מבוקש מבית הדין הנכבד ליתן הסעדים הקבועים המפורטים להלן:

## ליתן צו הצהרתי קבוע הקובע כי החלטת הפיטורים חסרת כל תוקף משפטי לאור הפגמים שנפלו בה לאור המפורט לעיל.

## ליתן צו הצהרתי קבוע הקובע כי לאור הפגמים שנפלו בהחלטת הפיטורים, פיטורי התובע נעשו שלא כדין והינם בטלים מעיקרם ו/או מבוטלים ועל כן יש לראות את התובע כעובד של הנתבעת ויש להשיבו לעבודה.

## להורות לנתבעת לשלם את השכר המלא של התובע כולל הנלוות ממועד פיטוריו של התובע ועד מועד השבתו לעבודה בפועל.

# **ו.2. לחילופין - קבלת תנאי פרישה בהתאם להסכם ההתייעלות:**

# הנתבעת טענה בדיון שקוים בתיק ביום 22.2.16, כי טרם פיטוריו נמנה התובע ברשימת העובדים שנכללו ברשימת המפוטרים והזכאים לכספים בהתאם לתנאי הפרישה אשר פורטו בהסכם הקיבוצי, אשר צורף כנספח ו' לתשובת הנתבעת (להלן: **"הסכם ההתייעלות")**. כן מסרה הנתבעת כי בשל הכרעת הדין והרשעה החלוטים שנתנו בעניינו הוצא התובע מהרשימה.

# העתק מרשימת המפוטרים מצ"ב כ**נספח י'**.

# העתק מהסכם ההתייעלות, כולל נספח ב'1 המצורף אליו כנספח ב'1, מצ"ב כ**נספח יא'**.

# התובע יטען, כי הוא פוטר לפי מסלול סעיף 2.45.5 להסכם הקיבוצי, לא רק כדי לעקוף את הוראות הסכם הקיבוצי הנוגעות להליכי משמעת, אלא גם את הוראות הסכם התייעלות, וזאת במטרה להביא לחסכון כספי משמעותי ולהגדלת מכסת המפוטרים הקבועה בהסכם ההתייעלות.

# במועד סיום עבודתו שולם לתובע סך 586,353 (נטו) בגין פיצויי פיטורים, בעוד שלו התובע היה מפוטר במסגרת הסכם ההתייעלות כפי שהנתבעת תכננה, מלכתחילה, היה זכאי התובע, **בנוסף** **לתשלום פיצויי הפיטורים כאמור, לקבלת פנסיה מוקדמת בשיעור של 70% מהשכר הפנסיוני עד גיל הפרישה, למענק פרישה בסכום הנקוב בהסכם, לפדיון ימי מחלה, ולתשלומים נוספים המגיעים בהתאם להסכם הקיבוצי ולחוק (ר' סעיף א' לנספח ב'1 להסכם ההתייעלות).**

# יצויין, כי במועד פיטוריו התובע היה בקטגוריית גיל 55-58.

# כאן המקום לציין, כי ידוע לתובע שארגון העובדים ניסה למנוע את פיטוריו ולמצער להגיע להסדר עם הנתבעת בדבר פרישתו בתנאי הפרישה האמורים לעיל.

# אולם, בשל עמידתה האיתנה של הנתבעת, כי הינה מוסמכת ורשאית לפטר את התובע לפי הוראת 2.45.5 להסכם הקיבוצי, **אשר איננו מצריך שיתוף וועד העובדים וקבלתו הסכמתו לפיטורים,** נמנעה הנתבעת מלקיים התדיינות עם הוועד על העניינים הנ"ל, תוך שהיא נוקטת מהלכים חד צדדים במסלול העוקף הליכי משמעת והסכם ההתייעלות.

# התנהגות הנתבעת כנ"ל אינה עולה בקנה אחד עם חובות תום הלב והנאמנות החלות ביחסי הצדדים וכן עם ההסכמים החלים והמחייבים.

# נוכח האמור לעיל, ובשים להפרת ולעקיפת ההסכמים החלים והמחייבים, במידה וחלילה יקבע כי התובע אינו זכאי לסעד של ביטול החלטת הפיטורים, בית הדין הנכבד יתבקש להצהיר, למצער, כי התובע זכאי לתנאי הפרישה אשר פורטו בנספח ב'1 להסכם ההתייעלות ולהורות לנתבעת לשלמם, כולל הענקת פנסיה מוקדמת לתובע החל ממועד פיטוריו מיום 18.4.15 ועד מועד זכאותו של התובע לקבלת קצבת זקנה.

# **ו.3. בנוסף ו/או לחילופין – לסעדים הנ"ל:**

# בנוסף ו/או לחילופין לסעדים הנ"ל, וככל שיסבור בית הדין הנכבד כי נפלו פגמים בפיטוריו של התובע, אזי בית הדין הנכבד יתבקש לפסוק פיצויים בגין פיטורים שלא כדין ו/או בגין עוגמת נפש שנגרמה לתובע, המועמדים לצורכי התביעה על סך של 12 משכורות כדלקמן:

# 12 משכורות X 17,503 ₪[[2]](#footnote-2) X 1.2 מקדם סוציאליות = 252,043 ₪.

# **אשר על כן, מבוקש בזאת מבית הדין הנכבד לזמן את הנתבעת לדין ולתת את הסעדים הנ"ל בצירוף הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד.**

# ***(חתימה אלקטרונית)***

# **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

# **ב"כ התובע**

1. [בגץ 1719/11 ניסן פונדקי נ' בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב יפו,  ניתן על ידי א' רובינשטיין, נ' הנדל, ד' ברק ארז, ביום 19.11.13.](http://www.nevo.co.il/psika_word/elyon/11017190-z18.doc) [↑](#footnote-ref-1)
2. מתגובת הנתבעת בהליך הזמני עולה כי לתובע שולמו פיצויי פיטורים, בסך של 625,407 ₪. הואיל והתובע עבד בנתבעת 35.73 שנים (החל מיום 29.7.79 ועד יום 18.4.15), אזי השכר הקובע עומד על סך של 625,407/35.73 = 17,503 ₪. [↑](#footnote-ref-2)