

הפרת אמונים ו/או עבירת משמעת חמורה כעילה לשלילת פיצויי פיטורים מעובד

במסגרת מאמר קודם שלי, דנתי בסיטואציה בה מעסיק מעוניין לשלול מעובד שפוטר את קבלת פיצויי הפיטורים.

מה הדין כאשר העובד פוטר עקב הפרת אמונים כלפי המעסיק או לאחר ביצוע עבירת משמעת חמורה?

על כך להלן.

כאמור, קיימים מקרים בהם סיבת הפיטורים של העובד מקורה בביצוע עבירת משמעת חמורה או ביצוע מעשה פלילי ואז יש צורך להבחין באם חל על המעסיק הסכם קיבוצי או לא – לכך מתייחסים סעיפים 16 ו-17 לחוק פיצויי פיטורים.

בין אם חל הסכם קיבוצי ובין אם לאו, יש לדון במעשים שבוצעו, לכאורה, ע"י העובד כאשר על המעסיק כמובן להוכיח את דבר ביצועם ועל ביה"ד לבחון האם הם מצדיקים את שלילת הפיצויים, באופן מלא או באופן חלקי.

שלילת פיצויי פיטורים מעובד, וודאי מעובד שפוטר לאחר שנות העסקה רבות אצל המעסיק, איננה דבר של מה בכך, בפרט אם מדובר בשלילה מלאה של הפיצויים וכאשר במקרים מסויימים המעסיק אף דורש את שלילת דמי ההודעה המוקדמת מהעובד.

בהתאם נקבע במסגרת ע"ע (ארצי) 214/06 אלוניאל בע"מ נ' אלכסנדר צ'רניאקוב, כי כאשר בתי הדין נדרשים לבחון את עצם שלילת הפיצויים מהעובד שפוטר, נדרשים הם לשקול מחד את חומרת המעשים המיוחסים לו, את הנזק שגרם למעסיק – באופן מיידי וייתכן שאף עתידי, תקופת העסקתו של העובד, תפקידו וכו' ומאידך, לשקול את מצבו האישי של העובד, נסיבותיו האישיות, הנזק שצפוי להיגרם לו עקב שלילת הפיצויים וכו'.

הן במסגרת בפסיקה הנ"ל והן במסגרת ע"ע (ארצי) 60/06 תמר מייזר נ' צ'ק פוינט טכנולוגיות תוכנה בע"מ, ניתנה התייחסות לקבוע בהסכמים קיבוציים תוך אזכור העובדה שבמסגרתם, בדרך כלל, תהיה הוראה מפורשת בעניין הפרת משמעת חמורה אשר מכוחה אפשר יהיה לשלול מהעובד קבלת פיצויי פיטורים – באופן מלא או חלקי וזאת מתוך רצון להביע שאת נפש מהמעשים שביצע ו/או העבירות שעבר ומתוך רצון להרתיע את שאר העובדים מפני התנהלות דומה בעתיד.

"שלילת פיצויי פיטורין ותמורת הודעה מוקדמת נעשית במשורה, במקרים הקיצוניים ביותר" כך נקבע במסגרת עע 1126/00 מלון עציון בע"מ – אביעזר שרוני. ביה"ד הארצי הוסיף במסגרת דב"ע לא/3-3 רים בע"מ נ' נסים יוסף כי "הפיטורים כשלעצמם, אף תוך כדי תשלום פיצויי פיטורים, הם עונש".

במהלך החודשים האחרונים ניתנו פסיקותיו של ביה"ד הארצי לעבודה ביחס לשני מקרים – מקרה של הפרת אמונים ומקרה של עבירת משמעת.

המקרה הראשון, אשר נדון במסגרת ע"ע 40806-03-21 אמיר גאנס נ' בת שבע חן, נסוב סביב פיטוריה של המשיבה שעבדה כמזכירה במשרד עורכי דין במשך כ-22 שנים. סיבת הפיטורים - הפרת אמונים והתנהגות לא ראויה, לאחר שהודתה בפני המעסיק ששיקרה לו כשאמרה שהלכה לדואר והתיבה הייתה ריקה בעוד שבפועל כלל לא עזבה את המשרד. במסגרת פסק הדין של ביה"ד האזורי, שנפרש על פני 74 עמודים, נתקבלה תביעתה של העובדת תוך שנפסקו לזכותה פיצויי פיטורים בסכום של כ-157,000 ₪, פיצוי לא ממוני בגין פיטורים שלא כדין בסך של 70,000 ₪ וכן רכיבי תביעה נוספים בהיקף של כ-96,000 ₪. תביעתו הנגדית של המעסיק נדחתה במלואה.

במסגרת הערעור שהגיש המעסיק נטען בין היתר, כי הוכח שהנסיבות שהובילו לסיום העסקתה של העובדת היו מוצדקות, כאשר זו בנוסף הודתה בנסיבות סיום העסקתה ובשימוע שנערך לה, ואישרה את גרסתו, אשר אף נתמכה בצילומי מצלמות האבטחה במשרד.

"שוכנענו שהעובדת פוטרה בעקבות הפגיעה הקשה באמון שחש המעסיק לאחר שנות עבודה רבות, במהלכן סבר כי היא מקדישה את כל מרצה וזמנה לעבודתה במשרדו, וכאשר מבחינתו אי אמירת אמת מהווה פגיעה בלתי הפיכה ביחסי האמון הנדרשים במסגרת יחסי העבודה (ודאי בעבודה מסוג זה, המושתתת על אמון ומערכת יחסים קרובה)", אך יחד עם זאת, לא מצא לנכון ביה"ד הארצי לחלוק על קביעתו של ביה"ד האזורי באשר לזכאותה של העובדת לקבלת פיצויי הפיטורים בסכום שנקבע, אך כן החליט על הפחת הפיצוי הלא ממוני לכדי סכום של 30,000 ₪ והפחתה ניכרת גם ביחס לרכיבים האחרים שנפסקו.

המקרה השני, אשר נדון במסגרת ע"ע 20-11-21979-11 **חברת הניהול של כפר אבות שורש בע"מ נ' אחמד חוסיין**, נסוב סביב פיטוריו של העובד, אשר הועסק כעובד אחזקה וחשמלאי, לאחר כ-4 שנות העסקה.

היות המשיב עובד טוב ומסור לא היתה שנויה במחלוקת אך מנגד התברר, כי קיבל מאחת הדיירות (בת 96, אלמנה ללא ילדים) סכומי כסף בהיקף מצטבר של כ-260,000 ₪. הדיירת הגישה תלונה במשטרה כנגד העובד.

העובד זומן לשימוע במהלכו אישר את קבלת הכספים, אך טען כי הדיירת בחרה להעניקם לו מרצונה החופשי נוכח הקשר האישי הטוב שהיה ביניהם וזאת על מנת לסייע לו נוכח מצוקה אישית שהיה נתון בה.

כבר באותו היום נמסר לעובד מכתב פיטורים במסגרתו נרשם, בין היתר, כי עבודתו מופסקת מיידית וכי עד גמר ההליך המשטירתי כל זכויותיו מוקפאות עפ"י חוק. העובד לא חזר לעבודתו ולא שולמו לו חלק הודעה מוקדמת ופיצוי פיטורים.

במהלך שנת 2017 נסגר מחוסר אשמה התיק המשטירתי שנפתח כנגד העובד, אשר לא החזיר לדיירת את הכספים שקיבל ממנה.

העובד הגיש תביעה לביה"ד האזורי, אשר קיבל את התביעה באופן חלקי תוך הדגשה בדבר החומרה הרבה שהוא רואה בהתנהגות העובד, נוכח חוסר הסבירות בקבלת מתנה מדיירת בדיוור מוגן בכלל ובסדרי גודל כאלה בפרט, ולאור החשש הכבד להשפעה בלתי הוגנת על הדיירת. עוד ציין את חוסר האמון שרחש לעדות העובד, והבהיר כי *"דיוור מוגן והשוהים הדיירים בדיוור מוגן חייבים להיות מוגנים מכל וכל מיכולת של מי מעובדי חברת הניהול של הדיוור המוגן לפגוע בהם כלכלית או אחרת. ניצול קשישים הינה תופעה פסולה שאסור שבית הדין ייתן יד להתרחשותה"*. עוד קבע כי אמור היה להיות ברור לעובד - בהתבסס על הנחיות המעסיקה בכתב ובע"פ - שאין לקבל כספים, מתנות או הטבות מדיירים, והדברים הם בבחינת המובן מאליו גם אלמלא היו הנחיות. העובד אף לא דיווח לממונה עליו על קבלת הכספים מהדיירת *"ובכך פעל בחוסר תום לב ופגע בחובת הנאמנות כלפי המעסיק והפר נהלים בנתבעת"*, כאשר *"הוכח כי ההתנהלות גרמה לחוסר בטחון ואי שקט בדיוור המוגן ולתסיסה ובכך פגעה בשמה הטוב של הנתבעת"*.

כפועל יוצא מכך קבע ביה"ד כי העובד ביצע הפרת משמעת חמורה תוך ניצול לרעה של מעמדו כלפי הדיירת, הפרת האמון שניתן בו על ידי המעסיקה וגרימת נזק למקום העבודה, באופן המצדיק שלילה מלאה של פיצויי הפיטורים. ביה"ד הוסיף כי *"מאחר והפסיקה קובעת כי פיטורים כשעצמם הנם סנקציה, נוכח שלילת הפיצויים לעיל, נוכח הפסיקה המחייבת זהירות בשלילת זכות ההודעה המוקדמת מעובד ומפאת הספק בלבד, הנתבעת תשלם הודעה מוקדמת"*. בהתאם, חויבה המעסיקה בתשלום חלק הודעה מוקדמת בסך 8,200 ₪.

במסגרת הערעור שהגיש העובד לביה"ד הארצי, העלה טענות ביחס לקביעת ביה"ד האזורי בנוגע להסכמתו לקבלת המתנה מהדיירת. העובד טען כי לא ניצל את הדיירת ולא הונה אותה, כי ביה"ד לא אפשר לו להגיש את תמליל חקירתה של הדיירת במשטרה, שמלמד היה כי נהגה לתת מתנות כפילנתרופית, כי הדיירת כלל לא ביקשה את החזר המתנה וכי וממילא ביה"ד לא אמור היה לדון בתקפות המתנה וקביעותיו בקשר לכך מחוסרות סמכות עניינית. עוד טען העובד כי שלילה מוחלטת של פיצויי הפיטורים בנסיבות העניין אינה מוצדקת וכי ביה"ד התעלם מהנסיבות האישיות המיוחדות בגינן הסכים לקחת את הכספים וכו'.

ביה"ד הארצי דחה את הערעור במלואו תוך שהוא מקבל במלואן את קביעותיו הנחרצות של ביה"ד האזורי בנוגע להתנהלותו של העובד מכוח חובותיו כלפי מקום העבודה ובנוגע לאיסור המובהק החל על עובדי דיוור מוגן ליטול כספים או מתנות מדיירי הדיוור המוגן. ביה"ד הארצי הוסיף כי הדברים נכונים וברורים מאליהם גם אם לא נכתבו ב"רחל בתך הקטנה" בהנחיות כתובות כלשהן ובהתאם לזאת, בהתחשב בחומרת הפרת המשמעת שביצע העובד לרבות נוכח היקף הסכומים שלקח מהדיירת, לאורך זמן ובמספר הזדמנויות, באופן שגרם לפגיעה ממשית בתדמית המעסיקה ומערכת יחסי האמון בינה לבין הדיירים ומשפחותיהם ותוך לקיחה בחשבון של מכלול הנסיבות לרבות תקופת העבודה הקצרה יחסית של העובד (כך ששלילת פיצויי הפיטורים ביחס לכל התקופה מידתית), צדק ביה"ד האזורי בשלילתם המלאה של פיצויי הפיטורים מהעובד.