

שלילת פיצויי פיטורין והודעה מוקדמת או הפחתם בגין עבירת משמעת חמורה

בית הדין האזורי לעבודה נתן פסק דין הצהרתי בו נקבע כי יש להשית על העובד סנקציה של שלילת הודעה מוקדמת ושל מלוא פיצויי הפיטורין וזאת עקב עבירות משמעת חמורות שבגינם פוטר, בניהם גניבה וסטייה ממסלול נסיעה.

(ס"ע אזורי) 2711/08 נעה הובלות רמסע בע"מ נ' מחמוד עבאדה, ניתן ביום 22/11/2011

(ע"ע 659/08 טוליפ תעשיות הנדסה בע"מ נ' אלכסנדר פסחוביץ, ניתן ביום 17/12/2009)

מחמוד הועסק כ- 5 שנים אצל חברת הובלות כנהג משאית. במסגרת עבודתו היה מוביל חומרי גלם בין הלקוחות לחברה. כמו כן היה מבין הנהגים המעטים שהחזיקו ברשותם את קודי פתיחת שערי הלקוחות. במשאיות החברה, לרבות במשאית של מחמוד, הותקן GPS באמצעותו יכלה החברה לפקח על מיקומי המשאיות במסלולי הנסיעה וההובלה כפי שנקבעו על ידה.

מחמוד נתפס פעמיים באמצעות ה-GPS, כשהוא סוטה מהמסלול שנקבע לו על ידי מנהליו. בשני המקרים השיב מחמוד כי עשה זאת לצרכיו הפרטיים. מנהל החברה ערך בשני המקרים שיחות נוקבות עם העובד מחמוד, הדגיש בפניו את האיסור לבצוע הנסיעות הללו ודרש ממנו לחדול מכך. שלושה חודשים לאחר מכן, נתפס מחמוד כשהוא שוב סוטה מהמסלול. כמו כן עלה חשד להעלמת חומרי גלם של החברה על ידי מחמוד. החברה הגישה תלונה במשטרה על הגניבה ומחמוד נחקר.

החברה פנתה לבית הדין בבקשה לקבוע כי ניתן לפטר את העובד ללא פיצויי פיטורין והודעה מוקדמת. מחמוד מנגד הגיש תביעה לחייב החברה לשלם לו את הנ"ל לרבות רכיבי שכר נוספים שלא שילמה לו בתקופת עבודתו.

בית הדין האזורי קבל את טענת החברה כי יש להשית על העובד סנקציה של שלילת הודעה מוקדמת ומלוא פיצויי הפיטורין. בית הדין ציין, בין היתר, כי לא ניתן להתעלם ממשך הזמן ומספר הפעמים שביצע העובד את מעשיו החמורים, וזאת גם לאחר שהמנהל התריע בפניו ודרש ממנו לחדול. כמו כן גובר הצורך להרתיע גם עובדים אחרים מלבצע את המעשים החמורים שביצע העובד.

בבואו לפסוק בתיק זה הסתמך בית הדין על פסק דין של בית הדין הארצי ע"ע 659/08 טוליפ תעשיות הנדסה בע"מ – אלכסנדר פסחוביץ (להלן – "פס"ד טוליפ") במסגרתו צוינו שיקולי בית הדין, לקולא ולחומרא, בבואו להחליט באם לשלול את הזכויות או לא. נקבע שם כי:

"...בהתאם להלכה הפסוקה, "הפיטורים עצמם", אף תוך תשלום פיצויי הפיטורים מהווים "עונש" לעובד, ולכן שלילת פיצויי הפיטורים ותמורת ההודעה המוקדמת נעשים במשורה, במקרים חריגים בלבד [ע"ע 659/08 טוליפ תעשיות הנדסה בע"מ - אלכסנדר פסחוביץ, עמ' 8 (17/12/09)]. להלן: "עניין טוליפ". כידוע, הנטל להוכיח כי במקרה מסוים יש לשלול פיצויי פיטורים, מוטל על המעסיק [דין (ארצי) מו/3-100 תדיראן בע"מ - שמעון תעיזי, פד"ע (יז) 380, 378 (1986)]."

במקרה שבו המעסיק מייחס לעובד ביצוע של עבירה פלילית במסגרת ההליך האזרחי, אזי מידת ההוכחה הדרושה הינה פחותה מזו שנדרשת בהליכים הפליליים, אך גבוהה מרמת ההוכחה הדרושה בהליכים אזרחיים רגילים [ע"ע 1079/04 מרכולית כוכב בע"מ - עיזבון המנוח לב רובינשטיין ז"ל, עמ' 3-8 (25/5/06)]."

בית הדין הארצי עמד על השיקולים לחומרא ולקולא בהפעלת הסנקציה של שלילת פיצויי הפיטורים, בעניין טוליפ:

"השיקולים לחומרא - חומרת המעשים בגינם פוטר העובד; הנזק שנגרם למעביד או שעלול היה להיגרם לו עקב כך, היקפו והשלכותיו; משך הזמן ומספר הפעמים שביצע העובד את



אגוד המוסכים בישראל ©



הפורום להבטחת תקינות ובטיחות בתיקוני רכב ©



המכללה הטכנולוגית לרכב ©



מסונף למועצה האירופית המשותפת לסחר ושרותי רכב



חבר לה"ב - לשכת ארגוני העצמאים והעסקים בישראל

אגוד המוסכים בישראל

סניפים: תל-אביב • חיפה • באר-שבע • ירושלים

הגוף היציג של ענף שרותי הרכב • הכשרה והעשרה טכנולוגית • סטנדרט איכות ובטיחות • הסברה • סיוע משפטי • מוסד בורות ארצי ועוד

הנהלה. תל אביב והמרכז
יוסף קארו 24, 67014
ת.ד. 57606 מיקוד 61574
טל. 03-5620113
פקס. 03-5620440

סניף חיפה והצפון
חלוצי התעשייה 47, 26119
טל. 04-8405001
פקס. 04-8492359

סניף באר שבע והדרום
הנריאטה סולד 8, 84894
טל. 08-6233107
פקס. 08-6230352

סניף ירושלים והאזור
האומן 21, 93420
טל. 02-6781272
פקס. 02-6781277

דואר אלקטרוני
iga@iga.co.il
אתר אינטרנט
www.iga.org.il

08/12/2011

מס' שוטף: 16500
מס' חוזר: 11-658

מבלי לפגוע בזכויות טל"ח

חוזר לכלל המוסכים - כלל ארצי

מעשיו החמורים; תקופת עבודתו של העובד, מעמדו ותפקידו ומידת האמון הנובעת הימנו; הפרת האמון - המועצמת כשמדובר ביחסי עבודה ממושכים, בתפקיד בכיר, או בתפקיד אמון; השפעת התנהגותו של העובד והמעשים בגינם פוטר, על עובדים אחרים ועל יחסי העבודה במקום העבודה והיקף ההרתעה בנסיבות המקרה.

השיקולים לקולא - אופן ביצוע העבודה במהלך תקופת עבודתו של העובד ותרומתו למעביד; משך תקופת העבודה, וכפועל יוצא הימנה - עוצמת הפגיעה הצפויה בעובד ובמשפחתו, כתוצאה משלילת פיצויי הפיטורים, במלואם או בחלקם, בשים לב לסכום שיוותר בידיו למחייה; נסיבותיו האישיות של העובד, לרבות גילו, מצבו המשפחתי, מצב בריאותו ויכולת ההשתכרות העתידית שלו" [עניין טוליפ, בעמ' 9].

השאלה, אם התנהגות מסוימת חמורה דייה כדי להצדיק פיטורים מיידים בלי פיצויים "היא ביסודה שאלה של מידה ודרגה, הנתונה להערכתו של בית המשפט" [דב"ע נה/3-233 אורינט קולור ייצור והפקה (1989) בע"מ - אנה ברין, עמ' 2 (19/12/95)]. בעת הפעלתו של שיקול הדעת על ידי בית הדין, יש להתחשב במכלול נסיבות העניין, שאפיינו את יחסי העבודה ואת סיומם, בהקשר התעשייתי הרלוונטי, וכן לאזן בין השיקולים השונים, לנוכח מטרותיה של השלילה או ההפחתה [בר"ע (ארצי) 1327/04 חברת סולל בונה ארצות חוץ בע"מ נ' בלנש - ברכה סולמוון, עמ' 3 (22/6/04)]. תכליתה של שלילת פיצויי הפיטורים הינה הענשת העובד בגין עבירת משמעת חמורה שביצע וכן העברת מסר מרתיע לכלל העובדים מפני ביצוע מעשים דומים (עניין טוליפ).

בפסיקת בית הדין הארצי נקבע כי "יחסי העבודה, כיחסי שיתוף מתמשכים, דורשים מידה מוגברת של אמון, נאמנות, הגינות ותום לב בתקופת קיומם... חובות הנאמנות ותום הלב החלות על העובד הן חובות עצמאיות שקיומן אינו תלוי בתניה מפורשת בין הצדדים" [ע"ע 62/08 לבל דוד - חברת הדקה ה-90 בע"מ, עמ' 13 (27/12/09)]. לא אחת, עמדה הפסיקה על החומרה הרבה שבה יש להתייחס למצב שבו עובד גונב ממעבידו נראו למשל: דב"ע (ארצי) נ/76-3 שגרירות ארצות הברית של אמריקה - עיזבון המנוח מאיר מנשה, עמ' 4 (31/12/97)]. אכן, "גניבה ממעביד נחשבת כעבירה חמורה הפוגעת ביחסי האמון המיוחדים הנובעים ממערכת יחסי העבודה ויש לראותה בחומרה יתרה" [ע"ע 300075/96 אבלין (מימון) אליה - קליין בן ציון, עמ' 3 (2/7/01)].

אם כך, כיצד כל זה מתקשר למוסכים !?

בפסי"ד אלוניאל נקבע כי חובתו של מעביד לשלם פיצויי פיטורים לעובד אותו פיטר מעבודתו, מעוגנת בחוק פיצויי פיטורים, ותכליתה של זכות זו הינה להבטיח לעובד קיום בכבוד עד שימצא מקום עבודה אחר. שלילת זכותו של עובד לפיצויי פיטורים, במלואה או באופן חלקי, אפשרית רק בהתקיים התנאים הקבועים בסעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים, היינו באם פוטר בנסיבות, שעל פי ההסכם הקיבוצי החל על הצדדים, מצדיקות פיטורים ללא פיצויים או בפיצויים חלקיים בלבד.

הסכם הקיבוצי שחל על ענף הרכב קבע בסעי' 20 שכותרתו "פיטורים על פי תקנון עבודה" כי "פיטורים בו במקום ובלי הודעה מוקדמת יכולים לצאת לפועל באותם המקרים המפורטים בתקנון עבודה המצורף להסכם זה המהווה לק בחתי נפרד ממנו". **פרק יג'** בתקנון העבודה מפרט את הנסיבות המוגדרות כעבירות משמעת חמורות כשהסנקציה בגינן היא שלילה/הקטנה של פיצויי פיטורין והודעה מוקדמת וביניהן "גנב מעל חיבל במהלך תקין של עבודה...". "עבד במקום אחר ללא רשות מאת ההנהלה ויש בכך משום גרימת נזק למפעל...". "מסר סודות המפעל...". וכו'. אם כך צרפו האמור למאזן השיקולים טרם פיטורי העובד.

העתקים מלאים של פס"ד המפורטים ושל תקנון העבודה נמצא לעיונכם במשרדי האגוד.

תמיד לרשותכם, מירב גמליאל, עו"ד - יועמ"ש



אגוד המוסכים בישראל ©



הפורום להבטחת תקינות ובטיחות בתיקוני רכב ©



המכללה הטכנולוגית לרכב ©



מסונף למועצה האירופית המשותפת לסחר ושרותי רכב



חבר לה"ב - לשכת ארגוני העצמאים והעסקים בישראל

אגוד המוסכים בישראל

סניפים: תל-אביב • חיפה • באר-שבע • ירושלים

הגוף היציג של ענף שרותי הרכב • הכשרה והעשרה טכנולוגית • סטנדרט איכות ובטיחות • הסברה • סיוע משפטי • מוסד בורות ארצי ועוד

הנהלה. תל אביב והמרכז
יוסף קארו 24, 67014
ת.ד. 57606 מיקוד 61574
טל. 03-5620113
פקס. 03-5620440

סניף חיפה והצפון
חלוצי התעשייה 47, 26119
טל. 04-8405001
פקס. 04-8492359

סניף באר שבע והדרום
הנריאטה סולד 8, 84894
טל. 08-6233107
פקס. 08-6230352

סניף ירושלים והאזור
האומן 21, 93420
טל. 02-6781272
פקס. 02-6781277

דואר אלקטרוני.
iga@iga.co.il
אינטרנט
www.iga.org.il

08/12/2011

מס' שוטף: 16500
מס' חוזר: 11-658

מבלי לפגוע בזכויות טל"ח