

# **היבטים משפטיים בהתמודדות מעסיק עם מעילות במקום העבודה**

**עו"ד מוריה תם-הרשושניס  
אוגוסט 2010**

**מצגת זו מכילה מידע כללי בלבד ואין להסתמך עליו ולראות בו, בכל מקרה, חוות דעת  
או ייעוץ משפטי לעניין ספציפי**

## מבוא

✓ האם מעביד רשאי לנקוט בצעדי מנע, ואם כן, באיזו מידה?

✓ ברגע שעלה חשד קונקרטי למקרה מעילה, האם מעביד מחוייב להעביר את העניין לטיפול המשטרה?

✓ מהם האמצעים בהם מעביד רשאי לנקוט במסגרת חקירה פנימית כאמור?

✓ האם מעביד רשאי להשעות את העובד במהלך ביצוע החקירה?

✓ משעה שיש בידי המעסיק ממצאים המצביעים על כך שהעובד אכן מעל, מה הסנקציות העומדות לרשותו?

✓ חובת שימוע במקרה של חשד למעילה או גניבה

# המסגרת הנורמטיבית

סעיף 16 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963

”לא יהיה עובד זכאי לפיצויים או יהיה זכאי לפיצויים חלקיים בלבד, הכל לפי הענין, אם פוטר בנסיבות, שעל פי הסכם קיבוצי החל על המעביד והעובד – ובאין הסכם כזה, על פי ההסכם הקיבוצי החל על המספר הגדול ביותר של העובדים באותו ענף – מצדיקות פיטורים ללא פיצויים או בפיצויים חלקיים בלבד.”

# המסגרת הנורמטיבית

סעיף 17 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963

”בענף העבודה שאין בו הסכם קיבוצי, רשאי בית הדין האזורי לעבודה לקבוע שפיטוריו של עובד היו בנסיבות המצדיקות פיטורים ללא פיצויים או בפיצויים חלקיים שיקבע; בדונו בענין זה יונחה בית הדין האזורי לעבודה על פי הכללים שבהסכם הקיבוצי החל על המספר הגדול ביותר של עובדים.”

# המסגרת הנורמטיבית

סעיף 17 לחוק פיצויי פיטורים –

✓ ההחלטה נתונה בידי בית הדין

✓ בית הדין מונחה על ידי הכללים הקבועים בתקנון העבודה הכללי  
בתעשייה אך אינו כפוף להוראותיו

✓ הסעיף מתווה גבול עליון – ניתן גם לשלול חלקית

✓ בפועל – המעביד שולל והעובד פונה לבית הדין לקבלת הסעד  
אולם, נטל ההוכחה – על המעסיק

# המסגרת הנורמטיבית

## פיצויי הלנה

**הסנקציה המרכזית על שלילת פיצויים שלא כדין – תשלום פיצויי הלנת פיצויי פיטורים.**

חריג – ביה"ד יכול להפחית או לבטל את פיצויי ההלנה, בין היתר, ככל שהיו, לדעת בית הדין, חילוקי דעות שיש בהם ממש בדבר עצם הזכות לפיצויי פיטורים.

# המסגרת הנורמטיבית

"ההסכם הקיבוצי החל על המספר הגדול ביותר של עובדים" –  
תקנון העבודה הכללי בתעשייה (1962)

סעיף 53 –

**"עשה עובד אחת מאלו:**

**א. הפר משמעת באופן חמור;**

...

**ג. גנב, מעל או חבל במהלך התקין של העבודה;**

...

**י. עבר עבירה פלילית חמורה;**

**יהיה צפוי:**

**א. להפסקה זמנית ממושכת ללא תשלום;**

**ב. לפיטורים ללא הודעה מוקדמת ו/או שלילה חלקית של פיצויי פיטורים;**

**ג. לפיטורים ללא הודעה מוקדמת וללא פיצויים."**

# המסגרת הנורמטיבית

## שלילת הודעה מוקדמת

החובה ליתן הודעה מוקדמת אינה חלה –

**”על מעביד, בנסיבות שבהן העובד שפוטר אינו זכאי לפיצויים, על פי הוראות סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים, או על פי החלטת בית דין למשמעת אשר הורה על פיטורים בלא פיצויים מכוח הוראות חיקוק הקובע שיפוט משמעתית.”** (סעיף 10 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, תשס”א-2001)

**אולם –** כיוון שאין לצפות ממעביד שעובד גורם לו נזקים להמשיך ולהעסיקו, בתי הדין נוטים לאשר ביתר קלות את שלילת ההודעה המוקדמת.



# עמדת בית הדין בנוגע לשלילת פיצויי פיטורים

• שגרירות ארצות הברית נ' עיזבון המנוח מאיר מנשה (31.12.97) –

העובד הורשע במעשי גניבה מרכוש המעסיקה או עובדיה, וכן בגין שיבוש הליכי חקירה, כאשר קשר להונות את המשטרה באמצעות קבלות מזוייפות, אשר נועדו להסוות גניבת רכוש מהשגרירות.

אולם, בין היתר, כיוון שהעובד עבד בשגרירות שנים רבות ואין הוכחה שהגניבות בוצעו משך כל שנות עבודתו, נשללו 50% מפיצויי הפיטורים בלבד.

# עמדת בית הדין בנוגע לשלילת פיצויי פיטורים

• סווירי אריה ושלום יצחק נ' רס חן חניונים בע"מ (23.6.02)

העובדים הועסקו כקופאים בחניון. שניהם פוטרו בתואנה שגנבו כספים מקופת החניון. החברה הגישה תלונה למשטרה אך לא הוגש כתב אישום נגדם.

בית הדין שלל את מלוא פיצויי הפיטורים.

# עמדת בית הדין בנוגע לשלילת פיצויי פיטורים

• אלוניאל בע"מ נ' אלכסנדר צ'רניאקוב (31.5.07)

עובד מיחשוב שהועסק במקדונלד'ס הודה כי התקין תוכנות של החברה אצל צדדים שלישיים באופן פרטי תמורת תשלום. באותו מעמד חתם על מכתב התפטרות.

בית הדין קבע שפוטר (כיוון שבפועל החברה היא שיזמה את סיום יחסי העבודה) אך שלל 80% מפיצויי הפיטורים.

# עמדת בית הדין בנוגע לשלילת פיצויי פיטורים

• משה אוחנון נ' קליניק שיווק מזון (1986) בע"מ (23.7.07)

במהלך בדיקה גילתה המעסיקה כי עובד הובלה לקח ללא רשות סחורה של המעסיקה, בשווי 300 ש"ח.

בית הדין האזורי שלל את מלוא פיצויי הפיטורים (40,000 ש"ח).

בית הדין הארצי הקל את תוצאת פסק הדין האזורי ושלל 60% מפיצויי הפיטורים.

# הנחות המוצא בנוגע לשלילת פיצויי פיטורים

✓ שלילת פיצויי פיטורין נעשית במשורה, במקרים הקיצוניים ביותר, משהם מהווים זכות יסוד להבטחת קיום בכבוד (ולעיתים אף זכויות פנסיוניות).

✓ הפיטורים כשלעצמם, אף תוך תשלום פיצויי פיטורים, מהווים עונש לעובד.

# השיקולים בעת קבלת החלטה על שלילת פיצויי פיטורים

שלילת הפיצויים אינה סנקציה אוטומטית ויש לשקול מגוון שיקולים על מנת לקבוע את עצם השלילה וגובהה:

- מידת חומרתם של המעשים בגינם פוטר העובד (ובפרט, הגשת תלונה למשטרה)
- היקף הנזק שנגרם למעביד, היקפו והשלכותיו
- תפקידו של העובד ומידת האמון הנגזרת ממנו
- משך הזמן ומספר הפעמים שביצע העובד את מעשיו הפסולים
- השפעת המעשים על עובדים אחרים והיקף ההרתעה עקב שלילת הפיצויים
- האופן בו ביצע העובד את עבודתו בדרך כלל
- משך תקופת עבודתו
- נסיבותיו האישיות של העובד

# יחסי גומלין בין ההליך בביה"ד לעבודה להליך הפלילי

ביה"ד לעבודה אינו רואה עצמו כפוף להכרעת הערכאה הפלילית, ולא יהא די בהכרעה בהליך הפלילי לשם הכרעה בתביעה לתשלום פיצויי פיטורים ודמי הודעה מוקדמת.

**אולם**, בהיעדר ממצאים פליליים, לא כל שכן, בהיעדר הליכים פליליים, לא בנקל יקבע בית הדין, במסגרת בקשה לשלילת פיצויי פיטורים, כי בוצעו עבירות פליליות.

# חקירה פנימית על ידי המעסיק

הכלל המנחה – איזון בין זכות המעסיק לקניין לזכות העובד לפרטיות

• חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו

• חוק הגנת הפרטיות

✓ לא יפגע אדם בפרטיות של זולתו ללא הסכמתו ("הסכמה" – הסכמה מדעת, במפורש או מכללא).

✓ מהי פגיעה בפרטיות

- בילוש או התחקות אחרי אדם, העלולים להטרידו, או הטרדה אחרת

- צילום אדם כשהוא ברשות היחיד

- העתקת תוכן של מכתב או כתב אחר שלא נועד לפרסום, או שימוש

בתכנו, בלי רשות מאת הנמען או הכותב

- שימוש בידיעה על ענייניו הפרטיים של אדם או מסירתה לאחר, שלא

למטרה שלשמה נמסרה



# חקירה פנימית על ידי המעסיק

אורי צוקרמן נ' צים חברת השיט הישראלית בע"מ (14.12.99) –

החברה ביצעה חקירה נגד העובד בחשד לקבלת שוחד מקבלנים, במסגרתה נאסף חומר - בעניינים מקצועיים ואישיים הנוגעים לעובד - באמצעות מעקב וצילום העובד בשעות העבודה ולאחריה והאזנות סתר. החברה הפעילה לחץ על העובד והוא התפטר, תוך קבלת פיצויים מוגדלים.

לאחר שקובלנה פלילית שהגיש העובד נגד החברה ומנהליה נדחתה על ידי בית המשפט העליון, הגיש העובד תביעה נזיקית כנגד החברה ומנכ"לה, בגין הנזקים שנגרמו לו בשל הפרת פרטיותו.

ביהמ"ש המחוזי פסק:

- מאזן הזכויות בין זכותו של המעביד לקניין לזכותו של העובד לפרטיות הינו לכל הפחות מאוין, אם לא נוטה לצד העובד
- בפני החברה עמדה האפשרות לפנות למשטרה על מנת לחקור את החשדות
- המידע נאסף בחלקו באופן בלתי חוקי ופוגע והכיל מידע לא רלוונטי בענייניו של העובד ובסופו של דבר, אף לא נמצא כל חומר מפליל או מחשיד כנגד התובע.

# אמצעים לחקירה פנימית על ידי המעסיק – ניטור דואר אלקטרוני

• **טלי איסקוב ענבר - הממונה על חוק עבודת נשים (15.07.07) -** בהתקיים תנאים מסוימים ניתן להסיק הסכמה מכללא של העובד לעיון בדואר האלקטרוני שלו, והמעביד זכאי לעיין בהודעות הפרטיות (או לבצע פעולת ניטור/בקרה אחרת), אם יש לו אינטרס ספציפי משמעותי המצדיק זאת.

• **אפיקי מים – אגודה חקלאית שיתופית לאספקת מים בבקעת בית שאן בע"מ נ' רני פישר (9.4.2008) –** יש צורך בויתור מפורש של העובד על פרטיותו על מנת לעיין בדואר האלקטרוני שלו. הדבר נכון גם אם מדובר במידע שנשמר במאגר מידע משותף שאינו בבעלותו הקניינית של העובד, אלא של מעבידו. פסק דין של בית המשפט המחוזי ממרץ 2010 חוזר על קביעה זו.

• **ערעור מאוחד על שני פסקי הדין האזוריים תלוי ועומד בפני בית הדין הארצי.**

# אמצעים לחקירה פנימית על ידי המעסיק – פוליגרף

- אין לשלול או להתיר, באופן גורף, דרישה של מעסיק מעובדו להיבדק בבדיקת פוליגרף ויש להכריע בסוגיה זו באופן קונקרטי **על פי מכלול הנסיבות.**
- השימוש בפוליגרף צריך להיות **האמצעי האחרון** שהמעביד ישתמש על מנת לבסס או להפריך חשדות כנגד העובד.
- נדרשת **הסכמה מדעת** של העובד לביצוע הבדיקה.
- לא ניתן לפטר עובד או לזקוף לחובתו את סירובו לעבור בבדיקת פוליגרף.
- פוליגרף בלבד יכול להטיל חשד אשר יאפשר פיטורי העובד אך לא את שלילת פיצויי הפיטורים שלו.

# אמצעים לחקירה פנימית על ידי המעסיק – מצלמות מעקב

**הכלל:** צילום עובדים ללא ידיעתם ושלא לצורך מוכח, מהווה פעולה שלא כדין.

**הבחינה:** מהי ציפייתם הסבירה והלגיטימית של עובדים.

**תשומת הלב** - התקנת מצלמות כצעד מניעתי היא כלי ניהולי לגיטימי בתנאי שהיקף הצילומים ומשכם קשור להתנהלות העסק והעובד יודע מראש שהוא חשוף לצילום במקום עבודתו.

# מסירת תוצרי החקירה הפנימית למשטרה

רע"פ מאיר שמש ואח' נ' מדינת ישראל (22.7.10) - עובדים זכאים למנוע העברת הודעות שנמסרו על ידם במסגרת חקירה פנימית לעיון המשטרה, מכוח זכותם להליך הוגן

• ציפייתם הסבירה של העובדים בעת שמסרו הודעותיהם לוועדות החקירה הפנימיות, היתה כי ההודעות תהיינה סודיות וחסויות

• העובדים לא היו מיוצגים

• העובדים לא הוזהרו כי דברים שייאמרו על ידם עשויים להימסר בעתיד למשטרה ולשמש לחובתם במסגרת הליך פלילי

• נוהל רכבת ישראל, המסדיר את עבודת ועדות החקירה, קבע כי המידע שיימסר לוועדה הינו חסוי וסודי

• העברת ההודעות למשטרה עלולה ליצור "אפקט מצנן" שיפגע בשיתוף הפעולה העתידי של עובדי הרכבת עם ועדות חקירה פנימיות

# תודה



הרצוג פוקס נאמן  
עורכי דין