

מעביד רשאי לשלול מעובד פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת בשל עבירת משמעת חמורה?

בית הדין האזורי בתל אביב דן בתביעתו של עובד אשר פוטר מעבודתו לאחר שמעסיקתו גילתה כי במספר משמרות לילה שעבד, מצלמת האבטחה הוסטה או כוסתה בקרטון כך שלא צילמה את חלל המפעל, ובאירוע נוסף התובע אף נצפה מכבה את האור במפעל ומחבל במצלמת ראיית הלילה. בנסיבות אלו פוטר התובע מבלי ששולמו לו פיצויי פיטורים או תמורת הודעה מוקדמת.

בפסק הדין הבהירה השופטת כי עדותו של התובע היתה מתחמקת ולא מהימנה. נוכח האופי הפלילי של מעשיו של התובע, היה על הנתבעת לעמוד בנטל הוכחה מוגבר המוטל על המעסיק להוכיח כי מעשיו של התובע הגיעו כדי הפרת משמעת חמורה, הפרת אמונים וחבלה במהלך התקין של העבודה. בנטל זה עמדה הנתבעת. עם זאת, קבע בית הדין כי לא בכל מקרה של עבירת משמעת רשאי המעביד לשלול מעובד פיצויי פיטורים, ולצורך הכרעה בענין יש להתחשב במכלול השיקולים, הן לחומרה והן לקולא.

השיקולים לחומרה כוללים בין היתר את חומרת המעשים שעשה העובד; הנזק שנגרם למעסיק או שעלול היה להיגרם למעסיק; משך הזמן ומספר הפעמים שביצע העובד את המעשים; תקופת העבודה של העובד, מעמדו, תפקידו ומידת האמון שניתנה בו; השפעת המעשים על סביבת העבודה והיקף ההרתעה בנסיבות המקרה.

השיקולים לקולא כוללים בין היתר את אופן ביצוע העבודה על ידי העובד ותרומתו למעסיק; משך תקופת העבודה - עוצמת הפגיעה הצפויה בעובד כתוצאה משלילת פיצויי הפיטורים; נסיבותיו האישיות של העובד - גילו, מצבו המשפחתי, מצבו הבריאותי ויכולת השתכרותו העתידית.

בענינו, על אף חומרת המעשים והעובדה כי לא היה מדובר באירוע בודד, בית הדין הסתפק בעצם הפיטורים לכשעצמם כאקט הענישה, וקבע כי אין מקום לשלילה מוחלטת של פיצויים, אלא מדובר במקרה המתאים לשלילת ההודעה המוקדמת וכן הפחתת פיצויי הפיטורים ל-75% בלבד.

ס"ע (ת"א) 9974-01-11 עומר תיסיר עווד נ' סלטי שמיר (10.3.13)