



מתי אפשר לשלול מעובד פיצויי פיטורים?

שלילת פיצויי פיטורים מעובד הוא צעד מרחיק לכת, שמהווה עונש כפול המתוססף לעצם פיטורי העובד. באילו מקרים רשאים מעסיקים לבקש לעשות זאת, מתי בתי הדין ייעתרו לבקשה ומה חלקה של המשטרה בסיפור? מדריך עו"ד קרן קופרמן

 שלחו להדפסה



צילום: Shutterstock

 לחצו כאן להגדיל הטקסט

פיצויי פיטורים הם זכות שמעניק החוק לכל עובד שפוטר. עם זאת, במקרים קיצוניים, בהם הפיטורים נעשים על רקע מעשה חריג של העובד, יכול המעסיק לבחון צעד מרחיק לכת: שלילת הפיצויים.

- [איך מפטרים אנשי קבע - ומה הם יכולים לעשות?](#)
- [מזל טוב, ועכשיו לעבודה! זכויות עובדים מתחננים](#)
- [גנבה כספי ציבור - בית הדין שלל פיצויי פיטורים](#)

חוק פיצויי פיטורים מאפשר למעסיק לשלול פיצויי פיטורין במלואם או בחלקם, בניסיון שמצדיקות זאת. עם זאת, לא מדובר בהחלטה עצמאית של המעסיק ולא ניתן להשתמש בכך ככלי להענשת עובד סורר - בית הדין לעבודה דן בבקשות הללו ושוקל אותן בכובד ראש.

בתי הדין מצידם, רואים בשלילת פיצויים עונש כפול, שכן הם מתווספים לעצם הפיטורים, ולא תמיד הם מוצאים לנכון לשלול פיצויים מעובד שגנב או פגע במעביד בצורה חמורה. לא אחת קובע בית הדין כי מעשה חמור שעשה עובד מצדיק את פיטוריו אמנם, אך לא את שלילת הפיצויים. נדרשים מעשים חמורים ביותר שיצדיקו שלילת הפיצויים ועליהם להיות קשורים בעבודה.

מה השיקולים של בית הדין?

גם כשמדובר במעשה חמור ומובהק כמו גניבה - בית הדין מביא בחשבון את חומרת המעשה ונסיבותיו ומאפייני העובד. במסגרת זו בוחנים את הנזק שנגרם למעביד כתוצאה מהגניבה, או שעלול היה להיגרם לו, ומשווים בין גובה הפיצויים (הנגזר מהוותק) לבין סכום הגניבה. כך למשל, במקרה שבו שווי הפיצויים היה 40 אלף שקל והעובד גנב סחורה בשווי 300 שקל נקבע כי לא מוצדקת שלילה מלאה ונשללו לעובד רק 60% מהפיצויים.

בנוסף מביאים בחשבון את מאפייניו של העובד: ותק, האם זו המעידה הראשונה שלו, האם מדובר בעובד מסור שנקלע למצוקה או בעובדה בעייתית מלכתחילה ומהו מעמדו ותפקידו בארגון, כאשר המעילה באמון מתעצמת ככל מדובר בעובד בכיר וותיק או במשרת אמון. כמו כן מתחשבים בשיקולים אישיים-הומניים כמו גילו של העובד, מצבו המשפחתי והבריאותי, יכולת ההשתכרות שלו בעתיד ועוצמת הפגיעה הכלכלית שתיגרם לעובד ולמשפחתו אם יישללו הפיצויים.

מתי רשאי המעביד לבקש שלילת פיצויים?

כאשר מעסיק מבקש לשלול פיצויי פיטורים מעובד, נטל ההוכחה מוטל עליו ולא די בהשערה או בהטחת האשמות ללא הוכחות וראיות. יש מצבים בהם עובדים מודים באשמה כאשר הם נתפסים, אך כעבור זמן קצר חוזרים בהם וטוענים כי הופעל עליהם לחץ להודות, מבלי שהובאו בפניהם הוכחות מוצקות.

אם עובד נתפס בגניבה - על המעביד לבצע בירור שיאפשר לעובד להציג את גרסתו לאירועים. אם בתום הבירור המעביד משוכנע שהעובד אכן גנב, עליו לזמנו לשימוע כדין בטרם יקבל החלטה, תוך שהוא מבהיר לעובד כי נשקלים שלילת פיצויי פיטורים.



האם לפנות למשטרה במקרה של גניבה?

מומלץ לפנות למשטרה אם אכן בוצעה גניבה המצדיקה בחומריתה, שכן לא אחת עולה השאלה מדוע לא פנה המעסיק למשטרה אם אכן מדובר במעשה כה חמור. גם אם התיק במשטרה נסגר מסיבה זו או אחרת, ניתן עדיין לנסות להוכיח בבית הדין כי הגניבה אכן התרחשה והתקיימו נסיבות המצדיקות שלילת פיצויים.

חשוב לחדד כי הפסיקה בנושא אינה קוהרנטית ויש בה סתירות רבות. כל מקרה ונסיבותיו נבחן לגופו, אך ניכרת מגמה ברורה להקל עם עובדים שמעודו בגניבה, תוך התחשבות בקשת הנסיבות הייחודיות למעשה. בית הדין לא ראה באותה חומרה גניבה חד פעמית של כסף מקופה קטנה לעומת גניבה עקבית של סחורה ומכירתה בשוק החופשי.

פיצויי פיטורים אינם פרס אלא זכות בדין המגיעה לעובד שפוטר, גם כאשר לא היו מעוניינים בהמשך שירותיו. לא ניתן לשלול פיצויי פיטורים בגין כל עבירת משמעת או התנהלות לא תקינה של עובדים, למרות שמעסיקים לעיתים מעוניינים בכך. עם זאת, יחסי אמון ותום לב הם הבסיס ליחסי עבודה תקינים ואין להקל ראש באף גניבה - קלה כחמורה.

עו"ד קרן קופרמן, מומחית בדיני עבודה ושותפה במשרד ש. פרידמן ושות'



דרושים | בשיתוף

דרושים הצעות עבודה - עכשיו בישראל 27382 משרות

(2658)	הוראה, חינוך...	(2966)	מכירות
(2123)	אדמיניסטרציה	(2563)	תוכנה
(2095)	שירות לקוחות	(2106)	הנדסה
(1136)	אינטרנט	(1629)	כספים וכלכלה
(723)	מחשבים ורשתות	(1106)	חשמל ואלקטרוניקה
(317)	חומרה	(601)	אבטחת איכות QA


למשרות נוספות |
 דרושים סטודנטים |
 דרושים הייטק |
 עבודה בחו"ל |
 משרות בכירים

תגיות: פיטורים
חזרה