

16 באפריל 2020

עדכון לקוחות

עדכון פסיקה: על יחסים "מיוחדים"

לפני כחודש פורסם פסק-דין של בית הדין הארצי לעבודה¹ אשר אין בו, אומנם, חידוש משפטי אך הסיפור שמסופר בו מעניין ומטריד (לא מאמינים? קראו את סעיף 73 לפסק הדין).

עניינו של פסק הדין הוא בתביעה שהגישה עובדת שפוטרה ממשרד עורכי-דין בו הועסקה כמזכירה במשך כחמש שנים ומחצה. העובדת פוטרה לאחר שנחשדה על ידי המעסיק בגנבת סך של למעלה מ-70,000 ₪ באמצעות שלושה כרטיסי אשראי שונים של המשרד, אשר נמסרו לידיה על ידי המעסיק – בעל המשרד, לשם ביצוע רכישות שונות עבור המשרד.

העובדת השתמשה בכרטיסי האשראי על מנת לשלם חשבונות פרטיים שונים, לממן נסיעות לחו"ל, בילויים כאלו ואחרים, טיפולי שיניים ועוד.

לאחר פיטוריה, הגישה העובדת תביעה לתשלום פיצויי פיטורים, פיצוי בגין פיטוריה ללא שימוע ועוד זכויות כאלו ואחרות אשר לטענתה שולמה לה בחסר עם תום העסקתה.

המעסיק, אשר ייצג את עצמו, הגיש תביעה שכנגד בה דרש כי סכום הגניבה יוחזר אליו. בכתב הגנתו, טען המעסיק כי העובדת לא זכאית לפיצויי פיטורים עקב נסיבות פיטוריה החמורות (גניבה) וכי ערך לה שימוע.

במענה לטענה כי גנבה כסף ממעסיקה, טענה העובדת לראשונה רק בבית הדין לעבודה, כי בעל המשרד התיר לה להשתמש בכרטיסי האשראי עקב "יחסים מיוחדים" שהתקיימו בין השניים. כלומר, לטענת העובדת בינה לבין מעסיקה התקיימה מערכת יחסים רומנטית שהסתיימה לקראת סיום העסקתה, עת נכנסה לחייו של המעסיק בת זוג חדשה ואז סר חינה ו"הפכה" לגנבת.

בבית הדין האזורי² נקבע כי עדותה של העובדת לא הייתה מהימנה. חרף זאת, בית הדין האזורי קבע כי בין העובדת לבעל המשרד התקיימו "יחסים מיוחדים", אשר הסתיימו כשנה טרם פיטורי העובדת, עת נכנסה לחייו של בעל המשרד בת זוג חדשה. העובדה שנכנסה לחייו של בעל המשרד בת זוג חדשה, לא מנעה מהעובדת להמשיך ולעשות שימוש פרטי בכרטיסי האשראי של המעסיק לצרכיה הפרטיים, שימוש זה היה אסור, כך קבע בית הדין האזורי, ולפיכך פיטוריה נעשו כדין, אך היא זכאית לפיצויי הפיטורים.

בית הדין האזורי חייב את העובדת להחזיר למעסיק חלק מהסכום שנטען כי גנבה, עבור התקופה מהיום בו נכנסה לחייו של בעל המשרד בת הזוג החדשה.

בנוסף פסק בית הדין האזורי לזכותה סכומי כסף נוספים להם הייתה זכאית העובדת במסגרת גמר החשבון עם תום העסקתה.

בסופו של דבר, בית הדין האזורי קבע כי על המעסיק לשלם לעובדת סך כולל של 35,690 ₪, אך נדמה כי הפיצוי הכספי כאב למעסיק פחות מקביעות אחרות בפסק הדין.

¹ ע"ע 32884-06-18 מנדלמן – רייד (16.3.2020).
² סע"ש 23368-10-15 רייד – מנדלמן (29.5.2018)

שני הצדדים ערערו לבית הדין הארצי לעבודה ושם התמונה התהפכה. שופטי בית הדין הארצי לא קיבלו את גרסת העובדת באשר ליחסים המיוחדים וסברו כי הסיפור אותו סיפרה העובדת שקרי.

כך לדוגמא, גרסתה הראשונית של העובדת הייתה כי פרטי האשראי של המעסיק נגנבו ממנה על ידי אחת מחברותיה. גרסה זו לא רק שלא הוכחה, אלא, כאמור, בבית הדין טענה העובדת כי השימוש בכרטיסי האשראי נעשה ברשות המעסיק עקב היחסים ה"מיוחדים" שבין השניים. גם העובדה כי העובדת רכשה מוצרים שונים תוך שימוש בשמות בדויים לא יצרה רושם מהימן במיוחד על בית הדין הארצי לעבודה.

לפיכך בית הדין הארצי קבע כי העובדת גנבה כסף ממעסיקה ולפיכך יש לשלול ממנה את פיצויי הפיטורים, למעט החלק שהופקד בהסדר הפנסיוני הקיים לעובדת (כשליש מפיצויי הפיטורים). חלק זה הוחלט להשאיר בידי העובדת, כפי הנראה מתוך רחמים.

העובדת חויבה להחזיר את מלוא כספי הגניבה בסך של 72,000 ₪, לערך.

עם זאת, בית הדין הארצי קבע כי המעסיק נדרש לערוך לעובדת שימוע, בוודאי בנסיבות חמורות כל כך ולפיכך חייב את המעסיק בפיצוי על אי-עריכת השימוע בסך של 15,000 ₪.

חיוב המעסיק בפיצוי בנסיבות אלו צורמת. העובדת מסרה גרסאות שונות במהלך הזמן, גרסאות שבית הדין הארצי עצמן קבע שהן כולן שקריות.

אפשר לתהות איזו תועלת הייתה לשימוע בסיטואציה מעין זו וכיצד היה מגיב המעסיק להסבר שקרי כזה או אחר מצד עובדת, אשר לאחר שבע שנים נקבע שגנבה ממעסיקה ושיקרה פעם אחר פעם לעניין זה. אפשר גם לתהות מהו הערך החינוכי שבפיצוי עובדת שלא בחלה בשקרים, חלקם מכוערים במיוחד, על מנת לפגוע במעסיקה – אותו אחד שגנבה ממנו סכום כסף ניכר.

עם זאת, חיוב המעסיק בפיצוי בגין אי-עריכת השימוע בנסיבות הללו מחדד פעם נוספת את כלל האצבע ולפיו אם יש ספק – אין ספק. ערכו שימוע.

מסקנה חשובה עוד יותר נוגעת דווקא לתחום לא משפטי – יחסי האמון שבין מעסיק לעובדיו. קל מאוד לתת אמון, גם באלו שלא ראויים לכך והמחיר למתן אמון באנשים הלא נכונים עלול להיות כבד ביותר.

לעיתים רבות אין למעסיק ברירה או יכולת לנהוג אחרת, עם זאת פסק דין זה מלמד על מקרה בו ניתן אמון מוגזם במי שלא הייתה ראויה לכך, בלשון עדינה.

בסופו של דבר, הייתה זו העובדת שנדרשה לפצות את המעסיק בסך של 46,831 ₪.

אשמח לעמוד לרשותכם בכל שאלה ועניין.

בברכה,
רון דינור, עו"ד