

אתה עובד טוב? אז כנראה שמותר לך לגנוב מהמעסיק! / אסנת נתאי*

מנהל חשבונות של חברה בה הועסק כחמש שנים זומן לשימוע לפני פיטורין. הוא הואשם, בהתאם לבדיקה שנעשתה, כי מעל בכספי החברה. למרות שהוחלט לא לפנות למשטרה החברה איבדה אמון בו, ועל כן הוחלט לפטרו ולשלול ממנו את פיצויי הפיטורין. האם רשאי מעסיק לשלול מעובד את הפיצויים המגיעים לו על פי חוק?

קבלת פיצויי פיטורין הינה זכות חוקית המוקנית לעובד, כאשר המעסיק חייב להפריש מדי חודש, בנוסף להפרשות הפנסיוניות, גם לקופת תגמולים לפיצויים עליהם יחול סעיף מיוחד הקובע כי כספים אלה יעברו לבעלות העובד במצב בו יהא זכאי לפיצויי פיטורין. על אף האמור לעיל, במקרים מסוימים החוק מאפשר למעסיק לשלול פיצויי פיטורים מעובד וזאת כאשר ניתן להראות על עבירת משמעת חמורה. עם זאת, שלילת פיצויי פיטורים (או חלקם) מעובד נעשית רק במקרים קיצוניים מאוד ורק כאשר במבחן האיזונים, נמצא כי חומרת מעשיו של העובד והנזקים שהוכח כי נגרמו למעסיק, עולים על הנסיבות האישיות של העובד אשר מגינות עליו מפני שלילת הפיצוי כאמור. החלטה בדבר שלילת הפיצוי במקרה של פיטורין צריכה להתקבל מייד ובסמוך למועד השימוע והפיטורין. נדרש להראות קשר סיבתי בין מעשי העובד לבין פיטוריו בנסיבות אלה ולא ניתן בדיעבד להחליט על שלילת הפיצויים.

כך, למשל, במקרה שנדון בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב במאי, 2022,¹ סייעת פוטרה ממעון ילדים על רקע טענות לאלימות כלפי הפעוטות ודרשה לקבל את פיצויי הפיטורים שנשללו ממנה – כספים שבמהלך תקופת ההעסקה הופקדו עבורה בקופת הגמל. באותו מקרה, בית הדין קבע כי מעשיה החמורים של הסייעת הם הפרת משמעת חמורה המחייבת את הפעלת הסנקציה בדבר שלילת פיצויי פיטורים באופן מלא.

במקרה אחר שנדון בבית הדין הארצי לעבודה באוגוסט, 2021,² חברה נסגרה עקב קשיים כלכליים ומעצם כך פוטרו כלל העובדים. החברה שללה את פיצויי הפיטורין מאחד העובדים בטענה לשימוש במשאבי החברה לשימושי הפרטיים, כשהחברה טענה כי במעשיו הביא העובד להתדרדרות כלכלית של החברה. בית הדין קבע שהנטל להוכחת המעשים החמורים הוא על כתפי המעסיק ומדובר בנטל מוגבר יותר ויותר ככל שמדובר בהאשמה חמורה יותר, כגון גניבה.³ באותו מקרה בית הדין לא קיבל את טענת המעסיק זו מכיוון שלא הוכח קשר סיבתי ישיר בין מעשי העובד לבין פיטוריו. להבדיל, בעניין שנדון בבית הדין הארצי לעבודה ביולי, 2023,⁴ אושרה שלילה של רק מחצית מכספי הפיצויים למרות שהוכח שהעובד גנב כספים מהחברה וזאת מתוך שקילת נסיבותיו האישיות של העובד אשר הועסק במשך זמן ניכר בחברה בתפקיד ניהולי וכעת למעשה איבד אפשרות תעסוקה עתידית וכיוון שמעשי הגניבה – לגישת בית הדין – לא היו בהיקפים משמעותיים ובצורה שיטתית. במקרה אחר שנדון בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה באוקטובר, 2023,⁵ נקבע כי אמנם מעשי העובד נמצאים ברף חומרה גבוה שכן המעסיק הצליח להוכיח כי העובד מכר ציוד של החברה וקיבל תמורה במזומן אולם במבחן האיזונים כיוון שמדובר בעובד שעבד פרק הזמן ארוך לשיעור רצון המעסיק, שלילת מקור פרנסתו העיקרי ועצם פיטוריו בגיל מבוגר נשללו ממנו רק 65% מהפיצויים.

כך, ניתן לראות כי על המעסיק לבצע איזונים עדינים ומורכבים בין שאיפתו לשלול פיצויי פיטורין מעובד שסרח ובין יכולתו לעשות כן ובטרים שתקבל החלטה כאמור, בין לשם כיסוי הנזקים להם גרם העובד ובין כאמצעי ענישה, מוצע להתייעץ עם עורך דין המתמחה בתחום.

* **אסנת נתאי** הינה חלק מצוות משרד אפיק ושות' (www.afiklaw.com). הגב' נתאי בוגרת הפקולטה למדעי החברה באוניברסיטה העברית בירושלים ובוגרת תואר במשפטים, בעלת תעודת גישור במשפחה מטעם מרכז גבים. אין בסקירה כללית זו משום ייעוץ משפטי כלשהו ומומלץ להיוועץ בעורך דין המתמחה בתחום זה בטרם קבלת כל החלטה בנושאים המתוארים בסקירה זו. לפרטים נוספים: 03-

6093609, או באמצעות הדואר האלקטרוני: afiklaw@afiklaw.com

¹ טעש (תי"א) 5815-05-20 אביבית משרקי - מתחם פרנקל (19.05.2022) - <https://he.afiklaw.com/caselaw/15882>

² ע"ע (ארצי) 17014-12-20 אליה אליהו אשורוב - אלונה הסעות והובלות בע"מ (09.08.2021) - <https://he.afiklaw.com/caselaw/15874>

³ ע"ע (ארצי) 73201-06-20 נדימיר בובילב - סטרטסיס בע"מ (01.06.2022) - <https://he.afiklaw.com/caselaw/15876>

⁴ עע (ארצי) 64473-05-22 בוריס שימשילשוילי - ג.כ. מאפיית אבנר 2000 בע"מ (16.07.2023) - <https://he.afiklaw.com/caselaw/15877>

⁵ טעש (חי) 50350-11-20 סופר וז חברה ישראלית להפצת גז בע"מ - יהודה ספורטס (12.10.2023) - <https://he.afiklaw.com/caselaw/15878>

Are you a good employee? So you are probably allowed steal from the employer! /Osnat Nitay*

An accountant of a company where he was employed for about five years was summoned to a hearing before dismissal. He was accused, after investigation, of embezzling company funds. Although it was decided not to contact the police, the company lost confidence in him and therefore it was decided to dismiss him and deny him his severance pay. Is an employer allowed to deny an employee the severance pay he is entitled to by law?

Receiving severance pay is a legal right granted to an employee, and the employer must set aside every month, in addition to the pension contributions, also to a severance pay fund to which a special clause will apply stating that these funds will be transferred to the employee in a situation where he is entitled to severance pay. However, in some cases the law allows the employer to deny severance pay to an employee when a serious disciplinary offense can be shown. However, the denial of severance pay (or part thereof) is done only in very extreme cases and only when, in the balancing test, it is found that the severity of the employee's actions and the damage proven to have been caused to the employer, exceed the personal circumstances of the employee that protect him from the denial of severance pay. A decision to deny severance pay need be made immediately and close to the date of the hearing and dismissal. It is required to show a causal connection between the employee's actions and his dismissal under these circumstances and it is not possible to retroactively decide on the denial of compensation.

Thus, for example, in a case discussed at the Tel Aviv Regional Labor Court in May, 2022, an aide was dismissed from a children's daycare center due to allegations of violence against toddlers and severance pay was denied to her - funds that during the term of employment were deposited for her in the provident fund. In that case, the Court held that her serious actions are a material breach of discipline that requires the application of the sanction regarding the denial of severance pay in full.

In another case discussed at the National Labor Court in August, 2021, a company ceased operation due to financial difficulties and all the employees were terminated. The company denied the severance pay from one of the employees on the grounds of using the company's resources for his own personal use, and the company contended that the employee's actions caused the company's financial deterioration. The Court found that the burden to prove the serious acts is on the shoulders of the employer and it is a burden that increases the more serious the accusation is, such as theft. In that case, the Court did not accept this employer's contention because no direct causal link was shown between the employee's actions and his dismissal. In contrast, in the matter discussed at the National Labor Court in July, 2023, the denial of only half of the severance pay money was approved even though it was proven that the employee stole money from the company and this was based on consideration of the personal circumstances of the employee who was employed for a considerable time in the company in a managerial position and now in fact lost the possibility of future employment and because the acts of theft – as per to the Court's approach - was not in a significant scope and in a systematic way. In another case discussed at the Regional Labor Court in Haifa in October, 2023, it was found that although the employee's actions are at a high level of severity, and the employer was able to prove that the employee sold company equipment against cash, in the balance test and because it is an employee who worked for a long period of time to the employer's satisfaction, the denial of a his main livelihood source and the fact that he was terminated at an old age justify forfeiture of only 65% of the severance pay.

Thus, it can be seen that the employer must perform delicate and complex balance between the desire to deny severance pay and between the ability to do so. Thus, before such a decision is made it is suggested to consult with a lawyer specializing in the field.

*Osnat Nitay is part of the legal team of Afik & Co. (www.afiklaw.com). Mrs. Nitay is a graduate of the Faculty of Social Sciences at the Hebrew University of Jerusalem and has a degree in law. She holds a family mediation certificate from the Gevim Center. This overview does not constitute any legal advice and it is recommended to consult a lawyer who specializes in this field before making any decision on the issues described in this overview. For more details: 03-6093609, or by e-mail: afiklaw@afiklaw.com