



החוק | חן מענית



גם הליך משמעותי וגם הדחה? לא במגזר הפרטי

בשבוע שעבר פסק בית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע שלא ניתן במגזר הפרטי להטיל על עובד עונש משמעותי ובמקביל לפעול להחלתו מתפקידו, וכי העובדה שלהנהלה יש זכות למנות עובד לתפקיד אינה מקנה לה באופן אוטומטי גם את הזכות לבטל את המינוי או להעביר את העובד לתפקיד אחר, ללא הסכמת הוועד הפסיקה הזאת ניתנה בתיק ההסתדרות הכללית נגד חברת תרכובות ברום, שהוסיפה ב-2014, באמצע יום העבודה, קיבל מנהל מנהל מתקן הייצור חברת תרכובות ברום שיחת טלפון מבית הוריו ובה דיווח לו על משבר משפחתי חריג. בעקבות זאת, יצא מנהל המתקן מהמפעל למשך כמה שעות ובצאתו שכח להעביר כרטיס נוכחות. כאשר חיפש אותו הממונה עליו בטלפון, השיב לו במסרונים שאביו מאושפן, אף שלא כך היה, כיוון שהתבייש לחשוף את הנסיבות האמיתיות שבגללן הוועד לביתו. למחרת התורה מנהל המתקן בפני מנהליו ותיקן ירידת את היות הנוכחות שלו.

הנהלת החברה מצדה פתחה נגדו בהליך משמעותי, בהתאם לתקנון המשמעת של החברה, ודרשה לפטר אותו. בסופו של דבר ויתרה ההנהלה על הדרשה לפטר את העובד ובמקום זאת הוא הושעה לשבועיים ללא שכר. ימים ספורים לאחר מכן, גם היתה החברה את העובד מתפקידו כמנהל מתקן וקבעה שעקב אובדן האמון בו לא ישמש עוד בתפקיד ניהולי אלא יהיה "עובד זוטרי".

בית הדין לעבודה למעשה קיבל את עמדת ההסתדרות וועד העובדים של החברה, שיוצגו על ידי עורכי הדין ריון לטטרל ושיירי שלו ממושרד אשר-הלד ושוח, ולפיה אף שקיימת פסיקה המאפשרת למעסיק להפעיל סמכויות משמעתיות ומנהליות במקביל, הרי פסיקה זו רלוונטית לשירות הציבורי בלבד ולא לשוק הפרטי, שבו ההליכים והשיקולים בהליך משמעותי ובהליך מנהלי הם דומים, לכן, קבע בית הדין לעבודה כי הפעלת הליך מנהלי והרחת העובד מתפקידו כמנהל) במקביל להליך המשמעותי בגין אותם אירועים עולה כרי "סיכון כפול" ולכן יש לראות בהליך המשמעותי מיצוי ההליכים בענייניו של העובד. עוד נקבע כי העובדה שלהנהלה יש פרוגרסיביות למנות עובד לתפקיד אינה מקנה לה באופן אוטומטי גם את הפרוגרסיביות לבטל את המינוי או להעביר את העובד לתפקיד אחר, ללא הסכמת של הוועד.

"בית הדין ציין שבין השורות הוא התרשם, שלא משבר האמון החריף הוא שעמד בבסיסה של החלטת ההנהלה להדיח את העובד מתפקידו כמנהל מתקן אלא שיקולים הקשורים לדרך קבלת החלטות בחברה ומעורבות נציגות העובדים בהן", אומרים החוקרים. לרוביהם, לאור האמור, ביטל בית הדין את החלטתו על הדיחת העובד מתפקידו הניהולי וקבע כי למרות שחלפו יותר משנתיים מאז הודחה מהתפקיד, העובד יחזור לתפקידו כמנהל מתקן.

זכות הדחה - לא אוטומטית

לדברי עורכי הדין, ישנם מקרים רבים שבהם עובדים מוצאים עצמם בסיוואציות מורכבות, העולות לסכסוך את תעריף התעסוקתו. כך, למשל, עלול עובד שהפך את הנחיות מעסיקו (או נחשב בכך) למצוא את עצמו מושעה מעבודתו לפרק זמן מסוים, ובמקביל, להיות מוזמן להליך שימוע.

מה החיובי בין המגזר הציבורי לפרטי לעניין המיפול בענייניהם?

"במגזר הפרטי, להבדיל מהמגזר הציבורי, ההליך המנהלי וההליך המשמעותי מפועלים לרוב על ידי אותם גורמים, ומתקיימים במסלולים דומים. בשירות הציבורי,

קיימים כמה גופים מוסדיים האמונים כל אחד על טיפול בנושאים הקשורים אליו. מטרתו של ההליך המשמעותי במגזר הציבורי היא להבטיח את תקינות הבירור שיערך לעובד ולהרתיע עובדים אחרים מפני עבירה על כללי ההתנהלות והחוקים הנדרשים והקיימים אצל המעסיק. ההחלטה המנהלית, לעומת זאת, מטרתה לתת מענה קונקרטי לתפקיד לקוי של עובד, או לבחון את איתנותו לתפקיד הרלוונטי".

בית הדין דיבר על 'סיכון כפול'. מה משמעות המושג הזה ומדוע הדבר בעייתי?

"עולם המשמעות" של המעסיק הפרטי אינו מבריל רבוב בין שני ההליכים, המנהלי והמשמעותי, ולכן נקטה מקבילה של שניהם עלולה להיחשב 'סיכון כפול' (double jeopardy) ולגרום אחריה 'ענישה כפולה'. מרובר למעשה במצב שבו אדם מועמד לדין פעמיים בגין אותה עבירה, בתוך קיום מערכת עובדות דומה, אם לא זהה. בפסק הדין בעניין תרכובות ברום, מדובר בדוגמה קלאסית לסיכון כפול (ניהול הליך משמעותי בגין 'התנהלות בלתי הולמת' והפעלת סנקציה בגין 'הפרת אמון'). באותו מקרה, יש לציין, 'הפרת אמון' שבה הואשם העובד היתה יציאה ממקום העבודה בלי להעביר כרטיס נוכחות, בשל משבר משפחתי אישי רחוק שפרץ, ואי-יציבות פרטי המשבר בפני הממונה בזמן אמת אלא רק למחרת".

האם אי-אמיתות אמת למעסיק היא בהכרח עילה להדחה מתפקיד או אפילו לסיפוק?

"ככלל, חלק מהזכות האמון שחב עובד למקום העבודה כולל גם אמירת אמת. ואולם, יש לבחון כל מקרה לגופו. בעניין תרכובות ברום, מרובר בעובד שיצא למקום עבודתו בשל משבר משפחתי אישי חריג. כשיחשף אותו הממונה עליו, העובד מטר הסביב אחר להיעדרותו, מתוך מובנה ורצון לשמור על צניעת הפרט של בני משפחתו. מפסק הדין אנוחנו למדים שלא בכל פעם עובד בוחר שלא לחשוף פרטים וא לא מידע בפני המעסיק בנושאים אישיים שלו, וליד הדבר 'משבר אמון' שיביא לנקיטת צעדים

חריפים נגד העובד. יש מקרים שבהם לא ניתן לצפות מעובד, כל שכן לחייב אותו, לשתף את המעסיק בעניינים אישיים שלו".

מתי בכל זאת אי-דיווח אמת או דיווח שקרי למעסיק עשוי להיחשב הפרת אמון?

"יש לבחון כל מקרה לגופו. במקרה שבו עובד משקר למעסיק או מונע ממנו מידע, גם אם הוא אישי, ייתכן שניתן יהיה לנקוט צעדים נגד העובד. למשל, אם התגלה שעובד נסע לטיול בחו"ל בזמן שדיווח על מחלה, ייתכן מאוד שיקרו בכך כמשבר אמון חריף שמצדיק הודעה מתפקיד ואף פיטורים.

אמון חריף שמצדיק הודעה מתפקיד ואף פיטורים. בעניין תרכובות ברום, בית הדין לא וקף לחובת העובד את העובדה שמסר פרטים לא נכונים על הסיבה ליציאתו באמצע יום העבודה. בית הדין לעבודה הבין את מצוקת העובד וקבע שראוי היה שהנהלת תרכובות ברום תמנע מלשפוט אדם בשעת צער".

האם למעסיק זכות אוטומטית לבטל מינוי של מנהל ולהעביר אותו לתפקיד עובד זוטרי?

"לפי תקנון המשמעת בתעשייה, שחל בחברות ישראליות רבות, מעסיק אינו מורשה להטיל עונש משמעותי על עובד בלי שקיבל את הסכמת נציגות העובדים. במקרה של אי-הסכמה בין הצדדים, קיים מנגנון של בוררות. בפסק הדין בעניין תרכובות ברום, ההנהלה פעלה בלי שקיבלה את הסכמת נציגות ועד העובדים, והדיחה את העובד מתפקידו ניהולי, בטענה שאם היא זו שמינתה אותו, קיימת לה הזכות המלאה והאוטומטית לבטל את המינוי. בית הדין לעבודה קבע אחרת ופסק שזכות המינוי אינה נושאת בחובה זכות הדיחה אוטומטית, וכי נייסונה של הנהלת החברה 'לעקוף' את הוראות ההסכם ואת נציגות העובדים אינו תקין. נכון שבמקרים רבים קיימת למעסיק זכות להדיח עובד מתפקידו, ואולם אין מרובר בזכות מוחלטת. על שני הצדדים במערכת יחסי העבודה חלות זכויות וחובות רבות, ובהן, בין היתר, החובה לפעול בתום לב, הן במהלך תקופת פיוס היחסים והן לאחריה".

קיום היחסים והן לאחריה?

קיום היחסים והן לאחריה?"

קיום היחסים והן לאחריה?"

קיום היחסים והן לאחריה?"

קיום היחסים והן לאחריה?"

קיום היחסים והן לאחריה?"

קיום היחסים והן לאחריה?"

קיום היחסים והן לאחריה?"

קיום היחסים והן לאחריה?"

קיום היחסים והן לאחריה?"

קיום היחסים והן לאחריה?"

קיום היחסים והן לאחריה?"

קיום היחסים והן לאחריה?"

קיום היחסים והן לאחריה?"

קיום היחסים והן לאחריה?"

קיום היחסים והן לאחריה?"

קיום היחסים והן לאחריה?"

קיום היחסים והן לאחריה?"

קיום היחסים והן לאחריה?"

קיום היחסים והן לאחריה?"

קיום היחסים והן לאחריה?"

קיום היחסים והן לאחריה?"

קיום היחסים והן לאחריה?"

קיום היחסים והן לאחריה?"

קיום היחסים והן לאחריה?"

קיום היחסים והן לאחריה?"

בושה	אין מידע
36.5%	1.9%
35.0%	1.6%
41.6%	0.1%
36.0%	1.5%
26.7%	3.7%
34.7%	1.3%
30.4%	0.3%
44.0%	
31.1%	4.3%
31.1%	1.9%

שם יש התייחסות זוגה, מספק הארגון עות ועדי עובדים, מידה לאורך הקריירה. מנכ"ל קדימה מדע, ל ארגון התינוך Wo, סיפר לי השבוע עליה המאה ה-19, או איפה לשפר את חייכם עיון היה להעניק חינוך מעשיים כגון מלאכת יות ונועד לסייע גם - ובכך לספק לא רק תועלת ופיתוח האישיות. תועלת שוק העבודה אוכלוסיות המבוגרים הערים. זה גם הפוקט אליות שצמחו בארץ, וההיסטוריה והמורל אפשר להתעלם שותמוכות בהכשרת ש, הכשרות הכוללות עקלויות נמוכות, אקטיבי ללמוד תוך דחי היציאה ממעגל ה שנוצר. ונן לכל מה שעוד בו המציאות המדומה ו, מלבד גופנו הפיזי, ית הלימודה תתפתח לחבור לאנשים מרחב ולמצוא ללמידה. מערכות את כל הגורם לנו מסלולי הכשרה, תמונת מקבלים היום המוצאמות להרגיל את העובד לתלות אותו על הרבות, ולתת טכנולוגיות היכולת להיציא את קטרי להכשיר את נראג להנגיש אותן ה תפערים בחברה. ●