

נעמי לנדאו ושות', חברת עורכי - דין
NEOMI LANDAU & Co., LAW FIRM

11, Rothschild Blvd, Tel-Aviv 66881 שד' רוטשילד 11, תל-אביב 66881
Tel. (972) 3-5190519 Fax. (972) 3-5190500 טל: 03-5190519 פקס: 03-5190500

Web: www.landaulaw.co.il
Email: landaulaw@landaulaw.co.il

Neomi Landau, Adv.	נעמי לנדאו, עו"ד
Galit Kupershmidt, Adv.	גלית קופרשמידט, עו"ד
Merav Kedmi-Tovel, Adv.	מירב קדמי-טובל, עו"ד
Mor Stoler, Adv.	מור סטולר, עו"ד
Guy Landau, Adv.	גיא לנדאו, עו"ד
Kfir Ze'ev (LL.M), Adv.	כפיר זאב, עו"ד
Mali Rahimian, Adv.	מלי רהימיאן, עו"ד

תאריך: 08/04/2008
סימנו: 5249/1-138

לכבוד
לקוחות המשדך

שלום רב,

הנדון: פיטורי עובדת הטוענת לחשיפת שחיתות במקום העבודה

בש"א (ת"א) 9044/07 אגם מעיין נ' הסתדרות העובדים הלאומית בישראל

מצאנו לנכון לשתף אתכם בהחלטה שנתן בית הדין לעבודה, כדלקמן:

1. עובדות המקרה:

- 1.1. העובדת החלה לעבוד בהסתדרות בשנת 1996 למשך פרק זמן קצר עד לעזיבתה. בשנת 2001 שבה העובדת לעבוד במשיבה כמזכירת איגוד מקצועי ומאז עבדה בהסתדרות ברציפות עד פיטוריה.
- 1.2. הסתדרות העובדים הלאומית הינה אגודה המתפקדת כארגון עובדים כללי, אשר מבנהו דומה למבנה ההסתדרות העובדים הכללית החדשה.
- 1.3. החל מחודש מרץ 2006 העבירה העובדת למבקר המדינה באופן רציף ובדרכים שונות מידע לגבי פעולות בלתי תקינות ושחיתויות לכאורה של בעלי תפקידים בהסתדרות ובגופים הקשורים בה.
- 1.4. מספר חודשים לאחר פנייתיה של העובדת למבקר המדינה, התקיימו בחירות למוסדות ההסתדרות, ונבחרה הנהלה חדשה. העובדת מונתה בהנהלה זו כעוזרת אישית ליו"ר ההסתדרות, ולכאורה פתחו הצדדים בדרך מקצועית חדשה.
- 1.5. לאחר מינויה לתפקיד, חלה תפנית ביחסים שבין העובדת להסתדרות וממנהליה, ויחסיהם התדרדרו עד לכדי שני אירועי קיצון בהם התעמתה העובדת עם הממונים עליה.
- 1.6. בחודש אוקטובר 2007 החליט מנהלה של העובדת על פיטוריה לאלתר. פיטוריה נומקו באכזבה מתפקודה הלקוי של העובדת, ומהעובדה שנטלה לעצמה את החופש לעשות ככל העולה על רוחה. כמו כן נומקו פיטוריה של העובדת בכך שבהתנהגותה יש משום הפרת כללי משמעת בצורה שיטתית ונמשכת.

2. השאלות המשפטיות ועיקרי המחלוקת:

- העובדת העלתה בטענותיה מספר סוגיות משפטיות להן נדרש בית הדין:
- 2.1. האם פיטוריה של העובדת באו על רקע היותה חושפת שחיתויות?
 - 2.2. האם פיטוריה של העובדת נעשו מבלי שניתנה לה האפשרות לממש את מלוא זכות השימוע?
 - 2.3. האם פיטוריה של העובדת נעשו תוך הפרת חוקת העבודה לעובדי מוסדות הסתדרות העובדים הלאומית?

3. בית הדין לעבודה הנכבד פסק כי:

3.1 פיטורי עובד עקב חשיפת שחיתות

3.1.1 סעיף 2 לחוק הגנת על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במנהל התקין) קובע כי לא יפגע מעביד בתנאי עבודתו של עובד, ולא יפטר או בשל כך שהגיש תלונה נגד מעבידו. הגנה זו על חושפי שחיתויות היא ערך חברתי חשוב במאבק בשחיתות, וקידומו של ערך זה חייב להיעשות תוך מתן הגנה מספקת על חושף השחיתות.

סעיף 3 לחוק קובע כי על העובד להוכיח כי המעביד פגע בתנאי עבודתו או פיטרו, וכי לא הייתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפגוע בתנאי עבודתו או לפטרו.

3.1.2 בית הדין מסיק מהראיות שהוצגו לפניו כי העובדת לא עמדה בנטל המוטל עליה להוכיח כי לא הייתה בהתנהגותה סיבה לפטרה: מנהליה פרסמו טענות ומסמכים רבים אודות על תפקודה הלקוי של העובדת. הוצגה תמונה קשה ובעייתית הנוגעת לאיחוריה של העובדת לעבודה, הקשיים שהערימה על העובדת אותה חפפה בתפקידה הקודם, וכן אירועים בהם התעמתה עם הממונים עליה. על רקע אלו מסיק בית הדין כי בין הצדדים נוצר משבר אמון קשה ולא הוכח כי לא היו במעשיה והתנהגותה של העובדת סיבות לפטרה.

3.1.3 כמו כן, קובע בית הדין כי מחומר הראיות עולה כי אין קשר בין המשבר ביחסי הצדדים לבין חשיפת השחיתות – משבר אשר הוביל לפיטוריה: בית הדין מזכיר כי בהסתדרות מכהנת הנהלה חדשה (אשר היא שפיטרה את העובדת), שלא נגעה למעשים עליהם התלונה העובדת בפני מבקר המדינה, המיוחסים להנהלה הקודמת. בכך נשמט האינטרס המיוחס למעביד שכנגדו הוגשה תלונה על שחיתותו- אינטרס הנקם.

3.2 היקף זכות השימוע לעובד טרם פיטוריו

3.2.1 לטענת העובדת, היא נערכה לשימוע הנסוב סביב שני עניינים קונקרטיים שהעלו הממונים עליה כנגדה. עם זאת, במכתב פיטוריה שטחו הממונים עליה יריעה רחבה יותר בגינה פוטרה.

3.2.2 בית הדין קבע כי עיקרון השימוע בטרם פיטורין נועד לאפשר לעובד להציג את גרסאותיו לגבי הטענות המועלות כלפיו ואשר עומדות בבסיס כוונתו של המעביד לקבל החלטה פוגעת. לשם כך על המזמין לשימוע לפרט בפני העובד את הטענות הקונקרטיות אליהן הוא אמור להתייחס.

3.2.3 בנסיבות המקרה דנן, ניתנה לעובדת הזדמנות נאותה להתייחס אך ורק לשני אירועים ספציפיים: במכתב הזימון לשימוע פורטו אך ורק שני האירועים כאמור, ולא לכלל

הטענות שהועלו כנגדה במכתב הפיטורין. משכך, השימוע לא נעשה כמתחייב בדין, ומנהליה של העובדת לא עמדו בנטל לקיים את השימוע כראוי.

3.2.4 בית הדין אינו מקבל את טענות הממונים לפיהן מוצתה זכות השימוע של העובדת במסגרת שיחות ובירורים שונים: בית הדין קובע כי "שיחות" אינן מהוות תחליף לשימוע. מה גם שהטענות הרבות שהועלו כלפי תפקודה של העובדת לא נדונו במסגרת שיחות בירור, שימוע וכד'. מכתבי נזיפה שלא קדם להם בירור אינם יכולים להוות תחליף לשימוע.

3.3 פיטורי העובדת בניגוד לחוקת העבודה

3.3.1 חוקת העבודה של הסתדרות העובדים הלאומית בישראל קובעת, בין היתר, כי יש לנהוג בדרך של מדרג ענישה עד לצעד של פיטורין: כלומר, קודם לנקיטה בעונש הפיטורין מחמת הפרת משמעת, יש לנקוט בעונש ממדרג נמוך יותר, והוא ההתראה. בנסיבות המקרה דן לא ניתנה לעובדת התראה או אזהרה טרם פיטוריה.

3.3.2 בית הדין אינו מקבל את טענת ההסתדרות לפיה העובדת פוטרה בשל "מעילה באמון" או "מעילה בתפקיד", ומשכך אין צורך לנקוט במדרג ענישה כאמור. בית הדין קובע כי לא ניתן לסווג את נסיבות המקרה דן כנופלת תחת ההגדרה של מעילה באמון או מעילה בתפקיד. בית הדין מציין כי לסיווג כזה תוצאות קשות מבחינת העובד: פיטוריו אינם טעונים מו"מ עם ועד העובדים, לא ניתן לקבל את העובד לעבודה באיזה ממוסדות ההסתדרות ללא אישור וועדת הביקורת, וכן העובד מאבד את זכותו לפיצוי פיטורין.

3.3.3 את האפשרות לפטר עובד מטעם של מעילה באמון או בתפקיד יש לייחד למעשים חמורים במיוחד. הכלל ודרך המלך בחוקת העבודה הוא פיטורין לאחר מו"מ. יש לפרש את החריגים לכלל באופן מצומצם, קל וחומר כאשר מדובר במעביד שהוא ארגון עובדים האמור לשמש מודל חיקוי. משכך, סיווג עילת הפיטורין כעילת מעילה בתפקיד נעשה שלא כדין.

4. סוף דבר

נוכח העובדה כי סיווג עילת הפיטורין נעשו שלא כדין, הרי שפיטורי העובדת אינם כדין, כיוון שהיה על ההסתדרות, קודם לפיטורי המבקשת, לנהל מו"מ עם ועד העובדים. מכאן כי הופרה חוקת העבודה בפיטורי העובדת.

למרות מערכת היחסים הקשה בין הצדדים, עומד אינטרס ההטמעה של עקרונות משפט העבודה והוראות חוקת העבודה, וכן מהותה של ההסתדרות כארגון עובדים. מעמדה כארגון עובדים - אשר אמון לשמור ולייצג את זכויות העובדים - מצדיק כי ינהגו בה בבחינת נאה דורש ונאה מקים. אשר על כן, מורה בית הדין על ביטול הפיטורין ועל החזרתה של העובדת לתפקידה האחרון.

בכבוד רב ובברכה,

נעמי לנדאו, עו"ד