

אוקטובר 2017

ללקוחותינו הנכבדים שלום רב,

הנדון: השעיית עובדים

1. ביום 23.10.2017 ניתן פסק דין מקיף מפי בית הדין הארצי לעבודה העוסק בסמכות ההשעיה המידית של מעסיק לגבי עובדים העומדים לדין משמעותי.
נושא זה רלוונטי רק באותם מקומות העבודה בהם קיימת הוראה בהסכם קיבוצי המאפשרת למעסיק להשעות עובד עד לתום בירור משמעותי בעניינם.
מדובר בהשעיית עובדים הנחשדים בביצוע עבירות משמעות - עוד בטרם קוים הליך בירור משמעותי בעניינם (ללא שכר או בשכר חלקי, כמפורט בהסכם).
דוגמא מוכרת לכך נמצא, למשל, בתקנון המשמעת בתעשייה [הסכם קיבוצי כללי].
3. יש להדגיש: עסקינן בהשעיה שאיננה חלק מהענישה המשמעותית, אלא בגדר סעד עצמי, מידי ודחוף בו רשאי מעסיק לנקוט בנסיבות מסוימות המוסדרות בהסכם הקיבוצי.
תכליתה של השעיה מידית כזו לנתק זמנית את העובד מתפקידו השוטף על מנת להגן על סביבת העבודה במקרים המתאימים. זאת, עד לבירור המשמעותי במסגרתו תיקבע אחריות העובדים בנוגע למעשים בהם הם מואשמים, והענישה בצידה.
4. בתמצית: במקרה שנדון בפסק הדין, נתפסו עובדי משמרת שלמה ישנים במהלך עבודת הייצור במפעל תעשייתי.
נוכח תומרת הדברים, טען המעסיק שקמה לו סמכות השעיה מכוח קיומה של "עבירת בטיחות חמורה" המוגדרת בהסכמים הקיבוציים; נציגות העובדים טענה כי נוכח קיומה של עבירת "שינה בעבודה" בתקנון - עבירה שאיננה ברת השעיה, הרי שאין לחברה סמכות השעיה בעבירה כללית, עת קיימת עבירה ספציפית בתקנון.
עוד טענה נציגות העובדים שעובדת העבירה מוטלת בספק. על כן ממילא אין למעסיק סמכות השעיה. זאת משעה שבהסכם הקיבוצי נקבע שניתן להשעות עובדים אך ורק כאשר "עובדת העבירה איננה מוטלת בספק" (בדומה לקבוע בתקנון העבודה בתעשייה).
5. בית הדין הארצי לעבודה קבע שהוראות בתקנון משמעת יש לפרש באופן המגשים את תכלית התקנון - היא תכלית מניעתית ובלבד מניעת הסיכון העתידי הנשקף בהתנהגויות מסוימות.
רק כאשר פרשנות תכליתית כזו מביאה למספר פירושים אפשריים שווי מעמד - ייבחר הפירוש המצמצם מביניהם [הפירוש המידתי, הפוגעני פחות].
6. בנסיבות המקרה, קבע בית הדין הארצי לעבודה שפרשנות התכליתית מביאה לכך ששנתם של כל עובדי המשמרת בו זמנית בזמן העבודה במפעל עתיר סיכונים חייבת להיות מוגדרת כעבירת בטיחות חמורה, ברת השעיה [ופיטורים]. פרשנות לפיה מדובר בעבירת משמעת פחותה של "שינה בעבודה" איננה מקיימת את תכלית ההסכמים הקיבוציים וההליך המשמעותי.

נחום פינברג *

ארנה שר

קרן שליט

עמי שחר

סמדר קפלן

אפרת בירן

אורלי אבירם

יעקב מלישקביץ

ירון קרמר

מיכל פינברג-דורון **

אלון נוי

אוהד גלעד

דוד משה

נטלי קמחי

רוני איטח גנט

עדי גבאי

טובה שרון

דניאל כוכבי

עווד מזרחי

יואב גרוס

נועה כוכבי

עירית באגון

עדי איוג

דור פישר

ענת אלמוג-בוארון

חן ינוס

אביעד אברגיל

מיכל שמיר

ברק גבעוני

מורן דורי

מיכל לביא

אור איבשיץ

עדי גולן

שני יפת

שירלי רזניק-האוזר

שני הלצר

ירדן פריימן

* נוסריון

** חברה גם בלשכת עורכי הדין של ניו-יורק

7. באשר לפרשנות המשפט "עובדת העבירה איננה מוטלת בספק" קבע בית הדין הארצי לעבודה כי יש לבחון את התקיימות תנאי זה במבחן אובייקטיבי.

וזאת, להבדיל ממבחן סובייקטיבי הבוחר, בין היתר, כיצד העובדים המואשמים או נציגות העובדים רואים את מצב הדברים. בית הדין הארצי לעבודה קובע כי פרשנות סובייקטיבית תסכל את סמכות ההשעיה ותעניק לנציגות עובדים זכות וטו בהליכי השעיה, ואין לכך בסיס.

במסגרת בחינה אובייקטיבית זו יש לבחון את עוצמת הראיות שנאספו בעניינם של העובדים שעניינם נדון בהליך המשמעתי והאם החלטה שראיות אלה עונות לתנאי "עובדת העבירה איננה מוטלת בספק" - החלטה סבירה היא. כל מקרה ייבחן על פי נסיבותיו.

8. לפרטים נוספים ראו: עס"ק 43843-06-17 מפעלי ים המלח בע"מ - הסתדרות העובדים הכללית החדשה במרחב דרום ואח' [ניתן ביום 23.10.2017].

נציין שהמעסיק באותו מקרה יוצג על ידי משרדנו.

9. נבקש להדגיש: ככל שאין בהסכם העבודה - האישי או הקיבוצי - הוראה המקנה למעסיק זכות להשעותו מעבודתו, זכות זו איננה מובנת מאליה [אם בכלל] ויש לפנות לקבלת ייעוץ משפטי קונקרטי.

בברכה,

נחום פינברג, עו"ד
נ. פינברג ושות', עורכי-דין ונוטריון

