



| | | | | | |
|---|---|--------|-----------------------|------------|------------|
| 20.27x35.57 | 1 | עמוד 6 | ידיעות אחרונות - ממון | 16/09/2019 | 70057052-6 |
| בן ארי פיש סבן ושות - משרד עורכי די - 17050 | | | | | |

מתי מעסיק רשאי להשעות אתכם מהעבודה

הוציאו אתכם לחופשה כפויה בגלל הפרת משמעת או עבירה פלילית? כך תשמרו על הזכויות

מדור משפט | עמ' 6



משפט

ליטל
דוברוביצקי



איור: גיא מורד

חופשה כפויה

מתי מעסיק יכול להשעות עובד, מתי עשוי להיות לעובד אינטרס להסכים, ולמה הליך משמעת שמוכרע בזיכוי לא מחייב את סיום ההשעיה • מדריך

■ מתי השעיה יכולה להפוך לפיטורים, ומה קורה במקרה כזה עם זכויות העובד?

השעיה אינה עונש. היא נועדה להרחיק את העובד זמנית מהארגון, עד להכרעה בעניינו, בהליך משמעת או פלילי. כשאחד מאלו מוכרע נגד העובד, ייתכן שהעסקתו תסתיים באופן קבוע. למשל, אם בתום הליך משמעתי יחליט ביה"ד המשמעתי או הגוף השיפוטי הדין בעניין העובד על פיטוריו. גם הליך פלילי שנגמר בהרשעת העובד עשוי להביא לכך שתסתיים העסקתו, אך זה לא עניין אוטומטי. ההרשעה, סוג העבירה, שאלת הקלון והקשר לתפקיד – כל אלו צריכים להישקל על ידי הגורם שדין בעניינו של העובד, ומחליט אם יש לפטרו בשל ההרשעה.

מנגד, גם זיכוי אינו ערובה לסיום ההשעיה. מגוון הסיטואציות רחב, וגם השאלה למה זכאי העובד בנסיבות כאלו. במקרים קיצוניים, ניתן לשלול מעובד את פיצויי הפיטורים, ועובדי מדינה או עובדים בגופי ציבור, הזכאים לפנסיה תקציבית, עלולים לעמוד בפני סנקציות של שלילתה. אלה מקרים חריגים שדורשים החלטת גורם מוסמך: ביה"ד לעבודה, בית הדין המשמעתי וכו', לפי הכללים החלים אצל המעסיק הספציפי.



עו"ד שחר הופמן

וון הוראות והסכמים. עובד מדינה למשל זכאי ב־3 חודשי ההשעיה הראשונים למחצית שכרו, ואז לש־כר רגיל. בחלק מההסכמים הקיבור ציים המנגנון דומה. בחלקם, לאורך כל תקופת ההשעיה יש שכר חלקי, והשלמתו מותנית בתוצאות ההליך המשמעתי או הפלילי בגינו הושעה העובד.

■ ואם החקירה מסתיימת ללא העמדה לדין? האם אז המעסיק צריך להחזיר את העובד מההשעיה?

אם ההשעיה נבעה מפתחת חקירה פלילית נגד העובד, או אם זו נגמרה בהחלטה לא להעמיד לדין, מתבטל הבסיס להשעיה – והעובד ישוב לעבודה. עם זאת, לעיתים עולה שאין עבירה פלילית, אך יש הפרת משמעת או התנהלות לא תקינה של העובד – שאינה

ברף הפלילי. במקרים כאלו המעסיק יכול להפעיל את הליכי המשמעת, ואף להחליט על סיום ההעסקה, לפי הכללים הרלוונטיים לאותו ארגון – אך אלו צריכים להתבסס על מעשיו של העובד, ולא על עצם העובדה שנערכה חקירה בעניינו. קיום החקירה עצמו אינו טעם מספיק לנקוט הליכי משמעת או להחליט על פיטורי העובד.

אין. עובדי מדינה למשל, שהשעייתם מוסדרת בחוק שירות המדינה (משמעת), ניתן להשעות לשבועיים, ולאחר מכן לתקופות ארוכות יותר, בהחלטה של נציב שירות המדינה. הנציב בוחר את ההחלטה מדי תקופה, אבל אין תקופה מרבית. יש הצעת חוק שנועדה להגביל את תקופות ההשעיה למקסימום 45 יום, אם לא הוגש כתב אישום. הרציונל הוא למנוע "עיני דין" לעובדים המושעים זמן רב אחרי שהחלה חקירה בעניינם, וזו, כפי שקורה לעיתים, מתארכת מאוד – לעיתים לחודשים ושנים.

■ האם זה משנה אם המעסיק משעה את העובד – או שהעובד משעה את עצמו?

עובד לא יכול להשעות את עצמו. הצעד החד־צדדי שהוא יכול לנקוט הוא התפטרות. עם זאת, בסיטואציות רגישות ניתן להגיע להסכמות בין עובד ומעסיק. טווח הפתרונות רחב, בהתאם לרצון וליצירתיות של הצדדים, וביכולתם לעצבם לפי ראות עיניהם. למשל, לעובד עשוי להיות אינטרס להסכים להשעיה לזמן מוגבל, אפילו בלי שכר, כדי לאפשר בירור של חשדות נגדו, אם הוא סבור כי בסיום ההליך אלה יוסרו.

■ האם בתקופת ההשעיה זכאי העובד לשכר ו/או לתנאים סוציאליים?

כאמור, אין כלל אח, אלא מגוון

יש מקרים שבהם מעסיקים מחליטים להשעות עובד או להוציאו ל"חופשה כפויה". מתי ניתן לעשות זאת ומה כדאי לדעת? בעזרת עו"ד שחר הופמן, המתמחה בדיני עבודה ממשרד בן־ארי, פיש, סבן ושות', ידיעות אחרונות גיבש מדריך בנושא.

■ האם ניתן להשעות עובד מתפקידו במגזר הפרטי?

לפי עו"ד הופמן, במגזר הפרטי אין הסדר סטטוטורי להשעיית עובד או חוק שמקנה למעסיק אפשרות כזו, וההלכה של ביה"ד הארצי בעניין היא כי, "מעביר לא רשאי להשעות עובד בלי מקור משפטי המסמיכו לכך כמו חוק, הסכם קיבוצי או הסכם אישי". בחלק ממקומות העבודה המאורגנים, יש לעיתים הסכם קיבור צי המסדיר הליכים משמעתיים, בהם השעיה. במגזר הציבורי, יש מעסיקים שיכולים לנקוט הליך כזה בעניין עובד מכוח סמכות המוקנית להם בחוק (למשל, לגבי עובדי מדינה, או עובדי רשויות מקומיות). ובלא מקור חוקי, השעיית עובד יכולה להיחשב כפיטורים – כולל האפשרות שייקבע כי מדובר בפיטורים שלא כדין.

■ האם יש פרק זמן מרבי להשעיה של עובד?

כיוון שאין חוק שקובע הסדר שמתייחס לכלל העובדים במשק, יש מגוון הסדרים בהסכמים השונים – בחלקם יש מגבלת זמן ובחלקם