

ינואר 2016

לכבוד  
לקוחותינו וידידינו,

ג.א.נ.,

**הנדון: מעסיק זכאי לפיצוי מעובד אשר הזיק לו, אף אם לא הוכח נזק ספציפי**  
(בעקבות פסק הדין בעניין: דוד בן מיכאל נ' סופר אבי בע"מ<sup>1</sup>)

1. מעסיקים רבים נתקלו במקרים בהם "ברור" להם שעובד מסויים גרם למקום העבודה נזקים ממוניים, אך מאחר ולא היו בידיהם ראיות חד משמעיות הקושרות בין אותו העובד לקרות הנזק ו/או לגובהו, ההמלצה אותה הם קיבלו היתה שעם פיטוריו של העובד לא ניתן לשלול ממנו את פיצויי הפיטורים ו/או את דמי ההודעה המוקדמת, קל וחומר שלא ניתן להיפרע ממנו בגין הנזק אותו, לטענתם, הוא גרם.
2. הטעם לכך הינו שכאשר מייחסים לעובד מעשים חמורים המגיעים כדי פלילים (כגון: גנבה, מעילה, מרמה, זיוף), יש להוכיח הן את קרות המעשים והן את עצם אחריותו של העובד להם, כדבעי, והנטל החל על המעסיק המבקש להוכיח את טענותיו שבנדון, כבד מהנטל המוטל על בעל דין בתביעה אזרחית רגילה.
3. משכך, נשאלת השאלה האם תמיד במקרה בו "ברור" למעסיק שעובד מסויים אחראי לנזקים אשר אירעו במקום העבודה - אך אין בידי די ראיות המצביעות על קשר חד משמעי, בין נזק ספציפי אשר נגרם לו לבין אותו העובד - עליו "להרים ידיים" ו"לוותר" לעובד, דהיינו לכל היותר לפטרו מעבודתו.
4. לכאורה, לאור דרישת הדין לרמת הוכחה מוגברת במקרים כגון אלו, התשובה לכך חיובית. קרי, מאחר ובידי המעסיק אין די כלים להוכחת טענותיו כלפי עובדו באופן ישיר וחד משמעי, הרי שטענתו לפיה הינו זכאי לשלול ממנו את זכאותו לפיצויי פיטורים ו/או לדמי ההודעה המוקדמת, לא תעמוד במבחן בית הדין, ובוודאי שזה לא יחייב את העובד לפצות את מעסיקו בגין אותם הנזקים.
5. בפסק הדין בעניין "בן מיכאל" שלעיל, אשר ניתן רק לאחרונה על ידי כבוד השופט דניאל גולדברג מבית הדין האזורי לעבודה בירושלים, נקבע אחרת. באותו המקרה הגיש מר בן מיכאל (העובד) תביעה כנגד מעסיקתו לשעבר בגין זכויות שונות אשר לכאורה לא שולמו לו, ובכלל זה בגין פיצויי פיטורים ודמי הודעה מוקדמת. החברה אשר כפרה בטענות התובע, העלתה במסגרת כתב הגנתה טענת קיזוז, ואף הגישה כנגד תביעה שכנגד, בסך של למעלה מחצי מיליון ₪, בה טענה כי לא רק שהיתה זכאית לשלול מן העובד את זכאותו לפיצויים ולדמי הודעה מוקדמת, אלא שבנוסף יש לחייב את העובד בסכום הנ"ל מפאת אחריותו לחוסר של 140 מכשירי טלוויזיה, לאי סדרים כספיים בקופת החנות בה עבד, להפרת נהלים בנוגע לקבלת המחאות מלקוחות, לנטילת מזומנים והמחאות מקופת החנות והחלפתם בהמחאות פיקטיביות אותן לא ניתן לגבות, בזיוף דו"חות קופה וכיוצ"ב.

<sup>1</sup> סע"ש 27654-02-12 דוד בן מיכאל נ' סופר אבי בע"מ, ניתן ביום 14.12.2015, פורסם בנבו;

6. עיון בפסק הדין מעלה שהתובע עבד במרבית תקופת העסקתו כמוכר בסניף החברה/הנתבעת בתלפיות שבירושלים ("הסניף"), בו עבדו, בנוסף אליו שני מוכרים נוספים ומנהל סניף. בין יתר תפקידיו היה התובע מעביר מוצרים ממחסן הנתבעת בתל אביב לסניף בו עבד, ואת כספי פדיון יום האתמול ודו"ח הקופה של אותו היום מסניף תלפיות לסניף החברה בתל אביב.
7. במהלך חודש נובמבר 2011 בוצעה, באופן טלפוני, בדיקת מלאי טלוויזיות מסוג מסויים לסניף, במסגרתה התגלה כי הפריטים שאמורים היו להיות בו אינם בנמצא. ספירת מלאי מאוחרת יותר, אשר נערכה אף בנוכחותו של מר בן מיכאל – התובע, העלתה, לטענת החברה, כי בסניף חסרים 140 מכשירי טלוויזיה.
8. התובע פוטר על ידי החברה בחודש דצמבר 2011, לאחר שנכשל (לפחות באופן חלקי) בבדיקת פוליגרף אשר נערכה לו, **זאת מבלי ששולמו לו**, פיצויי פיטורים, דמי הודעה מוקדמת ושכר עבודה לחודשים נובמבר-דצמבר.
9. מטבע הדברים, אחת מן המחלוקות העיקריות אשר התעוררו בין הצדדים בתביעותיהם ההדדיות, היתה, האם העובד גנב מוצרים וכספים מהסניף, האם הוא הוציא ממנו כספים בדרכי מרמה אחרות והאם הוא הפר נהלים ובכך גרם לנתבעת לנזקים להם הוא אחראי. תשובה לסוגיות אלו נחוצה היתה, בין היתר, לצורך הכרעה בנוגע לזכאות העובד לפיצויי פיטורים ולדמי הודעה מוקדמת, ולצורך הכרעה בטענת הקיזוז והתביעה אותה הגישה המעסיקה כנגד העובד.
10. לאחר בדיקת טענות הצדדים נקבע על ידי השופט גולדברג כי החברה הוכיחה שאכן חסרו בסניף 140 מכשירי טלוויזיה(!), אך מאידך נקבע על ידו בעניין זה כי **לא הוכח** שמר בן מיכאל הוא שאחראי לחוסרים אלו ובוודאי שלא הוכח כי הוא נטל את הטלוויזיות לרשותו. מטעם זה **נדחתה** תביעת החברה בגין רכיב זה.
11. מנגד, בית הדין **קיבל את טענת החברה לפיה התובע היה מחליף בין המחאות/כספי מזומן של לקוחות קיימים, לבין המחאות מעותדות של צדדי ג' שכלל אינם קשורים לעסקה הנתונה ושאותן לא ניתן היה לפרוע**. מסקנת בית הדין היתה שהתובע נהג כך **כשיטת פעולה**, ושאת כספי המזומן/המחאות "האמיתיות" **הוא היה נוטל לעצמו**. יחד עם זאת, כבוד השופט גולדברג קבע שעלה בידי החברה להוכיח כי התובע גרם לה לנזקים בסך של כ-33,000 ₪ בלבד בגין רכיב זה, ולא כ-85,000 כטענתה.
12. בנוסף לכך, כבוד השופט גולדברג קבע כי עלה בידי החברה להוכיח שהתובע **סיפק סחורה לגורמים מסויים מבלי שהתקבל בעדה תקבול וכי בכך הוא הפר את חובת האמון המוגברת אותה הוא חב כלפי מעסיקתו**. חרף כך, בית הדין לא קיבל את טענת החברה לפיה העובד גרם לה לנזק בשל מעשיו אלו בסך של כ-140,000 ₪, אלא שהוכחה אחריותו לנזק שכזה בסכום של 4,600 ₪ בלבד.
13. לאור האמור לעיל, היינו בשל הפרת חובת האמון אותה חב התובע לנתבעת אשר באה לידי ביטוי בהחלפת ההמחאות ונטילת הכספים ובהספקת הסחורה לגורמים העלומים ללא קבלת תמורה, ובהתאם לקבוע בסעיפים 17 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 ו-10(2) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, תשס"א-2001, קבע כבוד השופט גולדברג כי החברה רשאית היתה **לשלול את זכאותו** של מר בן מיכאל **לפיצויי פיטורים ולדמי הודעה מוקדמת** (אך לא את שכרו בגין חודש בו עבד).

14. כאמור לעיל, החברה הצליחה להוכיח, "רק", כי העובד גרם לה לנזקים בסך של כ-33,000 ₪ בגין "החלפת ההמחאות" ובסך של 4,600 ₪ בגין הספקת סחורה ללא קבלת התמורה והעברתה לחברה. למרות זאת, בית הדין קבע כי במקרה זה אין להסתפק בכך, וכי יש לחייב בנפרד ובנוסף את העובד בפיצוי מעסיקתו בגין הפרת חובת האמון המוגברת אשר חלה עליו כאמור. כבוד השופט גולדברג קבע כי בדפוס התנהגותו של מר בן מיכאל, כפי שהוכח במקרה זה, יש יסוד של מרמה, המצדיק פסיקת פיצוי כללי (היינו שאינו נובע מנזק כספי ספציפי ומוכח), הגם שבידי המעסיקה לא עלה לייחס לו נזקים ספציפיים מעבר לאלו הנזכרים לעיל, וזאת מאחר שבהתנהלותו של העובד היה משום ניצול הקושי המובנה של מעסיקתו לאתר באופן מדויק את מקור הגנבות, וכאשר החשדות בדבר אחריותו בעניין זה כבדים.
15. בנסיבות העניין נקבע על ידי בית הדין כי כפי שבתני הדין פוסקים כנגד מעסיקים פיצוי כללי בגין הפרת חובת תום הלב כלפי העובד תוך כימות הפיצוי לפי גובה שכר העובד, בהתאם לחומרת ההפרה, כך יש גם לעשות כאשר העובד הוא המפר את חובת האמון החלה עליו. בהתאם לזאת קבע כבוד השופט גולדברג כי יש לחייב את העובד בפיצוי בשיעור של 12 (!) חודשי שכר ובסך של כ-150,000!!!, ובשכר טרחת עו"ד בסך של 15,000 ₪.
16. אנו סוברים כי המדובר בפסק דין ייחודי שכן במסגרתו מאפשר בית הדין למעסיק להיפרע מעובדו, בסכומים נכבדים וגבוהים, גם במקום בו לא ניתן לייחס לו, קל וחומר שלהוכיח ברמת ההוכחה "המסורתית", גרימת נזק ספציפי ו/או את שוויו.
17. מובן שלא בכל מקרה בו עובד גורם לנזקים יקבע על ידי בית הדין כי עליו לפצות את מעסיקו בגין הפרת חובת הנאמנות החלה עליו, קל וחומר שמעסיק אינו רשאי לנכות מגמר החשבון אשר נערך לעובד המפוטר "פיצוי" בגין גרימת נזק ו/או הפרת חובת הנאמנות. עם זאת במקרים המתאימים, בהם העובד מבצע מעשים חמורים, אשר יש בהם משום הפרת חובת הנאמנות, באופן מוכח, ברור וקיצוני ואשר מטבעם יוצרים קושי בייחוס הנזק הספציפי לעובד המסויים, ניתן יהיה, בהתאם לפסק דינו של כבוד השופט גולדברג, להיפרע מן העובד, הן על דרך חיוב העובד בהשבת כספים בגובה נזק ספציפי אשר ניתן להוכחה והן על דרך חיובו של העובד בתשלום פיצוי כספי כללי למעביד - בגין התנהלותו.
18. בכל שאלה או הבהרה בקשר לאמור בחוזר זה, או בכל מקרה בו עולה צורך בייעוץ פרטני, אנא אל תהססו ליצור עמנו קשר.
19. האמור בחוזר זה ניתן כמידע כללי בלבד, ואין להסתמך עליו בכל מקרה פרטני ללא ייעוץ משפטי נוסף.

בכבוד רב ובברכה,

עופר קצנשטיין, עו"ד      דליה אפרת-לוי, עו"ד