

300114/98 עע

- קופת חולים כללית** **ה מ ש י ב ה**

קופת חולים כללית **המבקשת**

- לפני: סגן הנשיא י' אליאסוף, השופט ע' רבינוביץ, השופט י' פליטמן, נציג עובדים ש' חבשוש, נציגת מעבידים ש' פלומין**

**בשם ההסתדרות הכללית החדשה,
מועצת עובדי בית חולים השרון
ו-אלי נחום - עו"ד רענן קריב**

**בשם קופת חולים כללית -
עו"ד איילת שומרוני-ברנשטיין**

פ ס ק - ד י ן

סגן הנשיא י' אליאסוף

1. לפנינו ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי בתל אביב מיום 15.3.1998 (תב"ע נז3-3528/3; השופט נחתומי ונציגי הציבור ברפמן ו-קנר), בו נדחתה בקשת הסתדרות העובדים הכללית החדשה, מועצת עובדי בית חולים השרון ו-אלי נחום (להלן - **המערערים**), שעניינה פיטורי המערער 3, מר אלי נחום (להלן - **העובד**), מעבודתו בבית חולים השרון בפתח תקוה, וכן הליכים שהתנהלו ברשות השיפוט של ההסתדרות (עע 300114/98).

כמו כן, לפנינו בקשה של קופת חולים כללית (להלן - **קופת חולים**), שעניינה דחיית הערעור של המערערים על הסף, בשל אי-קבלת רשות להגישו (דב"ע 9-193/98) (ר' פסקאות 9-12 להלן).

הרקע העובדתי וההליך בבית הדין האזורי

2. העובד הועסק במכון הרנטגן של בית חולים "השרון" בפתח תקוה. ביום 18.6.1995 הודיעה קופת חולים לעובד על פיטוריו לאלתר "בגין מעילה באמון ומעילה בתפקיד וזאת על פי המתחייב מסעיפים 1ג' ו-3 לפק"ה 16- לחוקת העבודה" (חוקת העבודה למוסדות ההסתדרות) (להלן - **חוקת העבודה**).

הרקע לפיטורים היה בדיקה שערכה קופת חולים, שבה התברר כי העובד הועסק כמנהל מכון רנטגן אשר סיפק שירותי צילומי רנטגן לקופת חולים, וכן התברר כי העובד היה מעורב באירועים נוספים הקשורים באותו מכון רנטגן.

3. בעקבות הודעת הפיטורים לעובד, פנו המערערים אל רשות השיפוט המחוזית של ההסתדרות, בעתירה למתן צו עשה זמני להחזרה מיידית של העובד לעבודתו (תיק 23/95).

בהחלטת רשות השיפוט המחוזית מיום 21.12.1995 נדחתה העתירה למתן צו עשה זמני, ונקבע בהחלטה, בין השאר, כי אם יזכה המערער בתביעתו

ופיטוריו יבוטלו, "הרי שהוא ישוב לעבודתו ותפקידו ויזכה בשכרו וכל זכויותיו גם לתקופת פיטוריו".

4. המערערים הגישו תביעה לרשות השיפוט המחוזית של ההסתדרות, בה עתרו לביטול פיטוריו של העובד ולתשלום שכרו (תיק 8/96). בתביעה נטען כי להאשמות כלפי העובד לא היה יסוד, וכן נטען כי קופת חולים לא היתה רשאית לפטר את העובד על פי העילה שלה טענה. לטענת המערערים, היתה קופת חולים חייבת להפנות תלונה אל היועץ המשפטי של ההסתדרות, ורק אם הוא היה מוצא לנכון לפנות בתביעה אל רשות השיפוט, ורשות השיפוט היתה מוצאת את העובד אשם במעילה באמון ובתפקיד, רשאית היתה קופת חולים לפטרו.

בפסק הדין של רשות השיפוט המחוזית שניתן ביום 30.1.1997, נקבע, בין השאר, כדלקמן:

"3. א-ב. ...

ג. השאלה הנשאלת בדיון זה היא, כפי שנאמר - האם נדרש היה קיומו של הליך מקדמי לפטורין, וליתר דיוק האם כטענת התובע רשאית היתה הנתבעת לפטר את התובע בלא שהיה בידה קודם לכן פסק - דין של רשות השיפוט הקובע, כי העובד אשם במעילה באמון או בתפקיד.

ד. לאחר שבחנו את טענות הצדדים, את הפסיקה ואת חוקת העבודה, אנו פוסקים, כי לא נדרש היה קיומו של הליך מקדמי לפטורין התובע, וכי הנתבעת, פעלה כדין בשלחה הודעת פטורין לעובד ופטרה אותו כפי שעשתה.

ה. הנימוקים לפסיקתנו הם כדלקמן:

(1) סעיף 1 לפרק 16 לחוקת העבודה קובע עילות פיטורין, והעילה השלישית בהם הינה, מעילה באמון או מעילה בתפקיד.

(2) סעיף 7 לפרק זה קובע אמנם, כי עובד שנמצא אשם במעילה באמון יפוטר מן העבודה, אולם לא נאמר, כי פסיקה של רשות השיפוט שמצאה אשם במעילה - הינה תנאי מוקדם לפטורין...

דהיינו, לא רק שאין צורך בפסק דין של רשות השפוט שינתן לאחר דיון בתביעה שיגיש היועץ המשפטי להסתדרות, לאחר פניה אליו מטעם המעביד - אלא שאפילו בהודעה מוקדמת אין צורך. מקל וחומר שאין צורך בהליך הארוך של פניה ליועץ המשפטי, וכך הלאה".

5. המערערים ערערו על הפסק לפני רשות השיפוט הארצית (תיק 104/96).

ביום 15.6.1997 דחתה רשות השיפוט הארצית את הערעור, בקבעה, בין השאר, כדלקמן:

7. ... מכאן נובעת המסקנה שכאשר מדובר בפיטורים עקב מעילה באמון או בתפקיד, ובאין הוראה נוגדת בחוקת העבודה רשאי המעביד מכח סעיף 1 + 3 של פרק 16 ומכח פירוטגטיבית הניהול שלו לפטר את העובד לאלתר על יסוד 'החומר המרשיע' שבידיו וזכותו של העובד נשמרת - ואין עוררין על זכות זו - לפנות לרשות השיפוט על מנת שזו תבדוק את כשרות הפיטורים תוך בחינת אשמתו או חפותו לגופו של ענין ...

אם מקשים ושואלים כיצד ייתכן שבמקרה של חשד בביצוע עבירה פלילית (היכולה להיות גם עבירה חמורה כמו פשע) לא ניתן לפטר לאלתר את העובד אלא רק להשעותו מהעבודה כמפורט בפרק 15 ואילו במקרה של חשד במעילה באמון שהוא לכאורה פחות חמורה מעבירה פלילית יוכל המעביד לפטר את העובד לאלתר!!!

התשובה לכך יכולה להיות: -

א. כשמדובר בחשד של ביצוע עבירה פלילית ע"י העובד לא מן ההכרח הוא שהעבירה בוצעה נגד המעביד וייתכן שהמעביד יוכל 'לחיות' עם מצב שבו העבירה לא כוונה נגדו. לא כן הדבר כאשר החשד הוא מעילה באמון או מעילה בתפקיד, כי לא מדובר במעילה נגד מישהוא אחר אלא במעילה ע"י העובד נגד המעביד שלו במסגרת העבודה, וכיצד ניתן לדרוש מהמעביד שימשיך ויעסיק את העובד שעה שעל פי החומר שבידיו הוא מעל באמונו.

ב. אין הוראה מפורשת בחוקת העבודה המאפשרת במקרים של הפר או מעילה באמון לנקוט בהליכי השעייה. ישנה רק הוראה שמעילה באמון היא עילה לפיטורי העובד ולכן גוברת בכגון זה הזכות הפירוטגטיבית של המעביד לניהול עסקיו כפי שהם נראים לו...

זאת ועוד: בתיק דב"ע נח222-3/ (נצחיה אביב - בנק הפועלים) שבו נידון ע"י בית הדין הארצי לעבודה מקרה דומה, נפסק בין היתר, שעל אף כי המערערת הואשמה באותו מקרה בעבירות פליליות, תפסו פיטוריה על אף שטרם נמצאה אשמה ע"י גוף משפטי וזאת מכיוון שפיטוריה נעשו לפי עילה של מעילה באמון...

8. המחלוקת הנוספת שבין הצדדים היא לגבי הפירוש שיש לתת לסעיף 7 של פרק 16, ולגבי השאלה האם לא צריך מקודם ולפני אקט הפיטורים עצמו החלטה של גוף שיפוטי או מעין שיפוטי שיכריע תחילה בדבר אשמתו או חפותו של העובד בעניינים המנויים בסעיף 7 כולל מקרים של מעילה באמון או בתפקיד...

אמנם נאמר בסעיף 7 הנ"ל שעובד שנמצא אשם במעילה באמון יפוט מהעבודה אך לא נאמר בו שהחלטה של רשות שיפוט לגבי פיטורים בגין מעילה באמון הוא תנאי מוקדם לפיטורים. כוונת הסעיף הנ"ל בנוגע לפיטורים בגין מעילה באמון היא להחמיר לאמור שאם העובד ימצא ע"י גוף מוסמך אשם במעילה באמון או בתפקיד כי אזי לא רק שהוא יפוט מעבודתו - אם הוא טרם פוט - שאת זאת, ממילא רשאי המעביד על דעת עצמו לעשות אלא שהוא לא יוכל להתקבל שוב לעבודה אלא באישור הרשות השיפוטית כאמור בסופו של סעיף 7. ואם שואלים מדוע מופיע בכלל המונח 'יפוט' אם המעביד רשאי ממילא לפטר את העובד על דעת עצמו? התשובה לכך היא שהוא מופיע בעיקר בקשר לעובד שנמצא אשם בביצוע עבירה פלילית שאותו אי-אפשר לפטר לפני שהוא נמצא אשם אלא רק להשעותו מהעבודה עפ"י הוראות פרק 15 של חוקת העבודה. גם כותרת השוליים של סעיף 7 מלמדת שבעיקר מכוונת ההוראה שבסעיף 7 למקרה של עבירה פלילית הרי נאמר בה 'פיטורים מחמת ביצוע עבירה פלילית' ולא מוזכר בכותרת ענין של מעילה באמון או בתפקיד...

9. עוד טוענים המערערים כי היחסים החוזיים בין הצדדים אינם מתמצים רק עפ"י חוקת העבודה אלא גם בחוקת ההסתדרות ובתקנות רשות השיפוט והם בבחינת רכיבים או חלקים המהווים יחדיו הסדר קיבוצי וחווה עבודה הסתדרותי. טענתם היא שלאור האמור בחוקת ההסתדרות ובתקנות רשות השיפוט, כאשר מדובר בעבירה בעלת אופי משמעותי או בעבירה שיש בה משום פגיעה בטוהר המידות כי אזי חייבים להביא את הנושא לרשות השיפוט שהינו הגוף המוסמך הבלעדי שלפניו חייבים להביא את התביעה או את התלונה. פרט לכך לא יוכל המתלונן להגיש בעצמו את התביעה לרשות השיפוט אלא חייב הוא לפנות ליועץ המשפטי של ההסתדרות והוא זה שיחליט עפ"י הסמכות הבלעדית הנתונה לו אם להגיש אותה ובמידה שכן כי אזי רק הוא יוכל להגיש ולתפוס בפני רשות השיפוט. על כן לא רשאי המעביד עפ"י חוזה העבודה על כל מרכיביו לפטר את העובד במקרה

של מעילה באמון, אלא חייב הוא להפנות את תלונתו ליועץ המשפטי והוא אשר יגיש את התביעה אם ימצא את הדבר לנכון ורק לאחר מכן אם העובד יימצא אשם במעילה באימון, ניתן יהיה לפטרו עפ"י סעיף 7 של פרק 16.

איננו מקבלים טיעון זה. רשות השיפוט המחוזית התייחסה לטענה זו ודחתה אותו מהנימוקים המפורטים בסעיף 2 של פסק הדין. אנו מאמצים את הנימוקים שלה והם מקובלים עלינו, כך שאין אנו רואים צורך לחזור עליהם. נוסף לכך

טיעונים אלה עומדים בניגוד גמור להלכות שנקבעו ע"י בית הדין הארצי לעבודה וע"י רשות השיפוט הארצית שצוטטו לעיל ואיננו רואים מקום לסטות מהלכות שנקבעו בהם או לעשות הבחנה בינם לבין המקרה שלפנינו.

6. בעקבות זאת פנו המערערים אל בית הדין האזורי בעתירה כדלקמן:

"לבטל את פסק הבוררות שניתן על ידי רשות השיפוט של הסתדרות העובדים הכללית החדשה, על שתי ערכאותיה, בתיק 8/96 ותיק ערעור 104/96, וזאת על יסוד סעיפים 24(3) ו-24(9) לחוק הבוררות, התשכ"ח-1968, ולקבוע כי המשיבה לא היתה רשאית לפטר את המבקש 3 בהעדר קביעה של רשות השיפוט המחוזית של ההסתדרות, בהליך משמעותי, בדבר היותו אשם במעילה באמון. בהתאם לכך, יתבקש בית הדין הנכבד להצהיר על בטלות פיטורי המבקש 3 מעבודתו במשיבה ועל היותו עובד המשיבה למפרע מיום 18.6.95, לכל דבר וענין, לרבות תשלום שכרו מאותו יום".

7. לאחר הגשת טיעוני וסיכומי הצדדים, קבע בית הדין האזורי בפסק דינו, כדלקמן:

"אכן, פסק הדין של רשות השיפוט הארצית תמך יתדותיו, ולא בכדי, בהלכה הפסוקה, כפי שהוחלט בדבר נח 3-222, נצחיה אביב - בנק הפועלים...

יאמר מיד - גם אם אין דעתנו שונה מדעתו של ב"כ המבקשים, טיעוניו כמובהר בהמשך זכו לאוזן קשבת, אף על פי כן לא יכולה עמדתנו להיות שונה מעמדת ב"כ המשיבה, כמתחייב מהנ"ל - ולכן דין הבקשה לביטול פסק הבוררות להדחות בערכאה זו, כמתחייב מההלכה הפסוקה, לא בלי להביא בחשבון את האפשרות שבהמשך הדיון, בערכאה הבכירה והמנחה, תימצא הדרך לבוא לקראת המבקשים, כדי לתקן/לשנות את המצב הקיים, הדורש גם לדעתנו תיקון.

למעין בפסק הדין של רשות השיפוט הארצית ברור כי אף דעתם של חברי ההרכב לא היתה נוחה לחלוטין מהמצב הקיים בכל הנוגע לפיטורי 'עובד שנמצא אשם... במעילה באמון או בתפקיד', כאשר אין כל התייחסות במישרין להליך כזה או אחר בו 'נמצא אשם', בניגוד להליכים הברורים לגבי 'עובד שנמצא אשם בביצוע עבירה שהיא פשע'...."

בהמשך הפנה בית הדין האזורי להוראות בעניין פיטורי עובדים שנקבעו ב"תקנון העבודה" משנת 1962 בין ההסתדרות הכללית והתאחדות התעשיינים, פירט את השינויים בחוקת העבודה, וקבע כדלקמן:

"כעולה מפרק 15 סעיף 9, אשר כותרתו 'השעית עובד בשל חשד לביצוע עבירה פלילית במוסד', או סעיף 12 שכותרתו 'השעית עובד בשל חשד לביצוע עבירה פלילית שהיא פשע' - ברור למעין איך וכיצד יש לנהוג בענינו של עובד שהתעורר לגביו חשד כנ"ל, לרבות תקופת ההשעיה, כמו גם מה דינו/גורלו אם אכן נמצא או לא נמצא אשם עם סיום ההליכים המשפטיים בענינו.

אין כל התייחסות במישרין ובנפרד לגבי עובד במוסד הסתדרות אשר נחשד/נאשם ב'מעילה באמון או מעילה בתפקיד' ('מעילת מעל', כנוסח המהדורות הקודמות). אולם בסעיף 7 לפרק 16 אשר כותרתו הינה אך ורק 'פיטורים מחמת ביצוע עבירה פלילית' נקבע כפי שנקבע גם לגבי עובד כזה: 'עובד שנמצא אשם בביצוע עבירה שהיא פשע (כמוגדר בחוק) או בביצוע עבירה פלילית במוסד, או במעילה באמון או בתפקיד, יפוט מן העבודה ולא יוכל להתקבל שוב לעבודה במוסד, או בכל מוסד הסתדרותי אחר, אלא באישור רשות השיפוט הארצית'.

ברור מסעיפי החוקה איך וכיצד 'נמצא' אם נמצא עובד אשם בביצוע עבירה שהיא פשע, אולם אין כללים לגבי איך וכיצד 'נמצא' אם נמצא עובד אשם במעילה באמון או בתפקיד - האם אין ללמוד מכותרת סעיף 7 כי יש לגזור גזירה שווה ולקבוע כי כוונת הצדדים, בהקשר תעשייתי/נוהלי ויחסי עבודה, היתה להליכים דומים/מקבילים המתבקשים לענין זה במסגרת רשות השיפוט, לרבות כללי ההשעיה עד להחלטה חיובית או שלילית, מנקודת מבטו של כל אחד מהצדדים, עובד או הנהלה?

זאת ועוד, פסק הדין של רשות השיפוט הארצית ביקש/ניסה להשיב על השאלה: 'אם מקשים ושואלים כיצד ייתכן שבמקרה של חשד בביצוע עבירה פלילית (היכולה להיות גם עבירה חמורה כמו פשע) לא ניתן לפטר לאלתר את העובד אלא רק להשעותו מהעבודה כמפורט בפרק 15 ואילו במקרה של חשד במעילה באמון שהוא לכאורה פחות חמורה מעבירה

בבקשת קופת חולים וכן בטיעון שלפנינו איזכרה ב"כ קופת חולים הלכות בנושא זה שניתנו על ידי בית הדין לעבודה. עם זאת, היא הטעימה בטיעוניה כי "חשוב לדון בענין הפרוצדורלי, אם כי לאור פס"ד שובי, חברי פעל נכון לאותו מועד במצב המשפטי שהיה קיים. מבחינת הגינות אולי אפשר להכשיר את הגשת הערעור ולא בר"ע [בקשת רשות ערעור], אם כי אנו צריכים עדיין לדון לגופו של עניין" (עמ' 2 לפרוטוקול הדיון לפנינו).

10. בתשובת המערערים נטען כי בנושא זה נפסקה הלכה חדשה, ועל פיה - בבית הדין לעבודה אין נדרשת רשות ערעור להגשת ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי בהליך שעניינו חוק הבוררות.

11. אכן, צודק ב"כ המערערים בטענתו כי נפסקה הלכה חדשה בנושא זה.

ב-דב"ע נו-218/9 / צדיקה שובי - קרן קיימת לישראל (טרם פורסם) נדון ערעור על החלטת רשם בית הדין הארצי, בה נדחתה בקשת המערערת שעניינה הארכת מועד להגשת ערעור על פסק דין שעניינו בורות. בהליך הערעור בבית הדין הארצי נפסק ביום 12.11.1996 כדלקמן:

11. בפסקאות 4 עד 9 להחלטתו, קבע הרשם כי שילוב ההוראות שבסעיף 28 לחוק בית הדין לעבודה, תשכ"ט-1969, בסעיף 38 לחוק הבוררות ובתקנה 60 לתקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין), התשנ"ב-1991, מביא לתוצאה כי מדובר בבקשה להארכת מועד להגשת בקשת רשות ערעור, וכי המועד הדיוני להגשת בקשה כזו הוא עד שלושים ימים מיום מסירת פסק הדין לצד בהליך.

12. הכרעת הרשם בנושא זה התבססה על פסיקת בית הדין הארצי (דב"ע מח-26/2 / שלום בן שלמה - "עמינדב", פד"ע כ 89; דב"ע נא-149/3 / טופ טוריסט הוטלס בע"מ - עפיף אבו חנא ואח', פד"ע כו 296, 298; דב"ע נד-1/1 / יהושע שלם - התאגדות לתרבות גופנית הפועל, פד"ע כו 510, 513).

ברם, ב-בג"צ 1520/94 יהושע שלם נ' בית הדין הארצי לעבודה ואח', פ"ד מח(3) 227, 235, נפסק כי 'לדעתי, סעיף 28 שעניינו ה'סמכויות' של בית הדין לעבודה, אינו מסדיר את שאלת הערעור על החלטות של בית הדין לעבודה. בשאלה זאת יש לעמת את סעיף 28 עם סעיפים 26 ו-27 - לאותו חוק וליישב ביניהם'.

13. לאור זאת, יש לקבל את טענת המערערת כי בעניין שלפנינו מדובר בערעור בזכות ולא בבקשת רשות ערעור".

מספר שבועות לאחר מכן נדון העניין בהליך של בקשת רשות ערעור שעניינו בקשה לביטול פסק בורר. נשיא בית הדין החליט בבקשה, ביום 9.12.1996, כדלקמן:

2". לאור פסק-דינו של בית דין זה בדב"ע נו-218/9-צדיקה שובי - קרן קיימת לישראל (טרם פורסם), שניתן בעקבות בג"צ 1520/95 יהושע שלם נ' בית הדין הארצי ואח', פ"ד מח(3) 227, הערעור על פסק-דינו של בית הדין האזורי הוא בזכות, כך שמזכירות בית הדין תפתח תיק ערעור בהליך זה".

12. ככל המסתבר, מאז נפסק כאמור לעיל, לא הועלתה שאלה זו במישורין לפנינו, ואין אנו מוצאים כי יש מקום לשנות את הפסיקה האמורה. לפיכך, אנו מחליטים לדחות את בקשתה של קופת חולים לדחיית הערעור על הסף.

13. בטרם נדון בערעור של המערערים לגופו, נפרט את מעמדה וסמכויותיה של רשות השיפוט בהסתדרות וכן את פסיקת בית הדין הארצי שאליה התייחסו רשות השיפוט ובית הדין האזורי.

רשות השיפוט בהסתדרות העובדים הכללית החדשה

14. בפרק י"ג לחוקת ההסתדרות (מהדורת אוגוסט 1995) נקבעו מעמדה וסמכויותיה של רשות השיפוט, על שתי ערכאותיה (רשויות השיפוט המחוזיות ורשות השיפוט הארצית), כדלקמן (ההדגשות הוספו):

1". א. (1) לרשות השיפוט בהסתדרות הסמכות הבלעדית לדון ולפסוק בתביעות המתייחסות לחברי ההסתדרות, גופיה, ארגוניה, מפעליה, מוסדותיה, נציגיה, שליחיה ועובדיה.

(2) בתביעות של עובדי ההסתדרות שעילתן ביחסי עובד מעביד תהיה לרשות השיפוט סמכות מקבילה לסמכות בית הדין לעבודה.

בחר העובד להגיש תביעתו לרשות השיפוט כאמור, תהיה למוסד החובה להתדיין בה.

ב. פרק זה בחוקה יחשב להסכם בוררות המתייחס לחברי ההסתדרות, גופיה, ארגוניה, מפעליה, מוסדותיה, נציגיה, ועובדיה.

2 - 6. ...

7. רשות השיפוט הארצית תדון ותפסוק בערעורים על פסקי הדין של רשויות השיפוט המחוזיות, בנושאים הסתדרותיים ארציים, בכל נושא אשר בסמכותה לדון ולפסוק על פי כל חוקה או תקנון של מוסד ממוסדות ההסתדרות, בעניינים הנוגעים בהפרות משמעת ההסתדרות, ובכל עניין כפי שיפורט בתקנון רשות השיפוט.

8. רשויות השיפוט המחוזיות ידונו ויפסקו בנושאים הנוגעים לפעולתם של כל מוסדות ההסתדרות ומפעליה במחוזות, בכל נושא אשר בסמכותן לדון ולפסוק על פי כל חוקה או תקנון של מוסד ממוסדות ההסתדרות באותם מחוזות, בעניינים הנוגעים בהפרות משמעת ההסתדרות ובסכסוכים בין חברי ההסתדרות לבין מוסד ממוסדות ההסתדרות באותו מחוז.

9. א. ...

ב. לרשות השיפוט בהסתדרות בדונה בעניינים הנוגעים בהפרות משמעת הסמכות לפסוק אחד או אחדים מאמצעי המשמעת ו/או העונשים האלה: "...".

15. בתקנות סדרי הדין של רשות השיפוט נקבעו גם סדרי הדין בעניין משמעת. בתקנה 43 ב. נקבע כי "ההחלטה אם להגיש תובענה אם לאו נתונה לשיקול דעתו של היועץ המשפטי להסתדרות". בתקנה 45 לתקנות נקבע כי "התובע לפני רשות השיפוט המחוזית יהיה היועץ המשפטי להסתדרות, או מי שהוסמך על ידו. היועץ המשפטי להסתדרות או מי שהוסמך על ידו ינסח התובענה".

16. ב-דב"ע נג234/3-233 מאיר ברנשטיין - "הפועל" מחוז ת"א ואח', פד"ע כו 315, נדון פסק בוררות של רשות השיפוט שעניינו פיטורי המערער מחמת מעילה בתפקיד ובאמון, וזאת לאחר קבלת מסקנות ועדת מבקר ההסתדרות. גם בהליך זה נטען על ידי המערער כי הוא לא נמצא "אשם" במעילה באמון, ולכן לא היה מקום לפטרו.

בהליך זה נפסק כי היה מקום להסיק מסקנות כנגד המערער לאור דו"ח הביקורת של מבקר ההסתדרות. לגבי האמור בסעיף 7 לפרק 16 של חוקת ההסתדרות (ר' נוסח הסעיף בפיסקה 25 להלן), נאמר בפסק הדין כי יש להבין סעיף זה "כמתייחס לחשד של מעילה באמון, המתעורר כלפי עובד על-ידי מעבידו, ואין הוראה זו מתייחסת למצב שבו קבע הוועד המבקר, כי אכן עובד מסוים מעל בתפקיד ובאמון שניתן בו" (בעמ' 320).

17. ב-דב"ע נה222/3-222 נצחיה אביב - בנק הפועלים בע"מ, פד"ע כט 295, נדונו פיטוריה של המערערת על-פי סעיף 16 לפרק 16 לחוקת העבודה (ר' נוסח הסעיף בפיסקה 25 להלן), תוך שלילת פיצויי פיטורים. נטען על ידי המשיבה כי מעשיה של המערערת היוו מעילה באמון ובתפקיד. המערערת נשאלה על ידי ב"כ המשיבה בנושאים הנוגעים לחומר החקירה במשטרה, ובית הדין האזורי התיר את הצגת השאלות.

בהליך הערעור על החלטת בית הדין האזורי נטען כי בית הדין האזורי לא היה צריך להיכנס לפרטי ההאשמות שהועלו נגד המערערת, וכן נטען כי גם אם התעוררו החשדות כנגד המערערת, לא היה מקום לפטרה בדרך בה פוטרה.

בפסק דינו של בית הדין הארצי נאמר כדלקמן:

9". חוקת העבודה לעובדי מוסדות ההסתדרות קבעה כי רשות השיפוט של ההסתדרות היא הגוף המוסמך לדון בתביעות המתייחסות לאותה חוקה ואף לפרשה.

בשתי החלטות של רשות השיפוט שהובאו לפנינו (תיקים 195/90 ו-245/87) פסקה רשות השיפוט כי

האשמות בגין 'עבירה פלילית' נפרדות מעבירה של 'מעילה באמון' או 'מעילה בתפקיד'.

עיון בפרק 16 לחוקת העבודה, עליו מסתמכת המערערת, מראה כי בגין עבירה של מעילה באמון או מעילה בתפקיד, ניתן לפטר עובד אף ללא משא ומתן עם ועד העובדים (סעיפים 2 ו-3 לפק 16).

10. עיון במכתב הפיטורים שצורף כנספח לתביעה בבית הדין האזורי ולבקשה לסעד זמני מראה כי המערערת פוטרה 'בהתאם לסעיף 1(ג) לפרק 16 לחוקת העבודה לעובדי מוסדות ההסתדרות'; סעיף 1(ג) לפרק 16 לחוקת העבודה מונה כעבירה 'מעילה באמון או מעילה בתפקיד'.

הנה כי כן, אף כי המערערת הואשמה בעבירות פליליות, פיטוריה נעשו בגין מעילה באמון או מעילה בתפקיד; למותר לציין כי ההאשמות נגד המערערת בגין גניבה מלקוחות, אם אכן הן נכונות, יש בהן משום מעילה באמון ומעילה בתפקיד גם יחד.

18. המערערת באותו הליך עתרה לבג"צ כנגד פסיקתו של בית הדין הארצי (בג"צ 4249/96 אביב נצחיה נ' ביה"ד הארצי לעבודה ו-בנק הפועלים בע"מ (לא פורסם)).

בית המשפט העליון דחה את העתירה, בקבעו, בין השאר, כדלקמן:

"כידוע, אין בית המשפט הגבוה לצדק מתערב בהחלטות בתי הדין לעבודה אלא במקרים מיוחדים בהם הוכח כי נפלה טעות מהותית בהחלטתם, טעות הדורשת התערבות מן הצדק. השאלה שלענייננו היא, אם נתקיימו תנאים אלה להתערבות בהחלטתו של בית הדין הארצי לעבודה. תשובתנו לשאלה היא בשלילה. גם אם אמרנו כי ניתן לפרש את חוקת העבודה בדרכה של העותרת ולא בדרכו של בית הדין הארצי לעבודה, גם אז לא נתקיימה בענייננו הדרישה של היות הטעות מהותית. אכן, חוקת העבודה אינה מקרינה פירוש חד-משמעי, אך משנמצא לנו כי הגוף המוסמך על פי החוקה פירש אותה בדרך מסוימת; כי בית הדין לעבודה הלך באותה דרך; וכי פירוש זה לחוקה הוא אפשרי; ממילא לא נוכל לומר כי נפלה בהחלטתו של בית הדין לעבודה טעות מהותית הדורשת את התערבות מן הצדק".

הטיעונים בערעור

19. הסעדים אשר נתבקשו על-ידי המערערים בהליך הערעור שלפנינו, הם כדלקמן:

24". אשר על כן, מתבקש בית הדין הנכבד לקבל את הערעור, לבטל את הכרעת בית הדין קמא, ולבטל את פסק הבוררות שניתן על ידי רשות השיפוט המחוזית והארצית של הסתדרות העובדים הכללית החדשה, ולקבוע כי המשיבה לא היתה רשאית לפטר את המערער 3 בהעדר קביעה של רשות השיפוט המחוזית של ההסתדרות, בהליך משמעותי, בדבר היותו אשם במעילה באמון. בהתאם לכך, יתבקש בית הדין הנכבד להצהיר על בטלות פיטורי המערער 3 מעבודתו במשיבה ועל היותו עובד המשיבה לכל דבר ועניין מיום 18.6.95, לרבות תשלום מלוא שכרו למן אותו יום. כן יתבקש בית הדין הנכבד לחייב את המשיבה בהוצאות הבקשה ובשכ"ט עו"ד בצירוף מע"מ כדין".

20. הטענות העיקריות של ב"כ המערערים לפנינו, הן כדלקמן:

(א) אין לקבל את הפירוש כי קופת חולים מוסמכת, על דעת עצמה, במסגרת פררוגטיבת הניהול שלה, להחליט כי העובד אשם בביצוע מעילה באמון או בתפקיד, וכי יש לבדוק את אשמתו או חפותו של העובד בדיעבד, לאחר פיטוריו, ובהליך המוגש על ידי העובד, כאשר הנטל להוכיח את חפותו של העובד מוטל עליו. בפיטורים כאמור יש משום פגיעה קשה בעובד, ועל כן יש לנקוט בכל האמצעים האפשריים כדי לבדוק את האשמה המיוחסת לעובד;

(ב) את המונח "נמצא אשם" בסעיף 7 לפרק 16 של חוקת העבודה, יש לפרש כתוצאה של הליך פלילי בבית המשפט או של הליך משמעותי ברשות השיפוט המחוזית, בשבתה כבית דין משמעותי, בתובענה שהוגשה על ידי היועץ המשפטי של ההסתדרות;

(ג) מצבו של עובד שנחשד במעילה באמון, שאין בה עבירה פלילית, אינו צריך להיות גרוע ממצבו של עובד כאמור שיש נגדו ראיות לכאורה לעבירה פלילית, אשר מושעה מעבודתו ואינו מפוטר לאלתר;

(ד) בורר כפוף להסכם, שסעיף הבוררות הוא אחד מסעיפיו, והוא אינו מוסמך לסטות או לחרוג ממנו. פרשנות מוטעית של הנורמות המחייבות שעל פיהן הוכרעה הבוררות, הינה חריגה מסמכות;

(ה) הנסיבות ב-דב"ע נה-222/3 (ר' פסקאות 16 ו-17 לעיל), היו שונות מהעניין שלפנינו, שבו יש ליישם את ההלכה ב-דב"ע נג-233/3, נג-234/הנ"ל, ושעל פיה גוף חיצוני בודק טענת אשמה במעילה באמון;

(ו) יש לפרש את חוקת העבודה בנושא פיטורי עובד בהתאם לנורמות העבודה במשפט הציבורי ולהוראות הנהוגות בהסכמים קיבוציים בדבר חשד כלפי עובד שעבר עבירת משמעת, אשר אינן מאפשרות פיטורים לאלתר, על יסוד חשד גרידא.

21. הטענות העיקריות של ב"כ קופת חולים לפנינו, הן כדלקמן:

(א) בסעיף 13 לפרק 14 בחוקת העבודה נאסר על עובד להיות בעלים או שותף בעסק, ועובד העושה כן ניתן לפטרו. באופן מהותי, חל סעיף זה על פיטורי העובד;

(ב) רשות השיפוט פועלת כגוף של בוררות שמטרתו היא קיצור הליכים ומניעת התדיינות משפטית ממושכת. למרות זאת, התבררו בעניין הנדון שני הליכים ברשות השיפוט ושני הליכים בבית הדין לעבודה. ערכאת הערעור של בית הדין לעבודה תבחן רק אם יש מקום לבטל את פסק הבוררות של רשות השיפוט מחמת חריגה מסמכות או בשל היותה נוגדת את תקנת הציבור;

(ג) רשות השיפוט לא שמעה ראיות הנוגעות לאשמתו או לחפותו של העובד. רשות השיפוט המחוזית התירה לעובד להציג בפניה את ראיותיו לעניין נסיבות פיטוריו, על מנת להזים את טענות קופת חולים, אך העובד בחר שלא לעשות כן;

(ד) הוראות חוקת ההסתדרות ותקנות רשות השיפוט אינן רלבנטיות לעניין שלפנינו. בכל עניין הנוגע ליחסי עבודה, יש לפנות אל חוקת העבודה בלבד;

(ה) העולה מהוראות הסעיפים 1, 2, 3 ו-7-16 לפרק 16 בחוקת העבודה, הוא כי בפיטורי עובד מחמת מעילה באמון או מעילה בתפקיד, אין צורך בהליך מקדמי כלשהוא. לאחר הפיטורים מוסמכת רשות השיפוט להכריע בשאלת כשרות הפיטורים כאשר העובד פונה אליה;

(ו) לא ייתכן שעובד שמעל בתפקיד, ימשיך להיות מועסק עד לבירור הטענות נגדו;

(ז) פסק הבוררות של רשות השיפוט אינו בגדר חריגה מסמכות והוא אינו נוגד את תקנת הציבור, מה גם שלא נגרם כל עיוות דין לעובד.

ההכרעה בערעור

22. על מנת להתייחס ולהכריע בשאלות הנדונות לפנינו, יש לתת את הדעת למכלול ההוראות בחוקת העבודה שעניינן הפסקת עבודה וטיפול משמעותי, וכן למהות ההליך שלפנינו שהוא הליך ערעור בנושא אשר נדון בבוררות.

23. בפרק 14 לחוקת העבודה פורטו "חובות העובד והמשמעת בעבודה". ההוראות העיקריות שנקבעו בפרק זה, הן בעניינים הקשורים למקום העבודה או לביצוע העבודה. כמו כן נקבעו הוראות בעניין איסור עבודה נוספת ופעילות עסקית.

24. בפרק 15 לחוקת העבודה פורטו "אמצעי המשמעת" בשל אי-ציות להוראות או הפרת המשמעת בעבודה, וכן עבירות אחרות. בפרק זה נקבעו אמצעי המשמעת ונוהל הפסקה זמנית של העבודה בשל "איחור לעבודה", "העדרות מן העבודה", "אי-ציות להוראות", "הפרת המשמעת בעבודה", "מקרים חמורים של הפרת משמעת" ו"מקרים של הפרת משמעת חוזרת".

בפרק זה לא נקבעו הוראות לעניין "מעילה באמון או מעילה בתפקיד". לעומת זאת, נקבעו בפרק זה הוראות מיוחדות בעניין הטיפול בעבירות פליליות, על ידי עובדים, המתבצעות במסגרת מקום העבודה או מחוץ למסגרת מקום העבודה, כדלקמן:

"השעיית עובד בשל חשד לביצוע עבירה פלילית במוסד"

9. התעורר חשד סביר שבוצעה עבירה פלילית על-ידי עובד במוסד הסתדרותי, מחובת ההנהלה למסור את העניין לחקירה משטרתית, תוך הודעה למבקר ההסתדרות ולועד העובדים, זאת לאחר שקיבלה חוות דעת משפטית של היועץ המשפטי להסתדרות.
10. החליטה המשטרה לפתוח בחקירה בהתאם לדרישת ההנהלה, רשות השיפוט או מבקר ההסתדרות, רשאית הנהלה להשעות מעבודתו. העובד רשאי לערער על ההחלטה בפני רשות השיפוט הארצית.
11. הוגש כתב אישום נגד עובד, רשאית ההנהלה להשעות, עד לסיום ההליכים המשפטיים נגדו, על-פי שיקוליה או לפי הוראת רשות השיפוט הארצית.

השעיית עובד בשל חשד לביצוע עבירה פלילית שהיא פשע

12. נחשד עובד בביצוע עבירה פלילית שהיא פשע (כמוגדר בחוק) ונחקר בעניין זה במשטרה, רשאי המוסד שבו מועסק העובד, ללא מו"מ עם ועד העובדים, להשעות את העובד מן העבודה, עד לסיום החקירה או עד לסיום ההליכים המשפטיים. העובד רשאי לערער על ההחלטה בפני רשות השיפוט הארצית.
- 13 - 17. ...

עובד שנמצא אשם בדין

18. דין עובד שנמצא אשם בביצוע עבירה פלילית במוסד או שנמצא אשם בביצוע עבירה פלילית שהיא פשע, יהיה כמפורט להלן בפרק 16 בסעיף 7.
25. בפרק 16 לחוקת העבודה פורטו הוראות בעניין "פיטורים והתפטרות". בפרק זה נקבעו העילות והטעמים לפיטורים של עובד, וכן הוראות בעניין התפטרות של עובד.

הסעיפים מתוך פרק זה הנוגעים לנושאים משמעתיים או עבירות פליליות, הם הסעיפים 1, 2, 3, 4 ו- 7, בהם נאמר כדלקמן (ההדגשות הוספו):

"עילות לפיטורים

1. עובד יפוט מן העבודה מחמת אחת העילות המנויות להלן:

- א. הפרת משמעת בעבודה.
- ב. עבירה פלילית.
- ג. מעילה באמון או מעילה בתפקיד.
- ד. הוצאה מן ההסתדרות.
- ה. מחלה תמידית.
- ו. צמצומים בעבודה.

תנאים מוקדמים לפיטורי עובד

2. לא יפוט עובד קבוע מן העבודה, אלא לאחר מו"מ עם ועד העובדים, ולאחר שנשלחה לעובד הודעה מוקדמת על פיטוריו, כאמור בפרק 17.

3. האמור בסעיף 2 לעיל, לא יחול על פיטורי עובד כשהעילה לפיטוריו הינה: ביצוע עבירה פלילית שהיא פשע (כמוגדר בחוק), בכל מקום שהוא, ביצוע עבירה פלילית כלשהי במוסד, מעילה באמון, או מעילה בתפקיד, או הוצאה מן ההסתדרות.

פיטורים מחמת הפרת משמעת

4. עובד שיפר את המשמעת בעבודה או לא יציית להוראה מפורשת של המוסד ו/או נציגיו המוסמכים, לאחר שניתנה לו באותה שנה אזהרה בכתב, יפוט מן העבודה.

פיטורים מחמת ביצוע עבירה פלילית

7. עובד שנמצא אשם בביצוע עבירה שהיא פשע (כמוגדר בחוק) או בביצוע עבירה פלילית במוסד, או במעילה באמון או בתפקיד, יפוט מן העבודה ולא יוכל להתקבל שוב לעבודה במוסד, או בכל מוסד הסתדרותי אחר, אלא באישור רשות השיפוט הארצית."

26. ההלכה היא כי המעביד רשאי לפטר עובד המועסק על ידיו. כוחו זה של המעביד יכול ויוגבל בחוק, בהסכם קיבוצי או בחוזה אינדיבידואלי (ר' דב"ע

לו3-3/ פרץ וינשטיין - אל-על נתיבי אויר לישראל פד"ע ח 44, 52-53; דב"ע מז4-3/ שרה שלפי ואח' - "אגד" אגודה שיתופית לתחבורה בע"מ, פד"ע יט (49, 54). הגבלות אלה, שמקורן הוא הסכמי, יש לפרש בצורה דווקנית.

27. בהוראות פרק 16 של חוקת העבודה (ר' פסקה 25 לעיל) יש להבחין בין העילות המצדיקות והמאפשרות פיטורים של עובד, לבין התנאים לביצוע פיטורים. בהתאם לכך, לדוגמה, פיטורים מחמת הפרת משמעת טעונים מתן אזהרה בכתב באותה שנה (ר' סעיף 4 לפרק 16 לחוקת העבודה).

לפיטורים מחמת "עבירה פלילית" או "מעילה באמון או מעילה בתפקיד", יש שתי נפקויות. האחת - פיטורים אלה אינם טעונים מו"מ עם ועד העובדים ומשלוח הודעה מוקדמת (סעיף 3 לפרק 16 לחוקת העבודה וכן סעיף 7 לפרק 17 לחוקת העבודה). השניה - פיטורים אלה מביאים למניעת קבלתו מחדש לעבודה של העובד (סעיף 7 לפרק 16 לחוקת העבודה).

28. הסעיפים 3 ו-7 הנ"ל אינם מנוסחים באופן אחיד ובתיאום. בעוד שבסעיף 3 מדובר ב"ביצוע" עבירה פלילית מסוימת או ב"מעילה באמון או מעילה בתפקיד", הרי שבסעיף 7 מדובר ב"עובד שנמצא אשם בביצוע" עבירה פלילית מסוימת או במעילה באמון או בתפקיד. לכך יש להוסיף את הוראות סעיף 18 לפרק 15 לחוקת העבודה (ר' פסקה 24 לעיל), בו נאמר כי דין עובד שנמצא אשם בביצוע עבירה פלילית מסוימת (ולא נאמר דבר בעניין מעילה באמון או בתפקיד(!)), הוא כמפורט בסעיף 7 לפרק 16, דהיינו - פיטורים תוך הגבלת קבלה מחדש לעבודה. כמו כן, כותרת השוליים של סעיף 7 לפרק 16 היא "פיטורים מחמת ביצוע עבירה פלילית", וגם כאן מבלי להתייחס לנושא המעילה באמון או בתפקיד.

יתרה מכך, המונחים "עבירה פלילית" או "עבירה פלילית שהיא פשע", הם מונחים מתחום דיני העונשין (ר' סעיף 1 לחוק העונשין, תשל"ז - 1977; סעיף 3 לחוק הפרשנות, התשמ"א - 1981; סעיף 1 לפקודת הפרשנות (נוסח חדש)), אשר לגביהם מתנהל הליך פלילי לקביעת "אשמתו" של אדם. לעומת זאת, המונחים "מעילה באמון" או "מעילה בתפקיד" (להבדיל מהמונח "הפרת אמונים" של עובד הציבור כאמור בסעיף 284 לחוק העונשין, תשל"ז - 1977), אינם מונחים מתחום דיני העונשין ואין נקבעת בהם "אשמתו" של אדם

בהליך פלילי. מונחים אלה הם מונחים מתחום הדין האזרחי, דיני המשמעת והאתיקה (לפרשנות מונחים מעין אלה, ר' דב"ע נז118-3 / אהרון כהן ואח' - נעמת - תנועת נשים עובדות ומתנדבות (לא פורסם), פסקאות 16-25 לפסק הדין).

29. יודגש, כי מנסחי חוקת העבודה הקפידו להבחין ולהפריד בין עילת פיטורים של "הפרת משמעת בעבודה", לבין עילת פיטורים של "מעילה באמון או מעילה בתפקיד", וכן לא כללו בפרק 14 של חוקת העבודה, עבירת משמעת שהיא "מעילה באמון או מעילה בתפקיד", מלבד חובת מילוי "בנאמנות" של התפקידים המוטלים על עובד (סעיף 4 לפרק 14 בחוקת העבודה).

באשר ל"הפרת משמעת בעבודה", הוסמכה רשות השיפוט, "בדונה בעניינים הנוגעים בהפרות משמעת", לפסוק אמצעי משמעת או עונשים שפורטו, וביניהם "פיטורין - בתשלום פיצויים כולם או מקצתם או ללא תשלום פיצויים" (סעיף 9ב. לפרק י"ג בחוקת ההסתדרות). מה שאין כן לגבי מעילה באמון או מעילה בתפקיד, שלגביהם נקבעה בחוקת העבודה התוצאה של פיטורים ללא מו"מ עם ועד העובדים וללא הודעה מוקדמת. לעניין הזכות לפיצויי פיטורים נקבע כי רשות השיפוט תפסוק בנסיבות אלה "אם הוא זכאי לפיצויי פיטורים ובאיזה שיעור" (סעיף 1 לפרק 18 בחוקת העבודה).

30. משאין מדובר במצב בו מתנהל הליך פורמלי, פלילי או משמעתי, לקביעת "אשמתו" של עובד במעילה באמון או מעילה בתפקיד, נשאלת השאלה מה היא התשתית שעליה יש לבסס את פיטוריו של עובד מחמת "מעילה באמון או מעילה בתפקיד", וכן מה משמעות המילים "נמצא אשם במעילה באמון או בתפקיד" כאמור בסעיף 7 לפרק 16 בחוקת העבודה.

נציין, כי ב-דב"ע נז166-3 / מירב יהודיאן - סופר פארם ניות (לא פורסם), נדונה השאלה על מי מוטל הנטל להוכיח גניבה הנטענת כנגד עובד שפוטר, בהקשר של שלילת הזכות לפיצויי פיטורים. בית הדין האזורי קבע כי מעביד הסבור שפיטורי עובדו נעשו בנסיבות המצדיקות סנקציה חייב לפנות לבית הדין האזורי, ואין הוא מוסמך לעשות דין לעצמו.

בפסק הדין של בית הדין הארצי נדחתה קביעה זו של בית הדין האזורי, ונפסק כדלקמן:

"מעביד הסבור כי התמלאו הנסיבות לשלילת פיצויי פיטורים ומחליט לשלם במלואם או בחלקם מהעובד, מסתכן בכך שאם יתברר לאחר מכן, בתביעה אותה הגיש העובד, כי לא היה שחר או בסיס משפטי למסקנת המעביד, יחויב בפיצוי הלנת פיצויי פיטורים ששיעורם משמעותי ביותר, ויש בהם כדי להרתיע עשיית שימוש שלא בתום לב בהוראותיו של סעיף 17 לחוק.

בית הדין האזורי הוא המוסמך לקבוע אם פיטורי עובד היו בנסיבות המצדיקות פיטורים ללא פיצויים או פיצויים חלקיים, אך אין בכך כדי להביא למסקנה כי רק אחרי דיון משפטי ניתן לשלול את פיצויי הפיטורים.

העולה מהאמור הוא שאין לפרש את סעיף 17 לחוק פיצויי פיטורים כמחייב את מעביד הסבור כי מכח החוק ניתן לשלול פיצויי פיטורים מעובד, לפנות לבית הדין האזורי לבקש סעד הצהרתי או לשלם לידיו את פיצויי הפיטורים ולאחר מכן להגיש נגדו תביעה להשבתם".

31. לאור נוסח ההוראות השונות של חוקת העבודה, כמצוטט לעיל, מהות ההליכים שבהם מדובר, והעובדה כי מעילה באמון או מעילה בתפקיד לא נכללו בגדר עבירות משמעת שלגביהן מתקיים הליך משמעותי פורמלי, אנו מגיעים למסקנה כי התשובה לשאלה האם נדרש הליך פורמלי של הוכחת "אשמה" ברשות השיפוט, לפני פיטורי עובד מחמת מעילה באמון או מעילה בתפקיד, היא בשלילה.

כבכל מעשה פיטורים, על המעביד לנהוג בתום לב ותוך הישענות על תשתית ראייתית ראויה (ר' בקשר לכך פסקה 5 בכתב ההגנה שהגישה קופת חולים לרשות השיפוט המחוזית - נספח א' 2 לתגובת קופת חולים מיום 29.9.1997 בבית הדין האזורי). ברור, שאם לא יעשה כן המעביד, עלול הדבר לגרור אחריו סעדים כנגדו בבית הדין לעבודה או ברשות השיפוט, בדבר תוקפם של הפיטורים והתוצאות המשפטיות של התנהגותו הבלתי ראויה של המעביד. כמו כן, נדגיש כי בנסיבות אלה ניתן יהיה להעביר אל המעביד את נטל ההוכחה בדבר תקפם של הפיטורים.

32. אנו מניחים כי הגורמים האחראים על ניסוח וקביעת חוקת העבודה, יתנו דעתם לחוסר התיאומים והניסוחים הבלתי בהירים של סעיפי החוקה שנדונו לעיל, ויעשו לתיקון ותיאום הדבר.

סיכום

33. לאור כל האמור לעיל, התוצאה היא כי הערעור נדחה.

34. אין צו להוצאות.

35. פסק הדין יישלח לצדדים בדואר.

ניתן היום, כ"ז באלול התשנ"ט (8.9.1999).

_____ שופט	_____ שופט	_____ סגן הנשיא
	_____ נציגת מעבידים	_____ נציג עובדים

מזל (י' - א')

נוסח זה כפוף לשינויי עריכה וניסוח