

היקף ההגנה על חושפי מעשי שחיתויות במקום העבודה

אחד התחומים בהם מטפלת המחלקה המנהלית של משרדנו הוא ליווי של גופים ציבוריים בפעילותם מול מבקר המדינה. חוק מבקר המדינה התשי"ח-1958 מאפשר למבקר ליתן צו הגנה המונע פיטוריו של עובד אשר חשף שחיתות במקום העבודה. החוק קובע, כי "חליפת המגן" תינתן רק כאשר הפעולות כנגד העובד הינן בתגובה על כך שהודיע בתום לב ועל פי נהלים תקינים על מעשי שחיתות שבוצעו בגוף בו הוא עובד. דרישת תום הלב מעוגנת גם בחוק ההגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין), תשנ"ז-1997. צו ההגנה נועד לאפשר לעובדים לחשוף שחיתויות ללא חשש להתנכלות מצד המעסיק, אולם עשוי לשמש, במקרים מסוימים, גם עובדים הפועלים בחוסר תום לב ונקמנות כדי למנוע פיטוריהם – פיטורים אשר לא דווקא קשורים ל"שחיתויות" אשר "חשפו". כך למשל, עובד החושש לפיטוריו, עלול להגיש תלונת שווא למבקר המדינה תוך שהינו פועל מתוך מניעים זרים אשר בבסיסם השאיפה למנוע או למצער להקפיא את המצב הקיים ובכך להסיר את חרב הפיטורין מעל ראשו או לפחות לדחות את הקץ.

כך למשל ארע בפרשת צור, בה דחה בית המשפט העליון עתירה נגד החלטת מבקר המדינה שלא לספק הגנה לעובדת אשר הגישה תלונה שלא ממניעים כשרים. בית המשפט קבע, בין היתר, כי קיימת סכנה מניצול לרעה של מוסד התלונות במקומות העבודה, העלול, בהעדר בקרה ופיקוח ראוי, להפוך אמצעי לחץ שלא כדין על המעסיק. בית המשפט הזהיר כי מאחר וקו הגבול בין תלונה שהוגשה בתום לב, לבין תלונה שנועדה להשיג תכלית שעניינה קידום אינטרס אישי של העובד הוא לעיתים דק, ועל כן נדרשת נקיטת זהירות רבה בהתייחסות לתלונות עובדים. בפרשת אורנשטיין סיכם בית הדין לעבודה את הלכות בתי המשפט בנושא צמצום ההגנה, וקבע כי תכליתו של חוק ההגנה על עובדים אינה מניעת בירור ענייני של טענות בדבר ליקויים בתפקוד העובד ואין לכפות המשך העסקת עובדים מתלוננים חרף אי התאמתם לתפקידם. עוד נקבע בפרשת אורנשטיין, כי לא די בהעלאת טענת שחיתות כדי להקנות לעובד חסינות מפני פיטורים. קרי, כאשר קיימים שיקולים אובייקטיביים מוצדקים להפסקת עבודתו של עובד, או כאשר תלונתו הוגשה בחוסר תום לב, או לא הייתה תלונת אמת, לא תינתן חסינות מפני פיטורים.

דוגמה נוספת לאיזון בין היקף ההגנה הרחב לו זוכה העובד, אשר מתלונן כנגד מעסיקו לבין זכויותיו של המעביד, הנילון, ניתן למצוא בסעיף 3(ג) לחוק ההגנה על העובדים, שם נקבע כי תלונה אשר תתברר כתלונת שווא, בניסבות בהן העובד ידע על כך או שהיה עליו לדעת על כך, לא תזכה לסעד ובית הדין אף רשאי לחייב את העובד בפיצוי כספי.

בפועל, תלונה על שחיתות עשויה להכניס את כל הצדדים לסחרור אשר עשוי לגרום לנזקים לטווח ארוך לשני הצדדים. כך, חשוב להיום מלווה ביעוץ משפטי מהשלב הראשוני על מנת להצליח בתהליך או לפחות לצמצם הנזקים.

***מאת: יאיר עלני**

* הכותב הינו מתמחה במשרד עורכי הדין אפיק תורג'מן ומתמקד בעיקר בתחום הציבורי ודיני רשויות מקומיות. אין בסקירה כללית זו משום ייעוץ משפטי כלשהו ומומלץ להיוועץ בעורך דין המומחה בתחום בטרם קבלת כל החלטה בנושאים המתוארים בסקירה זו.

גליון מס' 4065
30/11/2009

מה בגליון?

מידע בלעדי

מכרזים

תוצאות מכרזים

עורכת: אילת אלוני-כהן 03-5635069

מחלקת שירות לקוחות: סימה אסביה 03-5635073

מחלקת מכירות: 03-5635000

מען: דרך פתח תקוה 98-96 תל אביב 67138

פקס: 03-5635075

מובהר בזאת כי המערכת אינה אחראית, במישרין או בעקיפין, לתוכן הפרסום ו/או לאמיתות מצגיו, לרבות כל מצג שיש בו להעיד על תכונות המפרסם או המוצר או השרות המוצע, והאחריות הבלעדית אפוא לתוכן הפרסום ולכל עניין המשתמע ממנו היא על המפרסמים בלבד.