

מקרה ראשון;

הוגשה תובענה כנגד עובד רשות בגין התבטאות בביטויים שאינם הולמים כנגד עובדת. נטען כי העובד הפשיט במבטו את המתלוננת והחמיא ליופיה באופן שגרם לה למבוכה.

ביה"ד קבע כי התנהגותו של העובד אינה מהווה הטרדה מינית משום שהאירוע נמשך שניות בודדות והתנהגותו גסת הרוח נעדרת מוטיב של חזרה כקבוע בחוק. יחד עם זאת, ביה"ד הרשיע אותו בהתנהגות שאינה הולמת.

הרשות ביקשה להשית על העובד עונש של נזיפה, פיטורים על תנאי והעברה מתפקידו.

העובד כפר במיוחס לו והכחיש כי נהג בגסות רוח כלפי העובדת. יחד עם זאת, הביע חרטה כנה על מעשיו, טען כי הפיק את הלקח והבטיח כי מקרה זה לא ישנה.

העובד, מיד עם הגשת התובענה, הועבר מתפקידו לתפקיד אשר שונה במהותו מהתפקיד שמילא עד להגשת התובענה.

ביה"ד הביא במסגרת שיקוליו את העובדה שהעובד הביע חרטה והפיק לקח ממעשיו והוחלט להשית עליו עונש של נזיפה ופיטורים על תנאי לתקופה של 3 שנים. בנוגע לבקשת הרשות להעבירו מתפקידו, הוחלט לאפשר לרשות לאתר עבורו מקום עבודה חלופי, בתיאום עמו.

מקרה שני;

הוגשה תובענה כנגד עובד רשות בגין עבירות התנהגותיות לרבות אלימות מילולית, עבירות של איחורים, אי ביצוע מטלות והפרת הוראות הממונים עליו.

לטענת הרשות, יש לתת את המשקל להתבטאויותיו של העובד כלפי מנהליו שכולם שקרנים, מבלי להוכיח את גרסתו ולמרות אורך הרוח שגילו כלפיו מנהליו לאורך השנים.

לטענת העובד, התובענה נועדה בראש ובראשונה להציק, להתנכל ולפגוע בשמו הטוב. לדבריו, הוא מעולם לא כותב למכתבי התלונה שנכתבו כנגדו והפעם הראשונה שנחשף אליהם היתה בביה"ד. כמו כן, לדבריו חלק מהאירועים נופחו מעל לכל פרופורציה ואת חלקם הוא אינו זוכר.

בענין עדויות הצדדים בנוגע לאישום הראשון בדבר אלימות מילולית, החליט ביה"ד להעדיף את עדותו של המתלונן ושל עדי המאשימה על פני עדותו היחידה של העובד, אשר אינה מתישבת עם השכל הישר. לפיכך, הוחלט להרשיעו בגין אישום זה.

לענין האישומים בדבר עבירות של איחורים, אי ביצוע מטלות והפרות הוראות הממונים עליו, הבהיר ביה"ד כי התנהלות הרשות מהווה פגם היורד לשורש של ענין אשר פוגם ביכולתו של העובד להתגונן כראוי ולנהל משפט הוגן. ביה"ד העיר לרשות כי מן הראוי היה לכתב את העובד למיילים אשר נכתבו כנגדו, ולא להגיש תובענה בגין התנהגותו שנתיים לאחר האירועים מבלי לקבל את התיחסותו בזמן אמת. התנהלותה של הרשות מטילה דופי רב בתום הלב של מנהליו ובהתנהלות תקינה כמתחייב ממנהלים בכירים ברשות.

לאור האמור לעיל, החליט ביה"ד להרשיע את העובד בביצוע עבירות של דיווחים כוזבים ושל ביצוע עבודת חוץ לא קבלת היתר בכתב מטעם הממונים עליו.

מקרה רביעי;

הוגשה תובענה כנגד עובד בגין דיווחים כוזבים. העובד נצפה ע"י חוקר מטעם הרשות בחלק ניכר מיום העבודה בביתו ובעריכת סידורים פרטיים מבלי לדווח על כך לממונים עליו, תוך שהוא מקבל שכר בגין שעות העדרותו מהעבודה. העובד כפר במיחוס לו.

לדברי הרשות, הטענות אותן העלה העובד מופרכות ובנוסף הוא שינה את גרסתו מספר פעמים. העובד לא סיפק הסבר עולה על הדעת היכן שהה במהלך כל שעות אחר הצהרים ומאיוז חניה יצא מביתו.

העובד טוען כי יש לזכותו מכל אשמה לנוכח העובדה שהאישומים נגדו לא הוכחו במידה הנדרשת. לדבריו הוא אדם חולה הסובל ממגוון בעיות רפואיות, ולמרות זאת עובד ללא לאות וזוכה להערכה מטעם הממונים עליו. לדבריו עדותו היתה אמינה וסדורה והוא חיזק אותה באמצעות עדים מטעמו. העובד מבקש להטיל ספק באמינות דו"ח המעקב של החוקר וטוען כי לא ניתן להרשיעו על בסיס עדותו היחידה של החוקר מאחר ונתגלו ליקויים רבים בדו"ח.

ביה"ד התרשם כי גרסתו של העובד לא אמינה ולא מהימנה. היא איננה מתישבת עם שגרת יומו כפי שניתן להתרשם מעדותו של החוקר שהתבסס על מעקב סמוי וצפיה בסרטוני המעקב מהם עולה תמונה עגומה של עובד שלא עסוק כל כולו בעבודתו. הוא נצפה ברוב שעות היום מבצע סידורים פרטיים, מתנהל בעצלתיים, למעט עריכת סיורים נקודתיים במשרד העיריה.

לאור האמור לעיל, סבור ביה"ד כי לא ניתן לרפא את הפגם באמצעים אחרים מלבד ביטול ומחיקת אישומים אלה.

מקרה שלישי;

הוגשה תובענה כנגד עובד בגין ביצוע דיווחים כוזבים וביצוע עבודות חוץ ללא היתר מהממונים עליו לאחר שעות עבודתו.

העובד כפר במיחוס לו ביחס לעבירה מסוג דיווחים כוזבים. לדבריו, דו"ח הנוכחות ערוך בצורה מגמתית ומרושלת ולא מתעד מהימנה את שגרת יומו. לטענת הרשות כי החוקר אשר התחקה אחריו לא ראה אותו יוצא את ביתו עד לשעות הערב, השיב העובד כי יש לביתו מספר יציאות, וככל הנראה הוא יצא מהכניסה האחורית אשר החוקר כלל לא היה מודע אליה. בנוגע לטענת החוקר כי הבחין בו יוצא מביתו עם הקטנוע רק בשעות אחר הצהרים המאוחרות, טוען העובד כי למעשה באותם ימים יצא מביתו בשעות הצהרים המוקדמות ונהג ברכבו, חזר לביתו ולאחר מכן רכב על הקטנוע. ביה"ד מתקשה לקבל את נימוקיו של העובד במלואם מאחר שגרסאותיו אינן עומדות במבחן ההגיון והשכל הישר.

לענין ביצוע עבודת חוץ ללא היתר מטעם הממונים עליו, טען כי הממונים ידעו על כך ואף אישרו לו בעל פה לעשות כן. יתרה מזאת, העובד פעל לאורך השנים לתיאום מס בין שני מקומות העבודה. לטענתו, מעולם לא התבקש לתת היתר בכתב בגין ביצוע העבודה הנוספת. כיום משנודע לו הצורך בקבלת אישור בכתב, הסדיר את הענין. ביה"ד סבור כי העובד, אשר משמש כמנהל בכיר, לא יכול להסתתר תחת הטענה "לא ידעתי" מאחר שעובד במעמדו חייב לדעת זאת.

ביה"ד מבקש להביע את מורת רוחו מהעובדה שהעובד קיבל את התובענה בהפתעה וללא כל חקירה ושמיעת גרסתו מראש. קבלת גרסת העובד בטרם יגובש כתב תובענה הינה חיונית והכרחית לטובת יצירת הליך הוגן. יחד עם זאת מדובר בפגם פרוצדורלי. העובד שטח את גרסתו באריכות בפני בית הדין.

הוחלט להעדיף את גרסתו של החוקר על פני גרסתו של העובד ולהרשיעו בביצוע עבירת משמעת.