

מאולמו של בית הדין – אוקטובר 2016

מקרה ראשון;

הוגשה תובענה כנגד עובד רשות בגין שני אישומים. האישום הראשון מיחס לו התנהגות בלתי הולמת של שליחת מכתבים בעלי אופי פוגעני למנהלים שונים בעיריה, והאישום השני מיחס לעובד סירוב למלא אחר הוראות ממנה.

העובד ביקש למחוק את התובענה מהטעמים של הגנה מן הצדק, אכיפה בררנית, ניצול לרעה של הליכים ע"י הרשות והליך שאינו הוגן ופוגע ביכולתו להתגונן. ביה"ד דחה את בקשתו.

העובד הודה כי שלח את המכתבים, אך טען כי אין באמור כדי להוות עבירת משמעת.

לדברי הרשות, אין חולק כי קיים איזון בין שמירה על חופש הביטוי מחד לבין הבטחת תפקודו התקין של השירות הציבורי, תוך השמעת ביקורת עניינית וכנה על התנהלות השירות הציבורי מאידך. אולם התבטאויותיו החמורות החזרות ונשנות של העובד מסכלות את יכולתו לבצע את תפקידו כהלכה ופוגעות בשירות הציבורי. לטענת הרשות, מכתביו אינם נכנסים לקטגוריה של ביקורת ראויה שכן תכליתם לא היתה ביקורת עניינית אלא פגיעה לשמה במנהלים בכירים עמם העובד היה שרוי בסכסוך מתמשך. מכתביו רוויים בלשון בוטה וגסה. רוב הליקויים עליהם הצביע העובד כבר קיבלו בעבר התיחסות משפטית ונדחו בפסקי דין חלוטים, ולכן אין לראות בהם משום אמירות שנועדו לשפר ולתקן. במקרה דנן העובד לא שמר על כבודה של העיריה ולא שמר על כללי המוסר וההוגנות כאשר הפיץ את מכתביו.

ביחס לאישום השני, טוענת הרשות כי אין חשיבות לכך שבשלב מאוחר יותר העובד החליט לחזור בו מסירובו ולמלא אחר ההוראה. הסירוב עצמו

מהווה עבירת משמעת ובסופו של דבר ההוראה מולאה באופן חלקי בלבד.

לעובד שלוש טענות הגנה: הראשונה הינה כי מטרת התובענה להוות כלי ניגוח והתעמרות לשם הבאתו להליך ארוך ופוגעני הכרוך בהשעיה ממושכת מעבודתו וזאת לאחר שזוכה מכל אשמה בתיק משמעת קודם; טענת ההגנה השניה הינה כי מכתביו מהווים ביקורת עניינית, לגיטימית וחשובה, תוך שמירה על הערך החשוב של מנהל תקין וטוהר מידות. מכתביו לא נועדו לפגוע ולהעליב איש. לדברי העובד, ברוב ההליכים המשפטיים בהם נקט כנגד העיריה שונו ההלכות; טענת ההגנה השלישית הינה כי תוכן המכתבים ענייני לחלוטין ואינו נושא אופי פוגעני היכול להוות משום התנהגות שאינה הולמת עובד רשות, ובנסיבות הענין אין כל הצדקה לנקיטת הליכים משמעתיים, וזאת בשים לב לכך שהעיריה עצמה במשך כל שנות עבודתו של העובד מתנהלת עמו באמצעות כתיבת מכתבים בהם נאמרות לו אמירות קשות שיש בהן כדי להעליבו ולפגוע בו. העובד הדגיש כי האמירות הקשות של מנהליו כלפיו קדמו להתבטאויותיו כלפי העיריה, הופצו בתפוצה רחבה ותוכנן אינו משקף את המציאות ונועדו לפגוע בשמו ובעתידו התעסוקתי בסגנון פסול.

בנוגע לאישום השני טען העובד כי לא מדובר בעבירה אם כי בהתנהלות רגילה. לדבריו סירובו לבצע אחר ההנחיה נבע מכך שסבר כי לא יוכל למלאה באופן מהימן. לאחר שהממונה דחה את נימוקיו, ביצע את ההנחיה.

ביה"ד לקח בחשבון כי יש במכתבים משפטים המביעים ביקורת עניינית ולגיטימית. עם זאת, מכתבים אלו כמכלול מכילים תוכן פוגעני, לא מכבד שאינו מקובל בין עמיתים לעבודה ואינו יכול

במלואו. כמו כן, לטענתה כל ההליכים המשפטיים שזים העובד כנגד הרשות נמחקו או נדחו, למעט הליך אחד שנותר תלוי ועומד. בנוסף, טוענת הרשות כי כתב התובענה מפורט ועומד בתקנות.

ביה"ד החליט לדחות את טענות העובד בענין התישנות וכן את טענותיו לענין הגשת התובענה כאמצעי לחץ ואי קבלת גרסת העובד. טענות אלו טרם הוכחו בפני ביה"ד והן יוכלו להתברר במהלך דיוני ההוכחות. בנוגע לטענה בדבר ניגוד ענינים, הרי שלא חל במקרה דנן ניגוד ענינים של התובע שיצג את הרשות בהליכים משפטיים בביה"ד האזורי לעבודה בענינו של העובד וכעת מיצג את הרשות כתובע משמעת. ביה"ד קיבל את טענת העובד לפיה כתב התובענה כוללני ולא ניתן ללמוד ממנו על מועדי ביצוע העבירה ועל תיאור העבירה. התובענה לא הוגשה בהתאם לתקנות, אך מדובר בפגם פרוצדורלי בלבד.

לאור האמור לעיל, ציווה ביה"ד על הרשות להגיש כתב תובענה מתוקן ומפורט תוך 30 יום.

מקרה שלישי;

הוגשה תובענה כנגד שלושה עובדי רשות בגין התנהגות בלתי הולמת ומתן דיווחים כוזבים לצורך קבלת טובת הנאה אישית הנוגעת לשימוש שלא כדין לכאורה בפרטי עמית של עמותה המסבסדת השתתפות עובדים בסמינרים.

נאשם 1 מואשם בכך שהוסיף לרשימת הזכאים לחברות בעמותה שני שמות (שמו של נאשם 2 וכן של עובד עמו היה מיוודד) מבלי שהיו זכאים לכך; נאשם 2 מואשם בכך שהיה עליו לדעת כי אינו זכאי להיות חבר בעמותה מתוקף היותו מועסק בחוזה בכירים וכן בכך שהשתמש בזהותו של עובד אשר עובד עמו ללא ידיעתו וללא הסכמתו; נאשם 3 מואשם בגניבת זהותו של אחד מעובדי הרשות ללא רשותו וללא ידיעתו.

לאפשר סביבת עבודה תומכת. מנהליו גילו כלפיו אורך רוח והשיבו באופן עניני למכתביו ולא מיהרו לנקוט נגדו הליכים משמעתיים. חופש הביטוי הינו ערך עליון, חשוב ומוצדק, אך אינו מתקיים כערך מוחלט אלא באמצעות מגוון רחב של איונים. מכלול האמירות אינן מהוות אמירות לגיטימיות כחלק מחופש הביטוי שכן מדובר בהתבטאויות משוללות רסן ושאינן מהוות ביקורת ענינית ואשר נועדו לפגוע ולהעליב בפומבי עמיתים למקצוע.

לאור האמור, קבע ביה"ד כי התבטאויותיו מהוות עבירת משמעת.

ביחס לאישום השני המיחס לעובד אי מילוי הוראת הממונה עליו, סבור ביה"ד כי טענת העובד שלא יכל לבצע את ההנחיה באופן מהימן צריכה להיות מוכחת בפני ביה"ד ורק לאחר מכן ניתן יהיה להתייחס אליה.

מקרה שני;

הוגשה תובענה כנגד עובד בגין הפרת הוראות ממונה והתנהגות שאינה הולמת.

העובד ביקש לבטל את התובענה מכמה נימוקים: הנימוק הראשון, מפאת התישנות העבירות; השני מפאת ניגוד ענינים של התובע המיצג את הרשות בהליכים משפטיים המצויים בביה"ד לעבודה בין הצדדים; השלישי בטענה כי התובענה הוגשה כאמצעי לחץ פסול עד כדי סחיטה על מנת לגרום לעובד לחזור בו מהליך משפטי המתנהל בבית הדין לעבודה; הרביעי בטענה כי כתב התובענה כוללני ואינו מפרט את ביצוע העבירות; החמישי בגין אי חקירת הנאשם ע"י חוקר המשמעת לגבי מספר אישומים וכתוצאה מכך לא התקבלה גרסת העובד. בנוסף טען העובד כי לא קיבל את מלוא חומר החקירה.

הרשות מבקשת לדחות את הבקשה לביטול התובענה וטוענת כי חומר החקירה הומצא לעובד

כמו כן הוחלט לזכות את נאשם 3 מחמת הספק לאור הספק שניטע במעורבותו במתן פרטיו של העובד שצורף ללא ידיעתו. הרשות לא עמדה בנטל ההוכחה ולא הוכיחה את מידת מעורבותו.

בנוגע לנאשם 2, בית הדין קיבל את טענתו כי לא קיבל שום הודעה על כך שחברותו בעמותה פקעה וכי הוא עדין מקבל דברי דואר מטעמה. עם זאת, לא כך הם פני הדברים ביחס לעבירה המיחסת לו שימוש בזהותו של עובד אחר ללא ידיעתו וללא הסכמתו. העובד הודה כי השתמש בזהותו של עובד אחר אך לטענתו עשה זאת בעקבות הצעה של נציג העמותה. בית הדין לא מקבל טענה זו, נראה כי הסבריו הם בבחינת תירוצים. כמו כן לא מדובר במקרה חד-פעמי אלא אירוע שחזר על עצמו גם בעבר. העובד לא ידע לספק הסברים ותשובותיו רוויות היתממות. לאור האמור הוחלט להרשיעו ביצוע עבירת משמעת.

לטענת הרשות, ברור כי נאשם 1 לא פעל בתום לב משום שעל מנת להוסיף את השמות לרשימה היה עליו לבצע פעולה אקטיבית; נאשם 2 לא הצליח לכל אורך עדותו להציג מקור נורמטיבי המתיר לו להיות זכאי כחבר בעמותה. השימוש בפרטים כוזבים כשלעצמו מהווה עבירת משמעת; ביחס לנאשם 3 טוענת הרשות כי הוא הנהנה העיקרי מצירופו לרשימה של העובד אשר צורף ללא ידיעתו משום שבאמצעות הכנסת שמו לרשימה שרין מקום נופש לבת זוגו.

לטענת העובדים, מדובר בראיות נסיבתיות נעדרות משקל ראיתי היכול להביא להרשעתם. כמו כן נפלו פגמים בהתנהלות החוקר מטעם הרשות, כאשר לא הובאו כל חומרי החקירה ולאחר שהובאו הועברו בצורה מעובדת. בנוגע לנאשם 1 נטען כי תשובותיו היו סדורות וכי רק לשאלה אחת אין לו הסבר והיא כיצד שני השמות נוספו לרשימה; ביחס לנאשם 2 נטען כי לא הוכח יסוד נפשי בכל הטענות הקשורות לזכאותו לחברות בעמותה. יש לקבל את הסבריו לפיהם פעל בהתאם להוראות נציג העמותה לתת שם כלשהו, לכן אין מקום לראות בכך משום עבירת משמעת; בנוגע לנאשם 3 נטען כי לא יכול היה ולא היה צריך לדעת ששני העובדים שנוספו לרשימה לא היו זכאים להיות חברי עמותה. מדובר בזוטי דברים שאין בהם כדי לגבש משום עבירת משמעת ולכן יש מקום לזכות את הנאשמים מכל אשמה.

בית הדין התרשם ממכלול הראיות שהובאו בפניו כי נאשם 1 התרשל במילוי תפקידו ולא פעל בסטנדרט המצופה ממנהל בכיר ברשות. עם זאת, אין ראיה ישירה היכולה להוכיח באופן חד-משמעי כי הוא שביצע את השינויים ברשימה, הראיות נסיבתיות בלבד ועל כן הוחלט לזכותו מחמת הספק.