

**מאולמו של בית הדין – נובמבר 2016**

**מקרה ראשון;**

הוגשה תובענה כנגד עובד רשות בגין התנהגות שאינה הולמת שנסובה סביב שליחת מסרונים לא נאותים לעמיתה לעבודה.

הרשות ביקשה להביא במסגרת שיקולי ביה"ד את העובדה שהעובד צעיר בתחילת דרכו ויתכן שלא הובן כהלכה וביקשה להשית עליו אמצעי משמעת של נזיפה ופיטורין על תנאי.

העובד הביע צער וחרטה על מעשיו, לטענתו הפיק את הלקח מהפרשה ומתחייב כי מקרה זה לא ישנה בעתיד. מבקש להסתפק בניזיפה בלבד.

ביה"ד החליט להטיל על העובד עונש של נזיפה ופיטורים על תנאי לתקופה של שנה.

**מקרה שני;**

הוגשה תובענה כנגד מנהל בכיר ברשות מקומית בגין דיווחים כוזבים. נטען כי במספר מועדים עסק בעניניו הפרטיים, כאשר דיווח בזמן אמת שעות עבודה וקיבל שכר בגין ביצוע שעות אלה.

העובד כפר במיחוס לו וחילק את טיעוניו לשני חלקים עיקריים: החלק הראשון מנמק מדוע עומדת לו טענת הגנה מן הצדק ומדוע יש מקום לבטל את התובענה והחלק השני דן בשאלה מדוע יש לזכותו מכל אשמה לנוכח התנהלותה של הרשות ואי עמידתה בנטל ההוכחה. לדבריו התובענה הוגשה בשל התנכלותו של ראש הרשות ומתוך רצון לפטרו. לטענתו הוא לא נחקר כדיו, החוקרים היו מגמתיים והוציאו דו"ח מוטה ולא נמסרו לו חומרי החקירה באופן הוגן. לדבריו העובד כל יום העבודה הוקדש לביצוע עבודתו המתבצעת בשטח מחוץ למשרדי הרשות. העובד הודה כי ביקר מעת לעת בביתו הפרטי שנמצא באותה עת בבניה, אולם לדבריו קיבל אישור לכך

ממנהלו. בנוסף, טען כי המעקב לא הוכיח דבר לנוכח העובדה שהסרטונים המתעדים את המעקב קטועים ולעתים הניתוק מגיע למספר שעות ללא כל נימוק. עיון בסרטונים מוכיח כי מדובר בשהות קצרה בביתו הפרטי ולא בשהות ממושכת, כפי שטוענת הרשות. לענין נוכחותו במקומות שונים ושיחותיו עם מגוון אנשים, טען כי מדובר בדברים שנעשו במסגרת העבודה ולא לצרכיו הפרטיים. העובד הדגיש כי הוא זמין 24 שעות ביממה ונקרא בתדירות גבוהה לטפל בקריאות גם מחוץ לשעות העבודה ובשבתות. לפיכך מבקש לבטל את התובענה ולהורות על זיכוי.

לטענת הרשות מדובר בהתנהלות חמורה של עובד בכיר אשר ניצל לרעה את אישור מנהלו ליציאה לדקות בודדות לענינים נקודתיים. האישור שניתן לא היה יומיומי ולא לפרקי זמן ממושכים. באשר לטענת העובד בדבר התנכלות ראש הרשות, נטען כי ההיפך הוא הנכון. ראש הרשות תיאר בעדותו מערכת יחסים טובה ששררה ביניהם. יש לדחות על הסף את טענת העובד לפיה הוא זמין טלפונית ומבצע את עבודתו טלפונית. בנוסף, כל נימוקיו מהווים משום עדות כבושה לנוכח העובדה שנאמרו לראשונה בביה"ד ולא במהלך השימוע שנערך לו.

ביה"ד סבור כי ניטע ספק בטענות הרשות. העובד סיפק לענין ביקוריו במקומות בהם נצפה הסבר הגיוני ומתקבל על הדעת שלא נסתר ע"י הרשות. הרשות לא הביאה כל עדות נוספת לבד מהחוקרים שיש בה כדי להוכיח מעל לכל ספק שהעובד אכן עסק בעניניו הפרטיים ולא בביקורים מקצועיים כפי שטען.

בית הדין התרשם כי התנהגותו של העובד שונה וחורגת מהתרבות הארגונית השוררת במחלקה וכי התבטאויותיו לא נאמרו בבדיחות הדעת אלא באופן משולל רסן ומעליב שאינו הולם התנהגות של עובד רשות מקומית ולא של בן תרבות. העבודה עמו קשה וסבוכה ומלווה בחשש מפניו.

לאור האמור, העובד מורשע בהתנהגות שאינה הולמת, למעט במקרים הבאים :

באישום המיחס לו סירוב ללבוש אפוד זוהר, וזאת מאחר שבענין זה לא נגזרה גזרה שווה בין העובד לבין עמיתו שביצע אותה עבירה.

כמו כן העובד זוכה מחמת הספק באישום הדין בגרימת תאונת דרכים לעמיתו לעבודה וכן באישום המיחס לו זריקת חפצים, וזאת מאחר והרשות לא עמדה בנטל ההוכחה המוטל עליה ולא הוכיחה מעל לכל ספק סביר את האשמה במקרים אלה.

מקרה רביעי;

הוגשה לביה"ד בקשה להשעית עובד בעקבות חקירה פלילית המתנהלת נגדו בגין חשדות של מרמה והפרת אמונים.

לטענת העובד, מעולם לא ננקטו נגדו הליכי משמעת ועבודתו היתה ללא רבב לאורך השנים.

משהוגשה נגדו תלונה במשטרה, התקיים הליך שימוע בעקבותיו הושעה מעבודתו, אולם נאמר לו כי לא ניתן לפרט בפניו באילו חשדות מדובר, כך שהוא לא יכול היה להתגונן.

אשר על כן, המליץ ביה"ד לערוך לעובד שימוע חדש בלב פתוח ובנפש חפצה. אם לאחר החלטת ראש הרשות יושעה מעבודתו, הרשות רשאית לפנות לביה"ד ולבקש דיון בבקשה.

ניטע ספק העומד לזכותו של העובד ובנסיבות הללו ביה"ד קבע כי משלא הוכח שעסק בעניניו הפרטיים בביקוריו במקומות בהם נצפה, הוא מזוכה מביצוע עבירת משמעת זו. עם זאת הוא מורשע בביצוע דיווחים כוזבים בשל שהותו בביתו הפרטי במהלך שעות העבודה.

מקרה שלישי;

הוגשה תובענה נגד עובד רשות בגין התנהגות שאינה הולמת הכוללת אלימות מילולית ואלימות פיזית.

לטענת הרשות מדובר באישומים חמורים שעיקרם התנהגות אלימה ובוטה של העובד כלפי עמיתו לצוות וכלפי מנהליו, תוך השתוללות חסרת רסן. הרשות טוענת כי הצליחה להוכיח מעל לכל ספק סביר כי העובד ביצע את המיוחס לו.

העובד מבקש לזכותו מכל אשמה מכמה נימוקים. האחד, הרשות לא עמדה בנטל ההוכחה הנדרש בהליך משמעתי להוכחת האישומים המיוחסים לו, היינו מעל לכל ספק סביר. השני, עומדת לו לטענתו הגנה מן הצדק לנוכח התנהלותה הפסולה של הרשות אשר באה לידי ביטוי באכיפה בררנית ונקיטת הליכים נגד העובד בלבד, בשים לב לכך שנגד מנהלו הישיר לא ננקטו הליכים בגין ניבולי פיו. לטענת העובד התובענה כנגדו הוגשה כחלק מניסיון רדיפת הרשות אחריו כתוצאה מפעילותו בעבר כיו"ר ועד העובדים. בנוסף מבקש העובד מביה"ד להביא במסגרת שיקוליו את העובדה שמתוך סרטונים רבים, נותרו רק שלושה וכל השאר נמחקו. יש בכך כדי להוכיח את טענת הרדיפה ולציירו באור שלילי. לדברי העובד, התבטאויותיו היוו חלק מהתרבות הארגונית ששררה במחלקה והן נאמרו בבדיחות הדעת.