

מאולמו של בית הדין – ינואר 2017

מקרה ראשון;

מקרה שני;

הוגשה תובענה כנגד עובד רשות על יסוד כתב אישום שנוהל נגדו בהליך פלילי. העובד הורשע על פי הודאתו במסגרת הסדר טיעון במסגרתו הודה בביצוע עבירות של סחיטה ואיומים.

הרשות מבקשת להרשיע את העובד בעבירות איומים וסחיטה באיומים וכן להטיל עליו קלון. מדובר בעבירה של בריונות מצד עובד ציבור. הגם שלא ביצע את העבירה במסגרת תפקידו, מדובר בעבירה חמורה במיוחד המצדיקה הטלת קלון.

העובד מצדו טען כי לא כל עבירה פלילית מהווה עבירה משמעתית. כמו כן ציין כי העבירה לא בוצעה במסגרת השירות הציבורי ולטענתו לא איים אלא הודה שעצם נוכחותו מאיימת, לכן לא ניתן לומר שלא קיים את המוטל עליו או שהתירשע במילוי תפקידו כעובד רשות מקומית. לענין הטלת קלון טען כי יש לשקול מכלול שיקולים, ביניהם מהות העבירה, נסיבות ביצועה והאם יש לה השפעה על עבודתו ברשות. לטענתו יש להשיב על כל השאלות הללו בשלילה, לכן אין במעשיו קלון.

ביה"ד סבור כי משהורשע העובד בביצוע עבירה פלילית שיסודה איומים וסחיטה באיומים, פגע גם פגע במשמעת המצופה מעובדי הרשויות המקומיות. ביה"ד דוחה את טענת העובד לפיה מדובר בנוכחות מאיימת בלבד מאחר והעובד הורשע על פי הודאתו בביצוע עבירת איומים וסחיטה באיומים. מאחר ותפקידו של העובד זוטרי יחסית ומאחר ולא מדובר בעבירה שבוצעה במהלך עבודתו, הוחלט לא להטיל עליו קלון, אך כן להרשיעו בביצוע עבירת משמעת.

הוגשו שלוש תובענות כנגד עובד רשות, אשר נידונו בביה"ד במאוחד. שתי תובענות מיחסות לעובד אלימות מילולית הכוללת צעקות וקללות כלפי עמיתיו לעבודה והתובענה השלישית הוגשה על יסוד הרשעתו בפלילים בגין ביצוע עבירות איומים, ניסיון תקיפה סתם וניסיון תקיפה הגורמת חבלה של ממש.

ביה"ד גזר על העובד אמצעי משמעת של פיטורים לאלתר וחכאות לקבלת זכויותיו הפנסיוניות עם הגיעו לגיל 67. העובד ערער על גזר הדין וערעורו התקבל. נקבע כי התיק יוחזר לביה"ד וכי על העובד להיות מיוצג על ידי עורך דין, בשונה מההליך המשמעתי הקודם בו בחר שלא להיות מיוצג.

הרשות סקרה את חומרת העבירות שביצע העובד ותיארה את השלכות מעשיו כלפי חבריו לעבודה אשר חוששים לעבוד עמו. בנוסף טענה הרשות כי מדובר בתופעה חוזרת ולא במעידה חד פעמית, וזאת למרות שניתנו לעובד הזדמנויות רבות לחזור למוטב. כמו כן לאחרונה הוגש נגד העובד כתב אישום נוסף המיחס לו עבירה של פריצה לרכב בכוונה לגנוב וגניבה מרכב. לאור זאת סבורה הרשות כי יש לפטר את הנאשם ולשמור על זכויותיו הפנסיוניות עם הגיעו לגיל 67.

לדברי העובד, הוא ביצע את העבירות בתקופה שהיה מושעה ממקום עבודתו ובכל פעם שהוא בבית זה מקור לצרות. הוא הביע חרטה על העבירות שביצע וטען כי הדבר נובע בשל היותו אדם פגוע בנפשו. לדבריו הוא נמצא בטיפול פרטי ושרוי במצב כלכלי קשה. מבקש לגלות מידה של רחמנות, לסייע לו ולתת לו הזדמנות נוספת במקום לדרוש את פיטוריו.

ראשת ביה"ד למשמעת, אשר נמצאת בדעת מיעוט, סבורה כי יש להטיל אמצעי משמעת אשר הולם את חומרת העבירה ומעביר מסר בלתי מתפשר לכלל עובדי הרשות, ועל כן אין מנוס אלא להורות על פיטוריו לאלתר, תוך שמירה על זכויותיו הממוניות.

אמנם קיימת תמימות דעים לגבי חומרת העבירה, אולם יחד עם זאת חולקים חברי המותב על עמדתה של ראשת ביה"ד בנוגע לאמצעי המשמעת שיש להטיל על העובד. לדעתם נפל פגם בהתנהלות הרשות אשר נתנה לעובד מלכתחילה את האישור לצאת ממקום עבודתו ולא ביצעה בקרה, כך שיש בכך משום אשם תורם המצדיק הקלה באמצעי המשמעת.

לאור האמור לעיל הוחלט להטיל על העובד את אמצעי המשמעת הבאים:

ניזפה, הורדה בדרגה מתפקיד ניהולי לתקופה של שלוש שנים, פיטורים על תנאי שלוש שנים וקנס כספי.

מקרה רביעי;

הוגשה תובענה כנגד עובד רשות בגין דיווחים כוזבים, כאשר בחלק ניכר משעות העבודה שהה בביתו וערך סידורים פרטיים מבלי שדיווח על כך ובכל אותה עת קיבל שכר בגין שעות היעדרותו מהעבודה.

לטענת הרשות לא מדובר בעבירה חד-פעמית אלא בדפוס התנהלות קבוע. העובד נהג לחזור לרשות רק בשעות הערב על מנת להחתים את כרטיס הנוכחות ולקבל שעות נוספות. לדברי הרשות יש להחמיר באמצעי המשמעת שיוטל על העובד מאחר ומדובר בעובד המבצע תפקיד ניהולי וכך מאחר והוא לא הפנים את חומרת מעשיו.

מצבו האישי והבריאותי של העובד לא נסתר מעיני ביה"ד, אולם מפאת ריבוי העבירות המשמעתיות והפליליות, הוחלט לתת משקל מופחת לנסיבותיו האישיות ולהעדיף את האינטרס הציבורי.

לאור האמור, ביה"ד הורה על פיטוריו לאלתר, כאשר יהיה זכאי לקבלת מלוא זכויותיו הפנסיוניות עם הגיעו לגיל 67.

מקרה שלישי;

הוגשה תובענה כנגד עובד רשות בכיר בגין דיווחים כוזבים. במהלך יום העבודה העובד שהה בביתו אשר היה בבניה (לעתים אף מספר פעמים ביום) וקיבל שכר מלא בגין שעות היעדרותו.

לדברי הרשות, אין מדובר במעידה חד-פעמית אלא בדפוס התנהלות קלוקל שחורג מהנורמות המקובלות. העבירות בוצעו לאחר שכלל עובדי הרשות זומנו לרענון הנהלים בדבר יציאה מחוץ למשרד במהלך שעות העבודה. לא זו בלבד שמדובר בדיווחים כוזבים אלא אף בחוסר קבלת מרות. העובד כשל במתן דוגמא אישית ולפיכך אין מנוס מפיטוריו או פרישתו לגמלאות.

העובד כפר במיוחס לו וטען כי קיבל אישור ממוכיר המועצה לבקר בביתו בזמן הבניה. מעדותם של עדי האופי עולה כי מדובר בעובד מסור, נאמן, אחראי וחרוץ אשר עבד גם מחוץ לשעות העבודה הרגילות מבלי לקבל על כך תגמול כלשהו. העובד לא רימה את המערכת אלא לכל היותר מתח את גבולות האישור שניתן לו ומן הראוי היה לנקוט נגדו הליכי משמעת פנימיים. העובד מושעה כבר שלוש שנים. אמנם השעיה לא נחשבת כעונש, אך השעיה כה ממושכת ודאי העבירה מסר לעובדים למען יראו ויראו. העובד הביע חרטה על מעשיו, הבין את טעותו וביקש להחזירו לעבודה. לדבריו, עבד לאורך השנים במסירות רבה לילות כימים.

לדברי העובד, הגנתו נפגעה בצורה רצינית מאחר ולא נחקר בטרם הוגשה התובענה וגרסתו לפני נקיטת ההליכים לא הובאה בפני הרשות. לטענתו הוא לא ביצע תפקיד ניהולי ולא קיבל שעות נוספות בגין הדיווח הכוזב. מדובר בעובד מסור ללא עבר משמעותי אשר נקלע למצב זה בשל מצבו הרפואי. כיום כבר לא עובד בעבודת שטח אלא בעבודה משרדית המתאימה למצבו הבריאותי. למרות שביה"ד לא קיבל את גרסתו, הוא מבקש להתחשב במצבו ולהשאירו בעבודה.

לאחר שביה"ד שקל את חומרת העבירה מצד אחד ואת נסיבותיו של העובד מצב שני, הוחלט להשית עליו עונש של נזיפה, פיטורים על תנאי לתקופה של 3 שנים, העברה מתפקידו הקודם וקנס.