

מאולמו של בית הדין – דצמבר 2016

מקרה ראשון;

הוגשה תובענה כנגד עובדת רשות בגין ניהול שיחה בעלת אופי מיני מובהק אשר במסגרתה הציעה למנהל אגף לקיים מפגש עם אישה פלונית לצורך קיום יחסי מין. כמו כן העובדת ביקשה מאותו מנהל אגף שיפעל לשיבוץ בנה (אשר שימש כעובד זמני ברשות) במשמרות מועדפות ובשעות נוספות.

הרשות תיארה את חומרת העבירה אשר פוגעת במערכת יחסי האמון בין עובדי הרשות לבין הרשות וביקשה להטיל על העובדת אמצעי משמעת של פיטורים, תוך שמירה על זכויותיה וכשירותה לעבודה בשירות הציבורי.

העובדת הודתה בפה מלא באישום המיוחס לה. לטענתה, נהגה כך מאחר ועובדת אחרת אשר ניצלה את מצבה הכלכלי הקשה ביקשה ממנה לקיים את השיחה בתמורה לעזרה כלכלית. העובדת הביעה חרטה וצער עמוק על הפרשה. לדבריה היא גאה ואוהבת את עבודתה, מתבישת מאוד במעשיה, מבקשת הזדמנות נוספת ומתחייבת כי מקרה זה לא ישנה.

ביה"ד רואה בחומרה את ביצוע העבירה וקבע כי העובדת נהגה באופן לא הוגן ומבזה כלפי עמית לעבודה.

בשל העובדה שהעובדת לקחה אחריות והביעה חרטה, בשל מצבה הכלכלי הקשה ומאחר ומדובר בעובדת ותיקה שזוהי עבירת המשמעת היחידה העומדת לחובתה, הוחלט להשית עליה אמצעי משמעת של נזיפה ופיטורים על תנאי לשנה. ביה"ד הדגיש כי אלמלא נסיבותיה האישיות, היה מטיל עליה אמצעי משמעת חמור יותר.

מקרה שני;

הוגשה לביה"ד בקשה להעמיד את משכורתו הקובעת של עובד בתקופת השעיתו עד כדי מחצית. העובד הושעה מעבודתו עד לתום ההליכים הפליליים התלויים ועומדים נגדו.

לטענת העובד מצבו הכלכלי קשה מאוד, כיום הוא מתגורר אצל הוריו, פרוד מאשתו ומשלם מזונות ואין בבעלותו דירה או רכב אלא אופנוע בלבד. בנוסף יש לו חובות לבנק וכן תיק הוצאה לפועל פתוח בגין חוב על תשלום מזונות. אמנם העובד מקבל טיפול תרופתי קבוע נגד חרדות, אולם יחד עם זאת הוא בעל כושר עבודה ויכולת השתכרות ועל כן עליו למצות את יכולת ההשתכרות שלו.

ביה"ד התרשם כי העובד לא יוכל להבטיח את קיומו אם שכרו יועמד על מחצית וקבע כי שיעור משכורתו הקובעת שישולם לו יעמוד על 75%, כך שיש משום איוון בין מצבו הכלכלי מחד לבין שמירה על האינטרס הציבורי והקופה הציבורית מאידך.

מקרה שלישי;

הוגשה בקשה להשעית עובד לתקופה של ששה חודשים. זאת בגין תלונה שהוגשה נגדו בחשד לביצוע עבירות של מרמה והפרת אמונים וכן רישום כוזב במסמכי תאגיד. מדובר בחשד לעבירה שבוצעה במסגרת עבודתו ברשות שתוצאתה לכאורה מהווה פגיעה בקופה הציבורית ובתדמית הרשות.

לטענת העובד, החוק קובע כי ניתן להשעות רק כאשר החלה חקירה פלילית של המשטרה, אולם מביקה שערך במשטרה עולה כי לא נפתחה נגדו כלל חקירה פלילית. בנוסף, לדבריו נפלו פגמים מהותיים בשימוע.

לו להבהיר כי לא נקט באלימות בודון וכי פומביות לעיני עובדי האגף תרמה להתלהטות הרוחות. לדברי העובד, אמצעי המשמעת המבוקש על ידי הרשות אינו מידתי ואינו עולה בקנה אחד עם אירוע אלימות דומה שהתרחש בעבר באגף ואשר הסתיים בניזיפה בלבד.

ביה"ד קבע כי יש ממש בטענת הרשות שיש חשיבות בהעברת מסר חד משמעי להוקעת התנהגות שאינה הולמת עובדים ברשויות. עם זאת, לא ניתן לבחון את המקרה במנותק מהנסיבות האישיות של העובד אשר מתמודד באופן יומיומי עם אתגרים לא פשוטים. מקום עבודתו מהווה כעוגן ומשרה עליו בטחון כלכלי. בנוסף, ביה"ד הביא במסגרת שיקוליו את העובדה שהעובד הודה מיד באישום המיוחס לו, לקח אחריות על מעשיו והביע חרטה כנה. כמו כן ביה"ד הביא במסגרת שיקוליו את אירוע האלימות הקודם באגף שהסתיים בניזיפה בלבד.

ביה"ד סבור כי יש לפעול במדרג ענישה מידתי והחליט להשית על העובד עונש של ניזיפה ופיטורים על תנאי לתקופה של שנתיים.

ביה"ד הציע לעובד לקיים שימוע חדש על מנת להפיג את תחושותיו בדבר הפגמים שנפלו לכאורה בשימוע, אולם המשיב סירב. לכן דחה ביה"ד את טענתו של העובד בדבר הפגמים בשימוע.

הרשות המציאה מכתב מהמשטרה שמאשר כי אכן נפתחה חקירה כנגד העובד. עולה כי אופי העבירה והיקפה חמור, בשים לב למעמדו הבכיר של העובד.

לאור האמור ולנוכח השלב הראשוני שבו מצויה החקירה כאשר העובד כלל לא זומן לחקירה, ביה"ד הורה על השעיתו של העובד לשלושה חודשים. יש בכך משום איזון ראוי בין האינטרס האישי מצד אחד לבין האינטרס הציבורי מצד שני. סביר להניח כי בתום התקופה האמורה תתחזק הודאות ביחס להמשך החקירה אם בכלל ועל בסיס הנתונים שיובאו באותה עת רשאית הרשות להגיש בקשה נוספת מטעמה ככל שתחפוץ בכך.

מקרה רביעי;

הוגשה תובענה כנגד עובד בגין התנהגות בלתי הולמת כלפי עמית לאגף. במהלך חילופי דברים משך העובד באופן פתאומי את שערות ראשו של המתלונן וכן דחף את ראשו כלפי מטה.

העובד הודה במיוחס לו מיד בשלב ההקראה.

לטענת הרשות, האירוע אירע בפני עובדי האגף. לעובד עבר משמעתי שטופל בין כותלי העיריה הכולל תלונות מצד עמיתים לעבודה והתנהלות מילולית פוגענית. לאור האמור מבקשת הרשות להשית על העובד אמצעי משמעת של פיטורים.

העובד הודה בביצוע העבירה, הביע חרטה, שלח למתלונן מסרוני התנצלות וכן תלה שלטים בלוחות המודעות של העיריה בהם הביע חרטה על מעשיו. לטענת העובד הוא מתבייש במעשיו וחשוב