

מאולמו של בית הדין – פברואר 2017

מקרה ראשון;

הוגשה תובענה כנגד פקח בגין התנהגות שאינה הולמת, אי קיום הוראות הממונים עליו וכן שימוש באלימות.

שני אישומים מיחסים לו אלימות כלפי רוכלים בעת שניסה להחרים את מרכולתם אשר נמכרה שלא כדין. העובד מכחיש כי נקט באלימות ולגבי האישום הראשון אף מכחיש כי החרים את הסחורה. ביה"ד העדיף לקבל את גירסת העדים שנשמעה אמינה על פני גרסתו של העובד אשר הציג גירסא מרוככת ועדינה. לאור זאת, הוחלט להרשיעו באישומים אלה.

אישום נוסף מיחס לעובד ניסיון גרירת רכב שחנה בניגוד לחוק, כאשר בתוכו ישבה ילדה קטנה שהעובד לא הבחין בה, ורק לשמע צעקותיה, הוריד את האוטו שהורם. לטענת העובד, הוא בדק את הרכב מבעוד מועד, אולם לא הבחין בילדה, ולפיכך החל בביצוע הגרירה. טיעונו של העובד לא נשמע סביר. ביה"ד סבור כי הוא לא ביצע את הבדיקה כמתחייב ולכן הוחלט להרשיעו באישום זה.

אישום נוסף מיחס לעובד רישום דו"חות שלא כדין, כאשר הבטיח לבעל רכב שהחנה את רכבו במקום אסור כי לא ירשום לו דו"ח, אולם למרות הבטחתו רשם, אך לא מסרו כנדרש אלא השליכו לפח. בעל הרכב הבחין בעובד זורק משהו לפח, אירוע זה עורר את חשדו, לכן ניגש לפח והבחין בשני דו"חות – האחד לרכבו והשני לרכב אחר. חיזוק לכך ניתן בעדות שני פקחים שהעידו כי ראו את העובד מכניס את הדו"ח לכיסו, באומרו כי אינו מעוניין להתווכח עם בעל הרכב. העובד הכחיש את האירוע, אולם ביה"ד העדיף לקבל את גרסת העדים והחליט להרשיעו באישום זה.

אישום נוסף מיחס לעובד רשימת עשרה דו"חות בניגוד לתמרוך שהוצב במקום. העובד הודה והורשע.

כמו כן הואשם בכך שנמצא יושב וישן בביתן שמירה בניגוד להנחיות. העובד מכחיש כי ישן, אך הודה שישב בשל מצבו הרפואי שלא אפשר לו לעמוד. העובד זוכה מסעיף זה מחמת הספק.

האישום הבא נוגע לאירוע בו נמצא העובד ישוב ללא אפוד מגן וללא כובע. לטענתו עשה זאת באישור הממונה עליו. סירובו ללבוש אפוד נבע מכך שהוא מסרטן, אולם בהמשך הסכים ללבוש אותו, אך הוא היה במידה קטנה ממידותיו. לגבי הטענה כי ישב, העובד לא מכחיש זאת אולם טוען כי ישב בשל כאבים עזים ברגלו. הרשות מודעת היטב למצבו הרפואי ולכך שאינו מסוגל לבצע פעולות אכיפה הדורשות מאמץ גופני רב, לכן ביה"ד מצא לנכון להימנע מהרשעתו ולמחוק את האישום.

אישום נוסף נוגע לכך שהעובד נצפה מסיע ברכב הגרר עובד בניגוד להנחיות אשר אוסרות העלאת נוסעים לגרר. לדברי הרשות, העובדים מתודרכים מידי יום להימנע מכך. לטענת העובד הוא לא היה מודע לנוהל ועשה זאת מאחר ועמיתו לא חש בטוב וביקש להסיעו חזרה למשרד. לדברי הרשות היה על העובד שלא חש בטוב להתקשר למשרד ומיד היו שולחים רכב לאסוף אותו. ביה"ד החליט להרשיע את העובד באישום זה.

אישום נוסף מיחס לעובד הגעה למשמרת ללא מסופון וכן איחורים בהגעה למשמרת. העובד הודה והורשע.

האישום הבא נוגע לאי ביצוע פעולות אכיפה כנדרש במספר בתי עסק לצורך אכיפת החוק למניעת עישון. העובד החזיר את דפי המטלות

וחוזר בו מהם. הוא רואה את עתידו המקצועי ברשות ומבקש להשאירו בתפקידו.

ביה"ד רואה בחומרה רבה את התנהלותו של הנאשם אשר פעל בחוסר הגינות וחוסר יושר ודוחה את טענתו כי מדובר באקט של פחזות מאחר ומדובר בעובד שביצע גם בעבר אותה עבירה.

לאור האמור, סבורה ראשת ביה"ד כי במקרה זה גובר האינטרס הציבורי על הפרטי וכי חומרת העבירה ומעמדו של העובד מצדיקה את פיטוריו לאלתר, תוך שמירת זכויותיו.

יחד עם זאת, ראשת ביה"ד נותרה בדעת מיעוט שכן שני חברי המותב סבורים כי הגם שמדובר בעבירה חמורה שיש להוקיעה מן השורש, מקרה זה מצדיק התחשבות בנסיבותיו האישיות של העובד כנכה צה"ל.

לפיכך הוחלט להטיל על העובד את אמצעי המשמעת הבאים:

ניזיפה, קנס, הורדה בדרגה ופיטורים על תנאי לתקופה של 3 שנים.

מקרה שלישי;

הוגשה תובענה כנגד עובד רשות מקומית בגין ביצוע דיווחים כוזבים.

לטענת הרשות, מתכונת עבודתו של העובד שונתה והוא מעולם לא עבד בהתאם לשינוי היקפי המשרה. כמו כן עדותו נסתרה על ידו מספר פעמים.

העובד כפר במיוחס לו וטען כי נעדר מהעבודה למספר דקות בלבד בשעות הצהרים בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה. כמו כן טען כי מדובר באכיפה בררנית. לאור האמור מבקש לזכותו מכל אשמה.

ריקים בטענה כי לא התגלו עבירות. ביה"ד סבור כי ככל שהנאשם סבר שלא בוצעה במקום עבירה, היה עליו לציין זאת. ביה"ד החליט להרשיעו באישום זה.

האישום האחרון נוגע לאי דיווח על תאונה מיד ובסמוך לאירוע. העובד הודה והורשע גם בעבירה זו.

לאור חוסר אמינותו של העובד, אשר עובר כחוט השני לאורך כל העדויות, וכן לאור התנהגותו הבלתי הולמת ואי מילוי ההוראות שניתנות לו, ביה"ד סבור כי העובד אינו מתאים לתפקיד פקח האמון על השלטת הסדר הציבורי ואכיפת החוק.

מקרה שני;

הוגשה תובענה כנגד עובד רשות בגין התנהגות בלתי הולמת ומתן דיווחים כוזבים לצורך קבלת טובת הנאה אישית. העובד, אשר בשל היותו מועסק בחוזה בכירים לא זכאי להיות חבר בעמותה המסבסדת השתתפות עובדים בסמינרים, השתמש שלא כדין בזהותו של עובד אחר ללא ידיעתו וללא הסכמתו, על מנת לזכות בהטבה שאינה מגיעה לו.

הרשות ביקשה לפטרו לאלתר והדגישה כי בוצעה עבירה חמורה הפוגעת באמון ובמנהל התקין.

העובד הדגיש את מסירותו וחריצותו וטען כי לא מדובר בהתחזות אלא באקט של פחזות אשר בוצע כתוצאה מבקשת טלפנית העמותה לתת שם של אדם אחר, כך שהיא ידעה כי לא מדובר בהתחזות. העובד מבקש לא לפטרו אלא להתחשב בנסיבותיו האישיות. מדובר בעובד נכה צה"ל אשר פיטוריו יעבירו מסר שגוי לכלל העובדים המכירים ומוקירים את מסירותו הרבה. העובד הביע חרטה והתנצלות, כיום הוא מבין את חומרת הדברים

במעידה חד-פעמית אלא בדפוס התנהגות חוזר
ונשנה.

לאור האמור, הוחלט על פיטוריו לאלתר, תוך
שמירה על כל זכויותיו הפנסיוניות להם יהא זכאי
עם הגיעו לגיל פרישה.

ביה"ד דחה את טענת העובד לענין אכיפה בררנית
והדגיש כי לא מדובר במקרה שבו הרשות פעלה
בפזיזות דעת אלא קוימו שיחות עם העובד טרם
הגשת התובענה. ביה"ד שוכנע מעל לכל ספק
סביר כי העובד ביצע את המיוחס לו ולא קיבל את
עדות העובד לפיה יצא רק למספר דקות בצהרים,
טענה זו אינה מתישבת עם ההגיון והשכל הישר.

לאור האמור לעיל, הוחלט להרשיע את העובד
בביצוע עבירת משמעת.

מקרה רביעי;

הוגשה תובענה כנגד עובד רשות בגין ביצוע
התנהגות שאינה הולמת וכן בשל אירועי אלימות.

הרשות מבקשת את פיטורי העובד לאלתר על מנת
ליצור הרתעה בקרב עובדי האגף ולהעביר מסר
הולם, וכן בשל חומרת העבירה שמצדיקה את
פיטוריו. לחילופין, מבקשת הרשות פיטורים על
תנאי והעברתו לאזור עבודה אחר.

לטענת העובד, הוא משמש כשעיר לעזאזל שכן
עובדי המחלקה נהגו להסריט אחד את השני
בסרטונים שנשאו קללות וגידופים וכל הסרטונים
הושמדו, ככל הנראה במזיד, למעט מספר סרטונים
בהם מופיע העובד בעצמו. העובד מכה על חטא
ומצר על התנהגותו אך אין בכך, לטענתו, כדי
להצדיק את פיטוריו. לדבריו נגרר לאווירה באגף.

ביה"ד לא התעלם מהתרבות הארגונית השוררת
באגף, אולם במקרה זה לא מדובר בהתנהגות
שנבעה כחלק מההווי, אלא בעובד המטיל מורא
ואימה ומתנהג בצורה אלימה כלפי עמיתיו
ומנהליו. העובד פרץ את כל הגבולות, ניכר כי אינו
מסוגל לקבל מרות ואינו מתנהל באופן מכבד.
על אף שהעובד הביע חרטה עמוקה, ביה"ד בספק
כי הוא הפיק לקחים מדפוס התנהגותו הבזוי. אין
מקום למתן הזדמנויות נוספות שכן לא מדובר