

מאולמו של בית הדין – מרץ 2017

מקרה ראשון;

הוגשה תובענה כנגד עובד רשות בגין התנהגות שאינה הולמת.

הרשות ביקשה להעביר מסר לכלל העובדים בדבר החשיבות להתנהל אחד כלפי השני בדרך ארץ ולפתור קונפליקטים בדרכי נועם. נלקח בחשבון ותקו של העובד והעובדה שהודה בעובדות וחסך מזמנו של ביה"ד. הרשות מבקשת להטיל על העובד עונש של נזיפה, קנס ופיטורים על תנאי לתקופה של שנה.

העובד הביע חרטה על מעשיו, ביקש לראות בכך משום מעידה חד-פעמית והתחייב כי מקרה זה לא ישנה בעתיד. לדבריו יש ברשותו מכתבי הערכה רבים.

ביה"ד לקח בחשבון כי מדובר בעובד ותיק אשר זוהי עבירת המשמעת הראשונה בה הורשע. העובד הבין את חומרת מעשיו והביע חרטה כנה. ביה"ד שוכנע כי מקרה זה לא ישנה וכי מדובר במעידה חד-פעמית.

לנוכח מצבו הכלכלי הוחלט לא להטיל עליו קנס כספי.

אמצעי המשמעת אשר הוטלו על העובד הינם נזיפה ופיטורים על תנאי לתקופה של שנה.

מקרה שני;

הוגשה תובענה כנגד עובד בגין ביצוע עבירות של דיווחים כוזבים וכן בגין הכנסה נוספת ללא קבלת אישור לביצוע עבודת חוץ. הצדדים הגיעו להסדר טיעון.

הרשות עמדה על חומרת העבירות ובכלל זה אי קבלת אישור של עבודות חוץ ודחתה את טענות

העובד כי מדובר בנורמה המאפיינת את רוב עובדי המחלקה.

העובד הודה מיד באישומים המיוחסים לו ובכך חסך מזמנו של ביה"ד ולקח אחריות על מעשיו. לטענתו מדובר בהתנהלות מוכרת וידועה למנהליו, אך כיום משהוגשה התובענה הוא הפיק את הלקח ומבצע את שעות העבודה במלואן. בנוגע לאי קבלת אישור עבודות חוץ, הדגיש העובד כי במשך שנים הוא מצהיר על הכנסה פאסיבית מעסק משפחתי וכי הממונים עליו מודעים לכך.

ביה"ד לקח בחשבון כי מדובר בעובד ותיק אשר זוהי עבירת המשמעת הראשונה שלו, וכן את הודאתו המידית באישומים ואת לקיחת האחריות.

לאור האמור לעיל הוחלט להשית על העובד אמצעי משמעת של נזיפה, קנס, השבה בגין ביצוע דיווחים כוזבים ופיטורים על תנאי לתקופה של שנה.

מקרה שלישי;

הוגשה תובענה כנגד עובד רשות המיחסת לו דיווח כוזב כאשר נצפה במהלך שעות העבודה יוצא ללא קבלת אישור מהממונים עליו על מנת לאמן ילד באצטדיון העירוני.

לטענת הרשות, מדובר בתופעה של דיווחים כוזבים במהלך העבודה.

העובד כפר במיוחס לו וטען כי אכן נפגש עם הילד, בן טיפוחיו, אולם למספר דקות בלבד במהלך ההפסקה המגיעה לו כדין. בית הדין קבע כי הרשות לא הוכיחה כי מדובר בתופעה וטענת העובד לא נסתרה על ידי הרשות.

ביה"ד קבע כי המקרה הנדון הינו מעידה חד-פעמית של העובד אשר מהווה עבירה קלת ערך שאינה מצדיקה נקיטת הליכים משמעתיים נגדו.

לאור האמור לעיל, הגם שמדובר בהתנהגות שלילית שאינה מצופה מעובד רשות מקומית, הרי שלאור מסירותו רבת השנים ולנוכח העובדה כי מדובר בעבירה קלת ערך שאינה מצדיקה נקיטת הליכים משמעתיים, הורה ביה"ד על זיכוי.

מקרה רביעי;

הוגשה בקשה להשעית עובד בגין חקירה משטרתית המתנהלת נגדו בחשד של ביצוע עבירות רישום כוזב במסמכי תאגיד, מרמה והפרת אמונים.

לטענת הרשות מדובר בחשדות ממשיים לביצוע מעשים חמורים במסגרת תפקידו ברשות ולכן השעיתו מתבקשת. מפאת חומרת החשדות, אין מקום לבחון חלופת השעיה.

לטענת העובד, הוא פעל בידיעת הממונים עליו. מאחר ולדבריו הוא נמצא בתחתית ההיררכיה הניהולית וכן בשל העובדה שיחלפו חודשים

ארוכים עד לקבלת הכרעה ומאחר ומדובר באיש חולה, הוא מבקש לא להשעותו.

ביה"ד התרשם כי מדובר בעבירות חמורות אשר בוצעו במסגרת עבודתו ותפקידו. מדובר בעובד המכהן בתפקיד ניהולי. אמנם מצבו האישי והבריאותי וכן ותקו הרב לא נסתרו מעיני ביה"ד, אולם עם זאת אין בכך כדי להטות את הכף לטובת האינטרס הפרטי. במקרה זה האינטרס הציבורי גובר על פני האינטרס הפרטי ואין מנוס מהשעיתו.