

מאולמו של בית הדין – מאי 2017

מקרה ראשון;

הוגשה תובענה כנגד עובד רשות בגין ביצוע דיווחים כוזבים וכן בגין ביצוע עבודת חוץ ללא קבלת היתר.

לטענת הרשות, עדותו של העד מטעמה הוכיחה מעל לכל ספק את יסודות העבירה ואילו גרסתו של העובד אינה אמינה ואינה עולה בקנה אחד עם ההגיון והשכל הישר.

העובד כפר במיחוס לו וטען כי התובענה הוגשה ממניעים זרים. לדבריו, בכל הפעמים אשר נצפה ע"י החוקר שהתחקה אחריו פעל מתוקף תפקידו. בנוגע לאישום בדבר עבודות חוץ, טען כי עשה זאת מחוץ לשעות העבודה ובאישור בעל פה שניתן לו מראש הרשות. כמו כן טען כי נפלו בחקירה פגמים רבים וכי קיימות סתירות בעדותו של החוקר אשר עדותו אינה תואמת את הדו"חות שצורפו לחקירה ואשר הובילו למסקנות שגויות.

ביה"ד דחה את טענת העובד כי ניתן לו אישור בעל פה לביצוע עבודות חוץ משום שבתקשי"ר נכתב במפורש כי על ההיתר להיות בכתב.

ביה"ד התרשם כי עדותו של העד אשר העיד מטעם הרשות אמינה, קולחת וקוהרנטית ואילו עדותו של העובד היתה רפה ולא נתמכה ולו בבדל ראיה שיש בה כדי לספק גרסה עניינית וסבירה.

ביה"ד קבע כי הרשות עמדה בנטל ההוכחה המוטל עליה והוכיחה מעל לכל ספק את המיחוס לעובד בכתב התובענה. אשר על כן העובד הורשע בביצוע עבירות משמעת מסוג דיווחים כוזבים וביצוע עבודת חוץ ללא קבלת היתר.

מקרה שני;

הוגשה תובענה כנגד עובד רשות בגין עבירות משמעת של התנהגות שאינה הולמת, כאשר התבטא באופן שאינו ראוי כלפי עמיתו.

הצדדים הגיעו להסדר טיעון אשר ביה"ד החליט לכבד מאחר ומדובר בעובד בעל ותק של עשרות שנים המצוי לקראת פרישה וזו עבירת המשמעת הראשונה שביצע.

לאור האמור הוחלט להשית על העובד אמצעי משמעת של נזיפה ופיטורים על תנאי לתקופה של שנה וחצי.

מקרה שלישי;

הוגשה תובענה כנגד עובדת רשות המיחסת לה התנהגות שאינה הולמת כאשר ביקשה מחברתה לקיים שיחה טלפונית בעלת אופי מיני בנוכחותה עם הממונה עליה כדי שתוכל להקליט ולתעד את השיחה. העובדת שמרה את תיעוד השיחה למרות שהתבקשה מספר פעמים ע"י חברתה למחקה, ובשלב מאוחר יותר העבירה את תוכנה למנכ"ל הרשות במסגרת מאבקים שניהלה מול הממונה עליה.

לטענת הרשות, היא הוכיחה מעל לכל ספק כי העובדת היא שיזמה את הקלטת הממונה עליה וביקשה מחברתה את סיועה בניהול השיחה לצורך החזקת קלף מיקוח נגדו משום שהתגלעו בין השניים יחסי עבודה בעיתיים. הרשות טוענת כי עדות חברתה של העובדת היתה אמינה, קוהרנטית וסדורה.

העובדת כפרה במיחוס לה. אמנם הודתה כי ההקלטה בוצעה באמצעות מכשיר ההקלטה שלה, אך טענה כי חברתה היא שיזמה את השיחה ממניעה, על מנת ללחוץ על הממונה עליה לקבל

כמו כן התרשם ביה"ד כי העובד עסק לאורך כל הדיונים בהצדקת דרכו ולא הביע חרטה, לא לקח אחריות על מעשיו ותלה את כל יהבו במערכת היחסים העכורה עם הממונה עליו.

לאור האמור הוחלט להטיל על העובד אמצעי משמעת הולם ומרתיע של פיטורים לאלתר, תוך שמירה על זכויותיו הסוציאליות.

את בנה לעבודה ברשות. כמו כן הודתה כי התבקשה למחוק את הקלטת, אולם לטענתה לא עשתה כן מסיבות טכניות. העובדת הביעה חרטה על השתתפותה בהקלטה, אך יחד עם זאת הבהירה כי מעבר לכך לא היתה לה כל מעורבות.

ביה"ד התרשם כי עדות חברתה של העובדת היתה אמינה וסדורה ואילו גרסתה של העובדת היתה רווית סתירות שהעלו תמיהות ביחס לאמינותה.

ביה"ד קבע כי הרשות עמדה בנטל ההוכחה הנדרש והוחלט להרשיע את העובדת בביצוע עבירת משמעת.

מקרה רביעי;

הוגשה תובענה כנגד עובד רשות בגין התנהגות שאינה הולמת הכוללת צעקות ואיומים על חיי הממונה עליו.

לטענת הרשות הוכח מעל לכל ספק כי העובד התנהג בצורה אלימה ומאיימת עד כדי גרימת חשש לחייו של הממונה עליו ואין מקום לעובדים כדוגמת עובד זה ברשות. לדבריה עדותו של הממונה על העובד היתה אמינה וסודרה. לבקשתה יש להשית על העובד אמצעי משמעת של פיטורים. הרשות הדגישה כי לא מדובר במעידה חד פעמית אלא בדפוס התנהגות חוזר ונשנה.

העובד כפר במיחוס לו וטען כי מדובר באירוע נקודתי אשר נגרם כתוצאה מהתנכלות הממונה כלפיו ודרישות בלתי הגיוניות ממנו.

מדובר בגרסא מול גרסא. לאחר שמיעת העובד ועדויות הצדדים, העדיף ביה"ד את גרסתו של הממונה על פני גרסתו של העובד. ביה"ד התרשם כי עדותו של הממונה היתה קוהרנטית, קולחת ואמינה ואילו עדותו של העובד אינה אמינה ואינה עומדת במבחן ההגיון והשכל הישר.