

מאולמו של בית הדין – יולי 2017

מקרה ראשון;

הוגשה תובענה כנגד עובד רשות שיחסה לו ביצוע עבירת משמעת של דיווחים כוזבים.

הרשות ביקשה להשית על העובד אמצעי משמעת של פיטורים מאחר ומדובר במקרה חמור של עשית דין עצמי. לא מדובר במקרה חד פעמי אם כי בדפוס פעולה חוזר ונשנה. העובד קיבל הזדמנויות לשפר את דרכיו, אולם לא עשה כן. לאורך כל ההליך העובד לא הביע חרטה ולא לקח אחריות על מעשיו.

העובד כפר במיחוס לו וטען כי אין זה מקרה המתאים לפיטורים. מדובר בעובד אשר עובד ברשות מזה כעשור וזו הפעם הראשונה שהועמד לדין משמעת. לטענתו יש להקל עמו, בשים לב לכך שמדובר בעבירת משמעת של דיווחים כוזבים שנבעה כתוצאה משינוי היקף משרתו. העובד התנצל והביע חרטה על מעשיו, לטענתו פעל בתום לב וכיום מקפיד על רישום מדויק של שעות עבודתו.

ביה"ד התרשם מיחסה ההוגן של הרשות כלפי העובד. נראה כי העובד לא חדל ממעשיו ואכן עשה דין עצמי מבלי שהבין את חומרת מעשיו. עם זאת, מדובר בעבירת משמעת ראשונה. לפיכך, הטלת אמצעי משמעת של פיטורים בנסיבות הענין ובכללם נסיבותיו האישיות הינו צעד מרחיק לכת. לאור האמור הוחלט להטיל על העובד אמצעי משמעת של נזיפה ופיטורים על תנאי לשנתיים.

מקרה שני;

הוגשה תובענה כנגד עובד רשות המיחסת לו ביצוע עבירת משמעת של אי קיום המוטל עליו בנושא התקשרויות ומכרזים.

הרשות טוענת כי הוכיחה מעל לכל ספק את המיחוס לעובד בכתב התובענה. אין חולק כי הנוהל מחייב פניה לשלושה ספקים שונים. לטענת הרשות, לאחר שהעובד הציג שלוש הצעות מחיר טלפוניות, התבקש להציג שלוש הצעות מחיר בכתב, למרות שסכום ההתקשרות לא חייב זאת. בקשה זו התבססה על הנחיה משלימה שהופצה בעריה בנדון. העובד הציג הצעות מחיר משלושה ספקים שונים אולם בפועל פנה רק לספק אחד, הספק הזוכה. כלומר לדברי הרשות, הצעות המחיר האחרות שהציג הינן פיקטיביות. כמו כן ציינה הרשות כי העובד סיפק מספר גרסאות שונות.

העובד כפר במיחוס לו וטען כי התובענה הוגשה כניסיון להוציאו מהמערכת. לדבריו פעל על פי הנוהל מאחר והסכום עליו דובר מחייב בירור טלפוני בלבד, והוא אכן סיפק שלוש הצעות מחיר טלפוניות משלושה ספקים שונים. בנוגע להצעות בכתב, טען כי לא הוכח שהן פיקטיביות. העובד סיפק בעדותו שלוש תשובות שונות, כאשר בסופו של דבר הודה כי למעשה קיבל הצעות מחיר כתובות בסיוע פסול של אחד משלושת המציעים.

לאור האמור לעיל, ביה"ד קבע כי העובד ביצע עבירת משמעת כאשר לא קיים את המוטל עליו. נסיבותיו האישיות, לרבות מצבו הבריאותי, פועלו ותרומתו לרשות במרוצת השנים המגיעים כמעט כדי ארבעה עשורים, לא נסתרו מעינינו ויובאו במסגרת השיקולים בדיון הטיעונים לעונש.

מקרה שלישי;

הוגשה תובענה כנגד עובד רשות בגין מסירת דיווח כוזב בדבר השכלתו התיכונית והעל תיכונית.

אב בית הדין הקודם זיכה את העובד וקבע שאין להשיב לאשמה. כל אחד מהצדדים הגיש ערעור לביהמ"ש המחוזי – העובד בגין חומרת העונש

והרשות בגין ההחלטה לזכותו. כמצוות ביהמ"ש המחוזי, שב ביה"ד למשמעת ודן באישום.

לאחר שביה"ד שקל את טיעוני הצדדים, נקבע כי גרסתו של העובד, לפיה שאלון הקבלה לרשות מולא על ידו, למעט הסימון המתיחס להשכלתו, אינה אמינה ואינה מתישבת עם ההגיון והשכל הישר. גרסא אחרת של העובד אף היא אינה מתישבת עם השכל הישר, כאשר טען כי יתכן וטעה בהבנת הטופס או לחילופין מדובר בטעות סופר. ביה"ד קבע נחרצות כי אין ספק שהעובד הציג מצג שווא בעת מילוי השאלון.

ביה"ד קיבל את טענת העובד בדבר התישנות והחליט למחוק את האישום רק בגין טענה זו, אך הדגיש כי אין ספק שהעובד ביצע את העבירה המיוחסת לו.

מקרה רביעי;

הוגשה תובענה כנגד עובד בגין פרסומים פוגעניים בפייסבוק נגד ראש הרשות.

לטענת הרשות, היא הצליחה להוכיח מעל לכל ספק את המיוחס לעובד בכתב התובענה. העובד מסר שלל גרסאות סותרות.

העובד הודה כי הפוסטים אכן פורסמו מחשבון הפייסבוק שלו, ברם טען כי גרושתו כתבה אותם לא ברשותו ולא בידיעתו.

ביה"ד דחה את טענת העובד וטען כי הוא לא הוכיח את טענותיו וכי גרסאותיו לא היו אמינות. תשובותיו היו פתלתלות ומתחמקות.

לאור האמור, העובד הורשע בביצוע עבירת משמעת של התנהגות בלתי הולמת.