

מאולמו של בית הדין – אוגוסט 2017

מקרה ראשון;

חומרת העבירה ועתרה לפיטורי העובד ללא קבלת פיצויי פיטורים.

לאחר שביה"ד שקל את דרגתו הזוטרה של העובד, את נסיבותיו האישיות, את הבעת החרטה הכנה, את העובדה שהפנים את חומרת העבירה וכן את העדר ההוכחה בדבר רווח או תועלת כספית שהפיק ממעשיו, הוחלט להטיל עליו אמצעי משמעת של נזיפה, פיטורים על תנאי לשלוש שנים והעברה לתפקיד שטח ללא קבלת קהל, ללא סמכויות ניהוליות וללא סמכויות למתן היתרים או אישורים.

מקרה שני;

להלן נסקור פס"ד שניתן בביהמ"ש המחוזי, אשר חיזק גזר דין שניתן בבית הדין למשמעת. הוגש ערעור מצד עובד שפוטר ע"י ביה"ד למשמעת בשל הפרת הוראות ממונה והתנהגות שאינה הולמת הכוללת צעקות, קללות ואלימות.

ביהמ"ש המחוזי סבור כי לא די בהתנצלותו של העובד. אם היה מדובר בהתנהלות נקודתית, נראה שניתן היה להגיע למסקנה שונה, אולם מדובר בהתנהלות שיטתית. כמו כן, התרבות הארגונית שבמחלקה אף היא אינה מצדיקה את ביטול פיטוריו. לא הוכח שהתרבות הארגונית כללה אלימות והנהגת 'טרור ארגוני'. למילים שבחר העובד נלוו גם מעשים, ושילובם של אלה באלה מצדיק את הצעד המשמעתי שננקט נגדו. כמו כן, לא נמצא שקיימת אפליה בין המערער לבין נאשמים אחרים בהליכים משמעתיים בביה"ד למשמעת. בנוגע לטענת העובד כי לא ניתנה לו אזהרה מוקדמת עובר לנקיטה בצעדים משמעתיים נגדו – ניתן היה לקבל את הטעון לו דובר היה בהליכי משמעת שהיו ננקטים רק בגין התבטאויות נוכח התרבות הכללית ששררה באגף, אולם לא זה המקרה. לפנינו שילוב של התבטאויות ושל מעשים

לאחר ניהול הליך פלילי בגין עבירת מרמה והפרת אמונים, הוגשה תובענה כנגד עובד רשות הנושאת שני אישומים: האחד נוגע לפתיחת תיקי רישום נכסים חדשים ללא אישור מורשה חתימה ושלא במסגרת תפקידו, תוך חריגה מהנהלים; והשני נוגע להפנית אנשים שפנו למשרדי הארנונה ונזקקו למדידת נכס למודד חיצוני אשר גבה מהם תשלום, מקום שהעיריה העניקה לתושבים את שירותי המדידה ללא גבית תשלום על כך.

העובד הגיש ערעור בגין הרשעתו בהליך הפלילי. ערעורו התקבל וביהמ"ש ביטל את הרשעתו.

במסגרת הדיונים בביה"ד למשמעת טען העובד באשר לאישום הראשון כי בשל הקושי והעיכוב בביצוע מדידות של נכסים, הוא פתח תיקים זמניים עד אשר החברה מטעם העיריה תמדוד את הנכסים. עוד טען כי התנהלותו היתה בידיעת ובהוראת הממונה עליו. לדבריו הרקע למעשיו היה כאוס וחוסר תפקוד של המחלקה בה עבד. לא רק שלא גרם במעשיו נזקים אלא גרם לכך שהעיריה הרוויחה מיליוני שקלים מפתחת תיקי רישום נכסים ללא אישור מורשה חתימה.

באשר לאישום השני, לא היתה מחלוקת בין הצדדים על כך שהפנית התושבים לקבלת שירות מדידה בתשלום נעשתה בניגוד לנהלים ובניגוד להנחית הממונים עליו. עם זאת, לא הוכח שהוא הפיק מעצם ההפניה יתרון כספי כלשהו.

לאור האמור ולאור ביטול הרשעתו ע"י ביהמ"ש המחוזי, ביקש העובד להסתפק בעונש של נזיפה ופיטורים על תנאי.

לטענת הרשות, עצם ביטול ההרשעה לא מפחית מחומרת מעשיו של העובד. הרשות הדגישה את

לאור האמור הוחלט להטיל על העובד עונש של נזיפה ופיטורים לאלתר, תוך שמירת זכויותיו הממוניות.

מקרה רביעי;

הוגשה תובענה כנגד עובד המיחסת לו התנהגות שאינה הולמת בגין פרסום התבטאויות פוגעניות, משמיצות ומעליבות בפייסבוק נגד הממונה עליו וכן נגד ראש הרשות במספר מקרים שונים.

הרשות ביקשה להשית על העובד אמצעי משמעת של נזיפה ופיטורים על תנאי לתקופה של שלוש שנים מאחר ומדובר בפרסומים שהתפרסו על פני תקופה ארוכה. הרשות סבורה שיש בכך משום יצירת הרתעה הולמת.

העובד חסך מזמנו של ביה"ד כאשר הודה במעשיו, הביע חרטה ולקח אחריות כבר בישיבת ההקראה. מדובר בעובד מסור שמקום עבודתו חשוב לו ולטענתו פרסם את הפרסומים בליט ברירה לאחר שחווה התעמרות בעבודה מצד הממונים עליו. העובד מבקש לראות בכך משום מעידה חד פעמית ולהשית עליו את אמצעי המשמעת המקל ביותר בכדי שיוכל להתמודד בבחירות לווד.

ביה"ד רואה בפרסום פרסומים פוגעניים, משמיצים ומעליבים בפייסבוק נגד עמיתים לעבודה מעשה פסול שיש להוקיעו בכל דרך. עם זאת, ביה"ד הביא במסגרת שיקוליו את העובדה שהעובד הודה ולקח אחריות על מעשיו כבר בשלב ההקראה, הביע חרטה כנה והתחייב כי מקרה זה לא ישנה בעתיד. אשר על כן הוחלט להשית עליו אמצעי משמעת של נזיפה, פיטורים על תנאי לשנתיים ופרסום גזר הדין.

שהינו פסול והתנהגות כזו אינה מצדיקה אזהרה מוקדמת לפני נקיטת צעדים לביעורה. ביהמ"ש המחוזי התרשם כי ביה"ד למשמעת לקח בחשבון את נסיבותיו האישיות של העובד, אולם מצא לנכון להעניק עדיפות לשיקולים המשמעתיים על פני השיקולים האישיים.

לאור האמור לעיל הוחלט לדחות את ערעורו של העובד ולהותיר את הפיטורים על כנם.

מקרה שלישי;

הוגשה תובענה כנגד עובד רשות המיחסת לו דיווחים כוזבים בשלושה אירועים שונים, כאשר יצא ממקום עבודתו בשעות מוקדמות באישור הממונים עליו, אך בדו"ח הנוכחות בסוף החודש ציין בכתב ידו על גבי הדו"ח כי עבד עד שעות מאוחרות יותר.

הרשות מבקשת להטיל על העובד עונש של פיטורים לאלתר. לטענתה, מדובר במקרה חמור של אירוע חוזר, כאשר רק לפני שנה הורשע העובד בביה"ד באותה עבירה.

לדברי העובד אמצעי משמעת של פיטורים הינו מרחיק לכת. לטענתו הוא עובד מסור ומוערך אשר ביצע את העבירה בתום לב. אמנם הודה כי לא ביצע את השעות בפועל, אך טען כי התנהלותו היתה לגיטימית ובהתאם לנורמה שהיתה מקובלת באותה עת. בנוסף טען כי נפלו סתירות בעדויות שנשמעו מטעם עדי הרשות ולכן אין מקום להאמין לגרסתם.

ביה"ד ציין בגזר הדין כי כבר ניתנה לעובד הזדמנות בפעם הקודמת שביצע את העבירה, ולפיכך היה מצופה ממנו לפעול ללא רבב ולא להנחיל דפוסי עבודה קלוקלים. ביה"ד דחה את טענת העובד כי נפלו פגמים בעדויות הרשות. ביה"ד סבור כי העדויות היו אמינות, קולחות וסדורות.