

מאולמו של בית הדין – נובמבר 2017

מקרה שני;

מקרה ראשון;

עובד רשות מקומית, אשר הוגשה נגדו תובענה בגין ניגוד ענינים, הגיש בקשה לביטולה בהסתמך על שתי טענות מקדמיות – האחת שנפל פגם משמעותי בחקירה משום שהחוקר המשמעותי אינו חוקר פרטי עפ"י חוק חוקרים פרטיים והשניה נוגעת לטענת התישנות.

לטענת העובד, נפל פגם מהותי בתובענה, שכן החוק מחייב מינוי חוקר מקרב עובדי הרשות המקומית או לחילופין חוקר פרטי מוסמך, ואילו במקרה דנן החוקר אינו חוקר פרטי אלא כלכלן ומכאן שאינו כשיר לעסוק בחקירה זו. לכן מבקש לפסול את כל הראיות בתיק. לדבריו הפגמים מקימים חשש לעיוות דין. טענה מקדמית נוספת נוגעת להתישנות. לדבריו, אמנם לא דיווח על עיסוקה של אשתו בשאלון ניגוד ענינים (עיסוק אשר מעלה חשש לניגוד ענינים), אולם עובדה זו היתה ידועה לראש הרשות מזה זמן רב.

לדברי הרשות, מדובר בחוקר עתיר ניסיון והסמכות למינוי חוקר משמעותי נתונה לראש הרשות. חוק רשויות מקומיות (משמעת) אינו קובע את תנאי הכשירות של החוקר המשמעותי. לאור האמור, אין לקבל את בקשת העובד לפסילת החוקר. ביחס לטענת ההתישנות טוענת הרשות כי מרוץ ההתישנות החל עם מילוי השאלון, כך שיש לדחות גם טענה זו.

ביה"ד הדגיש כי חוק רשויות מקומיות (משמעת) וכן דו"ח מבקר המדינה לא מגדירים את תנאי הסף ואת הכשירות הנדרשת מחוקרים משמעותיים. לרשות שמורה הזכות למנות חוקר משמעותי עפ"י שיקול דעתה ומורכבות העבירה שבוצעה. לאור זאת, ביה"ד סבור כי אין זה ראוי להגביל את הרשות במינוי חוקר זה או אחר ויש לאפשר לה למנות חוקרים עפ"י ראות עיניה ושיקול דעתה

הוגשה תובענה כנגד עובד בגין שני אישומים – הראשון על יסוד הליכים פליליים שננקטו נגדו בגין נהיגה בזמן פסילת רישיון, נהיגה בשכרות, נהיגה ללא ביטוח וללא רישיון נהיגה; השני בגין אי דיווח לממונים עליו על היעדר רישיון נהיגה בתוקף. העובד הודה בעובדות המפורטות באישום הראשון וכפר באישום השני.

הרשות ביקשה להשית על העובד אמצעי משמעת של פיטורים על תנאי, השבה בגובה של שש משכורות, קנס כספי והורדה בדרגה.

לטענת העובד הוא שער לעזאזל, שכן רק נגדו ננקטו הליכים משמעותיים למרות שקיימים עובדים רבים עם כתבי אישום חמורים משלו. לטענתו הוא מבצע את עבודתו בצורה אמינה וטובה וממתין לקבלת קידום מזה שנים רבות. העובד תהה מדוע הרשות שילמה לו לאורך השנים וטען כי יתכן שהדבר נבע מטעות של הרשות. לענין מצבו הכלכלי טען כי הוכרז לאחרונה כפושט רגל ולכן מבקש להימנע מהטלת רכיבי ענישה כספיים. העובד הביע חרטה על מעשיו והפיק את הלקחים.

ביה"ד סבור כי מדובר בעבירות משמעת חמורות במיוחד אשר מלמדות על חוסר אמינותו של העובד. לולא נסיבותיו האישיות של העובד אמצעי המשמעת הראוי להשית עליו היה פיטורים לאלתר, אולם לאור נסיבותיו האישיות, מצבו הבריאותי והכלכלי, הוחלט להשית עליו אמצעי משמעת של נזיפה, פיטורים על תנאי לתקופה של שלוש שנים, קנס, השבה ופרסום גזר הדין.

הוחלט לא לפטרו אלא להשית עליו אמצעי משמעת של נזיפה, פיטורים על תנאי שלוש שנים והעברה מתפקידו לאלתר.

מקרה רביעי;

הוגשו שתי תובענות כנגד עובד – האחת הוגשה על יסוד הרשעתו בביצוע עבירה של סחיטה באיומים ובאיומים והשניה בגין התנהגות בלתי הולמת, איומים, ביצוע עבודה פרטית ללא קבלת היתר ואי קבלת מרות.

תחילה העובד כפר באישומים המיוחסים לו, אולם בהמשך חזר בו מהכפירה והביע חרטה.

הרשות ציינה כי בהליך משמעת קודם שהתקיים כנגד העובד הושת עליו עונש של פיטורים על תנאי מתוך רצון לתת לו הזדמנות נוספת. כעת משחזר העובד על אותם דפוסי התנהגות פסולים, מבקשת הרשות להשית עליו אמצעי משמעת של פיטורים לאלתר ופסילה מעבודה בשירות הציבורי לצמיתות. לדברי הרשות מדובר בעברין סדרתי שהחמיץ כל הזדמנות שניתנה לו בעבר והשארתי במערכת תפגע קשות בתדמית הרשות ובמרקם יחסי העבודה.

העובד ביקש מביה"ד לקחת בחשבון את נסיבות חייו הלא פשוטות וכן את העובדה שהחל תהליך שיקום ולתת לו הזדמנות נוספת ולא לפטרו.

ביה"ד סבור כי לא חל כל שינוי נסיבתי המצדיק את הארכת תקופת התנאי והוחלט על השתת אמצעי משמעת של פיטורים לאלתר, תוך הקפאת זכויותיו הפנסיוניות עד הגעתו לגיל פרישה, וכן פסילה משירות ציבורי לחמש שנים.

המקצועי, ובלבד שהדבר יעשה בתום לב, תוך שמירה על המנהל התקין.

ביה"ד התרשם כי מינויו של החוקר נעשה באופן תקין ולפיכך לא נפל פגם. באשר לטענת ההתישנות, ביה"ד קבע כי ידיעתו הכללית של ראש הרשות לכאורה בדבר משלח ידה של אשת העובד אינה יכולה להיחשב כידיעה ממשית הנדרשת בחוק לענין התישנות העבירה ולכן גם טענה זו נדחית. לאור האמור, נדחתה בקשתו לביטול התובענה.

מקרה שלישי;

הוגשה תובענה כנגד עובד המיחסת לו התנהגות שאינה הולמת בגין מספר אירועים בהם הרים את קולו על הממונים עליו, סירב לבצע את הנחיותיהם, נהג לאחר בפתיחת כיתות לימוד וכן מקרה של דחיפה.

לטענת הרשות, על העובד הוטל בעבר אמצעי משמעת של פיטורים על תנאי, לפיכך מבקשת להפעיל את התנאי ולפטרו. התנהלותו של העובד בוטה, הוא מסרב לתת שירות והעבודה עמו בלתי נסבלת ופוגעת במהלך התקין של העבודה.

לטענת העובד, הממונה עליו מתנכל לו כבר שנים ובניגוד למה שנאמר, הרי שמרבית העובדים אינם סובלים מהתנהגותו אלא שניים שלושה עובדים בלבד. לפיכך מבקש להטיל עליו נזיפה בלבד.

ביה"ד התרשם כי העובד מפר את הנחיות הממונים עליו, רוטן כאשר פונים אליו בבקשות סיוע ולא מקפיד על ל"ז כנדרש. התנהגותו הבוטה ומשוללת הרסן פוגעת במרקם היחסים במקום העבודה.

ביה"ד סבור כי העובד אינו מתאים יותר למקום עבודתו הנוכחי וכי העונש הראוי במקרה זה הינו פיטורים, אולם לאור נסיבותיו האישיות המיוחדות,