

## מאולמו של בית הדין – דצמבר 2017

מקרה ראשון;

הוגשה בקשה מצד עובד רשות לבטל תובענה אשר הוגשה נגדו על יסוד הודאתו בהליך פלילי בגין ביצוע עבירות של תקיפה הגורמת חבלה ממש, איומים ושיבוש מהלכי משפט.

העובד הודה כי בתגובה לבקשת המתלונן להזיז את קטנועו, הלם בפניו באגרוף. משהבחין כי חברו של המתלונן מתקשר למשטרה, חתך עצמו בסכין ואיים כי יספר למשטרה שהמתלונן וחברו תקפו אותו.

לטענת העובד, יש לבטל את התובענה משני טעמים:

1. עקב התישנות - לדבריו, הודיע לממונה הישיר שלו בזמן אמת אודות הרשעתו ואודות עבודות השירות שהוטלו עליו, ובכך מילא את חובת הדיווח המוטלת עליו.
2. בשל הגשת התובענה ממניעים זרים – לדבריו התובענה הוגשה בשל מערכת היחסים הקשה השוררת בינו לבין סגן מנהל האגף.

לאור האמור מבקש לזכותו מכל אשמה.

לטענת הרשות, ידעה על ההליכים רק לאחרונה והדבר התגלה באקראי לאחר שסגן מנהל האגף בדק האם נכון הדבר שהעובד הפיץ באינטרנט דברים אודותיו.

ביה"ד התרשם כי עדותם של העדים מטעם העובד לא היתה אמינה ואילו עדי הרשות נמצאו אמינים. לטענת ביה"ד, העובד לא הצליח להוכיח כי דיווח לממונה עליו על עבודות השירות בזמן אמת ולפיכך לא התקבלה טענתו בדבר התישנות. כמו כן דחה ביה"ד את טענתו בדבר הגשת התובענה ממניעים זרים.

לאור האמור, הוחלט לדחות את בקשתו של העובד לבטל את כתב התובענה.

מקרה שני;

הוגשה תובענה כנגד עובד המיחסת לו עבירה של דיווחים כוזבים בגין היעדרות מפאת מחלה ללא אישור רפואי וכן מהטעם ששהה בביתו במשך מספר שעות לאחר שהחתיים כרטיס נוכחות.

לטענת הרשות, היא הוכיחה את המיוחס לעובד מעל לכל ספק סביר. לדבריה, גרסת העובד היתה רווית סתירות.

העובד מבקש לזכותו מכל אשמה מאחר ולטענתו פעל כדין. ביחס לטענה בדבר היעדרותו ללא אישור רפואי טען כי מדובר בימי הצהרה וכי קיימת אכיפה בררנית, שכן העיריה מעולם לא דרשה מעובד השוהה בימי הצהרה דין וחשבון. בנוסף טען כי זכאי להגנה מן הצדק משום שמדובר בנוהג שהושרש שנים רבות ברשות. ביחס לטענה כי נצפה חוזר לביתו לאחר החתמת כרטיס הנוכחות טען כי בשל ריבוי המשימות בשטח, אין מקום לחייבו להתיצב במשרדי הרשות בכל עת. בנוסף טען כי החוקר הפרטי ששכרה הרשות לא התחקה אחריו, אם כי אחרי אחיו ששהה בביתו באותו מועד.

ביה"ד סבור כי תשובותיו של העובד הינן בבחינת היתממות והוחלט להרשיעו בביצוע עבירה של דיווחים כוזבים.

## מקרה שלישי;

העובד בחר שלא להביא כל עדים או עדויות מטעמו וביקש לזכותו מכל אשמה בטענה כי התובענה נועדה להתישו, להחלישו מבחינה נפשית וכלכלית ולרמוס את זכויותיו.

הרשות טוענת כי הוכיחה מעל לכל ספק את האמור בכתב התובענה וכי יש לזקוף את שתיקת העובד לחובתו.

בהיעדר הוכחה חד-משמעית לגבי שעות בחינת ההסמכה, ביה"ד החליט לזכות את העובד מאישום זה מחמת הספק. ביתר סעיפי התובענה ביה"ד הרשיע את העובד בביצוע עבירת משמעת של התנהגות שאינה הולמת.

הוגשה תובענה כנגד עובד על יסוד הליכים פליליים שנוהלו נגדו המיחסים לו עבירה של גניבת טלפון נייד מתלמידת בית ספר בו הוא מועסק.

הרשות מבקשת להשית על העובד אמצעי משמעת של פיטורים לאלתר נוכח חומרת העבירה, הפגיעה בתדמית הרשות והעובדה שאמור בתפקידו כאב בית לשמש דוגמא אישית לתלמידיו.

העובד מבקש להימנע מפיטוריו ולהתחשב בכך שהוא נעדר עבר פלילי וכי העבירה בוצעה בעקבות מצב נפשי קשה שהיה שרוי בו באותה עת.

ביה"ד סבור כי לו העובד היה מורשע בביצוע עבירת גניבה בהליך הפלילי נראה כי לא היה מנוס מפיטוריו. אולם מקרה זה יחודי עם נסיבות יוצאות דופן המצדיקות התחשבות והטלת אמצעי משמעת מקלים יותר, בשים לב לאמור בתסקיר שירות המבחן ובדגש של ביהמ"ש בפניה לרשויות כי מקרה זה לא יעמוד לעובד לרועץ.

אשר על כן, הוחלט כי האיזון הראוי בין נסיבותיו האישיות מחד גיסא לבין שמירה על האינטרס הציבורי מאידך גיסא, יהיה באמצעות הטלת אמצעי משמעת של נזיפה חמורה, העברת תפקיד ופיטורים על תנאי לתקופה של שנתיים.

## מקרה רביעי;

הוגשה תובענה כנגד עובד רשות מקומית בגין התנהגות שאינה הולמת (הכוללת התחצפות והתפרצות למשרד מנכ"ל העירייה), הפרת הוראות ממונה ופגיעה בטוהר בחינות הסמכה אשר באה לידי ביטוי בשליחת תשובות הבחינה לנבחנים ב- WhatsApp עוד במהלכה.