

**מאולמו של בית הדין – מאי 2018**

**מקרה ראשון;**

הוגשה תובענה כנגד עובד על יסוד הגשת כתב אישום פלילי שהוגש נגדו בגין ביצוע עבירה של גניבה.

הרשות החליטה להגיע עם העובד להסדר טיעון, וזאת ממספר טעמים: ראשית לאור נסיבותיו האישיות; שנית בשל העובדה כי מדובר במעידה חד פעמית לאורך 20 שנות עבודתו ברשות; שלישית בשל העובדה שהעובד הביע חרטה כנה ואמיתית על מעשיו.

לאור האמור הוחלט להשית על העובד את אמצעי המשמעת הבאים:

**נזיפה חמורה**

פיטורים לאלתר, תוך שמירה על מלוא זכויותיו הממוניות עם הגיעו לגיל פרישה חובה (67), כאשר הרשות מסכימה לפנים משורת הדין ולנוכח נסיבותיו האישיות להקדים את מתן הקצבה לגיל 60, ככל שיבקש העובד לעשות כן.

פסילה מלשמש בכל תפקיד אכיפתי בשירות הציבורי לתקופה של 5 שנים.

**מקרה שני;**

הוגשה תובענה כנגד עובד רשות האמון על אכיפת חוק התכנון והבניה בגין ביצוע עבירות לכאורה של אי קיום המוטל עליו, התנהגות שאינה הולמת את תפקידו ופגיעה בתדמית הרשות.

האישום הראשון מיחס לעובד הוצאת חבילת שטרות אשר לדבריו הועברה אליו מבעל מגרש מסוים שביצע עבירת בניה לצורך מתן הקלה בקנס כספי; האישום השני נוגע לאי דיווח לממונים עליו על קרבה משפחתית בינו לבין בעל המגרש; האישום השלישי נוגע לשיבוש הליכי חקירה

ובירור, כאשר עפ"י החשד העובד פנה אל מפקחים וגורמים בועדה המקומית ושוחח עמם בעניינו.

העובד כפר במיוחס לו בכל האישומים. לטענתו עומדת לו טענת הגנה לפיה אין להשיב לאשמה וכן טענת הגנה מן הצדק, לכן ביה"ד מתבקש להורות על זיכוי. לדבריו הרשות לא הוכיחה, ולו ראשית ראייה, הקושרת אותו לאישומים המיוחסים לו.

לטענת הרשות מדובר באישומים מפורטים ומבוססים אשר גובו בעדויותיהם של עדים אמינים. די בקיומן של ראיות 'דלות' כדי שביהמ"ש ידחה את טענת העובד ויחייבו להשיב לאשמה.

בשלב זה, ביה"ד אינו בוחן את מהימנות העדים ואת משקל עדותם, אלא האם יש, ולו בדל ראייה, היכול לסבך את העובד ולחייבו להשיב לאישום. ביה"ד סבור כי בשלושת האישומים יש בראיות כדי לסבך את העובד ולפיכך הוא מחויב להשיב לאשמה.

לגבי טענת ההגנה מן הצדק – העובד טען כי התקיימו שלושת השלבים שנקבעו לצורך בחינת טענת הגנה מן הצדק.

הרשות מתנגדת לטענת ההגנה מן הצדק וטוענת כי כתב התובענה הוגש מתוך שיקולים מקצועיים וענייניים לאחר בדיקה קפדנית של חומר הראיות. בנוסף לא הוכח כל פגם ופסול במהלך פרשת התביעה, ודאי לא פגם חריף המצדיק את ביטולה של התובענה.

ביה"ד ציין כי העובד לא הוכיח שמדובר בפגמים כלל, ודאי לא מהותיים. ביה"ד התרשם כי לא נפלו פגמים בהתנהלות הרשות ולכן דחה את טענת ההגנה מן הצדק.

## מקרה שלישי;

הוגשה לביה"ד בקשה מטעם עובד להעביר לידי חומרי חקירה הנוגעים להצהרת ניגוד ענינים של מספר עובדי רשות.

לטענת העובד, טופס הצהרת העובדים בדבר ניגוד ענינים וקרבה משפחתית חיונית לו לשם הוכחת טענתו כי הטופס לא היה נהיר לו וכן על מנת להוכיח אכיפה בררנית והגנה מן הצדק. כמו כן הדגיש כי לאחרונה שונה הטופס ואף הוצאו נהלים המבארים כיצד למלאו כהלכה. לדבריו, עובדים נוספים פעלו בניגוד ענינים והוציאו נסחי רישום (טאבו) שלא לצורך תפקידם ומולם לא ננקט כל הליך משמעתי אלא הגיעו עמם להסדר.

לטענת הרשות, כדי להוכיח אכיפה בררנית, יש להוכיח כי מקרים דומים זכו ליחס אכיפתי שונה ואילו במקרה זה, העובד מואשם באישומים שרובם אינם עוסקים כלל בהוצאת נסחי רישום בלבד, אלא מואשם בפעולות שנעשו על ידו באופן פוזיטיבי נגד הרשות, תוך שימוש בחומרים שהפיק לצורך הגשת תביעות משפטיות נגדה.

ביה"ד סבור כי אין להורות על המצאת רבבות של נסחי רישום כדי להתחקות אחר פעילותם של עובדי המחלקה, שכן מדובר בהקצאת משאבים בלתי סבירה, בשים לב לכך שניתן לקבל מענה באופן אחר. ביה"ד דחה את בקשת העובד לקבלת נסחי רישום וקבע ביחס לנסחי הרישום, כי על הרשות להבהיר אילו צעדים ננקטו נגד עובדים אחרים במקרים דומים. ביחס לטפסי ניגוד הענינים- על הרשות להבהיר האם אכן שונה הטופס המתייחס לניגוד הענינים והאם הוצא נוהל חדש המפרט כיצד למלאו.

## מקרה רביעי;

הוגשה בקשה ע"י רשות מקומית לביטול שכרו של עובד מושעה, אשר הושעה עד לתום ההליכים הפליליים והמשמעתיים התלויים ועומדים נגדו.

לטענת הרשות, יש להפסיק את תשלום השכר לעובד, שכן הוא הודה במיוחס לו בכתב האישום וכן בשל העובדה שהוסרו התנאים המגבילים שהוטלו עליו, כך שכעת יוכל למצוא מקום עבודה חלופי בנקל.

לטענת העובד, בכוונתו לחפש מקום עבודה חלופי אולם עד למציאת מקום אחר, מבקש להמשיך ולקבל שכר שכן רובצות עליו התחייבויות עתידיות כגון שכר טרחת עו"ד בהליך הפלילי, תשלום משכנתא וכן הוצאות שוטפות לניהול ביתו.

לאחר שביה"ד בחן את מצבו הכלכלי של העובד (כאשר השיקול הכלכלי הוא המנחה בבקשות לשינוי שכר), הוחלט לקבל את בקשת הרשות להפסקת תשלום שכרו של העובד, שכן מצבו הכלכלי אינו מצדיק המשך תשלום שכר מהקופה הציבורית.