

## מאולמו של בית הדין – אפריל 2018

מקרה ראשון;

הוגשה תובענה כנגד עובד רשות המיחסת לו התנהגות שאינה הולמת, אי קבלת מרות והפרת הוראות ממונה. העובד החליט לפרוש, אולם נוכח חומרת מעשיו ביקשה הרשות להמשיך בהליך המשמעת.

ההלכה הרווחת היא כי עובד שפורש ביזמתו למעשה גוזר על עצמו את אמצעי המשמעת החמור ביותר, היינו פיטורים. עם פרישתו פוחת האינטרס הציבורי להמשיך ולהקצות משאבים בעניינו.

בחלוף שלוש שנים מיום הגשת התובענה, נשמעו פחות ממצחית מעדי התביעה ופרשת ההגנה טרם התחילה. לאורך כל ההליך הוגשו בקשות דחיה רבות.

לאחר שביה"ד שקל את טענות הרשות וכן את נסיבותיו האישיות של העובד, הוחלט לדחות את בקשת הרשות להמשיך ניהול ההליך המשמעתי בשל העובדה שהאינטרס הציבורי בשמיעת התיק פחת משמעותית לאחר פרישת העובד, וזאת משני טעמים – האחד משום שההליך עדין נמצא בשלבים מוקדמים והשני בשל העובדה שהעובד פרש ממקום עבודתו לפני כחצי שנה מטעמים בריאותיים ואין כל הצדקה להקצות משאבים נוספים בעניינו.

מקרה שני;

עובד רשות מקומית אשר פוטר ע"י ביה"ד למשמעת בשל אלימות מילולית, הגיש ערעור לביהמ"ש המחוזי על פיטוריו.

העובד כפר במיוחס לו. ביה"ד מצא את גרסתו של העובד לא אמינה ואילו את גרסת מנהלו כאמינה, קוהרנטית וקולחת. ביה"ד היה ער למצבו האישי

והכלכלי של העובד, אולם בשום שלב הוא לא הביע חרטה ולא נטל אחריות והוחלט לתת עדיפות לאינטרס הציבורי על פני נסיבותיו האישיות.

לטענת העובד לא היו סתירות בעדותו והיא היתה סדורה. כמו כן לדבריו ביה"ד התעלם מנסיבותיו האישיות הקשות שהצדיקו התחשבות.

הרשות ביקשה לדחות את הערעור.

ביהמ"ש המחוזי החליט לדחות את ערעורו בשל העובדה שגזר הדין שניתן ע"י ביה"ד נשען על קביעות עובדתיות מובהקות. כמו כן, מדובר בעובד ששימש כפקח, תפקיד המטיל על נושאו חובות מיוחדות וקשה יותר לנהוג בסלחנות נוכח איומים אשר באים מעובד המועסק באכיפת החוק.

מקרה שלישי;

הוגש לביהמ"ש המחוזי ערעור מצד עובד רשות אשר הורשע בביה"ד למשמעת במרמה והפרת אמונים ואשר הושתו עליו אמצעי משמעת של נזיפה, פיטורים על תנאי והעברה לתפקיד אחר. לטענת העובד ביה"ד החמיר עמו יתר על המידה, ואילו הרשות מצדה הגישה ערעור על היותו של גזר הדין מקל מידי ועתרה לפיטוריו והרחקתו לצמיתות מהשירות הציבורי.

ביה"ד ציין בגזר הדין כי אין להקל ראש בחומרת העבירות וכי יש להוקיע את המעשים וליצור אפקט הרתעה. יחד עם זאת הוחלט לא לפטרו, וזאת בשל העובדה שמדובר בעובד זוטל ללא עבר משמעתי קודם ובשל קביעת ביהמ"ש המחוזי כי מעשיו מצויים ברף הפלילי התחתון.

העובד ביקש לזכותו בשל העובדה שלא היה מיוצג ועמד על חפותו.

העיריה ציינה כי מדובר בעובד אשר נשפט על מעשיו בביהמ"ש המחוזי אשר החליט אמנם לבטל את הרשעתו, אך הותיר את הכרעת הדין על כנה,

הגם שלא נסתרו מעיני ביה"ד נסיבותיה האישיות של העובדת, הרי שראשת ביה"ד סברה כי יש להטיל עליה אמצעי משמעת של פיטורים לאלתר. זאת בשל הצורך להעביר מסר בלתי מתפשר היוצר הרתעה ומשקף את טוהר המידות שכל עובד ברשות מקומית מצופה לעמוד בו. עם זאת, דעתה נותרה דעת מיעוט, שכן שני חברי המותב האחרים סבורים כי למרות חומרת העבירה שביצעה העובדת, הרי שפיטוריה עלולים להמית עליה ועל משפחתה אסון כלכלי וכי ניתן להסתפק בניזיפה, הורדה בדרגה לתקופה של 6 חודשים ופיטורים על תנאי לתקופה של 3 שנים להימנע מביצוע כל עבירת משמעת.

ומכאן ניתן להסיק שביהמ"ש המחוזי לא התכוון להחזירו לעבודה במגזר הציבורי. לעומת זאת, סבור ביהמ"ש המחוזי כי ביטול הרשעתו נועדה לאפשר לו להמשיך לעבוד במגזר הציבורי ולכן הוחלט לדחות את ערעורה של העירייה.

גם ערעורו של העובד נדחה, שכן במקרה זה הבסיס העובדתי נגזר מתוצאות ההליך הפלילי כך שהיעדר היצוג לא השפיע על גזר הדין.

מקרה רביעי;

הוגשה תובענה כנגד עובדת רשות בגין שימוש באישורי קופת חולים מזויפים וכן בגין יציאה לחופשה ללא אישור מטעם הממונים עליה.

ביה"ד החליט להרשיע את העובדת באישום הראשון ולזכותה מהאישום השני.

הרשות ביקשה להשית על העובדת אמצעי משמעת של נזיפה, פיטורים ופסילה מכל תפקיד בשירות הציבורי למשך 5 שנים. זאת מאחר ולא מדובר בעבירה 'קלאסית' של דיווחים כוזבים, אם כי בעבירה חמורה פי כמה וכמה, שכן מדובר בשימוש במסמכים מזויפים כדי להוציא במרמה כספים מהקופה הציבורית. העובדת ניצלה את האמון שניתן בה ולא הביעה כל חרטה והפנמה של הפסול במעשיה.

העובדת ביקשה להימנע מפיטוריה ולהסתפק בניזיפה בלבד בשל העובדה כי עד כה לא נרשמו לה עבירות משמעתיות וכן בשל העובדה שמבצעת את עבודתה לשביעות רצון הממונים עליה. לדבריה האירועים המיוחסים לה אירעו במהלך שני הריונותיה, כאשר מצבה האישי היה קשה, דבר שהשפיע גם על מצבה הרפואי. העובדת הביעה חרטה על מעשיה והדגישה את חשיבות פרנסתה ממקום עבודתה עבורה.