

מאולמו של בית הדין – יוני 2018

מקרה ראשון;

הוגשה תובענה כנגד עובד רשות המשמש כמלווה הסעות של קטינים במסגרת החינוך המיוחד וילדי רווחה. העובד מואשם בכך שבעת שאחד הקטינים סירב לעלות להסעה, הוא גרר אותו, תוך שהוא צועק עליו, מתבטא בלשון בוטה ומשפיל אותו.

לאחר שהעובד הביע חרטה כנה על מעשיו, הגיעו הצדדים להסדר טיעון אשר במסגרתו הוחלט להטיל על העובד את אמצעי המשמעת הבאים: העברת תפקיד, פיטורים על תנאי לתקופה של שנה ופסילה מעבודה עם קטינים לתקופה של 5 שנים.

מקרה שני;

הוגשה תובענה כנגד עובד בכיר בגין עבירות של ניגוד עניינים הקשורות בעסק משפחתי. העובד כפר במיוחס לו ובתום פרשת התביעה טען טענת הגנה לפיה אין להשיב לאשמה, אולם טענתו נדחתה ופרשת ההגנה נשמעה במלואה.

מתוך 19 אישומים בהם הואשם העובד, הוא הורשע ב- 13 אישומים בביצוע עבירות משמעת ובהתנהגות בלתי הולמת והוגנת.

מקרה שלישי;

הוגשה תובענה כנגד עובד רשות מקומית בגין התנהגות שאינה הולמת, כאשר נהג במספר הזדמנויות לגעת במתלוננת ולדבר דיבור בעל אופי מיני.

הושג הסדר טיעון, אשר במסגרתו העובד הביע חרטה על מעשיו והודה במיוחס לו. הוחלט להשית עליו את אמצעי המשמעת הבאים:

נזיפה שתירשם בתיקו האישי, הורדה בדרגה לתקופה של ששה חודשים ופיטורים על תנאי לתקופה של שנתיים להימנע מביצוע עבירות בהן הורשע בהליך זה.

מקרה רביעי;

הוגשה לביה"ד בקשה להפחתת שכרו של עובד המועסק כמורה אשר הושעה על יסוד הגשת תובענה נגדו בגין ביצוע עבירת משמעת של התנהגות שאינה הולמת ואמירות פוגעניות.

לטענת הרשות, שכרו של העובד משולם מכספי הציבור ואין כל מניעה שהוא יעבוד במקום אחר בתקופת השעיתו.

העובד ביקש להתחשב במצבו הכלכלי- עליו להחזיר מספר הלוואות שנטל וכן רובצות עליו הוצאות בגין אחזקת משק הבית. ניסיונותיו למציאת מקום עבודה חלופי לא נשאו פרי בשל העובדה שכל מעסיק פוטנציאלי ביקש לקבל חוות דעת ממקום עיסוקו הקודם. בנוסף מתמודד העובד עם תביעת לשון הרע שהוגשה נגדו ע"י הרשות.

ביה"ד סבור כי הגם שהעובד ואשתו משתכרים בשכר גבוה מהשכר הממוצע במשק, הרי שלו שכרו היה עומד על מחצית, העובד לא יכול היה להתקיים באופן סביר. מתדפיסי חשבון הבנק נראה כי העובד חי בצנעה. ביה"ד מבין את הקושי במציאת מקום עבודה חלופי נוכח העובדה כי אנו מצויים בפתחה של חופשת הקיץ. ההליכים בתיק זה מתקדמים והתיק לקראת מתן הכרעת דין.

לאור האמור נדחית בקשת הרשות להפחית את שכרו של העובד. ככל שישתנו הנסיבות, מי מהצדדים רשאי להגיש בקשה נוספת.