

מאולמו של בית הדין – מרץ 2018

מקרה ראשון;

עובד רשות, אשר הושעה בגין חשד לביצוע עבירה פלילית ואשר שכרו עומד על מחצית, הגיש בקשה להעלאת שכרו לשכר מלא.

לטענת העובד, מאז נפתחה כנגדו חקירה פלילית לא נדרש להגיע לתחנת המשטרה ושחרר ללא תנאים מגבילים. בשל חזקת החפות העומדת לו, הוא רואה בהשעיתו ענישה מכבידה. עוד טען, כי כל ניסיונותיו למצוא מקומות עבודה חלופיים עלו בתוהו וכי מחצית השכר אינו מאפשר לו קיום בסיסי, בשים לב לכך שלחובתו עומדות הלוואות בסכום כולל של למעלה מ-50,000 ₪. בנוסף טען כי בשל מצבו הבריאותי יאלץ לעבור בקרוב ניתוח.

הרשות התנגדה לבקשתו של העובד וטענה כי הוא לא הניח בפני ביה"ד את מלוא המידע ביחס להכנסותיו וכי לא עשה מאמץ כנה למצוא מקום עבוד חלופי. כמו כן, הרשות הפנתה את תשומת לבו של ביה"ד לכך כי העובד רכש לאחרונה מספר דברי מותרות.

ביה"ד ציין בהחלטתו כי טענות העובד ביחס לחפוטו ולמצב החקירה המתנהלת נגדו אינן רלוונטיות לבקשתו להעלאת שכרו מאחר והשעיה אינה בבחינת עונש אלא נועדה להגן על השירות הציבורי וכן לשמור על אינטרס העובד שטרם הוכחה אשמתו.

מתדפיסי הבנק שהעביר העובד עולה, כי הוא מתנהל בחוסר זהירות כלכלית ובחוסר שקיפות שבאה לידי ביטוי במשיכת אלפי שקלים מחשבונות ללא כל פירוט. לאור זאת ולאור העובדה כי חלק ניכר מהוצאותיו של העובד הופנו לרכישת דברי מותרות, החליט ביה"ד לדחות את בקשתו

להעלאת שכרו. מצבו הבריאותי לא נסתר מעיני ביה"ד אולם הוא לא הביא כל אסמכתא ביחס לכשירותו הבריאותית. ככל שיביא, ישקול ביה"ד בשנית את בקשתו.

מקרה שני;

הוגשו לביה"ד שתי בקשות מטעם רשות מקומית ביחס לעובד אשר הושעה ממקום עבודתו על יסוד תלונה שהוגשה נגדו במשטרה בחשד לתקיפת קטין במסגרת עבודתו. בקשה אחת נוגעת להארכת תקופת השעית העובד לתקופה נוספת של ששה חודשים והבקשה השניה נוגעת להפסקת תשלום שכרו למשך כל תקופת השעיתו.

בהתייחסה של הרשות לבקשה הראשונה נטען על ידה, כי השעית העובד נחוצה נוכח חומרת החשדות המיוחסים לו. בנוגע לבקשה השניה נטען ע"י הרשות, כי הפסקת שכרו של העובד הכרחית בשל העובדה שהעיריה נאלצת לאייש את תפקידו בעת היעדרו ע"י עובד חלופי, על כל ההוצאות הכרוכות בכך. בנוסף, גם אם יורשע העובד ויפוטר ממקום עבודתו, הרי שאינו חייב להחזיר את הסכומים ששולמו לו בעת השעיתו.

העובד מתנגד לשתי הבקשות. לטענתו, הוא נחקר כבר לפני שנה ביחס לחשדות נגדו, לא הסתיר דבר ומסר את גרסתו. מאז הסתיימו ההגבלות להרחקתו, הוא יושב בהמתנה מבלי יכולת להתפרנס ולעבוד ומקבל מחצית משכרו כבר זמן ממושך. לדברי העובד רובצות לפתחו הוצאות ניכרות, לרבות הלוואות ומשכנתא, ומצבו הבריאותי הידרדר נוכח החשדות הפליליים נגדו.

נקבע בפסיקה כי ככל שחולף הזמן והחקירה הפלילית נמשכת, כך גובר משקלו של חומר החקירה כשיקול להמשך ההשעיה ודרושים נימוקים מיוחדים להמשך השעיתו של העובד.

נסיבותיו האישיות של העובד לא נעלמו מעיניו של ביה"ד, אולם במקרה זה יש להעדיף את האינטרס הציבורי על פני הפרטי ולהעביר מסר חד-משמעי ובלתי מתפשר כי עובד המורשע בעבירה פלילית מעין זו, אין לו מקום בשירות הציבורי. לפיכך הוחלט להשית עליו עונש של פיטורים לאלתר ללא שלילת הזכות לפיצויי פיטורים, פסילת העובד מלשמש בכל תפקיד ברשות המקומית ופרסום החלטת ביה"ד.

מקרה רביעי;

הוגשה תובענה כנגד עובד המיחסת לו דיווחים כוזבים בשלושה אירועים שונים. העובד הודה בחלק מהאישומים ובחלקם כפר.

לטענת הרשות, היא הוכיחה מעל לכל ספק סביר את יסודות העבירות בכל האישומים. הרשות מבקשת לדחות את טיעוני העובד לפיהם יש לראות בהיעדרותו מהעבודה הפסקה לגיטימית בין ביצוע מטלה אחת לאחרת.

לטענת העובד, הוא מבצע את המוטל עליו ללא דופי ונוכחותו הפיזית במשרדי האגף אינה נדרשת מאחר והוא זמין בנייד. העובד לא הכחיש כי בחלק מהזמן עסק בעניניו האישיים, אולם טען כי מדובר בהתנהלות מקובלת באגף. לדבריו נקיטת הליכים משמעתיים נגדו מהווה אכיפה פסולה, בררנית ולא סבירה והיה על הרשות לנקוט נגדו באמצעי משמעת פנימיים בלבד, בשים לב לותקו הממושך.

הוחלט לזכות את העובד משני אישומים – מאישום אחד בשל ספק שניטע ומאישום שני בשל העובדה שביה"ד רואה באחת ההיעדרויות אשר תוארו בתובענה היעדרות מוצדקת, הגם שמן הראוי היה שידווח עליה בזמן אמת.

ביה"ד החליט להאריך את השעיתו של העובד בחודשיים נוספים, אשר במהלכם על הרשות לפנות למשטרה על מנת לקבל עדכון בדבר התפתחות החקירה. במהלך תקופה זו שכרו של העובד יעמוד על מחצית ממשכורתו הקובעת.

מקרה שלישי;

הוגשה תובענה כנגד עובד על יסוד הרשעתו בפלילים בגין עבירות של איומים, סחיטה באיומים וקבלת דבר במרמה. העובד מואשם כי נהג לסחוט את המתלוננים באמצעות השמעת איומים ובדרך זו גבה מהם סכומי כסף נכבדים אשר אותם לא העביר לבעל החוב אלא שלשל לכיסו.

לאור חומרת מעשיו של העובד, ביקשה הרשות להשית עליו קלון ואילו העובד ביקש להימנע מכך מהטעם שהעבירות לא בוצעו במסגרת תפקידו ברשות וכן בשל היותו עובד זוטר.

ביה"ד סבור כי מאחר ולא מדובר במעידה חד-פעמית אלא בדפוס התנהגות מתמשך ומאחר ומדובר בעבירות חמורות, יש להטיל על העובד קלון.

הרשות ביקשה להשית על העובד עונש של פיטורים לאלתר, תוך שלילת פיצויי פיטורים, פסילה לצמיתות מעבודה בכל רשות מקומית וכן פרסום פסק הדין.

העובד ביקש להקל בעונשו ולהשית עליו עונש של פיטורים על תנאי ונזיפה או התראה מהטעמים שלהלן: ראשית, בשל העובדה שהודה מיד במיוחס לו ובכך חסך מזמנו של ביה"ד; שנית בשל נסיבותיו האישיות; שלישית בשל מצבו הכלכלי; רביעית בשל הסבל שנגרם לו כתוצאה מההליך הפלילי אשר ננקט נגדו וחמישית בשל הבעת החרטה שהביע על מעשיו.

לגבי שאר היעדרויותיו, ביה"ד התרשם כי העובד עשה דין לעצמו ודחה את טענותיו כי מדובר בנורמה מקובלת באגף. מדובר בהיעדרויות לא לגיטימיות אשר מעידות על דפוס התנהגות קלוקל.

לאור האמור הוחלט להרשיע את העובד במיחוס לו בכתב התובענה.