

מאולמו של בית הדין – ינואר 2018

מקרה ראשון;

הוגשה תובענה כנגד עובד רשות בגין התנהגות שאינה הולמת, כאשר במהלך יום עבודתו בעט בדלת ודרש להיכנס, תוך הטחת צעקות וקללות.

לטענת הרשות העובד הורשע באותה עבירה לפני מספר חודשים וניתנה לו הזדמנות לחזור למוטב, אולם לאחר שביצע את אותה עבירה בחלוף תקופה קצרה, יש להפעיל את התנאי התלוי ועומד נגדו ולפטרו.

העובד הודה במעשיו והתנצל, טען כי המקרה לא ישנה בעתיד וכי הוא עובד טוב ונאמן. עם זאת נראה כי הוא מקל ראש במעשיו.

ביה"ד רואה בחומרה את מעשיו של העובד והתרשם כי אינו מפנים את חומרת מעשיו וכי הבעת החרטה שלו הינה מן הפה אל החוץ. לאור האמור, ביה"ד קבע כי אין מנוס מהפעלת התנאי התלוי ועומד נגדו והורה על פיטוריו.

מקרה שני;

עובד בכיר ברשות מקומית, אשר הוגשה נגדו תובענה משמעתית, עתר לבג"צ כנגד הרשות בה מועסק בטענה כי חומר הראיות שנאסף נגדו הושג ע"י חוקר פרטי שלא כדיון. ביה"ד למשמעת דחה את הטענות המקדמיות של העובד, אולם העותר סבור כי החלטת ביה"ד מנוגדת לדיון ואינה מוצדקת.

בתגובת הרשות לעתירה נטען כי יש לדחותה על הסף מחמת היותה מוקדמת ובשל קיומו של סעד חלופי. נטען כי לא ניתן לערער על החלטות ביניים של ביה"ד למשמעת וכי ממילא הסמכות לדון בערעור על פסקי הדין של ביה"ד למשמעת נתונה לבית המשפט המחוזי.

בג"צ המליץ לעותר למשוך את עתירתו, אולם הוא עמד על העתירה. בג"צ לא התרשם כי טענות העותר מצדיקות בחינה חריגה של החלטת הביניים של ביה"ד למשמעת במסגרת הליך בג"צ וקבע כי על העותר לפעול בהתאם לסדרי הדין הקבועים בחוק המשמעת.

מקרה שלישי;

הוגשה תובענה כנגד עובד רשות בשל ביצוע עבירת משמעת של דיווחים כוזבים, אשר בגינה החליטה הרשות להעביר את העובד לתפקיד אחר.

ביה"ד התרשם כי מדובר במעידה חד-פעמית של עובד מסור וותיק, אשר טובת הארגון חשובה לו ואשר הפיק לקחים.

לאור זאת, אישר ביה"ד את הסדר הטיועון אליו הגיעו הצדדים לפיו יוטל על העובד אמצעי משמעת של פיטורים על תנאי לתקופה של שנה.

מקרה רביעי;

הוגשה לביה"ד בקשה להעמיד את שכרו של עובד מושעה עד כדי מחצית. מדובר בעובד אשר הוגש נגדו כתב אישום המיחס לו ביצוע עבירות של קבלת שוחד, איסור הלבנת הון, סיוע לגניבה בידי עובד ציבור, רישום כוזב במסמכי תאגיד, מרמה והפרת אמונים.

לטענת הרשות, יש לקבל את בקשתה מכמה טעמים. ראשית, העובד לא פעל למציאת מקום עבודה חלופי, וזאת למרות טענותיו בדבר מצבו הכלכלי. שנית, העובד משתכר במשכורת גבוהה בהרבה מהשכר הממוצע במשק. בנוסף, לא הועברו כל תדפיסי בנק המעידים על מצבו הכלכלי. כמו כן, מדובר בעובד המקבל שכר ללא

כל תמורה לרשות, לכן יש לכך משקל כבד לנזק
העלול להיגרם לקופה הציבורית.

לטענת העובד, כל ניסיונותיו למציאת מקום
עבודה חלופי עלו בתוהו בשל הכתם שדבק בו בגין
ההליכים הפליליים התלויים ועומדים נגדו, שלוו
בתהודה תקשורתית רבה. לדבריו הוא שרוי
בחובות כספיים.

ביה"ד אפשר לעובד להמציא אסמכתאות
המוכיחות את מצבו הכלכלי, אולם אסמכתאות
אלה לא הגיעו ויש לכך משקל לגבי יכולת ביה"ד
להתרשם מטענותיו בדבר מצבו הכלכלי.

ביה"ד סבור כי אין הצדקה להשית על הרשות
עלויות נוספות לאורך תקופת ניהול ההליך
הפלילי. לאור זאת, הוחלט להעמיד את שכרו של
העובד עד כדי מחצית משכורתו עד לתום ההליכים
המשמעתיים. ככל שיחול שינוי בנסיבות, הצדדים
רשאים להגיש בקשה בעקבותיו.