

מאולמו של בית הדין – פברואר 2018

מקרה ראשון;

הוגשה תובענה כנגד עובד רשות המיחסת לו התנהגות שאינה הולמת עובד רשות מקומית, כאשר במסגרת עבודתו פנה אל עובד אחר באופן בוטה ומאיים. העובד הודה עוד בשלב ההקראה במיחוס לו.

הרשות רואה בחומרה את מעשי העובד ומבקשת להשית עליו אמצעי משמעת של נזיפה, פיטורים על תנאי והפקעת משכורת.

העובד הביע חרטה כנה על מעשיו, אמר כי מודע לחומרתם וביקש מביה"ד לראות זאת כמעידה חד פעמית. עוד ציין כי יש לו קשיים כלכליים, לכן מבקש לא להשית עליו עונש כספי. בנוסף אמר כי כיום הוא מצוי בקשרי חברות עם אותו עובד שעליו איים.

יש ממש בטענת הרשות כי יש חשיבות בהעברת מסר חד משמעי להוקעת התנהגות שאינה הולמת, אולם יחד עם זאת לא ניתן לבחון את המקרה במנותק מנסיבותיו האישיות של העובד.

לאחר שביה"ד לקח בחשבון את האיזון הראוי בין האינטרס הציבורי לזה הפרטי, את מצבו האישי של העובד וכן את הודאתו מיד בשלב ההקראה, הוחלט להשית עליו אמצעי משמעת של נזיפה ופיטורים על תנאי לתקופה של שנתיים. בשל מצבו הכלכלי הוחלט להימנע מהפקעת משכורתו.

מקרה שני;

הוגשה תובענה כנגד עובד רשות על יסוד הליכים פליליים שנוהלו נגדו בגין איומים ותקיפה בנסיבות מחמירות של אשתו וכן של בנו הקטין.

הרשות מבקשת להטיל על העובד אמצעי משמעת של פיטורים לאלתר ולהותיר את בחינת תשלום זכויותיו הסוציאליות לשיקול דעתו של ביה"ד. הרשות ביססה את טיעוניה לנוכח בכירותו ברשות ומתוקף היותו אמן במסגרת תפקידו על מתן שירותים חברתיים, ובכללם סיוע לקורבנות עבירה במקרים דומים.

תחילה טען העובד כי מדובר בתלונת שווא וכי לא נקט באלימות כלפי בני משפחתו, אולם בהמשך לא התכחש למעשיו אלא טען כי עבר שינוי וביקש הזדמנות נוספת. העובד ביקש להקל בעונשו ולהשית עליו עונש של פיטורים על תנאי או העברת תפקיד, זאת בשל מצבו הבריאותי, מסירותו לעבודה, חלוף הזמן והיעדר הרשעות פליליות קודמות.

ביה"ד סבור כי במקרה זה יש להעדיף את האינטרס הציבורי על פני הפרטי. על מנת לא להעביר מסר מתפשר וסלחני במקרה של אלימות במשפחה ע"י עובד בכיר, הוחלט להשית על העובד אמצעי משמעת של נזיפה ופיטורים לאלתר, תוך שמירה על זכויותיו הממוניות.

מקרה שלישי;

הוגשה תובענה כנגד עובד המיחסת לו אישומים שעניינם התנהגות שאינה הולמת (הכוללת התחצפות והתפרצות למשרד מנכ"ל העירייה), הפרת הוראות ממונה ופגיעה בטוהר בחינות הסמכה, אשר באה לידי ביטוי בשליחת תשובות הבחינה לנבחנים ב- WhatsApp עוד במהלכה.

העובד הואשם באישומים המיוחסים לו, למעט באישום הנוגע לענין טוהר הבחינות, אשר הוחלט לזכותו ממנו מחמת הספק ובשל חוסר יכולתה של התביעה להוכיח את האישום.

עם ההיגיון והשכל הישר. ביחס לאישום השני טענה הרשות כי העובדת ביקשה אישור לצאת להשתלמות רק בדיעבד ורק לאחר שכבר שילמה עליה.

העובדת כפרה במיוחס לה בשני האישומים וביקשה לזכותה מכל אשמה. בנוגע לאישום הראשון טענה כי מדובר באישורים אמיתיים. לדבריה הממונה עליה לא יכולה לקבוע כי מדובר באישורים מזויפים מאחר ואינה גרפולוגית. בנוסף טענה כי עדות הממונה היתה רווית סתירות ומבוססת על שמועות שקריות שנולדו כתוצאה מעימות אישי ביניהן. באשר לעדותם של הרופא ומזכירתו כי לא הם שחתמו על אישורי הביקור, טענה העובדת כי אין למרפאה אפשרות לבדוק האם אכן נכחה בתאריכים המיוחסים לה בתובענה. העובדת טענה להגנה מן הצדק מהטעם שכתב התובענה נוסח בצורה לקויה ומטעה וכן טענה כי נפגעה יכולתה להתגונן מפאת חלוף הזמן בין מועד האישורים לבין החקירה המשמעתית. ביחס לאישום השני טענה כי אין עילה מוצדקת להעמדתה לדין וכל האישום נולד כתוצאה מכך שטעתה בשיקול דעתה והודיעה בטעות כי החופשה כבר שולמה, כאשר בפועל היא לא שולמה. בסופו של דבר במועד בו התקיימה ההשתלמות באילת העובדת שהתה בשמירת הריון, כך שלא היתה כל מניעה שתצא להשתלמות.

באשר לאישום הראשון, ביה"ד סבור כי עדותה של העובדת רווית סתירות, אינה קולחת, אינה אמינה ואינה מתישבת עם ההיגיון והשכל הישר. אמנם הובאו מצד הרשות ראיות נסיבתיות בלבד, אולם הן הובילו למסקנה חד משמעית כי העובדת ביצעה את העבירה המיוחסת לה.

באשר לאישום השני הוחלט לזכות את העובדת מחמת הספק. מאחר והעובדת יצאה לשמירת הריון בסמוך לבקשתה לצאת להשתלמות באילת,

הרשות מבקשת להטיל על העובד אמצעי משמעת של פיטורים לאלתר וכן לדרוש השבה של הכספים שקיבל בתקופת השעיתו. לטענת הרשות, אין מדובר במעידה חד-פעמית, אם כי בדפוס התנהגות חוזר ונשנה.

לדברי העובד, מהאישום בדבר טוהר הבחינות הוא זוכה ע"י ביה"ד ואילו שאר האישומים בהם הורשע הוגשו רק לאחר הגשת הקובלנה נגדו. לטענתו מדובר באישומים אוטוריים והוא סבור כי הרשעתו נובעת רק מהעובדה שבחר לא להעיד, וזאת לדבריו על מנת לחסוך זמן יקר של המתנה, במהלכה ביתו כמעט התמוטט. העדים מטעמו העידו כי מדובר בעובד רציני אשר מתיחס לעובדים בכבוד ובמקצועיות. לפיכך מבקש להטיל עליו אמצעי משמעת של התרעה ו/או העברה לתפקיד אחר.

נסיבותיו האישיות של העובד לא נסתרו מעיני ביה"ד, אולם יש לתת קדימות לשמירה על האינטרס הציבורי, הרתעת הכלל והעברת מסר ראוי.

לאור האמור לעיל הוחלט להשית על העובד אמצעי משמעת של נזיפה, פיטורים על תנאי לתקופה של שלוש שנים וכן להעבירו לתפקיד אחר, בתיאום עם הרשות.

מקרה רביעי;

הוגשה תובענה כנגד עובדת רשות בגין שני אישומים. האחד נוגע לשימוש באישורי ביקור מזויפים בקופת חולים והשני נוגע ליציאתה לחופשה ללא אישור מטעם הממונים עליה.

לטענת הרשות היא הוכיחה מעל לכל ספק סביר את המיוחס לעובדת בשני האישומים. ביחס לאישום הראשון טענה הרשות כי עדותם של העדים מטעמה היתה אמינה, ואילו העובדת מסרה שלל גרסאות אשר אינן אמינות ואינן מתישבות

לא ניתן לדעת כיצד היתה נוהגת והאם היתה
מכבדת את הנחיתה של הממונה עליה לא לצאת
להשתלמות, שכן לאור הנסיבות שנוצרו מדובר
בדיון תיאורטי בלבד.