

**מאולמו של בית הדין – אוגוסט 2018**

**מקרה ראשון;**

הוגשה תובענה כנגד עובד רשות בגין אלימות מילולית ואיומים כלפי הממונה הישיר עליו.

הרשות לקחה בחשבון את הודאתו של העובד במעשיו עוד בשלב ההקראה, את הבעת החרטה, את העובדה שהתיק הפלילי נגדו הסתיים בהסדר מותנה וכן את העובדה שאין לו עבר משמעתי וגם לא עבר פלילי ב-5 השנים האחרונות.

לאור האמור לעיל, הוחלט להגיע עם העובד להסדר טיעון אשר במסגרתו יושתו עליו אמצעי המשמעת הבאים: נזיפה, פיטורים על תנאי לשלוש שנים להימנע מביצוע עבירות בהן הורשע בתובענה וכן הורדה בשתי דרגות למשך שנה.

**מקרה שני;**

הוגשה תובענה כנגד עובד רשות בגין דיווחים כוזבים.

לטענת הרשות, מדובר בדפוס התנהגות עקבי, שיטתי ומתוכנן ויש להשית על העובד פיטורים לאלתר בשל חומרת מעשיו אשר פוגעים בתדמית השירות הציבורי.

העובד הודה באישומים המיוחסים לו, אולם ביקש להקל עמו בעונש בשל העובדה שמדובר בעובד ותיק אשר מבין את חומרת מעשיו, מתנצל על שביצע אותם ומתחייב כי התנהגותו לא תישנה.

לאור האמור הוחלט להשית על הנאשם את אמצעי המשמעת הבאים: התראה, נזיפה, הפקעת ששית ממשכורתו הקובעת, השבה, הורדה בשתי דרגות למשך שנתיים, פיטורים על תנאי למשך 3 שנים, פסילה למשך שנתיים מתפקידי פיקוח וניהול שאינם נמנים על תפקידו הנוכחי וכן פרסום פסק הדין בקרב עובדי הרשות.

**מקרה שלישי;**

הוגשה תובענה כנגד שני עובדי רשות שעובדים כצוות ואשר מיוחסת להם התנהגות שאינה הולמת באירוע בו נטלו חלק, כאשר התבטאו כלפי הממונה עליהם באמירות פוגעניות והשתמשו בכינויי גנאי.

העובדים כפרו במרבית האמרות המיוחסות להם בכתב התובענה והודו רק חלקית במיוחס להם. עובד מס' 1 הודה כי אמר ביטויים מסוימים וכי יתכן שהרים את קולו, אולם הכחיש שהיה מגע פיזי. לדבריו היה נתון בסערת רגשות והתנצל בפני הממונה עליו. עובד מס' 2 הודה אף הוא כי יתכן שהרים את קולו עת היה נתון בסערת רגשות, אולם לדבריו גם הוא התנצל בפני הממונה.

לטענת הרשות, העדים מטעמה הוכיחו מעל לכל ספק סביר כי מדובר באירוע חריג אשר במסגרתו העובדים עצמם הודו כי היו נתונים בסערת רגשות. יחד עם זאת, הם ניסו לאורך הדיונים להמעיט מעוצמת האירוע.

ביה"ד התרשם כי עדותם של עדי הרשות היתה אמינה, סדורה וקולחת וכי העובדים נתנו לעצמם דרור והתבטאו כלפי הממונה עליהם באופן לא ראוי ולא מכבד הפוגע במשמעת. לאור זאת, הורשעו העובדים בביצוע עבירת משמעת. יחד עם זאת, לא נסתר מעינו של ביה"ד כי העובדים הביעו את התנצלותם וינתן לכך משקל בשלבים מאוחרים יותר של ההליך.

## מקרה רביעי;

הוגשה תובענה כנגד עובד רשות בגין דיווחים כוזבים.

לטענת הרשות, מדובר בעבירה חמורה אשר חזרה על עצמה במספר מועדים, כך שלא מדובר במעידה חד-פעמית אלא בדפוס פעולה שיטתי. לדבריה, העובד לא הביע חרטה כנה והפנמה אמיתית של מעשיו.

העובד הביע חרטה עמוקה וכנה על מעשיו והודה כבר בשלב ההקראה באישומים המופיעים בכתב התובענה. לדבריו, הממונה עליו מעולם לא העיר לו על התנהלותו וכעת משהבין את חומרתם, יקפיד הקפדה יתרה על דיווחי הנוכחות. בנוסף ביקש להדגיש את היותו עובד מסור ונאמן אשר לא סרח לאורך שנות עבודתו ברשות. העובד תיאר בפני ביה"ד את נסיבות חייו, את מצבו הכלכלי הקשה ואת הנזק שיגרם לו ולמשפחתו באם יפוטרו.

ביה"ד לקח בחשבון במסגרת שיקוליו את דרגתו הזוטרה של העובד, את נסיבותיו האישיות, את הבעת החרטה הכנה, את הודאתו כבר בתחילת ההליך, את העובדה שהפנים את חומרת מעשיו ואת האמון שנותן בו מנהלו הישיר. כמו כן ביה"ד לקח בחשבון את תפקודה הירוד של ההנהלה בכל הנוגע לאכיפת דיווחי הנוכחות של עובדי שטח.

לאור האמור לעיל הוחלט להשית על העובד אמצעי משמעת של נזיפה, הקפאת דרגה למשך שנה, פיטורים על תנאי לשלוש שנים, קנס והשבה.