

מאולמו של בית הדין – אוקטובר 2018

מקרה ראשון ;

עב"י 18-05-14954

על הרשות לוודא כי התפקיד החדש יהיה במתכונת העסקה דומה מבחינת זמני עבודה ולא יהיה כרוך בפגיעה בתנאי השכר.

מקרה שני;

עמר"מ 17-06-18645

הוגש ערעור כנגד פסיקת ביה"ד למשמעת באשר לעובד אשר הורשע בהתנהגות שאינה הולמת, כאשר השמיע איומים כלפי מנהלו הישיר. ביה"ד השית עליו פיטורים לאלתר, תוך שמירה על זכויותיו הסוציאליות.

המערער כפר במיוחס לו והכחיש כי איים על הממונה עליו. לטענתו, המנהל הוא זה שהחל להרים את קולו עליו.

לטענת המערער, לא היה מקום לקבוע ממצאים על בסיס עדותו היחידה של המנהל. לדבריו, גזר הדין חורג לחומרה מהרף המקובל לעבירות משמעתיות מסוג זה. בנוסף, ביה"ד התעלם מנסיבותיו האישיות הקשות שהצדיקו התחשבות.

לטענת הרשות יש לדחות את הערעור, שכן פסק דינו של ביה"ד נשען על אדנים מוצקים. האיום אשר השמיע המערער כלפי מנהלו קשה ביותר וצריך היה לקבל מענה משמעותי הולם, שכן מדובר בעבירה חמורה.

לאחר שביהמ"ש המחוזי שקל את טענות הצדדים, הוחלט לדחות את הערעור.

הוגש ערעור כנגד פסיקת ביה"ד למשמעת באשר לעובדת אשר הוגשה נגדה תובענה בגין שימוש באישורים מזויפים.

הרשות עתרה להטיל על העובדת אמצעי משמעת של נזיפה חמורה, פיטורים לאלתר ופסילה מכל תפקיד בשירות הציבורי למשך חמש שנים. מנגד, העובדת הצביעה על נסיבותיה האישיות וטענה כי הרקע לפעולתה נבע ממצוקה אישית שחוותה.

ראשת ביה"ד החליטה בדעת מיעוט להטיל על העובדת אמצעי משמעת של פיטורים לאלתר, תוך שמירת מלוא זכויותיה הסוציאליות. לעומת זאת, דעת הרוב סברה כי נסיבותיה המיוחדות של העובדת מצדיקות התחשבות ומתן הזדמנות נוספת. הוחלט להשית על העובדת אמצעי משמעת של נזיפה חמורה, הורדה בדרגה אחת לתקופה של 6 חודשים ופיטורים על תנאי לתקופה של 3 שנים.

הרשות ערערה על גזר הדין בטענה כי אמצעי המשמעת אשר הוטלו על המשיבה מקלים מידי.

לדעת ביהמ"ש המחוזי, במקרה הנוכחי נדרש איזון בין חומרת העבירה המשמעתית, שכללה שימוש במסמך מזויף, לבין הנסיבות האישיות של העובדת.

הערעור התקבל באופן חלקי, כאשר הוחלט להטיל על העובדת, בנוסף לאמצעי המשמעת שהטיל ביה"ד, אמצעי משמעת של העברת העובדת למשרה אחרת שאינה כרוכה בגבית כספים כפונקציה עיקרית. ההעברה תהיה תקפה למשך שנתיים. לאחר מכן לא תהיה כל מניעה לשלב את העובדת בתפקיד הכרוך בגבית כספים.

מקרה שלישי;

משמעתית, מאחר והרשות לא הוכיחה את הרכיב החשוב ביותר באישום הנוגע לאיומים.

בנוסף הוחלט כי אמצעי המשמעת של פיטורים על תנאי לא יבוא לידי ביטוי במקרה של כל עבירת משמעת אלא יופעל רק במידה והמערער יעבור עבירת משמעת שענינה הפרת הוראות הממונים עליו או התנהגות אלימה (פיזית או מילולית).

ביתר רכיבי הכרעת הדין וגזר הדין אין שינוי.

הוגש ערעור כנגד פסיקת ביה"ד למשמעת באשר לעובד אשר הורשע בהתנהגות שאינה הולמת, כאשר הפגין התנהגות בריונית.

ביה"ד למשמעת סבר כי הוראה על פיטורים בנסיבות המקרה תהיה מרחיקת לכת מאחר ולמערער אין הרשעות משמעתיות קודמות והתנהלותו משקפת את העת אחרונה בלבד. כמו כן הוחלט להתחשב במצבו הכלכלי והאישי ולקחת בחשבון את העובדה שזוכה בחלק מהאישומים. לאור זאת, הוחלט להטיל עליו אמצעי משמעת של נזיפה, פיטורים על תנאי לתקופה של שלוש שנים והעברה לתפקיד אחר.

לטענת המערער, שגה ביה"ד כשהרשיעו מבלי שהיו בפניו ראיות, ולו לכאורה, המניחות תשתית ובסיס להרשעה. לכן היה צריך לקבל את טענתו שאין להשיב לאשמה ביחס לכל פריטי האישום המשמעתית. לדבריו, ביה"ד הושפע מניסיון הרשות לציירו כדמות בעיתית ובריונית והטיל עליו עונש חמור ובלתי מידתי.

לטענת הרשות יש לדחות את הערעור, שכן אין להתערב בקביעותיו העובדתיות של ביה"ד למשמעת אשר נשען על הראיות שהוצגו בפניו ועל החלטתו להעדיף את גרסת הרשות על פני שתיקתו של המערער. למערער היסטוריה של התנהגות בריונית ולפיכך אין ממש בטענתו כאילו העיריה היא שיצרה לו תדמית בעיתית. לאור האמור הרי שגזר הדין מידתי ואף מקל.

ביהמ"ש המחוזי החליט לקבל את הערעור בחלקו. הוחלט לבטל את הרשעתו של המערער באישום המיחס לו התפרצות, צעקות, העלבה ואיום כלפי שוטרים. אמנם התנהגותו אינה משקפת דרך ארץ ואינה אתית, אולם אינה מצדיקה הטלת אחריות