

מאולמו של בית הדין – יוני 2019

מקרה ראשון;

הוגשה תובענה כנגד עובד בגין ביצוע עבירות של ניסיון קבלת דבר במרמה בנסיבות מחמירות וכן עבירת זיוף. המשטרה עצרה את העובד טרם השלמת תכניתו והוא הורשע במסגרת הסדר טיעון.

לטענת הרשות, מדובר בעבירה פלילית חמורה הפוגעת בתדמית הרשות. בנוסף, העובדה שהעובד לא הביע חרטה או לקח אחריות על מעשיו צריכה לעמוד לו לרועץ. בנסיבות הענין סבורה הרשות כי פיטוריו והרחקתו מהשירות הציבורי יביאו להשגת הרתעה הולמת בקרב כלל עובדי הרשות וכי אין ליתן משקל מכריע לנסיבותיו האישיות.

העובד ביקש לתת לו הזדמנות נוספת ולהתחשב במצבו הכלכלי והנפשי. לדבריו, שמירה על שגרת היום, ובכלל זה על מקום עבודתו, מהווים מזור עבורו בהתמודדותו עם מצבו המיוחד. בנוסף, ציין כי בסופו של דבר תכניתו לא יצאה אל הפועל. העדים אשר העידו מטעמו תיארו את מסירותו לעבודה.

מדובר בעובד אשר הורשע בביצוע עבירות פליליות של ניסיון קבלת דבר במרמה ובעבירות זיוף, תוך ניצול מקום עבודתו ברשות. ביה"ד הבהיר כי הרשעה פלילית של עובד רשות מקומית פוגעת בתדמית השירות הציבורי ובאמון הציבור ולפיכך יש להטיל אמצעי משמעת הולם אשר יגן על תדמית הרשות.

ביה"ד הביא במסגרת שיקוליו את מסירותו של העובד לעבודתו ואת חריצותו, אולם יחד עם זאת הבהיר כי מדובר בעובד בעל תפקיד ניהולי, אשר עשה שימוש לרעה בסמכותו, ובכך פגע פגיעה

חמורה בתדמיתה של הרשות. העובד לקח על מעשיו אחריות רפה בלבד, מן הפה אל החוץ.

לאור האמור לעיל, הוחלט להשית על העובד אמצעי משמעת של נזיפה חמורה; פיטורים לאלתר, תוך שמירה על זכויותיו הסוציאליות; וכן קבלת מענק פרישה (בנוסף לקצבת פרישה). במידה ואינו זכאי לכך, אזי מענק הסתגלות בגובה של ששה חודשי עבודה.

מקרה שני;

הוגשה תובענה משמעתית כנגד עובד בגין ביצוע עבירה של הטרדה מינית.

לטענת הרשות, היא הוכיחה מעל לכל ספק סביר את המיחוס לעובד בכתב התובענה. עדותה של המתלוננת היתה קוהרנטית, אמינה וקולחת ואילו עדותו של העובד היתה לא מהימנה ורווית סתירות. לתמיכת טענותיה של המתלוננת, העידה הרשות מספר עדים מטעמה, אשר אמנם לא ראו את האירוע, אולם היו עדים להלך רוחה הנסער של המתלוננת בסמוך לאירוע. לדברי הרשות, אין ליחס חשיבות רבה לכך שמדובר בעדות יחידה משום שלנוכח הנסיבות, זה אך טבעי שלא יהיו עדים למעשה המיחוס לעובד.

העובד כפר במיחוס לו וטען כי המתלוננת העצימה בשקריה את חומרת מעשיו אשר לא היו ולא נבראו מעולם. לדבריו, עדי הרשות כלל לא נכחו באירוע, כך שלא יכלו לשפוך אור על הנעשה. העובד עמד על כך כי מערכת היחסים בינו לבין המתלוננת תקינה ומבוססת על קשרי עבודה בלבד. כמו כן ציין העובד כי המתלוננת שינתה את גרסתה מספר פעמים.

ביה"ד הבהיר כי כאשר מדובר בעדות יחידה, תוכנה נבחן בקפידה רבה ודי בספק סביר כדי לטעת ספק בטענות הרשות.

ביה"ד התרשם ממהימנותה של המתלוננת, אך יחד עם זאת ניטע ספק סביר הנזקף לזכותו של העובד. לאור זאת הוחלט לזכות את העובד מחמת הספק.

מקרה שלישי;

הוגשה תובענה כנגד עובד רשות בגין חשש להימצאות בניגוד ענינים.

הצדדים הגיעו ביניהם להסדר טיעון.

הרשות ביקשה להשית על העובד אמצעי משמעת אשר יעביר מסר לכלל העובדים על החשיבות בשמירה על התנהלות תקינה.

לטענת העובד, מדובר בתובענה אשר הוגשה לצד תלונה משטרתית באותו ענין, ואשר נסגרה מחוסר אשמה. עוד הדגיש העובד כי חרף פניותיו החוזרות ונשנות, טרם נערך לו הסדר ניגוד ענינים. לגופו של ענין, העובד ציין כי הוא מצר על מעשיו והדגיש שפעל בתום לב ומתוך חוסר הבנה. עוד ציין כי נחשב לעובד מוערך מאוד וביקש להטיל עליו אמצעי משמעת מקל יותר מזו שביקשה הרשות.

ביה"ד האמין לתום לבו של העובד ולא התרשם כי ביצע את העבירות בזדון. עם זאת, ישנה חשיבות לנראות של הדברים. בנוסף, בכירותו עומדת לו לרועץ, שכן הבכירות מחייבת שמירה קפדנית על המשמעת.

לאור האמור לעיל, הוחלט להשית על העובד אמצעי משמעת של נזיפה ופיטורים על תנאי לתקופה של שנתיים.