

מאולמו של בית הדין

מרץ-אפריל 2021

מקרה ראשון;

הוגשה תובענה כנגד עובד רשות בכיר על יסוד הליכים פליליים שננקטו נגדו בגין הוצאת מאות ליטרים של סולר ממיכל עירוני לצרכיו האישיים.

הוגש נגדו כתב אישום בהליך פלילי במסגרתו הורשע בעברה של גניבה והוטלו עליו העונשים הבאים:

צו שירות לתועלת הציבור, מאסר על תנאי לחמישה חודשים ופיצוי כספי.

על יסוד הליכים אלה הוגשה תובענה משמעתית בגין התנהגות שאינה הולמת את תפקידו של עובד רשות מקומית.

העירייה עתרה לפיטוריו נוכח מעמדו הבכיר והעובדה שמדובר בגנבה במסגרת תפקידו. העובד ביקש להימנע מפיטוריו, כפר במיוחס לו וסרב לקחת אחריות על מעשיו, לטענתו, נפל קורבן להתעללות של עמיתיו לעבודה.

בית הדין הורה על פיטורי הנאשם נוכח חומרת העבירה והיקפה בשים לב לכך שהעברה בוצעה תוך ניצול לרעה של תפקידו והפרת האמון שנתנה בו הרשות המקומית.

בנוסף בית הדין הדגיש את מעמדו הבכיר שלפי הדין המשמעתית יש לכך משקל רב במסגרת השיקולים להטלת אמצעי משמעת על עובדים.

מקרה שני;

הוגשה תובענה כנגד עובד עירייה בתפקיד זוטרי בגין דיווחים כוזבים במספר אירועים שונים.

על פי התובענה העובד נהג לחתום בכתב ידו בדוח הנוכחות על שעות כניסה ויציאה כאשר בפועל ביצע סידורים אישיים מחוץ לרחבי העיר.

הצדדים הגיעו להסדר טיעון לפיו יוטלו עליו אמצעי המשמעת הבאים:

נזיפה, הורדה בדרגה לחודשיים, קנס כספי ופיטורין על תנאי לתקופה של שנתיים בביצוע עבירה מסוג דיווחים כוזבים.

בית הדין אישר את הסדר הטיעון ונתן לו תוקף של פסק דין עקב עברו הנקי של העובד והודאתו המהירה ולקיחת אחריות על מעשיו וכן בשל מצבו הסוציאקונומי.

מקרה שלישי;

הוגשה תובענה נגד עובד רשות מקומית בגין שני אישומים. האחד אירוע של אלימות מילולית ופיזית במהלך יום העבודה כלפי עמיתו לעבודה והשני שימוש בציוד עירוני לצרכיו האישיים.

העובד כפר באישומים המיוחסים לו, נשמעו עדויות מטעם הצדדים, ובכלל זה כל העדים שנכחו באירוע האלימות.

בית הדין הרשיע את העובד באישום של אירוע האלימות ובכך העדיף את גרסת עדי העירייה על פני גרסת העובד.

בית הדין קבע כי היה מצופה מהעובד, נוכח הותק הממושך שלו בעירייה ותפקידו הניהולי לנהוג באיפוק כלפי עמיתו לעבודה.

העובד זוכה מהאישום השני משום שניטע ספק הנוקף לזכותו של העובד.

העירייה לא הצליחה להוכיח באופן חד משמעי ומעל לכל ספק סביר כי נעשה שימוש בציוד עירוני לשימוש האישי של העובד.

במקרה זה לא הובאה כל ראיה נוספת היכולה לתמוך בעדותו היחידה של עד הראיה מול גרסת העובד.

מקרה רביעי;

הוגשה תובענה נגד עובד ותיק הנמצא קרוב לגיל פרישה בגין דיווחים כוזבים במספר אירועים שונים.

העובד כפר במיוחס לו והתיק נקבע להוכחות.

עם הגשת התובענה, העובד הושעה עד לתום ההליכים המשמעתיים.

הרשות המקומית לפני משורת הדין הסכימה לשלם לעובד שכר מלא גם בתחילת חודשי ההשעיה נוכח מצבו הכלכלי הקשה.

במהלך משא ומתן שנוהל בין הצדדים, העובד החליט לפרוש מהעירייה והתובענה נגדו נמחקה.