

מקרה ראשון;

עובד רשות אשר בית הדין למשמעת הטיל עליו עונש של פיטורים על יסוד הרשעתו בפלילים בגין ביצוע עבירה של סחיטה באיומים, הוחזר לעבודה ברשות לאחר שבית המשפט המחוזי (המשמש ערכאת ערעור של בית הדין למשמעת) הורה על עיכוב ביצוע פסק הדין והחזרתו לעבודה ברשות.

עם החזרתו לעבודה הוגשה כנגדו תובענה חדשה. במסגרת דיון ההקראה נטענה טענה מקדמית למחיקת התובענה החדשה מהנימוק של הגנה מן הצדק ובשל רדיפה חסרת צדק כנגד העובד. לחילופין, מבקש העובד למחוק מהתובענה סעיפים שאינם רלוונטיים לתובענה מאחר ואינם מגלים עבירה בענינו.

לטענת הרשות, אין למחוק סעיפים מהתובענה מאחר והם משמשים רקע עובדתי שנועד לאפשר לבית הדין לקבל תמונה מלאה.

לטענת העובד, עיקר טענות הרשות נסובו סביב הרשעתו הפלילית שיש עמה קלון, אלא לדבריו אין קלון בביצוע העבירה שביצע. כמו כן, העובד הלין על כך שחלפה למעלה מחצי שנה מיום שגזר הדין בתיק הפלילי הפך חלוט ועד להגשת כתב התובענה החדש. לו סברה הרשות שיש מקום להגשת כתב תובענה, שומה עליה היה להגיש את התובענה כבר לפני מספר חודשים ולא להמתין עד לפסיקתו של בית המשפט המחוזי.

ביחס לטענת העובד לפיה יש למחוק סעיפים מסוימים מהתובענה, החליט בית הדין כי סעיפים אלה אכן מתייחסים להליכים קודמים לתובענה ואינם שופכים אור לגבי תיאור העובדות המהוות עבירת משמעת בתובענה. עברו של העובד אינו רלוונטי לתובענה, גם לא כרקע כללי, ואשר על כן הוחלט למחוק את הסעיפים הלא רלוונטיים.

בנוגע לטענת העובד כי התובענה החדשה מהווה משום רדיפה וחוסר צדק – בית הדין סבור כי הרשות פעלה בסבירות ובהגינות כלפי העובד. הרשות ביקשה למצות את ההליכים המשמעתיים הקיימים נגדו בטרם תפנה לנקיטת הליכים משמעתיים נוספים. לו היתה נוקטת הליכים משמעתיים נוספים בסמוך למועד הטיעונים לעונש, היינו במועד שבו גזר הדין הפלילי הפך חלוט, ודאי אז היה מרגיש העובד נרדף ורווי הליכים משמעתיים, הגם שמבחינה משפטית לא היתה מניעה לעשות זאת. משנגזר דינו בהליך המשמעת הקודם והוטל עליו אמצעי משמעת של פיטורים, לא היה מקום באותה עת לנקיטת הליכי משמעת נוספים.

טענות הצדדים ביחס לשאלת הקלון ידונו במסגרת ההקראה ולא במסגרת טענות מקדמיות.

מקרה שני;

הוגשה תובענה כנגד עובד בגין עבירות משמעת התנהגותיות, לרבות אישום בנושא אלימות מילולית והפרת הוראות הממונים עליו.

בית הדין הרשיע את העובד באישום אחד בלבד שענינו אלימות מילולית והתנהגות שאינה הולמת, וזיכה אותו בגין יתר האישומים מטעמים של הגנה מן הצדק. ביה"ד קבע כי נפל פגם ביכולת הנאשם לנהל הליך הוגן כאשר כל ההתכתבויות בין מנהליו שהובאו במהלך דיוני ההוכחות ע"י עדי המאשימה לא הובאו לידיעתו בזמן אמת. בנסיבות הללו העובד לא יכול היה להתגונן כראוי.

לטענת הרשות, התנהגות העובד אינה מקובלת. הוא אינו מקבל מרות ומתקשה לשמור על מערכת יחסים תקינה עם עובדי המחלקה ומנהליה. אמצעי המשמעת שביקשה הרשות להטיל עליו הינם

הרשות ובשמה הטוב וביתר שאת כאשר הן נכתבות ע"י עובדי העיריה עצמם. עובד רשות מקומית, עם כניסתו לעבודה ברשות, נוטל על עצמו חובות לצד זכויות. בין יתר חובותיו עליו לשמש מופת ודוגמא ולשמור על נורמות התנהגות נאותות. קיים גבול דק בין כתיבה והבעת דעה לגיטימית ברשתות החברתיות לבין כתיבה פוגענית ולא ראויה כלפי אדם או מקום עבודה.

הצדדים הגיעו להסדר טיעון לפיו יושתו על העובד אמצעי המשמעת הבאים : נזיפה ופיטורים על תנאי לשנה להימנע מביצוע עבירת משמעת נושא התובענה.

מקרה רביעי;

הוגשה תובענה כנגד עובד בגין ביצוע עבירה של הטרדה מינית. נטען כי העובד נהג לשלוח לטלפון הנייד של המתלוננת מסרונים בעלי אופי מיני, וזאת ללא הסכמתה ולמרות בקשתה שיחדל לעשות כן.

העובד והמתלוננת הועברו מתפקידם בעקבות הגשת התובענה.

לטענת הרשות, אשמתו של העובד הוכחה ללא כל ספק. הוכח כי נשלחו מסרונים בעלי אופי מיני למתלוננת ע"י העובד. עדותה של המתלוננת היתה שוטפת ובהירה ואילו העובד שינה את גרסתו בבית הדין כאשר אמר דברים שונים מאלו שטען בחקירתו בפני חוקר המשמעת. בבית הדין טען כי המתלוננת היא זו שנהגה לשלוח לו מסרונים בעלי תוכן מחמיא ואילו בפני חוקר המשמעת לא העלה את הטענה. לכן מבקשת הרשות לראות בעדותו בבית הדין משום עדות כבושה ולהרשיעו במיוחס לו בכתב התובענה.

נזיפה, הפקעת משכורת אחת ופיטורים על תנאי לשלוש שנים.

לטענת העובד, אין מקום לענישה בהיקף המבוקש ע"י הרשות. מדובר בעובד שעובד שנים רבות, זו התלונה המשמעתית הראשונה שהוגשה נגדו. לא מדובר בענין חד צדדי כי אם בהתגרות מצד הממונה עליו. מדובר בעובד שאוהב את מקום עבודתו ויש לו מכתבי הערכה על תפקודו. אמצעי משמעת כספי יפגע בו מאוד והוא מבקש להטיל עליו אמצעי משמעת ברף הנמוך ביותר. העובד לכל אורך העדויות דבק בעמדתו ולא הביע חרטה ואף התבטא באופן קשה נגד מנהליו. התנהגות זו יצרה רושם שהוא מתקשה לקבל מרות ולשמור על מערכת יחסים נאותה.

יחד עם זאת, ביה"ד התרשם כי העובד אוהב את עבודתו וכי בתפקודו המקצועי לא נפל דופי. בנוסף, במסגרת השיקולים הובאה העובדה כי מדובר בעובד שעובד ברשות למעלה מעשור וכי זהו ההליך המשמעת הראשון שנוהל נגדו.

לאור האמור לעיל, הוחלט להשית על העובד עונש של נזיפה ופיטורים על תנאי לשנה. מפתת מצבו הכלכלי נמנע ביה"ד מהטלת קנס כספי.

מקרה שלישי;

הוגשה תובענה כנגד עובד בגין התנהגות שאינה הולמת, כאשר פרסם פוסט ברשת חברתית בתגובה לפוסט אחר שפורסם ביחד לנקיון הישוב.

העובד לקח אחריות על מעשיו, הביע חרטה, הפיק את הלקח והתחייב כי המעשה לא ישנה.

ביה"ד הדגיש כי לא מדובר בהתבטאות בין אדם לחברו אלא בהתבטאות כתובה בפרהסיה. חופש הביטוי אמנם הוכר כזכות יסוד, אך אינו יכול לעמוד ללא הגבלות. ההתבטאויות שפורסמו במקרה זה פוגעות באופן בולט בתדמיתה של

העובד כפר במיוחס לו, אך יחד עם זאת הביע צער על התנהגותו הבלתי הולמת. לטענתו, בינו לבין המתלוננת נשלחו מסרונים הדדיים אשר כוללים הצעות בעלות אופי מיני, אולם לטענתו עשה זאת בתגובה להצעותיה ומחמאותיה של המתלוננת. לטענת העובד, הוא ביקש ממנה לחדול מהערותיה כלפיו ולתקופה מסוימת ההערות אכן פסקו, עד שהמתלוננת שאלה אותו מדוע אינו מתיחס אליה. בנוסף, אין כל הוכחה לכך שהמתלוננת ביקשה מהעובד שיחדל משליחת המסרונים. לא ניתן להתעלם מכך שחלק גדול מהמסרונים נמחקו מהטלפון הנייד של המתלוננת ומדובר במסרונים משוחזרים שנשלחו מטעמה על מנת לגרום לעובד להשיב. המתלוננת הודתה בעדותה כי החמיאה לנאשם וכי היו חברים ברשתות החברתיות, אולם טענה כי מעולם לא התכוונה להתחיל איתו.

ביה"ד החליט להעדיף את גרסתו של העובד על פני גרסתה של המתלוננת. העדות אשר נשמעה בבית הדין בדבר חוסר אמינותה של המתלוננת ובדבר בעיות בתפקודה, חיזקה את גרסתו של העובד. עולה כי נוהלה מערכת יחסים ידידותית בין העובד לבין המתלוננת במשך תקופה ארוכה, אשר נשאה אופי הדדי שבא לידי ביטוי במתן מחמאות, קשר חברי בפייסבוק, שליחת מסרונים וכן הצעות להפגש לאחר שעות העבודה. לטענת העובד הוא לא ידע לצפות כיצד ההליכים יתפתחו והתבייש לשתף גורמים נוספים, למעט מנהלתו האישית, בשליחת המסרונים בינו לבין המתלוננת.

אמנם הרשות לא הוכיחה כי מדובר בהטרדה מינית, אולם ביה"ד התרשם כי מדובר בהתנהגות שאינה הולמת. ביה"ד רואה את התנהגותו של העובד בחומרה והוחלט להרשיעו בביצוע עבירת משמעת.