

בתי הדין לעבודה

מספר תיק: בש"א 005301/09		בית הדין האזורי לעבודה תל אביב יפו	
בתיק עיקרי: עב 007175/09			
30/09/2009		כב' השופטת נטע רות	בפני:
		נ.צ. מר גיורא בשור	

בעניין: דוד בן יצחק המבקש

ע"י ב"כ עו"ד סדן אהרן

נגד

המשיב

מפעל הפיס

ע"י ב"כ עו"ד מיה קליימן-רוזנטל

החלטה

1. בפנינו בקשה למתן צווים זמניים, במסגרתה התבקש בית הדין לבטל את פיטורי המבקש ולהורות על השבתו לעבודה לתפקידו ערב הפיטורים או לתפקיד אחר. כמו כן, התבקש בית הדין לאסור על המשיב לאייש את תפקידו של המבקש עד להכרעה בתיק העיקרי.
2. המבקש עבד אצל המשיב בתפקידים שונים החל מחודש 3/98 ועד לפיטוריו המיידיים ביום 20.5.09 על פי החלטת ועדת משמעת שניתנה בעניינו, כפי שתפורט להלן.
3. המבקש נימק את בקשתו בכך שועדת המשמעת קבעה מספר קביעות עובדתיות מוטעות אשר על בסיסן השתיתה את החלטתה המוטעית לטענתו לפטרו. עמדת המבקש היא כי הועדה הפלתה בינו לבין מנהליו, אשר לא פוטרו בגין אותו המקרה. המבקש אף טוען להפלייתו לעומת עובדים אחרים, אשר לא פוטרו במקרים חמורים בהרבה. כמו כן, טוען המבקש כי העונש שגזרה עליו הועדה הינו בלתי מידתי, מאחר ואינו מתחשב בנסיבותיו האישיות, בותק שצבר, בהיותו עובד מצטיין ובאפשרות שלא ימצא עבודה לאור גילו ומצב בריאותו.
4. מנגד, טען המשיב כי המבקש נהג בשיהוי עת קיבל את החלטת ועדת המשמעת הקובעת את פיטוריו לאלתר עוד ביום 20.5.09, כאשר את בקשתו הגיש למעלה מחודש לאחר מכן. טענה זו מקבלת משנה תוקף לדעת המשיב שעה המבקש אינו משמש בתפקיד אותו ביצע כבר מסוף חודש 1/09 בעקבות הוצאתו לחופשה לשם בירור התלונות נגדו.

מכאן שבפועל הסעד הזמני המבוקש הוא צו עשה, הבא לשנות מצב קיים. סעד הזהה במהותו לסעד העיקרי המבוקש בתיק ועל כן יש לתיתו במשורה.
עוד טען המשיב כי החלטת הועדה הינה נכונה וסבירה בהתחשב בראיות שהוצגו בפניה.

5. נקדים ונציין כי לאחר שעיינו בבקשה ובנימוקה, הגענו למסקנה כי יש לדחות את בקשת המבקש לקבלת סעד זמני.

כלל נקוט ביחס לבקשות למתן צווי מניעה זמניים הינו – כי על מגיש הבקשה לשכנע את בית הדין, ברמה הלכאורית, בקיומה של עילת תביעה וכן להראות כי מאזן הנוחות נוטה לטובתו. אנו סבורים כי במקרה דנן המבקש לא עמד בשני התנאים הללו וזאת מהטעמים שיפורטו להלן.

ואלו העובדות הדרושות להכרעה, אשר הוכחו ברמה הלכאורית:

6. המבקש, בן 57, שימש בתפקיד אב הבית בבניין המשיב שבאזור (להלן: "הבניין"), וזאת החל מיום 1.8.03 ועד ליום 29.1.09 – המועד בו הוצא המבקש לחופשה (בשכר) לשם בירור חשדות שעלו נגדו לשימוש לרעה במזיד בתפקידו ושיפורטו להלן.

במסגרת תפקיד אב הבית היה המבקש אחראי על טיפול בבעיות תחזוקה במבנה ובבקרה על תיקון ליקויי תחזוקה וניקיון ע"י ספקים ונותני שירותים, לרבות חברת צוות 3 ניקיון ושירותים כלליים בע"מ (להלן: "צוות 3"), אשר סיפקה למשיב שירותי ניקיון בבניין. המבקש היה כפוף למנהל אגף מינהל, מר יעקב אלדר (להלן: "מר אלדר") ותחת פיקוחו המקצועי של מנהל מחלקת משק בתל-אביב, מר יעקב אלון (להלן: "מר אלון").

7. במהלך שנת 2007 נודע כי בתו של המבקש מועסקת ע"י צוות 3 בבניין החל משנת 2003 ולכן ביום 25.11.07 זומן המבקש לשיבת בירור, שהתקיימה בנוכחות מנכ"ל המשיב, מנהלת משאבי אנוש ומנהליו של המבקש: מר אלדר ומר אלון. סיכום הישיבה הועלה על הכתב ביום 28.11.07 במכתב שהופנה למבקש ושעניינו "העסקת קרובים" וזאת לצורך "מניעת הישנותם של מקרים מהסוג שנדון במפעל" ושתוכנו כדלקמן:

א. העסקת קרובי משפחה באותו אגף, בין אם באופן ישיר על ידי המפעל ובין באמצעות נותן שירותים חיצוני, אסורה בתכלית האיסור בהתאם לנוהל העסקת קרובים של המפעל.
ב. בהתאם לנוהל, על כל עובד ועובד במפעל להצהיר על קרבת משפחה. אי הצהרתך על עבודתה של בתך באמצעות נותן שירותים חיצוני עומדת על כן בסתירה לנוהל.

- ג. במקרה של היעדרות איזה מעובדי הניקיון באזור, עליך לדווח על כך ישירות למנהלך ולדאוג למחליף/מחליפה מבעוד מועד.
- ד. בהתאם, ביצוע איזה מעבודות עובדי חברת הניקיון על ידך באופן אישי אסורה בהחלט.
- ה. אשר על כל האמור, ובהתאם להנחיית מנכ"ל, ישלח מכתב לחברת הניקיון בבקשה להעביר את בתך לאתר אחר, שאינו נמנה על איזה מאתרי מפעל הפיס (אזור ות"א).
- ו. בהתאם להנחיות ונהלי המפעל, הישנות איזה מהמקרים המתוארים לעיל על ידך תגרור אחריה הליך משמעותי, על כל הכרוך בדבר.

(ראה - נספח ו' לתצהיר המבקש)

יצוין כי אין חולק כי בישיבת הבירור לא החמירו עם המבקש, בין היתר, מאחר ופעל בדיעתם ובאישורם של מר אלדר ומר אלון, מנהליו הישירים.

8. למרות זאת, ובעקבות חשדות שהמבקש ממשיך לבצע את עבודות הניקיון בבניין בעצמו בשעות הלילה, נפתחה חקירה של קב"ט הבניין בעניין זה, אשר ממצאיה העלו כי בתו של המבקש ממשיכה להיות ברשימת העובדים מקבלי המשכורת של צוות 3 בבניין, אך את העבודה בפועל מבצעת בחורה אחרת (חברה של הבת), שאינה מוכרת לצוות 3. ממצאי הבדיקה הועברו אף לבדיקת מבקר הפנים של המשיב, שערך חקירה נוספת ומצא כי קיים חשד לכאורה לכך שהמבקש פעל להסתרת המשך קבלת שכרה של בתו מגורמים במשיב, וזאת לאחר שהוזהר בנוגע לניגוד העניינים שמעלה התנהגות זו. מבקר הפנים סבר כי מדובר בהתנהלות פסולה גם אם נכונה טענתו של המבקש שהממונים הישירים עליו ידעו על המשך צורת העסקה כאמור לעיל.

עוד מצא מבקר הפנים כי קרוב משפחה נוסף של המבקש מועסק ע"י צוות 3. לאור כל אלה הוגשה נגד המבקש תלונה אשר נידונה בפני ועדת משמעת, שהוקמה ודנה בעניינו של המבקש בהתאם להסכם הקיבוצי המיוחד מיום 11.2.04 שנחתם בין המשיב לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה – הסתדרות המעו"ף, ההסתדרות במרחב תל-אביב – יפו וועד העובדים של המשיב, החל על המבקש מיום 31.5.04, ובהתאם לנהלי המשמעת של המשיב. זאת בגין חשד לביצוע עבירות המשמעת הבאות:

- שימוש לרעה במזיד בתפקיד, שגרם נזק למשיב ו/או שהיה עלול לגרום נזק למשיב.
- התנהגות שאינה הולמת את התפקיד ושיש בה כדי לפגוע בתדמיתו של מפעל הפיס.
- אי ציות להוראות הממונים, בין היתר נוכח מכתב שנשלח למבקש מיום 28.11.07.
- התנהגות בלתי הוגנת במילוי תפקיד.
- הפרת החובה לפעול כלפי המשיב ביושר ובנאמנות.
- הפרת החובה לפעול תוך מניעת ניגוד עניינים בין תפקידו של המבקש ובין עניינו האישיים.

- הפרת נוהל איסור העסקת קרובי משפחה.

(ראה – נספח מש/19 לתגובת המשיב)

9. ביום 20.5.09 החליטה ועדת המשמעת על פיטוריו לאלתר של המבקש. למרות שהועדה סברה כי מעשיו של המבקש הצדיקו את פיטוריו ללא פיצויי פיטורים, הקלה הועדה בעונשו, לאור הנסיבות לקולא של המקרה, והורתה על פיטוריו בתשלום דמי הודעה מוקדמת ופיצויי פיטורים, כשהיא אף פטרה את המבקש מלהשיב את השכר ששולם לו החל מיום 1.4.09 – תקופה בה שהה בחופשה על חשבון המשיב.

מהחלטת וועדת המשמעת עולה כי המבקש הודה בחלק מהעובדות הנטענות ומרכיבות את סיפור המעשה, למעט מספר הסתייגויות. מפאת חשיבותה להלן גרסת המבקש שעמדה בפני ועדת המשמעת, כפי שפורטה במסגרת החלטתה:

"העובד הודה כי בחודש נובמבר 2007 התנהל בירור פנימי בעניין העסקת בתו ע"י צוות 3 בפני מנכ"ל המפעל ומנהליו. לטענת העובד, בתו הועסקה במפעל דרך צוות 3 בארבע השנים שקדמו למועד הבירור ומנהלו, אלדר, הודה במהלך הבירור כי ידע מכך.

ברם, לטענת העובד פרוטוקול הבירור לא נמסר לידו והוא אינו זוכר דרישה של המנכ"ל כי ענייני העסקת קרובי משפחה יובאו להבא לאישורו באופן אישי. העובד הודה כי ביום 28.11.07 קיבל מכתב ממנהלת משאבי האנוש, בו הועמד על האיסור החמור שבהעסקת קרובי משפחה במפעל, בין באופן ישיר ובין באופן עקיף על ידי חברת שירותים חיצונית. העובד הודה כי במכתב נמסר לו כי הישנות מקרים מסוג זה תוביל לפתיחת הליך משמעתני כנגדו, על כל הכרוך בכך. ברם העובד טען (ואין על כך מחלוקת) כי האחריות לפעול להעברת ביתו מתפקידה כעובדת צוות 3 בבניין מפעל הפיס באזור היתה מוטלת על שכמו של המפעל, ולא היתה באחריותו האישית.

העובד הודה כי אף לאחר הבירור ולכל אורך שנת 2008 ביתו המשיכה להיות מועסקת ולקבל שכר כעובדת צוות 3 באתר מפעל הפיס באזור, אף שלא ביצעה את העבודה בפועל.

העובד הודה שבמקום בתו, ביצעה את עבודת הניקיון גב' דליה (ישראל או משיח) (להלן: "דליה"), שלא הועסקה דרך צוות 3, מכיוון שלא רצתה להיות מועסקת בתלוש. העובד הודה שלמיטב ידיעתו דליה היתה מגיעה עם בתה, מדי לילה, לאתר המפעל באזור.

ברם, לטענת העובד דיווח לאלון על הסידור האמור... לעיל, ומפקח דאז מצוות 3 (מקסים שמו) ידע ואישר את הסידור בעצמו.

לטענת העובד לא קיבל טובת הנאה ישירה עקב הסידור האמור בין בתו לדליה והדבר אף אושר בבדיקת פוליגרף שבוצעה על ידו.

לטענת העובד, בתו היא אישיות משפטית נפרדת ממנו ולכן, אף אם היתה לה טובת הנאה (שלטענתו לא היתה, וכך גם נמסר למבקר הפנים), אין הוא אשם בדבר.

לטענת העובד, כל מטרת הסידור היתה לסייע למפעל הפיס, הואיל וצוות 3 לא מצא מי שיחליף את בתו בניקיון אתר המפעל באזור.

העובד הפנה להצהרת קרובי משפחה שמסר למפעל בחודש ינואר 2008, בה הצהיר לראשונה על העסקת בתו על ידי צוות 3, תוך דיווח שמחפשים לה מחליף.

העובד הודה שמילא משובים תקופתיים עבור צוות 3, בהם דיווח, בין היתר, על שביעות רצון מעבודת צוות 3 ועובדיה באתר מפעל הפיס באזור. העובד הכחיש שהעביר דיווחי שעות של עובדי צוות 3, וטען שהדבר היה באחריותו של אלון. במהלך הדיון המשמעתי טען העובד כי בפועל אינו מרוצה מביצוע העבודה על ידם ואין לו אמון בהם, אך דיווח אחרת כי אין לו ברירה.

העובד הודה שבתו, כמו גם העובדים: יפת ז"ל, אקפרנקו ודליה, שסיפקו שירותי ניקיון לאתר המפעל באזור (למעט דליה, כולם כעובדי צוות 3), הובאו על ידו והוא האחראי לחיבור בינם ובין צוות 3.

העובד הודה שאקפרנקו הובא על ידו מיד לאחר מותו של יפת ז"ל והואיל ולאקפרנקו לא היתה בעיה עם העסקה דרך קבלת תלוש שכר, הפנה אותו לצוות 3, ואלו העסיקו אותו באופן מיידי החל מחודש פברואר 2008.

לטענת העובד, אקפרנקו אינו עונה על הגדרת קרוב משפחה בנוהל איסור העסקת קרובי משפחה של מפעל הפיס ובכל מקרה אלון אישר את העסקתו של אקפרנקו, לאחר שהעובד דיווח לו על כך שהוא נשוי לאחות אשתו.

עוד ציינה הועדה במסגרת החלטתה כי במהלך הדיון המשמעתי התבקש המבקש ליתן הסכמתו להיבדק בפוליגרף, במכון אליו ישלח ע"י המשיב, וכי המבקש נתן הסכמתו לכך. במסגרת הבדיקה נשאל המבקש האם דיווח למר אלון על כך שדליה היא שמנקה את הבניין במקום בתו, המעבירה לה את משכורתה? האם האחראי בצוות 3 ידע ואישר את צורת ההעסקה הזאת? והאם מר אלון אישר את העסקתו של אקפרנקו לאחר היוודע לו על קרבת המשפחה למבקש? המבקש השיב על כל השאלות בחיוב ונמצא בבדיקה כדובר אמת.

10. לאור כל האמור לעיל, נימוקי הוועדה במסגרת החלטתה בעניינו של המבקש היתה כדלקמן:

"בפני הועדה הוכח, לרבות נוכח הודאתו המפורשת של העובד כאמור... לעיל, כי חרף מכתב האזהרה שנשלח לעובד ביום 28.11.07 וחרף ישיבת הבירור אצל מנכ"ל המפעל ימים ספורים קודם למשלוח המכתב, המשיכה ליאורה, בתו של העובד

להיות מועסקת ולו באופן פורמאלי כעובדת צוות 3 באתר המפעל שבאזור, תוך המשך קבלת שכר מצוות 3.

בפני הועדה הוכח, לרבות נוכח הודאתו המפורשת של העובד כאמור... לעיל, שבמקום ליאורה ביצעה את העבודה דליה, אשר שמה נמסר לאלון ע"י העובד.

בפני הועדה הוכח, לרבות נוכח הודאתו המפורשת של העובד כאמור... לעיל, שהסידור לפיו ליאורה, בתו של העובד, ממשיכה לקבל שכר ולהיות מועסקת באופן פורמאלי ע"י צוות 3, הובא לכל היותר לידיעתו של אלון, המפקח המקצועי על העובד, ואולם לא הובא לידיעת דרגי ההנהלה הגבוהים יותר, ובמיוחד המנכ"ל וזאת חרף סיכום הבירור שנעשה עם העובד בחודש נובמבר 2007.

בהקשר האמור, אין בידי הועדה לקבל את טענת העובד לפיה לא זכורה לו הנחיה מצד המנכ"ל, לפיה נושאים הקשורים בקרבת משפחה יובאו להבא לאישורו באופן אישי. אף אם נכונה טענת העובד לפיה הדבר לא נמסר לו במפורש ע"י המנכ"ל במהלך ישיבת הבירור, הרי שהדבר היה צריך להיות ברור לעובד נוכח הקשר הדברים, במיוחד כאשר מנהליו ידעו ואישרו את העסקת הבת עד למועד הבירור ואולם במהלך הבירור הובהר לעובד כי אין באישורם/ידיעתם כדי להעלות או להוריד מחומרת המעשה.

בפני הועדה הוכח, לרבות נוכח הודאתו המפורשת של העובד כאמור... לעיל, כי העובד היה אחראי ליצירת הקשר בין מרבית עובדי הניקיון באתר המפעל באזור לצוות 3. לטענת העובד, ניסה לקשר בין דליה ובין צוות 3, ואולם הדבר לא התאפשר הואיל ודליה לא היתה מוכנה לעבוד עם תלוש.

בפני הועדה הוכח, לרבות נוכח הודאתו המפורשת של העובד, כי העובד הוא שהיה אחראי על מילוי המשובים התקופתיים הנמסרים לצוות 3, ובהם דיווח על שביעות רצון המפעל ממתן השירותים באתר המפעל שבאזור.

בפני הועדה הוכח, כי העובד אכן דיווח למפעל הפיס, במסגרת טופס הצהרה מחודש ינואר 2008 כי בתו מועסקת בצוות 3 וכי מחפשים לה מחליף, ואולם מאז לא נעשה דבר ולא נטען ע"י העובד כי נעשה דבר על מנת למצוא לבתו מחליפה חוקית (שמוכנה לעבוד עם תלוש).

הועדה דוחה כבלתי מהימנה את טענת העובד כאילו היעדר אפשרות בפועל למצוא לבתו מחליפה בצוות 3 הוא שהצריך את יצירת הסידור עם דליה. לא ברור מה עניין הוא לצוות 3 לעשות הצרחה בין עובדים, באופן שליאורה היתה מועברת מאתר המפעל באזור לאתר אחר, ועובד של אתר אחר היה מועסק באזור במקומה.

מכלול העובדות דלעיל מציג תמונה המאשרת את החשד המועלה בדו"ח המבקר, כי העובד פעל (בין אם באופן עצמאי ובין אם בידיעת אלון, כנטען על ידו) באופן פסול, תוך המשך העסקת בתו בצוות 3 (ולו באופן פורמאלי ותוך קבלת שכר), וכל זאת

באתר בו הוא אחראי על הניקיון ואף ממלא משובים אודות שביעות רצונו מהניקיון ומביצועו ע"י עובדי צוות 3.

טענת העובד אשר לידיעת אלון, כמו גם העובדה כי לא השיג טובת הנאה עקב הסידור, לא יכולה להכשיר את פעולתו ולא יכולה להמעיט מפסלותה. הדברים לובשים תוקף, מקום בו העובד הוזהר בדבר ניגוד העניינים שלו בנושא לפני למעלה משנה וחרף כך לא מצא לנכון להביא את העניין לידיעת ההנהלה הבכירה במפעל, למעט במסגרת הצהרת קרבה בה מסר (כאמור, בראשית 2008) כי מחפשים לבתו מחליף, תוך יצירת מצג כי מדובר בעניין של זמן בלבד.

הסתרת הסידור מהנהלה הבכירה במפעל (תוך הסתפקות ביידוע מנהלו המקצועי בלבד – אלון, כך לטענתו) פסולה ואינה סבירה. העובדה כי דליה עבדה במפעל הפיס מבלי שתהיה מכוסה בביטוח לאומי, בביטוח מקצועי כלשהו ומבלי שתהיה כפופה לחוקי המס המקובלים, יצרה חשיפה גדולה למפעל בעת העסקתה ועל העובד היה להימנע ולמשוך ידו מהסידור האמור ולפעול למניעתו, לא כל שכן מקום בו הועמד על ניגוד העניינים שלו בנושא.

התנהלותו של העובד בהמשך הדרך והבאתו של אקפרנקו כעובד ניקיון לאתר המפעל באזור (תוך חיבורו לצוות 3), כאשר אף בעניין זה הוא נסמך על יידוע אלון בלבד, מצביעה על דפוס התנהגות מצד העובד. הועדה אינה מקבלת את טענת העובד ובאי כוחו לפיה בין אקפרנקו ובין העובד לא שוררת קרבת משפחה מזרחה ראשונה, כהגדרתה בנוהל העסקת קרובי משפחה. מבחינה לשונית, אקפרנקו הוא גיסו של העובד. מסקנה פרשנית זאת נתמכת בפרשנות הביטוח 'קרוב משפחה' בהקשרים נורמטיביים דומים, לרבות תקנה 10 [לתקנות חובת המכרזים](#), תשנ"ג-1993, הגדרת 'קרובי משפחה' המופיעה כחלק מהגדרת 'יחסים מיוחדית' [בפקודת המכס](#) [נוסח חדש], סעיף 13(ב) [לחוק הנאמנות](#), תשל"ט-1979 ועוד.

נוכח הבירור שנערך לעובד בחודש נובמבר 2007, נוכח הנחייתו המפורשת של המנכ"ל במהלך הבירור האמור ונוכח מכתב האזהרה שנשלח אליו, היה צריך ליידע את ההנהלה הבכירה של המפעל בהבאתו של אקפרנקו ולפעול לקבלת אישורה. עם זאת, לנוכח הקושי הפרשני שהעלה העובד, בחרה הועדה שלא לייחס משמעות רבה או חומרה לעניינו של אקפרנקו, ולא להחמיר בעונשו של העובד מעבר לעונש שהיה צריך להטיל עליו בלאו הכי, אף אלמלא עניין זה.

הועדה רואה חומרה רבה בהתקיימותם של מקרים מהסוג נשוא דיון זה, לא כל שכן אחרי שהעובד הוזהר, כבענייננו, וניתנה לו הזדמנות לתקן את דרכיו, אך לשווא. זהו מקרה מובהק בו הופרו כללי המינהל התקין לפיהם פועל המפעל ונפגע עקרון טוהר המידות [באופן המצדיק הענשת העובד ברף הענישה החמור ביותר \(פיטורים ללא פיצויים\)](#).

נסיבות העניין יצרו פגיעה קשה באמון שרחש המפעל לעובד, עד כי אין באפשרותו לאפשר עוד את המשך העסקתו במפעל (לא בתפקיד שקיים ולא בכל תפקיד אחר). ברם, הועדה שקלה את מלוא טיעוני העובד, ובמיוחד את גילו, נכונותו להיבדק בפוליגרף ותוצרות דו"ח הפוליגרף. הועדה מניחה לקולא כי הסידור, כמו גם העסקת אקפרנקו, נעשו בידיעת אלון ומתחשבת בכך במסגרת קציבת העונש. אשר על כל האמור מחליטה הועדה, פה אחד, להטיל על העובד עונש של פיטורים עם פיצויים.

יחסי העבודה בין הצדדים ינותקו לאלתר, עם קבלת מכתב זה. לפני משורת הדין, בהתאם לדרישת ועד העובדים ונוכח טיעוני העובד, כאמור, שנסקלו לקולא, יערך לעובד גמ"ח מלא, במסגרתו יוענקו לו מלוא זכויותיו לפי ההסכם הקיבוצי, ובכלל זה פיצויי פיטורים ותמורת הודעה מוקדמת. לפני משורת הדין, העובד לא יידרש להשיב למפעל את המשכורת ששולמה לו החל מיום 1.4.2009, תקופה בה שהה בחופשה על חשבון המפעל."

הכרעה

11. כפי שפירטנו לעיל, סבורים אנו כי המבקש לא הצביע על עילה לכאורה המצדיקה את קבלת הבקשה ונפרט:

טענת המבקש לפיה ועדת המשמעת השתיתה את החלטתה לפטרו על קביעות עובדתיות מוטעות לא הוכחה ולו לכאורה.

יתרה מזו, עולה כי הועדה הסתמכה בעיקר על העובדות שהודה בהן המבקש במפורש וסברה כי יש בהן כדי להצדיק את החלטתה, תוך שהיא נמנעת מלקבוע ממצאים עובדתיים שונים מהותית מאלה שהציג בפניה המבקש. זאת, הגם שהיו בפניה לכאורה ראיות נוספות שהיה בהן כדי ליצור תמונה של התנהלות חמורה בהרבה מצדו של המבקש מזו העולה מהחלטת הועדה.

כך למשל, המבקש טען כי בישיבת הבירור שנערכה לו בחודש נובמבר 2007 הוא לא הונחה שעליו לקבל את אישור המנכ"ל להעסקת בני משפחה והנחיה זו אף אינה עולה מהמכתב שהוצא בעקבות הישיבה ולכן, משלא עמדה כל גרסה אחרת בפני הועדה, לא היתה יכולה להניח אחרת. ואולם, בפרוטוקול הישיבה שהתקיימה ביום 25.11.07 צוין במפורש תחת הכותרת "המנכ"ל מסכם" כי "להבא אם יש נושאים שקשורים בהעסקת קרובי משפחה, פונים אלי ולא לאף אחד אחר" (ראה – נספח מש/7 לתגובת המשיב). למרות זאת, ועדת המשמעת היתה מוכנה להניח כי העובד לא קיבל הנחיה מפורשת כזאת ומסקנתה היתה עדיין כי "הדבר היה צריך להיות ברור לעובד נוכח הקשר הדברים, במיוחד כאשר מנהליו ידעו ואישרו את העסקת הבת עד למועד הבירור ואולם במהלך הבירור הובהר לעובד כי אין באישורם/ידיעתם כדי להעלות או להוריד מחומרת המעשה."

אשר לדעתנו יאמר – כי ברמה הלכאורית, לא מצאנו טעות במסקנה אליה הגיעה ועדת המשמעת, בשים לב לכך שמהמכתב שקיבל המבקש בעקבות ישיבת הבירור עולה במפורש ההנחיה שלא להעסיק בשום מקרה קרובי משפחה וכי יש לסיים לאלתר את העסקת קרובי המשפחה כאמור. משכך גם בהעדרה של הנחיה מפורשת לפנות למנכ"ל על מנת לקבל היתר להעסיק קרובי משפחה, אין כדי להכשיר את הדופי שנפל לכאורה בהתנהגותו המבקש, אשר לא דאג להפנות את תשומת לב הנוגעים בדבר לכך שבתו – ויתכן שאף קרוב משפחה אחר – ממשיכים להיות מועסקים תקופה ממושכת באופן בו הונחה בפירוש כי הוא אסור. לאור האמור לעיל, גם אין בידינו לקבל, ברמה הלכאורית, את טענת המבקש לפיה הועדה טעתה עת הטילה עליו את האחריות להמשך העסקתה של בתו ע"י צוות 3 מקום שהעברתה של בתו מתפקידה היה באחריות המשיב ולא באחריותו.

המבקש הוסיף וטען כי הפתרון הזמני שהציע (בו לטענתו לא מצא כל פסול) – לפיו חברה של בתו תעבוד בפועל במקומה כאשר בתו היא שתמשיך לקבל את השכר בגין העבודה שתבוצע – היה מקובל על מנהליו הישירים וכי הם אף דיווחו על ההחלפה כאמור בחודש 2/08 למחלקת משאבי אנוש (ראה - סעיף 7 לתצהיר המבקש). בהקשר זה הליו המבקש כי הועדה שקלה את עניין ידיעתם ואישורם של הממונים עליו בדבר מתכונת העסקה זו לצורך הקלה בעונשו בלבד. אנו סבורים כי בהקשר זה – וברמה הלכאורית – חסד עשתה הועדה עם המבקש שעה שהיתה נכונה לשקול גרסה עובדתית זו לעניין העונש וזאת שעה שמהראיות שהיו בפני הועדה (דו"ח הקב"ט ודו"ח מבקר הפנים) יכולה היתה הועדה להגיע באופן סביר גם למסקנה אחרת בדבר ידיעתם של הממונים על המבקש ואף לעניין חומרת ניסיונו להסתיר את צורת ההעסקה הזאת מפני גורמים במשיב (ראה – דו"ח המבקר בפרק 2 סעיף 6 ובסעיף 10).

טענות המבקש לפיהן הועדה לא היתה רשאית להסתמך על דו"ח הקב"ט ודו"ח מבקר הפנים – אשר לא העידו בפניה ועל כן מדובר בעדויות מפי שמועה – גם דינן להידחות, בשים לב לקבוע בנוהל ועדת המשמעת (ראה – נספח מש/3 לתגובת המשיב), לפיו "**באחריותם** [של הקב"ט ושל מבקר הפנים] **לברר עובדות הקשורות לתלונה ולנשוא התלונה עפ"י הצורך ובתיאום עם יו"ר הועדה/מנכ"ל**", ובשים לב לקבוע בסעיף 7.3.8 לנוהל, לפיו הועדה תגבש החלטתה על בסיס אלה:

- א. **חקירות ועדויות של נשוא התלונה, מגיש התלונה ועדים נוספים שיזמנו בהתאם לשיקול דעתו של יו"ר הועדה.**
- ב. **כל מסמך או ראיה אחרת שתוגש בפני הועדה, בהתאם לשיקול דעתה המלא של הועדה.**
- ג. **הועדה אינה מוגבלת לפעול במסגרת דיני הראיות."**

(ראה גם – סעיף 10 לחוק הביקורת הפנימית, התשנ"ב-1992)

12. המבקש אף לא הניח כל תשתית ראייתית לטענתו כי הופלה ביחס למנהליו, אשר לטענתו לא פוטרו בגין אותו מקרה. בהקשר זה יצוין כי מתגובת המשיב עולה כי מר אלון נמצא בהליכי בירור של ועדת משמעת וכי טרם ניתנה החלטה בעניינו (ראה – סעיף 58 לתצהירו של מר דב קרומר, סמנכ"ל הכספים של המשיב).
- כך גם המבקש לא צירף את החלטות ועדת המשמעת בעניינם של עובדים אחרים, אשר לא פוטרו במקרים חמורים בהרבה, על מנת שניתן יהיה לבחון האם מדובר במקרים ברי השוואה למקרה של המבקש.
13. אף לו היה המבקש מצביע על עילה לכאורה, הרי שספק בעינינו אם היה מקום להיעתר לבקשה בשלב זה משהמבקש לא שכנע את בית הדין כי מאזן הנוחות פועל לטובתו, ונפרט:
- לעניין מאזן הנוחות, כל שטען המבקש הוא כי למשיב לא יגרם כל נזק אם יחזיר את המבקש לעבודתו, שכן מדובר - לטענתו - בתפקיד פשוט, שאינו מצריך קבלת החלטות, בעוד שפיטוריו שוללים ממנו את היכולת להתפרנס.
- אנו סבורים כי לצורך הערכת מאזן הנוחות יש ליתן את הדעת לכך שהמשיבה הינה גוף ציבורי, הנדרש להקפיד על תקינות פעילותו, ומשכך אין לומר כי סירובו להמשיך ולהעסיק עובד שעבר לשיטתו עבירת משמעת הפוגעת בתקינות המינהלית איננה צריכה לקבל משקל הולם במסגרת מאזן הנוחות.
14. לאור כל האמור לעיל הבקשה נדחית.
- על המשיב ליידע את מאייש את המשרה של המבקש, ככל שהתפקיד יאויש, כי בבית הדין תלוי ועומד תיק בו מתברר עניין השבתו של המבקש לתפקידו, וכי המשך איוש המשרה הנ"ל מותנה בתוצאות ההליך.
15. הוצאות הבקשה תשקלנה במסגרת פסק הדין הסופי.
16. כתב הגנה יוגש תוך 7 ימים ממועד קבלת החלטה זו.
17. **זיון מוקדם בתיק העיקרי יתקיים ביום 12.11.09 בשעה 14:00.**
18. המזכירות תשלח העתק מהחלטה זו לצדדים בדואר.

נטע רות 5301/09-54678313

ניתנה היום, י"ב בתשרי, תש"ע (30 בספטמבר 2009) בהעדר הצדדים.

נטע רות, שופטת

נ.צ. מר גיורא בשור

נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה

[הודעה למנויים על עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו - הקש כאן](#)