

יצוג עובדי רשויות מקומיות ועירייה בהליכים משמעתיים

עובדי עירייה כפופים לחוק הרשויות המקומיות, בכל הקשור לדין המשמעת ונתונים לחקירה ושיפוט משמעת בדומה לעובדי מדינה. לאחרונה, ישנה מגמה ברורה מצד רשויות מקומיות ובית הדין למשמעת להחמיר בענישה כלפי עובדי עירייה שחטאו על מנת וליצור הרתעה הולמת ואפקטיבית שתשמור על תדמיתה של הרשות המקומית. עו"ד אסף דוק סוקר במאמר הבא את סוגי עבירות המשמעת של עובדי הרשויות המקומיות, את סדרי הדין בבית הדין למשמעת של עובדי הרשויות והעונשים שהוא רשאי להטיל על עובד שהורשע, וכן את חשיבות הייצוג המשפטי על ידי עורך דין בהליכים משמעתיים של עובדי עירייה לצורך שמירה והגנה על מעמדם וזכויותיהם.

כל אזרח בישראל נתון למרות הדין הפלילי ודינים אחרים ואם יבצע עבירה שמוגדרת בחוקים אלה, יועמד לדין פלילי. במקביל, ארגונים רבים מנהלים מערכת פנימית של דין משמעת לפי רשימת עבירות משמעת שאימצו או קבעו בעצמם. למשל, קיימת מערכת פנימית של דין משמעת במשטרה וזו תהיה שונה מדיני משמעת של רופאים או אדריכלים. כל ארגון רשאי להגדיר בעצמו מהי עבירת משמעת ומה שרשרת השפיטה הפנימית בתוך הארגון, כולל קביעת העונשים המתאימים. יש ארגונים, כמו הרשויות המקומיות, הכפופות לדיני משמעת חיצוניים של עובדי מדינה, כפי שיפורט להלן.

העונשים של דיני משמעת אינם עונשים פליליים כנהוג בחוק הפלילי (מאסר, עבודות שירות, קנסות וכדומה) אלא עונשים שהארגון החליט עליהם, כגון נזיפה, השעיה, שינוי תפקיד ועונשים נוספים. עם זאת, בהחלט יכול להיות מצב שבו אדם עומד לדין משמעת ונחשפת פרשה חמורה שבה היה מעורב, והרשות המקומית תחליט לפנות למשטרה ולהגיש תלונה.

דין משמעת של עובדי רשויות מקומיות

עובדי הרשויות המקומיות כפופים לדין משמעת בדיוק כמו עובדי מדינה אחרים, והשיפוט המשמעת שלהם מתבצע בבית הדין למשמעת של עובדי הרשויות המקומיות. בית הדין למשמעת של עובדי הרשויות המקומיות הוקם כדי להגן על התפקוד התקין של השירות הציבורי, לשמור על תדמיתו ועל אמון הציבור בו. בית הדין למשמעת של עובדי הרשויות המקומיות ממוקם ברחוב השקמה 3, אזור, טלפון: 03-5500059. הדיונים נשמעים בפני הרכב של 3 דיינים הכולל משפטן ושני עובדי רשות - האחד מקרב ההנהלה והשני מקרב ארגון העובדים. במסגרת גזרי הדין ניתן להשית על הנאשם מגוון אמצעי ענישה החל מנזיפה ועד לפיטורים.

דיני המשמעת של עובדי הרשויות המקומיות מעוגנים בכמה חוקים ותקנות: חוק הרשויות המקומיות (משמעת), תשל"ח-1978; הוראות תקנון שירות המדינה (התקשי"ר) שהחוק המקומי אימץ כספר משמעת; תקנון משמעת של עובדי הרשות ואף תקנה או נוהג שמקובלים ברשות עצמה.

חוק הרשויות המקומיות (משמעת), תשל"ח-1978 מגדיר כי רשות מקומית הן **עיריות, מועצות מקומיות ואיגודי ערים**. החוק מורה כי יש להקים בית דין למשמעת של עובדי רשויות מקומיות ותפקידו לשפוט את עובדי הרשויות המקומיות על עבירות משמעת שיפורטו להלן. בבית הדין יושבים שלושה דיינים הנבחרים מתוך רשימות אלה: רשימת עובדי רשויות מקומיות שמינה שר המשפטים בהתייעצויות עם שר הפנים; רשימה שהגישו המועצות המקומיות עצמן; רשימה שהגיש ארגון העובדים. המינוי של מי שנבחר יהיה לחמש שנים, אולם אפשר לחזור ולמנותו עם תום תקופה זו. עובד שיכול לעמוד לדין משמעת הוא זה שזכאי לקצבת פרישה וטרם מלאו 5 שנים מיום יציאתו לקצבה וטרם מלאו לו 70 שנה.

סעיף 9 לחוק הרשויות המקומיות מגדיר רשימה של עבירות משמעת;

- (1) עשה מעשה או התנהג באופן שפגע במשמעת עובדי הרשות מקומית;
 - (2) לא קיים את המוטל עליו כעובד הרשות המקומית על פי חוק, תקנה, נוהג, הוראה כללית או הוראה מיוחדת שניתנה לו כדין, או התרשל בקיום המוטל עליו כאמור;
 - (3) התנהג התנהגות שאינה הולמת את תפקידו כעובד הרשות המקומית או התנהג התנהגות העלולה לפגוע בתדמיתה או בשמה הטוב של הרשות המקומית;
 - (4) התנהג התנהגות בלתי הוגנת במילוי תפקידו או בקשר אתו;
 - (5) השיג את מינויו כעובד הרשות המקומית במסירת ידיעה כוזבת או בהעלמת עובדה הנוגעת לעניין, או בשימוש באיומים או בכוח או באמצעים פסולים אחרים;
 - (6) הורשע בעבירה שיש עמה קלון;
 - (7) עובד שדרגתו אחת מארבע הדרגות הגבוהות בדירוג שאליו הוא שייך - היה חייב חוב סופי בשל ארנונה או אספקת מים בעד שישה חודשים, ולא שילם אותו ממועד התשלום של חלקו האחרון של החוב ובמשך תקופה העולה על שנה; לעניין זה, "חוב סופי" - כהגדרתו בסעיף 120(10) לפקודת העיריות; הוראות פסקה זו לא יחולו לגבי חוב כאמור שלא שולם בתקופה בה לא שילמה הרשות המקומית לעובד את שכרו;
 - (8) ערך חיפוש, ביצע עיכוב או נכנס לרשות היחיד, שלא כדין או שלא בתום לב, או השתמש בכוח כלפי אדם, במסגרת מילוי תפקידו, בלא סמכות כדין ובלא הצדק סביר, מעבר למידה הנדרשת או בניגוד להנחיות שקיבל ממשטרת ישראל או לכל הוראה אחרת שניתנה כדין;
 - (9) הפר את חובתו לפי חוק שירות הציבור (הצהרת הון), התשע"ז-2016.
- על אף הפירוט הרב, הרי שחלק מעבירות אלה עמומות ומשאירות פתח נרחב לפרשנות. למשל, תחת התנהגות שאינה הולמת (סעיף 4) יכולה הרשות המקומית לכלול עבירות משמעת כגון התבטאות שלא הולמת, אלימות פיזית או מילולית (צעקות, קללות, אימים), מרמה והפרת אמונים, ניגוד עניינים, התרשלות בביצוע התפקיד, עבודה נוספת ללא אישור, הטרדה מינית, דיווחים כוזבים, שימוש במידע שלא כדין ועוד. הגדרת העבירה מהותית להמשך ההליך ולכן חשוב כל כך לקבל ייעוץ מטעם עו"ד מנוסה שיידע לנווט בין ההגדרות השונות ולשאוף להגדרה מקלה.

סדר הדין בהליכים משמעתיים נגד עובדי רשויות מקומיות

הליכי הדין המשמעתיים ברשויות המקומיות הם אלה:

- ההליך מתחיל עם הגשת תלונה או קובלנה לתובע שמונה על ידי ראש הרשות המקומית. התלונה יכולה להיות גלויה או אנונימית.
- התובע יבחן את המקרה ורשאי להורות על פתיחה של חקירה בעניין על ידי חוקר שימונה על ידי הרשות המקומית. חשוב לקבל ייעוץ מקצועי משפטי עוד בטעם ימסור העובד גרסה לתובע או לחוקר.
- לאחר הברור, מחליט התובע אם קיימות מספיק ראיות לאישום כנגד העובד והאם ניתן להגיש נגדו תובענה לבית הדין למשמעת.

- גם אם התובע עצמו החליט שאין צורך בכך, יכול היועץ המשפטי לממשלה לחייב את התובע להעמיד את העובד לדין משמעת.
- אם אכן הוחלט להעמיד את עובד הרשות המקומית לדין, תוגש נגדו תובענה. זו תכלול את שם הנאשם, גילו ומענו, המשרד והיחידה שבהם הוא עובד, דרגתו והגדרת התפקיד, מהו הסעיף בחוק שלפיו הוא מואשם ושמות עדי התביעה ומעניהם.
 - ייקבע דיון שבו זכאי העובד להיות מיוצג על ידי עורך דין מטעמו.
 - סדרי הדין בבית הדין למשמעת ברשות המקומית הם אותם סדרי דין שנקבעו בתקנות שירות המדינה והם דומים גם לסדרי הדין לסדרי דין המקובלים במשפט הפלילי: הקראה, הודאה / הכחשה/ הוכחות, הכרעת דין, הרשעה/זיכוי, טיעונים לעונש, גזר דין.
 - במהלך שלבים אלה יידרש העובד להגיב לאישומים המפורטים בתובענה ויכול במקרים מתאימים אף לטעון טענות מקדמיות.
 - אם לא הודה, יזמן בית הדין עדין רלבנטיים ועובד הרשות רשאי לחקור אותם ואף להביא עדים מטעמו. אם כך רשאי התובע לחקור אותו חקירה נגדית. זהו שלב ממש קריטי בהליך ואנשים מהיישוב עלולים לבצע בו שגיאות מהותיות. מומלץ ביותר להיות מיוצגים על ידי עו"ד בשלב זה כדי לא להסתכן.
 - בית הדין מכריע אם העובד זכאי או אשם בעבירת המשמעת ועם סיום הטיעונים לעונש, יקבע את עונשו.
 - סעיף 17 לחוק הרשויות המקומיות קובעים את העונשים שבין הדין למשמעת רשאי להטיל על עובד רשות מקומית שהורשע באחת מעבירות המשמעת שפורטה לעיל. העונשים יכולים להיות התראה, נזיפה, שלילת זכויות הוותק לתמיד או לתקופה מסוימת, השעיה, הורדה בדרגה, השבת הכספים שקיבל בגין העבירה, הפקעת משכורת, העברה למשרה אחרת, פסילה למינוי לתפקידים מסוימים, פיטורים ועוד. עונשים אלה הם כבדי משקל על עתידו של העובד ועלולים להשפיע על חייו ועל חיי משפחתו. יש לדעת כי לא ניתן להשעות עובד בלי לקיים שימוע, כמו בהליכים משפטיים אחרים.
 - המדריך להגשת כתב תובענה מפרט כיצד תבצע השעיה, איזו משכורת תשולם לעובד במהלכה אם בכלל ומהי המשכורת שתשולם לעובד אם הושעה אך יצא זכאי.

חשיבות איכות הייצוג המשפטי בהתמודדות של עובדי עירייה עם הליכים משמעתיים

לכאורה יכול עובד העירייה לחשוב שאם עבר עבירת משמעת והוא יעבור את התהליך במסגרת הגוף הפנימי השופט של הרשות המקומית, אין בכך חשיבות רבה. לחלק מהאנשים ההליך נראה פשוט, במיוחד אם עברו הליכים כאלה בעבר או אם שמעו על הליכים משמעתיים שהסתיימו ללא כל סנקציה. אך תפיסה זו שגויה מכל מכל וחשוב מאוד לקבל ייעוץ וליווי מטעם עורך דין פלילי עוד בתחילת ההליך המשמעת:

□ להתכונן לדיון - כל מילה קובעת, ואם העובד מחליט להציג את הצד שלו בלי התייעצות מקצועית, הוא עלול לשגות בלשונו, להפיל עצמו ורק לגרום לרושם רע עוד יותר. חשוב לקבל ייעוץ מקצועי עוד לפני הדיון הראשון, לקבל הנחיה כיצד להציג את הדברים ואף לערוך סימולציות. הדיון המשפטי בבית הדין למשמעת של הרשות המקומית הוא הליך משפטי לכל דבר והעובד עלול למצוא עצמו ללא יכולת להגן על עצמו, מה שישפיע על ההרשעה והעונש.

□ הגדרת העבירה - ההגדרות הפתוחות מאפשרות פתח נרחב לפרשנות מטעם האנשים שיושבים בוועדות אלה. יש משמעות גדולה להגדרה של העבירה, כדי להימנע מענישה כבדה.

□ ענישה - עובדי רשויות מקומיות סבורים כי אין משמעות רבה לענישה "קלה" יחסית כגון נזיפה. בפועל, ענישה זו עלולה לעצור התקדמות של קריירה ולהשפיע על גורלו של העובד. כמו כן, יש לדעת שבית הדין רשי להורות על פרסום פסק הדין ואף לקבוע בעצמו את אופן הפרסום.

רצוי לשאוף לסיום ההליך ללא ענישה כלל ואם תהיה ענישה, לשאוף שזו תהיה מוגדרת ברף הקל יותר של הענישה. גם אם בית הדין קבע ענישה חמורה יחסית, כגון פסילת העובד למלא תפקידים מסוימים, העו"ד ינסה להגיע לקביעה שפסילה זו תהיה רק לתקופה מסוימת ולא לצמיתות.

□ ערעור - אפשר לערער על פסק הדין של בית הדין למשמעת של הרשות המקומית בתוך 30 יום, לבית המשפט המחוזי באזור הרבלנטי. גם על פסק הדין של בית המשפט המחוזי ניתן לערער לבית המשפט העליון. כמובן שאם העובד הגיע לשלב הערעור, מומלץ לקבל ייעוץ משפטי הולם. המשמעות של דחיית הערעור בפני בית המשפט המחוזי/עליון היא סוף התהליך בלי יכולת לשנות את רוע הגזירה.

□ פתיחה בהליכים פליליים - פעמים רבות הפרשה מתחילה בדיונים פנימיים בבית הדין המשמעתי של הארגון, אולם העובד עלול למצוא עצמו באמצע פרשה פלילית חמורה בלי שהיה מודע אליה. המעבר מהדין המשמעתי לדיון הפלילי עלול להיות מהיר והרסני עבור עובד העירייה.

הדין המשמעתי הוא הליך מוסדר שמעוגן בכמה חוקים ותקנות. עובדי עירייה כפופים לו ואם עברו עבירת משמעת, הם עלולים למצוא עצמם עומדים לדיון ולספוג עונשים משמעתיים שישפיעו על עתידם. חשוב לזכור, שההליך המשמעתי עשוי במקרים רבים לעבור גם לזירה הפלילית במידה והרשות המקומית מחליטה להעביר את הטיפול בפרשה למשטרה.

משרדנו מייצג עובדי רשויות מקומיות ועובדי עירייה בתחומים הבאים:

□ ייעוץ וייצוג משפטי בנוגע לחקירה משמעתיית או קובלנה שהוגשה לבית הדין המשמעתי של עובדי הרשויות המקומיות.

□ ייעוץ וייצוג משפטי בהליכי השעיה של עובדי רשות מקומית.

□ ייצוג משפטי של עובדי עירייה בערעורים בפני בית המשפט המחוזי ובבקשות רשות ערעור לבית המשפט העליון.

□ ייעוץ, ליווי וייצוג של עובדי רשות מקומית בהליכים פליליים שנפתחו בעקבות עבירות משמעת.

היועצות בעורך דין פלילי הינה קריטית לאורך כל שלביו של ההליך המנהלי או המשפטי המתנהל נגדך. עורך הדין שייצג את האינטרסים שלך יוכל עוד משלביו הראשונים של ההליך המשמעתי לסכל את האפשרות שתואשם או תורשע בהאשמות שווא וכן במקרים מסוימים אף להביא לביטול ההליך המשמעתי או הפלילי שנפתח נגדך. בכל מקרה של חשד בביצוע או מעורבות בעבירה פלילית, הצורך בייעוץ משפטי מקצועי הוא הכרחי. עורך הדין יוכל להקטין את כובד הראיות נגדך ולהביא לתוצאות המיטביות בתיק בכך שיסייע לך לגבש גרסה עקבית שעשויה להיות ההבדל בין הרשעה לזיכוי.

צוות עורכי הדין שלנו, ביניהם גם יוצאי הפרקליטות השונות ורשויות האכיפה, פועל במקצועיות ומסירות על מנת ולהגן על זכויותיך. המשרד מונה צוות אנשים מוכשר וייחודי המתורגל בחשיבה "מחוץ לקופסה" למציאת פתרונות מקוריים ופועל תמיד למען לקוחותיו ללא מורא ובנאמנות, תוך לחימה עיקשת, רציפה ובלתי מתפשרת במנגנונים השונים עד לכיבוש היעד לשביעות רצון המטופל. במידה ופתחו נגדך בהליכים משמעתיים, פנה ללא דיחוי להתייעצות עימנו בטלפון **052-6885006** או השאר פרטים ונשמח לסייע ולהציע לך מענה ופתרונות מקצועיים בהתאמה אישית. הפניה אינה כרוכה בהתחייבות כל שהיא מצדך. סודיות מלאה מובטחת.