



מדינת ישראל



יוסף חיים שפירא
מבקר המדינה
ונציב תלונות הציבור

תיק מס' 930125

החלטה

בעניין תלונת מר [REDACTED] על המוסד לביטוח לאומי

מבוא

1. ביולי 2015 פנה אלי מר [REDACTED] (להלן - המתלונן), מנהל אגף [REDACTED] במוסד לביטוח לאומי (להלן - המוסד בהתאמה), באמצעות בא כוחו, וטען כי בתגובה על כך שהודיע לגורמים שונים במוסד ובמשרד מבקר המדינה ונציב תלונות הציבור (להלן - משרד מבקר המדינה) על מעשי שחיתות שאליהם נחשף במקום עבודתו, התנכלו לו הממונים עליו בדרכים שונות ששיאן בהחלטה מ-15.6.15 על פיטוריו מחמת אי התאמה. המתלונן ביקש כי אעשה שימוש בסמכות המסורה לי לפי סעיפים 45א-45 לחוק מבקר המדינה, התשי"ח-1958 [נוסח משולב]. (להלן - חוק מבקר המדינה) ואתן צו המורה על ביטול הפיטורים.
2. מאחר שמהחלטת הפיטורים עלה כי המתלונן זכאי להגיש למנכ"ל המוסד ערעור מינהלי על החלטה, וערעור כאמור הוגש, החלטתי שלא להתערב באותו מועד בהליך. נציבות תלונות הציבור (להלן - הנציבות) הודיעה למנכ"ל המוסד, פרופ' מור יוסף (להלן - מנכ"ל המוסד), כי לאחר קבלת החלטתו בערעור וככל שהחלטת הפיטורים תיוותר על כנה, אבחן אם התקיימו התנאים הקבועים בחוק מבקר המדינה למתן צו הגנה למתלונן.
3. ב-25.10.15 התקבלה בנציבות החלטת מנכ"ל המוסד להשאיר על כנה את החלטת הפיטורים ולסיים את העסקתו של המתלונן במוסד. נוכח האמור החלה הנציבות בבירור התלונה. על פי בקשת הנציבות, הסכים המוסד כי החלטתו לא תיכנס לתוקף עד להחלטתי הסופית בתלונה. אשר על כן, התייתר באותו המועד הצורך בהוצאת צו הגנה זמני שימנע פגיעה במעמדו, בזכויותיו או בשכרו של המתלונן. יצוין, כי על פי החלטת המוסד, החל המתלונן [REDACTED] אינו עובד והוא נמצא בחופשה על חשבון המוסד.

4. ב-31.5.16, עם סיום בירור התלונה, נשלחה למוסד הודעה המפרטת את תוצאות הבירור שעל פיהן התמלאו, לכאורה, התנאים הקבועים בחוק מבקר המדינה למתן צו הגנה קבוע למתלונן (להלן – הודעת הנציבות). לבקשת המוסד, נשלחו אליו כל המסמכים והפרוטוקולים שעליהם התבססו ממצאי הבירור.
5. ב-31.8.16 התקבלה בנציבות תגובת המוסד להודעת הנציבות; לבקשת המוסד, ב-19.9.16 נפגש צוות הבירור עם בא כוח המוסד; ב-6.10.16 התקבל בנציבות מכתב השלמת טיעון בעניין התלונה; ב-10.10.16 התקבלה תגובה נוספת וב-26.10.16 המציא בא כוח המוסד את תגובתו האחרונה להודעת הנציבות.
6. בעקבות הודעת המוסד מ-27.10.16 על הכוונה להעביר את המתלונן למעמד של "חופשה ללא תשלום", נתתי ב-14.11.16 צו הגנה זמני המורה למוסד לנקוט כל אמצעי העומד לרשותו על מנת למצוא עבור המתלונן תפקיד ההולם את כישוריו ואת תנאי עבודתו ושומר על זכויותיו; עוד הוריתי כי אם לא יימצא למתלונן מקום עבודה חילופי, להנחת דעתי, יימנע המוסד מפגיעה כלשהי במעמדו או בזכויותיו או בשכרו ובכלל זה יימנע מהוצאתו לחופשה ללא תשלום וזאת עד למתן צו או הוראה אחרת על ידי המוסד לא מצא למתלונן מקום עבודה חילופי אך נמנע מהוצאתו לחופשה ללא תשלום, בהתאם לצו.
7. לאחר קבלת תגובות המוסד להודעת הנציבות, ונוכח בקשת מנכ"ל המוסד להיפגש עמי טרם קבלת החלטה הסופית בתלונה, נפגשתי ב-15.12.16 עם מנכ"ל המוסד ובא כוחו. בהמשך נפגשתי גם עם המתלונן. בפגישות ביקשתי, בין השאר, לבחון את האפשרות שיימצא הסדר שיניח את דעתם של שני הצדדים, אך הדבר לא צלח.
8. עתה, עם סיום הבירור, ולאחר בחינת טענות המתלונן, תגובות המוסד ומכלול המסמכים והנתונים שנאספו במהלך בירור התלונה, הגעתי לכלל החלטה כמפורט להלן:

טענות המתלונן

9. המתלונן עובד במוסד כ- שנה. משנת 2006 הוא משמש מנהל אגף [REDACTED] לטענתו, הוא נחשב עובד מצטיין ומסור, וכך עולה מתיקו האישי ומהערכות העובד שקיבל.
10. לטענת המתלונן, בספטמבר 2014 התעורר אצלו החשד למעורבות אפשרית של [REDACTED] מי שהיה מנהל אגף [REDACTED] (להלן – מר [REDACTED]), בהקטנת חיובים שלא כדין באמצעות מערכת [REDACTED] במוסד¹. זאת, בעקבות עדות שמסרה [REDACTED] בתביעה שהגישה עיריית [REDACTED] נגד חברת [REDACTED] (להלן – [REDACTED]), בנוגע לחוקיות הפחתת חיובים בדמי ביטוח שהעירייה הייתה אמורה לשלם למוסד. את הפחתת החיובים במערכת [REDACTED] ביצע מייצגה של החברה, [REDACTED] בדיקה שעשה המתלונן לאחר שנודע לו על התביעה העלתה כי [REDACTED] ייצג מול המוסד מעסיקים נוספים שמדוחותיהם עלה כי גם בהם הוקטנו חיובים בדמי ביטוח.
11. החשד כי [REDACTED] מעורב בפרשה היה מבוסס, לטענת המתלונן, על היסודות הבאים: מר [REDACTED] של מי שמשמש מנהל בחברת [REDACTED] מייצגה של חברת [REDACTED] ייצג בעבר את מר [REDACTED] בהליכים משמעותיים שנקטו נגדו במוסד. בנוסף, כמה שנים קודם לכן, המתלונן השתתף ביחד עם הממונה עליו, [REDACTED] המכהן [REDACTED] במוסד (להלן – [REDACTED]) בפגישה עם שני נציגים של חברה בשם [REDACTED]

¹ מערכת שהקים המוסד, באמצעותה יכולים [REDACTED] לאחזר ולהזין נתונים למחשב המרכזי של המוסד באמצעות מערכת האינטרנט החיצונית. המערכת נותנת [REDACTED] סמכויות נרחבות המקבילות ברובן לסמכויות בסניפים. [REDACTED]

ש אחד מהם היה אותו [REDACTED]. בפגישה הוא התבקש לפרט את החולשות הקיימות במערכות המוסד ובמערכת [REDACTED]. המתלונן חשד כי נעשה שימוש לרעה במידע שמסר לנוכחים בפגישה.

12. המתלונן טען כי העלה את חשדותיו בנוגע למעורבותו של [REDACTED] בהקטנת החיובים בדמי ביטוח לפני כמה גורמים במוסד ובהם [REDACTED] וכן לפני עובדי ביקורת במשרד מבקר המדינה.

13. המתלונן הוסיף כי בפגישות שקיים עם עובדי משרד מבקר המדינה (ב-20.11.14, 27.11.14 ו-8.12.14), שעליהן ידעו עובדים מהמוסד, הוא מסר מידע בעניין פרשה נוספת, הנוגעת ל[REDACTED] (להלן - פרשת [REDACTED]). המתלונן טען בעניין זה כי ב-5.11.14 התקיים לעובד המוסד בשם [REDACTED] שימוע אצל [REDACTED] במוסד (להלן - [REDACTED]), שבמהלכו העלה [REDACTED] את החשד כי בשל קרבתו של [REDACTED] והעובדה שלפני מינויו [REDACTED] היה לו תפקיד [REDACTED] המוסד אינו מבצע בקרה על הדיווחים של [REDACTED] למוסד בנוגע לשיעורם של דמי הביטוח שהיא משלמת.

לטענת המתלונן, כמה ימים לאחר מכן, [REDACTED] בשליחותו של [REDACTED] ביקש לקבל מידע על זהות העובדים שהייתה להם נגיעה לתיק [REDACTED] וזאת כדי לטייח ולהרתיע עובדים מלדווח על אי סדרים בתיק.

14. פרשה נוספת שהמתלונן היה מעורב בה נוגעת לקשריו עם עובדת המוסד (להלן - [REDACTED] או העובדת). המתלונן סיפר כי הוא מכיר את [REDACTED] מזה [REDACTED] שנים מעבודתם המשותפת במוסד, כי משרדו נמצא מול משרדה והיא חולקת חדר עם עובדת הכפופה לו. לטענתו, בסוף שנת 2012 הוא נחשף למערכת היחסים הבעייתית בינה לבין הממונה עליה, [REDACTED] המכהן במוסד (להלן - [REDACTED]). היא סיפרה לו שבמשך שנים הוא מטריד אותה, לרבות מינית, מתנכל לה ומתעמר בה. לטענת המתלונן, באותה תקופה הוא חש כי [REDACTED] במצוקה וכי תמיכתו בה חשובה.

15. בנובמבר 2012 קרא לו [REDACTED] לשיחה שבמהלכה ביקש ממנו להפסיק לדבר עם [REDACTED] הואיל והדבר משבש את עבודתה ומפריע [REDACTED] לטענתו, באותה שיחה הוא סיפר [REDACTED] על התנהגותו של [REDACTED] כלפיה. הוא ביקש כי [REDACTED] ישוחח עם העובדת ויברר את העניין, אלא [REDACTED] טען כי הוא אינו מאמין למתלונן וכי [REDACTED] משקרת וסירב לעשות דבר בעניין.

16. באפריל 2014 הגישה [REDACTED] לממונה על מניעת הטרדה מינית במוסד תלונה נגד [REDACTED] לטענת המתלונן, לאחר הגשת התלונה החלו [REDACTED] ומנהלים אחרים [REDACTED] לעקוב אחריו ולתעד כל כניסה שלו לחדרה.

17. המתלונן הוסיף כי בעקבות העלאת הטענות כלפי [REDACTED] ולאחר [REDACTED] הגישה את התלונה על [REDACTED] החלו הממונים עליו להתנכל לו, כמפורט להלן, עד שהוחלט לפטרו בתאונות שווא.

18. תחילה קיבל המתלונן, ב-18.11.14, מכתב [REDACTED] שכותרתו "התנהגותך בעבודה בניגוד לנוהלי העבודה", שבו הוא הואשם בכך שהוא מרבה לשוחח עם [REDACTED] ושוהה בחדרה שעות ארוכות. [REDACTED] הודיע למתלונן כי העניין מועבר לטיפולו של [REDACTED] ב-25.11.14 שלח [REDACTED] מכתב נוסף [REDACTED] באותו העניין. למחרת, 26.11.14, שלח [REDACTED] למתלונן הזמנה לשימוע מינהלי.

19. המתלונן אישר כי ישב עם [REDACTED] בחדרה כדי לתמוך בה במצוקתה אך הכחיש כי ישב במחיצתה שעות רבות. לטענתו, ברוב המקרים הוא נכנס לחדרה של [REDACTED] כדי לעבוד עם העובדת שלו על מצגת לקורס [REDACTED] שתוכן.
20. לתמיכה בטענתו כי היה ממש בתלונה שהגישה העובדת נגד [REDACTED] ציין המתלונן כי בבירור שהתקיים בתלונה, הודה [REDACTED] כי העיר לה הערות אישיות ובסופו של השימוע קיבל הערה על התבטאויותיו והערה נוספת על "אי התמודדות במישור הניהולי".
21. המתלונן הוסיף כי [REDACTED] לא הסתפק בזימונו לשימוע בגלל קשריו עם [REDACTED] ובעקבות פניה נוספת של [REDACTED] [REDACTED] הוא קיבל ב-9.12.14 [REDACTED] מכתב נוסף שכותרתו "בהמשך למכתב השימוע מ-26.11.14, תוספת לשימוע", ובו טענות על ליקויים בתפקודו העולים כדי אי התאמתו לתפקיד.
22. המתלונן טען כי לטענות אלה כלפיו בדבר אי התאמה לתפקיד אין כל בסיס והן הועלו כלפיו רק בגלל שחשף מעשי שחיתות במוסד. לדבריו, נתונים אובייקטיביים של המוסד מעידים על הצלחתו בתפקיד [REDACTED]
23. המתלונן הוסיף כי פוטר בעילת אי התאמה אף שבתיקו האישי אין ולו מסמך אחד המעיד על אי התאמתו לתפקיד, וזאת בניגוד להנחיות הקבועות בחוזר נש"מ מס' 1246-2009 מ-8.1.2010 שכותרתו "נוהל פיטורי אי התאמה" (להלן - חוזר נש"מ). עוד טען כי ההחלטה לפטרו בעילה זו מנותקת מהעילה המקורית שעל בסיסה הוזמן לבירור הראשון - קשריו עם [REDACTED] וכי הטענות המיוחסות לו עולות לכל היותר כדי הפרת משמעת.
24. המתלונן ציין כי כבר ב-31.12.14, ועוד בטרם הגיש את תלונתו לנציבות, פנה אל מנכ"ל המוסד וטען כי המניע האמיתי לצעדים הננקטים נגדו הוא חשיפת החשד למעורבותם של [REDACTED] במעשי שחיתות, אולם לא היה בכך כדי למנוע את פיטוריו.

תגובת המוסד

25. המוסד הכחיש את טענות המתלונן ולפיהן הפעולות שנקטו בעניינו באו בתגובה על הודעותיו על מעשי שחיתות. לטענת המוסד, המתלונן כלל לא חשף מעשי שחיתות במוסד והכוונה לפטרו או להעבירו לתפקיד אחר נעוצה אך ורק בתפקודו הלקוי. המוסד הדגיש כי כל הפעולות שנקט כלפי המתלונן נעשו מסיבות ענייניות.
26. להלן יובאו טיעוני המוסד כפי שמצאו ביטויים בתגובות השונות שהוגשו מטעמו, לרבות תגובותיו להודעת הנציבות, בטיעונים שנשמעו לפני, בתשאולים שנערכו עם גורמים מטעמו ובמסמכים שהמציא.

המתלונן לא חשף מעשי שחיתות

27. בכל הנוגע לחשיפת השחיתות, טען המוסד כי צוות משאבי אנוש במוסד ביצע בדיקה יסודית של הטענות השונות שהעלה המתלונן, הן בעניין הקטנת החיובים במערכת [REDACTED] והן בעניין [REDACTED], לרבות בירור טענותיו עם עובדים, מנהלים ועם אגף הביקורת הפנימית של המוסד, בתיאום עם משטרת ישראל ומשרד מבקר המדינה. הטענות נבדקו לעומק ונמצאו ריקות מכל תוכן ואין להן כל קשר לטעמים העומדים ביסוד ההחלטה על פיטורי המתלונן עקב אי התאמה.
28. צוין כי המתלונן הציג לפני הביקורת הפנימית מידע שלדעתו מצביע לכאורה על קשר של מר [REDACTED] להונאה, אולם המידע לא נמצא מבוסס. המוסד הוסיף כי בזמנו נקבע מהן

- הבדיקות שחובה לעשות על מנת לחסום פרצות במערכת, ואם ידע המתלונן שקיימת פרצה במערכת, היה עליו לפעול לתיקונה באמצעות הודעה לאנשי המחשוב.
29. המוסד הוסיף כי טענותיו של המתלונן באשר ל"טיוח" מצדו של [REDACTED] בכל הנוגע להקטנת [REDACTED] נבדקו בקפידה ונמצאו חסרות כל בסיס. לעניין החשד להונאת המוסד, שבה לכאורה מעורבות כמה רשויות מקומיות והמייצג שלהן, [REDACTED] נמסר כי [REDACTED] דיווחה על החשש למעשה ההונאה [REDACTED] דיווח על כך מידית לביקורת הפנימית של המוסד ולמנכ"ל ובעקבות זאת נפתחה חקירה ע"י אגף החקירות של המוסד בשיתוף משטרת ישראל. הביקורת הפנימית בדקה אם היה שיתוף פעולה פנימי, אך לא נמצא קשר למי מעובדי המוסד, לא כל שכן [REDACTED]. לטענת המוסד, העובדה [REDACTED] הזדרז לדווח למשטרה על הפרשה מלמדת על היעדר טיוח והסתרה מצדו ועל כך שלא ביקש לבוא עם המתלונן חשבון על חשיפת העניין.
30. אשר לטענות בעניין [REDACTED] ציין המוסד כי ב-8.12.14 פנה [REDACTED] לאגף הביקורת הפנימית בבקשה לברר בדחיפות וביסודיות את הטענות שעלו נגדו במסגרת השימוע שנערך [REDACTED] ניזירי. ואולם הביקורת לא מצאה בבדיקתה מעורבות חריגה של [REDACTED] בפעילות בתיק [REDACTED].
31. המוסד הוסיף כי המתלונן לא פנה לביקורת הפנימית במוסד בעניין פרשיות השחיתות שבוצעו לכאורה על ידי [REDACTED] אלא על ידי [REDACTED] הוא טען כי יש לו מסמכים המבססים את שיתוף הפעולה בינו לבין המייצגים החשודים בהונאה. ואולם, כאמור, הביקורת לא מצאה כי יש במסמכים שהציג המתלונן כדי לאמת את החשדות.
32. לטענת המוסד, התמונה העולה מכל האמור לעיל היא שהמתלונן מעלה השערות שונות, אך לאחר בדיקתן נמצא כי הן אינן נכונות. המוסד הוסיף כי המתלונן נוהג להטיל דופי בעמיתיו לעבודה, בכפיפו המקצועיים ואף בממונה הישיר שלו, [REDACTED] ללא בסיס ועולה החשש כי מדובר בהתנהלות בלתי עניינית הנובעת משיקולים זרים.

עילות הפיטורים

33. המוסד טען כי ביקש לפטרו מסיבות ענייניות וציין את עילות הפיטורים הבאות:

אי-קבלת מרות

34. כעולה ממכתבו של [REDACTED] מ-18.11.14 למתלונן, המתלונן זומן לשימוע בשל כך שהוא שוהה שעות ארוכות עם [REDACTED] ולא נענה להנחיות הממונים ומנהל משאבי אנוש לחדול מכך, ונוכח ההשפעה שהייתה לכך על תפקודו המקצועי.
35. המוסד הוסיף כי באפריל 2014 תוזכר המתלונן כי אינו מבצע את הנחיות משאבי אנוש שהועברו אל באת כוחו ביולי 2013 בעניין הישיבה עם [REDACTED] בתגובה השיב המתלונן כי ייקח את הדברים לתשומת ליבו אולם הוא הפר ביודעין, ללא הצדקה ולאורך זמן הוראה מפורשת של מנהל משאבי אנוש וכן של הממונה עליו, [REDACTED].
36. אשר לטענת המתלונן על כך שסייע [REDACTED] במצוקתה, ציין המוסד כי הובהר למתלונן כי הוא אינו עובד מחלקת הרווחה במוסד, ועל כן אין זה מתפקידו לפתור בעיות אישיות של עובדים וכי יש במוסד עובדים האמונים על כך. למרות זאת, המשך המתלונן לשהות במחיצתה של [REDACTED] ובחזרה פעמים רבות ולזמן ארוך.
37. לטענת המוסד, ריבוי הגרסאות של המתלונן בעניין הישיבה בחזרה של [REDACTED] מעלה ספקות רבים באשר לאמינות גרסתו. המתלונן לא מסר הסברים מניחים את הדעת או לא מסר

הסברים כלל באשר לשהייתו במחיצת [REDACTED] במהלך ימי העבודה. נמצא כי לא בכל הפעמים שבהן שהה בחדרה של [REDACTED] שהתה שם גם העובדת הכפופה לו, זאת בניגוד לטענתו כי שהה בחדר כיוון שהכין ביחד אתה מצגת לקורס.

38. באשר לטענה כי הפגישות עם [REDACTED] מהוות לכל היותר עבירת משמעת, טען [REDACTED] כי אינו מקבל טענה זו. לדבריו, מדובר בביטוי נוסף לאי קבלת מרות ואי הפנמת חובותיו ומחויבויותיו של המתלונן למוסד ולמערכת ההיררכית שבו.

39. בתגובה לטענת המתלונן כי דיווח [REDACTED] על כך [REDACTED] הטרד מינית לכאורה את [REDACTED] וכי [REDACTED] לא דיווח על כך כמתחייב, טען המוסד כי המתלונן לא פנה [REDACTED] או לכל גורם אחר במוסד כדי לדווח על הטרדה מינית. פנייתו [REDACTED] ועדה כדי להעביר לו מסר ולפיו אם [REDACTED] תועבר מאגף [REDACTED] היא תגיש נגד [REDACTED] תלונה על הטרדה מינית.

40. המוסד הוסיף עוד כי המתלונן העביר [REDACTED] מסר באמצעות [REDACTED], כי ידוע לו שהוא הטרד [REDACTED] במוסד. לטענת המוסד, לא כך יש לדווח על אירוע של הטרדה מינית, במיוחד כשהדיווח הוא של עובד במעמדו של המתלונן, ומכל מקום, [REDACTED] הכחישה בתוקף את הטענה. זאת ועוד, לאחר [REDACTED] דיווח לממונה על המשמעת על טענות השווא של המתלונן כלפיו, נערך למתלונן ביולי 2013 בירור שבמהלכו הטיח המתלונן האשמות כלפי מנהלים ועובדים, אשר לא היה בהן ממש והן פגעו בהם ובשם הטוב.

תפקוד לקוי

41. המוסד טען כי טענותיו הקשות של [REDACTED] בנוגע לליקויים בתפקודו של המתלונן נבחנו אל מול המסמכים שהציג המתלונן. בנושא שגרת הניהול המתחייבת, בשים לב לתפקידו של המתלונן [REDACTED], התברר כי הוא מיעט לקיים ישיבות, שאותן אף לא תיעד, ורק לאחר [REDACTED] הביע את מורת רוחו לנוכח התנהלותו הבלתי מקצועית, החל המתלונן לקיים ישיבות ולתעד אותן. נמצא כי בשנת 2013 קיים המתלונן רק שתי ישיבות אגף, ובשנת 2014 ערך ישיבת אגף אחת בלבד.

42. עוד נטען כי המתלונן אינו מקיים יחסי עבודה תקינים עם [REDACTED], אשר עובדת ופועלת בצורה עצמאית לגמרי, וכי בשנים האחרונות הוא לא ערך אתה ביקורים בסניפים כמקובל.

43. אשר להערכות החיוביות שקיבל המתלונן, נמסר כי הן מתייחסות לתקופות עבר, ואילו בשנים האחרונות המוסד ער להתנהגות מתמשכת של אי קבלת מרות ממונים, בעיות מקצועיות, פגיעה במערכת ובאנשים שעבדו עמו וערעור היחסים עם הממונים ועם עמיתיו לעבודה.

44. בהתייחס לטענה בדבר היעדר מסמכים המעידים על אי התאמה בעבר, אישר המוסד כי בעבר לא נרשמו אירועים מיוחדים או חריגים בתיקו האישי של המתלונן במוסד, אולם בשנים האחרונות התרבו התלונות והטענות נגד המתלונן. המוסד ציין כי בתיקו האישי של המתלונן נמצא תיעוד על הבירור המשמעותי בעניין [REDACTED] שבעקבותיו באפריל 2013 הוא זומן לבירור וביולי 2013 קיבל נזיפה ממנהל אגף משאבי אנוש.

45. נטען כי עצם העובדה שבמהלך שנות עבודה רבות לא נרשמו אירועים ולא התקבלו תלונות נגד המתלונן, אין בה כדי להעיד על מידת התאמתו או אי-התאמתו לתפקיד בהווה לנוכח האירועים שתוארו לעיל. לטענת המוסד, הממצאים נגד המתלונן רבים, וכל אחד מהם כשלעצמו, ובמיוחד בחומרתם המצטברת, מעידים על אי התאמה להמשך ולשמש

- בתפקידו. נמסר כי המוסד נקט את כל האמצעים העומדים לרשותו לבירור תלונות המתלונן, אולם הן נמצאו ללא כל בסיס.
46. המוסד ציין כי לאחר שהושלמה בדיקה יסודית ומקיפה של טענות המתלונן שהועלו בשימוע שנערך לו ב-1.1.15, לרבות בכל הקשור לחשיפת שחיתות לכאורה, שלח [REDACTED] למתלונן, ב-22.1.15, החלטת ביניים שממנה עולה כי כל טענותיו של המתלונן נבחנו ביסודיות ו"בלב פתוח ובנפש חפצה" על ידי הגורמים המוסמכים במוסד ולכל הטענות ניתנה התייחסות מפורטת ומנומקת בהחלטה. בעקבות כל הממצאים והמסקנות שלפיהם המתלונן נוהג באופן שאינו ראוי הן כלפי עמיתיו, הן כלפי כפיפיו המקצועיים והן כלפי הסמנכ"ל הממונה עליו וכי אינו עומד בדרישות התפקיד [REDACTED] הוחלט לקיים למתלונן שימוע המשך, שנקבע ל-12.2.15, בגין אי התאמה, ובמסגרתו נשקל המשך העסקתו במוסד.
47. ב-19.3.15 ניתנה החלטת המוסד בשימוע. המוסד התייחס בהרחבה לנושאים שעלו בישיבות השימוע וקבע כי אין לתת אמון בגרסת המתלונן. נקבע כי המתלונן כשל בהתנהלותו כשלים מהותיים העולים כדי אי התאמתו להמשך עבודתו בתפקידו, אשר יש לשקול בגינה את הפסקת עבודתו. עם זאת, שירותו של המתלונן במשך שנים רבות במוסד והתפקיד אותו הוא ממלא עמדו לזכותו, ולכן הוחלט באותו מועד להעביר את המתלונן מתפקידו [REDACTED] ולבחון אפשרות לשיבוצו בתפקיד מתאים אחר במקום לסיים את העסקתו. עד לסיום בחינת אפשרות שיבוצו בתפקיד חלופי הוחלט על הוצאתו לחופשה על חשבון המוסד. בסופו של יום לא נמצא למתלונן תפקיד הולם אחר במוסד.
48. ב-15.6.15, לאחר שקילה ממושכת ובדיקה יסודית של כל הנתונים הרלוונטיים, לרבות מלוא טענות המתלונן והשגותיו, התקבלה החלטה על אי התאמתו של המתלונן לתפקידו, שאחריתה פיטורי המתלונן בעילה זו. הובהר למתלונן כי הוא זכאי להגיש ערעור מינהלי בכתב למנכ"ל המוסד.
49. ב-25.10.15 נדחה הערעור שהגיש המתלונן, והחלטת הפיטורים בעילת אי התאמה נותרה על כנה. בהחלטה נקבע כי "הנסיבות הרלבנטיות המצביעות על אי התאמה הינם: כשלים מקצועיים, יחסי אנוש גרועים, התעסקות ממושכת ולאורך זמן בעניינים פרטיים על חשבון העבודה ואי קבלת מרות."
50. המוסד הוסיף כי טענה שמעלה עובד בדבר שחיתויות במקום העבודה, אין בה די, כשלעצמה, כדי לשמש לו חליפת מגן מפני בירור טענות המעסיק על תפקודו בעבודה, בחינתן וקבלת ההחלטה הנדרשת בנסיבות המקרה. המוסד ציין כי המתלונן העלה את הטענה כי מתנכלים לו בתגובה לכך שחשף שחיתות גם בשני הליכים שהתקיימו בבית הדין לעבודה במסגרת בקשות לצווי מניעה זמניים שהגיש, אולם הבקשות נמשכו על ידו או נמחקו.

בירור התלונה

51. לצורך הבירור, נפגש צוות הבירור עם עובדים בדרגים שונים במוסד, בהם אנשים שהצדדים ביקשו כי יפגש עמם. כמו כן, עיין הצוות במסמכים הרבים שהמציאו הצדדים לרבות בתיקו האישי של המתלונן ובתיק המשמעת שלו.

דין

52. בהתאם לסעיף 45א(1) לחוק מבקר המדינה, מוסמך הנציב לתת צו הגנה לעובד אשר נפגע ממעשה שעשה הממונה עליו בתגובה על כך שהוא הודיע בתום לב ועל פי נהלים תקינים על מעשה שחיתות, הפרה חמורה של חיקוק או פגיעה חמורה במנהל תקין (מעשים אלו יכוננו לשם הנוחות - מעשי שחיתות) שבוצעו בגוף שבו הוא עובד, או שסייע לאחר להודיע על מעשים כאמור.

כלומר, כדי שמתלונן יהיה זכאי לצו הגנה, עליו לעמוד בנטל ההוכחה הלכאורית כי חשף מעשה שחיתות, או סייע לאחר לחשוף שחיתות כאמור. אם המתלונן עמד בנטל זה, עובר הנטל למעסיק לשכנע כי לחשיפת השחיתות לא הייתה השפעה ממשית על הפעולות שננקטו כלפיו, וכי התנהגותו הייתה עניינית ולא הושפעה מהחשיפה.

הודעה בתום לב על מעשי שחיתות

53. על מנת לעמוד בתנאי זה, נדרש העובד להוכיח כי הוא פנה לממונים עליו או לכל גורם מוסמך אחר וחשף לפניהם מעשי שחיתות במקום עבודתו. כאמור, שמו של המתלונן נקשר בשלוש פרשות שניתן לראותן כחשיפת מעשי שחיתות: העלאת החשד בדבר מעורבותו של [REDACTED] בהקטנת [REDACTED] באמצעות מערכת [REDACTED] טענה על מעורבות אפשרית של [REDACTED] באי סדרים בתיק של [REDACTED] במוסד; והגשת התלונות נגד מר [REDACTED] על הטרדה מינית.

54. המוסד טען כי המתלונן אינו יכול להיחשב כמי שהודיע בתום לב על מעשי שחיתות וזאת משלושה טעמים: לא המתלונן חשף את המעשים אלא אנשים אחרים; הבדיקות שנעשו בשלוש הפרשות הללו לא העלו ממצאים המעידים על שחיתות; המתלונן אינו תם לב מפני שעדותו אינה מהימנה. אדון בטענות אלה אחת לאחת.

חשיפת מעשי השחיתות

55. לעניין פרשת הקטנת [REDACTED] במערכת [REDACTED] טען המוסד, כי מי שחשפה את הפרשה היא [REDACTED] של המתלונן [REDACTED] ולא המתלונן והיא זו שביצעה את הבדיקות הרלבנטיות במערכת המוסד. טענת המתלונן ולפיה הוא כבר ביצע את הבדיקות ביוזמתו הוא, לטענת המוסד, ניסיון מלאכותי לקחת קרדיט על חשיפת הפרשה.

56. ואולם, השאלה מי הגורם שביצע לראשונה את הבדיקות והודיע על האפשרות [REDACTED] או [REDACTED] שלהם מנצלים לרעה את מערכת [REDACTED] אינה רלוונטית לבחינת קיומה של ההודעה על חשד למעשה שחיתות במוסד עצמו, כדרישת סעיף 45א(1) לחוק מבקר המדינה. לעניין זה בחנתי מי העלה לראשונה את החשד למעורבותו האפשרית של עובד המוסד בתרמית לכאורה כלפי המוסד. הבירור העלה, כמפורט להלן, כי המתלונן היה זה שהעלה במספר הזדמנויות את שמו של [REDACTED] כמי שמעורב בפרשה מתוך המוסד:

א. ב-7.10.14 התקיימה במוסד ישיבה בנושא זה תחת הכותרת "תיקון דוחות במערכת [REDACTED] במהלך אותה ישיבה העלה המתלונן את החשד [REDACTED] מעורב בתיקוני הדוחות שבוצעו.

ב. בתגובתו מ-26.10.16 להודעת הנציבות טען המוסד לראשונה כי [REDACTED] היה הראשון שהעלה את החשד למעורבותו של [REDACTED] בפרשה בשיחות שערך עם מנכ"ל המוסד ועם מבקרת הפנים במוסד בימים 8.10.14 ו-9.10.14. ואולם, שיחות אלה היו

מאוחרות לשיבה הראשונה בעניין, מ-7.10.14, שבמהלכה אף לגרסת המתלונן הוא זה שהעלה את החשש למעורבותו של [REDACTED] בפרשה.

ג. אמר לצוות הבירור בעניין השיבה מ-7.10.14 כך: "בבוקר קיימנו ישיבה עם [REDACTED] אמר שכבר התחיל לבדוק את הסיפור הזה וכי מדובר בסיפור גדול. הוא מיד אמר לי שהוא חושב שזה [REDACTED] וזרק לי איזשהו נייר. אני אמרתי לו שמהנייר הזה אי אפשר לקבוע ישר שזה הוא. אמרתי לו שצריך להיות זהירים יותר ולהעביר את העניין למבדק פנים. מדובר בסברה רחוקה בשביל לבוא ולהגיד [REDACTED] אשם". בתום הישיבה הוחלט להעביר את הממצאים לאגף החקירות ולאגף ביקורת פנים במוסד וכן למשטרה².

ד. המתלונן העלה את החשד למעורבותו של [REDACTED] בהונאת המוסד גם בישיבות נוספות שהתקיימו במוסד בעניין זה ב-19.10.14 וב-2.12.14 בנוכחות גורמים מאגף החקירות ומביקורת פנים במוסד, בפגישה עם מנהלת אגף בכיר ביקורת פנימית, ב-3.11.14, שבה שטח לפני מנהלת האגף את העובדות שהיו לדעתו "הנורות האדומות" הקושרות בין [REDACTED] לפרשה זו, וכן בפגישות עם עובדי הביקורת במשרד מבקר המדינה.

57. אשר לפרשת [REDACTED] אין חולק כי את הפרשה הזו חשף [REDACTED] בשימוע שנעשה לו ולא המתלונן (אם כי המתלונן העלה את העניין לפני משרד מבקר המדינה). ואולם, הבירור העלה, מעבר לכל ספק, כי בכירי המוסד, ובהם [REDACTED] המשמש [REDACTED] היו משוכנעים כי המתלונן הוא שעומד מאחורי הדברים. אמר לצוות הבירור בעניין זה כך: "במקום לנהל שישים מיליארד, אני אוסף ניירות כדי להוכיח שמה [REDACTED] אומר זה לא נכון. מי שמכיר אותי יודע שהסרגל לא ישר כמו שאני ישר. זה משגע את הבן אדם. הם אומרים שאני התערבתי [REDACTED] אני הלכתי למבדק פנים ולמנכ"ל וביקשתי שיבדקו. המבדק בדק הוציא דוח שלם ולא מצא גם כאן שום פסול בהתנהגות. [REDACTED] וחבורתו. כל פעם זורקים האשמות ואני צריך לטפל בהאשמות". ובמקום אחר ציין כי "מה שהוא מדבר עלי, האוזניים תצלנה". גם [REDACTED] ציין בפני צוות הבירור כי המתלונן הדריך את [REDACTED] וציין בעניין זה כי "זה [REDACTED] בשליחות של [REDACTED]".

58. בסיפא למסמך "כרונולוגיית מועדים עיקריים ורלבנטיים" שהגיש מנכ"ל המוסד לנציב בעת פגישה שהתקיימה ב-15.12.16, העלה המוסד את הטענה כי המתלונן אינו קשור לחשיפת פרשת [REDACTED] במסמך נאמר כי "הנושא לא הועלה על ידי [REDACTED] אינו קשור [REDACTED] ואינו מקושר עם [REDACTED]. ואולם, כעולה מדברי [REDACTED] שצוטטו לעיל, גם אם הנושא לא הועלה על ידי [REDACTED], הוא בהחלט מקושר [REDACTED] יצוין כי בשימוע שנעשה לו, קשר [REDACTED] בין המתלונן לחשיפת הפרשה כשאמר כי: "פניתי [REDACTED] ראה את הכשל, [REDACTED] פנה [REDACTED] בוא [צ"ל הוא] אמר [REDACTED] כי יש לו חוות דעת ואין צורך לעשות דבר בנושא. תטפלו [REDACTED] אני קובע אפוא כי אף [REDACTED] חשף לראשונה את פרשת [REDACTED] בעת השימוע שנערך לו, המתלונן נחזה כמי שעמד מאחוריו וסייע לו בחשיפת הפרשה.

59. גם בעניין התלונה שהגישה [REDACTED] על [REDACTED] העלה הבירור כי [REDACTED] וזמר [REDACTED] סברו כי המתלונן סייע, השפיע ולמעשה שידל את [REDACTED] להגיש את התלונה לממונה על מניעת הטרדה מינית במוסד וכן למשטרה ולאחר מכן אף להתראיין על כך בעיתון. כך, [REDACTED]

² מנהל חקירות סניף ר"ג ושלוחת יאח"ה במרכז, אישר גם הוא כי בתום הישיבה המתלונן נכנס לחדרו עם חומרים רבים וטען כי מי שעומד מאחורי הונאת המוסד הוא [REDACTED]

- ציין בפני צוות הבירור כי "היה ברור מאליו שהוא תופר לו תיק. הוא רצה לגמור את [REDACTED] עוד ציין [REDACTED] "שנה שלמה [REDACTED] לא הצליח לתפקד. הם דאגו שיהיו כתבות בעיתון על [REDACTED] דאג. אני יודע שמי שעמד מאחורי הכתבות האלה זה [REDACTED] ככה אני חושב. הוא שהוביל את זה. [REDACTED] הייתה שליטה מלאה על [REDACTED] עשו סדרה של כתבות. השמיצו אותו בצורה מבזה ביותר. עשו לו 'רצח' וברוך השם בסוף לא מצאו כלום. תבדקו מה פתאום שהבן אדם הורג אנשים בזה שהוא מטיח בהם האשמות כל כך קשות".
60. מר [REDACTED] ציין בהקשר זה כך: "אני אומר לכם חד משמעית. אם [REDACTED] לא היה מעורב, הדברים לא היו קורים לה", וכן "סביר להניח שהיה מעורב. אין לו בעיה. הוא התערב לה בחיים. ברגע שהוא נכנס לחיים שלה". [REDACTED] אמר כי לדעתו המתלונן אחראי לסבלו של [REDACTED] באותם ימים וקבע בהקשר זה כדלהלן: "האדם הגיש שלוש עלילות על [REDACTED] וניסה להרוס לו את הבית. בפעם הראשונה התלונה של [REDACTED] והפעם השנייה [REDACTED] הגישה תלונה על הטרדה מינית והפעם השלישית כשהוגשה תלונה למשטרה".
61. [REDACTED] אמר בעניין זה לצוות הבירור: "אני בא והורס להם את גן העדן? הוא הלך ואמר לה את יודעת איך נוריד את [REDACTED] מהגב שלנו, תתלונני עליו". וגם: "היא לא תעשה שום מהלך לבד. הוא התביית לה על המוח... הוא מומחה בשטיפת מוח"... "אין לה את השכל לתפור תיקים כמו שהוא יודע". [REDACTED] תיאר את ההשפלה שחוה במשטרה ואת החוויה הקשה שעבר שם ואמר שהתלונה "גרמה לזה שאני הופעת במשטרה כמו אחרון האנשים".
62. נמצא אפוא כי המתלונן הוחזק כמי שהעלה את שלוש הפרשות לעיל לפני הגורמים הרלבנטיים במוסד ובביקורת המדינה.

קיומם של ממצאים המעידים על מעשי שחיתות

63. טענה נוספת שהעלה המוסד היא שהבדיקות שנעשו בעניין הפרשות לעיל לא העלו ממצאים, ולכן לא ניתן לראות במתלונן מי שחשף שחיתות. אולם, לצורך הכרעה בשאלה אם המתלונן עמד בתנאי של חשיפת מעשי שחיתות, איני נדרש לבחון אם מעשי השחיתות הנטענים אכן נעשו, וגם אין רלבנטיות לשאלה אם לאחר בדיקה, ככל שנעשתה כזאת, הטענות נמצאו מוצדקות אם לאו. כדי לקבוע כי מתלונן עמד בתנאי האמור, די בכך שאשתכנע כי המתלונן האמין בתום לב והיה לו יסוד סביר להאמין שהוא מתריע על מעשי שחיתות³.
64. יתר על כן, ספק אם ניתן לקבוע, כטענת המוסד, כי הבדיקות שנעשו בשלוש הפרשות הללו לא העלו ממצאים. המוסד טען, בעניין פרשת [REDACTED] כי הביקורת הפנימית לא מצאה בבדיקתה תימוכין לאימות החשדות כלפי [REDACTED] וכי הדברים שאמר המתלונן התבססו על השערות ומסקנות בלתי מבוססות. ואולם, בהינתן שמנהלת אגף ביקורת פנים מסרה כי **הקפיאה** את הבדיקה בעניין מעורבותו של [REDACTED] בפרשה, ונוכח חקירת המשטרה המתנהלת בנושא, לא ניתן לעת הזאת לקבוע כי מדובר בהשערות לא מבוססות⁴.
65. גם בעניין פרשת [REDACTED] ציין המוסד כי מדובר בטענת סרק מאחר שהביקורת הפנימית לא מצאה כל מעורבות חריגה של [REDACTED] בפעילות שבוצעה ב [REDACTED] של [REDACTED] ואולם, מעיון בפרוטוקול השימוע שנעשה [REDACTED] עולה כי הוא לא טען

³ ראו עע 10-10-61646 עע 10-11-19605 **יאיר בן שמעון – מדינת ישראל** (פורסם במאגר ממוחשב, 11.3.13). ראו גם עי"ע 537/07 **צבי טל – אילנות בטוחה בית השקעות בע"מ** (פורסם במאגר ממוחשב, 10.6.10).

⁴ יצוין כי בקיץ 2015 סיים [REDACTED] את עבודתו במוסד. לצוות הבירור נמסר כי [REDACTED] התפרט בעקבות החשד שהוא משתמש ברכב המשרד שלא לפי הכללים.

למעורבות חריגה של [REDACTED] אלא, למעשה, למעורבות חסר שלו. הוא טען כי היו תלונות על כך ש [REDACTED] מדווחת על שכר נמוך במיוחד של עובדיה כדי לשלם דמי ביטוח בשיעורים מופחתים, וכי אף [REDACTED] "מאד דקדקן [REDACTED] רק ב [REDACTED] הוא לא התיר לבצע ביקורת".

66. מעיון בדוח הביקורת הפנימית עולה כי טענה זאת לא נבדקה באופן יסודי. בדוח נקבע אמנם כי לא מעט עובדים מועסקים [REDACTED] שנים עשר חודשים בשנה ומשתכרים שכר נמוך מאוד, ויש בכך כדי להשליך על גובה דמי הביטוח המשתלמים בגינם, אולם לצורך הדוח נבדקו נתוני העסקה של שני עובדים בלבד שנמצאו תקינים. בדוח צוין כי למוסד אין כלים לבדוק את תקינות הדיווח של המעסיקים בנוגע לדיווחי השכר, אלא רק במקרים המעטים שבהם מתבצעת חקירה. לכן, המליצה הביקורת לבדוק [REDACTED] באופן בלתי סביר במסגרת ביצוע [REDACTED] וציינה כי כיום כמעט לא מבוצעת בדיקה כזאת.

לא ניתן לקבוע, אפוא, כי טענותיו של [REDACTED] בעניין זה נבדקו ולא נמצא בהן ממש. העובדה שהביקורת הפנימית סברה שיש לבדוק את העניין באופן יותר מעמיק, מעידה דווקא על כך שלדעתה לא מדובר בטענה בעלמא.

67. אשר לתלונתה של [REDACTED] על [REDACTED] ציין המוסד כי המשטרה סגרה את תיק התלונה ולכן גם בעניין זה לא מדובר בחשיפת מעשה שחיתות. ואולם, עלה כי תיק החקירה נסגר בעילה של "חוסר ראיות" ולא בעילת "העדר אשמה", ובנוסף, [REDACTED] נזף על התבטאויותיו כלפיה ועל "אי התמודדות במישור הניהולי".

המתלונן אינו תם לב

68. בנוגע לטענה זו טען המוסד כי חוסר תום ליבו של המתלונן ניכר בין השאר בעדותו רצופת הסתירות בנוגע לפגישות שהתקיימו בעבר עם נציגי [REDACTED] ובנוגע לטענתו ולפיה בקשתו להעביר שעות נוספות [REDACTED] שאותו מנהל [REDACTED] הייתה על רקע מחסור בשעות, ולא בגלל שרצה להעביר שעות נוספות [REDACTED].

69. ראשית אציין כי דרישת תום הלב כתנאי למתן צו הגנה, מתייחסת לפעולת החשיפה⁵. כלומר, עלי להשתכנע כי המתלונן האמין בתום לב שהוא מודיע על מעשה שחיתות ואינו מעלה טענות בעלמא. בעניין זה כבר קבעתי לעיל כי אני מאמין למתלונן שסבר שמעשי השחיתות עליהם הודיע אכן התבצעו. מהימנות גרסאות המתלונן באשר לאירועים מן העבר הרחוק אינה אפוא רלבנטית לבחינת התקיימות התנאי האמור.

70. למעלה מן הצורך יוער כי בבירור שנערך מול המתלונן בעקבות העלאת הטענה על הסתירות בדבריו, הוא הבהיר, בנוגע לפגישות עם [REDACTED] כי מדובר באירועים רחוקים שבמועד התרחשותם לא ראה לנכון לתעד אותם ולפיכך יתכן שלא זכר את התאריכים המדויקים. אשר לשעות הנוספות, טען המתלונן כי למיטב זכרונו, מהדוחות שהוצגו בפניו אותה עת עלה כי באגף שלו יש עודף בשעות בעוד [REDACTED] בו עובדת [REDACTED] יש מחסור בשעות. המתלונן הוסיף כי גם אם היה רוצה להעביר שעות נוספות לטובתה של [REDACTED] לא היה טעם בדבר אם באגף בו היא עובדת ממילא היה עודף של שעות נוספות.

⁵ ראו מבקר המדינה, חוות דעת - "הגנה על חושפי שחיתות", 2007, עמ' 10: "מבחן תום הלב הוא אמונה של המתלונן שמעשי השחיתות אשר עליו הודיע אכן התבצעו והיה לו לכאורה יסוד סביר להאמין בכך".

71. נוכח כל האמור, אני קובע כי התמלא התנאי ולפיו המתלונן חשף בתום לב מעשי שחיתות במוסד או סייע לאחרים לחשוף מעשים כאמור.

הקשר הסיבתי בין מעשי ההתנכלות לחשיפת מעשי השחיתות

72. לפי חוק מבקר המדינה, לא די בחשיפת מעשי שחיתות, ועלי להשתכנע כי חשיפת המעשים השפיעה על הפגיעה בזכויותיו. בחנתי אפוא אם קיים קשר סיבתי בין ההודעות על מעשי השחיתות לבין המהלכים שנקטו כלפי המתלונן שהביאו בסופו של יום להחלטה על פיטוריו.

73. לצורך בחינת התקיימותו של הקשר הסיבתי נתתי דעתי ללוחות הזמנים הרלוונטיים, להשתלשלות האירועים בתקופה הרלוונטית לתלונה ולטענת המוסד כי ההליכים לסיום העסקתו של המתלונן החלו לפני חשיפת פרשות השחיתות וללא קשר אליהן. ואולם, בטרם אתייחס לאירועים נשוא התלונה, אבקש לייחד כמה מילים לעובדות העומדות ברקע הדברים.

74. הבירור העלה כי המתלונן נתפס בעיני עמיתיו לעבודה כמי שמרבה לעסוק בחשיפת שחיתות ומעשים לא תקינים במוסד, אלא שלטענתם, לרוב מדובר בהעלאת טענות סרק הפוגעות בשמם הטוב של העובדים. דוגמה לכך הוא מכתב הנזיפה שקיבל המתלונן ביולי 2013 בעניין הטענה שהעלה כלפי [REDACTED] ולפיה הוא הטריד מינית [REDACTED] של המוסד.

75. עוד נטען כלפיו כי הוא מאיים על עובדים שיחשוף מעשים לא תקינים שעשו [REDACTED] סיפר לצוות הבירור על מקרה אחר בעבר שבו המתלונן איים עליו שהוא ידווח לנשי"מ על כך שלפני כמה שנים הוא הפיץ בקרב עובדות המוסד מנשר שכתבו מספר [REDACTED] הקובע [REDACTED] שאינם עולים בקנה אחד עם הוראות התקשי"ר. לדבריו, המתלונן הראה לו צילום של המנשר ואמר לו שיפנה לנשי"מ ולתקשורת ויפרסם כי [REDACTED] הפיץ את המנשר בקרב העובדים. [REDACTED] הבהיר כי הבין שאולי טעה כשעשה בכך שימוש ומיד עדכן בכך את [REDACTED] הממונה [REDACTED].

76. בהקשר אחר ציין [REDACTED] כי המתלונן אוסף חומרים ובשלב מסוים היה בכוונתו להעבירם לגורמים מחוץ למוסד. לדבריו, "לא יודע אם חשבתי שהוא ילך למבקר המדינה אבל אני יודע שהוא רצה ללכת לתקשורת וגם לנציבות בשלב מסוים. הם רצו לעשות כתבת תחקיר בטלוויזיה... על הדמיונות שלו."

77. גם [REDACTED] עוזרו של [REDACTED] ומי שמעיד על עצמו כיד ימינו ואיש סודו, היה בדעה שיש להיזהר מהמתלונן. הוא סיפר כי יש למתלונן חומרים על מנהלים והוסיף: "אני רואה עשרה צעדים קדימה ורואה דברים שאחרים לא רואים. אני קולט דברים. אני הבנתי בשלב מסוים [REDACTED] טיפוס שיורק לבאר שהוא שותה ממנה ושאין לו בעיה לפגוע באנשים".

78. עם זאת, עלה כי המתלונן אכן חשף בעבר מעשים שיש בהם משום שחיתות. כך, למשל, בשנת 2007 היה מעורב המתלונן בחשיפת מעשה שחיתות [REDACTED] שבעקבותיו ננקטו הליכים פליליים נגד אחת העובדות בתחום [REDACTED] סיפר לצוות הבירור על מקרה נוסף: "הוא (המתלונן) תופס מעשה מרמה של [REDACTED] את ההונאות הוא תופס. בשנים 1999 - 2000 הוא גילה שניים שלושה [REDACTED] שהוציאו כסף

לא בצורה ישרה מהמוסד. " ובהמשך: [REDACTED] באמת גילה את ההונאה והצליח לעצור אותה בשנת 2000.

79. מהפגישות עם עובדים רבים במוסד התרשם צוות הבירור כי לפחות עד שלב מסוים, היחסים בין [REDACTED] למתלונן היו קרובים וטובים. אלא שעם הזמן, ועקב מעורבותו של המתלונן בפרשיות השונות, סר חינו בעיני [REDACTED]. למעשה, הרושם שהתקבל היה שבתקופה הרלבנטית לתלונה [REDACTED] ויתר [REDACTED] לא ראו במתלונן חלק מהם.

בחינת הקשר הסיבתי

80. נתזור לבחינת השתלשלות העניינים שקדמה להגשת התלונה. כאמור, הטענה אשר הייתה הגורם לזימון לשימוע הראשון הייתה התנהלותו של המתלונן מול [REDACTED] והפרת הנחיות הממונים עליו שלא לשבת בחדרה זמן רב.

81. ואולם, בחינת אופן טיפולו של המוסד בעניין זה, ובעיקר העיתוי של הזימון לשימוע, מעוררים סימני שאלה. כאמור, אף לגרסת המתלונן, כבר בשנת 2012 הוא החל לשבת בחדרה של [REDACTED] ואולם הפעם הראשונה שבה הונחה המתלונן בכתב להפסיק לשבת בחדרה הייתה במכתב הנזיפה שקיבל ביולי 2013, שנגע בכלל לעניין אחר - האשמותיו כלפי [REDACTED] חלפו עוד **כעשרה חודשים** עד שב-8.4.14 כתב מר [REDACTED] הממונה על [REDACTED] למר [REDACTED] כי התקבלו מידעים⁷ כי המתלונן ממשיך בישיבותיו עם [REDACTED] וכי יש לטפל בתופעה. מר [REDACTED] טען לפני צוות הבירור כי העיר למתלונן פעמים רבות בעל פה והתריע לפניו כי יפסיק את התנהגותו זו, אולם בתיק האישי של המתלונן אין תיעוד על פעולה כלשהי שעשה מר [REDACTED] בעניין.

כלומר, אף שלמוסד הייתה ביקורת רבה על התנהלותו זו של המתלונן, לא ננקטו נגדו, במשך פרק זמן ארוך למדי, צעדים משמעותיים כלשהם בעניין זה.

82. באפריל 2014 הגישה [REDACTED] לממונה על מניעת הטרדה מינית במוסד תלונה על [REDACTED] כאמור, המנהלים [REDACTED] משוכנעים כי המתלונן הוא זה שדרבן אותה להגיש את התלונה. התלונה החלה להתברר על ידי הממונים, בהתאם להנחיות שקיבלו מאגף המשמעת בנציבות שירות המדינה (להלן- נש"מ). ב-2.11.14 נערך [REDACTED] שימוע בעניין הממצאים שעלו בבירור התלונה נגדו. בעקבות זאת נשלחה אליו החלטת סמנכ"ל משאבי אנוש להעיר לו הערה מנהלית על כך שלא התמודד עם [REDACTED] במישור הניהולי וכן הערה על "אמירות שאינן מקובלות".

83. בסוף ספטמבר - תחילת אוקטובר 2014 התעוררה פרשת [REDACTED] בדמי הביטוח שבעקבותיה נפגש המתלונן באוקטובר ונובמבר 2014, כמה פעמים, עם גורמים שונים במוסד ומסר חומרים כדי לבסס את הקשר הקיים לכאורה בין [REDACTED] לפרשה זו.

84. ב-5.11.14 ייחס [REDACTED] למר [REDACTED] שחיתות בתיק [REDACTED] של [REDACTED] במהלך השימוע שנערך לו. כאמור, מר [REDACTED] ומנהלים אחרים היו משוכנעים שהמתלונן עומד מאחורי הדברים.

85. ב-9.11.14 הובאו לפני [REDACTED] ממצאי הבירור שערך המוסד בתלונתה נגד [REDACTED] לא הסתפקה בהערה שקיבל [REDACTED] והגישה למשטרה תלונה נגדו באותו העניין.

⁷ האמור תומך בטענת המתלונן כי לאחר [REDACTED] הגישה את התלונה על [REDACTED] החלו המנהלים לעקוב אחריו ולתעד את כניסותיו לחדרה.

86. זמן קצר לאחר מכן, ב-18.11.14, **שבעה חודשים** לאחר שמר [REDACTED] ביקש ממר [REDACTED] לטפל בעניין ישיבותיו של המתלונן עם [REDACTED] החליט מר [REDACTED] לחדש את הטיפול בפרשה ואף לערב, לראשונה, את [REDACTED] הוא שלח למתלונן מכתב, שבו הוא הפנה אותו למכתב הנזיפה מ-29.7.13 וציין כי למרות הנחיות אגף כוח אדם וחרף בקשותיו ממנו לחדול מהקשר עם [REDACTED], הוא ממשיך בשלו. [REDACTED] הודיע למתלונן כי בשים לב לכך שמדובר בדפוס התנהגות שנמשך תקופה ארוכה, מועבר העניין למר [REDACTED] סמנכ"ל בכיר למשאבי אנוש. יוזכר כי המתלונן טען כי לאחר [REDACTED] הגישה את התלונה נגד [REDACTED] החלו [REDACTED] ומנהלים אחרים לעקוב אחריו ולתעד כל שהות שלו בחדרה של [REDACTED].

87. ב-24.11.14 זומן [REDACTED] לחקירה במשטרה בעניין התלונה שהגישה נגדו [REDACTED]. יום לאחר מכן, ב-25.11.14, שלח [REDACTED] [REDACTED] **מכתב נוסף** שבו ביקש להביא לידיעתו כי למרות האמור במכתב מ-18.11.14, ממשיך המתלונן בהתנהלותו ומסתגר בחדרה של [REDACTED]. ב-26.11.14 שלח [REDACTED] למתלונן מכתב שכותרתו "הזמנה לשימוע מנהלי אצל הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש". במכתב צוין כי ההזמנה לשימוע נעשית על רקע אי ביצוע הנחיות שניתנו לו לחדול מהישיבות הממושכות עם [REDACTED].

88. הנה כי כן, דווקא במחצית נובמבר 2014, כשנתיים לאחר שעלו טענות נגד המתלונן על ישיבותיו בחדרה של [REDACTED] ושבעה חודשים מאז שטיפל בעניין (אפריל 2014), דווקא אז החל [REDACTED] בהליך משמעותי מזורז נגד המתלונן שעניינו קשריו עם [REDACTED].

קיימת אפוא סמיכות זמנים מובהקת בין הגשת התלונה של [REDACTED] נגד [REDACTED] ומיצויו של הטיפול בה על ידי המוסד ושל המועד שבו העלה המתלונן את הטענות כלפי מר [REDACTED] ומר [REDACTED], לבין מועד הפתיחה בהליך המשמעותי נגד המתלונן. סמיכות זמנים זו והעובדה כי לא עלה בידי המוסד לתת טעם ענייני לעיתוי שבו החל לנקוט הליכים נגד המתלונן, מעידים על קשר סיבתי לכאורי בין הדברים.

89. זאת ועוד, ניתן היה לקבל, ולו בדוחק, את טענת המוסד ולפיה השיקולים לזימון לשימוע באותו המועד היו ענייניים ולא קשורים לחשיפת השחיתות, לו היה [REDACTED] מסתפק רק בטיפול בהתנהגותו של המתלונן בעניין [REDACTED] ואולם, לא כך קרה. ב-9.12.14, **יומיים אחרי שמר [REDACTED] גילה, כך לטענתו, את המיוחס לו בפרשת [REDACTED]**, הוא החרף את הפעולות נגד המתלונן ושלה לסמנכ"ל משאבי אנוש מכתב נוסף שכותרתו "תפקוד לקוי של מר [REDACTED]. המכתב פירט **לראשונה** ליקויים בתפקודו המקצועי של המתלונן בשנים האחרונות, שאינם קשורים רק להתנהלותו בעניינה של [REDACTED] בין השאר נטען כי **בשנתיים האחרונות** לא ערך המתלונן די ביקורים מקצועיים בסניפים; לא ביצע מעקב של תכניות העבודה; **בשלוש השנים האחרונות** כמעט ולא קיים ישיבות מנהלים עם מנהלי האגף; כמעט ולא קיים ישיבות עם עובדי האגף, למעט בשני נושאים; כי "משך" את נושא [REDACTED] **שנים רבות** עד שהמוסד נאלץ לוותר על מספר שנות [REDACTED] בשל התיישנות; מבזבז מאות שעות עבודה בדיבורים עם [REDACTED]; מבזבז שעות עבודה בדיבורי סרק עם עובדות האגף ומתבטא בביטויים לא ראויים שעליהם קיבל הערה ממנהל אגף משאבי אנוש; לא נמצא בחדרו שעות ארוכות והיעדרותו אינה לצורך עבודה; נוהג לאיים על מנהלים שיתלונן עליהם אם יפריעו לו בדרך התנהלותו; בכנס המנהלים האחרון הפגין חוסר אכפתיות ובמשך זמן רב התעסק עם הטלפון שלו; יש נתק מוחלט בינו לבין שאר מנהלי האגף. מר [REDACTED] טען כי העיר למתלונן רבות וביקש ממנו להפסיק את מעלליו אלא שהוא לא פעל כפי שנתבקש. עוד כתב מר [REDACTED] כי "כשמע שאנו רוצים להעביר את גבי [REDACTED] לתפקיד אחר

בגלל שעות רבות שהוא מבזבז עמה, הוא איים על [REDACTED] דרכי, שהיא תגיש נגדו תלונה על הטרדה מינית ואכן כך עשה".

90. באותו היום, 9.12.14, שלח [REDACTED] למתלונן מכתב שכותרתו "בהמשך למכתב השימוע מיום 9.12.14 - תוספת לשימוע". במכתב פירט [REDACTED] את כל העילות הנוספות העולות ממכתבו של [REDACTED], שמהוות גם הן בסיס לשימוע הצפוי להיערך לו.

91. המוסד לא נתן הסבר כלשהו לעליית המדרגה בפעולות שננקטו נגד המתלונן ולא הבהיר מדוע, באותה העת, הוחלט להפוך את השימוע המשמעותי בנוגע לקשריו של המתלונן עם [REDACTED] לשימוע שעניינו ליקויים בתפקוד מקצועי עד כדי אי התאמה לתפקיד.

זאת ועוד, [REDACTED] לא ידע להסביר מדוע שלח למתלונן בהפרש של כמה ימים שני מכתבים שונים על אודות התנהלותו. אחד בעניין [REDACTED] ואחד בדבר תפקודו המקצועי הלקוי לאורך זמן. לשאלת צוות הבירור מדוע לא כלל במכתב אחד את שני הנושאים השיב "אני לא יודע. כל אחד עלה בזמן אחר".

יתר על כן, במכתב מ-9.12.14 מצוינים ליקויים שמתמשכים לכאורה שנים, והמוסד לא סיפק כל הסבר לשאלה מדוע בחר [REDACTED] להעלות טענות אלה דווקא באותו המועד ולא בשלב מוקדם יותר.

92. כאמור, בפרק הזמן שחלף בין שני הזימונים לשימוע זומן [REDACTED] שאין חולק שמר [REDACTED] ויתר המנהלים תמכו בו ולא במתלונן, לחקירה במשטרה בגין חשד להטרדה מינית, ובד בבד גילה [REDACTED] כי הועלתה נגדו טענה לשחיתות בפרשת [REDACTED]. מאחר שלדעת הכול היה ברור כי המתלונן עומד מאחורי שתי הפרשיות הללו, המסקנה ההגיונית המתקבלת על הדעת היא, שהתרפת הצעדים נגדו הייתה תוצאה של מעורבותו בפרשות הללו.

93. אך בכך לא די. העובדה כי לאחר [REDACTED] "הגישה את התלונה על [REDACTED] אז כולם עשו עליהם על [REDACTED] כדברי אחת העובדות, נלמדת גם מכך שבד בבד עם הטענות שהועלו במכתבי השימוע, התחיל במוסד מהלך משולב, שעלה מבירור התלונה וספק אם המתלונן היה מודע אליו. במהלך זה היו מעורבים בנוסף [REDACTED] גם מנהלים נוספים [REDACTED] [REDACTED], ולא ניתן לראות בו אלא ניסיון "לתפור" למתלונן תיק של הטרדות מיניות.

.94

.95

.96

.97

.98

.99

.100

.101

.102

.103

.104

105. יצוין כי משהתבקש [REDACTED] להבהיר לצוות הבירור כיצד יתכן שבתוך פרק זמן קצר הוזמנו כמה נשים לממונה כדי למסור הודעות בנוגע להטרדות מיניות על ידי המתלונן, שאירעו לכאורה כמה שנים קודם לכן, הוא לא ציין כי הוא היה זה שפנה לממונה ומסר לה את המידע וכי רק בעקבות פנייתו החלה הבדיקה בנושא. לו סבר כי מילא חובתו על פי דין, לא היה נמנע מלספר זאת לצוות הבירור.

106. כמו כן, לא ניתן להתעלם מהמעורבות הניכרת של מר [REDACTED] ועובדים נוספים במוסד באיסוף החומרים בעניין הטרדות מיניות ובהליכים שאינם בתחום אחריותם אלא בתחום אחריותה של הממונה. נמצא כי [REDACTED] לא הסתפק בהעברת המידע לממונה על מנת שהיא תפעל בהתאם לסמכותה ותגבה עדויות בהתאם לשיקול דעתה וההנחיות שהיא מקבלת מנשי"מ בעניין זה;

אין הסבר מניח את הדעת לניסיונות לאסוף ראיות נגד המתלונן בעיתוי שבו הם נעשו.

107. המוסד ביקש להפריך את הקשר הסיבתי בין חשיפת השחיתות לפעולות שננקטו נגד המתלונן בכך שטען כי עלי לבחון האם בנסיבות העניין אין המדובר ב"קשר סיבתי הפוך". דהיינו, שטענות המתלונן על מעשי שחיתות באו לעולם רק לאחר שהמוסד פעל בעניינו ועקב כך. המוסד ביסס את טענתו בעניין זה גם על כך שהמתלונן הגיש את הבקשה לצו הגנה רק ביוני 2015⁸, לאחר שכל ההליכים בעניינו כבר נסתיימו, לרבות בקשותיו של המתלונן לצווי מניעה זמניים בבית הדין לעבודה. עובדה זו מלמדת, כך לטענת המוסד, כי רק לאחר שניסה בדרכים שונות למנוע את פיטוריו וכשל, בחר להגיש את התלונה.

108. אין בידי לקבל טענה זו; בחינת השתלשלות האירועים מלמדת כי הגשת התלונה על [REDACTED] באפריל 2014 וההודעות על מעשה השחיתות מאוקטובר – נובמבר אותה שנה, קדמו למועד שבו החלו לנקוט הליכים לפיטוריו של המתלונן בשל אי התאמה. גם לא מצאתי לנכון לקבל את טענת המוסד ולפיה ההודעות על מעשי שחיתות באו בתגובה על הערות קודמות שקיבל המתלונן ביולי 2013 ובאפריל 2014. אילו הודעותיו של המתלונן על מעשה שחיתות היו באות בתגובה להערות אלה, סביר שהן היו נמסרות בסמוך למתן ההערות ולא כמה חודשים לאחר מכן.

109. אשר למועד הגשת התלונה לנציבות, יודגש כי לצורך בחינת הקשר הסיבתי בודקת הנציבות אם ההודעה על מעשי השחיתות קדמה למעשה ההתנכלות ואין רלבנטיות לפרק הזמן שחלף בין מעשי ההתנכלות לבין מועד הגשת התלונה. זאת ועוד, אין לזקוף לחובת המתלונן את העובדה שמיצה את ההליכים בתוך המוסד ורק לאחר שקיבל את ההודעה הסופית על

⁸ יצוין כי התלונה הוגשה ביולי 2015, אך בסעיף 50 לתגובת המוסד מיום 31.8.16 נכתב בטעות כי התלונה הוגשה ביוני אותה שנה.

פיטוריו הגיש אלי את התלונה, וגם לא את העובדה שההליכים בבית הדין נמחקו לאחר שבית הדין הבהיר לו כי מדובר בהליך מוקדם שכן הליך הפיטורים טרם הסתיים.

בחירת עילות הפיטורים

110. לפי ההלכה הפסוקה, כדי לעמוד בתנאים למתן צו הגנה העובד אינו נדרש להוכיח כי "התלונה כשלעצמה, היא לבדה הייתה המניע והשיקול לפגיעה בו, וכל שנדרש מהעובד בנטל ההוכחה הראשוני הוא הוכחה לכאורית כי התלונה כשלעצמה, או בנוסף לשיקולים אחרים, השפיעה השפעה ממשית או ניכרת על הפגיעה בתנאי העבודה"⁹. משעמד המתלונן בנטל ההוכחה הלכאורית כי פעולות המוסד נגדו ננקטו בתגובה על חשיפת מעשי שחיתות, עובר הנטל למוסד לשכנע כי הפעולות שנקטו כלפי המתלונן היו מטעמים ענייניים כבדי משקל וכי הפעולות לא הושפעו כלל מחשיפת מעשי השחיתות.

111. המוסד טען, כאמור, בעניין זה כי הפעולות שנקטו כלפי המתלונן הן תוצאה של תפקודו הלקוי לאורך זמן, יחסי אנוש גרועים והתנהגות מתריסה כלפי הממונים - בישיבותיו הממושכות עם [REDACTED] למרות הנחיות הממונים שעליו לחדול מכך. המוסד שם דגש על מעמדו הבכיר של המתלונן וטען כי ישיבותיו עם [REDACTED] פגעו בתדמית המוסד. עוד הובהר כי הישיבות הללו פגעו בסופו של דבר בתפקודו המקצועי הואיל ובזבו מספר שעות רב שלא בענייני עבודה.

אבחן אפוא את עילות הפיטורים:

תפקוד מקצועי לקוי

112. בתיקו האישי של המתלונן אין תיעוד לגבי חוסר שביעות רצון מתפקודו בעבודה. נהפוך הוא, ניתן למצוא בו הערכות עובד חיוביות ביותר מהשנים 2008 ו-2011, שבהן נכתב כי [REDACTED] עובד חרוץ, חכם, זריז, יעיל, עניו, ישר, יוזם עם תודעת שירות טובה, שקט ורואה את הנולד".

113. [REDACTED] אישר לפני צוות הבירור כי אין תיעוד קודם לחוסר שביעות רצונו מהמתלונן - לא בתיקו האישי ולא בהתכתבות בדואר אלקטרוני - והבהיר כי בשל סגנון הניהול שלו הוא אינו נוהג להעלות את הדברים על הכתב. לדבריו, הוא ציין כי בחר להעלות על הכתב את כל טענותיו על התנהלות המתלונן במהלך השנים דווקא בנובמבר ודצמבר 2014, מאחר שכך ייעצו לו בשלב זה באגף כוח אדם.

114. בעניין זה נקבע בחוזר נש"מ כי על משרד המבקש לפטר עובד מחמת אי התאמה להניח תשתית ראייתית שתתמוך בטענה זו ונדרשת מידה גבוהה של ראיות ואיסוף נתונים. החוזר מצביע על הצורך בתיעוד בתיק האישי, בכתובים, ממקורות שונים ולאורך תקופה משמעותית של חוסר שביעות רצון מתפקודו של העובד. תיעוד זה חסר במקרה של המתלונן.

115. יצוין עוד כי בחוזר נש"מ נקבע: "ככלל, באותם מקרים שאין ראיות לכך שהעובד לא מתאים לבצע את התפקיד מבחינה מקצועית ועיקר ההתנהגות הבעייתית נעוצה באי קבלת

⁹ ע"ע (ארצי) 11-11-17365 סויסה - עיריית יהוד, פסקה 67 לפסק דינו של השופט סופר (פורסם במאגר ממוחשב, 5.3.14). וראו לעניין זה גם עניין בן שמעון, פסקה 19 לפסק דינה של השופטת וירט-ליבנה, ובג"ץ 6840/01 בל (יפה) פלצמן נ' ראש המטה הכללי, צבא הגנה לישראל פ"ד (ס3), פסקה 19 לפסק דינה של השופטת א' פרוקצ'יה

מרות, זלזול בעבודה או יחסי אנוש גרועים, נכון יהיה אם בשלב ראשון ינקוט המשרד נגד העובד בדרך המלך של ההליך המשמעותי...".

116. בהינתן שבהחלטת מנכ"ל המוסד בערעור שהגיש המתלונן נקבע כי נסיבות אי ההתאמה הן "כשלים מקצועיים, יחסי אנוש גרועים, התעסקות ממושכת לאורך זמן בעניינים פרטיים על חשבון העבודה, ואי קבלת מרות", ספק אם היה מקום לנקוט הליך אי ההתאמה ונראה כי היה על המוסד, לפחות בשלב הראשון, לנקוט בהליך פחות פוגעני מאשר פיטורים (מחמת אי ההתאמה).

117. תמוהה גם העובדה כי ניסיונו של המתלונן לתקן דרכיו ולקיים ישיבות אגף, לאחר [REDACTED] העיר לו על כך שהוא אינו מקיים מספיק ישיבות, נזקפה בסופו של יום לחובתו; עלה כי מר [REDACTED] ביקר את המתלונן על שבעקבות פנייתו אליו כינס ביום 4.12.14 את העובדים הכפופים לו לישיבת צוות בנושא "ריענון נהלי עבודה ב-[REDACTED]".

נוכח האמור לעיל, לא נמצא בסיס מספק לעילת פיטורים הנוגעת לתפקודו המקצועי הלקוי של המתלונן.

יחסי אנוש גרועים

118. כאמור, נטען כי המתלונן פגע ביחסי האמון בינו לבין מנהלי האגפים השונים [REDACTED] בעיקר לאחר שבישיבה של המנהלים נראה המתלונן מצלם אותם באמצעות מכשיר הטלפון שלו. לטענת המוסד, בעקבות אירוע זה חששו מנהלי האגפים שהמתלונן מתעד את פעילותם, מצלם ומקליט אותם ללא אישורם וידיעתם. המוסד ציין עילה זו בין העילות העיקריות שבגינן המתלונן אינו יכול להמשיך לעבוד בתפקידו הנוכחי במוסד או בכל תפקיד אחר.

119. ואולם, הברור בעניין זה העלה כי למעשה מדובר באירוע אחד בלבד, שבו באחת מישיבות המנהלים, הציב [REDACTED] בקבוקי שתייה במרכז השולחן כדי שיחצצו בינו לבין המתלונן, זאת, כדי להביע את מחאתו על כך שהמתלונן היה מעורב בהגשת התלונה שהגישה נגדו [REDACTED] הסביר לצוות הברור כי עשה זאת "כדי שאני לא אראה אותו. אמרתי להם כן, מה נראה לכם, שאני אשב מול בן אדם כזה בישיבות מקצועיות".

המתלונן מצדו הסביר כי צילם את עמיתיו במהלך הישיבה כדי לתעד את ההתנכלות כלפיו ואת הרצון לבודד אותו משאר המנהלים.

120. נדמה כי אירוע זה, יותר משהוא מעיד על יחסי האנוש הגרועים של המתלונן, מעיד דווקא על אווירת הניכור והכעס שהייתה באגף כלפי המתלונן, ועל כך שכל [REDACTED] לרבות מר [REDACTED] עשו יד אחת נגד המתלונן. העיד על כך בעצמו [REDACTED] כשסיפר לצוות הברור על תמיכתו הגורפת של האגף בו, לרבות תמיכת [REDACTED] כך, לדוגמה, ציין כי לאחר הפרסום בעיתונות, ב-13.2.15, אודות החשדות נגדו, הוא זכה לתמיכת האגף כולו עת הגיע לעבודה ב-15.2.15. הוא סיפר כי "כאב להם לראות את העוול שנעשה לי, כל החברים שלי [REDACTED] כולל [REDACTED] מסתבר שתלו פתקי תמיכה. כולם יודעים בדיוק מי הם ומי אני. המנכ"ל כמובן יותר ממלכתי והוא קרא [REDACTED] ואמר לו שמצופה ממנו שלא יתפוס צד".

121. ההתנהלות המתוארת לעיל מלמדת, בין השאר, על עמדתו החד צדדית של [REDACTED] כלפי המתלונן; הוא לא נהג באובייקטיביות [REDACTED] ולא הסתיר את תמיכתו [REDACTED]

יזכר, כי סבר בעת שנודע לו על הגשת התלונה נגד [REDACTED] כי הגורם המחולל בפרשה זו הוא המתלונן. הוא נקט עמדה נגדו כבר כאשר [REDACTED] התלונה במוסד על הטרדה מינית, והביע את תמיכתו [REDACTED] עוד לפני שהסתיים הליך החקירה במשטרה.

122. היטיבה לתאר זאת אחת העובדות [REDACTED] שאמרה לצוות הבירור כי "זה פשוט הפך להיות מלחמה בתוך האגף. יש צוות גדול מאוד טוב שתומך בו, אז כשהיא הגישה את התלונה אז כולם עשו עליהם על [REDACTED]. בגלל הקשר שלו שהיה אתה אז אמרו שזה הראש שלו, שבעקבותיו היא הגישה את התלונה" וגם "בגלל הקשר שלו עם [REDACTED] כולם הניחו שהוא דחף אותה לכך. כולם הניחו שהתלונה שקרית".

בנסיבות אלה, איני סבור כי ניתן להאשים דווקא את המתלונן ביחסי אנוש גרועים ובאווירת ניכור כלפי עמיתים לעבודה.

123. ויודגש, אין באמור לעיל כדי להצדיק התנהגות של עובד הבולש אחר עמיתו לעבודה, מצלם או מקליט אותם, או מעלה כלפיהם טענות שווא. ואולם, בענייננו, מדובר כאמור, באירוע אחד, שבו ביקש המתלונן לתעד את ההתנכלות כלפיו, ולכן אין לזקוף אירוע זה לחובתו.

הקשר עם [REDACTED]

124. את הקשר בין המתלונן [REDACTED] יש לבחון משני היבטים: האחד, של הפרת המשמעת ואי קבלת מרות הממונים שאסרו עליו לשהות בחדרה שעות רבות, והשני, העובדה שבכירי האגף ראו במתלונן את הכוח המניע מאחורי התלונה שהגישה [REDACTED] על [REDACTED]

הבירור בעניין זה העלה כי העילה המיידית לפיטורים לא הייתה העובדה שהמתלונן ישב שעות בחדרה של [REDACTED] אלא העובדה שהיא הגישה את התלונה על [REDACTED] כשכולם סבורים שהמתלונן עומד מאחורי המהלך.

125. אמנם, לאחר בחינת ממצאי הבירור בעניין זה אני מקבל את עמדת המוסד ולפיה המתלונן הרבה לשבת עם [REDACTED] באופן החורג מהמקובל. אף לא נעלמה מעיני העובדה שהמתלונן התעלם תקופה ארוכה מהנחיות הממונים עליו לחדול מכך, וברי שלמצב דברים זה השלכות גם על תפקודו המקצועי. ואולם, כבר נאמר לעיל שהתנהגות זו נמשכה פרק זמן ארוך, ואף שאין חולק שהיא הפריעה לגורמים רבים במוסד, לא נעשו מהלכים משמעותיים כדי להפסיק אותה.

126. הבירור העלה כי מה שהיה בבחינת "הקש ששבר את גב הגמל" היה הגשת התלונה נגד [REDACTED] על הטרדה מינית. הגשת התלונה היא המניע לחקירות האינטנסיביות שבהן עסקו [REDACTED] שנועדו למצוא ראיות על כך שהמתלונן הטריד מינית עובדות במוסד, וזו גם הייתה הסיבה, ביחד עם העלאת הטענות נגד [REDACTED] שהביאה להעלאת טענות על תפקודו המקצועי של המתלונן.

127. מדברי [REDACTED] לצוות הבירור עולה מפורשות ובאופן ברור כי הוא כעס מאד על המתלונן שלטענתו היה אחראי להשחרת שמו בפרשת [REDACTED] והשחרת שמו של [REDACTED] בעניין [REDACTED] שוכנעתי כי לכעס זה הייתה השפעה ממשית על הפעולות שנקט כלפי המתלונן.

128. נתתי דעתי גם לטענת המוסד כי הדברים שמסרו לצוות הבירור העובדות הכפופות למתלונן, תומכות בטענתו ולפיה הפעולות שנקטו כלפי המתלונן נבעו מכך שישב שעות רבות עם [REDACTED] ואולם עדויות אלה הן בגדר התרשמויות של עובדות שלא היו שותפות להחלטות שהתקבלו באותם ימים על ידי [REDACTED] ואילו, מעדויות

לרבות עדותו של [REDACTED] עצמו, שלה יש ליתן משקל מכריע, עולה, כאמור, תמונה אחרת.

129. למעלה מן הצורך יוער, כי [REDACTED] מתייחסת אמנם בעדותה לאפשרות שהפעולות נגד המתלונן ננקטו בגלל קשריו עם [REDACTED] אולם בד בבד היא מסייגת את דבריה ואומרת כך: "בסך הכל אני לא יודעת אם זה מה שהוביל. אולי היו דברים אחרים. אמרו שהיו דברים אחרים, תלונה של הטרדה מינית. שהוא כאילו שכנע את [REDACTED] להגיש תלונה נגד [REDACTED]. בגלל הקשר שלו שהיה איתה אז אמרו שזה הראש שלו, שבעקבותיו היא הגישה את התלונה" וגם "בגלל הקשר שלו עם [REDACTED] כולם הניחו שהוא דחף אותה לכך. כולם הניחו שהתלונה שקרית".

130. לאחר בחינת טענות המוסד וכלל ממצאי הברור, אני קובע כי לא עלה בידי המוסד לשכנע כי, בנסיבות העניין, עילות הפיטורים - תפקוד לקוי, יחסי אנוש גרועים ואי קבלת מרות - מצדיקות פיטוריו של מנהל העובד במוסד [REDACTED] שנה, ללא בעיות תפקוד רציניות או עבר משמעותי משמעותי. המוסד לא הרים את הנטל להראות שהפעולות שנקט נגד המתלונן היו מוצדקות, מידתיות ובעיתיות הנכון. נמצא כי הטעמים שעמדו בבסיסן היו הרצון לבוא חשבון עם המתלונן בשל הטענות למעשים לא תקינים שהוא העלה נגד חלקם או שהוא נחשד במעורבות בדיווח עליהם, והחשש של חלק מהם כי בהיותו "תופס את הגנבים. את ההונאות הוא תופס", כדברי [REDACTED] הוא ימשיך לדווח על התנהלות לא ראויה גם בעתיד.

סיכומם של דברים

131. ברור התלונה העלה כי המתלונן חשף מעשי שחיתות או נחזה כמי שסייע לאחרים לחשוף מעשים כאמור. כתוצאה מכך החל רצף של פעולות שנעשו נגדו בפרק זמן קצר ובעיתוי מוקשה: הערות על אי ביצוע הוראות הממונה וזימון לשימוע עקב כך; האשמתו בתפקוד לקוי כמנהל ללא התראה מוקדמת; וניסיון ליחס לו עברות של הטרדה מינית על מעשים שאירעו לכאורה שנים קודם לכן.

132. עלה כי צבר האירועים שהעסיק את [REDACTED] באותה עת וששמו של המתלונן נקשר בהם, הכתים את שמם של [REDACTED], [REDACTED] ותרם תרומה ממשית להחלטה לסיים את העסקתו של המתלונן. הממצאים מחזקים את טענת המתלונן כי ההליך "נתפרי" לצורך הצדקת הכוונה לסיים את העסקתו ויש תימוכין לכך שגורמים במוסד חיפשו חומרים אשר יצדיקו את פעולתם נגד המתלונן, יפגעו בתדמיתו ויביאו לפיטוריו.

133. זאת ועוד, בדיקה מדוקדקת של עילות הפיטורים העלתה כי חלק מעילות אלה אינן מבוססות דיין וכי חלק מהטענות מקומן להתברר בהליך משמעותי ולא בהליך פיטורים מינהלי. בנוסף, ההחלטה בדבר אי התאמתו של המתלונן לתפקיד, אינה עולה בקנה אחד עם הוראות נש"מ בעניין והיא מבוססת על מידע חד-צדדי, מגמתי וחסר שמסר [REDACTED] כתוצאה מכך, לא הונחה לפני מנכ"ל המוסד ולפני [REDACTED] התמונה המלאה לפני שקיבלו את ההחלטה על הפסקת העסקתו של המתלונן.

134. אני קובע כי אלמלא התריע המתלונן על מעשי שחיתות במוסד ואלמלא נתפס על ידי הסובבים אותו כמי שאינו חושש לחשוף מעשים בלתי תקינים הנקרים בדרכו, לא היה מר נוקט את הצעדים הפוגעניים נגד המתלונן אשר הביאו להליכי אי ההתאמה נגדו.

135. התוצאה היא אפוא שהתקיימו במקרה זה התנאים הקבועים בהוראת סעיף 45א(1) לחוק מבקר המדינה למתן צו הגנה.

הסעד

136. לפי סעיף 45ג(א) לחוק מבקר המדינה מוסמך הנציב לתת "כל צו שימצא לנכון ולצודק כדי להגן על זכויות העובד בשים לב לתפקודו הראוי של הגוף".
137. ככלל, מקום בו מתקיימים התנאים הקבועים בחוק מבקר המדינה למתן צו הגנה, הסעד הראוי הוא אכיפת יחסי העבודה והשארות העובד בתפקיד אותו מילא עובר להגשת התלונה. סעד זה יש בו לעודד חשיפה של מעשי שחיתות ולהרתיע מעסיקים מפני התנכלות לאותו עובד. שהרי, אין חולק על כך כי לא העובד הוא שצריך לשלם את המחיר על כך שבחר שלא להבליג ולהשלים עם מעשי שחיתות.
138. עם זאת, לפי חוק מבקר המדינה, בעת ההחלטה על הסעד הראוי, מוטלת עליי גם החובה לשקול את תפקודו הראוי של הגוף. מקום בו נמצא כי תפקודו של הגוף ייפגע באופן חמור עקב אכיפת יחסי העבודה, עלי לשקול סעדים אחרים כגון העברת העובד למקום עבודה אחר בשירות המעסיק או מתן פיצויים. עוד עלי לשקול את התנהגות הצדדים ומידת תרומתם למערכת יחסי העבודה העכורה.
139. בפגישה מ-15.12.16 הבהיר מנכ"ל המוסד כי אין אפשרות להשאיר את המתלונן בתפקידו הנוכחי או בכל תפקיד אחר במוסד, ועל פי בקשתי, שלח אלי המוסד מסמך ובו תנאי פרישה מוצעים למתלונן. ואולם, המתלונן הבהיר כי עז רצונו להישאר בתפקידו [REDACTED] בד בבד קיבלתי מהמתלונן העתק ממכתבו של ועד העובדים ובהן משרות אפשריות, למקרה שלא יוכל לחזור לתפקידו הנוכחי. המוסד דחה מסיבות שונות את האפשרות שהמתלונן ישובץ לאחת מהמשרות.
140. לאחר שבחנתי את כלל נסיבות העניין, החלטתי כדלהלן:

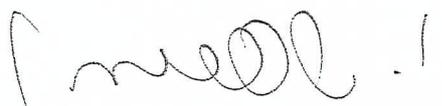
צו

הואיל ושוכנעתי כי מתקיימים התנאים הקבועים בסעיף 45א(1) לחוק מבקר המדינה, התשי"ח-1958 [נוסח משולב] (להלן - החוק);

והואיל ושוכנעתי שהצעדים שנקטו כלפי [REDACTED] שהסתיימו בפיטוריו באו בתגובה על חשיפת מעשי שחיתות על ידו;

לפיכך, הריני מצווה, בתוקף סמכותי לפי סעיף 45ג לחוק, כי ההחלטה על פיטורי המתלונן תבוטל, וכי הוא ימשיך למלא את תפקידו [REDACTED] אלא אם תימצא לו משרה ראויה להנחת דעתי, באופן שמעמדו, תנאי העבודה שלו וזכויותיו לא ייפגעו.

כמו כן, הנהלת המוסד, הממונים על המתלונן, וכן עמיתיו, יימנעו מכל מעשה או מחדל שיש בהם כדי לפגוע בתפקידו, במעמדו, בזכויותיו ובתנאי עבודתו של המתלונן, ומכל התנכלות אחרת, ובכלל זה יצירת סביבה עוינת כלפיו.


יוסף חיים שפירא, שופט (בדימוס)
מבקר המדינה ונציב תלונות הציבור

ירושלים, כ"ה טבת תשע"ז

23 ינואר 2017