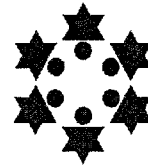


מדינת ישראל
נציבות שירות המדינה
אגף המשמעת



כ"ג בטבת התשס"ח
1 בינואר 2008

אל: הסמנכ"לים למינהל ומשאבי אנוש במשרדי הממשלה וביחידות הסמך
סמנכ"ל מינהל ומשאבי אנוש, המוסד לביטוח לאומי
סמנכ"ל מינהל ומשאבי אנוש, רשות שדות התעופה
סמנכ"ל מינהל ומשאבי אנוש, חברת דואר ישראל
סמנכ"ל מינהל ומשאבי אנוש, שירות התעסוקה
סמנכ"ל מינהל ומשאבי אנוש, רשות השידור
סמנכ"ל מינהל ומשאבי אנוש, רשות לשמירת הטבע והגנים הלאומיים
סמנכ"ל מינהל ומשאבי אנוש בגופים הכפופים לאגף המשמעת

הנדון: דו"ח - סקירת הפעילות של אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה שנת 2007

"... על המעסיק הציבורי לשקוד על טוהר שורותיו, ועל ניקיון כפיהם של עובדיו, שכן בלא הקפדה על אמות מידה אלה יתערער מיסודו אמון הציבור ברמתו של השירות הציבורי, ובלא אמון זה, יתקשה השירות הציבורי לעמוד באחריות המוטלת עליו, ולבצע את משימותיו" (עש"מ 5051/06 מד"י נ' נג'לאא סלאמה).

דברים יפים אלו של כב' השופטת פרוקצ'יה הלכותים מתוך פס"ד שיצא מפתחו של בית המשפט העליון, בתאריך 17/10/07, עוסקים בעובדת הוראה אשר עברה עבירה שעניינה קבלת תואר במרמה, ופוטרה משירות המדינה על ידי בית הדין למשמעת, ממחישים ומדגישים את המשמעות שישנה לביצוע מעשה מרמה לא רק בספקטרום הצר של מעשה פלילי אלא בראי הדין המשמעתי על תכליותיו ומטרותיו המיוחדות.

עם כלות שנת 2007 ועל סיפה של שנת 2008, מוגש לכם דו"ח סיכום פעילות של אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה, כחלק מהעלאת המודעות לנושא המשמעת בקרב עובדי המדינה ועובדי הציבור הכפופים לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג – 1963 (להלן – "החוק"), ולצורך חיזוק הקשר עם משרדי הממשלה, יחידות הסמך והגופים השונים הכפופים לחוק המשמעת.

לנוחותכם, מצורף בזאת דו"ח השנה הקודמת, המפרט את אופן עבודתו של אגף המשמעת, מיהות העבירות בהן עוסק האגף, והמשמעויות הנרחבות הנלוות לפתיחת תיק משמעתי כנגד עובד.

להלן יובאו ראשי פרקים אשר יפרטו את העדכונים והשינויים אשר חלו בתחום המשמעת במהלך השנה החולפת.

נתונים מספריים

במסגרת שנת 2007, נפתחו כ- 1220 תיקים, עליה של כ- 24% לעומת שנת 2006 (וכ- 48% לעומת שנת 2005). מתוך סך התיקים, נפתחו כ- 613 הליכים משמעתיים, מתוכם כ- 241 תיקים פליליים. השנה הוגשו כ- 163 תובענות לבית הדין למשמעת, עליה של כ- 13% לעומת שנת 2006.

כמו כן, ניתנו במהלך השנה 23 פסקי דין על ידי בית המשפט העליון, ביושבו כערכאת ערעור על בית הדין למשמעת. 8 פסקי דין הנם ערעורים שהוגשו מטעם המדינה, אשר התקבלו כולם, ו-15 הערעורים הנותרים, הוגשו על ידי העובדים ורובם המכריע נדחה. בעניין זה מקיים אגף המשמעת קשר הדוק עם המחלקה לעניינים מיוחדים בפרקליטות המדינה, בניהולו של המשנה לפרקליט המדינה לתפקידים מיוחדים, עו"ד שי ניצן. נתונים מפורטים באשר לכלל הליכי המשמעת, בפרמטרים שונים, מצויים בטבלאות המצ"ב.

תיקוני חקיקה

א. **חוק זכויות נפגעי עבירה, התשס"א-2001** (להלן: "חוק זכויות נפגעי עבירה") מעניק זכויות לנפגע בהליך הפלילי, וביניהן הזכות לקבלת מידע בנושאים שונים, לרבות קבלת מידע על ההליך ועל שירותי הסיוע הניתנים לנפגעי העבירה, הזכות להגנה, הזכות לעיין במסמכי בית המשפט, הזכות להביע עמדה לגבי הסדר טיעון ועוד. לאור הדמיון הרב בין ההליך הפלילי וההליך המשמעותי, ובעיקר לאור הרציונלים הזוהים העומדים בבסיס חוק זכויות נפגעי עבירה באשר למעמדם של נפגעי העבירות המשמעותיות, קידמה ח"כ זהבה גלאון הצעת חוק אשר תחיל את חוק זכויות נפגעי עבירה גם על הדין המשמעותי, בשינויים המחויבים.

אשר על כן, הותקנו **תקנות שירות המדינה (משמעת), התשס"ז-2006** (להלן: "התקנות"), אשר פורסמו בתאריך 25/12/06 ונכנסו לתוקף לאחר 90 ימים ממועד פרסומן, וקבעו את זכויותיהם של נפגעי העבירה בהליך המשמעותי, בדומה לחוק זכויות נפגעי עבירה.

יצוין, כי עוד טרם התקנת התקנות לעיל, נהג אגף המשמעת עם נפגעי העבירות המשמעותיות, בייחוד בעבירות מין ואלימות חמורה, ברוח חוק זכויות נפגעי עבירה, והעניק להם את הזכויות המהותיות הקבועות בחוק. חוזר בעניין זה הופץ ביום 22.3.07 ומצורף בזה לנוחותכם.

ב. **תיקון סעיף 47 בחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963** (להלן: "החוק"), העוסק בהשעיות. על פי התיקון, הרי שיש לבחון את השעיית העובד מידי חצי שנה, וכן יש להעביר דו"ח שנתי לועדת החוקה בכנסת, המפרט את מהות ההליך ופרמטרים נוספים בנוגע להשעיות והעברה מתפקיד. עוד קובע התיקון לחוק, כי משעה שמתעורר חשד כי העובד עבר עבירה כנגד קטין או חסר ישע, הרי שמרגע שהוגש כתב האישום, חל היפוך הנטל, אשר משמעותו היא כי העובד יושעה באופן מיידי, אלא אם מצא נציב שירות המדינה טעמים שלא לעשות כן.

ג. **הצעת חוק שירות המדינה (המשמעת) (תיקון מס' 12)**, (התשס"ז-2006), אשר עניינה, בין היתר, הרחבת סמכויות המשרדים השונים באשר לאמצעי המשמעת שביכולתם להטיל על העובד על פי החוק, הרחבת סמכויותיה של יחידת החקירות והרחבת סמכותו של בית הדין (כדוגמת סמכות הוצאת צווי חיפוש ומתן אמצעי ענישה של פיטורין על תנאי), עברה קריאה ראשונה בכנסת.

השעיות

שנת 2007 נפתחה בפרשה עגומה – פרשת רשות המיסים, בה נעצרו מנהל הרשות ובכירים רבים נוספים. במסגרת פרשה זו נחקרו מספר עובדים בכירים בעבירות תמורות עם קלון. חלקם הושעו או הועברו מתפקידם

ואחרים פרשו משירות המדינה. במהלך השנה, התפתחו פרשות נוספות, אשר חייבו עבודה רבה במישור המיידני של נקיטה בהליך מנהלי של השעיה או העברה מתפקיד, כמתחייב בחוק, על ידי נציב שירות המדינה. בשנת 2007 הושעו כ-52 עובדים (חלקם פוטרו או הוחזרו למעגל העבודה) וכ-30 עובדים הועברו מתפקידם, וזאת לאחר בחינת אפשרות השעייתם של עובדים רבים נוספים, אשר בסופו של דבר לא ננקט הליך זה כלפיהם. כיום ישנם כ-113 עובדים מושעים וכ-37 עובדים אשר הועברו מתפקידם. בתחום זה ישנו שיתוף פעולה הדוק בין נציגי אגף המשמעת לבין מנהלת תחום משמעת בפרקליטות המדינה, עו"ד רבקה לוי-גולדברג וכן עם פרקליטות המחוז, בעיקר בעניינים של עתירות לבית הדין לעבודה כנגד החלטת ההשעיה. נתונים מפורטים בנוגע להשעיות/העברה מתפקיד מצויים בטבלאות המצ"ב.

בחודש יולי השנה, החליט נציב שירות המדינה, לנקוט במדיניות חדשה להשעיית עובד בגין פתיחת הליך פלילי נגדו, טרם הגשת כתב אישום (להלן: "המדיניות").

השעיית עובד מתפקידו, במסגרת ביעור השחיתות השלטונית, אינה דבר של מה בכך, ואין צורך להכביר במילים עד כמה קשה המהלומה הניתכת על עובד אשר מוצא ממעגל העבודה באחת, על כל המשמעויות הנובעות מכך.

אשר על כן, ולאחר תקופה ארוכה בה נצבר ניסיון משמעותי בתחום זה, החליט נציב שירות המדינה לנקוט במדיניות חדשה ומבוקרת יותר בעניין ההשעיות, אשר תשיג איזון ראוי בין הפגיעה בעובד המדינה לבין האינטרס הציבורי. על פי מדיניות זו, מרגע שהחליט הנציב לנקוט בהליך של השעיה לאחר פתיחת חקירה פלילית כנגד עובד בעבירה שיש עמה קלון, תהא ההשעיה מוגבלת למספר חודשים בלבד, אשר ייקצבו על ידי הנציב בהתאם לנסיבות התיק כגון: חומרת העבירה, היקף החקירה הנדרשת ועוד. בתום תקופה זו, היה והוגש כתב אישום כנגד העובד, ישקול הנציב את המשך השעייתו בהתאם לנהלים המקובלים ("נוהל השעיה והעברה זמנית לעבודה על ידי נציב שירות המדינה" מפורסם באתר הנציבות). יחד עם זאת, היה ולא הוגש כתב אישום בתוך תקופת ההשעיה כפי שנקבעה על ידי הנציב, יורה הנציב על הפסקת השעייתו של העובד, לאלתר, ועל חזרתו לעבודה בשירות המדינה, בתפקידו הקודם או בתפקיד אחר, בהתאם לנסיבות העניין. ברי, כי אין הכוונה במדיניות זו להשבה "אוטומטית" של עובדים מושעים לעבודתם עם סיום תקופת ההשעיה הקצובה וכי ניתן יהיה לחרוג מכלל זה ככל שהנסיבות יצדיקו סטייה שכזו, וזאת לאחר התייעצות עם היועץ המשפטי לממשלה או עם בא כוחו. מכל מקום, השעייתו של העובד תיבחן מחדש מיד עם הגשת כתב האישום כנגדו.

פרסומים

במהלך השנה הופצו על ידי אגף המשמעת **6 מקבצי פסיקה** אשר פורסמו באתר האינטרנט של הנציבות, שכתובתו מופיעה בסיפת דו"ח זה. מצורף לנוחיותכם מקבץ פסיקה של השנה החולפת, המחולק על פי נושאים.

כמו כן, פרסמנו בתאריך 25.2.07 חוזר בדבר קביעתו של בית המשפט העליון בבג"צ 7542/05 גל פורטמן נ' שר התחבורה ואח' לפיה הרשעה משמעתית מהווה שיקול בהארכה או בחידוש חוזה אישי של עובד. החוזר מצורף לדו"ח.

בנעילת הדברים, ברצוני לחזור על דברי בדו"ח הסקירה של פעילות אגף המשמעת של השנה הקודמת ולהדגיש כי מטרתו העיקרית, ולמעשה היחידה, של שירות המדינה, הינה שירות לטובת הציבור. תכליתו של הדין המשמעתי היא לשמש "כלב השמירה" האמון על התפקוד והתדמית הראויים של שירות המדינה, כאשר המשרדים הם למעשה הלקוחות, יסוד שאין בלתו בקיומו של ההליך המשמעתי. כך, לא פעם חשיפת העבירות וגילוי הראשוני מתגבשת דווקא במשרדים, והמשרד הוא זה שעליו קיימת החובה לדווח אודות החשדות, על מנת שגלגלי ההליך המשמעתי יוכלו להתחיל בפעולתם. כמו כן, המשרד ממשיך ללוות את ההליך גם כאשר זה כבר הגיע לסטטוס של חקירה או מצוי בטיפול ביחידת התביעה ובביה"ד, גם אם באופן מינורי יותר, של מעקב בלבד. בסופו של התהליך, חוזר הכלי המשמעתי לידי המשרד והוא זה שצריך לממש את פסה"ד וליישם את הסנקציות שנקבעו. אשר על כן הקשר עם המשרדים, יחידות הסמך והגופים השונים הכפופים לחוק המשמעת הנו קרדינלי לצורך יישום נושא המשמעת בקרב העובדים השונים.

בהקשר זה, **הריני שב ופונה אליכם בבקשה כי בעבירות מינוריות כמו היעדרויות מן העבודה, התבטאויות שאינן הולמות ועוד עבירות משמעת מובהקות, עדיף וראוי כי המשרד יעשה שימוש בכלים הניהוליים העומדים לרשותו** בהתאם לסעיף 31 לחוק ולהוראות התקשי"ר של הערה, התראה ונזיפה, וזאת תוך דיווח ידני וממוחשב לאגף המשמעת בהתאם לחובת הדיווח המצויה בתקשי"ר. נקיטת דרך פעולה כזו תביא להליכים מהירים ולעיתים אף ראויים יותר, ואף תחזק את דמותו של המשרד בעיני העובדים. כפי שניתן לראות בטבלאות המצורפות ישנה עלייה ברוכה בשימוש בכלי זה על ידי מספר משרדים.

מטרת סקירה זו, היא, בין היתר, לפתוח בפניכם צוהר להכרה מעמיקה יותר של פעילות אגף המשמעת תוך תקווה להידוק הקשר שיתוף הפעולה והמשך עבודה פורה.
מצ"ב טבלאות סקירת פעילות אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה לשנת 2007 תוך מבט השוואתי לשנים 2005-2006.

יצוין, כי ניתן למצוא את כל הנהלים שהוזכרו כמפורט לעיל, כמו גם נהלים וחוזרים נוספים באתר האינטרנט של נציבות שירות המדינה תחת הכותר של אגף המשמעת בכתובת הבאה: <http://www.civil-service.gov.il/>.

בברכה,

אסף הונברג, עו"ד
ממונה בכיר (משמעת)

העתק: מר מני מזוז - היועץ המשפטי לממשלה
מר משה לדור - פרקליט המדינה
מר שמואל הולנדר - נציב שירות המדינה
המנכ"לים במשרדי הממשלה, יחידות הסמך והגופים הכפופים לאגף המשמעת
מר יעקב ברגר - המשנה לנציב שירות המדינה
מר מוטי אהרוני - סגן נציב שירות המדינה (משרדי הממשלה ויחידות הסמך)
מר שי ניצן - משנה לפרקליט המדינה (עניינים מיוחדים)
גב' רבקה לוי-גולדברג, מנהלת תחום משמעת, פרקליטות המדינה
היועצים המשפטים במשרדי הממשלה, יחידות הסמך והגופים הכפופים לאגף המשמעת
ר' האגף לחקירות ומודיעין ניצב יוחנן דנינו - המטה הארצי, משטרת ישראל
מר נתנאל לויט - מנהל אגף חקירות משמעת

סקירת פעילות אגף המשמעת

תוכן עניינים

מס',	שם הטבלה	עמוד
1	טיפול אגף המשמעת כללי	2
2	כלל הפניות שטופלו באגף המשמעת לפי משרדים	3-10
3	כלל הפניות לאגף המשמעת סיווג על פי עבירות עיקריות	11-13
4	מספר התיקים שהטיפול בהם נסתיים על ידי אגף המשמעת	14
5	אמצעי משמעת שננקטו על ידי המשרדים בהמלצת אגף המשמעת (ללא הליך בביה"ד)	15
6	אמצעי משמעת שננקטו על ידי המשרדים ביוזמתם ודווחו לאגף המשמעת לשנת 2007	16-17
7	הטרדות מיניות ועבירות מין	18
8	הסדרי טיעון	19
9	פיטורים על ידי ביה"ד למשמעת	20
10	נקיטת הליכי השעיה / העברה מתפקיד על ידי נציב שירות המדינה	21
11	העובדים המושעים נכון ל- 1/1/2008 על פי שנת השעייתם	22
12	חוזר בנושא חוק זכויות נפגעי עבירה לדין משמעתי	מסומן א
13	חוזר בנושא הרשעה משמעתית כשיקול בהערכת /חידוש חוזה אישי של עובד	מסומן ב
14	מקבץ פסיקה לשנת 2007 עפ"י נושאים	מסומן ג
15	דו"ח סקירת הפעילות של אגף המשמעת לשנת -2006	מסומן ד

טיפול אגף המשמעת בתיקי

משמעת

2007	2006	2005	
241	272	146	מספר העובדים שנפתחו נגדם תיקי משטרה
372	312	266	מספר העובדים שנפתחו נגדם הליכים משמעתיים
613	584	412	סה"כ
163	144	142	מספר תובענות שהוגשו

כלל הפניות שטופלו באגף

המשמעת – לפי משרדים

2007	2006	2005		
1221	981	755	מספר כולל של התיקים שנפתחו באגף המשמעת	
15 166	13 77	13 84	משרד האוצר רשות המיסים	1
3	1	1	נציבות שירות המדינה	2
209	136	154	משרד הבריאות (כולל יחידות הסמך – בתי חולים)	3
3	3	2	משרד התיירות	4
17	18	24	משרד החקלאות	5

-המשך-

2007	2006	2005		
48	18	8	משרד הביטחון	6
15	11	11	משרד החוץ	7
159	193	160	משרד החינוך	8
17	19	30	משרד הפנים	9
13	16	20	משרד הרווחה	10
13	14	17	משרד התחבורה	11
33	19	24	משרד התמ"ת	12
13	4	5	המשרד להגנת הסביבה	13

-המשד-

2007	2006	2005		
8	8	9	משרד הבינוי והשיכון	14
2	0	1	משרד המדע	15
25	21	12	משרד המשפטים	16
16	11	10	משרד רוה"מ	17
5	9	2	משרד הקליטה	18
4	8	3	משרד התקשורת	19
2	2	3	משרד התשתיות הלאומיות	20
1	2	1	המשרד לביטחון פנים	21

-המשד-

2007	2006	2005		
70	41	20	הנהלת בתי המשפט	22
23	9	5	בתי דין רבניים	23
2	1	1	הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה	24
3	3	0	המדפיס הממשלתי	25
2	6	2	המרכז למיפוי ישראל	26
0	1	0	השירות המטאורולוגי	27
0	1	0	המכון לחקר ביולוגי	28

-המשך-

2007	2006	2005		
3	2	3	השירותים הוטרינריים	29
11	4	2	מינהל מקרקעי ישראל	30
6	3	4	הטלוויזיה החינוכית	31
2	0	2	ממ"ג	32
5	3	5	קמ"ג	33
53	60	50	חברת הדואר	34
11	15	4	רשות השידור	35
8	12	19	שירות התעסוקה	36

-המשך-

2007	2006	2005		
43	25	29	הביטוח הלאומי	37
2	5	1	רשות העתיקות	38
1	1	2	נציבות המים	39
0	2	0	לשכת הנשיא	40
0	0	2	הכנסת	41
4	1	3	מבקר המדינה	42
75	25	2	רשות שדות התעופה	43
3	0	0	רשות שמורות הטבע	44

טיפול אגף המשמעת בתיקי משמעת

של משרד הבריאות

5	בריאות הנפש באר-שבע
2	בית חולים לבריאות הנפש באר-יעקב
2	בית חולים איתנים
12	בית חולים אסף הרופא
26	בית חולים הלל יפה חדרה
12	בית חולים זיו צפת
1	בית חולים מזרע
31	בית חולים נהרייה
3	בית חולים פלימן חיפה
2	בית חולים רמב"ם חיפה
2	בית חולים שמואל הרופא

1	האגף לשירותי הטיפול
6	בית חולים שער מנשה
1	המרכז המשולב לרפואה
2	לשכת הבריאות ירושלים
2	לשכת הבריאות מחוז הדרום
2	לשכת הבריאות מחוז המרכז
4	לשכת הבריאות מחוז הצפון
1	מעבדות בריאות הציבור ירושלים
3	מרכז בריאות הנפש יפו
54	מרכז גריאטרי נתניה
1	מרכז גריאטרי רשלי"צ
2	מרכז לבריאות הנפש ירושלים
7	מרכז רפואי ברזילי
15	מרכז רפואי שיבא תל-השומר
7	משרד הבריאות
209	סה"כ

כלל הפניות לאגף המשמעת סיווג על פי עבירות עיקריות

2007	2006	2005	סוג עבירה
307	142	92	התנהגות בלתי הולמת
75	86	93	דיווחים כוזבים
75	75	82	הטרדות מיניות ועבירות מין
136	70	52	מרמה והפרת אמונים (כולל קבלת דבר במרמה)
63	103	28	תקיפת תלמיד
5	-	-	אלימות במשפחה
80	39	35	אי קיום הוראות

-המשך-

2007	2006	2005	סוג עבירה
44	-	-	רשלנות בעבודה
22	26	35	עבודה פרטית ללא היתר
28	32	25	שוחד
36	27	28	תקיפה חבלנית
23	33	24	גניבה
16	23	14	זיוף
8	14	23	ניצול מעמד
4	9	7	העסקת קרובי משפחה
13	1	14	ניגוד עניינים

-המשך-

2007	2006	2005	סוג עבירה
43	0	0	היעדרות מעבודה ואיחורים
9	12	9	איומים
7	8	8	התנכלות
11	13	10	שימוש ברכב המשרד
10	7	22	פעילות מפלגתית אסורה
25	11	8	שליפות מידע
59	11	1	אי החתמת כרטיס נוכחות והחתמה הדדית
110	145	0	נושאים משפטיים

מספר התיקים שהטיפול בהם נסתיים על ידי אגף המשמעת

- **שנת 2005 – 622 תיקים**
(מתוכם 127 תיקים שניתן בהם פסק-דין
בביה"ד למשמעת).
- **שנת 2006 – 894 תיקים**
(מתוכם 185 תיקים שניתן בהם פסק-דין
בביה"ד למשמעת).
- **שנת 2007 – 712 תיקים**
(מתוכם 161 תיקים שניתן בהם פסק-דין
בביה"ד למשמעת).

אמצעי משמעת שננקטו על

ידי המשרדים

בהמלצת אגף המשמעת

(ללא הליך בביה"ד)

2007	2006	2005	
39	30	32	הערה
18	31	19	התראה
100	72	65	נזיפה
157	133	116	סה"כ

אמצעי משמעת שננקטו על
ידי המשרדים ביוזמתם ודווחו
לאגף המשמעת

2007	2006	משרד
0	1	משרד רוה"מ
11	9	משרד התמ"ת
2	6	משרד החינוך
5	1	משרד הרווחה
29	14	משרד הבריאות
1	1	משרד המשפטים

-המשך-

16	12	הנהלת בתי המשפט
23	1	בתי הדין הרבניים
20	8	רשות המיסים
1	1	חברת הדואר
0	1	רשות העתיקות
64	14	רשות שדות התעופה
1	1	שירות התעסוקה
7	0	משרד הביטחון
2	0	משרד החקלאות
0	0	מדע
0	0	רשות השידור
5	0	ביטוח לאומי
187	70	סה"כ

הטרדות מיניות

ועבירות מין

2007	2006	2005	
65	64	82	מספר כולל של תלונות בשירות המדינה (כולל תיקי משטרה)
40	54	50	מספר הליכים משמעתיים שנפתחו
10	12	8	מספר תובענות שהוגשו

הסדרי טיעון

• אוגוסט – דצמבר 2005 : 25

• ינואר – דצמבר 2006 : 63

• ינואר – דצמבר 2007 : 82

פיטורים על ידי ביה"ד

למשמעת

- שנת 2005 – 29 עובדים
- שנת 2006 – 35 עובדים
- שנת 2007 - 44 עובדים

נקיטת הליכי השעיה /
העברה מתפקיד
על ידי נציב שירות המדינה

2007	2006	2005	
52	40	57	השעיה
25	6	3	העברה מתפקיד
4	8	4	העברה מתפקיד בהסכמת העובד

העובדים המושעים
נכון ל- 1/1/2008
על פי מועד השעייתם

מושעים בעקבות הליך משמעותי	מושעים בעקבות הליך פלילי	שנה
0	1	2000
0	6	2001
0	5	2002
1	6	2003
6	10	2004
7	13	2005
9	15	2006
7	25	2007
30	81	סה"כ



ג' בניסן התשס"ז
22 במרץ 2007

המש 2007-1479

הנדון: החלת חוק זכויות נפגעי עבירה על הדין המשמעתי

1. חוק זכויות נפגעי עבירה, התשס"א-2001 (להלן: חוק זכויות נפגעי עבירה) מעניק זכויות לנפגע עבירה בהליך הפלילי, ביניהן הזכות להגנה, לקבל מידע על ההליך ועל שירותי סיוע הניתנים לנפגעי עבירה, הזכות לעיין במסמכי בית המשפט, הזכות להביע עמדה לגבי הסדר טיעון ועוד.
2. לאור הדמיון בין ההליך הפלילי להליך המשמעתי ומעמדם של נפגעי העבירות המשמעטיות, שמהוות לעתים קרובות גם עבירות פליליות חמורות, קידמה חה"כ זהבה גלאון הצעת חוק שתחיל את חוק זכויות נפגעי עבירה גם על הדין המשמעתי, בשינויים המחוייבים.
3. בדיון בכנסת על הצעת החוק הנ"ל הסביר חה"כ מיכאל איתן כי הזכויות הניתנות לנפגעי עבירה נועדו להקנות לנפגע העבירה טיפול ויחס נאות מהחברה ומהרשויות ופיצוי בעקבות סבלם. עוד הסביר כי במקרים בהם מדובר בעבירות משמעת חמורות, במצבים באמת קיים נפגע עבירה, חלק מהזכויות שניתנות בחוק הינן רלוונטיות גם להליך המשמעתי, כאשר המסר הוא שהחברה מעוניינת לגונן על נפגע העבירה בכל הליך משפטי שמתקיים נגד מי שפגע בהם.
4. לפיכך, הותקנו תקנות שירות המדינה (משמעת) (החלת הוראות מחוק זכויות נפגעי עבירה) התשס"ז-2006 (להלן: תקנות ההחלה), שפורסמו ביום 25.12.06, בהן נקבעו זכויותיהם של נפגעי העבירה בהליך המשמעתי, תקנות אלו ייכנסו לתוקפן 90 ימים מיום פרסומן.
5. בסעיף 1 לחוק ולתקנות ההחלה נקבע כי המטרה הינה קביעת זכויותיו של נפגע עבירה והגנה על כבודו כאדם בהליכים אלה, מבלי לפגוע בזכויותיהם על פי דין של חשודים, נאשמים ונידונים.

6. לא למותר לציין, כי אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה, עוד טרם התקנת תקנות ההחלה וכניסתן לתוקף, נהג עם נפגעי העבירות המשמעתיות, בייחוד עבירות מין ואלימות חמורה, ברוח חוק זכויות נפגעי עבירה והעניק להם את הזכויות המהותיות שמעניק החוק.

7. עיקר הזכויות שמעניקות תקנות ההחלה לנפגעי העבירה הינן כדלקמן:

7.1 כל מי שנפגע במישרין מעבירת משמעת:

- מתן הזכויות ייעשה תוך זמן סביר, תוך התחשבות בנפגע העבירה, שמירה על כבודו והגנה על פרטיותו;
- הגנה מפני מגע עם הפוגע בהליך המתקיים בבית הדין (הקצאת חדר או אזור נפרד או מלווה מטעם הנציבות);
- זכות לקבלת מידע על ההליך המשמעתי: דפי מידע בנושא זכויותיו, מידע על השלב בהליך המשמעתי;
- זכות עיון בתובענה שהוגשה נגד הנאשם, במגבלות המפורטות;
- זכות לקבל מידע על שירותי סיוע לנפגעי עבירה;
- זכות להיות נוכח בדיון לביה"ד למשמעת הנערך בדלתיים סגורות יחד עם מלווה מטעמו, על פי בחירתו;
- זכות להעביר הצהרה בדבר פגיעה ונזק שנגרמו לו, שיוגשו לביה"ד למשמעת במהלך הדיון בגזר דינו של הנאשם.

7.2 כל מי שנפגע במישרין מעבירת מין או אלימות:

- ההליכים הנוגעים לעבירת מין או אלימות יקוימו בתוך זמן סביר;
- לא ייחקר הנפגע על עברו המיני, למעט חקירה הנדרשת בנסיבות הענין לגילוי האמת.

7.3 כל מי שנפגע במישרין מעבירת מין או אלימות חמורה (לרבות עבירה על פי החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998):

- הגבלה על מסירת פרטיו האישיים של נפגע העבירה לכל אדם, לרבות לנאשם ולסניגורו;
- זכות למלווה מטעמו בעת חקירתו על ידי חוקר משמעת, אלא אם כן יש בכך כדי לפגוע בחקירה;
- זכות להביע עמדה לענין הסדר טיעון.

... רצ"ב תקנות ההחלה, חוק זכויות נפגעי עבירה וכן מסמך שערכנו, המאגד אותם יחד, מסומנים בהתאמה **נספחים א'-ג'**.

במסמכים אלה מפורטות הזכויות ודרכי מימושו, בכללן אופן הפניה לאגף המשמעת בנושאים אלה.

8. יש להפיץ את המידע האמור לכל העובדים וליידע אותם בדבר זכויותיהם. מידע זה יהיה זמין גם באתר הנציבות באינטרנט שכתובתו: www.civil-service.gov.il, תחת הכותרת אגף המשמעת.

בברכה,

אסף רוזנברג, עו"ד
ממונה בכיר (משמעת)



ז' באדר התשס"ז
25 בפברואר 2007

המש 2007-912

הנדון: הרשעה משמעתית כשיקול בהארכת/חידוש חוזה אישי של עובד

לאחרונה יצא מפתחו של בית המשפט העליון, בשבתו כבית משפט גבוה לצדק, פסק דין (בג"צ 7542/05 גל פורטמן נ' שר התחבורה, מאיר שטרית ואח') אשר הורה לבטל החלטת מנכ"ל, בדבר הארכת חוזה העסקתו של עובד שהועסק בחוזה אישי, ולהפסיק את כהונתו לאלתר, וזאת בעקבות התנהגות בלתי הולמת של העובד עליה הורשע ונגזר דינו במסגרת הליך בבית הדין למשמעת של עובדי מדינה.

במקרה דנן, דובר בעובד שכיהן כמנהל אגף הרישוי במשרד התחבורה. העסקתו של העובד הוסדרה באמצעות חוזה אישי לתקופה בת ארבע שנים (במקרה זה דובר על "חוזה בכירים"). במהלך כהונתו הוגשה כנגד העובד תובענה לבית הדין למשמעת בגין ביצוע עבירות של פגיעה במשמעת, אי קיום המוטל עליו והתנהגות שאינה הולמת עובד מדינה. העובד קיבל תעודת בוחן נהיגה, וזאת למרות שלא עבר לצורך כך הכשרה מתאימה בהתאם לנהלי משרד התחבורה וכן, העניק לממונה עליו, דאז, היתרים, להוראת נהיגה ולניהול בית ספר לנהיגה, הגם שהממונה לא עמד בדרישות הקבועות לקבלת ההיתר או בתנאי הפטור כמפורש בתקנות התעבורה, התשכ"א – 1961.

במסגרת הסדר טיעון אליו הגיעו הצדדים, אשר כובד וניתן לו תוקף של פסק דין, הורשע העובד במיחוס לו בתובענה והוטלו עליו אמצעי המשמעת הבאים: א. נזיפה חמורה ב. הפקעת משכורת ג. הורדה בדרגה לתקופה של חצי שנה.

אחר הדברים האלה, הוגשה עתירה לבית המשפט העליון, כאשר על פי נוסחה האחרון, ביקשו העותרים לבטל את החלטת מנכ"ל משרד התחבורה להאריך את כהונתו של העובד כמנהל אגף הרישוי, וזאת בעטיים של המעשים בהם הוא הורשע בבית הדין למשמעת. ב"כ העובד טען, בין היתר כי:

"קבלת העתירה משמעה העמדתו בפני "סיכון כפול" והטלת אמצעי משמעת נוסף על אלו שהטיל עליו בית הדין המשמעתי, וזאת בניגוד לסעיף 62 לחוק המשמעת. עוד הוא טוען כי חל על העניין סעיף 68 לחוק המשמעת האוסר פיטוריו של עובד מדינה בשל עבירת משמעת, אלא על- פי פסק דין של בית הדין למשמעת. שדה סבור כי בנסיבות מקרה זה שקול ביטולה של הארכת חוזה העסקתו לפיטוריו, שכן ההחלטה על הארכת החוזה התקבלה כבר, ולפיכך ביטולה משמעותו פיטוריו".

ראשית הובהר בפסק דינה של כב' הש' ארבל כי :

"החלטה שלא להאריך את חוזה התעסוקה המיוחד, אף אם הסיבה המרכזית או היחידה להחלטה זו הינה עבירת משמעת שביצע העובד, אינה בגדר אמצעי משמעת, כי אם בגדר ההחלטה הנדרשת ממנכ"ל המשרד ומנציבות שירות המדינה בתום תקופת החוזה, כאשר הם סבורים שהעסקתו של אותו עובד בשירות המדינה תחת חוזה מיוחד אינה מצדיקה את עצמה ואת המחיר הגבוה אותו משלם שירות המדינה עבור אותו עובד. לפיכך, אין לראות מראש בהחלטה זו מקבילה לפיטורים כמשמעותם בסעיף 68 לחוק המשמעת, וכל מקרה יבחן לפי נסיבותיו... מאחר שכאמור, אין בהחלטה שלא להאריך חוזה מיוחד משום אמצעי משמעת, כי אם החלטה מנהלית אשר על שירות המדינה לקבל לאחר תום תקופת החוזה, אין לומר שסעיף 62 חל על ענייננו אף הוא" (ההדגשה אינה במקור –א.ר.).

על פי פסק דינה של כב' הש' ארבל אחד השיקולים המרכזיים בהחלטות הנוגעות למינויים בשירות הציבורי, הוא אמון הציבור בטוהר השירות הציבורי ומכאן נגזר ונפסק:

"כי עברו הפילי של המועמד הינו שיקול בעל חשיבות עת נבחנת אפשרות מינויו של אותו מועמד לתפקיד ציבורי. עם זאת, נקבע כי התערבותו של בית משפט זה בהחלטה למנות אדם לתפקיד ציבורי, או שלא להעביר אדם מתפקידו, אינה מוגבלת למקרים בהם הורשע אותו אדם, או למקרים בהם הוגש כנגדו כתב אישום, או אף למקרים בהם מתנהלת כנגד אותו אדם חקירה משטרתית. עוד נפסק כי יתכן מקרה בו המינוי יפסל בשל התנהגותו החמורה במידה קיצונית של המועמד, אף אם אין התנהגות זו מגיעה לכדי עבירה פלילית" (ההדגשה אינה במקור –א.ר.).

ולפיכך:

"המסקנה העולה מן הדברים היא כי הגם שבית משפט זה אינו מתערב במינויו של מועמד למשרה ציבורית כאשר עולה שהתנהגותו של אותו מועמד אינה אתית, וכי המשפט אינו אוכף נורמות התנהגות אתיות, הרי שכאשר מדובר בהתנהגות אשר מצויה הן בתחום האתי והן בתחום המשפטי, ומאופיינת בחוסר סבירות קיצוני, אז תהא זו מחובתו של בית המשפט שלא לעמוד מן הצד, אלא לשקול את השיקולים הרלבנטיים, לאזן ביניהם, ובמקרה מתאים אף להתערב במינויו של אדם אשר חטא בהתנהגות כזו ולומר כי מינוי זה נוגד את הדין..."

בסופו של יום, לאחר איזון בין כל השיקולים הקיימים, נפסק, כי על אף הצלחותיו וכישוריו של העובד, אשר אינם שנויים במחלוקת, משקלם פוחת ככל שתפקידו של העובד בכיר יותר בהיררכיה של השירות הציבורי וחשוב מכך, נקבע, כי התנהלות העובד בה הוא הורשע במסגרת ההליך בבית הדין למשמעת נושאת עימה "משקל סגולי", מספיק כדי לפגוע באמון הציבור ובטוהר השירות הציבורי במידה שחייבה את המסקנה, כי אין מנוס מביטול החלטת מנכ"ל משרד התחבורה בדבר הארכת חוזה העסקתו של העובד בתפקיד מנהל אגף הרישוי במשרד התחבורה וכי יש להפסיק את כהונתו לאלתר.

עוד בעניין זה, יפים דבריו של כבי' הש' רובינשטיין המאיר נדבך נוסף עליו יש לתת את הדעת, כהאי לישנא: "מר שדה, אדם בעל זכויות בצה"ל וגם בשירותו במשרד התחבורה, משלם – וכך ראוי – מחירה של אוירה, שבה בידי פקידי רשות לעשות במקום עבודתם כבתוך שלהם מתוך חריגה מן הנורמות. מדינת ישראל איננה "מדינת עולם שלישי" ואיננה רוצה להיות כזאת. מדינות עולם שלישי מתאפיינות במינהל ציבורי שהנורמות בו ירודות, או אף אינן קיימות. האמון הציבורי שעליו מרבים לדבר כנכס עיקרי וחיוני של הרשויות, סופג מכה אחר מכה, מהן קטנות ומהן גדולות. אך גם המכות הקטנות יותר סודקות את תשתיתו, כאותן "אבנים שחכו מים" שבמקרא (איוב י"ד, י"ט). אי אפשר להתעלם מכך שרבים רבים חשים כי הממשל והשירות הציבורי אינם מה שהיו אמורים להיות. איני בטוח שבעבר היו פני הדברים טובים בהרבה, אך השקיפות התקשורתית מביאה את הנעשה יותר ויותר לאור השמש. לעתים לא נדירות פגיעתה אינה הוגנת והיא רעה, אך לעתים קרובות למדי היא מהוה גם מה שתיאר שופט בית המשפט העליון בארה"ב בשכנר הימים, לואי ברנדייס, כאור השמש המטהר".

פסק דין זה מחדד ומבהיר, כי אין לראות בהרשעה משמעתית "סוף פסוק" ומיצוי העניין, לגבי עובד אשר הורשע בדין המשמעתי ויש בנסיבות מסוימות, כמו במקרה דנן, להגיב תגובה מנהלית בצד ההליך המשמעתי. שכן, להרשעה משמעתית, כפי שנפסק, ישנה נפקות לעניין הארכת חוזה אישי של עובד, ומקל וחומר נלמד, כי גם בעניינים של קידום, והטבות נוספות הניתנות לעובד, על פי שיקול דעת הממונה, יש להתחשב בעברו המשמעתי של עובד, תוך בחינת המעשים עצמם בהם הורשע (בעניין זה ר' חוזר "קיומו של הליך משמעתי ו/או פלילי כשיקול לדיון בעניינים המיטיבים עם העובד", המצוי, באתר האינטרנט של נציבות שירות המדינה, תחת הכותרת "אגף המשמעת" בכתובת הבאה: <http://www.civil-service.gov.il>).

בברכה,

עו"ד אסף רוזנברג
ממונה בכיר (משמעת)



מקבץ פסיקה לשנת 2007 - משמעת

תוכן עניינים:

עמודים	עבירה
	שוחד
1-2	פסיקה של ביהמ"ש העליון.....
2-5	פסיקה של ביה"ד למשמעת לאחר קיום הליך פלילי.....
5-6	פסיקה של ביה"ד למשמעת.....
	<u>זיוף, מרמה והפרת אמונים</u>
6-15	פסיקה של ביהמ"ש העליון.....
16-20	פסיקה של ביה"ד למשמעת לאחר קיום הליך פלילי.....
20-21	פסיקה של ביה"ד למשמעת.....
	<u>החזקת סם מסוכן</u>
22	פסיקה של ביה"ד למשמעת.....
	<u>גניבה וקשירת קשר לביצוע פשע</u>
22-23	פסיקה של ביה"ד למשמעת.....
	<u>אלימות ואיומים</u>
23-24	פסיקה של ביהמ"ש העליון.....
24-25	פסיקה של ביה"ד למשמעת לאחר הליך פלילי.....
25	פסיקה של ביה"ד למשמעת.....
	<u>שליפת מידע וניגוד עניינים</u>
25-29	פסיקה של ביהמ"ש העליון.....
29	פסיקה של ביה"ד למשמעת.....
	<u>עבירות מין (לקיחת שוחד מיני ומעשים מגונים)</u>
29-31	פסיקה של ביהמ"ש העליון.....
31-32	פסיקה של ביה"ד למשמעת לאחר הליך פלילי.....
	<u>הטרדה מינית</u>
33-36	פסיקה של ביהמ"ש העליון.....
	<u>פעילות פוליטית</u>
36-37	פסיקה של ביהמ"ש העליון.....
37-38	פסיקה של ביה"ד למשמעת.....
	<u>הסעת שב"ח</u>
38	פסיקה של ביהמ"ש העליון.....
	<u>עבודה פרטית ללא היתר ודיווחים כוזבים</u>
38-42	פסיקה של ביה"ד למשמעת.....
	<u>הפרת סודיות</u>
43	פסיקה של ביה"ד למשמעת.....
	<u>התבטאות בלתי הולמת</u>
43-44	פסיקה של ביהמ"ש העליון.....
	<u>מעילה בתפקיד ובאמון</u>
44-45	פסיקה של ביהמ"ש העליון.....



סיכום מקבץ פסיקה לשנת 2007 - משמעת

עבירות שוחד

א- פסיקה של בית המשפט העליון

עש"מ 6947/06 פלוני נ' מדינת ישראל

בתאריך 24.09.07 ניתן פסק דינה של כב' השופטת א' פרוקצ'יה, בערעור על פסק דינו של בית הדין למשמעת של עובדי מדינה שעסק בעבירה של לקיחת שוחד. בערעור דן, דובר בעובד שהועסק, עד למועד השעייתו, במשרד התחבורה כבחן מפקח כלי רכב. העובד הואשם והורשע בפלילים במסגרת הסדר טיעון (ת.פ.1558/04, ע.פ.1695/04) בגין עבירה של לקיחת שוחד, עבירה לפי ס' 290 לחוק העונשין. ביהמ"ש גזר על העובד עונש מאסר של 3 חודשים בעבודות שירות וכן עונש מאסר על תנאי. כן נדרש העובד לחתום על התחייבות כספית בסך 25,000 ₪. העובד ערער על גזר הדין אולם ערעורו נדחה.

בעקבות ההליכים הפליליים, הוגש כתב תובענה לביה"ד למשמעת, המייחס לו אישום בעבירות לפי סעיפים 17(2), (3), (4) ו-6 לחוק המשמעת. ביה"ד הרשיע את העובד בעבירות לפי ס' 17(2), (3), (4) ו-6 לחוק המשמעת והטיל את אמצעי המשמעת הבאים: נזיפה חמורה, פיטורין לאלתר משירות המדינה ופסילה ממילוי כל תפקיד במסגרת שירות המדינה לפרק זמן של שנתיים מיום גזר הדין, תוך המלצה כי בתקופת הפסילה ישולמו זכויות הגמלה שנשללו מהעובד לגרושתו, עבור פרנסת ילדיו הקטינים.

הערעור הופנה לאמצעי המשמעת של פיטורין שהוטל על העובד. העובד ביקש לבטל עונש זה לטענתו, מדובר במעידה חד פעמית, לאחר שירות רב שנים אותו ביצע ללא דופי. העובד טען שמדובר בנטילה של 300 ₪ בלבד, שנבעה ממצוקה כלכלית קשה ביותר וכי נטל אחריות על מעשיו בהזדמנות הראשונה, והביע צער עמוק וחרטה עליהם. כן הדגיש את מצבו האישי הקשה, ואת המשמעות הכלכלית החמורה שהפיטורין מהווים עבורו.

בית המשפט העליון דחה את הערעור ופסק כי:

"עבירת השוחד היא מן החמורות שבעבירות שעובד ציבור עלול להיכשל בהן. זוהי עבירה הטומנת בחובה שימוש בכוח המשרה הציבורית כעילה לקבלת שלמונים... הלוקח שוחד בשירות הציבור עובד את בסיס האימון שהציבור רוחש כלפיו במילוי תפקידו. הוא עובד את האימון בשירות הציבורי כולו, ויוצר חיץ בין האזרחים הנזקקים לשירות לעובדי הציבור,

האמורים לספק את השירות הציבורי כשהם נקיי כפיים וטהורי-לב. אימון הציבור הוא נכס חשוב של הרשות השלטונית. ויש ליתן משקל נכבד לשיקולים הבאים לקיים לשמר ולפתח את תחושת הציבור כי משרתיו אינם אדוניו וכי הם עושים מלאכתם למען הציבור, מתוך יושר וניקיון כפיים. ההיקף הכספי של השוחד הנלקח אינו בעל משמעות מכרעת ביחס לפסול שבלקיחת השוחד. עשויה להיות לו השפעה על עצמתה והיקפה של העבירה אך לא על הכתם המכתים את העובד ואת השירות הציבורי בעצם ביצועו.

השארית עובד מדינה שלקח שוחד במסגרת השירות הציבורי מהווה מסר של סלחנות והתפשרות עם תופעה העובדת מן היסוד את האימון בטהרתו של השירות הציבורי ובניקיון כפיהם של עובדיו. לכן עבירת משמעת מסוג שוחד מחייבת נקיטת אמצעים משמעתיים חריפים וחד-משמעיים. פועל יוצא מכך הוא, כי עובד שהורשע בעבירת שוחד לא יוכל להמשיך להימנות על השירות הציבורי, ודינו פיטורין. התרת המשך עבודתו של עובד שהורשע בשוחד במסגרת שירות מדינה נדירה ביותר, ושמורה למקרים חריגים, בהם שיקולים מיוחדים עשויים לגבור על האינטרס הציבורי המחייב בד"כ את פיטורי העובד".

ב- פסיקה של בית הדין למשמעת לאחר קיום הליך פלילי

בד"מ 78/07 נציבות שירות המדינה נ' פלוני- שוחד, מרמה והפרת אמונים, סיוע בקבלת דבר במרמה וקשירת קשר לביצוע עוון.

מדובר בעובד אשר הועסק, עד למועד השעייתו, כרכז משאבי אנוש במשרד הפנים ולפני כן מילא תפקיד במחלקה למרשם האוכלוסין ודרכונים בירושלים. העובד הואשם והורשע בפלילים (ת.פ. 5018/02) בעבירות של נטילת שוחד, עבירה לפי סעיף 290(א) לחוק העונשין, שתי עבירות של מרמה והפרת אמונים בידי עובד ציבור, עבירה לפי ס' 284 לחוק העונשין, סיוע בקבלת דבר במרמה, עבירה לפי ס' 415 לחוק האמור ביחד עם ס' 31 לחלק הכללי של חוק העונשין, וקשירת קשר לביצוע עוון, עבירה לפי ס' 499(א) לחוק האמור. בתאריך 9.6.07 בית משפט השלום הטיל על העובד עונשים אלה: 12 חודשי מאסר, מתוכם 6 חודשים לריצוי בפועל (שמומשו בדרך של עבודת שירות) והיתרה על תנאי לתקופה של 3 שנים מיום תום ריצוי העונש לגבי כל אחת מהעבירות שבהן הורשע הנאשם, התחייבות כספית להימנע מעבירה על סך 10,000 ₪ לתקופה של שנתיים שלא יעבור כל אחת מהעבירות שבהן הוא הורשע. התשתית העובדתית שעל בסיסה הורשע ונענש העובד כאמור, יחד עם נאשמים אחרים שהואשמו והורשעו יחד עימו באותו כתב אישום, נוגעת לתפקידיו במשרד הפנים בירושלים, שם שימש בחלק מן הזמן כסגן מנהל מחלקת האשרות. באותה העת העובד הכיר את נאשם מס' 1 שהיה מנהל לשכת משרד הפנים בבני-ברק. העובד קיבל מאותו אדם מדי פעם סכומי כסף כגמ"ח שנתנו בין 200 עד 1000 ₪ וזאת לצורך זירוז טיפולו בנושאים עליהם היה מופקד או בקיא. שירותים אלו כללו בין היתר, הסדרת דרכון לגבי פלונית, על אף שלא הייתה זכאית לו. לצורך כך העובד יזם קבלת מכתב כוזב בידועין. במקרה אחר העובד אפשר לנאשם 1 להוציא ממקומו את תיקו של נאשם מס' 6 שהמטרה התנגדה ליתן לו אזרחות, בשל היותו עולה חדש. הוצאתו של התיק

אפשרה לנאשם מס' 1 לעשות בו שינויים ללא ידיעת הממונים של שני הנאשמים. העובד עשה זאת בתמורה לטובות הנאה שהציע לו נאשם מס' 1.

לאחר מיצוי ההליך הפלילי, הוגשה תובענה כנגד העובד לבית הדין למשמעת. בתאריך **14.10.07** בית הדין למשמעת הרשיע את העובד במסגרתו של הסדרי טיעון בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר משירות המדינה. 3. פסילה משירות המדינה עד הגיעו לגיל 60. 4. פסילה לצמיתות למילוי כל תפקיד במשרד הפנים.

בד"מ 106/07 נציבות שירות המדינה נ' פלונית- לקיחת שוחד, מרמה והפרת אמונים, קבלת דבר במרמה בנסיבות חמורות, זיוף בידי עובד ציבור ושיבוש מהלכי משפט.

מדובר בעובדת אשר הועסקה, עד למועד השעייתה, בהנהלת בתי המשפט משנת 1994 בתפקיד של מנהלת ענף של איחוד תיקים בלשכת הוצאה לפועל בחיפה. העובדת הואשמה והורשעה בפלילים (ת.פ. 317/06) במסגרתו של הסדר טיעון בעבירות שעיקרן לקיחת שוחד, מרמה והפרת אמונים, קבלת דבר במרמה בנסיבות חמורות, זיוף בידי עובד ציבור ושיבוש מהלכי משפט. הרשעתה של העובדת, יסודה היה קשור בתפקידה בלשכת ההוצאה לפועל בחיפה, במסגרתו היא ביקשה וקיבלה כספי שוחד שהגיעו לסך של 14,970 ₪ מגברת מסוימת בעבור איחוד תיקים שהבטיחה לבצע עבורה, ובגין פרשה אחרת לפיה במהלך החודשים יולי-אוגוסט 2005 פנתה לאדם שתיקו התנהלו בהוצאה לפועל וביקשה ממנו כדי לצמצם את חובותיו לשלם סך של 2,000 ₪ בטענה כוזבת שעו"ד מסוים מטפל בהקטנת חובו, בקשה שסורבה ע"י אותו אדם, ובהמשך ביקשה סך של 650 ₪ בטענה כוזבת כי מדובר באגרה שעליו לשלם ללשכת ההוצאה לפועל, אגרה ששולמה לידי אותו אדם ושולשלה לכיסה של העובדת.

אותו אדם ביקש לבטל צו עיכוב יציאה מהארץ, העובדת לא צירפה את הבקשה לתיק ההוצאה לפועל, אלא ביצעה פעולות על דעת עצמה במחשבי ההוצאה לפועל, פעולות שבעקבותיהם בוטל צו עיכוב היציאה מהארץ כנגד אותו אדם, מבלי שנתנה לצורך זה החלטה ע"י רשות שיפוטית בת סמך, כאשר בתיקו של אותו אדם לא היה ביטוי לביטול, כך שהזוכים בתביעות כספיות כנגדו לא ידעו על יציאתו הצפויה לחו"ל שמומשה בפועל, עת קיבל מהעובדת מסמך מזויף המעיד על ביטול צו עיכוב היציאה מהארץ. אותו אדם יצא מהארץ באוקטובר 2005 וחזר אליה באותו חודש, אולם העובדת לא פעלה להחזרתו של צו העיכוב מהארץ על כנו. בנוסף, לאחר שהעובדת נחקרה במסגרת בנאשם כאמור העובדת התקשרה ביום 16.11.05 אל עובדת של לשכת ההוצאה לפועל שעבדה עימה וביקשה ממנה לעשות פעולה במחשב על-מנת להחזיר את צו עיכוב היציאה מהארץ על כנו, כמו-כן ביקשה מאותה עובדת להשמיד את הודעת הביטול של צו עיכוב היציאה מהארץ וזאת במטרה להכשיל הליך שיפוטי ולהשמיד ראיות.

בתאריך 8.7.07 בית משפט השלום גזר את דינה והשית עליה 6 חודשי מאסר שירוצו בדרך של עבודת שירות, 12 חודשי מאסר על תנאי לתקופה של שלוש שנים, שבמהלכן לא תעבור על אחת או יותר מהעבירות שבהן הורשעה, וקנס בסך 50,000 ₪ או 500 ימי מאסר תמורתו.

לאחר מיצוי ההליך הפלילי, הוגשה תובענה בבית הדין למשמעת של עובדי מדינה כנגד העובד. בתאריך **8.11.07** בית הדין הרשיע את העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר משירות המדינה. 3. פסילה משירות המדינה לפרק זמן של 4 שנים. 4. פסילה לצמיתות למילוי כל תפקיד בהנהלת בתי המשפט.

בד"מ 77/07 נציבות שירות המדינה נ' פלוני- מתן שוחד, קבלת שוחד, מרמה -

מדובר בעובד, אשר הועסק, כמנהל לשכת מרשם האוכלוסין בבני-ברק. העובד הואשם והורשע בפלילים (ת.פ. 5018/02) בשני מקרים של מתן שוחד, שישה מקרים של קבלת שוחד, שנים-עשר מקרים של מרמה והפרת אמונים ע"י עובד ציבור, מקרה אחד של זיוף מסמך בכוונה לקבל דבר וכן בעבירות נוספות של הפרת אמונים וקבלת שוחד- עבירות לפי סעיפים 290, 291, 284, 418 ו-420 לחוק העונשין.

בסופו של יום, לאחר שביהמ"ש בחן את נסיבותיו המשפחתיות, את העבירות שבהן הורשע לאחר ניהול משפט הוכחות ומכוחו של הסדר, בימ"ש השלום גזר את עונשו של העובד והשית עליו עונש של 42 חודשי מאסר לריצוי בפועל, 18 חודשי מאסר על תנאי שהעובד לא יעבור כל עבירה בה הורשע למשך שנתיים. כן הוטל על העובד קנס השווה ל-\$ 40,000, או 18 חודשי מאסר תחתיו. בנוסף חולט סך של 10,000 דולר כספים שנמצאו בחזקתו בחיפוש בביתו. העובד ערער לבימ"ש המחוזי. בערעור (ע"פ 71708/06) קוצרה תקופת המאסר בפועל לתקופה של 37 חודשי מאסר ויתר רכיבי הענישה נשארו בעינם.

לאחר מיצוי ההליך הפלילי, הוגשה תובענה כנגד העובד לבית הדין למשמעת. בתאריך **25.9.07**, גזר בית הדין את דינו בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר משירות המדינה. 3. פסילה לצמיתות משירות המדינה מיום גזר הדין.

בד"מ 76/06 נציבות שירות המדינה נ' פלוני

מדובר בעובדת שהועסקה, עד למועד השעייתה, כסגן מנהלת לשכת אוכלוסין בעפולה. העובדת הואשמה והורשעה בפלילים בעבירות של לקיחת שוחד לפי סעיף 290(א) לחוק העונשין התשל"ז-1977, ובעבירה של הפרת אמונים לפי סעיף 284 לחוק הני"ל, בכך שביקשה או קיבלה טובות הנאה שונות מאזרחים אשר נזקקו לשירותה לצורך קבלת רשיונות נשק או לצורך שינוי הרשיונות. בית המשפט השלום בנצרת השית על העובדת עונש של 6 חודשי מאסר בפועל שירוצו בדרך של עבודות שירות, 12 חודשי מאסר על תנאי למשך 3 שנים שלא תעבור עבירת שוחד או הפרת אמונים וכן, קנס בסך של 10,000 ₪. בית המשפט המחוזי בנצרת דחה את ערעורה של העובדת על עצם הרשעתה.

לאחר מיצוי ההליך הפלילי, הוגשה תובענה כנגד העובדת בגין ביצוע עבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3), (4) ו- (6) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963.

העובדת הורשעה בבית הדין למשמעת ובתאריך **30.11.06**, גזר בית הדין את דינה בהשיתו עליה את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר. 3. פסילה לצמיתות למילוי כל תפקיד במשרד הפנים. 4. פסילה ל- 5 שנים משירות המדינה.

בד"מ 16/07 נציבות שירות המדינה נ' פלוני- לקיחת שוחד

מדובר בעובד אשר הועסק, עד למועד השעייתו, כפקיד שומה מטעם רשות המיסים. העובד הואשם והורשע בפלילים (ת.פ. 441/04) בעבירה של לקיחת שוחד לפי סעיף 290(א) לחוק העונשין, בשל כך שקיבל תשלום על סך של 18,400 ₪ מנציג סוכנות ביטוח על מנת שיעביר מכתב למחלקה המשפטית של מס הכנסה, באופן שיזכה את סוכנות הביטוח בהחזרי מס.

בית המשפט המחוזי בירושלים השית על העובד עונש של 6 חודשי מאסר בפועל שירוצו בדרך של עבודות שירות, שנת מאסר על תנאי למשך 3 שנים שלא יעבור עבירת שוחד וקנס כספי בסך 50,000 ₪.

לאחר מיצוי ההליך הפלילי, הוגשה תובענה כנגד העובד בגין ביצוע עבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3), (4) ו- (6) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963. העובד הורשע בבית הדין למשמעת ובתאריך 3.7.07, גזר בית הדין את דינו בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה 2. פיטורין לאלתר 3. פסילה משירות המדינה לפרק זמן של שלוש שנים 4. פסילה מלמלא כל תפקיד ברשות המיסים לפרק זמן של עשר שנים.

בד"מ 17/07 נציבות שירות המדינה נ' פלוני - לקיחת שוחד ומרמה והפרת אמונים -

מדובר בעובד אשר הועסק, עד למועד השעייתו, כרכז פרויקטים בביקורת חשבונות במע"מ, מטעם רשות המיסים. העובד הואשם והורשע בפלילים (ת.פ. 228/06) בעבירות של לקיחת שוחד לפי סעיפים 294(א) + 290(א) לחוק העונשין, עבירות של מרמה והפרת אמונים לפי סעיף 284 לחוק העונשין, עבירות של רישום כוזב במסמכי תאגיד לפי סעיף 423 לחוק העונשין וכן בעבירה של זיוף בנסיבות מחמירות לפי סעיף 418 לחוק העונשין, עקב ביצוע מעשי זיוף לגבי עוסקים שזיכו אותם שלא כדין בהחזרי מע"מ מעל למידת זכאותם תוך קבלת שוחד מאותם עוסקים.

בית המשפט השלום בקריות השית על העובד עונש של 8 חודשי מאסר בפועל בניכוי 5 ימי מעצרו, 12 חודשי מאסר על תנאי למשך 3 שנים שלא יעבור אחת מהעבירות בהן הורשע וכן קנס בסך של 20,000 ₪ או 200 ימי מאסר תמורתו.

לאחר מיצוי ההליך הפלילי, הוגשה תובענה כנגד העובד בגין ביצוע עבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3), (4) ו- (6) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963. העובד הורשע בבית הדין למשמעת ובתאריך 15.7.07, גזר בית הדין את דינו בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה 2. פיטורין לאלתר 3. פסילה לצמיתות מלמלא כל תפקיד ברשות המיסים 4. פסילה משירות המדינה לפרק זמן של עשר שנים.

ג - פסיקה בנושא של בית הדין למשמעת

בד"מ 90/06 נציבות שירות המדינה נ' פלוני

מדובר בעובד שהועסק, עד למועד פרישתו משירות המדינה, כמפקח על מחלקי הגז מטעם משרד התשתיות הלאומיות. בעקבות הליכים פלילים שנוהלו נגד העובד ואשר לא הצמיחו כתב אישום פלילי, לאור הסדר בין הצדדים, שעיקרו - פרישת העובד מהשירות הציבורי והעברת ההליך לאפיק של הדין המשמעתי, הוגשה תובענה כנגד העובד בגין עבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3) ו- (4) לחוק שירות המדינה (משמעת) התשכ"ג-1963 על כך שבמועד מסויים, פגש העובד מוביל גז שממלא גז באופן לא חוקי וברכבו 5 בלוני גז, העובד בדק את הרכב והורה לאותו מוביל לשלם סכום של 320 ₪ ללא כל הסבר על הצורך באותו תשלום. במועד נוסף, העובד התקשר אל אותו מוביל ומסר לו שלא ימלא גז בתחנה מסויימת משום שאמור להגיע אליה צוות פיקוח מטעם רשות הפיקוח על הגז והוא עשוי להיתפס במעשה לא חוקי. לאחר מספר ימים, התקשר העובד אל

אותו מוביל והורה לו להפגש עימו ולשלם לו סכום של 320 ₪. לאחר הרשעת העובד, בבית הדין למשמעת, בכתב התובענה שיוחס לו, גזר עליו בית הדין ביום 7.12.06, את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה 2. פסילה משירות המדינה לפרק זמן של 10 שנים.

עבירות זיוף, קבלת דבר במרמה והפרת אמונים

א- פסיקה בנושא של בית המשפט העליון

עש"מ 5051/06 מדינת ישראל נ' פלונית- זיוף תואר

בתאריך 17.10.07 ניתן פסק דינה של כבוד השופטת א' פרוקצ'יה, בערעור על פסק דינו של בית הדין למשמעת של עובדי מדינה בבד"מ 10/06. בערעור דן, דובר על עובדת משרד החינוך אשר שימשה כמורה במשך 13 שנים. העובדת הואשמה והורשעה בפלילים בבית המשפט השלום בעבירות של ניסיון לקבלת דבר במרמה לפי סעיפים 32 ו-415 לחוק העונשין, התשל"ז-1977 (להלן: **חוק העונשין**) וכן בעבירה של מרמה והפרת אמונים, עבירה לפי ס' 284 לחוק העונשין.

על-פי כתב האישום, בקיץ 1998 נרשמה העובדת באמצעות רכז מטעם מודום (להלן: **הרכז**), ללימודים בשלוחת אוניברסיטת ברלינגטון בסניף מודום בכפר קרע. העובדת לא שילמה שכר לימוד, והשתתפה בשני שיעורים בלבד במהלך הלימודים. במהלך שנת 2001, הודיע הרכז לעובדת כי בתמורה לסך של כ-5,000\$, תינתן לה תעודת תואר ראשון מברלינגטון, מבלי שתידרש למלא את החובות האקדמיות הכרוכות בכך והעובדת אכן הסכימה להצעה. זמן קצר לאחר מכן, מסר הרכז לעובדת אישור זכאות לתואר ראשון וגיליון ציונים כוזבים המציגים מצג שווא, לפיו העובדת למדה באוניברסיטת במהלך השנים 1998-1999 והשלימה את חובותיה האקדמיות. בתמורה שילמה העובדת לרכז סך של 5,000\$. על יסוד המסמכים הכוזבים, הגישה העובדת למשרד החינוך בקשה להערכת תואר. בעקבות הבקשה הועדה להערכת תארים אקדמיים מחו"ל אישרה הכרה בתואר לעובדת לצורכי שכר.

העובדת הודתה באישומים שהוגשו נגדה וכל הכספים ששולמו לעובדת על בסיס התואר הכוזב הושבו לקופת המדינה. בגזר הדין בהליך הפלילי נגזר על העובדת קנס כספי בסך 10,000 ₪ ו-6 חודשי מאסר על תנאי למשך 3 שנים.

בעקבות הרשעת העובדת, הוגשה נגדה תובענה משמעתית ובה יוחסו לה אישומים בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3) ו-(6) לחוק שירות המדינה (משמעת), תשכ"ג-1963 (להלן: **חוק המשמעת**). בית-הדין למשמעת הרשיע את העובדת בעבירות המשמעת בהן הואשמה וקבע כי במעשיה דבק קלון. בית-הדין הטיל על העובדת אמצעי משמעת של נזיפה חמורה, פיטורין לאלתר משירות המדינה ופסילה לעבודה בשירות המדינה לתקופה של כשנה וארבעה חודשים. המדינה ערערה על קולת העונש והעובדת ערערה על הכרעת הדין ועל חומרת העונש.

בית-המשפט העליון קיבל את ערעור המדינה ודחה את ערעור העובדת וקבע:

"התנהגות זו של המשיבה פוגעת בגרעין הקשה של כללי המשמעת בשירות המדינה המחייבים עובד ציבור. אין מדובר בסטייה קלה מכללי סדר וארגון. מדובר בפגיעה בליבה של חובת האמון וההגינות שעובד חב למערכת המעסיקה אותו, ובמקרה זה, למדינה ולציבור הרחב אותו שירתה

העובדת בעבודתה החינוכית... הכתם החמור בדמותה המוסרית של העובדת פגע לא רק במעמדה היא, אלא גם במעמד מערכת החינוך שבשורותיה נמצאו מורים שנכשלו במעשי תרמית מסוג זה, ובדמותו של השירות הציבורי כולו. על המעסיק הציבורי לשקוד על טוהר שורותיו ועל ניקיון כפיהם של עובדיו, שכן בלא הקפדה על אמות מידה אלה יתערער מיסודו אמון הציבור ברמתו של השירות הציבורי, ובלא אמון זה, יתקשה השירות הציבורי לעמוד באחריות המוטלת עליו, ולבצע את משימותיו.

אמצעי המשמעת שהוטלו על העובדת תואמים בעיקרם את טיב המעשה שבו הורשעה - נזיפה חמורה ופיטורין לאלתר משירות המדינה. עם זאת, תקופת הפסילה שהוטלה עליה, בתוספת המלצת בית-הדין לקבל את העובדת בחזרה למערכת החינוך כעובדת הוראה עם חלוף תקופת הפסילה, אינם עומדים ביחס הולם לחומרת המעשים ולכתם שדבק במעשיה ובאישיותה של העובדת. יש לקבל את ערעור המדינה במובן זה שבמקום אמצעי המשמעת של פסילה שהוטל על העובדת יוטל עליה אמצעי של פסילה לעבודה בשירות המדינה כולו למשך 3 שנים. לאחר מכן תחול עליה פסילה נוספת למשך שנתיים לכל תפקיד הוראה במסגרת משרד החינוך. במהלך תקופת הפסילה הנוספת, לא ייאסר על העובדת להתקבל לעבודה במסגרות אחרות בשירות המדינה."

עש"מ 3666/06 פלוני נ' נש"מ וכן משרד החינוך התרבות והספורט - קבלת תואר במרמה

בתאריך 7.11.07 ניתן פסק דינה של כבוד השופטת א' פרוקצ'יה, בערעור על פסק דינו של בית הדין למשמעת של עובדי מדינה בבד"מ 70/04, בו הורשע העובד שהועסק כמורה במשרד החינוך מאז 1978, בגין כך שבשנת 1999 נרשם ללימודי תואר שני בחינוך באוניברסיטת לטביה. עם תחילת לימודיו, הגיש למשרד החינוך בקשה להשתתפות בשכר לימודיו באוניברסיטה, וזאת על-פי נוהל משרד החינוך במסגרת מדיניותו להעניק תמריצים לעובדי הוראה לצורך לימודים. במשרד החינוך הוחלט להעניק לעובד הטבה אחרת תחת השתתפות בשכר לימוד אותה ביקש: במשך שנה, קיבל העובד תשלומים בעבור שעתיים השתלמות בשבוע, בסך כולל של 6,413 ₪, וכן הופרשו בעבורו סכומי כסף עבור קרנות השתלמות בגין שעות השתלמות אלה.

במסגרת לימודיו האוניברסיטאיים, נדרש העובד להגיש 8 עבודות וכן עבודת גמר. הוא הגיש לאוניברסיטה 9 עבודות שרכש בכסף מבן משפחתו, באופן שהעבודות נחזו כעבודותיו שלו. על בסיס עבודות אלה העניקה האוניברסיטה לעובד תואר שני בחינוך, וזאת בלי שקיים כל מטלה אקדמאית הנדרשת לצורך השגת התואר. נוכח החקירה המקיפה שהחלה באותה תקופה באשר לדרכי השגת תארים באוניברסיטת לטביה, נמנע העובד מהצגת התואר שקיבל מהאוניברסיטה לוועדה לשקילת תארים במשרד החינוך, וכתוצאה מכך גם לא זכה בכל הטבה בגינו.

העובד הועמד לדין משמעתי בגין המעשים האמורים והורשע בדין. על העובד הושתו אמצעי המשמעת: נזיפה חמורה, פיטורין לאלתר משירות המדינה ופסילה למילוי תפקיד למשך שנתיים. כן חויב העובד בהשבת סך של 6,413 ₪ לקופת המדינה. הערעור נסב הן על הכרעת הדין והן על גזר הדין.

בית המשפט העליון דחה את הערעור בנותנו את הדגשים הבאים:

"נורמות הגינות, יושר, ניקיון כפיים וטוהר מידות הן אבן יסוד בפעולתו של השירות הציבורי בלעדיהן, שירות ציבורי לא ייכון, ואמון הציבור בשירות לא יישמר. נורמות אלה חייבות

להישמר בידי עובד הציבור בביצוע תפקידו בשירות הציבורי ובחיי הפרטיים. עובד שלא ישר לא יוכל להימנות על השירות הציבורי... חובה זו חלה ביתר שאת על עובדי ציבור הנמנים על מערכת החינוך ועל עובדי הוראה ומחנכים... השגת תואר אקדמי באמצעות מצגי כזב היא עבירה חמורה ביחס לכל אדם, ובאשר לאיש חינוך, על אחת כמה וכמה. היא מהווה מעשה של קניית דעת במרמה, ופוגעת פגיעה עמוקה בניקיון-הדעת שהוא גרעין הליבה של ההשכלה, התרבות וחיי הרוח.

אופייה של עבירת המשמעת הוא שיקול בעל משקל, ומקום שמדובר בעבירה שעניינה מעילה באימון לשם זכייה בטובות הנאה כספית שלא כדין, נודעת לדבר חומרה מיוחדת. מעילה באמון שיש עימה טובת הנאה כספית עומדת ברף חומרה גבוה במיוחד. חומרת העבירה של הוצאת כספי ציבור שלא כדין על בסיס מצגי שווא, תוך הפרת האמון שחב העובד לשירות, גוברת כאשר העובד החורג מן הדין הוא מורה ומחנך. שילוב יסודות אלה בעבירת המשמעת משווה לה חומרה יתירה... משקל נוסף לחומרה נודע למצב שבו עבירת המשמעת של עובד הציבור מהווה חלק מתופעה פסולה כללית שפשטה בשירות ומקיפה עובדים רבים. לקיומה של "מכת שירות המדינה", בדומה ל"מכת מדינה", יש ערך מוסף של חומרה, מקום שבית הדין נדרש לשקול הטלת אמצעי משמעת, שהרי אמצעי משמעת אלה תכליתם לא רק לטפל בעניינו של העובד האינדיבידואלי שחרג מן השורה, אלא לבער תופעה כללית פסולה שפשטה, ולשקם את שירות המדינה מנגע מקיף שפשט בו...הפרשה המכונה פרשת אוניברסיטת לטביה, התאפיינה בהשגת תארים אקדמיים תוך שימוש באמצעי כזב שונים והקיפה עובדי ציבור רבים. היא היוותה בשעתה תופעה נרחבת בקרב המגזר הציבורי. במסגרתה, השיגו עובדי ציבור רבים תארים אקדמיים תוך שימוש בדרכי רמייה וגניבת דעת, לצורך קלת הטבות כספיות שלא כדין...".

עש"מ 10970/05 מדינת ישראל נ' פלונית

בתאריך 09.10.07 ניתן פסק דינה של כב' השופטת א' פרוקצ'יה, בערעור על פסק דינו של בית הדין למשמעת של עובדי מדינה בבד"מ 92/04, בו הורשעה העובדת בגין הגשת 15 עבודות, ובהן עבודת גמר, לאוניברסיטה. עבודות אלו לא חוברו ע"י העובדת, אלא ע"י מנחה הסטודנטים בעבור תשלום. הודות להכנת העבודות שלא הוכנו על-ידיה קיבלה העובדת תואר ראשון מאוניברסיטת לטביה. ביה"ד גזר על העובדת נזיפה חמורה, הפקעת משכורת קובעת והורדה בדרגה אחת למשך שנה וחצי, תוך שנמנע מפיטוריה ומפסילתה לעבודה בשירות המדינה. כן נקבע, כי על העובדת להחזיר כל הטבה כספית שקיבלה מן המדינה בעבור לימודיה, ככל שקיבלה. בערעור, ביקשה המדינה להחמיר באמצעי המשמעת שהוטלו על העובדת. הערעור התקבל.

כב' השופטת קבעה: "חובתו הראשונה והבסיסית של עובד ציבור היא לנהוג בטוהר מידות ובניקיון כפיים במסגרת שירותו הציבורי, כמו גם במסגרת חייו הפרטיים. בלא עמידה בחובה זו, החלה על עובד הציבור, מתערער היסוד המוסרי עליו בנוי השירות הציבורי, ועמו נפגע אמון הציבור בעובדי השירות הציבורי; בלא אמון הזה, אין השרות יכול לתפקד". נקבע כי במגזר הציבורי ישנן מערכות תפקידים, בהן נמנית העובדת, אשר דורשות מעובד הציבור לשמש דוגמה אישית מיוחדת ולעמוד בנורמות התנהגות ברף גבוה במיוחד.

עוד נפסק: "אחת התופעות הקשות שנחשפנו להן בשנים האחרונות נוגעת ל"גניבת הדעת" שפשטה בקרב גורמים שונים, ובין היתר במערכת החינוך, אשר פעלו לקבלת תארים אקדמיים בדרכים נלוות, בלא שהשקיעו זמן, משאבים ומאמץ כדי לרכוש דעת ותואר בדרכים כשרות... מעשי כזב ותרמית בהשכלה פוגעים פגיעה אנושה בתדמיתו של אדם כאיש חינוך, ופוגעים במערכת החינוך והשירות הציבורי כולו. חומרתם של מעשי מרמה בתחום ההשכלה ע"י עובד מדינה, ולא כל שכן ע"י מורה בישראל, המופקד על חינוך הדור הצעיר, אינה צריכה הדגשה. התנהגות עובד ציבור שנילווה לה יסוד של מרמה מוגדרת בד"כ כהתנהגות שנלווה לה קלון. אולם, קלון מיוחד נלווה למעשה כזב ותרמית שנועדו להשיג הישגים מדומים בהשכלה, הבנויה, מעצם טיבה, על ניקיון הדעת. אכן, ניקיון הדעת אינו מתיישב עם גניבת דעת, ומכאן הדופי המיוחד הנלווה להשגת תארים אקדמיים באמצעים פסולים. הדרך להתמודד עם התופעה הקשה של עבירות מרמה בהשכלה שנלווה להן קלון היא באמצעות הטלת אמצעי משמעת אשר ישקפו ביחס ראוי את עוצמת הפגיעה ומשקל הנזק שנגרם לציבור ולשירות הציבורי מהמעשים המתוארים".

כב' השופטת קבעה כי המסר החינוכי לגבי איש חינוך שחטא כאמור הוא הרחקתו ממערכת החינוך ומשירות המדינה ככלל, עקב פגיעה בליבה של חובת ההגינות ותום הלב הנדרשים מעובד מדינה ובמיוחד מאיש חינוך. בהעדר נסיבות חריגות, אמצעי משמע אלה אמורים להחדיר מסר נורמטיבי ברור בקרב עובדי המדינה לחובות המוטלות עליהם בתחום האתיקה, ניקיון הכפיים וניקיון הדעת, ולצורך שימשו דוגמא ומופת בעיני הציבור לקיום חובות אלה.

משקלול הנ"ל ונסיבותיה האישיות של העובדת (העובדה כי לא ניצלה את התואר שקיבלה לצורך קבלת הטבות שכר מהמדינה), נקבע כי אין מנוס מפיטורי העובדת משירות המדינה. אמצעי המשמעת שהוטלו בגזר הדין נשוא הערעור הינם: א. נזיפה חמורה. ב. פיטורין לאלתר. ג. פסילה משירות המדינה לפרק זמן של שנתיים (אמצעי המקיים את דרישת המידתיות).

עש"מ 9741/06 פלונית נ' מדינת ישראל

בתאריך 10.10.07 ניתן פסק דינה של כב' השופטת א' פרוקצ'יה, בערעור על פסק דינו של בית הדין למשמעת של עובדי מדינה בבד"מ 134/04. העובדת הועסקה במועד הרלבנטי כמורה לעברית ולערבית בבית"ס "אל הוואשלה" בבאר-שבע. העובדת עבדה בשירות המדינה מאז שנת 1997. בית הדין המשמעת מציא כממצא עובדתי כי בין 10.9.01 - 9.03 יצרה העובדת ביחד עם בעלה שני הסכמי שכירות פיקטיביים, לפיהם שכרו דירה בבאר-שבע והתגוררו בה. בהתבסס על ההסכמים המזויפים ועל הצהרותיהם השקריות בנושא, הגישו העובדת ובעלה בקשות למשרד החינוך, לשם קבלת תמריצי השתתפות בשכר דירה ומימון הוצאות נסיעה, כאמור בהחלטת המשרד, שמטרתה עידוד העתקת מקום מגורים של מורים מהמגזר הערבי לדרום הארץ, בשל המחסור במורים מהמגזר הערבי באזור הדרום. בתובענה המשמעתית נטען כי סה"כ שולם לעובדת מכספי המדינה סכום של למעלה מ-25,000 ₪ שלא כדין, על בסיס בקשותיה.

בית הדין למשמעת הרשיע את העובדת וגזר עליה את העונשים הבאים:

נזיפה חמורה, פיטורין, פסילה משירות המדינה ל-11 חודשים והשבה של הכספים שנתקבלו על-ידה שלא כדין.

יצוין כי עניינם של העובדות ובעלה נדון בנפרד. הבעל הודה במעשים המיוחסים לו, הורשע בדין משמעת, והושתו עליו אמצעי משמעת של נזיפה חמורה, פיטורין מתפקידו כעובד הוראה וכן פסילה מכל תפקיד בשירות המדינה לפרק זמן של שלוש שנים. העובד ערער לבית המשפט העליון על חומרת העונש, אולם ערעורו נדחה (עש"מ 8622/05).

על הכרעת הדין, גזר הדין ואמצעי המשמעת האמורים שהוטלו בידי בית הדין הוגש ערעור זה. בערעורה, ביקשה העובדת לבטל את פסק דינו של בה"ד ולזכותה בדין. לחלופין, ביקשה להורות על ביטול פיטוריה והחזרת העניין לביה"ד על-מנת שיקבע אמצעי משמעת אחרים. הערעור נדחה על כל חלקיו.

נפסק: "איש חינוך המועסק במערכת החינוך של המדינה חייב בחובת אמון והגינות מוגברת. במעמדו כאיש הוראה, הוא מהווה דוגמא ומופת אישי לבני הנוער אותם הוא מלמד ומחנך. ממוריו ומחנכיו שואב הדור הצעיר את מערכת הערכים, בונה ומגבשת את דמותה של החברה הישראלית לימים יבואו. איש חינוך הנכשל במעשים של זיוף מסמכים והצגתם לרשות הציבורית לצורך קבלת כספי ציבור בטענות שווא פוגע פגיעה עמוקה וחמורה בחובת האמון שהוא חב למדינה ולציבור. במעשים אלה נפגע מעמדו כעובד ציבור האמור לשמש מופת לתלמידיו, אשר ממנו הם אמורים שאוב דעת וערכי מידות.

העובדת בענייננו כשלה כשלון חמור בהתנהגותה המוסרית כלפי המדינה כמעסיקתה וכלפי הציבור, שאת כספיו קיבלה על בסיס מצג שווא. בהתנהגותה, היא ביטאה חולשה ערכית ואתית בעבור בצע כסף. במעשיה, פגעה העובדת לא רק באמון הציבור כלפיה כעובדת הוראה במשרד החינוך. במעשיה היא גרמה לפגיעה באמון מערכת החינוך כולה ואף בשירות המדינה בכללותו על פגיעה עמוקה זו במערכת הציבורית על רבדיה השונים מתחייב מסר משמעת מחמיר"

עש"מ 2528/06 מדינת ישראל נ' פלוני - קשירת קשר לביצוע פשע, ניסיון לקבל דבר במרמה בנסיבה מחמירה ושבועת שקר.

בתאריך 24.09.07 ניתן פסק דינה של כב' השופטת א' פרוקצ'יה, בערעור על פסק דינו של בית הדין למשמעת של עובדי מדינה בבד"מ 132/05. בערעור דן, דובר על עובד משרד החינוך, שהועסק, עד מועד השעייתו, כמורה במשך 34 שנים. העובד הואשם והורשע בפלילי (ת.פ 3341/04) בעבירות של קשירת קשר לביצוע פשע, ניסיון לקבל דבר במרמה בנסיבה מחמירה ושבועת שקר- עבירות לפי סעיפים 499(א)(2), ס' 415 וס' 239 יחד עם ס' 25 לחוק העונשין, התשל"ז-ז (להלן: "חוק העונשין") 1977, בגין קשירת קשר עם אדם אשר הציג עצמו כנציג אוניברסיטת "יון קרנגה" שבמולדובה ותמורת \$2000 סיפק לעובד דיפלומה הנחזית להיות תעודת תואר ראשון בהוראה וגיליון ציונים הנחזה לשקף ציונים שניתנו לעובד כביכול ב-16 קורסים שונים. העובד הגיש מסמכים אלו על-מנת לממש "זכאות" להטבות שכר ממשרד החינוך. בגין הרשעה זו, נגזרו עליו, במסגרת הסדר טיעון, קנס כספי בסך 30,000 ₪ או 6 חודשי מאסר תמורתו, ומאסר על תנאי לתקופה של 9 חודשים.

בעקבות ההליך הפלילי, הוגשה נגד העובד תובענה בביה"ד המשמעתי שייחסה לו עבירות לפי סעיפים 17(1), 17(2), 17(3) ו-17(6) לחוק שירות המדינה (משמעת)- התשכ"ג-1963. במסגרת ס' 61 לחוק המשמעת, העובד הורשע בדין משמעתי. בגזר דינו, הטיל ביה"ד למשמעת על העובד אמצעי משמעת של נזיפה חמורה, פיטורין לאלתר ופסילה לתפקיד הוראה או כל תפקיד

אחר במשרד החינוך למשך 5 שנים. בגזר דינו, התייחס ביה"ד לחומרת מעשיו של העובד תוך התחשבות בנסיבותיו האישיות (ותק, גיל, עברו הנקי ולנסיבותיו האישיות). על אמצעי המשמעת האמורים לעיל הוגש ערעור המדינה, אשר התמקד בעיקר במרכיב אחד בעונש והוא- היקף פסילתו של העובד להמשיך ולעבוד בשירות המדינה.

כב' השופטת פרוקצ'יה קבעה בפסק דינה כי העבירות שביצע העובד הן חמורות במישור הפלילי והמשמעותי כאחד. במישור המשמעותי קבעה כי: **"מקבלים מעשיו של המשיב מימד מיוחד לחומרה; ניסיונו של עובד מדינה להשיג באמצעות מצג כוזב טובות הנאה מהמדינה, אשר בשירותה הוא מועסק, מהווה פגיעה שורשית בחובות האימון שעובד ציבור חב כלפי מעסיקו. מעשי מרמה של עובד מדינה המופנים כלפי מערכות המדינה עליהן הוא נמנה, חותרים תחת בסיס הנאמנות וחובות האימון הבסיסיים שעובד חב כלפי השירות הציבורי אליו הוא משתייך. הם פוגעים בדמותו ותדמיתו של השירות הציבורי כולו, וגורמים נזק רב לאימון שהציבור רוחש לו. בלא אימון זה, נפגעת יכולתו של השירות הציבורי למלא תפקידו, ועמו נפגעת זרוע חשובה ביותר של מערכת השלטון, שבלעדיה מערכות המדינה אינן יכולות לתפקד"**. כמו-כן קבעה כי למעשיו של העובד נלווית אף חומרה מיוחדת, נוכח היותו מורה ואיש חינוך הנמנה על מערך עובדי ההוראה בישראל, שככזה חלות עליו חובות מוגברות של חובות האמון ואמות המידה האתיות החלות על כל עובד מדינה באשר הוא, שכן עליו לשמש דוגמא ומופת לתלמידיו. אף השופטת נתנה דעתה לנסיבותיו האישיות של המשיב האמורות לעיל.

ערעור המדינה התקבל ובית המשפט פסק כדלקמן:

פסילה מוחלטת למשך 3 שנים מכל תפקיד בשירות המדינה, לאחר-מכן ולמשך שנתיים, תחול עליו פסילה לתפקידי הוראה וכל תפקיד אחר במשרד החינוך. שאר אמצעי הענישה שהוטלו על העובד יעמדו בעינם.

עש"מ 4203/07 פלוני נ' נציבות שירות המדינה

בתאריך 24.6.07 ניתן פסק דינו של כב' השופט רובינשטיין, בערעור על פסק דינו של בית הדין למשמעת שעסק בעבירות של שימוש במסמך מזויף וזיוף מסמך בידי עובד ציבור. בערעור דנו, דובר על עובד שהועסק, עד למועד השעייתו, כממונה מחוזי (עסקאות) במנהל מקרקעי ישראל. העובד הואשם והורשע בפלילים (ת.פ. 4325/00) בעבירות של זיוף מסמך בידי עובד ציבור לפי סעיף 421 לחוק העונשין התשל"ז-1977 (להלן: **"חוק העונשין"**) ועבירה של שימוש במסמך מזויף לפי סעיף 420 לחוק העונשין, בגין כך שהעובד נטל על עצמו טיפול בבקשת קונה ומוכר של זכויות במקרקעין, על אף שבהתאם לנהלי חלוקת העבודה הקיימים במינהל, לא הייתה הבקשה מצויה בתחום עבודתו. העובד ערך שומה מזויפת למקרקעין ועל בסיס זיוף זה, ערך העובד הודעה לבעלי הזכויות לפיה, המינהל יסכים להעברת זכות החכירה במקרקעין לאחר תשלום דמי הסכמה. כמו כן, במקרה אחר, כאשר בעלת זכויות במקרקעין לא עמדה בהתחייבותה להתחיל בבניית מגורים עד סיום הזמן שהוקצב לה, ועקב כך התקבלה במינהל בקשה לאשר את העברת זכויותיה של אותה גב' במגרש לתושב זר, זייף העובד מסמך, לפיו ביקשה אותה הגב' את הארכת תקופת

החוזה, והגישו לוועדת העסקאות של המינהל כאשר על סמך המסמך המזוין, אישרה וועדת העסקאות את הארכת החוזה למשך שנתיים.

בית משפט השלום בקריות השית על העובד עונש של 6 חודשי מאסר על תנאי למשך 3 שנים שלא יעבור עבירה בניגוד לסימן ו' שבפרק י"א לחוק העונשין וכן, צו שירות לטובת הציבור (של"צ) בהיקף של 180 שעות. הערעור על הכרעת הדין, נדחה בבית המשפט המחוזי בחיפה. לאחר מיצוי ההליך הפלילי, הוגשה תובענה כנגד העובד בגין ביצוע עבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3), ו- (6) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963. העובד הורשע בבית הדין למשמעת ובתאריך 11.4.07, גזר בית הדין את דינו בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה 2. פיטורין לאלתר 3. פסילה ממינהל מקרקעי ישראל לפרק זמן של 5 שנים.

העובד הגיש ערעור לבית המשפט העליון הן על פסק דינו של בית הדין למשמעת והן על הקביעה כי מדובר בהרשעה בעבירות שיש עימן קלון, אולם בסופו של יום דחה בית המשפט העליון את ערעורו של העובד, תוך שהוא מדגיש לעניין הקלון כי: **"הרשעה בזיוף, למעט נסיבות חריגות ביותר, מעטה קלון"**.

כמו כן, מוסיף ומציין בית המשפט כי דווקא מעמדו הבכיר של העובד, מחייבו לנהוג על פי אמות מידה מחמירות יותר:

"דווקא מעמדו כעובד מוערך ומצטיין, ואיני מקל ראש בכך ובתרומתו, מעמיד אותו בהכרח באור זרקור עז יותר כשחטא במילוי התפקיד, כדי למנוע 'ממני תראו וכן תעשו' קביעת הקלון כרוכה בהרתעת הרבים בשירות ואין הימנה מנוס, נוכח תכליתו המרכזית של המערך המשמעת - שמירת אמון הציבור בעובדי הציבור, אמון שלמרבה הצער ספק אם הוא הולך וגובר. ואכן, בכגון דא, עצוב ליחיד ככל שיהא הדבר, גובר משקלו של האינטרס הכללי... חילול השם הוא לפי דרגתו של אדם (ראו בבלי יומא פ"ו א', שם מובאות דוגמאות של אמוראים שלגביהם מחמירים יותר בהתייחסות). כך גם עובד ציבור בכיר, שככל שבכירותו רבה, נבחן חטאו ביתר קפידה. אומר ר' מנחם המאירי (מגדולי חכמי צרפת במאה הי"ג): "ואף על פי שמידת הנאמנות משובחת בכל אדם, וכל אדם צריך לה, מכל מקום במי שהוא ממונה פרנס על הציבור וכל ענייניהם על פיו, צריך שיהא מעוטר במידה זו עד תכלית, שלא תהא פרצה קוראתו" (בית הבחירה, יומא כ"ב ב'; רקובר, שם, 96). התנהגות שאינה הולמת עשויה לגרום להדחה מכהונה..."

עש"מ 5917/07 פלוני נ' נציבות שירות המדינה

בתאריך 19.08.07 ניתן פסק דינה של כב' השופטת ארבל, בערעור על פסק דינו של בית הדין למשמעת. בית הדין מצא כממצא עובדתי כי בשנים 2000-2003 יצר המערער שלושה הסכמי שכירות פיקטיביים, תוך שהוא מזייף את חתימת הצד השני להסכמים, לפיהם הוא שכר דירות בבאר-שבע והתגורר בהן בתקופת עבודתו כמורה ברהט. בהתבסס על ההסכמים המזויפים ועל

הצהרותיו השקריות בנושא, הגיש המערער בקשות למשרד החינוך, לשם קבלת תמריצי השתתפות בשכר דירה ובמימון הוצאות נסיעה, כאמור בהחלטת המשרד, שמטרתה; עידוד העתקת מקום מגורים של מורים מהמגזר הערבי מצפון הארץ לדרומה, בשל המחסור במורים מהמגזר הערבי באזור הדרום. בפסק הדין נקבע כי בעקבות בקשות והצהרות שקריות אלו, קיבל המערער סכום כולל של 35,000 ₪, שלא כדין.

בעקבות הקובלנה, בתאריך 22.08.04 הושעה המערער מעבודתו, לפי ס' 47 לחוק שירות המדינה, התשכ"ג-1963 (להלן החוק).

לאור האמור, בית הדין הרשיע את המערער בעבירות לפי סעיפים 17(1), (3) ו-4 לחוק, שעניינן פגיעה בתדמיתו ובאיכותו של השירות הציבורי וגזר על המערער את אמצעי המשמעת הבאים: נזיפה חמורה, פיטורין לאלתר תוך קבלת פיצויי פיטורין מלאים ופסילה משירות המדינה למשך שנתיים מיום מתן גזר הדין, מכוח סעיפים 34(3), (8) ו-10 לחוק, השבה לקופת המדינה סך של 10,000 ₪, אשר ינוכה מפיצויי הפיטורין להם זכאי לאור ס' 35 לחוק.

העובד ערער על פסק הדין לבית המשפט העליון במספר טענות אשר נדחו בסופו של יום:

באשר לטענה בעניין היסוד הנפשי הנדרש להרשעה בהליך המשמעתי נשללה טענת המערער כי יש להוכיח קיומה של מחשבה פלילית, שכן לאור ההלכה הקיימת באשר לעבירות משמעת מסוימות, הרלוונטיות לענייננו; "הסתפקה הפסיקה ביסוד נפשי של רשלנות, והכל בהתחשב בעבירה המיוחסת לעובד ונסיבותיה. כדי שיתמלא היסוד הנפשי הנדרש, די בכך שעובד מדינה סביר יכול היה בנסיבות העניין להיות מודע לטיב המעשה ונסיבותיו".

באשר לטענת המערער כי יש להחיל בעניינו את טענת "זוטי דברים", נקבע כי על אף שלסייג זוטי דברים תחולה גם בהליך המשמעתי אין מקום לקבלו בענייננו של המערער. סעיף 34 לחוק העונשין, שעניינו "זוטי דברים", מונה ארבעה שיקולים בהם יתחשב בית המשפט בהכריעו האם לפטור אדם מאחריות פלילית בטענת "זוטי דברים": טיב המעשה, נסיבותיו, תוצאותיו והאינטרס הציבורי. המשקל הרב ביותר ניתן לשיקול האחרון, קרי האינטרס הציבורי. נקבע כי בעניינו של המערער הפגיעה באינטרס הציבורי-איכותו ותדמיתו של השירות הציבורי- היא רבה ביותר. "מעבר לחסר בממון קופת המדינה, הנזק שנגרם בעקבות מעשה של גניבת כספי ציבור, כפי שארע בעניינו, הוא בכך שהוא יוצר פגיעה עמוקה בתשתית המוסרית של השירות הציבורי ובערך טוהר המידות הנדרש בהתנהגותו, והוא מהווה מעילה באמון הציבור כלפיו (עש"מ 1804/01 מ"י נ' אלקריף (טרם פורסם)) הדברים מקבלים משנה תוקף שעה שעניין לנו במורה בישראל שכזה מחויב בסטנדרט גבוה יותר של התנהגות, בשל הדוגמא האישית שהוא משמש לתלמידיו (ראו למשל: עש"מ 6713/96 מ"י נ' בן אשר, פ"ד נב(1), 650 (1998))." לאור זאת התייטר הצורך מלדון בטענת ההגנה מן הצדק לה טען המערער.

טענות המערער, לעניין גזר הדין, כי יש להקל באמצעי המשמעת שהוטלו עליו ולבטל את פיטוריו נדחו. כבוד השופט ארבל חזרה וקבעה כי: "תכליתם של אמצעי המשמעת המוסתים על הנאשם היא כפולה: מניעת פגיעה בתפקודו של השירות הציבורי, בתדמיתו ובאמון הציבור בו מחד גיסא, והרתעת עובדים אחרים לבל יכשלו במעשים דומים מאידך גיסא (ראו למשל: עש"מ

356/96 פלוני נ' נציבות שירות המדינה (טרם פורסם). מדתיות אמצעי הענישה נגזרת משקלול תכליתם עם הנסיבות המיוחדות לכל מקרה ומקרה... על ערכאת הערעור לבחון אפוא, אם מכלול האינטרסים הראויים לאיזון נבחן ויושם כנדרש. זאת, תחת מעטה הכלל, לפיו בית המשפט זה אינו נוטה להתערב באמצעי המשמעת שנגזרו על-ידי בית הדין, אלא במקרה בו חורגים במידה נכרת מן הראוי בנסיבות המקרה". נקבע כי אין מקום להתערב בהחלטתו המנומקת והמפורטת של בית הדין.

עש"מ 8622/05 נעאמנה עאדל עלי נ' מד"י ואח' - זיוף וקבלת דבר במרמה

בתאריך 25.12.06 בפס"ד של כב' השופטת פרוקצ'יה, אשר עסק בעבירות של זיוף וקבלת דבר במרמה, על ידי עובד הוראה, התייחסה כב' השופטת בדבריה למשמעותו ותכליתו של ההליך המשמעותי, תוך שימת דגש, על החומרה היתרה שיש לתן בעבירות המבוצעות, דווקא, על ידי איש חינוך:

" עיקרו של ההליך המשמעותי בשירות המדינה טמון בהגנה על רמתו המוסרית, דמותו ותדמיתו של השירות הציבורי בעיני הציבור...אדם אשר במסגרת שירותו במדינה מנצל את תפקידו לרעה, ומוציא בטענת שווא, כספי ציבור תוך הצגת מצגי כזב, פוגע פגיעה עמוקה בתשתית המוסרית של השירות הציבורי ובערך טוהר המידות הנדרש בהתנהגותו של עובד במדינה, הן בתחום עבודתו והן מחוצה לה. תפקידו של הדין השמעותי הוא לא רק להעניש עובד שסרח, אלא לשמש מסר לציבור עובדי המדינה כולו בדבר נורות ההתנהגות המתחייבות ממשרתי ציבור וחובות האתיקה החלות עליהם בביצוע תפקידם. חובות אלה חלות על כלל עובדי המדינה. אולם ישנם תפקידים שבהם להפרת הנורמה המשמעותית נודע משנה חומרה בשל המעמד המיוחד של בעל התפקיד בשירות המדינה. כזה הוא תפקיד המורה והמחנך, המופקד מטעם המדינה על חינוך הדור הצעיר. עובד הוראה אינו עובד מדינה מהשורה. הוא דמות שהתנהגותה ורמתה המוסרית משמשת אמת מידה ודוגמא לציבור התלמידים המתחנכים לאורה. הפרת נורמות ההגיונות והאתיקה בידי עובדי הוראה, טומנת בחובה חומרה מיוחדת על שום המעמד המיוחד הנלווה לתפקיד זה והציפיות הגבוהות שהחברה מציבה להתנהגותם של נושאי משרה אלה על שום השפעתם על בני הנוער בחברה הישראלית. לאור זאת, הוצאת כספים בטענות שווא מהמדינה והצגת מצגי כזב כדי להפיק רווחים מכספי ציבור, על כל החומרה הנלווית להם ביחס לכל עובד מדינה, מקבלים גון מחמיר במיוחד כאשר הם נלווים להתנהגותם של עובדי הוראה וחינוך".

בערעור דנן דובר על עובד אשר הועסק כמורה בבית ספר בנגב מטעם משרד החינוך ואשר הוגשה כנגדו תובענה בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3) ו-4 (לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, בכך שבין השנים 2001-2003, לאור מדיניות משרד החינוך להשתתף בתשלום שכר הדירה של מורים מהצפון אשר יעברו להתגורר בשכירות באיזור הנגב, כל עוד אין בבעלותם דירה אחרת בנגב, הגיש העובד לאגף התקציבים של משרד החינוך, טופס בקשה להשתתפות בשכר דירה, יחד עם חוזה שכירות מזויף, אשר מראה כאילו העובד שוכר דירה בבאר שבע, בעוד שלמעשה, הוא

רכש את הדירה מבעליה. במסגרת הבקשה, הצהיר העובד, כי הוא משלם שכר דירה חודשי, ובכך זכה לתשלום כולל של 13,488 ₪. בנוסף, דיווח העובד על גבי טופס קצובת נסיעות, כי בין השנים 2001-2003, ביצע מספר רב של נסיעות מהדרום אל הצפון, כאשר למעשה לא היה זכאי להחזר נסיעות זה, כיוון שרכש את הדירה בבאר שבע. לאור דיווחים כוזבים אלו, קיבל העובד קצובת נסיעות בסך כולל של 13,371 ₪. בית הדין למשמעת, הרשיע את העובד במיוחס לו בתובענה וגזר את דינו בהטילו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין. 3. פסילה משירות המדינה למשך 3 שנים.

העובד הגיש ערעור על פסק דינו של בית הדין למשמעת אולם בסופו של יום דחה בית המשפט העליון את ערעורו של העובד.

עש"מ 9848/05 מד"י נ' יוסף מזוז- זיוף, קבלת דבר במרמה ורישום כוזב במסמכי תאגיד

מדובר בעובד אשר הועסק כמנהל אגף שכר בבית החולים "זיו" בצפת. העובד הואשם והורשע בפלילים בעבירות של זיוף (7 מקרים) לפי סעיף 481 לחוק העונשין התשל"ז-1977, שימוש במסמך מזויף (4 מקרים) לפי סעיף 420 לחוק הנ"ל, קבלת דבר במרמה (5 מקרים) לפי סעיף 415 לחוק הנ"ל ורישום כוזב במסמכי תאגיד לפי סעיף 423 לחוק האמור, בכך שכדי לזכות בהנחה בתשלומי המעון של ביתו, ביצע העובד שינויים בתלושים השכר כך שהתלושים לא שיקפו את מעמדו ורמת השתכרותו האמיתיים, ואת הסכום אשר הפחית בתלושים הללו, החזיר לתלוש המשכורת בחודש העוקב. כמו כן, העובד לא הודיע למעבידו כי אישתו עבדה בשנים 1993-1995 והחל מ-1999 ולאור כך, זכה בהנחה בתשלומי המס ולהטבה של נקודת זיכוי נוספת בתלוש המשכורת. בית המשפט השלום בצפת השית על העובד עונש של 4 חודשי מאסר בפועל שירוצו בדרך של עבודות שירות, קנס ומאסר על תנאי. לאחר מיצוי ההליך הפלילי, הוגשה תובענה כנגד העובד בגין ביצוע עבירות לפי סעיפים 17(2) ו-17(3) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963.

העובד הורשע בבית הדין למשמעת ונגזרו עליו אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין. 3. פסילה למשך 5 שנים ממילוי תפקיד בשירות המדינה בתחום ניהול כספי או תקציב המדינה.

העובד ערער על חומרת העונש, בפני בית המשפט העליון ואילו המדינה ערערה על קולת העונש. בתאריך 25.1.07 דחה בית המשפט העליון את ערעורו של העובד וקיבל את רוב ערעורה של המדינה וקבע, כי העובד יפסל מכל תפקיד בשירות המדינה למשך 3 שנים ולאחר מכן, יפסל לשנתיים נוספות מלמלא כל תפקיד בשירות המדינה הקשור בניהול כספים או ענייני תקציב. בית המשפט העליון קבע כי יש ממש בעמדתה של המדינה וכי ההגנה על דמותו של השירות הציבורי ועל האימוץ בו מחייבת הרחקתו המלאה של עובד הציבור מהמערכת הציבורית מקום שהוא הורשע בעבירות קלון מסוג אלה שביצע העובד.

ב- פסיקה של בית הדין למשמעת לאחר הליך פלילי

בד"מ 107/07 נציבות שירות המדינה נ' פלונית- זיוף תואר

מדובר בעובדת אשר הועסקה, עד למועד השעייתה, כמורה מטעם משרד החינוך.

העובדת הואשמה והורשעה בפלילים (ת.פ. 1154/05) בעבירות של קבלת דבר במרמה בנסיבות מחמירות, מרמה והפרת אמונים- עבירות לפי סעיפים 415 ו-284 לחוק העונשין. העובדת הורשעה בפלילים ע"פ הודאתה במסגרתו של הסדר טיעון, לגבי אופן ודרך לימודיה בשלוחת אוניברסיטת "ברלינגטון". כפי שעלה מהממצאים שנקבעו כ"י בית המשפט, העובדת לא למדה לימודים ממשיים כלשהם באותו המוסד ורכשה מאחר את תעודת התואר תמורת 5,000 דולר, אשר נמסרה לידיה בתאריך 20.7.01, יחד עם מסמכים על פרטי לימודיה. העובדת הגישה בקשה להערכת שקילותו של התואר לגבי פרק לימודים בשנים 1998-1999, שקילות שנבחנה ואושרה ולעובדת ניתנה הכרה בתואר הראשון לצורך שכרה. בעקבות כך זכתה העובדת לקבל תוספת למשכורתה בסך של כ-205 ₪ לחודש. תוספת זו הושבה באופן רטרואקטיבי, ושיעורה הגיע לסך של 8,600 ₪. בתאריך 2.7.07 בית משפט השלום השית על העובדת את העונשים הבאים: קנס בסך 10,000 ₪ ושישה חודשי מאסר על תנאי למשך שלוש שנים, שלא תעבור אף אחת מן העבירות שבהן הורשעה.

לאחר מיצוי ההליך הפלילי, הוגשה תובענה כנגד העובדת בגין ביצוע עבירות משמעת לפי סעיפים 17(1), (2), (3), (4) ו-(6) לחוק המשמעת. העובדת הורשעה בבית הדין למשמעת ובתאריך **28.10.07** גזר בית הדין את דינה בהשיתו עליה את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר משירות המדינה. 3. פסילה לשירות המדינה לפרק זמן של שנתיים. 4. פסילה למילוי תפקיד הוראה במשרד החינוך, לפרק זמן של שנתיים נוספות מתום פסילתה משירות המדינה.

בד"מ 36/07 נציבות שירות המדינה נ' פלונית- זיוף תואר

מדובר בעובדת אשר הועסקה, עד מועד השעייתה, כמורה בכירה במשרד החינוך. העובדת הועמדה לדין פלילי בגין קבלת תואר אקדמי מזויף וקבלת כספים ממשרד החינוך בגין התואר המזויף. העובדת הורשעה בת.פ. 1149/05 במסגרת הסדר טיעון בעבירה של קבלת דבר במרמה בנסיבות מחמירות לפי ס' 415 לחוק העונשין והושת עליה מאסר על תנאי למשך 4 חודשים, לפרק זמן של שלוש שנים לגבי העבירה שבה היא הורשעה כאמור וכן קנס בשיעור של 10,000 ₪. כמו-כן השבת תגמול השכר בעבור התואר.

בעקבות ההליך הפלילי, הוגשה תובענה כנגד העובדת בגין ביצוע עבירות משמעת לפי סעיפים 17(1), (2), (3), (4) ו-(6) לחוק שירות המדינה (משמעת). העובדת הורשעה בבית הדין למשמעת ובתאריך **12.8.07** גזר בית הדין את דינה בהשיתו עליה את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר משירות המדינה. 3. פסילה לשירות המדינה לפרק זמן של שנתיים מיום גזר הדין. 4. פסילה למילוי תפקיד הוראה במשרד החינוך, לפרק זמן של שנתיים מיום גזר הדין.

בד"מ 26/07 נציבות שירות המדינה נ' פלונית- קבלת דבר במרמה בנסיבות מחמירות והפרת

אמונים

מדובר בעובדת אשר הועסקה, עד למועד השעייתה, כמורה מטעם משרד החינוך. העובדת הואשמה והורשעה בפלילים (ת.פ. 1577/05), בעבירות של קבלת דבר במרמה בנסיבות מחמירות לפי סעיף 415 לחוק העונשין, וכן בעבירה של מרמה והפרת אמונים- עבירה לפי סעיף 284 לחוק העונשין, עקב קבלת תעודת תואר ראשון במרמה ומסמכים כוזבים נוספים המזכים את העובדת בתואר, זאת בתמורה לתשלום סך של כ-16,000 ₪ למנחה מטעם חברה שהפעילה שלוחות של

אוניברסיטאות זרות בישראל. כתוצאה ממצג שווא של הנאשמת, הנפיקה הועדה להערכת תארים אקדמיים מחו"ל מטעם משרד החינוך, אישור הכרה בתואר הראשון לצורכי שכר, שבעקבות הכרתו קיבלה העובדת תוספת שכר בסך של 30,248 ₪. האמור נעשה בנסיבות מחמירות הבאות לידי ביטוי בתפקידה, מעמדה, היותה עובדת ציבור, במילוי תפקידה, מעשה מרמה והפרת אמונים הפוגע בציבור.

בית המשפט השלום השית על העובדת עונש 18 חודשי מאסר על תנאי, למשך 3 שנים שלא תעבור עבירות על כל אחת מהעבירות בהן הורשעה ועל כל עבירה לפי פרק ט' סימנים ד+ה ופרק י"א לחוק העונשין, וכן קנס ע"ס 40,000 ₪ או ארבעה חודשי מאסר תמורתו.

ב.פ. 1033/07 בבית המשפט המחוזי בנצרת, הועמד סכום הקנס על סך 25,000 ₪ או שלושה חודשי מאסר תמורתם וכי הקנס ישולם בעשרים תשלומים חודשיים. יתר גזר הדין של בית משפט השלום נשאר על כנו.

לאחר מיצוי ההליך הפלילי, הוגשה תובענה כנגד העובדת בגין ביצוע עבירות לפי סעיף 17 (1), (2), (3), (4) ו-(6) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963. העובדת הורשעה לאור הודאתה בבית הדין למשמעת ובתאריך 20.08.2007, גזר בית הדין את דינה בהשיתו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה 2. פיטורים לאלתר 3. פסילה משירות המדינה- לפרק זמן של 5 שנים מיום גזר הדין 4. פסילה מתפקיד במשרד החינוך- לפרק זמן של חמש שנים מיום גזר הדין.

בד"מ 55/07 נש"מ נ' פלוני- עריכת נישואין בניגוד לחוק וקבלת דבר במרמה

מדובר בעובד אשר מועסק כאימאם, מטעם משרד הפנים. העובד הואשם והורשע בפלילים (ת.פ. 2966/05) בעבירה של קבלת דבר במרמה לפי סעיף 415 לחוק העונשין וכן בעבירה של עריכת נישואין לנערה בניגוד לסעיף 2(ב) לחוק גיל הנישואין התשי"א-1950 בגין עריכת טקס נישואין לקטינה בודעו שטרם מלאו לה 17, עם אדם בגיר כאשר בסיומו של הטקס קיבל העובד מקרוב משפחתו של החתן סך של 500 ₪ עבור עריכת הטקס.

בית משפט השלום בעכו השית על העובד עונש של 2 חודשי מאסר לריצוי בדרך עבודות שירות, 6 חודשי מאסר על תנאי למשך 3 שנים שלא יעבור אחת מהעבירות בהן הורשע וכן קנס של 5,000 ₪. לאחר מיצוי ההליך הפלילי, הוגשה תובענה כנגד העובד בגין ביצוע עבירות לפי סעיפים 17 (1), (2), (3), (4) ו-(6) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963. העובד הורשע בבית הדין למשמעת ובתאריך 16.7.07, גזר בית הדין את דינו בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה 2. פיטורין לאלתר 3. פסילה לצמיתות מלמלא כל תפקיד במשרד הפנים.

בד"מ 28/07 נציבות שירות המדינה נ' פלונית- קבלת דבר במרמה

מדובר בעובדת אשר הועסקה, עד למועד השעייתה, כמורה מטעם משרד החינוך. העובדת הואשמה והורשעה בפלילים (ת.פ. 1582/05) בעבירה של קבלת דבר במרמה בנסיבות מחמירות לפי סעיף 415 לחוק העונשין ובעבירה של מרמה והפרת אמונים לפי סעיף 284 לחוק העונשין, בגין רכישת תואר ראשון ומסמכי סיום תואר מאוניברסיטת ברלינגטון והגשת מסמכים כוזבים אלו למשרד החינוך לשם קבלת שקילות התואר. כתוצאה ממצג שווא זה, הנפיקה הועדה להערכת תארים מטעם משרד החינוך לעובדת, אישור הכרה בתואר ראשון לצרכי שכר ובעקבות כך, קיבלה

העובדת סך של 737.87 ₪ לחודש החל מחודש ספטמבר 2001 ועד אוקטובר 2004, סה"כ 28,039.06 ₪. בית משפט השלום בנצרת השית על העובדת עונש של 18 חודשי מאסר על תנאי למשך 3 שנים וכן קנס של 40,000 ₪ או 4 חודשי מאסר תמורתו.

העובדת ערערה על פסק הדין לבית המשפט המחוזי נצרת והקנס הופחת לסך של 25,000 ₪. לאחר מיצוי ההליך הפלילי, הוגשה תובענה כנגד העובדת בגין ביצוע עבירות לפי סעיפים 17 (1), (2), (3), (4) ו- (6) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963. העובדת הורשעה בבית הדין למשמעת ובתאריך 16.7.07, גזר בית הדין את דינה בהשיתו עליה את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה 2. פיטורין לאלתר 3. פסילה משירות המדינה לפרק זמן של שנתיים 4. פסילה ממשרד החינוך לפרק זמן של 3 שנים.

בד"מ 85/06 נציבות שירות מדינה נ' פלוני

מדובר בעובד אשר הועסק, עד למועד השעייתו, כמפקח מס הכנסה בכיר. העובד הואשם והורשע בפלילים בעבירות של זיוף בידי עובד ציבור (31 עבירות) לפי סעיף 421 סיפא לחוק העונשין התשל"ז-1977, שימוש במסמך מזויף (31 עבירות) על פי סעיפים 420 ו- 421 לחוק העונשין האמור, קבלת דבר במרמה (31 עבירות) לפי סעיפים 415 יחד עם סעיף 29 לחוק הנ"ל ועבירה של מרמה והפרת אמונים לפי סעיף 248 לחוק. התשתית העובדתית שעל בסיסה הורשע, נוגעת לקשר שנקשר עם אחרים, שתכליתו היתה לנצל את הידע אשר רכש העובד

בנהלי הטיפול בהחזרי מס, על מנת לקבל החזרי מס בעבור עובדים שכלל לא ביקשו זאת, וכך זכו קושרי הקשר, וביניהם העובד, לקבל כספים, לא להם, בשיעור מצטבר של 126,433 ₪. בית המשפט השלום בחיפה גזר על העובד 6 חודשי מאסר לריצוי בדרך של עבודות שירות וכן 24 חודשי מאסר על תנאי למשך שלוש שנים שלא יעבור עבירה מהסוג בה הורשע וכן, קנס בסך של 36,000 ₪ או שישה חודשי מאסר תמורתו. בתאריך 8.6.06 התקבל ערעורה של המדינה על קולת העונש בבית המשפט המחוזי בחיפה ורכיב הקנס הועמד על 70,000 ₪.

לאחר מיצוי ההליך הפלילי, הוגשה בתאריך 20.7.06, תובענה כנגד העובד בבית הדין למשמעת בגין ביצוע עבירות משמעת לפי סעיף 17(1), (2), (3), (4) ו- (6) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963. לאחר הרשעת העובד בבית הדין למשמעת, גזר עליו בית הדין ביום 19.11.06 את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה 2. פיטורין לאלתר 3. פסילה לצמיתות למילוי כל תפקיד ברשות המיסים 4. פסילה לשירות המדינה לפרק זמן של חמש שנים.

בד"מ 92/06 נציבות שירות המדינה נ' פלוני

מדובר בעובד שהועסק, עד למועד השעייתו, כמורה במשרד החינוך. העובד הואשם והורשע בפלילים בעבירות של קבלת דבר במרמה בנסיבות חמורות לפי סעיף 415 לחוק העונשין התשל"ז-1977 ועבירה של מרמה והפרת אמונים לפי סעיף 284 לחוק הנ"ל, בכך שרכש במרמה תואר ראשון על מסמכיו הנלווים, מאוניברסיטת ברלינגטון. מסמכים אלו הוגשו על ידי העובד למשרד החינוך, בידועו שהם כוזבים, ובעקבות כך, אושרה שקילתו של התואר והעובד קיבל ממשרד החינוך תוספת למשכורת של 733.5 ₪, מידי חודש, החל משנת 2000, סכום שהצטבר לסך של 52,026 ₪, אשר העובד החל בהשבתו על בסיס הסכם שנעשה במהלך ההליך הפלילי.

בית המשפט השלום בחדרה השית על העובדת עונש של 15 חודשי מאסר על תנאי למשך 3 שנים שלא יעבור את אחת העבירות בהן הורשע וכן, קנס בסך של 20,000 ₪. לאחר מיצוי ההליך הפלילי, הוגשה תובענה כנגד העובד בגין ביצוע עבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3), (4) ו- (6) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963. העובד הורשע בבית הדין למשמעת ובתאריך **12.12.06**, גזר בית הדין את דינו בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים : 1. נזיפה חמורה 2. פיטורין 3. פסילה ל- 4 שנים משירות המדינה.

בד"מ 97/06 נציבות שירות המדינה נ' פלוני – זיוף מסמך

מדובר בעובד שהועסק, עד למועד השעייתו, כממונה מחוזי (עסקאות) במנהל מקרקעי ישראל. העובד הואשם והורשע בפלילים (ת.פ. 23301/01) בעבירות של זיוף מסמך בידי עובד ציבור לפי סעיף 421 לחוק העונשין התשל"ז-1977 (להלן: "חוק העונשין") ועבירה של שימוש במסמך מזויף לפי סעיף 420 לחוק העונשין, בגין כך שהעובד נטל על עצמו טיפול בבקשת קונה ומוכר של זכויות במקרקעין, על אף שבהתאם לנהלי חלוקת העבודה הקיימים במינהל, לא היתה הבקשה מצויה בתחום עבודתו. העובד ערך שומה מזוייפת למקרקעין ועל בסיס זיוף זה, ערך העובד הודעה לבעלי הזכויות לפיה, המינהל יסכים להעברת זכות החכירה במקרקעין לאחר תשלום דמי הסכמה. כמו כן, במקרה אחר, כאשר בעלת זכויות במקרקעין לא עמדה בהתחייבותה להתחיל בבניית מגורים עד סיום הזמן שהוקצב לה, ועקב כך התקבלה במינהל בקשה לאשר את העברת זכויותיה של אותה גבי במגרש לתושב זר, זייף העובד מסמך, לפיו ביקשה אותה הגב' את הארכת תקופת החוזה, והגישו לוועדת העסקאות של המינהל כאשר על סמך המסמך המזוייף, אישרה וועדת העסקאות את הארכת החוזה למשך שנתיים.

בית משפט השלום בקריות השית על העובד עונש של 6 חודשי מאסר על תנאי למשך 3 שנים שלא יעבור עבירה בניגוד לסימן ו' שבפרק י"א לחוק העונשין וכן, צו שירות לטובת הציבור (של"צ) בהיקף של 180 שעות. הערעור על הכרעת הדין, נדחה בבית המשפט המחוזי בחיפה. לאחר מיצוי ההליך הפלילי, הוגשה תובענה כנגד העובד בגין ביצוע עבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3) ו- (6) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963. העובד הורשע בבית הדין למשמעת ובתאריך **11.4.07**, גזר בית הדין את דינו בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים : 1. נזיפה חמורה 2. פיטורין לאלתר 3. פסילה ממינהל מקרקעי ישראל לפרק זמן של 5 שנים.

בד"מ 102/06 נציבות שירות המדינה נ' פלוני – קבלת דבר במרמה

מדובר בעובד שהועסק, עד למועד השעייתו, כמורה מטעם משרד החינוך. העובד הואשם והורשע בפלילים (ת.פ. 2055/05) בעבירה של קבלת דבר במרמה בנסיבות מחמירות לפי סעיף 415 לחוק העונשין וכן בעבירה של שיבוש הליכי משפט לפי סעיף 244 לחוק העונשין בשל כך, שלאחר שארעה תאונת דרכים ברכבו, כאשר בנו שימש כנהג ברכב, יצר העובד מצג כוזב בפני חברת הביטוח כי הוא זה אשר נהג ברכב בעת התאונה על מנת לקבל את כספי הביטוח. בעקבות אותו מצג שווא, זכה העובד לקבל תגמולי ביטוח בסך של 65,920 ₪ בגין הנזקים אשר נגרמו לרכב.

בית משפט השלום בירושלים השית על העובד עונש של 3 חודשי מאסר על תנאי למשך 3 שנים שלא יעבור אחת מהעבירות בהן הורשע, קנס של 5,000 ₪, פיצוי חברת הביטוח בסך של 65,920 ₪ וכן של"צ בהיקף של 250 שעות.

לאחר מיצוי ההליך הפלילי, הוגשה תובענה כנגד העובד בגין ביצוע עבירות לפי סעיפים 17(2), (3), ו-6 (לחוק שירות המדינה (משמעת)), התשכ"ג-1963. העובד הורשע בבית הדין למשמעת ובתאריך 21.2.07, גזר בית הדין את דינו בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר. 3. פסילה משירות המדינה לפרק זמן של שנתיים.

בד"מ 110/06 נציבות שירות המדינה נ' פלוני – קבלת דבר במרמה

מדובר בעובד אשר הועסק, עד למועד השעייתו, כמורה מטעם משרד החינוך. העובד הואשם והורשע בפלילים (ת.פ. 1888/05) בעבירה של קבלת דבר במרמה לפי סעיף 415 לחוק העונשין ועבירה של מרמה והפרת אמונים לפי סעיף 289 לחוק העונשין, בגין רכישת תואר ראשון ומסמכי סיום תואר עבור אישתו מאוניברסיטת ברלינגטון והגשת מסמכים כוזבים אלו למשרד החינוך לשם קבלת שקילות התואר. כתוצאה ממצג שווא זה, הנפיקה הוועדה להערכת תארים מטעם משרד החינוך לאשת העובד, אישור הכרה בתואר ראשון לצרכי שכר ובעקבות כך, קיבלה אשת העובד סך של 747 ₪ לחודש באופן רטרואקטיבי החל מחודש ינואר 2000. בית משפט השלום בעכו השית על העובד עונש של 6 חודשי מאסר על תנאי למשך 3 שנים וכן קנס של 15,000 ₪ או 75 ימי מאסר תמורתו.

לאחר מיצוי ההליך הפלילי, הוגשה תובענה כנגד העובד בגין ביצוע עבירות לפי סעיפים 17 (1), (2), (3), ו-6 (לחוק שירות המדינה (משמעת)), התשכ"ג-1963. העובד הורשע בבית הדין למשמעת ובתאריך 16.5.07, גזר בית הדין את דינו בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר. 3. פסילה ממשרד החינוך לפרק זמן של שנתיים.

ג- פסיקה בנושא של בית הדין למשמעת

בד"מ 126/06 נציבות שירות המדינה נ' פלוני-מרמה, הפרת אמונים ופגיעה בפרטיות

מדובר בעובד שהועסק, עד למועד השעייתו, כמפקח מס הכנסה בכיר ברשות המיסים. העובד הואשם והורשע בפלילים בעבירות של שימוש לרעה בכח המשרה לפי סעיף 280 (1) לחוק העונשין התשל"ז-1977, מרמה והפרת אמונים לפי סעיף 284 לחוק הנ"ל, עבירה של סחיטה באיומים לפי סעיף 428 לחוק, עבירה של פגיעה בפרטיות והפרת חובת סודיות לפי סעיפים 2(7), 2(9), ו-5 לחוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981, בכך שבמועדים שונים, בין השנים 1995-1998, חדר למאגרי המידע של רשות המסים וערך עשרות שאילתות הנוגעות למידע אישי ופיננסי אודות אנשים שונים וביניהם שכניו, מורה לכינור של בתו, חברה לייצור רהיטים ממנה ביקש לרכוש מוצר ועוד. כמו כן, במהלך סכסוך אזרחי אשר התגלע בין העובד לבין המתלונן, חדר העובד במהלך שנת 1997 למאגר המידע של מס הכנסה והוציא מידע רגיש הנוגע למתלונן ולקרוב משפחתו ואיים בהפצת מידע זה, כדי להניע את המתלונן לשלם לו חוב בשיעור של כ-60,000 ₪. בהמשך, שלח העובד לחמו של המתלונן, מכתבים בנוגע לתביעתו נגדו. בית המשפט השלום בתל אביב השית על העובד עונש של 4 חודשי מאסר בפועל שירוצו בדרך של עבודות שירות, התחייבות כספית על סך של 10,000 ₪, לפיה העובד נדרש להמנע במשך 12 חודשים מלעבור את העבירות שבהן הורשע.

בית המשפט המחוזי בתל אביב דחה את ערעורו של העובד הן על הכרעת הדין, והן על גזר הדין. כמו כן, נדחתה בקשתו לרשות ערעור בבית המשפט העליון.

לאחר מיצוי ההליך הפלילי, הוגשה תובענה כנגד העובד בגין ביצוע עבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3), ו- (6) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963. העובד הורשע בבית הדין למשמעת ובתאריך 27.2.07, גזר בית הדין את דינו בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר. 3. פסילה משירות המדינה לפרק זמן של 7 שנים.

בד"מ 123/06 נציבות שירות המדינה נ' פלונית- קשיר וקבלת דבר במרמה

מדובר בעובדת אשר הועסקה, עד למועד השעייתה, כמורה מטעם משרד החינוך. העובדת הואשמה והורשעה בפלילים בעבירות של קשיר לביצוע פשע לפי סעיף 499 א(1) לחוק העונשין התשל"ז-1977, קבלת דבר במרמה בנסיבות במחמירות לפי סעיף 415 לחוק הנ"ל ומסירת תעודה כוזבת לפי סעיף 281 לחוק, בכך שרכשה תואר BA תמורת \$5,000 יחד עם מסמכי הלוואי הרלוונטיים והגישה את המסמכים למשרד החינוך לצורך שקילתו של התואר. על יסוד אותו מצג, אישר משרד החינוך את ההכרה בתואר וזיכה אותה בהפרשי שכר וכל זאת כאשר לא למדה ואף לא היתה רשומה באותו מוסד לימודים. בית המשפט השלום בחדרה השית על העובדת עונש של 18 חודשי מאסר על תנאי למשך שלוש שנים וקנס כספי על סך של 15,000 ש"ח.

לאחר מיצוי ההליך הפלילי, הוגשה תובענה כנגד העובדת בגין ביצוע עבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3), (4), ו- (6) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963. העובדת הורשעה בבית הדין למשמעת ובתאריך 7.2.07, גזר בית הדין את דינה בהשיתו עליה את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר. 3. פסילה משירות המדינה לפרק זמן של 3 שנים.

בד"מ 121/06 נציבות שירות המדינה נ' פלוני – קבלת דבר במרמה

מדובר בעובד משרד החינוך שהועסק כמורה לחינוך גופני וכסגן מנהל בית-ספר. כנגד העובד הוגשה תובענה בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3) ו- (4) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, בשל רכישת תואר שני בחינוך משלוחת אוניברסיטת לטביה, בהגישו עבודות אשר לא היו מפרי רוחו אלא התבססו על צילום והעתקה. כתוצאה מקבלת התואר האמור, זכה העובד לשקילות אותו התואר וקיבל תוספות בשכרו שהגיעו לכדי 82,000 ₪. בית הדין למשמעת הרשיע את העובד בכתב התובענה שיוחס לו וביום 22.4.07, גזר את דינו בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין. 3. פסילה משירות המדינה לפרק זמן של שנה. 4. פסילה מלמלא תפקיד בתחום ההוראה במשרד החינוך לפרק זמן של 3 שנים מתום פסילתו משירות המדינה. 5. השבת סכום כסף שווה ערך לארבע וחצי משכורות.

עבירת החזקת סם מסוכן

פסיקה של בית הדין למשמעת

בד"מ 94/07 נציבות שירות המדינה נ' פלוני- אחזקת סם מסוכן לשימוש עצמי ושיבוש הליכי

חקירה

מדובר בעובד אשר הועסק, עד מועד העברתו, בתפקיד של ראש צוות הוצ'פ בפקיד שומה חקירות חיפה והצפון.

העובד הואשם בכתב תובענה שהוגש נגדו בעבירות משמעת לפי סעיפים 17(1), (2) ו-13 לחוק המשמעת, בגין שני אישומים:

א. החזקת סם מסוכן מסוג חשיש במשקל של 14 גרם ברוטו בבית חמו בסוף שנת 2006, כאשר במהלכה של שנת 2005 במועדים שאינם ידועים לתביעה נהג העובד לעשן בסופי שבוע סם מסוכן מסוג חשיש כאמור.

ב. בעת חקירתו באזהרה במשטרת ישראל, בחשד לאחזקת סם לצריכה עצמית, משנשאל על עיסוקו השיב כי הוא עובד כנהג מונית ולא מסר את היותו למעשה עובד מדינה.

במסגרת הסדר טיעון, הודה העובד בעבירות המיוחסות לו. נוכח הודאתו הורשע העובד ובתאריך 17.10.07 גזר עליו בית הדין למשמעת את אמצעי המשמעת הבאים:

1. נזיפה חמורה. 2. הפקעת משכורת קובעת. 3. הורדה בדרגה אחת לפרק זמן של שנתיים.

עבירות גניבה וקשירת קשר לביצוע פשע

פסיקה של בית הדין למשמעת

בד"מ 130/06 נציבות שירות המדינה נ' פלוני-גניבת דואר וקשירת קשר לביצוע פשע

מדובר בעובד אשר הועסק, עד למועד השעייתו, כדורך בסניף הדואר באור יהודה בחברת דואר ישראל. העובד הואשם והורשע בפלילים בעבירות של קשירת קשר לביצוע פשע לפי סעיף 499 א(1) לחוק העונשין התשל"ז-1977, מתן אמצעים לביצוע פשע לפי סעיף 498 לחוק הנ"ל וגניבת דבר דואר לפי סעיף 89 לחוק רשות הדואר השתמ"ו-1986, בכך שבמהלך שנת 2002, קשר העובד קשר עם עובד אחר, לגנוב מתוך שקי הדואר דברי דואר מעטפות ובהן כרטיסי אשראי שנשלחו בדואר רשום ללקוחות על ידי חברות האשראי, ולמוכרם לאחרים. במסגרת הקשר אשר קשר העובד, הגיע יחד עם עובד נוסף השכם בבוקר לסניף הדואר וגנב מתוך שקי הדואר עשרות מעטפות דואר רשום ובהם כרטיסי אשראי, כאשר 20 מתוך 29 הכרטיסים הגנובים נמכרו לאחרים תמורת תשלום עבור כל כרטיס.

בית המשפט המחוזי בתל אביב השית על העובד עונש של 10 חודשי מאסר בפועל ו-12 חודשי מאסר על תנאי למשך 3 שנים שלא יעבור את העבירה בה הורשע או כל עבירת רכוש. בית המשפט העליון, דחה את ערעורו של העובד על חומרת העונש.

לאחר מיצוי ההליך הפלילי, הוגשה תובענה כנגד העובד בגין ביצוע עבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3), (4) ו- (6) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963. העובד הורשע בבית הדין למשמעת

ובתאריך 13.2.07, גזר בית הדין את דינו בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר. 3. פסילה משירות המדינה ומחברת דואר ישראל עד גיל 65.

עבירות אלימות ואיומים

א- פסיקה של בית משפט העליון

עש"מ 4875/06 מדינת ישראל נ' פלוני- אלימות עובד הוראה

בתאריך 7.11.07 ניתן פסק דינה של כבוד השופטת א' פרוקצ'יה, בערעור על פסק דינו של בית הדין למשמעת של עובדי מדינה בבד"מ 5/06. בערעור דן, דובר על עובד הוראה במשרד החינוך, בעל ותק של 27 שנים בשירות המדינה. כנגד העובד הוגשו שני הליכים פליליים שצורפו להליך אחד (ת.פ. 1645/03, ת.פ. 5962/00). באישום האחד, הורשע העובד בביצוע עבירות של תקיפת קטין או תקיפה סתם, אותן ביצע העובד במסגרת תפקידו כמורה כלפי תלמיד בן 9. בכתב האישום השני, הורשע העובד בעבירות של תקיפת אשתו בנסיבות מחמירות.

באשר לאישום הראשון, העובד נהג לאורך תקופה לתקוף את הקטין באמצעות מקל וצינור גומי. בין היתר, במהלך אחד השיעורים תקף העובד את התלמיד וגרם לו חבלה של ממש על-ידי שחבט את ראשו בשולחן הכיתה, ופצע אותו בעינו הימנית. בהמשך, חבט העובד בגבו של התלמיד בסרגל, וכאשר הסרגל נשבר מעוצמת החבטה, המשיך העובד להכות בתלמיד בסרגל אחר שלקח לידיו.

באשר להרשעה בכתב האישום השני, ההרשעה התייחסה לעבירות תקיפה בנסיבות מחמירות ואיומים שביצע העובד כלפי אשתו באותם ימים (בין העובד ואשתו נחתם הסכם גירושין ביום 24.3.06 וכיום חי עם אישה אחרת). העובד, מאז 1998 ועד מועד הגשת התלונה בינואר 2002, נהג להכות את אשתו בתדירות של פעם בשבוע, בכך שסטר לה על פניה והכה אותה על גופה וגרם לה לחבלות בגופה. הוא איים עליה שיהרוג אותה ויפגע בילדים אם תספר על מעשיו. עוד הורשע העובד בסדרת מעשי תקיפה קשים נגד אשתו במועדים שונים בהם הכה אותה על גופה, בעט בה, שבר כלי זכוכית על ראשה, איים עליה והשליכה אל מחוץ לבית.

בעקבות ההרשעות האמורות, גזר עליו בית המשפט השלום בנצרת עונש מאסר בעבודות שירות של 3 חודשים, מאסר על תנאי וקנס.

בעקבות ההליך הפלילי, הועמד העובד לדין משמעתי. בית הדין הרשיע את העובד בעבירות משמעת לפי סעיפים 17(1), (2), (3) ו-6 לחוק המשמעת וביום 9.5.06 השית עליו אמצעי משמעת של נזיפה חמורה, הורדה בשתי דרגות שכר לפרק זמן של שנתיים, והמליץ כי העובד, אשר עבר בינתיים ללמד בבית ספר אחר, לא יקודם לתפקיד של רכז שכבה, סגן מנהל או מנהל בית ספר לפרק זמן של שלוש שנים מיום גזר הדין.

המדינה ערערה על גזר הדין של בית הדין למשמעת, שנמנע מלהורות על פיטורי העובד משירות המדינה, לא פסל אותו מתפקיד הוראה ולא פסל אותו מעבודה בשירות המדינה כלל.

בית המשפט העליון קבע: "בענייננו, העובד כשל במעשי אלימות מתמשכים בשני מישורים- במסגרת התפקיד- באלימות כלפי תלמיד, ובמישור המשפחה- באלימות כלפי בת זוגו. מדובר במעשי אלימות קשים וברוטלים בשני המישורים: מדובר במעשי אלימות מתמשכים, אשר אינם מבטאים חולשה של רגע, אלא דפוס התנהגות מתמשך הן בעבודה והן בבית. מעשיו של

העובד מצביעים על גרעין מובנה של אלימות באישיותו, המקבל ביטוי בתחומים שונים, שהמשותף להם הוא ניצול חולשתו של הקורבן.

גרעין זה של אלימות פוגע פגיעה מהותית בכושרו של העובד למלא כראוי תפקיד הוראה במערכת החינוך בשירות המדינה. מעשי האלימות המתמשכים שהעובד הורשע בהם מצביעים על יסוד של חוסר שליטה עצמית באישיותו ובהתנהגותו שאין לדעת האם, מתי וכיצד הוא עלול לפרוץ שוב בעתיד. אין על מערכת החינוך והציבור הרחב לשאת בסיכון כלשהו להישנות מעשי אלימות של עובד הוראה כלפי תלמידיו. סיכון זה על העובד לשאת על כתפיו בלבד, לאחר שכשל כשולן מתמשך בעניין זה הן במסגרת תפקידו והן בחייו האישיים במסגרת משפחתו".

לאחר איזון מכלול השיקולים (חלוף הזמן הרב מביצוע העבירות, העובדה שהעובד לא הושעה ועוד) ועל רקע תכליות הדין המשמעותי בית המשפט ביטל את גזר הדין של בית הדין למשמעת, והשית על העובד את אמצעי המשמעת הבאים:

נזיפה חמורה, פיטורין לאלתר משירות המדינה, פסילה מכל עבודה בשירות המדינה למשך 3 שנים, כאשר בחלוף 3 שנים, תחול על העובד פסילה לכל עבודה במערכת החינוך בתפקיד הוראה למשך 2 נוספות.

ב- פסיקה של בית הדין למשמעת לאחר הליך פלילי

בד"מ 56/07 נציבות שירות המדינה נ' פלוני - חבלה חמורה

מדובר בעובד אשר הועסק כמורה במשרד החינוך. העובד הואשם והורשע בפלילים בעבירה של חבלה חמורה, עבירה לפי ס' 333 לחוק העונשין, בגין תקיפה שלא בוצעה במסגרת העבודה. על סמך הרשעה זו בבימ"ש השלום הוגשה תובענה כנגד העובד בבית הדין המשמעותי. בית הדין גזר את דינו בתאריך 22.7.07 בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר.

בד"מ 65/07 נציבות שירות המדינה נ' ד"ר חאלד סינדאווי - תקיפה סתם, שימוש לרעה בכוח

המשרה ועבירת הדחה בחקירה בנסיבות מחמירות

מדובר בעובד אשר הועסק, עד למועד השעייתו, כמנהל בית ספר יסודי. העובד הואשם והורשע בפלילים (ת.פ. 3839/05) בעבירה של תקיפה סתם (שני מקרים) ושימוש לרעה בכוח המשרה לפי סעיפים 379 ו-1280(1), לחוק העונשין, ובעבירת הדחה בחקירה בנסיבות מחמירות לפי ס' 245(א), (ב) לחוק העונשין. הנאשם, ששימש כמנהל בית הספר, קרא לשני תלמידי כיתתו של בנו לגשת למשרדו, לאחר שבנו עדכנו על מעשיהם של אותם ילדים כלפיו. הנאשם הורה לאותם תלמידים לעמוד ליד קיר המשרד, אז ניגש לראשון מהם וסטר על לחי ימנית ועל אוזנו, ומיד לאחר מכן הכה תלמיד שני מכה חזקה על עורפו. התלמיד הראשון נזקק לטיפול רפואי באותו היום בעקבות כאבים וצפצופים שחש באוזנו הימנית. שני התלמידים הגישו באמצעות הוריהם תלונה במשטרה כנגד הנאשם. הנאשם ניגש בתאריך 12.2.01 להוריו של התלמיד וציין בפניהם, כי התלונה שהוגשה נגדו תסב לו נזק חמור וביקשם לחשוב פעם שנייה על אותה תלונה. הנאשם פנה ביום 12.2.01 אל בית הוריו של תלמיד נוסף וביקש מאביו של המתלונן כי ישפיע על בנו לבטל את התלונה שהוגשה לגבי אותו קטין, ובתמורה הבטיח לאביו של המתלונן כי ימצא לביתו מקום עבודה במקצועה

כמורה. משסירב האב לבטל את התלונה הטיח דברי איום כלפיו. בית משפט השלום פסק מאסר על תנאי לתקופה של 8 חודשים, כשתקופת התנאי תוחמה לפרק זמן של שלוש שנים מיום גזר הדין, לגבי עבירת אלימות מסוג פשע, וכן קנס של 5,000 ₪ ומתן פיצוי לכל אחד מהתלמידים המתלוננים בסך של 3,000 ₪.

לאחר מיצוי ההליך הפלילי, הוגשה תובענה כנגד העובד בגין ביצוע עבירות לפי סעיפים 17(1), 17(2), 17(3), 17(4) ו-17(6) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963. העובד הורשע בבית הדין למשמעת ובתאריך 6.8.07, גזר בית הדין את דינו בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר, תוך תשלום פיצוי פיטורין מלאים. 3. פסילה לשירות המדינה לפרק זמן של שנתיים מיום גזר הדין. 4. פסילה למילוי תפקיד במשרד החינוך, לפרק זמן של שלוש שנים מיום גזר הדין.

ג- פסיקה של בית הדין למשמעת

בד"מ 36/02 נציבות שירות המדינה נ' פלונית- מעשי אלימות ואיומים

מדובר בעובדת אשר הועסקה משנת 75', עד מועד השעייתה בנובמבר 2001, במשרד החינוך כגננת. הנ"ל הואשמה בעבירות לפי סעיפים 17(2) ו-17(3) לחוק שירות המדינה (משמעת), יחד עם סעיף 14(1) להודעה על שינויים בהחלת החוק על עובדי הוראה, בגין כך שבהיותה מנהלת גן טיפולי, אשר בו מצויים ילדים הסובלים מבעיות רפואיות שונות, הפעילה כלפי אותם ילדים, בין החודשים דצמבר 1999 ליוני 2001, דרכי טיפול חריגות ולא הולמות ופגעה בהם בדרכים ובאופנים שונים: איימה, הפחידה ונהגה באלימות ובאכזריות. ביה"ד הרשיע את העובדת בעבירות לפי סעיפים 17(1), 17(2) ו-17(3) לחוק וביום 6.9.2007 גזר בית-הדין את דינה בהשיתו עליה את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר משירות המדינה. 3. פסילה למילוי כל תפקיד במשרד החינוך לפרק זמן של חמש שנים מיום גזר הדין.

עבירות שלילת מידע וניגוד עניינים

א- פסיקה של בית משפט העליון

עש"מ 7797/07 פלוני נ' נציבות שירות המדינה- שלילת מידע, ניגוד עניינים

בתאריך 6.11.07 ניתן פסק דינו של כבוד השופט א' רובינשטיין, בערעור על פסק דינו של בית הדין למשמעת של עובדי מדינה (בד"מ 113/05). במקרה דנן, דובר בעובד ששימש כראש תחום גביה ברשות השידור, אשר הואשם והורשע בעבירות משמעת לפי סעיפים 17(1), 17(2) ו-17(3) לחוק המשמעת בגין שימוש שלא כדין ושלא לצרכי עבודתו במאגר המידע של הרשות, על-מנת להשיג מידע על עובד הרשות ועל בני משפחתו, על רקע סכסוך אישי בין השניים. על העובד הושתו אמצעי המשמעת הבאים: נזיפה חמורה והורדה בדרגה לפרק זמן של שנה. הערעור נסוב לגבי הרשעת העובד.

כב' השופט רובינשטיין דחה את הערעור בנותנו את הדגשים הבאים :

"במובן הנורמטיבי, הציפיות מעובד בגדרי עבודתו- בכלל ובהקשר דנא- הן כי יעשה אותה כמשרת הציבור, בלא עירוב של מניעים אחרים. ועוד, עובד הציבור אינו מלאך, והמצופה הימנו הריהו בחינת "אדם לאדם- אדם". רף מינימאלי בעבודתו, שעליו לא יוכלו להיות עוררים, הוא כי את תחושתיו האישיות לא יערב עם שירותו הציבורי. לכך ישנם ביטויים מסוגים שונים, אך אחד מהם כרוך בנאמנות לציבור אף בהקשר מאגרי המידע. תקופתנו מתאפיינת- ואין צורך בחוש נבואי כדי להניח כי דבר זה יגבר- בריבוי לא שערות אבותינו של מאגרי מידע, הכוללים פרטים מרובים ובהם מידע אישי, לעיתים רגיש, על בני-אדם במספרים גדולים... לעובדים רבים נתנו מפתחות למאגרים, סיסמאות כניסה ו"כרטיסים חכמים" והם הפכו שותפים לפרטים שונים, מהם אינטימיים, של הזולת. חיוני שיוקפד תדיר שלא לערב בהקשרים אלה בין צרכי העבודה לבין אינטרס אישי, כדי שלא יתקיים "איש הישר בעיניו יעשה" (שופטים כ"א, כ"ה). נאמנות עובד הציבור מתבטאת לא רק בהגבלות חוק הגנת הפרטיות, אלא אף בנורמות המשפט הציבורי. עובד הציבור שבידו מפתח למאגרים מוזהר אפוא בדין אזהרה חמורה שלא לחרוג מכלי השימוש בהם, כעולה מן הסעיפים הרלבנטיים בחוק הגנת הפרטיות. דברים אלה נאמרים באורח כללי, אך הם מהווים תשתית עיונית למקרה דנא ולזיקה לעבירות שבסעיפים 17(1) ו(3) לחוק המשמעת. המערער חתום על הצהרות שמירת סודיות עוד מקדמת דנא. ראו גם ס' 65.1945 לתקשי"ר "לא ישלוף עובד נתונים במאגר מידע, אלא אם הוסמך לכך ולצורך תפקידו בלבד" מכאן חשיבותו המיוחדת של הרכיב הנורמטיבי בתיק דנא שבית המשפט העליון עמד עליו כבר בעבר".

עש"מ 222/07 פלוני נ' מדינת ישראל- ניגוד עניינים

בתאריך 11.11.07 ניתן פסק דינה של כבוד השופטת א' פרוקצ'יה, בערעור על פסק דינו של בית הדין למשמעת בבד"מ 127/02, אשר עסק בביצוע עבירות משמעת רבות. העובד עבד בשירות המדינה כממונה על צוות ביקורת חשבונות במס ערך מוסף בעכו. בנוסף, התנדב העובד לתפקיד מנכ"ל וחבר וועד בעמותת ספורט, מבלי שקיבל לכך היתר כדן. במסגרת תפקידו זה, היה העובד אחראי, בין היתר, על נושא הכספים בעמותה, לרבות גיוס תרומות. כמו-כן בשנת 1995 הקים העובד וניהל ביחד עם אדם נוסף חברה פרטית, אשר נרשמה על שם רעייתו באופן פורמאלי בלבד. כנגד העובד הוגשה תובענה האוחזת ב-12 אישומים שעניינם כמפורט להלן: עבודה פרטית ללא היתר, קבלת תרומות מנישומים, ניצול השפעתו ברשות המיסים בהליך פלילי שנוהל נגד החברה, שליפת מידע שלא כדן ממאגר רשויות המס לקידום ענייניהם של אגודת הספורט והחברה שבניהולו, שימוש במנגנון הפקס המשרדי לצורך עיסוקיו הפרטיים תוך פגיעה אגב כך בעבודת המשרד, ואיחורים תכופים לעבודה שהסתכמו באובדן שעות עבודה רבות. בית-הדין למשמעת הרשיע את העובד בעבירות הרבות שיוחסו לו והשית עליו מספר אמצעי משמעת הכוללים: נזיפה חמורה, פיטורין לאלתר משירות המדינה, פסילה בת חמש שנים מלמלא כל תפקיד ברשות המיסים ופסילה משירות המדינה למשך שנתיים. הערעור נסב הן על הכרעת הדין, הן על גזר הדין והן על החלטות ביניים שנתן בית-הדין בשלבים מקדמיים בדיון.

בית המשפט העליון דחה את הערעור ופסק:

"בענייננו, החשש מניגוד עניינים הינו אינהרנטי לפעילותו של העובד באגודת הספורט, וחשש זה אף התממש הלכה למעשה במעשים שונים בהם הורשע המערער, שעיקרם ניצול תפקידו בשירות המדינה כדי לקדם את ענייניה של העמותה בה היה פעיל. הוא הוזהר בעניין זה על-ידי הממונים עליו, אך התעלם מהאזהרות, והמשיך בפעילותו, תוך הפרה בוטה של כללי ההתנהגות המחייבים עובד מדינה... התפקיד שמילא העובד בעמותת הספורט בד בבד עם תפקידו בשירות המדינה יצר חשש לניגוד עניינים פסול, משהוא היה כרוך בעירוב שיקולים זרים בביצוע התפקיד הציבורי. בניגוד עניינים זה היה כדי לפגוע בתדמיתו של שירות המדינה ובאימונו הציבור בו..."

בית המשפט הדגיש כי, "תמצית האיסור שבתקשי"ר, כמו גם במשפט הציבורי הכללי, נסבה על עצם ההימצאות במצב היוצר חשש לקיומו של ניגוד עניינים בין העסוק הפרטי לבין התפקיד בשירות המדינה וכי אין המדובר בעבירה המושתתת על מבחן תוצאתי, המחייב, כדרישה בלעדית אין, כי תתרחש תוצאה מסוימת לצורך גיבושו של האיסור. ההוראה מקימה גדר וסייג מפני קיום פוטנציאל של ניגוד עניינים, ועל-כן היא אינה מסתפקת בהימצאות בניגוד עניינים ממש, אלא פורשת כנפיה גם על עיסוק פרטי אשר עלול ליצור התנגשות אינטרסים, כאמור... משקלן המצטבר של הוראות התקשי"ר האמורות מצביע על כך שכל חברות בהנהלת תאגיד, אפילו אין בה ניגוד אינטרסים, טעונה אישור גורם מוסמך בשירות המדינה. זאת, כדי לקיים פיקוח הדוק על פעילותם של עובדי מדינה מחוץ לשירות המדינה, על-מנת להבטיח מפני ניגוד עניינים אפשרי. העובד לא כפף עצמו לפיקוח זה בשום מובן שהוא, הגם שבפעילותו היה משום ניגוד עניינים ממשי, שהתממש הלכה למעשה..."

עש"מ 5493/07 פלונית נ' מדינת ישראל

בתאריך 13.08.07 ניתן פסק דינו של כב' השופט רובינשטיין, בערעור על פסק דינו של בית הדין למשמעת של עובדי מדינה בבד"מ 95/05, בו הורשעה המערערת שהיתה מנהלת לשכה בשירות התעסוקה לפי חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, בעבירות בהן הואשמה לגבי שלושה מקרים של; קבלת דורשי עבודה ללשכה בניהולה אף שלא התגוררו בתחום טיפולה של הלשכה, הזנת כתובות מגורים בניגוד לדין, ורישום בדיעבד של התייצבויות דורשי העבודה. בית הדין קבע כי המערערת פעלה שלא על-פי הכלל האוסר ניגוד עניינים, ובפעולתה זו נהגה שלא בהגינות, תוך הפרת חובת השוויון. התביעה ושירות התעסוקה עתרו לעונש של פיטורין. בית הדין הטיל על המערערת אמצעי משמעת של נזיפה חמורה, העברה מתפקיד של מנהלת לשכת שירות התעסוקה ומכל תפקיד ניהולי למשך חמש שנים מיום מתן גזר הדין, והורדה בדרגה אחת לפרק זמן של שנה. העובדת הגישה ערעור לבית המשפט העליון.

בערעור- המופנה כנגד ההרשעה והעונש כאחד- ציין כב' השופט רובינשטיין כי הנושא המרכזי בו חטאה המערערת היה הטיפול בבני משפחתה, בבעלה ובבתה. והוסיף: "צר כי המניעות האישיות הנוגעת לכגון דא, שצריכה היתה להיות פשוטה וברורה כשמש בצהרי היום, כ"ביעתא בכותחא" ('ביצה בנוזל חלבי- עניין פשוט בתכלית בלשון חכמים) (בבלי עירובין ס"ב, ב'), לא היתה בחינת מובן מאליו אצל המערערת".

כב' השופט רובינשטיין קבע כי מדובר בניגוד עניינים מובהק. טעם הכלל לגביו כפול: ראשית- פרגמטי, החשש שהסמכות תופעל על-ידי בעל הניגוד שלא כראוי; ושנית- טעם ערכי, אמון

הציבור, ורוב מלים אך למותר. בעש"מ 6529/03 קליגר נ' נציבות שירות המדינה, פ"ד נח(1), 734, נדרשה השופטת (כתארה אז) בייניש אל הכלל והחלתו. הכלל הוא, כי "אסור לעובד ציבור להעמיד עצמו במצב שקיימת בו אפשרות ממשית של ניגוד עניינים בין האינטרס שהוא מופקד עליו לבין אינטרס אחר שלו, אישי או רכושי... במקרה של התנגשות בין אינטרס שלטוני לאינטרס אישי, המבחן המקובל, שהוא גם המבחן הראוי, הוא מבחן 'החשש הסביר' להיווצרות מצב של ניגוד עניינים".

השופט רובינשטיין הזכיר בפסק דינו את כללי האתיקה לעובדי המדינה (הודעת נש"מ מ/ז/81), שבהפרתם הואשמה המערערת וציין כי כללים אלו ראויים להטמעה, וכי מגבשים והופכים הם לנורמה כתובה.

נקבע כי; "גם כשהמדובר במציאות אנושית המעמידה בפני עובד ציבור דילמות, טיפול בעניינים האישי של בני משפחה מצוי בבירור בתוך התחום האסור; כשם שנאמר כי "אפשר שהתנהגות תחשב בלתי הולמת אף שאין לה שום ייחוד למקצוע מסוים או לארגון מסוים. היא אינה הולמת משום שהיא שלילית ופסולה בכל מקצוע או ארגון" (ער"מ 1351/95 פינקלשטיין נ' התובע בבית הדין למשמעת, פ"ד מט(5), 573, מפי השופט זמיר)- כך ניתן לומר שטיפול בעניינים של בני משפחה הוא בחינת פשיטא של איסור, גם אילולא הופיע בכלל כתוב. זה נושא שצריך שיהא מוטמע בצופן הגנטי של עובד הציבור".

עוד נקבע; אף אם נכונה הטענה כי היו אי סדרים, אין עובד ציבור בכיר, הבקי בעבודה כדבעי, יכול ליהנות מטענה כזאת, ובוודאי כשעסקינן בבני משפחה, וברישום כתובת שלא כדין. וכפי שנאמר בעבר ע"י השופטת בייניש (כתארה אז) בעש"מ 5202/01 פרנס נ' יו"ר רשות השידור, פ"ד נו(2), 9: "העובדה שנוהל או הוראה מחייבת בשירות המדינה אינם נאכפים במשך זמן, או שהאכיפה היא חלקית ביותר, אינה כשלעצמה מקימה זכות לעובד ואינה מונעת מן הרשות לשנות ממדיניותה הפסולה ולעמוד על קיום הנוהל".

בעניין הפרת כללי האתיקה קבע השופט רובינשטיין כהיא לישנא: "גם אם לא קיבלו קודיפיקציה בגדרי חוק שירות המדינה (משמעת), הרי הם בודאי בסיס לקביעת התנהגות הולמת או שאינה הולמת על פי דין, ומתוך הבנה כי הנושא, גם אם לא הובא בפלילים, אינו עניין אסתטי-אתי בלבד, אלא גם מהווה עבירת משמעת. מובן כי הדברים אמורים בכפוף לבחינת כל מקרה לגופו".

בית המשפט העליון התייחס למלאכת גזירת העונש בדין המשמעת וקבע כהיא לישנא:

"ער אני לתולדותיה החיוביות (כמעט ללא דופי) של המערערת, שכינה שנים רבות כמנהלת לשכה בשירות התעסוקה, וזכויותיה עמה. גזירת העונש כאן ובכל עת, היא הקשה שבמלאכות. ואולם, ככל שהמדובר בשירות הציבורי, שהגנה עליו היא עיקר תכליתו של הדין המשמעתי (עש"מ 1928/00 מדינת ישראל נ' בוכין, פ"ד נד(3), 694, 703- השופט זמיר), פוחת המשקל הניתן לנסיבות האישיות..."

אף בכך אין לבית הדין למשמעת, ולביתמשפט זה, מנוס מאשר ראייה המתמקדת במעגל האמון והדימוי. לא אכחד, כי שמעתי בקשב ובצער את דבריה של המערערת; בפרשת בוגייסקי (עש"מ 4203/07 בוגייסקי נ' נציבות שירות המדינה (טרם פורסם)) אמרתי דברים שבשינוי המחויב יפה

כוחם גם כאן: "אכן, ליבי אינו אטום לזכויותיו של המערער, לתרומתו רבת השנים... אך לבי נתון עוד יותר- איני רואה דרך אחרת- לצרכיו של שירות המדינה, שתדמיתו... אינה ברום המדרגה".
הערעור נדחה הן לעניין ההרשעה והן לעניין העונש.

ג- פסיקה של בית הדין למשמעת

בד"מ 98/07 נציבות שירות המדינה נ' פלוני- ניגוד עניינים

מדובר בעובד אשר הועסק במועד הרלוונטי של התובענה כמנהל לשכת מנהל האוכלוסין בהרצליה. העובד הואשם בכתב התובענה שהוגש נגדו בעבירות משמעת לפי סעיפים 17(1), (2) ו- (3) לחוק המשמעת, בשל מעשים שבצע בין השנים 2005-2006. במסגרת תפקידו העובד טיפל בבקשות שונות, בין השאר בהנפקת תעודות המעידות על אזרחות ישראלית ולצורך קבלתה של אזרחות פולנית. במסגרת עבודתו, טיפל העובד בבקשותיו של אדם מסוים, עימו היה לו קשר אישי, שלא לפי הנהלים שעליהם היה מופקד ולא ע"פ אותם מסמכים שאותם היה נדרש להמציא לשם קבלתה של אזרחות פולנית, לנוכח פנייתו של אותו מכר.

העובד, לא פעל כאמור בדרך המלך במימושם של אותם בקשות להנפקת האישור הדרוש על אזרחות ישראלית, ניצל את מעמדו כמנהל הלשכה באופן שפגע במשמעת שירות המדינה בכך שהורה גם לעובדות הכפופות לו לטפל שלא ע"פ נוהלי העבודה בבקשות מסוימות שלא היו מלוות במסמכים רלוונטיים והתנהג באופן שאינו הולם את מעמדו כעובד מדינה בכך שחתם על תעודות מסוימות שנתבקש להמציאם, הגם בלא שנתמלאו לגביהם כל התנאים הדרושים לפי נוהלי משרד הפנים.

בתאריך 1.11.07 בית הדין הרשיע את העובד במסגרתו של הסדר טיעון והשית על העובד את אמצעי המשמעת של נזיפה חמורה, פיטורין ופסילה לשירות המדינה לפרק זמן של 4 שנים מיום גזר הדין.

עבירות מין (לקיחת שוחד מיני ומעשים מגונים)

א- פסיקה של בית משפט העליון

עש"מ 7562/06 פלוני נ' מדינת ישראל

בתאריך 14.09.06 ניתן פסק דינה של כב' השופטת א' פרוקצ'יה, בערעור על פסק דינו של בית הדין למשמעת של עובדי מדינה בבד"מ 17/06. העובד, ששימש כראש ענף ניהול ספרים בפקיד השומה בעכו, הגיע, יחד עם עובד אחר, לגן הילדים אשר בבעלותה של המתלוננת, כששניהם הציגו עצמם כפקידי מס הכנסה וביקשו לראות את הספרים. המתלוננת, שהייתה עסוקה בטיפול בילדים, ביקשה מהשניים להמתין מחוץ לגן, עד שאימה, המטפלת באופן שוטף בהנהלת החשבונות, תגיע. בשלב מסוים נכנס העובד לגן בתואנה שהוא רוצה לשטוף ידיים, קרא למתלוננת ושאל אותה אם

יש לה מה להסתיר והוסיף כי אם כן, הוא יטפל בזה ואין לה מה לדאוג. לאחר שהמתלוננת השיבה כי אין לה מה להסתיר, נצמד העובד לגופה, ליטף את שדיה ונישק אותה שלוש נשיקות על לחיה. מאוחר יותר עיין העובד בספרי החשבונות של המתלוננת, יחד עם אמה, ומשסיים לעיין בהם קרא למתלוננת ואמר לה שהוא צריך להיפגש איתה ב"ארבע עניים". באותו יום התקשר העובד למתלוננת ואמר לה שיגיע לגן של למחרת היום. למחרת, הגיע העובד שוב אל הגן ואמר למתלוננת: "את תעזרי לי ואני אעזור לך". היא אחז בידיה, נישק אותן, ליטף את פניה ושיערה ונישק את שדיה, מבעד חולצתה, והניח את ידיו בין ירכיה. מעשים אלה בוצעו תוך שהעובד מסביר למתלוננת את הטוב והחסד שעשה עמה, כשהתעלם מהונאות שונות שגילה בביקורת. המעשים נעשו שלא בהסכמת המתלוננת, אשר הדפה את ידי העובד מגופה, אמרה לו שאינה מעוניינת שייגע בה וביקשה ממנו להתרחק ממנה.

העובד הואשם והורשע בפלילים (פ 1720/04) בעבירות של לקיחת שוחד מיני ע"י עובד ציבור לפי סעיפים 290 יחד עם סעיפים 293 ו-294 לחוק העונשין, בעבירות של מעשים מגונים לפי ס' 348(ג)(1) לחוק העונשין ובעבירה של שימוש לרעה בכוח המשרה לפי ס' 280(1) לחוק העונשין ונגזרו עליו 20 חודשי מאסר בפועל, 12 חודשי מאסר על תנאי ופיצוי כספי למתלוננת בסך 10,000 ₪. ערעורו כנגד ההרשעה וכנגד גזר-הדין נדחה ע"י ביהמ"ש המחוזי.

בעקבות ההליך הפלילי הוגשה כנגד העובד תובענה משמעתית. ביה"ד הרשיע את העובד בעבירות לפי סעיפים 17(1), 17(2), 17(3) ו-17(6) לחוק שירות המדינה (משמעת), והטיל עליו נזיפה חמורה, פיטורין לאלתר ופסילה משירות המדינה למשך 6 שנים מיום גזר הדין. העובד ביקש בערעורו להקל בעונש שהוטל עליו.

ביהמ"ש העליון דחה את הערעור בקובעו:

"העובד הורשע בעבירות המהוות גם עבירות משמעת חמורות, שחברו בהן אלמנטים של עבירות שוחד ויסודות של עבירות מין שבוצעו בידי עובד מדינה בכיר במסגרת תפקידו... העובד מעל בתפקידו מעילה קשה בשני מובנים, שמשקלם המצטבר הופך את מעשיו לחמורים במיוחד: הוא ביקש לנצל את תפקידו לצורך קבלת טובות הנאה מיניות ואף הוציא לפועל כוונה זו. כמו-כן הוא ביצע מעשי מין מגונים באישה שהייתה נתונה למרותו התפקודית, בניגוד להסכמתה, ותוך ניצול שרירותי מחפיר של סמכותו ומרותו. שילוב זה מהווה פגיעה קשה ברמתה ובתדמיתה המוסרית והערכית של מערכת פיקוח המס הפועלת בשירות המדינה, שאנשיה מגיעים לאזרחי המדינה לצורך ביקורת ספרים. היא מהווה פגיעה קשה בשירות המדינה כולו, הנדרש לטוהר כפיים ותקינות פעולתו. טוהר השירות הציבורי הוא תנאי לאימון הציבור בו. אימון הציבור בשירות הציבורי הוא תנאי הכרחי שבלעדיו אין השירות יכול לפעול".

ביהמ"ש קבע כי אכן, "אין להתעלם מנסיבותיו האישיות של העובד - גילו, הוותק הרב שצבר בעבודתו, הנטל הכלכלי הכבד הרובץ על שכמו פרנסת משפחתו ועברו הנקי. אולם, נסיבות אלה אינן מאפשרות להימנע ממתן ביטוי במסגרת אמצעי הענישה לחומרה היתרה שבמעשי העובד, אשר הסבו פגיעה חמורה לדמותו ולתדמיתו של השירות הציבורי".

על-כן נקבע כי בנסיבות אלה, אין להתערב באמצעי המשמעת שהוטלו על העובד, ובכלל זה, בפסילתו משירות המדינה למשך 6 שנים.

בעומדו על חשיבותו של אמצעי הפסילה מהשירות הציבורי במקרים מתאימים חזר בית המשפט העליון וציטט את עש"מ 3789/04 ציפורי נ' נציבות שירות המדינה, פ"ד נט(1), 721, 725 (כב' השופטת בייניש) באומרו:

"כמו הפיטורין, גם הפסילה משירות המדינה נובעת מאותה תכלית של הגנה על השירות הציבורי מפני עובדים שסטו מדרך הישר. כאשר העובד מפר במעשיו את הנורמות המחייבות בשירות המדינה, ומועל באימון שניתן בו, הרי שיש מקום לקבוע בנסיבות מתאימות, וע"פ חומרת העניין, כי עובד זה יפוטר, ואף כי יהיה פסול מלשוב ולשרת בשירות המדינה. אמצעי הפסילה מהשירות נחוץ, אפוא, כדי לשמור על טוהר המידות בשירות הציבורי, על תדמיתו ועל אמון הציבור בו. לצורך תכלית זו, אמצעי הפסילה הוא ראוי ומקובל... ברי, כי ככל שהעבירות שעבר העובד חמורות יותר ובהיקף נרחב יותר, וכן ככל שמדובר בעובד בכיר יותר, ובפגיעה אנושה יותר באמון הציבור, כך יגבר הצורך בשימוש באמצעי הפסילה, על כל תכליותיו העונשיות והמניעתיות".

ב- פסיקה של בית הדין למשמעת לאחר הליך פלילי

בד"מ 102/07 נציבות שירות המדינה נ' פלוני- קשירת קשר באמצעות האינטרנט עם קטין העלול להוביל למגע מיני.

מדובר בעובד אשר הועסק כקב"ט מטעם משרד החוץ בקונסוליה באטלנטה בארה"ב. העובד הואשם והורשע בפלילים במסגרתו של הסדר טיעון ב-10 מתוך 22 האישומים, בהליכים שהתנהלו נגדו בארה"ב בגין הפרתו של חוק ה- Computers Pornography And Child Exploitation. עשרת הסעיפים שבהם הודה העובד ובגינוס הורשע נוגעים לשימוש במחשב לצורך קשירת קשר באמצעות האינטרנט העלול להוביל למגע מיני עם קטין, שכן ביצע שיחות באמצעות האינטרנט כאמור, עם מי שהציגה עצמה כקטינה כבת 15. שיחות שלא הובילו למימושו של כל קשר פיזי כלשהו, עם אותה קטינה.

בעקבות הרשעתו כאמור דינו נגזר לעשר שנות מאסר על תנאי, לקנס בגובה 5,000 דולר וכן מסירתם של כל חלקי המחשב שבהם השתמש לביצוע העבירות, עזיבת ארה"ב תוך 30 יום מיום גזר הדין ואיסור קבלת כל עבודה בארה"ב ללא הגבלת זמן.

לאחר מיצוי ההליך הפלילי, הוגשה תובענה לבית הדין למשמעת. בתאריך 14.10.07 גזר בית הדין את דינו במסגרתו של הסדר טיעון, בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת של נזיפה חמורה ופסילה לשירות המדינה לפרק זמן של שלוש שנים מיום גזר הדין.

בד"מ 67/07 נציבות שירות המדינה נ' פלוני- מעשים מגונים

מדובר בעובד אשר הועסק, במועדיה הרלבנטיים של כתב התובענה, כאח בחטיבה הפסיכיאטרית של המרכז הרפואי ע"ש שיבא בתל השומר. העובד הואשם והורשע בפלילים (ת.פ. 4956/06) בעבירה לפי סעיף 348(ג) לחוק העונשין, שהיא עבירה של מעשים מגונים, שמומשו במספר הזדמנויות החל מ-1.7.06 כלפי מי שהייתה מאושפזת באותה העת במחלקה והייתה כבת 20 בעת ביצוע המעשים. במהלך אותו אשפוז, שבו סבלה ממצב חרדתי מסוים, העובד נגע בחזה, הצמיד את גופו לגופה בחוזקה, ליטף את ידיה ואת ראשה, העניק נשיקה בראשה- והכל לצורך גירוי

וסיפוק מיני. בנוסף לכך, באירוע אחר שהתרחש מאוחר יותר, העובד ביקש להישאר לבדו עם אותה מאושפזת, העובד ליטף את גופה, החמיא לצורתה החיצונית וביקש כי הקשר שנוצר ביניהם לא יודע לאיש. העובד יצא עימה למרפסת, נגע בחזה, נצמד לגופה והחמיא על ריחה הטוב, ובהמשך הציע לה לקיים עימו קשר בינאישי, לאחר שהציג בפניה מצג שהוא אדם נשוי ואב לילדים. פניו הושבו ריקם בעניין זה. שוב באותו היום, העובד תפס את המתלוננת, הצמידו לגופה וניסה לנשקה על פיה, אולם המתלוננת ניסתה להתרחק ממנו, וביקשה כי יעזוב אותה לנפשה. העובד ביקש את סליחתה ושוב החמיא לה וביקש נשיקה. לאחר שהלכה לישון בסיוע כדורי הרגעה ושינה, התעוררה המתלוננת כשהעובד מצוי מעליה, העובד צבט את אפה, ליטף את פניה ואמר לה "לילה טוב, חמודה".

באירוע האחרון שנתרחש ב-4.7.06 לאחר שחרורה של המתלוננת מאשפוזת היא הגיעה לבית החולים וביקשה לשוחח עם העובד. בין הצדדים החלה שיחה ולאחר שמסרה לו כי הנה מצוננת התריס העובד כיצד הוא יכול לנשקה במצב זה, ובהמשך שלח את ידו לעבר חזה ונגע בו.

העובד הורשע על סמך הודאתו במסגרתו של הסדר טיעון ובתאריך 16.1.07 בית משפט השלום השית על העובד עונש של 18 חודשי מאסר, מתוכם 6 חודשים בדרך של ריצוי עבודות שירות, 12 חודשים למאסר על תנאי למשך 3 שנים שלא יעבור את העבירה שבה הורשע, וכן הטיל בית המשפט על העובד לשלם למתלוננת פיצוי כספי בסך 20,000 ₪.

לאחר מיצוי ההליך הפלילי, הוגשה תובענה כנגד העובד בגין ביצוע עבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3), (4) ו-(6) לחוק המשמעת. העובד הורשע בבית הדין למשמעת ובתאריך 31.10.07 גזר את דינו בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת של: 1. נזיפה חמורה. 2. פסילה משירות המדינה לפרק זמן של 8 שנים מיום גזר הדין. 3. פסילה למילוי כל תפקיד במשרד הבריאות למשך 15 שנה מיום גזר הדין.

בד"מ 18/07 נציבות שירות המדינה נ' פלוני- מעשה מגונה והטרדה מינית

מדובר בעובד אשר הועסק, עד למועד השעייתו כמורה, מטעם משרד החינוך. העובד הואשם והורשע בפלילים (ת.פ. 3004/06) בעבירה של ביצוע מעשה מגונה תוך ניצול מרות לפי סעיפים 348(א) בנסיבות המנויות בסעיף 345(א)(4) לחוק העונשין, בעבירה של שיבוש הליכי משפט לפי סעיף 244 לחוק העונשין וכן בעבירות של הטרדה מינית לפי החוק להטרדה מינית, התשנ"ח-1988, בגין קיום קשר בעל אופי מיני עם קטינה כבת 14 שהיתה תלמידתו באותה העת. העובד הציעה לקטינה הצעות בעלות אופי מיני ובמספר הזדמנויות ליטף את שער, הניח ידו על בטנה, חיבק ונישק אותה בפניה והניח ידו על חזה כאשר הקטינה מתנגדת למעשיו. לאחר שסיפרה הקטינה על אירועים אלו למנהל בית הספר, ביקש ממנה העובד כי תחזור בה מתלוננתה והיא צייתה להנחיותיו. באירוע נוסף, הסיעה העובד את הקטינה ברכבו וכאשר נסעה עימו ברכב ביער, הציע לה הצעות מיניות אשר במהלכן, הפשיל את מכנסיו וביקש כי תיגע בו. לאחר מכן, אחז העובד בנערה, נישק אותה, ניסה לפתוח את חזייתה ולאצלה להניח את ידה על איבר מינו.

בית משפט המחוזי בחיפה השית על העובד עונש של 6 חודשי מאסר לריצוי בדרך עבודות שירות, 18 חודשי מאסר על תנאי למשך 3 שנים שלא יעבור אחת מהעבירות בהן הורשע או עבירות מין אחרות וכן פיצוי לקטינה בסך של 35,000 ₪.

לאחר מיצוי ההליך הפלילי, הוגשה תובענה כנגד העובד בגין ביצוע עבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3), (4) ו-(6) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963. העובד הורשע בבית הדין למשמעת

ובתאריך 26.6.07, גזר בית הדין את דינו בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר. 3. פסילה משירות המדינה לפרק זמן של עשר שנים. 4. פסילה לצמיתות מלמלא כל תפקיד במשרד החינוך.

עבירות הטרדה מינית

א- פסיקה בנושא של בית המשפט העליון

עש"מ 2192/06 פלוני נ' נציבות שירות המדינה - הטרדה מינית

בתאריך 5.4.07 ניתן פסק דין על ידי כב' השופטת פרוקצ'יה, אשר עסק בעבירה של הטרדה מינית מילולית. בפסק הדין, התייחסה כב' השופטת בדבריה למהותה של הטרדה המינית ולצורך לעקור תופעה זו מן השורש, תוך שימת דגש לכך, כי להטרדה המינית פנים רבות ובכללן חוסה גם ההטרדה המינית המילולית:

" הטרדה מינית היא, ביסודה, מעשה בעל אופי מיני - בין מעשה פיסי ובין התבטאות או התייחסות, המופנה לזולת בעל כורחו, או המבזה ומשפיל אותו. במוקד מעשה הטרדה עומדת ההתייחסות לזולת כאל אובייקט מיני, וכמושא לניצול מיני לסיפוק יצרו של הפוגע. מעשה הטרדה מסיט את היחס בין המינים מיחס רגשי הדדי שהמיניות משתלבת בו באורח הרמוני, להתייחסות חד-צדדית של אדם לזולתו שכוחה המניע הוא מיניות לשמה, וכרוכים בה על פי רוב השפלה וביזוי. הטרדה מינית פוגעת בכבוד האדם ומבזה את עצמיותו ופרטיותו. היא פוגעת באוטונומיה האישית שלו, במעמדו החברתי ובזכותו לשיווין ביחס לבן המין האחר... הטרדה מינית היא התנהגות שבמעשה בעלת אופי מיני, כאשר גם מילים והתבטאויות הם בגדר "מעשה" לצורך כך... להטרדה המינית פנים הרבה, ומידות שונות של חומרה. **הטרדה מינית אינה כרוכה בהכרח במעשי סחיטה מינית או במעשים מגונים ממש; היא עשויה להתגבש גם בביטויים, הצעות ואמירות חוזרות המופנות לאדם ומתמקדות במיניותו, כאשר הוא נותן ביטוי לכך שהוא אינו מעוניין בהן, או מקום שמדובר בהתייחסות בעלת אופי מיני המופנית לאדם, המבזה ומשפילה אותו בהקשר המיני... לא מצאתי ממש בטענת המערער לפיה מושג "הטרדה מינית" על פי החלופות בסעיף 3(א)(3) ו-4 לחוק מחייב כי היסודות של "הצעות החוזרות" או "ההתייחסויות החוזרות" כשהן מופנות לאדם, תתרחשנה בהכרח במספר אירועים שונים, ולא תכללנה בגדר ההגדרה הצעות או התייחסויות חוזרות באירוע אחד... אין הבדל של ממש בעוצמת הפגיעה בכבודו של אדם המוטרת מינית כאשר מופנות אליו הצעות או התייחסויות חוזרות בעלות אופי מיני במסגרת אירוע אחד, לבין מצב דומה המתרחש במהלך מספר אירועים, כל עוד מושא הפניות מבטא חוסר עניין לגביהן. אופיין המבזה והמשפיל של הצעות או התייחסויות אינו מושפע מהשאלה אם הן הועלו בגדרו של מפגש אחד או במספר מפגשים. החוק מגדיר כעבירת הטרדה, פנייה חוזרת של אדם לרעהו בהצעות או התייחסויות מיניות שאינן רצויות ואינן ראויות בעיני הצד האחר. ההנחה היא, כי משהופנתה לראשונה לכיוונו של אדם הצעה או התייחסות בעלת אופי מיני, והוא ביטא את חוסר העניין שיש לו בכך, על המציע או המתייחס לחדול מכך על אתר, ואם ימשיך בדבר ויחזור על הצעותיו או התייחסויותיו, בין באותו אירוע ובין באירוע אחר, יהפוך הדבר להטרדה מינית. יתר על כן, כאשר ההתייחסות המינית אל הזולת היא**

מבזה או משפילה, אין דרישה לקיום התייחסות חוזרת, ודי בפניה אחת כדי לענות ליסודות ההגדרה של הטרדה מינית אסורה". (ההדגשה אינה במקור-א.ר.).

בערעור דנן דובר על עובד אשר הועסק כנהג במשרד האוצר ואשר הוגשה כנגדו תובענה משמעתית בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2), ו-3 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, בשל כך שבתחילת שנת 2002 פגש העובד במתלוננת שהיתה עובדת חדשה במזנון משרד האוצר, ושאל אותה לגילה ולמקום מגוריה. מספר ימים לאחר מכן, המתלוננת המתלוננת למעלית במשרד, ופגשה בשנית את העובד. העובד חסם את כניסתה למעלית ואמר לה כי לאחר שפגש בה לראשונה במזנון "אני וחבר שלי התערבנו על 500 ש"ח, החבר שלי אמר שתשכבי איתו/איתי ואני אמרתי שלא". המתלוננת הגיבה לדברים אלה בכך שאינה מתעניינת בעניינים אלה וכי היא עדיין צעירה וביקשה מהעובד לעזבה. העובד חזר ואמר למתלוננת כי "הרבה בנות בגיל שלך עושות את זה תמורת \$150, אז את לא רוצה שאני אתן לך \$150 ותסכימי לבוא איתי?". המתלוננת חזרה והשיבה לעובד "אני לדה בשבילך, לא מתאים לי הדברים האלה, ותיתן לי להמשיך בעבודה, אני ממהרת". אזי המשיך העובד ואמר "תחשבי על זה וכשאראה אותך בפעם הבאה, תעני לי, תתני לי תשובה". בית הדין למשמעת, הרשיע את העובד במיחוס לו בתובענה וגזר את דינו בהטילו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר. 3. פסילה משירות המדינה למשך 5 שנים. העובד הגיש ערעור על פסק דינו של בית הדין למשמעת אולם בסופו של יום דחה בית המשפט העליון את ערעורו של העובד, תוך שהוא מציין בעניין רמת הענישה בעבירות של הטרדה מינית כי:

"הפעלת הנורמות כנגד הטרדה מינית בשירות הציבורי היא משימה בעלת חשיבות מיוחדת הן להגנה על הפרט והן לשמירה על האינטרס הציבורי הכללי. נפוצותם של אירועי הטרדה המינית בשירות המדינה מחייבת גישה מחמירה במיוחד לתופעות אלה, כדי להגן על המוסר וטוהר המידות בשירות הציבורי, שבלעדיהם לא יכון שירות ראוי לשמו. נורמות המשמעת בשירות הציבורי, מחייבות בין היתר, הגנה מיוחדת על עובדים שמעמדם במערכת פגיע ושבירי...היקף התופעה של הטרדה המינית והפגיעה בכבודו ובמעמדו של הנפגע, כמו גם הפגיעה בדמותו של שירות המדינה וביחסי העבודה, מצדיקים העברת מסר עונשי מרתיע...המסר העונשי בעניינים כגון זה שלפנינו צריך להיות ברור וחד משמעי, כדי להרתיע להבא לא רק את המערער בלבד, אלא גם את כלל ציבור עובדי המדינה כדי לשרש תופעות פסולות אלה ולמנוע את הישנותן בעתיד".

עש"מ 11976/05 פלוני נ' נציבות שירות המדינה - הטרדה מינית

בתאריך 11.4.07 ניתן פסק דין על ידי כב' השופטת פרוקציה, אשר עסק בעבירה של הטרדה מינית. פסק דין זה, שם את הדגש על החומרה היתרה הקיימת במצבים של הטרדה מינית במקום העבודה ובמיוחד כאשר הם מתרחשים בשירות הציבורי על ידי ממונה, ובשל כך הם מחייבים התייחסות ערכית מיוחדת. בנוסף, כב' השופטת פרוקציה הדגישה בהחלטתה את החומרה הקיימת ביצירת סביבת עבודה עוינת אשר יכולה לבלוש צורות רבות ובכללן תליית תמונות פורנוגרפיות בחדרו של הממונה, ניבול פה בביטויים גסים בעלי אופי מיני, שימוש בבדיחות גסות בפומבי ועוד.

בפסק הדין, מדובר בעובד אשר הועסק כסגן מנהל הסיעוד במרכז לבריאות הנפש בבאר שבע. כנגד העובד הוגשה תובענה בעבירות לפי סעיפים 17 (2), (3) ו- (4) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, בגין מעשים של הטרדות מיניות בגין כך שבשנת 1999, העובד, אשר היה ממונה על האחיות, העביר קורס בפסיכיאטריה לחלק מן האחיות בבית החולים אשר במהלכו ובמהלך שעות העבודה, נהג לומר למתלוננת יי אמירות כגון "את יפה", "את חתיכה", "את בחורה מאד מושכת" ו-"את בחורה שאי אפשר להתעלם ממנה". כמו כן, נהג לספר בדיחות גסות על ענייני מין בנוכחות המתלוננת יי ואחיות אחרות במחלקה עליהן היה ממונה. לאחר הבחינה בקורס, הודיע העובד למתלוננת יי, כי נכשלה בבחינה ועליה לגשת לבחינות בעל-פה. במהלך הבחינות בעל-פה, החזיק העובד בידיה של המתלוננת יי וליטפן תוך שהוא מחמיא לה על מראה ואומר: "את יפה", "את חמודה", "את נראית טוב" ו-"איזה שיער יפה יש לך". בנוסף, הפסיק את הבחינה באמצע והחל לדבר באופן כללי על הפרשי גילאים בין בני זוג תוך שהוא תופס בידיה של המתלוננת יי וקם ממקומו לעברה. המתלוננת יי משכה את ידה מאחיזתו ובתגובה אמר לה העובד "שנישאר בכבוד וזה לא צריך לפגוע בך". במועד האחרון לבחינה, החזיק בידיה של המתלוננת יי וליטפן גם לאחר שהבחינה הסתיימה והמשיך בליטופיו לכיוון שעה, וצווארה תוך שהוא מחמיא לך על שעה וגופה. העובד המשיך ללטף את המתלוננת יי לכיוון החזה שלה אך בשלב זה היא עצרה את ידו. בתגובה לכך, העובד משך בחוזקה את ידה, קרב בידו את שפתיו על שפתיה תוך שהוא מלטף בידו השניה את שעה ושואל האם יוכל לנשקה. כאשר סירבה המתלוננת יי אמר לה העובד "שזה יישאר ביננו, ולא צריך להרוס את הכבוד שיש ביננו".

כמו כן, בית הדין למשמעת, הרשיע את העובד בעבירה של **הטרדה סביבתית** בגין הבדיחות הגסות אשר סיפר במקום העבודה ובכך יצר סביבה ואווירה עוינת. על העובד הושתו אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה 2. הורדה בדרגה לפרק זמן של שנתיים 3. העתקת מקום עבודתו לבית חולים ממשלתי אחר 4. פסילה למשך 3 שנים ממילוי כל תפקיד בתחום הדרכת אחיות. העובד הגיש ערעור על פסק דינו של בית הדין למשמעת אולם בסופו של יום דחה בית המשפט העליון (כבי' השופטת פרוקציה) את ערעורו של העובד תוך שהוא מדגיש כי:

" מעשי הטרדה מינית המתרחשים בשירות הציבורי פוגעים פגיעה קשה לא רק באדם הנפגע ממעשים אלה, אלא גם בדמותו של השירות הציבורי ובאמון שהציבור רוחש לו. הטרדה המינית כרוכה בפגיעה עמוקה בכבודו של הפרט הנפגע; התייחסות לאדם המתמקדת במיניותו ולא בהווייתו כאדם, היא התייחסות מבזה ומשפילה את עצמיותו, את גאוותו ואת צנעת פרטיותו. היא פוגעת בערך השוויון בין המינים ומנציחה דעות קדומות ומושגים של עליונות ונחיתות בתחום המיני שמקומם לא יכירם בחברה מתוקנת. הטרדה המינית בתחום יחסי העבודה, היא חמורה במיוחד. יש בה לא רק מסממני ההשפלה והביזוי המתלווים לכל הטרדה מינית, אלא גם מיסודות ניצול המעמד של ממונה ביחס לעובד הכפוף לו והתלוי בו. אלה, מוסיפים מימד של חומרה מיוחדת למעשים. יחסי מרות, מעצימים את כוחו של הממונה ומחלישים את יכולת ההתמודדות של הכפוף לו; הם מקשים על העובד המוטורד להתמודד עם הטרדה המינית מחשש פן יבולע לו במקום עבודתו ובפרנסתו. פערי הכוחות בין המטריד למוטורד, מתעצם במצבים כאלה ומחייבים התייחסות ערכית מיוחדת..."

בית המשפט העליון התייחס בדבריו לעניין ההטרדה הסביבתית והדגיש כי זו הטרדה לכל דבר תוך שהוא מציין כי:

"קיום הטרדה מינית אינו מותנה בהכרח בהתייחסותה לאדם מסויים. היא עשויה להתקיים גם מקום שהיא מבטאת התייחסות פסולה המופנית לקבוצה של בני אדם, ומכוונת למינו או למיניותו של אדם או בני אדם הנמנים על הקבוצה. היא עשויה להתקיים בהקשרים שונים לרבות בהקשר ליחסי עבודה ולסביבת עבודה. היא עשויה ללוש צורה של "הטרדה סביבתית" היוצרת סביבה עויינת בהקשר המיני, ועשויה לגרום להערכת האווירה הסביבתית. במקום שהיא מתרחשת במערך תעסוקתי, היא עלולה לפגוע בתפקודה התקין של מערכת יחסי העבודה".

פעילות פוליטית

א- פסיקה בנושא של בית המשפט העליון

עש"מ 9345/05 מדינת ישראל נ' פלוני- פעילות פוליטית והרכב בית דין

בתאריך 13.11.07 ניתן פסק דינה של כבוד השופטת א' פרוקציה בערעור על פסק דינו של בית הדין למשמעת של עובדי מדינה בבד"מ 94/04. בערעור דן, דובר על עובד ששימש במועד הרלבנטי כיועץ ראש הממשלה לפניית הציבור וכנגדו הוגשה תובענה משמעתית, ובה שלושה אישומי משמעת: האחד, העובד שלח כ-2,500 מכתבים אישיים לחברי ליכוד חדשים שנבחרו למרכז הליכוד, כאשר על המכתבים מתנוסס סמל המדינה ומוטבעת בהם הכותרת "משרד ראש הממשלה" וכן נכתב "יועץ ראש הממשלה לפניית הציבור" בפתח המכתב, כתב העובד כי הוא ביקש מראש הממשלה לשחררו מתפקידו כדי שיוכל להתמודד לכנסת במשבצת הצעירה של הליכוד וכן הוסיף "אני זקוק לכל סיוע אפשרי מחברים כמוך... חשוב לי להיפגש איתך ולקבל את תמיכתך כדי לקדם את תנועת הליכוד...". על המכתב חתם העובד וציין את תואר תפקידו. כמו-כן הוסיף למכתב כרטיס ביקור אישי, עליו מוטבע סמל מדינת ישראל וכן כיתוב "משרד ראש הממשלה", שמו תפקידו במשרד וכן מספרי הטלפון והפקס של המשרד. העובד הואשם בכך שעשה שימוש שלא כדין בסמל המדינה ובתואר תפקידו בדרך שיש בה כדי להטעות את מקבלי המכתבים לחשוב כי הוא פועל מטעם המדינה, בשם ראש הממשלה ובתיאום עימו, בעת פנייתו לחברי המרכז, וזאת כדי לקדם את מטרותיו הפוליטיות.

באישום השני, העובד הואשם בכך שבשנת 2003 שלח 2,500 כרטיסי ברכה לשנה החדשה, כאשר על גבי כרטיסי הברכות הוטבע סמל המדינה, ובצידו הופיע הכיתוב "לשכת ראש הממשלה" ותפקידו של העובד במשרד.

ע"פ עובדות האישום השלישי, בחודש אוקטובר 2003 השתתף העובד בחוג בית שערך מועמד לראשות עיריית דלית אל-כרמל לקראת הבחירות לרשויות המקומיות. במהלך הכנס, נשא העובד את דברו בשבח המועמד והשמיע אמירות בעלות תוכן פוליטי-מפלגתי.

לאור מעשים אלו הואשם העובד בעבירות משמעת על-פי סעיפים 17(1), (2) ו-3 לחוק המשמעת. בית-הדין, בהרכב מלא, זיכה את העובד מהאישום השלישי והרשיעו בשני האישומים הראשונים.

בגזר-הדין אשר ניתן בהרכב חסר השית עליו אמצעי משמעת של נזיפה. המדינה ערערה על אמצעי המשמעת שנגזר על העובד כמו גם על מתן גזר הדין בהרכב חסר. בית-המשפט העליון קבע כי פרשנות חוק המשמעת אינה מאפשרת קבלת הכרעה שיפוטית (הכרעת דין או גזר דין) במותב חסר, וכי מדובר בפגם היורד לשורשו של עניין. בית המשפט הדגיש את חשיבותו של הליך משמעת, ואת משמעותו כהליך מעין פלילי, כמו גם את החשיבות הרבה הנובעת למעמדו של בית הדין למשמעת ולכוחו המשפטי והמוסרי ביחס לשירות המדינה. בית המשפט הדגיש את החשיבות במתן ההכרעה בהרכב של שלושה שופטים, אשר בולטת במיוחד בבית-הדין למשמעת, בו חברי המותב מייצגים שלושה סקטורים שונים- משפטנים, נציבות שירות המדינה וארגוני עובדים. בית המשפט קבע כי הפגם בהליך מתייחס לגזר הדין בלבד, שכן הכרעת הדין נתנה בהרכב מלא, וקבעה כי שיקול מרכזי לבחינת נפקותו של הפגם הוא טיב הנושא שעמד להכרעה.

בית המשפט העליון התייחס גם למהות האישום- פעילות פוליטית במסגרת שירות המדינה וקבע: **"המדובר הוא בעבירות משמעת שעניינן כריכה שנעשתה בידי עובד מדינה בין תפקידו בשירות המדינה לבין פעילותו הפוליטית, תוך רתימת תפקידו הציבורי לקידום עניינו האישי. הליך משמעת זה מעלה את היבט ההגנה על עצמאותו של שירות המדינה מהזיקה לפוליטיקה ואת החובה לאכוף בהקפדה יתירה את העיקרון המחייב את ניתוקם של עובדי מדינה מעיסוק פוליטי ומניצול תפקידם בשירות המדינה לקידום יומרותיהם האישיות בנושא זה. לנורמות המשמעתיות הראויות בתחום זה נודעת משמעות מיוחדת לצורך השמירה על אופיו ומעמדו של שירות המדינה כשירות עצמאי ובלתי תלוי במגזר הפוליטי במדינה"**.

במכלול השיקולים קבע בית-המשפט, כי נפקותו של הפגם צריכה להביא לבטלותו של גזר הדין, ולהחזרת הדיון למתן גזר דין חדש בהרכב שלם. בהקשר זה חזר בית המשפט על החשיבות הקיימת ב"הטמעת התודעה בקרב עובדי ציבור על האיסור לערב את תפקידם הציבורי על מניעיהם האישיים להשתלב בחיים הפוליטיים". לפיכך, נקבע כי הדיון יחזור לבית הדין למתן גזר דין, וכי הכרעת הדין עומדת בעינה.

ב- פסיקה של בית הדין למשמעת

בד"מ 88/05 נ' פלוני- חברות בגוף פוליטי

מדובר בעובד משרד הבריאות אשר הועסק, כעוזר שר הבריאות. כנגד העובד הוגשה תובענה בגין עבירות לפי סעיפים 17(1), (2) ו- (3) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, בשל כך שעל פי האישום הראשון, בשעה שהצטרף לשירות המדינה, כיהן העובד כחבר במרכז הליכוד משנת 2000 ולא התפטר מחברותו במרכז עם כניסתו לשירות, בניגוד לחוק. על פי האישום השני, העובד סירב לחתום על הצהרה כי אינו חבר בגוף בוחר תוך שהוא ממשיך לכהן כחבר מרכז בניגוד לחוק ואף לא נעתר לדרישת נציבות שירות המדינה להתפטר מחברותו במרכז. על פי האישום השלישי, בין התאריכים מרץ 2003 ועד לדצמבר 2004, לא החתים העובד את כרטיס הנוכחות בעת כניסתו

ויציאתו ממקום העבודה אף שהתבקש לעשות כן ל ידי מנהל תחום משאבי אנוש. העובד פרש משירות המדינה.

בית הדין למשמעת הרשיע את העובד באישומים שיוחסו לו וביום **12.6.07**, גזר את דינו בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה 2. פסילה משירות המדינה לפרק זמן של שלוש שנים.

עבירות הסעת שב"ח (שוהים בלתי חוקיים)

פסיקה בנושא של בית המשפט העליון

עש"מ 8273/05 בנימין שרעבי נ' מד"י - הסעת שוהים בלתי חוקיים

העובד הועסק כנהג במשרד התעשייה, המסחר והתעסוקה. העובד הואשם והורשע בפלילים בעבירה של הסעת שוהים בלתי חוקיים לפי סעיף 12א(ג)(1) לחוק הכניסה לישראל תשי"ב-1952. לאור מצבו האישי הקשה של העובד, ולאור העובדה כי אשת העובד נפטרה בינתיים, וכי הטלת מאסר בפועל עלולה להותיר את ילדיו הקטינים בלא טיפול הורה בעל כשירות מלאה, גזר בית משפט השלום בקרית גת, על העובד, עונש של שלושה חודשי מאסר בפועל שירוצו בדרך של עבודות שירות, חמישה חודשי מאסר על תנאי והתחייבות כספית על סך של 1,500 ₪. לאחר מיצוי ההליך הפלילי, הוגשה תובענה כנגד העובד בגין ביצוע עבירות לפי סעיפים 17(2) ו-17(3) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963. העובד הורשע בבית הדין למשמעת, ולאור העובדה כי עברו המשמעותי והפלילי של העובד כולל הרשעות בגין מרמה, הפרת אמונים וגרימת חבלה גופנית נגזרו עליו אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה 2. פיטורין 3. פסילה למשך 5 שנים ממילוי תפקיד בשירות המדינה. העובד ערער על חומרת העונש בפני בית המשפט העליון ובתאריך **28.1.07** דחה בית המשפט העליון את ערעורו בין היתר לאור עברו המשמעותי והפלילי.

עבודה פרטית ללא היתר ודיווחים כוזבים

פסיקה בנושא של בית הדין למשמעת

בד"מ 07/- נציבות שירות המדינה נ' פלוני - דיווחים כוזבים

מדובר בעובד אשר הועסק משנת 1993 באחד מגופיה של מערכת הביטחון. העובד הואשם בכתב התובענה בעבירות משמעת לפי סעיפים 17(1), (2) ו-3 לחוק המשמעת, בגין כך שבמהלך חודש ספטמבר 2005 עם חזרתו מחופשת מחלה, פנה למנהלו והודיע לו באופן כוזב, כי יעדר מהעבודה בימי חמישי, לצורך פגישה עם רופא מומחה. בפועל, העובד לא נפגש עם הרופא ושהה באותם מועדים בביתו, אולם דיווח על מועדים אלו כימי עבודה במשרד וקיבל בגינם שכר עבודה.

בתאריך 17.10.07 גזר בית הדין את דינו, במסגרת הסדר טיעון, בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר משירות המדינה. 3. פסילה למילוי תפקיד לצמיתות במערכת הביטחון.

בד"מ 07/07 - נציבות שירות המדינה נ' פלוני - דיווחים כוזבים

מדובר בעובד אשר הועסק, עד מועד השעייתו, באחד מגופיה של מערכת הביטחון משנת 1995. העובד הואשם בכתב התובענה בעבירות משמעת לפי סעיפים: 17(1), (2), (3) ו-4 לחוק המשמעת. בין התאריכים 1.1.07 ועד 29.3.07, עדכן העובד ידנית את נוכחותו ב-78 הזדמנויות שונות, על אף שבאותה תקופה הוא היה מחוץ למשרדו בעשרה מקרים לכל היותר. ולגבי אותו תיעוד של נוכחות כאמור, ב-38 מועדים שונים הנאשם הגיע למקום העבודה בין 40 דקות ואף ארבע וחצי שעות יותר מאוחר מהשעה שדיווח, וב-24 מועדים שונים יצא הנאשם ממקום העבודה בין 15 דקות עד 4 שעות מוקדם יותר משדיווח.

בתאריך 28.10.07 גזר בית הדין את דינו במסגרת הסדר טיעון, בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר משירות המדינה. 3. פסילה למילוי כל תפקיד במערכת הביטחון לפרק זמן של חמש שנים. 4. השבה לקופת המדינה סכום שווה ערך ל-2 ימי עבודה.

בד"מ 62/07 נציבות שירות המדינה נ' פלוני - זיוף החתמות כרטיסי נוכחות

מדובר בעובד אשר הועסק במשרד הבריאות בבית-החולים הגריאטרי בנתניה כעובד מטבח בין השנים 1979 ועד מרץ 2007, מועד בו פרש לגמלאות. העובד הואשם בכתב התובענה בעבירות משמעת לפי סעיפים 17(1), (2), (3) ו-4 לחוק שירות המדינה (משמעת). העובד הואשם, כאמור, בשל כך שבין השנים 2001 ועד 2007 הוא החתים את כרטיס הנוכחות של עובדים שונים, שחלקם היה כפוף לו, וכן מסר את כרטיס הנוכחות שלו כדי שיוחתם בעבורו באמצעות עובדים אחרים. בתאריך 17.09.07 גזר בית הדין את דינו, במסגרת הסדר טיעון, בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פסילה לצמיתות למילוי כל תפקיד במשרד הבריאות. 3. השבה לקופת המדינה סכום שווה ערך של שתי קצבאות ב-20 תשלומים שווים ורצופים.

בד"מ 70/06 נציבות שירות המדינה נ' פלונית

מדובר בעובדת המועסקת בתפקיד של רכזת בשירות המבחן לנוער במשרד הרווחה. כנגד העובדת הוגשה תובענה בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3) ו-4 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, בכך שלפי האישום הראשון, בין החודשים ינואר 2003 ועד יוני 2004 שינתה העובדת ב-23 מועדים שונים, את שעת כניסתה לעבודה על גבי כרטיס הנוכחות באופן שהספירה 9 שונתה לספירה 8. כמו כן, על פי האישום השני, במהלך שנת 2004, ביקשה העובדת מעובדת אחרת, להחתים עבורה את כרטיס הנוכחות בבוקרו של יום והגיעה כשעתיים וחצי לאחר שנחתם הכרטיס. בנוסף, לפי האישום השלישי, ביום 3.5.05, יצאה העובדת לסידורים פרטיים במהלך שעות העבודה מבלי שדיווחה על כך. במסגרת הסדר טיעון אליו הגיעו הצדדים, אשר כובד וניתן לו תוקף של פסי"ד, הודתה העובדת והורשעה בכתב התובענה שיוחס לה. לאחר הרשעתה השית עליה בית הדין למשמעת, ביום 25.10.06, את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. הפקעת משכורת קובעת. 3. הורדה בשתי דרגות לפרק זמן של שנתיים. 4. השבת שווה ערך של 28 שעות עבודה.

בד"מ 93/06 נציבות שירות המדינה נ' פלוני

מדובר בעובד אשר הועסק, עד למועד השעייתו, בתפקיד של דוור במרחב דרום בחברת הדואר לישראל. כנגד העובד הוגשה תובענה בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2) ו-3 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, בכך שלפי האישום הראשון, במהלך שנת 2002, עבד בעבודה פרטית בחנות פלאפל במשך 3 שעות ביום, מבלי שביקש או קיבל היתר לעבודה פרטית. בשנת 2003 ביקש העובד היתר, אך בקשתו נדחתה ולמרות זאת, המשיך העובד לעבוד בחנות הפלאפל, גם לאחר שנזף והוזהר בגין מעשיו אלו. על פי האישום השני, במהלך חודש יולי 2005, פנה העובד לדוור אחר וביקש ממנו להחתים עבורו את כרטיס הנוכחות בסיום יום העבודה כיוון שהוא ממהר לעבודתו הפרטית והוא אינו יכול לחזור ולהחתים את הכרטיס. כמו כן, באישום השלישי, הואשם העובד כי במהלך החודשים אוקטובר 2005 ומרץ 2006, חתם בתדירות של פעמיים בשבוע, במקום הנמענים של דברי דואר רשום ושם את דברי הדואר בתיבת הדואר של הנמענים. בית הדין למשמעת הרשיע את העובד בכתב התובענה שיוחס לו וביום 10.12.06, גזר בית הדין את דינו והשית עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר. 3. פסילה מחברת הדואר לישראל ומשירות המדינה לפרק זמן של שנתיים.

בד"מ 101/06 נציבות שירות המדינה נ' פלוני

מדובר בעובד שהועסק כמפקח על חברות הובלה בנושא חומרים מסוכנים במשרד התחבורה. כנגד העובד הוגשה תובענה בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3) ו-4 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, בכך שבמהלך השנים 2004-2006 נהג לדווח דיווחים כוזבים בנוגע לשעות העבודה, וכן דיווח דיווחים כוזבים בטופס האש"ל, כדי לקבל במרמה הוצאות נסיעה וכלכלה. כמו כן, בתאריך 12.12.05 הגיש העובד בקשה להיתר עבודה פרטית אשר אושרה לתקופה שבין התאריכים 31.12.06 ועד 1.12.06 ואשר על פי ההיתר שניתן, אושר לו לעבוד בחברת אבטחה בימי שישי בלבד. העובד נהג לדווח באופן שיטתי על שעות עבודה במשרד או בתפקיד מחוץ למשרד, בעוד שבפועל באותו הזמן היה בביתו, בסידורים פרטיים או בעבודתו הפרטית, בניגוד להיתר אשר ניתן לו. בנוסף, בתאריכים 24.4.06 ו-7.6.06 העובד נראה נוהג ברכב ממשלתי לצרכיו הפרטיים. לאור הודאתו במסגרת הסדר טיעון, הרשיעו בית הדין למשמעת ובתאריך 13.12.06 גזר את דינו בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר. 3. פסילה משירות המדינה לתקופה של 3 שנים ובתום פסילה זו, פסילה נוספת למשך 3 שנים ממשרד התחבורה. 4. השבת כספים למדינה בסכום השווה ל-6 משכורות חודשיות.

בד"מ 67/06 נציבות שירות המדינה נ' פלוני

מדובר בעובד שהועסק, עד למועד השעייתו, כמרכז בודקים ברשות המיסים. כנגד העובד הוגשה תובענה בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3) ו-4 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, בכך שעל פי האישום הראשון, במהלך השנים 2001-2006 העובד עזב את עבודתו למשך מספר שעות, כשהוא נוהג ברכב המשרד לצורך עיסוקיו הפרטיים ועל חשבון שעות עבודתו, מבלי שניתן לו אישור לכך. כמו כן, לפי האישום השני, דיווח העובד בשלושה מועדים שונים, על נסיעות בתפקיד ברכב ממשלתי בשעות מסוימות, בעוד שבפועל עשה שימוש נרחב יותר ברכב זה לצרכיו הפרטיים, ללא דיווח על כך וללא היתר. בנוסף, על פי האישום

השלישי, במהלך שנת 2005, העובד דרש משני עובדים הכפופים לו, להתלוות אליו במהלך עבודתם ועבודתו על מנת לבצע עבודה פרטית בביתו של העובד, כאשר הם נוהגים ברכב ממשלתית. לאור הודאתו במסגרת הסדר טיעון, הרשיעו בית הדין למשמעת ובתאריך **1.1.07** גזר את דינו בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר. 3. פסילה לפרק זמן של 5 שנים למילוי כל תפקיד ברשות המיסים.

בד"מ 51/07 נציבות שירות המדינה נ' פלוני - דיווחים כוזבים

מדובר בעובד משרד הבריאות אשר הועסק, עד למועד השעייתו, כטבח בבית חולים. כנגד העובד הוגשה תובענה בגין עבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3) ו- (4) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, בשל כך שבמהלך השנים 2001-2006, החתים כרטיסי נוכחות של עובדים שונים שחלקם היו כפופים לו וכן, מסר את כרטיס הנוכחות האישי שלו לעובדים אחרים על מנת שיחתימו בעבורו את כרטיס הנוכחות. בנוסף, במספר מועדים יצא העובד ממקום עבודתו לצרכים פרטיים מבלי שהחתיים את כרטיס הנוכחות ביציאתו או בעת חזרתו לעבודה. בית הדין למשמעת הרשיע את העובד באישומים שיוחסו לו וביום **3.6.07**, גזר את דינו בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין. 3. פסילה לצמיתות מלמלא כל תפקיד במשרד הבריאות.

בד"מ 12/07 נציבות שירות המדינה נ' פלוני - דיווחים כוזבים

מדובר בעובד משרד התמ"ת, אשר מועסק כממלא מקום מרכז סחר פנים. כנגד העובד הוגשה תובענה בגין עבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3) ו- (4) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, בכך שלפי האישום הראשון, במהלך החודשים פברואר 2004 ועד ספטמבר 2005, נהג העובד לדווח בדוחו"ת האש"ל על שעות עבודה למרות שבפועל לא עבד ולא נכח במקום. על פי האישום השני, במהלך שנת 2005, נהג העובד לדווח על יציאה בתפקיד, וזאת למרות שבפועל שהה במשרדו, על מנת לקבל שלא כדין קצובות לארוחות צהריים. בית הדין למשמעת הרשיע את העובד באישומים שיוחסו לו וביום **3.5.07**, גזר את דינו בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. הפקעת משכורת. 3. הורדה בשתי דרגות לפרק זמן של שנתיים. כמו כן, הורה בית הדין על השבת 6,500 ₪ שקיבל העובד שלא כדין.

בד"מ 81/06 נציבות שירות המדינה נ' פלונית - דיווחים כוזבים

מדובר בעובדת משרד הבריאות אשר מועסקת כמנהלת אדמיניסטרטיבית וכממונה על מעמד האישה בבית חולים. כנגד העובדת הוגשה תובענה בעבירות לפי סעיפים 17(2) ו- (3) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, בכך שלפי האישום הראשון, מאז חודש אפריל 1999 ועד חודש יולי 2004, לא החתימה העובדת את כרטיס הנוכחות שלה ב- 249 תאריכים וביקשה ממנהלת מדור הנוכחות בבית החולים, לעדכן באופן ידני ושלא כדין את שעות העבודה שלה. האישומים השני והשלישי עוסקים בהפרתה את הוראות התקנון לפי החוק למניעת הטרדה מינית מתוקף תפקידה כממונה על מעמד האישה, בשל כך שלא דיווחה על שתי תלונות של הטרדות מיניות אשר

הובאו לידיעתה וזאת, בניגוד להוראות התקשי"ר והתקנון המחייבים כל ממונה ליידע את אגף המשמעת על כל תלונה המגיעה לידיעתם, גם אם המתלונן אינו מעוניין בהגשת תלונה. בית הדין למשמעת הרשיע את העובדת באישומים שיוחסו לה וביום 15.5.07, גזר את דינה בהשיתו עליה את אמצעי המשמעת הבאים, בגין האישום הראשון: 1. נזיפה חמורה 2. הפקעת משכורת 3. הורדה בדרגה אחת לפרק זמן של שלוש שנים. בגין האישומים השני והשלישי השיתו בית הדין על העובדת אמצעי משמעת של נזיפה.

בד"מ 73/04 נציבות שירות המדינה נ' פלוני ואח' – קבלת דבר במרמה ודיווחים כוזבים

מדובר בשני עובדי משרד החינוך אשר הועסקו עד למועד השעייתם, כמורים. כנגד העובדים הוגשה תובענה בעבירות לפי סעיפים 17(1), (3) ו-4 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, בשל כך שעובד 1, הגיש למשרד בין השנים 2000-2003, חוזי שכירות דירה פיקטיביים על מנת לקבל תמריצי השתתפות בשכר דירה. כמו כן, בין השנים 2000-2002, הגיש העובד הצהרות כוזבות על מסלולי נסיעתו וזאת על מנת לקבל את השתתפות המשרד במימון הוצאות אלו, שלא כדין. עובד 2, הואשם בכך שסייע לעובד 1 לערוך חוזה שכירות מזויף וכן זייף חוזה שכירות דירה מטעמו והגישו למשרד על מנת לקבל תמריצי השתתפות בשכר דירה. כמו כן, בין השנים 2001-2002, הגיש העובד הצהרות כוזבות על מסלולי נסיעתו וזאת על מנת לקבל את השתתפות המשרד במימון הוצאות אלו, שלא כדין.

בית הדין למשמעת הרשיע את העובדים באישומים שיוחסו להם וביום 10.6.07, גזר את דינם בהשיתו עליהם את אמצעי המשמעת הבאים: עובד 1 - 1. נזיפה חמורה 2. פיטורין 3. פסילה משירות המדינה לפרק זמן של שנתיים 4. השבת 10,000 ₪ לקופת המדינה. עובד 2 - 1. נזיפה חמורה 2. פיטורין 3. פסילה משירות המדינה לפרק זמן של שנה 4. השבת 7,500 ₪ לקופת המדינה.

בד"מ 128/06 נציבות שירות המדינה נ' פלוני – עבודה פרטית ללא היתר

מדובר בעובד שהועסק כרופא מומחה במוסד לביטוח לאומי. כנגד העובד הוגשה תובענה בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2) ו-3 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, בגין כך שלפי האישום הראשון, העובד עסק בפרקטיקה פרטית כרופא עצמאי בחברת ביטוח במשך כ-10 שנים, וכן נתן הרצאות אחת לשבועיים באוניברסיטת תל-אביב, כאשר שעות העבודה הפרטית התפרשו גם על חשבון שעות עבודתו בביטוח לאומי, וכל זאת מבלי שקיבל היתר עבודה פרטית כדין ומבלי שנוכה משכרו סך של 5% כנדרש. על פי האישום השני, מתחילת עבודתו בביטוח לאומי בשנת 1997, קרי כ-10 שנים, עבד העובד בעבודה פרטית נוספת ללא קבלת היתר, כחבר בוועדה רפואית מחוזית של אגף השיקום במשרד הבטחון.

בית הדין למשמעת הרשיע את העובד בכתב התובענה שיוחס לו וביום 6.5.07, גזר את דינו בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה 2. פיטורין 3. השבת סכום כסף שווה ערך לשש משכורות.

הפרת סודיות

פסיקה בנושא של בית הדין למשמעת

בד"מ 114/06 נציבות שירות המדינה נ' פלוני- הפרת סודיות

מדובר בעובד שהועסק, כראש ענף ביחידה המרכזית להוצאה לפועל בתל-אביב, ברשות המיסים. העובד הואשם והורשע בפלילים בעבירה של הפרת סודיות, בניגוד לסעיף 16 לחוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981, בכך שבעת ששימש בתפקידו, התנהל הליך אזרחי אשר העובד היה צד לו ובמהלכו של הליך זה, חדר העובד מספר פעמים למאגרי המידע במחשבי המס תוך שימוש בעשרות שאילתות אשר כולן נסבו על מידע אישי ופיננסי אודות המתלונן. בית המשפט השלום בתל אביב השית על העובד עונש של שני חודשי מאסר בפועל אשר ירוצו בדרך של עבודות שירות, ו-6 חודשי מאסר על תנאי למשך 3 שנים שלא יעבור את העבירה בה הורשע וכן, קנס בסך של 6,000 ₪ או מאסר בן חודשיים תמורתו.

בית המשפט המחוזי בתל אביב דחה את ערעורו של העובד על עצם הרשעתו ועל גזר דינו וכן נדחתה בקשתו לרשות ערעור בבית המשפט העליון.

לאחר מיצוי ההליך הפלילי, הוגשה תובענה כנגד העובד בגין ביצוע עבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3), ו- (6) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963. העובד הורשע בבית הדין למשמעת ובתאריך 5.2.07, גזר בית הדין את דינו בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין.

התבטאות בלתי הולמת

פסיקה של בית המשפט העליון

עש"מ 893/07 פלוני נ' נציבות שירות המדינה

בתאריך 28.5.07 ניתן פסק דינה של כב' השופטת פרוקצ'יה, בערעור על פסק דינו של בית הדין למשמעת שעסק בעבירה של התבטאות בלתי הולמת. בערעור דן, דובר על עובד ששימש כמורה לחינוך גופני והועמד לדין משמעת בגין עבירות לפי סעיפים 17(1), (2), ו- (3) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, בגין אמירת דברים בוטים ומשפילים ביחס למנהלת בית הספר בו עבד, בפניה ובפני אחרים, בין היתר באומרו: "את מדברת עלי בכל מיני מקומות כאילו אני משתין על התלמידים, אבל אני יודע שאת מזדיינת עם השוטר".

בית הדין למשמעת הרשיע את העובד במיוחס לו בתובענה וגזר את דינו בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה. 2. הפקעת שלושת רבעי משכורת. יודגש, כי בעקבות אירועים אלו, הועבר העובד מבית הספר בו לימד.

העובד הגיש ערעור על פסק דינו של בית הדין למשמעת, אולם בסופו של יום דחה בית המשפט העליון את ערעורו של העובד, תוך שהוא מציין כי אמצעי המשמעת אשר הושתו על העובד נוטים לקולא וכי:

” התבטאויות מבישות כגון אלה שהשמיע המערער הן בגדר התנהגות בלתי הולמת לעובד מדינה, הפוגעת פגיעה קשה בתדמיתו של השירות הציבורי, ובאמון שהציבור רוחש לו, ומהווה סטייה חמורה מרמת ההתנהגות המצופה מעובדיו ”.

ובנוסף:

” ברור עם זאת, כי לאחר ההתרחשויות נשוא ההליך המשמעתי הנדון, לא היה ניתן להמשיך את העסקתו של המערער באותה מסגרת חינוכית בה כשל ושינוי מסגרת התעסוקה כאמור, הביא עמו, כך נראה, לשינויים מסוימים בתנאי עבודתו.”

מעילה בתפקיד ובאמון

פסיקה בנושא של בית משפט העליון

עש"מ 4350/06 מדינת ישראל נ' פלוני

בתאריך 4.6.07 ניתן פסק דינה של כב' השופטת פרוקצ'יה, בערעור על גזר דינו של בית הדין למשמעת, אשר עסק בעבירות של מעילה בתפקיד ובאמון תוך פעילות בניגוד לנהלים. בערעור דן דובר בעובד אשר הועסק, עד למועד העברתו מתפקידו עקב ההליך המשמעתי, בתפקיד של ראש מחלקת ההיסעים במשרד הביטחון. במסגרת תפקידו, היה העובד ממונה, בין היתר, על רכישת שירותי הסעה עבור צה"ל ומערכת הביטחון.

כנגד העובד, נפתח תיק פלילי והוא אף הושם במעצר ובמעצר בית. בסופו של דבר נסגר התיק הפלילי מחוסר ראיות, והטיפול בענין הועבר למסלול המשמעתי. העובד הועמד לדין משמעתי בגין עבירות לפי סעיפים 17(1), (3) ו-4 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963.

לפי נהלי משרד הביטחון, חלוקת ההסעות בין החברות השונות, נעשית על-פי מכסות שבועיות קבועות, על בסיס חוזים שנכרתו בין החברות לבין משרד הביטחון. על פי האישום הראשון, איפשר העובד לאחת מחברות ההסעות לקבל ממשרד הבטחון הסעות בהיקף של כ- 264,000 ש"ח בניגוד לנהלי המשרד ועל בסיס דיווח כוזב. על פי האישום השני, אפשר העובד לחברת הסעות אחרת לקבל ממשרד הבטחון הסעות בהיקף של 217,000 ש"ח וגם זאת בניגוד לנהלי משרד הבטחון ועל בסיס דיווח כוזב.

בית הדין למשמעת הרשיע את העובד במיחוס לו בתובענה. התביעה עתרה לעונש של פיטורין. בתאריך 12.4.06 גזר בית הדין למשמעת את דינו בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה 2. הורדה בדרגה אחת למשך שמונה חודשים 3. העברה מתפקיד עד ליום 1.1.07. כאשר החל ממועד זה, יחזור העובד למלא את תפקידו הקבוע במחלקת היסעים במשרד הבטחון. המדינה ערערה על גזר דינו של בית הדין למשמעת, בהתמקדה בקביעת בית הדין כי העובד יוכל לחזור לתפקידו הקודם החל מיום 1.1.07.

בית המשפט העליון קיבל את ערעורה של המדינה וביטל את קביעת בית הדין למשמעת לפיה יוכל העובד לחזור לתפקידו הקודם, תוך שהוא מדגיש:

”דרך פעולתו של המשיב, שחרגה מאירוע חד-פעמי, והפכה ענין של שיטה, היתה נגועה באי-הגינות... היתה בכך גם פגיעה במשמעת ובאמון המתחייב בין

המדינה כמעסיקה לבין העובד בשירות המדינה, ושימוש לרעה בכוח התפקיד הנתון לעובד כנאמן הציבור. גם אם מעשיו של המשיב לא הסבו נזק כלכלי ישיר למשרד הביטחון, וגם אם לא נטען ולא הוכח כי למשיב נצמחה טובת הנאה חומרית ממעשיו, הרי לא בכך בלבד מתמצית הפגיעה הנובעת ממעשיו - הפגיעה בציבור ספקי ההיסעים, והפגיעה בשירות המדינה ובאינטרס הציבורי. המשיב השתמש בכוח, באמצעים ובאחריות שהופקדו בידו לקידום האינטרס הציבורי על-פי מדיניות המשרד, תוך יצירת העדפות על-פי נטיות לבו שערערו את התשתית ההוגנת של חלוקת הזמנות עבודות ההיסעים. היה בכך משום מעילה עמוקה באמון הציבור, במשרד הביטחון, ובחברות ההסעות כאחד.”

(ההדגשה אינה במקור-א.ר.)

כמו כן, בית המשפט העליון, עמד על כך כי עובד במשרה בכירה אשר מעל בתפקידו בצורה כה קשה, אינו יכול לחזור ולכהן באותו תפקיד בו מעל:

” על רקע מעילה עמוקה זו באמון ושימוש לרעה בתפקיד ובסמכויות שהוקנו בידי, אין זה ראוי להחזיר את המשיב לתפקידו הקודם שבו כשל המחייב לחזור ולהקנות לו את אותם כוחות ואת אותן סמכויות שהיו בידיו מקודם. אין זה ראוי מבחינת המסר הציבורי שישתקף ממהלך כזה, ואין זה נכון מבחינת הקושי לשקם את האמון שנפגע בעקבות מעשי העבירה, אימון שהוא חיוני לצורך תיפקוד נאות של המחלקה האמורה... לסיכום הדברים: תכליתו של הדין המשמעותי להגן על אמון הציבור בשירות המדינה, וליצור הרתעה אפקטיבית כלפי עובדי ציבור מפני מעשים שיש בהם מעילה באמון הציבור ובאמון הממונים עליהם - מחייבת ומצדיקה כי המשיב לא יוכל לחזור לתפקיד שבו כשל, ולא יחזור להפעיל את אותן סמכויות שבהפעלתן סטה מהכללים המחייבים. ההגנה על חוסנו של השירות הציבורי ומעמדו המוסרי מחייבים זאת... תיפקודה היעיל והתקין של המערכת הציבורית וההגנה על מערך האימון בין עובד לעמיתיו ובין עובד לממונים עליו ולבני הציבור הנזקקים לשירות הציבורי מחייבים גם הם תוצאה זו.”

(ההדגשה אינה במקור-א.ר.)

בעניין נסיבותיו האישיות של העובד, קבע בית המשפט העליון:

”לזכותו עומדת גם תרומתו רבת השנים לשירות המדינה. עם זאת, קשייו ונסיבותיו האישיות של המשיב, חרף משקלם, אינם מצדיקים את החזרתו לתפקידו הקודם, שכן בענין זה מכריע האינטרס הציבורי, המורה כי צעד כזה עלול לפגוע באמון הציבור בשירות, ולגרוע מן הרמה התפקודית הנדרשת של המחלקה, לאור משבר האמון שחל בעקבות עבירות המשמעת בהן הורשע המשיב. לאור תכלית הדין המשמעותי להגן על דמותו של שירות הציבור ולמנוע פגיעה באמון הציבור בו, יש לתת לנסיבות האישיות של המשיב משקל יחסי בלבד.”



י"ז בטבת התשס"ז
7 בינואר 2007

המש 5095-2006

הנדון: דו"ח - סקירת הפעילות של אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה לשנים 2005 - 2006

"עיקרו של ההליך המשמעתי בשירות המדינה טמון בהגנה על רמתו המוסרית, דמותו ותדמיתו של השירות הציבורי בעיני הציבור... אדם, אשר במסגרת שירותו במדינה מנצל את תפקידו לרעה, ומוציא בטענות שווא כספי ציבור תוך הצגת מצגי כזב, פוגע פגיעה עמוקה בתשתית המוסרית של השירות הציבורי ובערך טוהר המידות הנדרש בהתנהגותו של עובד המדינה הן בתחום עבודתו והן מחוצה לה. תפקידו של הדין המשמעתי הוא לא רק להעניש את העובד שסרח, אלא גם לשמש מסר לציבור עובדי המדינה כולו בדבר נורמות ההתנהגות המתחייבות ממשרתי הציבור וחובות האתיקה החלות עליהם בביצוע תפקידם" (עש"מ 8622/05 נעאמנה עאדל עלי נ' מד"י ואח'). דברים יפים אלו של כב' השופטת פרוקצ'יה הלכוכים מתוך פס"ד שיצא מפתחו של בית המשפט העליון, אך בשבוע האחרון, ועסק בעובד הוראה אשר קיבל כספים במרמה, ופוטר משירות המדינה על ידי בית הדין למשמעת, ממחיש ומדגישים את המשמעות שישנה לביצוע מעשה מרמה לא רק בספקטרום הצר של מעשה פלילי אלא בראי הדין המשמעתי על תכליותיו ומטרותיו המיוחדות.

עם כלות שנת 2006 ועל סיפה של שנת 2007, מוגש לכם דו"ח סיכום פעילות של אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה, כחלק מהעלאת המודעות לנושא המשמעת בקרב עובדי המדינה ועובדי הציבור הכפופים לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג – 1963 (להלן – החוק) ולצורך חיזוק הקשר עם משרדי הממשלה, יחידות הסמך והגופים השונים הכפופים לחוק המשמעת.

א. על אגף המשמעת בקליפת אגוז – אגף המשמעת מחולק לשני אגפים: התביעות והחקירות כאשר אגף התביעות מורכב מכ-10 תובעים ומנהל אגף, ואגף החקירות מורכב מכ-10 חוקרים ומנהל אגף. כמו כן, ישנם כלמעלה ממאה חוקרי משמעת במשרדים השונים, הכפופים מקצועית ומוסמכים על ידי אגף החקירות בנש"מ. אגף המשמעת אמון על הגנת תפקוד השירות ותדמיתם של משרדי הממשלה, יחידות הסמך והתאגידים הסטטוטוריים הכפופים לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג – 1963 (להלן – התאגידים הסטטוטוריים), וזאת באמצעות הנחת מערכת נורמות, נהלים ונוהגים המוטלת על העובד,

אשר מטרתה להבטיח את התנהגותו הנאותה של העובד. יישום ואכיפת המשמעת יתואר להלן בקצרה תוך שימת דגשים על הפעילות של השנה האחרונה והבהרת המטריה בה מתעסק אגף המשמעת.

ב. טיפול אגף המשמעת כללי – אגף המשמעת, מקבל מדי שנה מאות פניות כנגד עובדים, כאשר כל פנייה ופנייה מטופלת ונענית בהתאם לעניינה ודחיפותה ר' לעניין זה טבלת "כלל הפניות שטופלו באגף המשמעת - לפי משרדים". כך, למשל נפתחו בשנת 2005 כ-755 תיקים ובשנת 2006 כ-981 תיקים.

אגף המשמעת, מכריע בפניות המוגשות אליו בכמה דרכים אפשריות: סגירת הפנייה מטעמים שונים או המשך בחינת הפנייה, באמצעות העברתה להתייחסות המשרדים או ע"י פתיחה בחקירה משמעתית. במידה והפנייה משתכללת כדי פתיחה בתיק משמעותי יכולות להיות מספר דרכי טיפול: סגירת התיק משיקולים שונים (חוסר אשמה, חוסר ראיות מספיקות), המלצה של הממונה על התביעה להסתפק בקיום אמצעי משמעת פנים-משרדי (ר' לעניין זה טבלת "אמצעי משמעת שננקטו על ידי המשרדים בהמלצת אגף המשמעת") או קיום הליך בבית הדין למשמעת.

בהקשר זה יוער, כי בעבירות מינוריות כמו היעדרויות מן העבודה, התבטאויות שאינן הולמות ועוד עבירות משמעת מובהקות, עדיף וראוי כי המשרד יעשה שימוש בכלים הניהוליים העומדים לרשותו בהתאם לסעיף 31 לחוק ולהוראות התקשי"ר של: הערה, התראה ונזיפה, וזאת תוך דיווח ידני וממוחשב לאגף המשמעת בהתאם לחובת הדיווח המצויה בתקשי"ר. ר' לעניין זה טבלת "אמצעי משמעת שננקטו על ידי המשרדים ביוזמתם ודווחו לאגף המשמעת לשנת 2006"

עוד יוסף, כי המשמעות של פתיחת תיק משמעותי כנגד עובד, הינה כי העובד לא יהיה זכאי לזכויות כל עוד מתנהלים נגדו הליכים פליליים/משמעתיים, אלא אם כן, מדובר בזכויות טבועות על פי חוקי מגן או זכויות המוקנות מכוח הסכמי/הסדרי עבודה, ואשר נגזרות מהיותו עובד. כאשר נפתח תיק משמעותי כנגד עובד, יכול להיפתח תיק זה בשני אופנים: אם ע"י פתיחת תיק משמעותי גרידא, ואם בפתיחת תיק משמעותי אשר מקורו בפתיחת תיק משטרה כנגד העובד, הגורר פתיחת תיק משמעת. כך, למשל בשנת 2005 נפתחו סך כולל של 412 תיקים כנגד עובדי מדינה כאשר מתוכם 146 תיקי משטרה שנפתחו כנגד עובדים והשאר תיקים משמעתיים. לעומת זאת, בשנת 2006 נפתחו סך כולל של 584 תיקים כנגד עובדי מדינה כאשר מתוכם 272 תיקי משטרה והשאר תיקים משמעתיים. נראה כי חל גידול משמעותי בין שנת 05' לשנת 06' בכל הקשור לתיקי משטרה שנפתחו כנגד עובדים וזאת ניתן להסביר, בין היתר, בשל הקשר שהתהדק בשנה האחרונה בין הנציבות לבין משטרת ישראל ופרקליטות המדינה. בעניין זה ר' נוהל "ניתוב תיקים בין נציבות שירות המדינה והמשטרה בחקירת חשדות כנגד עובדי מדינה ועובדי גופים ציבוריים" וטבלת "טיפול אגף המשמעת בתיקי משמעת".

לא פעם קורה, כי עובד העובר עבירה משמעתית ו/או נחקר בחקירה פלילית בוחנים לגביו נקיטת הליכים מנהליים של השעיה/העברה מתפקיד שבסמכות נציב שירות המדינה, וזאת אף בטרם הגשת כתב אישום. לעניין זה ר' נוהל "השעיה והעברה זמנית על ידי נציב שירות המדינה" וכן טבלת "נקיטת הליכי השעיה/העברה מתפקיד על ידי נציב שירות המדינה".

ג. הטמעת מערכת "משמעת" – בשנה האחרונה החילונו בכינונה של מערכת מעקב ממוחשבת ואינטגרטיבית, "משמעת", אשר הוקמה בהתאם להמלצות מבקר המדינה מתוך דו"ח המבקר מספר 53ב. מטרתה של המערכת היא לרכז את כל המידע שנצבר בנוגע לעבירות משמעת וזאת לצורך מעקב מסודר ואמין על כל שלבי הטיפול המשמעי כאשר כל גוף שיהיה מחובר למערכת יוכל לקבל אינפורמציה, בכל רגע נתון, לגבי השלב בו מצוי התיק ובכך גם ימנע מצב של כפילות בדיווחים. ר' לעניין זה טבלת "אמצעי המשמעת שננקטו על ידי המשרדים ודווחו לאגף המשמעת לשנת 2006".

ד. מיהות העבירות בהם עוסק אגף המשמעת - ספקטרום העבירות בהם מתעסק אגף המשמעת הוא רחב ביותר, וכך גם סקלת החומרה שלהן. אולם, ניתן לומר כי רובן ככולן נכנסות תחת הגדרה של עבירה פלילית, כזו או אחרת, ולפיכך ההתייחסות והטיפול בהם הוא בהתאם לעבירות פליליות. ר' לעניין זה טבלת "הפניות לאגף המשמעת סיווג על פי עבירות עיקריות". כמו כן, ראוי להדגיש בהקשר זה את נושא ההטרדות המיניות, נושא שהולך ותופס תאוצה בשנים האחרונות, כאשר על אף היותו במובהק בתחום הפלילי, הרי שכמעט כל הפסיקה בתחום הזה מקורה בבית הדין למשמעת, ומכאן שאגף המשמעת הוא, הוא הגוף המרכזי למעשה שמתעסק בתחום. לעניין זה ר' טבלת "הטרדות מיניות ועבירות מין". בהקשר זה יוער כי לתחום זה הוקצתה חוקרת באגף החקירות ותובעת באגף התביעות.

בנעילת הדברים, ברצוני להדגיש כי מטרתו העיקרית, ולמעשה היחידה, של שירות המדינה, היא שירות לטובת הציבור, כאשר התכלית של הדין המשמעי היא לשמש "כלב השמירה" האמון על התפקוד והתדמית הראויים של שירות המדינה, כאשר המשרדים הם למעשה הלקוחות/יסוד שאין בלתו בקיומו של ההליך המשמעי. כך, לא פעם חשיפת העבירות וגילויין הראשוני מתחיל דווקא במשרדים, המשרד הוא זה שעליו קיימת החובה לדווח על מנת שגלגלי ההליך המשמעי יוכלו להתחיל בפעולתם, המשרד ממשיך ללוות את ההליך גם כאשר זה כבר הגיע לסטטוס של חקירה או מצוי בטיפול ביחידת התביעה ובביה"ד, גם אם באופן מינורי יותר, של מעקב בלבד, הרי שבסוף ההליך שוב חוזר הכלי המשמעי לידי המשרד והוא זה שצריך לממש את פסה"ד וליישם את הסנקציות שנקבעו. אשר על כן הקשר עם המשרדים, יחידות הסמך והגופים השונים הכפופים לחוק המשמעת הנו קרדינלי לצורך יישום נושא המשמעת בקרב העובדים השונים.

מטרת סקירה זו, היא לפתוח בפניכם צוהר להכרה מעמיקה יותר של פעילות אגף המשמעת תוך תקווה להידוק הקשר שיתוף הפעולה והמשך עבודה פורה.
מצ״ב טבלאות סקירת פעילות אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה לשנים 2005-2006.

יצוין, כי ניתן למצוא את כל הנהלים שהוזכרו כמפורט לעיל, כמו גם נהלים וחוזרים נוספים באתר האינטרנט של נציבות שירות המדינה תחת הכותר של אגף המשמעת בכתובת
הבאה: <http://www.civil-service.gov.il/>.

בברכה,

עו״ד אסף רוזנברג
ממונה בכיר (משמעת)