

הפרת כללי אתיקה פס"ד לחודש 8/06

מס'	מס' בד"מ	נושא פס"ד
1	137/05	הוצאת מידע ממחשב המשרד שלא כדין
2	99/05	שימוש ברכוש המדינה שלא כדין
3	125/05	ניצול חסרת ישע לצרכים פרטיים
4	92/05	פעילות מפלגתית אסורה
5	26/04	התבטאויות מעליבות כלפי חברים לעבודה
6	69/05	גניבת ציוד מהמשרד
7	119/05	סידורים פרטיים לאורך שנים על חשבון שעות העבודה
8	41/05	החתמות הדדיות של כרטיס נוכחות ע"י עובד בכיר
9	55/03	אי דיוק בדיווחים של עובדת במשרה בכירה
10	190/02	אי דיווח של ממונה, התנכלות כלפי עובד

הוצאת מידע ממחשב המשרד שלא כדין (בד"מ 137/05):

עובדת המועסקת כפקידת מבצעי גביה באגף מיסוי מקרקעין בפ"ת הורשעה בכתב תובענה בכך שהוציאה מידע ממחשב המשרד 68 פעמים שלא כדין ושלא לצרכי עבודתה.

ביה"ד התייחס לדפוס התנהגותה של העובדת:

העובדת הנה ותיקה בשירות המדינה וקיימת צפייה מהמערכת ומהציבור שתקפיד על ההוראות ותעשה שימוש ראוי במידע הרב המצוי ברשויות המס שלו היא נחשפת במסגרת תפקידה.

ביה"ד התייחס לחומרת העבירה:

על חשיבות שמייחס בית המשפט בכל הקשור לשימוש במאגרי מידע ציטט ביה"ד מפסק דינו של ביהמ"ש העליון בעש"מ 6843/01 - **יפתח בן דוד נ' נציב שירות המדינה**:
 "...המטרה השלישית, שאינה נופלת בחשיבותה, היא השמירה על פרטיותו של אדם, ומניעת שימוש לרעה במידע המצוי בידי מס הכנסה... המטרה השלישית נובעת מהחשיבות הניתנת במשפטנו לזכות לפרטיות, שהיא זכות יסוד חוקתית המעוגנת בסעיף 7 לחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו".

וגם

בעש"מ 7789, 7111/02 - נציבות שירות המדינה נ' יאיר אשואל:

"העבירות המשמעותיות של שליפת מידע ממאגרים שלא לצורכי התפקיד יוצרות פגיעה קשה בתדמיתו של שירות המדינה. צא וחשוב מה מידת הפגיעה הצפויה לכל אדם מהישוב, שעה שמידע אישי אודותיו, שנאסף על-ידי אורגנים של השירות הציבורי לצרכי תפקידם, מועבר בשוק המידע כמוצר, ועלול להגיע לרשות הרבים... בנוסף לפגיעה זו בתדמיתו של שירות המדינה נפגע אמונו של הציבור בשירות זה...ובעקבות הפגיעה באמון הציבור, עלולים אזרחים להימנע מלשתף פעולה עם הרשויות, ולסרב להעביר להן מידע או לנסות להתחמק ממסירתו, בידיעה שמאגרי המידע הציבוריים פרוצים...הפיתויים הרבים כרוכים באפשרות להשיג מידע מחייבים להציב מנגד אמצעי משמעת מרתיע".

ביה"ד התייחס להפרתם של סעיפים בכללי האתיקה ובתקשי"ר כמפורט להלן:

סעיפים בכללי האתיקה:

סעיף 9.01: על עובד המדינה לשמור בסוד ולנקוט בכל האמצעים הנדרשים כדי לשמור בסוד כל מידע שהגיע אליו בתוקף תפקידו ואין הוא רשאי למסור מידע כלשהו, אלא למי שהוסמך כדין לקבלו.

סעיף 9.02: עובד המדינה לא ישתמש במישרין או בעקיפין במידע שהגיע אליו בתוקף תפקידו או בקשר אליהם, לשם קידום ענייניו או ענייניו של כל אדם אחר שלא כדין.

סעיף 9.03: עובד המדינה לא יוציא מידע ממחשב או מרשומות שבידו או שבאחריותו או בהישג ידיו, שלא לצורך מילוי תפקידו ולא יעשה במידע זה שימוש שלא כדין.

סעיפים שבתקשי"ר

סעיף 65.194: לא ישתמש עובד במחשב או במסוף, אלא לצורכי העבודה בלבד.

סעיף 65.195: לא ישלוף עובד נתונים ממאגר המידע, אלא אם הוסמך לכך ולצורך תפקידו בלבד.

ביה"ד הרשיע את העובדת בעבירות של פגיעה במשמעת, אי קיום הוראות, התנהגות בלתי הולמת העלולה לפגוע בתדמיתו ובשמו הטוב של שירות המדינה

ביה"ד גזר את דינה של העובדת והטיל עליה את אמצעי המשמעת הבאים:

- נזיפה
- הפקעת משכורת קובעת שתנוכה ב-24 תשלומים שווים ורצופים
- הורדה ב – 2 דרגות שכר לתקופה של 3 שנים

שימוש ברכוש המדינה שלא כדין (בד"מ 99/05)

עובד אשר הועסק כרכז מכבסה בביה"ח שמואל הרופא הורשע בכתב תובענה בכך שלאורך שנים מדי יום נהג לכבס כביסה פרטית במקום עבודתו בהיקף של 10-15 ק"ג תוך שימוש בציוד של מקום העבודה וע"ח שעות העבודה.

ביה"ד התייחס לדפוס התנהגותו של העובד:

העובד, בדומה לעובדים אחרים שהיו נוהגים לכבס כביסה בביה"ח, כיבס את כביסתו הפרטית בביה"ח. לחומרה יש לציין כי העובד כיבס מדי יום כביסה בכמות כפולה מזו שכיבסו העובדים לאורכו של כל השבוע.

העובד הפך את מקום העבודה כמעין מכבסה פרטית במקום לרכוש מכונת כביסה ומייבש כביסה והעמיד את אמצעי המדינה לרשותו.

ביה"ד התייחס להפרתם של סעיפים בכללי האתיקה ובתקשי"ר כמפורט להלן:

סעיפים בכללי האתיקה:

סעיף 2.08: **אסור לעובד המדינה לעסוק בשעות עבודתו בכל פעילות אחרת שאינה קשורה לעבודתו ולתפקידיו בשירות המדינה, כגון: פעילות פרטית, עסקית, חברתית, ציבורית, פוליטית ומפלגתית, למעט פעילויות שסביר לעשותן בשעות העבודה.**

סעיף 3: **עובד המדינה חייב לשמור על רכוש המדינה מכל סוג שהוא הנמסר לשימוש, לטיפול או להשגחתו ועליו לנהוג בו על-פי כללי החיסכון והיעילות. עובד המדינה יקפיד על אחזקתו התקינה של כל רכוש או ציוד המופקדים בידי או שהוא אחראי להפעלתם. עובד המדינה לא יעשה שימוש אחר ברכוש המדינה מלבד התכלית והייעוד שנקבעו לו על-ידי המדינה.**

סעיפים בתקשי"ר:

סעיף 43.111: **עובד חייב לשמור על ציוד, על החומרים ועל שאר הנכסים של המדינה הנמסרים לשימוש, לטיפול או להשגחתו, ועליו לנהוג בהם באופן חסכוני בהתאם להוראות שקיבל.**

ביה"ד הרשיע את העובד בעבירות של פגיעה במשמעת, אי קיום הוראות, התנהגות בלתי הולמת העלולה לפגוע בתדמיתו ובשמו הטוב של שירות המדינה.

ביה"ד גזר את דינו של העובד והטיל עליו את אמצעי המשמעת הבאים:

- נזיפה חמורה
- הפקעת משכורת קובעת שתנוכה ב – 20 תשלומים שווים ורצופים
- הקפאת דרגה ותפקיד לפרק זמן של שנה.

ניצול חסרת ישע לצרכים פרטיים (בד"מ 125/05)

עובדת המועסקת כמטפלת במעון כפר נחמן של האגף לטיפול במפגר במשרד הרווחה הורשעה בכתב תובענה בכך שבמספר רב של הזדמנויות שלחה חוסה חסרת ישע לבצע עבורה רכישת מצרכים בסופר הסמוך למעון.

ביה"ד התייחס לדפוס התנהגותה של העובדת:

אף אם החוסה שמחה להיעתר לבקשתה של העובדת עדיין בשל מצבה השכלי אין באפשרותה להפעיל שיקול דעת אם להיעתר לבקשה או לאו והפכה לרוכשת וסוחרת מצרכים עבור העובדת. אין בעובדה שהחוסה רכשה מוצרים עבור עצמה כדי למתן את פני בקשתה של העובדת אשר השתמשה בחוסה לצרכיה הפרטיים.

ביה"ד צטט מעש"מ 3/75 - אלפונסו דבוש נ' נציבות שירות המדינה:

...המשמעת היא בעיקרה מערכת הנורמות, הנהלים והנהגים, המסדירה אופן פעולתה של מסגרת ארגונית בעלת מעמד מיוחד, והקובעת סדריה ובכלל זה חובותיהם וסמכויותיהם של המשרתים בה, בזיקתם זה לזה ובזיקתם למסגרת עצמה. קיום המשמעת - ביטויה בהתנהגות על-פי המערכת המתוארת. ..

חובת הציות היא אמנם סימן היכר מובהק של המשמעת אולם זו האח- רונה איננה מתמצית בכך ; חובת הציות אינה אלא אחד מן הביטויים המוחשיים לרעיון, שהוא ממרכיבי היסוד של המשמעת, היינו קבלת המרות ; מרכיב יסודי אחר היא החובה לנהוג בדרך מוגדרת ולפעול בצוותא חדא לשם ביצוע הלכה למעשה של יעודיה של מסגרת נתונה עליה הוחלה משמעת.

מכאן שפגיעה במשמעת אינה לובשת דוקא לבוש של המריית פיו של מי שמוסמך להורות ; יכול שהפגיעה תתבטא בדרך אחרת של סיכול פעולתה התקינה של המסגרת כולה ושל הכלים, החיוניים להמשך הפעולה הנאות.

ביה"ד התייחס לעבירה:

המשמעת היא גם ציות לממונים וכיבוד הנחיותיהם. עובד מדינה חייב בקיומה של חובת הציות ובקבלת מרותו של הממונה תהא דעתו האישית של הממונה אשר תהא.

הממונים של העובדת הנחו בנוהל " הפעלת חניכים במכון" : כי אין להורות או להטיל על החוסים משימות אותן אמורים לבצע העובדים. כל הוראה/ משימה שיש בה מניעים פרטיים או שירות שיש בו סימן כלשהו אפילו למראית עין שלצורך פרטי אסור בהחלט.

בער"מ 2, 1/82 - עיריית תל-אביב-יפו נ' אלי רובין נפסק:

משמע, העובד בשירות כאמור נתון למרותם של הממונים עליו וחייב לקיים הוראותיהם. המשמעת היא מרכיב יסודי בשירות הציבורי כאמור, ובלעדיה לא ייכון השירות ולא יוכל לקיים את המוטל עליו בהתאם לחוקים, המגדירים חובותיה וסמכויותיה של הרשות המקומית. עובר לקבלה לשירות מסורה בידי המועמד האפשרות לשקול מראש, אם הוא נכון לקבל על עצמו את העבודה, אשר למען ביצועה הוא מגיש את מועמדותו. אולם, אחרי שנתקבל לשירות, שומה עליו לקיים הוראות הממונים עליו, לרבות ההוראות בדבר אופי תפקידו ואופן ביצועו. במלים אחרות, אחרי תחילת העבודה הופך העובד לחלק ממערכת, בה נקבעים תפקידיו על-ידי המוסמכים לכך בתוך המסגרת אליה התקבל.

לעניין ניצול מעמד העובד כלפי עובד ובמיוחד כלפי חוסה במעון נפסק בעש"מ 7858/03 - ירדן יופה נ' מדינת ישראל :

הכלל שנקבע בכללי האוסר על ממונה לדרוש מעובדים הכפופים לו לבצע עבורו פעילויות שאינן קשורות בתפקידם בשירות המדינה, מעוגן במערכת היחסים המובנית, שבה העובד הנתון למרות הממונה אינו יכול לסרב לבקשותיו. מטעם זה, במקרים רבים, עצם פנייתו של ממונה לעובד הכפוף לו בבקשה שיעשה עבורו עבודה פרטית, תעלה כדי "ניצול לרעה" של מעמד הממונה כאמור בכלל 5.07 לכללי האתיקה.

ביה"ד התייחס להפרתם של כללי האתיקה והתקשי"ר כמפורט להלן:

סעיפים בכללי האתיקה:

סעיף 5.07: לא ידרוש ממונה מעובדים הכפופים לו לבצע עבורו פעילויות שאינן קשורות עם תפקידיו הרשמיים בשירות המדינה, שהן בחזקת ניצול לרעה.

סעיף 12.01: אסור לעובד המדינה לנצל את מעמדו או תפקידו בשירות המדינה לקידום עניין אישי שלו או של אדם אחר ולכל מטרה שאינה קשורה במילוי תפקידיו.

ביה"ד הרשיע את העובדת בעבירות של פגיעה במשמעת, אי קיום הוראות, התנהגות בלתי הולמת העלולה לפגוע בתדמיתו ובשמו הטוב של שירות המדינה.

ביה"ד גזר את דינה של העובדת והטיל עליה את אמצעי המשמעת הבאים:

- נזיפה חמורה
- הפקעת שליש משכורת קובעת שתנוכה ב – 10 תשלומים שווים ורצופים
- הורדה בדרגה אחת לפרק זמן של 3 חודשים .

פעילות מפגלתית אסורה (בד"מ 92/05)

עובדת אשר הועסקה כעוזרת שרת החינוך הורשעה בכתב תובענה ב – 2 אישומים בכך ;

שעם קבלתה לעבודה במשרד החינוך היה עליה להפסיק את כהונתה במרכז הליכוד אולם היא המשיכה לכהן כחברת מרכז הליכוד ;

חרף פניות חוזרות ונשנות של הממונה על המשמעת בשירות המדינה ושל המשרד היא לא שעתה להוראתו ולא הגישה הודעת התפטרות מחברותה במרכז הליכוד.

ביה"ד התייחס לדפוס התנהגותה של העובדת :

בית הדין רואה בחומרה את התעלמות העובדת מדרישות חוזרות ונשנות של הנהלת המשרד, לשכת השרה וסגן נציב שירות המדינה להתפטר מחברותה במרכז הליכוד. שומה על בית הדין לאכוף את הציות להוראות החוק ע"י ענישה ראויה אשר תרתיע עובדים אחרים מלעבור על החוק.

בג"צ 7074/93 - מאיר סויסא נ' היועץ המשפטי לממשלה :

תפקוד תקין זה הוא שיביא ליחס ראוי של הציבור כלפי השירות הציבורי ; הוא שיבטיח את אמון "השלטונות והציבור" בעובדי הציבור. אכן, דיני המשמעת באו להבטיח את תדמיתו של השירות הציבורי ואת אמון הציבור בו.

ביה"ד התייחס לתפקיד והתכלית את אמצעי המשמעת :

אמצעי המשמעת המוטלים ע"י ביה"ד מטרתם להגן על השירות הציבורי, על תדמיתו בעיני הציבור וכדי להתריע עובדים אחרים במעמדה של העובדת שלא ישלבו במעשים כאלה. **בעש"ס 7789**

7111/02 - נציבות שירות המדינה נ' יאיר אשואל 927-928 :

שמירה על תדמית ראויה של השירות הציבורי מהווה תנאי הכרחי לשמירה על תפקוד נאות של שירות זה. בנוסף לשמירה קפדנית על תדמית השירות, נועד ההליך המשמעת למנוע פגיעה בתפקוד שירות המדינה ; אשר על כן בבואו להטיל אמצעי משמעת יבחן בית הדין, בין היתר, האם אמצעי המשמעת המוטלים יוצרים הרתעה מספקת בקרב עובדי המדינה, כן יבחן האם די באמצעי המשמעת האמורים כדי להשיב על כנו את אמון הציבור במערכת השירות הציבורי, המהווה אף הוא תנאי הכרחי לתפקודו של השירות. בבוא בית הדין לגזור דינו של נאשם בעבירה משמעתית אין הוא מתייחס לאמצעי המשמעת כאל עונש גרידא, שכן עליו לבחון מהו האמצעי ההולם את התכליות האמורות של הדין המשמעת.

וגם

בער"מ 2, 1/82 - עיריית תל-אביב-יפו נ' אלי רובין

עובר לקבלה לשירות מסורה בידי המועמד האפשרות לשקול מראש, אם הוא נכון לקבל על עצמו את העבודה, אשר למען ביצועה הוא מגיש את מועמדותו. אולם, אחרי שנתקבל לשירות, שומה עליו לקיים הוראות הממונים עליו, לרבות ההוראות בדבר אופי תפקידו ואופן ביצועו. במלים אחרות, אחרי תחילת העבודה הופך העובד לחלק ממערכת, בה נקבעים תפקידיו על-ידי המוסמכים לכך בתוך המסגרת אליה התקבל.

ביה"ד התייחס להפרתם של כללי האתיקה והתקשי"ר כמפורט להלן:

סעיפים בכללי האתיקה:

סעיף 4.01: **בביצוע עבודתו של עובד המדינה עליו לפעול בתיאום עם הממונים עליו ולמלא אחר כל הוראה שניתנה לו כדין על-ידי מי שהוסמך לכך או שהוסמך לכך כדין.**

סעיפים בתקשי"ר:

סעיף 42.211: **במילוי תפקידיו חייב עובד לקיים כל נוהל שנקבע וכל הוראה שניתנה לו כדין וכל הוראה שניתנה על-ידי מי שהוסמך לכך או שהיא נובעת מהתפקיד המוגדר שלו, בין אם התפקיד הוא קבוע ובין אם הוא זמני.**

סעיף 42.212: **עובד חייב למלא כל הוראה אשר נקבעה בתקשי"ר, בכל הודעה של נציבות שירות המדינה וכל הוראה כללית אחרת שנתנה ע"י מי שמוסמך לכך**

סעיף 42.221: **במילוי תפקידיו חייב כל עובד לקבל את מרותו של כל ממונה עליו, לרבות שר המשרד, המנהל הכללי, האחראי וכל אדם אחר המוסמך לכך.**

סעיף 42.391 (ג): **מי שבהיותו חבר בגוף בוחר נתמנה להיות עובד המדינה, תיפסק כהונתו כחבר בגוף הבוחר, עם מינויו.**

מי שהופסקה חברותו בגוף בוחר כאמור בנסמך זה, יוכל לשוב ולהיות חבר באותו גוף בוחר, בכפוף להוראות נסמך (א) לאחר שחלפו ארבע שנים מיום מינויו לעובד המדינה, ואם הפסיק להיות עובד המדינה קודם לכן - ביום שבו הפסיק להיות עובד המדינה;

ביה"ד הרשיע את העובדת בעבירות של פגיעה במשמעת, אי קיום הוראות, התנהגות בלתי הולמת העלולה לפגוע בתדמיתו ובשמו הטוב של שירות המדינה.

ביה"ד גזר את דינה של העובדת והטיל עליה את אמצעי המשמעת הבאים **(העובדת פרשה מהשירות עם עזיבתה של שרת החינוך):**

- נזיפה חמורה
- פסילה לשירות המדינה לתקופה של שנה

התבטאויות מעליבות כלפי חברים לעבודה (בד"מ 26/04):

עובד המועסק במשרד התמ"ת בתפקיד ראש ענף מפקח עבודה כרכז תעשייה ובניה הורשע בכתב תובענה במס' אישומים בכך:

בשנת 2001 התבטא כלפי עובדת המשרד הנמנית על העדה הערבית נוצרית בצורה בוטה וגזענית כגון "תכנסי לכלוב שלך יא חרה נעיף אותך נסלק אותך מפה", "אין לך זכות להיות כאן את אפס פלוס אפס";

העובד עשה תנועת אצבע משולשת כלפי העובדת מהמגזר הנוצרי;

בשנת 2002 התבטא כלפי עובדת אחרת במשרד "אל תדברו עם החולירע הזאת, תסלקו אותה מהחדר" ובנוכחות הממונה התבטא כלפיה "מה פגע הרע הזאת יושבת במשרד ורק היא מסכסכת";

ביה"ד התייחס לדפוס התנהגותו של העובד:

העובד הטיח במס' מועדים דברי עלבון קשים בעובדות המשרד או פגע בהן בדרך אחרת כאשר הטחת הדברים היו שזורים גם ביטויים גזעניים.

ביה"ד קיבל כי דרכו של הנאשם בשימוש בביטויים גזעניים היו על רקע התייחסותה לשואה והתייחס לכך כאל קנטור. אולם מעובד מדינה נדרשת גם ברגעים של לחץ ומצוקה אישית מידה של איפוק והתנהגות ראויה על פי אמות הנימוס הנהוגות בין בני תרבות.

בעש"מ 5/86 - גדעון ספירו נ' נציב שירות המדינה:

התנהגותו של הנאשם אינה עולה בקנה אחד עם מעמדו כעובד מדינה... עובד חייב לנהוג בנימוס כלפי הממונים עליו... מעובד הציבור נדרש האומץ להביע באוזני הממונים עליו את דעתו בענייני העבודה בהם הוא מועסק. גם במסגרות, הבנויות בצורה הדווקנית ביותר על המשמעת, מצפים להבעת הדעה של האיש החושב, המבטא את אחריותו על-ידי גיבוש דעתו והבעתה.

לעניין האיסור בשימוש בסגנון מעליב ופוגע ציטט מפס"ד הנ"ל:

טמון בכך גם יסוד של שמירת משמעת בין עובדי הציבור, כי קיומה של המשמעת אינו מתיישב עם נקיטתו ברבים של סגנון מעליב ופוגע של עובד כלפי הרשות הציבורית אשר בה הוא מועסק וכלפי הממונים עליו - ואף לא כלפי אלו העובדים ביחד עמו.

ביה"ד התייחס להפרתם של סעיפים בכללי האתיקה ובתקשי"ר כמפורט להלן:

סעיפים בכללי האתיקה

סעיף 6.02: עובד המדינה ינהג בכבוד, בנימוס ובהגינות כלפי זולתו.

סעיפים בתקשי"ר

סעיף 42.224: עובד חייב לנהוג בנימוס כלפי הממונים עליו, כלפי העובדים הכפופים לו וכלפי יתר חבריו לעבודה.

ביה"ד הרשיע את העובד בעבירות של פגיעה במשמעת, אי קיום הוראות, התנהגות בלתי הולמת העלולה לפגוע בתדמיתו ובשמו הטוב של שירות המדינה.

ביה"ד גזר את דינו של העובד והטיל עליו את אמצעי המשמעת הבאים:

- נזיפה חמורה
- הפקעת שליש משכורת קובעת שתנוכה ב-10 תשלומים ורצופים

גניבת ציוד מהמשרד (בד"מ 69/05):

עובדת המועסקת כרכזית בנא"מ בלשכת בריאות בטבריה הורשעה בכתב תובענה בכך שגנבה לאורך זמן חומרי ניקוי, סבון ומוצרים משרדיים בהיקף ובעלות בלתי ידועים מהמחסן עליו הייתה ממונה בתוקף תפקידה. כמו כן, בחיפוש שנערך בביתה נתפסו מוצרים בעלות של כ- 120 ₪.

ביה"ד התייחס לתפקיד והתכלית של אמצעי המשמעת: אמצעי המשמעת המוטלים ע"י ביה"ד אינם מוטלים בחלל ריק אלא לצורך הגנה על השירות הציבורי, על תדמיתו בעיני הציבור וכדי להרתיע עובדים אחרים שלא ייכשלו במעשים דומים.

בג"צ 669/86 - יעקב רובין נ' מנחם ברגר ו-8 אח' :
איש הציבור הוא נאמן הציבור. לא לעצמו הוא פועל, אלא למען האינטרס הציבורי הוא פועל

עש"מ 4411/99 - מדינת ישראל נ' אשר אלקלעי
הציבור זכאי לכך שעובדי המדינה, הפועלים מטעמו ולמענו, יהיו אנשים אמינים והגונים. אמון הציבור בשירות המדינה, ושיתוף הפעולה בין הציבור לבין השירות, תלויים בכך. האמון ושיתוף הפעולה עלולים להתערער אם יתברר לציבור כי עובד המדינה, העומד עליו לשרתו, עבר עבירה שיש עמה קלון.

ביה"ד התייחס להפרתם של סעיפים בכללי האתיקה ובתקשי"ר כמפורט להלן:

סעיפים בכללי האתיקה
סעיף 1.02: עובד המדינה ינהג בדרך ההולמת את מעמדו, תפקידו וחובותיו כעובד המדינה. הוראה זו חלה אף על התנהגות שאינה קשורה בתפקידו.

סעיפים בתקשי"ר
סעיף 42.212: עובד חייב למלא כל הוראה אשר נקבעה בתקשי"ר, בכל הודעה של נציבות שירות המדינה וכל הוראה כללית אחרת שניתנה על-ידי מי שמוסמך לכך.

ביה"ד הרשיע את העובדת בעבירות של פגיעה במשמעת, אי קיום הוראות, התנהגות בלתי הולמת העלולה לפגוע בתדמיתו ובשמו הטוב של שירות המדינה, התנהגות בלתי הוגנת במילוי תפקידה.

ביה"ד גזר את דינה של העובדת והטיל עליה את אמצעי המשמעת הבאים:

- נזיפה חמורה
- הפקעת משכורת קובעת שתנוכה ב-12 תשלומים
- הורדה בדרגה אחת למשך שנתיים וחצי
- העברה לתפקיד פקידת רנטגן בבית חולים פוריה
- השבת סכום של 120 ₪ לקופת המדינה

סידורים פרטיים לאורך שנים על חשבון שעות העבודה (בד"מ 119/05):

עובד המועסק כגזבר בית המשפט השלום בחדרה הורשע בכתב תובענה במס' אישומים בכך:

שלאורך שנים יצא מדי יום ממקום עבודתו במהלך שעות העבודה הן לצורך סידורים פרטיים והן להסעתם של ילדיו לכן והחזרתם ממנו מבלי שדיווח על יציאותיו;

לאורך זמן העובד יצא מדי יום ממקום עבודתו למקום שם נבנה ביתו מבלי שדיווח כאמור על יציאותיו.

ביה"ד התייחס לדפוס התנהגותו של העובד:

העובד לאורך שנים יצא מדי יום לסידורים פרטיים ולהסעת ילדיו לגני הילדים לאחר שנכנס למקום עבודתו בבוקר ולא החתים כנדרש את כרטיס הנוכחות ואף יצא מדי יום בתקופה של 7 חודשים לצורך פיקוח על בניית ביתו מבלי שדיווח על יציאותיו.

העובד ממלא תפקיד רגיש של גזבר בהיכל המשפט שבו נדרשות תכונות של אמון ויושר אישי. היה עליו להקפיד עם עצמו יותר בנוגע לתיעוד יציאותיו לסידורים פרטיים. **בעש"מ 4123/95 - יוסף אור נ' מדינת ישראל - נציב שרות נפסק:**

עובדי המדינה אף הם נבדלים זה מזה. גם אם כולם כפופים לאותו דין, יהיו אלה חוקי המדינה או כללי המשמעת, אין מקפידים עם כולם באותה מידה. ככל שעובד המדינה נושא משרה רמה יותר, שיש עמה אמון רב יותר וסמכויות חזקות יותר, כך יש מקום לדרוש ממנו שיקפיד יותר במילוי תפקידו על טוהר המידות ועל התנהגות הולמת.

לעניין זה יש הבדל בין עובד בכיר, הממונה על עובדים רבים, ואמור לשמש דוגמא להם ולציבור, לבין עובד זוטרי. יש מקום לצפות ולדרוש ממנהל כללי של משרד ממשלתי יותר מאשר מצפים ודורשים מן המזכירה שלו, כשם שיש מקום להקפיד עם המפקח הכללי של המשטרה יותר מכפי שמקפידים עם שוטר מן השורה.

ביה"ד התייחס לעבירה:

לגבי יכולתו של עובד לקבוע סדרי עבודה עצמאיים ובמקרה דן דיווחים לא מדויקים על משכה של פעילות בתפקיד הפנה **לעש"מ 1/76 - הדסה כהן נ' נציבות שירות המדינה**: אם כל עובד, או כל סוג או קבוצה של עובדים, יקבע לו סדרי עבודה או שעות עבודה או דרכי עבודה, משלו, כי אז יבוא במקום המשמעת תוהו ובוהו, ואנארכיה של איש הישר בעיניו יעשה....

על דיווחים שאינם תואמים את המציאות ציטט ביה"ד מעש"מ 6978/00 - מאיר מוטיל נ' נציב שרות המדינה: ...אכן ברור ומובן הוא, כי עובד ציבור, המבלה עיתותיו בביתו בשעות עבודתו, אינו מקיים את המוטל עליו ומתנהג התנהגות בלתי הוגנת, שאינה הולמת את תפקידו כעובד הרשות המקומית. עובד כזה אינו ממלא גם את חובתו להקדיש את כל שעות עבודתו אך ורק לענייני העירייה ושלא לעסוק בשעות העבודה בענייני הפרטיים. לעניין זה אין נפקא מינה, אם הממונים הישירים של העובד ידעו על כך ואף אישרו זאת בשתיקתם. חובתו של עובד הציבור לעבוד אינה רק כלפי הממונים הישירים עליו, ואף לא כלפי המעביד (העירייה) בלבד, אלא כלפי הציבור כולו.

ביה"ד התייחס להפרתם של סעיפים בכללי האתיקה ובתקשי"ר כמפורט להלן:

סעיפים בכללי האתיקה:

סעיף 2.08: אסור לעובד המדינה לעסוק בשעות עבודתו בכל פעילות אחרת שאינה קשורה לעבודתו ולתפקידיו בשירות המדינה, כגון: פעילות פרטית, עסקית, חברתית, ציבורית, פוליטית ומפלגתית, למעט פעילויות שסביר לעשותן בשעות העבודה.

סעיפים שבתקשי"ר

סעיף 42.212: עובד חייב למלא כל הוראה אשר נקבעה בתקשי"ר בכל הודעה של נציבות שירות המדינה וכל הוראה כללית אחרת שניתנה על ידי מי שמוסמך לכך.

סעיף 42.223: עובד חייב לשמור על דיוק בהופעה לעבודה, ולא יעזוב את מקום עבודתו לפני תום השעה שנקבעה לסיום העבודה, אלא אם קיבל רשות מהממונה עליו. עובד רשאי לעזוב את מקום עבודתו בתוך שעות עבודתו רק לצורך ביצוע העבודה, רק אם מילא אחר ההוראות וההסדרים שנקבעו במשרד בקשר לכך.

סעיף 91.151: (ג) רישום נוכחות וחיוב בשל איחורים או יציאה מוקדמת.
1. כל העובדים יחתמו בשעון הנוכחות בכניסתם לעבודה וביציאתם ממנה;

ביה"ד הרשיע את העובד בעבירות של פגיעה במשמעת שירות המדינה, אי קיום הוראות, התנהגות בלתי הולמת העלולה לפגוע בתדמיתו ובשמו הטוב של שירות המדינה, התנהגות התנהגות בלתי הוגנת במילוי תפקידו או בקשר איתו.

ביה"ד גזר את דינו של העובד והטיל עליו את אמצעי המשמעת הבאים:

- נזיפה חמורה
- הפקעת משכורת קובעת שתנוכה ב-10 תשלומים שווים ורצופים
- הורדה ב-2 דרגות למשך שנה.

החתמות הדדיות של כרטיס נוכחות ע"י עובד בכיר (בד"מ 41/05)

עובד המועסק באגף המכס והמע"מ בתפקיד ממונה מדור גביה ואכיפה בעכו הורשע בכתב תובענה במס' אישומים בכך;

בשנת 2003 בתקופת עיצומים נהג העובד לצאת לסידורים פרטיים במהלך שעות העבודה מבלי להחתים את כרטיס הנוכחות שלו עם ומבלי לדווח על כך כנדרש;

בתקופת העיצומים נהג העובד יחד עם חבריו לעבודה לתאם החתמות כרטיס הדדיות שלו ושל האחרים עם כניסתם ויציאתם מעבודה.

ביה"ד התייחס לדפוס התנהגותו של העובד:

העובד הורשע לאחר שנהג לצאת לסידורים פרטיים במהלך שעות העבודה מבלי להחתים כרטיס נוכחות עם יציאה מעבודה ומבלי לדווח כנדרש. העובד במעשיו קיבל כספים מאוצר המדינה עבור שעות עבודה אותן לא ביצע בפועל.

לאור חומרת העבירות בהן הורשע אין בנסיבות האישיות כדי להצדיק אמצעי משמעת מקלים וזאת גם לאור תכליתם של אמצעי המשמעת אשר מטרתם להרתיע עובדים אחרים במעמדו של העובד כי לא ייכשלו במעשים מאין אלה.

ביה"ד התייחס להפרתם של סעיפים בכללי האתיקה ובתקשי"ר כמפורט להלן:

סעיפים בכללי האתיקה:

סעיף 2.08: **אסור לעובד המדינה לעסוק בשעות עבודתו בכל פעילות אחרת שאינה קשורה לעבודתו ולתפקידיו בשירות המדינה, כגון: פעילות פרטית, עסקית, חברתית, ציבורית, פוליטית ומפלגתית, למעט פעילויות שסביר לעשותן בשעות העבודה.**

סעיפים שבתקשי"ר

סעיף 42.211: **במילוי תפקידו חייב עובד לקיים כל נוהל שנקבע וכל הוראה שניתנה לו כדין וכל הוראה שניתנה על-ידי מי שהוסמך לכך או שהיא נובעת מהתפקיד המוגדר שלו, בין אם התפקיד הוא קבוע ובין אם הוא זמני.**

סעיף 42.223: **עובד חייב לשמור על דיוק בהופעה לעבודה, ולא יעזוב את מקום עבודתו לפני תום השעה שנקבעה לסיום העבודה, אלא אם קיבל רשות מהממונה עליו. עובד רשאי לעזוב את מקום עבודתו בתוך שעות עבודתו רק לצורך ביצוע העבודה, רק אם מילא אחר ההוראות וההסדרים שנקבעו במשרד בקשר לכך.**

סעיף 91.151: **(ג) רישום נוכחות וחיוב בשל איחורים או יציאה מוקדמת. 1. כל העובדים יחתמו בשעות הנוכחות בכניסתם לעבודה וביציאתם ממנה;**

ביה"ד הרשיע את העובד בעבירות של פגיעה במשמעת של לשירות המדינה, אי קיום הוראות, התנהגות בלתי הולמת העלולה לפגוע בתדמיתו ובשמו הטוב של שירות המדינה, התנהג התנהגות בלתי הוגנת במילוי תפקידו או בקשר איתו.

ביה"ד גזר את דינו של העובד והטיל עליו את אמצעי המשמעת הבאים:

- נזיפה חמורה
- הפקעת משכורת קובעת שתנוכה ב – 10 תשלומים שווים ורצופים
- הורדה בדרגה אחת למשך שנה

אי דיוק בדיווחים של עובדת במשרה בכירה (בד"מ 55/03):

עובדת אשר הועסקה ברשות הדואר בתפקיד סגן סמנכ"ל לתפקידים מיוחדים לאיכות השירות הורשעה בכתב תובענה בכך שמשנת 1998 הועסקה בחוזה מיוחד ונדרשה לעבוד בהיקף משרה של 42.5 ש"ש אולם החל מחודש 8/00 עד 7/01 התמחתה בהיתר במשרד עו"ד בהיקף של 37 ש"ש ולא ביצעה לפחות 25% ממכסת השעות אותן הייתה צריכה לבצע ברשות במסגרת תפקידה.

ביה"ד התייחס לדפוס התנהגותה של העובדת:

על העובדת היה לעבוד ברשות הדואר 42.4 ש"ש כאשר היא ממלאת תפקיד בכיר וקיימת צפייה מהמערכת כי תעבוד מעבר למכסת השעות הרגילה ללא תגמול נוסף.

העובדת קבלה את אישורו של מנכ"ל הרשות לבצע את ההתמחות תוך כדי עבודתה ברשות אלא שיצא מתוך נקי הנחה כי היא תשלים את שעות עבודתה ברשות במשך השבוע זאת כאשר לעובדת היה ברור כי אין היא מסוגלת להחזיר את השעות הנ"ל.

ביה"ד דחה את הניסיונות של העובדת לתלות את הקולר במנכ"ל הרשות וקבע כי העבודה בשירות הציבורי אינה עבודה בקבלנות אלא תמורת שעות עבודה.

לנוכח מעמדה של העובדת אין ספק שהייתה מודעת למשמעות מעשיה.

מדובר בעובדת בכירה ומנושא משרה רמה יותר יש מקום לדרוש שיקפיד על טוהר המידות ועל התנהגות הולמת במיוחד על הממונה על עובדים:

בעש"מ 4123/95 - יוסף אור נ' מדינת ישראל - נציב שרות: ככל שעובד המדינה נושא משרה רמה יותר, שיש עמה אמון רב יותר וסמכויות חזקות יותר, כך יש מקום לדרוש ממנו שיקפיד יותר במילוי תפקידו על טוהר המידות ועל התנהגות הולמת. לעניין זה יש הבדל בין עובד בכיר, הממונה על עובדים רבים, ואמור לשמש דוגמא להם ולציבור, לבין עובד זוטור. יש מקום לצפות ולדרוש ממנהל כללי של משרד ממשלתי יותר מאשר מצפים ודורשים מן המזכירה שלו, כשם שיש מקום להקפיד עם המפקח הכללי של המשטרה יותר מכפי שמקפידים עם שוטר מן השורה.

בעבירות שבהן הורשעה העובדת יש יסוד של מעילה באמון. עפ"י הוראות הרשות עובדים בכירים אינם מחתימים כרטיס נוכחות מתוך אמון שאלה ידווחו דיווח אמת על נוכחות בעבודה: **עש"מ 1804/01 - מדינת ישראל נ' אסתר אלקריף:** בשל עוצמת הפיתוי והקלות בה ניתן להערים על המערכת בכל הנוגע לקבלת טובות הנאה שלא כדין, יש להקפיד על כך שאמצעי המשמעת שיוטלו על עובד שסטה מן השורה יהוו תגובה הולמת ומרתיעה. מידת החומרה של האמצעי המשמעת הולם תלויה באופי המעשים האסורים בנסיבות ביצוע המעשים, בהיקפם ובתפקידו של העובד.

נקבע כי דיווחי עובד על נוכחות בעבודה צריכים להיות אמינים שכן אלה משמשים את העובד לקבל שכר מאוצר המדינה – ביה"ד הפנה לעש"מ 6978/00 - מאיר מוטיל נ' נציב שרות המדינה.

ביה"ד הרשיע את העובדת בעבירות של פגיעה במשמעת של לשירות המדינה, אי קיום הוראות, התנהגות בלתי הולמת העלולה לפגוע בתדמיתו ובשמו הטוב של שירות המדינה, התנהג התנהגות בלתי הוגנת במילוי תפקידו או בקשר איתו, התנהג התנהגות בלתי הוגנת במילוי תפקידו או בקשר איתו.

ביה"ד גזר את דינה של העובדת והטיל עליה את אמצעי המשמעת הבאים:

- נזיפה חמורה
- פיטורים מרשות הדואר אגב תשלומם המלא של פיצויי הפיטורים.
- פסילה בכל תפקיד ברשות הדואר לפרק זמן של שנתיים

על חומרת העונש הוגש ערעור.

ביהמ"ש העליון דחה את הערעור וקבע כי גזר הדין שנגזר על המערערת אינו חורג מן המידתיות הראויה לאור חומרת עבירות המשמעת.

להלן עיקרי הנימוקים כפי שצוטטו בעש"מ 5626/05 - רחל אוחנה נ' מדינת ישראל - נציבות שירות המדינה:

אין כמו מצג שוא בדבר הימצאות בעבודה כאשר עובד נעדר ממנה, וקבלת שכר בעבור שעות עבודה שלא בוצעו כדי לפגוע באמינותו של השירות הציבורי בעיני הציבור, וכדי לשקף ניצול כספי ציבור למטרות זרות.

קבלת תמורה כספית על ידי עובד בגין שעות עבודה אותן לא ביצע כאשר היה עסוק בענייניו הפרטיים כמוה כשליחת יד בכספי ציבור, ועל אחת כמה וכמה כאשר הדבר נעשה לאורך זמן כענין של שיטה, המלווה בדיווחים כוזבים. לתופעה זו נילוית חומרה מיוחדת.

...היעדרה מן העבודה לאורך כשנה תמימה נעשה אגב ניצול מערך האימון שהיה קיים במקום העבודה בו לא נדרשה לדווח באופן יומי על נוכחותה בעבודה לאור בכירותה בתפקיד. למעשה נילוו גם מצגי כזב והערמה על המעסיק.

היה עליה לברור את דרכה כך או כך, בלא למלא תפקיד אחד על חשבון תפקיד שני, ולנצל אגב כך את הקופה הציבורית, תוך פגיעה רצינית בתיפקוד השירות הציבורי ובאימון שהציבור רוחש כלפיו.

אי דיווח של ממונה, התנכלות כלפי עובד (בד"מ 190/02):

עובד המועסק כמנהל חצר וגן בבית החולים "אסף הרופא" הורשע בכתב תובענה במס' אישומים בכך;

בין השנים 1991 עד 2000 ידע ולא דיווח כי עובד הכפוף לו נהג להיעדר מעבודתו אשר לגביה דיווח שעות נוכחות מלאות ואשר עסק גם במהלכן בעבודות שיפוץ ללא היתר; בין השנים 1996 – 2000 אישר את דו"חות הנוכחות של העובד למרות שידע כי הם כוזבים;

התנכל לעובד אחר והעבירו לעבוד בעבודת כפיים;

התעלם מסגנון לאחור שהאחרון דיווח לסגן מנהל ביה"ח על תלונות העובדים;

ביה"ד התייחס לדפוס התנהגותו של העובד:

העובד בעת שמילא תפקיד ניהול לאורך שנים ידע או עצם את עינו מהעובדה כי העובד הכפוף לו יוצא מעבודתו במהלך שעות העבודה לצורך עיסוק פרטי ללא היתר ונעזר באחרים להחתיים את כרטיס הנוכחות שלו ואף קשר עימו קשר עסקי לא ראוי לשם צביעת ביתו.

העובד, במקום להתמודד עם הבעיה ולהביא להפסקתה העדיף לשמור על שקט תעשייתי. במעשיו, שגרמו גם נזק לקופת המדינה, נכשל העובד כמנהל שאמור היה להשליט משמעת על הכפופים לו ולפעול לתיקון דרכיהם.

העובד לא השתמש בסמכותו הניהולית להפסיק את מעשיו של העובד הסורר. לאותו כישלון ניהולי מתווסף היבט של דרכי התגובה הפסולות שהגיעו לידי התנכלות כלפי עובד אחר שהעז להתלונן על העובד הסורר.

העובד פגע פגיעה ממשית בתדמיתו של השירות הציבורי, בטוהר שורותיו ובאושיות תפקידו כמנהל בשירות הציבורי. **בעש"מ 4123/95 - יוסף אור נ' מדינת ישראל - נציב שרות:** **ככל שעובד המדינה נושא משרה רמה יותר, שיש עמה אמון רב יותר וסמכויות חזקות יותר, כך יש מקום לדרוש ממנו שיקפיד יותר במילוי תפקידו על טוהר המידות ועל התנהגות הולמת.**

ביה"ד התייחס לתפקיד והתכלית של אמצעי המשמעת:

התכלית של הדין המשמעתי רואה את עובד המדינה כנאמן הציבור וככזה עליו לקיים ולשמור את הערכים הבסיסיים של הציבור, ובכלל זה להקפיד על טוהר המידות בשירות הציבורי ללא פשרות כפי שנקבע בבג"צ 6163/92 **אייזנברג ואח' נגד שר הבינוי והשיכון:** **בלא אמון הציבור ברשויות הציבור יעמדו הרשויות ככלי ריק. אמון הציבור הוא המשענת של רשויות הציבור והוא המאפשר להן למלא את תפקידן....**

וגם

בבג"צ 669/86 - יעקב רובין נ' מנחם ברגר ו-8 אח' הדגיש ביהמ"ש העליון את מהותו של עובד הציבור: איש הציבור הוא נאמן הציבור. לא לעצמו הוא פועל, אלא למען האינטרס הציבורי הוא פועל.

ביה"ד התייחס להפרתם של סעיפים בכללי האתיקה ובתקשי"ר כמפורט להלן:

סעיפים בכללי האתיקה:

סעיף 4.02: על עובד המדינה לדווח דיווח מלא לממונים עליו ולנוגעים בדבר על פעולות ועניינים שיש לדווח עליהם בנסיבות העניין, ולהביא לפנייהם את מלוא המידע אשר נראה לו רלוונטי.

סעיף 5.02: הממונה יפקח ויבקר את עבודתם של הסרים למרותו

סעיפים שבתקשי"ר

סעיף 42.226: עובד, אשר איננו מבצע את עבודתו בצורה המניחה את הדעת, או שאיננו מקיים הוראות או נוהל שעליהם ניתנה לו הודעה כדן, חייב הממונה על אותו עובד להעיר לו על כך... ולנקוט בצעדים לתיקון המצב. במקרה הצורך יודיע על כך לאחראי

סעיף 43.523: הגנה על עובד שהגיש תלונה.

(א) לא יפגע בעל סמכות בתנאי עבודתו של העובד המתלונן ולא יפטרו בשל כך שהגיש תלונה, או שסייע לעובד אחר להגיש תלונה;

(ב) ההגנה כאמור בנסמן (א) תינתן רק לגבי תלונה שנתקיימו בה כל אלה:

1. התלונה הוגשה בתום לב;
 2. התלונה הוגשה על הפרת חיקוק במקום העבודה, או על הפרת חיקוק בקשר לעבודת העובד, או בקשר לעסקו או לפעילותו של המעביד, או על פגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין;
 3. התלונה הוגשה בדרך שנקבעה להגשת תלונה כמפורט בפסקה [43.522](#); פעל בעל סמכות בניגוד לאמור בנסמן (א), מעשהו מהווה עבירת משמעת;
- (ג) האמור בנסמן (א) לעיל לא יחול, אם מצא בית הדין האזורי לעבודה כי תלונת העובד הייתה תלונה שווא בנסיבות שהמתלונן ידע על כך או שהיה עליו לדעת על כך; ([חוק הנ"ל](#), ס' 3(ג))
- (ד) האמור בנסמן (א) לעיל לא יחול מיום שקבעה הרשות המוסמכת כי אין בתלונה ממש, או כי איננה מוצדקת, אם קבעה;
- (ה) מובהר, כי אין באמור בהוראות פרק זה כדי לעכב הליכים משמעתיים הננקטים נגד עובד, בשל כך שהעובד הגיש תובענה לבית הדין לעבודה, או הגיש תלונה לרשות המוסמכת, בגין פגיעה כלשהי שארעה לו בשל הגשת התלונה;
- (ו) עובד שהממונה עליו פגע בו, בתגובה על שהעובד הודיע בתום לב ועל-פי הנהלים המפורטים בפרק משנה זה על מעשי שחיתות במקום העבודה, יכול להתלונן על כך לפני מבקר המדינה בתפקידו כנציב תלונות הציבור.
- תנאי להגנה שתיתן לעובד, הוא כי הפגיעה שפגע בו הממונה עליו באה בתגובה לחשיפת מעשי השחיתות. כלומר, צריך שיתקיים קשר סיבתי בין החשיפה ובין הפגיעה, ולא כך הוא הדבר כאשר הודעת העובד על מעשי השחיתות באה רק לאחר הפגיעה בו או בלא קשר אליה. מצא נציב תלונות הציבור כי תלונתו של העובד מוצדקת, רשאי הוא לתת כל צו שימצא לנכון ולצודק כדי להגן על זכויות העובד ולמנוע את הפגיעה בו. בכלל זה רשאי הוא לבטל את פיטוריו של עובד שפוטר עקב חשיפת מעשי שחיתות, לצוות על מתן פיצויים מיוחדים לעובד, או על העברתו למשרה אחרת בשירות מעבידו;

סעיף 93.441: עובד, אשר התנהגותו או עבודתו אינן משביעות רצון, חייב הממונה עליו להשגיח במיוחד על אופן ביצוע עבודתו, להדריך אותו ולהעיר לו, בכתב או בעל-פה, הכול לפי הנסיבות, על ליקויים הניתנים לתיקון בכל הזדמנות נאותה במשך השנה. במקרים חמורים, וכן אם הצורך במתן הערות מסוג זה הולך ונשנה, רצוי שהמעריך ירשום את הדבר בתיקו האישי של העובד.

סעיף 93.445 : על האחראי ליזום פעולה, גם מצדו הוא, לשיפור רמתו של העובד, וכן - אם רמתו הנמוכה של העובד פוגמת באופן ניכר במילוי תפקידיו - להעבירו במידת האפשר למשרה אחרת. בכל מקרה שיהיה הפרש של יותר מרמה אחת בין הערכתו של המעריך לבין הערכתו של המעריך העקיף, יברר האחראי את העניין עם הנוגעים בדבר וירשום בטופס את מסקנותיו.

ביה"ד הרשיע את העובד בעבירות של פגיעה במשמעת של לשירות המדינה, אי קיום הוראות, התנהגות בלתי הולמת העלולה לפגוע בתדמיתו ובשמו הטוב של שירות המדינה, התנהג התנהגות בלתי הוגנת במילוי תפקידו או בקשר איתו, התנהג התנהגות בלתי הוגנת במילוי תפקידו או בקשר איתו.

ביה"ד גזר את דינו של העובד והטיל עליו את אמצעי המשמעת הבאים:

- נזיפה חמורה
- העברה מתפקיד (מחסנאי טכני) ופסילה למלא תפקידים מסוימים (ניהול)
- הקפאת דרגה עד למועד פרישתו
- פרסום פס"ד בביה"ח "אסף הרופא"