

הנדון: הפרת כללי אתיקה - בד"מ, בד"מ, בד"מ, בד"מ, בד"מ, בד"מ, בד"מ, בד"מ

הפרת כללי אתיקה פס"ד לחודש 11/06

נושא פס"ד	מס' בד"מ	מס'
הוצאת מידע ממחשב המשרד שלא כדין	117/05	1
עבודה פרטית שלא כדין	48/06	2
בעילה אסורה בהסכמה תוך ניצול יחסי מרות	107/05	3
יציאה לחו"ל ללא היתר וקבלת שכר שלא כדין	37/06	4
ניצול מעמד לרעה ודיווחים כוזבים	9/06	5
התנהגות לא הולמת של מפקח	109/05	6
הטרדה ואיומים מחוץ למסגרת העבודה	8/04	7
ניצול מעמד לרעה	29/03	8
התבטאויות שאינן הולמות ושימוש במשקאות משכרים במקום העבודה	84/06	9

הוצאת מידע ממחשב המשרד שלא כדין (בד"מ 117/05):

עובד אשר הועסק בתקופה הרלוונטית כממונה על יחידת הדלק והבלו באגף המכס והמע"מ בנתניה הורשע בכתב תובענה בכך, שבמועדים שונים בשנת 2004 הוציא מידע ממחשב המשרד 45 פעמים שלא כדין ושלא לצרכי עבודתו. המידע שנשלף היה מגוון: לגבי עצמו, לגבי משפחתו הקרובה והרחוקה, לגבי אשתו ולגבי עסק מתחרה של אשתו, לגבי בעלי רכב שונים.

ביה"ד התייחס לדפוס התנהגותו של העובד:

העובד הינו בעל ותק ממשי בשירות המדינה היה צריך להיות מודע לכך כי הוא שולף מידע אישי המוגן באמצעות שורה ארוכה של חוקים.

אומנם העובד הפר את הוראות הדין בעניין השימוש במאגרי מידע אך לא נתן לייחס למעשיו חומרה יתרה מאחר והעובד לא העביר מידע לצד שלישי ואף לא סחר במידע תמורת שלמונים או טובות הנאה.

עובד רשות המיסים נחשף במהלך עבודתו "לעושר רב" של מידע אישי אשר אגור במאגרי המידע של נציבות המס, אשר ניתן לשליפה באמצעות שאילתות מגוונות שעומדות לרשותו, כאשר חדירה לעומק פרטיותו של אדם נחוצה לצורך ביצועה של פקודת מס הכנסה או דיני מס אחרים ואולם לא כך הם פני הדברים כאשר עובד מדינה עושה שימוש במאגרי המידע שלא לצורך מילוי תפקידו תוך חריגה ממסגרת הסמכות שהופקדה בידיו.

מעמדו ותפקידו של העובד הנס ברי השפעה לגבי אמות המידה שבהן יש לבדוק את התנהגותו - העובד מילא תפקיד בכיר במועד ביצוע העבירות ולעתים קיים קשר בין התפקיד הבכיר לבין עוצמת התגובה המשמעתית.

ביה"ד התייחס לחומרת העבירה:

על חשיבות שמייחס בית המשפט בכל הקשור לשימוש במאגרי מידע ועל הזכות לפרטיות 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 המשמעתיות 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 63.131: המידע האצור במאגרי המידע שיש ברובו לתחום צנעת הפרט של העובדים ועל כן הוא חסוי והגישה אליו מוגבלת רק לעובדים בתחום עיסוקם בלבד. למען הסר ספק, מובהר בזאת כי גישה למידע כוללת גם ראיית הצג של המחשב.

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 העובד בעבירות של 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-10 תשלומים שווים ורצופים
- הורדה בדרגה לתקופה של שנה מיום גזר הדין.

עבודה פרטית שלא כדין (בד"מ 48/06)

עובד המועסק כדוור בסניף דואר בראש העין הורשע בכתב תובענה בכך, שבין החודשים 1/05 עד 5/05 עבד כשליח במשרה חלקית במסעדה בראש העין, ולצורך עבודתו הפרטית, אף השתמש בקטנוע השייך לדואר ישראל, כל זאת ללא היתר.

ביה"ד התייחס לחומרת העבירה:

קיום המשמעת היא נשמת אפו של שירות המדינה ובלעדיה לא ייכון השירות. ביה"ד ציטט את ער"מ 1/82 - עיריית תל-אביב-יפו נ' אלי רובין:

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.

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

סעיפים בכללי האתיקה:

סעיף 2.03: לא יעסוק עובד המדינה בעבודה פרטית, אלא בהיתר ועל-פי התנאים שנקבעו בהתאם לדרוש למילוי תפקידו.

סעיף 3.01: עובד המדינה חייב לשמור על רכוש המדינה מכל סוג שהוא הנמסר לשימוש, לטיפול או להשגחתו ועליו לנהוג בו על-פי כללי החיסכון והיעילות.

סעיפים שבתקשי"ר

סעיף 42.401: עובד המדינה הממלא תפקיד מטעם המדינה ומקבל את שכרו מאוצר המדינה חייב להקדיש את כל תשומת-לבו למילוי התפקיד שנתמנה לו. לכן אין עובד רשאי לעסוק בכל עבודה פרטית מחוץ לתפקידו אלא אם קיבל היתר לכך, כמפורט להלן בפרק משנה זה.

סעיף 42.403: עובד אינו רשאי לעבוד עבודה פרטית גם אם אינה מכניסה שכר, ואין הוא רשאי לעסוק בכל צורה שהיא בשום עסק, אם יש בכך משום התנגשות אינטרסים עם תפקידו או עם עבודתו בשירות או עם עלול להיווצר מצב כזה. במקרה של ספק אם קיימת התנגשות כזו אם לאו, תכריע נציבות שירות המדינה.

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-12 תשלומים שווים ורצופים
- הורדה בדרגה אחת לתקופה של חצי שנה.

בעילה אסורה בהסכמה תוך ניצול יחסי מרות (בד"מ 107/05)

עובד המועסק כמנהל מטבח בבית חולים "הלל יפה" בחדרה הורשע בכתב תובענה, לאחר זיכוי בהליך הפלילי, בבעילה אסורה בהסכמה תוך ניצול מרות ביחסי עבודה. העובד היה מודע כי המתלוננות, אשר עבדו תחת פיקוחו ואשר נרקמו ביניהם יחסים אינטימיים, עשו כן כדי לקדם את האינטרסים האישיים שלהן במקום עבודתן.

בית הדין עמד על השוני בין ההליך הפלילי וההליך המשמעותי וקבע כי קיים יסוד בדין, חרף זיכוי של העובד בהליך הפלילי, להרשיעו בעבירות המשמעות.

ביה"ד התייחס לדפוס התנהגותו של העובד:

העובד הורשע בעבירות שעיקרם קשר מיני לא חד פעמי עם עובדות שהיו נתונות למרותו קשר בו היה פוטנציאל לעיוות שיקול דעתן כלפי העובדות בשעה שהיה צריך לקבל החלטות בנוגע לקידומן או לשיבוצן – גם אם אותן עובדות יזמו את המגעים משיקוליהן שלהן. התנהגותו של העובד במימוש אותו הקשר בעת קיומם של יחסי העבודה והכפיפות הייתה התנהגות פסולה.

זאת ועוד, העובד שהיה בכיר יחסית, היה צריך להימנע מקשר מסוג זה בתחומי בית החולים ומעשיו לא היו ראויים.

כבר נפסק כי מאדם בתפקיד בכיר יחסית נדרש סטנדרט התנהגות גבוה יותר מעובד זוט, והעובד היה צריך להימנע מאותו קשר, לא ליזום אותו, לא להיגרר אליו ולהפסיקו, אולם הוא בחר לספק את מאווייו המיניים בתוך מקום עבודתו.

בעש"מ 4123/95 - יוסף אור נ' מדינת ישראל - נציב שרות : 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 זוט.

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

- נזיפה חמורה
- הפקעת משכורת קובעת שתנוכה ב-6 תשלומים שווים ורצופים
- הורדה בדרגה אחת לתקופה של 3 שנים.

יציאה לחו"ל ללא היתר וקבלת שכר שלא כדין (בד"מ 37/06)

עובד המועסק כמורה וותיק הורשע בכתב תובענה ב – 2 אישומים בכך :

- בשנת 2004 ב – 4 מועדים יצא לחו"ל ללא היתר, ודווח על ימים אלה כימי עבודה ובשל כך קיבל שכר שלא כדין בסך 853.4 ₪ - במעשיו אלו העובד מעל בכספי הציבור במסגרת תפקידו.
- בשנת 2006 ב – 2 מועדים יצא לחו"ל ללא היתר .

ביה"ד התייחס לדפוס התנהגותו של העובד :

העובד העמיד את הנהלת ביה"ס באילוץ בלתי מתוכנן של מציאת פתרון לתלמידים, ובכך שיבש וסיכל את תכנון השיבוץ של מורים לכיתותיהם. לעניין מהותה של הפגיעה במשמעת שירות המדינה שבלעדיה הגוף בו מתפקד העובד לא יכול להגשים את יעדיו נפסק **בעש"מ 3/75 אלפונסו דבש** :
 ...המשמעת היא בעיקרה מערכת הנורמות, הנהלים והנהגים, המסדירה אופן פעולתה של מסגרת ארגונית בעלת מעמד מיוחד, והקובעת סדרה ובכלל זה חובותיהם וסמכויותיהם של המשרתים בה, בזיקתם זה לזה ובזיקתם למסגרת עצמה.

העובד לא היה ראוי לקבוע לעצמו את גבולות הציות לחוזר מנכ"ל שסייג את חופש התנועה של מורים לחו"ל במהלך קיום הלימודים וזאת בהתאם **לעש"מ 318/04 אפרים מנוס נגד נש"מ** :
 " הנחת היסוד בבסיס כל מערכת ציבורית הנה כי הנחיות על ידי ראשי המערכת יבוצעו על ידי הכפופים להם במורד השרשרת ההיררכית".

על דיווחים של עובד מדינה 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 1.01 : עובד המדינה חייב לשמור אמונים למדינת ישראל ולחוקיה ולמלא ביושר ובאמונה כל חובה המוטלת עליו כעובד המדינה.

עובד המדינה יפעל בנאמנות כלפי החלטות הממשלה המכהנת באותה עת, ללא קשר עם השקפותיו האישיות.

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

סעיף 2.01 : עובד המדינה חייב למלא בנאמנות תפקידים המוטלים עליו על-ידי מי שהוסמך לכך כדין וכן לקיים כל נוהל מחייב, כגון: התקשי"ר, הודעות נש"מ, תכ"מ, הנחיות היועץ המשפטי לממשלה ונהלי המשרד בו הוא מועסק.

סעיפים בתקשי"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 42.212: 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 42.213: עובד חייב למלא את עבודתו ואת התפקידים המוטלים עליו ללא השהייה, בנאמנות, בחריצות ולפי מיטב יכולתו, והוא חייב בעבודתו במשמעת ובדייקנות.

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

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

- נזיפה חמורה
- הפקעת מחצית משכורת שתנוכה ב – 6 תשלומים שווים ורצופים
- הורדה בדרגה אחת לפרק זמן של חצי שנה.

ניצול מעמד לרעה ודיווחים כוזבים (בד"מ 9/06)

עובדת המועסקת כמנהלת בכירה במשרד הבריאות הורשעה בכתב תובענה בשני אישומים בכך:

- במסגרת הליכי וועדת משמעת של רופא, לאחר שהורשע בפלילים, פנתה לשני בעלי תפקידים (חבר וועדה + תובעת) ציינה את דבר היכרותה עם בתו של הרופא וביקשה לסייע לו.
- החל משנת 2004 ובמשך שנה וחצי יצרה העובדת מצג שווא, ודיווחה על כ- 250 שעות עבודה אותן לא ביצעה בפועל, ואף קיבלה שכר שלא כדין – במעשיה אלו מעלה העובדת בכספי ציבור במסגרת תפקידה.

ביה"ד התייחס לדפוס התנהגותה של העובדת:

לעניין האישום הראשון, אפשר שהעובדת שלא מתוך מודעות מלאה לכך שההליך בפני ועדת המשמעת דומה להליך שיפוטי וצריך להיות משוחרר מכל השפעה זרה, פנתה ל- 2 בעלי תפקידים וביקשה להתעניין בהליך. טוב הייתה עושה העובדת, גם מתוקף ותק ניסיונה בניהול העניינים המנהליים של אותה וועדה, אילו לא הייתה פונה בנדון. אולם ספק אם ביקשה באותה פניה להשפיע על ההליך לגופו ייתכן שהפניה נעשתה מתוך חוסר מודעות למשמעות המשפטית של פניות מסוג זה לגוף מעין משפטי.

לעניין האישום השני, העובדת דיווחה דיווחים כוזבים בתקופה של נסיבות משפחיות קשות עד שיצרה אצלה "ליקוי מאורות" לגבי הנדרש מעובד מדינה על פי כללי התקשי"ר והאתיקה המחייבים לדווח במדויק על שעות עבודה בפועל שבעבורן מקבלים שעות עבודה.

ביה"ד התייחס לחומרת העבירה:

על דיווחים של עובד מדינה 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.

סעיף 6.04: עובד מדינה ינהג ללא משוא פנים בכל עניין הנתון לטיפולו במילוי תפקידו.

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 תפקידו.

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 שנתנה ע"י 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 31.111: שעות העבודה ביחידות המשרדיות הן $42\frac{1}{2}$ שעות לשבוע במשך כל חודשי השנה (אלא אם נקבע אחרת בחוק או בהסכם קיבוצי, או בהסדר קיבוצי, או באישור נציבות שירות המדינה) לפי הפירוט הבא...

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

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

- נזיפה חמורה
- הפקעת משכורת קובעת שתנוכה ב-10 תשלומים שווים ורצופים
- הורדה בשתי דרגות לתקופה שנתיים וחצי מיום גזר הדין.
- השבה של 250 שעות עבודה.

התנהגות לא הולמת של מפקח (בד"מ 109/05)

עובד אשר הועסק כמפקח השתלמויות במשרד החינוך הורשע בכתב תובענה בכך, שבמסגרת תפקידו היה אחראי על השתלמות שנערכה ביום 22.12.03 אולם השכר למרצה לא שולם מאחר ולא המציא תעודת עוסק מורשה. העובד, שהיה אחד ממורשי החתימה לצורך אישור תשלום בעבור השתלמויות, יזם הגשתה של בקשה פיקטיבית לקיומה של השתלמות ליום 29.7.04 בעלות של למעלה מ 1000 ₪ הכל כדי לשלם למרצה בעבור השתלמות מיום 22.12.03 כאשר בפועל לא נערכה ההשתלמות.

ביה"ד התייחס לדפוס התנהגותו של העובד:

העובד ביקש לפתור בעיה של אי תשלום למרצה בדרך פסולה וקלוקלת תוך יצירת מציאות וירטואלית ולא אמיתית. על העובד היה לפתור את הבעיה התקציבית בדרך המלך ולפנות לחשב המשרד או לחשב משרד האוצר.

לעובד לא הייתה כוונה לפגוע בקופתה של המדינה אולם דרך הפתרון שבחר לא הייתה ראויה ובהתחשב במעמדו הבכיר ושנות ניסיונו. הוא גרר עצמו לטעות מהותית בהפעלת שיקול דעת סביר וראוי.

מאחר ומדובר בעובד בכיר אשר מילא תפקיד של מפקח השתלמויות הגישה הרווחת היא כי נדרשת ממנו סטנדרט התנהגות גבוה. **בעש"מ 4123/95 - יוסף אור נ' מדינת ישראל - נציב שרות המדינה 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 זוטר.

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

סעיפים בכללי האתיקה:

סעיף 1.01: עובד המדינה חייב לשמור אמונים למדינת ישראל ולחוקיה ולמלא ביושר ובאמונה כל חובה המוטלת עליו כעובד המדינה.

עובד המדינה יפעל בנאמנות כלפי החלטות הממשלה המכהנת באותה עת, ללא קשר עם השקפותיו האישיות.

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

סעיף 2.01: עובד המדינה חייב למלא בנאמנות תפקידים המוטלים עליו על-ידי מי שהוסמך לכך כדין וכן לקיים כל נוהל מחייב, כגון: התקשי"ר, הודעות נש"מ, תכ"מ, הנחיות היועץ המשפטי לממשלה ונהלי המשרד בו הוא מועסק.

סעיף 2.06: על עובד מדינה למלא את תפקידו על פי אמות מידה מקצועיות ושיקולים עניינים בלבד.

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 שניתנה על-ידי מי שמוסמך לכך.

סעיף 42.213: עובד חייב למלא את עבודתו ואת התפקידים המוטלים עליו ללא השהייה, בנאמנות, בחריצות ולפי מיטב יכולתו, והוא חייב בעבודתו במשמעת ובדייקנות.

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 מחצית משכורת קובעת שתנוכה ב – 6 תשלומים שווים ורצופים

הטרדה ואיומים מחוץ למסגרת העבודה (בד"מ 8/04)

עובד המועסק כרכז תיקיון בלשכה לשיקום נכים בת"א במשרד האוצר הורשע בכתב תובענה במס' אישומים בכך:

- במהלך השנים 1998 – 1999 עבדה המתלוננת כפקידת קבלה במכון ליווי בדירה בת"א והעובד נהג לשוחח עימה ארוכות. בחודש 9/99 הודיע המתלוננת לעובד כי היא עוזבת את מקום עבודתה, לצורך לימודים בטכניון, והעובד רכש עבורה שרשרת כמתנת פרידה.

בחודש 2/00 חזרה המתלוננת למקום עבודתה, ומשהגיע העובד לדירה, השומר סירב להכניסו. כתוצאה, העובד התקשר למתלוננת וקילל אותה: **"מסריחה, מנוולת אחת, את תראי מה זה אני עוד אראה לך"**. בהמשך, הגיע העובד לדירה מלווה ב-2 שוטרים בתואנה שקרית כי המתלוננת גנבה לו את השרשרת. השוטרים גבו את גרסתה ועזבו את הדירה.

- החל מחודש 2/00 ועד 6/01 נהג העובד להתקשר למתלוננת ולאיים עליה שאם לא תיפגש עימו יספר להוריה שעבדה **בבית בושת** ו"ידאג לעשות לה צרות בכל מקום". בעקבות סירובה של המתלוננת להיפגש עימו התקשר העובד להוריה וסיפר להם כי בתם עובדת **"כזונה"**.

- בחודש 6/01 נחקר העובד במשטרה והתחייב לא להתקשר למתלוננת לתקופה של 30 יום אולם בתום התקופה המשיך להתקשר ולהטריד את המתלוננת.

במעשיו אלו, הטריד העובד באופן שיטתי את המתלוננת, חדר לפרטיותה במידה המהווה איום ובאופן ששיבש את יכולתה לנהל חיים תקינים.

ביה"ד התייחס לעבירה:

ידוע כי נתן להביא את עניינו של עובד מדינה לפתחו של בית הדין למשמעת גם כאשר המעשה בגינו הואשם אינו קשור לתפקידו כעובד מדינה.

בבד"מ 2/00 קבע ביה"ד אבני דרך והנחיות לרשויות התביעה אימתני ראוי להגדיר התנהגות חיצונית של עובד מדינה שאינה קשורה לתפקידו בשירות המדינה עד כדי עבירת משמעת: **"התנהגות שיש בה ביטוי לעבירה בעלת כוונה פלילית ופגם מוסרי, תטה את הכף לכיוון של יחוס עבירת משמעת לעובד, נוכח קיומו של אינטרס ציבורי להבטיח את טוהר המידות של השירות הציבורי, ולהרתיע את עובדיו מהתנהגות פסולה רצונית ומכוונת"**.

יש לדרוש מעובד מדינה התנהגות הולמת בכל אורחות חייו.

ביה"ד התייחס להפרתם של סעיפים בכללי האתיקה כפורט 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.**

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 שתנוכה ב – 6 תשלומים שווים ורצופים

ניצול מעמד לרעה (בד"מ 29/03)

עובד שהועסק כפקיד גביה ואכיפה באגף המכס והמע"מ הורשע בכתב תובענה בכך : שביום 3.8.01 הגיע למועדון ה"תעשייה" בירושלים ושילם במטבע זר עבור הכניסה. משהתברר כי השטר מזויף ביקש להיכנס למועדון עם חבריו כדי ללוות כסף מחברים אחרים. מנהל המועדון הסכים להכניס רק את העובד אולם אז צעק לעברו העובד : " אחרי כל העזרה שקיבלתם ממני זאת התודה שאני מקבל, אתם חייבים מלא כסף למע"מ ויש לכם עיקולים" וגם אמר כי הוא "ידפוק את המניאק הזה" ויגיע מחר לסגור את המועדון ותוך כדי דבריו הציג תעודת עובד מכס.

ביה"ד התייחס לדפוס התנהגותו של העובד :

ניתן להסיק מתוך הנסיבות שהעובד היה מודע לטיב מעשיו. הוא השתמש בתוארו ובתפקידו, הציג תעודת עובד כדי לשכנע להכניסו למועדון. זו התנהגות אינה הולמת ואינה ראויה.

על עובד המדינה במעמדו של העובד מוטלת חובה לשמור את תדמית הראויה של שירות המדינה לא רק במסגרת תפקידו. בעש"מ 7111/02 נציבות שירות המדינה נ' יאיר אשוואל : 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 המשמעותי למנוע פגיעה בתפקוד שירות המדינה.

זאת ועוד, אימת הציבור משלטונות המס היא הנותנת הפקדה על רמה אתית גבוה ביותר של עובד מדינה שהשררה בידו ולא יראה משרתו קרדום לחפור בו טובות הנאה לעצמו.

ביה"ד התייחס להפרתם של סעיפים בכללי האתיקה 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.

סעיף 12.02 : לא ישתמש עובד המדינה בתואר תפקידו או בשם המשרד או היחידה בהם הוא מועסק, לצורך פעילויות שאינן קשורות לעיסוקו ולתפקידו בשירות המדינה, אלא ברשות מי שהוסמך לכך.

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 עליה את אמצעי המשמעת הבאים :

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

התבטאויות שאינן הולמות ושימוש במשקאות משכרים במקום העבודה (בד"מ 84/06)

עובד בכיר המועסק ברשות המיסים כפקיד שומה חדרה הורשע בכתב תובענה במס' אישומים בכך:

- בין השנים 2004 – 2005 סיפר בדיחות במשרדו, שחלקן היו גסות, בפני העובדים הכפופים לו.
- במועדים שאינם ידועים שנה כוסיות של משקה אלכוהולי במקום עבודתו ובנוכחות העובדים.

ביה"ד התייחס לדפוס התנהגותו של העובד:

העובד נהג במקום עבודתו לספר בדיחות, בחלקן גסות, בנוכחות העובדים אשר לא נעמו לפחות לחלקם. אומנם העובד לא הואשם בעבירה בעלת אופי מיני אך עדיין הבדיחות נשאו אופי מיני ופגעו באווירה הראויה שצריכה לשרות במקום העבודה, ואותו ביטוי של הומור חופשי לא היה ראוי במקום עבודתו במיוחד לנוכח מעמדו כפקיד שומה חדרה.

ביה"ד הביא את גישתו של ביהמ"ש העליון לסוג כזה של הומור בעש"מ 2203/05 - בני מדר נ' נציבות שירות המדינה:

במקרה שלפנינו, הוכח כי במהלך עבודתו בבית המשפט נהג המערער לספר בדיחות ולהעיר הערות בעלות אופי מיני בתדירות גבוהה. בכך, יצר המערער אווירה עוינת במקום עבודתו. גם אם דבריו התקבלו בהומור על ידי חלק מהעובדים ומהעובדות בסביבתו, הרי שכאמור, די בכך כי מבחינה אובייקטיבית התנהג המערער התנהגות פסולה בעלת אופי מיני על מנת להרשיעו בהטרדה מינית. הטרדה מינית אינה מקבלת הכשר נורמטיבי משום שהדברים נאמרו לכאורה בצחוק (פרשת אייזנר, בע' 551-552), או משום שבמקום העבודה מקובלת התנהגות חופשית בתחום המין ...

לגבי שתיות כוסות של משקה אלכוהולי במקום העבודה, המדובר בשימוש מזדמן של עובד בכיר במקום העבודה שלא בהקשרו של חג או אירוע פרטי חגיגי. שימוש כאמור מנקודת הראות של עובדים כפופים היה בו פוטנציאל של פגיעה בתדמית שנדרשת מעובד בכיר ולא מן הנמנע שאותו שימוש פגע במעמדו של העובד בקרב עובדיו שצל חשד עלה בליבם שמא מנהלם מכור לטיפה המרה.

המדובר בעובד בכיר והגישה הרווחת כי נדרש ממנו סטנדרט התנהגות גבוה. בעש"מ 4123/95 - יוסף אור נ' מדינת ישראל - נציב שירות המדינה 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.

ביה"ד התייחס להפרתם של סעיפים בכללי האתיקה כפורט 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.

ביה"ד הרשיע את העובד בעבירות של פגיעה במשמעת, 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 – 6 תשלומים שווים ורצופים