

מדינת ישראל
נציבות שירות המדינה
אגף המשמעת



ו' תשרי תש"ע
24 בספטמבר 2009

המש 2009-3880

אל: הסמנכ"לים הבכירים למינהל ומשאבי אנוש במשרדי הממשלה וביחידות הסמך
הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, המוסד לביטוח לאומי
הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, רשות שדות התעופה
הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, חברת דואר ישראל
הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, שירות התעסוקה
הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, רשות השידור
הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, רשות לשמירת הטבע והגנים הלאומיים
הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, כנסת ישראל
הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, מבקר המדינה
הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, בית הנשיא

הנדון: מקבץ פסיקה של הדין המשמעת

בחודש יולי 2009 יצא תחת ידו של בית המשפט המחוזי בחיפה פסק דין (עמש"מ 14274/09 מדינת ישראל נ' פלוני) שעניינו עבירות של דיווחים כוזבים. ישנה חשיבות רבה כי את המסר היוצא מפסק הדין ידעו ויכירו כלל עובדי המדינה.

המדובר בערעור המדינה על גזר דינו של בית הדין למשמעת של עובדי המדינה, בעניינו של העובד אשר הועסק במשרד הבריאות. בית המשפט קיבל את ערעור המדינה על קולת העונש, ועל אף שלא מיצה עם העובד את הדין כדרך של ערכאות ערעור, הדגיש כי מעשיו של העובד בדיווחיו הכוזבים הינם חמורים ועיקר חומרתם הינה הפגיעה באמון, זאת הגם שהפגיעה הכספית בקופת המדינה הייתה מזערית:

"אין צורך להכביר מילים על חומרת העבירות שביצע המשיב, וזאת גם אם הפגיעה הכספית באוצר המדינה היא שולית ומזערית. את הדגש יש לשים על הפגיעה באמון. העבודה בשירות הציבורי מבוססת, בין היתר, על אמיתותו של העובד, ועל קיום יחסי אמון בין העובד לבין הממונים עליו. כאשר בסיס האמינות נסדק ונבקע, נגרם נזק של ממש למערכת השירות הציבורי". בית המשפט הדגיש כי **"עבירות אלה מחייבות הטלת אמצעי משמעת אשר יעבירו מסר ברור וחד משמעי שיהא בו כדי ליצור הרתעה שתמנע הישנות העבירה, ותשרש תופעות פסולות בשורות המדינה".**

בחודש ספטמבר 2009 ניתן פסק הדין של בית הדין האזורי לעבודה (ירושלים), עב 1878/09 פלונית נ' נציבות שירות המדינה, שעניינו תביעה של העובדת לבטל את החלטת נציב שירות המדינה (להלן – הנציב) להשעותה מעבודתה בשירות המדינה, זאת לאחר שהוגשה כנגדה תובענה משמעתית לבית הדין למשמעת בשני אישומים שעיקרם דיווח כוזב, קבלת שכר עבודה במרמה וקבלת החזר הוצאות שלא כדין.

בית הדין חזר והדגיש בפסק דינו את ההלכה הפסוקה בעניין השעיית עובדים, והבהיר כי כידוע בית הדין לעבודה אינו שם את שיקול דעתו תחת שיקול דעתו של הנציב, וכן כי:

”אקט ההשעיה הינו, אפוא, כלי בידי נציב שירות המדינה להגן על השירות הציבורי ועל שמו הטוב ולו גם כנגד מראית עין. השעיית עובד אינה פעולת ענישה, על אף השלכותיה האפשריות על העובד ולפיכך רשאי נציב שירות המדינה להפעיל את סמכותו בעניין כבר בשלב הגשת הקובלנה, היינו – עוד בטרם התבררו העובדות לאשורן.”

במסגרת חוזר זה אבקש להביא לידיעתכם פעם נוספת, כי ביום 26.8.09 תוקן תקנון שירות המדינה כך שהתווספה בו החובה על כלל עובדי המדינה לדווח לאחראי במשרד על כל פתיחה בחקירה פלילית או הגשת כתב אישום או הרשעה בעבירה פלילית. סעיף 45.313 לתקשי"ר קובע כי :

”הורשע עובד בעבירה פלילית או התחילה חקירה פלילית של המשטרה או הוגש כתב אישום נגד עובד, חייב העובד להודיע על כך לאחראי. האחראי יבדוק אם יש מקום להציע להשעות את העובד ...”

הודעת נציב שירות המדינה (הודעה מס' סט/ 28) בנושא זה, מדגישה את חובתו של העובד להעביר לאחראי במשרד דיווח על הליכים פליליים שנפתחו נגדו, וכן את חובתו של האחראי להעביר דיווח זה באופן מיידי לאגף המשמעת בנציבות שירות המדינה. הצורך בהעברת דיווח כאמור, נעוץ בכך שעובד מדינה במסגרת תפקידו אינו מייצג את עצמו או את צרכיו הפרטיים, אלא את אזרחי המדינה בהתאם לאינטרס הציבורי.

אבקשכם להפיץ מידע זה בקרב כלל העובדים במשרדכם, לשם הטמעת ערכי המשמעת והנחלת ערכי טוהר המידות ושמירת ניקיון הכפיים.

אני תקווה כי קובץ הפסיקה המצורף יהא לכם לעזר ויעשה בו שימוש משכיל (לנוחיותכם, צורף תוכן עניינים לקובץ זה).

בברכת שנה טובה,

אסף רוזנברג, 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 שי ניצן - משנה לפרקליט המדינה (עניינים מיוחדים)
מר מוטי אהרוני - סגן נציב שירות המדינה (משרדי ממשלה ויחידות הסמך)
מר יוסי קינר - סגן נציב שירות המדינה (מערכת הבריאות)
מר אלי אברבנאל - פרקליט מחוז ירושלים (פלילי)
גב' לילי בורישנסקי - פרקליטת מחוז חיפה (פלילי)
מר דן אלדד - מנהל תחום תפקידים מיוחדים, פרקליטות המדינה
מר נתנאל לויט - מנהל אגף חקירות משמעת
היועצים המשפטיים במשרדי הממשלה, יחידות הסמך והגופים הכפופים לאגף המשמעת

מקבץ פסיקה לחודשים יוני – ספטמבר 2009

תוכן עניינים:

עמודים

עבירה

דיווחים כוזבים

- 4..... פסיקה של בית המשפט המחוזי
- 5..... פסיקה של בית הדין למשמעת לאחר קיום הליך פלילי
- 6..... פסיקה של בית הדין למשמעת

תקיפה

- 7..... פסיקה של בית המשפט המחוזי
- 8..... פסיקה של בית הדין למשמעת לאחר קיום הליך פלילי

זיוף

- 9..... פסיקה של בית המשפט המחוזי

הטרדה מינית

- 11..... פסיקה של בית הדין למשמעת לאחר קיום הליך פלילי
- 12..... פסיקה של בית הדין למשמעת

התנהגות בלתי הולמת

- 14..... פסיקה של בית הדין למשמעת

גניבה והונאה

- 16..... פסיקה של בית הדין למשמעת לאחר קיום הליך פלילי
- 17..... פסיקה של בית הדין למשמעת

שליפות מידע ממחשבים

- 18..... פסיקה של בית הדין למשמעת לאחר קיום הליך פלילי

שוחד והפרת אמונים

- 20..... פסיקה של בית הדין למשמעת לאחר קיום הליך פלילי

דיווחים כוזבים

פסיקה של בית המשפט המחוזי

1. עמ"מ 14274-04-09 מדינת ישראל נ' פלוני

המשיב (להלן – **העובד**) מועסק במשרד הבריאות משנת 1989 בתפקיד של שרברב בבית החולים הגריאטרי "שהם".

בין השנים 2007 – 2008 לפחות פעמיים בשבוע, העובד נתן את כרטיס הנוכחות שלו לעובדים אחרים על מנת שיחתימו את הכרטיס עבורו בשעות שלא תאמו את שעות יציאתו ממקום העבודה. בנוסף לכך באותם שנים במספר הזדמנויות החתים העובד כרטיסי נוכחות של שני עובדים נוספים שהחלו את עבודתם בפועל לאחר מועד ההחתמה, או שיצאו את מקום העבודה לפני שהכרטיס הוחתם על-ידי אותו עובד בעבורם.

ביום **23.3.09** הרשיע בית הדין למשמעת (להלן – בית הדין) את העובד בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3) ו-4 לחוק המשמעת, התשל"ז – 1977 (להלן – חוק המשמעת) ביום **26.3.09** גזר בית הדין את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: **1. נזיפה חמורה**. **2. הפקעת משכורת קובעת**. **3. הורדה בדרגה** אחת למשך שלושה חודשים.

יובהר, כי בכל אותם דיווחים כוזבים בהם הורשע העובד לא היו ראיות ביחס לפרק הזמן שבגיננו קיבל כספים במירמה. כמו כן, לעובד נסיבות אישיות קשות שנלקחו בחשבון.

המדינה ערערה על גזר דינו של בית הדין למשמעת, בפני בית המשפט המחוזי בחיפה (כבוד ס.נשיא השופט י.גריל) לעניין קולת העונש. המדינה טענה כי בהשוואה לפסיקות קודמות של בית הדין, בעבירות דומות בעלות תשתית עובדתית דומה, העונש הינו מקל מידי.

ביום **17.7.09** ביהמ"ש המחוזי קיבל את הערעור בחלקו, והחליט להאריך את תקופת ההורדה בדרגה לשנה במקום שלושה חודשים כפי שנקבע בגזר דינו של בית הדין.

בית המשפט מצייין כי: **"אין צורך להכביר מילים על חומרת העבירות שביצע המשיב, וזאת גם אם הפגיעה הכספית באוצר המדינה היא שולית ומזערית. את הדגש יש לשים על הפגיעה באמון. העבודה בשירות הציבורי מבוססת, בין היתר, על אמינותו של העובד, ועל קיום יחסי אמון בין העובד לבין הממונים עליו. כאשר בסיס האמינות נסדק ונבקע, נגרם נזק של ממש למערכת השירות הציבורי".** בית המשפט מדגיש כי: **"עבירות אלה מחייבות הטלת אמצעי משמעת אשר יעבירו מסר ברור וחד משמעי שיהא בו כדי ליצור הרתעה שתמנע הישנות העבירה, ותשרש תופעות פסולות בשורות המדינה"**.

המשיבה (להלן – **העובדת**) הינה עובדת דואר ישראל שהועסקה בשירות המדינה משנת 1997.

כנגד העובדת הוגשה תובענה לגבי שני אישומים :

אישום ראשון, יסודו בהליך פלילי שהתנהל נגד העובדת בסופו הורשעה ביום 18.5.06 בביצוע עבירות של סיוע לקבלת דבר במרמה, לפי סעיפים 415 ו-418 לחוק העונשין, יחד עם סעיף 31 לאותו חוק. בשנים 2000 ו-2001 העובדת אז אשנבאית בסניף דואר, בעקבות שידולו של אחר, זייפה שוברי תשלום שונים של באי הסניף ויצרה מצג על ידי הפקדתו של שובר התשלום המזויף, כי חובם שולם דרך חב' הדואר. אולם הכספים שולשלו לכיסו של אותו משדל. ביום **28.11.06** גזר בית משפט השלום על העובדת עונש מאסר של 23 חודשים, מהם 5 חודשים לריצוי בפועל בדרך של עבודות שירות, קנס של 5,000 ₪ וכן הועמדה בתקופת מבחן למשך שנה. העובדת ערערה על פסק הדין, אולם ביום **4.2.08** דחה בית המשפט המחוזי בתל אביב (כב' ההרכב: ד' בריר, ז' המר, ות' שפירא) את ערעורה של העובדת לעניין הרשעתה, וצמצם את משך עבודות השירות לפרק זמן של שלושה חודשים.

אישום שני, עניינו תובענה שהוגשה כנגד העובדת ביום 26.4.09, אותו החליט בית הדין לצרף לתובענה שיסודה בהליך הפלילי. המדובר בתובענה שעניינה עבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3) ו-(4) לחוק המשמעת, בגין דיווחים כוזבים - בין המועדים 15.6.08 ועד 18.9.08 תקופה בה ביצעה העובדת את פרק עבודות השירות בבית החולים, ב-44 הזדמנויות שונות היא דיווחה דיווח כוזב על נוכחותה בעבודה, בעוד שבפועל באותן שעות ביצעה את עבודות השירות בבית החולים. במסגרת הדיווחים הכוזבים התייצבה העובדת מוקדם בבוקר במקום העבודה, לערך בשעה 6:00 ובשעה 7:30 נהגה לצאת מסניף הדואר לבית החולים לצורך ביצוען של עבודות השירות, בסיום העבודה ביקשה מאחת העובדות להחתיים בעבורה את כרטיס העבודה, באופן שנחזה כאילו עבדה באותן שעות, דיווחים אלו הצמיחו לעובדת סך של 9,168 ₪.

ביום **6.5.09** הרשיע בית הדין את העובדת בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3), (4) ו-(6) לחוק המשמעת.

ביום **11.5.09** גזר בית הדין את דינה של העובדת בהשיתו עליה את אמצעי המשמעת הבאים: **1. נזיפה חמורה**. **2. פיטורין לאלתר**. **3. פסילה מלמלא כל תפקיד בחברת הדואר מיום גזר הדין לצמיתות**. **4. פסילה משירות המדינה לפרק זמן של שנתיים מיום גזר הדין**.

3. בד"מ 31/09 נציבות שירות המדינה נ' פלונית

העובדת מועסקת במנהל מקרקעי ישראל משנת 1988 בתפקיד סגנית המחוז.

במהלך השנים 2007-2008 ב-71 הזדמנויות שונות לפחות, נהגה העובדת לדווח על 'יציאה בתפקיד' על אף שבמועדים אלו שהתה העובדת במשרד, או יצאה לסידורים פרטיים שאינם קשורים בעבודתה. בגין דיווחיה הכוזבים, קיבלה העובדת שכר והחזר הוצאות שלא הייתה זכאית להם.

ביום 25.5.09 הרשיע בית הדין את העובדת, במסגרת הסדר טיעון, בעבירות לפי סעיף 17(1), (2), (3) ו-(4) לחוק המשמעת.

ביום 1.6.09 גזר בית המשפט את דינה של העובדת בהשיתו עליה את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין החל מיום גזר הדין. 3. פסילה ממילוי תפקיד במנהל מקרקעי ישראל למשך שנתיים ימים. ו-השבה – העובדת תשיב לקופה הציבורית 5,000 ₪.

בית הדין הפנה לפסיקת ביהמ"ש העליון בנוגע ליסוד החומרה הכרוך בהעברת דיווחים סותרים מציאות: "החומרה הטמונה במעשים אלו רבה, ופגיעתה בתפקודו של השירות הצבאי ובתפקודו רעה היא. בעבירות אלו קיים יסוד ממשי של מעילה באמון. אין עילה זו מתמצה באמון הניתן בעובד בשירות הציבורי על ידי מדינת ישראל, מעבידתו ועל ידי הממונים עליו, כי אם גם באמון אשר כלל הציבור רוחש לשירות הציבורי כולו, ולעובד הציבור בפרט, אשר מעמדו הינו של נאמן הציבור" (עש"מ 3925/08 שלמה אזולאי נ' מדינת ישראל).

תקיפה

פסיקה של בית המשפט המחוזי

1. עמ"מ 17061-05-09 פלוני נ' מדינת ישראל, נציבות שירות המדינה

המערער (להלן - **העובד**) הצטרף לשירות הציבורי בשנת 1999 ושימש עד למועד השעייתו ביום 27.8.08 ככרוז במסגד.

באירוע שאירע ללא קשר עם תפקידו של העובד ככרוז במואזין, העובד יחד עם שני נאשמים נוספים שהם אחיו, הפתיע את המתלונן שהיה ברכבו, ובאמצעות מקל שהחזיק בידו, החל להכות בשמשת הרכב, ניפץ את חלון הדלת הימנית ובהמשך תקף את המתלונן עצמו יחד עם אחיו. בשלב מסוים ניגש העובד לרכבו הוציא רובה מסוג M16 והתקדם לעבר המתלונן. עם הגשת התלונה למשטרה איים העובד על המתלונן כי יפגע בו ובמשפחתו.

ביום **12.12.07** הורשע העובד, בגין מעשיו אלו, בבית המשפט המחוזי בחיפה, בביצוע עבירות של חבלה בכוונה מחמירה, תקיפה הגורמת חבלה ממש, היזק בזדון ואיומים, לפי סעיפים 329(א)(2), 380, 382(א), 192, 452 ו-29 לחוק העונשין התשל"ז-1977.

ביום **23.1.08** גזר בית המשפט את דינו של העובד והשית עליו עונש הכולל שנתיים וחצי מאסר, מתוכם שישה חודשים בפועל והיתרה על תנאי למשך שלוש שנים. כמו כן, חייב בית המשפט את העובד בקנס של 8,000 ₪ ופיצוי המתלונן בסך של 7,500 ₪. ערעור המדינה על גזר הדין התקבל וביום **27.10.08** החמיר בית המשפט העליון את עונשו של העובד, והאריך את תקופת המאסר בפועל לשניים עשר חודשים, כאשר שאר מרכיבי העונש נותרו על כנם.

ביום **2.4.09** הרשיע בית הדין את העובד בעבירות משמעת לפי סעיפים 17(1), (2), (3) ו-6 לחוק המשמעת, זאת נוכח הרשעתו בפלילים של אותו עובד כפי שהובאה לעיל.

ביום **20.4.09** גזר בית הדין את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין – העובד יפוטר לאלתר משירות המדינה, תוך תשלום פיצויי פיטורין מלאים. 3. פסילה משירות המדינה לפרק זמן של שנתיים מיום גזר הדין.

העובד הגיש ערעור לבית המשפט המחוזי בחיפה על הרשעתו ועל חומרת אמצעי המשמעת שהושתו עליו. ביום **9.9.09** דחה בית המשפט המחוזי את ערעורו של המערער הן על הכרעת הדין והן על גזר הדין, והותיר את גזר הדין של בית הדין למשמעת על כנו.

בית המשפט המחוזי ציין כי: **”בתפקידו הוא שימש כשליח ציבור בתחום הדת, כאשר מאדם הממלא תפקיד זה מצופה שיהווה דוגמה ומופת לקהילה, ומשכך עוצמת הפגיעה בשירות המדינה במעשים הפליליים בגינם הורשע המערער – גדולה במיוחד. משכך, המסקנה היא שמעשיו של המערער פגעו**

בתדמית שירות המדינה, ועל אף שהם לא בוצעו במסגרת תפקידו בשירות המדינה, הרי ניתן לקבוע באופן חד משמעי כי דבק בהם קלון".

בית המשפט הדגיש כי: "העובדה שנגזר על המערער עונש במסגרת ההליך הפלילי, אין בה כדי להביא להקלה באמצעי המשמעת שיושגו בדין המשמעתי, שכן בדין המשמעתי קיימים אינטרסים נוספים, השונים במהותם מן האינטרסים במשפט הפלילי".

פסיקת ביה"ד לאחר הליך פלילי

2. בד"מ 111/08 נציבות שירות המדינה נ' פלוני

העובד שימש מורה בבית ספר יסודי עד מועד השעייתו ביום 30.12.07. נגד העובד הוגש כתב אישום בבית משפט השלום בבאר-שבע. על פי כתב האישום בתאריך 17.6.02 במהלך הפסקה בבית הספר, הגיע העובד לכיתתו של מ.א (להלן- המתלונן), שבתקופה הרלוונטית היה תלמיד בית הספר, ותקפו שלא כדין, כך שהיכהו מספר פעמים באמצעות מקל מעץ ברגלו השמאלית, לאחר מכן הורה העובד למתלונן לשבת במקומו. כתוצאה מכך נגרמו למתלונן אודם ונפיחות ברגלו השמאלית.

ביום 15.11.07 הרשיע בית המשפט את העובד במיוחס לו בכתב האישום. ביום 16.9.08 קבע בית המשפט כי העובד אשם במיוחס לו בכתב האישום, תוך שהוא מורה על ביטול הרשעתו בדין, והשית עליו את העונשים הבאים: צו פיקוח למשך 12 חודשים, 120 שעות לתועלת הציבור בעמותת חיי אדם בבאר שבע בסיוע הכנת חבילות מזון לנזקקים, ופיצוי המתלונן בסכום של 3,000 ₪. המדינה ערערה על אי הרשעתו של העובד וביום 22.4.09 קיבל בית המשפט המחוזי בבאר שבע את הערעור והרשיע את העובד בעבירת התקיפה לפי סעיף 379 לחוק העונשין.

ביום 18.5.08 הרשיע בית הדין את העובד בביצוע עבירות על פי סעיפים 17(1), (2), (2) ו- (6) לחוק המשמעת, וגזר את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר, אגב תשלום פיצויי פיטורין מלאים. 3. פסילה ממילוי כל תפקיד במשרד החינוך למשך שנתיים.

בית הדין הדגיש את החומרה הרבה בעבירות של תקיפת תלמידים על-ידי מורים: "המורים מהווים דמות מחנך ועליהם לבנות דפוסים חברתיים ראויים ביחסים שבין אדם לחברו". עוד הוסיף בית הדין כי: "אף העובדה כי, אלימות מסוימת עשויה להיות מקובלת בקרב מגזרים שונים, אינה מהווה טיעון מתקבל להשלטת משמעת באמצעים אלימים". לעניין אמצעי המשמעת ציין בית הדין כי לנוכח מהותה ואופייה של עבירת התקיפה בה הורשע העובד כלפי תלמידו, ובמיוחד הקלון שדבק בה, לא ניתן להימנע מפיטורי העובד.

זיוף

פסיקה של בית המשפט המחוזי

1. עע"מ 213/09 פלונית נ' נציבות שירות המדינה

המערערת (להלן – **העובדת**) הועסקה כמנהלת הלשכה של הסמנכ"ל למנהל הכשרה, השתלמויות והדרכה לעובדי הוראה במשרד החינוך. כנגד העובדת הוגשה תובענה משמעתית הכוללת שני אישומים שונים:

אישום ראשון, לידי העובדת התגלגלה תעודת גמר של קורס "יישומי מחשב" אשר נערך במכון הנרייטה סולד בין התאריכים 15.9.05-26.5.05 תעודה זו (להלן – התעודה המקורית) נמסרה לעובדת, על פי בקשתה, על ידי שותפתה לחדר אשר השתתפה בקורס דלעיל. העובדת צילמה העתק מהתעודה המקורית, וזייפה את המסמך כך שמחקה את פרטיה של שותפתה לחדר וכתבה במקומם את פרטיה שלה. לאחר כשבועיים הגישה העובדת את המסמך המזויף לוועדה לגמול ההשתלמויות בדירוג המנהלי יחד עם תעודות נוספות, וזאת בכוונה לקבל באמצעותו תוספת גמול למשכורתה.

אישום שני, העובדת שיתפה גורמים אחרים ביניהם שותפתה לחדר בפרטי חקירתה, וזאת עת שהחקירה בעניינה לא הושלמה, ועל אף שהיא הוזהרה לא לעשות כן.

ביום **13.5.09** הרשיע בית הדין את העובדת בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2) ו-3 לחוק המשמעת.

ביום **22.6.09** גזר בית הדין את דינה של העובדת בהשיתו עליה את אמצעי המשמעת הבאים: **1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר. 3. פסילה משירות המדינה למשך שנה אחת. 4. פסילה למילוי כל תפקיד במשרד החינוך למשך שנה וחצי.**

בית הדין הדגיש כי: "הנאשמת עברה עבירות של זיוף ושיבוש הליכי חקירה, שהפסול המוסרי שדבק בהן מסב חרפה הן לה עצמה, והן לתדמית המשרד בו עבדה". עוד הוסיף בית הדין כי: "הנאשמת הוסיפה חטא על פשע בכך שניסתה לרוחץ בניקיון כפיה ולגלגל את אשמת הזיוף לפיתחה של חברתה לחדרה, ובכך להשחיר את פניה. הנאשמת לא היססה לבדות מליבה "עובדות" חסרות שחר כדי לנסות ולהעניק מימד של אותנטיות לדבריה".

בית הדין ציין לגבי עבירת שיבוש הליכי משפט כי: "בע"פ 236/88 אברהם איזמן נ' מד"י, קבע בית המשפט העליון שסעיף 244 לחוק העונשין (שכותרתו שיבוש הליכי משפט, ולעניין זה 'הליך שיפוטי' כולל גם חקירה פלילית), אינו דורש כי המעשה שנעשה יהיה בפועל בעל השפעה על מהלכי המשפט ... הנחת המחוקק היא שהפגיעה באושיות המשפט על ידי מעשה, שנעשה מתוך שאיפה לשיבוש הליכים היא כה חמורה ומסוכנת, עד כי אסר על כך בלי לדרוש שיתקיים שיבוש הליכים למעשה".

העובדת ערערה על הכרעת הדין ועל גזר הדין לבית המשפט המחוזי בירושלים.

ביום **7.9.09** דחה בית המשפט את ערעורה של העובדת על הכרעת הדין. אשר לגזר הדין, בשל נסיבותיה האישיות של העובדת החליט בית המשפט להקל בעונשה וביטל את פסילתה משירות המדינה למשך שנה. יתר חלקי גזר הדין נותרו בעינם. בית המשפט ציין כי:

”בע”פ 150/88 לושי נ’ מדינת ישראל פ”ד מב(2) 650, 659, קבע בית המשפט:
”כאשר המדובר הוא בשיבוש מהלכי משפט, שהיא פגיעה באושיות המשפט, ביקש המחוקק לקבוע
עבירה כבר על השלב הראשוני או המוקדם של המעשה בלי להתנות זאת בשיבוש בפועל” (שם,
659).

ראה גם רע”פ 7153/98 אורי אלגד נ’ מדינת ישראל, פ”ד נה(5) 729, 743 שם נפסק כי מנוסחו של
סעיף 244 לחוק העונשין עולה כי אין הכרח להוכיח גרימת תוצאה של שיבוש הליכי משפט. על כן
מהווה העבירה, עבירת התנהגות ולא עבירת תוצאה. הנחת המחוקק היא שהפגיעה באושיות
המשפט על ידי מעשה, שנעשה מתוך שאיפה לשיבוש הליכים היא כה חמורה ומסוכנת, עד כי אסר
על כך בלי לדרוש שיתקיים שיבוש הליכים ממש.”

הטרדה מינית

פסיקת ביה"ד לאחר הליך פלילי
1. בד"מ 46/09 מדינת ישראל נ' פלוני

העובד הועסק בשירות התעסוקה כמנהל לשכה עד למועד השעייתו. העובד נמצא בשירות המדינה משנת 1980.

ביום 16.7.03 הוגש כנגד העובד כתב אישום מתוקן לבית משפט השלום בפתח תקווה (ת.פ. 2088/03), המייחס לו שלושה מעשים של הטרדה מינית לפי סעיפים 5(א) ו-3(א)(3) לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, וכן מרמה והפרת אמונים לפי סעיף 284 לחוק העונשין, התשל"ז-1977. התשתית העובדתית עליה התבסס כתב האישום: בעת ששימש העובד כמנהל לשכת התעסוקה באריאל, הטריד מינית ארבע מתלוננות שונות שהגיעו ללשכת התעסוקה לצורך קבלת הבטחת הכנסה, כאשר אחת המתלוננות הייתה תחקירנית התכנית "כלבוטק", כך שהעלה בפניהן הצעות בעלות אופי מיני, על אף שהמתלוננות הראו לו כי אינן מעוניינות בהצעותיו.

ביום 4.3.08 הרשיע בית המשפט את העובד באישומים המיוחסים לו בכתב האישום, למעט עבירת הטרדה מינית כלפי המתלוננת התחקירנית. בית המשפט גזר את עונשו של העובד בהשיתו עליו עונש של 16 חודשי מאסר מתוכם 12 חודשים מאסר על תנאי, וכן פיצוי לכל אחת משלוש המתלוננות בסך 7,500 ₪.

ביום 4.9.08 קיבל בית המשפט המחוזי מרכז את ערעורו של העובד בחלקו, וקבע כי עונשי המאסר על תנאי והפיצוי למתלוננות יישארו בעינם, בעוד עונש המאסר בפועל יועמד על 6 חודשי מאסר, שירוצו בעבודות שירת.

ביום 12.7.09 הרשיע בית הדין, בעקבות הרשעתו בפלילים, את העובד בעבירות לפני סעיפים 17(1), (2), (3) ו-(6) לחוק המשמעת.

ביום 23.7.09 גזר בית הדין את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר. 3. פסילה מלשמש בתפקיד כלשהו בלשכת התעסוקה עד הגיעו לגיל 67. 4. פסילה למשך 3 שנים משירות המדינה.

בית הדין הדגיש כי: "המעשים בהם הורשע הנאשם זוכים לחומרה יתרה, בשל העובדה כי, נעשו תוך ניצול תפקידו וניצול מעמדן של המתלוננות כנשים הנמצאות במצוקה כלכלית וזקוקות לסיוע".

בית הדין ציטט מתוך הכרעת דינו של בית משפט השלום: "ובענייננו, כאמור לעיל, עסקינן במתלוננות אשר נזקקו לשירותי הלשכה ונפגשו עם הנאשם במסגרת זו בלבד. לא שררה בין לבין הנאשם כל היכרות אינטימית קודמת ולא שררה היכרות כלל. המדובר בהצעות בעלות הקשרים מיניים מובהקים אשר נאמרו במהלך פגישה עניינית במסגרת שירותי הלשכה. לא נמצא כל בסיס עובדתי לקביעה כי הנאשם יכול היה להסיק שיסכימו להצעותיו, לנוכח מערכת היחסים ששררה ביניהם ודי היה בתגובותיהן להצעות אלה כדי למצער לעורר חשד בליבו כי אינן מסכימות לכך וחרף כך המשיך להציען חזר ושנה". (פסקה 49 להכרעת הדין).

2. בד"מ 168/02 נציבות שירות המדינה נ' פלוני

העובד מועסק במשרד החינוך כמפקח מחוזי באגף שח"ר (שירותי חינוך ורווחה) מחוז דרום. בכתב תובענה שהוגש נגדו, הואשם העובד בשלושה אישומים שונים של הטרדה מינית, הכפשת שמה של המתלוננת וניצול תפקידו למטרות אישיות:

באישום הראשון, הואשם העובד בהטרדה מינית של עובדת (להלן - **המתלוננת**) אשר הייתה כפופה לו באופן ישיר. העובד נהג להתקשר לטלפון במשרדה של המתלוננת, בשיחות אלה ביקש העובד לוודא כי המתלוננת נמצאת לבדה במשרדה, וביקש ממנה כי תסגור את דלת החדר. העובד התעניין בחייה האישיים של המתלוננת, הוא התבטא, בין היתר, במילים: "תמיד אפשר לשבת ולשתות כוס קפה", "אני אוהב אותך ואכפת לי מאוד ממך. אני רוצה להיות איתך בקשר, שניפגש גם מחוץ לשעות העבודה". המתלוננת הבהירה לעובד כי אין לה בעיות עליהן היא רוצה לשוחח עימו, וכי אין מקום לקיים קשר מהסוג שבו הוא מעוניין.

בפגישת עבודה בין המתלוננת לעובד, שנערכה במשרדו של העובד, הוא סגר את דלת המשרד. כאשר קמה המתלוננת ממקומה בסיום הפגישה, קם גם העובד מכיסאו, פנה לעברה של המתלוננת, אחז בשתי זרועותיה והתקרב אליה על מנת לנשקה. העובד חיבק את המתלוננת ונצמד אליה, תוך שהוא מנשק אותה על שתי לחייה, ומנסה לנשקה על שפתייה. המתלוננת הזיזה את ראשה בניסיון להתחמק. אירוע זה חזר על עצמו לאחר כחודש.

העובד התקשר למתלוננת למכשיר הנייד האישי שלה, הוא ביקש ממנה לרדת ולאכול איתו במסעדה, היא החליטה שזאת הזדמנות מתאימה להסביר לו כי היא אינה מעוניינת בקשר אינטימי איתו. לאחר כחודש נוסף התקשר העובד למתלוננת ובטון כועס אמר לה: "מה קרה, מאז שאמרתי שאני אוהב אותך, את מתחמקת ממני?", העובד חזר על דבריו אלו במספר הזדמנויות. בהשתלמות משרדית במלון בים המלח לחש העובד באוזנה של המתלוננת הערה על בגדיה. מאוחר יותר בערב, הציע העובד למתלוננת לבוא לחדרו לשתות יין. המתלוננת לא נענתה לבקשה.

באישום השני, מואשם העובד בהכפשת שמה של המתלוננת. במהלך ההשתלמות בים המלח פגשה המתלוננת, יחד עם עובדת נוספת באגף, חברים אישיים ממוצא בדואי וישבה לשתות איתם קפה בבית קפה. לאחר האירועים הללו החל העובד לנהוג התנהגות בלתי הולמת לתפקידו ולהכפיש את שמה של המתלוננת באופן בוטה, בקרב עמיתיה לעבודה. כך שהוא אמר במספר הזדמנויות, לאנשים שונים, כי המתלוננת מוציאה "שם רע" למחלקה, וכי היא "הולכת" עם גברים בדואים. הוא ניסה לברר עם המתלוננת ועם עובדת נוספת באגף, האם הגברים איתם נפגשו בהשתלמות עלו לחדר, היכן הן ישבו

איתם. בשיחה אחרת ציין בפני אחת העובדות כי הוא ראה את המתלוננת בחנייה של רשת מזון עם אותו בחור ממוצא בדואי, ומכך הסיק שהיא נפגשת איתו.

העובד ציין באוזני המתלוננת כי היא פגעה בו, וכי קשרי העבודה ביניהם נגמרו. הוא טען ש"זה מפני שיש לה יותר מידי חברים בדואים". במספר הזדמנויות רמז העובד למתלוננת כי מסלול העבודה שלה ייפגע בעקבות התנהגותה, ושהיא רק בתחילת דרכה. העובד פנה לממונים על האגף והשמיע באוזניהם תלונות על המתלוננת, שהתנהגותה בהשתלמות הייתה בלתי ראויה, ושהיא אירחה גברים ערבים בחדרה.

בשלב זה פנה העובד לגורם ניהולי חשוב באגף וביקש ממנו שלא יציע למתלוננת תפקידים ולא יתחייב למתלוננת לשום תפקיד בעתיד.

באישום השלישי, ביקש העובד ממזכירת האגף להקליד, להדפיס ולערוך עבורו עבודות ומסמכים פרטיים במחשב המשרד, תוך שימוש במדפסת המשרד, במהלך שעות העבודה.

ביום 15.3.09 הרשיע בית הדין את העובד בעבירות לפי סעיף 17(1), (2) ו-3 לחוק המשמעת. בית הדין בהכרעת דינו בוחן באופן מפורט ומעמיק את נסיבות העבירות, ובפרט את עבירת ההטרדה המינית: "מטרת החוק למניעת הטרדה מינית הוגדרה בסעיף 1 שבו: "לאסור הטרדה מינית כדי להגן על כבודו של אדם, על חירותו של פרטיותו, וכדי לקדם שוויון בין המינים". בדברי ההסבר להצעת החוק נקבע כי, הטרדה מינית היא תופעה נפוצה הפוגעת בכלל האוכלוסייה ובנשים בפרט. הטרדה מינית, נקבע שם, בין השאר, משפילה את קורבנה, מבזה אותו, פולשת לפרטיותו, היא פוגעת בזכותו להגדרה עצמית, באוטונומיה שלו, בשליטתו בגופו ובמיניותו, ומפלה אותו לרעה לעומת אנשים אחרים. דברי ההסבר מנחים את הערכאות השיפוטיות לכך שכל הערכים המצוינים בסעיף "יהיו נר לרגליו של בית המשפט בבואו לפרש את הוראות החוק המוצע".

בית הדין הדגיש לגבי עבירת ההטרדה המינית כי: "בעת קיומם של יחסי מרות ביחסי עבודה, קורבן העבירה אינו צריך להראות, היעדר הסכמה למעשה". וכן כי: "הלכה היא, כבישת התלונה, כשלעצמה, אין בה כדי לשלול את מהימנותה של העדות. כך, במיוחד בתלונות המתייחסות לעבירות מין, ובהן עבירות של הטרדה מינית, אשר מלוות לעיתים בתחושות של בושה, עלבון וקלון, או רתיעה מפני החשיפה ומפני מחירה החברתי והאישי של חשיפה כזו".

עוד בהכרעת הדין הדגיש בית הדין לגבי המתלוננת כי: "רצונה להישאר באגף חרף העובדה, שהוטרה על ידי הנאשם אין בהם כדי ללמדנו דבר וחצי דבר, כאילו לא הוטרה. לא זו אף זו, הניסיון לכרוך את הגשת התלונה על הטרדה מינית בשל הפסקת העסקתה ושוב כאילו לא הוטרה כלל, אין בה ממש. וכבר נפסק שמניעי הגשת התלונה אין בהם כדי, לפגום במהימנות גרסת המתלוננת. (ראה עש"מ 2168-01 אליעזר חמני נ' נציבות שירות המדינה)".

ביום 1.6.09 גזר בית הדין את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נויפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר. 3. פסילה מתפקיד במשרד החינוך לתקופה של שנתיים.

התנהגות בלתי הולמת

1. בד"מ 75/06 נציבות שירות המדינה נ' פלונית – אי מילוי הוראות ממונה

העובדת הועסקה כחוקרת ברשות המיסים בירושלים.

כנגד העובדת הוגשה תובענה לבית הדין המייחסת לה שלושה אישומים שונים: באישום הראשון, בתקופה הרלוונטית לתובענה העובדת החזיקה ברכב והייתה זכאית לאחזקת רכב בדרגת שירות ב' בכפוף לבעלות על הרכב, תשלום אגרת רישוי וביטוח כמתחייב על-פי חוק. במסגרת החזקת הרכב העובדת הייתה זכאית לתשלום קבוע בכל חודש, וכן להחזרי אגרת רישוי וביטוח רכב. בתאריך 4.3.03 העובדת הגישה למשרד בקשה להחזר אגרת רישוי רכב וצירפה אליה צילום טופס שעליה לשלם בכדי לקבל רישיון רכב.

בעקבות הבקשה העובדת קיבלה 1,337 ש"ח, הסכום המקסימלי המאושר להחזר הוצאות רישוי רכב. על אף קבלת התשלום העובדת לא ביצעה את הטסט, ולא החזירה את הכספים. במשך מספר חודשים העובדת נהגה ברכב ואף התירה לאחרים לנהוג בו, ללא רישיון רכב בתוקף.

באישום השני, העובדת אפשרה לבעלה להשתמש ברכב, הבעל עשה שימוש בלתי חוקי ברכב, הוא הבריח 200 תבניות ביצים מהרשות הפלסטינית לשטח ישראל, הרכב נתפס על ידי יחידת הפיצו"ח של משרד החקלאות, העובדת הוזהרה על ידי הממונה עליה. על אף זאת המקרה נשנה לאחר פחות מחודש ימים, והפעם העובדת התירה לבעלה להשתמש במכשיר המירס שקיבלה ממקום העבודה. גם במקרה זה בעלה של העובדת הבריח ביצים מהרשות הפלסטינית לישראל.

באישום השלישי, בשל נזיפה משמעתית שהוטלה על העובדת בעבר, הוחלט ביום 8.5.09 לפסול את סיווג הביטחוני של הנאשמת, אשר מאפשר לה לעבוד כחוקרת. נוכח זאת הורה הממונה על העובדת לעובדת כי עליה לבצע משימות מנהלתיות באגף, אך העובד סירבה. אירוע זה חזר על עצמו פעמיים נוספות.

ביום **25.12.08** הרשיע בית הדין את העובדת בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3) ו-4 לחוק המשמעת.

ביום **27.4.09** גזר בית הדין את דינה של העובדת בהשיתנו עליה את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר. 3. פסילה משירות המדינה לתקופה של שנתיים. 4. פסילה ממילוי תפקיד במשרד האוצר למשך 3 שנים.

בית הדין הדגיש את הצורך בקיום הוראות הממונים והקפדה על נהלים: "שומה על עובד בשירות לקיים את הוראות הממונים עליו גם כאשר ההוראה אינה נראית לו ולו מן טעמים ומניעים טובים. במקרה שכזה לעובד זכות ערעור על החלטה שכזו אבל, בערעור כשלעצמו אין כדי לפטור אותו ממילוי ההוראה".

בית הדין מסביר כי כל עוד אין ההוראה שניתנה לעובד בלתי חוקית בעליל, כגון הוראה שמילוויה כרוך בסיכון חיי אדם ללא צורך, מחובת העובד לקיימה תחילה וזאת תוך שמירת זכותו להשיג או לערער לאחר מכן.

2. בד"מ 110/07 נציבות שירות המזינה נ' פלוני – ניצול לרעה של מעמד הממונה

העובד הועסק כמנהל משק במרכז הגריאטרי 'פלימן' בחיפה, במסגרת עבודתו כמנהל משק הוא היה ממונה ישיר של הגנן במקום (להלן - המתלונן).

במשך כשש שנים העסיק העובד את המתלונן בעבודות גינון פרטיות בביתו בתדירות של כפעם בחודש וחצי, בנוסף לכך ביקש העובד מהמתלונן לבצע משימות שונות, ובין היתר, להסיעו למוסך ולהפקיד עבורו כספים בבנק. מספר פעמים העובד אף העסיק את המתלונן בעבודות גינון בביתו של בנו של העובד, ואף לקחו לקבר אביו המנוח בכדי שיגזום עץ שצמח מעל הקבר. כל הפעילות המתוארת נעשתה הן בשעות העבודה והן מחוצה להן, וזאת ללא היתר ומבלי שהעובד ישלם למתלונן שכר גינון.

ביום 4.3.09 הרשיע בית הדין את העובד בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2) ו-3 לחוק המשמעת.

ביום 24.5.09 גזר בית הדין את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. העברה לאלתר מתפקידו כמנהל המשק במרכז הגריאטרי פלימן חיפה. 3. הורדה בשתי דרגות למשך שלוש שנים. 4. פסילה למילוי כל תפקיד ניהולי וכל תפקיד של ממונה על צוות עובדים בשירות הציבורי למשך 10 שנים.

בית הדין הדגיש כי: "העבירות בהם הורשע הנאשם פוגעות בליבה של אחריותו החוקית והמוסרית כמנהל המשק במרכז הרפואי פלימן. פגיעה זו באה לידי ביטוי בניצול בוטה של עובד הכפוף אליו וזאת לצרכיו הפרטיים ולאורך השנים. למותר לציין שהתנהגות זו מאופיינת בשחיתות מידות הממיטה חרפה על מבצעה". עוד לעניין זה ציין בית הדין כי: "בע"פ 884/08 מד"י נ' יצחק גרוסמן קבע כבוד השופט (כתוארו אז) ברק, עקרונית, על כל עובד ציבור לדעת, משהופקדה בידי סמכות, וניתן בו אמון, עליו לפעול לביצוע אותה סמכות במסגרת האמון שניתן בו, ואין הוא רשאי לעשות את סמכותו מנוף להתעשרות אישית או להגשמת שאיפות, שבינן לבית התפקיד אין ולא כלום, וכאשר הגשמתן עומדת בניגוד לתפקיד שהוטל עליו".

בית הדין דחה את טענת ההגנה כי המתלונן יכול היה להפסיק את העסקתו בעבודות הפרטיות כאמור בכל עת, וקבע כי "לא ניתן לטעון כי הסכמתו של המתלונן לבצע את העובדות הפרטיות הייתה הסכמה חופשים שאינה תלויה בדבר".

גניבה והונאה

פסיקת ביה"ד לאחר הליך פלילי

1. בד"מ 44/09 נציבות שירות המדינה נ' פלוני

העובד הצטרף לשירות הציבורי בשנת 1993 והועסק כפקיד מיון בסניף דואר באור יהודה. כנגד העובד הוגש כתב אישום לבית משפט השלום בת"א (פ 2204/08) המייחס לו את המעשים הבאים:

במהלך שנת 2007, במהלך עבודתו בסניף הדואר, הגיעה לידי העובד מעטפת דואר רשום ובה כרטיס אשראי מסוג דינרס cal, העובד פתח את דבר הדואר הרשום, נטל מתוכו את כרטיס האשראי והשתמש בו בין המועדים 14.3.2007 ו-30.4.2007, כאשר שווי רכישת הנכסים הגיע לסך כ-2,409 ₪. העובד הורשע בעבירות שיוחסו לו בכתב האישום – גניבת דבר דואר לפי סעיף 89 לחוק רשות הדואר התשמ"א-1986, גניבת כרטיס חיוב והונאה בכרטיס חיוב לפי סעיפים 16(א) ו-17 לחוק כרטיסי חיוב התשמ"ו-1986 וקבלת דבר במרמה לפי סעיף 415 לחוק העונשין (להלן – חוק העונשין).

ביום 15.2.09 גזר בית משפט השלום את דינו של העובד בהשיתו עליו את העונש הבא: 12 חודשי מאסר מתוכם 6 חודשי מאסר בפועל שירוצו בעבודות שירות, והיתרה כעונש מאסר מותנה למשך שלוש שנים על העבירות בגינן הורשע ועל כל עבירת מרמה, וכל עבירה על פי חוק כרטיסי חיוב.

ביום 30.6.09 הרשיע בית הדין את העובד בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3), (4) ו-(6) לחוק המשמעת.

ביום 1.7.09 גזר בית הדין את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר מחברת הדואר. 3. פסילה מחברת הדואר ומשירות המדינה למשך 5 שנים. 4. פסילה למילוי כל תפקיד לצמיתות בחברת דואר ישראל.

בית הדין הדגיש כי: "הנאשם הורשע בעבירות פליליות חמורות, שדבק בהן קלון מעצם טיבן ומהותן. הוא פגע במעשיו בבסיס האמון שצריך לשרור בין המעביד לעובדו ובמיוחד בתפקיד רגיש של טיפול בדברי דואר בעלי ערך שבהם היה אמור לעסוק בנאמנות עבור צדדים שלישיים שציפו לקבלם, כשהם שלמים ולא פתוחים ושכולתם לא הוצאה מהם". עוד מדגיש בית הדין כי: "עבירה מסוג גניבה יוצרת מועקה כבדה בציבור כולו. יש בה כדי לחרס באמון, אותו רכש האזרח לאלה שהופקדו על ידו כדי לשרת את הכלל. היא מעכירה את האווירה, ונוטעת אכזבה בקרב הציבור אותו אמור עובד הציבור לשרת נאמנה".

2. בד"מ 24/09 נציבות שירות המדינה נ' פלוני

העובד הועסק כרכז אכיפה בכיר ביחידת האכיפה לעובדים זרים במשרד הפנים (להלן- **היחידה**).

כנגד העובד הוגשה תובענה משמעתית הכוללת שני אישומים שונים :
אישום ראשון, העובד דיווח ליחידה לאורך כ-4 שנים כי כתובת מגוריו היא ברמת גן, בעוד שבפועל התגורר בשוהם. כפועל יוצא מדיווחים אלו נהנה העובד מקצובת נסיעה גבוהה מזו לה היה זכאי, ובדרך זאת קיבל שלא כדין סכום של 13,846 ₪.
אישום שני, משנת 2006 או בסמוך לכך ועד ליום 21.7.2008 נהג העובד לגנוב דלק, על ידי שימוש לא חוקי בהתקן "הפזומט", שהותקן ברכב האיגום, שעמד לרשות היחידה. גניבת הדלק בוצעה בתדירות של כ-10 פעמים בחודש, ובדלק שנגנב עשה העובד שימוש ברכבו הפרטי.

ביום **1.7.09** הרשיע בית הדין את העובד, במסגרת הסדר טיעון, בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3) ו- (4) לחוק המשמעת.

ביום **2.7.09** גזר בית הדין את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים : **1. נזיפה חמורה**. **2. פיטורין לאלתר** משירת המדינה.

בית הדין מתייחס לטענת הסנגור כי הדיווח של העובד היה "רישום מוטעה" וציין כי : **"לא נוכל לקבל טענה זו, בהתחשב באורך הזמן הממושך בו בוצעה העבירה, קרוב לשלוש שנים ו-8 חודשים(!). זאת ועוד, הנאשם ביצע אקט פיזי והוא דיווח על כתובת מגורים פיקטיבית ברמת גן, בעודו מתגורר בשוהם. דבר זה אינו 'רשום מוטעה' אלא רישום שנעשה בזדון, על מנת לקבל כספים בטענות כזב".**
בית הדין הדגיש כי חומרת העבירה אינה נבחנת דווקא על פי הנזק הכספי שנגרם לקופת הציבור."

לעניין האישום השני בו הורשע העובד, הדגיש בית הדין את החומרה במעשי גניבה ממעביד : **"עבירת הגניבה ממעביד היא חמורה וזכותו של המעביד המגלה גניבה על יד עובד, למצות את הדין, עד כדי פיטוריו של העובד ושליטת פיצויי הפיטורים ודמי ההודעה המוקדמת ממנו".**

עבירות שליפות מידע ממחשבים

פסיקת ביה"ד לאחר הליך פלילי

1. בד"מ 35/09 נציבות שירות המדינה נ' פלוני

העובד החל את שירותו הציבורי בשנת 1990 והועסק כרכז בכיר כפקיד שומה בגוש דן. נגד העובד הוגש כתב אישום בבית משפט השלום בת"א (ת"פ 6338/06) המייחס לו את המעשים הבאים:

במהלך עבודתו כרכז בכיר במס הכנסה העביר העובד אלפי פרטים חסויים אודות אזרחי ישראל לידי חוקר פרטי לפי דרישתו של זה, והוא העביר מידע זה לחוקרים פרטיים אחרים, אשר רכשו ממנו את המידע תמורת תשלום. המידע כלל, בין היתר, פרטים אודות יציאות לחו"ל, בעלות בכלי-רכב ובנדל"ן, מידע לגבי עיסוקם של נישומים בתקופות שונות, מידע אודות הכנסותיהם השנתיות, מידע בדבר עובדת חקירתם של נישומים בידי רשויות המס, וכיוצא באלה פרטים הנוגעים לצנעת חייהם.

בית המשפט הרשיע את העובד בעבירות שיוחסו לו בכתב האישום – מרמה והפרת אמונים לפי סעיף 284 לחוק העונשין, קשירת קשר לביצוע פשע לפי סעיף 499(א) לחוק העונשין, פגיעה בפרטיות לפי סעיפים 5, (7)2, (9-11) לחוק הגנת הפרטיות התשמ"א-1981, הפרת חובת הסודיות בשימוש במאגרי מידע לפי סעיף 16 לחוק זה, שימוש שלא כדין במאגר מידע לפי סעיפים 8(ב), 31א(א)(1) לחוק זה.

ביום 3.12.08 גזר בית המשפט את דינו של העובד בהשיתו עליו את העונשים הבאים: 30 חודשי מאסר, מתוכם 20 חודשי מאסר בפועל והיתרה 10 חודשי מאסר על תנאי למשך 36 חודשים מיום שחרורו על כל העבירות בדין הורשע, קנס כספי בשיעור של 10,000 ₪ או 4 חודשי מאסר תמורתו, וחתימה על התחייבות כספית על סך 20,000 ₪ להימנע במשך 24 חודשים מיום שחרורו מביצוע העבירות בהן הורשע - אם יסרב לחתום ייאסר ל-4 חודשים במצטבר לעונש המאסר בפועל שנגזר עליו.

העובד ערער בפני בית המשפט המחוזי בת"א (ע"פ 70937/08) על עצם ההרשעה ועל חומרת העונש, ביום 16.2.09 בית המשפט (כבוד ההרכב: סגן נשיא השופטת ד' ברלינר, והשופטים ע' פוגלמן וי' שבח) דחה את הערעור על שני חלקיו.

בקשת רשות ערעור שהגיש העובד לבית המשפט העליון נדחתה ע"י כב' השופט א' לוי, בצינו:
"המבקש שימש בתפקיד בכיר במס הכנסה, ובתוקף תפקידו היה בעל גישה למידע רגיש ביותר. הוא מעל באמון שניתן בו. מדובר בעבירות שחומרתן יתרה, באשר יש בהם כדי לפגוע בזכותם החוקתית של האזרחים לפרטיות כמו גם באמון שרוחשים הם למוסדות השלטון, וכפועל יוצא מכך אף בכושרם של האחרונים לגבות מס מן הציבור".

ביום 2.7.09 הרשיע בית הדין את העובד בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3), (4) ו-6 לחוק המשמעת וגזר את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר משירות המדינה. 3. פסילה משירות המדינה לפרק זמן של 15 שנה. 4. פסילה למילוי תפקיד כלשהו ברשות המיסים לצמיתות.

בית הדין בגזר דינו הצטרף לדבריהן של הערכאות הפליליות שדנו בעניינו של העובד :
"עסקינן במספר רב של עבירות לאורך זמן כאשר הללו בוצעו במודע ואגב נקיטת כללי זהירות
הסוואה וטשטוש עקבות, קרי נקיטה באמצעי מניעה הנמשכים לאורך זמן וזאת על מנת למנוע את
חשיפת הפעילות מחד, ולוודא שזו תמשך עד כמה שיותר זמן וללא הפרעה". (מדברי השופט חנן
אפרתי בית משפט השלום ת"א).

"עד כדי כך הייתה פרטיותו של אדם חשובה בעיני המחוקק שראה לנכון לעגן אותה בחוק יסוד על
כל המשמעות הנגזרת מכך. המערער רמס זכות זו ברגל גסה. את האמון שניתן בו כעובד ציבור
שבידיו מופקד מידע רב הנוגע כמעט בכל תחום מתחומי חיינו של הפרט ניצל המערער בדרך שפורטה
בכתב האישום. את המידע מסר המערער לאורך תקופה בלתי מבוטלת.

המערער כיהן בתפקיד בכיר ברשות המס. המעמד שהוענק לו מצביע על האמון שניתן בו כגודל
האמון כגודל השבר. בעידן שבו בלחיצת כפתור ניתן לחשוף כמעט כל פרט מהוויית חיינו של כל אדם
– יש חשיבות מוגברת להגנה על מידע זה ולמניעת חשיפתו לכל מאן דבעי". (מדברי ההרכב בבית
המשפט המחוזי ת"א)

בית הדין הוסיף כי: "ליבת מעשיו של הנאשם בהקשרם של דיני המשמעת, נוגעות לאותה פגיעה
מאסיבית וסיטונאית בפרטיותם של נישומים אשר מידע אישי לעיתים רגיש לגביהם הועבר לחוקר
פרטי לאורך תקופה של שנתיים".

שׁוּחַד וְהַפְרַת אֲמוּנִים

פסיקת ביה"ד לאחר הליך פלילי

1. בד"מ 18/09 נציבות שירות המדינה נ' פלוני

העובד מועסק בשירות הציבורי משנת 1988. העובד הועסק ברשות המיסים בתפקיד ראש ענף גבייה ואכיפה בתחנת מע"מ טבריה ונצרת.

כנגד העובד הוגש כתב אישום בבית המשפט המחוזי נצרת המייחס לו את המעשים הבאים: במסגרת מילוי תפקידו כראש ענף העובד היה אחראי על גביית מס ערך מוסף מעוסקים שונים. במהלך השנים 2003-2004 העובד פנה לעוסקים, או לנציגיהם וביקש הלוואות שונות בסכומי כסף שונים ובאחד המקרים הגיעו הסכומים לסך של 100,000 ₪ הלוואות אלו לא הושבו למלווים עד תחילתה של החקירה הפלילית. בנוסף לכך עת שימש העובד עובד ציבור במחלקת הגבייה והמכס בנצרת, הוא קיבל מעוסקים שונים כספים בעבור תשלומי מע"מ בסך מצטבר של 32,000 ₪ ואולם כספים אלה לא הועברו לקופת המדינה, אלא לכיסו הפרטי.

בית המשפט הרשיע את העובד בעבירות שיוחסו לו בכתב האישום – מרמה והפרת אמונים לפי סעיף 284 לחוק העונשין וכן בעבירה של גניבה בידי מורשה לפי סעיף 393(2) ו(3) לאותו חוק.

ביום 28.10.08 גזר בית המשפט את דינו של העובד בהשיתו עלו את העונשים הבאים: שישה חודשי מאסר לריצוי בדרך של עבודות שירות, 24 חודשי מאסר על תנאי לפרק זמן של שנתיים, קנס בשיעור של 15,000 ₪, או 30 ימי מאסר אם לא ישולם הסך כאמור, פיקוח ציון מבחן למשך 24 מיום גזר הדין.

ביום 9.7.09 הרשיע בית הדין את העובד בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3), (4) ו-(6) לחוק המשמעת.

ביום 16.7.09 גזר בית הדין את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר משירות המדינה. 3. פסילה למילוי כל תפקיד ברשות המיסים לצמיתות.

בית הדין הצטרף לגישתו של בית המשפט בערכאה הפלילית בעניינו של העובד: "מערכת אכיפת חוקי המס באמצעות משרתי ציבור הממונים על ידי הציבור ולשרותו, צריך שיהנו מאמון מלא של הציבור כולו, ובפרט אלה הנזקקים לשירותם באופן פרטני. אמון מלא שבעתיים צריך שיופקד בידי עובדי ציבור אשר מקבלים ומטפלים ישירות בגביית מיסים ולעיתים בסכומים הנמסרים להם במזומן. מי אשר מועל באמון זה ומנצל באופן ציני קשה את תפקידו, הן לשם גניבת כספים המופקדים בידו, והן לשם קבלת טובת הנאה שונות מאלה אשר נזקקים לשירותו, פוגע באושיות סדרי השלטון והסדר החברתי באופן משמעותי." (מדברי כב' השופטת מינץ בית המשפט המחוזי חיפה).

העובד החל את שירותו הציבורי בשנת 1989, והועסק בתפקיד של ממונה פרויקטים (חקירות) באגף המכס של רשות המיסים.

כנגד העובד הוגש כתב אישום לבית המשפט המחוזי המייחס לו את ביצוע המעשים הבאים: כחלק מעבודתו ובמהלכה העובד קשר קשר עם אחרים ויחדיו עשו פעולות יזומות להברחתן של סיגריות לישראל, תוך יצירת מצג כי מדובר במכולות של ריהוט, בכך למעשה זכו לכך שאותם מיסים המוטלים על סיגריות לא שולמו. הרווח של המס ממנו השתמטו המעורבים הגיע לסך של 37 מיליון שקל, כמו כן קיבלו המעורבים בפרשה, ובכללם העובד תשלומים בסך מאות אלפי דולרים מטעמו של אחר עבור חלקם בקשר. מעבר לכך העובד היה מעורב במימון רכישת המכולות ואף נסע לסין יחד עם אדם נוסף כדי לרכוש את הסיגריות המזויפות שהוברחו לישראל.

בית המשפט הרשיע את העובד בעבירות שיוחסו לו בכתב האישום – קבלת שוחד, הפרת אמונים, הברחת טובין, קשירת קשר בביצוע פשע וזיוף מסמכים לפי סעיפים 284, 290(א), 418 ו-499(א)(1) לחוק העונשין ובעבירה לפי סעיף 211(א)(1) לפקודת המכס.

ביום 30.10.07 גזר בית המשפט את דינו של העובד בהשיתו עליו את העונשים הבאים: 4 שנות מאסר בפועל בגין עבירות הברחה ו-5 שנות מאסר בפועל בגין עבירת שוחד, נקבע כי המאסרים ירוצו בחופף, וכן מאסר על תנאי וקנס של 300,000 ₪. העובד ערער על חומרת העונש בפני בית המשפט העליון, וביום 19.1.09 בית המשפט העליון (כב' ההרכב: השופט א' גרוניס, והשופטות ארבל ונאור) דחה את הערעור.

ביום 7.7.09 הרשיע בית הדין את העובד בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3), (4) ו-6 לחוק המשמעת. ביום 15.7.09 גזר בית הדין את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פסילה משירות המדינה לפרק זמן של 15 שנה. 3. פסילה למילוי כל תפקיד ברשות המיסים לצמיתות.

בית הדין שותף לגישתם הנורמטיבית של בתי המשפט בערכאות הפליליות הנ"ל, לגבי חלקו המוביל של העובד בפרשה כולה ולמידת החומרה שיש לראות בכך, והוא בוחר לצטט מתוך פסק הדין של בית המשפט העליון: **"בית המשפט המחוזי עמד על כך שיש להבחין בין המערער לבין המעורבים האחרים ועל הנסיבות המקנות חומרה יתרה למעשיו של המערער. כך, לא ניתן להשוות בין מעשי המערער אשר בוצעו בעת שהלה עבד באגף המודיעין של המכס, לבין מעשיהם של המעורבים שאינם עובדי מדינה. המערער ניצל את נגישותו למאגרי מידע ומודיעין והפר בצורה בוטה את האמון שניתן בו על ידי מעסיקיו והציבור בכללותו"**. [ההדגשות אינן במקור – א.ר]

לעניין עבירת השוחד בית הדין מצטט מתוך דברי בית המשפט העליון בע"פ 3961/08 אברהם כיון נ' מדינת ישראל: **"הנה הנה היא עבירה שהיא אם כל חטאת, בהשחתת מידותיו של שירות ציבורי"**.

לעניין עבירת הפרת האמון בית הדין מציין כי: "במעשיו של הנאשם היה יסוד של מעילה באמון, הממונים על הנאשם ברשות המיסים, האמינו כי הנאשם כעובד מיומן מסור ומשכיל, ימלא בנאמנות את תפקידו ולא יוביל פרויקט של התחמקות ממיסים והערת כיסוי לסוגיה... העשרת כיסו וכיסם של אחרים".

לעניין הקלון מציין בית הדין כי: "אין ספק, כי קלון דבק במעשיו של הנאשם. מידתו של הקלון במקרה זה בולטת בשל כך שהמעשים נעשו במסגרת תפקידו, כעובד בכיר ברשות המיסים".

לעניין אמצעי המשמעת של פסילה מהשירות הציבורי מדגיש בית הדין כי: "סברנו כי תכליתה של הפסילה, מהשירות הציבורי בה תהיה "מעין חסימת שער" של כניסה לשירות הציבורי, לפסק זמן ממשי, חיונית היא לנוכח אותה הפגיעה שהסב הנאשם לתדמיתו של השירות הציבורי".

על פסק הדין הוגש ערעור לבית המשפט המחוזי מטעם המדינה בגין אי פסילת העובד לצמיתות משירות המדינה. טרם ניתן פסק דין בעניין.

.....

חומר נוסף בנושא משמעת תוכלו למצוא באתר האינטרנט של נציבות שירות המדינה בכתובתו <http://www.civil-service.gov.il> תחת "יחידות הנציבות", "המשמעת", "פרסומים".