

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, רשות ההגבלים העסקיים
 הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, רשות העתיקות
 הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, הרשות הממשלתית למים וביוב
 הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, הרשות הלאומית לבטיחות בדרכים
 הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, הרשות לניירות ערך
 הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, כנסת ישראל
 הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, מבקר המדינה
 הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, בית הנשיא



י" סיון תשע"א
 12 יוני 2011

שלום רב,

הנדון: חוזר בנושא הדין המשמעותי

בחוזר זה, אבקש להביא בפניכם מקבץ פסקי דין נבחרים העוסקים בדין המשמעותי, אשר יצאו במהלך החודשים מרץ – מאי מפתחו של בית המשפט המחוזי ומפתחו של בית הדין למשמעות של עובדי המדינה (להלן – בית הדין למשמעות).

בחוזרים הקודמים התבקשתם על ידי להקפיד ולהעביר את המידע המובא בפניכם לכלל עובדי המדינה, בין היתר, על ידי הפצת חוזר מטעמכם בנושא הליכי משמעות ובהם גם הליכי משמעות מכוח סעיף 31 לחוק שירות המדינה (משמעות), התשכ"ג – 1963 של נזיפה או התראה. לאחרונה, ניתן לראות כי חלק מהמשרדים כבר החלו ביישום הנחיה זו ופעלו לפרסום מקבצי הפסיקה בקרב כלל העובדים. אבקש, כי גם המשרדים שטרם החלו ביישום הנחיה זו, יפעלו במהרה לעשות כך, שכן הדבר יסייע רבות לעבודתנו באגף המשמעות בנציבות שירות המדינה, בהטמעת ערכי המשמעות בשירות המדינה ובהנחלת ערכי טוהר המידות ושמירת ניקיון הכפיים המהווים את אבני היסוד עליהם מושתת השירות הציבורי כולו.

קבלת כספים במרמה

ביום 3.4.11 יצא תחת ידו של בית המשפט המחוזי בירושלים פסק דין בערעור נציבות שירות המדינה על גזר הדין של בית הדין למשמעות, עמש"מ 31288/10 מדינת ישראל נ' נועם נתן. המדובר בערעור המדינה בעניינו של עובד, אשר הועסק בחברת דואר ישראל בתפקיד מפעיל מחשב, והורשע במסגרת הליך פלילי בבית משפט השלום בירושלים בעבירה של קבלת דבר במרמה, לפי סעיף 415 לחוק העונשין, התשל"ז – 1977, זאת בשל כך שבמסגרת עבודתו בחברת הדואר רשם העובד במשרד הרישוי באופן כוזב רכב של עובד מדינה אחר על שמו (להלן – העובד 2), על אף שהרכב היה בבעלותו ובחזקתו של עובד 2. בהתאם להצהרה הכוזבת שמסר העובד, קיבל העובד במרמה מחברת הדואר החזר מלא של הוצאות הרכב. בעקבות מעשה המרמה המתוארים, קיבל העובד החזר מלא של הוצאות הרכב. במסגרת ההליך הפלילי, הושת על העובד שירות לתועלת הציבור בהיקף של 180 שעות. (יצוין, כי גם עובד 2 הורשע בהליך פלילי ומשמעותי).

בעקבות הרשעתו של העובד בפלילים, הוגשה לבית הדין למשמעות תובענה משמעותית כנגד העובד. בית הדין למשמעות גזר על העובד אמצעי משמעות של נזיפה חמורה, הפקעת מחצית משכורת קובעת, הורדה בדרגה למשך שלוש שנים והעברה לתפקיד אחר בחברת הדואר.

ערעור המדינה על קולת גזר הדין התקבל על ידי בית המשפט המחוזי, אשר גזר על העובד, בין היתר, אמצעי משמעת של פטורים לאלתר מחברת הדואר ופסילה מלמלא תפקיד בשירות המדינה לפרק זמן של ארבע שנים. בית המשפט המחוזי הדגיש בפסק דינו את חומרת המעשים בהם כשל העובד, בעומדו על מטרות הדין המשמעתית אשר נועדו לשמור על טוהר המידות בשירות המדינה ולהגן על השירות הציבורי ורמתו:

”הדין המשמעתית מכוון, אפוא, לא רק כלפי העובד שסרח, אלא אמור לשמש מסר לכלל עובדי המדינה, ולציבור בכללותו, בדבר נורמות התנהגות המתחייבות ממשרתי הציבור. בחירת אמצעי המשמעת ששייגו את התכליות האמורות נגזרת משיקולים של צורך בהרחקת עובדים שתפקודם פוגע בשירות המדינה, של הרתעה אפקטיבית כלפי עובדי המדינה מחריגה מנורמות ראויות, וכן של העברת מסר לציבור בדבר ההקפדה של גורמי אכיפת דיני המשמעת להגן על השירות הציבורי ולשמור על תפקודו ורמתם של עובדיו.”

עוד הדגיש בית המשפט כי בנסיבות המקרה דן קמה עילה להתערב בגזר הדין של בית הדין למשמעת, הואיל ואמצעי המשמעת שהושתו על העובד סוטים באופן ניכר מאלו שהיה ראוי לנקוט בעניינו, שכן חומרת המעשים בהם כשל העובד מחייבת הטלת אמצעי משמעת של פטורים ופסילה משירות המדינה:

”כבר נפסק, לא אחת, כי קבלת כספי ציבור במירמה ושלא כדין על ידי עובד מדינה, על בסיס דיווחים כוזבים או מצגי שווא – השקולה כשליחת יד לכספי הציבור – ניצבת ברף חומרה גבוה במיוחד, זאת הן מחמת הנזק הכספי לקופה הציבורית, והן, בעיקר, בשל המעילה באמון שחב העובד לשירות המדינה; וכי לנוכח התכליות האמורות העומדות ביסוד הדין המשמעתית, והפגיעה הקשה של מעשי העבירה באמון שהשירות הציבורי נותן בעובדיו ובאמון שהציבור רוחש לעובדי הציבור, מתחייב בגינן בדרך כלל להשית אמצעי משמעת של פטורין משירות המדינה, לרבות פסילה מהשירות – בין לתקופה מוגדרת ובין לצמיתות. לנוכח חומרת המעשים בעטיים הורשע המשיב בדין המשמעתית, ולאור החשיבות שבשמירה על אמון הציבור בשירות המדינה וברמה המוסרית של עובדיו, כמו גם הרתעת עובדים אחרים מביצוע מעשים דומים, זאת מחמת הפיתוי והדרך הקלה להערים על המערכת בקבלת טובות הנאה במרמה, חובה היה בנסיבותיו של המקרה דון להשית על המשיב גם אמצעים משמעתיים של פטורין ופסילה מלמלא תפקיד בחברת הדואר ובשירות המדינה...” [ההדגשות אינן במקור – א.ר.]

הטרדות מיניות

בחודשים האחרונים יצאו תחת ידו של בית הדין למשמעת מספר פסקי דין אשר עניינם עבירות משמעת של מעשים מגונים והטרדות מיניות, אשר במסגרתם עמד בית הדין למשמעת בהרחבה על המדיניות המחמירה הנדרשת במקרים של הטרדה מינית בשירות המדינה. בבד"מ 122/08 נציבות שירות המדינה נ' מוחמד מואסי, דובר בעובד מדינה אשר שימש כסגן אחות ראשית בבית חולים, והורשע בעבירות של מעשים מגונים, הטרדות מיניות והתנכלות כלפי עובדות אשר עבדו עימו באותה מחלקה. בית הדין למשמעת ראה בחומרה את מעשיו של העובד וגזר עליו, בין היתר, אמצעי משמעת של פטורים ופסילה משירות המדינה עד גיל 70, תוך שהדגיש כי "בכל תקופת הפסילה, תימנע מהנאשם הזכות לקבל כל גימלה מכוח חוק שירות המדינה (גמלאות)". בית הדין למשמעת דן בשאלה אם יש מקום לעשות שימוש בסיפא של סעיף 157(1) לחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], תש"ל – 1970 ולפיו "הייתה הפסילה בנסיבות חמורות במיוחד, רשאי בית הדין להחליט כי לא תשולם לנידון כל גימלה בתקופת הפסלות", וקבע:

”תשובתנו לכך היא חיובית וזאת לא רק משום חומרתן של העבירות בהן כשל הנאשם, אלא משום הכלל האומר "שלא יהא חוטא נשכר". נוכח חומרת המעשים החלטנו כאמור שלא ניתן להסתפק

בפסילת הנאשם משירות המדינה עד גיל 67, שהוא גיל הפרישה מכוח החוק לכלל העובדים בשירות הציבורי, ואנו מחליטים שפסילתו לשירות המדינה, לרבות למשרד הבריאות, תהיה עד גיל 70. התוצאה היא שלנאשם ישולמו גמלאות, מכוח שירותו במדינה רק בהגיעו לגיל 70.

במסגרת החוזר דנן, אבקש להפנות את תשומת לבכם פעם נוספת לנוהל שהופץ על ידינו בתחילת שנת 2010 בנושא "בחינת התאמתו של מועמד למשרה בשירות המדינה (מועמדים בעלי עבר פלילי או משמעותי ומועמדים אשר תלויים ועומדים נגדם הליכים פליליים או משמעותיים)". מטרת הנוהל לקבוע כללים ברורים ולהסדיר ולהבנות את שיקול הדעת בכל הקשור לקליטת מועמדים בעלי עבר פלילי או משמעותי ומועמדים אשר תלויים ועומדים נגדם הליכים פליליים או משמעותיים למשרה בשירות המדינה. הכל כדי להבטיח כי רק מועמדים ראויים ימונו לשירות המדינה, ועל מנת להגיע בכל אחד מהמקרים אשר בא בפנינו לאיזון הראוי בין האינטרסים והזכויות של המועמד לבין חובתה של רשות ציבורית לקחת בחשבון שיקוליה גם את המידע הפלילי ו / או המשמעותי הקיים בעניינו של מועמד, במטרה לשמור על אמון הציבור בשירות המדינה, להגן על מקצועיותו של השירות הציבורי ועל טוהר המידות שבו. יש להקפיד ליישם ולפעול בהתאם לנוהל, ולוודא כי כל העוסקים במלאכת קליטת עובדים למשרות בשירות המדינה יפעלו על פי האמור בו.

... מצ"ב לעיונכם עותק מהמכתב הנלווה לנוהל.

העברת תמציות הפסיקה דנן והנושאים הנוספים בהם אנו מעדכנים אתכם במסגרת חוזרי הפסיקה, לכלל ציבור עובדי המדינה הינה חשובה ביותר, ויש ביכולתה להביא במידת מה לצמצום מקרים של הפרות משמעת בקרב ציבור העובדים. אני תקווה כי קובץ זה יהא לכם לעזר ויעשה בו שימוש משכיל (לנוחיותכם, צורף תוכן עניינים לקובץ זה).

קובץ הפסיקה המצ"ב, כמו גם נהלים וחוזרים רבים נוספים בנושא משמעת, תוכלו למצוא באתר האינטרנט של נציבות שירות המדינה, תחת הכותרת "אגף המשמעת" בכתובת: <http://www.civil-service.gov.il>.

בברכה,

אסף רוזנברג, עו"ד
ממונה בכיר (משמעת)

העתק:

מר יהודה וינשטיין - היועץ המשפטי לממשלה
מר משה לדור - פרקליט המדינה
מר משה דיין - נציב שירות המדינה
המנכ"לים במשרדי הממשלה, יחידות הסמך והגופים הכפופים לאגף המשמעת
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)
מר עמית וייסמן - פרקליט מחוז חיפה (פלילי)
היועצים המשפטיים במשרדי הממשלה, יחידות הסמך והגופים הכפופים לאגף המשמעת
מר דן אלדד - מנהל תחום תפקידים מיוחדים, פרקליטות המדינה
מר נתנאל לויט - מנהל אגף חקירות משמעת
גב' תהילה פּרָץ, תובעת - נציבות שירות המדינה

מקבץ פסיקה לחודשים מרץ – מאי 2011

תוכן העניינים

<u>עמודים</u>	<u>עבירה</u>
	<u>קבלת דבר במרמה</u>
5-6	פסיקת בית המשפט המחוזי
6-8	פסיקת בית הדין למשמעת לאחר הליך פלילי (3 פס"ד)
8-9	פסיקה של בית הדין למשמעת
	<u>גניבה</u>
9	פסיקת בית המשפט המחוזי
10.....	פסיקת בית הדין למשמעת לאחר הליך פלילי
	<u>שחד</u>
10-11.....	פסיקת בית הדין לאחר הליך פלילי
	<u>זיוף</u>
11-12	פסיקת בית הדין לאחר הליך פלילי
	<u>דיווחים כוזבים וניגוד עניינים</u>
12-13	פסיקה של בית הדין למשמעת (3 פס"ד)
	<u>חבלה ותקיפה</u>
13-15	פסיקת בית הדין למשמעת לאחר הליך פלילי (2 פס"ד)
	<u>איומים</u>
16	פסיקת בית הדין למשמעת לאחר הליך פלילי
	<u>אונס ומעשה סדום</u>
15-16	פסיקת בית הדין למשמעת לאחר הליך פלילי
	<u>הטרדה מינית ומעשים מגונים</u>
16-17	פסיקת בית הדין למשמעת לאחר הליך פלילי
17-18.....	פסיקה של בית הדין למשמעת (2 פס"ד)
	<u>החזקת סמים ורישום כוזב</u>
18.....	פסיקת בית הדין לאחר הליך פלילי
	<u>עבודה פרטית ללא קבלת היתר</u>
19.....	פסיקה של בית הדין למשמעת

קבלת דבר במרמה

פסיקת בית המשפט המחוזי

1. עמ"מ 31288-05-10 מדינת ישראל נגד נעם נתן

נעם נתן (להלן - העובד), הועסק כמפעיל מחשב בחברת דואר ישראל. עם קבלת הדיווח על פתיחה בחקירה פלילית ממשטרת ישראל, השעה נציב שירות המדינה את העובד מתפקידו וזאת עד לסיום ההליכים המשמעותיים בעניינו.

ביום 2.11.09 הרשיע בית משפט השלום בירושלים את העובד בעבירה של קבלת דבר במרמה לפי סעיף 415 לחוק העונשין, התשל"ז-1977 (להלן - חוק העונשין). העובד הורשע בשל כך, שבמסגרת עבודתו בחברת דואר ישראל היה זכאי להחזר מלא של הוצאות רכב, אך לא החזיק בבעלותו רכב פרטי. עובד נוסף (להלן - העובד 2) שעבד עימו (אשר הורשע גם הוא בהליך פלילי ומשמעתי) הציע לעובד שרכב המצוי ברשותו יירשם באופן כוזב ברשות הרישוי כרכבו של העובד וכי העובד ידווח לחברת הדואר שהוא בעל הרכב, כך שהעובד יקבל תוספת קבועה למשכורתו עבור דמי השימוש השוטפים ברכב. העובד נענה להצעה, ובהתאם להצהרה הכוזבת שמסר למעסיקו ולרשות הרישוי לפיו הרכב בבעלותו, קיבל העובד במרמה החזר מלא של הוצאות רכב בסך כולל של 27,000 ₪. באותו מועד, גזר בית המשפט השלום את דינו של העובד, והשית עליו עונש של שירות לתועלת הציבור בהיקף של 180 שעות.

ביום 25.3.10 לאחר סיומו של ההליך הפלילי, הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיפים 17 (1), (2), (3), (4) ו-6 לחוק שירות המדינה (משמעת) התשכ"ג - 1963 (להלן-חוק המשמעת).

ביום 11.4.10 גזר בית הדין למשמעת את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים:

1. נזיפה חמורה. 2. הפקעת חצי משכורת קובעת. 3. הורדה בדרגה למשך שלוש שנים. 4. העברה לתפקיד אחר בדואר.

ביום 3.4.11 קיבל בית המשפט המחוזי בירושלים את ערעור נציבות שירות המדינה על גזר הדין של בית הדין למשמעת, בהדגישו את חומרת המעשים בהם כשל העובד:

"כבר נפסק, לא אחת, כי קבלת כספי ציבור במירמה ושלא כדין על ידי עובד מדינה, על בסיס דיווחים כוזבים או מצגי שווא - השקולה כשליחת יד לכספי הציבור - ניצבת ברף חומרה גבוה במיוחד, זאת הן מחמת הנזק הכספי לקופה הציבורית, והן, בעיקר, בשל המעילה באמון שחב העובד לשירות המדינה; וכי לנוכח התכליות האמורות העומדות ביסוד הדין המשמעתי, והפגיעה הקשה של מעשי העבירה באמון שהשירות הציבורי נותן בעובדיו ובאמון שהציבור רוחש לעובדי הציבור, מתחייב בגינם בדרך כלל להשית אמצעי משמעת של פיטורין משירות המדינה, לרבות פסילה מהשירות - בין לתקופה מוגדרת ובין לצמיתות. לנוכח חומרת המעשים בעטיים הורשע המשיב בדין המשמעתי, ולאור החשיבות שבשמירה על אמון הציבור בשירות המדינה וברמה המוסרית של עובדיו, כמו גם הרתעת עובדים אחרים מביצוע מעשים דומים, זאת מחמת הפיתוי והדרך הקלה להערים על המערכת בקבלת טובות הנאה במרמה, חובה היה בנסיבותיו של המקרה דן להשית על המשיב גם אמצעים משמעתיים של פיטורין ופסילה מלמלא תפקיד בחברת הדואר ובשירות המדינה..."

בית המשפט המחוזי החמיר את עונשו של העובד וגזר עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה
 2. פיטורים 3. פסילה מלמלא כל תפקיד בחברת הדואר לפרק זמן של שמונה שנים 3. פסילה מלמלא תפקיד
בשירות המדינה לפרק זמן של ארבע שנים

פסיקת בית הדין למשמעת לאחר הליך פלילי

2. בד"מ 108/10 נציבות שירות המדינה נגד שפרה ממן

שפרה ממן (להלן- העובדת), הועסקה בתקופה הרלוונטית בחברת דואר ישראל במחלקת דואר רשום בסניף דואר בחיפה. עם קבלת דיווח על פתיחה בחקירה פלילית, השעה נציב שירות המדינה את העובדת מתפקידה וזאת עד לסיום ההליכים הפליליים והמשמעתיים בעניינה.

ביום 17.3.10 הרשיע בית המשפט השלום בחיפה את העובד בעבירות של גניבת נכס מופקד וקבלת דבר במרמה לפי סעיפים 2)393(ו-415 לחוק העונשין. העובדת הורשעה בשל כך שבמועדים שונים במהלך שנת 2007 גנבה נכסים שהופקדו אצלה והם תווי קנייה שנשלחו בדואר רשום לבעליהם בסך מצטבר של 6,018 ₪. העובדת אף רכשה, במהלך התקופה שבין נובמבר 2007 ועד ינואר 2008, באמצעות אותם תווי קנייה, מצרכים בשווי מצטבר של 1905 ₪.

באותו מועד, גזר בית המשפט את דינה של העובדת והטיל עליה עונש של 4 חודשי מאסר על תנאי למשך שנתיים, ביצוע 80 שעות שירות לתועלת הציבור, וחתימה על התחייבות בסך של 2,000 ₪ להימנע מלעבור על כל חיקוק שבו הורשעה.

ביום 4.4.11 לאחר סיומו של ההליך הפלילי, הרשיע בית הדין למשמעת את העובדת בעבירות לפי סעיפים 17 (1), (2), (3), ו-6) לחוק המשמעת.

ביום 12.4.11 גזר בית הדין למשמעת את דינה של העובדת בהשיתו עליה את אמצעי המשמעת הבאים:

1. נזיפה חמורה 2. פיטורים לאלתר 3. פסילה מחברת דואר ישראל לפרק זמן של שנתיים 4. פסילה משירות המדינה לפרק זמן של שנתיים

בית הדין למשמעת הדגיש בגזר דינו כי אין מנוס מפסילתה של העובדת משירות המדינה, בצינו:

"חרף נסיבותיה הכלכליות הקשות של הנאשמת, במועד ביצוע העבירות, לא ראינו מנוס מקציבת פרק הפסילה כאמור, כאשר רציונל הפסילה משמעו מעין "חסימת שער" של כניסה לשירות המדינה וחברת דואר ישראל, לאותו פרק זמן קצוב, כדבר ביטוי, בפסיקתו של בית המשפט העליון."

3. בד"מ 97/10 נציבות שירות המדינה נגד שלמה תענד ומוסא חלף

שלמה תענד (להלן - עובד 1), הועסק בתקופה הרלוונטית לכתב התובענה כסגן השמאי הממשלתי הראשי. מוסא חלף (להלן - עובד 2), הועסק בתקופה הרלוונטית לכתב התובענה כשמאי מקרקעין מוסמך. **עובד 1 פרש לגמלאות בסמוך לפתיחת ההליכים הפליליים כנגדו. עובד 2 הושעה מתפקידו על ידי נציב שירות המדינה עם פתיחת ההליכים נגדו, ועד למועד פרישתו.**

ביום 11.7.06 הרשיע בית משפט המחוזי בחיפה את העובדים בעבירות של קבלת דבר במרמה והפרת אמונים, לפי סעיפים 415 סיפא, ו-284 לחוק העונשין. עובד 1 הורשע גם בעבירה של איסור הלבנת הון, לפי סעיף 3(א)(1) לחוק איסור הלבנת הון, התש"ס-2000.

העובדים הורשעו בשל כך שבשנת 1998 על יסודו של הסכם קיבוצי, הוטל איסור על שמאים המועסקים בשירות המדינה לעסוק בעבודה פרטית. העובדים הורשעו בכך כי בתקופת תוקפו של ההסכם, הגישו למוסד לביטוח לאומי חשבונות שכר טרחה ביתר, וכן ביצעו עבודות שומה פרטיות בניגוד לאיסור שהוטל עליהם, ואף הסתירו את דבר אי העברת ביצוע השומות לשמאים פרטיים, כאשר היקף העבודות הפרטיות שבצעו העובדים, הגיע לסך של למעלה מ-17 מליון ₪.

עובד (1) הורשע גם בעבירות של איסור הלבנת הון, בכך שהעביר על שם בנו סכומי כסף וניירות ערך בסך שעולה על 7 מליון ₪, שמקורם בעבירות כאמור.

ביום **30.1.07** גזר בית המשפט המחוזי את דינם של העובדים, בהטילו על עובד 1 עונש מאסר של 4 שנים לריצוי בפועל וכן מאסר על תנאי וקנס של 3 מליון ₪, ועל עובד 2 הטיל עונש מאסר בפועל של 3 שנים, מאסר על תנאי, וקנס של 2.5 מליון ₪.

ביום **12.7.10** בית המשפט העליון דחה את ערעור העובדים על פסק הדין של בית המשפט המחוזי, ואף לא התערב במידתו של העונש.

ביום **17.3.11**, לאחר סיומו של ההליך הפלילי, הרשיע בית הדין למשמעת את העובדים בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3), (4) ו-6 לחוק המשמעת.

ביום **7.4.11** גזר בית הדין למשמעת את דינם של העובדים בהשיתו עליהם את אמצעי המשמעת הבאים:

1. נזיפה חמורה 2. פסילה לצמיתות משירות המדינה

בית הדין למשמעת עמד בפסק דינו על החומרה שבמעשיהם של העובדים, ובחומרה הנוספת המתווספת למעשיהם בשל מעמדם הבכיר בשירות המדינה. בהתייחס לפסילתם של העובדים לצמיתות משירות המדינה, קבע:

"הגם שהנאשמים מצויים מחוץ לגבולותיו של גיל הפרישה, לנוכח גילם שהוא מעל גיל 67, סברנו כי הפסילה תיתן מענה הולם לעוצמתו של הפגם המוסרי שאפיין את מעשיהם, כאשר תקופת הפסילה כאמור נועדה לשמש "מעין חסימת שער" של כניסה לשירות המדינה, כניסה שאינה צפויה לנוכח גילם, אולם חיונית היא ולו במישור הנורמטיבי לנוכח אותה הפגיעה אשר הסבו הנאשמים במעשיהם לתדמיתו של השירות הציבורי."

4. בד"מ 113/10 נציבות שירות המדינה נגד ד"ר דוד אדיבי

ד"ר דוד אדיבי (להלן - העובד), הועסק בתקופה הרלוונטית כרופא אורטופד בבית חולים וולפסון בחולון. עם קבלת דיווח על פתיחה בחקירה פלילית, השעה נציב שירות המדינה את העובד מתפקידו וזאת עד לסיום ההליכים הפליליים והמשמעתיים בעניינו.

ביום **16.5.10** הרשיע בית משפט השלום בראשון לציון את העובד בעבירות של קבלת דבר במרמה בנסיבות מחמירות והפרת אמונים לפי סעיפים 415 ו-284 לחוק העונשין. התשתית העובדתית שעל בסיסה הורשע העובד אינה קשורה בתפקידו כרופא, אלא לתפקיד שמילא כפוסק רפואי בוועדות הרפואיות במוסד לביטוח לאומי החל משנת 1996. בין העובד לבין צמח יוסף (להלן - צמח) נוצר קשר על רקע היותו של העובד פוסק בוועדות משמעתיות. צמח הפנה לעובד אחרים ובהם קרובי משפחתו ומכריו, על מנת שהעובד יבחן וייעץ להם האם וכיצד ייפסקו להם אחוזי נכות מטעם המוסד לביטוח לאומי. צמח גם בדק את המועדים בהם משמש העובד כפוסק בוועדות בכדי להפנות אחרים ולדאוג שעניינם יתברר בוועדות בהם משמש העובד כפוסק.

בשנים 2001-2003 ב- 3-4 הזדמנויות קיבל העובד מצמח במעטפה סכומי כסף בין 500-1000 ₪, ומכונת קפה, שגרמו לצמח להאמין כי בתמורה יפעל העובד עבור אחרים בוועדות רפואיות בשבתו בהן כפוסק.

ביום 6.9.10, גזר בית משפט השלום את דינו של העובד בהשיתו עליו שלושה חודשי מאסר בריצוי בדרך של עבודות שירות, מאסר על תנאי למשך שישה חודשים, וקנס בשיעור של 7500 ₪.

ביום 13.4.11, לאחר סיומו של ההליך הפלילי, הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3) ו-6 לחוק המשמעת.

ביום 2.5.2011 גזר בית הדין למשמעת את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים:

1. נזיפה חמורה 2. פיטורים 3. פסילה לצמיתות משירות המדינה

בית המשפט בגזר הדין עמד על כך שחומרת העבירות באה לידי ביטוי בכך שיש בביצוען כדי לפגוע באמון הציבור ברשויות השלטון, והביא מדברי הנשיא ברק בבג"צ 6163/92 אייזנברג נ שר השיכון, פד"י מ"ז (2) 229:

"אמון הציבור ברשויות השלטון הוא מנכסיה החשובים של הרשות השלטונית ושל המדינה כאשר הציבור מאבד את אמונו ברשויות השלטון, הוא מאבד את אמונו באמנה החברתית המשמשת בסיס לחיים משותפים. יש ליתן משקל נכבד לשיקולים הבאים לקיים, לשמר ולפתח את תחושת הציבור כי משרתיו אינם אדוניו וכי הם עושים את מלאכתם למען הציבור מתוך יושר ונקיון כפיים. אכן טוהר השירות והשורות עומד בבסיס השירות הציבורי ובבסיס המבנה החברתי שלנו."

פסיקת בית הדין למשמעת

5. בד"מ 45/10 נציבות שירות המדינה נגד טימור זרין

טימור זרין (להלן - העובד), הועסק בתקופה הרלוונטית כמפקח על יחידת משקולות מידות וסטנדרטים במשרת התמ"ת. עם הגשת התובענה כנגד העובד, החליט נציב שירות המדינה על העברת העובד מתפקידו לתפקיד שאינו ניהולי.

לעובד יוחסו ארבעה אישומים כדלקמן:

אישום ראשון – העובד אישר רכישת מצלמה עבור היחידה, כאשר בפועל נועדה לשמש בעיקר לצרכיו הפרטיים של העובד. כמו כן, העובד אישר הזמנה שכותרתה "ציוד מדידה", כאשר בפועל דובר על ציוד צילום נלווה בעבור המצלמה. העובד אף אישר הזמנות נוספות שכותרתן הייתה "מכשיר מדידה", על אף שבפועל דובר על ציוד מחשב.

אישום שני – בשמונה הזדמנויות שונות אישר העובד בחתימתו הזמנת ציוד מחשב, כאשר בפועל הייתה אמורה לחתום עליהם מנהלת אגף מערכות מידע במשרד. באחת ההזמנות העובד אף חתם בשמה של מנהלת אגף מערכות מידע על אף שהיא לא אישרה את הרכישה.

אישום שלישי – העובד אישר בחתימתו הזמנה בעלות של 33,520 לאבזורו של רכב המשרד, אשר שימש אותו באופן תדיר, ללא קבלת אישור כדין ממינהל הרכב הממשלתי.

אישום רביעי – העובד הקליט את מהלך אחת מחקירותיו באמצעות מכשיר הקלטה שהוצב מתחת לשולחנו.

ביום 11.4.11 הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2) ו-3 לחוק המשמעת.

ביום 14.4.11 גזר בית הדין למשמעת את דינו של העובד, במסגרת הסדר טיעון, בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה 2. הפקעת משכורת קובעת אחת 3. הורדה בשתי דרגות למשך שנה וחצי

4. העברה מתפקיד 5. פסילה למילוי כל תפקיד ניהולי או כל תפקיד הקשור לענייני כספים למשך 5 שנים

בית הדין למשמעת עמד על הפסול שבמעשי העובד, בציינו:

"הנאשם התעלם בריש גלי מהוראות להן היה כפוף. אין צורך להזכיר כי אחרי תחילת העבודה הופך עובד לחלק מהמערכת בה נקבעים תפקידיו על ידי המוסמכים לכך, בתוך המסגרת בה התקבל, ולפיכך חלה עליו חובת ציות להוראות המעביד ... הנאשם עשה דין לעצמו ולסיפוק מאוייו האישיים שגבלו במותרות ובנהנתנות לשמה, בצע רכישות מיותרות על חשבון המשרד ... חומרת מעשיו של הנאשם מתעצמת ומקוממת נוכח תפקידו הבכיר בארגון כמנהל יחידה. הנאשם למרבה הצער, ניצל מעמד זה גם לטובתו האישית תוך ניצול מחפיר של האמון המלא שרחשו לו הממונים עליו והגורמים במשרד איתם בא במגע".

גניבה

פסיקת בית המשפט המחוזי

6. עמ"ש"מ 19-12-6859 דדו והיב נ' נציבות שירות המדינה.

והיב דדו (להלן - העובד) הועסק בתקופה הרלוונטית כאשנבאי בחברת דואר ישראל. ביום 19.1.10 הרשיע בית משפט השלום בירושלים את העובד בעבירה של גניבה בידי עובד לפי סעיף 391 לחוק העונשין.

העובד הורשע בשל כך שבמהלך מספר חודשים גנב העובד סכום כולל של כ-2,000 ₪. במספר רב של הזדמנויות, כאשר הגיעו לקוחות לאשנבו של העובד וביקשו לשלוח מכתב בדואר רשום, נהג העובד להדביק על המעטפות ברקוד של דואר רשום ולמרות שגבה את התשלום מהלקוחות, לחץ בקופה על סכום של 0 ₪, ושלשל לכיסו את הכסף שקיבל עבור הביול.

באותו מועד, גזר בית המשפט את דינו של העובד והטיל עליו עונש של חודשים מאסר בפועל לריצוי בדרך של עבודות שירות, וחמישה חודשי מאסר על תנאי, החזרת סכום הגניבה לחברת הדואר, וכן צו מבחן לתקופה של שישה חודשים.

ביום 7.11.10 לאחר סיומו של ההליך הפלילי, הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיפים 17 (1), (2), (3), (4) ו-(6) לחוק המשמעת.

ביום 8.11.10 גזר בית הדין למשמעת את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה 2. פיטורים 3. פסילה מחברת דואר ישראל עד הגיעו לגיל 55 4. פסילה משירות המדינה עד הגיעו לגיל 55

ביום 3.4.11 דחה בית המשפט המחוזי בירושלים את ערעורו של העובד על פסק הדין, בהדגישו את חומרת העבירה ונסיבות ביצוען:

"שליחת יד על ידי עובד הצבור בכספי הצבור, בזמן מילוי התפקיד ועקב מילוי התפקיד, מצויה ברף חומרה גבוה במיוחד, זאת הן מחמת הנזק הכספי לקופה הציבורית, והן בעיקר בשל המעילה באמון שחב העובד לשירות המדינה".

עוד קבע בית הדין למשמעת כי:

"חובה היה בנסיבותיו של המקרה דנן להשית על המערער אמצעים משמעתיים של פיטורין ופסילה מלמלא תפקיד בחברת הדואר ובשירות המדינה, כפי שנקט בית הדין אמצעי המשמעת האמורים מתחייבים לנוכח תכליות הענישה המשמעתית, אשר נועדו, כאמור, להרתיע מפני מעשים הפוגעים בטוהר המידות בשירות המדינה, בתפקודו התקין של השירות הציבורי ובאמון הציבור בו." [ההדגשות אינן במקור - א.ר.]

פסיקת בית הדין למשמעת לאחר הליך פלילי

7. בד"מ 21/11 נציבות שירות המדינה נגד פלוני

המדובר בעובד אשר הועסק בתקופה הרלוונטית כמפקח מיון לילה בבית המיון בשירות הדואר בחברת דואר ישראל. עם פתיחה בחקירה פלילית, השעה נציב שירות המדינה את העובד מתפקידו וזאת עד לסיום ההליכים הפליליים והמשמעתיים בעניינו.

ביום 27.5.10 הרשיע בית משפט השלום בתל אביב יפו את העובד בעבירות של גניבת דואר ועשייה שלא כדין בדבר דואר, לפי סעיפים 89 ו-90 (א) לחוק רשות הדואר, התשמ"ו-1986. העובד הורשע בשל כך שבמשך מספר חודשים נהג, מעת לעת, לפתוח דברי דואר שמיין. ביום 23.8.09 גנב העובד והסתיר בתא המטען של האופנוע כ-62 דברי דואר המכילים בין השאר, מכתבים לחו"ל, מכתבים רשומים שאחד מהם הכיל 350 ₪, שתי קופסאות המכילות פריטים של חברת לוריאל קוסמטיקה וארבע מעטפות המכילות קרמים של לוריאל. בנוסף, גנב העובד דבר דואר שהכיל תלושי שי בשווי שאינו עולה על כמה מאות שקלים. ביום 27.5.10 גזר בית המשפט את דינו של העובד, והשית על העובד עונש של 12 חודשי מאסר, מתוכם 6 חודשי מאסר לריצוי בפועל בדרך של עבודות שירות, עונש מאסר על תנאי, וקנס בגובה של 3,000 ₪.

ביום 14.7.10 לאחר סיומו של ההליך הפלילי, הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3), (4) ו-(6) לחוק המשמעת.

ביום 16.5.11 גזר בית הדין למשמעת את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה 2. פיטורים לאלתר 3. פסילה מחברת דואר ישראל לצמיתות 4. פסילה משירות המדינה למשך 8 שנים בית הדין למשמעת עמד על הפגיעה בתדמית השירות הציבורי בעיני הציבור אשר יש במעשים מן הסוג שעשה העובד, בציינו:

"עבירה מסוג גניבה יוצרת מועקה כבדה בציבור כולו. יש בה כדי לכרסם באמון אותו רוחש האזרח לאלה שהופקדו על ידו כדי לשרת את הכלל. היא מעכירה את האווירה ונוטעת אכזבה בקרב הציבור אותו אמור עובד הציבור לשרת נאמנה."

שוחד

פסיקת בית הדין למשמעת לאחר הליך פלילי

8. בד"מ 107/10 נציבות שירות המדינה נגד מאיר בן אבן

מאיר בן אבן (להלן - העובד), הועסק בתקופה הרלוונטית במשרד התחבורה כרכז בכיר (רכב ונהיגה) במשרד הרישוי בבאר שבע. עם הגשת כתב האישום כנגד העובד, הורחק העובד מהמשרד על ידי צו של בית משפט, ולפיכך התייתר הצורך בהשעייתו.

ביום 11.1.10 הרשיע בית משפט השלום בבאר שבע את העובד בעבירה של לקיחת שוחד לפי סעיף 290 לחוק העונשין. העובד הורשע בשל כך שבתקופה בה עבד במשרד הרישוי, פנה אליו סוכן משטרת וביקש ממנו סיוע במעבר מבחן התיאוריה מטעם משרד הרישוי. העובד הודיע לסוכן כי יודיע לו מתי להבחן וסיכם עימו כי בתמורה לעזרה במעבר מבחן התיאוריה יועבר אליו סכום בשיעור 4500 ₪ - 6000 ₪. ביום 17.5.06, הורה העובד לסוכן להגיע להיבחן. העובד העביר לסוכן טופס בחינה פתור מלבד העמוד הראשון, כאשר את התשובות לעמוד זה סימן העובד באצבעותיו לסוכן במהלך המבחן.

לאחר שקיבל הסוכן הודעה שעבר את מבחן התיאוריה, פנה אליו העובד בדרישת התשלום המוסכם. בו ביום העביר הסוכן לעובד תשלום של 4500 ₪.

ביום 16.5.10 גזר בית המשפט את דינו של העובד והטיל עליו עונש של 6 חודשי מאסר בפועל לריצוי בעבודות שירות ו-6 חודשי מאסר על תנאי.

ביום 21.2.11 לאחר סיומו של ההליך הפלילי, הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3), (4) ו-(6) לחוק המשמעת.

באותו מועד, גזר בית הדין למשמעת את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים:

1. נזיפה חמורה 2. פיטורים 3. פסילה משירות המדינה עד גיל 67

בית הדין למשמעת עמד בגזר הדין על החומרה הרבה שיש לייחס לעבירת השוחד אשר פוגעת באמון הציבור ובעובדי הציבור, ויש לה פוטנציאל של פגיעה חמורה בתפקוד רשויות המדינה:

בית הדין למשמעת הביא מדברי בית המשפט העליון בעש"מ **מאיר אטיאס נ' מדינת ישראל** [טרם פורסם], בו פסקה כב' השופטת פרוקצ'יה כי:

"עבירת השוחד היא מן החמורות שבעבירות שעובד ציבור עלול להיכשל בהן. זוהי עבירה הטומנת בחובה שימוש בכוח המשרה הציבורית כעילה לקבלת שלמונים. השוחד משעבד את שיקול הדעת הענייני שעל עובד הציבור להפעילו במסגרת ביצוע תפקידו ומעוות אותו לצורך השגת טובת הנאה אישית. הוא מסיט את התפקיד הציבורי מביצוע שליחות שעיקרה בקידום האינטרס הציבורי, לניצול שרירותי של כוח וסמכות למטרת העשרה אישית".

זיוף

פסיקה בית הדין למשמעת לאחר הליך פלילי

9. בד"מ 101/10 נציבות שירות המדינה נגד אריה לביא

אריה לביא (להלן - העובד) הועסק בתקופה הרלוונטית במשרד החינוך כמפקח ארצי מקצועות חשמל. עם הגשת כתב האישום כנגד העובד, השעה נציב שירות המדינה את העובד מתפקידו וזאת עד לסיום ההליכים הפליליים והמשמעתיים בעניינו.

ביום 8.7.10 הרשיע בית משפט השלום בירושלים את העובד בעבירות של זיוף ושימוש במסמך מזויף לפי סעיף 418 וסעיף 420 לחוק העונשין. העובד הורשע בשל כך שזייף תעודה של מהנדס מטעם מכללת אריאל, בעקבות זיוף התעודה שנעשה על ידי העובד והגשתה של התעודה המזויפת, העובד זכה במכרז לתפקיד של ממונה ארצי במקצועות חשמל ואלקטרוניקה, תפקיד שבו כיהן עד אשר נתגלו עבירותיו בשנת 2004.

ביום 29.7.10 גזר בית המשפט השלום בירושלים את דינו של העובד והשית עליו עונש של שלושה חודשי מאסר על תנאי, וקנס בסך 10,000 ₪.

ביום 13.2.11, לאחר סיומו של ההליך הפלילי, הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3), (4), (5) ו-(6) לחוק המשמעת.

ביום 17.2.11 גזר בית הדין למשמעת את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים:

1. נזיפה חמורה 2. פיטורים 3. פסילה מכל תפקיד במשרד החינוך 4. פסילה משירות המדינה לפרק זמן של שנה וחצי

בית הדין למשמעת ציין בגזר דינו כי היה על העובד לעמוד בפרץ ולא להיכנס לתחומיו של הפיתוי, ולעמוד בדרישות הפורמאליות של לימודיו, להשקיע משאבי זמן ומחשבה לצורך השלמתם. עוד ציין בית הדין למשמעת, כי:

”ממורה בישראל מצופה כי במרקם חייו הכוללים, הן אלה הקשורים במסגרת תפקידו, וגם מחוץ לתפקידו, יאמץ לעצמו דרכי התנהגות ראויות ומוסריות, והנאשם כשל כשלון חרוץ באלה. מעשיו של הנאשם מקבלים גוון של חומרת יתר, נוכח סטנדרט ההתנהגות שנדרש מאיש חינוך.”

דיווחים כוזבים וניגוד עניינים

פסיקה של בית הדין למשמעת

10. בד"מ 89/10 נציבות שירות המדינה נגד אנה קיקוס

אנה קיקוס (להלן – העובדת), הועסקה בתקופה הרלוונטית במשרד הבריאות כאחות במשרד הבריאות, בבית חולים "זיו" בצפת. עם הגשת כתב התובענה כנגד העובד, השעה נציב שירות המדינה את העובדת מתפקידה וזאת עד לסיום ההליכים הפליליים והמשמעתיים בעניינה.

ביום 14.3.11 הרשיע בית הדין למשמעת את העובדת בעבירות לפי סעיפים 17 (1), (2), (3) ו- (4) לחוק המשמעת. העובדת הורשעה בעבירות כאמור, בשל דיווח סותר מציאות על היותה מעורבת בתאונת דרכים בדרכה לעבודה. העובדת אף קיבלה טיפול רפואי והמלצה למנוחה, ובנוסף פנתה לאגף משאבי אנוש בביה"ח וביקשה למלא עבודה טופס של המוסד לביטוח לאומי, שבו הצהירה כי הייתה מעורבת בתאונת דרכים, כל זאת במטרה לקבל במרמה זכויות של נפגעת תאונת עבודה וקבלת כספים שלא כדין.

ביום 23.3.11 גזר בית הדין למשמעת את דינה של העובדת בהשיתו עליה את אמצעי המשמעת הבאים:

1. נזיפה חמורה 2. הפקעת משכורת קובעת 3. פיטורים 4. פסילה לצמיתות מלמלא כל תפקיד במשרד הבריאות
5. פסילה משירות המדינה למשך חצי שנה.

בית הדין למשמעת ציין כי:

”במעשיה של הנאשמת היה גם יסוד של מעילה באמון, הממונים על הנאשמת בבית חולים "זיו" ציפו שתגיש דיווחים ותמלא טפסים בנוגע לפגיעה בעבודה או בדרך אליה בנסיבות של אירוע אמיתי.”

11. בד"מ 18/11 נציבות שירות המדינה נגד משה קינד

משה קינד (להלן – העובד), הועסק כמנהל תחום מודיעין ברשות המיסים. עם פתיחת ההליכים המשמעתיים בעניינו, יצא העובד לחופשה על חשבונו, ובהמשך הושעה על ידי נציב שירות המדינה עד לסיום ההליכים כנגדו. העובד הורשע בשל כך שבמסגרת תפקידו ברשות המיסים, שם מילא הוא תפקידים בכירים ונחשף בהם לחומר חקירה ולמידע מודיעיני רגיש, נתן בין שנת 2003-2005 הלוואה לשלושה אנשים בסכומים משמעותיים מתוך מגמה לקבל ריבית בעבור הלוואות אלה, אולם בהסכמי הלוואה נכתב כי הלוואות לא תשאנה כל ריבית, זאת על מנת להתחמק מתשלומי מס וללא שעדכן בנידון את רשויות המס.

ביום 3.4.11 הרשיע בית דין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיפים 17 (1), (2) ו- (3) לחוק המשמעת.

ביום 10.4.11 גזר בית הדין למשמעת את דינו של העובד, לאחר שפרש משירות המדינה, בהשיתו על העובד את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פסילה לצמיתות מלמלא כל תפקיד ברשות המסים

בית הדין למשמעת עמד על החומרה הנוספת שיש במעשיו של העובד בשל תפקידו כמנהל תחום מודיעין ברשות המסים, וציין כי:

"תפקידו של הנאשם ... מוסיף נדבך נוסף של הכבדה ליסודותיה הדינאמיים של אותה עבירה ברוח פסיקתו של בית המשפט העליון בנדון: " ... ככל שעובד המדינה נושא משרה רמה יותר, שיש עימה 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 זוטא. (עש"מ 4123/95 אור נגד מדינת ישראל)".

12. בד"מ 46/10 נציבות שירות המדינה נגד יצחק שאולי

יצחק שאולי (להלן - העובד) הועסק בתקופה הרלוונטית כמנהל מחוז טבריה באגף השיקום במשרד הביטחון. עם הגשת כתב התובענה כנגד העובד, השעה נציב שירות המדינה את העובד מתפקידו וזאת עד לסיום ההליכים המשמעתיים בעניינו.

ביום 16.5.11 הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיפים 17 (1), (2), (3) ו-(4) לחוק המשמעת. העובד הורשע בשני אישומים, כאשר באישום הראשון הורשע בגין דיווחי נוכחות כוזבים, ובאישום השני הורשע בשל כך שייצג את ילדיו בפני קצין התגמולים וערכאות השיפוט, מצב שהעמיד אותו בניגוד עניינים.

באותו מועד, לאחר שהוסכם כי העובד יפרוש משירות המדינה, גזר בית הדין למשמעת את דינו של העובד בהשיתו על העובד את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. הפקעת משכורת קובעת אחת בית הדין למשמעת דן בסוגיית ניגוד העניינים, בהדגישו כי הכלל האוסר על ממלא תפקיד להיות במצב של ניגוד עניינים, חל אף במצב בו בעל תפקיד נמצא במצב בו קיים חשש סביר או אפשרות ממשית לניגוד עניינים. בית הדין למשמעת ציטט מעש"מ 227/07 יוסף אסדו נגד מדינת ישראל [טרם פורסם], שם נקבע כי:

"הכלל הוא, כי התביעה אינה צריכה להוכיח כי ניגוד העניינים גרם בפועל לפגיעה בתפקודו של עובד הציבור, ודי בכך שנתוני העניין יוצרים אפשרות לניגוד עניינים ולפגיעה כזו. המבחן לניגוד עניינים הינו אובייקטיבי – די בהמצאות עובד מדינה במצב של חשש ממשי בכוח לניגוד עניינים, ואין צורך שיוכח ניגוד עניינים בפועל."

חבלה ותקיפה

פסיקת בית הדין למשמעת לאחר הליך פלילי

13. בד"מ 82/10 נציבות שירות המדינה נגד מאזן זועבי

מאזן זועבי (להלן - העובד), הועסק בתקופה הרלוונטית במשרד החינוך כמורה בבית ספר אלעסאם בבאר שבע. עם הגשת כתב האישום כנגד העובד, השעה נציב שירות המדינה את העובד מתפקידו וזאת עד לסיום ההליכים הפליליים והמשמעתיים בעניינו.

ביום 23.12.08 הרשיע בית משפט השלום בבאר שבע את העובד בביצוע עבירות של תקיפה בנסיבות מחמירות לפי סעיף 379 לחוק העונשין.

העובד הורשע בשל כך שתקף שמונה קטינים, כך שהכה את כפות ידיהם באמצעות צינור גומי במהלך שעור, וכן בשל כך שהכריח תלמיד (להלן – המתלונן), אשר סבל מחבלות ברגליו כתוצאה מתאונת דרכים, לעמוד בסמוך ללוח כששתי ידיו ואחת מרגליו מורמות. העובד גם תקף את המתלונן, בעט ברגלו והיכה את ראשו. ביום 13.5.09 גזר בית המשפט את דינו של העובד בהשיתו עליו עונש של עשרה חודשי מאסר על תנאי למשך שלוש שנים, וכן תשלום פיצויים לתשעה מתלוננים בסך 500 ₪ לכל מתלונן.

ביום 23.6.10 דחה בית המשפט המחוזי בבאר שבע את ערעורו של העובד על חומרת העונש.

ביום 10.2.11, לאחר סיומו של ההליך הפלילי, הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיפים 17 (1), (2), (3) ו- (6) לחוק המשמעת.

ביום 21.2.11 גזר בית הדין למשמעת את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים:

1. נזיפה חמורה 2. פיטורים 3. פסילה ממשרד החינוך עד הגיעו לגיל 67 4. פסילה משירות המדינה לתקופה של שנתיים

בית הדין למשמעת הדגיש בגזר דינו את החומרה שבשימוש בכוח כנגד תלמידים, בצינו:

“נקיטה באלימות כדי להשליט משמעת או תכלית אחרת, כגון הרתעת תלמידים אחרים, היא דרך

פסולה שאין להשלים עימה ואשר זכתה לביקורתו של בית המשפט העליון.”

14. בד"מ 105/10 נציבות שירות המדינה נגד אוסאמה אגרביייה

אוסאמה אגרביייה (להלן – העובד), הועסק בתקופה הרלוונטית במשרד החינוך בתפקיד מורה בבית הספר המקיף שגב שלום. עם הגשת כתב האישום כנגד העובד, השעה נציב שירות המדינה את העובד מתפקידו וזאת עד לסיום ההליכים הפליליים והמשמעתיים בעניינו.

ביום 20.12.09 הרשיע בית המשפט השלום את העובד בעבירה של תקיפה לפי סעיף 379 לחוק העונשין.

העובד הורשע בשל כך, שבמהלך הפסקה בבית הספר, עת שימש העובד כמורה תורן, הבחין בתלמיד שקפץ ובעט בדלת הכתה. בתגובה להתנהגות התלמיד, תקף העובד את התלמיד וסטר לו על עורפו.

באותו מועד, גזר בית המשפט את דינו של העובד והשיתו עליו עונש של שישה חודשי מאסר בפועל, שירוצה בדרך של עבודות שירות, שישה חודשי מאסר על תנאי, פיצוי לתלמיד בסך 1500 ₪ וקנס בסך 1000 ₪.

ביום 26.5.10 דחה בית המשפט המחוזי בבאר שבע את ערעורו של העובד על פסק הדין שניתן נגדו.

ביום 2.3.11, לאחר סיומו של ההליך הפלילי, הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיפים 17 (1), (2), (3) ו- (6) לחוק המשמעת.

ביום 27.3.11 גזר בית הדין למשמעת את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים:

1. נזיפה חמורה 2. פיטורים 3. פסילה ממשרד החינוך לפרק זמן של 5 שנים 4. פסילה משירות המדינה לפרק זמן של חמש שנים

בית הדין למשמעת קבע כי עבירת אלימות הננקטת על ידי עובד הוראה משתייכת לסוג העבירות אשר יש עימן קלון. בהתייחסו לחומרת העבירות, הביא בית הדין למשמעת מדברי בית המשפט העליון בעש"מ 1628/02 סרחאן

עבד אל ווהב נ' מדינת ישראל [טרם פורסם], שם נקבע כדלקמן:

“לא אחת מוטל על המורה להתמודד עם מצבים קשים, ואף עם פריקת עול משמעת מצד התלמידים,

שעה שכללי סדר המשמעת חלים עליהם. כוחו של המחנך אינו בכוח זרועו אלא בתבונתו, באישיותו

ובמיומנותו המקצועית, בעזרתם של אלה עליו להתמודד עם הקשים. אסור לו לנצל את מעמדו וסמכותו

לפגיעה בתלמידיו ואין הוא רשאי למלא תפקידו בשיטות אלימות פוגעניות. אל לו להגיע לתגובה אלימה לא כשיטה ואף לא בעת איבוד עשתונות. חינוך באלימות מצמיח אלימויות נוספות ומסכל את שאיפתנו לקיים חברה המכבדת את זכויות האדם, את כבודו ואת שלמות גופו".

איומים

פסיקת בית הדין למשמעת לאחר הליך פלילי

15. בד"מ 96/10 נציבות שירות המדינה נגד אברהם יעקובי

אברהם יעקובי (להלן - העובד), הועסק בתקופה הרלוונטית כאיש אחזקה במרכז הגריאטרי בנתניה, במשרד הבריאות.

ביום 16.5.10 בית משפט השלום בנתניה הרשיע את העובד בעבירה של איומים לפי סעיף 192 לחוק העונשין. איומים אלה הושמעו כנגד מנהל האחזקה הממונה על העובד וכנגד חברי הנהלת המרכז הגריאטרי.

באותו מועד, גזר בית משפט שלום את דינו של העובד בהשיתו עליו את העונשים הבאים: 3 חודשי מאסר על תנאי ותשלום קנס בסך 1,000 ₪.

ביום 4.1.11, לאחר סיומו של ההליך הפלילי, הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיפים 17 (1), (2) ו-(3) לחוק המשמעת.

ביום 9.1.11 גזר בית דין למשמעת את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה 2. הפקעת משכורת קובעת אחת 3. הורדה בדרגה אחת למשך שנה אחת

בית הדין למשמעת, ציין בהתייחסו לחומרת מעשיו של העובד, כי:

"אין צורך להכביר מילים על החומרה אשר במעשי הנאשם. תוכן המילים שהשמיע הינה קשה ופוגענית. יש בה כדי לערער על המשמעת והמרות אשר במקום העבודה ו בנוסף לפגוע בכבודם של הממונים".

אונס ומעשי סדום

פסיקת בית הדין למשמעת לאחר הליך פלילי

16. בד"מ 86/10 נציבות שירות המדינה נ' ניסים אהרון

ניסים אהרון (להלן - העובד) הועסק עד למועד פרישתו כראש מערכת מודיעין במשרד הביטחון. **ההליך הפלילי בעניינו של העובד, החל לאחר פרישתו משירות המדינה.**

ביום 9.2.10 הרשיע בית המשפט המחוזי במחוז מרכז את העובד בביצוע עבירות של אינוס לפי סעיף 345(א)(2) לחוק העונשין, מעשה סדום לפי סעיף 347(ב) לחוק העונשין בנסיבות סעיף 345(א)(2) לחוק העונשין, קבלת דבר במרמה בנסיבות מחמירות לפי סעיף 415 סיפא לחוק העונשין, איומים לפי סעיף 192 לחוק העונשין, זיוף ושימוש במסמך מזויף לפי סעיפים 418 לחוק העונשין וסעיף 420 לחוק העונשין וניסיון לקבלת דבר במרמה בנסיבות מחמירות לפי סעיף 415 סיפא לחוק העונשין יחד עם סעיף 25 לחוק.

בתמצית יאמר כי העובד הורשע בשל כך שנחזה להיות רב, אדם קדוש וצדיק, זאת במטרה לבצע בקורבנותיו מעשי מין.

ביום 15.4.10 גזר בית משפט המחוזי במחוז מרכז על העובד 10 שנות מאסר בפועל, 12 חודשי מאסר על תנאי למשך 3 שנים, תשלום פיצויים בסך 10,000 ש"ח למתלוננות בהתאם לחלוקה שנקבעה.

ביום 15.2.11, לאחר סיומו של ההליך הפלילי, הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3) ו-6 לחוק המשמעת.

ביום 3.4.11 גזר בית הדין למשמעת את עונשו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים:
 1. נזיפה חמורה 2. פסילה לצמיתות משירות המדינה בנסיבות מחמירות לפי סעיף 57(1) לחוק שירות המדינה (גמלאות) (נוסח משולב), התש"ל – 1970

בית הדין למשמעת דחה את טענת ההגנה לפיה "שלילת הגימלה לצמיתות מהווה אמצעי משמעת חריג הגורר עמו פגיעה קשה ובמידה העולה על הנדרש", וקבע כי:

"הזכות לפיצויים ולגימלה אינה זכות העומדת לעובד בכל התנאים ובכל הנסיבות. לעובד שמעל באמון אשר ניתן על ידי המדינה, אין שום זכות מוקנית לדרוש את הזכויות שנצטברו לזכותו בתקופת עבודתו עד שנתפס בעבירה. בית הדין לא ייתן ידו למצב בו הנאשם שחטא כלפי המערכת, כפי שחטא הנאשם שבפנינו, יזכה לקבל תמורה כספית אף בלבוש גמלה ... לא נותר לנאשם אלא להלין על עצמו, אודות החורבן שהביא על משפחתו, וכן מן ההיבט הכלכלי, שלא יוכלו להנות מפרות עבודתו בשירות המדינה." [ההדגשות אינן במקור – א.ר.]

הטרדה מינית ומעשים מגונים

פסיקת בית הדין למשמעת לאחר הליך פלילי

17. בד"מ 87/10 נציבות שירות המדינה נגד מאזן מחאמיד

מאזן מחאמיד (להלן – העובד) מילא תפקיד של מורה ומנהל בית ספר במשרד החינוך. עם קבלת דיווח על פתיחה בחקירה פלילית, השעה נציב שירות המדינה את העובד מתפקידו וזאת עד לסיום ההליכים הפליליים והמשמעתיים בעניינו.

ביום 24.7.09 הרשיע בית המשפט השלום בחיפה את העובד בעבירה של הטרדה מינית של 4 מורות שלימדו בבית ספר, עבירה לפי סעיף 5(ג) לחוק למניעה להטרדה מינית התשנ"ח - 1988, בעבירה של הדחה בחקירה, לפי סעיף 245 לחוק העונשין, בעבירה של איומים לפי סעיף 192 לחוק העונשין, וכן בעבירה של סחיטה באיומים, לפי סעיף 428 לחוק העונשין.

ביום 27.7.09 גזר בית המשפט השלום בחיפה את דינו של העובד, והשית עליו עונש של שישה חודשי מאסר לריצוי בדרך עבודת שירות, 12 חודשי מאסר על תנאי, ופיצוי כספי לכל אחת מהמתלוננות בסך של 5000 ש"ח.

ביום 16.9.09 דחה בית המשפט המחוזי בחיפה את עיקר ערעורו של העובד, אולם זיכה אותו מעבירה של סחיטה באיומים. בית המשפט המחוזי לא שינה דבר בגזר דינו.

ביום 30.12.11, לאחר סיומו של ההליך הפלילי, הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיפים 17 (1), (2), (3) ו-6 לחוק המשמעת.

ביום 16.2.11 גזר בית הדין למשמעת את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים:
 1. נזיפה חמורה 2. פיטורים 3. פסילה משירות המדינה לפרק זמן של 5 שנים

בית הדין למשמעת עמד על החומרה הנוספת במעשי העובד לאור מעמדו ותפקידו, בצינו: "תפקידו של הנאשם כמנהל בית ספר ועובד וותיק בעולם ההוראה, בו שימש שנים גם כמורה מוסמך, מוסיף נדבך של חומרה לפני מעשיו, לנוכח סטנדרט התנהגות שנדרש ממורה בישראל ממנו מצופה כי במרקם חייו הכוללים, הן אלה הקשורים במסגרת תפקידו, וגם מחוץ לתפקיד, יאמץ לעצמו דרכי התנהגות ראויות ומוסריות והנאשם כשל כשלון חרוץ באלה. מעשיו של הנאשם מקבלים גוון של חומרת יתר, נוכח סטנדרט ההתנהגות שנדרש מאיש חינוך".

פסיקה של בית הדין למשמעת

18. בד"מ 122/08 נציבות שירות המדינה נגד מוחמד מואסי

מוחמד מואסי (להלן - העובד), הועסק כסגן אחות אחראית במחלקה הנפרולוגית של בית החולים הייל יפה בחדרה. עם הגשת כתב התובענה כנגד העובד, השעה נציב שירות המדינה את העובד מתפקידו וזאת עד לסיום ההליכים המשמעתיים בעניינו.

ביום 23.2.11 הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיפים 17 (1), (2) ו- (3) לחוק המשמעת. העובד הורשע בעבירות של מעשים מגונים, הטרדות מיניות והתנכלות כלפי עובדות אשר עבדו עימו באותה מחלקה.

ביום 29.3.11 גזר בית הדין למשמעת את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה 2. פיטורים 3. פסילה משירות המדינה עד גיל 70 (תוך שלילת זכותו לגמלה בכל תקופת הפסילה)

בית הדין למשמעת ראה בחומרה את מעשיו של העובד, והחליט לעשות שימוש בסיפא של סעיף 57(1) לחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], תש"ל - 1970 ולפיו "הייתה הפסילה בנסיבות חמורות במיוחד, רשאי בית הדין למשמעת להחליט כי לא תשולם לנידון כל גמלה בתקופת הפסלות", וקבע:

"נוכח חומרת המעשים החלטנו כאמור שלא ניתן להסתפק בפסילת הנאשם משירות המדינה עד גיל 67, שהוא גיל הפרישה מכוח החוק לכלל העובדים בשירות הציבורי, ואנו מחליטים שפסילתו לשירות המדינה, לרבות למשרד הבריאות, תהיה עד גיל 70. התוצאה היא שלנאשם ישולמו גמלאות, מכוח שירותו במדינה רק בהגיעו לגיל 70."

19. בד"מ 91/10 נציבות שירות המדינה נגד חיים שם טוב

חיים שם טוב (להלן - העובד), שימש בתקופה הרלוונטית במחלקת הלוגיסטיקה בסניף המוסד לביטוח לאומי בראשון לציון. עם פתיחה בחקירה משמעתית, השעה נציב שירות המדינה את העובד מתפקידו וזאת עד לסיום ההליכים והמשמעתיים בעניינו.

ביום 3.4.11 הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיפים 17 (1), (2) ו- (3) לחוק המשמעת. העובד הורשע בשלושה אישומים של הטרדות מיניות כלפי מתלוננות, ובאישום נוסף של התנהגות בוטה וגסה כלפי מתלוננת נוספת.

ביום 9.5.11 גזר בית הדין למשמעת את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה 2. הפקעת משכורת קובעת אחת 3. פיטורים לאלתר 4. פסילה לצמיתות למילוי כל תפקיד במוסד לביטוח לאומי 5. פסילה משירות המדינה למשך 3 שנים

בית הדין למשמעת עמד על החומרה שבעבירות הטרדה מינית אשר מתרחשות בעבודה, והפנה לעש"מ 11976/05 חליל רוחי נ' נציבות שירות המדינה [טרם פורסם], שם נקבע, כי:

"מצבים של הטרדה מינית ביחסי עבודה, מקבלים גוון מיוחד כשהם מתייחסים במסגרת השירות הציבורי. מעבר לפגיעה הקשה בפרט ובמרקם יחסי העבודה הכרוכה בהטרדה המינית, התרחשותה במסגרת השירות הציבורי גורמת פגיעה עמוקה באמון הציבור בשירות זה. המינהל הציבורי פועל כנאמן הציבור, הוא מחויב בשמירת ערכי התנהגות בסיסיים, ועליו לשמש דוגמא ומופת לציבור הרחב."

החזקת סם ורישום כוזב

פסיקת בית הדין למשמעת לאחר הליך פלילי

20. בד"מ 102/10 נציבות שירות המדינה נגד מרינה דולינגר

מרינה דולינגר (להלן - העובדת), שימשה בתקופה הרלוונטית כאשנבאית בסניף דואר ירקון, תל אביב, בחברת דואר ישראל. העובדת הייתה במעצר עד תום ההליכים נגדה, ולפיכך התייתר הצורך בהשעייתה.

ביום 30.4.09 הרשיע בית המשפט המחוזי את העובדת במספר רב של עבירות פליליות, ובהן עבירה של ביצוע פשע (סיוע לעסקה אחרת והחזקת סם מוכן), לפי סעיף 499(א)(1) לחוק העונשין, זיוף מסמך, לפי סעיף 418 לחוק העונשין, ועבירה של רישום כוזב במסמכי תאגיד, עבירה על סעיף 423 לחוק העונשין.

העובדת הורשעה בשל כך, שבמסגרתו של קשר שקשר בעלה של העובדת עם בחור נוסף, לעשות עסקה להביא סם מסוכן לישראל תמורת תשלום, איתרה העובדת במסגרת עבודתה בסניף הדואר, תיבת דואר אשר הפעילות בה נמוכה, וכאשר נשלחה לתיבת הדואר חבילת סם מסוכן מסוג קוקאין מוסלק בתוך צעצועי ילדים, מסרה העובדת את החבילה לבחור הנוסף, וזייפה פרטים על טופס המסירה וכן חתמה חתימה הנחזית כחתימתו של בעל תיבת הדואר.

ביום 20.7.09 גזר בית המשפט המחוזי את דינה של העובדת והשית עליה עונש של עשרה חודשי מאסר בפועל ועשרים חודשי מאסר על תנאי.

ביום 2.3.10 דחה בית המשפט העליון את ערעורה של העובדת על פסק הדין שניתן כנגדה.

ביום 26.1.11, לאחר סיומו של ההליך הפלילי, הרשיע בית הדין למשמעת את העובדת בעבירות לפי סעיפים 17 (1), (2), (3) ו- (6) לחוק המשמעת.

ביום 2.2.11 גזר בית הדין למשמעת את דינה של העובדת בהשיתו עליה את אמצעי המשמעת הבאים:

1. נזיפה חמורה 2. פיטורים 3. פסילה לצמיתות מחברת דואר ישראל 4. פסילה לצמיתות משירות המדינה
בית הדין למשמעת ציין בגזר דינו כי יהיו נסיבותיה האישיות של הנאשמת אשר יהיו, יש להטיל עליה ענישה מחמירה ומרתיעה, וכי אין מקומה בשירות הציבורי.

בית הדין למשמעת נתן את דעתו לתכלית אמצעי המשמעת של פסילה משירות המדינה, והפנה לעש"מ 3789/04 אריה ציפורי נ' נציבות שירות המדינה, פ"ד נט(1) 721:

"כמו הפיטורין, גם הפסילה משירות המדינה נובעת מאותה תכלית של הגנה על השירות הציבורי מפני עובדים שסטו מדרך הישר. כאשר העובד מפר במעשיו את הנורמות המחייבות בשירות המדינה, ומועל באמון שניתן בו, הרי שיש מקום לקבוע בנסיבות מתאימות, ועל פי חומרת העניין – כי עובד זה יפוטר, ואף כי יהיה פסול מלשוב ולשרת בשירות המדינה. אמצעי הפסילה מהשירות נחוץ, אפוא, כדי לשמור על טוהר המידות בשירות הציבורי, על תדמיתו ועל אמון הציבור."

עבודה פרטית ללא קבלת היתר

פסיקה של בית הדין למשמעת

21. בד"מ 7/11 נציבות שירות המדינה נגד עו"ד יאיר רמאן

יאיר רמאן (להלן - העובד), הועסק בתקופה הרלוונטית כמפקח תנועה אווירית ברשות שדות התעופה. ביום 3.4.11 הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2) ו-3 לחוק המשמעת. העובד הורשע בשל כך שבין השנים 2006 - 2008, עבד עבודה פרטית ללא היתר. בנוסף לכך, העובד היה בעלים של "יקב רמאן", והוא ניהל וקיבל רווחים ללא היתר לעיסוק זה. ביום 6.4.11 גזר בית הדין למשמעת את דינו של העובד, לאחר פרישתו משירות המדינה, בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה 2. הפקעת משכורת קובעת

בית הדין למשמעת עמד על החשיבות שבקבלת היתר לעבודה פרטית, בציינו:

"ויובהר כי על עובד מדינה מוטלת חובה קטגורית, להדרש להיתר לעבודה פרטית, אף בנסיבות שבעטיים לא משולם בעבורה כל שכר, כאשר מארג הכללים לגבי עיסוק בעבודה פרטית, בתקופת עבודתו של עובד מדינה והיתר שנדרש לכך, מצוי בפסקאות תקשי"ר אלה..."