

מדינת ישראל  
נציבות שירות המדינה  
אגף המשמעת



ב' תמוז תש"ע  
14 יוני 2010

המש 2010-2116

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, רשות ההגבלים העסקיים  
הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, רשות העתיקות  
הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, הרשות הממשלתית למים וביו  
הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, הרשות הלאומית לבטיחות בדרכים  
הסמנכ"ל למנהל 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

שלום רב,

**הנדון: מקבץ פסיקה של הדין המשמעת**

בחוזר זה, אבקש להביא בפניכם מקבץ פסקי דין נבחרים העוסקים בדין המשמעת, אשר יצאו במהלך החודשים אפריל - מאי מפתחו של בית המשפט המחוזי (ירושלים) ומפתחו של בית הדין למשמעת של עובדי המדינה (להלן – בית הדין למשמעת).

אבקשכם להקפיד ולהעביר את המידע המובא בפניכם **לכלל עובדי המדינה**, דבר אשר יסייע רבות לעבודתנו באגף המשמעת בנציבות שירות המדינה, בהטמעת ערכי המשמעת בשירות המדינה ובהנחלת ערכי טוהר המידות ושמירת ניקיון הכפיים המהווים את אבני היסוד עליהם מושתת השירות הציבורי כולו.

ביום 27.5.10 יצא תחת ידו של בית המשפט המחוזי בירושלים פסק דין בערעור על גזר הדין של בית הדין למשמעת, עמ"מ 217/09 **נציבות שירות המדינה נ' שמעון בן שבת**. המדובר בערעור המדינה על גזר דינו של בית הדין למשמעת, בעניינו של עובד אשר שימש בתפקיד אח אחראי במרכז לבריאות הנפש והורשע במסגרת הליך משמעת, בגין כך שביקש וקיבל הלוואות וערבויות מעובדיו, לשם הטבת מצבו הכלכלי, ניצל את זמנם או משאביהם של עובדיו באופן אנוכי מובהק וכן פנה למנהל מרכז בריאות הנפש על מנת להיטיב את תנאי מאסרו של אחיו. אגף המשמעת עתר לפיטוריו של העובד ופסילתו משירות המדינה, אולם בית הדין למשמעת גזר על העובד אמצעי משמעת של נזיפה חמורה, העברה ממקום העבודה וכן פסילה מתפקיד ניהולי למשך 5 שנים.

המדינה ערערה על קולת גזר הדין וביקשה להחמיר בעונשו של העובד, זאת לאור חומרת העבירות בהן הורשע, נוכח מעמדו הבכיר של העובד והיותו בתפקיד ניהולי. בית המשפט המחוזי קיבל את

ערעור המדינה ומצא לנכון להחמיר עם העובד, זאת נוכח חומרת המעשים אשר ביצע העובד, אשר חרגו מכל מסגרת של יחסי עבודה תקינים. בית המשפט קבע כי:

**"אין ספק, כי במעשיו סטה המשיב באופן מובהק מנורמות של הגינות, יושר, ניקיון כפיים וטוהר מידות, כאמור – אבן יסוד בפעולתו של השירות הציבורי. לא-זו-אף-זו, מעשיו החמורים של המשיב וודאי מכוננים קווים לדמותו של "עובד שאינו ישר-דרך", ומשכך, לא יוכל הוא להימנות על השירות הציבורי. אולי רק טיפשות, נעדרת כל כוונת זדון וחוסר תום לב, היא שסיבכה את המשיב בפרשה דנן. ואולם, במעשיו הוכיח המשיב כי הנו חסר יכולת להציב לעצמו גבולות פשוטים וברורים, עד כי אינו עוד ראוי לשמש כעובד מדינה."**

בפסק הדין ציטט בית המשפט בהרחבה מהנאמר בעש"מ 3666/06 **אחמד חסן אסדי נ' נציבות שירות המדינה** (תק-על 2007(4), 1672), בין היתר, בהתייחסו לחומרה המיוחדת הנודעת להתנהגות לא ישרה של עובד ציבור:

**"נורמות הגינות, יושר, ניקיון כפיים וטוהר מידות הן אבן יסוד בפעולתו של השירות הציבורי. בלעדיהן, שירות ציבורי לא יכון, ואמון הציבור בשירות לא יישמר. נורמות אלה חייבות להישמר בידי עובד הציבור בביצוע תפקידו בשירות הציבורי ובחיי הפרטיים. עובד שאינו ישר-דרך לא יוכל להימנות על השירות הציבורי. חומרה מיוחדת נודעת להתנהגות בלתי ישרה של עובד ציבור במסגרת ביצוע תפקידו בשירות הציבור, או בענין הכרוך בתפקיד בין במישרין ובין בעקיפין."**

בנסיבות אלה, גזר בית המשפט על העובד, בין היתר, אמצעי משמעת של פיטורין לאלתר, פסילה משירות המדינה למשך 5 שנים ופסילה לצמיתות ממשרד הבריאות.

ביום 3.6.10 יצא תחת ידו של בית המשפט המחוזי בירושלים פסק דין בערעור על הכרעת הדין של בית הדין למשמעת, עמש"מ 33758/10 **אבשלום נאור נ' נציבות שירות המדינה**. פסק הדין עסק בעובד משרד החינוך אשר הורשע על ידי בית הדין למשמעת בעבירות של הטרדה מינית כלפי עובדת, כלפיה הייתה למערער מרות בעבודה, תוך גרימת השפלתה ורמיסת כבודה. בית הדין למשמעת גזר על העובד אמצעי משמעת של פיטורין לאלתר ופסילה לצמיתות ממשרד החינוך.

בית המשפט המחוזי דחה את ערעורו של העובד, ובהתייחסו לטענת העובד בדבר עדות כבושה של המתלוננת, קבע כי:

**"אכן, כטענת בא-כוח המערער, המתלוננת כבשה את עדותה זמן ניכר. הלכה ידועה היא, כי עדות כבושה תהא בת ערך ראייתי אך כאשר הוסבר באופן המניח את הדעת, על שום מה נכבשה ומדוע נחשפה רק בשלב מאוחר. בעבירות בעלות גוון מיני עדויות כבושות הן חזון נפרץ, ובית המשפט נכון לקבלן פעמים רבות כבעלות משקל. במקרה הנדון לפנינו, תיארה המתלוננת את שמנע ממנה להתלונן במועד מוקדם יותר, והסבירה מניחים את הדעת. העובדה כי כבשה את שבלבה ולא דיווחה על המעשים שעשה בה המערער משך זמן רב, אין בה כדי לכרסם באמינות דבריה. זו התנהגות אופיינית לקורבנות החווים את אשר חוותה המתלוננת."** [ ההדגשות אינן במקור – א.ר. ]

אני רואה חשיבות רבה בהעברת תמציות הפסיקה לכלל העובדים וזאת מתוך אמונה כי פסקי הדין אלו יכולים לא רק להרתיע עובדים מלבצע בעצמם מעשים דומים, אלא גם ללמד על ערכי טוהר המידות ושמירת ניקיון הכפיים הנדרשת מהעובדים, כך שלא ייכשלו בעבירות משמעותיות.

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

קובץ הפסיקה המצ"ב, כמו גם חוזרים 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 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)  
 מר עמית וייסמן - פרקליט 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 מאי - יוני 2010

## תוכן עניינים

עמודים

עבירה

### הטרדות מיניות ומעשים מגונים

- 2..... פסיקה של בית המשפט המחוזי.  
3..... פסיקה של בית הדין למשמעת לאחר הליך פלילי.  
5 - 4..... פסיקה של בית הדין למשמעת (2 פס"ד).

### מרמה ודיווחים כוזבים

- 5..... פסיקה של בית המשפט המחוזי.  
6..... פסיקה של בית הדין למשמעת.

### התנהגות בלתי הולמת

- 7..... פסיקה של בית המשפט המחוזי.  
8 - 7..... פסיקה של בית הדין למשמעת.

### שליפת מידע

- 9 - 8..... פסיקה של בית הדין למשמעת.

### סחיטה באיומים

- 10 - 9..... פסיקה של בית הדין למשמעת לאחר הליך פלילי.

### קבלת דבר במרמה

- 11 - 10..... פסיקה של בית הדין למשמעת לאחר הליך פלילי.

### ניגוד עניינים והפרת נהלים

- 13 - 11..... פסיקה של בית הדין למשמעת (4 פס"ד).

### ניסיון גניבה, חבלה חמורה ותקיפה

- 16 - 14..... פסיקה של בית הדין למשמעת לאחר הליך פלילי (3 פס"ד).

## הטרדות מיניות ומעשים מגונים

### פסיקה של בית המשפט המחוזי

#### 1. עמ"מ 33758-04-10 אבשלום נאור נגד נציבות שירות המדינה

אבשלום נאור (להלן – העובד), הועסק כמפקח מתאם פעולות חינוכיות בלשכת סמנכ"ל בכיר במשרד החינוך.

ביום **31.1.10** הרשיע בית הדין למשמעת של עובדי המדינה (להלן – בית הדין למשמעת) את העובד בעבירות לפי סעיפים 17 (1), (2) ו- (3) לחוק שירות המדינה (משמעת), תשכ"ג – 1963 (להלן – חוק המשמעת), לרבות הפרה של סעיפים 3(א)(1) ו- (5) לחוק מניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998.

העובד הורשע בעבירה של הטרדה מינית כלפי עובדת, ביניהם התקיימו יחסי מרות בעבודה, בכך ששחט אותה באיומים שתקיים עמו קשר מיני והתבטא כלפיה באופן מבזה ומשפיל בהתייחסו למיניותה. בשנת 1999 סייע העובד למתלוננת להתקבל לעבודה במשרד החינוך ובמהלך התקופה הראשונה לעבודתה שם, סייע לה, היה מעורב בענייני עבודתה השוטפים ונרקמו בין השניים יחסי ידידות. בשנת 2000 מסר העובד למתלוננת מכתב אהבה שכתב, והמתלוננת סירבה לעיין בו. בתגובה העובד אמר למתלוננת: "היו הבטחות הגיע הזמן ליישומים". המתלוננת שללה את דבריו. העובד דרש מהמתלוננת שתתרחק ממנו והבהיר כי מתכוון לשמור עליה מרחוק. בשיחת טלפון למחרת איים העובד על המתלוננת שלא תספר לאיש כי אינה יודעת למה הוא מסוגל. כעבור כשנתיים, בשנת 2002 יצר העובד קשר נוסף עם המתלוננת, שוחח עימה בענייני עבודה וביקש שתפגש עימו לצורך קידום תחומי עבודתה. במהלך הפגישה, סיפר העובד למתלוננת על חייו האישיים ועל היותו מחוזר על ידי עובדות המשרד, והבטיח כי יקדם את תחומי תפקידה. בשיחה זו הבהירה המתלוננת לנאשם שוב כי היא אינה חלק מאותן עובדות המשרד המבקשות לחזר אחריו. למחרת אותה פגישה, איים העובד על המתלוננת כי יחסום דרכה במשרד וכי יבולע לה במקום עבודתה, וכן התבטא כלפיה באופן מבזה ומשפיל בהתייחסו למיניותה.

ביום **24.2.10** גזר בית הדין למשמעת את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים:  
**1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר. 3. פסילה למילוי תפקיד-** העובד יפסל לצמיתות למלא כל תפקיד במשרד החינוך.

ביום **3.6.10** דחה בית המשפט המחוזי בירושלים את ערעורו של העובד על הכרעת הדין של בית הדין למשמעת, בציינו כי:

**"מסקנות השופטים מחומר זה משתלבות עם ההיגיון ועם השכל הישר באופן שאין בו כל דופי, ומעוגנות במסקנה כי גרסת המתלוננת מהימנה. לאותן מסקנות הגיעו שופטי הערכאה המבררת לא רק כתוצאה מבחינה של תכני העדויות, אלא גם בעקבות התרשמותם הבלתי אמצעית מהעדים עצמם- ובראשם המתלוננת."**

כמו כן, בית המשפט המחוזי נתן את דעתו לטענת העובד בדבר עדות כבושה של המתלוננת, וציין כי:  
**"הלכה ידועה היא, כי עדות כבושה תהא בת ערך ראייתי אך כאשר הוסבר באופן המניח את הדעת, על שום מה נכבשה ומדוע נחשפה רק בשלב מאוחר. בעבירות בעלות גוון מיני עדויות כבושות הנן חזון נפרץ, ובית המשפט נכון לקבלן פעמים רבות כבעלות משקל."**

## פסיקת ביה"ד למשמעת לאחר הליך פלילי

### 2. בד"מ 2/10 נציבות שירות המדינה נ' יוסף פרץ

יוסף פרץ (להלן – העובד) הועסק כמנהל מכבסה במעון מטעם משרד הרווחה. עם הגשת כתב האישום כנגד העובד, הוא הושעה מעבודתו על ידי נציב שירות המדינה זאת עד לסיום ההליכים המשמעתיים והפליליים נגדו.

כנגד העובד הוגש כתב אישום בבית המשפט השלום בדימונה אשר ייחס לו עבירות של מעשים מגונים לפי סעיף 348 (ג) ו- (ג1) לחוק העונשין, התשל"ז-1977 ועבירות של הטרדה מינית והתנכלות לפי סעיף 5(ג) לחוק מניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998. העובד הטריד את המתלוננת מינית, התנכל לה וביצע בה במספר הזדמנויות, מעשים לשם גירוי או סיפוק מיני, בלא הסכמתה, תוך שימוש בכוח והפעלת לחץ, בין היתר, בגין כך שהחל מתחילת עבודתה של המתלוננת במכבסה, פנה אליה העובד בהצעות חוזרות בעלות אופי מיני, ובנוסף, במספר הזדמנויות נוספות ניסה העובד לנשק את המתלוננת בניגוד לרצונה ותוך ניצול יחסי המרות ביניהם, ואף הזמין את העובדת לדירתו באמתלה כי ברצונו לשוחח עימה על חוזה העסקתה, ולאחר שזו הגיעה לדירתו, ביצע בה העובד מעשים מגונים.

ביום 8.5.05 הרשיע בית המשפט השלום בדימונה את העובד במיוחס לו בכתב האישום.

ביום 28.5.07 גזר בית המשפט את עונשו של העובד בהשיתו עליו את העונשים הבאים: 6 חודשים ויום מאסר בפועל, 6 חודשי מאסר על תנאי למשך 3 שנים ופיצוי למתלוננת בסך של 5000 ₪.

ביום 1.7.09 קיבל בית המשפט המחוזי בבאר שבע את ערעורו של העובד לעניין המאסר בפועל וקבע כי המאסר ירוצה בדרך של עבודות שירות.

ביום 21.3.10 הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיף 17(1), (2), (3) ו- (6) לחוק המשמעת. בית הדין הדגיש בגזר דינו את חומרת העבירות בהן הורשע העובד, בהביאו מדברי בית משפט השלום בדימונה:

"אין ספק כי העבירות בהן הורשע הנאשם חמורות הן. האינטרס הציבורי מחייב הגנה על נשים בכלל כנגד ניצול ופגיעה בגופן ללא הסכמתן. על אחת כמה וכמה כאן, כאשר עסקינן במנהל מול עובדת זוטרה, אשר המשך העסקתה היה תלוי בו והוא ניצל את מעמדו כפי שנאמר בהכרעת הדין ... לא בכדי חוקק החוק למניעת הטרדה מינית, ולא בכדי מצא המחוקק לנכון לייחס התייחסות ספציפית בחוק זה לעבירה של הטרדה מינית כלפי עובד במסגרת יחסי עבודה, תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או בשירות, כאמור בסעיף 3 (א) (6) (ג) לחוק. זאת משום ריבוי המעשים ומשום הקלות הבלתי נסבלת שבה תופסים מי שעוברים עבירות אלה את מעשיהם ... צריכה לצאת בת קול ברורה וחד משמעית ושאינה משתמעת לשתי פנים באשר לחומרת עבירות של מעשה מגונה, גם אם אין היא מצויה ברמה החמורה ביותר של עבירות מין, וכן באשר לחומרת מעשי הטרדה המינית".

ביום 12.4.10 גזר בית הדין למשמעת את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נויפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר. 3. פסילה משירות המדינה וממשרד הרווחה עד הגיע העובד לגיל 67.

### 3. בד"מ 6/10 נציבות שירות המדינה נ' איהב אל זינאתי

איהאב אל זינאתי (להלן – העובד) העובד הועסק כטכנולוג בכיר במכון לרפואה גרעינית בבית החולים אסף הרופא. עם הגשת כתב התובענה, השעה נציב שירות המדינה את העובד מתפקידו וזאת עד לסיום ההליכים המשמעתיים בעניינו.

ביום 26.5.10 הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיפים 17 (1), (2) ו- (3) לחוק המשמעת, זאת בשל מעשים מגונים שביצע במתלוננת, ובשל מעשים בניגוד לחוק למניעת הטרדה מינית. העובד הורשע בין היתר, בשל כך שבמהלך שנת 2007 או בסמוך לכך, החל להפנות כלפי המתלוננת הערות בעלות אופי מיני. בנוסף, מראשית שנת 2008, החל העובד לשלוח למתלוננת הודעות טקסט בעלות אופי מיני לטלפון הסלולארי בכל שעות היממה. המתלוננת הביעה את מורת רוחה מהתבטאויותיו המיניות של העובד כלפיה, וזאת באמצעות אמירות מפורשות הן שיחדול מהתבטאויות אלו והן שיפסיק לשלוח לה הודעות טקסט, אולם ללא הועיל.

זאת ועוד, במהלך שנת 2009, החל העובד לגעת בגופה של המתלוננת בניגוד לרצונה וזאת בהזדמנויות רבות ושוונות. בחודש אוגוסט 2009, בעת ששהו העובד והמתלוננת לבדם בחדר במכון במסגרת עבודתם, חשף העובד את איבר מינו בפני המתלוננת.

בית הדין הדגיש את חומרת העבירות ועמד על המדיניות המחמירה הנדרשת בעבירות מסוג זה, בציינו כי: **”על המדיניות השיפוטית כלפי עבירות של הטרדה מינית, קבע בית המשפט העליון באופן עקרוני גישה מחמירה זאת בכפוף לנסיבותיו של כל מקרה ומקרה. בעש”מ 1728/00 מדינת ישראל נ’ עמוס ברוכין (פ”ד נד(3) 694) קבע בית המשפט העליון כי המהות של הטרדה מינית מחייבת באופן עקרוני, כפוף לנסיבותיו של כל מקרה גישה מחמירה מצד בית הדין למשמעת:**

”הטרדה מינית, כעבירת משמעת, כוללת צורות שונות ומשונות של התנהגות פסולה שיש לה אופי מיני. יש בהן, בקצה אחד, צורות קלות מבחינת הפסול המוסרי והפגיעה בקורבן, ויש בהן, בקצה השני, צורות חמורות מבחינה זאת. לכן ברור, שהחומרה של אמצעי המשמעת בכל מקרה ומקרה אמורה לתת ביטוי לחומרה של ההטרדה המינית באותו מקרה. בהתאם לכך, אמצעי המשמעת במקרה של הטרדה מינית עשויים לנוע מאמצעי קל כמו שלילת זכויות לפיצויים ולגימלה ואף פסילה לשירות המדינה. עם זאת, המהות של הטרדה מינית מחייבת באופן עקרוני, כפוף לנסיבות של כל מקרה, גישה מחמירה מצד הממונים על עובד הציבור הנאשם בהטרדה כזאת, מצד בית הדין למשמעת וכן גם, בהליך של ערעור, מצדו של בית הדין למשמעת וכן גם, בהליך של ערעור, מצדו של בית משפט זה. המסקנה העולה מן האמור היא, כי במקרים חמורים של הטרדה מינית מן הראוי לנקוט אמצעים חמורים, כלומר, פיטורים משירות המדינה, ואם נסיבות המקרה מצדיקות זאת, אולי גם אמצעים נוספים הנלווים לפיטורים, כמו שלילת הזכות לפיצויי פיטורים ולגימלה ואף פסילה משירות המדינה”.

ביום 30.5.10 גזר בית הדין למשמעת את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: **1. נויפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר. 3. פסילה משירות המדינה למשך 5 שנים. 4. פסילה ממושרד הבריאות למשך 10 שנים.**

#### 4. בד"מ 27/10 נציבות שירות המדינה נ' אלי פרץ

אלי פרץ (להלן – העובד) הועסק כראש משמרת ביחידת פיקוח מוניות, ברשות התעופה. **לאחר הגשת כתב התובענה, השעה נציב שירות המדינה את העובד מתפקידו, עד לסיום ההליכים המשמעתיים נגדו.**

ביום 26.5.10 הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיפים 17 (1), (2) ו-(3) לחוק המשמעת, זאת בשל מעשיו בניגוד לחוק למניעת הטרדה מינית. העובד יצר אווירה מינית עוינת ביחידת הפיקוח וכן נהג להטריד מינית באופן שיטתי ותדיר שתי עובדות, הטרדות שהתבטאו במעשים מגונים, הצעות חזרות ונשנות בעלות אופי מיני והתייחסויות חוזרות בעלות אופי מיני. בנוסף, התנהג העובד בהתנהגות שאינה הולמת עובד מדינה.

בית הדין ראה בחומרה רבה את מעשיו של העובד שנעשו במסגרת העבודה, תוך ניצול מרות וסמכות כלפי עובדות הכפופות לו, וציין מדברי בית המשפט העליון בעש"מ 6713/96 מדינת ישראל נ' בן אשר, נב(1) 650: **"בהטרדה מינית הנעשית מעמדה של מרות או השפעה מעבר לפסול שבצמם הטרדה, יש בה מימד של ניצול לרעה של התפקיד או המעמד... אכן הטרדה מינית על ידי בעל סמכות במובן הרחב כלפי מי שנתון לסמכותו, הוא סוג חמור במיוחד, של הטרדה מינית"**.

ביום 27.5.10 גזר בית הדין למשמעת את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: **1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר. 3. פסילה משירות המדינה למשך חמש שנים. 4. פסילה לצמיתות מרשות שדה התעופה.**

### מרמה ודיווחים כוזבים

**פסיקה של בית המשפט המחוזי**

#### 5. עע"מ (ירושלים) 216/09 גארי אליאס נגד נציבות שירות המדינה

גארי אליאס (להלן – העובד) הועסק כרכז אכיפה בכיר ביחידת האכיפה לעובדים זרים במשרד הפנים. **העובד הושעה מעבודתו על ידי נציבות שירות המדינה ביום 3.5.09 זאת עד לסיום ההליכים המשמעתיים נגדו.**

ביום 29.6.09 הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיפים 17 (1), (2), (3) ו-(4) לחוק. העובד הורשע כאמור, בגין שני אישומים – האחד, העובד דיווח דיווח כוזב בדבר מקום מגוריו, וכפועל יוצא מדיווחים אלו נהנה העובד מקצובת נסיעה הגבוהה מזו לה היה זכאי. השני, במשך כשנתיים העובד נהג לגנוב דלק, על ידי שימוש לא חוקי בהתקן ה"פזומט", שהותקן ברכב האיגוס שעמד לרשות היחידה.

ביום 6.7.09 גזר בית הדין למשמעת את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: **1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר משירות המדינה.**

ביום 11.11.09 דחה בית המשפט המחוזי בירושלים את ערעורו של העובד על חומרת גזר הדין שהוטל עליו. בית המשפט המחוזי עמד על תכליתם של אמצעי המשמעת בדין המשמעת, בציינו כי:

**"במובחן מן ההליך הפלילי שבו נקודת הכובד בהליך הענישה היא ענישתו של העבריין על הפרתה של הנורמה הפלילית המגלמת בתוכה את האינטרס החברתי המוגן ושיקול הגמול העונשי לעבריין הוא שיקול מרכזי, הרי שבתחום המשמעת נקיטת הכובד של נקיטת הסנקציה כלפי העובד שסרח הינה שמירה על תדמיתו של השירות הציבורי ואימון הציבור בו מחד ומניעת פגיעה בתפקודו של השירות**

מאידך. גם הסנקציה של פיטורין איננה במהותה סנקציה עונשית גמולית שנועדה להביע סלידה חברתית ממעשיו של העובד ולגרום לו לנזק אישי או כלכלי, אלא סנקציה הגנתית של הארגון כלפי מי שמפר את נורמות ההתנהגות המצופות ממנו, מנצל לרעה את הסמכויות והאמצעים המוקנים לו בתוקף תפקידו ופוגע באמון הציבור בשירות המדינה". [ההדגשה אינה במקור – א.ר.]

עוד קבע בית הדין כי:

"בהתחשב בהצטברותן של העבירות בהן הורשע המערער, עבירות שיש בהן כדי לפגום פגימה של ממש בתדמית שירות המדינה, בחומרתן, במשכן ובאופיין, אמצעי המשמעת של פיטורין הוא האמצעי המתבקש בנסיבות המקרה. בצדק נתן בית הדין בענייננו משקל בכורה לשיקולי תדמית שירות המדינה וטוהר המידות בו אל מול נסיבותיו האישיות של המערער, קשות ככל שתהיינה. מסר משמעתי אחר אל מול מעשיו של המערער, משמעו אמירה שבנסיבות אישיות קשות רשאי עובד המדינה לשלוח ידו לכיס הציבורי, במישרין ובעקיפין, על מנת לתת מענה על מצוקותיו ואף על פי כן להישאר במסגרת השירות. זהו מסר שאין הדעת סובלת".

#### 6. בד"מ 10/10 נציבות שירות המדינה נ' ילנה מיכלסון גרץ

ילנה מיכלסון גרץ (להלן – העובדת) הועסקה בתפקיד מנהלת מחלקת מינהל הסטודנטים, מחוז תל אביב, במשרד לקליטת עלייה. עם הגשת התובענה בעניינה, הושעתה העובדת מתפקידה על ידי נציב שירות המדינה ביום, וזאת עד לסיום ההליכים המשמעתיים נגדה.

ביום 17.3.10 הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיף 17 (1), (2), (3) ו- (4) לחוק המשמעת בגין כך שדיווחה דיווחי נוכחות כוזבים, ביודעין ובמתכוון ונהנתה מסכומי כסף להם לא הייתה זכאית, תוך ניצול תפקידה כמנהלת ומעמדה הבכיר.

לפי האישום הראשון - במהלך התקופה שבין חודש ינואר 2009 לחודש ינואר 2010, דיווחה העובדת דיווחי נוכחות כוזבים, כך שעובדת אחרת (להלן – המזכירה) החתימה עבורה את כרטיס הנוכחות בכניסה לעבודה, זאת לאור דרישתה של העובדת, חרף העובדה שהמזכירה ציינה בפניה, מספר פעמים, שאינה רוצה להחתים עבורה את כרטיס הנוכחות. כמו כן, במספר מקרים החתימה המזכירה או עובדת אחרת נוספת את כרטיס הנוכחות של העובדת בשעה מאוחרת יותר מהשעה בה יצאה העובדת בפועל.

לפי האישום השני - במהלך התקופה שבין חודש ינואר 2009 לחודש ינואר 2010, בהזדמנויות רבות, דיווחה העובדת דיווחים כוזבים בדו"ח האש"ל, בכך שדיווחה על יציאה בתפקיד וזאת בשעה שבשעות המדווחות כאמור, יצאה מהמשרד לסידורים פרטיים או לביתה, ובחלק מהתאריכים, כלל לא הגיעה לעבוד.

בית הדין הדגיש את החומרה במעשיה של העובדת, בציינה כי הוא "רואה משנה חומרה בהתנהגותה של הנאשמת בשל מעמדה הבכיר והציפייה ממנהל שישמש דוגמא לעובדיו". בית הדין הביא מדברי בית המשפט העליון בעש"מ 10129/01 מדינת ישראל נ' טליה בת צ'רלס גניש [טרם פורסם]:

"כבר נאמר לא אחת בפסיקתנו, כי עובד הציבור הוא נאמן הציבור, החומרה במעשים מן הסוג שבו הורשעה המשיבה, אינה נעוצה בהיזק הכספי ואף לא בחסר בממון בקופת המדינה, אלא במעילה באמון הכרוכה במעשים אלה. קשת המעשים הנכללים בעבירות של מעילה באמון היא מגוונת ומבטאת מידות חומרה שונות. היא כוללת עבירות כגניבה ממעביד, מעשי מרמה או זיוף וכן הפרת אמונים ואף מעשים שאינם פליליים במובהק, אשר היסוד של מעילה באמון הוא היסוד הדומיננטי בהם, בשל עוצמת הפיתוי והקלות בה ניתן להערים על המערכת בכל הנוגע לקבלת טובות הנאה שלא כדין".

ביום 7.4.10 גזר בית הדין למשמעת את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר. 3. פסילה למילוי כל תפקיד בשירות המדינה למשך שנה. 4. פסילה למשרד לקליטת עלייה למשך 5 שנים.

### התנהגות בלתי הולמת

**פסיקה של בית המשפט המחוזי**

#### 7. עמ"מ 217/09 נציבות שירות המדינה נ' שמעון בן שבת

שמעון בן שבת (להלן – העובד) הועסק במרכז לבריאות הנפש בבאר יעקב כאח אחראי מחלקה. עם הגשת התובענה כנגד העובד, הוא הושעה מתפקידו על ידי נציב שירות המדינה זאת עד לסיום ההליכים המשמעתיים נגדו.

ביום 22.7.09 הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיפים 17 (1), (2), (3) ו-(4) לחוק המשמעת, בגין כך שביקש וקיבל הלוואות וערבויות מעובדיו, לשם הטבת מצבו הכלכלי, ניצל את זמנם או משאביהם של עובדיו באופן אנוכי מובהק וכן פנה למנהל מרכז בריאות הנפש על מנת להיטיב את תנאי מאסרו של אחיו. אגף המשמעת עתר לפיטוריו של העובד ופסילתו משירות המדינה, אולם ביום 16.9.09 גזר בית הדין למשמעת את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. העברה. 3. פסילה – לפרק זמן של חמש שנים מיום גזר הדין.

ביום 27.5.10 קיבל בית המשפט המחוזי בירושלים את ערעור המדינה על קולת גזר הדין, וגזר על העובד את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר. 3. פסילה משירות המדינה למשך 5 שנים. 4. פסילה לצמיתות ממשרד הבריאות.

בית המשפט הדגיש חומרת מעשיו של העובד, בציינו כי:

“נורמות ההתנהגות הנפסדות של המשיב מחייבות אפוא את בית המשפט להגן על השירות הציבורי. ודוק: בנסיבות אלו יש ליתן משקל מיוחד לאינטרס הציבורי, אותו יש לבכר על פני נסיבותיו האישיות של המשיב. המדובר בעבירות חמורות שבוצעו בהיקף נרחב, במעשים המאמירים כדי שיטה. המשיב ניצל את תפקידו ומעמדו על מנת ליהנות ממניי טובות הנאה מהכפופים לו, ואף חש ביטחון לפנות למנהל מב"ן בעניין משפחתי אישי ביותר, כאילו היה מדובר בעסק פרטי בבעלותו..... לדידי, אין ספק, כי במעשיו סטה המשיב באופן מובהק מנורמות של הגינות, יושר, נקיין כפיים וטוהר מידות, כאמור – אבן יסוד בפעולתו של השירות הציבורי. לא-זו-אף-זו, מעשיו החמורים של המשיב וודאי מכוננים קווים לדמותו של “עובד שאינו ישר-דרך”, ומשכך, לא יוכל הוא להימנות על השירות הציבורי. אולי רק טיפשות, נעדרת כל כוונת זדון וחוסר תום לב, היא שסיבכה את המשיב בפרשה דנן. ואולם, במעשיו הוכיח המשיב כי הנו חסר יכולת להציב לעצמו גבולות פשוטים וברורים, עד כי אינו עוד ראוי לשמש כעובד מדינה”.

#### 8. בד"מ 159/09 נציבות שירות המדינה נ' אליאן חורי

אליאן חורי (להלן – העובדת) הועסקה כפקידת כוח אדם בהוראה ומוזכירת לשכתו של הממונה על החינוך הערבי במשרד החינוך בנצרת.

ביום 13.5.10 הרשיע בית הדין למשמעת את העובדת בעבירות לפי סעיפים 17 (1), (2) ו (3) לחוק המשמעת, זאת בשל אירוע שהתרחש ביום 20.1.09, במהלכו שלחה העובדת ממחשב המשרד דואר אלקטרוני לעובדים

שונים במשרד החינוך ובאותם הודעות נמצאה מצגת המראה תמונותיהם של מנהיגים ישראלים, ערבים ואמריקאיים ואליה התלווה מלל ששם ללעג ולקלס את מנהיגי ישראל וארה"ב. בהמשכו של יום העובדת שלחה ממחשב המשרד מיילים רבים למפקחים ועובדים במדרג הניהולי, וכן-מייל כנגד מנהיגי ישראל וכן תמונות המשוות בין המצב בעזה לבין השואה.

בית הדין למשמעת עמד על החומרה במעשיה של העובדת, בציינו כי:

"גם אם ידה של הנאשמת לא הייתה ביצירתו של אותו מסר, ויזואלי ומילולי פוגע כאמור, אלא בהגברת תפוצתו ואוכלוסיית קבלתו, על פי תוכנו הקיים. הנאשמת לנוכח וותק שירותה, צריכה הייתה לדווח לממונים על קבלת המסר, ולהימנע משליחתו לאחרים, הן בשל תוכנו הפוגעני, ורכיב משאבי הזמן והציוד של המשרד, לצורך הפצתו כאמור, אותו העברה של מסרים פוגעים לא הייתה בגדר מימוש של הזכות לחופש הביטוי שאינה זכות מוחלטת. הגבלתה נגזרת מהצורך להגן על האינטרסים החשובים לחברה שרק אותם ניתן להקריב על מזבחו של חופש הביטוי, בין אינטרסים חיוניים אלה מונח שלום הציבור, יחסי חוץ, יציבות השלטון הדמוקרטי ועצמאות מערכת השיפוט, כאשר תורת איזונים זו מצאה את ביטוייה בפסיקתו של בית המשפט העליון."

ביום 27.5.10 גזר בית הדין למשמעת את דינה של העובדת בהשיתו עליה את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. הפקעת משכורת קובעת. 3. הורדה בדרגה- לפרק זמן של שנה.

## שליפת מידע

### 9. בד"מ 120/09 נציבות שירות המדינה נגד עופר מאור ואייל אליהו

עופר מאור מועסק במשרד החינוך בתפקיד ממונה (רשומות, תקיונים, מגנזה), ואייל אליהו מועסק במשרד הפנים כרכז בכיר (מרשם ומעמד).

ביום 18.1.10 הרשיע בית הדין את העובדים בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2) ו- (3) לחוק המשמעת בגין כך שביום 30.4.09 פנה עופר מאור לאייל אליהו, וביקש ממנו כי יבדוק בעבורו האם עובדת אשר שימשה בתקופה הרלוונטית כמנהלת ענף תקיון במשרד החינוך והינה כפופה לעופר מאור, יצאה את הארץ ביום מסוים. בעקבות בקשה זו, נכנס העובד אייל אליהו תחת שם משתמש וסיסמתו של עובד אחר שעבד עימו אל מאגר המידע של משרד הפנים, שלא כדין ושלא לצרכי עבודתו, בדק מידע והעבירו לעופר מאור. ביום 7.5.09 נכנס אייל אליהו פעם נוספת אל מאגר המידע של משרד הפנים, שלא כדין ושלא לצרכי עבודתו ובדק פרטים אודות אותה עובדת.

בית הדין הדגיש את חומרת העבירות של שליפת מידע ממאגרים שלא לצרכי התפקיד והביא מדברי בית המשפט העליון בעש"מ 7111/02 נציבות שירות המדינה נ' יאיר אשואל, נז(1), 920:

"העבירות המשמעתיות של שליפת מידע ממאגרים שלא לצרכי 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 ואולי לשמש את יריביו האישיים ומתחריו העסקיים של אותו אדם. בנוסף לפגיעה זו בתדמיתו של שירות המדינה נפגע אמונו של הציבור בשירות זה... זאת ועוד, בעקבות הפגיעה באמון הציבור, עלולים אזרחים להימנע מלשתף פעולה עם הרשויות, ולסרב להעביר להן מידע או לנסות להתחמק ממסירתו, בידיעה שמאגרי המידע הציבוריים פרוצים."

ביום 24.1.10 גזר בית הדין למשמעת את דינם של העובדים בהשיתו עליהם את אמצעי המשמעת הבאים:  
1. נזיפה חמורה. 2. הפקעת משכורת קובעת אחת. 3. הורדת העובדים בדרגה אחת למשך שנה.

### סחיטה באיומים

פסיקת ביה"ד לאחר הליך פלילי

#### 10. בד"מ 166/09 נציבות שירות המדינה נ' אודליה לירן

אודליה לירן (להלן – העובדת) הועסקה כרכזת במשרד הרווחה מחוז ירושלים. **בסמוך להגשת כתב האישום כנגד העובדת, היא הושעתה על ידי נציב שירות המדינה מתפקידה, זאת עד לסיום ההליכים הפליליים והמשמעתיים נגדה.**

בחודש מרץ 2007 הוגש כנגד העובדת כתב אישום בבית המשפט המחוזי בירושלים אשר ייחס לה עבירות של סחיטה באיומים לפי סעיף 428 לחוק העונשין, התשל"ז-1977, זאת בשל מסכת העובדתית הבאה: בתקופה הרלוונטית לכתב האישום עבדו יחד המתלוננת והעובדת במשרד הרווחה בירושלים, העובדת ידעה כי המתלוננת ירשה ממון רב מאמה שנפטרה. במהלך שנת 2002, אמרה העובדת למתלוננת כי היא נתונה לאיומים בשל חובותיה הכבדים למלווים בשוק האפור וביקשה הלוואה בסך 25,000 ₪. המתלוננת נעתרה לבקשה ובהזדמנויות שונות במהלך השנים 2002 עד 2003 הלוותה לעובדת סך כולל של כ- 222,000 ₪. עם היוודע דבר ההלוואה לגורמים בכירים במשרד הרווחה פנתה העובדת למתלוננת בדרישה לפיצוי כספי בשל היוודע דבר ההלוואה ברבים, ואף איימה על המתלוננת. עקב חששה של המתלוננת היא העבירה לעובדת במועדים שונים סכומי כסף בסך כולל של כ- 124,000 ₪ בנוסף להלוואה בסך 220,000 ₪.

ביום 5.8.08 הרשיע בית המשפט המחוזי את העובדת במיוחס לה בכתב האישום וגזר את דינה של העובדת ל-6 חודשי מאסר בפועל, מתוכם חודשיים מאחורי סורג ובריח ו-4 חודשים בעבודות שירות. בנוסף, נגזרו על העובדת 6 חודשי מאסר על תנאי, ופיצוי בסך 80,000 ₪. כמו כן, הורה בית המשפט המחוזי לעובדת להשיב את סכום ההלוואה שנטלה מהמתלוננת בסך 220,000 ₪, בתשלומים חודשיים של 1,000 ₪ ולשלם סך סמלי בסך של 500 ₪.

ביום 25.11.09 דחה בית המשפט העליון את ערעורה של העובדת הן לעניין הכרעת הדין והן לעניין גזר הדין. כמו כן, נדחה ערעורה של המדינה לעניין קולת גזר דינה של העובדת.

ביום 14.2.10 דחה המשנה לנשיאת בית המשפט העליון את העתירה של העובדת לקיום דיון נוסף בפסק דינו של בית המשפט העליון.

ביום 9.3.10 לאחר סיומו של ההליך הפלילי הרשיע בית הדין למשמעת את העובדת בעבירות לפי סעיפים 17 (1), (2), (3) ו- (6) לחוק המשמעת. בית הדין עמד בגזר דינו על חומרת המעשים של העובדת, בציינו כי:

**"העבירות שעברה הנאשמת אמנם אינן קשורות באופן ישיר לתפקידה בשירות המדינה, אולם בהתנהגותה הבזויה כלפי המתלוננת נפל פגם מוסרי חמור, ולפיכך – נוכח קיומו של אינטרס ציבורי להבטיח את טוהר המידות של השירות הציבורי – יש לנקוט כלפיה באמצעי משמעת שירתיעו עובדים אחרים מהתנהגות פסולה רצונית ומכוונת.**

הגם שאין נפקא מינה של ממש אם העבירה נעברה בתוך השירות או מחוצה לו, וזאת בשל "כתם הקלון" העולה מן ההתנהגות כשלעצמה (כדברי כבוד השופטת ביניש, כתוארה דאז, בעש"מ 2699/01 חלף נ' מדינת ישראל – ניתן ביום 15.5.2001), הרי העבירה שעברה הנאשמת, במקרה שלפנינו, קשורה גם לשירותה במדינה. כעולה ממצאי בית המשפט המחוזי בהכרעת דינו, המתלוננת סיפרה למנהלת במקום עבודתה על דבר ההלוואה, וכתוצאה מכך הורתה המנהלת לנאשמת לא ליצור קשר עם המתלוננת, ודיווחה על המקרה לגורמים בכירים במשרד. הנאשמת הימרתה את פיה של

המנהלת, ואף הוסיפה חטא על פשע וסחטה באיומים את המתלוננת ... מעשיה של הנאשמת ערערו באופן העמוק ביותר את האדנים שעליהם מושתת השירות הציבורי והם בראש ובראשונה, יושר וטוהר המידות."

ביום 18.3.10 גזר בית הדין למשמעת את דינה של העובדת בהשיתו עליה את אמצעי המשמעת הבאים:  
1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר. 3. פסילה לעבודה בשירות המדינה עד הגיע העובדת לגיל 58 שנה.  
4. פסילה לצמיתות לכל תפקיד במשרד הרווחה.

### קבלת דבר במרמה

**פסיקת ביה"ד לאחר הליך פלילי**

**11. בד"מ 154/09 נציבות שירות המדינה נ' נעם נתן וחיים כהן**

נעם נתן (להלן – עובד 1) הועסק כמפעיל מחשב בחברת דואר ישראל, חיים כהן (להלן – עובד 2) הועסק כמנהל חדר מחשב בבנק הדואר. בסמוך לאחר קבלת דו"ח אשמה, השעה נציב שירות המדינה את העובדים מתפקידם וזאת עד לסיום ההליכים הפליליים והמשמעתיים בעניינם.

כנגד העובדים הוגש כתב אישום בבית המשפט השלום בירושלים בגין עבירה של קבלת דבר במרמה לפי סעיף 415 לחוק העונשין.

מכתב האישום עולה כי עובד 1 היה זכאי משנת 2000 להחזר מלא של הוצאות רכב במסגרת תנאי השכר המוקנים לו ובתקופה הרלוונטית לכתב האישום הוא לא החזיק בבעלותו רכב פרטי. עובד 2 היה גם הוא זכאי להחזר מלא של הוצאות רכב במסגרת תנאי השכר המוקנים לו והחזיק בבעלותו רכב מסוג "טויוטה יאריס". במסגרת זכאותו קיבל עובד 2 עבור רכב זה החזר מלא של הוצאות רכב.

על פי כתב האישום, בתחילת שנת 2004 החליט עובד 2 לרכוש רכב נוסף לשימושו האישי. עובד 2 ידע כי אינו זכאי להחזר הוצאות רכב עבור כלי רכב נוסף והציע לעובד 1, כי הרכב ירשם באופן כוזב כרכבו של עובד 1 וכך ישולמו דמי ביטוח החובה ואגרת המבחן השנתי באמצעות זכאותו של עובד 1, ובתמורה יקבל עובד 1 תוספת קבועה למשכורתו עבור דמי השימוש השוטפים ברכב. עובד 2 רכש רכב נוסף, אשר נרשם במשרד הרישוי, באופן כוזב, כרכבו של עובד 1. הרכב נשאר כל אותו זמן בחזקתו ושימושו היומי והתדיר של עובד 2. כתוצאה ממעשים אלו, קיבלו שני העובדים תוספת למשכורתם, שלא כדין משך שנתיים וחצי ובסך הכל תוספת ריאלית של 14,857 ₪ למשכורתו שניתנה שלא כדין.

ביום 2.11.05 הרשיע בית המשפט השלום בירושלים את העובדים וגזר את דינם של העובדים לעונש של 180 שעות לתועלת הציבור.

ביום 24.3.10 לאחר סיומו של ההליך הפלילי הרשיע בית הדין למשמעת את העובדים בעבירות לפי סעיפים 17 (1), (2), (3), (4) ו-6 לחוק המשמעת.

בית הדין למשמעת הדגיש את חומרת דרכם של העובדים וציין מדברי בית המשפט השלום בירושלים עת דן בבקשתם:

"אני מתקשה לסווג מקרה זה בגדרם של אותם מקרים חריגים יוצאי דופן, המצדיקים הימנעות מהרשעה. מדובר בנאשמים בגירים בגיל מתקדם, שפעלו במחשבה, בתכנון ושיתוף פעולה, כדי להוציא כספים במרמה מרשות הדואר. לא מדובר במעשה קל ערך שנעשה בפזיזות אל מעשה מרמה מתוך תכנון מוקדם, שהוצא לפועל ונמשך לאורך שנתיים וחצי. סוג העבירה על רקע נסיבת ביצועה, ע"י עובד ציבור,

אינו מאפשר הימנעות מהרשעה. הנאשמים ביצעו עבירה של קבלת דבר במרמה. כלפי רשות הדואר. באמצעות אותה עבירה,, קיבלו השניים תוספת משמעותית למשכורתם החודשית, במשך כשנתיים וחצי. על פי העובדות, בהן הודו הנאשמים, הם פעלו במשותף, מתוך תכנון ומחשבה, תוך מעשי עורמה וכזב הן על רשות הדואר והן על רשות הרישוי, ובכך זכו לתוספות שכר, שלא היו זכאים להם, התנהגות הנאשמים מבטאת יחס של זלזול בערכים נורמטיביים, במיוחד על רקע היותם עובדי רשות ממסדית. בשום פנים ואופן אין לקבל את הטיעון "כולם עושים את זה", "אף אחד לא חשב שיש כאן בעיה פלילית", וכי מדובר במעשה שאינו "אסתטי" ואין בו גוון פלילי. בדיוק משום טיעון זה, על בית המשפט לגנות את מעשי הנאשמים כפסולים מעיקרם, ולהעביר מסר ברור וחד משמעי, כי יש להוקיע ולעקור מן השורש את התופעה של עובדי מדינה, עובדי ציבור, המקבלים תוספות שכר שלא מגיעות להם, על סמך הצהרות כזב שלהם. הערץ המוגן בעבירות המרמה והתחבולה נועד להגן על הציבור מפני מעשה מרמה, סחיטה, ועוסק למיניהם".

ביום 11.4.10 גזר בית הדין למשמעת את דינם של העובדים בהשיתו עליהם את אמצעי המשמעת הבאים :  
**עובד 1 : 1.** נזיפה חמורה. **2.** הפקעת מחצית משכורת קובעת. **3.** הורדה בדרגה - ירד בדרגה אחת לפרק זמן של 3 שנים. **4.** העברה לתפקיד אחר.  
**עובד 2 : 1.** נזיפה חמורה. **2.** פיטורין. **3.** פסילה למילוי תפקיד. **4.** פסילה משירות המדינה - לפרק זמן של 5 שנים.  
בעניינו של עובד 1 הוגש ערעור לבית המשפט המחוזי על קולת העונש שנגזר עליו, ועניינו טרם נדון. בשלב זה, העובד עדיין מושעה מעבודתו.

### ניגוד עניינים והפרת נהלים

#### 12. בד"מ 157/09 נציבות שירות המדינה נ' ד"ר מתיתיהו מורנו

ד"ר מורנו (להלן – העובד) הועסק כרופא במוסד לביטוח לאומי סניף חדרה. ממועד הגשת התובענה שהה העובד בחופשה על חשבונו עד לסיום ההליכים בעניינו.

ביום 25.4.10 הורשע העובד על ידי בית הדין למשמעת בעבירות לפי סעיפים 17 (1), (2), (3) ו- (4) לחוק המשמעת. העובד הורשע בשני אישומים כמפורט: על פי האישום הראשון, במהלך השנים 2005-2008 הגיש העובד מספר בקשות למוסד לביטוח לאומי להיתר עבודה פרטית. חרף העובדה שהעובד לא קיבל תשובה לבקשותיו (לא חיוביות ולא שליליות), עבד העובד בעבודות פרטיות שונות וזאת מבלי שקיבל היתר לכך כדין.

על פי האישום השני, בין השנים 2004-2006 ובסמוך לכך, כתב העובד חוות דעת רפואיות עבור אזרחים שונים בתביעות שהגישו נגד מוסדות המדינה, זאת בתמורה לתשלום כספי. בכך למעשה, פעל העובד בניגוד עניינים לעבודתו בשירות המדינה.

בית הדין עמד על חומרת מעשיו של העובד וציין כי לאור "החומרה שנפלה במעשיו של הנאשם, וחרף ההתחשבות בנסיבות האישיות, הגענו לכלל מסקנה שעקרונית אין מנוס מפסילתו של הנאשם לשירות המדינה."

בהתייחסו לעבירות של עבודה פרטית ללא היתר, הביא בית הדין מדברי בית המשפט העליון בעש"מ 1/82 וואל חנוכי נ' נציב שירות המדינה, לו(2) 81 :

”מי שמבקש לשרת בשירות המדינה חייב לקבל על עצמו את המגבלות והסייגים, הנובעים מכך ואין לקבל בשום פנים ואופן את הגישה, לפיה יכול עובד מדינה, ששכרו משולם מקופת הציבור, לדחוק חובתו כלי שירות המדינה לקרן זווית ולחפש עיסוקים נוספים כאוות נפשו”.

ביום 29.4.10 גזר בית הדין למשמעת את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים:  
1. נזיפה חמורה. 2. פרישה לאלתר משירות המדינה. 3. פסילה לכל תפקיד - בשירות הציבורי למשך תקופה של שנה וחצי. 4. השבה – על סך של 38,700 ₪.

### 13. בד"מ 99/09 נציבות שירות המדינה נ' חאלד פלאח

חאלד פאלח (להלן – העובד) הועסק במשרד החקלאות בשירות הוטרינרי.  
ביום 6.5.10 הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיפים 17 (1), (2) ו-(3) לחוק המשמעת, ובכך שפעל במצב של ניגוד עניינים, זאת בשל אירוע שהתרחש ביום 27.9.08, במהלכו עצרה יחידת הפיצו"ח של משרד החקלאות משאית בצומת המוביל, שהובילה בקר שנקנה מהמשק של רעיית העובד ובנו. במהלך אותה בדיקה וביקורת נתברר שהיתר ההובלה, לא תאם באופן מלא את פני העגלים שהובלו באותה המשאית. העובד, במהלכו של האירוע ביקש מסוחר הבקר שיעביר את הטלפון הסלולארי לאחד החוקרים, באותה שיחה העובד הציג עצמו כעובד המשרד וביקש לשחרר את המשאית עם העגלים, תוך הבטחה שידאג להיתר הובלה ולתשלום המתאים להשלמת החיסונים והסימון של אותם עגלים.

בית הדין למשמעת עמד על החומרה שבמעשיו של העובד בכך שנהג בדרך של ניגוד עניינים, בצינו כי:

”הסוגיה של ניגוד עניינים נדונה בשורה ארוכה מאוד של פסקי דין, כאשר הרציונאל מצביע על כך שאסור לעובד מדינה להיכנס למצב של ניגוד עניינים אפשרי, ועליו להרחיק את ידו מכל מצב שבו הוא עלול להעדיף את האינטרס הפרטי ( לענייננו מכירתו של בקר ממשק רעייתו ובנו) על פני האינטרס הציבורי... כלל זה אוסר על ממלא תפקיד להיות לא רק במצב של ניגוד עניינים אלא אף במצב שעלול להביא לניגוד עניינים או במצב בו קיים חשש סביר או אפשרות ממשית לניגוד עניינים”.

ביום 16.5.10 גזר בית הדין למשמעת את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים:  
1. נזיפה חמורה. 2. הפקעת משכורת קובעת. 3. הורדה בדרגה - לפרק זמן של שנה.

### 14. בד"מ 103/06 נציבות שירות המדינה נ' משה מורד

משה מורד (להלן – העובד) הועסק במוסד לביטוח לאומי בסניף הקריות כחוקר ורכז מודיעין.  
ביום 19.1.10 הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיפים 17 (1), (2) (3) לחוק המשמעת, זאת בשל מעשיו של העובד אשר במימושה של חקירת מבוטחת במוסד לביטוח לאומי, העמיד את עצמו במצב של ניגוד עניינים, לנוכח היותה של אותה המבוטחת מקור של המוסד לביטוח לאומי.

בית הדין למשמעת עמד על החומרה שבמעשיו של העובד בכך שפעל במצב של ניגוד עניינים, בצינו כי:

”הנאשם לנוכח וותק שירותו ורמת משרתו כחוקר ורכז מודיעין, צריך היה להימנע מאותן פעולות לנוכח הקשר האישי שנוצר עם אותה מבוטחת, עת הופעלה על ידו כמקור מודיעיני”.

זאת ועוד, הדגיש בית הדין את וותק שירותו ורמת תפקידו של העובד אשר צריכים היו להוביל להתנהגות אחרת וציין מדברי בית המשפט העליון בעש"מ 4123/95 אור נ' מדינת ישראל, (מט(5), 184:

”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 דוגמה להם ולציבור, לבין עובד זוט. יש מקום לצפות ולדרוש ממנהל כללי של משרד ממשלתי יותר מאשר מצפים דורשים מן המזכירה שלו, כשם שיש מקום להקפיד עם המפקח הכללי של המשטרה יותר מכפי שמקפידים עם שוטר מן השורה”.

ביום 16.5.10 גזר בית הדין למשמעת את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים:

1. נזיפה. 2. הפקעת מחצית משכורת קובעת. 3. העברה.

15. בד”מ 134/09 נציבות שירות המדינה נ’ דניאל בן דוד

דניאל בן דוד (להלן – העובד) הועסק כמנהל אגף בינוי ונכסים במוסד לביטוח לאומי.

ביום 29.4.10 הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיפים 17 (1), (2) ו (3) לחוק המשמעת, זאת בשל שני אישומים כדלקמן: על פי האישום הראשון בתקופה שבין 1999 - 1/2009, או בסמוך לכך, כיהן העובד כחבר במרכז מפלגת העבודה, המהווה הנהלה פעילה וכן גוף בוחר. במהלך חברותו במרכז מפלגת העבודה פעל העובד, החל מיום 1.8.08, מועד העלתו לדרגה 22 מנהלי, בניגוד להוראות האוסרות על עובדים בדירוגו של העובד להיות חברים בהנהלה פעילה של מפלגה, וכן פעל בניגוד להוראות החוק האוסרות על עובדים בדירוגו של העובד להיות חברים בגוף בוחר.

על פי האישום השני, ביום 3.12.08 סייע העובד בתליית שלטים פוליטיים לקראת הפריימריז למפלגת העבודה, אשר התקיימו באותו מועד ביישוב מגוריו, בהתנהגותו זו פעל העובד בניגוד להוראות האוסרות על עובדי מדינה להשתתף בתעמולה פומבית, בכתב או בעל פה, לבחירות לכנסת.

בית הדין למשמעת עמד על החומרה שבמעשיו של העובד בכך שפעל בניגוד להוראות והביא מדברי בית המשפט העליון בבג”צ 7157/95 נאוה ארד נ’ יו”ר הכנסת, פ”ד נ(1) 573, 599:

”הפעילות הפוליטית האסורה, באה לידי ביטוי גם בהוראותיו של חוק שירות המדינה (סיוג פעילות מפלגתית ומגבית כספים), התשי”ט-1959, בו הוטלו על עובדי ציבור בכירים, כאמור בסעיף 1 לחוק, הגבלות נוספות על אלו המוטלות על עובד ציבור שאינם בכירים. העולה מן המקובץ, כי האינטרס הציבורי לדה-פוליטיזציה של השירות הציבורי ולטוהר השירות הציבורי, הוא כה נכבד, עד שאין להניח כי המחוקק עשה רק את מחצית הדרך ולא כיוון בסעיף 7 לחוק גם לתקופה שלאחר הבחירות. זאת במגמה ברורה, המשתקפת, כאמור, בהוראות דין אחרות, לבצר את מעמדו של שירות ציבורי א-פוליטי ולהעלות את קרנו בעיני הציבור. פרשנות זו מצרה אמנם במידת מה את הזכות להיבחר, אולם באיזון האינטרסים נוטה הכף לטובת הפרשנות המרחיבה”.

ביום 29.4.10 גזר בית הדין למשמעת את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים:

1. נזיפה חמורה. 2. הפקעת משכורת קובעת אחת.

## ניסיון גניבה, חבלה חמורה ותקיפה

פסיקת ביה"ד לאחר הליך פלילי

### 16. בד"מ 30/10 נציבות שירות המדינה נ' יעקב אזרזר

יעקב אזרזר (להלן – העובד) הועסק במחלקה הטכנית של בית החולים "וולפסון" וכפועל מקצועי בבית החולים "אברנאל". עם הגשת כתבי האישום כנגד העובד, הוא הושעה מעבודתו על ידי נציב שירות המדינה עד לסיום ההליכים המשמעותיים נגדו.

ביום 29.12.09 הוגש נגד העובד כתב אישום מתוקן בבית המשפט השלום בראשון לציון, בגין עבירה של ניסיון גניבה לפי סעיפים 384 ו-25 לחוק העונשין, התשל"ז-1977. על פי כתב האישום, ביום 6.8.06 ניסה העובד לגנוב עגלת נירוסטה, ואולם העבירה לא הושלמה מאחר והעובד נעצר ע"י קב"ט ביה"ח. ביום 29.12.09 הרשיע בית המשפט השלום בראשון לציון את העובד, וגזר את דינו בהשיתו עליו 4 חודשים מאסר על תנאי למשך 3 שנים, קנס בסך 300 ₪ ופיצוי בסך 2500 ₪ לביה"ח "וולפסון".

ביום 14.12.09 הוגש נגד העובד כתב אישום מתוקן בבית המשפט המחוזי בתל אביב, שייחס לו עבירה של קשירת קשר לביצוע פשע לפי סעיף 499(א)(1) לחוק העונשין ועבירה של חבלה חמורה בנסיבות מחמירות לפי סעיפים 333 ו-335 לחוק. על פי כתב האישום ביום 8.4.09 הגיע העובד למגרש לממכר מתכות, במקום שהו בעל המגרש ועובד. העובד הציע למכור סחורה לבעל המגרש, ולאחר דין ודברים לא הגיע להסכמה על המחיר והחל להתווכח עם המתלונן בצעקות וקללות. במקביל, דיבר העובד במכשיר הטלפון הנייד שלו וקשר קשר עם אנשים לא ידועים כשהוא אומר להם כי יש בעיות ומכוון אותם להגיע למגרש במטרה לפגוע במתלונן ולאחר מכן עזב את המגרש. למגרש הגיעו חמישה-שישה אנשים ואחד התוקפים היה חמוש בסכין והשני בגרזן. התוקפים יצאו מהמכוניות והחלו להתנפל על המתלונן, תוך שהם מכים ופוצעים אותו, וכתוצאה מהמכות והדקירות הובהל המתלונן לביה"ח, שם נמצא כי הוא נדקר בגופו מספר פעמים, והוחלט לנתחו בדחיפות בשל נקז בבית החזה ובעורק.

ביום 14.12.09 הרשיע בית המשפט המחוזי בתל אביב את העובד, על סמך הודאתו, במיוחד לו בכתב האישום המתוקן.

ביום 25.5.10 גזר בית המשפט המחוזי את דינו של העובד בהשיתו עליו 6 חודשי מאסר בפועל שירוצו בדרך של עבודות שירות, 9 חודשי מאסר על תנאי למשך 3 חודשים, קנס של 1,000 ₪ ופיצוי בסך של 2,000 ₪ למתלונן.

ביום 1.6.10 הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3) ו-(6) לחוק המשמעת.

בית הדין הדגיש את חומרת העבירות ביחס לכתב האישום הראשון בציינו כי:

**"אין צורך להכביר מילים בדבר חומרת העבירה בה הורשע הנאשם, אשר ניצל את האמון שניתן בו ואת הגישה לרכוש ביה"ח על מנת לשלוח ידו בעגלת הנירוסטה. עבירה זו פוגעת קשות באמון הבסיסי המתחייב מיחסי העבודה, ועל כן האינטרס הציבורי מחייב להחמיר בעבירות מסוג זה.."**

באשר לכתב האישום השני, קבע בית הדין:

**"התנהגות בלתי מוסרית זו פוגעת קשות בתדמיתו של עובד הציבור ובטוהר מידותיו, ואין נפקא מינה אם המעשים נעשו מחוץ למסגרת עבודתו, ואם התנהגות הנאשם באה בתגובה לדברים שאמר לו המתלונן... ערכי המוסר המחייבים בשירות המדינה אינם יכולים לסבול התנהגות בריונית מהסוג שהנאשם נקט בה, וברי שהתנהגות כזו אינה הולמת את תפקידו של עובד המדינה...."**

ביום 6.6.10 גזר בית הדין למשמעת את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים:  
1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר. 3. פסילה לכל תפקיד בשירות המדינה (לרבות במשרד הבריאות) עד הגיע העובד לגיל 58 שנה.

#### פסיקת ביה"ד לאחר הליך פלילי

#### 17. בד"מ 115/09 נציבות שירות המדינה נ' רידאן עבדאללה

רידאן עבדאללה (להלן – העובד) הועסק במשרד החינוך כמנהל חטיבת ביניים. עם הרשעתו של העובד ולאחר שהוגשה כנגדו תובענה משמעתית הושעה העובד מתפקידו על ידי נציב שירות המדינה, וזאת עד לסיום ההליכים כנגדו.

ביום 10.6.03 הוגש כנגד העובד כתב אישום בבית המשפט השלום בעכו אשר ייחס לו עבירה של תקיפה, לפי סעיף 379 לחוק העונשין, וזאת בגין שני אירועים של תקיפה כלפי שני תלמידים שונים. לאור חזרתה של התביעה בה מאחד האישומים, הורשע העובד בגין כך שהזמין את אחד מתלמידיו למשרדו וסגר את הדלת מאחוריו. במשרדו קרא העובד לתלמיד בשמות גנאי, סטר לו בפניו, הכה אותו בכל חלקי גופו ואף קרע את חולצתו.

ביום 24.3.08 הורשע העובד בביצוע העבירה המיוחסת לו, וביום 31.3.08 גזר בית המשפט את דינו של העובד והטיל עליו קנס של 3000 ₪, מאסר על תנאי לתקופה של 7 חודשים למשך 3 שנים מיום מתן גזר הדין, מימוש התחייבות בסך של 2000 ₪ עליה חתם העובד מתוקף גזר דין קודם שניתן נגדו, וכן פיצוי בסך 3500 ₪ לתלמיד.

ביום 18.9.08 דחה בית המשפט המחוזי ערעור שהגיש העובד לבית המשפט המחוזי בחיפה כנגד הרשעתו בתקיפת המתלונן, וביום 1.2.09 נדחתה בקשת רשות הערעור שהגיש העובד לבית המשפט העליון. ביום 25.2.10 דחה בית המשפט העליון את בקשתו של העובד לקיים משפט חוזר.

ביום 14.4.10 הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3) ו-(6) לחוק המשמעת. בית הדין הדגיש את חומרת מעשיו של העובד והביא מדברי כב' השופט אלטר בגזר דינו:

”אין צורך להכביר מילים על החומרה שבנקיטת אלימות על ידי איש חינוך, כלפי תלמיד, מה שמוסיף לחומרה במקרה שלפניי הוא עברו של הנאשם. מסתבר שבעבר הלכו לקראתו מספר פעמים, בכך שלא הרשיעו אותו, למרות שנמצא שהוא ביצע עבירות אלימות. הנאשם פירש, כנראה ושלא כהלכה את הסלחנות שגילו כלפיו בעבר ובהחלט ייתכן שהוא הבין שמותר לו להמשיך ולהרביץ, מבלי שיהיה צפוי להרשעה”.

בית הדין הדגיש את חומרת מעשיו של העובד ואת הצורך בהחמרת אמצעי המשמעת על מנת לעקור את התופעה של הכאת תלמידים בידי מוריהם, והביא בהקשר זה מדברי בית המשפט העליון בעש"מ 1682/02 אל ווהב נ' מדינת ישראל (תק-על 2002(2), 1300):

”המורים הם המגלמים את דמות המחנך. בידיהם הופקדו שלומם וחינוכם של התלמידים, הם מורי הדרך בכל הנוגע לדרכי ההתנהגות של תלמידים, ועליהם לתרום לבניית דפוסים חברתיים ראויים ביחסים שבין אדם לחברו ... אל לו להגיע לתגובה אלימה לא כשיטה ואף לא בעת איבוד עשתונות. חינוך באלימות מצמיח אלימות נוספות ומסכל את שאיפתנו לקיים חברה המכבדת את זכויות האדם את כבודו ואת שלמות גופו”.

ביום 19.4.10 גזר בית הדין למשמעת את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים:  
1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר. 3. פסילה לצמיתות לכל תפקיד במשרד החינוך.

## 18. פסיקת ביה"ד לאחר פלילי

### בד"מ 155/09 נציבות שירות המדינה נ' מרים דורפמן ארשבסקי

העובדת הועסקה כמורה במשרד החינוך בדרגה של מורה בכירה. עם קבלת דיווח בדבר פתיחה בחקירה פלילית בעניינה של העובדת, היא הושעתה מתפקידה על ידי נציב שירות המדינה, זאת עד לסיום ההליכים המשמעותיים והפליליים נגדה.

ביום 28.1.08 הוגש כנגד העובדת הוגש כתב אישום המייחס לה ביצוע עבירה של תקיפה בנסיבות מחמירות, לפי סעיף 379 ו- 382 לחוק העונשין זאת בשל אירוע שהתקיים ביום 21.6.07. במועד זה, ערכו תלמידי כיתות ו' חזרות למופע הסיום של בית הספר והעובדת יחד עם מורות אחרות, לימדה שיר חדש לקראת המופע, כאשר ילדה קטינה (בגיל 13 וחמישה חודשים), הפריעה למהלכה של החזרה ובעקבות אותה הפרעה העובדת התפרצה כלפי אותה קטינה, הכתה אותה באמצעות ידה ורגליה, משכה בשערה וניערה מספר פעמים את ראשה והתריסה כלפיה: "מה את רוצה מחיי, מתי תעזבי אותי?".

ביום 10.5.09 החליט בית המשפט השלום בעכו, לאחר שעיין בתסקיר שירות המבחן למבוגרים להטיל על העובדת 200 שעות של"צ וכן צו מבחן במשך 12 חודשים, זאת ללא הרשעה.

ביום 25.10.09 התקבל ערעור המדינה לעניין אי הרשעתה של העובדת, והרשיע את העובדת בעבירה של תקיפה בנסיבות מחמירות, והתיר את העונש שנגזר עליה על כנו.

ביום 31.5.10 הרשיע בית הדין את העובדת בעבירות לפי סעיפים 17 (1), (2), (3) ו-(6) לחוק המשמעת. בית הדין הדגיש את חומרת התנהגותה של העובדת ואת מידת הפסול הכרוכה בשימוש באלימות, בציינו: "חוק זכויות התלמיד" נכנס לתוקף ב- 4.12.2000, בחוק זה באה לידי ביטוי תפיסת המחוקק האוסרת שימוש באלימות מסוג כלשהי כאמצעי חינוכי, זאת ברוח זכויות האדם וכבודו. יהיו הנסיבות של נקיטת אמצעי האלימות או שימוש בכוח מסוים לאכיפת משמעת, אשר יהיו, המורה חייב לנקוט במידה של איפוק עצמי, גם אם הדבר אינו קל ולעיתים מכביד עד מאוד. גישה זו יסודה בסטנדרט התנהגות גבוה הנדרש מעובד הוראה, במיוחד במהלך מילוי תפקידו."

בית הדין הדגיש את חומרת התנהגותה של העובדת, לאור העובדה כי המדובר בעובדת הוראה והביא מדברי בית המשפט העליון בעש"מ 10970/05 מדינת ישראל נ' היפא חורשיד [טרם פורסם]:

"בתחום המגזר הציבורי ישנן מערכות תפקידים בהן נדרש מעובד הציבור לשמש דוגמה אישית מיוחדת, ולעמוד בנורמות התנהגות ברף גבוה במיוחד. תפקידי הוראה וחינוך נמנים על אותם תפקידים, על שום היותם של אנשי חינוך מציבי נורמות ההתנהגות לדור הצעיר, ומעצבי אישיותם של בני הנוער לא רק כבעל ידע ודעת, אלא בראש וראשונה, כבעלי רמה אתית מוסרית גבוהה, כמי שבעתיד יהוו התשתית האנושית עליה תיבנה החברה הישראלית, על ערכיה המוסריים והתרבותיים."

ביום 6.6.10 גזר בית הדין את דינה של העובדת בהשיתו עליה את אמצעי המשמעת הבאים:  
1. נויפה חמורה. 2. פיטורין. 3. פסילה לצמיתות מלמלא כל תפקיד במשרד החינוך.