

מדינת ישראל
נציבות שירות המדינה
אגף המשמעת



י"א אייר תש"ע
25 באפריל 2010

המש 2010-1318

אל: הסמנכ"ל 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, כנסת ישראל
הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, מבקר המדינה
הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, בית הנשיא

שלום רב,

הנדון: מקבץ פסיקה של הדין המשמעת וכללי האתיקה של עובדי המדינה

בחוזר זה, אבקש להביא בפניכם מקבץ פסקי דין נבחרים העוסקים בדין המשמעת, אשר יצאו במהלך החודשים מרץ – אפריל מפתחם של בית המשפט המחוזי ובית הדין למשמעת של עובדי המדינה (להלן – בית הדין למשמעת), וכן להביא לכדי פרסום והפנמה של **כללי האתיקה של עובדי המדינה** (להלן – כללי האתיקה) בקרב כלל עובדי המדינה.

א. כללי האתיקה של עובדי המדינה

כללי האתיקה פורסמו על ידי נציב שירות המדינה ומופיעים באתר האינטרנט של נציבות שירות המדינה. כללים אלה מגבשים והופכים לנורמה כתובה איסורים וחובות המוטלים הן על עובד המדינה באופן אישי והן בהפעלת סמכותו לגבי אחרים. כללים אלה, אין בהם כדי לגרוע מכללים שנקבעו בחוק, בתקשי"ר בפסקי דין של בית המשפט ובתי הדין המשמעתיים, ועניינם, בין היתר, שמירה על רכוש המדינה, חריגה מסמכות, ניגוד אינטרסים וטוהר המידות, איסור קבלת טובות הנאה, איסור ניצול מעמד לרעה וכללים נוספים המחייבים את כלל עובדי המדינה.

בכללי האתיקה ניתן לעשות שימוש בבואנו לקבוע אם התנהגות מסוימת של עובד מדינה מגיעה לכדי עבירת משמעת, שכן הפרה של כללים אלה היא בבחינת עבירת משמעת, זאת בהתאם לקביעת בית המשפט העליון בעש"מ 5493/07 **טליה וינשטיין נ' מדינת ישראל**, תק-על 2007(3), 2411:

"כללים אלה, גם אם לא קיבלו קודיפיקציה בגדרי חוק שירות המדינה (משמעת) ... הריהם בודאי בסיס לקביעת התנהגות הולמת או שאינה הולמת על פי דין, ומתוך הבנה כי הנושא, גם אם לא הובא בפלילים, אינו עניין אסתטי-אתי בלבד, אלא גם מהווה עבירת משמעת. מובן כי הדברים אמורים בכפוף לבחינת כל מקרה לגופו."

אני רואה חשיבות רבה ברענון כללי האתיקה בקרב כלל עובדי המדינה, הנדרשים לנהוג, בין היתר, בהתאם לכללים אלה. הדבר יסייע 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.

ב. פסיקה של הדין המשמעתי

בחודש מרץ 2010 יצא תחת ידו של בית המשפט המחוזי בחיפה, עמ"מ 24697/09 מדינת ישראל נ' ד"ר אורי ריחני, שעניינו עבירות שוחד. המדובר בערעור המדינה על גזר דינו של בית הדין למשמעת, בעניינו של העובד אשר שימש בתפקיד מנהל מחלקת עיניים בבית החולים נהריה והורשע במסגרת הליך פלילי בבית משפט השלום בחיפה בשנים עשר אישומים שונים בעבירות שוחד, ונדון ל – 6 חודשי מאסר אותם ריצה בעבודות שירות, שישה חודשי מאסר על תנאי, קנס בסך 50,000 ₪ ופיצוי לקורבנות בסכום כולל של 150,000 ₪. בעקבות ההליך הפלילי בעניינו של העובד, הוגשה לבית הדין למשמעת תובענה משמעטית כנגד העובד. בית הדין למשמעת גזר על העובד אמצעי משמעת של **נזיפה חמורה, פיטורין לאלתר משירות המדינה ופסילה משירות המדינה עד גיל 67**.

המדינה ביקשה להחמיר בעונשו של העובד ולפסול אותו לצמיתות משירות המדינה, זאת לאור חומרת העבירות בהן הורשע העובד ולאור העובדה שהעובד בן למעלה מ – 66, כך שבפועל נענש באופן מזערי. בית המשפט המחוזי קיבל את ערעור המדינה ומצא לנכון להחמיר עם העובד, זאת נוכח העובדה כי המדובר במעשים חמורים ביותר, נוכח עמדתו הבכירה בשירות המדינה, אורך התקופה במהלכה בוצעו מעשים אלה, והסכום הכולל של השוחד. בית המשפט קבע כי פסילת העובד משירות המדינה רק עד גיל 67 **"אין בה כדי להלום את חומרת מעשיו של המשיב, ובוודאי שאין בכך כדי להרתיע את שאר עובדי השירות הציבורי, ואין בכך כדי להעביר מסר כללי בדבר הקפדה על דיני המשמעת ואכיפתם"**, והורה על פסילתו של העובד משירות המדינה לתקופה של שבע שנים ממועד גזר דינו של בית הדין. בית המשפט המחוזי חזר והדגיש כי ההיקף הכספי של השוחד הנלקח אינו בעל משמעות מכרעת ביחס לפסול שבלקחת השוחד, בהביאו מפסק דינו של בית המשפט העליון בע"מ 6974/06, מאיר אטיאס נ' מדינת ישראל, שם נקבע כי:

"גם סכום כסף קטן הנלקח שלא כדין אגב ביצוע תפקיד ציבורי מכתים את העובד ואת השירות בכתם כבד שקשה להסירו. השארת עובד מדינה שלקח שוחד במסגרת השירות הציבורי מהווה מסר של סלחנות והתפשרות עם תופעה המערערת מן היסוד את האימון בטהרתו של השירות הציבורי ובניקיון כפיהם של עובדיו."

בחודש אפריל 2010 ניתן פסק דינו של בית הדין למשמעת, בד"מ 42/08 נציבות שירות המדינה נ' משה נסריאצ'י - המדובר בעובד בית החולים "שער מנשה" שהורשע בעבירות של דיווחים כוזבים באשר לנוכחותו בעבודה, אשר כתוצאה מהם נהנה מתשלומים להם לא היה זכאי, ובנוסף הורשע על סירובו להמשיך להיחקר בנציבות בגין הדיווחים הכוזבים והפסקת החקירה על ידו באופן חד צדדי. בית הדין למשמעת שב והדגיש את החומרה הנובעת לעבירות של דיווחים כוזבים, בציינו כי מדובר בתופעה שיש לעוקרה מן השורש, בין היתר, בהשתת אמצעי משמעת חמורים של פיטורין ופסילה משירות המדינה. עוד ציין בית הדין כי:

"עבירות הדיווחים הכוזבים הן עבירות נפוצות אשר גורמות לפגיעה חמורה בתדמיתו של השירות הציבורי ובאמון הציבור בו ויש לפעול למיגורן. "התכלית העיקרית של אמצעי המשמעת היא התדמית הראויה והתפקוד הראוי של השירות הציבורי. זהו, אם כן, השיקול העיקרי בשאלה מהו האמצעי ההולם את העבירה" (עש"מ 356/96 פלוני נ' נציבות שירות המדינה). משכך, סברנו כי אין מנוס מהשתת האמצעי המתאים והדרוש במקרים

אלו והוא פיטורים והרחקה מהשירות. "כמו הפיטורין, גם הפסילה משירות המדינה נובעת מאותה תכלית של הגנה על השירות הציבורי מפני עובדים שסטו מדרך הישר ... אמצעי הפסילה מהשירות נחוץ אפוא כדי לשמור על טוהר המידות בשירות הציבורי, על תדמיתו ועל אמון הציבור בו. לצורך תכלית זו אמצעי הפסילה הוא ראוי ומקובל" (עש"מ 3789/04 ציפורי נ' מדינת ישראל, פ"ד נט(1) 721 עמ' 724).

באשר לנסיבותיו האישיות של העובד, כפי שהוצגו לבית הדין, נקבע כי:

"לא נעלמו מעינינו נסיבותיו האישיות של הנאשם ... יחד עם זאת, באיזון הראוי של השיקולים בין נסיבותיו האישיות של הנאשם לבין שמירת תדמיתו של השירות הציבורי, גובר השיקול הציבורי על השיקול הפרטי. נוכח תפקידם המניעתי של אמצעי המשמעת "המשקל שראוי לייחס לנסיבות בהן בוצעה העבירה הפלילית, וכן גם המשקל שיש לייחס לנסיבות האישיות של הנאשם, פוחת בדין המשמעת". (עש"מ 5282/98 מדינת ישראל נ' תמר כתב, פ"ד נב(5) 87).

ישנה חשיבות רבה בהעברת תמציות הפסיקה לכלל העובדים, מתוך אמונה כי מפסקי הדין יכולים העובדים ללמוד על ערכי טוהר המידות ושמירת ניקיון הכפיים הנדרשת מהם, כך שלא ייכשלו בעבירות משמעתיות. אני תקווה כי קובץ זה יהא לכם לעזר ויעשה בו שימוש משכיל (לנוחיותכם, צורף תוכן עניינים לקובץ זה).

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 מרץ-אפריל 2010

תוכן עניינים:

עמודים

עבירה

שוחד וקבלת דבר במרמה

2..... פסיקה של בית המשפט המחוזי.....

3..... פסיקה של בית הדין למשמעת לאחר הליך פלילי.....

זיוף והתחזות

3-4..... פסיקה של בית המשפט המחוזי.....

סחיטה באיומים

4-5..... פסיקה של בית המשפט המחוזי.....

הוצאת מידע ממאגרי מידע

5..... פסיקה של בית הדין למשמעת לאחר קיום הליך פלילי.....

6-7..... פסיקה של בית הדין למשמעת.....

גניבה ומרמה

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

סחר בנשק

9..... פסיקה של בית הדין למשמעת לאחר קיום הליך פלילי.....

הטרדות מיניות ומעשים מגונים

9-11..... פסיקה של בית הדין למשמעת.....

התנהגות בלתי הולמת

11-12..... פסיקה של בית הדין למשמעת.....

ניגוד עניינים והפרת נהלים

12-13..... פסיקה של בית הדין למשמעת.....

דיווחים כוזבים

13-14..... פסיקה של בית הדין למשמעת.....

שוחזר וקבלת דבר במרמה

פסיקה של בית המשפט המחוזי

1. עמ"ש"מ 24697-12-09 מדינת ישראל נ' ד"ר אורי ריחני

העובד הועסק כמנהל מחלקת עיניים בבית החולים נהרייה. עם היוודע החשדות וקבלת דו"ח אשמה בעניינו של העובד, הושעה העובד מעבודתו על ידי נציב שירות המדינה.

כנגד העובד הוגש ביום 12.8.08 כתב אישום לבית משפט השלום בחיפה, המייחס לו שנים עשר אישומים שונים בעבירות שוחזר. בכתב האישום נטען כי בין השנים 1997-2007, בהזדמנויות שונות, בסמוך למועד ביצוע הניתוח, ביקש העובד מן המטופלים ובני משפחותיהם שפנו אליו, להעביר כספים תמורת ביצוע הניתוח על ידו באופן אישי, למרות שמדובר בניתוח המתבצע בבית חולים ממשלתי ובגיניו אין החולה אמור לשלם לרופא. העובד ביקש מהמטופלים או מי מטעמם תשלום שוחזר כספי עבור ביצוע הניתוח ובסך הכול קיבל העובד סכום של 144,171 ₪.

ביום 16.12.08, לאחר שהושג הסדר טיעון בין הצדדים, הודה העובד במיוחס לו בכתב האישום והורשע לפי כתב האישום, וביום 20.4.09 ניתן גזר דינו של העובד שנדון לשישה חודשי מאסר בפועל אותם ריצה בדרך של עבודות שירות, שישה חודשי מאסר על תנאי, תשלום קנס של 50,000 ₪, ופיצוי לקורבנות בסכום כולל של 150,000 ₪. ביום 24.8.09 לאחר סיומו של ההליך הפלילי בעניינו של העובד, הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיפים 17 (1), (2), (3), (4) ו- (6) לחוק שירות המדינה (משמעת), תשכ"ג – 1963 (להלן – חוק המשמעת).

ביום 15.11.09 גזר בית הדין למשמעת את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר. 3. פסילה משירות המדינה עד גיל 67.

ביום 8.1.10 הוגש ערעור המדינה על קולת העונש שנגזר על העובד בהתייחס לפסילתו משירות המדינה עד גיל 67 ולא לשנים רבות נוספות, וזאת לאור העובדה שלמעשה פסילתו של העובד דה פקטו הייתה למספר חודשים בלבד וזאת לאור העובדה שגילו של העובד במעמד גזר הדין היה למעלה מ- 66.

ביום 17.3.10 התקבל ערעור המדינה, כך שבית המשפט המחוזי הורה על פסילתו של העובד משירות המדינה לתקופה של שבע שנים ממועד גזר דינו של בית הדין (15.11.09), בקבעו זאת מפנה בית המשפט לגזר הדין של בית משפט השלום, שם נאמר כי:

"קבלת שוחזר כמוה כהכרזת מלחמה על שלמות החברה והיא טומנת בחובה פגיעה באנשים הישרים וההגונים. אמון הציבור במערכת השלטונית, בנוי, בין היתר, על טוהר מידותיהם של עובדיה, וקבלת שוחזר מפר מרקם עדין זה, ויש בו כדי לפגוע גם בפעילותם התקינה של רשויות השלטון".

באשר להחלטת בית הדין למשמעת לפסול את העובד משירות המדינה עד גיל 67 קבע בית המשפט המחוזי, כי: **"נראה לי, בכל הכבוד הראוי, שהטלת אמצעי משמעת לפיה פסול המשיב משירות המדינה עד גיל הפרישה המקובל, דהיינו, גיל 67 (לרבות הצהרת המשיב שיימנע מלבקש לשוב לשירות הציבורי לאחר תום פסילתו) אין בה כדי להלום את חומרת מעשיו של המשיב, ובוודאי שאין בכך כדי להרתיע את שאר עובדי השירות הציבורי, ואין בכך כדי להעביר מסר כללי בדבר הקפדה על דיני המשמעת ואכיפתם."**

2. בד"מ 148/09 נציבות שירות המדינה נ' רפאל סיטבון

העובד הועסק במשרד התחבורה כמרכז בכיר (נפה). עם היוודע החשדות וקבלת דו"ח אשמה בעניינו של העובד, הושעה העובד מעבודתו על ידי נציב שירות המדינה.

ביום 18.4.07 הוגש כנגד העובד כתב אישום בבית המשפט המחוזי בירושלים, וביום 29.10.09 הורשע העובד בחמישה אישומים בביצוע עבירות של קבלת דבר במרמה בנסיבות מחמירות, קשר להונות את הציבור, והפרת סודיות, הכל בקשר למעורבותו של העובד במהילת דלק, תוך הוספת חומרים שאינם תקינים, שיווק הדלק תוך הצגתו כדלק תקני, כיוול משאבות בתחנת דלק כך שיווצר מצג שווא כאילו סופק יותר דלק מזה אשר סופק בפועל, ומעורבותו בהספקת סולר להסקה ללקוחות פרטיים, תוך מצג כוזב, כאילו סיפקו להם כמות סולר גדולה יותר מאשר סופקה בפועל. כמו כן, העובד עשה שימוש במאגר מידע של משרד התחבורה שלא לצורך תפקידו.

ביום 30.11.09 גזר בית המשפט המחוזי, במסגרתו של הסדר טיעון, את דינו של העובד והטיל עליו 27 חודשי מאסר בפועל, 12 חודשי מאסר על תנאי למשך 3 שנים וקנס בסך 190,000 ₪.

ביום 22.2.10 לאחר סיומו של ההליך הפלילי בעניינו של העובד, הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3), (4) ו-(6) לחוק המשמעת.

בית הדין עמד על חומרת מעשיו של העובד וקבע כי:

"הנאשם ביצע את המעשים והעבירות בהם הורשע, במודע, תוך תכנון מעשיו בדקדוק, בשיתוף עם אחרים ובאמצעות הפעלתם של אחרים, על מנת להניב לעצמו רווחים לכלליים שהושגו במרמה. במסגרתם של מעשי המרמה והונאה, עשה הנאשם שימוש לרעה בתפקידו, תוך שהוא פוגע בתדמיתו של שירות המדינה ומפר את האמון הניתן בו מצד ממוניו. הנאשם אף ניצל לרעה את הגישה למאגרי מידע, אשר ניתנה לו במסגרת תפקידו, בכדי לשלוף מידע שאינו נדרש לצורך מילוי תפקידו, ועשה באותו מידע שימוש שלא כדין."

ביום 10.3.10 גזר בית הדין למשמעת את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורים לאלתר. 3. פסילה משירות המדינה עד לגיל 67.

זיוף והתחזות

פסיקה של בית המשפט המחוזי

3. עמ"מ 18576-11-09 יגאל משה נ' נציבות שירות המדינה

העובד הועסק כנהג בשירות התעסוקה במשרד התעשייה המסחר והתעסוקה מחוז הצפון. עם הגשת כתב האישום בעניינו של העובד הוא נעצר עד תום ההליכים בעניינו, דבר שייתר את הצורך בנקיטת הליכי השעיה בעניינו.

ביום 17.11.08 הוגש כנגד העובד בבית המשפט השלום בנצרת כתב אישום המונה תשעה אישומים, בגין עבירות של מרמה. על פי כתב האישום קשר העובד קשר עם אדם אשר במסגרתו תכננו לאתר אזרחים המעוניינים לרכוש קרקעות, או נכסים אחרים בבעלות מינהל מקרקעי ישראל, כאשר העובד הוצג בפניהם כעובד בכיר במינהל, שיכול לעזור להם בקבלת הקרקע / הנכס. לצורך כך נהג העובד להופיע למפגשים ברכב ממשלתי ששימש אותו בעבודתו, כשהוא נושא על גופו אקדח וטלפונים ניידים. במהלך השנים 2003-2007 במועדים שונים, נהג העובד למסור לאזרחים הללו הבטחות שווא בנוגע לקבלת הקרקע או הנכס, תוך שהוא גורף לכיסו סכומי כסף גבוהים.

ביום 17.11.08, במסגרת הסדר טיעון, הודה העובד בעבירות שיוחסו לו בכתב האישום, הורשע בביצוען, ונגזרו עליו 18 חודשי מאסר בפועל, 18 חודשי מאסר על תנאי, וקנס בסך 50,000 ₪ או 6 חודשי מאסר תחתיו.

ביום 9.9.09 לאחר סיומו של ההליך הפלילי הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיפים 17 (1), (2), (3), (4) ו- (6) לחוק המשמעת.

ביום 30.9.09 גזר בית הדין למשמעת את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר משירות המדינה. 3. פסילה מלמלא כל תפקיד בשירות הציבורי עד הגיעו לגיל 67. 4. מניעת הזכות לקבל כל גמלה בכל תקופת הפסילה.

ביום 20.12.09 הגיש העובד ערעור לבית המשפט המחוזי בחיפה על הכרעת הדין ועל גזר הדין, וביום 11.1.10 זחה בית המשפט את ערעורו של העובד, בציינו כי נוכח חומרת העבירות, אופיין והישנותן, הרי שאין ספק שיש בעבירות שבהן הורשע העובד כדי לפגוע פגיעה ממשית בתדמיתו של שירות המדינה.

בית המשפט המחוזי הביא מדבריו של כב' השופט א. רובינשטיין בער"מ 2950/08 עיריית חיפה נ' חנון ויסמן, תק – על 2008(2), 5331, שם נאמר:

"התכלית העיקרית של אמצעי המשמעת היא.. למנוע פגיעה משמעותית בתפקוד של שירות המדינה, או בתדמית שירות זה, שכן תדמית ראויה היא תנאי הכרחי לפעילות תקינה של השירות. ועוד נאמר שם, כי במקרים אלה המשקל שראוי לייחס לנסיבות שבהן בוצעה העבירה הפלילית, וכן גם המשקל שיש לייחס לנסיבות האישיות של הנאשם, פוחת בדין המשמעת. ליבי אינו אטום לזכויותיו של המערער.. אך ליבי נתון עוד יותר- איני רואה דרך אחרת, לצרכיו של שירות המדינה, שתדמיתו... אינה ברום המדרגה".

סחיטה באיומים

פסיקה של בית המשפט המחוזי

4. עמ"מ 221/09 עאסלה איהאב נ' מדינת ישראל

העובד הועסק כמורה במשרד החינוך בבית הספר "אלעזאזמה". עם הגשת כתב האישום כנגד העובד, הוא הושעה מעבודתו על ידי נציב שירות המדינה זאת עד לסיום ההליכים המשמעתיים והפליליים נגדו.

ביום 11.2.08 הוגש כנגד העובד כתב אישום לבית משפט השלום בבאר שבע בגין עבירה של סחיטה באיומים. על פי כתב האישום, סחט העובד במספר הזדמנויות, באמצעות שליחת מסרונים דרך הטלפון הנייד ובשיחות טלפון, את המתלוננת, עימה קיים קשר רומנטי עובר לאישומים, בכך שאיים עליה כי אם לא תשלם לו סכום כספי או תקיים עימו יחסי מין, יחשוף תצלומים שלה במצבים אינטימיים עם גברים אחרים.

כנגד העובד הוגש ביום 4.5.08 כתב אישום נוסף לבית משפט השלום בבאר שבע, ולפיו בניגוד להוראות בית המשפט, יצר העובד קשר עקיף עם המתלוננת, בכך שהשיג את מספר הטלפון של ארוסה, וביקש ממנו להיפגש, במטרה להציג לו תמונות של המתלוננת עם גבר אחר. בגין כך, יוחסו לעובד עבירות של הפרת הוראה חוקית (שתי עבירות), ניסיון הדחה בעדות וניסיון לפגיעה בפרטיות.

ביום 15.7.08 הורשע העובד במיוחס לו בשני כתבי האישום, וביום 17.9.08 גזר בית משפט השלום בבאר שבע את דינו של העובד, והטיל עליו עונש של 5 חודשי מאסר בפועל, 7 חודשי מאסר על תנאי למשך 3 שנים, קנס בסך 2000 ₪ והתחייבות כספית על סך 10,000 ₪.

ביום 30.8.09 לאחר סיומו של ההליך הפלילי בעניינו של העובד, הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיפים 17(3) ו- (6) לחוק המשמעת, וגזר את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורים לאלתר. 3. פסילה לתקופה של שנתיים ממשרד החינוך.

העובד הגיש ערעור על חומרת גזר הדין של בית הדין למשמעת, וביום 18.3.10 ניתן פסק הדין של בית המשפט, בו נקבע כי דין ערעורו של העובד להידחות, שכן:

”פסק דינה של הערכאה קמא קולע ללב העניין ואין עילה להתערב בו. העונש אינו סוטה ממדיניות הענישה המקובלת ואינו חורג משיקול הדעת השיפוטי הסביר בנסיבות העניין, זאת כאשר מדובר במעשים חמורים, הכוללים סחיטה באיומים על רקע רומנטי, שלאחריהם המשיך המערער שוב להטריד את המתלוננת, לנסות להדיחה מעדותה ולפגוע קשות בפרטיותה.”

הוצאת מידע ממאגרי מידע

פסיקת ביה"ד לאחר הליך פלילי

5. בד"מ 161/09 נציבות שירות המדינה נ' דוד שנוור

העובד הועסק כמנהל מדור בכיר במוסד לביטוח לאומי בסניף חיפה. עם הגשת כתב האישום כנגד העובד, הוא הושעה מעבודתו על ידי נציב שירות המדינה זאת עד לסיום ההליכים המשמעתיים והפליליים נגדו.

ביום 7.10.07 הוגש כנגד העובד כתב אישום בבית משפט השלום בחיפה אשר ייחס לו עבירות של מרמה והפרת אמונים, הוצאת מסמך ממשמורת חוקית, וכן עבירות לפי חוק הגנת הפרטיות התשמ"א-1981, זאת בגין מעשים אלו: משנת 2004 במספר הזדמנויות העובד מסר פרטי מידע ממאגרי המידע של המוסד לביטוח לאומי לחוקר פרטי לצורך עיסוקו כחוקר. המידע נמסר לגבי מבוטחיו של המוסד לביטוח לאומי ואותו חוקר עשה שימוש במידע האישי לצרכי עיסוקו.

ביום 22.10.09 הרשיע בית המשפט השלום בחיפה את העובד וגזר את דינו של העובד לשלושה חודשי מאסר בפועל לריצוי בדרך של עבודות שירות, 12 חודשי מאסר על תנאי למשך 3 שנים וקנס של 30,000 ₪. ביום 8.3.10 לאחר סיומו של ההליך הפלילי הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3) ו-(6) לחוק המשמעת.

בית הדין עמד על חומרת המעשים של העובד, ובהתייחסו לפגיעה בפרטיות העולה ממעשיו של העובד, קבע: ”הנאשם במעשיו פגע בערכים מוגנים של הזכות לפרטיות וחובת הסודיות המוטלת על עובד ציבור. לגבי המשמעות של פגיעה בפרטיות, יוער כי, עובד המוסד לביטוח לאומי נחשף במהלך עבודתו ל”עושר רב” של מידע אישי, אשר אגור במאגרי המידע של המוסד, אשר ניתן לשליפה באמצעות שאילתות מגוונות שעומדות לרשותו, כאשר חדירה לעומק פרטיותו של אדם נחוצה לצורך ביצוען של החוק, העושה כך, פועל כדין ומכח הדין. ואולם, לא כך הם פני הדברים כאשר עובד מדינה עושה שימוש במאגרי המידע שלא לצורך מילוי תפקידו, תוך חריגה ממסגרת הסמכות שהופקדה בידינו. שליפת המידע, בנסיבות אלה, נתונה למשטר נורמטיבי כמפורט להלן. כאשר, הפרת הדין עלולה להטיל על המפר אחריות פלילית שהוטלה כאמור ולעיתים גם אזרחית. המשפט הישראלי מכיר בחשיבותה הרבה של הזכות לפרטיות.”

ביום 16.3.10 גזר בית הדין את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר. 3. פסילה לצמיתות מלמלא כל תפקיד במוסד לביטוח לאומי.

6. בד"מ 133/09 נציבות שירות המדינה נ' ופא נצרה

העובדת הועסקה כמנהלת מדור נכות כללית בסניף מזרח ירושלים של המוסד לביטוח לאומי (להלן – המוסד). עם הגשת כתב התובענה כנגד העובדת, היא הושעתה מתפקידה על ידי נציב שירות המדינה עד לסיום ההליכים המשמעותיים נגדה.

ביום 23.2.10 הרשיע בית הדין למשמעת את העובדת בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2) ו-(3) לחוק המשמעת, זאת בשל שלושה אישומים, כמפורט:

האישום הראשון עניינו שליפות מידע שלא כדין ושלא לצרכי עבודתה, אודות קרובי משפחה ומכרים, כאשר העברתו והשימוש בו נעשו לצרכים שונים. שליפות מידע אלה נעשו תוך הימצאותה של העובדת במצב של ניגוד עניינים עם תפקידה במוסד.

האישום השני עניינו שליפת מידע מתיקי חקירה שהתנהלו במוסד כנגד אחיה של העובדת, בחלק מהמקרים עוד טרם הסתיימה החקירה- והכול שלא כדין ובניגוד לנהלים. העובדת העבירה לאחיה מידע אודות ממצאי החקירה, תוך שהיא עושה ניצול לרעה של תפקידה ומשבשת, ביודעין הליכי חקירה.

האישום השלישי עניינו שליפות מידע אישי של שני מבוטחים, שאינם מטופלים בסניף בו הועסקה העובדת.

באשר לדפוס התנהגותה של העובדת וההשלכות של מעשיה, הביא בית הדין מדברי בית המשפט העליון בעש"מ 7111/02 יאיר אשואל נ' נציבות שירות המדינה, פד"י נז(1), 926:

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

ביום 2.3.10 גזר בית הדין למשמעת את דינה של העובדת בהשיתו עליה את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. הפקעת משכורת קובעת אחת. 3. פיטורין לאלתר. 4. פסילה לצמיתות לעבודה במוסד לביטוח לאומי. 5. פסילה לשירות המדינה למשך שנה אחת.

7. בד"מ 18/10 נציבות שירות המדינה נ' ז'הבה ולד

העובדת הועסקה במשרד התחבורה בתפקיד ראש ענף רכב ונהיגה במשרד הרישוי בחיפה. ביום 23.11.09 הושעתה העובדת מתפקידה עד לסיום ההליכים הפליליים והמשמעותיים בעניינה, זאת לאחר כתב אישום שהוגש כנגדה. בסופו של יום, ההליך הפלילי שינה את פניו לנתיב המשמעותי על בסיס הסכמת הצדדים.

ביום 21.3.10 הורשעה העובדת על ידי בית הדין למשמעת, בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2) ו-(3) לחוק המשמעת. העובדת הורשעה בעבירות כאמור, מאחר שבמסגרת מילוי תפקידה הכירה אדם ששמו חנן חזן, שהיה בקשר עם אדם בשם איציק ועקנין, מנהל גוף של "צדק ותעבורה". חזן ביקש מהעובדת לבדוק באמצעות מידע שמצוי במשרד הרישוי על נהגים במאגר המידע של אותו המשרד, לרבות עברם התעבורתי, הניקוד שצברו במסגרת שנות נהיגתם וסטאטוס רישיון הנהיגה שבידיהם.

לבקשתו של מר חזן, העובדת עיינה במאגרי המידע של משרד הרישוי ומסרה למר חזן נתונים אודות אותם נהגים שלא כדין. מר חזן העביר את הנתונים הללו למר ועקנין.

בנוסף למעשים אלה, העובדת דחתה פסילה לנהגים והגם שלפי הנהלים, העובדת הייתה אמורה לדון בבקשות לדחייה רק על פי בקשתם של אותם נהגים פוטנציאליים. במהלך העברת המידע מצידה של העובדת, מסר לה מר

חזן כי הינו בעל קשרים במשרד התחבורה והבטיח לה להפעיל את קשריו לצורך קידומה בדרגה וכן עדכן אותה כי שלח אודותיה מכתבי המלצה בנדון.

באשר לדפוס התנהגותה של העובדת קבע בית הדין למשמעת כי :

"ליבת מעשיה של הנאשמת בהקשרם של דיני המשמעת, נוגעת לאותה פגיעה בפרטיותם של ציבור הנהגים אשר מידע אישי לעיתים רגיש לגביהם הועבר לאדם מסוים, ובאמצעותו לחברה שעיסוקה נסב על טיפול ברישיונות מותלים. הנאשמת במעשיה פגעה בערכים מוגנים של הזכות לפרטיות וחוב הסודיות המוטלת על עובד הציבור. לגבי המשמעות של פגיעה בפרטיות, יוער כי, עובד המוסד לביטוח לאומי נחשף במהלך עבודתו ל"עושר רב" של מידע אישי, אשר אגור במאגרי המידע של משרד התחבורה, אשר ניתן לשליפה באמצעות שאילתות מגוונות שעומדות לרשותו, כאשר חדירה לעומק פריותו של אדם נחוצה לצורך ביצוען של החוק, העושה כן, פועל כדין ומכוח הדין. ואולם, לא כך הם פני הדברים כאשר עובד מדינה עושה שימוש במאגרי המידע שלא לצורך מילוי תפקידו, תוך חריגה ממסגרת הסמכות שהופקדה בידיו. שליפת המידע, בנסיבות אלה, נתונה למשטר נורמטיבי כמפורט להלן. כאשר, הפרת הדין עלולה להטיל על המפר אחריות פלילית שהוטלה כאמור ולעיתים גם אזרחית. המשפט הישראלי מכיר בחשיבותה הרבה של הזכות לפרטיות."

ביום 14.4.10 גזר בית הדין למשמעת את דינה של העובדת בהשיתו עליה את אמצעי המשמעת הבאים : 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר משירות המדינה. 3. פסילה למילוי כל תפקיד במשרד התחבורה עד גיל 67.

גניבה ומרמה

פסיקת ביה"ד לאחר הליך פלילי

8. בד"מ 163/09 נציבות שירות המדינה נ' דניאל מורביצ'יק

העובד הועסק בתפקיד של מנהל מדור גזברות מחוז תל אביב בחברת הדואר. עם היוודע החשדות וקבלת דו"ח אשמה בעניינו של העובד, הושעה העובד מעבודתו על ידי נציב שירות המדינה.

ביום 30.9.09 הוגש כנגד העובד כתב אישום בבית המשפט המחוזי בתל אביב, המייחס לו עבירות של גניבת דואר, ועבירות של מרמה והפרת אמונים ורישום כוזב במסמכי תאגיד, זאת בשל כך שבפרק זמן של כחודשיים גנב העובד בהזדמנויות שונות ומרובות, באופן שיטתי ובתדירות יום יומית כסף משקי הדואר אשר הגיעו לגזברות מיחידות הדואר השונות, עליהם היה מופקד במסגרת עבודתו כמנהל הגזברות. העובד גנב במהלך התקופה סך של 3,000 ₪.

ביום 20.10.09 הורשע העובד במיחוס לו בכתב האישום, וביום 23.11.09 גזר בית המשפט המחוזי את דינו של העובד, והשית עליו 5 חודשי מאסר בפועל בריצוי של דרך בעבודות שירות, 7 חודשי מאסר על תנאי למשך 3 שנים, קנס בסך 20 אלף ₪, וכן התחייבות להימנע מלעבור אחת מהעבירות בהם הורשע בתקופה של 3 שנים.

ביום 2.3.10 לאחר סיומו של ההליך הפלילי בעניינו של העובד, הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3), (4) ו- (6) לחוק המשמעת.

בית הדין עמד על חומרת המעשים של העובד, ובהתייחסו לפגיעה באמון הציבור, קבע כי :

"עבירה מסוג עבירת גניבה יוצרת מועקה כבדה בציבור כולו. יש בה כדי לכרסם באמון, אותו רחש האזרח לאלה שהופקדו על ידו כדי לשרת את הכלל. היא מעכירה את האווירה, ונוטעת אכזבה בקרב הציבור אותו אמור עובד הציבור לשרת נאמנה. צל כבד ומכביד רובץ על מעשיו של הנאשם, במיוחד לנוכח יסוד המעילה באמון שהיה

כרוך במעשיו האמורים כלפי הממונים עליו, בחברת הדואר, ציפו שימלא את תפקידו ברמה הניהולית והמקצועית בצורה ראויה, וללא שליחת יד בכספים שעברו תחת ידו".

ביום 15.3.10 גזר בית הדין את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין. 3. פסילה למילוי תפקיד- העובד יפסל לצמיתות למלא כל תפקיד בחברת דואר ישראל. 4. פסילה לשירות המדינה לפרק זמן של חמש שנים.

פסיקת ביה"ד לאחר הליך פלילי

9. בד"מ 128/09 נציבות שירות המדינה נ' אנה ורניק

העובדת הועסקה ברשות המיסים בפקיד שומה רמלה בתפקיד של מנהל תחום (רכז בכיר). עם היוודע החשדות בעניינה של העובדת היא הושעתה מעבודתה על ידי נציב שירות המדינה.

כנגד העובדת התנהלו הליכים פליליים בבית המשפט השלום בכפר סבא ובפני בית המשפט המחוזי מרכז, בסופם הורשעה העובדת בשלושה אישומים, בעבירות של מרמה והפרת אמונים.

ביום 10.4.08 גזר בית המשפט השלום את דינה והטיל עליה 6 חודשי מאסר בפועל בדרך של עבודות שירות, ו-8 חודשי מאסר על תנאי למשך 3 שנים מיום גזר הדין. בית המשפט המחוזי מרכז הוסיף ביום 28.6.09 גם קנס בשווי של 8000 ₪, ולא נעתר לבקשות ההגנה להימנע מהרשעתה ולהסתפק בעבודות של"צ.

התשתית העובדתית לאותם אישומים שבהם העובדת הואשמה, נוגעת לתפקיד שמילאה בפקיד שומה במהלכו של קשר בינאישי שקיימה עם עו"ד המייצג נישומים, ומסרה לו מידע באשר לחנות בשם "קצת אחרת", ביטלה קביעות שומה והחתימה את החנות על הסכם שומה חדש. כמו כן, העובדת התערבה בקביעת שומה עבור חנות נעליים שיוצגה על ידי אותו עורך דין, זאת על אף שספריו של אותו נישום נפסלו, ולא ניתן היה להגיע על פיהם לשומה כדין. כמו כן, העובדת התערבה בהליכי השומה של שותף בסטיקיה, והביעה עמדתה שיש לחייב את בעלי העסק במס גבוה יותר, זאת על מנת שאותו בעל עסק יזכה בשירותיו של אותו עורך דין.

ביום 20.1.10 הרשיע בית הדין למשמעת את העובדת לאחר סיום ההליך הפלילי, בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3) ו-6 לחוק המשמעת.

בית הדין למשמעת בהתייחסו לחומרת מעשיה של העובדת קבע כי:

"ליבת מעשיה של הנאשמת גם אם במעשיה לא העשירה את קופתה הפרטית, ולא נקבע כי גרמה לנזק ממוני לקופת המדינה נעוצה, בנשיאת פנים כלפי מיצג מקורב, שלו העבירה מידע פרטי על נישומים, וביצעה בעבורו במישרין או באמצעות מפקחים שהיו כפופים לה פעולות בתיקי נישומים אותם ייצג, או ביקש לייצג כמפורט ברישת גזר הדין. הנאשמת לגישתנו מעלה באמון של הממונים עליה, ובציפייתם כי השימוש במאגרי המידע, יעשה אך ורק לצורך מילוי תפקידה ולא לצרכיהם של אינטרסים הזרים לו, ולא תפעיל סמכויות לפי דיני המס, לקידום האינטרסים של מקורב..."

עוד הביא בית הדין למשמעת מדברי בית המשפט העליון בעש"מ 7111/02 נציבות שירות המדינה נ' אשוואל, נז(1) 920:

"הפגיעה הנגרמת כתוצאה משימוש אסור במידע לצרכים שמעבר לתפקיד אינה מצטמצמת לפגיעה ביחסי האמון בין העובד למעסיקו ובפרטיותם של צדדים שלישיים. היא כרוכה בגרימת נזק מבחינת אמון הציבור ברשות הציבורית ובעובדיה, ובתדמיתם המקצועית המוסרית כמי ששומרים ומגנים על חיסיון המידע שברשותם, ומשתמשים בו כדין במסגרת תפקידים בלבד....."

ביום 31.1.10 גזר בית הדין למשמעת את דינה של העובדת בהשיתו עליה את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין. 3. פסילה משירות המדינה- לפרק זמן של שנתיים. 4. פסילה לצמיתות למלא כל תפקיד ברשות המיסים.

סחר בנשק

פסיקה של בית הדין למשמעת לאחר הליך פלילי

10. בד"מ 138/09 נציבות שירות המדינה נ' ואליד אבו סבית

העובד הועסק כמורה בבית הספר המקיף "אלנור". עם הגשת כתב האישום בעניינו של העובד הוא נעצר עד תום ההליכים בעניינו, דבר שייתר את הצורך בנקיטת הליכי השעיה בעניינו.

ביום 28.5.08 הוגש כנגד העובד כתב אישום בבית המשפט המחוזי בבאר שבע, המייחס לו עבירה של סחר בנשק, זאת בגין מעשיו בשנת 2006, אז נעתר העובד לפנייה של סוחר נשק תושב הגדה המערבית, נטל שני אקדחים, הובילם לכסייפה, שם מכר את האקדחים לסוחר הנשק תמורת 4000 ₪.

ביום 1.6.08 הורשע העובד על פי הודאתו במיוחס לו בכתב האישום, במסגרת הסדר טיעון, ובאותו יום גזר בית המשפט המחוזי את דינו של העובד והשית עליו 16 חודשי מאסר בפועל, ושנת מאסר על תנאי, למשך שלוש שנים.

ביום 8.2.10 לאחר סיומו של הליך פלילי הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיף 17(1), (2), (3) ו-(6) לחוק המשמעת.

בית הדין הדגיש את חומרת המעשים של העובד ואת החומרה הנוספת שעה שמדובר בעובד הוראה, והביא מדברי בית המשפט העליון בעש"מ 2699/01 ג'מיל חליף נ' מדינת ישראל, דינים עליון, נט, 286: "במקרה זה, אין מדובר בעובד מדינה מן השורה, אלא אדם הנושא תפקיד חינוכי בהיותו מורה בבית ספר. לתפקיד של המורה נועדה משמעות מיוחדת, בהיותו מחנך האמור לשמש דוגמה לתלמידיו, ולכן יש חשיבות רבה לשמירה על מעמדו, ועל יוקרתו בעיני תלמידיו."

וכן מדברי בית המשפט העליון בעש"מ 3362/02 מדינת ישראל נ' סלאם אבו עסבה, דינים עליון, כרך סב, 356: "המורים מהווים מודל חיקוי לתלמידיהם, הם אלו האמונים על סלילת דרכי ההתנהגות של תלמידיהם, ומשפיעים על דפוסי ההתנהגות העתידיים של החברה כולה. לכן יש מקום לדרוש ממנו הקפדה יתרה במילוי תפקידו, והתנהגות הולמת בכל אורחות חייו בכלל, ובפרט עת עוסק הוא בחינוך תלמידיו".

ביום 16.2.10 גזר בית הדין למשמעת את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר. 3. פסילה מלשמש בכל תפקיד במשרד החינוך לתקופה של 10 שנים. 4. פסילה משירות המדינה לתקופה של שנתיים.

הטרדות מיניות ומעשים מגונים

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

העובד הועסק בשירותי הביטחון. עם הגשת כתב התובענה כנגד העובד, הוא הושעה מתפקידו על ידי נציב שירות המדינה עד לסיום ההליכים המשמעתיים נגדו.

ביום 7.3.2010 הורשע העובד על ידי בית הדין למשמעת, בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2) ו-(3) לחוק המשמעת. העובד הורשע בעבירות כאמור בשני אישומים כמפורט:

על פי האישום הראשון, במהלך שנת 2008, בסמוך ליום הולדתו של העובד, חלף על פניה של אחת הסטודנטיות אשר ברכה את העובד בברכת מזל טוב ובתגובה הוא ביקש חיבוק ונשיקה, חרף מבוכתה נעתרה לבקשתו חיבוקה אותו ונישקה אותו על לחיו. זאת ועוד, במהלך חודש ינואר 2009 בעת ששהתה במטבחון נכנס העובד ואמר לה שהיא נראית טוב וביקש ממנה לתת לו חיבוק ונשיקה, והיא סירבה. לאחר מכן, בהפתעה גמורה, חיבק אותה

העובד בעת שעמדה עם גבה אליו, תוך שזרועותיו חובקות את צווארה, העובד הוריד ממנה את ידיו וטפח על ישבנה עם יד אחת, כשהסתובבה אל העובד בהלם ואמרה לו בתקיפות: "מה זה צריך להיות?!". בתגובה השיב לה העובד בשקט "שזו הטרדה מינית" וביקש שלא תגלה את מעשיו.

על פי האישום השני, מספר חודשים לאחר חודש ספטמבר 2008, נכנס העובד למשרדה של אחת הסטודנטיות בו ישבו מספר עובדים נוספים והחל ללטף את שיערה והחמיא לה על שיערה. זאת ועוד, ימים ספורים לפני ראש השנה 2009, חזרה אותה העובדת מחדר האוכל למשרדה, הזמינה מעלית והבחינה כי העובד נמצא שם לבדו, לאחר שנכנסה למעלית נעמדה בצד המרוחק מהעובד. מיד לאחר שנסגרה דלת המעלית החל העובד ללטף את זרועה השמאלית והחמיא לה. העובד המשיך ללטף את זרועה עד אשר נעצרה המעלית. לאחר שיצאה מהמעלית ניגשה לשירותים, נתקלה בעובד במבואה המשותפת לשירותים, העובד תפס באצבעו את לולאת מכנסיה, משך אותה לעברו תוך שהוא מצמיד את גופו לגופה מלפנים, המכנסיים נמשכו והעובד הסתכל לכיוון משיכת המכנסיים.

באשר לדפוס התנהגותו של העובד, ציין בית הדין כי:

"מעשיו של הנאשם הגיעו למעלתה של הטרדה מינית, לפי סעיף 3(א)(2) לחוק למניעת הטרדה מינית ומעשים מגונים, כמשמעותה בסעיפים 348-349 לחוק העונשין, גם אם הקשר הפיזי כאמור שמימש הנאשם עם אותן סטודנטיות לא הגיע לאברי גוף הכי אינטימיים".

בית הדין בגזר דינו עמד על מדיניות התגובה המשמעתית בעבירות של הטרדה מינית, ועל מגמת ההחמרה בדינם של עובדי מדינה שהורשעו בעבירות של הטרדה מינית, בהביאו מדברי בית המשפט העליון בעש"מ 11976/05 חליל רוחי נ' נציבות שירות המדינה, תק-על 2007(2), 220:

"מעשי הטרדה מינית המתרחשים בשירות הציבורי פוגעים פגיעה קשה לא רק באדם הנפגע ממעשים אלה, אלא גם בדמותו של השירות הציבורי ובאימונו שהציבור רוחש לו. ההטרדה המינית כרוכה בפגיעה עמוקה בכבודו של הפרט הנפגע; התייחסות לאדם המתמקדת במיניותו ולא בהווייתו כאדם, היא התייחסות המבזה ומשפילה את עצמיותו, את גאוותו ואת צנעת פרטיותו. היא פוגעת בערך השוויון בין המינים, ומנציחה דעות קדומות ומושגים של עליונות ונחיתות בתחום המיני, שמקומם לא יכירם בחברה מתוקנת.

ההטרדה המינית בתחום יחסי עבודה, היא חמורה במיוחד. יש בה לא רק מסממני ההשפלה והביזוי המתלווים לכל הטרדה מינית, אלא גם מיסודות ניצול המעמד של ממונה ביחס לעובד הכפוף לו והתלוי בו. אלה מוסיפים מימד של חומרה מיוחדת למעשים. יחסי מרות מעצימים את כוחו של הממונה ומחלישים את יכולת ההתמודדות של הכפוף לו; הם מקשים על העובד המוטרד להתמודד עם ההטרדה המינית מחשש פן יבולע לו במקום עבודתו ובפרנסתו. פערי הכוחות בין המטריד למוטרד מתעצמים במצבים כאלה ומחייבים התייחסות ערכית מיוחדת."

ביום 21.3.09 גזר בית הדין למשמעת את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים, זאת לאחר שהעובד הודיע על התפטרותו: 1. נויפה חמורה. 2. פסילה משירות המדינה לפרק זמן של חמש שנים.

12. בד"מ 137/09 נציבות שירות המדינה נ' אהרון חשאי

העובד הועסק בתפקיד של עובד כללי בלשכת הבריאות מחוז ת"א, במשרד הבריאות.

ביום 17.2.10 הורשע העובד על ידי בית הדין למשמעת, בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2) ו(3) לחוק המשמעת, זאת בגין כך שבין השנים 2007-2009 במספר הזדמנויות הפנה הערות בעלות אופי מיני כלפי המתלוננת המועסקת בלשכת הבריאות, על אף בקשתה שיחדל מאותן הערות, ובנוסף, נהג לספר לה על יחסיו האינטימיים עם נשים אחרות, על העניין שהוא מגלה בתחום זה, וזאת בניגוד לרצונה. בנוסף, בתאריך 30.3.09 העובד נכנס למשרדה של המתלוננת ותוך מהלך השיחה עם עובדת אחרת, הפנה כלפיה ביטוי מעליב בזו הלשון: "מי את שתסתמי לי את הפה, יא מחלואה?!", וכן, ביטויים נוספים שתוכנם פוגע ומתייחס למצבה האישי.

באשר לדפוס התנהגותו של העובד, הביא בית הדין מדברי בית המשפט העליון לגבי ביטוייה השונים של הטרדה מינית בעש"מ 6713/96 מדינת ישראל נ' זוהר בן אשר, נג(7) 854, שם נקבע לגבי מאפייניה של הטרדה המינית, כי:

"הטרדה מינית היא, קודם כל, התנהגות. היא מחייבת מעשה של הטרדה. אך גם מילים הן בגדר מעשה. חיים ומוות ביד הלשון. התנהגות אינה מהווה הטרדה מינית אלא אם היא, כשמה, בעלת אופי מיני. מכאן, שהתנהגות לא תיחשב הטרדה מינית, גם אם היא מטרידה, אם אין לה אופי מיני או אם אין היא באה לידי ביטוי בדברים הקשורים למין. התנהגות שהיא הטרדה, מכוונת במקרה הרגיל, להשיג טובת הנאה מינית. יחסי מין, או אפילו סיפוק מיני מעצם ההטרדה, כגון סיפוק מחיבוק או חיכוך. אך לא תמיד כך, אפשר במקרים מיוחדים, שהכוונה תהיה רק להקניט את הצד השני, לנקום בו או להציק לו, באמצעות ביטויים גסים או הערות אחרות בעלות אופי מיני, למשל, כדי שימאס במקום העבודה ויפרוש ממנו. תהיה הכוונה אשר תהיה, העיקר הוא לא הכוונה אלא ההתנהגות."

ביום 25.2.10 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.

התנהגות בלתי הולמת

13. בד"מ 29/09 נציבות שירות המדינה נ' יעקב אבירם

העובד הועסק כמנהל המטבח של בית החולים "וולפסון" בחולון. עם הגשת כתב התובענה כנגד העובד, הוא הושעה מעבודתו על ידי נציב שירות המדינה, זאת עד לסיום ההליכים המשמעתיים נגדו.

ביום 31.1.10 הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2) ו-3 לחוק המשמעת, זאת בשל הרשעתו בגין המעשים המפורטים להלן:

על פי האישום הראשון, בשנת 2006 גידף העובד את הטבח הראשי בבית החולים בקללות וכן במהלך ויכוח מקצועי נוסף תקף אותו שלא כדין, בכך שהשליך לעברו ארגז קרטון אשר פגע בגבו, אירוע זה הסתיים כאשר עובדי מטבח נוספים מנעו ממנו להמשיך בהתנהגותו זו.

על פי האישום השני, בשנת 2008, בשעה שעובד המטבח ישב בחדר האוכל ושוחח עם חבריו לעבודה, ניגש אליו העובד סחב אותו מהחולצה והורה לו לקום לעבודה. באירוע נוסף, ישב אותו עובד מטבח בחדר האוכל והעובד נכנס לחדר האוכל, צעק עליו ואף תקף אותו בכך שבעט בעוצמה רבה בגבו של הכסא אשר עליו היו מונחות רגליו של עובד המטבח. הכסא פגע בקרסולו של עובד המטבח והסב לו חבלה אשר הצריכה קבלת טיפול רפואי.

על פי אישום נוסף בו הורשע העובד, בשנת 2008 בשעה שבה עובד מטבח התכוון להתחיל במלאכת שטיפת הכלים, לקח העובד כיסא פלסטיק אשר היה אמור לשמש את עובד המטבח במהלך עבודתו וזרק אותו לעברו, הכיסא פגע ברצפה ונשבר. עובד המטבח שאל את העובד לפשר המעשה, והעובד השיב בצעקה כי לא מעוניין שהוא יישב, כאשר זה ביקש לדעת את הסיבה לכך לנוכח חוק המתיר לשבת במהלך העבודה השיב העובד כי "ככה אני רוצה".

בית הדין למשמעת עמד על החומרה שבמעשיו של העובד בכך שלא נהג במידת האיפוק הראויה, בצינון כי: "האישומים בגין הקללות והגידופים בהם הורשע הנאשם הינם חמורים ויכולים, עקרונית, להביא אף לפיטוריו של עובד מן השירות. לצורכי השוואה נזכיר את עש"מ 5391/91 גרציה אילוז נ' נציב שירות המדינה (ניתן ביום 14.1.92). באותו מקרה הורשעה המערערת בבית הדין למשמעת של עובדי המדינה בשורה של עבירות משמעת, המתייחסות להתנהגות מעליבה ובוטה כלפי הממונה עליה במטבח של בית החולים, בו עבדה כטבחית ... הסניגור, באותו מקרה, ביקש לשוות לאירועים ששימשו יסוד להרשעה אופי של דין ודברים חסר משמעות וחסר חומרה. אולם כב' הנשיא שמגר מצא שמדובר בהתנהגות פסולה ומתמשכת, אשר הפכה את המציאות

במטבח של אותו מוסד לעכורה ובלתי נסבלת. בית הדין למשמעת הורה על פיטוריה של המערערת מן השירות, ובית המשפט העליון דחה את ערעורה על הכרעת הדין ועל מידת העונש.

ביום 22.3.10 גזר בית הדין למשמעת את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. העברה לאלתר מתפקידו. 3. פסילה- לכל תפקיד ניהולי או תפקיד שיש בו אחריות על צוות עובדים, וזאת למשך שנתיים. 4. הורדה בדרגה אחת- למשך שנה.

14. בד"מ 89/09 נציבות שירות המדינה נ' רינה נאור

העובדת הועסקה במשרד החינוך בדרגה של מורה בכירה.

ביום 25.3.10 הרשיע בית הדין למשמעת את העובדת בעבירות לפי סעיפים 17 (1), (2) ו-(3) לחוק המשמעת, זאת בשל שני אישומים כמפורט:

על פי האישום הראשון במהלך שנת 2007, בתקופת חופשת הפסח יצאה לחו"ל מבלי לבקש ולקבל היתר לאותה יציאה ולא חזרה לישראל לתחילת שנת הלימודים, וכן הציגה למנהלת בית הספר מצג שהמנהלת יכלה להבינו, כי היא מצויה במצב רפואי בישראל, המונע ממנה התייצבות ללימודים בעטייה של מחלה.

על פי האישום השני, ביום 2.9.05 במהלך סיור שערכו תיירים מקנדה בבית ספרה כשהם צופים בקיר הפסיפס בהנחייתה של מנהלת בית הספר, התריסה העובדת בסגנון בעל מסר פוגע כלפי המנהלת, כנגד זה שמעורבותה ביצירת קיר הפסיפס לא הוזכר במהלך הסיור.

בית הדין הדגיש כי:

"הנאשמת לא נהגה לפי נוהלי משרד החינוך, יצאה לחו"ל בניגוד לאותו נוהל שהייתה צריכה לפחות להיות מודעת לקיומו אם לא ידעה את פרטיו המלאים ולא הייתה רשאית לקבוע לעצמה, את גבולות הציות לחוזר המנכ"ל שסייג את חופש התנועה של מורים לחו"ל במהלך קיום הלימודים.... לגבי מעשיה באישום השני הנאשמת לא שמרה על שלווה רוחה ואיבדה את האיפוק הנדרש מעובד מדינה ועובד הוראה לגבי הפרה את רף הנימוס הראוי שעוגן לו מצוי בתקשי"ר (פסקה 42.224), בכך שבמהלך סיור של קבוצה מחו"ל, שעה שראתה כי תרומתה כיוצרת קיר הפסיפס לא באה לידי ביטוי במהלך אותו סיור והתריסה על כך בפני המנהלת בסגנון פוגעני בנוכחותם של אחרים על כך שחלקה באותה יצירה לא נחשף למשתתפי הסיור."

ביום 11.4.10 גזר בית הדין למשמעת את דינה של העובדת, לאחר שהעובדת התחייבה לפרוש מהשירות הציבורי באופן מיידי, בהשיתו עליה את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. הפקעת משכורת קובעת.

ניגוד עניינים והפרת נהלים

15. בד"מ 162/09 נציבות שירות המדינה נ' ציפורה רקנטי

העובדת הועסקה כיועצת משפטית של מחוז תל אביב, במינהל מקרקעי ישראל. ממועד הגשת התובענה שהתה העובדת בחופשה על חשבונה עד לסיום ההליכים נגדה.

ביום 22.2.10 הרשיע בית הדין למשמעת את העובדת בעבירות לפי סעיפים 17 (1) ו-(2) לחוק המשמעת. העובדת הורשעה בכך שפעלה בניגוד להנחיה אשר הופצה בממ"י בנושא הימנעות מניגוד עניינים, בהנחיה זו נקבע כי על עובדי ממ"י להימנע מהימצאות במצב של חשש לניגוד עניינים ולהימנע מלקחת חלק בדיונים לגביהם יש חשש לניגוד עניינים, זאת ועוד קובעת ההנחיה כי במקרה של ספק יש להיוועץ ביעוץ משפטי של המחוז.

במסגרת עבודתה של העובדת, כיועצת משפטית של המחוז, השתתפה בישיבות שונות הנוגעות לעסקה של משפחת בעלה של בת אחותה מול מנהל מקרקעי ישראל, וזאת מבלי לציין את קרבתה המשפחתית בעניין זה. במעשיה, פעלה העובדת בניגוד עניינים, ובניגוד להנחיות מינהל מקרקעי ישראל.

בית הדין למשמעת עמד על מהותו וטיבו של הכלל האוסר ניגוד עניינים בדין המשמעת, והפנה לבג"צ 531/79 **סיעת "הליכוד" בעיריית פתח תקווה נ' מועצת עיריית פתח תקווה**, לד 2, 566 שם נקבע כי:

"... האיסור אינו רק על שיקול הדעת עצמו בביצוע הפעולה או התפקיד. האיסור הוא על הימצאות במצב בו עלול להיות ניגוד עניינים. מטרת הכלל היא למנוע את הרע בטרם יארע. הכלל צופה פני העתיד. אין זה מעלה ואין זה מוריד אם בפועל שיקול הדעת הוא ראוי. מטרת הכלל היא למנוע פיתוי מאדם ישר והגון, בחינה אל תביאנו לידי ניסיון. על כן אין צורך להוכיח בפועל קיומו של ניגוד עניינים. די בכך שקיימת אפשרות ממשית של ניגוד עניינים".

כמו כן, הדגיש בית הדין את חומרת מעשיה של העובדת, בציינו כי:

"יש להתייחס בחומרה להתנהגותה של העובדת שכן, מדובר בעובדת השירות המשפטי, עובדת בכירה אשר אמורה לשמש דוגמה לעובדיה ולציבור, בכיבודם של ההוראות וההנחיות".

ביום 25.2.10 גזר בית הדין למשמעת את דינה של העובדת בהשיתו עליה את אמצעי המשמעת הבאים, זאת לאחר שהעובדת פרשה באופן מיידי משירות המדינה: 1. נזיפה חמורה. 2. הפקעת משכורת קובעת אחת.

דיווחים כוזבים

16. בד"מ 42/08 נציבות שירות המדינה נ' משה נסריאצ'י

העובד הועסק במשרד הבריאות, בבית החולים שער מנשה בדרגה 16 מנהל. עם הגשת כתב התובענה כנגד העובד, הוא הושעה מתפקידו על ידי נציב שירות המדינה עד לסיום ההליכים המשמעתיים נגדו.

ביום 26.10.09 הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3) ו-(4) לחוק המשמעת, זאת בשל כך שבתקופה שבין 12.6.07 - 20.11.07 החתים העובד כרטיס נוכחות מדי יום בשעות הגעתו בצהריים ויציאתו בלילה, כשבפועל לא ביצע את עבודתו כלל או שביצעה בפרק זמן קצר ובמרבית השעות המדווחות שהה מחוץ לבית החולים ועסק בענייניו הפרטיים. בנוסף, הורשע העובד בכך שכאשר נחקר באגף החקירות של נציבות שירות המדינה בגין המעשים של דיווחים כוזבים, הודיע לחוקר כי הוא מסרב להמשיך בחקירה ומבקש להפסיקה באופן חד צדדי. העובד עמד על סירובו הגם שהובהר לו ע"י חוקרים כי סירובו להיחקר מהווה הפרת משמעת.

בית הדין למשמעת הדגיש את החומרה הנודעת לעבירות של דיווחים כוזבים, בציינו כי מדובר בתופעה שיש לעוקרה מן השורש:

"עבירות הדיווחים הכוזבים הנן עבירות נפיצות אשר גורמות לפגיעה חמורה בתדמיתו של השירות הציבורי ובאמון הציבור בו ויש לפעול למיגורן. "התכלית העיקרית של אמצעי המשמעת היא התדמית הראויה והתפקוד הראוי של השירות הציבורי. זהו, אם כן, השיקול העיקרי בשאלה מהו האמצעי ההולם את העבירה" (עש"מ 356/96 פלוני נ' נציבות שירות המדינה). משכך, סברנו כי אין מנוס מהשתת האמצעי המתאים והדרוש במקרים אלו והוא פיטורי והרחקה מהשירות. "כמו הפיטורין, גם הפסילה משירות המדינה נובעת מאותה תכלית של הגנה על השירות הציבורי מפני עובדים שסטו מדרך הישר... אמצעי הפסילה מהשירות נחוץ אפוא כדי לשמור על טוהר המידות בשירות הציבורי, על תדמיתו ועל אמון הציבור בו. לצורך תכלית זו אמצעי הפסילה הוא ראוי ומקובל" (עש"מ 3789/04 ציפורי נ' מדינת ישראל, פ"ד נט(1) 721 עמ' 724).

ביום 11.4.10 גזר בית הדין למשמעת את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה. 2. פיטורין לאלתר. 3. השבה של שתי משכורות שקיבל שלא כדין לקופת המדינה. 4. פסילה לצמיתות ממשרד הבריאות. 5. פסילה משרות המדינה למשך שלוש שנים.

17. בד"מ 4/10 נציבות שירות המדינה נ' עמאר זידלכאני

העובד הועסק מטעם משרד הפנים, בתפקיד של אימאם במסגד מחאגינה באום אל פחם.

ביום 19.1.10 הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2) ו-(3) לחוק המשמעת, זאת בשל עיסוקו, ללא היתר כנדרש, בהוראה בבית הספר המקיף באום אל פחם וזאת החל מחודש ספטמבר 2006. יתירה מזו- אף לאחר שהממונים היתרו בו בחודש אוגוסט 2008 שעליו לחדול ממשרת ההוראה לאלתר, הוא עשה דין לעצמו והמשיך בעיסוקו זה, חרף הוראותיהם המפורשת.

העובד אף מסר בחודש אוגוסט 2008 דיווח שקרי לפקח האזורי במחלקה המוסלמית באגף הדתות במשרד הפנים, כאילו הוא חדל ללמד בבית הספר, כאשר בפועל המשיך לשמש במשרתו הנוספת.

בית הדין הדגיש את החומרה במעשיו של העובד וקבע כי:

"הנאשם דיווח דיווחים כוזבים לממונים עליו, והוליך אותם שולל ... במעשיו הפר הנאשם את האמון שנתן הציבור בכללותו, הממונים עליו במשרד הפנים וקהל המתפללים במסגד בו שימש כאימאם.... הנאשם בתפקידו כאימאם וכראש מסגד היה אמור לשמש דוגמא ומופת למנהיג רוחני בעל ערכים ראויים המהווים מודל לחיקוי. למרבה הצער- כשל כשלון חרוץ בתפקידו זה".

ביום 10.3.10 גזר בית הדין למשמעת את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורים- מהאגף לעדות במשרד הפנים ומתפקידו כאימאם מסגד מחאגינה.