

הפרת כללי האתיקה - העובד והמידע (בד"מ 136/04)

תמצית פסה"ד :

עובדת המועסק במנהל מקרקעי ישראל בתפקיד רע"ן הורשעה בבית המשפט שלום בירושלים בעבירות שונות לפי חוק הגנת הפרטיות התשמ"א - 1981 והוטל עליה: **מאסר על תנאי למשך 6 חודשים לפרק זמן של שנתיים וקנס בסך 5000 ₪.**

בעקבות ההליך הפלילי שהתנהל נגד העובדת היא הואשמה בכתב התובענה בביה"ד למשמעת, בכך שבמהלך שנת 2000 העבירה 10 ידיעות מתוך מאגר של ממ"י לחוקר פרטי ובעל משרד חקירות.

ביה"ד הרשיע את העובדת בכך שלא קיימה את המוטל עליה כעובדת מדינה על פי נוהג/חוק/תקנה ובהתנהגות בלתי הולמת העלולה לפגוע בתדמיתו ובשמו הטוב של שירות המדינה. ביה"ד התייחס בפס"ד להפרתם של סעיפים **בכללי האתיקה ובתקשי"ר כמפורט להלן :**

סעיף 9.03 בכללי האתיקה :

עובד המדינה לא יוציא מידע ממחשב או מרשומות שבידו או שבאחריותו או בהישג ידיו, שלא לצורך מילוי תפקידיו ולא יעשה במידע זה שימוש שלא כדין

סעיפים בתקשי"ר :

65.131

"המידע האצור במאגרי המידע שייך ברובו לתחום צנעת הפרט של העובדים ועל כן הוא חסוי והגישה אליו מוגבלת רק לעובדים בתחום עיסוקם בלבד. למען הסר ספק, מובהר בזאת כי גישה למידע כוללת גם ראיית הצג של המחשב".

65.194

"לא ישתמש עובד במחשב או במסוף, אלא לצורכי העבודה בלבד. כמו כן אין להכניס מידע על מדיה מגנטית (דיסקט, תקליטור), שמקורו מחוץ למשרד למחשב המשרדי, וזאת על מנת לא לזהם ולסכן את המידע המשרדי. יש לעקוב אחר ההוראות המתפרסמות מעת לעת בנושא".

65.195

"לא ישלוף עובד נתונים ממאגר מידע, אלא אם הוסמך לכך ולצורך תפקידו בלבד".

על רכיביה וחשיבותה של הזכות לפרטיות ציטט ביה"ד מפסק דינו של ביהמ"ש העליון ע"פ 5026/97 - ג'ק גלעם נ' מדינת ישראל. תק-על 99(2), 1149, עמ' 1153 :

"הנה כי כן: הזכות לפרטיות היא, בין היתר, אחת הנגזרות של הזכות לכבוד. הכרה בפרטיות היא ההכרה באדם כפרט אוטונומי הזכאי לייחוד אל מול האחרים. ייחוד זה הוא המאפשר לאדם להתבצר באישיותו כבעלת משמעות הראויה לכיבוד. פרטיותו של אדם היא כבודו וגם קניינו. זוהי המסגרת באמצעותה הוא עשוי, אם הוא בוחר בכך, לפתח את עצמיותו ולקבוע את מידת המעורבות של החברה בהתנהגותו ובמעשיו הפרטיים. זהו "מבצרו" הקנייני, האישי והנפשי".

בעש"מ 6843/01 - יפתח בן דוד נ' נציב שירות המדינה:

"ההוראות האמורות נועדו, כאמור, להגביל ולהסדיר את השימוש במידע המצוי במאגרי מידע בכלל ובמאגרי מס הכנסה בפרט. בבסיס ההסדר החוקי בעניין זה עומדות שלוש מטרות עיקריות: האחת, עידוד נישומים למסור דיווחי אמת על הכנסתם מתוך ביטחון מלא, כי מידע זה ישמר בסודיות בידי עובדי מס הכנסה ולא ימסר לצדדים שלישיים. השנייה, שמירה על חיסיון מקורות המידע של רשויות המס, כדי שניתן יהיה לגבות מס אמת מן הציבור. המטרה השלישית, שאינה נופלת בחשיבותה, היא השמירה על פרטיותו של אדם, ומניעת שימוש לרעה במידע המצוי בידי מס הכנסה. שתי המטרות הראשונות הן מוסדיות באופיין, בהיותן קשורות לשיפור יכולתן של רשויות המס לגבות מיסים מן הציבור. המטרה השלישית נובעת מהחשיבות הניתנת במשפטנו לזכות לפרטיות, שהיא זכות יסוד חוקתית המעוגנת בסעיף 7 לחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו".

בעש"מ 7111/02, 7789 - נציבות שירות המדינה נ' יאיר אשואל:

"העבירות המשמעתיות של שליפת מידע ממאגרים שלא לצורכי התפקיד יוצרות פגיעה קשה בתדמיתו של שירות המדינה. צא וחשוב מה מידת הפגיעה הצפויה לכל אדם מהישוב, שעה שמידע אישי אודותיו, שנאסף על-ידי אורגנים של השירות הציבורי לצרכי תפקידם, מועבר בשוק המידע כמוצר, ועלול להגיע לרשות הרבים ואולי לשמש את יריביו האישיים ומתחריו העסקיים של אותו אדם. בנוסף לפגיעה זו בתדמיתו של שירות המדינה נפגע אמונו של הציבור בשירות זה".

בעקבות הפגיעה באמון הציבור, עלולים אזרחים להימנע מלשתף פעולה עם הרשויות, ולסרב להעביר להן מידע או לנסות להתחמק ממסירתו, בידיעה שמאגרי המידע הציבוריים פרוצים... הפיתויים הרבים כרוכים באפשרות להשיג מידע מחייבים להציב מנגד אמצעי משמעת מרתיע".

"בכל הנוגע לחומרתו של המעשה ולקביעת מדרג החומרה של עבירת המשמעת, יש מקום להחמיר במיוחד עם עובד בנסיבות של שליפת מידע מהמאגר והעברתו לגורם חיצוני. כמובן שחמורה במיוחד מסירת המידע לגורם חיצוני עבור תמורה כספית, אך אין להמעיט מהחומרה שבהעברת המידע לגורם שיכול לעשות בו שימוש, אף אם העברת המידע היתה ללא תמורה. בין יתר הנסיבות לחומרה, יש לשקול גם את היקף מעשי שליפת המידע, תכליתם והשימוש שעשה בהם העובד".

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

1. נזיפה חמורה
2. הפקעת מחצית משכורת קובעת אחת שתנוכה ב-10 תשלומים שווים ורצופים
3. הקפאת דרגה למשך שנה מיום מתן גזר הדין.