

מדינת ישראל
נציבות שירות המדינה
אגף המשמעת



כ"ו בטבת התשס"ט
22 בינואר 2009

המש 277-2009

אל:

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

הנדון: מקבץ פסיקה של הדין המשמעת

אבקש להסב את תשומת ליבכם לפסקי דין נבחרים, שנתנו לאחרונה על ידי בית הדין למשמעת של עובדי מדינה וכן לפסקי דין העוסקים בהשעיית עובד, שנתנו על ידי בית הדין לעבודה בחודשים האחרונים.

בבחוזרי הקודמים, אבקשכם גם כעת, להפיץ מקבץ זה בקרב כלל העובדים במשרדכם, לשם הטמעת ערכי משמעת, הנחלת ערכי טוהר מידות ושמירת ניקיון כפיים המהווים אבני יסוד עליהם מושתת השירות הציבורי כולו וכן להעברת מסר ברור ומרתיע לכלל העובדים בדבר החובה על שמירה וקיום כללי משמעת, כדברי כבוד השופטת עדנה ארבל, שופטת בית המשפט העליון, בעש"מ 9433/07 מדינת ישראל נ' פלונית:

"כידוע, עיקר תכליתו של הדין המשמעתי של עובדי המדינה הנה הגנה על דמותו ותפקודו של השירות הציבורי ושמירה על אמון הציבור בו ובעובדיו. תכלית זו מושגת, בין היתר, באמצעות קביעתן של נורמות ההתנהגות הראויות לעובדים בשירות הציבורי ובאמצעות ענישתם של עובדים שסטו מנורמות אלו, וזאת תוך יצירת הרתעה אפקטיבית מפני ביצוע מעשים שיש בהם סטייה כאמור ותוך העברת מסר ברור לציבור באשר לסטנדרטים שבהם מחויב השירות הציבורי...".

זאת ועוד, "תפקידו של הדין המשמעתי הוא לא רק להעניש את העובד שסרח, אלא גם לשמש מסר לציבור עובדי המדינה כולו בדבר נורמות ההתנהגות המתחייבות ממשרתי הציבור וחובות האתיקה החלות עליהם בביצוע תפקידם. חובות אלה חלות על כלל עובדי המדינה...".

חומר נוסף בנושא משמעת תוכלו למצוא באתר האינטרנט של נציבות שירות המדינה בכתובתו <http://www.civil-service.gov.il> תחת "חוזרי היחידות", "המשמעת", "פרסומים".
 כמו-כן, דו"ח סקירת הפעילות של אגף המשמעת לשנת 2008 מצוי באתר הנ"ל.

בברכה,

אסף רוזנברג, עו"ד
 ממונה בכיר (משמעת)

העתק: מר מני מזוז - היועץ המשפטי לממשלה
 מר משה לדור - פרקליט המדינה
 מר שמואל הולנדר - נציב שירות המדינה
 המנכ"לים במשרדי הממשלה, יחידות הסמך והגופים הכפופים לאגף המשמעת
 מר יעקב ברגר - המשנה לנציב שירות המדינה
 עו"ד שי ניצן - משנה לפרקליט המדינה (עניינים מיוחדים)
 מר אלי אברבנאל - פרקליט מחוז ירושלים (פלילי)
 גב' לילי בורישנסקי - פרקליטת מחוז חיפה (פלילי)
 מר דן אלדד - מנהל תחום תפקידים מיוחדים, פרקליטות המדינה
 מר נתנאל לויט - מנהל אגף חקירות משמעת
 היועצים המשפטיים במשרדי הממשלה, יחידות הסמך והגופים הכפופים לאגף המשמעת

פסיקה בנושא משמעת של בית הדין הארצי לעבודה

1. בשא 1815/08 פלונית נ' נציב שירות המדינה ומדינת ישראל- החלטה בדבר השעיה מהעבודה

מדובר בבקשה להורות על עיכוב ביצוע החלטת נציב שירות שהמדינה (להלן: "הנציב") מיום 14.8.07, המורה על השעיית העובדת מעבודתה, להורות למדינה להחזיר את העובדת לעבודתה כמוציאה לפועל ולהימנע מכל פגיעה במעמדה, בתפקידה ובזכויותיה, ולחלופין להעביר את העובדת באופן זמני לתפקיד אחר ההולם את מעמדה ודרגתה.

העובדת עובדת במערכת בתי המשפט משנת 1974, ועד למועד השעייתה מילאה תפקיד של מוציאה לפועל בלשכת ההוצאה לפועל בירושלים (להלן: "הלשכה").

ביום 19.11.08 דחה בית הדין את הבקשה בקובעו כי:

השעיה איננה בגדר אמצעי משמעת ואיננה עונשית. היא מהווה שלב ביניים עד לגמר ההליכים המשמעתיים. בית הדין לא יחליף את שיקול דעתו של הנציב בשיקול דעתו שלו, כל עוד הפעיל הנציב את שיקול דעתו כדין בדבר ההשעיה. יתר על כן, כל עוד שיקול הדעת של הרשות הוא כדין, תעמוד החלטת הרשות, אף אם בית המשפט סבור כי אין זו ההחלטה הטובה ביותר.

המסגרת הכללית במסגרתה על הנציב להפעיל את שיקול דעתו הינה:

"השיקול העיקרי לעניין הפעלת הסמכות לפי סעיף 47 לחוק המשמעת, הוא טובת הציבור והשירות מצד אחד, ומניעת שרירות ופגיעה בעובד שבו מדובר מעבר למתחייב להשגת מטרת ההשעיה- מצד שני" (דב"ע לג/3-32).

בתוך מסגרת זו השיקולים שעל הנציב לשקול, בבואו להחליט אם יש להשעות עובד אם לאו, הם: אופי העבירה, היקפה וחומרתה; תפקידו של העובד, מעמדו ומקומו בהיררכיה של מקום העבודה; מידת ההשפעה על הציבור ועל העובדים האחרים במקום העבודה, ומידת ההשפעה על המוסר בעבודה והמשמעת בעבודה כתוצאה מההעמדה לדין או מפתחת חקירה משמעתית נגד העובד; מניעת אפשרות של ביצוע עבירות נוספות במילוי התפקיד ע"י העובד; התחשבות בהתנהגות קודמת של העובד; התחשבות בנסיבות אישיות מיוחדות של העובד הנדון; התייחסות ערכאות השיפוט המשמעתיות לעבירות מסוג העבירה המיוחסת לעובד הנדון ואמצעי המשמעת בגין אותן עבירות (דב"ע נד/3-120).

כלומר על הנציב לשקול בראש ובראשונה את אופי העבירה, תפקידו של העובד, מעמדו ומקומו בהיררכיה וכן את מידת ההשפעה על הציבור ועל העובדים האחרים במקום העבודה.

במקרה דנן יש לייחס לשיקולים אלה משנה חשיבות בשל תפקידה של העובדת. כאמור, העובדת היתה המוציאה לפועל בלשכת ההוצאה לפועל בירושלים. למרותה של העובדת סרים עובדים רבים. הם מחכים למוצא פיה, והיא משמשת להם מופת ודוגמא. לא רק העובדים בלשכה נושאים עיניהם אל העובדת, אלא גם קהל הפונים ללשכה. גם העובדים וגם הפונים מצפים מבעל משרה, כמו זו שבה מכהנת העובדת, לטוהר מידות שאין מעלה ממנו. כל פגם שנפל, אם אמנם כך היה, בהתנהלותה של העובדת, מתעצם פי כמה נוכח אופי תפקידה.

יתר על כן, יש לזכור כי לשכת ההוצאה לפועל היתה חלק ממערכת בתי המשפט, וגם עתה מדובר בגוף המוציא לפועל החלטות ופסקי דין של בתי המשפט, והתנהגות עובדיו חייבת להיות ללא רבב. לנוכח כל אלה, טוב עשה הנציב כאשר ייחס חשיבות רבה לשיקול התדמיתי של המערכת, שכן לאמון הציבור אין תחליף, ולא ניתן להגזים בחשיבותו. נוכח האמור, טענתה של העובדת כי ניתן לשיקול זה משקל יתר נדחתה.

מטבע הדברים, הגשת תובענה והשעיה מן העבודה גורמים לנזק רב לעובד, ואולם הנציב אמור לשיקול בראש ובראשונה שיקולים מערכתיים, כפי שאכן עשה. הנזק שייגרם לעובד, עם כל הצער שבדבר, אינו שיקול ראשון במעלה. הנציב התייחס בהחלטתו אף למכתבי ההערכה והתודה שצורפו לטיעוני המבקשת, אך סבר כי בנסיבות העניין, ובשל חומרת האישומים, ובהם ניצול תפקידה של העובדת וסמכויותיה, תוך פגיעה בתפקוד ההוצאה לפועל, מן הראוי להשעות את העובדת.

עוד נקבע, כי ככלל אין הנציב נדרש לבוא בדלת אמותיה של החקירה (ע"ע 1132/00). דברים אלה נכונים פי כמה במקרה דנן, כאשר נגד העובדת הוגש כתב תובענה בבית הדין למשמעת של עובדי מדינה. עוד נקבע כי אין כל ממש לגבי הטענה כי היה על הנציב לשיקול את העברתה של העובדת לתפקיד אחר. בהחלטתו הבהיר הנציב כי שקל אפשרות זו, והגיע למסקנה כי לנוכח אופי תפקידה של העובדת, מעמדה והאישומים המיוחסים לה, לכאורה, אין מקום לנקוט בצעד זה.

2. ע"ע 667/08 מדינת ישראל - משרד החינוך נ' פלונית - ערעור בדבר השעיה בבית הדין הארצי לעבודה

מדובר בעובדת משרד החינוך, כ- 16 שנים בתפקיד הוראה ומלמדת בבית ספר יסודי ערב אלהיב. העובדת הגישה ביום 13.6.01 לאגף להערכת תארים במשרד החינוך בקשה לאישור הכרה בתואר ראשון בחינוך מאוניברסיטת "יון קרנגה" שבמולדובה. במסגרת הבקשה הצהירה העובדת, כי למדה באותה אוניברסיטה בין השנים 1998-2001. לאור חשד שהתעורר בדבר תקופת התואר, לא טופלה בקשתה להכרה בתואר ולא ניתן לה אישור הכרה בתואר.

עניינו של ערעור זה בהחלטתו של נציב שירות המדינה להשעות את העובדת מעבודתה, לאחר שהוגש כתב אישום, בחלוף 5 שנים מפתיחת החקירה הפלילית כנגדה, מתוקף סמכותו לפי סעיף 47(א) לחוק המשמעת. בית הדין האזורי לעבודה בנצרת נעתר (בדעת רוב) לבקשת העובדת למתן צו מניעה זמני והורה על החזרתה לעבודה ועל ביטול החלטתו של נציב שירות המדינה להשעותה. נגד החלטתו של בית הדין האזורי הוגש ערעור המדינה.

ביום 31.12.08 ביה"ד הארצי לעבודה קיבל את הערעור בקובעו כי:

היקף ההתערבות השיפוטית בשק"ד הרשות המוסמכת צר ושמור למקרים חריגים בלבד. ביה"ד לא יתערב ולא ישים שיקול דעתו תחת זה של הגורמים המוסמכים. כך גם בהפעילו ביקורת שיפוטית על החלטת ההשעיה של הנציב, אלא אם מתקיימת פגיעה בעיקרי הצדק הטבעי או חריגה מכללי המשפט המנהלי. בהתאם נפסק, כי ההחלטה להשעות עובד בשל אישום פלילי/ משמעתי היא החלטה מקצועית של הנציב ומבחינת רמת החומרה הנובעת מהאישום מסורה לשיקול דעתו. ביה"ד רק בוחן אם החלטת ההשעיה נתקבלה כדיון, באופן ענייני, סביר, מידתי, הגון ותם לב.

בבחינת תקפותה של החלטת ההשעיה, במסגרת הביקורת השיפוטית שמקיים ביה"ד על החלטת הנציב, קיימת זיקה ישירה בין התשתית להוכחה לכאורה של העבירות והקלון המיוחסים לעובד, ובין משקלן של הראיות המנהליות הרלבנטיות, ובהן נסיבות המקרה וחומר החקירה. כתב האישום הינו ראיה מנהלית בעלת משקל כבד ביותר, משיש בו כדי ללמד על כך שדיות הראיות מספיקה לכאורה לאישום ולגיבושו של הקלון שבמעשים המיוחסים לעובד.

הגם שהנציב רשאי לשקול השעיית עובד בפתיחת חקירה נגדו, אין הוא חייב לעשות כן. בענייננו, בהחלטה שלא להשעות את העובדת בפתיחת החקירה נגדה אין כדי לפגום בהחלטת ההשעיה שהתקבלה בסיום החקירה ולאחר שהוגש כתב אישום. זאת משנמצא כי חל שינוי בתשתית הראיות המנהליות ונבחנו מחדש כלל הנסיבות הרלוונטיות.

נוכח כתב האישום שהוגש נגד העובדת, ומתוקף מעמדה ותפקידה החינוכי והמוסרי כמורה בישראל, בדין ייחס הנציב חומרה יתרה לאישומים ולקלון הנלווה אליהם. השגת תואר אקדמי באמצעות מצגי כזב ושימוש במסמכים מזויפים לצורכי קביעת דירוג שכר, הן עבירות חמורות ביחס לכל אדם, ובאשר לאיש חינוך, על אחת כמה וכמה.

בהחלטתו שקל הנציב את מכלול הטענות שהובאו בפניו. הוא קיים, כנדרש, התייעצות עם הגורם המוסך בפרקליטות המדינה ואף קיים שימוע כנדרש. החלטתו מנומקת ומעוגנת בחומר הראיות, ומאזנת כראוי בין כל השיקולים הצריכים לעניין ואין בה חריגה קיצונית ממתחם הסבירות.

פסיקה בנושא משמעת של בית הדין למשמעת

הטרדה מינית

1. בד"מ 105/08 נציבות שירות המדינה נ' פלוני- הטרדה מינית

מדובר בעובד אשר הועסק עד למועד 1.11.08, מועד בו פרש משירות המדינה, כחשב של משרד האוצר ומשרד הרווחה, וזאת לאחר שהורחק ממקום עבודתו מייד עם חקירתו באגף החקירות של נציבות שירות המדינה. ביום 16.11.08 הורשע העובד בכתב התובענה שהוגש נגדו במסגרת הסדר טיעון בעבירות משמעת לפי סעיפים 17(1), (2) ו-3 לחוק המשמעת, בגין מעשים שהתרחשו בין השנים 2002-2008. בשנים אלו העובד הטרד מינית מספר עובדות שעבדו במשרד האוצר ובמשרד הרווחה שהיו כפופות לו, תוך ניצול סמכות ומרות כלפיהן, כאשר ההטרדות נשאו אופי מילולי ופיזי.

העובד נהג להעיר הערות חוזרות ונשנות בעלות אופי מיני חרף הבעת התנגדות של העובדות לאותן התבטאויות, כגון: "את סקסית", "את מושכת", "אני אעשה ממך מלכה", "איזה חזה יש לך", "איזה שווה את" ועוד. בנוסף, העובד נהג לשאול את העובדות שאלות על יחסיהם המיניים עם בני הזוג שלהם ולגעת בגופן לצורך גירוי המיני, זאת בניגוד לרצונן, כאשר הביטוי הפיזי של מעשיו כלל בין השאר, נישוק בצוואר, נישוק על השפתיים, חיבוק והכנסת ידיו במכנסיהן מאחור.

ביום 16.11.08 גזר בית הדין את דינו של העובד במסגרת הסדר הטיעון בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פסילה משירות המדינה לפרק זמן של שנה מיום גזר הדין. 3. פסילה לצמיתות מלמלא כל תפקיד במשרד האוצר. מעל הסדר הטיעון תלוי ועומד "מעין שיעבוד צף" להתחייבותו בת תוקף של העובד, לפיה העובד ימנע מלבקש לשוב לשירות הציבורי עד תום תוחלת העבודה של עובד ציבור בשירות הציבורי.

2. בד"מ 85/08 נציבות שירות המדינה נ' פלוני- הטרדה מינית, התנהגות בלתי הולמת.

מדובר בעובד אשר הועסק בתקופה הרלוונטית לתובענה כמנהל צי רכב בכיר ומנהל הארכיב במשרד המשפטים (להלן: "המשרד").

ביום 17.11.08 הורשע העובד בכתב התובענה שהוגש נגדו במסגרת הסדר טיעון בעבירות משמעת לפי סעיפים 17(1), (2) ו-3 לחוק המשמעת. העובד הורשע כאמור בגין שני אישומים:

אישום ראשון- האישום כלל את המעשים הבאים, שעניינם השמעת הערות בעלות אופי מיני והתנהגות אשר אינה הולמת עובד מדינה:

- א. בין השנים 2003-2007 השמיע העובד הערות בעלות אופי מיני כלפי עובדת המשרד (להלן: "פלונית").
- ב. בחורף שנת 2006, או בסמוך לכך, הרים את חולצתו בנוכחות פלונית ועובד המשרד (להלן: "פלוני"), וחשף את בטנו בפניהם.
- ג. בשנת 2006, במספר הזדמנויות שונות, חיטט בתיקה של פלונית, בעת שלא נכחה בחדרה, הוציא ממנו פרטי הלבשה תחתונה השייכים לה והציגם בפני פלוני ובחלק מן המקרים אף השאירם על שולחנה, חרף הבעת מורת רוחה מכך.

- ד. בספטמבר 2006 חיטט העובד בתיקה של פלונית, ללא רשותה ובעת היעדרותה מחדרה, הוציא מתוך ארנקו 20 ₪ ולאחר מכן פגשה במזנון והזמינה לארוחה, לכאורה על חשבונו.
- ה. בין השנים 2003-2007, נהג העובד לשבת בחדרה של פלונית ולחסום ברגליו את המעבר משולחנה אל דלת חדרה, באופן שנאלצה לטפס מעל רגליו בכדי לעבור ואף להישען עליו.
- ו. בשנת 2002, או בסמוך לכך, בעט העובד בכדורגל במסדרון המשרד. הכדור פגע בכוס הקפה של פלונית, שישבה באותה עת בחדרה במשרד וכתוצאה מכך נשפך הקפה עליה.

אישום שני-

בשנת 2003, או בסמוך לכך, העיר העובד הערות בעלות אופי מיני לביתה של אחת מעובדות המשרד, וזאת חרף בקשתה של הבת כי יחדל מכך.

העובד הודה בעבירות ובאישומים שיוחסו לו בכתב התובענה והורשע כאמור.

ביום **8.12.08** גזר בית הדין את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים:

1. נזיפה חמורה.
2. הפקעת משכורת קובעת אחת.
3. הורדה בדרגה אחת לפרק זמן של שנה.
4. העברה למשך שנתיים מתפקידו הנוכחי לתפקיד של עובד ארכיב או מחסנאי.

דיווחים כוזבים

3. בד"מ 83/80 ניצבות שירות המדינה נ' פלוני- דיווחים כוזבים

מדובר בעובד אשר הועסק בתפקיד מודד באגף לגיאודזיה ואכיפה במרכז למיפוי ישראל.

ביום 26.11.08 הורשע העובד בכתב התובענה שהוגש נגדו במסגרת הסדר טיעון בעבירות משמעת לפי סעיפים (1), (2), (3) ו-(4) לחוק המשמעת.

החל מתאריך שאינו ידוע במדויק לתביעה בשנת 2006, עבדו מר אלמוני, עוזר מודד באגף(להלן: "אלמוני"), והעובד כצוות באגף. העובד שימש כאחראי מקצועית על אלמוני. במסגרת עבודתם זו, אסף העובד את אלמוני מידי בוקר מביתו, ברכב המשרד הצמוד אליו. בתום יום העבודה המשותף החזיר העובד את אלמוני לביתו. במהלך התקופה שבין דצמבר 2006 לאפריל 2008, או בסמוך לכך, העובד החזיר את אלמוני לתל אביב, מידי יום, בתום יום העבודה, בין השעה 11:00 לשעה 13:30 והמשיך לביתו או לסידוריו הפרטיים. בכל אותם ימים הנחה העובד את אלמוני איזו שעה לדווח כשעת סיום עבודה. בהתאם להנחיה זו, דיווחו העובד ומר אלמוני על שעת סיום עבודה בין השעה 15:30 לשעה 17:30. בדרך זו נהנה העובד מתשלום עבור דמי אש"ל להם לא היה זכאי ומשכר עבור שעות עבודה ושעות נוספות שלא ביצע.

ביום **2.12.08** גזר בית הדין את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה.

2. פיטורים שיכנסו לתוקף ביום 1.1.09. 3. פסילה מלמלא כל תפקיד במשרד הבינוי והשיכון, ביחידות הסמך ובשירות המדינה לתקופה של שנתיים.

4. בד"מ 49/08 ניצבות שירות המדינה נ' פלוני- דיווחים כוזבים, שימוש ברכב המשרד שלא כדין

מדובר בעובד המועסק במשרד התחבורה כמנהל ענף משאבים חומריים במחוז חיפה. העובד הורשע בכתב התובענה שהוגש נגדו במסגרת הסדר טיעון בעבירות משמעת לפי סעיפים (1), (2), (3) ו-(4) לחוק המשמעת, בגין שני אישומים:

א. בתקופה שבין נובמבר 2006 ועד ספטמבר 2007, העובד דיווח בדו"ח האש"ל על 9 ימי עבודה שבהם על פי אותו הדיווח עבד מחוץ למשרד, אולם באותם הימים בחלקם או במלואם שהה בחו"ל (בירדן) בענייניו הפרטיים.

לגבי אותם מועדים בשלוש הזדמנויות, העובד דיווח בדו"ח האש"ל על זכאותו להחזר בגין ארוחת בוקר, הגם ששהה באותם הימים בחו"ל לצורך ענייניו הפרטיים. בנוסף, ב-5 הזדמנויות מתוך אותם תשעה ימים העובד דיווח סותר מציאות, לגבי החזר בגין ארוחת צהריים ובהזדמנויות נוספות מתוך אותם ימים העובד דיווח על החזר בגין ארוחת ערב, הגם ששהה בחו"ל לצרכיו הפרטיים.

ב. העובד מתוקף תפקידו זכה לקבל תוספת לשכרו בגין אחזקת רכב שירות לפי דרגה א', קצובת נסיעה יומית ותשלום בגין נסיעות בתפקיד בהתחשב במרחקי היציאה.

לצרכיו של המשרד הועמד רכב של מדינת ישראל "רכב איגוס", שנועד לצרכיו השוטפים של אותו המשרד ואין להשתמש בו למטרות פרטיות. רכב איגוס מותר להחנותו ליד ביתו של העובד ובלבד שתפקידו נסתיים לאחר השעה 21:00 או מתחיל לפני השעה 6:00.

במהלך התקופה שבין נובמבר 2006 - אוקטובר 2007 (להלן: "התקופה הרלוונטית") השתמש העובד ברכב איגוס השייך למחוז צפון באופן קבוע ולצרכיו הפרטיים בלי שקיבל היתר כדון ובניגוד לנהלים. העובד באותה תקופה נסע באותו הרכב כ-10 פעמים בחודש מביתו לעבודה, ובסיום העבודה ובחזרה לביתו בניגוד להוראות התכ"ם 02, 07, 08. בשתי הזדמנויות נוספות בתקופה הרלוונטית, העובד החנה את רכב האיגוס במעבר הגבולות עת יצא לחופשה פרטית לחו"ל, לירדן, עד חזרתו לארץ בניגוד להוראות תכ"ם 03, 04, 07.

ביום 25.9.08 גזר בית הדין את דינו בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. הפקעת משכורת קובעת אחת. 3. הורדה בשתי דרגות לפרק זמן של שנתיים. 4. השבה לקופה הציבורית סך שווה ערך של משכורת קובעת אחת.

פסיקה של ביה"ד למשמעת לאחר קיום הליך פלילי

5. בד"מ 43/08 נציבות שירות המדינה נ' פלוני- מצג כוזב באשר לרמת השכלה

מדובר בעובד אשר הועסק, עד למועד השעייתו, כמורה בסמינר הקיבוצים. העובד הואשם בפני בית הדין למשמעת בעקבות הליכים פלילים שהתנהלו נגדו בבית משפט השלום בתל-אביב (ת.פ. 4039/02), לאחר שהם בבית המשפט המחוזי בתל-אביב (ע"פ 702871/05) וסופם בבקשת ערעור פלילי (רע"פ 849/079) שנדונה על ידי בית המשפט העליון.

ההליכים נגד העובד קשורים בדרך קבלתן של משרות שונות על בסיסו של מצג כוזב, שהציג במסמכים אשר זויפו על ידו באשר לרמת השכלתו כבעל תואר ד"ר, בבקשתו להתמנות למשרות מסוימות על יסודו של המצג והשכר ששולם לו בגין אותו תואר נחזה במשך תקופה שאורכה 10 שנים שקדמו להגשת האישום הראשון.

בסופו של יום בית המשפט העליון גזר ביום 21.1.08 את דינו של העובד ל-25 חודשי מאסר בפועל (במקום 31 חודשים שפסק ביהמ"ש המחוזי בת"א), והותר בעינם את יתר רכיבי העונש: 18 חודשי מאסר על תנאי לתקופה של שנתיים שלא יעבור על סעיפים 415, 418, 420 לחוק העונשין לרבות ניסיון וסיוע, 3 חודשי מאסר על תנאי למשך תקופה של שנתיים שלא יעבור על עבירה לפי סעיף 45 לחוק שירות המדינה (מנויים) לרבות ניסיון, קנס כספי בסך 30,000 ₪ או 5 חודשי מאסר תמורתו.

ביום 7.10.08 הרשיע בית הדין למשמעת את העובד וביום 2.11.08 גזר את דינו בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר משירות המדינה. 3. פסילה לצמיתות משירות המדינה. 4. השבה לקופה הציבורית סך שווה ערך ל-6 משכורות קובעות.

הפרת נהלים

6. בד"מ 134/07 נציבות שירות המדינה נ' פלוני- הפרת נהלים

מדובר בעובד המועסק כאחראי על תקשורת נתונים באגף מערכות מידע במשרד מבקר המדינה. ביום 28.10.08 הורשע העובד על פי הודאתו, במסגרת הסדר טיעון, בכתב התובענה המתוקן בשני אישומים כמפורט להלן:

אישום ראשון-

במהלך השנים 2005-2007 העובד נהג להגיש את דו"חות הנוכחות שלו באיחור, לעיתים עד כדי שמונה חודשים. בנוסף, במהלך תשעה חודשים בין השנים 2006-2007 העובד לא הגיש כלל את דו"חות הנוכחות שלו, חרף פניות שהגיעו אליו בנדון.

אישום שני-

העובד לא כיבד את שעות הגרעין, שנקבעו בין 09:00 ועד 14:45 כשעות עבודה נדרשות. העובד הגיש ב-29 למאי 2001, בקשה לממונה הישיר שלו דאז, לאשר לו להתחיל את עבודתו בין השעות 10:00 – 11:00 בבוקר בשל אופי תפקידו ונסיבות אישיות הקשורות לשעון הביולוגי. אותו ממונה אישר לו להגיע למשרד עד השעה 10:00 בבוקר, אישור שהיה בתוקף עד 31 ליולי 2002, וחודש עד לתאריך 31 למרץ 2003. בקשות אישור נוספות כאמור לא הועברו לממונים.

אולם, ועל אף האמור באישור שניתן, העובד נהג במהלך השנים 2001-2007, להגיע למקום עבודתו לאחר השעה 10:00, בניגוד לאותם נהלים פנימיים של מבקר המדינה.

ביום 3.11.08 גזר בית הדין את דינו של העובד במסגרת הסדר טיעון בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. הפקעת משכורת קובעת אחת. כ"שיעבוד צף" מרחפת מעל ההסדר התחייבות העובד להיות מפוטר על פי בקשתו בתאריך 1.2.09.

7. בד"מ 77/08 נציבות שירות המדינה נ' פלוני- הפרת נהלים

מדובר בעובד המשמש כמנהל מחלקה לרפואה דחופה במרכז הרפואי וולפסון.

ביום 25.11.08 הורשע העובד בכתב התובענה שהוגש נגדו במסגרת הסדר טיעון בעבירות משמעת לפי סעיפים 17(1), (2), (3) ו-(4) לחוק המשמעת.

העובד הורשע כאמור היות ובשנים 2003-2005 בוצעו מספר בדיקות רפואיות לאזרחים, שחלקם אנשי פרסונל בית החולים, חלקם פציינטים וחלקם היכרות קודמת עם העובד, וזאת מבלי שנפתח להם תיק רפואי וללא שהביאו טופס 17 או חתמו על גבי התחייבות כספית.

הבדיקות הרפואיות בוצעו על ידי העובד, ולחלופין לבקשתו על ידי הצוות הרפואי במחלקה לרפואה דחופה למרות שלא היוו חלק מעבודתם. הבדיקות כללו, בין היתר, בדיקות דם, בדיקות סוכר, תפקודי כליות, ספירת דם, דופק, א.ק.ג, לחץ דם, המוגלובין מסוכר, אניהילציה, זריקות ומתן תרופות.

ביום 30.11.08 גזר בית הדין את דינו של העובד במסגרת הסדר הטיעון בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. הפקעת משכורת קובעת. 3. הורדה בדרגה אחת לפרק זמן של שנתיים.

התנהגות בלתי הולמת

8. בד"מ 71/06 נציבות שירות המדינה נ' פלוני- התנהגות בלתי הולמת, ניגוד עניינים

מדובר בעובד אשר הועסק, עד למועד השעייתו ביום 30.10.06, כסגן המזכיר הראשי בבית הדין הרבני בתל-אביב. נגד העובד הוגשה תובענה משמעתית בגין שלושה אישומים:

אישום ראשון-

א. גב' א' ביקשה את סיועו של העובד בהוצאת צו ירושה, בעקבות פטירת נכדה.
 ב. זמן קצר לאחר מכן התקשר העובד אל הגב' הנ"ל על מנת לברר לגבי הדפסת ברכונים לחתונת בתו. עת התברר לעובד כי בית הדפוס שעוסק בהדפסת ברכונים הוא בבעלות בעלה, ביקש העובד לקבל הנחה במחיר הברכונים, שעלותם הסתכמה בכ- 450 ₪, זאת בתמורה לסיועו בהוצאת הצו האמור. אותה גב' אמרה לעובד כי ניתן לתת לו הנחה של 50 ₪. העובד הלך על ההנחה, ודרש לקבל את הברכונים בחינם. לבסוף, הגב' א' החליטה לוותר על עזרתו בהוצאת הצו.

אישום שני-

א. בתאריך 22.8.08 החליט דיין בבית הדין האזורי בתל אביב, לבטל צו עיכוב יציאה מהארץ בתיק בו דן.
 ב. כאשר נודע לעובד על החלטת הדיין נכנס לאולם בית הדין ובנוכחות מזכיר בית הדין וכן אזרחית שנכחה באולם, פנה אל הדיין בצעקות באמרו: "לא ידעתי שכל כך קל לעבוד עליך. מה פתאום ביטלת את צו עיכוב היציאה בתיק?". הדיין דרש בתוקף מן העובד לצאת מאולם בית הדין. בעקבות אותה דרישה התפרץ העובד בצעקות אל הדיין באמרו: "אתה לא תעבוד כאן יותר! אתה מנוול! בכל המקומות זרקו אותך! באמא שלך אני אראה לך!".
 בהמשך הדיון חזר הדיין על דרישתו כי העובד יצא מן האולם, אולם העובד נשאר במקומו. רק בעקבות התערבותו של המזכיר הראשי יצא מאולם בית הדין.

אישום שלישי-

א. בחודש אוקטובר שנת 2003, או בסמוך לכך, במועד אשר אינו ידוע במדויק לתביעה, הגיע מר ש' לצלם בבית הדין מסמכים מתיק הגירושין של אחותו. לצורך מימוש הצילום לפונים כאמור הועמדה בבית הדין הרבני מכונת צילום בתשלום 30 אג' לדרך. אולם העובד ניגש לאותו אדם והציע לסייע לו ונטרל את מכונת הצילום באמצעות מפתח- שביטל את הצורך בתשלום עבור אותם צילומים.
 ב. בסמוך לאירוע הנ"ל, הסיע אותו אדם בדרכו את העובד במכוניתו. במהלך הנסיעה ביקש העובד כסף לשם "הכנסת כלה" לבתו, זאת בתמורה לסיועו של העובד בטיפול בתיק הגירושין של אחותו ומר ש' לא השיב לאותה בקשה.

ביום 7.10.08 הרשיע בית הדין את העובד לאחר משפט הוכחות בעבירות אשר יוחסו לו בכתב התובענה וביום 23.12.08 גזר את דינו בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר משירות המדינה. 3. פסילה לצמיתות מלמלא כל תפקיד בהנהלת בתי הדין הרבניים.

תקיפה

9. בד"מ 82/08 נציבות שירות המדינה נ' פלונית- תקיפה

מדובר בעובדת אשר הועסקה בין חודש ספטמבר 2007 לבין 12.2.08, או בסמוך לכך (להלן: "התקופה") כגנת בכיתת הגן של בית הספר הממלכתי "אביב", אשר בשכונת רמת אביב בתל-אביב. בגן שהו כ-32 קטינים בגילאים 5-6 לערך ותפקידה של העובדת היה לדאוג למחיתם, לבריאותם, לחינוכם ולשלומם של אותם קטינים. נגד העובדת הוגשה תובענה המייחסת לה עבירות משמעת לפי סעיפים 17(1), (2) ו-3 לחוק המשמעת, בגין ארבעה אירועים שהתרחשו בתקופה אשר במהלכם אחזה העובדת בחוזקה בידיהם או בכתפיהם של ארבעה קטינים בגן באופן שהסב להם כאב.

ביום 24.12.08 הרשיע בית הדין את העובדת במסגרת הסדר טיעון וגזר את דינה בהשיתו עליה את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר. 3. פסילה מלשמש כל תפקיד חינוכי במשרד החינוך למשך 5 שנים החל מיום 12.2.08.

פסיקה של ביה"ד למשמעת לאחר קיום הליך פלילי

10. בד"מ 86/08 נציבות שירות המדינה נ' פלוני- תקיפת תלמיד

מדובר בעובד אשר הועסק, עד למועד השעייתו, בתפקיד של מורה למתמטיקה בחטיבת הביניים בבית ספר בעין מאהל.

העובד הואשם והורשע בפלילים בבית משפט השלום במצרת (ת.פ. 3043/06) בעבירה של תקיפה סתם לפי 379 לחוק העונשין וביום 10.12.07 לאחר שבית המשפט עיין בתסקיר שירות המבחן הוא גזר על העובד עונש של 4 חודשי מאסר על תנאי לתקופה של שנתיים, צו מבחן לשנה מיום גזר הדין וכן ביצוע שלי"צ בהיקף של 400 שעות. ביום 1.4.08 דחה בית המשפט המחוזי (ע.פ. 18/08) את ערעורו של העובד.

התשתית העובדתית שעל בסיסה נענש והורשע העובד מגעת ליום 31.10.05, עת ששימש כמורה למתמטיקה באותו בית ספר. באותו המועד נכנס תלמיד הכיתה, שהיה בן 14 באותה העת, מספר פעמים לכיתה בה לימד העובד וביקש ליתן עט לאחד התלמידים. העובד אשר זעם על ההפרעה במהלכו של השיעור אחז בתלמיד בכתפו, סטר לו מספר פעמים בלחיו, הפילו ארצה וביקשו לזחול אליו ולבקש סליחה לנוכח פני הכיתה.

לאחר מיצוי ההליך הפלילי הוגשה תובענה נגד העובד לבית הדין למשמעת של עובדי מדינה בגין ביצוע עבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3) ו-4 לחוק המשמעת. ביום 11.9.08 הרשיע בית הדין את העובד וביום 1.1.09 גזר את דינו בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר משירות המדינה. 3. פסילה מלמלא כל תפקיד במשרד החינוך לפרק זמן של שנתיים מיום גזר הדין.

זיוף

11. בד"מ 100/08 נציבות שירות המדינה נ' פלוני- זיוף בנסיבות מחמירות

מדובר בעובד אשר הועסק, עד למועד השעייתו, כמורה במשרד החינוך. העובד הואשם והרשע בפלילים בבית משפט השלום בנצרת (ת.פ. 1252/07) בשישה אישומים, בהם: קשירת קשר לביצוע פשע, מרמה והפרת אמונים, שימוש במסמך מזויף בנסיבות מחמירות, זיוף בנסיבות מחמירות, סיוע לשימוש במסמך מזויף בנסיבות מחמירות, תיווך לשוחד, ניסיון לקבלת דבר במרמה בנסיבות מחמירות. עיקרם של האישומים הוא קשירת קשר להונות את המשרד החינוך ע"י הנפקה בתרמית של תעודות תואר ראשון פיקטיביות למורים מהשלוחות של אוניברסיטת ברלינגטון ולטביה בארץ. במסגרת זו אף מכר העובד עבודות שונות (כגון: עבודות גמר, עבודות תזה) כדי שאלו יוגשו באמצעותו לצורך קבלת התואר, ותוך מצג שווא כאילו נכתבו על ידי המורים עצמם. לצורך הגשמת התכלית של הונאת משרד החינוך (וליתר הדיוק התכלית של גריפת כספים לעצמו ומתוך בצע כסף לשמו), לא נרתע העובד מביצוע עבירות חמורות ביותר, ובין היתר, תיווך לשוחד, זיוף בנסיבות מחמירות, שימוש במסמכים מזויפים בנסיבות מחמירות וניסיון לקבלת דבר בתרמית בנסיבות מחמירות. ביום 1.6.08 הרשיע בית משפט השלום בנצרת את העובד, על בסיס הודאתו, בכל העבירות אשר יוחסו לו בכתב האישום. בגזר הדין שניתן ביום 10.7.08, גזר עליו בית המשפט, במסגרת של הסדר טיעון, את העונשים הבאים: מאסר בפועל של 6 חודשים שירוצה על דרך של עבודות שירות, 9 חודשים מאסר על תנאי למשך 3 שנים, קנס של 100,000 ₪ או 200 ימי מאסר תמורתם.

לאחר מיצוי ההליך הפלילי, הוגשה תובענה כנגד העובד לבית הדין למשמעת בגין ביצוע עבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3), (4) ו-(6) לחוק המשמעת. ביום 2.12.08 הרשיע בית הדין את העובד וביום 28.12.08 גזר את דינו בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר. 3. פסילה למילוי כל תפקיד בשירות הציבורי שחוק המשמעת חל עליו, וזאת עד הגיע העובד לגיל 67. 4. בכל תקופת הפסילה, תימנע מהעובד הזכות לקבל כל גימלה.

12. בד"מ 81/08 נציבות שירות המדינה נ' פלונית- סיוע לקבלת דבר במרמה וסיוע לעבירת זיוף

מדובר בעובדת אשר הועסקה, עד למועד השעייתה, במשרד החינוך בתפקיד הוראה. העובדת הואשמה והורשעה בפלילים ביום 5.9.07 בבית המשפט המחוזי בנצרת (ת.פ. 1006/06) בעבירות של סיוע לקבלת דבר במרמה וסיוע לעבירת זיוף- עבירות לפי סעיפים 415, 418 יחד עם 31 לחוק העונשין. דינה של העובדת נגזר ל-6 חודשי מאסר לריצוי בדרך של עבודות שירות, 12 חודשים על תנאי למשך שנתיים וקנס בשיעור של 7,000 ₪.

העובדת הורשעה ונענשה כאמור, לנוכח חלקה במיזם שהובל על ידי אחיה, שלהם היא נתנה את סיועה וידה, כאשר רכשו רכבים בשוק החופשי ושילמו תמורתם בצ'קים של חברה חדלת פירעון. לאחר הרכישה, אותם הרכבים נרשמו מחדש על שמה של העובדת באמצעות חברת הדואר, ולאחר מכן אותם הרכבים הועברו שוב לצדדים שלישיים ששמו את כספם על "קרן הצבי".

לאחר מיצוי ההליך הפלילי, הוגשה תובענה כנגד העובדת לבית הדין למשמעת בגין ביצוע עבירות לפי סעיפים 17(3) ו-(6) לחוק המשמעת. ביום 10.11.08 הרשיע בית הדין את העובדת וביום 10.11.08 גזר את דינה בהשיתו עליה את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר. 3. פסילה משירות המדינה לפרק זמן של

שלוש שנים מיום גזר הדין. 4. בתום הפסילה משירות המדינה, פסילה ממילוי תפקיד במשרד החינוך לפרק זמן של שנתיים נוספות.

גניבה

13. בד"מ 68/08 נציבות שירות המדינה נ' פלוני- גניבה

מדובר בעובד אשר הועסק, עד ליום 2.11.05- מועד השעייתו, כאשנבאי בסניף הדואר בשכונת נווה חן בתל-אביב. נגד העובד הוגש כתב אישום מתוקן לבית שמפט השלום בתל-אביב (ת.פ. 2693/07) המייחס לעובד עבירה של גניבה לפי סעיף 384 לחוק העונשין.

א. על פי כתב האישום המתוקן, בתאריך 13.5.05, במהלך עבודתו בסניף הדואר בנווה חן בת"א, קיבל העובד לידי חבילה למשלוח לקזחסטאן. העובד גבה מהשולחת את מלוא דמי המשלוח למדינה זו בסך של 534 ₪, רשם בכתב ידו סכום זה על גבי כתב המשלוח ומסרו לשולחת. בפועל, החתים העובד את העתקי כתבי המשלוח בחותמת ביול בשווי נמוך מהסכום המקורי, בסך של 316 ₪, ושלשל את ההפרש לכיסו.

ב. בתאריך 13.7.05, במהלך עבודתו בסניף הדואר, קיבל העובד לידי חבילה למשלוח לאזרביג'אן. העובד גבה משולחת את מלוא דמי המשלוח למדינה זו בסך של 143 ₪ ורשם בכתב ידו סכום זה על גבי כתב המשלוח ומסרו לשולחת. בפועל, החתים העובד את העתקי כתבי המשלוח בחותמת ביול בשווי נמוך מהסכום המקורי, בסך של 112 ₪, ושלשל את ההפרש לכיסו.

העובד הודה בעבירה של גניבה בנסיבות שפורטו בכתב האישום, אולם בית המשפט נמנע מלהרשיעו והורה להעמידו בפיקוח שירות המבחן למשך שנה.

לאחר מיצוי ההליך הפלילי הוגשה תובענה נגד העובד לבית הדין למשמעת של עובדי מדינה בגין ביצוע עבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3) ו-4 לחוק המשמעת. ביום 24.12.08 הרשיע בית הדין את העובד ובים 11.1.09 גזר את דינו בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר משירות המדינה ומחברת הדואר. 3. פסילה לשירות המדינה, לרבות לעבודה בחברת הדואר, לשמך שנתיים מיום גזר הדין. 4. פסילה מלמלא כל תפקיד הכרוך בעיסוק בכספים בכל גוף בשירות הציבורי שחוק המשמעת חל עליו לפרק זמן של ארבע שנים מיום גזר הדין.

14. בד"מ 72/08 נציבות שירות המדינה נ' פלוני- גניבת מוצרי מזון

מדובר בעובד אשר הועסק, עד למועד השעייתו, במשרד הבריאות כעובד מטבח בבית החולים הגריאטרי בנתניה. העובד הואשם והורשע בפלילים בבית משפט השלום בנתניה (ת.פ. 548/06), לאחר שהודה ביסודות העבירה לפי סעיפים 383, 384 לחוק העונשין התשל"ז-1977 (להלן: "חוק העונשין"). אולם לאחר שכבוד בית המשפט עיין בתסקיר שירות המבחן, בית המשפט נמנע מהרשעת העובד בפלילים והענישו ביום 8.7.08 במסגרת הסדר טיעון באמצעות הטלתן של 120 שעות של"צ.

התשתית העובדתית שעל בסיסה הורשע ונענש העובד נוגעת ליום 19.7.04. באותו מועד בסמוך לשעה 15:30, העובד גנב מהמטבח בו עבד דברי מזון שונים וציוד מטבח והעמיסם על רכבו, מתוך כוונה לשלול את הבעלות באותם מוצרים שלילת קבע.

לאחר מיצוי ההליך הפלילי, הוגשה תובענה כנגד העובד בגין ביצוע עבירות משמעת לפי סעיפים 17(1), (2), (3) ו-4 לחוק המשמעת.

ביום 23.10.08 הורשע העובד בבית הדין למשמעת וביום 28.10.08 גזר בית הדין את דינו בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר. 3. פסילה מלמלא כל תפקיד במשרד הבריאות לפרק זמן של שנתיים מיום גזר הדין.

לקיחת שוחד

15. בד"מ 76/08 נציבות שירות המדינה נ' פלוני- לקיחת שוחד

מדובר בעובד אשר הועסק, עד למועד השעייתו, ביחידת מס רכוש חדרה. העובד הואשם והורשע בפלילים בבית משפט השלום בחדרה (ת.פ. 3786/02) בעבירות של לקיחת שוחד ומרמה והפרת אמונים- עבירות לפי סעיפים 290 ו-284 לחוק העונשין.

בתאריכים הרלבנטיים לתובענה, שימש העובד כרכז חוליית מפקחי מס ביחידת מס רכוש בחדרה. בהיותו עובד ציבור קיבל שוחד מקבלן בניין ובעל אולם שמחות וכן עבר עבירה של הפרת אמונים הפוגעת בציבור. ביום 21.6.07 הרשיע בית המשפט את העובד וביום 6.3.08 גזר את דינו ודן אותו לעונשים הבאים:

- א. שישה חודשי מאסר בפועל שירוצו בעבודות שירות.
- ב. מאסר על תנאי לתקופה של 12 חודשים, והתנאי הוא שהעובד לא יעבור במשך 3 שנים ממועד גזר הדין עבירות על הסעיפים בהם הורשע.
- ג. תשלום קנס בסך 25,000 ₪ או 120 ימי מאסר תחתיו.

לאחר מיצוי ההליך הפלילי, הוגשה תובענה כנגד העובד לבית הדין למשמעת בגין ביצוע עבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3), (4) ו-6 לחוק המשמעת. ביום 2.12.08 הרשיע בית הדין את העובד וביום 30.12.08 גזר את דינו בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר. 3. פסילה למילוי כל תפקיד בשירות המדינה עד הגיעו לגיל 67. 4. בתקופת הפסילה תשולם לעובד גמלה רק בהגיעו לגיל 60. שיעור הגמלה מיום שימלאו לעובד 60 שנים ועד תום תקופת הפסלות, כעבור 7 שנים, לא יעלה על הסכום שהיה משתלם לו אילו היתה משכורתו הקובעת לעניין חישוב הגמלה בגובה 60% מגובה השכר הממוצע במשק.