

מדינת ישראל  
נציבות שירות המדינה  
אגף המשמעת



כ"ז באייר התשס"ח  
1 ביוני 2008

המש 2008-2212

**הנדון: מקבץ פסיקה של הדין המשמעת**

בחוזר זה, אבקש להביא בפניכם עדכון בדבר מצבת העובדים המושעים וכן מקבץ פסקי דין נבחרים העוסקים בעבירות משמעת שנעברו על ידי עובדי מדינה, אשר יצאו לאחרונה מפתחם של בית המשפט העליון ובית הדין למשמעת של עובדי מדינה.

מצאתי לנכון לעדכןכם בקצרה בנתונים מספריים באשר לעובדי המדינה המושעים מעבודתם, נכון ליום מכתבי, בשל עבירות פליליות ומשמעתיות שביצעו:

89 עובדים מושעים המצויים בהליך פלילי, 11 עובדים מושעים המצויים בהליך משמעתי לאחר הליך פלילי ו-20 עובדים מושעים המצויים בהליך משמעתי. סה"כ 120 עובדים מושעים.

העובדים המושעים, חלוקה לפי משרדים: מנהל מקרקעי ישראל - 1, משרד האוצר (רי המיסים) - 24, משרד החינוך - 37, משרד המשפטים - 2, ביטוח לאומי - 6, שירות התעסוקה - 4, משרד הרווחה - 2, משרד הבריאות - 18, דואר ישראל - 11, משרד התחבורה - 2, משרד החוץ - 2, רשות לשיקום האסיר - 1, בתי דין רבניים - 3, רבנות ראשית לישראל - 1, הנהלת בתי משפט - 1, משרד הפנים - 1, רשות הטבע והגנים - 1, משרד התמ"ת - 2, משרד הביטחון - 1.

בחודש אפריל 2008, יצא תחת ידו של בית המשפט העליון, פסק דין בערעור על הכרעת דין של בית הדין למשמעת של עובדי מדינה עש"מ 2165/08 פלונית נ' מדינת ישראל. פסק הדין עסק בעובדת מערכת בתי המשפט, אשר היא ובן זוגה דאז שילמו סכומי כסף לדודה של העובדת ולגברת נוספת, במטרה שאותם סכומים ישמשו לשחד בהם שופטים. בית המשפט העליון כמו גם הערכאה הקודמת לו, ייחס חומרה מיוחדת להיות העובדת עובדת המערכת השיפוטית, גם אם העבירות נעברו שלא בזיקה למילוי תפקידה של העובדת. בית המשפט הבהיר כי המחויבות הראשונה של הערכאות השיפוטיות, בית המשפט העליון ובית הדין למשמעת, הן לשירות הציבור ולהגנה עליו ועל תדמיתו, והדגיש כי אמצעי הפסילה מן השירות נחוץ כדי לשמור על טוהר המידות בשירות הציבורי, על תדמיתו ועל אמון הציבור שדבק בו.

פסק דין זה מצטרף לשני פסקי דין נוספים של בית המשפט העליון, אשר ניתנו בחודש מאי האחרון, בערעורים על הכרעות דין של בית הדין למשמעת של עובדי המדינה ובית הדין למשמעת של עובדי הרשויות המקומיות.

עש"מ 9433/07 **מדינת ישראל נ' פלונית**, דן בשאלת סמכותו של בית הדין למשמעת להורות כי בתום תקופת פסילה שהוטלה על עובד שפוטר מעבודתו מלמלא תפקידים מסוימים בשירות המדינה, תחויב המדינה להשיבו לעבודה והמשמעות המשפטית של המלצת בית הדין למשמעת בנושא זה. בית המשפט עמד על ההבחנה בין מצב בו בית הדין ממליץ למדינה להשיב עובד לעבודה בתום תקופת הפסילה שהושתה עליו, לבין חיובה של המדינה לעשות כן, וקבע כי **"אכן, להמלצות בית הדין למשמעת, כמי שאמון על-פי חוק על שיפוט עבירות המשמעת הנעברות על-ידי עובדי המדינה, ראוי שינתן משקל נכבד ומשמעותי. יחד עם זאת, כפי שהסברתי, אין לשלול מן המדינה באופן גורף ומוחלט את שיקול-הדעת באשר להשבה לעבודה של עובד שפוטר ונפסל לתקופה קצובה ואת אפשרותה לשיקול במסגרת זאת גם את יתר השיקולים הצריכים לעניין על רקע הנתונים העדכניים הקיימים בידיה, לצד המלצתו של בית הדין בנושא."**

בית המשפט הבהיר כי גם בחינת השאלות דנן באספקלריה הרחבה של דיני העבודה והחוזים מובילה למסקנה האמורה, וציין כי מקום בו העובד הביא על עצמו את פיטוריו בהתנהגותו הבלתי הולמת, **"אין עילה לחייב את המעביד להחזיר את העובד לעבודתו תוך שלילת הפררוגטיבה הניהולית שלו בבחירת עובדיו"**.

ער"מ 2950/08 **עיריית חיפה נ' פלוני**, דן ברמת הענישה בדין המשמעת, באי התערבות בית הדין למשמעת בעובדות המקרה כאשר מדובר בהסדר טיעון, וכן בנסיגת הפאן האישי של העובד מול אינטרס הציבור ותדמית השירות הציבורי. לעניין הסדרי הטיעון, בית המשפט הבהיר כי משהודה נאשם בהסדר טיעון אין להיכנס להערכות באשר למה שמעבר לכתב האישום בו הודה, שאיננו בידעת בית הדין. זאת ועוד, בית המשפט הדגיש כי הוא אינו מוכן להשלים עם סברת בית הדין למשמעת של עובדי הרשויות המקומיות, כי חל שינוי בגישת בית המשפט העליון לעניין הדין המשמעת במובן של תנועה מסוימת של המטוטלת מן העניין הציבורי אל הנסיבות האישיות, וציין כי על אף ההתחשבות בנסיבות האישיות, **"יסוד היסודות בדין המשמעת הוא אמון הציבור בשירות הציבור ותדמית השירות"**.

אבקש להפיץ תקציר פסקי הדין בקרב עובדיכם, עד אחרון העובדים, וזאת לצורך הטמעת המשמעת בשירות הציבורי והנחלת ערכי טוהר המידות ושמירת ניקיון הכפיים המהווים את אבני היסוד עליהם מושתת השירות הציבורי כולו.

כולי תקווה כי קובץ זה יהא לכם לעזר ויעשה בו שימוש משכיל.

בברכה,

אסף רוזנברג, עו"ד  
ממונה בכיר (משמעת)

## פסיקה בנושא משמעת של בית המשפט העליון

### 1. עש"מ 2165/08 פלונית נ' מדינת ישראל- קשירת קשר לביצוע עוון ושיבוש הליכי משפט

בתאריך 3.4.08 ניתן פסק דינו של כבוד השופט א' רובינשטיין, בערעור על פסק דינו של בית הדין למשמעת בבד"מ 116/07 מיום ה-30.1.08.

העובדת, שהועסקה במועדים הרלבנטיים לתובענה כקלדנית בבית הדין האזורי לעבודה בנצרת, הואשמה בעבירות משמעת לפי סעיפים 17(1), (2), (3) ו-6 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963 (להלן: "חוק המשמעת").

התובענה בבית הדין למשמעת של עובדי מדינה ("בית הדין למשמעת") הוגשה לאחר שהעובדת הורשעה, על פי הודאתה, בבית משפט השלום קריות (ת.פ. 901/06) בעבירות של קשירת קשר לביצוע עוון ושיבוש הליכי משפט.

על פי כתב האישום המתוקן בו הודתה העובדת, היא ובן זוגה דאז שילמו סכומי כסף לדודה של העובדת ולגברת נוספת, במטרה שאותם סכומים ישמשו לשחד בהם שופטים. מעשים אלו מבוססים היו על מצג שווא שיצרה אותה גברת פלונית, לפיו ביכולתה לפעול מאחורי הקלעים של מערכת המשפט לעניין זה. העובדת הורשעה, כאמור, בבית משפט השלום ודינה נגזר ל-6 חודשי מאסר על תנאי, שירות לתועלת הציבור בהיקף 100 שעות ומבחן של 12 חודש. על יסוד פסק דין זה הורשעה גם בבית הדין למשמעת ביום 10.1.08. בגזר הדין המשמעותי, שקל בית הדין למשמעת לחומרה את היות העובדת עובדת מערכת בתי המשפט, אך הביא בחשבון גם את נסיבותיה האישיות הקשות, ובסופו של יום גזר עליה: נזיפה חמורה, פיטורין, פסילה משירות המדינה לשלוש שנים ופסילה למילוי תפקיד בהנהלת בתי המשפט לעשר שנים. מכאן הערעור דנא.

כבוד השופט רובינשטיין דחה את הערעור, למעט קביעת מועד הפסילה לשירות בהנהלת בתי המשפט לעשור שנים מיום 5.2.06 נוכח נסיבותיה האישיות הקשות, בנותנו את הדגשים הבאים:

"צדקו הן בית משפט השלום והן בית הדין קמא בכך שייחסו חומרה מיוחדת לכך שהעובדת עבדה במערכת השיפוטית. נחוץ אמון הציבור במערכת זו, גם אם אין קלדנית כאדם בכיר או אף שופט שהמשפט מייחס לעבירותיו חומרה יתרה. עדיין בעיני אדם מן הישוב עובד בבית המשפט מזה ועבירות הקשורות לתכנית לשיבוש משפט ומזה- תרתי תסתרי הם. זאת, גם אם נעברו העבירות שלא בזיקה למילוי תפקידה של העובדת. בעיני המתבונן מבחוץ, אין נפקא מינה של ממש אם קלדנית בבית הדין לעבודה עברה עבירה של קשר לשיבוש מהלכי משפט בתיקים בהם עבדה או בעניין "פרטי" מחוצה להם, וכידוע "התכלית העיקרית של אמצעי היא... למנוע פגיעה משמעותית בתפקוד של שירות המדינה, או בתדמית שירות זה, שכן תדמית ראויה היא הכרחית לפעילות תקינה של השירות" (עש"מ 5282/98 מדינת ישראל נ' פלוני). במקרים אלה "המשקל שראוי לייחס לנסיבות שבהן בוצעה העבירה הפלילית, וכן גם המשקל שיש לייחס לנסיבות האישיות של הנאשם, פוחת בדין המשמעותי" (שם). וכבר נזדמן לי לומר (עש"מ 4203/07 פלוני נ' נציבות שירות המדינה) "ליבי אינו אטום לזכויותיו של העובד... אך ליבי נתון עוד יותר- איני רואה דרך אחרת- לצרכיו של שירות המדינה, שתדמיתו...אינה ברום המדרגה".

## 2. עש"מ 9433/07 מדינת ישראל נ' פלונית- החתמות הדדיות של פרטיסי הנוכחות

בתאריך 21.5.08 ניתן פסק דינה של כבוד השופטת ע' ארבל, בערעור על פסק דינו של בית הדין למשמעת בבד"מ 50/07. בערעור דנן, דובר בעובדת משרד הבריאות אשר שימשה כעובדת מכבסה בבית החולים הגריאטרי בנתניה. העובדת הורשעה, על פי הודאתה, בעבירות משמעת על-פי סעיפים 17(1), (2), (3) ו-4 לחוק המשמעת. על-פי פרטי הרשעתה, במהלך החודשים יולי וספטמבר 2006 וכן בסמוך לחודשים אלו, החתימה העובדת את כרטיסי הנוכחות של עובדים שונים וכן נתנה את כרטיסי הנוכחות שלה לאחרים על מנת שיחתימו במקומה את כרטיסי הנוכחות שלה, וזאת כ-20 דקות לפני הגעתה לעבודה בפועל. בנוסף, בין החודשים אוקטובר ודצמבר 2006 החתימה העובדת את כרטיסי הנוכחות של 7 עובדים וב-38 הזדמנויות שונות החתימו עובדים אחרים את כרטיסה שלה בין 20 ל-40 דקות לפני שהתייצבה לעבודה בפועל.

נוכח הרשעתה, גזר עליה בית הדין ביום 3.7.07 את אמצעי המשמעת הבאים:

1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר משירות המדינה. 3. פסילה מלמלא כל תפקיד במשרד הבריאות לפרק זמן של שנה מיום מתן גזר הדין.

לצד זאת, בסיום גזר הדין הוסיף בית הדין- תחת הכותרת "המלצה"- הוראת כדלקמן:

"בתום פרק הפסילה של שנה, אם הנאשמת (המשיבה - א.ר.נ.) תבקש זאת המשרד ישיבה למקום עבודתה לבית החולים הגריאטרי בנתניה לתפקיד שיהלום את כישוריה ואת מסלול עבודתה באותו המקום. בית הדין מבקש להבהיר שהמלצה זו יש לכבד ולקיים ברוח פסיקתו של בית המשפט העליון:

"משהחליט בית הדין את החלטתו והמליץ המלצתו בגזר הדין מן הראוי שהנהלת היחידה תכבד את ההמלצה ואכן תפתח דף חדש ביחסה למערער"

(עש"מ 2275/04 פלוני נ' נש"מ שניתן ביום 24.3.04)."

ביום 23.9.07 הגישה העובדת בקשה דחופה להבהרת גזר הדין, בה ציינה כי הודיע לבית החולים על רצונה לשוב לעבודתה בתום שנת הפסילה, וביקשה להבהיר האם חזרתה לעבודה אפשרית, האם תוחזר לעבודה במעמד של עובד קבוע, אילו זכויות ממוניות תקבל והאם ניתן לחייבה לפרוש פרישה מוקדמת לגמלאות. ביום 8.10.07 נתן בית הדין את החלטתו בבקשת הבהרה, תוך שקבע כך:

"לעניין המלצותינו כי הנאשמת תשוב למקום עבודתה לבית החולים הגריאטרי בנתניה בתפקיד שיהלום את כישוריה. נבהיר כי חובה למלא אחר המלצה זו, כי הנאשמת תשוב לאותו מעמד של ההעסקה, שבו היתה בטרם פיטוריה על ידינו".

ביום 19.10.07 הגישה המערערת לבית הדין בקשה לעיון חוזר בהחלטה זו. משבית הדין לא הכריעה בבקשה האמורה ועל מנת לעמוד במועדים הקבועים בדין להגשת ערעור על ההחלטה, הגישה המערערת את הערעור דנן. למחרת, ביום 7.11.07, דחה בית הדין את בקשת המערערת לעיון חוזר. לאור החלטה זו, הודיעה המדינה כי היא עומדת על ערעורה. המערערת טענה כי אין לראות בהמלצת בית הדין משום חובה או הנחייה מחייבת.

בית המשפט העליון קיבל את ערעור המדינה בקובעו כי :

”...אין החוק מכיר באמצעי של פסילה לאחר פיטורים ולאחריה החזרה מחויבת לעבודה בשירות המדינה, כפי שהלכה למעשה קבע בית הדין בעניינה של העובדת. ודוק, לא בכדי כך הוא הדבר, שהרי דומה כי קביעה שפירושה חיוב המדינה להשיב את העובדת (או ל עובד אחר בסיטואציה דומה) לשורותיה, לאחר שסטתה מדרך הישר, אינה יכולה להעלות בקנה אחד לא עם סנקציית הפיטורין ולא עם סנקציית הפסילה שהושתו עליה, ולמעשה יש בה במידה רבה כדי לעקר מתוכן את משמעותן של סנקציות אלו. באשר לפיטורין כך הוא הדבר מאחר ואין זה מתקבל על הדעת כי עובד שעבר עבירות משמעת המצדיקות כי יחסי העבודה עימו יבואו על סיומם יושב באופן אוטומטי וללא כל בחינה והפעלת שיקול דעת לשורות שירות המדינה. ובאשר לסנקציית הפסילה כך הוא הדבר מאחר ובהינתן כי סנקציה זו פירושה כי רק בתום ”תקופת צינון” כזו או אחרת יהיה העובד רשאי לשוב ולהתמודד על תפקידים בשירות המדינה, אין זה מתקבל על הדעת לומר שעובד זה לא רק שיוכל בתום תקופת הפסילה לשוב ולהציע את מועמדותו לתפקידים בשירות המדינה, אלא שעבודה כאמור תובטח לו מלכתחילה ומבלי שיהא עליו להוכיח את כישוריו ואת כשירותו לבצעה. עוד יש להוסיף כי עונש הפיטורין הוא מאמצעי המשמעת החמורים ביותר שבסמכות בית הדין להטיל ומכאן כי השימוש בו צריך להיות זהיר, מידתי וקפדני. ואולם, דווקא על רקע זאת, ברי כי מקום בו אמצעי זה נמצא מתאים והולם בנסיבות העניין, אין לעקרו מתוכן בדרך של הפיכת הפיטורין למעין השעיה זמנית, וזו היא בעצם משמעותה המעשית של החלטת בית הדין בענייננו...”

דיני המשמעת בשירות הציבורי נושאים בחובם תכלית כפולה: האחת, מניעת פגיעה בתפקודו של השירות הציבורי, בתדמיתו ובאמון הציבור בו, והשנייה, הרתעת עובדים אחרים לבל יכשלו במעשים דומים. תכליות אלו תפגענה אם נחייב את המדינה להשיב לעבודתו עובד שהורשע בביצוע עבירות משמעת ובגין כך פוטר ונפסל מלעבוד בשירות הציבורי למשך תקופה קצובה. זאת, לאור המסר הבעייתי שיועבר בכך הן לאותו עובד, הן ליתר העובדים בשירות הציבורי והן לציבור בכללותו, ואשר לפיו גם ביצוע עבירות משמעת חמורות ביותר עשוי להסתיים בחזרה לעבודה מייד בסיומו, כאילו לא אירע דבר. מסר כזה אל לנו להעביר. אין בו כדי להרתיע די הצורך עובדי מדינה בפני ביצוען של עבירות משמעת והוא עלול להציג את השירות הציבורי כמי שמקל ראש בחריגה, בין קלה ובין חמורה, מנורמות ההתנהגות המחייבות בו.

יתר על כן, תכליתם של דיני המשמעת מחייבת כי החלטה על צירוף אדם לשירותיו של השירות הציבורי, כמו גם החלטה על השבת עובד שסטה מדרך הישר לשורות אלו, תתקבלנה לאחר בחינת מכלול השיקולים הצריכים לעניין ולא כלאחר יד. בנוסף, ככל החלטה מנהלית, על החלטה מעין זו להתקבל על בסיס מכלול הנתונים העדכני והרלוונטי למועד ביצועה, ואין זה סביר שתתקבל זמן רב מראש מבלי שהדברים יבחנו לאור תמונת המצב העדכנית...

מכל מקום, ברור גם כי יש להבחין בין מצב בו בית הדין ממליץ למדינה להשיב עובד לעבודה בתום תקופת הפסילה שהושתה עליו, לבין חיובה של המדינה לעשות כן. אכן, להמלצות בית הדין למשמעת, כמי שאמון על-פי חוק על שיפוט עבירות המשמעת הנעברות על-ידי עובדי המדינה, ראוי שינתן משקל נכבד ומשמעותי. יחד עם זאת, אין לשלול מן המדינה באופן גורף ומוחלט את שיקול הדעת באשר להשבה לעבודה של עובד

שפוטר ונפסל לתקופה קצובה ואת אפשרותה לשקול במסגרת זאת גם את יתר השיקולים הצריכים לעניין על רקע הנתונים העדכניים הקיימים בידיה, לצד המלצתו של בית הדין בנושא".

זאת ועוד, נקבע כי קביעת בית הדין אינה עולה בקנה אחד עם עקרונות בתחום דיני החוזים ודיני העבודה המקובלים במשפטנו מקדמת דנא.

### 3. ער"מ 2950/08 עיריית חיפה נ' פלוני - קבלת דבר במרמה וסיוע להונאה בכרטיס חיוב

בתאריך 22.5.08 ניתן פסק דינו של כבוד א' רובינשטיין, בערעור עיריית חיפה על פסק דינו של בית הדין למשמעת של עובדי הרשויות המקומיות בחולון בת"מ 51/07.

מדובר בעובד אשר הועסק עד לפרשה נשוא התיק כמפקח עירוני בעיריית חיפה.

העובד הואשם והורשע בפלילים, במסגרתו של הסדר טיעון, בבית משפט השלום בחיפה, על פי הודאתו בכתב אישום מתוקן, בעבירות של קבלת דבר במרמה- עבירה לפי סעיף 415 לחוק העונשין וסיוע להונאה בכרטיס חיוב- עבירה לפי סעיף 17 לחוק כרטיסי חיוב, תשמ"ו-מ-1986 (בצירוף סעיף 31 לחוק העונשין). בית משפט השלום השית על העובד עונש של שישה חודשי מאסר בפועל שירוצו בעבודות שירות, 18 חודשי מאסר על תנאי וכן קנס בסך 7,500 ₪.

העובד הורשע ונענש כאמור, לאחר שנתן לאחרים לשלם חשבונות שונים שלו, כדוגמת חשבון הארנונה, באמצעות כרטיסי אשראי של אחרים ללא ידיעתם וללא הסכמתם, ולאחר התשלום העביר סכום חלקי לעבריינים מבצעי התשלום.

לאחר מיצוי ההליך הפלילי הוגשה תובענה לבית הדין למשמעת של עובדי הרשויות המקומיות.

ביום 23.3.08 הרשיע בית הדין את העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: נזיפה חמורה, פיטורין על תנאי שלוש שנים בתנאי של אי ביצוע עבירות משמעת לפי סעיפים 00(3), (4) ו-(6) לחוק הרשויות המקומיות (משמעת), תשל"ח-1978, הקפאת דרגה לשנתיים והעברה בתיאום עם ראש העירייה- למשרה בעירייה שאין עימה כל נגיעה לאכיפת החקיקה המוניציפאלית.

עיריית חיפה ערערה כנגד קולת אמצעי המשמעת שנגזרו על העובד.

בית המשפט העליון קיבל את הערעור בקובעו כי:

ראשית, "משהודה נאשם בהסדר טיעון אין להיכנס להערכות באשר למה שמעבר לכתב האישום בו הודה, שאיננו בידיעת בית הדין, וזאת גם אם כתב האישום אינו בהיר כל צרכו. אין לו לבית הדין אלא מה שענינו רואות בכתב האישום, וראוי שלא יגרר אל מעבר לו".

כמו כן, בניגוד לעמדת בית הדין קמא, הרי שלא חל שינוי בגישת בית משפט זה לעניין הדין המשמעתני במובן של תנודה מסוימת של המטוטלת מן העניין הציבורי אל הנסיבות האישיות, והפניית יתר תשומת לב לנסיבות האישיות. שכן, על אף ההתחשבות בנסיבות האישיות, יסוד היסודות בדין המשמעתני הוא אמון הציבור בשירות הציבורי ותדמית השירות. בנוסף, "מגמת הפסיקה- ומכל מקום כך השכל הישר, בכפוף לנסיבות הספציפיות- מחמירה יותר לעניין פיטורין במי שהורשע בעבירה פלילית משמעותית ועניינו בא בפני בית הדין למשמעת, לעומת מי שכל מסלול התדיינותו היה בהליך משמעתני".

במקרה דנא, "העובד היה פקח עירוני, איש אכיפת החוק אשר הסתבך בעבירה פלילית, שיש בה כשל מוסרי של שליחת יד בכספי הזולת, תוך שהוא מבין כי הדבר נעשה במרמה... גם אם חלקו של העובד לא היה "מנהיגותי" וגם אם יש סתום שמעבר לנגלה, אין לו לדיין אלא מה שענינו רואות בכתב האישום. בנסיבות אלו, נוטה הכף לעבר האינטרס הציבורי".

אכן, "ככל לא יתערב בית משפט זה באמצעי משמעת שהוטלו על ידי בית הדין למשמעת, אלא במקרים חריגים, בהם קיימים חוסר סבירות או חוסר מידתיות כאן חומרת העבירה לחומרתם של אמצעי המשמעת שננקטו לגביה" (עש"מ 11976/05 פלוני נ' נציבות שירות המדינה). "ואולם, בנידון דידן, בית הדין הרחיק לכת בהידרשו להנחות מקלות שמעבר להסדר הטיעון, אף שצדק בדחותו את טענת ה"חפות למחצה-בדיעבד".

בהתחשב בנסיבות האישיות, ומבלי למצות את הדין, נקבע כי העובד יפוטר, ויהא פסול לשרות בעירייה וברשויות מקומיות במשך שלוש שנים מיום גזר הדין של בית המשפט קמא, ועם זאת לא יוכל לצמיתות לחזור לתפקיד שיש בו נגיעה לאכיפה.

...

את פסקי-הדין המלאים, ניתן למצוא באתר בית המשפט העליון בכתובתו :

<http://www.court.gov.il>

## פסיקה בנושא משמעת של בית הדין למשמעת

### 1. בד"מ 153/07 נציבות שירות המדינה נ' פלונית

מדובר בעובדת אשר הועסקה, עד למועד השעייתה, במשרד הפנים, כמתכנתת מחוז המרכז. העובדת הואשמה בכתב תובענה שהוגש נגדה בעבירות משמעת לפי סעיפים 17(1), (2), (3) ו-4 לחוק המשמעת, בגין שני אישומים:

א. בתאריך 18.9.05 נערך, בנציבות שירות המדינה, מכרז ציבורי לתפקיד מתכן מחוז המרכז במשרד הפנים, אליו הגישה העובדת מועמדותה.

במהלך התקופה שקדמה למכרז שוחחה העובדת עם ראש העיר טירה (להלן: "ראש העיר"), שהינו בעל קשרים במפלגת העבודה ובהסתדרות. העובדת האמינה כי היא אינה המועמדת המועדפת על משרד הפנים, כמועמדת המשרד, וביקשה מראש העיר שיסייע בידה בגיוס תמיכת משרד הפנים במועמדותה, אף שידעה שהעיר טירה נמצאת בשטח השיפוט של מחוז המרכז, במשרד הפנים מבחינה תכנונית.

במהלך התקופה נפגשה העובדת עם ראש העיר בבית קפה בקניון "רננים" ברעננה, והשניים שוחחו על האפשרות לסייע לעובדת במכרז. כמו כן, מספר ימים עובר למועד המכרז, הגיעו ראש העיר ויועצו לביתה של העובדת ברעננה. במהלך הביקור התקשר ראש העיר לגורמים פוליטיים בניסיון לסייע לעובדת לקדם את מועמדותה במכרז.

בתאריך 18.9.05 נבחרה העובדת במכרז, על אף שנציג משרד הפנים לא תמך במועמדותה. בתאריך 2.3.06, או בסמוך לכך, נערך סיור בטירה בנושא תכנוני, שארגן ראש העיר וגורמים בעיריית טירה אליו הוזמנה העובדת ואנשי צוותה. לפני שהחל הסיור הכניס ראש העיר את העובדת למשרדו בעיריית טירה ובמהלך הפגישה העניק לעובדת שיעון יד.

ב. בתאריך 6.4.06, נערך בנציבות שירות המדינה מכרז ציבורי לתפקיד סגן מתכנן מחוז מרכז, דהיינו לתפקיד סגנה של העובדת.

העובדת פנתה טלפונית לראש העיר, מספר פעמים, ואף נפגשה עמו, בבקשה כי ינסה להפעיל השפעתו כדי למנוע את מינויה של מועמדת, אשר העובדת לא היתה חפצה בבחירתה כסגנית במסגרת המכרז.

ביום 18.3.08 בית הדין למשמעת הרשיע את העובדת, במסגרתו של הסדר טיעון, וגזר את דינה בהשיתו עליה את אמצעי המשמעת הבאים:

1. נזיפה חמורה. 2. פיטורים לאלתר. 3. פסילה מלמלא כל תפקיד במשרד הפנים לפרק זמן של שנתיים.

### 2. בד"מ 143/07 נציבות שירות המדינה נ' פלוני- דיווחים כוזבים

מדובר בעובד, שהועסק בתקופה הרלוונטית לכתב התובענה, בתפקיד סגן פקיד הסדר מחוז תל-אביב והמרכז בלשכה להסדר המקרקעין במשרד המשפטים והנמצא בשירות המדינה פרק זמן של 31 שנים.

כנגד העובד הוגשה תובענה בגין עבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3) ו-4 לחוק המשמעת.

העובד הואשם בעבירות כאמור בשל כך, שבמהלך התקופה שבין אפריל 2006 ועד אוקטובר 2007, בימים א' ו-ד' בשבוע, עת נדרש לבצע משימות מחוץ ללשכה ולדווח עליהם באופן ידני באמצעות דו"ח אש"ל, נהג העובד לדווח דיווחים כוזבים בדו"ח האש"ל. העובד דיווח על ביצועי סקרי מקרקעין בין השעות 16:50-30:07, זאת בשעה שבאותם ימים יצא מביתו בשעה מאוחרת יותר ולא ביצע את עבודתו או שביצעה בפרק זמן קצר, ובשעות רבות

מן השעות המדווחות עסק בענייניו הפרטיים, ואולם דיווח דיווחים כוזבים וקיבל סכומי כסף, להם לא היה זכאי.

בית הדין למשמעת הרשיע את העובד במסגרתו של הסדר טיעון וביום 2.4.08 גזר בית הדין את דינו בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים:

1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר. 3. פסילה לצמיתות מלמלא כל תפקיד במשרד המשפטים. 4. השבה לקופת המדינה שווה ערך למשכורת קובעת אחת.

## **פסיקה בנושא משמעת של בית הדין למשמעת לאחר קיום הליך פלילי**

### **1. בד"מ 20/08 נציבות שירות המדינה נ' פלוני- זיוף תואר וקבלת דבר במרמה**

מדובר בעובד אשר הועסק, עד למועד השעייתו, כמפקח חינוך מדע וטכנולוגיה במשרד החינוך במגזר הדרוזי במחוז חיפה. העובד הואשם והורשע בפלילים (ת.פ. 3207/05) בעבירות של שימוש במסמך מזויף בכוונה לקבל באמצעותו דבר, קבלת דבר במרמה והפרת אמונים- עבירות לפי סעיפים 418, 420, 284, 415 רישא לחוק העונשין, התשל"ז-1977 (להלן: "חוק העונשין").

התשתית העובדתית שעל בסיסה הורשע ונענש העובד כאמור, נוגעת לכך כי בחודש מרץ 1997, העובד הגיש לאגף הערכת תארים במשרד החינוך, בקשה להערכת תואר שני במנהל טכנולוגי מאוניברסיטת "הרדפורשייר" באנגליה. העובד, עת הגיש את הבקשה, צרף אליה את תעודת התואר, גיליון ציונים ומסמכי סיום תואר- מסמכים אשר הצביעו כי השלים את מסכת לימודיו לאותו תואר. מתן השקילות אושר, והעובד בעטיו זכה לקבל תוספות לשכרו מיום 1.6.96, סכום מצטבר של 38,037 ₪. ואולם, התברר כי מדובר במסמכים מזויפים, אשר לא הופקו על ידי מוסד הלימודים הנ"ל.

דינו של העובד נגזר ביום 6.12.07 ובית משפט השלום הטיל על העובד עונשים של מאסר על תנאי לתקופה של 6 חודשים, שלא יעבור במשך שנתיים אחת מהעבירות בגין הורשע ותשלום קנס בשיעור של 4,000 ₪. לאחר מיצוי ההליך הפלילי, הוגשה תובענה כנגד העובד לבית הדין למשמעת.

ביום 23.3.08 הרשיע בית הדין את העובד בעבירות משמעת לפי סעיפים 17(1), (2), (3), (4) ו- (6) לחוק המשמעת וביום 27.3.08 גזר בית הדין את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים:

1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר משירות המדינה. 3. פסילה משירות המדינה לפרק זמן של 3 שנים מיום גזר הדין. 4. פסילה מלמלא כל תפקיד במשרד החינוך לפרק זמן של שנתיים מיום תום פסילתו משירות המדינה.

### **2. בד"מ 17/08 נציבות שירות המדינה נ' פלוני- קבלת כספים במרמה**

מדובר בעובד אשר הועסק, עד למועד השעייתו, כפקיד תביעות במוסד לביטוח לאומי.

העובד הואשם והורשע בפלילים (ת.פ. 3189/03) ב-7 עבירות של קבלת דבר במרמה בניגוד לסעיף 415 לחוק העונשין. בית משפט השלום בירושלים גזר את דינו בהשיתו עליו 6 חודשי מאסר לריצוי בדרך של עבודות שירות, קנס בגובה של 10,000 ש"ח, 4 חודשי מאסר על תנאי לפרק זמן של שלוש שנים ופיצוי למתלוננים בסך של 33,880 ₪.

העובד הורשע כאמור נוכח קשר שקשר עם אדם אחר בשנת 2002, קשר שיסודו היה ניצול מידע שהיה בידיו על מקבלי קצבת נכות, כאשר אותו ידיד פנה למבוטחים שציפו לקבלתה של הקצבה, הציג עצמו כעו"ד והניעם

לחשוב כי תשלום עמלה מסוימת עבור שירותיו תזרז את עיתוי קבלת הקצבה. בדרך זו, זכו העובד וחברו לקבל סך מצטבר של 66,760 ₪.

לאחר מיצוי ההליך הפלילי, הוגשה תובענה כנגד העובד לבית הדין למשמעת, בגין עבירות משמעת לפי סעיפים 17(1), (2), (3), (4) ו-6 לחוק המשמעת. בית הדין הרשיע את העובד וביום 2.4.08 גזר את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים:

1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר מהמל"ל, תוך תשלומם של 75% מפיצויי הפיטורים המגיעים לו על פי דין.
3. פסילה משירות המדינה לפרק זמן של 12 שנה מיום גזר הדין. 4. פסילה לצמיתות מלמלא כל תפקיד במוסד לביטוח לאומי.

### **3. בד"מ 19/08 נציבות שירות המדינה נ' פלונית- קבלת שוחד**

מדובר בעובדת אשר הועסקה, במועדיה הרלבנטיים של התובענה, במוסד לביטוח לאומי, סניף רמת יצחק, במדור גביה, כאשר העסקתה החלה בשנת 1999 ונסתיימה בהתפטרותה בשנת 2006.

העובדת הואשמה והורשעה בפלילים בבית משפט השלום בת"א (ת.פ. 6330/06) במסגרתו של הסדר טיעון בעבירות של קבלת שוחד (עבירות רבות)- עבירה לפי סעיף 290 לחוק העונשין, קשירת קשר לביצוע פשע- עבירה לפי סעיף 499(א) לחוק העונשין, פגיעה בפרטיות- עבירות לפי סעיפים 5 ו-7(2) יחד עם סעיפים 11-9 לחוק הגנת הפרטיות התשמ"א-1981 (להלן: "חוק הגנת הפרטיות"), הפרת סודיות בשימוש במאגרי מידע- עבירה בניגוד לסעיף 16 לחוק הגנת הפרטיות ובנוסף הורשעה בעבירה של החזקת סם לשימוש עצמי- עבירה לפי סעיף 7(א)(ג) לפקודת הסמים המסוכנים.

ביום 5.11.07 נגזר דינה ל-12 חודשי מאסר בפועל החל מיום 6.11.07, 12 חודשי מאסר על תנאי מיום השחרור וקנס בגובה 10,000 ₪ או 6 חודשי מאסר תמורתם.

התשתית העובדתית שעל בסיסה הועבדה הורשעה ונענשה כאמור, נוגעת למקום עבודתה. לעובדת היתה נגישות למאגרי המידע של המוסד לביטוח לאומי, וזו העבירה, בין השנים 2005-2006 באמצעות קרוב, מידע אישי מגוון ורב על מבוטחים למי שהיה חוקר פרטי, שעשה שימוש כלכלי באותו מידע אישי. תמורת המידע, קיבלה העובדת שוחד, באמצעות אספקת סם לשימושה.

לאחר מיצוי ההליך הפלילי, הוגשה תובענה כנגד העובדת לבית הדין למשמעת, בגין עבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3), (4) ו-6 לחוק המשמעת. בית הדין הרשיע את העובדת וביום 10.4.08 גזר את דינה בהשיתו עליה את אמצעי המשמעת הבאים:

1. נזיפה חמורה. 2. פסילה משירות המדינה לפרק זמן של 15 שנה מיום גזר הדין.

### **4. בד"מ 152/07 נציבות שירות המדינה נ' פלוני- ניסיון פגיעה הגורמת חבלה בנסיבות מחמירות**

מדובר בעובד אשר הועסק, עד למועד השעיתו, כנהג במחלקת הבריאות במחוז דרום, שבמשרד הבריאות. העובד הואשם והורשע בפלילים בבית משפט השלום בבאר שבע (ת.פ. 2209/04) במסגרתו של הסדר טיעון, בעבירות של ניסיון פגיעה הגורמת חבלה בנסיבות מחמירות לפי סעיפים 334, 335 (א)(1) ו-25 לחוק העונשין.

על פי כתב האישום המתוקן, בתאריך 25.8.02 בסמוך לשעה 30:23 בשכונה 8 בתל-שבע, פצע העובד שלא כדין אדם מסוים (להלן: "המתלונן") בכך שבאמצעות סכין שהיתה ברשותו, דקר אותו בראשו וגרם לו לחתך בראשו.

במועד ובמעמד האמורים לעיל, פצע העובד את המתלונן שלא כדין, בכך שירה לעברו שני כדורים מאקדח. כמו כן, במועד ובמעמד האמורים לעיל, פצע העובד את המתלונן של כדין, בכך שדקר אותו באמצעות סכין שהיתה ברשותו מתחת לאוזן שמאל וגרם לו לפצע בצוואר.

לאחר מיצוי ההליך הפלילי, הוגשה תובענה כנגד העובד לבית הדין למשמעת, בגין עבירות משמעת לפי סעיפים 17(2), (3) ו-6 לחוק המשמעת. בית הדין הרשיע את העובד וביום 28.4.08 גזר את דינו בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר. 3. פסילה לשירות המדינה לפרק זמן של 3 שנים.

**5. בד"מ 25/08 נציבות שירות המדינה נ' פלוני- נאשם 1 ופלונית- נאשמת 2 –זיוף, קבלת דבר במרמה וחדירה לחומר מחשב.**

נאשם 1, אשר הצטרף לשירות המדינה בשנת 1990, הועסק במועדים הרלבנטיים של התובענה כראש אגף מערכות הפעלה ותקשורת במרכז למיפוי ישראל.

נאשמת 2, אשר הצטרפה לשירות המדינה בשנת 1993 ממנו פרשה בתאריך 31.3.07, הועסקה במועדיה הרלבנטיים של התובענה כמנהלת סיוע טכני במרכז למיפוי ישראל.

העובדים הואשמו והורשעו בפלילים בבית משפט השלום בת"א (ת.פ. 7596/07) בעבירות של זיוף מתוך כוונה לקבל דבר במרמה, קבלת דבר במרמה וחדירה לחומר מחשב, עבירות לפי סעיפים 415 ו-418 לחוק העונשין.

העובדים הורשעו כאמור בהליכים הפלילים על פי הודאתם במסגרתו של הסדר טיעון, ובית המשפט גזר את עונשם ל-8 חודשי מאסר על תנאי, שלא יעברו כל עבירה מהעבירות שבהן הורשעו כאמור לפרק זמן של 3 שנים וכן נגזר קנס בשיעור של 7,500 ₪ על כל אחד מהנאשמים א 3 חודשי מאסר תמורתו.

התשתית העובדתית שעל בסיסה הורשעו העובדים כאמור מגעת ליום 16.10.06, מיום זה ועד ליום מעצרו בדצמבר 2006, העובדים זייפו שלא כדין את דיווחי הנוכחות באופן שנחזה להראות שהתייצבו במשרדם בשעות הבוקר המוקדמות, וזו לא היתה המציאות לאשורה באותם המועדים, והדבר נעשה תוך חדירה למחשב ושינוי נתוני ההתייצבות שבו באמצעות תוכנת מחשב, שאותה השיגו ובה השתמשו.

לאחר מיצוי ההליך הפלילי, הוגשה תובענה לבית הדין למשמעת, בגין עבירות משמעת לפי סעיפים 17(1), (2), (3), (4) ו-6 לחוק המשמעת.

בית הדין הרשיע את העובדים במסגרתו של הסדר טיעון וביום 13.5.08 גזר בית הדין את דינם בהשיתו עליהם את אמצעי המשמעת כדלקמן:

לגבי נאשם 1-1. נזיפה חמורה. 2. פסילה לצמיתות מלמלא כל תפקיד במפ"י.

לגבי נאשמת 2-1. נזיפה חמורה. 2. פסילה משירות המדינה לפרק זמן של 3 שנים. 3. פסילה לצמיתות מלמלא כל תפקיד במפ"י.

חומר נוסף בנושא משמעת כגון: חוזרי פסיקה קודמים, החלת זכויות נפגעי עבירה על הדין המשמעתי, הרשעה משמעטית כשיקול בהארכת/חידוש חוזה אישי של עובד, קיומו של הליך משמעתי ו/או פלילי כשיקול לדיון בעניינים המיטיבים עם העובד, הפסקת הליך משמעתי בעת פרישת עובד ועוד, תוכלו למצוא באתר האינטרנט של נציבות שירות המדינה, תחת הכותרת "אגף המשמעת" בכתובת הבאה:

<http://www.civil-service.gov.il>