

מדינת ישראל  
נציבות שירות המדינה  
אגף המשמעת



י"א ניסן תשס"ט  
05 אפריל 2009

המש 2009-1492

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 המשמעתי**

בחוזר זה, אבקש להביא בפניכם מקבץ פסקי דין נבחרים העוסקים בעבירות משמעת, אשר יצאו במהלך החודשים ינואר – מרץ 2009 מפתחם של בית המשפט העליון, בית המשפט המחוזי (י-ם), בית הדין האזורי לעבודה ובית הדין למשמעת של עובדי המדינה.

בחודש ינואר 2009, יצא תחת ידו של בית המשפט העליון, פסק דין בערעור על גזר דינו של בית המשפט המחוזי בתל אביב – יפו, ע"פ 9823/07 קטשילי נ' מדינת ישראל. המדובר בערעור פלילי הדין בעניינו של עובד מדינה אשר הורשע בעבירות של קבלת שוחד, הפרת אמונים, הברחת טובין, קשירת קשר לביצוע פשע וזיוף מסמכים, ונגזר עליו עונש של חמש שנות מאסר בפועל. לפסק הדין ישנה חשיבות רבה גם בהיבט של הדין המשמעתי, שכן בית המשפט הדגיש כי העובדה שמדובר בעובד מדינה היא בבחינת נסיבה מחמירה, ואף עמד על חומרת עבירות השוחד והפרת אמונים כאשר אלה נעברות על ידי עובדי ציבור ועל החשיבות שישנה **בענישה משמעותית** בעברות אלה.

בית המשפט דן בטענת המערער באשר לחריגתו של בית המשפט המחוזי מהעיקרון של אחידות בענישה, שכן העונש שנגזר על העובד חמור באופן משמעותי מהעונשים שנגזרו על מעורבים אחרים בפרשה שאינם עובדי מדינה, הגם שהורשעו בעבירות דומות, וקבע כי "אכן, ככלל מן הראוי הוא כי מי שהורשעו בגין עבירות דומות ובנסיבות דומות יענשו בעונשים דומים ... ואולם, כלל זה אינו כלל טכני המחייב גזירה שווה "אוטומטית" בין העונשים שהוטלו על המעורבים בפרשה. יש לבחון את נסיבותיו האישיות של כל אחד מהמעורבים ובהתאם לכך לגזור את העונש ההולם את חומרת מעשיו."

בית המשפט הבהיר כי **עובדת היותו של העובד עובד מדינה היא בבחינת נסיבת מחמירה** וקיבל את קביעותיו של בית המשפט המחוזי, בציינו:

"בית המשפט המחוזי עמד על כך שיש להבחין בין המערער לבין המעורבים האחרים ועל הנסיבות המקנות חומרה יתרה למעשיו של המערער. כך, לא ניתן להשוות בין מעשי המערער אשר בוצעו בעת שהלה עבד באגף המודיעין של המכס, לבין מעשיהם של המעורבים שאינם עובדי מדינה .... המערער ניצל את נגישותו למאגרי מידע ומודיעין והפר בצורה בוטה את האמון שניתן בו על ידי מעסיקו והציבור בכללותו. בפסיקת בית משפט

**זה דובר רבות על חומרת עבירות השוחד והפרת האמונים של עובדי ציבור ועל החשיבות שבענישה משמעותית על דרך של גזירת עונשי מאסר בפועל בגין ביצוען.**

בחודש מרץ 2009, נתן בית הדין האזורי לעבודה את החלטתו **בבש"א (י-ס) 2086/08 רוזנטל נ' נש"מ**. במקרה דנן דובר בעובד מדינה אשר שימש כיועץ מקצועי ברבנות הראשית בחוזה "משרת אמון" ולאחר שהוגש נגדו כתב אישום בגין עבירות רבות וחמורות החליט נציב שירות המדינה להורות על הפסקת חוזה עבודתו. בגין החלטה זו הגיש העובד לבית הדין לעבודה בקשה לצו מניעה זמני אשר יורה לנציבות לבטל את פיטוריו ולהמשיך את השעייתו מעבודתו עד שיתיימו ההליכים הפליליים כנגדו.

בית הדין דן בשאלה האם כוונת הנציב להפסיק את חוזה העבודה של העובד מתיישבת עם המסגרת הנורמטיבית החלה בעניינו של העובד [הסכם העבודה וחוק שירות המדינה משמעת, תשכ"ג – 1963 (להלן – החוק)], וקבע כי לא רק שכוונתו של הנציב לפטר את העובד מתיישבת עם הסכם העבודה עליו חתם העובד, אלא שגם לולא אותו סעיף בהסכם העבודה ניתן היה להפסיק את חוזה העבודה בנסיבות המתאימות, שכן יש לפרש את הסכם ההעסקה של העובד בפרשנות תכליתית ולפיכך **"אין לומר כי מאחר שמדובר בהסכם לתקופה קצובה (עד סיום כהונתו של הממונה על העובד – א.ר.), לא ניתן לסיימו בשום מקרה, אף אם חל שינוי משמעותי בנסיבות. יתר על כן, הגשת כתב אישום כגון זה שהוגש נגד המבקש, הינו בגדר שינוי נסיבות משמעותי ביותר"**.

בית הדין התייחס לטענת המערער לפייה עומדת לו חזקת החפות, בקובעו כי:

**"אכן, טענתו של המבקש כי עומדת לו חזקת החפות הינה טענה כבדת משקל, ומקובלת עלינו טענתו כי פיטוריו עתה הינם בגדר חריצת דין עוד בטרם הורשע. עם זאת לא ניתן להתעלם מן העובדה שמדובר בעובד הממלא משרת אמון בשירות הציבורי. משרת אמון כשמה כן היא, והיא מחייבת קיומו של אמון לא רק בין העובד לממונה עליו, אלא גם בינו לבין הציבור."**

עוד הדגיש בית הדין כי הוא אינו רואה חשיבות רבה לעובדה שהעבירות המיוחסות למבקש נעברו, לכאורה, לפני תקופת כהונתו.

פסקי דין אלה מצטרפים לפסקי דין נוספים של בית המשפט המחוזי (י-ס), אשר ניתנו בחודשים ינואר – פברואר, בערעורים על הכרעות וגזרי דין של בית הדין למשמעת של עובדי המדינה.

**עע"מ 2/08 (י-ס) פלוני נ' נציבות שירות המדינה** דן בסוגיית ההתיישנות בדין המשמעותי וכן בסמכות לחדור למחשבו של עובד מדינה במסגרת הליך משמעותי. באשר לטענת ההתיישנות בית המשפט חזר והבהיר כי כאשר המעשה או המחלל אשר לגביו קיים מעשה בית דין משמש בסיס לאישום בעבירות משמעת, לא יבוא משך הזמן של ההליכים הפליליים במניין תקופת ההתיישנות. כמו כן, בית המשפט הדגיש כי לצורך שימוש בפסק דין פלילי לביסוס הרשעה בדין המשמעותי לא נדרשת הרשעה במשפט הפלילי, וכי לפי החוק ניתן לבסס הרשעה על הממצאים והמסקנות של פסק דין חלוט במשפט פלילי ולראות אותם כמוכחים לצורך הדין המשמעותי. עוד הבהיר בית המשפט כי **"תכלית החוק הינה לאפשר העמדה לדין משמעותי גם לאחר זיכוי או סגירת התיק הפלילי שהתנהל נגד העובד, בין אם במסגרת חקירה משטרתית ובין אם במסגרת הליכים שהתנהלו בבית משפט"**, זאת בשל כך ש"הדיון המשמעותי נועד בעיקרו לקבוע אם הנאשם ראוי לאמון שניתן לו כעובד ציבור, במטרה להגן על טוהר המידות בשירות הציבורי, על רמתו ועל הליכותיו."

לעניין סוגיית החזרה למחשב העובד, בית המשפט דחה את טענתו של העובד ולפיה לא היה מקום לקבל את הראיות שהוצאו מן המחשב במסגרת חקירה משמעותית על ידי חוקר משמעת משום שאת הבדיקה במחשב ערכו חוקרים לא מיומנים ומבלי שהיה ברשותם צו שופט ל"חזרה לחומר מחשב", וקבע כי **"נוכח העובדה כי המחשב הינו קניינו של המל"ל וניתן למערער אך לשם ביצוע עבודתו, בדיקת מחשבו של המערער על ידי המל"ל נעשתה בסמכות, גם אם לא ניתן צו חיפוש או כל צו אחר בעניין זה."**

כמו כן, אבקש להפנות את תשומת ליבכם לכך שבפסיקתו האחרונה של בית המשפט המחוזי נידונה סוגיית כיבודם של הסדרי טיעון בדין המשמעתי – בית המשפט עמד על הצורך להגיע להסדרי טיעון בתיקים נוספים והדגיש כי הסדר טיעון, הוא כשלעצמו, מהווה שיקול מרכזי בגזירת הדין. כך לדוגמא, בעע"מ 1/08 (י-ס) פלוני נ' מדינת ישראל קבע בית המשפט כי "הסדר טיעון, כשהוא לעצמו, מהווה שיקול מרכזי בגזירת הדין, הן מטעמים של אינטרס הציבור והן כדי למלא אחר ציפיות הנאשם המוותר בהודייתו על זכותו לניהול ההליך עד תומו. לכך ייתן בית המשפט משקל רב עת מפעיל הוא שיקול דעת בשלב גזירת הדין."

כידוע, תפקידו של הדין המשמעתי איננו רק להעניש עובדים אשר סרחו, אלא גם להעביר מסר ברור לציבור עובדי המדינה כולו בדבר נורמות ההתנהגות המתחייבות ממשרתי הציבור. לפיכך, אני רואה חשיבות רבה בהעברת תמציות הפסיקה אשר מועברות אליכם מדי תקופה לכלל העובדים וזאת מתוך אמונה כי בהטמעת ערכי טוהר המידות ושמירת ניקיון הכפיים יש כדי להביא לצמצום מקרים של הפרות משמעת בקרב ציבור העובדים.

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

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 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)  
 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 של בית המשפט העליון

## עבירת השוחד

1. ע"פ 9823/07 קטשוילי שבי נ' מדינת ישראל – החמרת ענישה פלילית של עובדי מדינה בעבירת

### השוחד

ביום 30.10.07 הרשיע בית המשפט המחוזי תל-אביב-יפו את העובד, אשר בתקופה הרלוונטית עבד באגף המכס והמע"מ, בעשרה אישומים שונים, בעבירות של קבלת שוחד, הפרת אמונים, הברחת טובין, קשירת קשר לביצוע פשע וזיוף מסמכים.

בית המשפט גזר על העובד 4 שנות מאסר בפועל בגין עבירת ההברחה, ו-5 שנות מאסר בפועל בגין עבירת השוחד אשר ירוצו בחופף, שנת מאסר על תנאי וקנס בסך 300,000 ₪. בערעור זה, הסיג העובד על חומרת העונש הנ"ל. טיעונו המרכזי של העובד נסב סביב חוסר אחידות בענישה, מפני שעל מעורבים אחרים בפרשה נגזרו עונשים קלים יותר, בין שנתיים לשלוש שנות מאסר בפועל, בעוד עליו נגזר עונש כבד יותר.

ביום 19.1.09 פסק בית המשפט העליון כי העונש שהוטל על העובד הינו עונש ראוי ואין לשנותו. בפסק דין זה קבע בית המשפט (מפי כבוד השופט גרוניס) כי:

"יש לבחון את נסיבותיו האישיות של כל אחד מהמעורבים, ובהתאם לכך לגזור את העונש ההולם את חומרת מעשיו (ע"פ 562/89 ג'בארה נ' מדינת ישראל (לא פורסם, 19.11.1989), ע"פ 5268/03 אהרונוביץ' נ' מדינת ישראל (טרם פורסם, 8.1.2004))."

בית המשפט המחוזי עמד על כך שיש להבחין בין המערער למעורבים האחרים ועל הנסיבות המקנות חומרה יתרה למעשיו של המערער. כך, לא ניתן להשוות בין מעשי המערער אשר בוצעו בעת שהלה עבד באגף המודיעין של המכס, לבין מעשיהם של המעורבים שאינם עובדי מדינה.

המערער ניצל את נגישותו למאגרי מידע ומודיעין והפר בצורה בוטה את האמון שניתן בו על-ידי מעסיקיו והציבור בכללותו. בפסיקת בית משפט זה דובר רבות על חומרת עבירות השוחד והפרת אמונים של עובדי ציבור ועל החשיבות שבענישה משמעותית על דרך של גזירת עונשי מאסר בפועל בגין ביצוען (ע"פ 355/88 לוי נ' מדינת ישראל פ"ד מג(3) 221, ע"פ 6916/06 אטיאס נ' מדינת ישראל (טרם פורסם, 29.10.2007))."

## פסיקה בנושא משמעת של בית הדין למשמעת

### הטרדה מינית

#### 1. בד"מ 117/06 נציבות שירות המדינה נ' פלוני- מעשה סדום, הטרדה מינית

העובד הינו עובד משרד הבריאות משנת 1994, ומשנת 1999 לערך שימש כסגן מנהל מחלקת תחבורת חוץ בבית החולים בו היה מועסק (להלן: "בית החולים").

ביום 4.1.09 הורשע העובד, לאחר משפט הוכחות, בעבירות משמעת לפי סעיפים 17(1), (2) ו- (3) לחוק שירות המדינה (משמעת) התשכ"ג-1963, בגין כך שביצע במתלוננת מעשה סדום תוך ניצול מרות ביחסי העבודה, והטרדה מינית במספר מועדים שונים.

העובד קיים עם עובדת שעבדה תחתיו (להלן: "המתלוננת") קשר מיני, כך שבמשך שלוש שנים לערך העניקה המתלוננת לעובד שירותי מין אוראלי בתדירות של פעם עד פעמיים בשבוע לערך, בהתאם לדרישותיו של העובד, בזמן העבודה או מיד לאחר סיום יום העבודה, לרוב בתוך שטח ביה"ח. בנוסף, בתקופה הרלוונטית לתובענה נהג העובד לבקש מהמתלוננת שתגלוש באתרים פורנוגרפיים באינטרנט ותיצפה בהם יחד איתו במחשב שהיה במשרדה, בשעות העבודה.

**בית הדין עמד על הגישה המחמירה בה יש לראות מעשים מיניים במסגרת פערי כוחות, והדגיש כי הרחקה משירות המדינה הינה חיונית לנוכח הפגיעה בכבודה של אותה עובדת, לשם הגשמתם של דיני המשמעת.**

ביום 15.3.09 גזר בית הדין את דינו של העובד לאחר ניהול פרשת הוכחות ארוכה, בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין. 3. פסילה משירות המדינה למשך 5 שנים מיום גזר הדין. 4. פסילה מלמלא כל תפקיד במשרד הבריאות למשך 10 שנים.

### עבירות מידע ומחשבים

#### 2. בד"מ 103/08 נציבות שירות המדינה נ' פלוני – פגיעה בצנעת הפרט, ושימוש חורג במידע

העובד הינו עובד השירות הציבורי משנת 2001. הוא הועסק כסגן מנהל מדור ברשות המיסים. ביום 21.1.09 הורשע העובד בכתב התובענה שהוגש נגדו במסגרת הסדר טיעון בעבירות משמעת לפי סעיפים 17(1), (2) ו- (3) לחוק המשמעת. העובד הורשע כאמור בגין עבירות שביצע בתקופה שבין 1.7.06 ל- 23.1.07, בתקופה זאת נכנס העובד למאגרי המידע של רשות המיסים, ושלב ב-55 אירועים שונים מידע פרטי שנגע לנישומים של רשות המיסים אשר לא היה דרוש למילוי תפקידו.

בית הדין עמד על משמעות הפגיעה בפרטיות, בציינו כי **שליפת מידע שלא לצורך מילוי תפקידו של העובד עלולה להטיל על המפר גם אחריות פלילית ולעיתים גם אחריות אזרחית, והדגיש את חשיבותה הרבה של הזכות לפרטיות במשפט הישראלי.**

עוד ציין בית הדין, כי אמצעי המשמעת "הורדה בדרגה", מעבר למשמעותו הכלכלית עבור העובד, תכליתו לשמש מסר נורמטיבי המופנה לנאשם ולשירות הציבורי, המצביע כי הפוגע במשמעת שירות המדינה, ראוי שמעמדו של אותו עובד בשירות הציבורי, המתבטאת ברמת דרגותיו, יפגע אף הוא.

ביום **27.1.09** החליט בית הדין לתת תוקף להסדר הטיעון והשית על העובד אמצעי משמעת אלו: 1. נזיפה חמורה. 2. הפקעת משכורת קובעת שתנוכה ב-12 תשלומים שווים ורצופים. 3. הורדה בדרגה אחת לפרק זמן של שנתיים מיום גזר הדין.

## דיווחים כוזבים

### 3. בד"מ 106/08 נציבות שירות המדינה נ' פלוני- דיווחים כוזבים

העובד הינו עובד רשות המיסים ששימש בתקופה הרלוונטית לתובענה בתפקיד מנהל תחום בכיר ביחידת פקיד שומה.

ביום 18.1.09 הורשע העובד במסגרת הסדר טיעון בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3) ו-4 לחוק המשמעת. העובד הואשם בגין דיווחים כוזבים שמסר **בשלוש** הזדמנויות שונות במהלך שנת 2007, על כך שיצא מן המשרד במהלך שעות העבודה, לצורך סידורים פרטיים, תוך שבחלק מהמקרים החתים בכרטיס הנוכחות דיווח של "יציאה בתפקיד", ובחלק אחר של המקרים לא החתים את הכרטיס כלל, לא ביציאה מהמשרד ולא בשובו אליו מעיסוקיו הפרטיים.

בית הדין מפרש את סעיף 17(4) לחוק המשמעת - "התנהגות בלתי הוגנת במילוי תפקידו או בקשר אליו", כך שלרוב מדובר בנסיבות שבהן עובד מדינה משיג, בעיקר לעצמו, טובות הנאה שונות ממסגרת תפקידו. עוד מוסיף בית הדין כי ניתן לעשות שימוש בכללי האתיקה של עובדי המדינה, על מנת לקבוע האם התנהגות מסוימת היא הוגנת או שאינה הוגנת עפ"י דין, כאשר יש לבחון את אופייה האתי של ההתנהגות, ומה מידת הקשר שלה למילוי תפקידו של העובד.

כמו כן, התייחס בית הדין להיותו של העובד בעל תפקיד בכיר ברשות המסים, בקובעו כי: **"נוסיף ונציין כי הנאשם הינו עובד בכיר, ולפיכך חובת הנאמנות לשירות הציבורי המוטלת עליו היא כפולה ומכופלת, ובהתאם החומרה בה יש, באופן עקרוני, להתייחס לעבירות אותן עבר."**

ביום **26.1.09** החליט בית הדין לתת תוקף להסדר הטיעון והשית על העובד אמצעי משמעת אלו: 1. נזיפה חמורה. 2. הפקעת משכורת קובעת אחת.

## התעללות גופנית

### 4. בד"מ 4/09 נציבות שירות המדינה נ' פלוני – התעללות גופנית בקטין ע"י מורה

העובד הינו עובד משרד החינוך משנת 1993, בתפקיד של מורה לחינוך מיוחד. ביום 13.1.08 הושעה העובד מתפקידו. ביום 24.2.09 הורשע העובד במסגרת הסדר טיעון לפי סעיפים 17(1), (2) ו- (3) לחוק המשמעת.

העובד הורשע בעבירות כאמור בגין שני אישומים:

האישום הראשון, במהלכו של טיול שנתי, בזמן הנסיעה באוטובוס הדף העובד את ראשו של תלמידו י. ש בן ה-17, שישב לפניו, לעבר חלון האוטובוס לאחר שאותו תלמיד לא נענה לבקשת העובד כי יפסיק לשיר. מעוצמת ההדיפה פגע ראשו של אותו תלמיד בחלון האוטובוס והוא פרץ בבכי.

במעשה זה ביצע העובד מעשה של התעללות גופנית בקטין שעליו היה אחראי ולא קיים את המוטל עליו כעובד מדינה וכעובד הוראה.

האישום השני, במהלכו של אותו טיול, בזמן הנסיעה באוטובוס נטל העובד את ידו של התלמיד י. א שישב מאחוריו ומעכה עד שאותו תלמיד פרץ בבכי. בכך שוב ביצע מעשה התעללות גופנית בקטין שעליו היה אחראי.

בית הדין מדגיש כי בחוק זכויות התלמיד, שנכנס לתוקף ב-4.12.00, באה לידי ביטוי תפיסת המחוקק האוסרת שימוש באלימות מסוג כלשהו כאמצעי חינוכי, זאת ברוח זכויות האדם וכבודו. עוד הוסיף בית הדין כי:

**"יהיו הנסיבות של נקיטת אמצעי האלימות או שימוש בכוח מסוים לאכיפת משמעת, אשר יהיו, המורה חייב לנקוט במידה של איפוק עצמי, גם אם הדבר אינו קל ולעיתים מכביד עד מאוד. גישה זו יסודה בסטנדרט התנהגות גבוה הנדרש מעובד הוראה, במיוחד במהלך תפקידו".**

ביום 1.3.09 החליט בית הדין לתת תוקף להסדר הטיעון והשית על העובד אמצעי משמעת אלו: 1. נזיפה חמורה.  
2. פיטורין. 3. פסילה לצמיתות למלא כל תפקיד במשרד החינוך.

## פסיקה של ביה"ד למשמעת לאחר קיום הליך פלילי

### 5. בד"מ 75/08 נציבות שירות המדינה נ' פלוני – התעללות בחסר ישע בידי אחראי

העובד הינו עובד משרד הבריאות הנמצא בשירות הציבורי משנת 1999. העובד שימש במועדים הרלוונטיים בתובענה ככוח עזר במחלקה לטיפול באוטיסטים בבית חולים. בעקבות ההליך הפלילי שהתנהל נגדו הועבר העובד מתפקידו לתפקיד מנהלה בבית החולים.

העובד הואשם בפני בית הדין למשמעת בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3) ו-6 לחוק המשמעת, זאת כאמור בעקבות הליכים פליליים שהתנהלו נגדו בבית המשפט המחוזי בירושלים (ת.פ. 2184/06), בהם הורשע העובד בעבירות של התעללות בחסרי ישע בידי אחראי בשני אישומים.

התשתית העובדתית שעל יסודה הורשע ונענש העובד בבית המשפט התרחשה בשנים 2003 ו-2004. באותה תקופה היה העובד חלק מצוות שטיפל במאושפזים הסובלים מפיגור שכלי וכן מאוטיזם. העובד הורשע בשני אישומים –

באישום הראשון, העובד השפיל מאושפז שסבל מפיגור שכלי, כינה אותו בשם "נקבה" הלביש אותו בבגדי נשים והכריח אותו יחד עם אחרים לאכול אוכל שהקיא או הוציא מפיו, ואיים עליו שאם לא יעשה כן ולא יאכל בצורה ראויה ייתן לו אוכל נוסף שאינו אוהב ויאכיל אותו בקיא של עצמו. בנוסף, העובד דיבר עם המאושפז בקול תינוקי במהלך הארוחות, מעשים שפגעו במאושפז מאוד.

באישום השני, דובר על חוסה שהינו אוטיסט שסבל בין השאר מבעיות של חוסר שיווי משקל. במועדים שונים זרק העובד על החוסה פירות ובלוטים בזמן שהחוסים שהו בחצר.

ביום 31.3.08 גזר בית המשפט המחוזי את דינו של העובד ל-6 חודשי מאסר בפועל, לריצוי בדרך של עבודות שירות, ו-6 חודשי מאסר על תנאי למשך 3 שנים מיום גזר הדין, שלא יעבור עבירה דומה שבה הוא הורשע.

בית הדין למשמעת בהחלטתו מדגיש, כי העובד היה מופקד על מתן סיוע וטיפול לבני אדם שהגורל לא האיר להם פנים, בתחום הפיגור השכלי והאוטיזם, ועשה בהם מעשים שהם בגדר התעללות גופנית ונפשית בחסרי ישע. על אף שעולה מפסק דינו של בית המשפט המחוזי כי העובד לא היה היוזם או הרוח החיה שהובילה לאותם מעשי ביזוי והשפלה שננקטו נגד המאושפזים, הוא נתן ידו לאותם מעשים לא מוסריים, ולא התריע עליהם בפני איש. בנוסף קבע בית הדין כי מעשיו לא היו רק בגדר מילוי הוראות של ממונה שהשגיח על מימוש הוראותיו אלא גם פעולה עצמאית כלפי אותם מוכי גורל, וזאת לאחר שלמד את "דרך הטיפול" הנלווה כלפי אותם בני אדם.

ביום 15.2.09 הרשיע בית הדין למשמעת את העובד וביום 24.2.09 גזר בית הדין את דינו של העובד והשית עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה תמורה. 2. פיטורין תוך תשלום פיצויי פיטורין מלאים. 3. פסיקה למילוי כל תפקיד במשרד הבריאות למשך חמש שנים מיום מתן גזר הדין.

## שוחד והפרת אמונים

### 6. בד"מ 108/08 נציבות שירות המדינה נ' פלוני – זיוף מסמך, מרמה והפרת אמונים, לקיחת שוחד

העובד הינו עובד בית משפט לתעבורה בעיר רמלה, שהצטרף לשירות הציבורי בשנת 1994, והושעה מתפקידו ביום 9.8.06. העובד הואשם בבית הדין למשמעת בעבירות לפי סעיפים (1)17, (2), (3) ו-(6) לחוק המשמעת, זאת כאמור בעקבות הליכים פליליים שהתנהלו נגדו בבית משפט השלום בנתניה (ת.פ. 001662/08), בהם הורשע העובד בעבירות של זיוף מסמך, מרמה והפרת אמונים, ולקיחת שוחד.

ביום 1.6.08 גזר בית המשפט על העובד עונשים אלה: 15 חודשי מאסר בפועל, 12 חודשי מאסר על תנאי לתקופה של 3 שנים שהוחל על העבירות שבהן הורשע או על כל עבירה מסוג פשע, קנס בסך של 5000 ₪ או 60 ימי מאסר אם לא ישולם. העובד ערער על מידתו של העונש לבית המשפט המחוזי מחוז מרכז (ת.פ. 5463/08) וביום 17.9.08 דחה בית המשפט המחוזי הערעור והשאיר את החלטת בית משפט קמא על כנה. העובד הורשע בעבירות שיוחסו לו בעקבות כך שבמהלך ביצוע תפקידו, הנפיק העובד לבעלי רכב שרישיונם נפסל, תמורת שוחד, אישורי הפקדה פיקטיביים וגם פעל לשינויים של רישומים שונים בקשר לכך. אותם נהגים שהשלימו ושילמו את ההפקדה הפיקטיבית של רישיונם, נהגו ברכבם על בסיס הרישיון שנותר בידם באותה תקופה במהלך שנת 2006.

בית הדין בהחלטתו מדגיש לעניין עבירת הפרת אמונים כי הממונים של העובד בבית המשפט, ובהנהלת בתי המשפט **ציפו והאמינו** כי, כעובד מיומן ומסור הוא ימלא בנאמנות את תפקידו בתחום הפקדת רישיונם של נהגים שנפסלו לנהיגה, **ולא יצור סיטואציה של הפקדה למראית עין**.

ביום 6.1.09 הורשע העובד בבית הדין למשמעת במסגרת הסדר טיעון. ביום זה החליט בית הדין לתת תוקף להסדר הטיעון והשית על העובד את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר תוך שלילת 25% מפיצויי הפיטורין. 3. פסילה לצמיתות משירות המדינה.

## גניבה

### 7. בד"מ 107/08 נציבות שירות המדינה נ' פלוני – גניבת דברי דואר

העובד הינו עובד חברת דואר ישראל, שהועסק עד מועד השעייתו ביום 16.2.06 כממייך דואר בחברה. העובד הואשם בבית הדין למשמעת בעבירות לפי סעיפים (1)17, (2), (3), (4) ו-(6) לחוק המשמעת, וזאת כאמור בעקבות הליכים פליליים שהתנהלו נגדו בבית המשפט המחוזי תל-אביב-יפו (ת.פ. 40006/08) בהם הורשע בעבירות של גניבת דברי דואר, ומרמה והפרת אמונים.

ביום 7.9.08 הרשיע בית המשפט את העובד בעבירות המיוחסות לו וגזר את דינו בהשיתו עליו 6 חודשי מאסר מותנה למשך שנתיים, והתנאי הינו שלא יעבור עבירה מן העבירות בהן הורשע, העמדת העובד למבחן למשך שנה אחת, וצו לשל"צ בהיקף של 150 שעות.

העובד הורשע בעבירות אלו בעקבות כך שבין החודשים נובמבר 2005 לפברואר 2006, בעשרים הזדמנויות שונות, במסגרת עבודתו, ביצע העובד גניבת דברי דואר, שהגיעו לידיו במסגרת עבודתו, אשר הוחזרו לדואר מכיוון שלא

הגיעו למענם. לצורך ביצוע הגניבה הסתיר העובד את דברי הדואר, אותם נטל ללא הסכמת הבעלים, במסגרת בשולחנו ובארוננו האישי. בסיום עבודתו, נטל העובד את הטובין בתיקו והלך לביתו.

בית הדין מדגיש כי "עבירה מסוג עבירת גניבה יוצרת מועקה כבדה בציבור כולו. יש בה כדי לכרסם באמון, אותו רכש האזרח לאלה שהופקדו על ידו כדי לשרת את הכלל. היא מעכירה את האווירה, ונוטעת אכזבה בקרב הציבור אותו אמור עובד הציבור לשרת נאמנה".

ביום 30.12.08 הרשיע בית הדין את העובד, וביום 4.1.09 גזר בית הדין את דינו של העובד והשית עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר. 3. פסילה לשירות המדינה ולחברת דואר ישראל לתקופה של שלוש שנים, שתחל מיום השעייתו. זאת בהתאם למגמת ביהמ"ש העליון לצמצם את תקופת הפסילה בהתחשב בנסיבות אישיות מיוחדות (עש"מ 978/03 אביבה בנדקובסקי נ' נציבות שירות המדינה, פדאור (לא פורסם) 03 (3) 94, עש"מ 1501/02 סמאיה שאהין נ' נציבות שירות המדינה, תיק-על 2005), במקרה זה הקל בית הדין עם העובד בעקבות תסקיר שירות המבחן בעניינו.

#### **8. בד"מ 109/08 נציבות שירות המדינה נ' פלונית – גניבה בידי עובד ציבור ומרמה והפרת אמונים**

העובדת הינה עובדת חברת דואר ישראל ששימשה כאשנבאית עד למועד השעייתה ביום 18.10.04. העובדת הואשמה בבית הדין למשמעת בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3), (4) ו-(6) לחוק המשמעת, וזאת כאמור בעקבות הליכים פליליים שננקטו כנגדה בבית משפט השלום תל-אביב-יפו (ת.פ. 40325/07) בהם הורשעה בעבירות של גניבה בידי עובד ציבור, ומרמה והפרת אמונים.

העובדת הורשעה בעבירות אלו בעקבות כך שבמהלך התקופה בין החודשים דצמבר 2003 – אוגוסט 2004, היא גנבה ב-523 מקרים שונים, באופן שיטתי ובתדירות יומיומית סכומי כסף מקופת הסניף עליה הייתה מופקדת במסגרת עבודתה, בסך כולל של כ- 50,000 ₪.

ביום 15.7.08 גזר בית המשפט את דינה של העובדת והשית עליה את העונש הבא: 12 חודשי מאסר על תנאי לתקופה של שלוש שנים, 200 שעות של"צ וקנס בסך 3,000 ₪ או 3 חודשי מאסר תחתיו. כמו כן, הפקידה העובדת בקופת בית המשפט שיק בנקאי על סך 57,530 ₪ כפיצוי.

בית הדין בהחלטתו מציין כי "כבר נפסק שבמקרים בהם מדובר בעובד המועל באמון הציבור בתחום עליו הוא ממונה ובנושא בו ניתן בו אמון הציבור, אין מקום להשאר את העובד במסגרת תפקידו, בשירות המדינה".

ביום 17.2.09 הרשיע בית הדין למשמעת את העובדת במסגרת הסדר טיעון. ביום 22.02.09 החליט בית הדין לתת תוקף להסדר הטיעון והשית על העובדת את אמצעי השמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר אגב תשלום פיצויי פיטורים כחוק. 3. פסילה משירות המדינה ומחברת דואר ישראל לצמיתות.

## קבלת דבר במרמה

### 9. בד"מ 55/08 נציבות שירות המדינה נ' פלוני – ניסיון לקבלת דבר במרמה בנסיבות מחמירות

העובד הינו עובד במשרד החינוך, שהושעה מעבודתו ביום 25.4.07.

העובד הואשם בבית הדין למשמעת בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3), (4) ו-6 לחוק המשמעת, וזאת כאמור בעקבות הליכים פליליים שננקטו כנגדו בבית משפט השלום בנצרת (ת.פ. 1253/07) בהם הורשע בעבירות של ניסיון לקבלת דבר במרמה בנסיבות מחמירות, מרמה והפרת אמונים, שימוש במסמך מזויף בנסיבות מחמירות ושבועת שקר.

עיקרם של האישומים נגד העובד היא קשירת קשר לרמות את משרד החינוך, וזאת בנסיבות מחמירות בכך שקנה מסמכים מזויפים הנחזים להראות כאילו הוא בעל השכלה גבוהה של תואר שני, והגיש בקשה להערכת התואר האמור, בה הצהיר בכזב כי למד באוניברסיטה כלשהי במהלך השנים 1991 – 2001 למרות שמעולם לא למד באוניברסיטה זו, לא היה רשום בה, ולא מילא ולו אחת מהחובות האקדמיות שנדרשות לצורך זכאות לקבלת תואר שני מאוניברסיטה זו.

ביום 28.2.08 הרשיע בית המשפט את העובד הנ"ל בעבירות המיוחסות לו, וגזר את דינו כך שהשית עליו את העונש הבא: 8 חודשי מאסר על תנאי לתקופה של שלוש שנים שלא יעבור ויורשע באחת מהעבירות אשר הורשע בהן בתיק זה, קנס על סך 8,000 ₪ או 50 ימי מאסר תמורתו.

ביום 10.6.08 דחה בית המשפט המחוזי בנצרת, את ערעורו של העובד (ע"פ 112/08) הן על עצם ההרשעה והן חמורת העונש שהושת עליו.

ביום 29.10.08 דחה בית המשפט העליון, את בקשת רשות הערעור של העובד (רע"פ 6135/08) הן על עצם הרשעתו והן על חומרת העונש שהושת עליו.

בית הדין מדגיש כי "העבירות שביצע הנאשם הינן חמורות ופגיעתן בתדמית השירות הציבורי ובתדמיתם של עובדי ההוראה קשה. נוכח תכלית אמצעי המשמעת שהיא מניעת פגיעה בתפקודו של השירות הציבורי, בתדמיתו ובאמון הציבור מחד, והרתעת עובדים אחרים לבל ישלבו במעשים דומים – מאידך, דעתנו היא שיש להשית על העובד אמצעי משמעת משמעותיים שיהלמו את חומרת מעשיו".

ביום 20.1.09 הרשיע בית הדין למשמעת את העובד וביום 2.2.09 גזר בית הדין את דינו של העובד והשית עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורין לאלתר משירות המדינה. 3. פסילה במשך 3 שנים למילוי כל תפקיד בשירות המדינה. 4. פסילה במשך 5 שנים למילוי תפקידי הוראה וכל תפקיד אחר במשרד החינוך.

.....

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.