



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, 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, הרשות לניירות ערך
הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, הרשות לשיקום האסיר
הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, כנסת ישראל
הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, מבקר המדינה
הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, בית הנשיא

שלום רב,

הנדון: חוזר בנושא הדין המשמעת

בחוזר זה, אבקש להביא בפניכם מקבץ פסקי דין נבחרים העוסקים בדין המשמעת, אשר יצאו במהלך החודשים יוני - יולי מפתחו של בית המשפט המחוזי ומפתחו של בית הדין למשמעת של עובדי המדינה (להלן – בית הדין למשמעת), וכן לפתוח בפניכם צוהר נוסף לעבודתנו בתחום ההשעיות.

בחוזרים הקודמים התבקשתם על ידי הח"מ להקפיד ולהעביר את המידע המובא בפניכם לכלל עובדי המדינה, בין היתר, על ידי הפצת חוזר מטעמכם בנושא הליכי משמעת ובהם גם הליכי משמעת פנים משרדיים. לאחרונה, ניתן לראות כי הולך וגדל מספר המשרדים אשר החלו ביישום הנחייה זו ופעלו לפרסום מקבצי הפסיקה מטעמם בקרב כלל העובדים. אבקש, כי גם המשרדים אשר טרם החלו ביישום הנחיה זו, יפעלו במהרה לעשות כך, שכן הדבר יסייע רבות לעבודתנו באגף המשמעת בנציבות שירות המדינה, בהטמעת ערכי המשמעת בשירות המדינה ובהנחלת ערכי טוהר המידות ושמירת ניקיון הכפיים.

השעיות

בחודש שעבר החליט נציב שירות המדינה על השעייתו של סגן מנהל מחלקה בבית חולים (להלן – העובד), זאת לאחר שהוגשה כנגדו תובענה משמעתית במספר אישומים שעניינם דיווחים כוזבים על שעות עבודתו, עיסוק בפרקטיקה פרטית ללא היתר במספר מקומות עבודה ומבלי ששכרו נוכח, וכן אי התייצבות לחקירה משמעתית בנציבות שירות המדינה.

נציב שירות המדינה החליט להשעות את העובד מתפקידו עד לסיום ההליכים המשמעתיים בעניינו, תוך שציין במכתב המורה על השעייתו כי האישימים המיוחסים לעובד הינם חמורים ויש בהם כדי לפגוע פגיעה של ממש במשמעת שירות המדינה ובאמון הציבור בשירות המדינה, גם נוכח תפקידו הבכיר של העובד בשירות המדינה. עוד ציין נציב שירות המדינה, כי על אף הנסיבות האישיות ותרומתו הרבה של העובד למערכת הציבורית ולציבור החולים, לא ניתן להימנע מהשעייתו, זאת נוכח הפגיעה הגדולה שיש במעשיו למערכת הבריאות, לתדמיתו של השירות הציבורי ואמון הציבור בו, בהדגישו כי:

”חומרה יתרה נעוצה, ראש ועיקר, במעמדך הבכיר ובאופי משרתך. כמי שעומד כסגן מנהל מחלקה בבית חולים ומודע היטב לדוגמה אותה אתה מהווה לכל עובדי המחלקה ובית החולים, התעלמת, לכאורה, מהחובות הנגזרות מאופי משרתך.”

זיוף מסמכים

ביום 21.7.11 יצא תחת ידו של בית המשפט המחוזי בחיפה פסק דין בערעור נציבות שירות המדינה על גזר הדין של בית הדין למשמעת, עמ”מ 46446/11 מדינת ישראל נ’ יצחק עמר. המדובר בערעור המדינה בעניינו של עובד אשר הועסק במשרד הבריאות בתפקיד איש אחזקה, והורשע במסגרת הליך משמעתי בבית הדין למשמעת של עובדי המדינה בשל כך שזיף שני מסמכים: מכתב שקיבל ממשרד התעשייה, המסחר והתעסוקה וכן מסמך הנחזה להיות תעודת גמר של משרד העבודה והרווחה, הכל על מנת לזכות בטובות הנאה כספיות שאינן מגיעות לו על פי דין. בית הדין למשמעת גזר על העובד אמצעי משמעת של נזיפה חמורה, הפקעת משכורת קובעת והקפאת דרגה לפרק זמן של שלוש שנים.

ערעור המדינה על קולת גזר הדין התקבל על ידי בית המשפט המחוזי. בית המשפט המחוזי קבע כי לא ניתן להימנע במקרה דנן מלהורות על פיטוריו של העובד, וכי אמצעי המשמעת שהוטלו על העובד על ידי בית הדין למשמעת אינם מבטאים את חומרת מעשיו של העובד. בית המשפט המחוזי הדגיש כי:

”עצם העובדה שמדובר בבעל תפקיד זוטר בשירות המדינה, אין בה, כשלעצמה, כדי למנוע פיטוריו של העובד, במקרה המתאים ... ראוי גם ליתן את הדעת על כך שבתחום המשמעת בדרך כלל נסוג העניין האישי בפני המסר הציבורי הכללי הנדרש, וזאת כדי להגשים את תכלית השמירה על מעמד השירות הציבורי.”

בית המשפט המחוזי הבהיר כי משמעות מעשיו של העובד היא למעשה ביצוע עבירה של זיוף וניסיון לקבל דבר במרמה, וכי העובדה שניסיונו של העובד לא צלח והוא לא קיבל לידיו כספים שלא הגיעו לו, איננה נזקפת לטובתו.

דיווחי נוכחות כוזבים


בחודשים האחרונים יצאו תחת ידו של בית הדין למשמעת מספר פסקי דין אשר עניינם עבירות משמעת של דיווחים כוזבים, אשר במסגרתם עמד בית הדין למשמעת על החומרה שבעבירות אלה, שאינה נבחנת דווקא על פי הנזק הכספי שנגרם לקופה הציבורית. בבד”מ 8/11 נציבות שירות המדינה נ’ רלי גוטמן, דובר בפרקליטה בכירה בפרקליטות מחוז חיפה אשר הורשעה בעבירות משמעת של דיווחים כוזבים אודות שהותה בעבודה, בשל כך שבהזדמנויות רבות נהגה לדווח על היעדרות בשל עבודה בבית משפט או בשל פגישות עבודה, כאשר בפועל באותן שעות לא שהתה בעבודה, וכן בשל כך שבמספר הזדמנויות יצאה

העובדת מהפרקליטות לענייניה הפרטיים זאת מבלי להחתים את כרטיס הנוכחות. בית הדין למשמעת דן בחומרת מעשיה של העובדת, בהדגישו כי במעשיה קיים מימד נוסף של חומרה נוכח העובדה ששימשה כפרקליטה בכירה, תפקיד הדורש אחריות רבה ומעניק לנושא בו מידת אמון בלתי מסויגת מצד הממונים ומצד הציבור בכללותו. בסופו של יום קיבל בית הדין את הסדר הטיעון שנערך עם הנאשמת והטיל עליה אמצעי משמעת של נזיפה חמורה ופיטורים משירות המדינה, זאת הגם שהבהיר כי המדובר בעיניו בהסדר המקל עם העובדת.

העברת תמציות הפסיקה דגן והנושאים הנוספים בהם אנו מעדכנים אתכם במסגרת חוזרי הפסיקה, לכלל ציבור עובדי המדינה הינה חשובה ביותר, ויש ביכולתה להביא במידת מה לצמצום מקרים של הפרות משמעת בקרב ציבור העובדים. אני תקווה כי קובץ זה יהא לכם לעזר ויעשה בו שימוש משכיל (לנוחיותכם, צורף תוכן עניינים לקובץ זה).

קובץ הפסיקה המצ"ב, כמו גם נהלים וחוזרים רבים נוספים בנושא משמעת, תוכלו למצוא באתר האינטרנט של נציבות שירות המדינה, תחת הכותרת "אגף המשמעת" בכתובת: <http://www.civil-service.gov.il>

בברכת שנה טובה,


אסף רוזנברג, עו"ד
ממונה בכיר (משמעת)

העתק:

מר יהודה וינשטיין - היועץ המשפטי לממשלה
מר משה לדור - פרקליט המדינה
מר משה דיין - נציב שירות המדינה
המנכ"לים במשרדי הממשלה, יחידות הסמך והגופים הכפופים לאגף המשמעת
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
היועצים המשפטיים במשרדי הממשלה, יחידות הסמך והגופים הכפופים לאגף המשמעת
מר נתנאל לויט - מנהל אגף חקירות משמעת
גב' תהילה פרץ, תובעת - נציבות שירות המדינה

מקבץ פסיקה לחודשים יוני – יולי 2011
תוכן עניינים

עמודים

עבירה

שוחד, מרמה וזיוף

- 5..... פסיקת בית המשפט המחוזי.....
- 5-7..... פסיקת בית הדין למשמעת לאחר הליך פלילי (2 פס"ד)

גניבה

- 7..... פסיקת בית הדין למשמעת לאחר הליך פלילי

דיווחים כוזבים, עבודה פרטית ללא היתר וניגוד עניינים

- 9-11..... פסיקת בית הדין למשמעת (3 פס"ד).....

הטרדה מינית

- 11-12..... פסיקת בית הדין למשמעת לאחר הליך פלילי.....
- 12..... פסיקת בית הדין למשמעת.....

ניצול תפקיד ומעמד לקבלת טובות הנאה

- 13-14..... פסיקת בית הדין למשמעת (2 פס"ד).....

פגיעה בנסיבות מחמירות

- 14..... פסיקת בית הדין למשמעת לאחר הליך פלילי.....

שוחד, מרמה וזיוף

פסיקת בית המשפט המחוזי

1. עש"מ 11-06-46446 מדינת ישראל נגד עמר

יצחק עמר (להלן – העובד), הועסק במשרד הבריאות בתפקיד איש אחזקה. עם הגשת כתב התובענה כנגד העובד, השעה נציב שירות המדינה את העובד מתפקידו וזאת עד לסיום ההליכים המשמעתיים בעניינו.

ביום 26.5.11 הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיפים 17 (1), (2) ו-(3) לחוק שירות המדינה (משמעת) התשכ"ג – 1963 (להלן – חוק המשמעת).

העובד הורשע בשל כך שזייף שני מסמכים: מכתב שקיבל ממשרד התעשייה, המסחר והתעסוקה וכן מסמך הנחזה להיות תעודת גמר של משרד העבודה והרווחה, הכל על מנת לזכות בטובות הנאה כספיות שאינן מגיעות לו על פי דין.

ביום 6.6.11 גזר בית הדין למשמעת את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים:

1. נזיפה חמורה 2. הפקעת משכורת קובעת אחת 3. הקפאת דרגתו של העובד לפרק זמן של 3 שנים ממועד גזר הדין

ביום 21.7.11 קיבל בית המשפט המחוזי בחיפה את ערעור נציבות שירות המדינה על גזר הדין של בית הדין למשמעת, בהדגישו את חומרת המעשים בהם כשל העובד:

"משמעות מעשיו היא למעשה ביצוע עבירה של זיוף וניסיון לקבל דבר במרמה. העובדה שהניסיון לא צלח והמשיב לא השיג את הכספים שהיה בדעתו להשיגם, שלא כדין, מן המדינה, אינה נובעת מכך שהמשיב חזר בו ברגע האחרון והתחרט, אלא יש לזקוף עובדה זו לערנותם של פקידי האוצר. אין ספק שעל עובדי מדינה מוטלת חובה כפולה ומכופלת לשמור על טוהר השירות הציבורי. מעשיו של המשיב חוטאים למעמדו של עובד מדינה".

בית המשפט המחוזי קבע כי לא ניתן להימנע במקרה דנן מלהורות על פיטוריו של העובד, והטיל עליו אמצעי משמעת כלדקלמן: 1. נזיפה חמורה 2. פיטורים 3. פסילה משירות המדינה לתקופה של שנה אחת

פסיקת בית הדין למשמעת לאחר הליך פלילי

2. בד"מ 33/11 נציבות שירות המדינה נגד אלברט אוחיון

אלברט אוחיון (להלן – העובד), הועסק בתקופה הרלוונטית כפקיד רישום בלשכת שירות התעסוקה באשדוד. לאור החלטת בית משפט השלום על הרחקת העובד עד לתום ההליכים כנגדו, התייתר הצורך בהשעייתו.

ביום 15.2.10 הרשיע בית המשפט השלום באשדוד את העובד על פי הודאתו ב-34 אישומים, בין היתר, בעבירות מרמה והפרת אמונים לפי סעיף 284 לחוק העונשין, תשל"ז – 1977 (להלן – חוק העונשין), לקיחת שוחד לפי סעיף 290 לחוק העונשין, סיוע לקבלת דבר במרמה בנסיבות מחמירות לפי סעיף 415 לחוק העונשין, רישום כוזב במסמכי תאגיד לפי סעיף 423 לחוק העונשין.

העובד הורשע בשל כך שבמהלך השנים 2006-2008, במהלך עבודתו בשירות התעסוקה באשדוד, פנה למתווכים ולדורשי עבודה והציע להם, תמורת תשלום שוחד, לרשום עבורם במחשב התייצבויות כוזבות, על מנת שדורשי עבודה יקבלו במרמה דמי אבטלה או הבטחת הכנסה. המתווכים פנו לדורשי העבודה ותמורת תשלום שהועבר בחלקו למתווכים ובחלקו לעובד, ביצע העובד בדרכים שונות רישום כוזב במסמכי הלשכה. בנוסף, כאשר דורש העבודה לא עמד בתנאים לקבלת דמי אבטלה, זייף העובד מסמכים באופן שיחזה להראות כאילו דורש העבודה זכאי לכך והגיש את המסמכים למל"ל לשם טיפול בבקשה לקבלת דמי אבטלה.

כתוצאה ממעשי המרמה, קבלו דורשי העבודה, שלא כדין, קצבאות מל"ל בסכום כולל של 423,580 ₪ והעובד קיבל שוחד בסכום כולל של 46,400 ₪ והטבות נוספות.

ביום **14.7.10** גזר בית המשפט השלום על העובד עונש מאסר בפועל של 72 חודשים, קנס כספי בסך 10,000 ₪, 12 חודשי מאסר על תנאי, חתימה על התחייבות בסך 250,000 ₪ להימנע מביצוע עבירות בהן הורשע ופיצוי לביטוח לאומי בסך 20,000 ₪.

ביום **29.12.10** קיבל בית משפט המחוזי בבאר-שבע את ערעורו של העובד על חומרת העונש וקיצר את תקופת מאסרו ל-55 מאסר בפועל. בקשת העובד לרשות ערעור על פסק דינו של בית המשפט המחוזי בבאר שבע נדחתה ביום **3.12.10** על ידי בית המשפט העליון.

ביום **13.6.11** לאחר סיומו של ההליך הפלילי, הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיפים 17 (1), (2), (3), (4) ו-(6) לחוק המשמעת.

ביום **16.6.11** גזר בית הדין למשמעת את דינו של העובד בהשיתו עליו ת אמצעי המשמעת הבאים:

1. נזיפה חמורה
2. פיטורים לאלתר
3. פסילה משירות המדינה עד גיל 73 בנסיבות מחמירות לפי סעיף 157(1) לחוק שירות המדינה (גמלאות) (נוסח משולב), התש"ל – 1970 (להלן – חוק הגמלאות)

בית הדין למשמעת ציין בפסק הדין כי מצא לנכון להשתמש בסיפא של סעיף 157(1) לחוק הגמלאות הקובע: **"אם הייתה הפסילה בנסיבות חמורות במיוחד, רשאית בית הדין להחליט כי לא תשולם לנידון כל גמלה בתקופת הפסלות"**, זאת נוכח הפגיעה בקופה הציבורית שנגרמה עקב מעשיו, והן מכיוון שבמעשיו **"הוא התייחס בזלזול מופגן לכל הנורמות האתיות והמוסריות שחייבו אותו כאזרח וכעובד ציבור, והפך במעלליו את שירות התעסוקה לחוכא ואטלולא בעיני הציבור"**.

בית הדין הוסיף וציטט מפס"ד של בימ"ש העליון בעש"מ 3789/04 **ציפורי נ' נציבות שירות המדינה**, פ"ד נט (1) 721:

"... הרי ששיקול מרכזי לשימוש באמצעי שיש בו שלילה של קצבת פרישה, הנו שאין זה ראוי להעמיד עובד שפוטר בגין עבירת משמעת במצב טוב יותר מזה שהיה בו לו פרש בדרך הרגילה. אשר על כן ככלל יש להימנע מלהעניק לעובד שפוטר בגין עבירות משמעת זכויות אשר בדרך כלל אינן מוענקות לעובד אחר ... עניין נוסף שיש להתחשב בו בעת שנשקל השימוש באמצעי הפסילה כסנקציה במישור הכלכלי הוא הנזק הממוני שגרם העובד לקופת הציבור ... ככלל, אין זה ראוי כי עובד שגרם בשנות עבודתו לנזק לקופה הציבורית יוכל עם פיטוריו ליהנות מהטבות כספיות ומזכויות ממונית שהתגבשו עקב הפיטורין".

3. בד"מ 38/11 נציבות שירות המדינה נגד אמיר בן אחמד אלעמור

אמיר אלעמור (להלן – העובד), הועסק בתקופה הרלוונטית לכתב התובענה כמורה בבית ספר "אלנור" בשגב שלום.

ביום 11.7.10 קבע בית המשפט השלום בבאר שבע כי העובד עבר עבירה של שימוש במסמך מזויף, לפי סעיף 420 לחוק העונשין וניסיון לקבל דבר במרמה, עבירה לפי סעיפים 415 ו-25 לחוק העונשין, אך נמנע מלהרשיעו. על פי עובדות כתב האישום, במהלך שנת 2007, קיבל העובד לידיו מסמך מזויף הנחזה ללמד כי ניגש ביום 21.4.07 למבחן אמיר בנושא אנגלית, אותו עבר בהצלחה בציון 239. בהמשך עשה העובד שימוש במסמך המזויף והגישו למינהל הסטודנטים במכללת קיי בבאר שבע, בידעו כי הוא מזויף. באותו מועד גזר בית משפט את דינו של העובד, בהטילו עליו 180 שעות לתועלת הציבור והתחייבות בסך 5,000 ₪, להימנע במשך 24 חודשים מלעבור את העבירות המיוחסות לו.

ביום 27.6.11 לאחר סיומו של ההליך הפלילי, הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיפים 17 (1), (2), ו- (3) לחוק המשמעת.

ביום 21.7.11 גזר בית הדין למשמעת את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים:

1. נזיפה חמורה
2. פטורים לאלתר תוך תשלומי 80% משיעור הפטורים המגיעים לו כחוק
3. פטילה לכל תפקיד במשרד החינוך למשך 5 שנים
4. פטילה לשירות המדינה למשך 3 שנים

בית הדין למשמעת ציין בפסק הדין כי הוא רואה בחומרה את התנהגות העובד שהנו איש חינוך:

"חומרת מעשיו של הנאשם, עובד הוראה המועסק כמורה לחינוך מיוחד בבית ספר יסודי, אשר נכשל כשלון חרוץ בשמירה על התנהגות ערכית, מדברת בעד עצמה".

גניבה

פסיקת בית הדין למשמעת לאחר הליך פלילי

4. בד"מ 111/10 נציבות שירות המדינה נגד תמיר לוי

תמיר לוי (להלן – העובד), הועסק בתקופה הרלוונטית כמנהל בית ספר למדריכים במכללת אוהלו בקצרין. עם קבלת דיווח על פתיחה בחקירה פלילית, השעה נציב שירות המדינה את העובד מתפקידו וזאת עד לסיום ההליכים הפליליים והמשמעתיים בעניינו.

ביום 5.10.10 הרשיע בית המשפט השלום בנצרת את העובד בעבירות של גניבה על ידי מורשה, לפי סעיפים 396 (2) ו- (3) לחוק העונשין. העובד הורשע בשל כך שבמהלך שנת 2007, שלח את ידו בכספי תשלום שכר לימוד של תלמידים שהשתתפו בקורס קיץ למדריכים, בסך מצטבר של 54,700 ₪ שיועדו למכללה. ביום 12.12.10 גזר בית משפט השלום את דינו של העובד, בהשיתו עליו עונש של 4 חודשי מאסר לריצוי בפועל בדרך של עבודות שירות, תשעה חודשי מאסר על תנאי, ופיצוי בסך 45,000 לטובת המכללה.

ביום 26.5.11 לאחר סיומו של ההליך הפלילי, הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיפים 17 (1), (2), (3), (4), ו- (6) לחוק המשמעת.

ביום 2.6.11 גזר בית הדין למשמעת את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים:
 1. נזיפה חמורה 2. פיטורים 3. פסילה לפרק זמן של שבע שנים משירות המדינה

בית הדין למשמעת הדגיש בגזר דינו כי אין מנוס מפסילתו של העובד משירות המדינה, נוכח חומרת המעשים בהם כשל:

”צל כבד ומכביד רובץ על מעשיו של הנאשם, במיוחד לנוכח יסוד המעילה באמון שהיה כרוך במעשיו האמורים כלפי הממונים, במכללת אוהלו, שציפו שימלא את תפקידו גם במישור של גביית כספי תלמידים בצורה ראויה וללא שליחת יד בכספים שעברו תחת ידו ... יסוד חומרה נוסף שקשור למעשיו, מגולם בתפקיד אותו מילא הנאשם במועדן של העבירות, כעובד הוראה, כאשר ממורה בישראל מצופה כי במרקם חייו הכוללים, הן אלה הקשורים במסגרת תפקידו וגם מחוץ לתפקיד, יאמץ לעצמו דרכי התנהגות ראויות ומוסריות והנאשם כשל כשלון חרוץ באלה. מעשיו של הנאשם מקבלים גוון של חומרת יתר, נוכח סטנדרט ההתנהגות שנדרש מאיש חינוך ...”.

דיווחים כוזבים, עבודה ללא היתר וניגוד עניינים

פסיקת בית הדין למשמעת

5. בד"מ 34/10 נציבות שירות המדינה נגד אתי טויטו וסימון ז'אנו

אתי טויטו (להלן – העובדת), הועסקה בתקופה הרלוונטית כמזכירת המכון הפתולוגי, בבית חולים ברזילי באשקלון. עם הגשת כתב התובענה כנגד העובדת, השעה נציב שירות המדינה את העובדת מתפקידה עד לסיום ההליכים המשמעתיים בעניינה.

סימון ז'אנו (להלן – העובד), הועסק בתקופה הרלוונטית לכתב התובענה כפרוסקטור במכון הפתולוגי בבית חולים ברזילי באשקלון.

ביום 14.7.11 הרשיע בית הדין למשמעת את העובדת בעבירות לפי סעיפים 17 (1), (2), (3), ו- (4) לחוק המשמעת ואת העובד בעבירות על פי סעיפים 17 (1), (2) ו- (3) לחוק המשמעת.

העובדת הורשעה בשל כך שבתקופה האמורה, היו ברשותה שני כרטיסי נוכחות וזאת עקב דיווחה על אובדן כרטיס הנוכחות, שהיה ברשותה וקבלת כרטיס נוכחות חדש תחתיו. במהלך חודש אוקטובר 2007, פנתה העובדת לעובד וביקשה ממנו כי יחתים בעבורה את כרטיס הנוכחות בכל בוקר והעובד נאות לעשות כן. העובדת העבירה לעובד את אחד משני כרטיסי הנוכחות שהיו ברשותה, ובתקופה האמורה באופן יומי החתים העובד את כרטיס הנוכחות של העובדת בשעון הנוכחות. בשל דיווחיה הכוזבים אשר פורטו לעיל, קיבלה העובדת בכזב ובמרמה תשלום שכר בגין מאות שעות שלא כדין. העובד הורשע בהתנהגות שאינה הולמת עובד מדינה ובכך שסייע לעובדת ליהנות מסכומי כסף להם לא הייתה זכאית.

באותו מועד גזר בית הדין למשמעת את דינם של העובדים, בהשיתו על העובדת את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה 2. הפקעת משכורת קובעת אחת 3. פיטורים 4. פסילה לשנה אחת ממשרד הבריאות

על העובד הושתו אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה 2. הפקעת משכורת קובעת אחת 3. הורדה בשתי דרגות לשנה

בית הדין למשמעת ציין כי:

”... בית המשפט העליון שב והדגיש כי חומרת העבירה של דיווחים כוזבים אינה נבחנת דווקא על פי הנזק הכספי שנגרם לקופת הציבור, אלא במעילה באמון הכרוכה במעשים אלה”.

6. בד"מ 8/11 נציבות שירות המדינה נגד רלי גוטמן

רלי גוטמן (להלן – העובדת) הועסקה בתקופה הרלוונטית לכתב התובענה כפרקליטה בכירה בפרקליטות מחוז חיפה (פלילי). עם הגשת כתב התובענה כנגד העובדת, השעה נציב שירות המדינה את העובדת מתפקידה וזאת עד לסיום ההליכים המשמעתיים בעניינה.

ביום 25.5.11 הרשיע בית הדין למשמעת את העובדת בעבירות לפי סעיפים 17 (1), (2) ו- (4) לחוק המשמעת. העובדת הורשעה בשל כך שבהזדמנויות רבות ושוונות, נהגה לדווח על היעדרות בשל עבודה בבית המשפט או

בשל פגישות עבודה, כאשר בפועל בכל אותן שעות לא שהתה בעבודה אלא עסקה בענייניה הפרטיים. כמו כן, במהלך שנת 2010 במספר הזדמנויות יצאה העובדת מהפרקליטות לענייניה הפרטיים, מבלי להחתים כרטיס נוכחות ביציאה ובחזרה.

ביום **29.5.11** גזר בית הדין את דינה של העובדת בהשיתו עליה את אמצעי המשמעת הבאים:

1. נזיפה חמורה 2. פיטורים משירות המדינה

בית הדין הדגיש בפסק הדין את חומרת התנהגותה של העובדת, בציינו:

"מימד של חומרה מתווסף למעשיה של הנאשמת נוכח העובדה ששימשה כפרקליטה בכירה וכממונה על עניינים פלילים במחוז חיפה (פלילי), תפקיד הדורש אחריות רבה ומעניק לנושא בו מידת אמון בלתי מסויגת מצד הממונים ומצד הצבור בכללותו".

בית הדין הביא מדברי בית המשפט העליון עש"מ 4123/95 **יוסף אור נגד נציב שירות המדינה**, פד"י מט (5) 184:

"מהות המשרה, עובדי מדינה אף הם נבדלים זה מזה. גם אם כולם כפופים לאותו דין, יהיו אלה חוקי המדינה או כללי המשמעת, אין מקפידים עם כולם באותה מידה. כל שעובד מדינה נושא משרה רמה יותר, שיש עימה אמון רב יותר וסמכויות חזקות יותר, כן יש מקום לדרוש ממנו שיקפיד יותר במילוי תפקידו על טוהר המידות ועל התנהגות הולמת."

7. בד"מ 54/09 נציבות שירות המדינה נגד ד"ר אמיר ערב

ד"ר אמיר ערב (להלן – העובד), הועסק בתקופה הרלוונטית כחוקר בכיר במנהל המחקר החקלאי במכון לחקר בעלי חיים (להלן – המכון). עם הגשת כתב התובענה כנגד העובד, השעה נציב שירות המדינה את העובד מתפקידו וזאת עד לסיום ההליכים המשמעתיים בעניינו.

ביום **29.5.11** הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעברות לפי סעיפים 17 (1), (2), (3) ו- (4) לחוק המשמעת. ברקע הרשעתו של העובד עומדת הקמת חברה בשם IMT, (להלן - החברה), בשנת 1991 בטרם הצטרף לשירות המדינה, שעיקר תחומה ועיסוקה של החברה היה בטכנולוגיה חדשה בהקפאת תאים, רקמות ואיברים, בשנת 1995 נרשם פטנט לגבי פיתוחיה. עם הצטרפותו של העובד לשירות המדינה, הצהיר בכתב כי אינו משמש בכל תפקיד בחברה וכי מלבד העובדה שהוא מחזיק בחלק ממניות החברה, אין לו קשר אחר לחברה. בעקבות כך אושרה העסקתו של העובד במכון.

העובד הורשע באישומים כמפורט להלן;

אישום ראשון - בשנים 2006-2007 דיווח העובד באופן כוזב, באמצעות החתמת כרטיס הנוכחות שלו ורישום ידני, על עבודה במכון או יציאה בתפקיד, כשבפועל עסק בענייניו הפרטיים או שהה בביתו. בעקבות דיווחיו הכוזבים קיבל כספים שלא כדין.

אישום שני - בשנים 2006-2007 שימש העובד כמנהל בחברה על פי רישומי רשם החברות, זאת ללא קבלת היתר. בנוסף לכך, העובד היה מצוי במצב של ניגוד עניינים פוטנציאלי ואף פעל בניגוד עניינים באופן שהיה שותף פעיל, במסגרת תפקידו במכון, ביישום הסכם עבודה שנחתם בין המכון ואותה חברה בין השנים 1999-2005.

אישום שלישי - בין השנים 2005 - 2007 במקביל לעבודתו במכון, עבד העובד בחברה בתפקיד מקצועי וניהולי בכיר, בתדירות יום יומית, בין היתר על חשבון שעות עבודתו במכון, עליהן קיבל שכר מהמכון ובמסגרת עבודתו בחברה היה העובד ממונה על מספר עובדים.

אישום רביעי - בשנת 2001, רכשה החברה עבור העובד רכב, שהיה עובד מדינה באותה עת, העובד עשה שימוש ברכב באופן יומיומי. העובד קיבל טובת הנאה בניגוד לדין והיה מצוי במצב של ניגוד עניינים פוטנציאלי, לאור רכישת הרכב באמצעות החברה, בעת שעבד במכון כעובד מדינה.

ביום **10.8.11** גזר בית הדין את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים:

1. נזיפה חמורה **2. פיטורים ממשד החקלאות** **3. פסילה לתקופה של שש שנים משירות המדינה**

בית הדין למשמעת עמד בפסק דינו על הפגיעה באמון הכרוכה במעשיו של העובד וכן על החומרה הנוספת במעשיו בשל היותו עובד מדינה בכיר:

"לממונים על הנאשם במנהל המחקר החקלאי, הייתה צפייה סבירה כי תיעוד נוכחותו בעבודה, כמידת ביטוי בדוחות הנוכחות משקף את משכי עבודתו בפועל ואלה לא היו פני הדברים של עבודתו באותו תיעוד, שלא שיקף את משכי עבודתו. למעשה בכך, הייתה פגיעה באותו צפייה סבירה וגם יסוד של מעילה באמון הנדרש... בהבדל מעובד רגיל שגם עליו מוטלת חובת נאמנות, חובת הנאמנות המוטלת על עובד המדינה בכיר היא כפולה ומכופלת: הן משום שבנושאים רבים השירות הציבורי הוא על אופי מונופוליסטי, והן משום חיוניותם וחשיבותם לכל הציבור של העניינים המטופלים ע"י השירות הציבורי".

הטרדה מינית

פסיקת בית הדין למשמעת לאחר הליך פלילי

8. בד"מ 42/11 נציבות שירות המדינה נגד ראדי קבלאן

ראדי קבלאן (להלן – העובד), הועסק כאח בבית החולים "זיו" בצפת. עם קבלת דיווח על פתיחה בחקירה פלילית, השעה נציב שירות המדינה את העובד מתפקידו וזאת עד לסיום ההליכים הפליליים והמשמעתיים בעניינו.

ביום **24.10.10** הרשיע בית משפט השלום בנצרת את העובד בעבירה של הטרדה מינית, לפי סעיפים 5(א), 3(א)3 ו-4 לחוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1988.

העובד הורשע בשל כך שבתקופה בה הייתה מאושפזת המתלוננת, חיילת בודדה, במחלקה בה שימש כאח, הפנה אליה העובד הצעות והתייחסויות חוזרות, למרות שהראתה לו שאינה מעוניינת בכך. בין היתר אמר לה העובד: "את מלאך שלי", "את כזו חמודה", "מה יש לך חבר", "מה אני לא מספיק חתיך בשבילך". העובד אף שאל אותה אם הוא יכול לקבל את מספר הטלפון שלה.

ביום **20.2.11** גזר בית המשפט את דינו של העובד והשית עליו 3 חודשי מאסר בפועל, אשר ירוצו בדרך של עבודות שירות, 6 חודשי מאסר על תנאי, ופיצוי למתלוננת בסך 1,000 ₪.

ביום 10.7.11 לאחר סיומו של ההליך הפלילי, הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיפים 17 (1), (2), (3), (4), ו-(6) לחוק המשמעת.

ביום 12.7.11 גזר בית הדין למשמעת את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה 2. הורדה בדרגה למשך 4 חודשים 3. הפקעת משכורת קובעת אחת

בית הדין למשמעת ציין בגזר הדין כי:

"הנאשם הורשע בגין הטרדה מינית שהינה רעה חולה בשירות המדינה ועבירת משמעת חמורה. עם זאת, מעשיו נמצאים במדרג התחתון של עבירות הטרדה המינית. יש לייחס חומרה לעובדה שהמתלוננת הייתה מאושפזת בבית החולים והנאשם היה אח שטיפל בה במסגרת עבודתו במחלקה. אמצעי המשמעת המבוקשים הינם ראויים נוכח פגיעתו של הנאשם במשמעת שירות המדינה ובאמון הציבור בעובדי הציבור. בנוסף, נדרשת הרתעת עובדים אחרים מביצוע עבירות דומות."

פסיקת בית הדין למשמעת

9. בד"מ 19/11 נציבות שירות המדינה נגד יצחק נדן

יצחק נדן (להלן – העובד), הועסק בתקופה הרלוונטית לכתב התובענה כראש תחום סחורות במשרד הביטחון. עם הגשת כתב התובענה כנגד העובד, השעה נציב שירות המדינה את העובד מתפקידו וזאת עד לסיום ההליכים המשמעתיים בעניינו.

ביום 6.7.11 הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיפים 17 (1), (2) ו-(3) לחוק המשמעת. העובד הואשם בשלושה אישומים שעניינם מעשים שנתרחשו בסביבת עבודתו במסוף הסחורות, כלפי עובדות שמילאו תפקידים שונים באותו מסוף. בין היתר, בכך שנגע בגופן של שלוש עובדות, והפנה כלפי אחת מהן התבטאויות פוגעות ובלתי הולמות.

ביום 13.7.11 גזר בית הדין את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים:

1. נזיפה חמורה 2. הפקעת משכורת קובעת 3. פרישה משירות המדינה

בית הדין למשמעת הדגיש כי "דרכי התבטאויות פוגעות במיוחד, בנוכחות של אחרים, אין מקומן בשירות הציבורי", והבהיר כי:

"הגם שהנאשם לא הואשם במסגרתו של הסדר טיעון, בעבירות לפי חוק למניעת הטרדה מינית, או עבירות בעלות אופי מיני – סגנון התנהלותו מאופיין באימוץ דרכי קשר והתנהלות שהיה בהן יסוד של פגיעה בכבודן של העובדות, והנאשם הפר במעשיו מעבר לאותו מימד פיזי, את רף הנימוס הנדרש מעובד מדינה..."

ניצול תפקיד ומעמד לקבלת טובות הנאה

פסיקת בית הדין למשמעת

10. בד"מ 41/11 נציבות שירות המדינה נגד אסתר אסולין

אסתר אסולין (להלן – העובדת), הועסקה בתקופה הרלוונטית לכתב התובענה כמנהלת מטבח, בבית החולים ע"ש זיו בצפת. עם הגשת כתב התובענה יצאה העובדת לחופשת מחלה וזאת עד לסיום ההליכים המשמעתיים בעניינה.

ביום 25.7.11 הרשיע בית הדין למשמעת את העובדת בעבירות לפי סעיפים 17 (1), (2) ו-(3) לחוק המשמעת. העובדת הורשעה בכך שבין השנים 1999 ועד 2010, במספר הזדמנויות ובמועדים שונים, פנתה לעובדים של בית החולים וביקשה מהם לבצע עבורה מטלות אישיות לסוגיהן, לרבות תיקונים, בניית מחסן, בניית סוכה, הובלת פריטים עבורה, הסעתה לאירוע, לקיחת רכבה הפרטי להעברת טסט. כמו כן, לפני חג הפסח ביקשה משתי עובדות להגיע לאחר שעות העבודה לנקות את ביתה. העובדים עשו את הדברים אמור על חשבון זמנם הפרטי וללא תמורה. זאת ועוד, העובדת ביקשה מעובד להסיעה ברכבו למוסך, בשעות העבודה, מבלי שיחתים את כרטיס הנוכחות. העובדת ניצלה את תפקידה ומעמדה לקבלת טובות הנאה כאמור לעיל, במסגרת זו אף הבטיחה לחלק מהעובדים לדאוג להם לקביעות בעבודה.

ביום 31.7.11 גזר בית הדין את דינה של העובדת בהשיתו עליה את אמצעי המשמעת הבאים:
 1. נזיפה חמורה 2. פיטורים 3. פסילה מלמלא כל תפקיד במשרד הבריאות עד גיל 67.

בית הדין למשמעת עמד בפסק הדין על חומרת התנהגותה של העובדת:

"היה באותם מעשים יסוד של ניצול לרעה של תפקידה, כאשר בית המשפט העליון עמד בפסיקתו על יסוד זה, הנאשמת הייתה צריכה להימנע מאותם מעשים ולהפריד הפרדה מוחלטת בין תפקידיה המקצועיים בשירות המדינה, לבין משימות ומטלות בתחום הפרט, הגם שחלקם היה בוודאי דחוף וחיוני, אולם לא היה מקום להפעיל עובדים, גם על חשבון זמנם במקום העבודה, לצורך מילוי אותן מטלות פרטיות".

11. בד"מ 36/11 נציבות שירות המדינה נגד יואל לוי

יואל לוי (להלן – העובד), שימש בתקופה הרלוונטית לכתב התובענה כמפקח בינוי במחוז אילת מטעם משרד הביטחון. בסמוך לקבלת דיווח על פתיחה בחקירה פלילית, השעה נציב שירות המדינה את העובד מתפקידו וזאת עד למועד פרישתו ביום 30.6.11.

ביום 11.7.11 הרשיע בית הדין למשמעת את העובד בעבירות לפי סעיפים 17 (1), (2), (3) ו-(4) לחוק המשמעת.

העובד הורשע בשל כך שקיבל טובות הנאה מחברות ומקבלנים ובהם שני שקי חול, 3 כסאות מנהלים למשרדו, משאבה לביוב, שתי מצלמות הקלטה ועוד. העובד הורשע גם בשל פגיעה בפרטיות עובדי יחידתו, בהתקינה את אחת המצלמות בארכיון במשרד, מבלי שקיבל אישור לכך וללא ידיעת הממונים. נוסף לכך הואשם העובד בשימוש ברכוש המשרד שלא כדין.

ביום 19.7.11 לאחר פרישתו של העובד, גזר בית הדין למשמעת את דינו של העובד, בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פסילה לצמיתות ממשרד הביטחון

בית דין למשמעת ציין בגזר הדין כי:

"בית הדין רואה בחומרה את מעשיו של הנאשם כפי שתוארו לעיל. הנאשם קיבל טובת הנאה שלא כדין מגורמים מולם עבד, פגע בפרטיותם של עובדי המשרד ועשה שימוש שלא כדין. לא אחת הדגיש בית דין זה, כי איש הציבור הוא נאמן הציבור, ו"לא לעצמו הוא פועל, אלא למען האינטרס הציבורי הוא פועל." (ראה: בג"צ 669/08 יעקב רובין נ' מנחם ברגר, פ"ד מא(1), 749, 840).

פציעה בנסיבות מחמירות

פסיקת בית הדין למשמעת לאחר הליך פלילי

12. בד"מ 103/10 נציבות שירות המדינה נגד יאסמין שרארה

יאסמין שרארה, (להלן - העובדת), הועסקה בתקופה הרלוונטית לכתב התובענה כמורה בבית ספר "אליביאן", במחוז דרום. העובדת שהתה בחופשה ללא תשלום, ולפיכך לא הושעתה.

ביום 29.12.09 הרשיע בית משפט השלום בנצרת את העובדת בעבירה של פציעה בנסיבות מחמירות לפי סעיפים 334 ו-335 לחוק העונשין. העובדת הורשעה בשל כך שביום 6.3.07 במהלך ויכוח בינה לבין אחותה, העובדת דחפה את אחותה ודקרה אותה באמצעות סכין מטבח, 3 פעמים בגבה וגרמה לה שתי פציעות דקירה. באותו מועד גזר בית המשפט את דינה של העובדת והשית עליה 6 חודשי מאסר אותם לא תוכל לרצות בעבודות שירות, מאסר על תנאי וכן קנס פלילי בסך של 6,000 ₪.

ביום 25.3.10 דחה בית משפט המחוזי את ערעורה של העובדת על פסק דינה, וביום 4.5.10 דחה בית המשפט העליון את בקשת העובדת לרשות ערעור.

ביום 28.7.11 לאחר סיומו של ההליך הפלילי, הרשיע בית הדין למשמעת את העובדת בעבירות לפי סעיפים 17 (2), (3) ו-(6) לחוק המשמעת.

באותו מועד גזר בית הדין למשמעת את דינה של העובדת בהשיתו עליה את אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה. 2. פיטורים. 3. פסילה לפרק זמן של 10 שנים למלא כל תפקיד במשרד החינוך. 4. פסילה משירות המדינה לפרק זמן של 3 שנים.

בית הדין למשמעת עמד על חומרת המעשים בוודאי מקום בו מדובר בעובדת הוראה, בצינו: "בית המשפט העליון לפני פרק זמן של למעלה משלוש שנים, הצביע על מידת הפסול שכרוכה באלימות לסוגיה במיוחד עת מדובר בעובד הוראה:

"שימוש באלימות פיסית ביחסי בני אדם מהווה התנהגות פסולה הנוגדת את הנורמה הפלילית והיא נתפסת בחומרה רבה. חיים בחברה מתוקנת, מחייבים כי האינטראקציה האנושית בן בני אדם תתקיים בדרך של תקשורת מילולית מקובלת ולא בכוח הזרוע. השימוש באלימות מוקע בדין הפלילי והוא פסול לא פחות במסגרת הנורמות החברתיות המקובלות, בכל הקשר שהוא." (עש"מ 4875/07 בעניין עאוני אבו זראקי, ניתן ב- 7.11.07, שם בפסקה 8).