

לכבוד :

המנכ"לים במשרדי הממשלה וביחידות הסמך

מנכ"ל כנסת ישראל

מנכ"ל משרד מבקר המדינה

מנכ"ל בית הנשיא

מנכ"ל המוסד לביטוח לאומי

מנכ"ל רשות שדות התעופה

מנכ"ל חברת דואר ישראל

מנכ"ל שירות התעסוקה

מנכ"ל רשות השידור

מנכ"ל רשות לשמירת הטבע והגנים הלאומיים

מנכ"ל רשות ההגבלים העסקיים

מנכ"ל רשות העתיקות

מנכ"ל הרשות הלאומית לבטיחות בדרכים

מנכ"ל הרשות לניירות ערך

מנהל הרשות לשיקום האסיר

מנהל המוסד לבטיחות וגיהות

מנהל הרשות למלחמה בסמים

מנהל הרשות לפיתוח הנגב

מנהל הרשות לניירות ערך

שלום רב,



מדינת ישראל

נציבות שירות המדינה

אגף המשמעת

civil-service.gov.il

קרית בן-גוריון, רח' קפלן 3, ירושלים

טל. 02-6705226/7 ת"ד 34076

ירושלים 91340 פקס. 02-6705476

כ"ז תמוז תשע"ב

17 יולי 2012

הנדון :

נוהל מחיקת הליכי משמעת בדין המשמעת

"אין לנעול את הדלת בפני השבים באמת ובתמים, אדרבה, באין נימוק כבד-משקל יש

לאפשר להם לחזור למסלול חייהם, למשלח-ידם ואף לתפקידם." (על"א 1/68, פלוני נ'

היועץ המשפטי לממשלה, פד"י כ"ב (1) 673

א. רקע

1. בשנים האחרונות ערכי המשמעת וטוהר המידות מוטמעים יותר ויותר בקרב עובדי המדינה, אשר מפנימים את הדין המשמעתי ומכלכלים את צעדיהם בהתאם לאמור בו. בתקופה זו טיפל אגף המשמעת באלפי הליכים משמעתיים, ובמאות תובענות בבית הדין למשמעת והליכים משמעתיים לפי סעיף 31 לחוק המשמעת. בנוסף להגברת המודעות של הדין המשמעתי ולהקצאת משאבים רבים לצורך טיפול בתיקים המשמעתיים במהירות וביעילות, הונהגו גם נהלי תיעוד ורישום קפדניים של ההליכים המשמעתיים במערכות המחשב.

להליכים המשמעתיים בעניינם של עובדים ישנם השלכות הרות גורל על העובד. בעש"מ 9345/05 מדינת ישראל נ' פלוני [טרם פורסם], עמדה כב' השופטת פרוקצ'יה על תוצאותיו של ההליך המשמעתי, בצינה :

להליך המשמעת בעניינו של עובד מדינה נילוים מאפיינים מעין-פליליים, ותוצאותיו עלולות להיות הרות גורל לנאשם מבחינת מעמדו ועתידו בשירות המדינה. פסק דין ואמצעי משמעת המוטלים על עובד מדינה עלולים להשפיע על עתידו התעסוקתי מחוץ לשירות המדינה."

2. ביום 4.2.10 פרסמו נוהל בנושא **"בחינת התאמתו של מועמד למשרה בשירות המדינה (מועמדים בעלי עבר פלילי או משמעתי ומועמדים אשר תלויים ועומדים נגדם הליכים פליליים או משמעתיים)"**, אשר, בין היתר, הבנה את שיקול הדעת בכל הקשור לקליטת מועמדים בעלי עבר פלילי / משמעתי ומועמדים אשר תלויים ועומדים נגדם הליכים פליליים או משמעתיים למשרה בשירות המדינה.

3. הטמעתו של הנוהל בנושא בחינת התאמתו של מועמד למשרה, השלכות ההליך המשמעותי על העובד כאמור, כמו גם המודעות ההולכת וגוברת של הדין המשמעותי, הובילו לכך כי בשנים האחרונות התקבלו במשרדו של היועץ המשפטי לממשלה ובאגף המשמעת בנציבות שירות המדינה פניות רבות של עובדים המבקשים כי עברם המשמעותי לא יובא בפני וועדת המכרזים ולא יובא במניין השיקולים שעה שהם מועמדים למשרה במסגרת מכרז. פניות אלה חידדו את הצורך לבחון לעומק את הנושא, ובעקבות כך נעשתה בשנה האחרונה באגף המשמעת עבודת מטה מעמיקה בנושא הסדרת מחיקת הליכים משמעתיים.

4. במסגרת זו, לאחר סדרה של ישיבות והתייעצויות שקיימנו בתוך נציבות שירות המדינה (נציב שירות המדינה והנהלת נציבות שירות המדינה), ועם משרד המשפטים (מר מייק בלאס, המשנה ליועץ המשפטי לממשלה ובעלי תפקידים נוספים), וכן שיחות עם מנהלים בשירות המדינה, גיבשנו נוהל בנושא "מחיקת הליכים בדין המשמעותי", אשר קובע כללים והנחיות בנושא מחיקת הליכים משמעתיים לפי סעיף 31 לחוק שירות המדינה (משמעת), תשכ"ג – 1963 ומחיקת הרשעות משמעותיות שניתנו בבית הדין למשמעת.

הנוהל אושר על ידי משרד המשפטים.

ב. העקרונות המרכזיים בנוהל

5. על רקע הטמעתו של הדין המשמעותי כאמור, הלכה והתחדדה האנומליה וחוסר האחידות בין ההליך המשמעותי להליך הפלילי והצורך לפעול לתיקונה, בין היתר בשל כך שנוצר מצב של חוסר קוהרנטיות בו עבירה משמעתית איננה נמחקת לעולם, שעה שעבירה פלילית אחרת, ואפילו עבירה פלילית חמורה, נמחקת בבוא השעה. [להרחבה בנושא זה ראו בין היתר: עת"מ (ת"א) 1694/07 דוד לאלו נ' לשכת עורכי הדין [טרם פורסם]; ע"א 18/84 עדי כרמי נ' פרקליט המדינה, מד(1), 353; בג"צ 957/89 גדעון צדיק נ' לשכת עורכי הדין – הוועד המרכזי, מד(2), 431, דנ"פ 9384/01 נסאסרה נ' לשכת עורכי הדין, פ"ד נט (4), 637 ועוד].

6. נושא תקנת השבים והחזרה בתשובה מוסדר באמצעות חקיקה בדין הפלילי, ונמצאה העת להסדירו גם בדין המשמעותי, על מנת לאפשר גם לעובדי מדינה אשר מעדו וכשלו לשוב בתשובה ולפתוח דף חדש, נקי ומכובד בהמשך דרכם כעובדים בשירות המדינה. נקודת המוצא לנוהל זה היא הכרה הן בצורך החיוני שבשכיחת העבר גם בקרב עובדי המדינה, והן בכך שגם עובדי המדינה אינם רוצים לחסות לעולם ועד בצל הזיכרונות של כישלונותיהם.

7. לפיכך, בנוהל זה מוסדרים כללים המאפשרים לעובדי המדינה את מחיקת עברם המשמעותי בחלוף העיתים וכאשר זיכרונות עבירות המשמעת בהן כשלו נשחקו תחת גלגלי הזמן. יחד עם זאת, מחיקת ההליכים המשמעתיים תיעשה רק מקום בו העובד יוכל להתנהג באופן ראוי ולא ייכשל בעבירת משמעת נוספת בתקופת המחיקה, הכל כמפורט בנוהל.

כלל זה, ולפיו מרוץ תקופת המחיקה יופסק מקום בו ייכשל עובד בעבירה משמעתית נוספת, תכליתו לשמש מנוף לשינוי דפוסי התנהגות בקרב עובדי המדינה. אין ספק, כי עובדים אשר ידעו כי יש להם פתח לתקווה שהרשעתם בבית הדין למשמעת או הליך משמעת שנגקט נגדם לפי סעיף 31 לחוק המשמעת, לא יירדפו אותם לאורך כל שנות עבודתם בשירות המדינה וכי בחלוף הזמן ההליך יימחק ובלבד שלא כשלו בעבירה נוספת, יהפכו לעובדים טובים יותר עם מוטיבציה גבוהה יותר להוכיח את עצמם כעובדים טובים שהעבר המשמעותי בעניינם היה מבחינתם מעידה חד פעמית.

8. כפי שתיווכחו בנוהל, לאור ייחודיותו של הדין המשמעותי, וההבנה כי חלוף העיתים אינו בהכרח מרפא את הדופי שדבק בעובד, נקבע להסדר זה **חריג**, ולפיו כל החלטה בדבר מחיקה לא תחול מקום בו עובד מגיש את מועמדותו למשרה שמינויה טעון את אישור הממשלה, או למשרה שהנושא בה צריך להיות כשיר

להתמנות כשופט בית משפט שלום לפחות (בהתאם לחוק בתי המשפט, התשמ"ד-1984). במקרים אלה, יוכל הגורם הממנה להיחשף לעברו המשמעתי של העובד, אלא אם קבע נציב שירות המדינה אחרת.

9. מחיקת ההליך המשמעתי רלוונטי לכל נושא הנתון לשיקול דעתו של הגורם המחליט בעניינו של העובד, כגון: אישור יציאה לחופשה ללא תשלום, אישור חופשות, המלצה כעובד מצטיין, אישור יציאה ללימודים וכיו"ב, ובכלל זה כמובן רלוונטי גם לנושא המכרזים.

ג. סיכום

10. הכללים שלהלן נועדו להבטיח הן את אמון הציבור בהפעלת הסמכות השלטונית והן את טובת שירות המדינה שכן קביעת כללים אשר מעניקים לעובדים תקווה כי יוכלו לפתוח דף חדש בעבודתם בשירות המדינה, ללא ספק יהוו עבור העובדים תמריץ להוכיח את עצמם ולהיטיב דרכם בעתיד. מתן אפשרות כנה לעובד לתקן דרכיו, תחזק את אמון הציבור בשירות המדינה, שכן התחשבות בעבר משמעתי לאחר כל כך הרבה שנים, עשויה להיתפס כהתעמרות בעובד ומיצוי הדין באופן לא ראוי.

11. תחולתו של נוהל זה הינה לכלל עובדי המדינה ולעובדים בגופים השונים הכפופים לחוק המשמעת, וכן למעוניינים להצטרף לשירותיו. המדובר בנוסח ראשוני של הנוהל אשר ייבחן מעת לעת, לאחר תקופת ניסיון במהלכה ייושם בפועל ובמהלכה ייערכו גם ההתאמות במערכת המיחשוב הדרושות ליישום נוהל זה. מטבע הדברים, יהיה על כל העוסקים במלאכה להתמודד עם בעיות שונות אשר יתעוררו במסגרת יישום נוהל זה. בימים הקרובים יעודכן גם התקשי"ר בהתאם להוראות הנוהל.

12. אני תקווה כי נוהל זה יהיה לכם לעזר רב, וכי יישומו יתרום תרומה משמעותית לשירות המדינה ולעובדים בו.

מצ"ב הנוהל אשר יש להקפיד ליישמו ולפעול לפיו ולהעבירו לידיעת העובדים.

בברכה,



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
הסמנכ"לים למנהל במשרדי הממשלה, יחידות הסמך והגופים הכפופים לאגף המשמעת
עו"ד מלכיאל בלס - המשנה ליועץ המשפטי לממשלה, משרד המשפטים
מר אלי אברבנאל - משנה לפרקליט המדינה (עניינים מיוחדים)
מר מוטי אהרוני - סגן נציב שירות המדינה (משרדי ממשלה ויחידות הסמך)
מר יוני דוקן - מנהל אגף בכיר (בפועל) (מערכת הבריאות), נציבות שירות המדינה
גב' אילה גונן-אשרי - מנהלת אגף בכיר (בפועל) (מערכת הביטחון), נציבות שירות המדינה
גב' נורית ליטמן - פרקליטת 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



מדינת ישראל
נציבות שירות המדינה
אגף המשמעת
civil-service.gov.il
קרית בן-גוריון, רח' קפלן 3, ירושלים
טל. 02-6705226/7 ת"ד 34076
ירושלים 91340 פקס. 02-6705476

"אין לנעול את הדלת בפני השבים באמת ובתמים, אדרבה, באין נימוק כבד-משקל יש לאפשר להם לחזור למסלול חייהם, למשלח-ידם ואף לתפקידם." (על"א 1/68, פלוני נ' היועץ המשפטי לממשלה, פד"י כ"ב (1) 673)

נוהל מחיקת הליכי משמעת בדין המשמעת

פרק	עמוד
1. מבוא	2-3
2. חוק המרשם הפלילי כנקודת המוצא להסדר מחיקה בדין המשמעת	4-6
3. כללים לבחינת מחיקת הליכים משמעתיים לפי חוק המשמעת והרשעות משמעתיות	7-10
- מחיקת הרשעות משמעתיות בבית הדין למשמעת שמקורן בהליך פלילי	
- מחיקת הרשעות משמעתיות "עצמאיות" בבית הדין למשמעת	
- מחיקת הליכים משמעתיים לפי סעיף 31 לחוק המשמעת	
4. הבחנה בין מחיקת הרשעה בדין המשמעת לביטול העונש	10-11
5. סיכום	11

1. מבוא

1.1 "כוחה של תשובה, שמשקמת היא את העברייין, מוחקת את העבר ופותחת דף חדש בחייו - נאמר בתורה, שנוי בנביאים, משולש בכתובים ונלמד בדברי הגותם והלכתם של חכמים. ה"נשר הגדול", רבינו משה בן מימון, הקדיש לנושא התשובה חלק מיוחד בספרו משנה תורה. "כמה מעולה מעלת התשובה" (רמב"ם, תשובה, ז, ז[טז]); לא זו בלבד שאין העברייין מוחק על ידה את כתם עברו וחטאו, אלא משריצה את עוונו, שב מעבירותיו ותיקן את דרכיו, מקום מיוחד רכש לו, במאמצי כוחותיו הנפשיים, בחברתו ובעולמו :

ואל ידמה אדם בעל תשובה, שהוא מורחק ממעלת הצדיקים מפני העוונות והחטאות שעשה - אין הדבר כן, אלא אהוב ונחמד הוא לפני הבורא כאלו לא חטא מעולם; ולא עוד אלא ששכרו הרבה - שהרי טעם טעם החטא ופרש ממנו וכבש יצרו. אמרו חכמים: 'מקום שבעלי תשובה עומדים אין צדיקים גמורים יכולים לעמוד בו' כלומר: מעלתם גדולה ממעלת אלו שלא חטאו מעולם - מפני שהם כובשים יצרים יותר מהם" (רמב"ם, שם, ז, ד[טז], על פי ברכות, לד, ב[יז]).

[על"א 18/84 עדי כרמי נ' פרקליט המדינה, מד(1), 353 (להלן – פס"ד כרמי)]

1.2 נושא תקנת השבים והחזרה בתשובה מוסדר באמצעות חקיקה בדין הפלילי, ונמצאה העת להסדירו כעת גם בדין המשמעתי, על מנת לאפשר גם לעובדי מדינה אשר מעדו וכשלו לשוב בתשובה ולפתוח דף חדש, נקי ומכובד בהמשך דרכם כעובדים בשירות המדינה.

1.3 מטרת נוהל זה קביעת כללים והנחיות בנושא מחיקת הליכים משמעתיים לפי סעיף 31 לחוק שירות המדינה (משמעת), תשכ"ג – 1963 (להלן – חוק המשמעת) ומחיקת הרשעות משמעטיות שניתנו בבית הדין למשמעת [להלן – מחיקה בדין המשמעת], הן על מנת ליצור הרמוניה בין הדין המשמעתי לדין הפלילי והן על מנת להגיע לאיזון הראוי בין האינטרסים והזכויות של העובדים והרצון לתת להם אפשרות למחוק את הדופי שדבק בהם, לבין חובתה של רשות ציבורית לקחת בחשבון במסגרת שיקוליה גם את העבר המשמעתי הקיים בעניינו של עובד, במטרה לשמור על אמון הציבור בשירות המדינה, להגן על מקצועיותו של השירות הציבורי ועל טוהר המידות שבו.

1.4 בנוהל זה מוסדרים כללים המאפשרים לעובדי המדינה את מחיקת עברם המשמעתי בחלוף העיתים וכאשר זיכרונות עבירות המשמעת בהן כשלו נשחקו תחת גלגלי הזמן. יחד עם זאת, מחיקת ההליכים המשמעתיים תיעשה רק מקום בו העובד ישכיל להתנהג באופן ראוי ולא ייכשל בעבירת משמעת נוספת בתקופת המחיקה. כלל זה, ולפיו מרוץ תקופת המחיקה יופסק מקום בו ייכשל עובד בעבירה משמעטית נוספת, תכליתו לשמר מנוף לשינוי דפוסי התנהגות בקרב עובדי המדינה. אין ספק, כי עובדים אשר ידעו כי יש להם פתח לתקווה שהרשעתם בבית הדין למשמעת או הליך משמעת שנקט נגדם לפי סעיף 31 לחוק המשמעת, לא יירדפו אותם לאורך כל שנות עבודתם בשירות המדינה וכי בחלוף הזמן ההליך יימחק ובלבד שלא כשלו בעבירה נוספת, יהפכו לעובדים טובים יותר עם מוטיבציה גבוהה יותר להוכיח את עצמם כעובדים טובים שהעבר המשמעתי בעניינם היה מבחינתם מעידה חד פעמית.

1.5 לאור ייחודיותו של הדין המשמעתי, וההבנה כי חלוף העיתים אינו בהכרח מרפא את הדופי שדבק בעובד, וההנחה כי בדין המשמעתי יש מקום להעדיף את האינטרס הציבורי וההגנה על שירות המדינה וטוהר המידות שבו על פני האינטרס האישי של העובד, נקבע להסדר זה **חריג**, ולפיו הוראות נוהל זה וכן כל החלטה בדבר מחיקה לא תחול מקום בו עובד מגיש את מועמדותו למשרה שמינויה טעון את אישור הממשלה, או למשרה שהנושא בה צריך להיות כשיר להתמנות כשופט בית משפט שלום לפחות (בהתאם לחוק בתי המשפט,

התשמ"ד-1984). במקרים אלה, יוכל הגורם הממנה להיחשף לעברו המשמעותי של העובד, אלא אם קבע נציב שירות המדינה אחרת. ברוח זו, נאמר בפס"ד כרמי לעיל, כי:

"זהו הכלל, אך יש שיוצאים מהכלל. משמדובר בעבירה שחומרתה מופלגת ביותר, או לעניין תפקיד שדרישת האמון לגבי מי שמשמש בו היא גבוהה ורגישה ביותר, אין עובר העבירה, גם אם נשא את עונשו וחזר בתשובה, יכול לכהן בשררה האמורה."

1.6 בפתח הדברים נבקש להבהיר כי נוהל זה אינו עוסק כלל ועיקר בהתיישנותן של עבירות משמעותיות אלא רק במחיקה בדין המשמעותי, שכן נושא התיישנות עבירות מוסדר בסעיף 64 לחוק המשמעת, אשר קובע כדלקמן:

לא יינקטו אמצעי משמעת לפי חוק זה נגד עובד המדינה על עבירות משמעת שנודעו לשר, למנהל הכללי, או לסגנו לענייני מינהל, למנהל יחידת הסמך, לנציב השירות או ליועץ המשפטי לממשלה שנתיים או יותר לפני הגשת הקובלנה לתובע או לפני מועד הגשת תלונה לפי סעיף 22; אלא שבחישוב תקופה זו לא יבוא במנין הזמן שבו נמשכו במשטרה או בבית המשפט חקירה או דיון פלילי בשל אותם מעשה או מחדל."

1.7 זאת ועוד, וכפי שיפורט בהרחבה בגוף הנוהל, הסדר המחיקה להלן מבחין באופן ברור בין מחיקת ההרשעה בדין המשמעותי לבין ביטול העונש שנגזר על העובד. העונש בדין המשמעותי איננו יכול להתבטל, הכל כמפורט בפרק 4 לנוהל.

1.8 בגוף הנוהל נפרט את הכללים הרלוונטיים מתוך חוק המרשם הפלילי, שכן חוק זה שימש עבורנו כנקודת המוצא והעוגן לקביעת הכללים בנוהל. יש לשים לב כי הכללים שנקבעו בנוהל באשר למחיקת הליכים משמעותיים לפי חוק המשמעת והרשעות משמעותיות מבחינים בין שלושה סוגי הליכים: מחיקת הרשעות משמעותיות בבית הדין למשמעת שמקורן בהליך פלילי; מחיקת הרשעות משמעותיות "עצמאיות" בבית הדין למשמעת; ומחיקת הליכים משמעותיים לפי סעיף 31 לחוק המשמעת.

1.9 נוהל זה רלוונטי לכל נושא הנתון לשיקול דעתו של הגורם המחליט בעניינו של העובד, כגון: אישור יציאה לחופשה ללא תשלום, אישור חופשות, המלצה כעובד מצטיין, אישור יציאה ללימודים וכיו"ב, ובכלל זה כמובן רלוונטי גם לנושא המכרזים.

1.10 תחולתו של נוהל זה הינה לכלל עובדי המדינה ולעובדים בגופים השונים הכפופים לחוק המשמעת, וכן למעוניינים להצטרף לשורותיו, אלא אם נקבע מפורשות אחרת. כמו כן, יובהר כי השימוש בלשון זכר בנוהל זה נעשית לצורכי נוחיות בלבד, וכל מקום בו השימוש בלשון זכר הכוונה היא גם לנקבה.

1.11 המדובר בנוסח ראשוני של הנוהל אשר מאחד בתוכו לראשונה את הכללים הרלוונטיים בנושא זה. לפיכך, נוהל זה ייבחן מעת לעת, לאחר תקופת ניסיון במהלכה ייושם בפועל ובמהלכה ייערכו גם ההתאמות במערכת המיחשוב הדרושות ליישום נוהל זה. מטבע הדברים, יהיה על כל העוסקים במלאכה להתמודד עם בעיות שונות אשר יתעוררו במסגרת יישום נוהל זה.

2. חוק המרשם הפלילי כנקודת המוצא להסדר המחיקה בדין המשמעותי

2.1 חוק המרשם הפלילי

- 2.1.1 חוק המרשם הפלילי ותקנת השבים, התשמ"א – 1981 (להלן – חוק המרשם הפלילי), מסדיר את ניהולו של המרשם הפלילי בו פרטים על הרשעות והחלטות אחרות בפלילים, ובה בעת קובע את המגבלות על מסירת המידע הכלול במרשם הפלילי ובהן את הגורמים הרשאים לקבל מידע פלילי אודות אדם. כמו כן, קובע החוק את תקופת התיישנותן ומחיקתן של הרשעות וכן את תוצאותיהן של ההתיישנות והמחיקה.
- 2.1.2 חוק המרשם הפלילי קובע הסדר כולל באשר לזכות הרהביליטציה תוך איזון בין זכות זו לבין זכויות ואינטרסים אחרים, כגון שלום הציבור ושמירה על טוהר המידות. הרציונל העומד מאחורי חוק המרשם הפלילי, מאמץ למעשה את גישת ההלכה ל"תקנת השבים" ותכליתו לאפשר לאדם כי חטאו לא ייזכרו לו במשך כל ימי חייו, על מנת לאפשר לו לפתוח דף חדש בחייו ולעודד את השתלבותו המלאה בחיי החברה.
- 2.1.3 חוק המרשם הפלילי מאפשר מחד, להקל על העברין לשוב בתשובה ולהשתלב בחיי החברה ואף להשתלב בעבודה כחלק משיקומו, ומאידך, קובע אותו חוק גם מגבלות אחדות על זכותו של העברין שחטאו לא ייזכרו כל חייו, אם בשל חומרת העבירות או אם בשל משרה שנושאה צריך לשמש דוגמה אישית לציבור. לפיכך, זכאים שורה של אישים וגופים המנויים בתוספת הראשונה לחוק לקבל מידע מן המרשם הפלילי על הרשעות שהתיישנו ו/או נמחקו ולהביא מידע זה בגדר שיקוליהם, בין היתר על מנת להגן על שלום הציבור ובטחון המדינה ועל מנת לשמור על טוהר השירות הציבורי.
- 2.1.4 חוק המרשם הפלילי מתיר לנציב שירות המדינה לקבל מידע מן המרשם הפלילי, זאת בשל כך שרשות הציבור היא נאמן הציבור, וככזו כל פעולה והחלטה שהיא עושה חייבת להיעשות מתוך התחשבות בנאמנות זו. שירות המדינה מחויב לקחת בחשבון שיקוליו גם את עברו הפלילי או המשמעותי של מועמד, כמו גם הליכים משמעותיים או פליליים אשר תלויים ועומדים בעניינו שעה שהיא מחליטה אם למנותו למשרה בשירות המדינה, ואם לא תעשה כן הרי שהיא חוטאת לתפקידה ולמעמדה. [להרחבה בעניין זה ראה "נוהל בחינת התאמתו של מועמד למשרה בשירות המדינה (מועמדים בעלי עבר פלילי או משמעותי ומועמדים אשר תלויים ועומדים נגדם הליכים פליליים או משמעותיים)"] (להלן – נוהל בחינת התאמתו של מועמד) באתר האינטרנט של נציבות שירות המדינה: <http://www.civil-service.gov.il>.
- 2.1.5 חוק המרשם הפלילי ותקנת השבים מורה, ככלל, על התיישנות הרשעה בחלוף התקופה הקבועה וכן את מחיקתה לאחר תקופה נוספת של עשר שנים. סעיף 13 לחוק המרשם הפלילי קובע הגבלה על מסירת מידע מן המרשם, בין היתר, מקום בו מדובר במידע על עבירות שעבר קטין ומקום בו מדובר במידע לגבי צווים.
- 2.1.6 לפי חוק המרשם הפלילי, משנמחקה הרשעה נחשב האדם כאילו לא הורשע ולא ניתן להביא את הרשעתו בחשבון לכל צורך שהוא. עם זאת, נקבעה בחוק שורה של עבירות חמורות, רובן עבירות ביטחוניות, שההוראות בדבר מחיקת הרשעה אינן חלות לגבי מי שהורשע בהן. כמו כן, סעיף 16 לחוק קובע כי גם בתום תקופת המחיקה יימסר מידע בעניינה ליועץ המשפטי לממשלה וכן לגופים המנויים בפרטים (ב) עד (ה) לתוספת הראשונה, ובכלל זה מקום בו מדובר במינוי בעלי תפקידים שמינויים מוטל על הממשלה.
- 2.1.7 חוק המרשם הפלילי אינו קובע הנחיות באשר למחיקתם של הליכים משמעותיים (הליכים בבית הדין למשמעת, לשכת עורכי הדין וכיו"ב), ואינו מסדיר את הרישום בעבירות משמעת, זאת למעט הוראת סעיף 20 (א) לחוק המרשם הפלילי, הקובעת:

"מי שנמחקה הרשעתו ייחשב לעניין כל דין כאילו לא הורשע, וכל פסול שנפסל בשל ההרשעה, בין מכוח חיקוק ובין מכוח פסק דין, לרבות פסק דין בהליך משמעותי, בטל מיום המחיקה; אולם אין במחיקה כדי להשפיע על מה שנעשה עקב ההרשעה."

סעיף 20(א) קובע מה השפעתה של מחיקת ההרשעה מן המרשם, תוך שמדגיש כי אין במחיקה כדי להשפיע על מה שנעשה עקב ההרשעה.

2.2 תקנת השבים בדין המשמעותי

2.2.1 רעיון השיבה למוטב הוא רעיון אוניברסאלי המוכר בכל חברה בת תרבות, ומושפע גם מעיקרון התשובה בעולם היהדות, ומההלכה הבסיסית לפיה אין לפקוד אדם על חטאו עד אין קץ אלא יש לעודדו לתקן את דרכיו ולהקל עליו לשוב בתשובה. פרופ' ש"ז פלר במאמרו **"הרהביליטציה – מוסד משפטי מיוחד מחויב המציאות"**, רואה ברהביליטציה זכות אדם:

"סבורני כי קשה יהא לחלוק על כך כי הרהביליטציה, כאקט של ריסוציאליזציה סופית של העברייני, לאחר שפיטתו, חיובו בדין, ריצוי העונש והוכחה עצמית במשך זמן מסוים, מהווה עניין של זכות אדם, אשר במימושה על ידי כל אדם בעל עבר פלילי, מעוניינים באותה מידה, החברה ואותו אדם גם יחד."

2.2.2 דברים אלה יפים גם לדין המשמעותי. הטבעת אות קלון על עובדים לכל תקופת עבודתם גם לאחר שנשאו את עונשם, השתקמו ולא ביצעו עבירות משמעת נוספות, עשויה לפגוע בזכויותיהם לכבוד ולחופש העיסוק. השכל הישר מחייב כי עיקרון השיבה למוטב יתקיים גם בדין המשמעותי שכן אין ספק כי התכלית השיקומית הינה נכונה ויפה גם בשירות המדינה.

2.2.3 מתן אפשרות לעובד מדינה בתום תקופת זמן לאחר שהורשע ונגזר דינו, לפתוח דף חדש במקום עבודתו, בלא שעברו המשמעותי יעמוד לו לרועץ, יש בה כדי להגן על כבודו כאדם וכן על זכותו לפרטיות, שתיהן זכויות יסוד שזכו למעמד חוקתי מפורש. כמו כן, יש בה כדי להגשים את זכותו של העובד לחופש העיסוק, ובלבד שהעובד שב למוטב ולא עבר עבירות משמעותיות נוספות.

2.2.4 על עיקרון תקנת השבים דן בהרחבה פסה"ד עת"מ (י-ס) 1831/09 **ראיד חמדאן נ' מדינת ישראל** (כב' השופט נעם סולברג), אשר ניתן לאחרונה, והתייחס, בין היתר, גם לתועלת הרבה אותה יש לחברה מקבלת העיקרון של "תקנת השבים", בציינו:

הן רבנו גרשם, הן הרמב"ם, מצאו אפוא תועלת רבה בקבלת השבים בתשובה גם במישור השיקומי, ובמסר הניתן לעברייני ולחבריו. אם לא ייקבע כי יש לקבל את החוזרים בתשובה העוזבים את מעשיהם הרעים, לא יהא לעבריינים כל תמריץ לנטוש את דרכם. לשווא יתאמצו לשנות את הרגלי העבריינות שבידם, אם ממילא תוסיף החברה לתייגם כעבריינים. דווקא ניקוי עברו של השב בתשובה, והתעלמות ממעשיו הרעים שעשה בעבר, פתיחת הפתח לחיים חדשים ונקיים, הם אלה שימריצוהו לעשות זאת; לחדול מעושק ומעוול ולחזור לחיים נורמטיביים. התועלת, לחברה ולעברייני, רבה.

2.2.5 כניסתו של עיקרון תקנת השבים לדין המשמעותי, יש בה כדי לאפשר להגיע לאיזון בין האינטרסים של השירות הציבורי, ובהם שמירה על טוהר המידות בשירות הציבורי ושמירה של יחסי האמון של כלל הציבור בשירות

הציבורי, לבין זכויותיו של העובד "לחזור בתשובה", להגן על שמו הטוב ועל כבודו. זאת ועוד, מתן אפשרות כנה לעובד לחזור בתשובה, הינה מחזקת את אמון הציבור בשירות המדינה, שכן התחשבות בעבר משמעתית לאחר כל כך הרבה שנים, עשויה להיתפס כהתעמרות בעובד ומיצוי הדין באופן לא ראוי. אין ספק, כי עובדים אשר יידעו כי ניתנת להם האפשרות לחזור למוטב, יתפקדו כעובדים טובים יותר.

2.2.6 במצב הנוכחי כיום, נוצרת אנומליה בין ההליך המשמעתני להליך הפלילי, בין היתר בשל כך שנוצר מצב של חוסר קוהרנטיות בו עבירה משמעתית איננה נמחקת לעולם, שעה שעבירה פלילית אחרת, ואפילו עבירה פלילית חמורה, נמחקת בבוא השעה. [להרחבה בנושא זה ראו בין היתר: עת"מ (ת"א) 1694/07 דוד לאלו נ' לשכת עורכי הדין [טרם פורסם]; על"א 18/84 עדי כרמי נ' פרקליט המדינה, מד(1), 353; בג"צ 957/89 גדעון צדיק נ' לשכת עורכי הדין – הוועד המרכזי, מד(2), 431, דנ"פ 9384/01 נסאסרה נ' לשכת עורכי הדין, פ"ד נט (4), 637 ועוד].

2.2.7 עם זאת, כידוע, גם זכויות היסוד לכבוד האדם ולחופש העיסוק אינן מוחלטות. על אחת כמה וכמה, מקום בו מדובר בעובדי מדינה, שכידוע משמשים כנאמן הציבור, ולפיכך כל פעולה והחלטה המתקבלת בעניינם חייבת להיעשות מתוך התחשבות בנאמנות כלפי הציבור, שכן "עובדי הציבור, משלהם אין להם ולא כלום. כל שיש להם, למען הציבור יש להם" (בג"צ 7074/93 סויסא נ' היועץ המשפטי לממשלה, פ"ד מח(2) 748).

2.2.8 לפיכך, במסגרתו של הדין המשמעתני יהיה נכון לקבוע כי פרט לעניינים יוצאים מן הכלל, אין לזכור לעובד את חטאו כל חייו, ויש לאפשר לו לפתוח דף חדש ולעודד את שיקומו גם במסגרת שירות המדינה. בהקשר זה אמר כב' הנשיא בדימוס, אהרון ברק, בבג"צ 6163/92 אייזנברג נ' נציב שירות המדינה, מז(2), 229 כי:

"ממעמד הנאמנות של הרשות הציבורית נגזרת חובתה להתחשב בעברו הפלילי של מועמד בטרם ייערך המינוי. מינוי עובד ציבור בעל עבר פלילי משפיע על תיפקודה של הרשות הציבורית ועל היחס של הציבור אליה. יש לו השלכות (ישירות ועקיפות) על אמון הציבור ברשות הציבורית. על הרשות הממנה לקחת שיקולים אלה בחשבון. פרט, המנהל את עסקו שלו ואשר אינו חב נאמנות לזולתו, רשאי להעסיק כל עובד, יהא עברו הפלילי אשר יהא. הוא עשוי אף לסבור, כי ברצונו לשקם עבריינים, הרי בעשותו כן הוא אף תורם תרומה חשובה לחברה. רשות ציבורית אינה מנהלת את עסקה שלה, והיא חבה נאמנות לציבור. אף היא רשאית להעסיק עובדים בעלי עבר פלילי, והשיקול של שיקום העברייין אף הוא שיקול שיש לקחתו בחשבון. עם זאת, אין זה השיקול היחיד שיש לקחתו בחשבון. על הרשות הציבורית לשקול מערכת מסועפת ומורכבת של שיקולים, לרבות השיקול בדבר השפעת המינוי על הרשות הציבורי ועל אמון הציבור בו. הוא שאמרנו: מחובת הנאמנות המוטלת על הרשות הציבורית מוטלת עליה החובה לקחת בחשבון שיקוליה את עברו הפלילי של המועמד.

3. כללים לבחינת מחיקת הליכים משמעתיים לפי חוק המשמעת והרשעות משמעתיות

א. הסדר התיישנות ומחיקה בחוק המרשם הפלילי

3.1 סעיף 14 לחוק המרשם הפלילי קובע את הדין באשר להתיישנות הרשעה. סעיף זה מגדיר את תקופת ההתיישנות של ההרשעה בהתאם למידת העונש שנגזר על אדם בגין הרשעתו. ככל שעונש המאסר בפועל (או עונש המאסר על-תנאי שהופעל) ממושך יותר, כך תקופת ההתיישנות של ההרשעה – הכוללת את תקופת המאסר בתוספת כמה שנים לאחריה – ארוכה יותר. יצוין כי לגבי קטינים קבע המחוקק תקופות התיישנות קצרות יחסית, זאת על-מנת לסייע בשיקומם ובהשתלבותם בחברה בעודם בראשית דרכם בחיים. תקופת ההתיישנות הקבועה בסעיף 14(א) לגבי עבירה שעבר בגיר הינה כדלקמן:

- “(1) אם הוטל מאסר עד שנה אחת – התקופה שהוטלה ועוד שבע שנים;
- (2) אם הוטל מאסר עד חמש שנים – התקופה שהוטלה ועוד עשר שנים;
- (3) אם הוטל מאסר למעלה מחמש שנים – התקופה שהוטלה ועוד כפל התקופה, ובלבד שהתקופה הנוספת לא תעלה על חמש עשרה שנים;
- (4) אם הוטל עונש שאינו בין המפורטים בפסקאות (1) עד (3), או נתן בית המשפט קביעה כאמור בסעיף 2(3) – שבע שנים.”

3.2 סעיף 16 לחוק המרשם הפלילי עניינו מחיקת הרשעה. סעיף זה קובע כי משחלפו עשר שנים מתום תקופת ההתיישנות להרשעה בהליך הפלילי, ייראו את ההרשעה כהרשעה שנמחקה ולא יימסר מידע עליה אלא לגופים מסוימים המנויים בחוק. (באשר להגבלות מסירת מידע מן המרשם הפלילי מקום בו מדובר בקטינים או במתן צווים על ידי בית משפט – ראו סעיפים 13 ו-16 לחוק המרשם הפלילי.

3.3 עוד נקבע בסעיף 16(ב1) כי תקופת המחיקה תיפסק אם במהלכה הורשע האדם הנוגע בדבר בעבירה פלילית נוספת:

“תקופת המחיקה תיפסק אם מי שהמידע עליו הורשע בעבירה נוספת.”

3.4 סעיף 20 (א) לחוק המרשם הפלילי מבהיר את המשמעות המעשית של מחיקת ההרשעה, בקובעו כי מחיקה של הרשעה לא תותיר אחריה תוצאות לוואי, אשר שורשיהן ובסיסן בהרשעה הפלילית בלבד:

“מי שנמחקה הרשעתו ייחשב לעניין כל דין כאילו לא הורשע, וכל פסול שנפסל בשל ההרשעה, בין מכוח חיקוק ובין מכוח פסק דין, לרבות פסק דין בהליך משמעותי, בטל מיום המחיקה; אולם אין במחיקה כדי להשפיע על מה שנעשה עקב ההרשעה.”

3.5 על פי הוראות סעיפים 16 (א) ו-20(ה) לחוק רשאים מספר מצומצם של גופים לקבל מידע מהמרשם הפלילי בדבר הרשעות שנמחקו ולהביאן בגדר שיקוליהם. בכלל זה נמנים גופים הרשאים להתחשב בהרשעות שנמחקו לצורך מינויים למשרה שיפוטית ומשרות ציבוריות בכירות [עת"מ (ת"א) 1694/07 דוד לאלו נ' לשכת עורכי הדין]. כמו כן, להסדר ההתיישנות והמחיקה נקבעו חריגים כגון שורת עבירות חמורות שההרשעה בהן אינה מתיישנת או נמחקת. התפיסה העומדת מאחורי קביעת חריגים אלה היא העדפת המחוקק את ההגנה על טוהר המערכת השיפוטית ואמון הציבור ועל רמתו ושמיו הטוב של השירות הציבורי על פני עקרון הרהביליטציה.

ב. מחיקת הרשעות משמעתיות שמקורן בהליך פלילי אשר נוהל בבית משפט

3.6 סעיף 161 לחוק המשמעת קובע את הכלל כי הממצאים והמסקנות של פסק דין במשפט פלילי כנגד נאשם, ייראו אותם כמוכחים לפני בית הדין למשמעת:

"המימצאים והמסקנות של פסק דין חלוט במשפט פלילי שנוהל נגד אדם יראו אותם כמוכחים בדיון נגד אותו אדם לפני בית הדין למשמעת."

באגף המשמעת נעשה שימוש תכוף בסעיף זה, שכן חלק לא מבוטל מהתובענות המשמעתיות כנגד עובדי מדינה הן תובענות שמוגשות לאחר הליך פלילי שננקט כנגדו.

3.7 סעיף 20(א) אשר צוטט לעיל בסעיף 3.4, מבטא את השקפת המחוקק כי מבחינת "תקנת השבים", נקודת הזמן הרלוונטית שבה ראוי לפתוח צוהר של תקווה למי שבשל הרשעתו הפלילית הורשע גם בהליך משמעתי, חלה רק בחלוף תקופת המחיקה ולא בחלוף תקופת ההתיישנות של ההרשעה.

3.8 בהתאם לסעיף זה, בחלוף תקופת המחיקה של ההרשעה הפלילית (כמפורט בסעיף 3.2) שבעקבותיה הורשע עובד גם בהליך משמעתי, עובד לא נדרש לדווח על ההליך הפלילי והמשמעתי אשר לגביהם חלה תקופת המחיקה.

3.9 יובהר, כי סעיף זה חל רק מקום בו התנהל הליך משמעתי בבית הדין למשמעת לאחר ניהול הליך פלילי בבית המשפט.

ג. מחיקת הרשעה משמעתית

3.10 להבדיל מפרק 3.ב לעיל, הכללים שלהלן יחולו מקום בו מדובר בהליך משמעתי שהתנהל בבית הדין למשמעת מקום שלא נוהל הליך פלילי בבית משפט. יובהר, כי גם הליך משמעתי אשר תחילתו בחקירה פלילית אשר בסופו של יום לא הועמד עובד בגינה לדין פלילי או זוכה בהליך פלילי, אלא לדין משמעתי בלבד, ייחשב להליך משמעתי עליו יחולו הכללים שלהלן.

3.11 עובד מדינה אשר הורשע בבית הדין למשמעת, הרשעתו תימחק בחלוף **17 שנים** מיום מתן פסק הדין הסופי בעניינו. (17 שנים היא תקופת המחיקה המינימאלית אשר נקבעה בחוק המרשם הפלילי - בהתאם לסעיפים 14 ו 16 לחוק המרשם הפלילי תקופת המחיקה המינימאלית, מקום בו מדובר בהרשעה שלא הוטל בגינה עונש מאסר אלא עונש אחר הינה 17 שנה. בהקשר זה ראו גם סעיף 3.2 לנוהל).

3.12 אם במהלך תקופת המחיקה ננקט כנגד העובד הליך משמעתי נוסף, בין אם המדובר בהרשעה משמעתית שניתנה על ידי בית הדין למשמעת ובין אם בהליך משמעתי שננקט נגדו לפי סעיף 31 לחוק המשמעת, יימסר מידע על ההרשעה הקודמת / ההליך המשמעתי הקודם כל עוד לא תמה תקופת המחיקה של ההרשעה הנוספת או ההליך לפי סעיף 31 לחוק המשמעת.

3.13 הוראות נוהל זה וכן כל החלטה בדבר מחיקה לא תחול מקום בו עובד מגיש את מועמדותו למשרה שמינויה טעון את אישור הממשלה, או למשרה שהנושא בה צריך להיות כשיר להתמנות כשופט בית משפט שלום לפחות (בהתאם לחוק בתי המשפט, התשמ"ד-1984). במקרים אלה, יוכל הגורם הממנה להיחשף לעברו המשמעתי של העובד, אלא אם קבע נציב שירות המדינה אחרת.

3.14 יובהר, כי מקום בו מועמד לתפקיד כאמור בסעיף 3.13 יימנע מלהציג את המידע המלא בעניינו, הדבר ייחשב כמעילה באמון, אשר עשויה כשלעצמה להצדיק פסילת מועמדות. ברוח זו, באוגוסט 2003 שלח היועץ המשפטי

לממשלה, בין היתר, לראש הממשלה, לחברי הממשלה ליועצים המשפטיים במשרדי הממשלה וליו"ר הוועדה לבדיקת מינויים חוזר בנושא "הסתרת מידע על ידי מועמד לכהונה ציבורית". במכתב זה שב היועץ המשפטי לממשלה והדגיש את חשיבות הדבר, שמועמדים לכהונה ציבורית ינהגו בנאמנות וביושר ויציגו בשאלון שהם מתבקשים למלא מידע שלם ונכון על עצמם - הן מידע שהם נדרשים למסור והן כל מידע שעשוי להיות רלוונטי למינוי. בחוזר צוין כי:

"מסירת מידע לא נכון או לא שלם על ידי מועמד למשרה ציבורית היא חמורה ביותר, ולה השלכות הן במישור הפלילי והן במישור הציבורי... אין לאדם זכות מוקנית להתמנות לכהונה ציבורית. עליו להוכיח כי הוא ראוי למשרה, הן בכישוריו והן במידותיו. הסתרת מידע או מסירת מידע בלתי שלם יש בהן משום מעילה באמון הניתן במועמד לכהונה ציבורית, וזו עשויה כשלעצמה להצדיק פסילת המועמדות. כך במיוחד כאשר המידע שלא נמסר הוא מהותי לבחינת עמידתו של המועמד בתנאי הכשירות שבחוק... כללם של דברים, מסירת פרטים בלתי מדויקים כשלעצמה יכולה להיות עילה לאי מינוי של המועמד, ובמקרים מתאימים תישקל פתיחה בהליכים פליליים".

עקרונות אלה יפים ונכונים גם לענייננו.

3.15 יש לשוב ולהדגיש כי כל עוד לא נמחק ההליך המשמעותי, יש לפעול בהתאם לאמור בנוהל בחינת התאמתו של מועמד, אשר קובע כללים ברורים בנושא זה ומבנה את שיקול הדעת, בין היתר, בכל הקשור לקליטת מועמדים בעלי עבר פלילי או משמעותי למשרה בשירות המדינה, על מנת להבטיח כי רק מועמדים ראויים ימונו לשירות המדינה, במטרה לשמור על אמון הציבור בשירות המדינה, להגן על מקצועיותו של השירות הציבורי ועל טוהר המידות שבו.

3.16 זאת ועוד, בהתאם לחוזרים שהופצו בנושא זה, הרי שעל הגורם הממנה, לקחת בחשבון כי גם מקום בו נחשף למידע בדבר עברו המשמעותי של עובד המועמד למשרה, עליו להתחשב בחלופי הזמן, במכלול שיקוליו, כמפורט בחוזרים שהוצאו בנושא זה על ידי אגף המשמעת. [ראו בין היתר, "קיומו של הליך משמעותי והשפעתו על תהליך קבלת החלטות במכרז", 24.9.08, "קיומו של הליך משמעותי ו / או פלילי כשיקול לדיון בעניינים המיטיבים עם העובד – ריענון נהלים", 1.7.08]

ד. מחיקת הליכים משמעתיים לפי סעיף 31 לחוק המשמעת

3.17 סעיף 31(א) לחוק שירות המדינה קובע כדלקמן:

"שר או מנהל כללי רשאים, בשל מעשה או מחדל של עובד שיש בהם משום עבירת משמעת, לנקוט כלפי העובד באחת מאלה:

- (1) **התראה;**
- (2) **נזיפה."**

3.18 נזיפה - עובד מדינה אשר ננקט נגדו הליך משמעותי לפי סעיף 31 לחוק המשמעת, בסופו הוחלט על נקיטה נגדו באמצעי משמעת של נזיפה – נזיפה זו תימחק בחלוף 7 שנים מיום קבלתה, אלא אם במהלך התקופה האמורה ננקט כנגד העובד הליך משמעותי נוסף, בין אם המדובר בהרשעה משמעתית שניתנה על ידי בית הדין למשמעת ובין אם בהליך משמעותי לפי סעיף 31 לחוק המשמעת.

3.19 התראה - עובד מדינה אשר ננקט נגדו הליך משמעותי לפי סעיף 31 לחוק המשמעת, בסופו הוחלט על נקיטה נגדו באמצעי משמעת של התראה – התראה זו תימחק בחלוף 5 שנים מיום קבלתה, אלא אם במהלך התקופה

האמורה ננקט כנגד העובד הליך משמעותי נוסף, בין אם המדובר בהרשעה משמעותית שניתנה על ידי בית הדין למשמעת ובין אם בהליך משמעותי לפי סעיף 31 לחוק המשמעת.

3.20 אם במהלך תקופת המחיקה ננקט כנגד העובד הליך משמעותי נוסף, בין אם המדובר בהרשעה משמעותית שניתנה על ידי בית הדין למשמעת ובין אם בהליך משמעותי שנקט נגדו לפי סעיף 31 לחוק המשמעת, יימסר מידע על ההרשעה הקודמת / ההליך המשמעותי הקודם כל עוד לא תמה תקופת המחיקה של ההרשעה הנוספת או ההליך לפי סעיף 31 לחוק המשמעת.

3.21 הוראות נוהל זה וכן כל החלטה בדבר מחיקה לא תחול מקום בו עובד מגיש את מועמדותו למשרה שמינויה טעון את אישור הממשלה, או למשרה שהנושא בה צריך להיות כשיר להתמנות כשופט בית משפט שלום לפחות (בהתאם לחוק בתי המשפט, התשמ"ד-1984). במקרים אלה, יוכל הגורם הממנה להיחשף לעברו המשמעותי של העובד, אלא אם קבע נציב שירות המדינה אחרת. [בהקשר זה ראו סעיפים 3.15 – 3.16 לעיל].

4. מחיקת ההרשעה לעומת התיישנות העונש

4.1 סעיף 34 לחוק המשמעת קובע כי בית הדין מוסמך להטיל על עובד מגוון אמצעי משמעת ובהם, נזיפה, הורדה בדרגה, הפקעת משכורת, העברה מתפקיד, פסילה מהמשרד ומשירות המדינה.

סעיף 34(9) וסעיף 34(10) לחוק המשמעת אף מסמיכים את בית הדין להטיל אמצעי משמעת של פסילה **לצמיתות** מלמלא תפקידים מסוימים ואף פסילה **לצמיתות** משירות המדינה.

4.2 לאמצעי משמעת של פסילה ופסילה לצמיתות, עשויות להיות השלכות רבות כלפי העובד, ובהם גם השלכות כלכליות. בנסיבות חמורות במיוחד ומנימוקים שיפורשו יכול בית הדין למשמעת אף **לשלול** לחלוטין את הגמלה מעובד מדינה. (ראו סעיף 57 לחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], תש"ל – 1970) (להלן – חוק הגמלאות)).

4.3 הסדר המחיקה לעיל מבחין באופן ברור בין מחיקת ההרשעה ואי ההתחשבות בה, לבין ביטול הענישה אשר נגזר על העובד. אמצעי המשמעת בדין המשמעותי **איננו יכול להתבטל**, שאחרת מה הטעם בקביעה מפורשת בחוק המשמעת כי בסמכותו של בית הדין למשמעת להטיל על עובד אמצעי משמעת של פסילה מלמלא תפקיד מסוים ופסילה משירות המדינה אפילו לצמיתות?

4.4 סעיף 19(ג) לחוק המרשם הפלילי קובע כדלקמן:

"פסלות שנפסל אדם בשל הרשעה לתקופה שנקבעה בחיקוק תפקע אם עברה על ההרשעה תקופת התיישנות לפי חוק זה."

מלשון הסעיף ברור כי אין הכוונה לפסלות שנפסל אדם בשל הרשעה לתקופה שנקבעה **במסגרת הליך שיפוטי**, והדבר אף מקבל חיזוק מדברי ההסבר של הצעת החוק שם נכתב כדלקמן:

"התיישנות הרשעה חובקת בתוכה תוצאות שלהן פנים רבות. מצד אחד, אסור למקבלי המידע להתחשב בהרשעה שהתיישנה; מצד אחר, אדם שהרשעתו התיישנה רשאי להתכחש לקיומה בפני מי שאינו זכאי עוד לקבל מידע עליה. בנוסף לכך, פסלות אוטומטית שנפסל אדם עקב הרשעתו – מתבטלת אם היא עולה על תקופת התיישנות ההרשעה. בשלב זה מוצע לא לבטל פסלות שהוטלה בהליך שיפוטי."

5. סיכום

- 5.1 הנוהל נכתב לאור התרחבות הדין המשמעותי בשירות המדינה וביסוסו. תכליתו להסדיר את התקופות אשר לאחריהן, לא ניתן יהיה להתחשב עוד בעברו המשמעותי של עובד, על מנת להבטיח כי חטאיו של עובד לא יזכרו לו במשך כל תקופת העסקתו בשירות המדינה, ולאפשר לו לפתוח דף חדש בחייו ולעודד את השתלבותו המלאה בחיי החברה ובמקום העבודה, הכל על מנת להגן על כבודו של העובד כאדם, על חופש העיסוק וכן על זכותו לפרטיות, שתיהן זכויות יסוד שזכו למעמד חוקתי מפורש.
- 5.2 כניסתו של עיקרון תקנת השבים לדין המשמעותי, יאפשר מציאת האיזון הראוי בין האינטרסים של השירות הציבורי, ובהם שמירה על טוהר המידות בשירות הציבורי ושמירה של יחסי האמון של כלל הציבור בשירות הציבורי, לבין זכויותיו של העובד "לחזור בתשובה", להגן על שמו הטוב ועל כבודו.
- 5.3 זאת ועוד, מתן אפשרות כנה לעובד לחזור בתשובה, תחזק את אמון הציבור בשירות המדינה, שכן התחשבות בעבר משמעותי לאחר כל כך הרבה שנים, עשויה להיתפס כהתעמרות בעובד ומיצוי הדין באופן לא ראוי.
- 5.4 ראוי לסיים נוהל זה בציטוט מתוך בג"צ אייזנברג לעיל, במסגרתו נותן בית המשפט העליון את דעתו גם לסוגיית חלופי הזמן ממועד הרשעתו של אדם. הדברים יפים ביתר שאת גם בענייננו :

"ככל שעובר זמן רב יותר, וככל שחולפות השנים, כן נמוג הזיהוי של האיש עם העבירה שביצע, ומינויו למשרה הציבורית לא יפגע בתיפקודו ובאמון הציבור בו ובשירות הציבורי. אכן, עבר פלילי, אפילו בעבירה חמורה, אינו מחסום מוחלט מפני מינוי למשרה ציבורית, אפילו בכירה. הזמן עושה את שלו. הפצעים מגלידים. המועמד משתקם. בעיני "הציבור הנאור" שוב לא ייתפס מינויו כפעולה הפוגעת בטוהר השירות וביכולת תיפקודו, אלא דווקא כהתעמרות וכמיצוי "דין" בלתי ראוי. בנסיבות אלה, לא יהא מקום לראות במינויו של מועמד שכזה למשרה ציבורית משום פעולה בלתי סבירה. משך הזמן שראוי לו שיחלוף בין ביצוע העבירה וריצוי העונש לבין המינוי משתנה לפני הנסיבות. אין הוא נמדד בוודאי בשנים אחדות בלבד. אך אין גם לדרוש עשרות שנים. בין שני קצוות אלה תנוע מטוטלת הזמן, והיא תיעצר על-פי נסיבות הזמן והמקום."