

מדינת ישראל
נציבות שירות המדינה
אגף המשמעת



י"ג בתשרי התש"ע
1 באוקטובר 2009

המש 2009-4118

אל:

הסמנכ"ל 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: דיווח על השתכרות בתקופת השעיה

1. הליך ההשעיה תכליתו הגנה על הציבור, על שמו של השירות הציבורי ועל אמון הציבור במערכת בה הועסק העובד המושעה ובמערכת השירות הציבורי בכללותה. אין צורך להכביר מילים בדבר המשמעות של השעיית עובד וההשלכות הכרוכות בה, לפיכך מן ההכרח הוא להגיע לאיזון ראוי בין הפגיעה הבלתי נמנעת בעובד לבין האינטרס הציבורי שבהשעייתו, כך שעדיין יישמר אמון הציבור ברשויות השלטון ותדמיתו של שירות המדינה לא תיפגע. [בנושא זה פסקי דין רבים של בתי הדין לעבודה, ביניהם עע (ארצי) 1487/04 **נציב שירות המדינה נ' שרה אהרון**, עע (ארצי) 478/07 **שוקי ויטה נ' מדינת ישראל**].

2. כידוע, הליך ההשעיה מעצם טיבו מהווה פגיעה בעבודתו ובמשרתו של העובד הגורמת לאדם לאבד את מקור תעסוקתו. לפגיעה זו, יש השלכה על מצבו הכלכלי של העובד המושעה, לעיתים אף עד כדי שבירת מטה לחמו. פגיעה כלכלית זו, נלווית לפגיעות נוספות הטמונות בעצם ההליך, ובהן פגיעה במעמדו של אדם ובביטחונו העצמי. לכן, כל מקרה בו נשקלת השעייתו של עובד, נערך איזון בין האינטרס הציבורי לבין האינטרסים של העובד, איזון זה הוא פועל יוצא מכך ששמירה על תדמית ראויה של השירות הציבורי, הינה תנאי הכרחי לפעילות תקינה של השירות הציבורי.

3. מתוך התחשבות ורצון למזער את הפגיעה הכלכלית בעובד, על השלכותיה השונות, קובע סעיף 49 לחוק שירות המדינה (משמעת), תשכ"ג – 1963 (להלן – חוק המשמעת) תשלום דמי השעיה בתקופת ההשעיה הניתנים לעובד בהתאם למשכורת הקובעת, וכן ניתן היתר כללי לעובד מושעה לעבוד עבודה פרטית בתקופת ההשעיה בהתקיים התנאים כפי שיפורט להלן וכפי שמפורטים בהוראות החוק והתקשי"ר. כמו כן, יוחד לנושא זה תת פרק (46.3) בתקשי"ר - "**משכורת וזכויות של העובד בתקופת ההשעיה**", שעניינו דמי ההשעיה להם זכאי עובד מושעה בהתאם למשכורתו הקובעת; עבודה פרטית בתקופת ההשעיה; זכויות בתקופת ההשעיה ונושאים נוספים.

4. סעיף 42.452 לתקנון שירות המדינה קובע כי:

"עובד מושעה שמשכורתו איננה משתלמת לו במלואה, רשאי לעבוד עבודה פרטית, ובלבד שלא ייצג אדם או תאגיד כלפי המדינה או מוסד ממוסדותיה (למעט בתי משפט), ולא יעסוק בעבודה שיש בה כדי ליצור התקשרות בינו לבין מי שיש לו קשר כספי או מסחרי או ענייני עם היחידה בה הועסק העובד לאחרונה".

5. עובד מושעה אינו חייב לבקש היתר לעבודה פרטית, אולם הוא **חייב** להודיע לחשב המשרד או לחשב יחידת הסמך בכל חודש, תוך חמישה ימים מתוך החודש הנדון, אם השתכר או לא השתכר באותו החודש.

6. לאחרונה, התוודענו למספר מקרים בהם **לא דיווחו** עובדים מושעים על השתכרותם בעבודה פרטית בתקופת השעיה ומקרים בהם דיווחם של עובדים על השתכרות במהלך ההשעיה לא הועבר לאגף המשמעת כנדרש בהוראות החוק והתקשי"ר. לפיכך מצאתי לנכון לרענן את הוראות התקשי"ר בעניין השתכרות בתקופת ההשעיה במשרדים השונים, ובמיוחד את הוראת סעיף 46.333 לתקשי"ר הקובעת:

"עובד, אשר הושעה ומשכורתו אינה משתלמת לו במלואה, חייב להודיע לחשב המשרד או לחשב יחידת הסמך בכל חודש, תוך חמישה ימים מסוף החודש הנדון, אם השתכר או לא השתכר באותו חודש. השתכר העובד - עליו למסור בהודעתו כמה השתכר. ההודעה תימסר בטופס "השתכרויות בתקופת הסרה לזמן מכהונה" (מדף 2770); החשב יעביר עותק אחד מהטופס לנציבות שירות המדינה."

7. על העובד המושעה חלה חובה לדווח לחשב המשרד או לחשב יחידת הסמך בכל חודש (להלן – החשב), תוך חמישה ימים מסוף החודש, האם השתכר באותו חודש בעבודה פרטית אם לאו. על החשב להעביר לאגף המשמעת בנציבות שירות המדינה העתק מדיווח העובד ללא דיחוי.

כאמור בסעיף 50 לחוק המשמעת עובד מושעה אשר לא יעביר את הדיווח כאמור לחשב, אנו נשקול לעכב את משכורתו הקובעת לה הוא זכאי עבור אותו חודש.

8. לאור האמור לעיל, אודה על העברת האמור בחוזר זה לכלל העובדים המושעים ביחידתכם, וכן אבקש להקפיד על העברת העתק מטופס הדיווח על השתכרות אותו מילא העובד לאגף המשמעת מידי חודש במועד.

9. בנוסף, הריני ממליץ כי תעדכנו כל עובד שהושעה מתפקידו בזכויותיו וחובותיו על פי הוראות התקשי"ר השונות בפרק 46 לתקשי"ר שעניינו "השעיה" (בפרק זה מובאות הוראות בעניין הטיפול והנוהל בהשעייתו של עובד שעבר עבירה משמעתית או פלילית או שהתחילה נגדו חקירה פלילית של המשטרה, וכן בעניין משכורת וזכויות של עובד בתקופת ההשעיה).

10. בהזדמנות זו אבקש לעדכןכם, כי כיום ישנם כ- 100 עובדים מושעים, כאשר מרבית הליכי ההשעיה מבוצעים כלפי עובדים אשר נפתח נגדם הליך פלילי בעבירות שלדעת נציב שירות המדינה יש עימן קלון, ויתר ההשעיות הינן בשל הליכים משמעתיים הננקטים בעניינו של העובד בשל חשד לביצוע עבירות משמעת חמורות, כגון הטרדה מינית, ניצול עובדים, יצירת אווירה עוינת בעבודה, וכן עבירות מתחום טוהר המידות המטופלות במישור המשמעת.

לנוחיותכם, מצ"ב טופס הדיווח על השתכרות בתקופת ההשעיה מן העבודה.

בברכה,

אסף רוזנברג, עו"ד
ממונה בכיר (משמעת)

העתק:

מר שמואל הולנדר - נציב שירות המדינה
עו"ד שי ניצן - משנה לפרקליט המדינה (עניינים מיוחדים)
עו"ד דן אלדד - מנהל תחום תפקידים מיוחדים, פרקליטות המדינה
חשבים במשרדים השונים וביחידות הסמך
עו"ד יעל אמזלג – עוזרת לממונה בכיר (משמעת), נציבות שירות המדינה