

מדינת ישראל
נציבות שירות המדינה
אגף המשמעת



כ"ח בסיון התשס"ח
1 ביולי 2008

המש 2008-2614

הנדון: קיומו של הליך משמעת ו/ או פלילי כשיקול לדיון בעניינים המיטיבים עם העובד – רענון נהלים, ועדכון בדבר השעיית עובד בגין אי שמירה על נהלים בטיפול במסמכים מסווגים.

1. לאור פניות חוזרות ונשנות לאגף המשמעת בנושא הנדון, לאור חלוף הזמן מאז יצאה תחת ידי ההנחיה האחרונה בנושא שבנדון וכן מפאת חשיבות הנושא, מצאתי לנכון לחזור ולחדד את הסוגיה שבנדון.
2. הריני לחזור ולהבהיר כי בעת דיון בעניינים המיטיבים עם העובד יש לכלול במתחם השיקולים המובאים בחשבון את עובדת קיומו של הליך פלילי או משמעתי המתנהל כנגד העובד וכן את עברו הפלילי או המשמעתי ככל שקיים. העיקרון המנחה בעניין זה, על פי הודעת נציב סג' 23 הינה כי עובד לא יהיה זכאי לזכויות כל עוד מתנהלים נגדו הליכים פליליים או משמעתיים, אלא אם כן המדובר בזכויות טבועות על פי חוקי מגן או זכויות המוקנות מכוח הסכמים והסדרי עבודה.
3. זאת ועוד, יש לשים לב כי בתקשי"ר קיימות הוראות ספציפיות באשר להשלכות ההליך המשמעתי או הפלילי בעניינו של העובד. כך לדוגמא, נקבע בהוראה 21.212 לתקשי"ר, כי עובד אשר מתקיימים כנגדו הליכים פליליים או משמעתיים, אין להעלותו בדרגה, לרבות דרגה אישית, ואין לשנות את מעמדו מעובד זמני לקבוע, אלא אם כן, מצא נציב שירות המדינה בנסיבות העניין, כי קיימת הצדקה לקידום העובד. כמו כן, חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט – 1959 ופרק משנה 13.5 לתקשי"ר, קובעים כי הגם שלא ניתן למנוע מעובד שמתנהל כנגדו הליך פלילי או משמעתי, או בעל עבר פלילי או משמעתי, להתמודד על משרה בשירות המדינה, חובה על ועדת הבוחנים להביא במכלול שיקוליה את עובדת התקיימותו של עבר או הליך משמעתי או פלילי כנגד העובד.
4. בהקשר זה ראוי לציין את בג"צ 7542/05 גל פורטמן נ' שר התחבורה, במסגרתו הוגשה עתירה לבית המשפט העליון בה ביקשו העותרים לבטל את החלטת מנכ"ל משרד התחבורה להאריך את כהונתו של עובד כמנהל אגף הרישוי, וזאת בעטיים של המעשים בהם הוא הורשע בבית הדין למשמעת. בג"צ קבע, בפסק דינה של השופטת ארבל, כי **"עברו הפלילי של המועמד הינו שיקול בעל חשיבות עת נבחנת אפשרות מינויו של אותו מועמד לתפקיד ציבורי"**. פסק הדין מבהיר כי להרשעה משמעתית ישנה נפקות לעניין הארכת חוזה אישי של עובד, ומקל וחומר הרי שגם בנושאים כגון קידום עובד או הטבות אחרות הניתנות לעובד, יש להתחשב בעברו המשמעתי של העובד, תוך בחינת המעשים בהם הוא הורשע.
5. אחזור ואדגיש, כי עניינים המיטיבים עם העובד הם אינם בבחינת "רשימה סגורה", אלא מדובר במושג בעל רקמה פתוחה, ולפיכך ככלל בעת דיון בעניין המיטיב עם העובד יש לקחת בחשבון את עובדת קיומו של הליך פלילי או משמעתי המתנהל כנגד העובד וכן את עברו הפלילי או המשמעתי, ולשקללו יחד עם יתר הנסיבות הרלוונטיות למקרה הנדון.

6. מצ"ב לעיונכם חוזר שהופץ בנושא בתאריך 19.6.06 אשר מרחיב את האמור בחוזר שלפניכם.
- (יצוין, כי ניתן למצוא את הנוהל שהוזכר לעיל, כמו גם נהלים וחוזרים נוספים באתר האינטרנט של נציבות שירות המדינה בכתובת www.civil-service.gov.il.)
7. בהזדמנות זו, ברצוני לעדכןכם כי בחודש מאי 2008 הוגשה לבית הדין למשמעת תובענה כנגד עובד בכיר במשרד החוץ (להלן – העובד) בגין התנהלותו בניגוד גמור לנהלים בכל הקשור לשמירה של מסמכים מסווגים.
8. מכתב התובענה עולה כי העובד הפר באופן בוטה את ההנחיות שניתנו לו במסגרת תפקידו, תוך שהוא יוצר סיכון בטחוני ממשי למדינת ישראל. העובד אחסן חומר מסווג באופן גלוי וחשוף לכל אדם, תוך הפרה בוטה של נהלי אבטחת המידע וחרף תדריכים ורענונים חוזרים ונשנים של נהלי אבטחת המידע. במעשים אלה, יצר העובד סיכון של ממש בחשיפת מסמכים מסווגים, ברמות הסיווג הגבוהות ביותר ובכך פגע ביחסי העבודה בין משרד החוץ לבין היחידות השונות בקהיליית המודיעין, וכן פגע במשמעת שירות המדינה תוך הפרת נהלי אבטחת המידע.
9. עם הגשת התובענה, החליט נציב שירות המדינה על השעייתו של העובד, תוך שהוא מציין כי במעשיו של העובד טמונה חומרה רבה, אשר שירות המדינה אינו יכול לסבול. זאת במיוחד, שעה שמדובר בעובד אשר נשלח מטעם מדינת ישראל לייצגה בארץ נכר ובשל כך היה אמור להיות סמל ומופת להתנהגות ללא רבב.
10. יש להפיץ את המידע האמור לכלל העובדים, זאת כחלק מהדרכים להעמקת היכרותם את הדין המשמעתי ועל מנת שיפנימו את קשת ההשלכות אשר יתכנו במהלך ולאחר הליכים משמעתיים.

בברכה,

אסף רוזנברג, עו"ד

ממונה בכיר (משמעת)

כ"ג בסיון התשס"ו
19 ביוני 2006

המש 2006-2395

הנדון: קיומו של הליך משמעותי ו/או פלילי כשיקול לדיון בעניינים המיטיבים עם העובד

לאור שאלות חוזרות ונשנות בנוגע למעמדו של עובד אשר מתנהל נגדו הליך פלילי או משמעותי, או שהוא בעל עבר פלילי או משמעותי, וכן, במסגרת הגברת המודעות לנושא המשמעת בשירות המדינה, מצאתי לנכון לחדד ולהבהיר את הסוגיה שבנדון.

בעת דיון בעניינים המיטיבים עם עובד יש לכלול במתחם השיקולים המובאים בחשבון את עובדת קיומו של הליך פלילי/משמעותי המתנהל כנגד עובד או את עובדת עברו הפלילי/משמעותי. כך, עובד אשר מתנהל נגדו הליך פלילי/משמעותי ומעוניין לקבל מלגת לימודים, על הגורם המחליט ליתן את הדעת בבואו לשקול את מתן המלגה האם ראוי ליתן לעובד הטבה שכזו בשעה שמתנהל נגדו הליך פלילי/משמעותי [לעניין זה ר' דו"ח מבקר המדינה 56 לשנת 2005 בנושא הליכי משמעת בתאגידים סטטוטוריים ובבנק ישראל, עמודים 120-121].

העיקרון המנחה, וזאת על פי הודעת נציב סג/23, הוא, כי עובד **לא יהיה זכאי** לזכויות כל עוד מתנהלים נגדו הליכים פליליים/משמעותיים, אלא אם כן, מדובר בזכויות טבועות על פי חוקי מגן או זכויות המוקנות מכוח הסכמי/הסדרי עבודה, ואשר נגזרות מהיותו עובד כגון: הזכות לשכר, ימי חופשה ומחלה וכיו"ב, שאז הזכויות אינן נתונות לשיקול דעת ויש ליתן אותן חרף התקיימותם של הליכים משמעותיים או פליליים כנגד עובד.

לא למותר לציין, כי על פי העיקרון דלעיל, נציב שירות המדינה או מי שהסמך לשם כך, יהיה רשאי לשקול, אם ליתן זכות כאמור לעובד, הנמצא בסטטוס של חשוד בפלילים או בעבירות משמעת. הגורם המחליט, יפעיל מבחנים הדומים לאלו המופעלים בבוא הנציב להשעות עובד מתפקידו, בהתאם לפסיקה, קרי: חומרת החשדות, מעמדו של העובד, ותק בשירות, מצבו האישי והכלכלי, ובעיקר כיצד ישפיעו מתן ההטבה והקידום לעובד כאמור על תדמית השירות. כמו כן, יהיה רשאי הגורם המחליט להביא בחשבון את התמשכות ההליכים.

יוצא מן הכלל, הוא מצב בו מתלווה להליך המשמעותי/פלילי, הליך של השעיה. במקרה כזה, יחסי עובד-מעביד, בין העובד לבין המערכת, מוקפאים לאורך כל תקופת ההשעיה, למעט הזכות לשכר קובע, המגיעה לעובד בחלק מתקופת השעיה וזאת בהתאם לאמור בפרק הרביעי לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג – 1963.

בתקשי"ר קיימות הוראות ספציפיות לגבי תחומים מסוימים בהם ישנה השלכה לעברו הפלילי/משמעותי של עובד או למצער, להתקיימותו של הליך פלילי/משמעותי כנגדו ואלו הן:

□ **זכויות קידום** – בהתאם להוראה 21.212 לתקשי"ר, עובד אשר מתקיימים כנגדו הליכים פליליים/משמעותיים, אין להעלותו בדרגה, לרבות מתן דרגה אישית, וכן, אין לשנות מעמדו מזמני לקבוע, אלא אם כן, מצא נציב שירות המדינה, בנסיבות העניין, כי קיימת הצדקה לקידום המבוקש. בהקשר זה אשוב ואשנה, כי זכויות הטבועות על פי חוקי מגן או זכויות המוקנות על פי הסכמי או הסדרי עבודה אינן נתונות לשיקול דעת והן יינתנו חרף התקיימותם של הליכים פליליים/משמעותיים, למעט אם מתלווה להליך השעיה.

□ **התמודדות במכרז פנימי או חיצוני** – בהתאם לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט – 1959 ופרק משנה 13.5 לתקשי"ר, לא ניתן למנוע מעובד, בעל עבר פלילי/משמעותי או שמתנהלים נגדו הליכים פליליים/משמעותיים, כמו גם, ממועמד הבא מחוץ לשירות, את הזכות להתמודד על משרה בשירות המדינה. אולם בבוא ועדת הבוחנים, לבחון האם ראוי מועמד זה או אחר למשרה עליה הוא מתמודד, חובה עליה להביא במכלול שיקוליה את עובדת התקיימותו של עבר/הליך משמעותי כנגד העובד.

□ **עובדים/צוותים בעלי הישגים מיוחדים בשירות המדינה** – במסגרת תהליך הבחירה השנתי של עובדים/צוותים בעלי הישגים מיוחדים, בהתאם למסלולים השונים המפורטים בפרק המשנה 74.1, קיים סייג האוסר על עובדים שהורשעו בעבירות משמעות או בעבירות פליליות בשנתיים האחרונות שלפני שנת הבחירה, להשתתף בתהליך הבחירה. כמו כן, עובדים שקיבלו בשנה האחרונה התראה נזיפה או הערה אינם זכאים אף הם להשתתף בתהליכי הבחירה של העובדים/הצוותים.

למען הסר ספק יובהר, כי העניינים המיטיבים עם העובד, אינם מהווים רשימה סגורה ואינם מצומצמים להוראות התקשי"ר שפורטו לעיל, אלא מדובר במושג בעל רקמה פתוחה, וכפי שהוסבר בפתח הדברים, הכלל הוא, שבעת דיון בעניין המיטיב עם העובד יש לקחת בחשבון את עובדת קיומו של הליך פלילי/משמעותי שמתנהל כנגד העובד ו/או עברו הפלילי/משמעותי אם קיים ולשקללו ביחד עם שאר הנסיבות הקיימות במקרה הנדון.

בברכה,

עו"ד אסף רוזנברג
ממונה בכיר (משמעת)