

מדינת ישראל
נציבות שירות המדינה
אגף המשמעת



כ"ד באלול התשס"ח
24 בספטמבר 2008

המש 2008-3728

אל: הסמנכ"לים למינהל ומשאבי אנוש במשרדי הממשלה וביחידות הסמך
סמנכ"ל מינהל ומשאבי אנוש, המוסד לביטוח לאומי
סמנכ"ל מינהל ומשאבי אנוש, רשות שדות התעופה
סמנכ"ל מינהל ומשאבי אנוש, חברת דואר ישראל
סמנכ"ל מינהל ומשאבי אנוש, שירות התעסוקה
סמנכ"ל מינהל ומשאבי אנוש, רשות השידור
סמנכ"ל מינהל ומשאבי אנוש, רשות לשמירת הטבע והגנים הלאומיים
סמנכ"ל מינהל ומשאבי אנוש, כנסת ישראל
סמנכ"ל מינהל ומשאבי אנוש, מבקר המדינה
סמנכ"ל מינהל ומשאבי אנוש, בית הנשיא

הנדון: קיומו של הליך משמעתי והשפעתו על תהליך קבלת החלטות במכרז

ביום 21.9.08 יצא תחת ידו של בית הדין הארצי לעבודה פסק דין בערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי, ע"ע 621/07 פלוני נ' נציבות שירות המדינה ואח'. פסק הדין של הנשיא סטיב אדלר עסק במספר נושאים שעניינם הליכי מכרז - בחוזר זה אציג את החלק הרלוונטי בפסק הדין אשר דן בהיבטים משמעתיים.

הרקע לפסק הדין הינו מכרז פנימי אשר פרסמה נציבות שירות המדינה ביום 15.12.02 לאיוש שלוש משרות של תפקיד ממוני מדור ברשות המסים, אשר בסופו של יום נבחרו שני עובדים פה אחד ועובד נוסף נבחר ברוב קולות (להלן – העובד). כנגד העובד הוגש ביום 4.8.2002 כתב תובענה בבית הדין למשמעת של עובדי המדינה. (מעבר לצורך אציין כי במסגרת הסדר טיעון הורשע העובד בחודש אפריל 2005 והוטלו עליו אמצעי משמעת).

בית הדין האזורי קבע כי הליך משמעתי נגד עובד אינו מונע ממנו מלהתמודד במכרז למילוי תפקיד כלשהו, וכן ציין כי עובדת קיומו של ההליך המשמעתי כנגד העובד הייתה ידועה לחברי הוועדה אשר סברו שאין בכך כדי להפחית מהתאמתו למשרה, ולפיכך לא היה מקום להתערב בשיקולי הוועדה מהטעם הזה כשלעצמו.

דעתו של כבוד השופט שמואל צור, שהתקבלה בדעת רוב, הייתה שונה בעניין זה והוא קבע כי נפל פגם מהותי בהחלטה של הוועדה לבחור בעובד, פגם הנעוץ בכך שהוועדה לא בדקה כראוי את טיבו של ההליך המשמעתי שהיה תלוי ועומד נגדו ולא שקלה את השפעת המידע העולה מן ההליך על התאמתו לתפקיד. בית הדין הארצי ציין כי נקודת המוצא היא שכלל הליך משמעתי או פלילי תלוי ועומד נגד עובד אינו פוסל אותו מלהשתתף במכרז. עם זאת, בית הדין הבהיר באופן שאינו משתמע לשתי פנים כי:

"זכותו של עובד כאמור להשתתף במכרז, אין בה כדי להמעיט מחובתה של ועדת המכרזים לבחון בפרטות וביסודיות את טיבו ומהותו של ההליך המשמעתי (או הפלילי) ולשקול בכובד ראש את השפעת המידע העולה מן ההליך על אישיותו של המועמד ועל התאמתו לתפקיד.

מדובר במקרה שאינו שגרתי הכרוך בתהליך מורכב יותר של קבלת החלטה על ידי ועדת הבחינה."

חשיבות פרסומו של פסק הדין טמונה הן בהבהרת החובה המוטלת על וועדת הבוחנים בכל הנוגע לשקילת קיומו של הליך משמעותי או פלילי במכלול שיקוליה, והן בחידודו והבהרתו של תהליך קבלת ההחלטה של וועדת הבוחנים, תוך פירוט ארבעת השלבים:

א. **גילוי נאות – על מועמד** שתלוי ועומד נגדו הליך פלילי או משמעותי לגלות עובדה זו בפני ועדת המכרזים ולהביא בפניה את כל המידע הנוגע לעניין. מידע כאמור יכול להגיע לידיעת ועדת הבוחנים על ידי המשרד או על ידי מועמד אחר.

ב. **בירור – על הוועדה לקיים בירור עם המועמד** לגבי טיבו של ההליך ולשמוע את דבריו (בפסק הדין נכתב כי על הוועדה לעשות כן במיוחד אם המידע על ההליך המשמעותי או הפלילי הגיע אליה שלא מידי המועמד עצמו).

ג. **בחינת השפעת המידע על התאמת העובד לתפקיד** – על הוועדה לשקול בכובד ראש את מהות המידע הגלום בהליך המשמעותי והשפעתו האפשרית על התאמת העובד לתפקיד. על ועדת הבחינה לבדוק אם קיים קשר ענייני בין ההליך המשמעותי לבין תפקודו של המועמד בשירות והתאמתו האפשרית לתפקיד.

ד. **שקיפות** – עיקרי הבחינה כאמור חייבים לקיים את חובת השקיפות ולבוא לידי ביטוי הן בפרוטוקול דיוני הוועדה והן בגוף החלטתה.

בית הדין הארצי הגיע למסקנה כי בעניינו של העובד וועדת הבוחנים לא התייחסה כראוי להיבט המשמעותי הנוגע לעובד ולא נתנה את דעתה להשפעתו של ההיבט המשמעותי על מועמדותו, וקבע כי התנהלות הוועדה מצדיקה התערבות בשיקול דעתה וביטול זכייתו של העובד במכרז. עוד קבע בית הדין כי אין זה מתפקידם של חברי הוועדה להעריך אם המועמד דובר אמת באשר לאישום המשמעותי או לא, וכי מכל מקום היה עליהם לתת דעתם לאמור בכתב התובענה ולהתחשב בו.

מעבר לצורך ציין בית הדין כי שיקול דעתה של וועדת הבחינה אינו בלתי מוגבל, ולפיכך גם אם וועדת הבחינה הייתה מתייחסת לנושא המשמעותי הנוגע לעובד ומחליטה בכל זאת לבחור בו, עדיין ישנו ספק אם ההחלטה הייתה עומדת במבחן הביקורת שכן מדובר בהאשמות משמעותיות חמורות כלפי העובד אשר היה בהם כדי לשפוך אור על אישיותו ועל תפקידו בשירות המדינה. כך בלשונה:

"נכון הדבר שלוועדת הבחינה קיים מרחב ניכר של שיקול שעת בפעולתה, אלא ששיקול דעת זה אינו בלתי מוגבל. החלטה של ועדת בחינה חיבת להתקבל בגדרו של מבחן הסבירות וחריגה ממתחם זה עלולה להביא לפסלות החלטתה. נכון גם, כפי שצינו לעיל, שהליך משמעותי אינו פוסל עובד או מועמד מלהשתתף בהליך של מכרז ובהחלט ייתכן מקרה בו ייבחר עובד לתפקיד על אף קיומו של הליך משמעותי נגדו. אלא שבמקרה שכזה יש צורך בנימוק מיוחד של הוועדה העומד ביסוד החלטתה, כגון – חיוניות המשרה, העדר מועמדים אחרים, סגולותיו של המועמד המאפילות על העניין המשמעותי, העדר הקשר בין ההליך המשמעותי לבין התפקיד וכיוצא באלה נימוקים."

פסק הדין אשר הובא לפניכם מחזק ומחדד את האמור בחוזר אשר נשלח אליכם בתאריך 1.7.08 שעניינו "קיומו של הליך משמעותי ו/ או פלילי כשיקול לדיון בעניינים המיטיבים עם העובד", בו הפניתי את תשומת לבכם לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט – 1959 ופרק משנה 13.5 לתקשי"ר, הקובעים כי הגם שלא ניתן למנוע מעובד שמתנהל כנגדו הליך פלילי או משמעותי להתמודד על משרה בשירות המדינה, חובה על ועדת הבוחנים להביא במכלול שיקוליה את עובדת התקיימותו של הליך משמעותי או פלילי כנגד העובד, כמו גם את קיומו של עבר משמעותי פלילי או משמעותי בעניינו של העובד.

במסגרת העלאת המודעות של נושא המשמעת בקרב העובדים בשירות הציבורי אני רואה חשיבות רבה בהפצת האמור בפסק דין חשוב זה לכלל העובדים, על מנת שיפנימו היטב את ההשפעה שתיתכן להליך משמעותי להמשך עתידם בשירות הציבורי וכמובן חשיבות רבה בהעברת המסר לעובדים אשר יושבים מפעם לפעם כחברים בוועדת המכרזים.

בברכת שנה טובה,

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
מר מוטי אהרוני – סגן נציב שירות המדינה (משרדי הממשלה ויחידות הסמך)
עו"ד שי ניצן - משנה לפרקליט המדינה (עניינים מיוחדים)
מר נתנאל לויט - מנהל אגף חקירות משמעת
היועצים המשפטיים במשרדי הממשלה, יחידות הסמך והגופים הכפופים לאגף המשמעת