

מדינת ישראל
נציבות שירות המדינה
אגף המשמעת

נוהל השעיה והעברה זמנית לעבודה אחרת על ידי נציב שירות המדינה

1. מבוא

הנוהל שלהלן מבוסס על הוראות החוק, הפסיקה וניסיון העבודה שהצטבר בנציבות שירות המדינה ובפרקליטות המדינה. מטרת הנוהל הינה לקבוע אמות מידה מנחות לשם מניעת פגיעה בלתי מידתית בעובד מחד, ושמירה על טוהר המידות ועל חוסנו של שירות המדינה ועל אמון הציבור בשירות המדינה, מאידך.

2. הסמכות

סמכות נציב שירות המדינה

בהתאם לאמור בסעיף 47(א) לחוק שירות המדינה (משמעת), תשכ"ג-1963 (להלן – **"החוק"**), נציב שירות המדינה רשאי להשעות עובד מדינה שהוגשה נגדו קובלנה על עבירת משמעת או שהתחילה נגדו חקירה פלילית של המשטרה בעבירה שלדעת הנציב יש עמה קלון.

בהתאם לאמור בסעיף 47(ד) לחוק, נציב שירות המדינה רשאי להעביר זמנית לעבודה אחרת (להלן: **"העברה"**), עובד מדינה, בנסיבות בעטיין הוא רשאי להשעותו כאמור. (על השעיית עובד מדינה בהשעיה דחופה, בסמכות שר או מנכ"ל המשרד, בהתאם לסעיף 48 לחוק - ר' נוהל "דיווח על השעיה דחופה או העברה דחופה").

3. השעיה או העברה בעקבות הגשת קובלנה

3.1. מטרות ההשעיה או ההעברה – מטרתה העיקרית של ההשעיה או ההעברה

בעקבות הגשת קובלנה במקרים בהם יש הצדקה לכך, היא לשמור על תדמית שירות המדינה בעיני הציבור, ועל אמון הציבור בשירות המדינה ובעובדיו. בנוסף, מטרת ההשעיה או ההעברה היא למנוע מן העובד, החשוד בביצוע עבירת משמעת, לחזור על מעשיו או להשפיע לרעה על המשמעת בשירות המדינה עד לסיום ההליכים המשמעתיים המתנהלים נגדו; בנוסף, נשקל הצורך לשלול או לצמצם את המגע של העובד עם עובדים אחרים הנמצאים במחיצתו, או הנתונים למרותו, על מנת למנוע ממנו להשפיע עליהם, וכן להרתיע עובדים נוספים מביצוע מעשים העלולים לפגוע במשמעת בשירות המדינה, או ממעורבות במעשים דומים (ר' דב"ע נא/4-23 מועצת פועלי ירושלים נ' מדינת ישראל, פד"ע כג', 158, עמ' 163).

"עבירת משמעת" בהקשר זה, עניינה, למשל, הפרת משמעת חמורה, אי-קבלת מרות הממונים, הטרדה מינית, יצירת אווירה עוינת בעבודה, וכן התנהגות פלילית עם מרכיב של קלון, המטופלת במישור המשמעותי (ר' עב' 3693/01 (חי' שחר נ' עו"ד שמואל הולנדר, עבודה אזורי, יג, 399).

ויודגש :

"אין...הכרח בקיום קשר בין מהות הפונקציות הרגילות של העובד לבין העבירה בעטייה הוחלט על ההשעיה. ההשעיה באה למנוע פגיעה מתמשכת במשמעת שסיבתה בעבירה המשמעתית המיוחדת לעובד ולמהותה, ולא דווקא לקשר בין הפונקציות הרגילות של העובד לבין העבירה..." (בג"צ 2899/91 מדינת ישראל נ' ביה"ד הארצי לעבודה, פ"ד מה(5) 335, עמ' 339-338).

3.2. המועד לשקילת השעיה במישור המשמעותי - ממועד הגשת הקובלנה נגד העובד רשאי נציב שירות המדינה להשעותו.

"התנאי המוקדם להפעלת סמכות ההשעיה הוא קיום עובדה פורמלית - אוביקטיבית, והיא - הגשת "קובלנה"... (דב"ע נד/3-120 יחיאל שבח - ראש עיריית תל אביב - יפו, פד"ע כו, 395, דב"ע נב/3-70 רפי בן חיים נ' מ"י, פד"ע כד 54).

הסמכות להגשת קובלנה נתונה לפי סעיף 32 לחוק, לשר, לנציב שירות המדינה, ליועץ המשפטי לממשלה, למנהל כללי וסגנו לענייני מינהל ולמנהל יחידת סמך. לפני הגשת קובלנה ניתן להשעות עובד בהשעיה דחופה (לפי סעיף 48 לחוק) לתקופה שלא תעלה במצטבר על 30 יום. כמו כן, ניתן לשקול השעיה גם בשלב שלאחר הגשת קובלנה, כגון שלב התגבשות הבסיס הראייתי לחשדות, או מועד הגשת התובענה.

3.3. רשות התייעצות עם היועץ המשפטי לממשלה או ב"כ - השעיית עובד בעקבות הגשת קובלנה, לא מחייבת קיום התייעצות עם היועץ המשפטי לממשלה או ב"כ עפ"י חוק. יחד עם זאת, בתיקים בעלי רגישות ציבורית מיוחדת או בעלי קושי משפטי, ולפי שיקול דעת נציב שירות המדינה או סגן הנציב לענייני משמעת, ראוי יהיה לערוך התייעצות מעין זו.

4. השעיה או העברה בעקבות תחילתה של חקירה פלילית

4.1. מטרות ההשעיה או ההעברה - המטרות העיקריות בהשעיה או העברה

בעקבות חקירה פלילית בעבירה שיש עמה לכאורה קלון, הן שמירה על תדמיתו של השירות הציבורי ומניעת פגיעה במשמעת בשירות המדינה, או במערכת היחסים בעבודה, או בהתנהלות התקינה של העבודה בשירות המדינה, על ידי הרחקת מי שחשוד בעבירה כזו, ממקום עבודתו. כמו גם מניעת ביצוען של עבירות נוספות (כאשר העבירות בהן נחשד העובד קשורות לעבודתו).

4.2. המועד לשקילת השעיה במישור הפלילי - לנציב שירות המדינה הסמכות

להשעות עובד מדינה ממועד תחילת החקירה הפלילית:

"התנאי המוקדם להפעלת סמכות ההשעיה הוא קיום עובדה פורמלית -

אוביקטיבית...התחלת חקירה פלילית של המשטרה" (דב"ע נד/3-120

יחיאל שבח נ' ראש עיריית תל אביב - יפו, פד"ע כו, 395).

העובדה כי החלה חקירה פלילית תילמד, עפ"י רוב, מקבלת "דיווח על פתיחה בחקירה נגד עובדי מדינה..." (הנחיית משטרה מס' 03.300.228). עם זאת, ניתן יהיה ללמוד על תחילתה של חקירה פלילית גם ממקורות נוספים, כגון במקרה שבו הנציבות מיוזמתה מעבירה תלונה מסוימת לחקירת המשטרה וניתן אישור המשטרה על פתיחה בחקירה בעניין.

יש מקום לשקול השעיה מיד עם קבלת דיווח על פתיחה בחקירה נגד עובדי מדינה. כמו כן, השעיה תשקל (במקרים בהם טרם הושעה העובד), לאחר התגבשות בסיס ראיתי לחשדות, הגשת כתב אישום, או מתן הכרעת הדין.

4.3. עבירה שיש עמה קלון - עבירה שיש עמה קלון, היא עבירה המגלה שחיתות או

שיש בה כתם מוסרי. (ר' עש"מ 4/81 אוחיון נ' מדינת ישראל, פ"ד ל"ה(4), 494, עמ' 498 דב"ע נב/3-70 רפי בן חיים נ' מ"י, פד"ע כד 54 פסקה 21).

בחינת קיומו של קלון בפסיקה בוצעה בהליך דו-שלבי: בשלב הראשון, יש לבחון האם העבירה כרוכה על-פי טיבה בקלון, כגון: עבירות שוחד, מרמה והפרת אמונים, שיבוש הליכי חקירה ומשפט, עבירות מין (עבירות של "Mala per Se"). אם התשובה לכך היא שלילית, תבחן השאלה הנוספת, האם הנסיבות בהן בוצעה העבירה הופכות אותה לעבירה שיש עמה קלון.

להלן רשימת שיקולים שיכולים לסייע בהכרעה אם עבירה מסוימת נעברה בנסיבות בהן כרוך קלון:

- 4.3.1. סוג העבירה ואופיה - חומרת העבירה, בכלל זאת שכיחותה, וכן האם יש בעבירה מטיבה, פגיעה בתדמית שירות המדינה ובאמונו של הציבור ביושרם ובהגינותם של עובדי שירות המדינה.
- 4.3.2. הזיקה בין תפקידו של העובד לנסיבות ביצוע העבירה.
- 4.3.3. נסיבות ביצוע העבירה - האם מדובר בסטיה זמנית, אקראית או חד-פעמית, מנורמת ההתנהגות הראויה, ומהן תוצאותיה.
- 4.3.4. תפקידו ומעמדו של העובד בשירות המדינה.
- (ר עש"מ 4123/95 יוסף אור נ' נציב שירות המדינה, פ"ד מט(5) 184, עמ' 190).

4.4. התייעצות עם היועץ המשפטי לממשלה או ב"כ

- 4.4.1. חובת התייעצות - התייעצות עם היועץ המשפטי לממשלה או ב"כ, מחויבת כאשר נשקלת השעיה או העברה בעקבות תחילתה של חקירה פלילית, בהתאם לאמור בסעיף 47(א) לחוק.
- 4.4.2. מטרת הליך ההתייעצות – מטרת הליך ההתייעצות היא לקבל את חוות דעת היועץ המשפטי לממשלה או ב"כ, באשר לשאלה האם קיימת הצדקה להשעות עובד או להעבירו. לצורך מתן עמדתו יילקחו בחשבון השיקולים הרלבנטיים המנויים בסעיף 5 להלן, כמו גם חומר החקירה הפלילית שנאסף עד לאותה עת.
- 4.4.3. עריכת ההתייעצות – חוות דעת היועץ המשפטי לממשלה או ב"כ תימסר לאגף המשמעת, לאחר בחינת חומר החקירה שנאסף עד לאותה עת, ובחינת כל חומר נוסף הרלבנטי למתן חוות הדעת, לרבות טיעוני העובד לעניין אפשרות השעייתו.
- בנסיבות מתאימות ולפי הצורך, אגף המשמעת יבקש מהיועץ המשפטי לממשלה או ב"כ, עמדה ראשונית לגבי השאלה האם חומר החקירה מצדיק לכאורה שקילת השעיה או העברה. במקרים בהם נדרשת השעיה מיידית, ייעשה כל מאמץ להשלמת ההתייעצות בהקדם האפשרי.
- 4.4.4. אופן עריכת ההתייעצות – חוות דעת היועץ המשפטי לממשלה או ב"כ לעניין ההשעיה או ההעברה, תיערך בכתב ויפורטו בה נימוקי ההמלצה. חוות הדעת לא תכלול פרטים העלולים לפגוע בטובת החקירה, צנעת הפרט וכיוב'.¹

כללי5. שיקולים מנחים אותם יש להביא בחשבון בטרם נקיטה בהליך השעיה

להלן רשימת שיקולים אותם יש לשקול לפני השעיית עובד, הן במקרים בהם נשקלת השעיה בעקבות הגשת קובלנה והן במקרים בהם נשקלת השעיה בעקבות תחילתה של חקירה פלילית (אין מדובר ברשימה סגורה או ממצה):

- 5.1. אופי העבירה, היקפה וחומרתה, כפי שעולה מחומר החקירה.
- 5.2. קיומו של חומר ראיתי לביסוס החשד.
- 5.3. תפקידו של העובד, מעמדו ומקומו בהיררכיה של מקום העבודה.
- 5.4. מידת הקשר בין תפקידו של העובד בשירות המדינה לבין העבירה המיוחסת לו. ואולם, יודגש כי ניתן להשעות עובד גם בהעדר זיקה בין מהות הפונקציות הרגילות שהעובד ממלא לבין העבירה שבעטייה הוחלט על ההשעיה (כאמור בסעיף 1.3. לעיל), הכל לפי נסיבות העניין וחומרת העבירה [ר' בג"צ 2899/91 מדינת ישראל נ' ביה"ד הארצי לעבודה, פ"ד מה(5) 335, וכן תב"ע (ת"א-יפו) נז/3-56 יהושוע נ' נציב שירות המדינה, תק-עב 96(4), 306].
- 5.5. מידת ההשפעה של הישארות העובד בתפקידו על אמון הציבור בשירות המדינה ועל עובדים אחרים במקום העבודה, וכן מידת ההשפעה של הישארות העובד בתפקידו על המוסר והמשמעת בעבודה, כתוצאה מנקיטה בהליכי השעיה או העברה, או לחלופין, כתוצאה מאי נקיטה בהליכים אלו.
- 5.6. מידת החשש מפני ביצוע עבירות נוספות במילוי התפקיד על ידי העובד, אם לא יושעה, או לחלופין, יועבר.
- 5.7. בעת שקילת השעיה על רקע הגשת קובלנה משמעתית, יש לשקול גם את מידת החשש מפני שיבוש הליכי חקירה ומשפט (השפעת העובד על עדים או על ראיות), אם לא יושעה או יועבר העובד. במקרה של שקילת השעיה על רקע חקירה פלילית, שיקול זה יילקח בחשבון אם לא נשקל קודם לכן על ידי המשטרה או בית המשפט.
- 5.8. התנהגות קודמת של העובד, לרבות עברו הפלילי או המשמעותי.
- 5.9. עמדתו של העובד ביחס לחשדות נגדו (כגון: הבעת חרטה, התנצלות כנה וכיוב').
- 5.10. השלכות ההשעיה על העובד במישור הכלכלי, החברתי וכיוב'.
- 5.11. נסיבות אישיות מיוחדות של העובד, כגון: מצבו הכלכלי, המשפחתי, הבריאותי וכיוב'.

5.12. רמת הענישה הנוהגת והראויה בערכאות השיפוט (פליליות ומשמעתיות) ביחס לעבירה מסוג זה, ומידת הסיכוי שהעובד ישוב לעבודתו בתום תקופת ההשעיה או יפוטר. ככלל, אם ההערכה הינה שהעובד לא יפוטר אף אם יואשם ויורשע בעבירות בהן נחשד, אין להשעותו, אלא בהתקיים נסיבות מיוחדות המצדיקות זאת (כגון, כאשר עצם ניהול החקירה נגדו, ללא השעייתו או העברתו, עלול לפגוע קשות באמון הציבור בשירות המדינה).

5.13. פרקי הזמן שחלפו בין מועד שקילת ההשעיה או ההעברה, לבין אחד או יותר מהמועדים הבאים: מועד ביצוע העבירות המיוחסות לעובד, המועד בו נודעו החשדות לממונה עליו, לנציבות שירות המדינה או למשטרה, מועד תחילת החקירה הפלילית או המשמעתית והתגבשות ראיות לכאוריות, מועד הגשת כתב אישום או קובלנה או תובענה, וכן דרך התנהגות העובד במהלך תקופות אלו. יודגש, כי חלוף הזמן כשלעצמו, אינו שולל אפשרות להשעות את העובד במקרים המתאימים לכך (כגון, במקרה בו אי השעיה, על אף חלוף הזמן, תגרום לפגיעה בתדמית שירות המדינה).

5.14. חשש כי עצם ההשעיה של העובד, עלולה לפגוע בטובת החקירה.

5.15. משך תקופת ההשעיה, הנגזר, בין היתר, מהצפי להתמשכות הליכי החקירה והמשפט ומורכבותם.

5.16. חשש לפגיעה במשמעת בשירות המדינה, או במערכת היחסים בעבודה, או בהתנהלות התקינה של העבודה בשירות המדינה, אם העובד לא יושעה או יועבר מתפקידו.

5.17. האפשרות להסתפק באמצעי שפגיעתו פחותה ביחס להשעיה, כגון, העברת העובד מתפקידו, או יציאת העובד לחופשה מרצון (ר' לעניין זה סעיף 6 להלן).

(ר' דב"ע נד/ 120-3 יחיאל שבח - ראש עיריית תל-אביב יפו, פד"ע כו 395, דב"ע לג/ 32-3 דוד יכין – מ"י פד"ע ד' 428, דב"ע מט/ 3-138 חיים שוורץ – עיריית תל-אביב, פד"ע כא 174, בג"צ 2899/91 מ"י נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד מ"ה (5), 335).

6. אמצעים חלופיים להשעיה

בטרם הרחקת העובד משירות המדינה, בדרך של השעיה, תשקלנה החלופות הבאות:

6.1. העברה זמנית של העובד לעבודה אחרת או למקום עבודה אחר, כאמור בסעיף 47(ד) לחוק.

6.1.1. תיאום ההעברה - החלטה על העברת עובד לעבודה אחרת, תתקבל במידת האפשר, תוך תיאום עם מנכ"ל המשרד או מנהל היחידה בה מועסק העובד.

6.1.2. דרגת ההעברה - ההעברה על פי החוק, תעשה רק למשרה שאחת מדרגותיה אינה נמוכה מדרגת משרתו של העובד, אלא אם כן הביע העובד הסכמתו בפני עורך השימוע להעברתו למשרה שאחת מדרגותיה נמוכה מדרגתו של העובד.

6.2. יציאה לחופשה בתשלום או לחופשה ללא תשלום, בהסכמת העובד.

6.3. חלופות אלו, אינן בהכרח מתאימות לכל מקרה, ולעיתים לא יהא מנוס מהשעיית העובד, הכל לפי נסיבות העניין, חומרת העבירה המיוחסת לעובד וכיוב' (כמפורט בסעיף 5 לעיל).

7. העדר צורך בהשעיית עובד במקרים מיוחדים

7.1. עובד המנוע מלהגיע לעבודה, מסיבה כלשהיא (כגון מחמת מאסר, לרבות מאסר המרוצה בעבודות שירות, מעצר, מעצר בית או הרחקה למקום אחר), אין צורך בהשעייתו, נוכח ניתוקו ממקום עבודתו.

7.2. עובד המועסק בעבודה המצריכה רשיון מקצועי (כגון: עורך דין, רופא, נהג, עובד סוציאלי וכיוב'), שרשיונו המקצועי נשלל ומטעם זה הוא מנוע מלמלא תפקידו, ינהגו בו כדלקמן:

7.2.1. אם בשל שלילת הרשיון או התלייתו הוא מנוע מלהוסיף ולעבוד במשרד, והמדינה אינה מחוייבת לספק לו עבודה אחרת, אין צורך בהשעייתו.

7.2.2. אם למרות שלילת הרשיון או התלייתו המדינה מחוייבת לספק לו עבודה אחרת, תישקל השעייתו על פי השיקולים המפורטים בסעיף 5 לעיל.

8. עריכת שימוע

8.1. מטרת השימוע - בבסיס השימוע עומדת זכותו של העובד להשמיע את ה"אידך גיסא" וזאת כחלק מכללי הצדק הטבעי. מטרת השימוע היא להבטיח הליך תקין והוגן כלפי העובד, על ידי כך שבפני בעל הסמכות להשעות או להעביר את העובד מתפקידו, תעמוד תמונה מקיפה של כלל הנסיבות והנתונים הרלבנטיים, לרבות גרסת העובד ועמדתו.

8.2. **הגורם בפניו ייערך השימוע** - הסמכות לערוך לעובד שימוע בטרם ההשעיה או ההעברה, מסורה לנציב שירות המדינה ולמי שהנציב הסמיכו לכך. בוצע השימוע על ידי מי שהסמיכו הנציב, יועברו טענות העובד בשימוע, בצירוף כל החומר הרלבנטי, לעיון הנציב.

8.3. **דרך עריכת השימוע** – ככלל, השימוע ייערך בכתב. בעניין זה קבע בית הדין הארצי כי:

"...אין אנו מוצאים פגם בכך שהשימוע למשיב נעשה בכתב ולא בעל-פה...
באשר אין זו דרך המלך לקיים שימוע בעל-פה דווקא... הלכה פסוקה היא מימים ימימה, כי דרכי השימוע מגוונות הן..." (ע"ע 3/03 נציב שירות המדינה נ' יעקב חג'אג', תק-אר 2003(1) 160, עמ' 161).

במקרים מיוחדים, רשאי עורך השימוע להחליט על עריכת שימוע בעל פה. שימוע בעל פה יתועד בפרוטוקול.

8.4. **הודעה על הכוונה לערוך שימוע** - הודעה על הכוונה לערוך שימוע, תשלח לעובד או לבא כוחו, או תועבר אליו באמצעות הממונה. העתק מההודעה יישלח אל הממונה על המשמעת במשרד. ההודעה תפרט בקצרה מהן הנסיבות בעטיין נשקלת ההשעיה או ההעברה, ותיידע את העובד בדבר האפשרות הנתונה לו להשמיע טיעוניו תוך התקופה הקצובה לעריכת שימוע, כאמור בסעיף 8.5 להלן.

8.5. **התקופה הקצובה לעריכת שימוע** - לעובד יינתן פרק זמן סביר - בהתחשב בנסיבות האירוע ובסיכון הנשקף מהישארותו של העובד בעבודתו - לשם הגשת טיעוניו לשימוע, שכלל לא יעלה על 14 יום. בנסיבות מיוחדות, רשאי עורך השימוע להאריך תקופה זו, בכפוף לאישור נציב שירות המדינה או סגן הנציב לענייני משמעת, ולהתנות הארכת המועד להגשת הטענות לשימוע, בתנאים שיבטיחו הרחקתו ממקום העבודה, כגון, הסכמת העובד לצאת לחופשה.

8.6. **הימנעות העובד מהגשת טיעוניו לשימוע במועד שנקבע לכך** - לא מסר העובד טיעוניו במסגרת התקופה שנקצבה לשם עריכת שימוע, יראו אותו כאילו ויתר על זכותו לשימוע.

8.7. מסירת מידע לעובד לצורך הליכי ההשעיה – בהודעה לעובד על אפשרות השעייתו, יפורטו הנימוקים באופן שלא יפגע בטובת החקירה (במקרים בהם מתנהלת חקירה). ככלל, לא יועבר על ידי הנציבות חומר שנאסף במסגרת החקירה הפלילית, לעיונו של העובד או ב"כ. כפי שנאמר בפסיקת בית הדין הארצי לעבודה, בע"ע 1132/00 לוי צפורה נ' נציב שירות המדינה, תק-אר 2000 (2), 177, עמ' 181 :

"...מהלכי החקירה המשטרית נתונים, מעצם טיבם, בידי הרשויות האמונות על חקירה והעמדה לדין, קרי המשטרה ופרקליטות המדינה. ככלל, אין הנציב נדרש לבוא בדלת אמותיה של החקירה המשטרית ומהלכיה. לא כל שכן, שאין עליו חובה להביא לידיעת נחקר שלגביו נשקל ונבחן הליך השעייה בגין אותם חשדות שהם גם מושא החקירה את התפתחות מהלכיה בעודה בעיצומה. שעתם של אלה, תבוא, בעת הגשת כתב אישום, אם יוגש, אשר בו ימצא פירוט העבירות המיוחסות למושעה. או אז, רשאי המושעה הנאשם לקבל את חומר החקירה מהפרקליטות..."

חומר שנאסף במסגרת החקירה המשמעתית לא יועבר לעיונו של העובד או ב"כ, כל עוד לא הוגשה נגדו תובענה. זאת, למעט במקרים מיוחדים - בהם החקירה בעיקרה הסתיימה, ובאישור נציב שירות המדינה או סגן הנציב לענייני משמעת - כאשר העיון ראוי, מועיל והוגן ואינו עלול לפגוע בהליכי חקירה או משפט.

8.8. שימוע נוסף לאחר השעיה דחופה - עובד שיושעה על ידי הנציב לאחר שהושעה השעיה דחופה, בנסיבות המצדיקות המשך ההשעיה, ניתן להשעותו או להעבירו לעבודה אחרת, או למקום עבודה אחר, מבלי לערוך לו שימוע נוסף על זה שנערך לו עובר להשעיה הדחופה, כאמור בסעיף 47(ב) סיפא לחוק. העובד יועמד על זכותו לשימוע נוסף בסמוך לאחר ההשעיה, בד בבד עם ההודעה על ההשעיה.

9. העברת עובד מתפקיד בהסכמה

במקרים בהם עובד הביע הסכמתו לעבור מתפקידו, ויש בהסכמה זו כדי לייתר הליכי השעייה או העברה כפויים באישור נציב שירות המדינה, על סמנכ"ל המשרד או מנהל יחידת סמך, לוודא כי ההעברה תבוצע בתיאום עם סגן נציב שירות המדינה (משמעת), בכל הקשור למועד ההעברה ומהות התפקיד בהתחשב בעבירה בה חשוד או נאשם העובד.

אם תחול מניעה להעברת העובד לתפקיד המוסכם, כגון בשל נסיבות חדשות המונעות העברה לתפקיד המוסכם, ייבחן הצורך בקיום הליכי השעייה או העברה כפויה".

10. משלוח הודעה על השעיה

הודעה על ההחלטה להשעות עובד, תשלח לעובד או לבא כוחו, או תועבר אליו באמצעות הממונה.

העתקים מההודעה יישלחו אל:

10.1. הממונה על המשמעת במשרד או ביחידה, או מנכ"ל המשרד או מנהל היחידה.

10.2. אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה.

10.3. היועץ המשפטי לממשלה או ב"כ, במקרים בהם נערכה עמם התייעצות בנדון.

11. מעקב תקופתי אחר החלטת ההשעיה או ההעברה

הנציבות תנהל, מעת לעת, ולא יאוחר מאחת לארבעה חודשי השעיה או העברה, מעקב אחר התפתחות החקירה הפלילית או המשמעתית, ו/או ההליכים המתנהלים בפני הערכאות בעניינו של העובד, ותשקול האם יש בכך כדי להשליך על שאלת המשך ההשעיה או ההעברה. הנציבות תעדכן, לפי שיקול דעתה, את ב"כ היועץ המשפטי לממשלה, בדבר ההתפתחויות האמורות, ותוכל להתייעץ עמו לגבי השלכתן על המשך ההשעיה או ההעברה.

במקרים בהם הוחלט על השעיה מטעמים שמטבעם וטיבם תקפים למשך פרק זמן מוגבל (כגון, טובת החקירה וצרכיה), יש לבחון מחדש את הצורך בהשעיה כאשר טעמים אלה אינם תקפים עוד, בהתאם לנסיבות, גם אם טרם חלפו ארבעה חודשים מאז תחילת ההשעיה.

12. סיום תקופת ההשעיה או ההעברה לעבודה אחרת

לפי סעיף 47(ה) לחוק, תקופת ההשעיה או ההעברה תסתיים באחת מאלו :

12.1. קבלת החלטה שלא להעמיד את העובד לדין פלילי, אלא אם ממצאי החקירה הפלילית מצדיקים לכאורה הגשת קובלנה משמעתית נגדו והמשך ההשעיה, שאז יועבר מיידית תיק החקירה הפלילית אל הנציבות, לשם שקילת הגשת קובלנה והמשך ההשעיה.

12.2. קבלת החלטה שלא להעמיד את העובד לדין משמעתי.

12.3. אם הועמד העובד לדין פלילי - מתן פסק דין סופי בהליך זה, אלא אם תוצאות ההליך הפלילי מצדיקות לכאורה הגשת קובלנה משמעתית נגדו והמשך ההשעיה, שאז יועבר מיידית העתק מפסק הדין אל הנציבות, לשם שקילת הגשת קובלנה והמשך ההשעיה.

12.4. אם הועמד העובד לדין משמעתי - מתן פסק דין סופי בהליך זה.

12.5. מתן הוראת הנציב על הפסקת ההשעיה או ההעברה במועד מוקדם מהאמורים לעיל, למשל, כאשר נסיבותיו האישיות של העובד מצדיקות זאת, או עם השתנות הנסיבות, באופן שאינו מצדיק עוד המשך ההשעיה או ההעברה (כגון, מצב בו תוקן כתב האישום והאישומים שבו הוקלו באופן שאינו מצדיק עוד המשך ההשעיה, או מצב שבו במהלך ניהול התיק חל כרסום של ממש בראיות באופן שאינו מצדיק עוד המשך ההשעיה).

נוהל זה ייבחן מעת לעת, לאחר תקופת ניסיון במהלכה ייושם בפועל.

נוהל דיווח על השעיה דחופה או העברה דחופה

1. הסמכות

הסמכות להשעות עובד בהשעיה דחופה או להעבירו לעבודה אחרת באותו משרד, נתונה לשר או למנכ"ל המשרד (להלן: "**בעל הסמכות**"), כאמור בסעיף 48 לחוק שירות המדינה (משמעת), תשכ"ג-1963 (להלן: "**החוק**") ובסעיף 46.216 לתקשי"ר.

2. מטרת ההשעיה או ההעברה

מטרת ההשעיה הדחופה או ההעברה לעבודה אחרת היא להשעות את יחסי העבודה במהלך תקופת בירור האשמה המיוחסת לעובד. השימוש בסמכות להשעות עובד מדינה בהשעיה דחופה או להעבירו לעבודה אחרת באותו משרד, קמה בהתקיים התנאים הבאים:

2.1. לבעל הסמכות יש יסוד סביר להניח כי עובד המדינה עשה ביודעין אחת מאלו:

2.1.1. מעל בתפקידו.

2.1.2. השתמש בתפקידו לרעה.

2.1.3. הפר את המשמעת הפרה זדונית וחמורה.

2.1.4. עבר עבירה פלילית שיש עמה קלון (לעניין זה ר' נוהל השעיה והעברה זמנית לעבודה אחרת על ידי נציב שירות המדינה).

2.2. המשך עבודתו של העובד יביא לפגיעה חמורה בשירות המדינה, באופן המחייב השעייתו לאלתר.

2.3. נציב שירות המדינה טרם החליט על נקיטה בהליכי ההשעיה או בחלופות להליכי ההשעיה, המצויים בסמכותו, כאמור בסעיף 47 לחוק (ר' נוהל השעיה והעברה זמנית לעבודה אחרת על ידי נציב שירות המדינה).

3. משך תקופת ההשעיה או ההעברה

השעיה דחופה או העברה לעבודה אחרת במשרד, תמשך 14 יום, בהתאם לאמור בסעיף 48(א) לחוק. בעל הסמכות רשאי להאריכה לסך 30 יום, בהתאם לאמור בסעיף 48(ג) לחוק.

4. עריכת שימוע

בטרם קבלת החלטה על השעיית העובד בהשעיה דחופה או העברה דחופה, יש לתת לעובד הזדמנות להביא טענותיו בפני בעל הסמכות או בפני מי שימונה לכך על ידי בעל הסמכות, תוך תקופה שתקצב על ידי בעל הסמכות ושכל מקרה לא תעלה על 7 ימים מהמועד בו נודעה לו עילת ההשעיה.

5. דיווח לאגף המשמעת בנציבות שירות המדינה

לשם השגת תיאום מרבי ורציפות זמנים בין הליכי ההשעיה או ההעברה המשרדית לבין הליכי ההשעיה או ההעברה בידי הנציב, יודא בעל הסמכות דיווח מידי לאגף המשמעת בנציבות שירות המדינה, על כל ההליכים המנויים להלן (לפי העניין):

- 5.1. קיומה של עילת השעיה מהמנויות בסעיף 2.1. לעיל.
- 5.2. העברת טיעוני העובד בשימוע וכן פרוטוקול משיבת השימוע (אם התקיימה כזו).
- 5.3. כוונתו של בעל הסמכות לנקוט בהליך השעיה דחופה וקבלת החלטה להשעות את העובד השעיה דחופה או להעבירו לעבודה אחרת.
- 5.4. הארכת תקופת ההשעיה הדחופה או ההעברה מעבר ל-14 יום.