

מדינת ישראל
נציבות שירות המדינה
אגף המשמעת



כ"ג בסיון התשס"ו
19 ביוני 2006

המש 2395-2006

אל: סמנכ"לים למינהל ומשאבי אנוש
סגני מנהלי יחידות הסמך

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

לאור שאלות חוזרות ונשנות בנוגע למעמדו של עובד אשר מתנהל נגדו הליך פלילי או משמעתי, או שהוא בעל עבר פלילי או משמעתי, 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/משמעתי המתנהל כנגד עובד או את עובדת עברו הפלילי/משמעתי. כך, עובד אשר מתנהל נגדו הליך פלילי/משמעתי 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/משמעתי [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/משמעתיים, 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 משמעתיים 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 המשמעתי/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 הבחנים, 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 משמעת 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 בפתיח 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)

עתק: מר שמואל הולנדר - נציב שירות המדינה
מנכ"לים ומנהלי יחידות הסמך
מר יעקב ברגר - המשנה לנציב שירות המדינה, נש"מ