

מדינת ישראל  
נציבות שירות המדינה  
אגף המשמעת



י' סיון תשס"ט  
02 יוני 2009

המש 2009-2142

אל: הסמנכ"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: מקבץ פסיקה של הדין המשמעתי**

**"עובד ציבור הנתון למערכת כללי משמעת מחייבים, אינו אדון לעצמו לחרוג מהם ולהפר אותם, בין אם תכלית ההפרה נועדה לקדם עניין פרטי, ובין אם היא נועדה לקדם אינטרס ציבורי כזה או אחר הנראה בעיני העובד חשוב וראוי. מערכת כללי המשמעת בשירות הציבורי נועדה, בין היתר, לתחום ולשים גבולות לפעולתו של העובד במסגרת תפקידו. חריגה מודעת ממסגרת התפקיד, תוך שימוש שלא כדין באמצעים שמקום העבודה מעמיד לרשות העובד לצרכי התפקיד אינה מותרת, והיא מהוות הפרה של כללי המשמעת."**

דברים אלו מובאים מתוך פסק דינו של בית המשפט העליון אשר ניתן ביום 26.4.09, עש"מ 3275/07, שמואל ציילר נ' נש"מ, בו הבהיר בית המשפט העליון כי חריגה מכללי המשמעת איננה מתקבלת על הדעת גם כאשר היא נעשית לצורך חשיפת מעשי שחיתות או כדי לקדם אינטרס ציבורי כלשהו (ראו הרחבה בגוף החוזר).

בחוזר זה, אבקש להביא בפניכם מקבץ פסקי דין נבחרים, אשר יצאו במהלך החודשים מרץ - מאי 2009 מפתחם של בית המשפט העליון, בית המשפט המחוזי (חיפה) ובית הדין למשמעת של עובדי המדינה.

בחודש מאי 2009, יצא תחת ידו של בית המשפט העליון פסק דין (ער"מ 3001/06 הוועדה המרחבית נ' סלים ברכה) אשר יש לו חשיבות רבה לכלל עובדי המדינה בשל המסר היוצא מבית המשפט בדבר החשיבות שבנקיטת הליכי משמעת:

**"... מטרת דיני המשמעת בשירות הציבורי נועדה להבטיח את רמתו ואיכותו של השירות הציבורי, בצד האינטרס לשמר את האמון שהציבור רוחש לשירות הציבורי. מתן סמכויות וכוחות בידי עובד ציבור בלא הכפפתו בו זמנית לכללי משמעת מחייבים, מסכנת באופן מהותי את יכולתו של השירות הציבורי לשמור על סטנדרד התנהגות ראוי של עובדיו. הליכי המשמעת, והכח לנקוט בסנקציות משמעתיות נועדו לא רק לאכוף את כללי המשמעת על העובד כפרט. הם נועדו בעיקר, לשמש מסר הרתעתי כללי לכלל העובדים בשירות הציבורי בדבר נורמות ההתנהגות המתחייבות בשירות הציבורי. המדובר הוא באמצעי הגנה ממדרגה ראשונה על טוהר השירות ורמתו, שהוא חיוני לתפקודו הראוי והיעיל של הגוף הציבורי."**

בחודש אפריל 2009, יצא תחת ידו של בית המשפט העליון, פסק דין בערעור המדינה על גזר דינו של בית הדין למשמעת של עובדי המדינה, עש"מ 1110/08 מדינת ישראל נ' חאלד אבו ליל. המדובר במורה בכיר אשר הורשע בעבירות של קבלת דבר במרמה בנסיבות מחמירות והפרת אמונים, לאחר שקיבל תעודת תואר ראשון בתמורה כספית ומבלי שמילא חובות

אקדמיים כלשהם ואף הרהיב עוז והגיש למשרד החינוך בקשה להערכת תואר, בה הצהיר כי למד בשלוחת ברלינגטון. לאחר שנגזר דינו של העובד בפלילים, הוגשה כנגדו תובענה לבית הדין למשמעת והוטלו עליו אמצעי משמעת של פיטורין לאלתר, נזיפה חמורה ושלילה של 75% מהמענק לו הוא זכאי.

ערעור המדינה על קולת אמצעי המשמעת ועל כך שהעובד לא נפסל משירות המדינה התקבל, תוך שנקבע כי בית הדין למשמעת לא נתן משקל מספיק "לעיקרון הנוהג בדיני המשמעת לפיו בהטלת אמצעי משמעת יש להעדיף בדרך כלל את האינטרס הציבורי על פני שיקולו של הפרט". בנעילת פסק הדין נקבע כי:

"מימדיה הנרחבים של תופעת רכישת התארים הכוזבים על-ידי אנשי חינוך, וקבלת טובות הנאה כספיות שלא כדין על בסיסם, הלכה ונחשפה בהדרגה לעיני הציבור, וחומרתה לא קהתה כהוא-זה גם בחלופ הזמן, וגם ככל שפעולות האכיפה הולכות ונשלמות. בתהליך זה אין כדי לגרוע מאינטרס ההרתעה מפני הישנות מעשים דומים, אשר אמצעי המשמעת הראויים נועדו להשיג. דווקא בשל חומרתם של מעשי רכישת התארים הכוזבים, ובשל הצורך לשקם את תדמיתו הפגועה של מערך החינוך והשירות הציבורי בעיני הציבור, חיוני הוא כי יובהר בלא סייג המסר המוקיע תופעה זו. מתבקשת מכך המסקנה כי מי שחטא כך יורחק למשך תקופה מתאימה משירות המדינה, ולא ישולב במסגרת השירות הציבורי עד לאחר ריצוי מלא של אמצעי המשמעת."

במסגרת החוזר דנן אבקש להפנות את תשומת ליבכם גם לתיקון מס' 14 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, המעניק לנציב שירות המדינה את האחריות לכל נושא הפיטורים בשירות המדינה, מלבד פיטורי צמצום או פיטורים מסיבות תקציביות (ראו הרחבה בגוף החוזר).

בסיום דברי, אבקש להפנות לדבריו של כב' השופט (בדימוס) מ. חשין לעניין רמת הנאמנות והיושר הנדרשים מעובד מדינה, אשר צוטטו בעמ"ש 13250-02/09 מרואן מסאלחה נ' מדינת ישראל:

"... נאמנות ויושר הינם תנאי בלעדי אין לשירותו של עובד בשירות המדינה, שבאין נאמנות ויושר סופו של השירות אבדון וכיליון. העובד בשירות המדינה נאמן הבית הוא ובמקום שבו מועל נאמן באמון הניתן בו, הבית מה יהא עליו. שירות המדינה אינו יכול להתיר לעצמו להעסיק אנשים שמעלו באמון הניתן בהם. יתר על כן: אדם במעמדו של המערער כי ימעל באמון שניתן בו ולא יכהן בו אלא מעט, עלול להעלות חשש כי מקצת עובדים אחרים יאמרו אל ליבם הנה זה הגדר הפרוצה ואולי גם אנו נעשה לביתנו בדרך לא דרך. היצר הרע חבוי בכל אחד מאיתנו, וחובה היא המוטלת עלינו לדכא אותו בכל הניתן לנו."

דברים אלה נכונים לגבי כל עובד מדינה באשר הוא. לפיכך, אני רואה חשיבות רבה בהעברת תמציות הפסיקה לכלל העובדים וזאת מתוך אמונה כי מתוך פסקי הדין אלו יכולים העובדים ללמוד על ערכי טוהר המידות ושמירת ניקיון הכפיים הנדרשת מהם. אני תקווה כי קובץ זה יהא לכם לעזר ויעשה בו שימוש משכיל.

בברכה,

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  
עו"ד שי ניצן - משנה לפרקליט המדינה (עניינים מיוחדים)  
מר מוטי אהרני - סגן נציב שירות המדינה (משרדי ממשלה ויחידות הסמך)  
מר יוסי קינר - סגן נציב שירות המדינה (מערכת הבריאות)  
מר אלי אברבנאל - פרקליט מחוז ירושלים (פלילי)  
גבי לילי בורישנסקי - פרקליטת מחוז חיפה (פלילי)  
מר דן אלדד - מנהל תחום תפקידים מיוחדים, פרקליטות המדינה  
מר נתנאל לויט - מנהל אגף חקירות משמעת  
היועצים המשפטיים במשרדי הממשלה, יחידות הסמך והגופים הכפופים לאגף המשמעת

# פסיקת בית המשפט העליון ובתי המשפט המחוזיים

## זיוף תארים

1. עש"מ 1110/08 מדינת ישראל נ' חאלד אבו ליל – פרשת תארים כוזבים בשלוחת ברלינגטון

המשיב (להלן: "העובד") הינו מורה, המועסק בשירות המדינה משנת 1986, בעל ותק של 21 שנים בהוראה. בשנים האחרונות שימש כמורה בכיר בבית ספר יסודי, והושעה מתפקידו ביום 26.5.05.

העובד יצר קשר עם פלוני בשם מרואן מסאלחה, אשר הועסק כמנחה מטעם חברת "מודוס", מפעילת שלוחת "ברלינגטון" בישראל. העובד סיכם עם מרואן כי בתמורה ל-18,000 ₪ יספק מרואן לעובד תעודת תואר ראשון משלוחת ברלינגטון, וזאת מבלי שידרש למלא חובות אקדמיים כלשהם, וכך אירע. לאחר קבלת המסמכים האמורים, הגיש העובד למשרד החינוך בקשה להערכת תואר, בה הצהיר כי למד בשלוחת ברלינגטון, וצרף לבקשתו את המסמכים הכוזבים. בקשתו אושרה, תוארו המזויף הוכר לצרכי שכר, הוא קיבל תוספת של 650 ₪ לחודש, החל מחודש ספטמבר 2001 ועד ליום 5.1.06, סכום המסתכם ב-25,000 ₪.

ביום 5.1.06 הורשע העובד בגין מעשיו אלו, בבית משפט השלום בנצרת, בביצוע עבירות של קבלת דבר במרמה בנסיבות מחמירות והפרת אמונים, לפי סעיפים 415 ו-284 לחוק העונשין התשל"ז-1977. ביום 28.12.06 גזר בית המשפט את דינו של העובד בהשיתו עליו עונש של 18 חודשי מאסר על תנאי למשך שלוש שנים, וכן תשלום קנס בסך של 40,000 ₪. בערעור לבית המשפט המחוזי הופחת הקנס ל-25,000 ₪.

ביום 25.11.07 הרשיע בית הדין למשמעת את העובד, בגין מעשיו אלו, בעבירות משמעת לפי סעיפים 17(1), (2), (3), (4) ו-(6) לחוק המשמעת, אך בשל נסיבותיו האישיות ובשל המלצות מנהל בית הספר, השית עליו בית הדין בגזר דינו מיום 6.1.08 את אמצעי המשמעת הבאים: א. נזיפה חמורה. ב. פיטורין לאלתר ג. שלילה של 75% מהמענק לו הוא זכאי. ערעור המדינה נסוב על כך שבית הדין לא הטיל על העובד אמצעי משמעת של פסילה.

ביום 22.4.09 קיבל בית המשפט את ערעור המדינה על גזר דינו של בית הדין והוסיף על אמצעי המשמעת שהטיל בית הדין על העובד את אמצעי המשמעת הבאים: א. פסילה משירות המדינה למשך שלוש שנים. ב. פסילה מכל תפקיד במשרד החינוך למשך שנתיים מתום שלוש השנים. כמו כן, בית המשפט ביטל את הוראת בית הדין בדבר שלילת 75% מהמענק לו העובד זכאי וקבע כי יחולו עליו ההוראות של חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], תש"ל – 1970, ולפיהן הוא אינו זכאי לגמלה בתקופת הפסלות ולמענק.

בית המשפט העליון בפסק דינו (כבוד השופטת פרוקצ'יה), סבר כי בית הדין למשמעת חרג באופן ניכר מרף הענישה המשמעתית המקובל, כך שהוא לא נתן משקל מספיק לעקרון הנוהג בדיני המשמעת, לפיו בהטלת אמצעי משמעת יש להעדיף את האינטרס הציבורי על פני שיקולו של הפרט. בית המשפט הדגיש דברים אלו:

"השירות הציבורי כולו נדרש לשמש דוגמה למקצועיות, מחויבות ומסירות, בצד התנהגות ערכית ורמה אנושית גבוהה. אולם, על אנשי החינוך לעמוד ברף מחמיר ותובעני במיוחד. מורה האחראי מכוח תפקידו לחינוכו של הדור הצעיר, נדרש בעמידה באמות מידה גבוהות במיוחד של התנהגות ערכית אשר תשמש דוגמה לסביבתו, ותקדין רוח של יושר ותרבות, כגורם מעצב בתהליך החינוך של צעירים. כישלוננו של מורה בביצוע עבירות מרמה הכרוכות בהשגת תואר אקדמי כוזב, ובקבלת טובות הנאה כספיות על יסודו מהווה פגיעה עמוקה לא רק במעמד המורה שכשל אלא במעמד השירות החינוכי הציבורי כולו, ואף בשירות המדינה".

עוד נכתב בפסק הדין כי, לא מקובלת על בית המשפט עמדת בית הדין ולפיה במקרה זה שיקול ההרתעה אינו דומיננטי, מאחר שפרשת התארים הכוזבים נמצאת בשלבי דעיכה, הציבור מודע לחומרתה, וכי בכך יש כדי להתוות שיקול לאי-החמרה בדין. זאת הסביר בית המשפט כך:

**"מימדיה הנרחבים של תופעת רכישת התארים הכוזבים על-ידי אנשי חינוך, וקבלת טובות הנאה כספיות שלא כדין על בסיסם, הלכה ונחשפה בהדרגה לעיני הציבור, וחומרתה לא קהתה כהוא-זה גם בחלוף הזמן, וגם ככל שפעולות האכיפה הולכות ונשלמות. בתהליך זה אין כדי לגרוע מאינטרס ההרתעה מפני הישנות מעשים דומים, אשר אמצעי המשמעת הראויים נועדו להשיג. דווקא בשל חומרתם של מעשי רכישת התארים הכוזבים, ובשל הצורך לשקם את תדמיתו הפגועה של מערך החינוך והשירות הציבורי בעיני הציבור, חיוני הוא כי יובהר בלא סייג המסר המוקיע תופעה זו. מתבקשת מכך המסקנה כי מי שחטא כך, יורחק למשך תקופה מתאימה משירות המדינה, ולא ישולב במסגרת השירות הציבורי עד לאחר ריצוי מלא של אמצעי המשמעת".**

## **2. עמ"מ 13250-02-09 מסאלחה נ' מדינת ישראל- מכירת תארים וזיופם**

המערער (להלן: "העובד") הינו מורה במשרד החינוך מאז שנת 1983. בין השנים 1995 ו- 2001 הועסק העובד כמנחה וכרכז מטעם חברת "מודוס" בסניפיה בדבוריה, באום אל-פחם ובג'דידה.

במסגרת תפקידו בחברת "מודוס" היה העובד אחראי על גיוס סטודנטים ללימודים בשלוחת ברלינגטון קולג', על הטיפול ברישום הסטודנטים, בתשלום שכר הלימוד, ובעניינים אדמיניסטרטיביים שונים הנוגעים ללימודים. העובד הנפיק תעודות תארים אקדמיים מברלינגטון קולג' ומאוניברסיטת לטביה למורים, וזאת מבלי שמורים אלו היו רשומים בשלוחות מוסדות אקדמיים אלו, ומבלי שימלאו את חובותיהם האקדמיות, וזאת בתמורה לתשלום כספי. על מנת שהועדה להערכת תארים אקדמיים מחו"ל מטעם משרד החינוך תאשר הכרה בתארים לצרכי שכר, העובד עשה שימוש במסמכים מזויפים שהוכנו על-ידו. עקב כך קיבלו המורים תוספת שכר של מאות שקלים למשכורתם במרמה.

העובד אשר שימש כמרצה ומנחה בכיתות הלימוד שהפעילה חברת "מודוס", פנה למספר רב של מורים והציע למכור להם עבודות פיקטיביות ותרגומי עבודות בשפה האנגלית, בחלק מהמקרים עבור תשלום כספי, כאשר מספר רב של מורים נעתרו להצעותיו.

בנוסף לכך קשר העובד קשר עם פלוני בשם גית, זאת לצורך קבלת תואר שלישי במרמה מטעם אוניברסיטת "יון קראנגה" שבמולדובה. והוא אכן קיבל תואר שלישי מאוניברסיטה זו, והגישו למשרד החינוך להערכת התואר, בצירוף מסמכים מזויפים לצורך קבלת תוספת שכר.

ביום 1.6.08 הורשע העובד בגין מעשיו אלו, בבית משפט השלום בנצרת, בעבירות של מרמה והפרת אמונים, שימוש במסמך מזויף, עבירות תיווך לשוחד, ניסיון לקבלת דבר במרמה בנסיבות מחמירות, ועבירות זיוף בנסיבות מחמירות, לפי סעיפים 415, 499(א)(2), 248, 420, 418, 31, 25 לחוק העונשין התשל"ז-1977.

ביום 10.7.08 גזר בית משפט השלום בנצרת את דינו של העובד בהשיתו עליו עונש של מאסר בפועל למשך שישה חודשים שירוצה בעבודות שירות, תשעה חודשי מאסר על תנאי למשך שלוש שנים וקנס בסך 100,000 ₪ או 200 ימי מאסר תחתיו.

ביום 2.12.08 הרשיע בית הדין את העובד בעבירות משמעת לפי סעיפים 17(1), (2), (3), (4) ו-(6) לחוק המשמעת, בגין מעשיו המתוארים לעיל, וביום 28.12.08 גזר את דינו בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: א. נזיפה חמורה. ב.

פיטורין לאלתר משירות המדינה. ג. פסילה מלמלא תפקיד בשירות הציבורי עד הגיעו לגיל 67

ד. שלילת הזכות לקבל גמלה בכל תקופת הפסילה. העובד ערער על חומרת אמצעי המשמעת.

ביום 22.4.09 דחה בית המשפט המחוזי (כב' השופט יגאל גריל, ס' נשיא) את ערעורו של העובד על גזר הדין, תוך שהוא מדגיש את תרומתו המרכזית של העובד לפרשיית התארים המזויפים: **"אין מקום לספק בדבר תפקידו המשמעותי של המערער בפרשות נשוא תיק זה, ועל כן לא ניתן לומר שהמערער שימש בבחינת פקיד זוטרי בלבד"**. בית המשפט מוצא לנכון לצטט מגזר הדין של בית הדין את הפסקה הבאה: **"הנאשם שימש למעשה אחד מ"ראשי הנחשים" ואחת החוליות הבכירות ביותר, שהפעילו והניעו תעשייה ענפה של מכירת עבודות וקנייתן לצורך השגת תארים אקדמיים עובד עובדים, בלא שאלה יעמדו בחובות אקדמיות הנדרשות כתנאי לקבלת התואר"**.

בית המשפט מפנה לדבריו של כב' השופט (בדימוס) מ. חשין, אשר נכתבו בעש"מ 1827/02 אברהם ספיר נ' מדינת ישראל, תק-על 2002(1) 691, בע"מ 692:

**"שירות המדינה אינו יכול להתיר לעצמו להעסיק אנשים שמעלו באמון הניתן בהם. יתר על כן: אדם במעמדו של המערער כי ימעל באמון שניתן בו ולא יכהו בו אלא מעט, עלול לעלות חשש כי מקצת עובדים אחרים יאמרו אל ליבם הנה זה הגדר פרוצה ואולי גם אנו נעשה לביתנו בדרך לא דרך."**

עוד קבע בית המשפט כי: **"העובד פגע פגיעה אנושה באמון שניתן בו כאיש חינוך ובתדמיתו של המחנך, דבר המצדיק את אמצעי המשמעת שנקטו בעניינו"**.

### 3. עש"מ 8382/07 שריפה שמאליה נ' מדינת ישראל – זיוף תואר של עובדת הוראה ותיקה

המערערת (להלן: **"העובדת"**) הינה מורה במשרד החינוך משנת 1979, אשר עבדה בבתי ספר שונים, בעלת וותק של 26 שנה. במועדים הרלוונטיים לפרשה זאת עבדה כמורה גנת בבית ספר בבקה אל-גרביה, עד שהושעתה מתפקידה ביום 25.5.05.

העובדת סיכמה עם רכז של חברת "מודוס" כי בתמורה ל-5,000 דולר, הוא יספק לה תעודת תואר ראשון מברלינגטון קולג', מבלי שתידרש למלא חובות אקדמיים כלשהם. ואכן כך היה, אותו רכז מסר לעובדת את אישור הזכאות לתואר ראשון, וכן גיליון ציונים, אשר נחזו כמסמכים שנחתמו בידי גורם מוסמך בברלינגטון. את המסמכים האלו הגישה העובדת למשרד החינוך בחיפה, בבקשה להערכת התואר, ובה הצהירה בכזב כי למדה בשלוחת ברלינגטון. על סמך האישור שקיבלה הוספו למשכורתה 1,191 ₪ בכל חודש, ועד להגשת כתב האישום כנגדה היא קיבלה בדרך זו סכום של 58,294 ₪.

ביום 5.10.06 הורשעה העובדת, בגין מעשיה אלו, בבית משפט השלום בחדרה בעבירה של קבלת דבר במרמה בנסיבות מחמירות.

ביום 8.2.07 גזר בית המשפט את דינה של העובדת בהשיתו עליה עונש של ארבעה חודשי מאסר על תנאי לתקופה של שלוש שנים, בתנאי שלא תעבור בהן עבירות על פי סעיף האישום בו הורשעה באותו עניין. כמו כן, נגזר עליה גם קנס על סך של 10,000 ₪.

ביום 29.7.07 הרשיע בית הדין למשמעת את העובדת בעבירות משמעת לפי סעיפים 17(1), (2), (3) ו-6 לחוק המשמעת וגזר את דינה בהשיתו עליה את אמצעי המשמעת הבאים: א. נזיפה חמורה. ב. פיטורין לאלתר משירות המדינה. ג. פסילה משירות המדינה למשך שנתיים מיום גזר הדין. ד. פסילה מלמלא תפקיד הוראה במשרד החינוך למשך שנתיים מיום גזר הדין. העובדת ערערה על חומרת העונש אשר נגזר עליה.

ביום 22.4.09 קבע בית המשפט העליון כי אמצעי המשמעת שהושתו על העובדת היו מתחת לרף המקובל בעבירות דומות שהתבצעו בנסיבות חמורות, כגון אלה שנפרשו בפרשה זו, וכי הוא דוחה את הערעור ומותיר את אמצעי המשמעת שהושתו על העובדת כפי שהם.

בית המשפט העליון (כבי' השופטת פרוקצ'יה) דחה את הערעור אשר הגישה העובדת, בקובעו כי: **"לפנינו מקרה חמור, של עובדת ציבור ותיקה, אשר ביצעה עבירה פלילית של קבלת דבר במרמה בנסיבות מחמירות, כדי להפיק מכך תועלת כלכלית אישית, על חשבון קופת הציבור. חמורה ומצערת עוד יותר היא העובדה כי עובדת זו היא מורה, המחנכת ילדים רכים זה 26 שנים.**

**לאיש חינוך בישראל מעמד מיוחד בחברה. מופקד בידי נכס יקר בנאמנות – חינוך ילדי ישראל מהגיל הרך ועד לסיום לימודי בית הספר התיכון. תכלית החינוך כרוכה בהקניית ידע וערכים. בין ערכים אלה, ואולי העיקריים שבהם, הם ערכי מוסר, יושר, ניקיון כפיים וניקיון הדעת. איש חינוך מהווה סמל ומופת לתלמידיו. ערכי החינוך המוקנים לתלמידים הם המעצבים את דמותו של הפרט, אך מעצבים גם את פניו של דור העתיד ההולך ונבנה מילדי בית הספר לגלגליהם השונים.**

**הפרת כללי ההגיונות, המוסר, והחוק בידי איש חינוך כרוכים בחומרה מיוחדת על שום הפגיעה באמון הניתן במורה שכשל: פגיעה באמון התלמידים, פגיעה באמונם של ההורים שהפקידו את ילדיהם, היקרים להם מכל, בידי אנשי החינוך, ופגיעה בציבור הרחב, השם יתנו על מערך החינוך ועל אנשי החינוך, ובוטח ברמת ובאיכותם... המערערת פעלה בניגוד חמור לערכים שאותם הייתה אמורה להקנות לתלמידיה".**

בית המשפט לא קיבל את טענת העובדת כי יש להתחשב לקולא בעובדה כי הורשעה כבר בהליך הפלילי ושילמה חובה לחברה: **"תכלית ההליך הפלילי ומטרות ההליך המשמעתי שונות הן זו מזו. האחת אינה מוציאה את חברתה, וגם הענישה בשני המסלולים שונה היא, ונועדה להשיג מטרות שונות".**

בית המשפט אף דחה את טענת העובדת כי כמו בהליך הפלילי יש להקיש גם לדין המשמעתי מבחינת ניכוי תקופת ההשעיה של העובד מתקופת פסילתו לשירות, בדומה לניכוי ימי מעצר מתקופת מאסר שנגזרה על נאשם וקבע כי: **"השעיה של עובד מדינה במשך תקופת ניהול הדין המשמעתי בעניינו נועדה להגן על דמותו של השירות הציבורי ועל תקינות תפקודו בתקופת המעבר, שבו נבדקים החשדות נגדו או מתנהל משפטו. מדובר באמצעי ביניים של הרחקה ממקום העבודה כדי שלא לסכן את יעילותו ורמת תפקודו של השירות. אין קורלציה הכרחית בין אמצעי הביניים הננקטים בתקופת הבירור החקירתי והמשפטי לבין אמצעי הענישה המשמעתי הסופי, והדבר אף עולה מהוראות חוק המשמעת המגדיר בפירוט את שני האמצעים האמורים".**

**4. עש"מ 8808/07 נסימי בהותי נ' מדינת ישראל, עש"מ 9409/07 מדינת ישראל נ' נסימי בהותי – ערעור וערעור שכנגד על חומרת אמצעי המשמעת של בית הדין בפרשת התארים המזויפים**

המערערת (להלן: "העובדת") הינה עובדת הוראה מזה 12 שנה.

העובדת רכשה תעודת תואר ראשון ומסמכים שונים הדרושים לשם שקילותו למשרד החינוך, מאדם שהציג עצמו כנציג "שלוחת ברלינגטון" בארץ, תמורת 24,000 ₪. העובדת הגישה את המסמכים המזויפים למשרד החינוך וחתמה על הצהרה כי למדה בשלוחת ברלינגטון בין השנים 1998-1999, כתוצאה ממצג שווא זה היא קיבלה תוספת שכר בסך של 649.54 ₪ מדי חודש, במשך 4 שנים, בסך הכל 30,805 ₪.

ביום 5.1.06 הורשעה העובדת בגין מעשיה אלו, על פי הסדר טיעון, בבית משפט השלום בנצרת, בעבירות של קבלת דבר במרמה והפרת אמונים.

ביום 28.12.06 גזר בית המשפט את דינה של העובדת בהשיתו עליה עונש של 18 חודשי מאסר על תנאי למשך שלוש שנים, וכן תשלום קנס בסך 40,000 ₪. בערעור שהוגש לבית המשפט המחוזי בנצרת הופחת הקנס ל-25,000 ₪, ושאר חלקי העונש נותרו בעינם.

ביום 25.7.07 הורשעה העובדת בבית הדין למשמעת, בגין מעשיה אלו, בעבירות משמעת לפי סעיפים 17(1), (2), (3), (4) ו- (6) לחוק המשמעת.

ביום 19.9.07 גזר בית הדין את דינה של העובדת בהשיתו עליה את אמצעי המשמעת הבאים : א. נזיפה חמורה. ב. פיטורין לאלתר משירות המדינה. ג. פסילה מלמלא כל תפקיד במשרד החינוך למשך שנתיים מיום מתן גזר הדין. על גזר דין זה ערערו העובדת והמדינה.

ביום 22.4.09 החליט בית המשפט העליון לדחות את ערעורה של העובדת ולקבל את ערעור המדינה, באופן כזה, שבמקום אמצעי הפסילה שהשית בית הדין על העובדת הוטלו עליה אמצעי המשמעת הבאים : א. פסילה למשך שלוש שנים ממילוי כל תפקיד בשירות המדינה. ב. פסילה לשנתיים נוספות ממילוי תפקיד הוראה או כל תפקיד אחר במשרד החינוך.

בית המשפט העליון (כב' השופטת פרוקצ'יה) מדגיש בפסק הדין כי :  
**" העבירות אותן ביצעה המערערת מחייבות על פי חומרתן ועל פי טיבן את הרחקתה לא רק ממערכת החינוך אלא משירות המדינה בכלל למשך תקופה ממשית, כדי להחזיר מסר ברור לפיו הנמנה על שירות המדינה חייב לעמוד בנורמות הגינות וטוהר כפיים שישמשו דוגמה ומופת לציבור. אי-הרחקה מהשירות הציבורי של עובדים שמעלו באמון, עלולה לגרום פגיעה נוספת באמון שרוחש הציבור לשירות המדינה. "**

בית המשפט נותן משקל רב למימדי התופעה של קניית תארים מזויפים :  
**" עוד יש ליתן משקל לעובדות היותן של עבירות הכרוכות בהשגת תואר כוזב ושימוש בו כדי לקבל הטבות שכר חלק מתופעה רחבה שפשטה בזמנו בשירות הציבורי, ואשר מימדיה הגדולים מתבררים ככל שחולף הזמן. "**

5. עש"מ 1116/08 מדינת ישראל נ' אמל בהותי, עש"מ 1452/08 אמל בהותי נ' מדינת ישראל - ערעור וערעור שכנגד על חומרת אמצעי המשמעת של בית הדין בפרשת התארים המזויפים

המערערת (להלן: "העובדת") הועסקה כמורה בכירה במשרד החינוך בו עובדת משנת 1995.

העובדת יצרה קשר עם פלוני בשם תייסיר ג'רה מחברת "מודום", וסיכמה עימו כי תמורת סכום של 24,000 ₪ יספק לה תעודת תואר ראשון משלוחת "ברלינגטון", מבלי שהיא תידרש למלא אחר החובות המזכות בתואר זה. תייסיר מסר לעובדת מסמכים כוזבים היוצרים מצג לכאורה כי העובדת קיימה את כל חובותיה האקדמיים. העובדת הגישה את המסמכים המזויפים למשרד החינוך על מנת להעריך את התואר, וצירפה הצהרת כוזב לפיה למדה בשלוחת ברלינגטון וקיימה את כל חובותיה לצורך קבלת התואר. על בסיס זה קיבלה המערערת תוספת שכר של 629.83 ₪ לחודש, במשך 5 שנים, וסה"כ קיבלה סכום של 29,778 ₪, אותו החזירה בשלב מאוחר יותר.

ביום 5.1.06 הורשעה העובדת בגין מעשיה אלו, עפ"י הסדר טיעון, בבית המשפט השלום בנצרת, בביצוען של עבירות קבלת דבר במרמה בנסיבות מחמירות, מרמה והפרת אמונים.  
 ביום 28.12.06 גזר בית המשפט את דינה של העובדת בהשיתו עליה עונש של 18 חודשי מאסר על תנאי למשך שלוש שנים, ותשלום קנס בסך 40,000 ₪. בערעור לבית המשפט המחוזי בנצרת הופחת הקנס ל-25,000 ₪.

ביום 25.11.07 הורשעה העובדת בבית הדין למשמעת, בעבירות משמעת לפי סעיפים 17(1), (2), (3), (4) ו- (6) לחוק המשמעת, ביום 31.12.07 גזר בית הדין את דינה של העובדת והשית עליה את אמצעי המשמעת הבאים : א. נזיפה חמורה. ב. פיטורין לאלתר. ג. פסילה לעבודה בשירות המדינה ובמשרד החינוך עד ליום 1.7.09.  
 על גזר דין זה הגישו ערעור שני הצדדים.

ביום 22.4.09 החליט בית המשפט העליון בפסק דינו לדחות את ערעורה של העובדת, ולקבל את ערעור המדינה באופן כזה כי תקופת הפסילה תהיה: א. פסילה לכל תפקיד בשירות המדינה למשך שלוש שנים. ב. פסילה מלמלא כל תפקיד במשרד החינוך למשך שנתיים מתום תקופת הפסילה הראשונה. יתר אמצעי המשמעת נותרו על כנם.

בית המשפט העליון (כב' השופטת פרוקצ'יה) מדגיש בהתייחסו לטענותיה של העובדת להקלה באמצעי המשמעת שהוטלו עליה, כי:

**"כישרונה ומעמדה כמורה בכירה צריכים היו להביאה להתרחק מכל מעשה המלווה בחוסר תום לב, ובמיוחד כשמשמעותו היא קניית תואר השכלה תוך גניבת דעת, ושימוש בו להשגת טובות הנאה שלא כדין. השבת הכספים שהושגו שלא כדין למדינה היא מעשה מתבקש בנסיבות העניין, ואין לראות בו נסיבה מיוחדת לקולא. בוודאי אין משום תיקון לפגיעה החמורה בתדמיתם המוסרית של מערך החינוך הציבורי ושל שירות המדינה בכללו. . . עניינה של המערערת הוא מן החמורים שאירעו בפרשה הנרחבת של קניית התארים המזויפים במובן זה שהתואר נקנה על ידה בלא כל השקעה של מאמץ לימודי כלשהו. . . אין לראות במעשיה משום "מעידה חד-פעמית", אלא סטייה קשה מן השורה שנמשכה מספר ניכר של שנים".**

## עבירות שליפות מידע ומחשבים

6. עש"מ 3275/07 שמואל ציילר נ' נציבות שירות המדינה – שליפות מידע תוף פגיעה בפרטיות

המערער (להלן: "העובד") הינו עובד משרד האוצר באגף מס הכנסה ומיסוי מקרקעין, שהועסק בזמן הרלוונטי לתובענה כמפקח שומת מקרקעין בכיר.

העובד שלף שלא כדין ולא לצורכי עבודתו, ממאגרי המידע של רשות המיסים, מידע על גושים וחלקות ונישומים שלא היו בתחום אחריותו, נישומים שהיו חסרי נכסים או כאלה שהוא חדל מלטפל בהם.

ביום 26.10.06 לאחר משפט הוכחות הרשיע בית הדין למשמעת את העובד, בגין מעשיו אלו, בעבירות לפי סעיפים 17(1), ו-3 לחוק המשמעת.

ביום 11.3.07 לאחר שהצדדים הגיעו להסדר טיעון חלקי ביניהם, גזר בית הדין את דינו של העובד בהשיתו עליו אמצעי משמעת של נזיפה חמורה. בנוסף החליט בית הדין כי העובד יעזוב מיוזמתו את שירות המדינה ויצא לקצבה עם מלוא הזכויות, וזאת תוך חודש ימים מיום גזר הדין.

ערעור זה הוגש על ידי העובד על עצם ההרשעה.

ביום 26.4.09 דחה בית המשפט העליון את ערעורו של העובד, והותיר את הכרעת דינו של בית הדין על כנה, כמו כן אמצעי המשמעת שהושתו על העובד נותרו בעינם.

בית המשפט העליון (כב' השופטת פרוקצ'יה) בוחן את סוגיית האחריות המשמעתית של עובד מדינה אשר חרג מסמכויותיו, הפר את כללי המשמעת, וכל זאת על בסיס טענה, כי באמצעות חריגה זו הוא מקדם את האינטרס הציבורי, ואת עניינה של המדינה ושל המערכת אותה הוא משרת, בית המשפט מדגיש:

**"עובד ציבור הנתון למערכת כללי משמעת מחייבים, אינו אדון לעצמו לחרוג מהם ולהפר אותם, בין אם תכלית ההפרה נועדה לקדם עניין פרטי, ובין אם היא נועדה לקדם אינטרס ציבורי כזה או אחר הנראה בעיני העובד חשוב וראוי."**



**מערכת כללי המשמעת בשירות הציבורי נועדה, בין היתר, לתחום ולשים גבולות לפעולתו של העובד במסגרת תפקידו. חריגה מודעת ממסגרת התפקיד, תוך שימוש שלא כדין באמצעים שמקום העבודה מעמיד לרשות העובד לצרכי התפקיד אינה מותרת, והיא מהוות הפרה של כללי המשמעת."**

בית המשפט הבהיר כי למערער עמדה הזכות להגיש תלונות על חריגות אשר נראו לו כמצדיקות את טיפול מחלקת הביקורת, אך הוא לא היה רשאי לנקוט לשם כך צעדים אקטיביים לבירור הפרטים הנוגעים לתלונותיו. בית המשפט הפנה לעש"מ 6843/01 בן דוד נ' נציב שירות המדינה, שם נקבע כי:

**"...כאשר מפקח מס מגלה חשד להעלמת מס, עליו להעביר את חשדותיו לפקיד השומה אשר יעביר את החומר לרפרנט לענייני חקירות. אין המפקח רשאי לעסוק ב'מסע דיג' על דעת עצמו, שבמסגרתו הוא מחטט ברשומות המידע של אנשים שונים שאינם באחריותו תוך פגיעה חמורה בפרטיותם, וזאת מתוך סקרנות גרידא"**

(בהקשר זה יוער, כי גם בית הדין למשמעת ציין בפסק דינו כי לא שוכנע במניעיו תמי הלב של המערער במעשיו, וסבר כי חברו להתנהגותו גם מניעים הקשורים ברצונו לנגח עובדים בכירים במחלקת המס בנצרת).

בית המשפט דן בסוגיה נוספת, פגיעה בפרטיותו של צד שלישי, ומציין כי:

**"השימוש במאגרי מידע הנוגעים לנתונים אישיים של בני אדם פוגע באופן טבעי בזכותם לפרטיות. ככל שהדבר נדרש לצורך הפונקציה הציבורית הספציפית שהעובד נדרש לבצע, הפגיעה בפרט מתאזנת על-ידי מימוש אינטרס ציבורי הטמון בביצוע התפקיד שהעובד מופקד עליו ... משעה שהמימוש במידע חורג מהפונקציה המוגדרת על-פי התפקיד, האינטרס הציבורי העשוי להצדיק שימוש במידע פרטי כבר אינו ברור לעין... מעבר לפגיעה באמון שחב העובד כלפי מקום העבודה, עלול הדבר לפגוע פגיעה שאינה מידתית בצדדים שלישיים תמי לב. חומרה כפולה זו של ההפרה מחייבת התייחסות מתאימה של המשפט ושל מערך דיני המשמעת."**

## **קבלת דבר במרמה**

### **7. עפ"א 205-08 קוריאט נ' נציבות שירות המדינה – קבלת דבר במרמה**

המערער (להלן: "העובד") הינו עובד מדינה שהועסק ברפא"ל משנת 1983, והושעה מעבודתו ביום 5.2.07. בתקופה הרלוונטית לתובענה שימש העובד כמנהל חשבונות.

העובד קיבל הלוואה מקרן העזרה ההדדית של מקום עבודתו ברפא"ל בסכום של 25,000 ₪, העובד היה אמור להשיב הלוואה זו בתשלומים חודשיים של 500 ₪ כל אחד. בהתקרב מועד תחילת פירעון ההלוואה, עשה העובד שימוש במחשבו של חבר לעבודה, באמצעות סיסמתו ושם המשתמש של חברו, ללא ידיעתו וללא הסכמתו, כך ששינה את נתוני ההלוואה, כאילו קיבל הלוואה על סך 15,000 ₪ ועליו להשיב את ההלוואה בהחזרים חודשיים של 200 ₪.

ביום 2.1.08 הרשיע בית המשפט המחוזי את העובד בעבירה של קבלת דבר במרמה לפי סעיפים 415 ו-25 לחוק העונשין, ועבירות מידע כוזב לפי סעיף 3(א)(1) לחוק המחשבים. בגזר דינו מיום 28.4.08, דן בית המשפט את העובד ל-24 חודשי מאסר על תנאי, וארבעה חודשי מאסר בפועל אותם ירצה בעבודות שירות.

בהליך המשמעותי, ביום 22.7.08 הרשיע בית הדין את העובד בביצוע עבירות משמעת לפי סעיפים 17(1), (2), (3) ו- (6) לחוק המשמעת. ביום 10.8.08, גזר בית הדין את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: א. נזיפה חמורה. ב. פיטורין לאלתר משירות המדינה. ג. פסילה לשירות המדינה למשך שנתיים מיום גזר הדין. ד. פסילה מלמלא כל תפקיד הכרוך בעיסוק בכספים ובהנהלת חשבונות למשך ארבע שנים מיום מתן גזר הדין. ערעור זה נסב הן על חומרת אמצעי המשמעת והן על ההרשעה בעבירה לפי סעיף 17(6).

בפסק דין בערעור מיום 3.3.09, מאשר בית המשפט המחוזי (כבוד השופט יגאל גריל, ס' נשיא) את ההרשעה לפי סעיף 17(6) ועומד על כך שהעבירה בה הורשע העובד הינה עבירה הנושאת עימה קלון, בכלל זה מדגיש בית המשפט את חומרת מעשיו של העובד:

**"ניסיונו של העובד לקבל דבר במרמה תוך הקלדת מידע כוזב בעניינו הינו חמור. מעשה זה פגע בליבה של אחריותו המוסרית בביצוע תפקידו ברפא"ל. מעשהו של המערער עמד בניגוד מוחלט למהות תפקידו כמנהל חשבונות האמון על עיסוק בענייני כספים ומצביע על ניצול לרעה של המידע שהיה ברשותו אודות מערכת הכספים ברפא"ל, ואודות פרטי הזיהוי האישיים הדרושים להפעלת המחשב על-ידי עמיתו לעבודה".**

לעניין חומרת אמצעי המשמעת קבע בית המשפט כי הוא מותיר את גזר הדין של בית הדין למשמעת על כנו.

## פסיקה בנושא משמעת של בית הדין למשמעת

### התנהגות בלתי הולמת

1. בד"מ 131/06 נציבות שירות המדינה נ' פלוני - התנהגות בלתי הולמת ואובדן שליטה

העובד הועסק כצלם ברשות השידור משנת 1977.

במהלכו של יום צילומים, צולמה כתבה על תושבי קריית שמונה, שפנו תוך מלחמת לבנון השנייה למלון בירושלים. הכתבת אשר הייתה אחראית על צוות הצילום ובכלל זה על העובד, נתנה במהלך צילום הכתבה הוראות לצוות הצילום הנוגעות לצילום. בתגובה להוראותיה של הכתבת כינה אותה העובד "בוקית". בהמשכו של האירוע במהלך ריאיון של מרואיינת ביקשה הכתבת מהעובד כי יצלם את אותה המרואיינת, ובתגובה בעט העובד בשוק רגלה השמאלית של הכתבת.

ביום 25.2.09 לאחר קיומו של משפט הוכחות הרשיע בית הדין את העובד, בגין מעשיו אלו, לפי סעיפים 17(1), (2) ו- (3) לחוק המשמעת.

בית הדין מציין כי התנהגותו של העובד נבעה מהאווירה הלחוצה במהלך האירוע, עת הודיעו למפונים כי בית המלון נאלץ לפנות אותם, ועת הודיעו להם כי נמצא מלון חלופי עבורם. האווירה השתנתה מכעס ועצבים לשמחה, והשינויים הללו גרמו לעובד לאבד את מידת האיפוק הראויה שהייתה צריכה ללוותו כעובד ציבור. זאת ועוד, נקבע כי בהפנותו ביטוי פוגעני כלפי הכתבת, הוא רמס ברגל גסה את רף הנימוס המוטל על עובד מדינה כביטוי בפסקה 42.224 בתקשי"ר: "עובד חייב לנהוג בנימוס כלפי הממונים עליו, כלפי העובדים הכפופים לו וכלפי יתר חבריו לעבודה".

בנוגע ליסוד החמור יותר של הבעיטה, בית הדין מדגיש שוב את יסוד אובדן השליטה, ומציין כי גם אם האלימות בה נקט העובד אינה אלימות קשה, היה בה יסוד אובדן שליטה והסבת כאב לאחר, ובכך היוותה פסול נורמטיבי שהביא להרשעה.

ביום 1.4.09 גזר בית הדין את דינו של העובד, בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: א. נזיפה חמורה. ב. הקפאת דרגה למשך שנה אחת מיום מתן גזר הדין. ג. הפקעת משכורת קובעת.

### ניגוד עניינים

2. בד"מ 26/05 נציבות שירות המדינה נ' פלוני – קבלת מתנות באירוע אישי תוך ניגוד עניינים

העובד הינו עובד רשות המיסים אשר שימש בתקופה הרלוונטית לתובענה כסגן מנהל מדור גבייה ואכיפה באגף מס ערך מוסף. במסגרת תפקידו היה העובד אחראי על החזרי חובות של עוסקים, הסדרי תשלומים, ובכלל זה היה מקבל קהל, גובה עדויות מסרביני מס ומועסקים שלא הגישו דו"חות תקופתיים, מכין בקשות לביטולי קנסות וריביות, מטפל בכל הקשור להוצאת צווי עיקול ורישום שעבודים, הוצאה לפועל, ומופיע בבתי משפט בדיונים להוצאת צווי מעצר.

העובד ערך לבנו בר מצווה בגן אירועים, והזמין לאירוע זה כשמונים עוסקים חייבי מס. עם מקצתם הייתה לו היכרות מוקדמת על רקע חברות, ועם רובם הייתה לו היכרות שטחית במסגרת תפקידו כסגן מנהל מדור גבייה ואכיפה. העוסקים שהוזמנו על-ידי העובד לאירוע, טופלו על-ידו, במועדים שונים, במסגרת תפקידו במע"מ, ובכלל זאת בכך שחקר אותם תחת אזהרה בגין אי הגשת דו"חות מע"מ במועד, ביטל שעבודים ועיקולים ומסר שוברי תשלום, ללא הסדר פריסת חובות שאושר על-ידי הממונים עליו. העובד קיבל מהעוסקים שהוזמנו על ידו לאותו אירוע, מתנות כספיות בשווי מצטבר של כ-40,000 ₪ (ממוצע של כ-500 ₪ מתנה מכל עוסק).

ביום 23.12.08 לאחר פרשת הוכחות הרשיע בית הדין את העובד, בגין מעשיו אלו, בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2) ו-3 לחוק המשמעת.

בית הדין קובע כי במקרה זה היה ניגוד עניינים אישי בין סמכותו ותפקידו של העובד, שעסק מתוקף תפקידו, בענייניהם הכספיים של העוסקים, לבין הזמנת אותם עוסקים בעקבות חקירתם לאירוע משפחתי שלו, בו הוענקו לו על ידם תשורות כספיות שונות.

**בית הדין קובע כי העובד פעל במצב מובהק של ניגוד אינטרסים פוטנציאלי בין עיסוקו והפעלת סמכותו בענייניהם של חייבי מס לרשויות מע"מ, לבין חברותו ההדוקה עם אותם חייבים אשר הוזמנו לאירוע אישי שלו והעניקו לו מתנות כספיות בשיקים שנמשכו לפקודתו.**

ביום 2.4.09 גזר בית הדין את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: א. נזיפה חמורה. ב. הקפאת דרגה למשך שנתיים מיום מתן גזר הדין. ג. העברה מתפקיד למשך 10 שנים, לתפקיד אחר שבמאפייניו אין טיפול בנושא גבייה או קבל קהל.

### 3. בד"מ 131/04 נציבות שירות הדינה נ' פלוני – ניגוד עניינים, תחרות לא הוגנת וחריגה מסמכות

העובד מועסק בשירות המדינה מאז שנת 1984, והועסק כקב"ט ארצי במשרד לקליטת עלייה, משנת 2001.

העובד הואשם בשני אישומים: אישום ראשון, העובד התקשר עם חברה המספקת ציוד, באופן שלא שמר על עקרון התחרות ההוגנת. זאת כאשר, אותו ספק מסוים נחשף להצעות מחיר של "אחרים" לכאורה, והיה מעורב במסירתן לגורם המזמין. בנוסף לכך ההיכרות עם הספק הנבחר, הייתה צריכה להביאו להחלטה להעביר את ההצעות לממונה עליו, בטרם העברתן למימוש לחשבות, לנוכח קיומו של חשש אפשרי לניגוד עניינים. אישום שני, נסב על דרך ביצועו של חוזה התקשרות עם חברה להספקת מאבטחים ושומרים, אשר נועד לספק את צרכיו של המשרד ולא של גופים נוספים. עם זאת, העובד הטיל על המאבטחים והשומרים משימות הזרות לצרכי המשרד. העובד אישר לחברה תשלומים לפי גובה שכר מאבטחים שהיה גבוה משכר שומרים, הגם שאותם עובדים הועסקו כשומרים. צעד זה נעשה על מנת להוציא את המדינה נשכרת.

ביום 7.1.09 לאחר משפט הוכחות, הרשיע בית הדין את העובד, בגין מעשיו אלו, בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2), (3) ו-4 לחוק המשמעת.

בנוגע לאישום הראשון, בית הדין מציין כי במעשיו של העובד היה יסוד של התרשלות חמורה במילוי תפקידו, בתחום ביצוע רכישת ציוד לסוגיו, וקיומה של לפחות אפשרות של כניסה למצב של ניגוד עניינים, בשל היכרותו האישית עם אותו ספק, הגם שלא צמחה לעובד טובת הנאה אישית מכך. בנוגע לאישום השני, בית הדין מציין כי היה על העובד לפחות להיוועץ, בעניין המשימות החוץ משרדיות שנתן לעובדי החברה, עם היועץ המשפטי של המשרד, לגבי ההשלכות של החלטותיו, וכן היה עליו להתייעץ עם הממונים עליו, אך העובד קבע לעצמו את "גבולות הפרשנות" של ההסכם, וכך חרג ממעטפת הסמכות של תפקידו.

ביום 29.3.09 גזר בית הדין גזר את דינו של העובד, בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: א. נזיפה חמורה. ב. הקפאת דרגה למשך שנה מיום מתן גזר הדין. ג. הפקעת מחצית משכורת. ד. העברה מתפקידו כקב"ט משרד הקליטה לתפקיד אחר בתוך המשרד בתיאום עם המנכ"ל.

יש לציין כי, בית הדין התחשב בגזר דינו בעינוי הדין שנגרם לעובד בעקבות חלופי הזמן הרב מביצוען של עבירות המשמעת ועד גזר הדין, ובתקופת ההשעיה הממושכת.

## עבירות שליפות מידע ממחשבים

### 4. בד"מ 11/09 נציבות שירות המדינה נ' פלוני – העברת מידע פנימי של רשות המע"מ

העובד מועסק בשירות הציבורי החל משנת 1987, ושימש בתפקיד מנהל מדור במשרד המע"מ, עד יום השעייתו בשנת 2001.

בין השנים 1999-2000 בעשרות מועדים שונים, העביר העובד לגיסו מידע על שלוש חברות, שלא כדין ממחשבי המע"מ. זאת עשה באמצעות שאילתות, שאותן שלף על-פי פנייתו של אותו גיס, שהיה מעורב בביצוע מעשי מרמה כלפי רשויות המע"מ, שמומשו באמצעות זיוף שיטתי של שוברי תשלום של שלושת החברות הנ"ל.

ביום 18.3.09 הרשיע בית הדין את העובד, בגין מעשיו אלו, במסגרת הסדר טיעון אליו הגיעו הצדדים, בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2) ו-3 לחוק המשמעת.

בגזר דינו מדגיש בית הדין כי לנוכח וותק שירותו של העובד באותה העת הוא ידע או לפחות היה עליו לדעת, כי מאגרי המידע של אגף המכס והמע"מ לא נועדו לאותה תכלית פגומה, אלא לצורך מילוי תפקידו.

עוד הוסיף בית הדין כי, **ליבת מעשיו של העובד נוגעת לאותה פגיעה מאסיבית וסיטונאית בפרטיותן וסודן הכלכלי של אותן חברות, אשר מידע מוגן לגביהן הועבר לאותו בן משפחה כאמור.**

לגישתו של בית הדין במעשיו אלו מעל העובד באמון הממונים עליו, ובציפיתם כי השימוש במאגרי המידע, יעשה אך ורק לצורך מילוי תפקידו ולא לצרכיהם של אינטרסים זרים.

מבחינת הפגיעה בפרטיות בית הדין מבהיר כי, עובד רשות המיסים נחשף במהלך עבודתו ל"עושר רב" של מידע, אשר אגור במאגרי המידע של הרשות, כאשר חדירה לעומק פרטיותו של אדם נחוצה לצורך ביצועו של החוק. ואולם אין העובד פועל כדין, כאשר הוא מבצע שליפות מידע מהמאגר שלא לצורך מילוי תפקידו, תוך חריגה ממסגרת הסמכות שהופקדה בידיו. שליפת המידע, בנסיבות אלה, נתונה למשטר נורמטיבי, כאשר הפרת הדין עלולה להטיל על המפר אחריות פלילית ולעיתים גם אזרחית.

ביום 18.3.09 גזר בית הדין את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: א. נזיפה חמורה. ב. הפקעת משכורת קובעת. ג. הורדה בדרגה – ירידה של שתי דרגות למשך שנתיים מיום גזר הדין.

## 5. בד"מ 37/09 נציבות שירות המדינה נ' פלוני – שליפות מידע ממחשבי המע"מ

העובד שימש כמנהל צוות מבקרי חשבונות במשרד מע"מ, וכן הייתה לו גישה למידע ממחשבי המע"מ.

העובד מסר פרטים אודות עסק, לשוטר עימו יצר קשרי חברות, וזאת מפני שאותו שוטר שקל לרכוש את העסק. העובד מסר לאותו שוטר פרטים אודות גודל משוער של מחזוריו החודשיים של העסק, מחזור הוצאות משוער של העסק, העובדה שלעסק הרבה הוצאות וכן כי מדובר בעסק שמשלם מע"מ דו חודשי, ואת תקופת פעילות העסק.

ביום 2.4.09 הרשיע בית הדין את העובד, בגין מעשיו אלו, במסגרת הסדר טיעון, בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2) ו-3 לחוק המשמעת. בית הדין מציין כי:

**"הקלות הבלתי נסבלת, בה ניתן להשיג מידע ולהפיצו, מחייבים להציב מנגד אמצעי מרתיע. על כן, מדיניות ענישה ראויה מחייבת להחמיר עם עובד מדינה העובר עבירה של שליפת מידע, שלא כדין, ולהטיל אמצעי משמעת חמורים על העבריינים, שירתיעו עובדים אחרים מביצוע אותה עבירה".**

בנוסף, בית הדין מדגיש כי המחוקק בחר לנסח את עבירות המשמעת בצורה רחבה, בשונה מדיני העונשין, המגדירים בפרוטרוט את רכיביה של כל עבירה, וזאת לנוכח הקושי לאתר ולציין בחוק את כל המעשים, המחדלים וצורות ההתנהגות של עובדי הציבור שיש בהם משום עבירה.

ביום 19.4.09 גזר בית הדין את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים, בהתאם להסדר הטיעון בין הצדדים: א. נזיפה חמורה. ב. הפקעת משכורת קובעת אחת. ג. הורדה בדרגה אחת למשך שנתיים וחצי מיום גזר הדין.

## 6. בד"מ 19/09 נציבות שירות המדינה נ' פלוני – שליפות מידע ממחשבי המע"מ

העובד הצטרף לשירות הציבורי בשנת 1993, הוא הועסק ברשות המיסים בתפקיד של ממונה פרויקטים בתחנת מע"מ. העובד נכנס למאגרי מידע של רשות המיסים, שלף מידע אישי לגבי אזרחים שונים, תוך שימוש בשאילתות מגוונות שעמדו לרשותו מתוקף תפקידו, וזאת שלא לצרכי מילוי התפקיד. האוכלוסייה לגביה נשלף המידע היו תושבי הקיבוץ בו מתגורר העובד ותושבי קיבוץ נוסף בו שירת העובד בזמן שירותו הצבאי.

ביום 30.4.09 הרשיע בית הדין את העובד, בגין מעשיו אלו, בעקבות הסדר טיעון שנחתם בין הצדדים, בעבירות משמעת לפי סעיפים 17(1), (2) ו-3 לחוק המשמעת.

בית הדין שב והדגיש את החומרה שבעבירות שליפת מידע, והפגיעה שנגרמת בעקבות כך לזכות לפרטיות. עוד הוסיף בית הדין, כי בבואו לכבד הסדרי טיעון, ובמחלוקת בין הצדדים לגבי אמצעי המשמעת יש לתת חשיבות גם למהות התפקיד. במקרה זה המחלוקת בין הצדדים נסבה סביב משך ההורדה בדרגה, ובית הדין אישר את גישת התביעה לעניין זה בשל רגישות התפקיד של העובד.

ביום 7.5.09 גזר בית הדין את דינו של העובד בהתאם להסדר שנחתם בין הצדדים, והשית על העובד את אמצעי המשמעת הבאים: א. נזיפה חמורה. ב. הפקעת משכורת קובעת. ג. הורדה בדרגה למשך שנתיים מיום גזר הדין.

## 7. בד"מ 114/08 נציבות שירות המדינה נ' פלונית – שליפת מידע ממחשבי המל"ל

העובדת הינה עובדת המשרד לביטוח לאומי, שהועסקה בשירות הציבורי משנת 1984, כמנהלת סניף משנה של המל"ל.

ב-35 הזדמנויות שונות שלפה העובדת מידע על אזרחים ממחשבי הביטוח הלאומי, שלא לצרכי עבודתה. בכלל זה מידע על נתוני שכר, כתובות מגורים ויציאות לחו"ל של אזרחים, נתונים על כלי רכב, ומידע נוסף.

ביום 21.4.09 הרשיע בית הדין את העובדת, בגין מעשיה אלו, בעבירות משמעת לפי סעיפים 17(1), (2) ו-(3) לחוק המשמעת.

בית הדין מצוין, כי עובדי הביטוח הלאומי חשופים למידע אישי על אזרחים רבים, ידיעת פרטים אלו הכרחית לביצועו של חוק המוסד לביטוח לאומי, והשולף מידע למען מטרה זאת פועל כדין ומכוח הדין. אך כל שליפת מידע של עובד משינה לא לצורך זה, הינה חריגה ממסגרת הסמכות שהופקדה בידיו, ופגיעה בפרטיותו של האזרח.

ביום 27.4.09 גזר בית הדין את דינה של העובדת, בהתאם להסדר טיעון, בהשיתו עליה את אמצעי המשמעת הבאים: א. נזיפה חמורה. ב. הפקעת משכורת קובעת. ג. הורדה בדרגה למשך שנתיים מיום גזר הדין.

## דיווחים כוזבים

## 8. בד"מ 5/09 נציבות שירות המדינה נ' פלוני – דיווח על נוכחות בקורס

העובד מועסק כמבצע תפאורת עץ בטלויזיה החינוכית הישראלית.

העובד סיים 12 שנות לימוד, אך ביום 21.11.02 הצהיר כי מספר שנות לימודיו הינו 11 שנים. בעקבות כך השתתף העובד בקורס התג'ית להשלמת השכלה תיכונית במימון הטלויזיה החינוכית. העובד החסיר 18 ימי לימוד מקורס התג'ית, ימים בהם אף לא נכח בעבודתו. בדו"ח נוכחות של העובד הוא דיווח על 18 ימים אלו כימי "השתלמות", ובעבורם קיבל את משכורתו על סך של 6,371 ₪. בסופו של דבר לא קיבל העובד את התעודה של סיום קורס התג'ית, ונוכח האמור הושקעו לשווא כספי מדינה על סך של 2,500 ₪.

ביום 29.3.09 הרשיע בית הדין את העובד, בגין מעשיו אלו, בעבירות משמעת לפי סעיפים 17(1), (2), (3) ו-(4) לחוק המשמעת.

בית הדין צוין כי, דיווחי עובד על נוכחותו בעבודה צריכים להיות אמינים, שכן באמצעותם זכאי העובד לשכר מאוצר המדינה. גם אם המשרד קיבל דיווח על היעדרותו של העובד מהקורס באמצעות רכזי הקורס, עדיין אין בזאת לפטור את העובד מחובתו לדווח דיווח של אמת על אי נוכחות בעבודה ובקורס.

ביום 21.4.09 גזר בית הדין את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: א. נזיפה חמורה.

ב. הפקעת משכורת קובעת אחת. ג. הורדה בדרגה אחת למשך חצי שנה מיום גזר הדין. בנוסף, בהתאם לסעיף 35 לחוק המשמעת, הורה בית הדין לעובד להשיב למדינה סכום של 6,371 ₪.

## חבלה ותקיפה

פסיקת ביה"ד לאחר הליך פלילי

9. בד"מ 113/08 נציבות שירות המדינה נ' פלוני – עבירת משמעת בעקבות הרשעה פלילית

העובד הינו כרוז במסגד, הוא הצטרף לשירות הציבורי בשנת 1999, והושעה מתפקידו ביום 27.8.08.

באירוע שאירע ללא קשר לתפקידו של העובד ככרוז ומואזין, יחד עם שני נאשמים נוספים שהם אחיו, הפתיע העובד את המתלונן שהיה ברכבו, ובאמצעות מקל שהחזיק בידו, החל להכות בשמשת הרכב, ניפץ את חלון הדלת הימנית ובהמשך תקף את המתלונן עצמו יחד עם אחיו. בשלב מסוים ניגש העובד לרכבו הוציא רובה מסוג M16 והתקדם לעבר המתלונן. עם הגשת התלונה למשטרה איים העובד על המתלונן כי יפגע בו ובמשפחתו. ביום 12.12.07 הורשע העובד, בגין מעשיו אלו, בבית המשפט המחוזי בחיפה, בביצוע עבירות של חבלה בכוונה מחמירה, תקיפה הגורמת חבלה ממש, היזק בזדון ואיומים, לפי סעיפים 329(א)(2), 380, 382(א), 452, 192 ו-29 לחוק העונשין התשל"ז-1977.

ביום 23.1.08 גזר בית המשפט את דינו של העובד והשית עליו עונש הכולל שנתיים וחצי מאסר, מתוכם שישה חודשים בפועל והיתרה על תנאי למשך שלוש שנים. כמו כן, חייב בית המשפט את העובד בקנס של 8,000 ₪ ופיצוי המתלונן בסך של 7,500 ₪. בערעור המדינה על גזר הדין, מיום 27.10.08 החמיר בית המשפט העליון את עונשו של העובד, והאריך את תקופת המאסר בפועל לשניים עשר חודשים, כאשר שאר מרכיבי העונש נותרו על כנם.

ביום 2.4.09 הרשיע בית הדין את העובד בעבירות משמעת לפי סעיפים 17(1), (2), (3) ו-(6) לחוק המשמעת וזאת נוכח הרשעתו בפלילים של אותו עובד כפי שהובאה לעיל.

בית הדין הדגיש כי העובד אשר נשא בתפקיד ציבורי מטעם שירות המדינה, שימש כמעין שליח ציבור בתחום הדת המוסלמית תפקיד זה הינו תפקיד רגיש, שמתחייבת בו התנהגות מוסרית וראויה בכל מרקם החיים ולא רק בהקשר של מילוי תפקידו הציבורי. העובד כשל במעשיו בעבירות שפגם מוסרי ממשי עוטה עליהן, ועל בסיס כך ועל בסיס המבחנים הבוחנים קלון, הוא הורשע גם לפי סעיף 17(6).

בין השאר הבהיר בית הדין כי העבירה לפי סעיף 17(2) לחוק כוללת הפרה של הדין הכללי, במקרה זה העובד הפר את חוק העונשין, ולפיכך גם אם ההפרה אינה בתחום תפקידו עדיין קיימת הצדקה להרשיעו גם לפי סעיף זה.

ביום 20.4.09 גזר בית הדין את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: א. נזיפה חמורה. ב. פיטורין – העובד יפוטר לאלתר משירות המדינה, תוך תשלום פיצויי פיטורין מלאים. ג. פסילה משירות המדינה לפרק זמן של שנתיים מיום גזר הדין.



## שוחד והפרת אמונים

פסיקת ביה"ד לאחר הליך פלילי

10. בד"מ 03/09 נציבות שירות המדינה נ' פלוני – לקיחת שלמונים ממתידיינים בבית הדין

העובד מועסק בשירות הציבורי החל משנת 1992. במועד הרלוונטי לתובענה הועסק כמזכיר בית הדין הרבני בחיפה, וזאת עד השעייתו מתפקידו בעקבות תחילתם של הליכי חקירה נגדו.

מתוקף תפקידו של העובד בבית הדין הרבני הוא היה ממונה על כל המתדיינים ששם משפחתם מתחיל באותיות א'-ד', בנושאים שונים כגון פתיחת תיקי גירושין, תיקי ירושה, תיקי עיכול וכו'. תפקיד זה כלל בין היתר, מתן שירות לבעלי דין ובאי כוחם, גביית האגרות הכרוכות בכך, טיפול בבקשות שמוגשות ע"י בעלי הדין וכו"ב. במהלך עבודתו עת פגש העובד בבעלי דין שונים שהגיעו לבית הדין, הציע להם את עזרתו לקידום עניינם בדרך של הקדמת מועדי הדיון בתיקם, וזאת בתמורה לכך שישלמו לו סכום כסף. העובד נהג כך בארבע הזדמנויות שונות.

ביום 18.5.08 הורשע העובד בגין מעשיו אלו, בבית משפט השלום בחיפה, בביצוע עבירות של לקיחת שוחד והפרת אומנים, לפי סעיפים 290, 293, 294(א), 284 לחוק העונשין התשל"ז-1977.

ביום 29.10.08 גזר בית המשפט את דינו של העובד בהשיתו עליו עונש כולל: מאסר לתקופה של 20 חודשים מתוכם 6 חודשי מאסר לריצוי בפועל בדרך של עבודות שירות, והיתרה מאסר על תנאי למשך שלוש שנים, שלא יעבור את העבירות בהן הורשע, וכן הוטל על העובד קנס של 25,000 ₪.

ביום 16.3.09 הרשיע בית הדין את העובד בעבירות משמעת לפי סעיפים 17(1), (2), (3), (4) ו-6 לחוק השמעת, ההרשעה התבססה על התשתית העובדתית לפיה הורשע העובד בהליך הפלילי, שכן העבירה נעברה במסגרת עבודתו.

בית הדין מדגיש ביתר שאת את חומרתן של עבירות השוחד והפרת האמונים, תוך הבאת מובאות מפסיקת בית המשפט העליון, וגישת בית משפט השלום בחיפה שגזר את דינו של העובד-

**"עבירות השוחד והפרת אמונים מבוצעות בדרך כלל ע"י אנשים נורמטיביים, בעלי תפקידים ציבוריים המקנים להם כוח וסמכויות לנהל את ענייני הציבור ואשר זכו מתוקף תפקידם לאמון הציבור... מדיניות הענישה שנקבעה בפסיקה בעבירות השוחד הינה מחמירה... בעניינו הנאשם ביצע את העבירות במסר הזדמנויות שונות, ביקש וקיבל שוחד תוך הפרת האמון שניתן בו וניצול מצוקת המתדיינים אשר אצה להם הדרך לסיים במהרה את ענייניהם בבית הדין הרבני. במעשיו פגע הנאשם בתדמית בית הדין ובאמון שרוכש הציבור במערכת בתי המשפט בכלל ובבתי הדין הרבניים בפרט".**

ביום 26.3.09 גזר בית הדין את דינו של העובד בהשיתו עליו את אמצעי המשמעת הבאים: א. נזיפה חמורה.

ב. פיטורין לאלתר משירות המדינה. ג. פסילה משירות המדינה – העובד יפסל לשירות עד הגיעו לגיל 67.

## תיקון חוק המשמעת

8. תיקון חוק שירות המדינה (משמעת) התשכ"ג-1963 – תיקון מספר 14

ביום 5.11.08 התקבל בכנסת תיקון מספר 14 לחוק שירות המדינה (משמעת), תשכ"ג – 1963 (להלן – החוק), בעקבות הצעת חוק שירות המדינה (מינויים) התשס"ח-2008 מטעם הממשלה. במקום סעיף 68 הקיים בחוק יבוא הסעיף הבא –

**"אין פיטורין על עבירה אלא על-פי פסק דין (תיקון) התשס"ט-**

68. עובד המדינה לא יפוטר בגלל עבירת משמעת אלא על פי פסק-דין של בית הדין; הוראה זו לא תחול על פיטורים בתקופת הניסיון הנהוגה לגבי המשרה הנדונה ועל פיטורים מחמת הרשעה בעבירה שיש עימה קלון, ופיטורים בשתי נסיבות אלה לא ייראו כאמצעי משמעת לעניין סעיף 62 ואולם אין בהוראות סעיף זה כדי לגרוע מהסמכות לפטר את עובד המדינה או להפסיק את עבודתו לפי סעיף 46 לחוק המינויים, מקום שעילת הפיטורים או הפסקת העבודה היא אי-התאמתו למלא את תפקידו."

מדברי ההסבר להצעת החוק עולה כי קיים קושי רב לתחום, בין עילת פיטורים בשל אי-התאמה לבין עילת פיטורים בשל עבירת משמעת, ובמרבית המקרים קיימת חפיפה מלאה או חלקית בין עילות הפיטורים השונות. מצב זה מקשה מאוד על יכולת המדינה לנקוט הליכי פיטורים, אף במקרים שבהם קיימת הצדקה להפסקת העבודה בשירות, ובכך נפגע כושרם של מנהלי השירות לנהל את משרדיהם ויחידותיהם.

**המטרות המרכזיות של הצעת החוק כפי שהן מובאות בדברי ההסבר הן :**

ראשית, לאחד את סמכות הפיטורים בידי של הגורם המקצועי, לצורך העניין, נציב שירות המדינה. שנית, לתחום באופן ברור יותר בין הליכי הפיטורים השונים (משמעתיים ומנהליים).

לפיכך, נקבע כי נציב שירות המדינה, או מי שהנציב הסמיכו לכך, יהיה אחראי לכל נושא הפיטורים בשירות המדינה, מלבד פיטורי צמצום או פיטורים מסיבות כלכליות-תקציביות שאינם מבוססים רק על מעשיו או מחדליו של העובד עצמו.

איחוד סמכויות הפיטורים בידי גורם אחד, המוסמך להאציל מסמכותו לגורמים מקצועיים בנציבות שירות המדינה, במשרדי הממשלה וביחידות הסמך, יבטיח אחידות פעולות הממשלה בנושא זה.

.....

חומר נוסף בנושא משמעת תוכלו למצוא באתר האינטרנט של נציבות שירות המדינה בכתובתו <http://www.civil->

[service.gov.il](http://www.service.gov.il) תחת "חוזרי היחידות", "המשמעת", "פרסומים".

כמו-כן, דו"ח סקירת הפעילות של אגף המשמעת לשנת 2008 מצוי באתר הנ"ל.