



## **נציבות שירות המדינה**

### **לקט פסקי דין**

# **בית הדין למשמעת של עובדי המדינה**

התשס"א - 2000

חוברת מס' 3

## לשכת מ"מ אב בית הדין למשמעת

חבר בית דין, מנהל, קורא נכבד,

### לקט פסקי דין

לקט זה הינו האחרון במתכונתו הנוכחית.

לנוכח הפרסומים השוטפים של בית הדין וקיומו של אתר באינטרנט, נמצאת הפקת הלקט מיותרת.

מעתה תועבר אל המנויים על פסקי הדין של בית הדין, חוברת פסיקה עדכנית דו-חודשית. כמו כן, לידיעתכם, כתובתנו באינטרנט: אתר נציבות שירות המדינה - בית הדין למשמעת

<http://www.civil-service.gov.il>

אני תקווה ששיפורים אלה יעמדו לכם כעזר בעבודתכם ואף יביאו להגברת הטמעת משמעת בקרב עובדי המדינה.

ב ב ר כ ה,

ניצה אדן-ביוביץ, עו"ד  
מ"מ אב בית הדין למשמעת

להלן נוסח סעיף 17 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג - 1963 (להלן - החוק) המגדיר את עבירות המשמעת עליהן ניתן להעמיד לדין משמעת את עובד המדינה.

**"עובד מדינה שעשה בישראל או בחוץ לארץ אחת מאלה אשם בעבירת משמעת:**

- (1) עשה מעשה, או התנהג, באופן שפגע במשמעת שירות המדינה ;
- (2) לא קיים המוטל עליו כעובד המדינה על פי נוהג, חוק או תקנה, או הוראה כללית או הוראה מיוחדת שניתנו לו כדין, או התרשל בקיום המוטל עליו כאמור ;
- (3) התנהג התנהגות שאינה הולמת את תפקידו כעובד המדינה או התנהג התנהגות העלולה לפגוע בתדמיתו או בשמו הטוב של שירות המדינה ;
- (4) התנהג התנהגות בלתי הוגנת במילוי תפקידו או בקשר אתו ;
- (5) השיג את מינויו בשירות המדינה במסירת ידיעה כוזבת או בהעלמת עובדה הנוגעת לעניין או בשימוש באיומים או בכוח או באמצעים פסולים אחרים ;
- (6) הורשע על עבירה שיש עמה קלון".

## תוכן העניינים של פסקי דין בחוברת - התשס"ב

1/סב	מנהלת לשכה במשרד הפנים - שימוש במחשב המשרד לצרכים פרטיים
2/סב	פקיד השמה בשירות התעסוקה - עבירות שוחד, מרמה, הפרת אמונים וזיוף
3/סב	בודקת מכס באולם המכס נתב"ג - גניבת פריטים ממטען
4/סב	רופא בבית חולים ברזילי - עבודה פרטית, פרקטיקה פרטית ללא היתר
5/סב	בודק בבית המכס נתב"ג - גניבה
6/סב	מבקר ניהול ספרים במשרד פקיד שומה בכפר סבא - עבירות מרמה, הפרת אמונים וקבלת דבר במרמה בנסיבות מחמירות
7/סב	מורה בחטיבת הביניים - מניעת כניסת מפקחים לשיעוריה
8/סב	מנהלת משאבי אנוש - שינוי שלא כדין של דיווחי שעות נוכחות בעבודה
9/סב	מורה לחינוך גופני - הטרדה מינית
10/סב	דוור ברשות הדואר - עיכוב והשמדת דברי דואר
11/סב	סופר דיינים בבית דין רבני - היעדרות מעבודה ללא אישור
12/סב	רכז חוליה בנציבות מס הכנסה - עבירות שוחד, זיוף, מרמה והפרת אמונים
13/סב	מורה בבית ספר - תקיפת תלמיד
14/סב	מרכז רווחה במשרד העבודה והרווחה - הצבעה לגוף בוחר בבחירות למועמדים לכנסת
15/סב	מורה בבית ספר - תקיפת תלמיד
16/סב	מנהלת סניף דואר - ניצול תפקיד

17/סב	מנהל היחידה לעסקאות יצוא מיוחדות משרד הבטחון - הטרדה מינית
18/סב	גובה ראשי במשרד פקיד שומה ת"א - עבירות מרמה והפרת אמונים
19/סב	מורה בבית ספר - תקיפת תלמיד
20/סב	ממלא מקום ראש תחום ונכסים ברשות הדואר - כהונה כחבר מועצה דתית ומועצה מקומית ללא היתר ועבודה פרטית ללא היתר
21/סב	פקיד אשנב חבילות ברשות הדואר – גניבה
22/סב	עובד הוראה - תקיפת חברה לעבודה
23/סב	טכנאי בחברת בזק - עבירת אינוס ועשיית מעשים מגונים
24/סב	מפקח במשרד החינוך - עבירות מרמה וזיוף
25/סב	נהג במשרד המשפטים - הטרדה מינית וניבולי פה
26/סב	ראש ענף תלונות הציבור וחוקר ראשי, במשרד התחבורה - הטרדה מינית
27/סב	מפקח מס בכיר בנציבות מס הכנסה - שליפת מידע שלא לצורכי עבודה
28/סב	סגן גזבר ברשות הדואר - החתמת כרטיס נוכחות של ממונה
29/סב	מורה בכיר - ביצוע מעשה מגונה בכוח בקטין
30/סב	מורה בבית ספר - היעדרויות ואיחורים
31/סב	רופא וטרינר - עבודה פרטית ופרקטיקה פרטית

**סב/1 מנהלת לשכה במשרד הפנים - שימוש במחשב המשרד לצרכים פרטיים**

בפני: עו"ד ניצה אדן-ביוביץ, מ"מ אב בית הדין  
 עו"ד ריקי לוין  
 מר מייק לוין  
 - יו"ר  
 - חברה  
 - חבר

התובעת: עו"ד מרב שמעוני

נציגת המשרד: עו"ד חנה זיכל

**נפסק:** הנאשמת מנהלת לשכה במשרד הפנים, השתמשה במחשב המשרד שעמד לרשותה לצרכים פרטיים. היא הקלידה והדפיסה עבודות לצורך לימודים שלה ואף ביקשה מעובדות אחרות לסייע לה.

בית הדין הרשיע את הנאשמת והטיל עליה את אמצעי המשמעת של נזיפה חמורה. בסוברו, שיש בכך מסר לעובדי המדינה על ההתנהגות הפסולה שיש לעקרה מן השורש.

### גזר-דין

1. בהכרעת דין מפורטת קבע בית הדין, כי הנאשמת בתקופה שבין חודש מרץ 1997 ועד לחודש מרץ 1999 במועדים שפורטו בכתב התובענה המתוקן, השתמשה במחשב המשרד שעמד לרשותה לצרכים פרטיים. היא הקלידה ו/או הדפיסה עבודות לצורך לימודים שלה במסגרת שעות העבודה.

כמו כן, בתאריך 5.9.99 ביקשה הנאשמת מעובדת המשרד, גב' קרן הלל, להקליד ולהדפיס עבורה במחשב המשרד, במסגרת שעות העבודה, עבודה פרטית. העובדת מילאה אחר מבוקשה.

במהלך חודש יולי 1999 ביקשה הנאשמת מעובדת המשרד, גב' יפית מיוסט, להקליד ולהדפיס עבורה ועבור בעלה במחשב המשרד, במסגרת שעות העבודה, עבודות פרטיות. העובדת מילאה אחר מבוקשה של הנאשמת.

2. על בסיס העובדות האמורות הרשיע בית הדין את הנאשמת בהפרת הוראות סעיף 3.01 (3) לכללי האתיקה של עובדי המדינה, עבירות בניגוד לסעיף 17(2) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג - 1963.

3. התובעת המלומדת ביקשה מבית הדין להטיל על הנאשמת את אמצעי המשמעת הבאים:

- א. נזיפה.
- ב. הפקעת משכורת קובעת אחת ב-6 תשלומים רצופים.
- ג. הורדה בדרגה אחת למשך שנה.

מאחר שמדובר בתופעה נפוצה ומקובלת בקרב עובדי המדינה - שימוש במחשב המשרד לצרכים פרטיים - מבקשת התביעה לעקור את התופעה באמצעות ענישה מחמירה בבחינת יראו וייראו. עוד רואה התביעה את העניין חמור, שכן, הנאשמת שיתפה בעבירה אף עובדות משרד נוספות.

התובעת המלומדת הפנתה את בית הדין לבד"מ 93/98 - עופרה המלשטיין, בו הורשעה הנאשמת על עבירה לפי סעיפים 17(2) ו-3(3) לחוק המשמעת, בשל הדפסת עבודה סמינריונית (כ-50 עמודים) עבור אשתו של אחד המנהלים, כטובה ולא כעניין עסקי. בית הדין הטיל על הנאשמת את אמצעי המשמעת של נזיפה בלבד.

התביעה גורסת, שהמקרה דנן שונה, משום שמדובר במספר רב יותר של עמודים, ולפיכך, הענישה המתבקשת מחמירה יותר.

4. נציגת המשרד שמה עצמה כסניגורתה של הנאשמת, וטענה בפנינו בלהט, שאין להעניש את הנאשמת כלל. לדעת המשרד, אין זה הוגן להפוך את הנאשמת לקורבן ולהענישה למען יראו וייראו. לטענתה, בית הדין צריך להימנע ממצב של ענישה רטרואקטיבית. זאת ועוד, מן הנאשמת נמנעה הזכות להיות מוזהרת בטרם ענישה ובכך היא הופלתה לרעה משאר עובדי המדינה אשר עד היום נהגו באותן נורמות פסולות והליך זה מהווה אזהרה עבורם.

5. הנאשמת העלתה על דוכן העדים עדי אופי מטעמה ועוד הוסיפה עשרות מכתבי הערכה שקיבלה מעובדי המשרד ומגופים הפועלים לצידו של המשרד, אשר כולם דיברו כאחד בשבחה של הנאשמת: מקצועיותה, מסירותה ונועם הליכותיה.

הנאשמת חזרה בפנינו והדגישה, שעשתה מה שעשתה בתום-לב והביעה חרטה כנה על מעשיה. הנאשמת גוללה בפנינו את מצבה הכלכלי הקשה, שכרה הנמוך ומצבה המשפחתי.

עוד ציינה, כי החומר שהוקלד במשרד הוקלד בתקופה בה סעדה את אמה החולה במחלה קשה וניצלה כל זמן פנוי במשרד כדי לקדם את לימודיה האקדמיים. הנאשמת סבורה כי נענשה דיה בכך שנגרמה לה עגמת נפש, הוכפשה במשרד והיא אף ניזוקה מבחינה בריאותית בשל הפרשה המדוברת.

הנאשמת ביקשה מבית הדין, שלא יטיל עליה אמצעי משמעת כלל.

6. מלאכתו של בית הדין קשה בבואו להכריע אם עובד אשם או זכאי. אך, לעניין זה יעמדו לו, לבית הדין, כלי עזר, כגון: עקרונות, כללים ודינים. אולם, משהרשיע בית הדין נאשם, קשה עליו במיוחד מלאכת גזירת הדין. כאן, על בית הדין לשקול את אופייה של העבירה ונסיבותיה, את נתוניו של הנאשם עברו ועתידו, את הצורך בהרתעת הנאשם ובהרתעת נאשמים בכוח, את הפגיעה בתדמית השירות והפגיעה בשמו הטוב של השירות ועוד כהנה וכהנה.

שיקולים אלה אינם קלים ליישום הלכה למעשה.

ועל דא אומר השופט אלון :

"מדידת מידת העונש קשה היא לשופט כקריעת ים סוף. משבא הוא לשקול אם להרשיע או לזכות, מצויים בידו עקרונות וכללים, פרטי דינים ודקדוקי דקדוקים של תלי תלי הלכות, אותם הוא מיישם לעניין המסוים שבפניו. לא כן משסיים מלאכה זו ועלה בידו שיש להרשיע את הנאשם. המחוקק מסר בידו מדת עונש - במיוחד כשמדובר בעונש מאסר - שיש לה שער למעלה ואין לה שער כל שהוא למטה (פרט למקרים יוצאים מן הכלל); ובמסורת הפסיקה נקבעו כללים כלליים בדבר אופייה של העבירה, טיבו של העברין ושלומו של הצבור. כל אלה יפים הם לעיון ולדיון, אך קשים הם ביותר ליישם להלכה ולמעשה, שהרי מעצם טיבם ומהותם אין בהם כדי לכוון את דעתו והכרעתו של השופט אלא בצורה כללית ביותר.

ואם אמנם מציאות זו של הכוונה כללית וסתמית לשופט בהטלת העונש קשה היא לו, הרי חיונית והכרחית היא לעצם מלאכת הענישה: באה היא ללמדך שכל מקרה ומקרה צריך הוא להיות נדון לפי גופה של העבירה ולפי גופו של העברין, והכללים שבדרכי ענישה אינם אלא בבחינות נקודות מוצא בלבד". (ע"פ 344/81 מדינת ישראל נ' סגל, פ"ד לה (4) 313, 321).

בעניין שלפנינו, הפך בית הדין בטיעוני הצדדים לאמצעי המשמעת, בשורת השיקולים לקולא ולחומרא ובהיבטים המיוחדים ערכאה שיפוטית זו מכל ערכאה שיפוטית אחרת.

כבר בהכרעת הדין מצא בית הדין מקום להעיר שתופעה זו בה עובדי המדינה משקיעים ממרצם ומזמנם בשעות העבודה לצורכי לימודיהם וכל שכן עושים ברכוש המשרד כבשלהם, היא תופעה אשר מקומה לא יכירה בשירות המדינה ואשר יש לעוקרה מן השורש, וככל שייקדם כן ייטב.

בית הדין גם קבע, שזוהי התנהגות שאינה הולמת עובד מדינה ומהווה עבירה לפי סעיף 17(3) לחוק המשמעת, אם כי במקרה דנן, נטה בית הדין לקבל את הסברה שהנאשמת טעתה טעות כנה בזמן ביצוע העבירה ולא מצא את הנאשמת כמי שעברה על סעיף 17(3) לחוק הנ"ל.

באשר לטענה שאין מענישין אלא מזהירין תחילה, במה דברים אמורים? - רק בהכרעת הדין קבע בית הדין נורמת התנהגות ועל כן, אין להעניש את הנאשמת בגין נורמת התנהגות שלא נפסלה בעת ביצוע העבודה.

על כך משיב בית הדין -

המחוקק בחר להגדיר את עבירות המשמעת בצורה גורפת, לא פירט נורמות התנהגות והשאיר לבית הדין את הסמכות לקבוע בדיעבד, לאחר שמובא בפניו מעשה מסוים, אם נוצרה עבירה אשר עליה עלול להיענש עובד מדינה מכאן ולהבא (ראה בד"מ 69/98 ולרי דרפקין).

על השיטה אומר השופט ברנזון: "החוק ... הוא רק שלד שיש לקרום עליו בשר ולהלבישו עור וגידים כדי לתת לו דמות ראויה, ואולי אפשר לומר עליו, שהוא מעין נוסחה מתמטית שעל בתי הדין ... לפענחה ולמלאה תוכן ממשי לפי נסיבות החיים והמקרים ..." (על"ע 7/73 ע"ד פלוני נ' הוועד המחוזי של לשכת עורכי הדין, ת"א, פ"ד כח(1), 679).



ועוד על כך, אומר השופט לנדוי: "הכוונה החקיקתית היא דלה ויציקת התוכן נעשית כטבע תהליך השיפוט לאחר התרחשותו של אירוע תוך הטלת הנורמה למפרע" (ד"נ 3/82, גרוסמן יצחק נ' מ"י, פ"ד לו(1) 771).

תשובה הולמת לטענה האמורה נותן השופט שמגר:

"חששו של בית הדין הארצי מפני התגבשות נורמות תוך-כדי הליכים משפטיים, אשר בהן יש כאילו כדי להגדיר התנהגות פלונית לראשונה כפסולה, מבלי שהגדרה ברורה של העניין הייתה קיימת בעת המעשה, הוא חשש מובן. אולם דא עקא, חשש זה מתלווה לעולם לכל עבירה אשר הגדרתה בנויה מיסודות כוללניים ומופשטים של התנהגות הפסולה ואשר בה מושאר תרגומה של ההגדרה הערטילאית לנסיבות קונקרטיות לשיקול דעתה של הערכאה השיפוטית הדנה בעניין. סעיפים כוללניים (OMNIBUS CLAUSES), כגון זה בו אנו דנים כאן, יש בהם במידה מסוימת משום חקיקה - PRAETER LEGE, אך ככל שהדבר נוגע לקביעת כללי המותר והאסור במערכות מקצועיות או ארגוניות הפועלות על-פי נורמות אתיות מיוחדות, לא ניתן לפעול בדרך היעילה בלעדיהם:

היינו, ככל שיעשה מאמץ להגדיר את כללי המותר והאסור באופן מפורט ומפורש, נותר הצורך לקבוע גם הוראה כללית המאפשרת לגופים המופקדים על ענישת האסור את היישום של נורמות כלליות למערכת נסיבות קונקרטיות. במקרה כזה לא ניתן לדבר על היווצרותה של עבירה בדרך החקיקה השיפוטית הרטרופקטיבית כי הנורמה ההתנהגותית הכללית הייתה קיימת מעיקרה, ומה שבית הדין עשה, איננו אלא בגדר יישום הנורמה לנסיבות נתונות. מי שמבקש להימנע מן ההסתבכות במעשה עבירה חייב לאמץ דפוסי התנהגות התואמים את העקרונות המנחים בתחום המקצועי או הארגוני, המיוחד בו פועל, ולצורך זה עליו גם לשוות נגד עיניו את הכללים המפורטים הקיימים בנושאים דומים, שהם כבר בגדר יישום של העיקרון המופשט, למציאות המקצועית או הארגונית, לפי העניין. הווה אומר, כדי לצעוד בדרך המלך, על איש המקצוע או מי שנמנה עס המסגרת הארגונית המיוחדת, להיות מומחה ע"י הכללים המופשטים, המעצבים את התפישות השוררות במקצוע או במסגרת הארגונית, לפי העניין, ואשר הם ביטוי לערכים המקובלים בהם" (על"ע 17/79, הוועד המרכזי של לשכת עורכי הדין בת"א-יפו נ. פלוני, פ"ד לד(3), עמ' 657, 660).

מכאן, על בית הדין לבחון מהו אמצעי המשמעת להם ראוייה הנאשמת על פי מה שמתחייב לפי נסיבותיה של העבירה ולפי נסיבותיה של הנאשמת (ראה עש"מ 2/85, משה בן עזרא ששון נ' מדינת ישראל, פ"ד לט(1) עמ' 220, 223).

מבקשת התובעת המלומדת להחמיר בעונשה של הנאשמת למען יירתעו אחרים מלהשתמש ברכוש המשרד לצרכים פרטיים.

לדעת בית הדין, דווקא מקרה זה אין מתאים לעשותו אות ומופת להענשה כבדה. אילו הייתה הנאשמת מבכירי המשרד, גישת בית הדין הייתה הפוכה. אדרבה, כאשר מדובר בעובדים בכירים שסורחים, יש למצות את הדין עמם עד תומו, שהרי עיני הכפופים להם נשואות להתנהגותם והם אמורים להוות דוגמא לכל בשירות.

כמאמר בית המשפט העליון בבג"צ 1663/92, יואל אייזנברג נ' שר הבינוי והשיכון ואח' (פ"ד מז(2), עמ' 229, 254): "לא הרי משרה זוטרה כהרי משרה בכירה. לא הרי משרה שאין עמה מפגש עם הציבור כהרי משרה שיש עמה מפגש עם הציבור. לא הרי משרה שאין עמה שליטה, פיקוח הכוונה והדרכה של אחרים, כהרי משרה שיש עמה פיקוד על אחרים ואחריות על המשמעת. לא הרי מי שמשרתו להיות מובל כהרי מי שמשרתו להיות מוביל..."

לפנינו עובדת זוטרת בדרגה 16 בדירוג המינהלי, שעל עבודתה המסורה והמקצועית העידו בפנינו עדי אופי והוגשו לנו גם מכתבי הערכה לרוב.

זאת ועוד, בית הדין בהכרעת הדין (עמ' 10) קבע שייתכן שאכן טעתה הנאשמת טעות כנה וסברה שאין פסול במעשיה. על טענה זו חזרה הנאשמת ואף הביעה חרטה בטיעוניה לאמצעי המשמעת.

טענה זו כוחה יפה להכריע באיזון מערכת השיקולים, בבואנו לגזור את דינה של הנאשמת.

בית הדין השתכנע כי הנאשמת עברה סבל רב מרגע תחילת ההליך המשמעותי, החקירה, העמדה לדין, הבירור בבית הדין ועובר להרשעה עצמה. לא נעלמו מעינינו מצבה האישי של הנאשמת, הן הכלכלי והן המשפחתי, כפי שפורטו בפרוטוקול.

בית הדין סבור שמילא תפקידו בתיק זה, בקובעו, כי ההתנהגות נשוא כתב התובענה הנה פסולה ועל כן יש לשרשה מקרב עובדי המדינה.

בית הדין ממליץ מחד גיסא לנציבות שירות המדינה לפרסם הודעת נציבות לשינון ולרענון הנושא, ומאידך גיסא לממונה על התביעה להגיש כתבי תובענה כנגד עובדים בכירים בשירות. באלה יהיה כדי לסייע בצמצום התופעה של שימוש ברכוש המדינה לצרכים פרטיים של עובדי השירות.

בנסיבות אלה בית הדין מחליט להטיל על הנאשמת את אמצעי המשמעת של נזיפה חמורה.

בד"מ 301/99

ניתן והודע ביום ל' באדר א' התש"ס - 7.3.2000

**סב/2 פקיד השמה בשירות התעסוקה - עבירות שוחד, מרמה, הפרת אמונים וזיוף**

בפני :	עו"ד יוסף תלרז, אב בית הדין למשמעת	- יו"ר
	גב' אדלינה בנדל	- חברה
	גב' אהובה מטסר	- חברה
התובע :	עו"ד ג'פרי ונדל	
ב"כ הנאשם :	עו"ד עבוד ניזאם	
נציגת המשרד :	גב' שולה אברגיל	

**נפסק:** הנאשם עובד בשירות התעסוקה הורשע בבית משפט המחוזי בנצרת בעבירות של שוחד, מרמה, הפרת אמונים וזיוף. הוא הובא לדין בפני בית הדין למשמעת. בית הדין הלך בקו אשר הותווה בפסיקה קודמת לגבי השפעת עבירות מסוג זה של טוהר השירות הציבורי. בית הדין הורה על פיטוריו לאלתר, בלא תשלום פיצויי פיטורים ופסילה לצמיתות למילוי תפקיד בשירות המדינה. בגזר הדין הורה בית הדין לאחר שנשללו הפיטורים להעביר 90% משעורם לרעייתו וילדיו של הנאשם תוך כריתת הסכם נאמנות בין שירות התעסוקה ובין נאמן עו"ד או רו"ח.

## גזר-דין

1. ביום ז' בניסן התש"ס (11.04.2000) הרשיע בית הדין את הנאשם על פי הודאתו בעבירות אשר מפורטות בכתב התובענה - עבירות לפי סעיפים 17(3) ו-6 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג - 1963 (להלן - החוק).
2. המסד העובדתי להודאה ולהרשעה יסודו בהליך פלילי, שהתנהל נגד הנאשם בבית המשפט המחוזי בנצרת (ת.פ. 145/96).
3. בזמן הרלוונטי לכתב האישום (בין השנים 93 - 95) עבד הנאשם בלשכת התעסוקה בנצרת כפקיד השמה והיה רשאי לחתום על אישורי אבטלה ולטפל בתיקים של הפונים השונים. במסגרת עבודתו, הורה הנאשם לפקידה אחת למלא בכתב ידה אישור, לפיו פונה פלוני הוא בלתי ניתן להשמה, בלי כל הצדקה עניינית לכך. במקרה אחר, נתן הנאשם אישור מבלי שיהיה בפניו שיקול ענייני המצדיק זאת. במקרים אחרים, מילא הנאשם טופס ועדת חריגים ביודעו ששיבת הועדה לא התקיימה. במקרים אחרים, הוא הזין למחשב לשכת התעסוקה את הנתונים ביודעו, כי אישור ועדת החריגים ניתן שלא כדין.

- בעבור פעולותיו הנאשם ביקש שוחד או קיבל שוחד מאותם פונים. סכומי השוחד ככסף או בשווה כסף, שהגיעו לידי הנאשם, הסתכמו בכ 9,000 ש"ח.
4. סעיפי האישום שיוחסו לנאשם, בעקבות הסדר טיעון שנעשה עימו, היו עבירות של בקשת ולקחת שוחד, מרמה והפרת אמונים וזיוף בידי עובד ציבור, לפי סעיפים 290, 294(א), 284 ו-421 רישא, לחוק העונשין, התשל"ז - 1977 (להלן - העבירות).
- בית המשפט המחוזי גזר על הנאשם עונש של מאסר לתקופה של 18 חודשים, מתוכם 6 חודשים לריצוי בפועל בדרך של עבודה ציבורית, והיתרה, על תנאי למשך שלוש שנים. וקנס בשיעור של 2,000 ש"ח.
5. לצדדים לא היו ראיות לעניין אמצעי המשמעת (למעט מסמכים שהוגשו לגבי נסיבותיו האישיות של הנאשם) וכל צד העלה בפני בית הדין את טיעונו לעניין אמצעי המשמעת ההולמים, לדעתו, את מהותן, אופיין ונסיבותיהן של העבירות.
6. התובע המלומד הדגיש בפניו את חומרתן וקלונן של העבירות, התקופה שעל פניה הן נמשכו, והתחכום שהיה כרוך בביצוען, תוך ציטוט גישתו המחמירה של בית המשפט המחוזי כלפי העבירות (עמ' 2 לפרוטוקול הדיון).
7. לנוכח חומרתן היתרה של העבירות, ביקש התובע המלומד מבית הדין להטיל על הנאשם את אמצעי המשמעת הבאים:
- א. פיטורים לאלתר ללא תשלום פיצויי פיטורין.  
ב. פסילה לאחר הפיטורים לצמיתות, למילוי תפקידים בשירות המדינה.
8. התובע המלומד הגיש לבית הדין שורה של פסקי דין, שניתנו על ידי בית המשפט העליון וכן על ידי בית הדין למשמעת, שבהם הוטלו אמצעי משמעת מחמירים כאמור, לרבות שלילת גימלה כלפי עובדי מדינה שהורשעו בעבירות שוחד, או עבירות חמורות אחרות, כאשר נכלל בהן היסוד של הפרת אמונים כלפי התפקיד הציבורי שמילא העובד בשירות המדינה, ומצא בהן תימוכין לגישתו המחמירה וביניהם: עש"מ 592/99, עש"מ 7641/98, בד"מ 19/97, בד"מ 77/89, בד"מ 95/99, עש"מ 581/2000, בד"מ 25/96, עש"מ 77/89, עש"מ 2/80, עש"מ 5282/98 ועוד.
9. עיינו בפסקי הדין אשר הוגשו לנו. מובן כי לא מדובר במקרים סימטריים מבחינת המעשים שבגינם הורשעו הנאשמים או בסעיפי האישום, או במכלול אמצעי המשמעת שהוטלו, עם זאת, מצאנו בהם מכנה מכנה משותף לבית הדין למשמעת, ולבית המשפט העליון לפיו ההתייחסות לעבירות השוחד, הפרת האמונים והזיוף כלפי עובד ציבור היא מחמירה, ולרוב גובר האינטרס של מיצוי הדין, על פני הנסיבות האישיות של הנאשם, כאשר פיטורין ללא פיצויי פיטורין אינו אמצעי משמעת יוצא דופן, "בנוף הפסיקה".
10. נציגת המשרד הגב' שולה אברג'ל, פירטה בפני בית הדין את תולדות העסקתו של הנאשם בשירות התעסוקה, את מצבו המשפחתי, הבריאותי והכלכלי הקשים, כמפרנס יחידי למשפחה מרובת ילדים, כאשר על-פי גישתה יש אומנם לפטרו משירות התעסוקה, לנוכח הרשתות בעבירות כאמור, ואולם המשרד מציע לבית הדין לזכותו

בפיצויי פיטורין בשיעור 70% ממשכורתו הקובעת האחרונה, החלטה שתאפשר לקזז ולו במקצת, מהיקף חובותיו לבנק יהב.

11. סניגורו המלומד של הנאשם מיקד את עיניו בית הדין במצבו הכלכלי הקשה של הנאשם, אשר בא לידי דגש ובטוי בין היתר בשיעור הקנס הנמוך יחסית שהוטל עליו על ידי בית המשפט המחוזי, ופריסתו לתשלומים עתיים. וכן, נמסרו לבית הדין מסמכים שונים לגבי היקף השתכרותו הנמוכה, וחובותיו לבנקים השונים.

12. לעניין הפסיקה שהגיש התובע המלומד לבית הדין, הסניגור מבקש כי בית הדין יתייחס אליה בזהירות רבה, שכן חלקה דן בעבירות חמורות יותר מאלו שבוצעו על ידי הנאשם, וכן על ידי עובדים שמילאו בשירות המדינה תפקידים בכירים, בעוד שהנאשם הועסק בעת ביצוע עבירותיו כנהג - תפקיד זוטר במערכת.

לגישת הסניגור, בהגיע מועד ישום הפסיקה על המקרה שבפניו, על בית הדין להיות מודע ליחס שבין בכירותה של המשרה ובין חומרת אמצעי המשמעת שהוטלו. ככל שיורדת רמת המשרה, יש לצמצם בהיקפם ובחומרתם של אמצעי המשמעת שמטיל בית הדין, ואולם לגבי ממלאי תפקידים בכירים מהם נדרשת מידת אמון רבה, ראוייה לה מידת מיצוי הדין.

13. הסניגור מסיים את טיעונו בכך, שמידת הדין מאפשרת את השארתו של הנאשם בשירות המדינה, ואם בית הדין יחליט על פיטוריו ראוי יהיה לזכותו בפיצויי פיטורים, גם בהתחשב במצבו המשפחתי הכלכלי והבריאותי כפי שהוצג בפירוט רב לבית הדין (עמ' 5 לפרוטוקול), ואם גם אלה ישללו ממנו, יש להעבירם לילדיו שהעובד חייב בפרנסתם, כפי שמאפשר סעיף 34(8) לחוק.

14. בית הדין איפשר לנאשם אם רצונו בכך, לאמור את דברו בטרם יגזר דינו, וכך אמר הנאשם:

**"התיק הזה היה מפוברק בשבילי. למעשה האישום הפלילי הוא פרי אשמה של גורמים אחרים".**

אמירה זו העלתה מידה של תמיהה בעיני בית הדין, לנוכח העיתוי והפורום שבפניו היא הועלתה.

15. בבואנו לגזור את דינו של הנאשם, שומה עלינו לבחון ולשקול את השפעת החלטתנו על שירות המדינה לאור מטרתו מהותו של השירות, בהתחשב בטיבן של העבירות שבהן הורשע הנאשם, תוך שקילת נסיבותיו האישיות של הנאשם.

בעבירות שבהן הורשע הנאשם על פי טיבן יש בהן קלון (למאפייני הקלון של העבירות ראה עש"מ 4125/95, יוסף אור נגד נציב שירות המדינה, פד"י מא, בעמ' 233).

16. עובד מדינה הינו נאמן הציבור. נאמנות זו מטילה עליו את החובה לקיים ולשמר את הערכים הבסיסיים של הציבור, ובכלל זה להקפיד על טוהר המידות בשירות הציבורי, ללא פשרות, וכפי שנקבע:

**"בלא אמון הציבור ברשויות הציבור יעמדו הרשויות ככלי ריק. אמון הציבור הוא המשענת של רשויות הציבור והוא מאפשר להן למלא את תפקידן... אמון הציבור ברשויות השלטון הוא מנכסיה החשובים של הרשות השלטונית ושל המדינה. כאשר הציבור מאבד את אמונו ברשויות השלטון, הוא מאבד את אמונו באמנה החברתית המשמשת בסיס לחיים משותפים. יש ליתן**

משקל נכבד לשיקולים הבאים לקיים, לשמר ולפתח את תחושת הציבור כי משרתיו אינם אדוניו, וכי הם עושים את מלאכתם למען הציבור, מתוך יושר וניקיון כפיים. אכן טוהר השירות והשורות עומד בבסיס השירות הציבורי ובבסיס המבנה החברתי שלנו" (בג"ץ 6163/92, איזנברג ואח' נגד שר הבינוי והשיכון, מד(2), 229, 226).

ובפסיקות אין ספור מדגיש בית המשפט העליון את ההשלכה הישירה של הרציונל העומד בבסיס מהותו של השירות הציבורי, על עובד הציבור, בראש ובראשונה מבחינת דיני הנאמנות הציבורית:

**"איש הציבור הוא נאמן הציבור. לא לעצמו הוא פועל, אלא למען האינטרס של הציבור הוא פועל"** (בג"ץ 669/86, רובין נגד ברגר ואח', מא(1), עמ' 749, 840).

17. בהבדל מעובד רגיל שגם עליו חלה חובת נאמנות, חובת הנאמנות המוטלת על עובד מדינה היא כפולה ומכופלת: הן משום שבנושאים רבים השירות הציבורי הוא בעל אופי מונופוליסטי ואין האזרח יכול לבחור שירות חליפי (כמו שירות התעסוקה) והן משום חיוניותם וחשיבותם לכלל הציבור של העניינים המטופלים על ידי השירות הציבורי. (לעניין זה ראה דו"ח ועדת קרמניצר, הטיפול המערכתי במשמעת בשירות המדינה, ינואר 1998, עמ' 7).

18. עבירות השוחד, המרמה והפרת האמונים, והזיוף שבהם הורשע הנאשם חותרות תחת אושיותיהם של הערכים שצוינו לעיל.

19. וכבר נקבע בפסיקה גודל הכתם שבו מכתימה עבירת השוחד את השירות הציבורי. **"לקיחת שוחד מכתימה את השירות הציבורי כולו וחותרת תחת תדמית יש בה כדי לעוות את שיקול הדעת, ועובד הציבור, הנתפס לרעה זו, מאבד ביוזעין או שלא ביוזעין את היכולת ליישם אמות מידה ענייניות ולהתייחס לנושא שלפניו על-פי שיקולים לגופם בלבד. שירות הציבור אינו יכול לרוחש אמון לעובד, הדורש שוחד, ולמותר להוסיף, כי גם לא יכול להתקיים אמון כלשהו בין האזרח לבין עובד ציבור, הנוטל שוחד, או בין האזרח לבין שירות, אשר בו ממשיכים נוטלי שוחד למלא את תפקידם (עש"מ 4/81 אותיון נגד מדינת ישראל, פ"ד לה(4), בעמ' 494).**

ובעש"מ 5/97 פרקליט המדינה נ' אסא, פ"ד לג(3), 665, 668, הוסיף השופט שמגר ואמר כך:

**"אין צורך לחזור ולהרבות במילים עד כמה מזיקה והרסנית עבירת השוחד המשחיתה את המידות בשירות הציבור ופוגעת באימון ההדדי בתוך ציבור עובדי המדינה, בינם לבין עצמם, ובאימון אותו צריך הציבור הרחב לרוחש לאלה שהופקדו על משרתם כדי לשרתו. קולא מופרזת בנקיטת אמצעים משמעתיים יש בה כדי לסכל מטרתו של הדין המשמעתית אשר יעילותו מותנית בכוחם המרתיע של האמצעים הננקטים במסגרתו. אין פירושו של דבר כי בית הדין צריך להתעלם מן הנסיבות האישיות של האדם העומד לפניו, אך מול אלה צריך גם להינתן משקל נאות לאינטרס הציבורי, ובין היתר לנזק הרב הנגרם לשירות המדינה ואף לתדמיתה של המדינה על ידי אלה מבין עובדי הציבור המועלים באמון אשר ניתן בהם".**

(ראה גם מדינת ישראל נגד תמר כתב, פ"ד נה' בעמ' 199).

20. בפרשת יעקב אסולין (ראה פ"ד נו' בעמ' 238) בו הורשע הנאשם בלקיחת שוחד, מסכם השופט זמיר את הכלל כפי שעולה מן הפסיקה, שהוטמע גם בפסק הדין בעניין תמר כתב הכלל הרחב כפי שהוא עולה מן הפסיקה של בית המשפט קובע כי עובד מדינה שהורשע בעבירת שוחד דינו פיטורים משירות המדינה, ובדרך כלל מוסיף בית המשפט ופוסל את עובד המדינה לשירות, אם לתקופה מסויימת ואם לצמיתות, ואף שולל ממנו פיצויי פיטורין, כולם או מקצתם.
21. ועתה באנו לגזור את דינו של הנאשם, ולהחליט על אמצעי המשמעת ההולמדים במקרה זה. הנאשם בן 47, ומועסק בשירות התעסוקה מיום 1.10.88 בתפקיד נהג בדרגה 15+ והושעה מעבודתו מיום 1.12.95.
- על-פי המסמכים שהוגשו לבית הדין הנאשם לקה בליבו, אב ל-7 ילדים, מהם 5 קטינים, מפרנס יחיד למשפחתו, ושקוע בחובות כבדים ומעיקים.
22. תמונת העבירות הפליליות שבהם הורשע הנאשם בבית המשפט המחוזי שעל בסיסן נקבעה אחריותו ועבירות לפי סעיפים 17(3) ו-6(6) לחוק, היא חמורה ביותר, וצבועה בגוון פלילי מובהק. לא ניתן לקבל את גירסת סניגורו כי מדובר במעידה חד פעמית, כפי שעולה מגזר דינו בבית המשפט המחוזי, עסקינן במעשים ובעבירות שנשתרעו על פני תקופה של כשניים, אשר יסוד התכנון והתחכום בולט בהם.
23. בית הדין סבור כי אין מקום לקבל את האבחנה שסניגורו ביקש להציע. לעניין האבחנה בחומרתם של אמצעי משמעת המוטלים בין נאשם בתפקיד בכיר, ובין עובד זוטא ככל שמדובר בעבירות של שוחד, הפרת אמונים וזיוף, גם של המבצע הזוטא, השפעתו על המשמעת בשירות המדינה, ועל אמון הציבור בשירות הציבורי ובתדמיתו הינה קריטית. במקרה שלפנינו חרף זוטרתו של התפקיד, הצליח הנאשם לתכנן ולבצע במקום עבודתו, מעשי עבירה חמורים.
24. אכן אמצעי המשמעת בפסקי הדין השונים שהוגשו לבית הדין, שונים הם ממקרה למקרה, אין כמובן מנוס מכך. בין היתר משום שהמקרים שונים זה מזה, ובהתאמה, משתנים גם השיקולים לגבי חומרת האמצעים הראויים.
25. במקרה שבפנינו בהתחשב במהות העבירות ובריבוי האישומים, הנאשם נמצא בסקלה העליונה של עבירות המשמעת. במצב דברים זה גובר האינטרס הציבורי על השיקולים האישיים.
26. נסיבותיו האישיות והמשפחתיות של הנאשם, כפי שעלו בפני בית הדין, אינן קלות כלל וראיות אך להתחשבות מסויימת כפי שעוד יפורט להלן. אך מאחר ובהתנהגותו טמון קלון מובהק, אנו נאלצים לדחות את הנסיבות האישיות, מפני השיקולים של האינטרס הציבורי ולטובתו, כאשר תדמיתו וטוהר מידותיו של השירות הציבורי, וערכי המשמעת שאמורים לשרור בו, אינם מאפשרים להשיבו אל מקום העבודה. אנו חוששים כי, המשמעת במקום עבודתו לנוכח הפרת האמון הבוטה הטבועה במעשי העבירה, עלולה להזקק קשות אם נעשה כן.

27. בסיכומם של דברים אנו לא רואים מנוס מפיטוריו של הנאשם משירות המדינה, ושלילת פיצויי הפיטורין בגין שנות עבודתו, ופסילתו לצמיתות לשירות המדינה.

בעניין זה קבע כבר בית המשפט העליון בפרשת תמר כתב:  
**"ההימנעות מפיטורים של עובד המדינה אשר הורשע בעבירת שוחד שצריך שתהיה נדירה ביותר. שהרי הדעת נותנת כי עובד כזה לא יוכל למלא את תפקידו כראוי לאחר שהורשע בעבירות שוחד. וכי מה יחשבו עליו אזרחים שעניינם הופקד בידיו? מה יאמרו לעצמם עובדים אחרים שיראו וידעו כי אפשר שעובד המדינה יורשע על ידי בית המשפט בעבירות שוחד, ואף על פי כן ימשיך בעבודתו כמקודם? וכיצד יתייחסו אליו, ואל הוראות שייתן, עובדים הכפופים לו? השוחד יעוור פקחים ויסלף דברי צדיקים (שמות כג, ח). אם עובד המדינה שהורשע בשוחד יורשה להישאר עובד המדינה, יהיה בכך מכשול בפני פקחים".**

עמדה עליה חזר בית המשפט העליון בפרשת יעקב אסולין. כאשר לעניין אמצעי המשמעת, כבר קבע בית המשפט העליון:  
**"בדין המשמעת, אמצעי המשמעת אמור לשמש אמצעי מניעה יותר מאשר אמצעי ענישה: התכלית העיקרית של אמצעי המשמעת היא, כאמור, למנוע פגיעה משמעותית בתפקוד של שירות המדינה או בתדמית של שירות זה, שכן תדמית ראויה היא תנאי הכרחי לפעילות תקינה של השירות. לכן השאלה העיקרית היא, מה ההשלכה שתהיה על שירות המדינה, אם עובד המדינה שהורשע בעבירת שוחד, יורשה להמשיך את עבודתו בשירות המדינה.**

28. בסיכומם של דברים מחליט בית הדין להטיל על הנאשם את אמצעי המשמעת הבאים:

- א. פיטורים לאלתר משירות המדינה ללא תשלום פיצויי פיטורין.
- ב. פסילה לאחר הפיטורין לצמיתות, למילוי תפקיד בשירות המדינה.

29. חטאו של הנאשם ופגיעתו בשירות הציבורי, ובתדמיתו קשה היא ואמצעי המשמעת האמורים, שעליהם החליט בית הדין הם תולדה ישירה ממנו, בית הדין לא רואה מנוס אלא לפטור מהשירות ולשלול את זכויותיו שנצברו מתקופת עבודתו, בת שבע השנים בשירות התעסוקה.

30. על אף שהנאשם יצא מכתלי בית הדין חף מכל זכות, ממונית אוזניו של בית הדין ורחשי ליבו היו כרויות למצבה הכלכלי של משפחתו, אשר תאבד בעקבות פיטוריו של הנאשם, גם אם אותו מקור הכנסה נמוך ששולם לנאשם מקופת המדינה בתקופת השעייתו. ביה"ד סבור כי, באופן חריג כמעשה של חסד, ראוי כי יעשה שימוש בסעיף 34(8) לחוק, שכן בית הדין רשאי להורות "על תשלום פיצויי פיטורין שנשללו כולם או מקצתם, כפי שיחליט, למי שהעובד חייב בפרנסתו".

31. בית הדין מורה כי 90% מפיצויי הפיטורין שלהם היה זכאי העובד אילולי נשללו ממנו, ישולמו ב-9 שנים שווים לרעייתו בעבור ילדיו הקטנים, לצורך מחייתם.

32. לשם ביצועה של הוראה זו, שירות התעסוקה יכרות הסכם נאמנות עם עורך דין או רואה חשבון, לפיו יועברו אליו כספי הפיצויים, לצורך העברתם לטובת הנהנים מדי חודש, כפי שקבע בית הדין.



**סב/3 בודקת מכס באולם המכס בממ"ן נתב"ג - גניבת פריטים ממטען**

**בפני:** עו"ד יוסף תלרז, אב בית הדין למשמעת  
עו"ד ניצה אדן-ביוביץ, מ"מ אב בית הדין  
- יו"ר  
- חברה  
- חבר

**התובע:** עו"ד יוסי גוילי

**ב"כ הנאשמת:** עו"ד שרון הרוש

**נציג המשרד:** מר אלי בן דוד

**נפסק:** ההליך המשמעותי התקיים לאחר הליך פלילי, שנסתיים בענישה ללא הרשעה, בגין מעשה גניבה של מספר פריטים ע"י בודקת מכס. בית הדין החליט לפטר את הנאשמת תוך תשלום פיצויי פיטורים מלאים ובנוסף הטיל עליה אמצעי משמעת של נזיפה ופסילה לשירות המדינה לפרק זמן של שנתיים. בגור הדין נבחנה השפעת העבירה מסוג זה על תדמיתו של השירות הציבורי ובמיוחד קביעה כי, מידת ענישה מתונה במישור פלילי, אין בה כשלעצמה כדי להשפיע על רמת של אמצעי המשמעת בנסיבות העניין.

## **גזר-דין**

1. ביום כ"ו באדר ב' התש"ס (2 באפריל 2000), הרשיע בית הדין למשמעת את הנאשמת בעבירות לפי סעיפים 17(1), 17(3) ו- 17(4) לחוק שירות המדינה (משמעת) התשכ"ג 1963-, (להלן - החוק).
2. המסד העובדתי להרשעה נסמך על הוראותיו של סעיף 61 לחוק. בעקבות הליך פלילי, שהתקיים נגד הנאשמת הנ"ל בבית משפט השלום ברמלה, שבו הודתה בביצוע עבירה של גניבה, שיסודותיה פורטו בכתב האישום שהוגש נגדה. לפיו ביום 14/6/96 בהיות הנאשמת בודקת מכס באולם המכס בממ"ן נתב"ג במהלכה של משמרת עבודתה, גנבה ממטען שהגיע מחו"ל פריטים שונים שערכם בעת הגשת כתב האישום המתוקן, במאי '97 הוערך בסך של 520. - ש"ח.
3. בית המשפט השלום ברמלה, לאחר עיון בתסקיר של קצין מבחן לאחר שקבע כי, הנאשמת ביצעה את העבירה, החליט להענישה ללא הרשעה והטיל עליה עבודות לתועלת הציבור בהיקף של 30 שעות, והעמידה בפיקוח קצין מבחן למשך שנה. החלטת בית המשפט ניתנה בתאריך 5/8/99.
4. יצויין כי במהלך הדיון, בית הדין נעתר לבקשת התביעה אשר ביקשה לתקן את התובענה בהתאם לתקנה 13 לתקנות שירות המדינה (משמעת) (סדרי הדין של בית הדין), התשכ"ד 1963-, ולהוסיף לה פרט אישום לפי סעיף 17(4) לפיו, ניתן להאשים עובד בעבירות משמעת "אם התנהג התנהגות בלתי הוגנת במילוי תפקידו או בקשר אתו".

5. לצדדים לא היו ראיות לעניין אמצעי המשמעת, וכל צד העלה בפני בית הדין את טיעונו לעניין אמצעי המשמעת ההולמים לדעתו את מהותה ונסיבותיה של העבירה, תוך הסתמכות על פסיקה, בעניינים דומים או קרובים.
  6. התובע המלומד הדגיש בפני בית הדין כי, מדובר בעבירה חמורה, של הפרת דין מודעת, אשר פגעה באמינותו של הגוף שבו היא הועסקה. הגם שלנוכח ההליך הפלילי שקויים נגדה לא ניתן היה, להאשימה או להרשיעה בעבירה, לפי סעיף 17(6) לחוק - בעבירה שיש עימה קלון, מפאת ענישתה ללא הרשעה הרי, פסיקתו של בית המשפט היא כי, בעבירת גניבה שבה מורשע עובד ציבורי מתוקף תפקידו דבק קלון, וגם בלי קביעה פורמלית לגבי קלונה של העבירה. בגישתו זה הסתמך התובע המלומד על עש"מ 1/88, בלחסן נגד נש"מ.
  7. גישת התובע לעניין אמצעי המשמעת הראויים גם לנוכח השעייתה מעבודתה, נגזרת מהליך החקירה הפלילית דרך ההליכים הפליליים, ועד להליך שהתנהל בפני בית דין זה, פרק זמן מראשיתו ביולי '96, ואשר עיקר תכליתו להגן על תדמית השירות הציבורי.
- כתימוכין לגישתו הגיש התובע לבית הדין פסקי דין :  
(דב"ע לג-32/ דוד יכין נגד מדינת ישראל, עש"מ 356/96 פלוני נגד עש"מ, עש"מ 6470/96 סיגלית תרשיש נגד מדינת ישראל).
8. לנוכח כל האמור, ביקש התובע כי בית הדין יטיל על הנאשמת, את אמצעי המשמעת הבאים :  
(א) נזיפה.  
(ב) פיטורים, אגב תשלום פיצויי פיטורים בשיעור של 90% בעבור שנות עבודתה.  
(ג) פסילה לשירות המדינה לתקופה של חמש שנים.
  9. נציג משרד האוצר, מר אלי בן דוד, הביע דעתו כי, אמצעי המשמעת שנדרשו על ידי התובע המלומד הם ראויים והולמים את גישת המשרד.
  10. מדובר בעובדת אשר עד למועד השעייתה הועסקה כבודקת מכס במשך 21 שנה. בתיקה האישי מצויים מסמכים, שמצביעים על איחורים לעבודה, ואשר אחת בתקופת העסקתה, זכתה בקיצור פז"מ לדרגה.
  11. הסניגורית המלומדת טענה בפנינו כי, מדובר בעובדת מסורה, אשר במהלך השנים לא נמצא דופי בעבודתה. מעשה העבירה הפלילי, וההליך הפלילי שקויים בעקבותיו היו בגדר מעידה חד פעמית, אשר נגרם בשל הליך גירושין קשה שעבר עליה, ועול גידול ילדיה שנפל בחלקה (בני 14 ו-18), ואשר חרף מצבה הקשה נטלה על עצמה עול נוסף של משפחה אומנת לילדה בת שלוש. כאשר נסיבות אלה הביאו להקלה והתחשבות בתוצאותיו של ההליך הפלילי, שנוהל נגדה.
  12. הסניגורית המלומדת סבורה שניתן למצות את הדין עם העובדת, לנוכח נסיבותיה האישיות ותמונת העבירה, בהטלת אמצעי משמעת של נזיפה, שדי בו יחד עם פרסום ההחלטה כדי להעביר את המסר הראוי בקרב חבריה לשירות המדינה. הסניגורית טענה כי בשורה של פסקי דין אשר הוגשו לבית הדין, נסיבות ההתנהגות שפורטו בהם היו חמורות מאלה של הנאשמת שבפנינו, ואשר בהם לא ננקט אמצעי המשמעת החמור של פיטורין (ברכה רביד נגד נש"מ. עש"מ 4920/93. אבנר בן שלום נגד נש"מ, עש"מ 3634/91 אלברט אמסלם נגד שירות המדינה, עש"מ 2935/93 עורסאן עידת נגד נש"מ).

13. הנאשמת הביעה בפני בית הדין חרטה על מעשה העבירה, לדבריה כל מה שיוחלט לגביה לעניין העונש הינו "כאין וכאפס לעומת מה שאני מענישה את עצמי".
14. קשה היא מלאכת גזירת הדין כקריעת ים סוף ובמיוחד כלפי אישה, שגורלה האישי לא שפר עליה. קרע עמוק פרום בין עמדת התובע לעניין אמצעי המשמעת לבין עמדתה של ב"כ הנאשמת, כאשר ליבה של המחלוקת מתמקד בשאלת הפיטורים משירות המדינה. במיוחד מתחדדת המחלוקת לנוכח תקופת השעייתה הארוכה מתפקידה המתקרבת לפרק זמן של 4 שנים. למעשה, בית הדין נדרש להכריע האם להשיבה לתפקידה באגף המכס, או לתפקיד אחר בשירות המדינה ולבחון את השפעת ותוצאות החזרתה לשירות המדינה על תדמית טוהר מידותיו של השירות, אמון הציבור בו, והמשמעת שאמורה לשרור במסגרת יחידותיו השונות. כל אלה אל מול נסיבותיה האישיות של הנאשמת, המבקשת לשוב, בתום ההליך שבפנינו אל מקום עבודתה במכס, שבו עבדה שנים רבות.
15. שירות המדינה, כל מטרתו הינו שירות לטובת הציבור הממומן מכספי הציבור, כאשר עובד מדינה הוא נאמנו של הציבור ואלה דבריו של ביהמ"ש העליון לעניין מטרתו ותכליתו של שירות המדינה : -
- "בלא אמון הציבור ברשויות הציבור יעמדו הרשויות ככלי ריק. אמון הציבור הוא המשענת של רשויות הציבור והוא מאפשר להן למלא את תפקידן... אמון הציבור ברשויות השלטון הוא מנכסיה החשובים של הרשות השלטונית ושל המדינה. כאשר הציבור מאבד את אמונו ברשויות השלטון, הוא מאבד את אמונו באמנה החברתית המשמשת בסיס לחיים משותפים. יש ליתן משקל נכבד לשיקולים הבאים לקיים, לשמר ולפתח את תחושת הציבור כי משרתיו אינם אדוניו, וכי הם עושים את מלאכתם למען הציבור, מתוך יושר וניקיון כפים. אכן טוהר השירות והשורות עומד בבסיס השירות הציבורי ובבסיס המבנה החברתי שלנו" (בג"ץ 6163/92, איזנברג ואח' נגד שר הבינוי והשיכון, מד(2), 229, 226).**
- בפסיקות אין ספור מדגיש בית המשפט העליון את ההשלכה הישירה של הרציונל העומד בבסיס מהותו של השירות הציבורי על עובד הציבור, בראש ובראשונה מבחינת דיני הנאמנות הציבורית :
- "איש הציבור הוא נאמן הציבור. לא לעצמו הוא פועל, אלא למען האינטרס של הציבור הוא פועל" (בג"ץ 669/86, רובין נגד ברגר ואח', מא(1), עמ' 749, 840).**
16. בהבדל מעובד רגיל שגם עליו חלה חובת נאמנות, חובת הנאמנות המוטלת על עובד מדינה היא כפולה ומכופלת : הן משום שבנושאים רבים השירות הציבורי הוא בעל אופי מונופוליסטי ואין האזרח יכול לבחור שירות חליפי והן משום חיוניותם וחשיבותם לכלל הציבור של העניינים המטופלים על ידי השירות הציבורי. (לעניין זה ראה דו"ח ועדת קרמניצר, הטיפול המערכתי במשמעת בשירות המדינה, ינואר 1998, עמ' 7).

17. לשם השגת תכליות אלה, מוטלת מערכת של נורמות התנהגות על עובדי ציבור כפי שבאו לידי ביטוי בפסיקתו של בית המשפט העליון :  
**"כדי למנוע מעשי שחיתות ולשמור על מינהל ציבורי תקין ונקי כפיים, מוטלת על עובדי הציבור באשר הם עובדי ציבור, מערכת של נורמות התנהגות. במערכת זו של חובות ניתן להבחין בשלושה גוונים. כאשר הגוון האחד הוא סוג המעשים המהווים עבירות פליליות; השני הוא סוג המעשים המהווים עבירות משמעתיות אך לא עבירות פליליות; ואילו הגוון השלישי הוא סוג המעשים שאינם עולים בקנה אחד עם האתיקה הציבורית של עובדי ושליחי הציבור, אך מסורים למצפונם של אלה"** (ע"פ 537/78, קיביליו נגד מ"י, פ"ד לא(2), בעמ' 281).
18. ביה"ד למשמעת באמצעות הסמכויות שהוקנו לו על ידי המחוקק בסעיף 34 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, מגשים את התכליות האמורות באמצעות הטלת אמצעי המשמעת שפורטו בחוק, ובכך הוא תורם לאכיפתם והטלתן של הנורמות בשירות הציבורי, ובהקשר זה קבע כב' השופט זמיר :  
**"המשקל הראוי לייחס לנסיבות בהן בוצעה העבירה הפלילית, וכן גם המשקל שיש לייחס לנסיבות האישיות של הנאשם, פוחת בדין המשמעת. בדין המשמעת, אמצעי המשמעת אמור לשמש אמצעי מניעה יותר מאשר אמצעי ענישה: התכלית העיקרית של אמצעי המשמעת היא, כאמור, למנוע פגיעה משמעותית בתפקוד של שירות המדינה או התדמית של שירות זה, שכן תדמית ראויה היא תנאי הכרחי לפעילות תקינה של השירות (עש"מ 917/99 מדינת ישראל נגד עבדאללה חמזה, פד"י נ', בעמ' 25).**
19. הנאשמת שבפנינו, במהלך מילוי תפקידה כבודקת מכס בכירה, שלחה ידה במשלוח בכבודה שהגיעה מחו"ל, וגנבה ממנה פריטים שונים.
20. אכן, ההליך הפלילי בסופו של דבר מותן באופן משמעותי כלפי הנאשמת. בית-משפט השלום ברמלה לאחר בחינת נסיבותיה האישיות, החליט להענישה ללא הרשעה והסתפק בהטלת שירות לתועלת הציבור, ופיקוח של שירות המבחן, כפי שהדבר נעשה לעיתים מכח סמכויותיו של בית-המשפט אשר דן בעניינים פליליים, (סעיף 71 לחוק העונשין, התשל"ז - 1977, א לחוק סדר הדין הפלילי (נוסח משולב), התשמ"ב - 1982).
21. מידת ענישתה המתונה של הנאשמת במישור הפלילי, לרבות אי רישומה של העבירה, במרשם הפלילי, אין בהם לדעת בית הדין כדי לעמעם את הפגם החמור שנפל במעשיה, במהלך מילוי תפקידה בשירות הציבורי, והנזק שנגרם לשירות כתוצאה מאותה התנהגות מהם אמורים להגזר מידתם של אמצעי המשמעת.
22. בפסק הדין האמור מבהיר כב' השופט זמיר :  
**"השאלה מה הם אמצעי המשמעת הראויים תלוייה, כמובן, בנסיבות המקרה. בין היתר, יש להתחשב, נוסף לנסיבות האישיות של הנאשם, גם בחומרת העבירה וגם בתפקיד הנאשם. אלא הם שיקולים שיש להם חשיבות רבה לעניין התפקוד והתדמית של השירות הציבורי. הם עשויים להוסיף או לגרוע ממידת הקלון הכרוכה בעבירה, ולהשפיע גם על ההחלטה בשאלה מה הם אמצעי המשמעת הראויים (שם, פסק דין עבדאללה חמזה)".**

23. התובע המלומד העמיד לרשות בית הדין פסיקה המתייחסת מטבע הדברים לאמצעי המשמעת, שהוטלו בשל עבירת גניבה בידי עובד ציבור, בעוד שהסניגורית המלומדת הרעיפה עלינו פסיקה המצביעה לטענתה על כך, שעל מעשים חמורים מאלה, שבהם נכשלה הנאשמת לא הוטל אמצעי המשמעת של פיטורים.
24. הפסיקה הרלבנטית לענייננו היא זו, הנוגעת לאותה התנהגות "בלתי הוגנת של עובד מדינה במלוי תפקידו, או בקשר איתו", המבססת בין השאר את העבירה לפי סעיף 17(4) לחוק, שבה הורשעה הנאשמת. דהיינו ביצוע מעשה העבירה במקום מלוי תפקיד ובקשר אליו, בעת ששלחה הנאשמת ידה במשלוח פריטים, שעל בדיקת שלמותם היתה מופקדת מתוקף תפקידה, כבודקת מכס.

#### א. בד"מ 16/95:

- (1) הנאשם, פקיד אשנבים באחת מסוכנויות הדואר במרכז הארץ הורשע בבימ"ש השלום בתל-אביב ב-19 מקרים של גניבת כספי רשות הדואר, בסכום כולל של 285 שקלים. בית המשפט הטיל עליו קנס בסכום של 400. - ש"ח שקל וחייב אותו לחתום על התחייבות בסך 5,000. - ש"ח למשך שנתיים.
- (2) בעקבות הרשעתו כאמור הועמד האיש לדין בפני בית הדין למשמעת של עובדי המדינה וזה הרשיעו בהתנהגות שאינה הולמת עובד מדינה ובביצוע עבירה שיש עימה קלון, לפי סעיפים 17(3)-17(6) לחוק שירות המדינה (משמעת) תשכ"ג-1963.
- (3) בית הדין למשמעת הטיל על הנאשם את אמצעי המשמעת הבאים :  
(א) פיטורין לאלתר מרשות הדואר, אגב תשלום פיצויי פיטורין בגובה 90%.  
(ב) פסילת הנאשם לעבודה ברשות הדואר למשך 5 שנים.

#### ב. בד"מ 2/96:

- (1) הנאשמים עובדי רשות שדות התעופה שהורשעו ע"י בית משפט השלום בביצוע עבירות של גניבה בידי מורשה, מירמה והפרת אמונים ושימוש לרעה בכח מישרה, לאחר שנתפסו בכך שחיטטו במזוודות הנוסעים ואף גנבו מהם והועמדו בעקבות זאת הנאשמים הועמדו לדין משמעתי בפני בית הדין למשמעת של עובדי המדינה.
- (2) בין אמצעי המשמעת, שהוטלו על הנאשמים היו פיטורים אגב שלילת הגימלה.

#### ג. בד"מ 63/93:

- (1) הנאשם, עובד רשות הדואר הועסק כנהג במחלקת התחבורה, הורשע בבית המשפט ובבית הדין, על פי הודאותיו, בכך שבמספר מקרים גנב חבילות שהיה צריך למסור לנמענים, שהכילו קלטות, דיסקים, תחתונים וגרביים, וגם מכר חלק מהם. ביהמ"ש גזר עליו 6 חודשי מאסר בפועל, אותם ריצה בעבודות שירות בבית חולים, 18 חודשי מאסר על תנאי למשך 3 שנים וקנס בסך 1,000. - ש"ח.
- (2) בית הדין למשמעת הרשיעו בביצוע עבירה שיש עימה קלון, על פי סעיף 17(6) וקבע שבעשותו את המעשים בהם הורשע "חטא ופשע הנאשם בשליחותו", ופגע "בציפור הנפש" של רשות הדואר, שכן תפקידה של הרשות הוא בראש ובראשונה - מסירתם של דברי דואר לנמענים כדבעי."

- (3) בית הדין הטיל על הנאשם אמצעי משמעת אלה:
- (א) פיטורים לאלתר, בתשלום 85% של פיצויי הפיטורים המגיעים לו עד ליום השעייתו:
- (ב) פסילה לעבודה ברשות הדואר, ובשירות המדינה למשך 15 שנה.

**ד. עש"מ 6470/95:**

- (1) המערערת עובדת רשות הדואר, אשר במסגרת תפקידה היתה אחראית על קופת מזומנים ובולים, הורשעה בבית משפט השלום בין השאר בעבירות של גניבה מידי מורשה, בכך ששלחה ידה בקופת מזומנים והוציאה משם כסף בסך 1,500.- ש"ח.
- (2) בית הדין למשמעת הורה על פיטוריה לאלתר בתשלום 25% ופיצויי הפיטורין ופסילה לשירות הדואר והמדינה לתקופה של חמש שנים.
- (3) בית המשפט העליון דחה את ערעורה של המערערת על חומרת אמצעי המשמעת.

**ה. עש"מ 581/00:**

- (1) המערערת אשר עבדה כפקידת מיון ברשות הדואר הורשעה בין היתר בבית-משפט השלום בעבירות של גניבה בידי מורשה בכך שגנב סך של 61,500.- ש"ח מקופת סניף הדואר אותה ניהלה.
- (2) על יסוד הרשעתה הטיל בית הדין למשמעת על המערערת פיטורים לאלתר ללא פיצויי פיטורין ופסילה לצמיתות לעבודה ברשות הדואר. בית משפט העליון לא התערב באמצעי המשמעת שהוטלו.
25. ב"כ הנאשמת הגישה כאמור לבית הדין פסיקה, אשר לטענתה, חרף מעשים חמורים יותר שנעשו על-ידי הנאשמים, נמנע בית-הדין מלהטיל עליהם את אמצעי המשמעת החמור של פיטורים מהשירות.
26. פסיקה זו נסבה על עבירות וסוגיות אחרות. עש"מ 3871/96 עניינו החתמת כרטיסי נוכחות על ידי אחרים, ודיון מעמיק בסוגיית ההתיישנות לפי סעיף 64 לחוק. עש"מ 4920/93 נסב על מסירת מידע שהגיע לידי עובד במהלכה של השתלמות לגורם בלתי מוסמך. ואילו עש"מ 2935/93 בו הורשע עובד מדינה בעבירה לפי סעיף 17(3) לחוק המשמעת, בעקבות הליך פלילי שבו הורשע העובד, בגין עבירות של איום ותקיפה כלפי רעייתו, והוטל עליו אמצעי משמעת של נזיפה. אחרון חביב עש"מ 3634/91 נסב על עבירות של ניצול לרעה של מעמדו ותפקידו כמפקח מס הכנסה אשר הורשע בסעיפים 17(2) (3) ו-4 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג 1963-, בכך שניצל תפקידו לשם יזום פתיחתה של חקירת מס כנגד בעל חניון.
27. בית הדין אינו סבור כי פסקי דין אלה קשורים קשר אמיץ, לתובענה שבפנינו.
28. ועתה באנו לגזור את דינה של הנאשמת.
29. מדובר בעובדת בת 39, המועסקת באגף המכס כ-21 שנה, בתפקיד של בודק בכיר. לאורך שנות עבודתה, תיפקודה היה תקין, וזה כ-4 שנים שהיא מושעת לנכח הליכי חקירה ומשפט. בתקופה זו לא עסקה בעבודה אחרת, והיא ממשיכה לקבל את שכרה מקופת המדינה על-פי הוראותו של סעיף 49 לחוק.

30. נסיבותיה של הנאשמת, כפי שעלו בפני בית הדין, אינן קלות וראויות להתחשבות מסויימת. אך בשל התנהגותה במהלך מילוי תפקידה, אשר דבק בה קלון או לפחות פגם מוסרי ניכר, אנו נאלצים לא בלי צער לדחות את הנסיבות האישיות, מפני השיקולים של האינטרס הציבורי ולטובתו, כאשר תדמיתו וטוהר מידותיו של השירות הציבורי, וערכי המשמעת שאמורה לשרור בו, אינם מאפשרים להשיבה אל מקום העבודה במכס או לתפקיד אחר בשירות המדינה. אנו חוששים כי, המשמעת במקום עבודתה לנוכח הפרת האמון הבוטה הטבועה במעשה העבירה, עלול להנוק קשות אם לא נעשה כך. זו אף מגמתה של הפסיקה במקרים מסוג זה. לגישת בית הדין לצורך ההליכים שמתנהלים בפניו, אין נפקות מכרעת לאבחנה בין עובדת שהורשעה בעבירות שונות של גניבה ויוחסה לה עבירה שיש עימה קלון לפי סעיף 17(6) לחוק, ובין הנאשמת דן אשר בית-המשפט לאחר הודייתה במעשה העבירה, החליט להענישה ללא הרשעה.
31. הפיטורים בדין המשמעת אינן מטרתם לשמש אמצעי ענישה כלפי העובד, הגם שתוצאה זו מהווה לפי טיבה עונש חמור לעובד. מטרת הדין המשמעת למנוע פגיעה בתפקוד של השירות הציבורי ובאמון הציבור ברשויות. אמון זה מהווה תנאי הכרחי להמשך קיומו של השירות הציבורי (ראה בעניין זה, עש"מ 5282/98 **מדינת ישראל נ' תמר כתב** (טרם פורסם)).
32. בית-הדין הגיע למסקנה, כי בנסיבות מקרה זה, אין הוא רואה מנוס, מפיטוריה של הנאשמת משירות המדינה.
- הפיטורים יכנסו לתוקפם בתאריך 1.7.2000, על מנת שיהא סיפק בידה לחפש תעסוקה חלופית, דבר שלא נעשה על ידה בארבעת השנים האחרונות.
33. בית-הדין ער לנסיבותיה האישיות המיוחדות של הנאשמת והתחשב בהן בקביעת היקף זכאותה לתשלום פיצויי הפיטורים, ולמשך תקופת הפסילה.
34. בית-הדין, בלוקחו בחשבון את נסיבותיה האישיות המיוחדות של הנאשמת, עבודתה הארוכה יחסית בשירות המדינה, הגוון שלבש מעשה הפלילי, שבוצע על ידה וכן מצבה המשפחתי, קובע שקיימת הצדקה של ממש לשלם לנאשמת פיצויי פיטורים מלאים, בעבור שנות עבודתה בשירות המדינה.
35. כמו כן הגיע בית-הדין למשמעת למסקנה כי, יש מקום לפסול את הנאשמת לשירות המדינה לתקופת זמן קצרה יחסית, של שנתיים.
36. בסיכומם של דברים מחליט בית-הדין להטיל על הנאשמת את אמצעי המשמעת הבאים:
- א. נזיפה.
  - ב. פיטורים משירות המדינה, שיכנסו לתוקף החל מתאריך 1.7.2000 תוך תשלום פיצויי פיטורים מלאים, בעבור שנות עבודתה.
  - ג. פסילה לשירות המדינה לפרק זמן של שנתיים.

**סב/4 רופא בבית חולים ברזילי - עבודה פרטית, פרקטיקה פרטית ללא היתר**

בפני: עו"ד יוסף תלרז, אב בית הדין למשמעת  
עו"ד ניצה אדן-בויבץ, מ"מ אב בית הדין  
ד"ר עמיקם צוויג  
- יו"ר  
- חברה  
- חבר

התובע: עו"ד אביתר טסלר

ב"כ הנאשם: עו"ד ערן קייזמן

נציג המשרד: מר אריה פנחסי

**נפסק:** הנאשם רופא בשירות המדינה הורשע בביצוע עבודה פרטית כרופא עצמאי בקופות חולים, בלא קבלת היתר כנדרש ואשר כתוצאה מכך לא נוכח 5% משכרם. בית הדין בחן את הוראות התקשי"ר והודעת נש"מ, בנוגע לעבודה פרטית של עובדי מדינה ורופאים, והגיע למסקנה כי "רופא עצמאי" מבצע למעשה פרקטיקה פרטית. על הנאשם הוטלו אמצעי משמעת של: נזיפה, הפקעת מחצית משכורת קובעת ובנוסף, הורה בית הדין על השבת סכומי הזכיה, שלא כדין.

## גזר-דין

1. בתאריך 19.6.2000 הרשענו את הנאשם, המועסק כאורטופד בכיר בבית חולים ברזילי, בעבירות לפי סעיפים 17(2), 17(3) ו-17(4) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג - 1963, בכך שהחל משנת 97' עסק בפרקטיקה פרטית, כרופא עצמאי, במסגרת שתי קופות חולים, בכך הפר את הוראת התקשי"ר 42.432 והודעת נש"מ מו51/.

2. הרשעת הנאשם באה בעקבות הסדר טיעון, שהוצג על ידי הצדדים לאישורו של בית הדין, אשר לפיו, בעקבות הודאת הנאשם בעובדות ובפרטי האישום, הוצע להטיל על הנאשם אמצעי משמעת של: נזיפה והפקעת מחצית משכורת אחת. כן נתבקש בית הדין, להורות על השבת הכספים שלא נוכח מהרופא (בשיעור של 5% לחודש משכרו), לגבי תקופת ההעסקה ללא היתר.

3. בטרם ידרש בית הדין לטיעוני הצדדים לגבי אמצעי הענישה המוסכמים, אשר הוצגו לאישורו של בית הדין, ראינו מקום לפרוס את ההסדר הנורמטיבי, אשר חל על "עבודה פרטית" ופרקטיקה פרטית של רופאים בכירים.  
(א) ראשיתה של המסגרת הנורמטיבית בהוראות תקשי"ר 42.402, בה מוגדרת "עבודה פרטית" בצורה רחבה, כלהלן:

"כל עבודה המכניסה שכר או עיסוק בעסק שמטרתו היא קבלת הכנסה או רווחים, וזאת מחוץ למסגרת עבודתו של עובד בשירות, לרבות כל עבודה או עיסוק כאמור, בין אם הם נעשים דרך קבע, בין אם הם נעשים באופן חלקי ובין אם נעשים באופן חד-פעמי; למעט רכישת מניות בחברה או חלק בשותפות, בתנאי שהעובד אינו פעיל באיזו צורה שהיא בניהול החברה או השותפות."

ההגדרה פורשת כנפיה גם לגבי עבודה אקראית, שזו - "עבודה פרטית הנעשית באופן אקראי או חד-פעמי. עבודה שאינה עולה על חודש אחד לשנה, בין ברציפות ובין לסירוגין במשך שנה".



- (ב) מאחר ועובד מדינה אמור להקדיש את מלוא תשומת ליבו לתפקידו שבשירות המדינה, עבודה פרטית מחוץ לתפקידו, הינה בגדר היוצא מהכלל, ונדרש לגבי ביצועה היתר כמצויין בהוראת תקשי"ר 42.401 (למעט לגבי עבודה אקראית שמשכה אינו עולה על חודש בשנה, שלגביה נדרש דיווח לממונה שעניינה אינו נוגע לנשוא הדיון).
- (ג) בהפעלת שיקול הדעת לגבי מתן היתר, מטבע הדברים, מופעל שיקול דעת על ידי הגורם המוסמך, במסגרתו בוחנים את היקף העיסוק בעבודה הפרטית לעומת משך התפקיד, שאלת קיומו של ניגוד עניינים אפשרי, ועוד סייגים נוספים (ראה הוראת תקשי"ר 42.415, והוראות תקשי"ר נוספות בפרק 42).
- (ד) אף שקיימות קבוצות של עובדים בשירות המדינה, שאינם יכולים לבקש ולקבל היתר לעבודה פרטית, לגבי הרופאים נקבעו הסדרים מיוחדים, שמקורם, כך למדנו, בהסכמי עבודה שנכרתו לפני שנים עם ארגונים היציג.
- (ה) בראשיתם של דברים תצוין, הוראת נש"מ מו'51, אשר פורסמה בתאריך 4.3.1986 - בה הוגדרה בין היתר "**פרקטיקה פרטית**" - "מתן טיפול רפואי כלשהו, תמורת תשלום שלא בשעות העבודה הנהוגות ושלא במתקן בציוד אם ברכוש כלשהו שייך לאחד ממשרדי הממשלה", וכן דרך מתן ההיתר לעיסוק כאמור, וסייגים שונים שעיקרם מניעת פוטנציאל של ניגוד עניינים והקפדה על כללי אתיקה, וטוהר מידות.
- כן נקבע באותה הוראה, כי מי שניתן לו היתר לעסוק בפרקטיקה פרטית, ינוכה סכום של 5% משכרו, כמו כן מגבלת ההשתכרות של עד 50% משכרו, לא תחול עליו (הוראת תקשי"ר 42.424).
- (ו) הוראת תקשי"ר 42.432, אשר פורסמה בעקבות הודעת הנש"מ הנ"ל, כלליה זכו לתמצות כלהלן:
- "רופא מנהל מחלקה, או רופא מומחה בכיר שהוא במעמד של רופא ראשי קבוע הרוצה לעסוק בפרקטיקה פרטית, רשאי לעשות זאת על פי אישור המנהל הכללי של משרד הבריאות. ניתן לרופא אישור לעסוק בפרקטיקה פרטית - ינוכו 5% ממשכורתו."**
- (ז) נסיים את סקירתנו במסע פירוט הוראות התקשי"ר, בהוראת תקשי"ר 42.434, המאבחנת לגבי רופאים בין שני עיסוקים:
- (1) **"פרקטיקה פרטית" - עבודה הנעשית על ידי רופא במסגרת הקליניקה הפרטית שלו.**
- (2) **"עבודה פרטית" - עבודה כשכיר במוסד או בגוף חיצוני, כאשר לגבי שני סוגי העיסוק נדרש היתר נפרד.**

4. ועתה נשוב לטעוני הצדדים:

התובע המלומד, בטיעונו בפני בית הדין הדגיש כי בקשה לקבלת היתר לפרקטיקה פרטית, וההיתר אשר ניתן בעקבות הגשתה מחייבים ניכוי בשיעור של 5% משכרו של הרופא, וכי היה מקום שהנאשם יבקש היתר כאמור, הוראות התקשי"ר אינן טכניות אלא מהותיות, על בית הדין בפסיקתו להצביע, על הנורמה הראויה של כיבוד הדין, אשר הופר על ידי רבים וטובים.

5. ב"כ המלומד של הנאשם הציג לבית הדין היתר עבודה פרטית, אשר ניתן לנאשם באוגוסט '99, שתוקפו עד 30.6.2000, ואולם לגרסתו בשל היעדר בהירות לגבי הוראות הדין כמפורט לעיל, בבית החולים ברזילי, לא נמסר לנאשם הטופס המתאים, בעניינו "כרופא עצמאי".

6. בית הדין הגיע למסקנה כי הנאשם כ"רופא עצמאי" עסק למעשה "בפרקטיקה פרטית", כמשמעה בהודעת נש"מ ובתקשי"ר שהוראותיהם הובאו לעיל, מאחר ולא הועסק כשכיר על ידי קופות החולים, לא היה מוגבל ברמת השתכרותו הנוספת, והכנסתו נגזרת מכמות החולים שרשומים אצלו, והמטופלים על ידו.  
בית הדין מבקש להעיר, הגם שהנאשם קיבל טופס לא מתאים, לא ציין בו את אופי עבודתו כ"רופא עצמאי", בשתי הקופות, עובדה שהינה ברת השלכה לגבי הניכוי משכרו - מובן כי כעת שומה על ד"ר לוריה להגיש את הבקשה אשר תיתן ביטוי לאופי ותנאי תעסוקתו הנוספת.
7. בית הדין השתכנע כי, הסדר הטיעון, אשר היה מקובל גם על נציג המשרד, על רכיביו השונים, הולם את נסיבות ההתנהגות כביטוייה בכתב התובענה, והחליט על יסוד ההנחייה המשפטית שנקבעה בעש"מ 4542/97, בעניינו של דוד סבג, לכבד הסדר זה, שמאזן בצורה נכונה, מחד את האינטרס הציבורי של כיבוד ואכיפת הדין כלפי עובדי המדינה ומאידך את הנסיבות האישיות של הנאשם ותמונת העבירה, כפי שנגולה במהלך הדיון.
8. בסיכומו של דיון, החליט בית הדין כאמור, ליתן תוקף להסדר הטיעון, והשית על הנאשם את אמצעי המשמעת הבאים:  
א. נזיפה.  
ב. הפקעת מחצית משכורת קובעת אחת שתנוכה ב-6 תשלומים שווים ורצופים.
9. לעניין השבת הכספים, שנתקבלו בידיו של ד"ר לוריה שלא כדין, בית הדין קובע שהכספים יושבו למדינת ישראל בסכום שלא יעלה על שיעורה של משכורת אחת, כאשר ההשבה תשולם למדינה ב-10 תשלומים שווים ורצופים, שתחילתם ממועד סיום התשלומים בגין הפקעת המשכורת.
10. אמצעי המשמעת הודעו לצדדים במועד הדיון, ט"ז בסיוון התש"ס 19.6.2000. גזר הדין המפורט ניתן ביום כ"ו בסיוון התש"ס - 29.6.2000, שלא בנוכחות הצדדים, להם הוא יועבר באחת מדרכי המסירה המקובלות.
11. כפי שראינו, האבחנה בין "עבודה פרטית", כשכיר, ובין "פרקטיקה פרטית", במיוחד כשמדובר "ברופא עצמאי", אינה נהירה דיה ברמות השטח, בהנהלת בית החולים, או במשאבי אנוש שבו. בית הדין ממליץ, שהנהלת משרד הבריאות, לאחר שתעיין בגזר דינו המפורט, תשקול ותחליט על הדרכים, שבהם ראוי להביא את הוראות הדין המפורטות לידיעת ציבור הרופאים עובדי המדינה - נציג המשרד, מר אריה פנחסי מסר לבית הדין, כי המלצתו תיושם.

בד"מ 50/00

ניתן והודע ביום כ"ו בסיוון התש"ס - 29.6.2000

**סב/5 בודק בבית המכס נתב"ג - גניבה**

בפני: עו"ד ניצה אדן-ביוביץ, מ"מ אב בית הדין  
מר אלי פלג  
מר עזרא מוסרי  
- יו"ר  
- חבר  
- חבר

התובעת: עו"ד מרב שמעוני

ב"כ הנאשם: עו"ד אביחי ברטונובסקי

נציג המשרד: מר פנחס עיני

**נפסק:** בית הדין בחן את השפעתה של ענישה ללא הרשעה, על ידי בית משפט השלום בעבירת גניבה לפי סעיף 384 לחוק העונשין, על מידתם של אמצעי המשמעת. בית הדין הגיע למסקנה כי, אין מנוס מפיטוריו של הנאשם משירות המדינה תוך מתן פיצויי פיטורים בשיעור של 80% ופסילה לשירות המדינה לתקופה של שנתיים.

**גזר-דין**

1. הנאשם, הועסק באגף המכס בתפקיד בודק בבית המכס נתב"ג.
2. הנאשם הועמד לדין משמעת, לאחר שבית משפט השלום ברמלה (ת.פ. 2358/96) קבע כי, ביום 19/10.95 עזב הנאשם במסוף המטענים של חברת ממ"ן בנתב"ג, קרטון שהכיל ציוד מחשבים. הנאשם הכניסו לתא המטען של המכונית בה נסע, התרחק מהמקום והשליך את הקרטון למכולה נטושה בשטח שדה התעופה, מתוך כוונה לאסוף את הציוד בשלב מאוחר יותר. עבירה לפי סעיף 384 לחוק העונשין, התשל"ז-1977.
- בית משפט השלום החליט להעניש את הנאשם ללא הרשעה (לאחר ביטול הרשעתו) והטיל עליו עבודות לתועלת הציבור, בהיקף של 200 שעות.
3. ביום ג' באייר התש"ס - 8.5.2000, בית הדין למשמעת הרשיע את הנאשם בעבירות לפי סעיף 17(3) ו-4(4) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963.
4. התובעת המלומדת בטיעוניה לאמצעי המשמעת הדגישה בפני בית הדין, שהמעשה חמור ואף נגוע בקלון, על אף שהנאשם לא הורשע בעבירה שיש עמה קלון. מעשה כזה פוגע הן באימון המעביד בנאשם והן פוגע בתדמית עובדי המדינה.
- העובדה שהנאשם הושעה מתפקידו באה להצביע על כך, שלמעביד אין בו אימון יותר.
- לאור פסקי הדין שצוטטו על ידי התובעת המלומדת, מבקשת התביעה מבית הדין להטיל על הנאשם את אמצעי המשמעת הבאים:
- (א) פיטורים לאלתר אגב תשלום פיצויי פיטורים בשיעור של 80% בעבור שנות עבודתו עד ליום ההשעייה.
- (ב) פסילה לשירות המדינה לתקופה של חמש שנים.

5. נציג המשרד הודיע לבית הדין כי הנאשם עובד טוב. תיקו האישי ללא רבב להוציא אירוע הקשור לחניית רכב באיזור אסור תוך עימות עם שוטרת במקום.

המשרד מצטרף לעמדת התביעה לעניין אמצעי המשמעת הראויים.

6. הסניגור המלומד הבהיר לבית הדין, שמדובר בעובד איכותי ששירות המדינה זקוק לכשמותו. הנאשם הפיק לקחים ממעידתו האיוולת והחד-פעמית.

גם עדי האופי שיבחו את הנאשם על תכונותיו, ערכיו ומוסר עבודתו וגם טופסי ההערכה שמולאו על ידי הממונים של הנאשם מעידים על עובד ממושמע ומסור לעבודתו.

עוד ציין הסניגור המלומד כי, בית משפט השלום בעצם אי הרשעתו של הנאשם, איפשר לבית הדין למשמעת להותיר את הנאשם בשירות המדינה.

מתסקיר קצין המבחן (נ/2) עולה, שהנאשם אדם בעל יכולת תפקוד גבוהה אשר הסתבכותו בעבירה נעשתה על רקע של מצוקה רגשית בה היה נתון.

ההגנה הביאה בפנינו שורה ארוכה של פסקי דין, שניתנו על ידי בית דין זה בעבירות דומות ובהן נאשמים הורשעו אולם לא פוטרו מהשירות. לפיכך, מבקשת ההגנה מבית הדין להשאיר את הנאשם בשירות המדינה ולהטיל עליו כל אמצעי משמעת הולם אחר.

7. הנאשם הביע בפנינו חרטה כנה על מעשיו. עברו עליו חמש שנים של בושה והלקאה עצמית והוא מבקש מבית הדין, ששיבו למקום עבודתו על מנת שיוכל לתרום לשירות.

8. בבואנו לגזור את דינו של הנאשם ניצבת לפנינו השאלה מהו המשקל היחסי אותו יש להעניק לנסיבותיו האישיות של האדם העומד לדין, אל מול הנזק שנגרם על ידי העבירה לתדמית שירות המדינה ולשמו הטוב של השירות.

בעש"מ 5/79, פרקליט המדינה נ. יוסף אסא, פ"ד לג(3) עמ' 665, 668 אומר בית המשפט העליון:

**"קולא מופרזת בנקיטת אמצעים משמעתיים יש בה כדי לסכל מטרתו של הדין המשמעתית אשר יעילותו מותנית בכוחם המרתיע של האמצעים הננקטים במסגרתו. אין פירושו של דבר כי בית הדין צריך להתעלם מן הנסיבות האישיות של האדם העומד לפניו, אך מול אלה צריך גם להינתן משקל נאות לאינטרס הציבורי, ובין היתר לנזק הרב הנגרם לשירות המדינה ואף לתדמיתה של המדינה על-ידי אלה מבין עובדי הציבור במועלים באימון אשר ניתן בהם".**

וכן אומר השופט זמיר, בעש"מ 5282/98 מדינת ישראל נ. כתב (טרם פורסם):

**"המשקל הראוי לייחס לנסיבות בהן בוצעה העבירה הפלילית, וכן גם המשקל שיש לייחס לנסיבות האישיות של הנאשם, פוחת בדין המשמעתית. בדין המשמעתית, אמצעי המשמעת אמור לשמש אמצעי מניעה יותר מאשר אמצעי ענישה: התכלית עיקרית של אמצעי המשמעת היא, כאמור, למנוע פגיעה משמעותית בתפקוד של שירות המדינה או התדמית של שירות זה, שכן תדמית ראוייה היא תנאי הכרחי לפעילות תקינה של השירות."**

הנאשם שבפנינו שלח ידו ברכוש של אחר במהלך מילוי תפקידו כבודק בבית המכס.

בית משפט השלום אומנם הרשיע את הנאשם בביצוע עבירת גניבה, אך ביטל את ההרשעה עם קבלת תסקיר קצין המבחן והטיל על הנאשם כאמור שירות לתועלת הציבור.

כבר פסק בית דין קמא בבד"מ 4/00 אורלי בורגנה (עמ' 5 לגזר הדין, פסקה 21):

"מידת ענישתה המתונה של הנאשמת במישור הפלילי, לרבות אי רישומה של העבירה, במרשם הפלילי, אין בהם לדעת בית הדין כדי לעמעם את הפגם החמור שנפל במעשיה, במהלך מילוי תפקידה בשירות הציבורי, והנוק שנגרם לשירות כתוצאה מאותה התנהגות מהם אמורים להגזר מידתם של אמצעי המשמעת".

לצערנו, שליחת יד ברכוש, בנמל התעופה, לבשה בשנים האחרונות מימדים מדאיגים. באלה היה כדי לפגוע בצורה חמורה באמינות שירותי הנמל בישראל ובתדמיתה של המדינה. לא אחת עובדים החולשים על תפקידים מיוחדים בבית המכס שלחו יד ברכוש העובר תחת ידיהם או ניצלו בדרך זו או אחרת את עובדת תנועתם החופשית בשדה.

בית הדין סבור, שניתן לבלום תופעות אלה במידה רבה אם הנוגעים בדבר ידעו כי מי שנתחייב בעבירות כגון זו, צפוי לאמצעי משמעת משמעותיים ועלול לאבד את מקום פרנסתו.

הצדדים הגישו לבית הדין פסקי דין רבים המתייחסים לאמצעי המשמעת שהוטלו על עובדי מדינה בגין עבירת גניבה, איש איש לגישתו מי מאלה, שהוטל בהם אמצעי משמעת של פיטורים ומי לאו. בית הדין עיין בהם אחד לאחד בטרם שנגזור את דינו של הנאשם.

ועתה נעבור לנסיבותיו האישיות של הנאשם שלפנינו. הנאשם עובד צעיר, מועסק באגף המכס תקופה קצרה של 5 שנים וזה כ-5 שנים שהוא מושעה מתפקידו.

נציג המשרד ציין שמדובר בעובד טוב וגם טופסי ההערכה שלו טובים המה.

הנאשם בתקופת השעייתו מצא למחייתו ולמחיית בני ביתו מקור פרנסה מחוץ לכותלי שירות המדינה, ואף הובא לידיעתנו כי הוא עושה חיל בעבודתו הנוכחית.

מדברי הנאשם למדנו, שכל רצונו של הנאשם לחזור לשירות המדינה לתפקידו בבית המכס. הוא מצר ומתחרט על מעשיו ומבין כי מעשה אוילת עשה וכבר נענש דיו בבושה לאחר שמלווה אותו זה שנים.

לאחר שהשווינו לנגד עינינו את נסיבותיו האישיות של הנאשם ואת הנזק שנגרם לתדמיתו של שירות המדינה, הגענו למסקנה כי אין מנוס מפיטוריו של הנאשם משירות המדינה.

בית הדין לא יפגע בזכויות הכלכליות שצבר הנאשם במהלך שירותו ויקבע כי, הוא זכאי לפיצויי פיטורים בשיעור של 80% מיום קבלתו לשירות עד ליום השעייתו.

באשר לפסילתו של הנאשם לשירות, סבור בית הדין, שלא לנעול דלת בפני שבים, ניתן להסתפק בפסילה לתקופה של שנתיים בלבד.

6. על כן החליט בית הדין להטיל על הנאשם את אמצעי המשמעת הבאים :

(1) פיטורים משירות המדינה לאלתר, אגב תשלום פיצויי פיטורים בשיעור של 80% מיום קבלתו לשירות עד ליום השעייתו.

(2) פסילה לשירות המדינה לתקופה של שנתיים.

בד"מ 46/00

ניתן והודע ביום ב' בסיון התש"ס - 5.6.2000

**סב/6 מבקר ניהול ספרים במשרד פקיד שומה כפר סבא - עבירות מרמה, הפרת אמונים וקבלת דבר במרמה בנסיבות מחמירות**

בפני: עו"ד ניצה אדן-ביוביץ, מ"מ אב בית הדין - יו"ר  
מר אשר פרי-הר - חבר  
מר מייק לוין - חבר

התובע: עו"ד יהודה מזרחי

נציג המשרד: מר אסף מנצורי

**נפסק:** בית הדין הרשיע את הנאשם לאחר הרשעתו בבית המשפט המחוזי בעבירות מרמה, הפרת אמונים וקבלת דבר במרמה בנסיבות מחמירות. בכך, שניצל את מעמדו והרשאתו והזין נתונים פיקטיביים לצורך זיכוי נישומים במס.

בית הדין למשמעת חרף הנסיבות האישיות הקשות של הנאשם הורה על פיטורי הנאשם ופסילתו לצמיתות לשירות המדינה, תוך הבאת פסיקה לגבי תכליתם של אמצעי המשמעת.

### גזר-דין

1. הנאשם, הועסק במשרד האוצר - אגף מס הכנסה, כמבקר ניהול ספרים במשרד פקיד שומה כפר סבא.

2. הנאשם הועמד לדין משמעת, לאחר שבית משפט המחוזי בתל-אביב (ת.פ. 84/98) הרשיעו על סמך הודאתו בעבירות של מרמה והפרת אמונים (שלוש עבירות), וכן קבלת דבר במרמה בנסיבות מחמירות (שלוש עבירות), לפי סעיפים 284 ו-415 סיפא בשילוב עם סעיף 29 לחוק העונשין, התשל"ז - 1977.

הנאשם, לצורך מילוי תפקידו, צוייד בצופן סודי אשר איפשר לו לבצע רישומים במחשב המרכזי של מס הכנסה ולהזין אותו במידה שיש בו כדי להשפיע על חיובי המס של נישומים.

בין השנים 1992 - 1994 גרס הנאשם להזנת מחשב משרד פקיד השומה בנתונים כוזבים, שזיכו את הנישומים בהחזר מס שלא כדין, בסכומים של מאות אלפי שקלים.

בית משפט המחוזי גזר על הנאשם עונש של 6 חודשי מאסר בפועל, 15 חודשי מאסר על תנאי למשך 3 שנים וכן קנס בסך של 20,000 ש"ח.

3. ביום כ' באייר התש"ס - 25.5.2000, הרשיע בית הדין את הנאשם בהיעדרו (ראה החלטת בית הדין מיום 25.5.2000), בעבירות אשר יוחסו לו בכתב התובענה, עבירות לפי סעיפים 17(3), (4) ו-6(6) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג - 1963.

4. התובע המלומד, בטיעוניו לאמצעי המשמעת, הדגיש בפנינו את חומרת העבירות שביצע הנאשם ואת הקלון הדבק בהן.

הנאשם מושעה זה כ-3 שנים והמדינה אינה מעוניינת יותר בשירותיו של הנאשם. הנזק שנגרם למדינה הוא בלתי הפיך. אין מדובר במעידה חד-פעמית, אלא בסידרה של מעשים, שנעשו בצורה מתוככמת. על כן, סבורה התביעה, שיש להטיל על הנאשם את אמצעי המשמעת של:

- א. פיטורים ללא מתן פיצויי פיטורים.
- ב. פסילה משירות המדינה לצמיתות.

כתימוכין לעמדתו, הגיש התובע המלומד שורה של פסקי דין, שניתנו על ידי בית הדין למשמעת בעבירות של מירמה והפרת אמונים:  
בד"מ 52/93 - יוסף אור, בד"מ 44/98 - רחל הראל ו-נט/11.

5. נציג המשרד הצטרף לבקשת התביעה לעניין אמצעי המשמעת ההולמים.

6. הנאשם, כאמור לא הופיע לדיון וקולו מימלא לא נשמע. ברם, בית הדין הביא בשיקוליו בבואו לגזור את דינו של הנאשם את נסיבותיו האישיות של הנאשם, כפי שבאו לידי ביטוי בפסק הדין של בית משפט המחוזי שדן אותו בפלילים.

הנאשם הביע חרטה על מעשיו וביקש לפתוח דרך חדשה בחייו (עמ' 17 לפרוטוקול בית המשפט).

סניגורו של הנאשם סיפר לבית המשפט כי מאז החלה החקירה, הנאשם התמוטט נפשית ואושפז במחלקה פסיכיאטרית בבית החולים תל-השומר. מצבו הכספי של הנאשם רעוע. הוא מפרנס אישה ושני ילדים קטנים. הנאשם ניסה להתקבל למקומות עבודה שונים אך ללא כל תוצאה. (עמ' 17 לפרוטוקול בית המשפט).

7. בתחילה, יציין בית הדין כי, על פי סעיף 61 ג. לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג - 1963, "הממצאים והמסקנות של פסק דין חלוט במשפט פלילי, שנוהל נגד אדם יראו אותם כמוכחים בדיון נגד אותו אדם לפני בית הדין למשמעת".

על כן, נעבור לפסק הדין המרשיע, בו אומר שופט בית המשפט המחוזי:  
**"לא הסתרתי את דעתי במהלך הדיון, שהעונש עליו המליצו ב"כ הצדדים מעורר תהיות, הואיל ולכאורה יש לו פן מובהק של קולא, וזאת לאור חומרת מעשיו של הנאשם. גם בעובדות שהובאו בכתב האישום המתוקן כלולה חומרה יתרה, הנובעת מהחלטתו של עובד ציבור להפר אמונים, לפעול נגד האינטרס של מעבידו, ולגרום לכך שאחרים יזכו בטובות הנאה שלא כדין, תוך כדי גרימת נזק לאוצר המדינה"** (עמ' 19 לגזר הדין).

חומרה יתירה נודעת לעבירות של מרמה והפרת אמונים, ושומה על בית הדין למצות את הדין עם מי שהורשע בעבירות אלו.

אומר השופט זמיר בעש"מ 4123/95, יוסף אור נ. מדינת ישראל (פ"ד מט (5) עמ' 184):  
**"הדין המשמעתני נועד להגן על רמת התנהגות ראויה במילוי התפקיד ועל אמון הציבור בשירות הציבורי. לפיכך נודעת חומרה מיוחדת לעבירות שעובד המדינה עבר בקשר למילוי תפקידו. עבירה של מרמה, לדוגמה, היא בדרך כלל עבירה שכרוך בה קלון."**



ועוד פסק בית המשפט העליון, כי קולא בנקיטת אמצעי משמעתיים יש בה כדי לסכל את מטרתו של הדין המשמעת, אשר יעילותו מותנית בכוחם המרתיע של האמצעים הננקטים במסגרתו. (ראה עש"מ 5/79 פרקליט המדינה נ. אסא, פ"ד לג(3), 665, 668).

במקרה דנן, הנאשם ביצע מעשים חמורים, נגועים בקלון ופגיעתם בשירות המדינה קשה ביותר, הן לעניין תדמיתו של השירות הציבורי ושמנו הטוב והן לעניין הנזק הכספי הכבד, שנגרם למדינה בעטיים של המעשים שבוצעו.

בית הדין לא התעלם מן הנסיבות האישיות של הנאשם, שהובאו לידיעתו באמצעות פרוטוקול בית משפט המחוזי בתל אביב. אך מול אלה, עלינו לתת גם משקל לאינטרס הציבורי, שלמענו פועל עובד המדינה. (ראה בג"צ 669/86 רובין נ. ברגר ואח', פ"ד מא(1) 749).

עבירות המרמה והפרת האמונים, בהם הורשע הנאשם, פוגעות באימון ההדדי בתוך ציבור עובדי המדינה בינם לבין עצמם ובאימון אותו צריך הציבור לרחוש לאלה שהופקדו על משרתם כדי לשרתו. (ראה מדינת ישראל נ. תמר כתב, פ"ד נ"ה עמ' 199).

כל אלה מביאים את בית הדין למסקנה, שמקומו של הנאשם אינו בשורות שירות המדינה ואין מנוס מפיטוריו ומפסילתו למילוי תפקידו בשירות המדינה.

באשר לפיצויי פיטורים, בית הדין סבור, שיש לשלול מן הנאשם את פיצויי הפיטורים, שהיו מגיעים לו עבור שנות עבודתו בשירות.

בעש"מ 6/79 פלוני נ. נציב שירות המדינה (פ"ד לג(3), 837) אומר השופט שמגר :

**"אינני סבור כי ניתן לראות בפיצויי הפיטורים זכות מוקנית אשר נשמרת בידי כל עובד מדינה, תהיינה נסיבות יציאתו מן השירות אשר תהיינה. בפרט את אמצעי המשמעת, אשר בית-דין למשמעת מוסמך להטילם, כלל המחוקק ביניהם גם את הסמכות לשלול את פיצויי הפיטורים, כולם או מקצתם ובכך הביע המחוקק דעתו, באופן ברור וגלוי, כי לגבי מי שפוטר על-ידי בית-הדין למשמעת אין הפיצויים בגדר זכות מוקנית אלא הענקתם בעקבות הפיטורים, כולם או מקצתם, נתונה לשיקול דעתו של בית-הדין."**

גם במקרה שלפנינו, בהתחשב בחומרת העבירות ובנזק הרב שנגרם לשירות המדינה ולאוצר המדינה, לא יעלה על הדעת, שהנאשם יזכה עם פיטוריו בפיצויי פיטורים.

8. בית הדין מחליט להשית על הנאשם את אמצעי המשמעת הבאים :

- א. פיטורים לאלתר משירות המדינה ללא תשלום פיצויי פיטורים.
- ב. פסילה משירות המדינה לתקופה של 10 שנים.

בד"מ 120/99

ניתן והודע ביום ט' בסיון התש"ס - 12.6.2000

**מורה בחטיבת הביניים - מניעת כניסת מפקחים לשיעוריה**

**סב/7**

בפני: עו"ד רבקה פלד  
גב' קלרה ליכטיג  
מר חסון סודקי  
- יו"ר  
- חבר  
- חבר

התובע: עו"ד ג'פרי ונדל

ב"כ הנאשמת: עו"ד ארז גוטמן

**נפסק:** בית הדין הרשיע את הנאשמת מורה בכך, שמנעה כניסתם של מפקחים לשיעוריה. בית הדין קבע כי, התנהגותה של הנאשמת אינה התנהגות אשר הולמת מורה במסגרת חינוכית. אין מקום שמורה יפגע בערכים של כיבוד הדין, והנוהלים, שאותם הוא אמור להקנות לתלמידיו. עשיית דין עצמאי והתנהגות מרדנית חותרות תחת אושיות תפקידו. לאחר התלבטות, בית הדין גזר פיטורים על המורה, תוך מתן פיצויים מלאים או זכויות גימלה.

**גזר-דין**

1. ביום 28.6.2000 הורשעה הנאשמת על ידי בית דין זה בעבירות על-פי סעיפים 17(2), 3(3) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג - 1963 וסעיף 4(1) להודעה על שינויים בהחלת החוק על עובדי ההוראה, לאחר שבמהלך שנת לימודים ויותר מנעה לפחות בשבע הזדמנויות שונות כניסתם של מפקחים לשיעוריה וכן שבאופן חד-צדדי הודיעה במהלך שנת הלימודים, כי היא מפסיקה ללמד את כיתה ט/2.

2. עקב הרשעתה, ביקש התובע את פיטוריה של הנאשמת לאלתר עם זכות בחירה בין פיצויי פיטורין לבין זכויות גמלה מלאים. עמדת נציג המשרד היתה גם היא לפטר את הנאשמת לאלתר והפיטורים ילוו רק ב-95% זכויות לגמלה ו/או פיצויי פיטורין, וזאת מהנימוק כי הנאשמת מושעת ומאז השעייתה קבלה במשך שנה וארבעה חודשים את שכרה מקופת המדינה.

3. בטיעונו לעונש הציג התובע המלומד בפנינו שורה של פסקי דין (כפי שאוזכרו בפרוטוקול), שחלקם אינו זהה למקרה שבפנינו, דהיינו לא מדובר במורים שסרבו למרות הפיקוח, אך בכל המקרים שצוטטו הקו המנחה לפיטורים היה אי-ציות להוראות הממונים והתנהגות בלתי הולמת של עובדי ציבור.

4. עוד טען התובע המלומד, כי הרציונל העולה מפסקי הדין הוא, כשמדובר בסירוב להשמע להוראות הממונים וסירוב זה מתמשך ואינו חד-פעמי אמצעי המשמעת של פיטורים ננקט בעיקרו כדי למנוע המשך הנזק למערכת בשל התנהגות העובד.

כן טען התובע כי חשוב להגן על מערכת החינוך ממורה אשר אינו מקבל את מרות המערכת, אלא מכתוב לה כיצד תתנהל, מורה כזה לא ימשיך ללמד בבתי ספר במסגרת משרד החינוך.

ולראיה כי המערכת רואה בחומרה רבה התנהגות מסוג זה של מורים, הציג התובע שני פסקי דין בהם הועמדו מורים שכבר פרשו לגמלאות בשל אותה עבירה (סירוב לכניסת מפקח) ונקטו נגדם אמצעי משמעת של הורדה בדרגה ונזיפה חמורה.

5. לעומתו טען הסניגור המלומד, כי הבסיס הרעיוני הטבוע במטרת הענישה חייב לעלות בקנה אחת מהמעשים שנעשו ותוצאותיהם. לדעתו, בית הספר בו עבדה הנאשמת לא רצה לקבלה מלכתחילה ומשלא עלה בידו, עשה ככל יכולתו לפיטוריה, ועתה מבקש לפטרה באמצעות בית הדין בגין המעשים שהורשעה בהם.
6. לטענת הסניגור, פסקי הדין שהומצאו ע"י התובע אינם רלבנטיים למקרה שבפנינו ואין להקיש מפיטוריהם של עובדים אחרים לפיטורי מורים. האסמכתא היחידה שהוגשה על ידו היתה בד"מ 117/97 שם דובר במורה שבשתי הזדמנויות קרובות סירב לכניסת מפקח לכיתתו ואמצעי המשמעת שהוטלו עליו היו נזיפה חמורה והורדה בדרגה לשלושה חודשים.
7. הסניגור ציין בחצי פה כי הנאשמת אולי טעתה בכך שסירבה כניסת המפקחים לכיתה, אך יש להתחשב במצבה הבריאותי והמשפחתי הקשה. לפני כשנתיים עברה הנאשמת תאונת דרכים קשה ונפגעה בראשה, הפגיעה הותירה בה כאבים עזים, חוסר ריכוז ופחדים המשפיעים על תפקודה. למרות הטיפולים שעברה סיבלה נשאר בעינו. בעלה חולה אנוש המטופל בדיאליזה, אינו מתפקד בעצמו ונזקק לעזרה ותמיכה של אחרים. לנאשמת ובעלה חמישה ילדים - כולם בוגרים הנתמכים כלכלית על ידה, כולל שניים שהינם סטודנטים. מצבה הכלכלי של המשפחה בכי רע ופיטורים יגרמו לנאשמת מכה נוספת בנוסף לבושה שבהרשעתה.
8. בית הדין התלבט בשאלה האם פיטורי הנאשמת הינו העונש ההולם המקרה שבפנינו ונסיבותיו והגיע למסקנה שאכן אין מקומה של הנאשמת במערכת החינוך.
9. התנהגותה של הנאשמת היא התנהגות שאינה הולמת מורה במסגרת חינוכית. אי נכונותה לקיים הוראות נוהל ולקבל את מרות הממונים עליה באופן רציף ושיטתי היא בהחלט התנהגות שאינה הולמת מורה המופקד על חינוך. מורה במסגרת חינוכית אמון להקנות ערכים, משמעת וקבלת מרות. מורה שהוא עצמו מזלזל בערכים אלו אינו יכול להקנותם לתלמידיו.
10. בית הדין רשאי לנקוט אמצעי משמעת לא רק בהתחשב במידת האשמה של העובד, אלא צריך להתחשב גם בצורכי השירות ותדמיתו ועליו להביא בחשבון את ההשפעה המחנכת והמרתיעה של אמצעי המשמעת הננקטים והשפעתם על עובדים אחרים בשירות.
11. מורה שאינו מכבד את מקום עבודתו ועושה דין לעצמו, לא יכול לצפות שמקום בודתו יתנהג אליו בכבוד. הווה אומר, כי כל טענות בא כח הנאשמת על "מסע צלב" כנגד הנאשמת ע"י הנהלת בית הספר שמטרתו היתה לגרום לפיטוריה אינם בשל אשמת המערכת, אלא טמונים בהתנהגות הנאשמת עצמה. לנאשמת היתה זו תחילת דרכה כמורה בבית הספר והיה עליה להשתדל על-מנת להשתלב ולקנות את מקומה. תחת זאת בחרה הנאשמת לנהל "מלחמות" גם עם הממונים עליה וגם עם הסובבים אותה, כולל תלמידים והוריהם. התנהגות שכזאת בוודאי אינה מקנה כבוד לא כאדם ולא כמורה ומחנך, ואין מקומה במערכת החינוך.
12. זאת ועוד, הנאשמת עצמה לא הביעה חרטה על מעשיה, והתרשמותו של בית הדין הינה שהנאשמת לא ראתה פגם במעשיה ומצאה להם צידוק לאור "ההתנכלות" של המערכת כלפיה במהלך שנות הלימודים. ספק אם כך היו פני הדברים, אבל גם אם כך היו פני הדברים, היה עליה לפעול בהתאם לנוהלים הקיימים במערכת ולא לעשות דין לעצמה ולהפר הכללים.
13. התנהגותה של הנאשמת היתה התנהגות כוחנית ומרדנית שנבעה מאי נכונותה

לקבלת מרות הממונים עליה. הנאשמת הוזהרה כי התנגדותה לכניסת מפקח לכיתה תגרום להעמדתה לדין משמעת, אך זה לא מנע ממנה להמשיך ולסרב. במהלך השעייתה הוזמנה הנאשמת לועדות רפואיות בשל תאונת הדרכים שעברה אך גם בענין זה סרבה להתייצב ולשתף פעולה.

14. מדברי הסניגור בטיעוניו לעונש עולה כי הנאשמת מודה שיכולתה להמשיך ולשמש כמורה תלויה בספק עקב מצבה הבריאותי והנפשי. הודאה זו הקלה על בית הדין בקביעת אמצעי המשמעת הראויים. שכן אם הנאשמת עצמה מודה כי הפגיעה בראשה הותירה אותה במצב של כאבים, חוסר ריכוז ופחדים, הרי שהיא מודה בכך שאינה יכולה להמשיך ולתפקד במערכת החינוך.

15. הן בשל המעשים המהווים פגיעה ונזק חמורים למערכת החינוך והן בשל מצבה הבריאותי והנפשי של הנאשמת, סבור בית הדין כי אין מנוס מפיטורין לאלתר. הנאשמת תהיה זכאית ל- 100% פיצויי פיטורין או לחילופין את מלוא זכויותיה לגמלה.

אמצעי המשמעת הנ"ל הודעו לצדדים במעמד הישיבה מיום ט' בתמוז התש"ס (19.7.2000) ולנאשמת ניתנה האפשרות להודיע על בחירתה למשרד החינוך תוך 30 יום ממועד זה.

בד"מ 12/98

ניתן והודע ביום א' באב התש"ס (2.8.2000)

**סב/8 מנהלת משאבי אנוש - שינוי שלא כדין של דיווחי שעות נוכחות בעבודה**

**בפני :** עו"ד שלמה גוברמן  
גב' רות בר-יוסף  
מר אסף מנצורי  
- יו"ר  
- חברה  
- חבר

**התובעת :** עו"ד מרב שמעוני

**ב"כ הנאשמת :** עו"ד אורי רפ

**נציג המשרד :** מר יצחק נחמובסקי

**נפסק :** בית הדין הרשיע את הנאשמת בשינוי שלא כדין של דיווחים על תחילת וסיום עבודה (סה"כ לגבי 208 ימים). בית הדין שקל אם קיימת הצדקה לפטר את העובדת, כדרישת התביעה. בית הדין פרס בגזר הדין את מסכת שיקוליו בנדון והחליט בסופו של דיון להותירה בשירות תוך הטלת אמצעי המשמעת של נזיפה חמורה, הורדה בשתי דרגות למשך ארבע שנים והשבת הכספים שנתקבלו בידיה שלא כדין.

### **גזר-דין**

1. ביום 22.5.2000 הרשענו את הנאשמת בעבירות משמעת לפי סעיפים 42.212 - 91.151 לתקשי"ר וסעיפים 17(2), (3) ו-4 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג1963. המעשים שהיוו את העבירות היו שבמועדים שונים שפורטו בתובענה, בתקופה שבין אפריל 1995 ובין יולי 1997, הנאשמת שינתה שלא כחוק את הדיווח שלה על מועדי כניסתה למשרד - למועדים מוקדמים יותר שבהם נכנסה בפועל ושצויין על פי שער הנוכחות האלקטרוני, וכן שינתה את הדיווח שלה על שעות יציאתה מן המשרד - למועדים מאוחרים יותר מאלה שנרשמו ברישום האלקטרוני. בסך הכל נערכו שינויים כאמור לגבי 208 ימים (פריטים 3 עד 211 לכתב התובענה).

2. (א) לפני ששמענו את הטיעונים של ב"כ הצדדים לעניין אמצעי המשמעת הופיעו לפנינו שורה מרשימה של עובדי המשרד לתשתיות לאומיות :  
עו"ד זאב אפיק - היועץ המשפטי של המשרד, מר מיכאל בייט - מנהל מינהל המחקר למדעי אדמה, מר יעקב מימרן - המפקח על המכרות, מר יחזקאל דרוקמן - הממונה על ענייני הנפט ומר יצחק כוחיי, שכיהן קודם לכן כמנהל משאבי אנוש במשרד התשתיות והיה ממונה על הנאשמת, וכיום מכהן כמנהל משאבי אנוש בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.  
רשימת העדים היתה מרשימה מכמה בחינות : ראשית, בשל בכירותם ומעמדם של האישים, שנית - אורך הזמן - שנים רבות שבו הכירו את הנאשמת, ושלישית - חוות דעתם הבלתי מסוייגת והמפלגה בשבחיה של הנאשמת כעובדת חרוצה, נאמנה ומיומנת.

(ב) עו"ד אפיק תיאר לפנינו תמונה עגומה למדי של האווירה שלדבריו שררה במשרד בתקופה שבה נעשו העבירות על ידי הנאשמת : אווירה של יציאות תכופות של עובדים לצרכים פרטיים, בעוד ההנהלה עוצמת עיניים. מר אפיק הגדיר אווירה זו כזאת שבה הכל מותר (כמעט), ולדעתו הנאשמת הושפעה לרעה ממנה ונסחפה לעשיית המעשים הנלווים.

- (ג) הסניגור המלומד, עו"ד אורי אפ, הציג לפנינו תיעוד על מתן פרסי הצטיינות לנאשמת: בשנת 1984 - פרס המנכ"ל "על מסירות רבה לעבודה ונכונות לבצע עבודות נוספות לגורמים שונים במשרד מעבר לנדרש בתיאור התפקיד"; בשנת 1993 - פרס המנכ"ל "על יעילות, חריצות, מסירות, עצמאות, איכות, תפוקה ומוטיבציה גבוהה, ידע ויכולת מקצועית לעמוד בכל המשימות המוטלות עליך"; ובשנת 1995 - פרס המשרד "לאות הוקרה והערכה על עבודה מסורה ויעילה בשירות המדינה".
- כמו כן הוצגו לנו העתקים של גליונות "הערכת עובד" לשנים 1995 ו-1996, ושבהם ההערכה היא בדרגה הגבוהה ביותר, כמעט לגבי כל גורמי ההערכה.
3. עו"ד מרב שמעוני, באת כוחו של נציב שירות המדינה, הדגישה לפנינו את השיטתיות שבה נעשו הרישומים הכוזבים במשך למעלה משנתיים. לטענתה הביאו מעשיה של הנאשמת לאובדן האמון של המדינה כלפיה ולצורך להגן על שירות המדינה. לפיכך הציעה עו"ד שמעוני שנטיל על הנאשמת את העונשים הבאים:
1. פיטורין לאלתר;
  2. מאחר שהנאשמת היא בת גימלה, הרי שיש להורות על תשלום גימלתה בשיעור של 50% עד שתגיע לגיל 55;
  3. השבת התמורה של 300 שעות שבעדן שולם לנאשמת שכר שלא הגיע לה, וזאת מכוח סעיף 35 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963.
  4. אם תחפוץ הנאשמת לקבל פיצויי פיטורין במקום גימלה, כי אז תקבל 95% מאותם פיצויים.
4. (א) בתמיכה לטענותיה הציגה לנו עו"ד שמעוני את פסקי הדין: בד"מ 308/99, בד"מ 2/90 ועש"מ 1/76, פסק דינו של השופט חיים כהן.
- (ב) הפסק האחרון אינו לענייננו; ואילו בשני הבד"מים מדובר בפסיקה על פי עיסקות טיעון.
- נאמר לנו כי החלטות בית הדין אושרו אמנם על ידי בית המשפט העליון, אך אין בכך משום קביעת נורמה המחייבת אותנו לנהוג ולהחליט על פיה.
5. נציג המשרד לתשתיות לאומיות הצטרף לעמדת ב"כ התובע.
6. הסניגור המלומד ציין שעונש הפיטורין הוא מוגזם וקיצוני בחומרתו. הוא אינו הולם את מעשיה של הנאשמת, על אף חומרתן. לדבריו, עלינו לתת משקל לראיות בדבר שירותה המצויין, הערכות הממונים עליה וכן עלינו לתת משקל לתמיכה במעשים שקיבלה מאת הממונה הישירה עליה, גב' טל.
- עו"ד רפ הדגיש את חרטתה הכנה של הנאשמת, את מצוקתה הנפשית בשל הפגיעה שנגרמה לבתה בתאונת דרכים בשנת 1995, שבה גם נהרג גיסה; את הטיפולים הרפואיים שהבת נאלצה לעבור ועדיין עוברת; את נפילתו של גיס אחר במלחמת לבנון.
- עו"ד רפ הציע לנו לנהוג על פי מידת החסד והרחמים ולהטיל על הנאשמת עונש מינימלי.
7. אין ספק שבבואנו לגזור את דינה של הנאשמת, עלינו לשים לנגד עינינו, בראש ובראשונה, את טובתו של שירות המדינה ורק לאחר מכן לבחון את עניינה של הנאשמת. אכן הנאשמת פגעה בשירות המדינה ובתדמיתו. הדיווח הכוזב ולאורך זמן אכן פגע באמינותה של הנאשמת, אך האם הפגיעה היא אנושה? האם אין לה תקנה? היש סיכוי שהנאשמת תחזור על מעשיה?

לאחר ששמענו מה שאמרו לנו עדי האופי, עובדי מדינה בכירים ואמינים, נראה לנו כי פיטורין יהיו תגובה קיצונית ובלתי נדרשת. נכון, אחת ממטרות הענישה היא הרתעת עובדי המדינה לבל יעזו להפר את המשמעת. אך לצורך זה אין הכרח בענישה החמורה ביותר, פיטורין. בפסיקה שהובאה לידיעתנו ושלפיה קבע בית זה עונש של פיטורין בשל דיווחים כוזבים, לא ידועות לנו הנסיבות של אותם המקרים ומה הניע את הנאשמים להסכים לעיסקות הטיעון, ולכן אין באותה פסיקה כדי לסייע לנו. אנו סבורים כי לפנינו עובדת איכותית שכשלה, אך בוודאי שהיא ראוייה ל"ציאנס" נוסף. עבודתה המצויינת והשבחים שהורעפו עליה כמתואר לעיל, מצדיקים, לדעתנו, התחשבות מיוחדת; היא זכאית לה. עוד נציין את מצוקתה הנפשית של הנאשמת כפי שתיאר סניגורה המלומד, וכן נציין את העובדה שהנאשמת היא אם לשלושה ילדים בני 17, 14 ו-7 ושבילה, מתווך דירות, מצוי כעת במשבר כלכלי, ולפיכך היא המפרנס הראשי של המשפחה. לדעתנו, הוצאתה של הנאשמת לגימלאות, אפילו בתשלום 50% מהן עד גיל 55, כהצעת ב"כ התובע המלומד, היא מעשה לא מחוכם מצד המדינה, שכן הנאשמת יכולה לשרת את המדינה עוד שנים הרבה עד שתהא זכאית לגימלאות כדן. נוסף עוד כי האישור שנתנה לרישומים הכוזבים הממונה הישירה של הנאשמת - אם כי שללנו את ערכו לצורך ההרשעה, הרי שיש להתחשב בו לצורך גזירת העונש.

8. לאחר ששקלנו את כל הנסיבות ואת כל השיקולים, לחומרה ולקולא, החלטנו להטיל על הנאשמת את אמצעי המשמעת הבאים:

1. נזיפה חמורה;
2. הורדה בשתי דרגות למשך ארבע שנים;
3. בהתאם לסעיף 35 לחוק שירות המדינה (משמעת) - ניכוי ארבע משכורות חודשיות בפריסה של שנה, להחזרת הסכומים ששולמו לנאשמת על יסוד הדיווח הכוזב שלה.

## מורה לחינוך גופני - הטרדה מינית

סב/9

בפני: עו"ד אלישבע גלילי  
מר שלמה ישי  
מר נהאד חליל קשוע  
- יו"ר  
- חבר  
- חבר

התובע: עו"ד ג'פרי ונדל

ב"כ הנאשמת: עו"ד נגה פלג-סידי

נציג המשרד: מר חגי קוזלוב

**נפסק:** בית הדין למשמעת הרשיע מורה לחינוך גופני בגין מעשים של הטרדה מינית שהופנו כלפי תלמידה צעירה, בעקבות הליך פלילי, שנוהל נגדה בבית משפט השלום.  
בית הדין למשמעת סבר כי אמצעי המשמעת הראויים בעניינה הם: נזיפה, הורדה בדרגה למשך שנתיים והמלצה למשרד החינוך לפטור אם תחזור על מעשיה.  
המדינה ערערה על גזר הדין לבית משפט העליון.  
בית המשפט העליון קבע כי, ממורה ביחסיו עם תלמידיו הנתונים למרותו נדרש סטנדרט התנהגות גבוה במיוחד, ולהטרדה מינית של מורה נודעת חומרה מיוחדת. מורה אשר אינו עומד בפני יצרו ומשתמש בתלמיד לצורך סיפוק מיני, עובר עבירה חמורה המצדיקה הרחקתו מעבודה בשירות המדינה. בית המשפט העליון החליט על פיטוריה של המורה לאלתר, בטרם תחילתה של שנת העבודה ופסלה משירות המדינה לפרק זמן של שנתיים. עם זאת, למורה שולמו פיצויי פיטורים.

## גזר - דין

1. בעקבות הרשעת הנאשמת בעבירות על סעיפים 17(3) ו-17(6) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, החליט בית הדין על אמצעי המשמעת הבאים:

- (א) נזיפה.
- (ב) הורדה בדרגה למשך שנתיים.
- (ג) המלצה בפני משרד החינוך לפטר את הנאשמת לאלתר אם תחזור על מעשה המהווה עבירה על סעיפי החוק על פיהם הורשעה בת.פ. 4079/96 של בית משפט השלום בתל-אביב.

2. עובר להחלטתו שמע בית הדין את טיעוני הצדדים. לא הוגשו ראיות לעניין אמצעי המשמעת מלבד תסקירי שירות המבחן ומכתבי הערכה שהגישה ההגנה במהלך הדיון.

התובע ביקש להטיל על הנאשמת את אמצעי המשמעת הבאים:

- (א) פיטורים לאלתר תוך תשלום 80% פיצויי פיטורין.
- (ב) פסילה לשירות המדינה ל-5 שנים.



התובע סמך את טיעונו על פסקי דין של בית המשפט העליון ובית הדין למשמעת, שהוגשו על ידו במהלך הדיון. הוא הדגיש במיוחד ארבעה פסקי דין בהם הורשעו הנאשמים בעבירות שיש עמן קלון [עבירה על סעיף 17(6) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963], ועקב כך פוטרו משירות המדינה. שלושה מהנאשמים היו עובדי הוראה שהורשעו במעשים מגונים בקטינות והנאשם הרביעי - עובד בתי המשפט שהורשע במעשים מגונים בנשים שפנו אליו בתוקף תפקידו. יש לציין שכל הנאשמים היו גברים וכל הקורבנות - קטינות ונשים בוגרות.

התובע טען כי מאחר והנאשמת ביצעה את העבירה בתלמידתה במהלך עבודתה כמורה, על בית הדין לנכות 20% מפיצויי הפיטורין להם תהיה זכאית עם פיטוריה. כן טען כי על הנאשמת לעבור תקופת צינון, כדי שתכיר בחומרת מעשיה וגם כדי להגן על המערכת.

בהמשך התייחס התובע לעובדה שהנאשמת לא הושעתה מעבודתה לאחר גילוי העבירה וזאת משום שנטלה ביוזמתה חופשה ללא תשלום למשך שנתיים. אלמלא נהגה כך, יתכן שהנציבות היתה פותחת בהליכי השעייה. מכל מקום, היא לא הושעתה ולאחר שסיימה לרצות את עבודות השירות שהושטו עליה בהליך הפלילי, שובצה על ידי משרד החינוך לעבודה בבית ספר לשנת הלימודים 1998/99.

התובע טען כי מן הראוי להתייחס אל תסקירי שירות המבחן כנוטים לגישת ההגנה שיש לרחם על הנאשמת. אולם קריאה מעמיקה בתסקירים שהוגשו שופכת, לדעתו, אור על הרקע הנפשי של הנאשמת, על רקע בדידות, שאולי הוא שדחף את הנאשמת להענות ל"חיזור" התלמידה.

לדברי התובע, לא חל שינוי ברקע זה כפי שעולה - לדעתו - גם מתסקיר שירות המבחן מיום 28.7.99 שהוכן במיוחד לקראת הדיון המשמעותי. לכן מבקשת התביעה כי הנאשמת תפוטרו מהעבודה בתנאים שפורטו.

3. נציג המשרד הצטרף לתובע בבקשתו שהנאשמת תפוטרו, אך תוך תשלום מלוא פיצויי הפיטורין להם היא זכאית. נציג המשרד השאיר לשיקול דעת בית הדין האם להטיל אמצעי משמעת של פסילה לשירות המדינה ל-5 שנים כהצעת התובע.

4. ההגנה ביקשה להדגיש את המיוחד שבמקרה הנדון, המבדיל בינו לבין המקרים שנדונו בפסקי הדין שהוצגו. היא הדגישה כי כל הפרשה החלה ב"חיזור" התלמידה אחר הנאשמת ומעידים על כך מכתבי התלמידה שהוגשו לבית הדין. לדברי הסניגורית היה זה "סיפור אהבה" שהחל ביוזמת התלמידה והנאשמת נסחפה לתוכו.

הסניגורית ציינה כי קצינת המבחן מלווה את הנאשמת גם כיום ורוצה לסייע לה. בתסקיר שהכינה עבור בית הדין למשמעת, ממליצה קצינת המבחן שינתן לנאשמת להמשיך ולעסוק בעבודתה כמורה. ההמלצה באה מכיוון שקצינת המבחן מודעת להצלחתה של הנאשמת בעבודתה, מעידים על כך גם מכתבי ההערכה שהוצגו בפני בית הדין.

לעניין אי השעייתה של הנאשמת, טענה הסניגורית כי אין לקבל את הסברו של התובע. הרי משרד החינוך היה מודע להרשעתה בפלילים של הנאשמת ובכל זאת החזיר אותה לעבודה, לאחר שנתיים של חופשה יזומה על ידה. לפיכך ביקשה הסניגורית מבית הדין כי יחליט על כל אמצעי משמעת שייראה לו הולם ובלבד שלא יחליט על פיטורי הנאשמת מעבודתה כמורה.

5. בהכרעת דינו אמר כבר בית הדין, כי הוא מונחה על ידי פסק דינו של בית המשפט השלום, לא רק לעניין הממצאים העובדתיים, אלא גם לעניין אמצעי המשמעת ההולמים את המקרה ונסיבותיו.

למותר לציין כי בית הדין מונחה על ידי פסיקתו של בית המשפט העליון.

בעש"מ 6713/96, מדינת ישראל נ' זוהר בן אשר (תקדין-עליון, כרך 198(1), תשנ"ח/תשנ"ט - 1988) מול מס' 20 אומר כב' השופט זמיר:

"התפקיד של מורה מחייב, מעצם מהותו, סטנדרט התנהגות גבוה, במיוחד כלפי התלמידים. מורה מוצב בדרך כלל בעמדה של מרות כלפי התלמידים... המורה מוצב בעמדה של חינוך כלפי התלמידים. היא מקנה לו מעמד וסמכות בעיני התלמידים, אך היא גם מטילה עליו אחריות מיוחדת כלפי התלמידים... זהו תפקיד שיש בו נאמנות... לכן על המורה להקפיד מאוד שלא ינצל את מעמדו כדי להפיק מתלמיד טובת הנאה, מינית או אחרת".

בעניין פלוני נ' נש"מ, עש"מ 356/96 (תקדין-עליון, כרך 196(1), עמ' 144 מול מס' 5) אומר כב' השופט זמיר:

"התכלית של אמצעי המשמעת היא התדמית הראוייה והתפקוד הראוי של השירות הציבורי".

ועוד שם מול מס' 6:

"גם יש חשיבות לתדמית של בית הספר ובעצם של מערכת החינוך כולה, ולמסר שהיא משדרת כלפי התלמידים וכלפי הציבור כולו. מן הבחינה הזאת מוטלת אחריות על המדינה להגיב בחומרה על עבירה מסוג העבירה בו נכשל המערער. התגובה, מבחינת המדינה, היא אמצעי מניעה יותר מאשר אמצעי ענישה".

בעניין של פלוני הורשע מדריך נוער בבית ספר חקלאי בביצוע מעשה מגונה בקטינה - בתו החורגת. לאחר שהורשע בבית המשפט בהליך פלילי, הועמד הנ"ל לדין משמעתי, הורשע בעבירה שיש עמה קלון והוטל עליו אמצעי משמעת של פיטורים לאלתר. יש לציין שבבית הספר היתה פנימיה והנאשם התגורר בה יחד עם משפחתו. הוא ערער לבית המשפט העליון נגד פיטוריו וכב' השופט זמיר עיכב את ביצוע הפיטורים למשך חודשים מספר כדי לאפשר לנאשם ומשפחתו למצוא מקום מגורים חלופי.

כאן המקום לציין כי המערער המשיך לעבוד באותו בית הספר במשך שלוש שנים, מאז ביצוע העבירה ועד לגמר כל ההליכים נגדו, וזאת על דעת ההנהלה ועל דעת נציבות שירות המדינה. בית הדין שהחליט על פיטוריו, לא פסל אותו לעבודה בשירות המדינה ואף לא במוסד הוראה.

בהקשר זה אמר כב' השופט זמיר (מול מס' 7):

"אין אני סבור כי העבירה שהמערער ביצע צריכה ללוות אותו בכל דרכיו עד סוף ימיו, כמו אות קין, ולמנוע בעדו להשתבץ בעבודה אחרת, מועילה לעצמו ולחברה".

כב' השופט זמיר נימק את סירובו לבטל את פיטורי המערער במילים אלו (מול מס' 6):

"מבחינה זאת אני מייחס משקל מיוחד לעובדה שהמערער עובד כמדריך בבית ספר חקלאי, המשמש גם פנימיה לתלמידים, וחזקה היא שכל עובד וכל תלמיד בבית הספר מודע לעבירה בה הורשע המערער. מן הבחינה של בית הספר כמוסד חינוכי אני מניח כי המערער יתקשה למלא תפקידו כמדריך, בלי שהצל של העבירה שביצע ילווה אותו יום-יום".

בית הדין הביע את דעתו באשר לחומרת המעשה של הנאשמת כאשר החליט כי העבירה בה הורשעה יש עמה קלון. יחד עם זאת, "על אף החומרה הכרוכה בהחלטה כזאת, עדיין נותר לבית הדין למשמעת שיקול דעת לגזור את עונשו של עובד המדינה לפי נסיבות המקרה, אם הנסיבות אינן חמורות, או אם קיימים שיקולים להקל עם הנאשם, חזקה על בית הדין למשמעת שיתן לכך ביטוי בגזר הדין" (עש"מ 4123/95, יוסף אור נ' מדינת ישראל, פד"י מ"ט(5), עמ' 191 מול האות ג').

כאשר משווים בין מקרה פלוני המדריך החקלאי למקרה הנאשמת, יש קודם כל לקחת בחשבון שהנאשמת ניתקה עצמה ביוזמתה מבית הספר בו ביצעה את העבירה. היא עברה תקופת צינון של שנתיים, במהלך המשפט הפלילי ובזמן עבודות השירות שעשתה על פי גזר דינו של בית משפט השלום. כיום זו השנה השנייה, היא נקלטה והשתלבה בסביבת עבודה חדשה, בה היא מצליחה כפי שמעידים המכתבים שהציגה.

התובע טוען כי פסילה ל-5 שנים לשירות המדינה נדרשת כדי שהנאשמת תהיה מודעת לחומרת מעשיה וכן כדי להגן על המערכת.

הנאשמת נדונה והורשעה על מעשיה בהליך פלילי. פסק דינו של כב' השופט אפרתי, אף שהקל עם הנאשמת באשר לענישה, הביע את סלידתו של כב' השופט ממעשה העבירה. אין ספק שהמסר של כב' השופט אפרתי ברור לנאשמת. הוא הדין ביחס להכרעת דינו של בית דין זה, אשר קבע כי העבירה בה הורשעה יש עמה קלון.

בעניין פלוני, הנאשם לא נפסל לשירות המדינה ואף לא לשירות במוסד הוראה.

הנאשמת, כעבור שנתיים של חופשה יזומה, חזרה למשרד החינוך, שובצה לעבודה, עבדה שנה ושובצה לשנת לימודים נוספת ואף הומלץ לשלחה להשתלמות במכון וינגייט.

בית הדין אינו סבור, כי בשלב זה כאשר הנאשמת השתלבה בעבודה המועילה לה ולחברה, יש לעקור אותה מעבודתה.

כאן המקום לציין כי בכל שלב משלבי הטיפול בפרשת הנאשמת, לא מצאה הנהלת משרד החינוך לנכון לפתוח בהליכי השעייתה מהעבודה. התובע טען כי זה קרה משום שהנאשמת השעתה את עצמה. אולם, ממכתבו מיום 31.8.99 של המפקח לחינוך גופני וספורט במחוז תל אביב, לא משתמע שהנהלת משרד החינוך סברה כי יש להרחיק את הנאשמת מסביבת בית ספר ומתלמידים. אם לא היה צורך לעשות זאת לפני שנתיים, כאשר הנאשמת ביקשה לחזור לעבודה והוחזרה, סבור בית הדין שאין להרחיקה מעבודתה כיום.

התובע העלה טענה נוספת להצדקת הפיטורים. לדבריו, מצבה הנפשי של הנאשמת גרם לה להיענות ל"חיזורי" התלמידה ובסופו של דבר לביצוע מעשה העבירה. מתסקיר קצינת המבחן שהוגש לבית הדין עולה, שמצב זה לא השתנה והוא עלול - לדעתו - להביא את הנאשמת לחזרה על מעשיה. לכן מחובתו של בית הדין להגן על המערכת ולפסוק פיטורים כדי שהנאשמת לא תשוב עתה לעבודתה.

הנימוק של הגנה על המערכת ובפרט הנימוק של הגנה על הילדים המצויים בה מחייב התייחסות מיוחדת מצד בית הדין. בית הדין סבור כי יחס חריג וקרוב מדי בין מורה לתלמידה הוא בהחלט לא רצוי. מכתבי התלמידה אל הנאשמת, שהוגשו לבית הדין צריכים היו לעורר אצל הנאשמת מחשבה שמא יש מקום לערב בעניין את היועצת החינוכית, אם הנאשמת לא הצליחה בעצמה להתמודד עם התופעה.

אולם בית הדין מניח כי ההליכים שננקטו נגד הנאשמת העבירו מסר ברור לה ולאחרים לגבי חומרת מעשיה. כיום הנאשמת עובדת בהוראה זו השנה השניה וזוכה לשבחים, כפי שעולה ממכתבים שהוצגו. זאת ועוד, קצינת המבחן בתסקירה מ-28.7.99 ממליצה לבית הדין לאפשר לנאשמת להמשיך בעבודת הוראה.

6. לאור כל האמור, לעיל סבור בית הדין כי אמצעי המשמעת של הורדה בדרגה למשך שנתיים בצירוף נזיפה חמורה, הוא אמצעי המשמעת ההולם. יחד עם זאת מצא בית הדין לנכון להמליץ בפני משרד החינוך כי יפטר את הנאשמת לאלתר אם תחזור ותיכשל שנית בעבירה מסוג העבירות בו הורשעה.

תקוות בית הדין כי הנאשמת לא תמעד עוד ותעשה חיל בעבודתה, כי הצלחתה היא הצלחת המערכת כולה.

בד"מ 137/97

ניתן והודע ביום ט' בסיון התש"ס - 12.6.2000

**בבית המשפט העליון בירושלים**

עש"מ 5104/00

בפני: כבוד השופט י' זמיר

המערערת: מדינת ישראל

נ ג ד

המשיבה: פלונית

ערעור על גזר הדין של בית הדין המשמעתי הארצי  
מיום 17.1.00 בתיק בד"מ 137/97

תאריך הישיבה: ט"ו באב התש"ס (16.8.00)

בשם המערערת: אריה פטר

המשיבה: עו"ד נגה פלד-סידי

**פסק-דין**

1. המדינה מערערת על גזר הדין שנתן בית הדין למשמעת של עובדי המדינה נגד המשיבה. בית הדין הרשיע את המשיב בגין עבירות משמעת שבוצעו במסגרת תפקידה כמורה לחינוך גופני. בעקבות ההרשעה הטיל בית הדין על המערערת את אמצעי המשמעת הבאים:

- א. נזיפה.
- ב. הורדה בדרגה למשך שנתיים.
- ג. המלצה בפני משרד החינוך לפטר את המשיבה לאלתר אם תבצע שוב עבירה מסוג העבירות בו הורשעה.

המדינה, שביקשה מבית הדין כי יורה לפטר את המשיבה לאלתר, תוך תשלום 80% מפיצויי הפיטורים המגיעים לה, ויפסול אותה לשירות המדינה לתקופה של חמש שנים, טוענת כי אמצעי המשמעת שהוטלו על ידי בית הדין אינם הולמים את חומרת העבירה בה המשיבה הורשעה.

2. המשיבה, שהיא כיום כבת שלוש ושש שנים, הועמדה לדין פלילי בפני בית משפט השלום תל-אביב-יפו. היא הואשמה בביצוע עבירה לפי סעיף 348(א) בצירוף סעיף 345(א)(3) לחוק העונשין, התשל"ז 1977. סעיף 348(א) קובע לאמור: "העושה מעשה מגונה באדם באחת הנסיבות המנויות בסעיף 345(א)(1) עד (4) בשינויים המחוייבים, דינו - מאסר שבע שנים". סעיף 345(א)(3) מדבר על מעשה שנעשה בגוף "קטינה שטרם מלאו לה ארבע-עשרה שנים, אף בהסכמתה". וזה המעשה בו המשיבה הואשמה, כפי שפורט בכתב האישום המתוקן:
1. "בתקופה הרלוונטית לכתב האישום היתה הנאשמת מורה לחינוך גופני בבית ספר במרכז הארץ.
  2. בתקופה זו היתה א.ב., קטינה ילידת 1983, (להלן: המתלוננת) תלמידתה של הנאשמת.

3. במהלך החודשים מרץ-יולי 1996 נקשרו בין הנאשמת למתלוננת קשרי קירבה וידידות. הנאשמת נהגה לחבק ולנשק את המתלוננת מדי פעם בפעם.

4. במועד בלתי ידוע, בשבוע האחרון של חודש יוני 1996, שהו הנאשמת והמתלוננת בחדר באולם ההתעמלות שבבית הספר לאחר שעות הלימודים. במועד זה, התחבקו השתיים והנאשמת הכניסה ידה מתחת למכנסיה של המתלוננת, וליטפה את איבר מינה.

5. א. למחרת האמור בסעיף 4 לעיל, שהו הנאשמת יחד עם המתלוננת וחברותיה באולם ההתעמלות ושכבו על מזרונים שהיו מונחים על הריצפה.

ב. לכשיצאו החברות מן האולם, סגרה הנאשמת את הדלת, שכבה על המתלוננת כשפניה מופנות אליה וליטפה את חזה כשחולצתה וחזייתה מופשלות.

6. במעשים אלה ביצעה הנאשמת מעשה מגונה בקטינה לשם גירוי וסיפוק מיניי.

3. המשיבה הודתה בפני בית משפט השלום בכתב האישום המתוקן והורשעה בעבירה שיוחסה לה. בית המשפט התקשה לגזור את דינה של המשיבה "בגין אופיין החריג של העבירות ונסיבותיהן מחד ונסיבות חייה של הנאשמת מאידך". בסופו של דבר, בית המשפט, כשהוא מתחשב בתסקירים של שירות המבחן למבוגרים בחרטה של המשיבה וכן בעובדה (שנתבררה, לאחר מן, כמוטעית) שהיא פוטרה מעבודתה, החליט להטיל על המשיבה עונש זה: ששה חודשים של מאסר, אותם ניתן יהיה לרצות בעבודות שירות; שנים-עשר חודשים של מאסר על-תנאי; צו מבחן לתקופה של שנה אחת.

המדינה הגישה לבית המשפט המחוזי ערעור על קולת העונש. אך לאחר זמן, לאור הידרדרות במצב הבריאות של המשיבה, ובהתחשב בתסקיר מעודכן של שירות המבחן, חזרה בה המדינה מן הערעור, ולפיכך הערעור נדחה.

4. לאחר שנסתיים ההליך הפלילי נגד המשיבה, הגישה המדינה תובענה נגד המשיבה לבית הדין למשמעת. בית הדין מצא את המשיבה אשמה, על פי הודאתה, בעבירה של התנהגות שאינה הולמת את תפקידה כעובדת המדינה, לפי סעיף 17(3) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, והוסיף כי העבירה בה הורשעה המשיבה בבית משפט השלום היא עבירה שיש עמה קלון, ולפיכך מצא את המשיבה אשמה גם בעבירה לפי סעיף 17(6) לאותו חוק.

בית הדין ציין, בין היתר, כי נתברר שהמשיבה לא פוטרה מעבודתה כמורה, ואף לא הושעתה מעבודתה לאחר שנתגלתה העבירה בה הורשעה, אלא היא נטלה ביוזמתה חופשה מעבודתה כמורה לתקופה של שנתיים. במשך תקופה זאת היא ריצתה את העונש שהוטל עליה בבית משפט השלום ועסקה בעבודות שונות לפרנסתה. לאחר מכן, בשנת הלימודים התשנ"ט (1998/99) חזרה המשיבה לעבודתה בבית הספר (אף כי בית ספר אחר) כמורה לחינוך גופני, והיא המשיכה בעבודתה כמורה גם בשנה שלאחר מכן, עד סיום שנת הלימודים התש"ס (1999/2000).

בגזר הדין ציין בית הדין את טענת ההגנה "כי כל הפרשה החלה ב'חיזור' התלמידה אחר הנאשמת, ומעידים על כך מכתבי התלמידה שהוגשו לבית הדין. לדברי הסניגורית היה זה 'סיפור אהבה' שהחל ביוזמת התלמידה והנאשמת נסחפה לתוכו". כנגד טענה זאת הציג בית הדין את טענת התביעה כי חובה היא להגן על התלמידים ויש מקום לחשוש שהמשיבה, בשל מצבה הנפשי, תחזור ותבצע עבירות דומות. בית הדין סיכם את עמדתו לאמור:

"הנימוק של הגנה על המערכת ובפרט הנימוק של הגנה על הילדים המצויים בה מחייב התייחסות מיוחדת מצד בית הדין. בית הדין סבור כי יחס חריג וקרוב מדי בין מורה לתלמידה הוא בהחלט לא רצוי. מכתבי התלמידה אל הנאשמת, שהוגשו לבית הדין, צריכים היו לעורר אצל הנאשמת מחשבה שמא יש מקום לערב בעניין את היועצת החינוכית, אם הנאשמת לא הצליחה בעצמה להתמודד עם התופעה.

אולם בית הדין מניח כי ההליכים שנקטו נגד הנאשמת העבירו מסר ברור לה ולאחרים לגבי חומרת מעשיה. כיום הנאשמת עובדת בהוראה זו השנה השניה וזוכה לשבחים, כפי שעולה ממכתבים שהוצגו. זאת ועוד, קצינת המבחן בתסקירה מ-28.7.99 ממליצה לבית הדין לאפשר לנאשמת להמשיך בעבודת הוראה.

לאור כל האמור לעיל סבור בית הדין כי אמצעי המשמעת של הורדה בדרגה למשך שנתיים בצירוף נזיפה חמורה, הוא אמצעי המשמעת ההולם. יחד עם זאת מצא בית הדין לנכון להמליץ בפני משרד החינוך כי יפטר את הנאשמת לאלתר אם תחזור ותיכשל שנית בעבירה מסוג העבירות בו הורשעה".

5. לטענת המדינה, בערעור זה, אמצעי המשמעת שבית הדין הטיל על המשיבה אינם הולמים, בנסיבות המקרה, את המהות והתכלית של הדין המשמעת. לטענת המדינה, "המשיבה, אמנם מתוך חולשתה וקשייה האישיים, ניצלה את מעמדה ואת קשריה המיוחדים עם המתלוננת, לשם סיפוק וגירוי מיניים. בכך הפרה המשיבה את האמון שניתן לה על ידי מערכת החינוך, בית הספר וההורים המפקידים מדי יום את ילדיהם בידי מערכת זו... לא יעלה על הדעת שמורה שנכשלה כישלון כה חמור, הנוגע ללב הקשר שבין מורה לתלמיד, תמשיך לשרת בשירות המדינה ולעסוק בחינוך ילדים, כגורם אשר עשוי להשפיע על עתידם".

התשובה לטענת המדינה, כפי שהוצגה מטעם המשיבה, היא שהמשיבה עבדה כמורה בשירות המדינה במשך תשע שנים ללא דופי, עד שנכשלה בעבירה בה הורשעה, שניתן להסבירה ביחס המיוחד שהתפתח בינה לבין התלמידה, ובהסכמת התלמידה; הכשלון היה חד-פעמי, והיא התחרטה עליו והפיקה את הלקח הנדרש, ולכן אף יצאה ביוזמתה לחופשה ממושכת מעבודתה; מאז חזרה לעבודתה, לפני שנתיים, לא הוגשו תלונות נגדה, אלא להיפך, הובעו בפניה דברי הערכה; יש להתחשב גם במצב הקשה שלה ובמחיר שכבר שילמה בגין העבירה; ואין כל סכנה שהיא תשוב לבצע עבירה דומה.

6. השיקול המרכזי בדין המשמעת של עובדי המדינה הוא הפגיעה שנגרמה על ידי העבירה לשירות המדינה וההשלכה של אמצעי המשמעת על התפקוד והתדמית של השירות. בהתאם לכך, בית הדין למשמעת, ובערעור בית משפט זה, מציג לנגד עיניו את הערכים הבסיסיים של שירות המדינה, מהם הוא גוזר את אמות המידה הנדרשות להתנהגות של עובדי המדינה, והוא שוקל את אמצעי המשמעת ההולמים את נסיבות המקרה במטרה לצמצם את הפגיעה בשירות המדינה ולהנחות את עובדי המדינה בדרך הראויה.

הפגיעה של העבירה בשירות, ואמצעי המשמעת ההולמים את העבירה, תלויים בין היתר בתפקיד של העובד בשירות המדינה. כפי שבית המשפט אמר בעש"מ 6713/96 מדינת ישראל נ' בן אשר, פ"ד נב(1) 650, 678, "בהתאם לתפקיד, אפשר שסטנדרד ההתנהגות הנדרשת מעובד מדינה בתפקיד מסויים יהיה, בשל מהות התפקיד, גבוה יותר מסטנדרט ההתנהגות של עובדי המדינה בדרך כלל". יש לכך ביטוי מיוחד לגבי התפקיד של מורה. וכך אמר בית המשפט (שם):

"התפקיד של מורה מחייב, מעצם מהותו, סטנדרד התנהגות גבוה, במיוחד כלפי התלמידים. מורה מוצב בדרך כלל בעמדה של מרות כלפי התלמידים: ניתנת בידו סמכות לקבוע אם, ובאיזו מידה, יצליח התלמיד בלימודים. מעבר לכך: המורה מוצב בעמדה של חינוך כלפי התלמידים; היא מקנה לו מעמד וסמכות בעיני התלמידים, אך היא גם מטילה עליו אחריות מיוחדת כלפי התלמידים. הציבור, המפקיד את התלמידים בידי המורה, סומך עליו שיעשה כל שביכולתו כדי לקדם אותם. זהו תפקיד שיש בו נאמנות. אכן, כל עובד ציבור הוא נאמן הציבור... ומורה כלפי התלמידים, על אחת כמה וכמה. לכן על המורה להקפיד מאוד שלא ינצל את מעמדו להפיק מתלמיד, ויהא זה אף תלמיד בוגר, טובת הנאה, מיניית או אחרת. לכן גם ברור שהטרדה מינית כלפי תלמיד על ידי מורה שסעיף 17(3) לחוק המשמעת חל עליו, היא עבירה משמעת. לדעתי, בהתחשב במהות התפקיד של מורה, נודעת חומרה מיוחדת לעבירה של הטרדה מינית על ידי מורה".

ובעש"מ 356/96 פלוגי נ' נציבות שירות המדינה (לא פורסם) אמר בית המשפט (פיסקה 6 לפסק הדין):

"יש חשיבות לתדמית של בית הספר, ובעצם של מערכת החינוך כולה, ולמסר שהיא משדרת כלפי התלמידים וכלפי הציבור כולו. מן הבחינה הזאת מוטלת אחריות על המדינה להגיב בחומרה על עבירה מסוג העבירה בה נכשל המערער [היא עבירה של מעשה מגונה]".

ראו עוד, לגבי המשמעות המיוחדת הנובעת לעבירות משמעת שיש עמן קלון המתבצעות על ידי מורים ומנהלים במערכת החינוך, עש"מ 917/99 מדינת ישראל נ' חמזה (טרם פורסם); עש"מ 6198/99 הייב נ' מדינת ישראל (טרם פורסם).

המסקנה שבית המשפט הסיק מכך במקרים אחדים, בהם מורים נמצאו אשמים בעבירות מין שביצעו בתלמידים, היתה שמן הראוי לפטר את המורים מעבודתם בשירות המדינה. כך, לדוגמה, בעש"מ 5094/94 בן חיים נ' נציב שירות המדינה (לא פורסם). כאן נמצא מורה אשם בקיום מגע מיני עם תלמידה (בת חמש עשרה וחצי), בהסכמתה, בחופשת הקיץ. בית המשפט אמר כי ההסכמה של הקטינה אין בה כדי להוסיף או לגרוע ("שהיא בהכרח בלתי בשלה כדי לשקול מעשיה"), וכך אף העובדה שהארוע התרחש בחופשת הקיץ (שכן "החופש הגדול לא שינה מהות היחסים שבין השניים ואת גילם"). העבירה, פסק בית המשפט, יש עמה קלון. העונש שנגזר על המורה על ידי בית המשפט בהליך הפלילי, השבחים להם זכה על עבודתו כמורה, החרטה שלו והצורך לעקור את מקום המגורים שלו, כל אלה לא היה בהם כדי למנוע את פיטוריו, אלא רק כדי לזכות אותו בפיצויי פיטורים. ראו גם עש"מ 3328/91 זחלאקה נ' נציב שירות המדינה (לא פורסם).



7. המקרה הנדון נופל בסוג זה של מקרים: ניצול המעמד של מורה לסיפוק מיני עם תלמיד. אכן, במקרה הנדון קיימות נסיבות המבדילות אותו ממקרים אחרים. העבירה בוצעה על ידי המשיבה על רקע יוזמה של התלמידה, שהתאהבה במשיבה, והיא לא חרגה מגדר מעשה מגונה. אך כל מקרה ונסיבותיו, ואין מקרה זהה למקרה. גם אם יש בנסיבות המקרה שיקולים לקולה, יש בו גם שיקולים לחומרה. שיקולים כאלה הם הגיל של התלמידה, שהיתה בעת הארוע כבת שלוש עשרה, והעובדה שהארוע התרחש בשעות ההוראה בבית הספר. עבירה של מעשה מגונה יש עמה בדרך כלל, משום קלון. הקלון גדל כשהעבירה מתבצעת על ידי מורה כלפי תלמיד בבית הספר. וככל שהקלון גדול כך גדול גם הנזק, לא רק לקורבן העבירה, אלא גם למערכת החינוך. כדי להקטין את הנזק נדרשת תגובה חמורה.

שיקולים אישיים של מורה שהורשע בעבירה כזאת, לרבות הצלחה במילוי תפקידו כמורה והעובדה שהוא לא הושעה מעבודתו עד לסיום ההליך המשמעתי, אין די בהם כדי להצדיק המשך העבודה. ראו עש"מ 1928/00 מדינת ישראל נ' ברוכין (טרם פורסם) (פיסקה 15 לפסק הדין). אם המורה ימשיך בעבודתו, כאילו דבר לא ארע, יהיה בכך מסר שלילי: כאילו מערכת החינוך אינה רואה חומרה רבה בעבירה כזאת. המסר היוצא ממערכת החינוך, בגושפנקה של מערכת המשפט, צריך להיות ברור: מורה שאינו עומד בפני יצרו, ומשתמש בתלמיד לצורך סיפוק מיני, עובר עבירה חמורה. במהלך הדברים הרגיל, מן הראוי להרחיק אותו מעבודתו בשירות המדינה.

8. לפיכך אני מחליט לקבל את ערעור המדינה. המשיבה תפוטל משירות המדינה. הפיטורים, כדי שלא תתחיל ללמד בשנת הלימודים הקרובה, ייכנסו לתוקף ביום ל' באב התש"ס (31 באוגוסט 2000).

בבית הדין למשמעת ביקש בא-כוח המדינה כי המשיבה תיפסל לעבודה בשירות המדינה לתקופה של חמש שנים מאז הפיטורים. בעת הדיון בפני אמר בא-כוח המדינה, בהתחשב בכך שהמשיבה השעתה את עצמה מן ההוראה לאחר ביצוע העבירה לתקופה של שנתיים, שאפשר לקחת תקופה זאת בחשבון ולהסתפק, לפיכך, בפסילה לתקופה של שלוש שנים. לאחר ששקלתי עמדה זאת, ובהתחשב בכל נסיבות המקרה, אני מחליט לפסול את המשיבה משירות המדינה לתקופה של שנתיים מיום הפיטורים.

בעת הדיון בפני חזר בו בא-כוח המדינה מן הדרישה לשלול מן המשיבה את פיצויי הפיטורים להם היא זכאית על פי חוק.

בסיכום אני מחליט לקבל את ערעור המדינה ולהטיל על המשיבה אמצעי משמעת אלה: פיטורים משירות המדינה, שייכנסו לתוקף ביום ל' באב התש"ס (31 באוגוסט 2000), ופסילה משירות המדינה לתקופה של שנתיים מאותו יום.

על דעת שני הצדדים נתתי צו, בפתח הדיון, האוסר פרסום השם או פרטים מזהים של המשיבה או של המתלוננת.

ניתנה היום, כ"ו באב התש"ס (27 באוגוסט 2000).

ש ו פ ט

העתק מתאים למקור  
שמריהו כהן - מזכיר ראשי  
I02.00051040

**סב/10 דוור ברשות הדואר - עיכוב והשמדת דברי דואר**

בפני: עו"ד יוסף תלרז, אב בית הדין למשמעת  
 עו"ד ניצה אדן-בויביץ, מ"מ אב בית הדין  
 - יו"ר  
 - חברה  
 - חבר

התובע: עו"ד יוסי גוילי

נציג המשרד: עו"ד חיים דך

**נפסק:** בית הדין בחן את השפעת הרשעתו של דוור ברשות הדואר ע"י בית משפט השלום, בגין עבירות הקשורות במילוי תפקידו: עיכוב והשמדת דברי דואר, על הליכי משמעת, שננקטו נגד הנאשם. בית הדין סקר את הפסיקה אשר דנה בתכליתם של אמצעי המשמעת לצורך הבטחת אמון הציבור בשירות הציבורי, שמירה על טוהר מידותיו של השירות והרתעת עובדי מדינה אחרים מפני ביצוע עבירות. בית הדין הטיל על הנאשם את אמצעי המשמעת של נזיפה חמורה, פיטורים ופסילה משירות המדינה או מרשות הדואר לפרק זמן של שלוש שנים. בית הדין מנע מלפגוע בפיצויי הפיטורים של הנאשם.

**גזר-הדין**

1. ביום י"ד בתמוז התש"ס (17.7.00), הרשיע בית הדין למשמעת את הנאשם בעבירות לפי סעיפים 17(3) ו-17(6) לחוק שירות המדינה (משמעת) התשכ"ג-1963, (להלן - החוק).
2. הנאשם, אשר הועסק כדוור ברשות הדואר משנת 94, הורשע בעבירות עפ"י הודאתו ועל יסוד הוראותיו של סעיף 61 ג' לחוק, בעקבות הליך פלילי, שהתקיים בעניינו בבית המשפט השלום בכפר-סבא (ת.פ. 1203/99), אשר הסתיים בגזירת עונשו בתאריך 28.10.00. כפי שעולה מגזר דינו של ביהמ"ש השלום שימש הנאשם במהלך השנים 1983-1998, כפקיד ברשות הדואר והיה מופקד על חלוקת דברי הדואר לתושבים במספר רחובות ברעננה. החל ממועד בלתי ידוע בתחילת שנת 1996 ועד ליום 3.9.98, פעל הנאשם שלא כדין ביחס לחלק מדברי הדואר שחלוקתם היתה מוטלת עליו, בכך שהשאיר את חלקם ברשותו, בתוך רכבו, וחלק מהם השמיד וזרק. המדובר באלפי דברי דואר. כן גנב הנאשם מספר דברי דואר רשומים שנשלחו אליו ואל בני משפחתו לרבות דו"חות תנועה וקנסות, והעלימם. העבירות שבהן הורשע היו מרמה והפרת אמונים, אי מילוי חובה רשמית, ועבירות לפי חוק העונשין, ופעולה שלא כדין בדבר דואר לפי חוק רשות הדואר, כמפורט בהכרעת הדין.
3. בית המשפט השלום הטיל על הנאשם 10 חודשי מאסר, מתוכם 4 חודשי מאסר בפועל, אשר הנאשם יוכל לבצעם בדרך של עבודות שירות, על פי חוות דעת הממונה. יתרת המאסר תהיה על תנאי למשך שלוש שנים, שלא יעבור עבירה בה הורשע.
3. לצדדים לא היו ראיות לעניין אמצעי המשמעת, וכל צד העלה בפני בית הדין את טיעונו לעניין אמצעי המשמעת ההולמים לדעתו את מהותה ונסיבותיה של העבירה, תוך הסתמכות על פסיקה, בעניינים דומים, או קרובים.

4. התובע המלומד בטעונו הסדורים טען בפני בית הדין כי, מדובר בעבירה חמורה, אשר פגיעה באמינותו של הגוף שבו הוא הועסק ובאמון שרוכש הציבור הרחב לרשות דואר, אמון שהינו משמש אפו של השירות הציבורי, וכתימוכין לגישתו זו, התובע הופנה לבג"צ 669/96 רובין נגד ברגר. כמו כן, הוסבה תשומת ליבו של בית-הדין, לעש"מ 356/92 ועש"מ 917/95 בעניינו של עבדאללה חמזה.

5. לצורך השגת התכלית של השבת אמון הציבור בשירות הציבורי, התובע סבור, שראוי להטיל על הנאשם את אמצעי המשמעת של:

- א. נזיפה חמורה.
- ב. פיטורין לאלתר.
- ג. פסילה משירות המדינה או משירות ברשות, לפרק זמן של 3 שנים.
- ד. תשלום פיצויי פיטורין בשיעור של 50%.

התובע הגיש לבית הדין את בד"מ 21/97 - בו הורשע מנהל סניף דואר בעבירות של גניבה בידי מורשה, מירמה והפרת אמונים והשמדת דברי דואר, ונגזרו עליו, לאחר הליך של עירעור לבית המשפט העליון אמצעי משמעת של פיטורין, פגיעה בזכויות הגימלה ופסילה מעבודה ברשות הדואר. בית הדין סבור כי, פסק דין זה חמור יותר בנסיבותיו מנשוא דיונו, אולם יש בו כדי להצביע על כיוונם האפשרי של אמצעי הענישה.

6. נציג המשרד הצטרף לגישת התובע לגבי אמצעי המשמעת הנדרשים ועידכן את בית-הדין כי בטרם המקרה דנן לא היו לנאשם עבירות משמעת, וכי במעשיו היתה פגיעה כלכלית ברשות הדואר, הפועלת בסביבה תחרותית, ואשר מצווה לשמור את תדמיתה ולהשיא את רווחיה. לענין הקטנת הפיצויים, תשומת ליבו של בית-הדין הוסבה לעובדה כי, העובד צורף לקרן "מקפת".

7. הנאשם, בדבריו הכנים לבית הדין, הביע רגשי חרטה ובושה, על כי נגרר לביצוע מעשים מסוג זה בגיל מבוגר יחסית (50). הדבר נבע מקושי אמיתי לבצע את תפקידו, בשל אזור חלוקה שהיה מעבר ליכולתו, אשר תפח עם הזמן, כאשר תלונות למפקח בנדון, לא זכו לאוזן קשבת, ובשל חשש להתלונן בפני הממונים שמא יבולע למשרתו. הנאשם נשוי ולו 3 ילדים מבוגרים, במקצועו הינו רפד, אשר אפשרי שעוד יעסוק בו בעתיד.

8. בבואנו לגזור את דינו של הנאשם, ראינו מקום להדגיש ולהבליט את החשש של פגיעה באמון הציבור ברשויות המדינה, אשר כתוצאה ממעשיו של הנאשם עלול אותו אמון, להיפגע ולהיסדק.

**"בלא אמון הציבור ברשויות הציבור יעמדו הרשויות ככלי ריק. אמון הציבור הוא המשענת של רשויות הציבור והוא מאפשר להן למלא את תפקידן... אמון הציבור ברשויות השלטון הוא מנכסיה החשובים של הרשות השלטונית ושל המדינה. כאשר הציבור מאבד את אמונו ברשויות השלטון, הוא מאבד את אמונה באמנה החברתית המשמשת בסיס לחיים משותפים. יש ליתן משקל נכבד לשיקולים הבאים לקיים, לשמר ולפתח את תחושת הציבור כי משרתיו אינם אדוניו, וכי הם עושים את מלאכתם למען הציבור, מתוך יושר וניקיון כפיים.**

**אכן טוהר השירות והשורות עומד בבסיס השירות הציבורי ובבסיס המבנה החברתי שלנו" (בג"צ 6163/92, איזנברג ואח' נגד שר הבינוי והשיכון, מד(2), 229, 226).**

בפסיקה עניפה מדגיש בית המשפט העליון את ההשלכה הישירה של הרציונל העומד בבסיס מהותו של השירות הציבורי על עובד הציבור, בראש ובראשונה מבחינת דיני הנאמנות הציבורית:

**"איש הציבור הוא נאמן הציבור. לא לעצמו הוא פועל, אלא למען האינטרס של הציבור הוא פועל" (בג"ץ 669/86, רובין נגד ברגר ואח', מא(1), עמ' 749, 840).**

בהבדל מעובד רגיל שגם עליו חלה חובת נאמנות, חובת הנאמנות המוטלת על עובד מדינה היא כפולה ומכופלת: הן משום שבנושאים רבים השירות הציבורי הוא בעל אופי מונופוליסטי ואין האזרח יכול לבחור שירות חליפי והן משום חיוניותם וחשיבותם לכלל הציבור של העניינים המטופלים על ידי השירות הציבורי. (לעניין זה ראה דו"חועדת קרמניצר, הטיפול המערכתי במשמעת בשירות המדינה, ינואר 1998, עמ' 7).

9. לשם השגת תכליות אלה, מוטלת מערכת של נורמות התנהגות על עובדי ציבור כפי שבאו לידי ביטוי בפסיקתו של בית המשפט העליון:

**"כדי למנוע מעשי שחיתות ולשמור על מינהל ציבורי תקין ונקי כפיים, מוטלת על עובדי הציבור באשר הם עובדי ציבור, מערכת של נורמות התנהגות. במערכת זו של חובות ניתן להבחין בשלושה גוונים. כאשר הגוון האחד הוא סוג המעשים המהווים עבירות פליליות; השני הוא סוג המעשים המהווים עבירות משמעתיות אך לא עבירות פליליות; ואילו הגוון השלישי הוא סוג המעשים שאינם עולים בקנה אחד עם האתיקה הציבורית של עובדי ושליחי הציבור, אך מסורים למצפונם של אלה" (ע"פ 537/78, קיביליו נגד מ"י, פ"ד לא(23), בעמ' 281).**

10. ביה"ד למשמעת באמצעות הסמכויות שהוקנו לו על ידי המחוקק בסעיף 34 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג 1963-, מגשים את התכליות האמורות באמצעות הטלת אמצעי המשמעת שפורטו בחוק, ובכך הוא תורם לאכיפתם והטלתן של הנורמות בשירות הציבורי, ובהקשר זה קבע כב' השופט זמיר:

**"המשקל הראוי לייחס לנסיבות בהן בוצעה העבירה הפלילית, וכן גם המשקל שיש לייחס לנסיבות האישיות של הנאשם, פוחת בדין המשמעת. בדין המשמעת, אמצעי המשמעת אמור לשמש אמצעי מניעה יותר מאשר אמצעי ענישה: התכלית העיקרית של אמצעי המשמעת היא, כאמור, למנוע פגיעה משמעותית בתפקוד של שירות המדינה או התדמית של שירות זה, שכן תדמית ראויה היא תנאי הכרחי לפעילות תקינה של השירות (עש"מ 917/99 מדינת ישראל נגד עבדאללה חמזה, פד"י נ', בעמ' 25).**

11. בפסק הדין האמור מבהיר כב' השופט זמיר:

**"השאלה מה הם אמצעי המשמעת הראויים תלוייה, כמובן, בנסיבות המקרה. בין היתר, יש להתחשב, נוסף לנסיבות האישיות של הנאשם, גם בחומרת העבירה וגם בתפקיד הנאשם. אלא הם שיקולים שיש להם חשיבות רבה לעניין התפקוד והתדמית של השירות הציבורי. הם עשויים להוסיף או לגרוע ממידת הקלון הכרוכה בעבירה, ולהשפיע גם על ההחלטה בשאלה מה הם אמצעי המשמעת הראויים (שם, בפסק דין עבדאללה חמזה)".**

בית הדין סבור כי, ראוי שהנאשם יעיין היטב בדברים האמורים, על מנת שישכיל להבין את עומק הפגיעה שבה עלול היה להינזק אימון הציבור בשירות הציבורי, כתוצאה ממעשיו.

12. האזנו למצוקותיו האישיות של הנאשם אשר בעטיו הגיע לידי פיתרון קלוקל ופסול לגבי התמודדות בעומס עבודתו כדור.

אנו סבורים כי, נסיבות אלו, ראויות להתחשבות מסויימת. באשר לפיטוריו, אנו לא רואים מנוס מהם, בית הדין התרשם כי, גם הנאשם אינו שש לשוב למקום עבודתו, ברשות הדואר, תחילת תוקפם יידחה לפרק זמן קצר. כידוע, הפיטורים בדין המשמעותי אין מטרתם לשמש אמצעי ענישה כלפי העובד, הגם שתוצאה זו מהווה לפי טיבה עונש חמור לעובד. מטרת הדין המשמעותי למנוע פגיעה בתפקוד של השירות הציבורי ובאמון הציבור ברשויות. אמון זה מהווה תנאי הכרחי להמשך קיומו של השירות הציבורי (ראה בעניין זה, עש"מ 5282/98 מדינת ישראל נ' תמר כתב. פד נ"ה בעמ' 199).

לגבי יתר אמצעי המשמעת בית-הדין סבור כי קיימת מלוא ההצדקה להטיל גם את אמצעי המשמעת של נזיפה חמורה, לנוכח הכישלון הנורמטיבי שדבק בהתנהגותו. בית הדין החליט שלא לפגוע בפיצוי הפיטורין, אשר יעמדו לזכותו לאחר פיטוריו, בקרן "מקפת".

שמענו מנציג המשרד כי, בקרן "מקפת" נצברות הפקדות משותפות, הן של העובד והן של המעביד, כאשר, השבת חלקו של המעביד בפיצוי הפיטורין, כתוצאה מהחלטתנו, עלולה לפגוע בזכויותיו העתידיות בקרן, אם יתמיד להיות חבר בה, ועל כן ראינו פגיעה בהיקף כאמור כלא מידתית. באשר לתקופת הפסילה משירות המדינה ומרשות הדואר, פרק הזמן של שלוש שנים, נראה לנו, ראוי והולם את מעשי העבירה.

13. בסיכומם של דברים מחליט בית-הדין להטיל על הנאשם את אמצעי המשמעת הבאים:

- א. נזיפה חמורה.
- ב. פיטורים מרשות הדואר שיכנסו לתוקף החל מתאריך 1.10.2000 תוך תשלום פיצויי פיטורים מלאים, בעבוד שנות עבודתו.
- ג. פסילה משירות המדינה ומרשות הדואר לפרק זמן של שלוש שנים.

בד"מ 67/00

ניתן והודע ביום י"ד בתמוז התש"ס 17.7.00.

סב/11	<b>סופר דיינים בבית דין רבני - היעדרות מעבודה ללא אישור</b>
בפני :	<p>עו"ד ניצה אדן-ביוביץ, מ"מ אב בית הדין</p> <p>עו"ד מנחם אהלי</p> <p>מר שמעון יאיר</p> <p>- יו"ר</p> <p>- חבר</p> <p>- חבר</p>
התובע :	עו"ד יהודה מזרחי
ב"כ הנאשם :	עו"ד אליהו בן-טובים
נציג המשרד :	הרב ראובן שלומי

**נפסק:** סופר דיינים אשר הועסק בבית דין רבני, הורשע על ידי בית הדין למשמעת בעבירות לפי סעיפים 17(2) ו- (3) לחוק המשמעת, בכך שנעדר מעבודתו ללא נטילת רשות, כמחאה על שינויים שהוכנסו במקום עבודתו. בית הדין הטיל עליו אמצעי משמעת של נזיפה והפקעת מחצית משכורת קובעת.

על גזר הדין ערער הנאשם לבית משפט העליון וערעור נדחה.

### גזר-דין

1. ביום כ"ו באייר התש"ס - 31.5.00 הרשענו את הנאשם, בהפרת סעיף 17 (2) ו- (3) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, בכך שביום 28.5.97 עזב את מקום העבודה ונעדר ממנה ללא רשות וללא הודעה מוקדמת במשך 18 ימים.  
בית הדין זיכה את הנאשם מהאישומים האחרים שבכתב התובענה.
2. התובע המלומד ביקש מבית הדין להטיל על הנאשם את אמצעי המשמעת הבאים :  
1. נזיפה.  
2. הפקעת 2/3 משכורת חודשית קובעת ב-6 תשלומים שווים ורצופים.  
התובע המלומד הדגיש בפנינו כי, הנאשם עזב באורח הפגנתי את מקום העבודה לתקופה ממושכת ובאמצעי המשמעת המבוקשים יש כדי להרתיע גם הנאשם וגם עובדי מדינה אחרים מלעשות דין לעצמם ולהיעדר ללא רשות.  
כתימוכין לגישתו הגיש התובע המלומד לבית הדין פסקי דין ; הדנים בנושא היעדרות מעבודה : נז/ 22 ו- נח/ 8.
3. נציג הנהלת בתי הדין הרבניים הצטרף לבקשת התביעה לענין אמצעי המשמעת הראויים. עוד ציין, שהנאשם אינו נמנה על העובדים הטובים ומאז העמדתו לדין בפני בית דין זה, אין הערות כלפיו.
4. הסניגור המלומד העלה על נס את תיפקודו של הנאשם, הן מתוך עדותו של הרב גרנביץ הובהר, שיש הערכה רבה לתיפקודו של הנאשם כסופר דיינים והן מכתבו של הרב איזירר (מיום 27.7.99) המציין שתיפקודו של הנאשם סביר.  
יתירה מזו, ביום ז' סיון תשנ"ז הוענקה לנאשם תעודת הוקרה על עבודה מסורה, מתמדת ונאמנה במשך חצי יובל בשירות המדינה, חתומה על ידי השר לעניני דתות ומנהל בתי הדין הרבניים.

הסניגור המלומד מיקד אם טיעונו בכך, שמדובר בעבירה טכנית בלבד ולא מהותית.

(א) על עצם ההיעדרות המדוברת לא היה מועמד הנאשם לדין כלל. העדה יפעת רוט העידה, שאין נהוג להגיש קובלנה על היעדרות, שכן לא מקפידים על ההוראות הפורמליות שבתקשי"ר.

(ב) פסקי הדין שהוגשו ע"י התביעה אינם דומים למקרה שלפנינו.

(ג) הנהלת בתי הדין החמירה דיה עם הנאשם, בזאת שניכתה לו את מנין ימי ההיעדרות משכר עבודתו.

(ד) על ההיעדרות בלבד ניתן היה להסתפק בנזיפה או בהערה של הדרג המינהלי במשרד. בפרט כאשר הרב איזריר שהיה היוזם לקובלנה, סבור שלא היה מקום להעמידו לדין.

(ה) לנאשם נגרם נזק כספי והמשפט נמשך זמן רב בעיקר בגלל התביעה.

לכן, בנסיבות אלה מבקש הסניגור המלומד שבית הדין יסתפק בהרשעה ללא הטלת כל אמצעי משמעת.

5. עתה באנו לגזור את דינו של הנאשם ולהחליט על אמצעי המשמעת ההולמים מקרה זה.

בידוע, כי המשמעת ונורמות ההתנהגות הנאותה הן מרכיב יסודי בשירות המדינה ובלעדיהן לא ייכון שירות המדינה ולא יוכל לקיים את ייעודו על פי אמות המידה הנדרשות לקיום מערכות מינהל תקינות.

עיקרון החוקיות מחייב יצירת מסגרת נורמטיבית כללית המוטלת על עובדי המדינה וקובעת את זכויותיהם וחובותיהם.

(ראה דו"ח הועדה בנושא טיפול המערכת במשמעת בשירות המדינה - ינואר 1998, עמ' 13).

וכהגדרת השופט שמגר בעש"מ 3/75 אלפונסו דבוש נ. נציבות שירות המדינה (פ"ד ל (1), עמ' 231, 235):

**"משמעת היא בעיקרה מערכת הנורמות, הנהלים והנהגים המסדירה אופן פעולתה של מסגרת ארגונית בעלת מעמד מיוחד והקובעת סדריה ובכלל זה חובותיהם וסמכויותיהם של המשרתים בה בזיקתם זה לזה ובזיקתם למערכת עצמה".**

התנהגות הפוגעת במשמעת הנדרשת מעובדי המדינה היא התנהגות הפוגעת בביצוע תפקידו של עובד הציבור, ואף יכולה להוות עבירה משמעת על פי סעיף 17 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963.

בהכרעת דין מפורטת קבע בית הדין, שהנאשם לא קיים את המוטל עליו על פי הוראות התקשי"ר והתנהג התנהגות שאינה הולמת את תפקידו כעובד המדינה.

בית הדין דוחה את גירסת הסניגור המלומד, שהרשעת הנאשם היא טכנית ולא מהותית.

אכן, הובהר לבית הדין, שאין הקפדה בהנהלת בתי הדין הרבניים על מילוי טופסי יציאה לחופשת מנוחה (עדותה של גב' יפעת רוט בפרוטוקול עמ' 4 שורה 31), אך לא בזאת עסקינן.

הנאשם הסתייג מפעולה שנקטה הנהלת משרדו, הבאת קלדן לדיוני בית הדין הרבני, הודיע באופן חד-צדדי על נטישת עבודתו שב לביתו והמתין לבאות.

בית הדין קבע, שעל הנאשם היה להשאר במקום עבודתו ובמקביל לפתוח בכל הליך, שימצא לנכון, לבטל את רוע הגזירה.

עוד צויין בהכרעת הדין, כי בית הדין ער לתחושותיו ותהפוכות הנפש של הנאשם בבוקרו של אותו יום נמהר, אך לא נוכל להסכים לדרך בה הביע הנאשם את מחאתו מבואו של הקלדן. אין להשלים עם "עשיית דין עצמית". אם עובד אינו מרוצה מתפקיד המוטל עליו או מהוראה שניתנה לו בנוגע למילוי תפקידו, פתוחות לפניו דרכים מקובלות להעלות את השגותיו, אך הערעור אינו פוטר מחובת מילוי ההוראה.

לענין זה, בית הדין אימץ את הנחיות בית המשפט העליון, כפי שבאו לידי ביטוי בעש"מ 7/83 עמנואל גולדברגר נ. נציב שירות המדינה (לא פורסם) וער"מ 12/82 עיריית תל-אביב נ. רובין (פ"ד לו (ד), 579).

אמצעי המשמעת המוטלים בדין המשמעתי מטרתם לשמש אמצעי מניעה יותר מאשר אמצעי ענישה. (ראה גם דברי השופט זמיר בעש"מ 917/99 מדינת ישראל נ. עבדאללה חמזה, פ"ד נו, 25).

על מנת להשיג תכלית זו על בית הדין לבחון כל מקרה לאור נסיבותיו ולאזן בין האינטרס הציבורי המגולם בצורך להטיל אמצעי משמעת על עובד שנמצא אשם בביצוע עבירת משמעת וכן מידת הרתעת עובדים אחרים בשירות לבין הנסיבות האישיות של אדם העומד בפניו.

הנאשם, עובד ותיק בשירות המדינה כ- 30 שנה. נאמנים עלינו דברי הנאשם, שעבודת סופר דיינים היא עבודה מתישה, קשה ומעייפת (בפרוטוקול עמ' 17 שורה 35, עמ' 18 שורה 24, עמ' 20 שורה 37 - 50).

עוד התרשם בית הדין, שיש הערכה מקצועית לנאשם כסופר דיינים, ברם לגבי התנהגותו בסביבת עבודתו אין הענינים מתנהלים עלי מנוחות. בית הדין הביא בחשבון גם את העובדה, שהנאשם השיב למדינה את כספה בגין הימים שישב בביתו ושבת מעבודתו.

בית הדין האזין בקשב למניעים ולתחושות הפגיעה בכבודו של הנאשם מהחלטת הנהלת בתי הדין הרבניים להביא קלדן שיקליד את פרוטוקולי הדיונים בבית הדין הרבני. אולם אין באלה, כאמור, להצדיק את עזיבתו של הנאשם ללא אישור את מקום עבודתו.

אכן פסקי דין שהוגשו לבית הדין, עוסקים אף הם בהיעדרותם של עובדים ממקום עבודתם אולם שונים הם המקרים על מניעיהם ועל נסיבותיהם ובהתאמה ישתנו גם שיקולי בית הדין לגבי חומרת אמצעי המשמעת הראויים.

בשולי הדברים, בית הדין מביע תקווה, שהנאשם אכן הפיק את הלקח הראוי מההליך המשמעתי ושנות עבודתו הנוותרים לו עד הגיעו לגיל פרישה יעברו עליו כסדרם וכתיקונם.



7. לאחר שבית הדין שקל את כל אלה, החליט בית הדין להטיל על הנאשם את אמצעי המשמעת הבאים:

1. נזיפה.

2. הפקעת מחצית משכורת קובעת ב- 6 תשלומים שווים ורצופים.

8. דעת מיעוט: יש להסתפק בהטלת אמצעי משמעת של נזיפה חמורה בלבד ולהימנע מלהטיל על הנאשם עונש בעל משמעות כספית. זאת משום, שהמשרד נהג כלפי הנאשם בחומרה יתירה בעת שהורה לנכות את שכרו בגין ימי היעדרותו.

9. לענין תביעת ב"כ הנאשם להחזר הוצאות הגנה - לא מצאנו צורך לחזור על טיעוני הצדדים בסוגיה זו, הכל מובא בפרוטוקולי בית הדין.

סמכות החזר הוצאות הגנה נובעת מכוח סעיף 36 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג- 1963 הקובע לאמור:

**"ראה בית הדין שלא היה יסוד להגשת תובענה, רשאי הוא לצוות כי אוצר המדינה ישלם לעובד את הוצאות הגנתו בסכום שיקבע בית הדין".**

לבירור הנושא, על בית הדין לבחון אם "היה יסוד להגשת התובענה".

קודמת להגשת תובענה היא קובלנה, אותה רשאי להגיש שר, נציב שירות המדינה, היועץ המשפטי לממשלה, מנהל כללי וסגנו לענייני מינהל ומנהל יחידת סמך, הן ביוזמתם הם והן על פי תלונה שהוגשה להם. (סעיף 32 לחוק הנ"ל).

בהמשך, אם ראה התובע שיש בקובלנה ובחומר הראיות שלפניו כדי להעמיד את עובד המדינה לדין משמעתי, רשאי הוא להגיש לבית הדין תובענה. בתובענה מותר להאשים בעבירת משמעת אף אם לא צויינה בקובלנה. (סעיף 33 לחוק הנ"ל).

במקרה דנן, ביום 30.6.97 הוגשה נגד הנאשם קובלנה ע"י מנהל בתי הדין הרבניים, בתוקף סמכותו על פי חוק.

הקובלנה הכילה:

- א. נושא ההיעדרות הנאשם ללא רשות במשך 18 ימים.
- ב. הפרעות והתערבות הנאשם במהלך הדיונים בבית הדין וכן חוסר ציות להוראות הדיינים.

את הקובלנה הולידה תלונה של הרב איזירר, אב בית-הדין הרבני ברחובות, עליה אנו למדים ממכתבו מיום י"ד באב תשנ"ט- 27.7.99 אל עו"ד יגאל חיות. כותב המכתב בפתיח אומר: "בחודש אב תשנ"ו כתבתי מכתב תלונה למנהל בתי הדין בענין מזכיר הדינים ר' אהרון מושקט הנ"ל. המכתב שיקף את התנהגותו של הנ"ל נכון לאותה שעה".

בכתב התובענה שלושה אישומים, שניים הראשונים מקורם בקובלנה והאישום השלישי, עזיבת אולם הדיונים ע"י הנאשם בטרם סיומם והליכה לביתו בשעות העבודה לאכול ולשתות הוספה לתובענה כנראה, בעקבות חקירתו של הנאשם ומתוך הודעתו ת/1.

עד כה לא מצאנו כל פסול בעבודת התביעה, הגשת התובענה נעשתה על פי דין.

בית הדין, כאמור, הרשיע את הנאשם באישום הראשון בלבד - העדרות ללא רשות במשך 18 ימים וזיכה את הנאשמים מאישומים השני והשלישי.

כאן המקום לציין, שזיכוי של הנאשם הוא על רקע קושי של התביעה להביא את עדה המרכזי, הרב איזירר, אשר שמו מתנוסס ברשימת עדי התביעה, שבכתב התובענה.

נוכח זאת, בית הדין לא היה מגדיר את זיכוי של הנאשם כמי שיצא "צח כבדולח" בדינו.

לעניין זה נוסיף, שערכאה זו לעיתים שואלת הלכה מן הפסיקה בדין הפלילי. סעיפים 80-81 לחוק העונשין, התשל"ז 1977 - דנים בחיוב המדינה בהוצאות הגנה ופיצוי הנאשם. כבר בע"פ 511/79 בן בסת נ. מדינת ישראל (פ"ד לדו) 450 קבע בית המשפט העליון שזיכוי כשלעצמו אינו מצדיק חיוב החזר הוצאות הגנה. הלכה זו יפה אף לעניינינו.

לסיכום, בית הדין קובע, שמחומר הראיות שהוצג בפניו ושמיעת שורת העדים שהופיעו בפניו, כי אכן היה יסוד להגשת כתב התובענה.

אשר על כן, בית הדין דוחה את בקשת הסניגוריה להחזר הוצאות הגנה.

בד"מ 89/98

ניתן והודע ביום ט"ז בתמוז התש"ס 19.7.00-

**בבית המשפט העליון בירושלים**

עש"מ 6339/00

בפני: כבוד השופט י' זמיר

המערער: הרב אהרון מושקט

נ ג ד

המשיב: נציב שירות המדינה

ערעור על פסק דינו של בית הדין למשמעת של עובדי המדינה מיום 31.5.00 בתיק בד"מ 98/88 שניתן על ידי כבוד השופטים נ' אדן-ביוביץ, מ' אהלי ושי' יאיר

תאריך הישיבה: ב' בחשוון התשס"א (31.10.00)

בשם המערער: עו"ד א' בן-טובים

בשם המשיב: עו"ד מ' שילה

**פסק-דין**

אהרון מושקט (להלן: המערער) הועסק בבית הדין הרבני האזורי רחובות בתפקיד של סופר דיינים. במסגרת תפקידו נהג המערער לשבת במהלך הדיונים באולם בית הדין בעמדה קבועה, סמוך למקום מושבם של הדיינים, ולסייע לבית הדין ברישום הפרוטוקול, בכתיבת החלטות ופסקי דין, ועוד.

הנהלת בתי הדין הרבניים החליטה לייעל את הדיונים בבתי הדין הרבניים באמצעות קלדנים שירשמו את הפרוטוקולים של הדיונים. סופרי הדיינים, שחששו למעמדם, הביעו התנגדות להחלטה זאת. אף-על-פי כן, נשלח קלדן לבית הדין הרבני ברחובות, לאחר שהודעה על כך נמסרה למערער. אולם, כאשר הקלדן הגיע לבית הדין הרבני ברחובות, ביום 28.5.97, והיה אמור לשבת במקומו של המערער, עזב המערער את עבודתו והלך לביתו.

כפי שהמערער העיד בבית הדין למשמעת: "אמרתי להם שאני הולך לביתי כשתרצו אותי אני לרשותכם... זה היה בנוכחות אב בית הדין ומזכיר בית הדין, אמרתי להם שאני הולך הביתה ואם תרצו אותי תקראו לי". הודיע ולא יסף. הוא לא ביקש ולא קיבל רשות לעזוב את העבודה, בדרך של חופשה או בדרך אחרת, מגורם מוסמך בבית הדין. ההחלטה לעזוב את העבודה היתה החלטה אישית, חד-צדדית, ללא אישור, לא מוקדם ולא מאוחר. לאחר שעזב את העבודה, הוא נעדר ממנה, ללא רשות, במשך 18 ימים, עד שהחליט לחזור לעבודה.

אב בית הדין הרבני ברחובות הגיש תלונה על התנהגות המערער. בעקבות התלונה הוגשה קובלנה נגד המערער על ידי מנהל בתי הדין הרבניים. ועל יסוד הקובלנה, הוגשה נגד המערער, בחודש ספטמבר 1997, תובענה בבית הדין למשמעת של עובדי המדינה. במסגרת התובענה הואשם המערער בשני אישומים. על פי האישום הראשון, המערער עזב את מקום עבודתו ונעדר ללא רשות וללא הודעה מוקדמת במשך 18 ימים. על פי האישום השני, המערער התערב בדיונים ולא ציית להוראות הדיינים, הפריע בקביעות למהלך הדיונים בבית הדין, נהג לצאת את מקום עבודתו אל ביתו במהלך שעות העבודה, לעתים קרובות, כדי לאכול ולשתות, באופן שפגע במהלך התקין של הדיונים.

בית הדין למשמעת זיכה את המערער מן האישום השני, אך הרשיע אותו, לפי האישום הראשון, בכך שנעדר מן העבודה בניגוד להוראות התקשי"ר (סעיף 44.211), ובכך הפר הוראות מחייבות והתנהגות התנהגות שאינה הולמת את תפקידו כעובד המדינה, בניגוד לסעיף 17(2) וסעיף 17(3) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג 1963. בית הדין אמר:

"אם עובד אינו מרוצה מתפקיד המוטל עליו או מהוראה שניתנה לו בנוגע למילוי תפקידו, פתוחות לפניו דרכים מקובלות להעלות את השגותיו, אך הערעור אינו פוטר מחובת מילוי ההוראה... לא יעלה על הדעת, שעובד המסתייג מפעולה שנקטה הנהלת משרדו אף אם יש בה, לדעתו, כדי לקפח את מעמדו, יודיע באופן חד-צדדי על נטישת עבודתו, ישוב לביתו וימתין לבאות".

בגזר הדין, מתוך התחשבות בנסיבות העבירה, הוותק הרב של המערער בעבודה, וההתרשמות "שיש הערכה מקצועית לנאשם כסופר דיינים, ברם לגבי התנהגותו בסביבת עבודתו אין העניינים מתנהלים עלי מנחות", החליט בית הדין להטיל על המערער אמצעי משמעת אלה: נזיפה והפקעת מחצית משכורת קובעת בששה תשלומים שווים ורצופים. בקשתו של המערער כי בית הדין יצווה להחזיר לו את הוצאות ההגנה המשפטית בהליכים המשמעתיים, לפי סעיף 36 לחוק המשמעת, נדחתה.

המערער הגיש ערעור על עצם ההרשעה. הוא טוען כי ההיעדרות שלו מן העבודה אינה עולה כדי עבירת משמעת. ומדוע? שכן הוא הודיע לממונים עליו בבית הדין כי הוא עוזב את מקום העבודה, וכי כאשר יקרא לשוב לעבודה, כך יעשה. בכך, סבור המערער, הוא יצא ידי חובתו, ובכך קמה זכותו לחופשה. הכיצד? שבבית הדין הרבני ברחובות אין העובדים נדרשים להודיע על יציאתם לחופשה בכתב, ולמלא טופס לצורך זה, אלא די בהודעה בעל-פה לממונים עליהם.

אין יסוד לטענה זאת. בית הדין למשמעת קבע כעובדה כי המערער החליט על דעת עצמו להיעדר מן העבודה. פיו של המערער עצמו העיד על כך. לבית משפט זה אין יסוד או טעם להתערב בקביעה זאת. אכן, רק בדיעבד נשמעת מפי המערער טענה כאילו הוא יצא לחופשה. בנסיבות המקרה, טענה זאת נשמעת בלתי-רצינית. מכל מקום היא בלתי-משכנעת. ואפילו נאמר, לצורך הדיון, כי המערער רצה לצאת לחופשה, אין די בכך. המבחן הקובע, לצורך הדין המשמעתי, אינו מבחן הרצון או הכוונה של העובד. המבחן הקובע לצורך זה הוא מבחן העובד הסביר. ראו עש"מ 5550/98 גל-אור נ' מדינת ישראל, פ"ד נג(1) 326. העובד הסביר לא יצא לחופשה על דעת עצמו, על-פי החלטה רגעית, גם אם הוא פגוע וכועס, ללא אישור של הממונים עליו. וגם אם בבית הדין הרבני ברחובות אין העובד נדרש למלא טופס לצורך יציאה לחופשה, עדיין הוא נדרש לאישור הממונים עליו לצורך זה.

ואילו במקרה הנדון אין אפילו טענה מצד המערער שהוא ביקש וקיבל רשות לצאת לחופשה לפני שעזב את העבודה לתקופה של 18 ימים. הוא פשוט נתן ביטוי למורת הרוח שלו על עצם הבאת הקלדן לבית הדין, אולם מורת רוח, אף אם היא מובנת ואפילו אם היא מוצדקת, אינה מצדיקה החלטה להפר הוראות מחייבות. לפיכך ברור כי המערער הורשע כדין בעבירת משמעת. השוו עש"מ 9/78 סיי נ' נציבות שירות המדינה, פ"ד לג(1) 281; ער"מ 1/82 רובין נ' עיריית תל-אביב-יפו, פ"ד לו(3) 579; עש"מ 2728/90 צור נ' נציב שירות המדינה, פ"ד מד(3) 575. הערעור על ההרשעה נדחה.

הערעור אינו מופנה כנגד אמצעי המשמעת שהוטלו על ידי בית הדין למשמעת על המערער. אכן, אמצעי המשמעת, כלומר, נזיפה והפקעה של מחצית משכורת קובעת, הינם מתונים. מכל מקום, לבית המשפט זה אין יסוד להתערב בהם.

כיוון שהמערער נמצא אשם בעבירת משמעת על-ידי בית הדין למשמעת, וכן על-ידי בית משפט זה, ובהתחשב בנסיבות המקרה, אין יסוד לפסוק לזכותו, כפי שהוא מבקש, את הוצאות הגנתו, לפי סעיף 36 לחוק המשמעת.

הערעור נדחה.

ניתנה היום, ז' בחשון התשס"א (5.11.00).

ש ו פ ט

העתק מתאים למקור  
שמריהו כהן - מזכיר ראשי  
I04.00063390

**12/סב רכז חוליה בנציבות מס הכנסה - עבירות שוחד, מרמה והפרת אמונים**

בפני :	עו"ד יוסף תלרז, אב בית הדין	- יו"ר
	עו"ד ניצה אדן-ביוביץ, מ"מ אב בית הדין	- חברה
	מר שמעון יאיר	- חבר
התובע :	עו"ד ג'פרי ונדל	
ב"כ הנאשמת :	עו"ד דוד שושני	
נציג המשרד :	מר ניסים יונסי	

**נפסק:** בית הדין הדגיש בפסק דינו את החומרה שבה יש לראות את עבירת השוחד בשל פוטנציאל פגיעתה בטוהר מידותיו של השירות הציבורי ובאמון הציבור באותו שירות, תוך הבאת פסיקה רלבנטית לגבי העבירות שבהן הורשע הנאשם. בהטילו את אמצעי המשמעת, בית הדין בחן מחד את תכלית של אמצעי המשמעת ומאידך את נסיבותיו האישיות הקשות של הנאשם. בית הדין הטיל על הנאשם את אמצעי המשמעת של נזיפה חמורה, הורדה בשתי דרגות לצמיתות ופסילה לשירות המדינה למשך חצי שנה.

**גזר-דין**

1. הנאשם בן 57 הועסק, החל משנת 72' ועד לפרישתו מחמת מצב בריאותו בשנת 97', כרכז חוליה בנציבות המס פקיד שומה רחובות.
2. ביום ל' בסיוון התש"ס (3.7.2000) הרשיע בית הדין את הנאשם, על פי הודאתו בעבירות לפי סעיפים 17(3), 4(4) ו-6(6) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג - 1963 (להלן - החוק).
3. המסד העובדתי להודאה ולהרשעה יסודו בהליך פלילי שהתנהל נגד הנאשם בבית המשפט השלום ברחובות (ת.פ. 495/98).
4. גזר דינו של הנאשם ניתן בתאריך 5.7.99 בעקבות הכרעת דין מפורטת, שבה הורשע בשורה של עבירות פליליות חמורות: - לקיחת שוחד, זיוף בידי עובד ציבור, מרמה והפרת אמונים וקבלת דבר במרמה לפי סעיפים 290, 421, 284, 415 לחוק העונשין, התשל"ז - 1977. הנאשם ניצל את תפקידו וגישתו למאגרי המידע של נציבות המס והצליח, בצורה מתוחכמת, לגרום לכך, שנישומים זכו שלא כדין להחזרי מס, אשר הפכו לכספי שוחד, אותם קיבל. הכל כמפורט בהכרעת דינו המפורטת של כב' השופט צבי הרטל.
5. בית המשפט הטיל על הנאשם 18 חודשי מאסר בפועל, 24 חודשי מאסר על תנאי למשך 3 שנים, שלא יעבור עבירות שבהן הורשע. כמו כן, הטיל בית המשפט על הנאשם קנס בסך 35,000. - ש"ח, או 6 חודשי מאסר תמורתם.
6. לצדדים לא היו ראיות לעניין אמצעי המשמעת (למעט מסמכים שהוגשו לגבי נסיבותיו הרפואיות והאישיות של הנאשם), וכל צד העלה בפני בית הדין את טיעונו לעניין אמצעי המשמעת ההולמים, לדעתו, את מהותו, אופיין ונסיבותיהן של העבירות.

5. התובע המלומד הדגיש בפנינו את חומרתן וקלונן של העבירות, התקופה שעל פניה הן נמשכו, והתחכום שהיה כרוך בביצוען.
6. לנוכח חומרתן היתרה של העבירות, ביקש התובע המלומד מבית הדין להטיל על הנאשם את אמצעי המשמעת הבאים:
  - א. פסילת העובד לשירות המדינה לפרק זמן של 3 שנים (עד הגיעו לגיל 60).
  - ב. הורדה בדרגה אחת לצמיתות ממועד הגיעו לגיל 60.
7. התובע המלומד, הגיש לבית הדין שורה של פסקי דין, שניתנו על ידי בית המשפט העליון וכן על ידי בית הדין למשמעת, שבהם הוטלו אמצעי משמעת מחמירים, לרבות שלילת גימלה על עובדי מדינה שהורשעו בעבירות שוחד, או עבירות חמורות אחרות, אשר נכלל בהן היסוד של הפרת אמונים כלפי התפקיד הציבורי שמילא העובד בשירות המדינה. התובע מצא תימוכין לגישתו המחמירה באותם פסקים וביניהם: עש"מ 120/99, עש"מ 5282/98, בד"מ 86/89, בד"מ 73/97, בד"מ 61/95 ובד"מ 37/90.
8. עיינו בפסקי הדין אשר הוגשו לנו. מובן כי, לא מדובר במקרים סימטריים מבחינת המעשים, שבגינם הורשעו הנאשמים, או בסעיפי אישום, או במכלול אמצעי המשמעת שהוטלו. עם זאת, מצאנו בהם מכנה משותף לבית הדין למשמעת ולבית המשפט העליון, לפיו ההתייחסות לעבירות השוחד, הפרת האמונים והזיוף כלפי עובד ציבור, הינה מחמירה. ולרוב, גובר האינטרס של מיצוי הדין, על פני הנסיבות האישיות של הנאשם.
9. נציג המשרד הציג גישה מחמירה כלפי הנאשם, לפיה יש מקום שבית הדין יפסול את הנאשם לצמיתות לשירות המדינה, ובעקבות הפסילה תישלל ממנו כל זכות לגימלה עד שארית ימיו.
10. הסניגור המלומד פירט בפני בית הדין את נסיבותיו האישיות הקשות של הנאשם, את מצבו הבריאותי - הגופני והנפשי - הרעועים, ותמך טיעון זה במסמכים שהוגשו לבית הדין. מצב אשר החמיר בעקבות כליאתו.
- כן שמע בית הדין פרטים של כשלון נישואיו השניים, והיותה של קיצבה אותה הוא מקבל בסך של 4,000 - ש"ח (אשר נוסף לה תגמול באגף השיקום בשיעור של 1,000 - ש"ח), כחבל הצלה ואמצעי השיקום בעבורו, לשם שמירת כבודו תוך הבטחת מחיה מינימלית, כאשר הרשעתו בדין הפלילי וכליאתו אינם פותחים פתח של תקווה למציאת תעסוקה חלופית.
11. בבואנו לגזור את דינו של הנאשם, שומה עלינו לבחון ולשקול את השפעת החלטתנו על שירות המדינה לאור מטרתו ומהותו של השירות, בהתחשב בטיבן של העבירות שבהן הורשע הנאשם, תוך שקילת נסיבותיו האישיות של הנאשם. בעבירות, שבהן הורשע הנאשם, על פי טיבן יש בהן קלון (למאפייני הקלון של העבירות ראה עש"מ 4125/95, יוסף אור נגד נציב שירות המדינה, פד"י מא, בעמ' 233).
12. עובד מדינה הינו נאמן הציבור. נאמנות זו מטילה עליו את החובה לקיים ולשמר את הערכים הבסיסיים של הציבור, ובכלל זה להקפיד על טוהר המידות בשירות הציבורי, ללא פשרות, וכפי שנקבע:
 

**"בלא אמון הציבור ברשויות הציבור יעמדו הרשויות ככלי ריק. אמון הציבור הוא המשענת של רשויות הציבור והוא מאפשר להן למלא את תפקידן ... אמון הציבור ברשויות השלטון הוא מנכסיה החשובים של הרשות השלטונית ושל המדינה. כאשר הציבור מאבד את אמונו ברשויות השלטון, הוא מאבד את אמונו באמנה החברתית המשמשת בסיס לחיים משותפים. יש ליתן משקל נכבד לשיקולים הבאים לקיים, לשמר ולפתח את תחושת הציבור כי משרתיו**

**אינם אדוניו וכי הם עושים את מלאכתם למען הציבור, מתוך יושר וניקיון כפיים. אכן טוהר השירות והשורות עומד בבסיס השירות הציבורי ובבסיס המבנה החברתי שלנו" (בג"צ 6163/92, אייזנברג ואח' נגד שר הבינוי והשיכון, מד(2), 226, 229).**

ובפסיקות אין ספור, מדגיש בית המשפט העליון את ההשלכה הישירה של הרציונל העומד בבסיס מהותו של השירות הציבורי, על עובד הציבור, בראש ובראשונה מבחינת דיני הנאמנות הציבורית:

**"איש הציבור הוא נאמן הציבור. לא לעצמו הוא פועל, אלא למען האינטרס של הציבור הוא פועל" (בג"צ 669/86, רובין נגד ברגר ואח', מא(1), עמ' 749, 840).**

13. בהבדל מעובד רגיל, שגם עליו חלה חובת נאמנות, חובת הנאמנות המוטלת על עובד מדינה היא כפולה ומכופלת: הן משום שבנושאים רבים השירות הציבורי הוא בעל אופי מונופוליסטי ואין האזרח יכול לבחור שירות חילופי (כמו שירות התעסוקה), והן משום חיוניותם וחשיבותם לכלל הציבור של העניינים המטופלים על ידי השירות הציבורי. (לעניין זה ראה דו"ח ורעדת קרמניצר, הטיפול המערכתי במשמעת בשירות המדינה, ינואר 1998, עמ' 7).

14. עבירות השוחד, המרמה והפרת האמונים, והזיוף שבהם הורשע הנאשם חותרות תחת אושיותיהם של הערכים שצוינו לעיל.

15. וכבר נקבע בפסיקה גודל הכתם שבו מכתימה עבירת השוחד את השירות הציבורי. **"לקיחת שוחד מכתימה את השירות הציבורי כולו וחותרת תחת תדמית. יש בה כדי לעוות את שיקול הדעת, ועובד הציבור, הנתפס לרעה זו, מאבד ביוזעין או שלא ביוזעין את היכולת ליישם אמות מידה ענייניות ולהתייחס לנושא שלפניו על-פי שיקולים לגופם בלבד. שירות הציבור אינו יכול לרחוש אמון לעובד, הדורש שוחד, ולמותר להוסיף, כי גם לא יכול להתקיים אמון כלשהו בין האזרח לבין עובד ציבור, הנוטל שוחד, או בין האזרח לבין השירות, אשר בו ממשיכים נוטלי שוחד למלא את תפקידם. (עש"מ 4/81, אוהיון נגד מדינת ישראל, פ"ד לה(4), בעמ' 494).**

ובעש"מ 5/97 פרקליט המדינה נגד אסא, פ"ד לג(3) 655, 668, הוסיף השופט שמגר, ואמר כך:

**"אין צורך לחזור ולהרבות במילים עד כמה מזיקה והרסנית עבירת השוחד המשחיתה את המידות בשירות הציבור ופוגעת באמון ההדדי בתוך ציבור עובדי המדינה, בינם לבין עצמם, ובאמון אותו צריך הציבור הרחב לרחוש לאלה שהופקדו על משרתם כדי לשרתו. קולא מופרזת בנקיטת אמצעים משמעתיים יש בה כדי לסכל מטרות של הדין המשמעת, אשר יעילותו מותנית בכוחם המרתיע של האצעים הננקטים במסגרתו. אין פירושו של דבר, כי בית הדין צריך להתעלם מן הנסיבות האישיות של האדם העומד לפניו, אך מול אלה צריך גם להינתן משקל נאות לאינטרס הציבורי, ובין היתר לנזק הרב הנגרם לשירות המדינה ואף לתדמיתה של המדינה על ידי אלה מבין עובדי הציבור המועלים באמון אשר ניתן בהם."**

(ראה גם מדינת ישראל נגד תמר כתב, פ"ד נ"ה בעמ' 199).

16. בפרשת יעקב אסולין (ראה פ"ד נ"ו בעמ' 238), בו הורשע הנאשם בלקיחת שוחד, מסכם השופט זמיר את הכלל, כפי שעולה מן הפסיקה, שהוטמע גם בפסק הדין בעניין תמר כתב, הקובע כי עובד מדינה שהורשע בעבירת שוחד דינו פיטורים משירות המדינה (מה שאינו ישים במקרה זה), ובדרך כלל מוסיף בית המשפט ופוסל את עובד המדינה לשירות, אם לתקופה מסויימת ואם לצמיתות.



17. תמונת העבירות הפליליות, שבהן הורשע הנאשם בבית המשפט המחוזי, שעל בסיסן נקבעה אחריותו לעבירות לפי סעיפים 17(3), 17(4) ו- 17(6) לחוק, היא חמורה ביותר וצבועה בגוון פלילי מובהק. כפי שעולה מגזר דינו בבית המשפט השלום ברחובות, עסקין במעשים ובעבירות שנשתרעו על פני תקופה של שנים, אשר יסוד התכנון והתחכום בולט בהם.

18. אכן אמצעי המשמעת בפסקי הדין השונים, שהוגשו לבית הדין, שונים הם ממקרה למקרה, אין כמובן מנוס מכך. בין היתר משום שהמקרים שונים זה מזה, ובהתאמה, משתנים גם השיקולים לגבי חומרת האמצעים הראויים.

19. במקרה שבפנינו, בהתחשב במהות העבירות ובריבוי האישומים, הנאשם נמצא בסקלה העליונה של עבירות המשמעת. במצב דברים זה, גובר האינטרס הציבורי על השיקולים האישיים.

20. נסיבותיו האישיות והמשפחתיות של הנאשם, כפי שעלו בפני בית הדין, אינן קלות כלל, וראויות אך להתחשבות מסויימת, כפי שעוד יפורט להלן. אך מאחר ובהתנהגותו טמון קלון מובהק, אנו נאלצים לדחות את הנסיבות האישיות, מפני השיקולים של האינטרס הציבורי ולטובתו, כאשר תדמיתו וטוהר מידותיו של השירות הציבורי, וערכי המשמעת שאמורים לשרור בו, אינם מאפשרים ליתן משקל מכריע לנסיבותיו האישיות.

בית הדין סבור, כי ראוי שתהא באמצעי המשמעת המוטלים מידה של הרתעה. כאשר בדין המשמעתי כידוע, אמצעי המשמעת אמור לשמש אמצעי מניעה יותר מאשר אמצעי ענישה: התכלית העיקרית של אמצעי המשמעת היא, כאמור, למנוע פגיעה משמעותית בתפקוד של שירות המדינה או בתדמית של שירות זה, שכן תדמית ראויה היא תנאי הכרחי לפעילות תקינה של השירות.

21. אילולא התרשמנו כי חרב על הנאשם עולמו, כאשר כיום אינו אלא, שבר כלי, הזקוק למידה של חסד ואפשרות בסיסית של מחיה בכבוד מינימלי, היינו מחמירים עימו יותר.

22. בסיכומם של דברים החלטנו להטיל על הנאשם את אמצעי המשמעת הבאים:

- א. נזיפה חמורה.
- ב. פסילה לשירות המדינה למשך חצי שנה, אשר תהא בת תוקף החל מתאריך 1.1.2001.
- ג. הורדה בשתי דרגות לצמיתות, אשר תהא ברת תוקף, החל מתאריך 1.7.2001.

23. בהטילו את אמצעי המשמעת של נזיפה חמורה, הגם שלא נתבקש על ידי התובע, בית הדין מבקש להצביע על הכשל הנורמטיבי החמור, שהיה מנת חלקו של הנאשם כעובד מדינה, ששקע בביצה הפלילית, הפסילה הנדחית משירות המדינה למשך חצי שנה, שבמהלכה יפסק תשלום הגימלה ואח"כ הורדתו בשתי דרגות לצמיתות נועדו לשמש כמסר הרתעתי, מבלי שתגרם לנאשם פגיעה כלכלית בלתי נסבלת.

**מורה בבית ספר - תקיפת תלמיד**

**סב/13**

בפני: עו"ד אוריאל ישראלי  
גב' קלרה ליכטיג  
מר זיידן ג'מאל  
- יו"ר  
- חברה  
- חבר

התובעת: עו"ד מרב שמעוני

ב"כ הנאשמת: עו"ד ג'ובראן ג'ובראן

נציג המשרד: מר חגי קוזלוב

**נפסק:** ההליך המשמעתי בא לאחר הרשע בפלילים בבית משפט השלום בחיפה. המדובר במורה שנקט אמצעי אלימות כנגד תלמיד. בית הדין פירט את השוני בין תכלית הענישה הפלילית ובין זו שגלומה במטרת הטלתם של אמצעי המשמעת על נאשמים. על אף דרישות התביעה להטיל על הנאשם אמצעי משמעת של פיטורים ופגיעה בזכויות גימלה. בית הדין החליט כי, נסיבות המקרה מצדיקות הטלת אמצעי משמעת של נזיפה והפקעת שישית משכורת קובעת.

**גזר - דין**

- מעשה במורה בבי"ס יסודי עד כיתה ח' לביולוגיה ומדעים יליד 1955, שהיה בעל ותק בהוראה של 14 שנה, שעה שבעט ב- 7.12.1995 באחוריו של תלמידו בן ה- 14 ופגע במעשהו זה באצבע יד ימינו של התלמיד, אותה שם לפתע באופן לא רצוני על אחוריו להגן עליהן מפני הבעיטה של המורה-הנאשם בתובענה זו שבפנינו. במעשהו זה גרם הנאשם לפי התובענה, לשבר באצבע מס' 1 של התלמיד אשר הושמה בגבס, כנטען בכתב האישום שהוגש נגד הנאשם בביהמ"ש השלום בחיפה ב- 13.1.97.
- סיבת הבעיטה כאמור באחורי התלמיד ע"י הנאשם - לכל הדעות מעשה לא חינוכי ההולם מורה - היא תגובה ספונטנית של הנאשם, על הפרת התלמיד ביחד עם עוד שני תלמידים את הוראות הנהלת ביה"ס והמורה הנ"ל לתלמידים, לא לצאת משטח ביה"ס בהפסקות, שמא יפלו קורבן חלילה לפיתויים מצד סוחרי סמים האורבים להם מחוץ לשער, כפי שסופר במקומון אודות בתי ספר בחיפה, בהם ביה"ס בו לימד המורה ולמד והתלמיד אשר במשפחתו היה כבר בן שנפל קורבן לשימוש בסמים.
- ניתן לשער - ולא הוכח אחרת - במידה רבה של ודאות, כי הבעיטה באחורי התלמיד כאמור והפגיעה באצבעו בנסיבות הנ"ל, לא היתה מכוונת כדי לפגוע בו, בגופו ובכבודו וספק רב אם היתה במטרה להענישו, אם כי הוא יצא 3 פעמים באותו יום מהשער בניגוד להוראות. סביר בהרבה, כי הבעיטה המזיקה, היתה ביטוי לא מוצלח לתסכול של המורה על הפגיעה בשמו הטוב של ביה"ס ע"י אימות אפשרי של האמור בכתבה שבמקומון ורוגז על התלמיד שלו שמפר הוראות כה חשובות, דוקא לו באופן אישי.
- מדוע התחלנו דברינו בגזר הדין, בתיאור מפורט של מעשה העבירה נשוא התובענה והרקע לה ולא הסתפקנו בציון העובדות שהנאשם הורשע ב- 28.9.98 בפסק דין חלוט של ביהמ"ש השלום עפ"י הודאתו במעשים כמתואר בכתב האישום, המהווים עבירה של תקיפה הגורמת חבלה של ממש כלפי תלמידו ונגזר עליו עונש של 8 חודשי מאסר על תנאי וקנס של 500 ש"ח ולכן עפ"י העובדות שצוינו בסעיפים 1 ו- 2 בתובענה והאמור בסעיף 61' לחוק שירות המדינה (משמעת) התשכ"ג 1963- הרשענו גם אנו את המורה הנ"ל בהכרעת דינו מה- 20.6.2000 בעבירות לפי סעיפים 17(1), 2(2), 3(3) לחוק המשמעת דלעיל וכל שנותר לנו הוא, להטיל עליו את אמצעי המשמעת, כבקשת באת כח התובע.

5. הסיבה לכך, היא, שלדעתנו והרגשתנו אסור לנו לחשוב שההרשעה ובוודאי שלא הטלת אמצעי המשמעת יהיו עכשיו קלים להכרעה ופסיקה, אך ורק בשל הוראות סעיף 61 לחוק המשמעת, שהרי מהותו ותיפקודו של בית הדין למשמעת ומטרות הענישה על-ידו באמצעות הטלת אמצעי המשמעת על העובד הנאשם והשפעתם עליו ועל גורלו לאחר ריצוי עונשו, שונים הם ממהותו ותיפקודו של ביהמ"ש הכללי ביחס לנאשמים בפניו, כפי שיוסבר להלן.
6. בית המשפט הכללי על שלוש ערכאותיו כיום, שלום, מחוזי ועליון דן, מרשיע ומעניש בעניינים פליליים את כל אזרחי ותושבי המדינה מכח חוק בתי המשפט תשי"ז 1957- וחוק העונשין התשל"ז 1977. בהליך הפלילי שלפני ביהמ"ש הנ"ל נקבע, אם שם עבר על החוק ואם הוא ראוי כי יטילו עליו את העונש הקבוע בחוק. מטרת הענישה הפלילית היא, הגנה על החברה הכללית מפני העבריינים שבתוכה ותיקונם, על ידי הענשתם לפעמים אף על ידי הרחקתם ממנה למאסר לזמן קצוב, הטלת קנסות כספיים, מאסר על תנאי ומבחן ועבודות שירות, אולם בתום ריצוי עונשם יכולים העבריינים לשעבר לחזור לחברה ולתפקד בה, ללא אות קין הרודף אותם.
- מאידך, בית הדין למשמעת דן, פוסק ומטיל אמצעי משמעת על עובדיו של מעביד גדול כגון המדינה וגופים שלטוניים אחרים, מכח חוק המשמעת הנ"ל כמפורט בו. בהליך המשמעת נקבע אם העובד הנאשם עבר עבירות משמעתיות שיש בהן משום פגיעה במשמעת שירות המדינה, לא קיים את המוטל עליו כעובד מדינה על-פי חוק או תקנה, או הוראה כללית שנתנו לו כדין או התרשל בקיום המוטל עליו, והתנהג באופן שאינו הולם את תפקידו כעובד מדינה או באופן העלול לפגוע בתדמיתו או שמו הטוב של שירות המדינה או נהג התנהגות בלתי הוגנת במילוי תפקידו והפר אותו בהשיגו את מינויו בשירות המדינה שלא כדין או הורשע בעבירה שיש עמה קלון (17 עד 6) לחוק המשמעת).
- כלומר מטרת הדיון המשמעתית היא, הגנה על המעביד, לרוב המדינה ועובדים אחרים שלה ואלה שנוזקים ומקבלים ממנה שירות על ידי עובדיה ולא ענישה או תיקון הנאשם. היינו, הגנה על אותם נזקים שנתנו במדינה ועובדיה אמון ועתה נפגעה אמיתותם בעיניהם עקב מעשה העבירה המשמעתית של אותו עובד. מכאן הצורך לבדוק אם העובד הנאשם שהורשע בדיון עוודו ראוי לאמון שרחשו לו השלטונות והציבור לפני שהורשע בדיון ואם ראוי הוא עדיין להימנות על עובדי המדינה ולשאת במשרה האחראית שהוטלה עליו קודם להרשעתו. כך נפסק בבג"ץ 13/57 צימוקין נגד בית הדין למשמעת פד"י יא(2) בעמוד 861 ע"י כב' השופט חשין ז"ל שצוטט בעש"מ 5550/98 פסקי דין נט/3 עמוד 55 ע"י שופט ביהמ"ש העליון כב' השופט י. זמיר וע"י בית הדין הארצי לעבודה בדיון נה/247 - 3 פד"ע כט עמודים 252 ו- 253. מאידך אמצעי המשמעת, עפ"י חוק המשמעת כמפורט בסעיף 34 (1) עד (11) יכולים אף לגרום להוצאת העובד שהורשע בעבירה חמורה ממעגל העבודה והעובדים עמם עבד אצל אותו מעביד לתמיד, דבר שעשוי לגרום לו צורך בשינוי והחלפת מקצועו ו/או עיסוקו הקודם, מבלי שיורשה או יתאפשר לו לחזור לעבוד אצל מעבידו או דומיו במשך שנים. עונש או אמצעי משמעת כזה כפי שבקשה באת כח התובע כי נטיל על הנאשם בתובענה זו, בגין העבירות המשמעתיות שעבר, חמור יותר מעונש חמור של מאסר ממושך שהוטל על נאשם לפי חוק העונשין, אשר לאחר ריצוי עונשו חוזר לתפקד בחברה ששללה ממנו, אמנם לזמן ממושך את חירותו כדי להגן עליה מפניו, אך מאפשרת לו לחזור אליה ע"מ לחיות בתוכה ולתפקד כמקודם.

7. עיון בפריטי אמצעי המשמעת בחוק המשמעת סעיף 34 (1) עד (11) מלמד כי הם מחולקים לעונשים הפוגעים בכבודו ושמם הטוב של העובד כמי שהותרה וננזף, או הורד בדרגה ובכיסו ע"י הפקעת משכורתו מחד ומאידך העונשים שמשפיעים על הגבלת ואף שלילת עבודתו ועיסוקו במקצועו העיקרי ע"י העברתו מתפקידו, פיטוריו עם או בלי פצווי פיטורין לצמיתות או לתקופה מסויימת ואף פסילה מלשרת בשירות המדינה לאחר פיטוריו. לא במקרה יש החמרה בעניינים אלה אצל מורים, שכן הדיון המשמעתי הסטטוטורי לגבי בעל מקצוע דומה או קרוב מבחינת רוחו ומטרתו להליך הפלילי ראה בש"א 479/91 פד"י מה' (2) עמוד 662.
8. אכן ראינו התייחסות מיוחדת מצד שופטי ביהמ"ש העליון למעשי עבירה משמעתיים של מורים ועובדים הוראה אחרים, מפקחים וגננות ואפיון חומרתם כגורם קובע בהטלת אמצעי משמעת עליהם.
9. כך נקבע בערעור פלילי 4405/94 מדינת ישראל נגד אלגני פד"י מח(5) בעמוד 192 שניתן ב- 10.10.94 ע"י כב' מ"מ הנשיא ברק כתוארו אז, במקרה של מורה שמשכה באוזנו של תלמידה ותלשה לו חלק מתנוך האוזן, באומרו, כי אלימות פיזית כלפי תלמיד אסורה וכי מלקות, מכות ומשיכות אוזניים, אין מקומן בבית הספר וכי חדר הכיתה הוא מקום הוראה ולא זירת אלימות וגופו של תלמיד ונפשו אינם הפקר, שכן כבודו כאדם נפגע אם מוריו מפעילים כלפיו אלימות פיזית. למרות זאת אושר עונש בביהמ"ש הכללי של 8 חודשי מאסר שהומרו בעבודת שירות בלבד. גם בחוזרי מנכ"ל משרד החינוך והתרבות מיולי 1994 ומרץ 1997 נקבע שאלימות גופנית כעונש ומילולית כאמצעי חינוכי אינה עולה בקנה אחד עם מטרות החינוך, שכן היא יכולה לשמש מודל רע לחיקוי מצד התלמידים ולפגוע בהתפתחותם. כפי שהדגיש כב' השופט זמיר בעש"מ 6713/96 לענין מדינת ישראל נגד בן אשר, אשר פורסם בפד"י נב(1) בעמוד 650 ובעמוד 678 "תפקיד המורה מחייב מעצם מהותו סטנדרט התנהגות גבוה במיוחד כלפי התלמיד, שכן המורה הינו בעל סמכות ומרות כלפי התלמיד ונאמן הציבור (ההורים) שהפקידו בידיהם את ילדיהם וסמכו עליו שיעשה כל שביכולתו לקדםם".
10. דא עקא שאין לגזור עונש או להטיל אמצעי משמעת אחד ואחיד על כל מורה שנהג במקרה מסויים באלימות לפי הגדרתה הפלילית או לפי מושג המשמעתי כאמצעי חינוכי כביכול, בעקבותיה הובאה מורה לדין פלילי ואחר כך לדין משמעתי. כך קבע, הנחה והדריך אותנו כב' השופט זמיר בעש"מ 1730/2000 שניתן ביום 7.5.2000 וטרם פורסם בפד"י, בערעור על פסק דינו של בית הדין למשמעת שניתן ב- 6.2.2000 כדלקמן:
- " בהליך הפלילי, השאלה העיקרית היא מה העונש הראוי למורה בגין התנהגות אסורה; בהליך המשמעתי השאלה העיקרית היא, אם התפקוד הראוי של מערכת החינוך ובמיוחד טובת התלמידים, מחייב הטלת אמצעי משמעתי נגד אותו מורה.**
- במקרה הקיצוני, כאשר המורה נקט באלימות חמורה או כאשר הוא נוהג לפי דפוס של אלימות, אפשר שהתשובה היא כי המורה אינו יכול לשמש בתפקיד הוראה. במקרה כזה, הרחקת המורה מבית הספר לא נועדה להוסיף עונש על העונש שהוטל על המורה ע"י בית המשפט, אלא להגן על שלום התלמידים ועל התפקיד הראוי של מערכת החינוך. במקרה קל יותר, ניתן להסתפק באמצעי משמעת מתונים המכוונים בעיקר להבהיר לציבור המורים, כי מורה שייכשל באלימות, צפוי לנקיטת אמצעים מכאיבים נגדו גם אם הוא מורה ותיק ומסור, ובדרך זאת להרתיע מורים מפני התנהגות אלימה".**

11. בבואנו עתה ליישם הנחיות אלה של כב' השופט זמיר לגבי הנאשם כאן, לא נתעלם מרקעו האישי, אופיו וטיבו בעבודתו, בעת שעבר את העבירה נשוא התובענה ביום 7.12.95 ומשכן והאם שינה דרכיו ולמד לקח ומה יחס מעבידו אליו, תגובת תלמידיו אחרי המקרה ולעומתם השוואה למקרים אחרים של אלימות מצד מורים והעונשים ואמצעי המשמעת שהוטלו עליהם ע"י בתי המשפט ובתי הדין למשמעת, מבלי שנשכח את הצורך בהרתעה של עובדי הוראה אחרים לבל יחטאו בעבודתם.
12. באת כח התובע הצהירה בפנינו אחרי הרשעת הנאשם על ידנו, כי אין למשרד ראיות לעניין אמצעי המשמעת נגד הנאשם, משמע שעברו הכללי וכמורה נקי, למעט המקרה הנדון. מדוע בחרה איפוא להחמיר עם הנאשם ולבקש את פיטוריו לאלתר ופסילה מקבלת גימלתו עד הגיעו לגיל 65 תוך התעלמות מרוב פסקי הדין שפורסמו בעניין מורים שסרחו. הן אלה שאנו פסקנו לאחרונה, למשל בבד"מ 288/99 ביום 17.2.2000 בגין מורה שחבט את פני תלמידו בן ה-8 בשולחן ונשברה לו שן קדמית וגזרנו עליו נזיפה והפקעת מחצית משכורת ובד"מ 78/97 מתאריך 21.2.2000 בענין מנהל ביי"ס שסטר לתלמידתו וחבל בה והוטלו עליו אמצעי משמעת דומים, לאחר הסדר טיעון.
- וכן פסקי דין שהסתמכנו עליהם כגון: נט/66 שפורסם בפסקי דין נט/3 עמוד 48 בו לא הורשעה המורה בביהמ"ש השלום אלא רק חוייבה להמצא בפיקוח שירות המבחן ובבית הדין המשמעתי נגזרו עליה נזיפה והפקעת שליש המשכורת הקובעת. או ב- נט/25 שפורסם ב- נט/1 עמוד 41 בו היכה מורה את תלמידו בצינור גומי אך המשטרה סגרה התלונה נגדו מחוסר ענין לציבור ובביה"ד נגזרו עליו נזיפה והפקעת מחצית המשכורת הקובעת. וכן פסקי הדין ב- נח/2 עמוד 5 ובעמוד 29 ותשנ"ט - 1 עמוד 32 ועמוד 41 בהם לא נתבקשו עונשים כה קשים כדרישת ב"כ התובע במקרה דנן שבפנינו.
13. אין לשכוח שלא שמענו ראיות על עצם המקרה שאולי התלמיד לא נפגע באצבעו על ידי המורה דווקא, שהרי לא התלונן ואף בכה מיד כדרכם של נערים בקבלו את המכה באחוריו, שכן מדובר לכאורה בשבר והוא אף המשיך בלימודיו עם הכיתה שלא שמה לב כלל למה שקרה ובעיקר לא נפגעו התלמיד ויחסיו עם המורה הנאשם (התלמיד אף ביטל את התלונה במשטרה) ועם שאר התלמידים לאחר המקרה, כפי שהעידו התלמיד ותלמידה אחרת בפנינו, בהיותם כבר בגירים ובלתי תלויים בנאשם.
- יתר על כן, המורה עשה חיל כמורה לאחר מכן ותרים רבות לבית הספר ולא נפגעה כלל תדמיתו בעיני חבריו המורים, התלמידים והוריהם שהמשיכו להאמין בנאשם ובבית הספר עד היום.
14. אין זאת אלא תוצאה כנראה של אי הכרת פסק הדין שצוטט לעיל מפי כב' השופט זמיר בעש"מ 1730/2000 ע"י באת כח התובע. אחרת היתה רואה שאושר בו עונש של נזיפה והפקעת משכורת בששה תשלומים והורדה בדרגה לשנה, מבלי שתפגע הגמלה של המורה, כפי שבקשה לעשות עם צאתה לגמלאות, כפסיקת בית הדין למשמעת, כאמור בבד"מ 277/99 ביום 6.2.2000, כאשר המורה היכתה בשני ארועים תלמיד בגב ובעורף וכן בעטה בישבנו של תלמיד והתיזה דבק שפגע בעיניו. (מעשים חמורים שבעתיים ממעשהו של הנאשם).
15. צודק על כן בא כח הנאשם בבקשו לראות את מקרהו של הנאשם באמת מידה נכונה תוך השוואה למקרים אחרים של אלימות בהם ניתנו פסקי דין וגזרי דין ולהתחשב בחרטתו של הנאשם ויתקו בעבודה (20 שנה) וגילו 45 וטוהר דרכיו כמורה לאחר שכשל וכן מצבו המשפחתי והכלכלי.

16. בשוקלנו כל אלה מחד ודברי באת כח התובע שיש לתקנם עפ"י פסק הדין בעש"מ 1730/2000 כאמור, אנו מטילים על הנאשם אמצעי משמעת אלה:
- א. נזיפה שתרשם בתיקו האישי;
- ב. הפקעת ששית משכורתו הקובעת בששה תשלומים החל ממשכורת חודש ספטמבר 2000.

בד"מ 265/99

ניתן והודע ביום כט' בתמוז התש"ס (1.8.2000)

**סב/14 מרכז רווחה במשרד העבודה והרווחה - הצבעה לגוף בוחר בבחירות למועמדים לכנסת**

בפני: עו"ד ניצה אדן-ביוביץ, מ"מ אב בית הדין - יו"ר  
מר אסף מנצורי - חבר  
מר נחום ברזילי - חבר

התובע: עו"ד יהודה מזרחי

נציג המשרד: מר אשר פרי-הר

**נפסק:** הנאשם מרכז רווחה, הצביע בגוף בוחר, בבחירות למועמדים לכנסת. בית הדין הרשיעו חרף טענתו כי לאחר שנכנס להצביע, התחרט ברגע האחרון ולא הצביע. מאחר ואין לדיין אלא מה שענינו רואות. בנסיבות המקרה ובהתחשב בשבחים שהורעפו על אופן ביצוע תפקידו של הנאשם, בית הדין הטיל על הנאשם אמצעי משמעת של נזיפה.

**גזר - דין**

1. הנאשם מועסק כמרכז רווחה במשרד העבודה והרווחה, בדרגה 20 + בדירוג המינהלי.
  2. הנאשם הועמד לדין משמעת, לאחר שביום 21.2.99, בהיותו חבר מרכז המפד"ל, הצביע בבחירות למועמדים לכנסת ה - 15, במרכז המפד"ל.
  3. בית הדין הרשיע את הנאשם בהפרת חוק שירות המדינה (סיוג פעילות מפלגתית ומגבית כספים), התשי"ט 1959 - והתיקון לחוק זה משנת התש"ן 1990 - , ובהפרת הודעת נש"מ נט/13 (מיום 17.1.1999). עבירות לפי סעיפים 17(1), (2) ו - (3) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג 1963 -.
  4. התובע המלומד ביקש מבית הדין להטיל על הנאשם את אמצעי המשמעת הבאים:
    - א. נזיפה.
    - ב. הפקעת מחצית משכורת קובעת ב - 6 תשלומים שווים ורצופים.
    - ג. הורדה בדרגה אחת למשך ששה חודשים.
- כתימוכין לטיעוניו, היפנה התובע המלומד לפסקי דין, שניתנו במקרים דומים: בד"מ 33/99, בד"מ 38/99, בד"מ 106/99, ו - בד"מ 193/99.
- התביעה הדגישה כי, הנאשם עבר עבירה על חוק הכנסת ולא רק על הוראות תקשי"ר, למרות האזהרות של נציבות שירות המדינה אל עובדי המדינה, בכלי התקשורת השונים ערב הבחירות למרכזי המפלגות.

5. נציג המשרד פתח בקילוסין ובשבחים לעבודת הנאשם בכל התפקידים ששימש בהם במשרד. מפיו נודע לבית הדין כי גם כאשר היה הנאשם כפיף ישיר של נציג המשרד, מעולם לא היתה פעילות מפלגתית מסוג כשלהו מצד הנאשם. על כן, עמדת המשרד, שראוי להטיל על הנאשם את אמצעי המשמעת המינימלים.
  6. הנאשם גולל בפני בית הדין את מצבו הכלכלי באשר הוא תומך בילדיו הנשואים. הנאשם חזר על גירסתו, שהוא לא הצביע בבחירות וביקש מבית הדין להענישו במינימום העונש האפשרי.
  7. לא אחת ציין בית דין זה, כי הוא רואה בחומרה את התופעה של התעלמות מהוראות החוק ומאזהרות חוזרות ונישנות של נציב שירות המדינה, שהושמעו בכל כלי התקשורת לפני הבחירות במרכזי המפלגות. שומה על בית הדין לאכוף את הציות להוראות החוק על ידי ענישה ראויה, אשר תתריע אחרים מלעבור על החוק. (ראה בד"מ 60/99, בד"מ 25/99 ואח').
- ברם, במקרה דנן בית הדין הגיע למסקנה, שהוא שונה משאר התקדימים שהוצגו בפניו. בהכרעת דין מפורטת למדי, קבע בית הדין, שאין מנוס מלפניו אלא להרשיע את הנאשם באישומים המפורטים בכתב התובענה. בין היתר, בית הדין קבע:
- "שלא נצא נקיים מבלי שזכיר, שה"אמת" אותה קובע בית הדין אין היא אמת מוחלטת אלא "אמת משפטית". כפי שבאה לידי ביטוי בע"פ 190/82 פ"ד לז(1) 303:**
- "אין אנו מתיימרים לראות לליבם של כל אלה שהופיעו והעידו בה, אך מצווים אנו להגיע לחקר האמת המשפטית כפי שבאה לכלל ביטוי בסדרי דין ודיני ראיות, בדבר חוק ובהלכה פסוקה, מתוך ראיית העין, שמיעת האוזן והבנת הלב. העין, האוזן והלב - אינם אוזנם וליבם של שופטי בשר ודם המה".**
- (ראה גם בג"צ 152/82 דניאל אלון נגד מדינת ישראל פ"ד לו(4), 449)
- בית הדין, בדומה לכל ערכאה שיפטית אחרת, קובע בעניין שנתון להכרעתו "אמת משפטית", זו אותה "אמת" המתחייב מן הראיות שהובאו בפניו, על רקע דיני הראיות וסדרי הדין הקובעים.
- אכן, השאיפה להגיע לחפיפה בין ה"אמת המשפטית" לבין ה"אמת העובדתית" אלא -
- "אין לזהות את השתיים ויש להתייחס אליהן כאל שני מושגים עצמאיים המשקפים "אמת" מנקודת ראות שונה ואפשר גם אפשר - "אמת" שונה: האמת הצרופה, "העובדתית", משקפת את ההתרששות באספקרליה של מתבונן אובייקטיבי, כפי שזו היתה נקלטת בשעת מעשה בעדשת המסרטה ובמקרופון הצמוד אליה; ואילו האמת המשפטית - משקפת את ההתרששות על דרך ה"שחזור" שמשחזר השופט המקצועי את המציאות על בסיס הראיות הבאות בפניו, בכפוף לסדרי הדין ולדיני הראיות".**
- (ראה יעקב קדמי, על הראיות, עמ' 1268).
- למעשה, התכלית היא למנוע ככל שניתן טעות והרשעת חפים מפשע, אך במישור המשפטי "אין לו לדיין אלא מה שעיניו רואות" (בבלי סנהדרין ו' ע"ב, בבא בתרא קל"א, ע"א). (עמ' 5 להכרעת הדין).
- הדברים מדברים בעד עצמם ואין להוסיף עליהם, מבחינת "כל המוסיף גורע".



בית הדין משוכנע כי, האיסורים בחוק לגבי בחירות ל"גוף בוחר" נהירים לנאשם. על כך הוא גם העיד בפנינו "שימשתי כמנהל כוח אדם. התקנה של איסור הצבעה היתה מוכרת לי. אני הייתי מפרסם את ההוראות". (בפרוטוקול עמ' 1, שורות 18 - 19). ואף לעתיד לבוא, יקפיד הנאשם על קיום הוראות חוק ותקשייר הנוגעים לפעילותם הפוליטית - מפלגתית של עובדי המדינה.

בית הדין התרשם עמוקות בדברי השבח, שעטר נציג המשרד לראשו של הנאשם; על שירותו המסור והערכי במסגרת האוכלוסיה החלשה בה הוא מטפל.

8. בנסיבות אלה, מצא בית הדין שאמצעי המשמעת הראוי וההולם הוא נזיפה בלבד.

בד"מ 183/99

ניתן והודע ביום ז' במנחם-אב התש"ס - 8.8.2000

**מורה בבית ספר - תקיפת תלמיד**

**סב/15**

**בפני:** עו"ד ורדה קיטרון-ברט  
גב' נחמה שטיר  
גב' עינת ברגר  
- יו"ר  
- חברה  
- חבר

**התובע:** עו"ד יוסי גוילי

**ב"כ הנאשמת:** עו"ד וופא זועבי

**נציג המשרד:** מר חגי קוזלוב

**נפסק:** בית הדין הרשיע את הנאשמת מורה לאחר הליכים פליליים בהם הורשעה בעבירה של תקיפת קטין חסר ישע ובגין תקיפה בנסיבות מחמירות.

בית הדין לאחר שעיין בפסיקה שדנה באמצעי המשמעת, שהוטלו על מורים שנקטו אלימות נגד תלמידיהם, מצא כי, בנסיבות המקרה ניתן להסתפק באמצעי משמעת של התראה, נזיפה חמורה, הפקעת משכורת קובעת אחת והורדה בדרגה אחת לתקופה של שנתיים.

**גזר - דין**

1. הנאשמת, הואשמה ביום 26.4.99 בתיק פלילי 206/99 שבבית המשפט המחוזי בנצרת בגין תקיפת קטין חסר ישע ובגין תקיפה בנסיבות מחמירות.

ביום 18.8.99 גזר בית המשפט את דינה של הנאשמת והטיל עליה שירות לתועלת הציבור (של"צ) בהיקף של 300 שעות במסגרת ריכוז והפעלת מועדונית בכפר ריינה. כמו-כן החליט בית המשפט כי הנאשמת תעמוד למבחן למשך שנה אחת, וזאת בגין הודאתה של הנאשמת בכל עובדות כתב האישום המתוקן. החלטת בית המשפט ניתנה ללא הרשעה.

הנאשמת הועמדה לדין משמעתי בגין המעשים אשר עשתה, אשר מהווים התנהגות שאינה הולמת עובד הוראה ועובד מדינה בישראל ובכך שהפרה הוראות חוזר מנכ"ל מיוחד ד' מפברואר 1992, טז' מיולי 1994 ונ"ה 7 / מיום 1.3.95 – עבירה בניגוד לסעיפים 17 (2) ו- (3) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג – 1963 וסעיף 4 (1) להודעה על שינויים בדבר החלת החוק על עובדי הוראה.

הנאשמת הורשעה עפ"י הודאתה.

2. התובע ונציג המשרד לא הביאו ראיות לענין העונש. ההגנה הביאה 2 עדים כראיות לענין אמצעי המשמעת והעידה את מנהל לשכת הרווחה בכפר ריינה ואת בעלה של הנאשמת. העד הראשון העיד כי הנאשמת לימדה ילדי משפחה מסוימת תקופה של שישה חדשים ובסך הכל כ- 300 שעות ואף גלשה מעל השעות. הנאשמת היתה דייקנית וממושמעת והמשפחה, ובעקר האשה, התקשו להפרד ממנה. הוא לא קיבל שום דיווח שהנאשמת היא אשה אלימה. בעלה של הנאשמת העיד ואמר כי לאשתו היה קשה מאד לעכל את הארוע והיא לא סלחה לעצמה ולא סולחת לעצמה עד היום בגין מה שקרה.

3. בסיכומיו לענין המשמעת, בקש התובע להטיל על הנאשמת עונש של פיטורים לאלתר, תשלום פיצויים בסך 80% ופסילה לתקופה של חמש שנים משירות המדינה.

התובע מנמק דבריו בכך כי כל הפעלת אלימות מצד מורה כלפי תלמידיו אסורה בתכלית האיסור וראויה לכל גינוי. מדובר פה באלימות קשה אשר הפעילה הנאשמת כלפי תלמידה שלה, קטינה חסרת ישע, תוך שהיא גורמת לה לחבלות גופניות אשר חייבו את חבישת ידה בגבס. כבר בית המשפט העליון קבע שאין נסיבות המצדיקות הפעלת אלימות כלפי ילדים בתוך המשפחה, קל וחומר כלפי תלמידים אשר אינם ילדיך. על בית הדין למשמעת לבחון האם הנאשמת אשר הינה עובדת מדינה זכאית בעקבות המעשים שביצעה לאמון המערכת בה היא משרתת, במקרה זה משרד החינוך.

התובע הוסיף וטען כי הנאשמת הושעתה על ידי נציב שירות המדינה מ-16.5.99, ולא כדרך השיגרה. השיקולים שעמדו בפני הנציב בבואו לנקוט בהליך ההשעיה הינם חומרת העבירות, נסיבות ביצוע העבירות והרגשות של עובדי מדינה

אחרים או הציבור הרחב שישמעו על ביצוע עבירות כאמור, כאשר העובד ממשיך לשרת באותו מקום. אם שיקולים אלה נכונים להליך של השעייה, שהוא הליך זמני להליך העיקרי, קל וחומר שהם צריכים להיות נכונים לענין גזירת דינה של הנאשמת.

התובע הגיש לבית הדין מספר פסקי דין של בית דין זה, שפסק בעבר בנוגע לאלימות בבית ספר, בגן ילדים וברשות הדאר (נב/18, נט/43, ובד"מ 9/00).

4. נציג המשרד הצטרף לדברי התובע ואמר, כי הוראות המשרד שחוזרים עליהם מידי כמה שנים היו ברורות : אין להשתמש בעונשי גוף.

5. ב"כ הנאשמת טענה כי הנאשמת הודתה בראשית ההליך המשפטי בבית המשפט המחוזי, לקחה עליה אחריות וחסכה עינוי מהילדה שהיתה צריכה להעיד. אותו ארוע קרה כאשר הנאשמת היתה בראשית הריונה, כאשר אין זה סוד שתחילת הריון אינו תענוג גדול.

הסניגורית מבקשת כי נקח בחשבון העובדה שבית המשפט המחוזי היה מודע לחומרת העבירה ולכל נסיבותיה אך יחד עם זאת החליט שלא להרשיע אותה. בנוסף לכך, אביה של המתלוננת עשה "סולחה" עם הנאשמת ובקש לחזור בו מן התלונה במשטרה.

ב"כ הנאשמת המציאה לבית הדין מספר פסקי דין הנוגעים לאלימות בבתי ספר (בד"מ 35/97, בד"מ 58/57, בד"מ 31/97, בד"מ 85/97, בד"מ 25/98, בד"מ 8/97, בד"מ 36/97, בד"מ 50/96 ובד"מ 137/96).

6. לאחר ששמענו את הצדדים, החלטנו להטיל על הנאשמת את אמצעי המשמעת הבאים :

- א. התראה ;
- ב. נזיפה חמורה ;
- ג. הפקעת משכורת אחת שלמה בשני תשלומים חדשיים שווים ורצופים ;
- ד. הורדה בדרגה אחת לתקופה של שנתיים.

### ולהלן נימוקינו:

אנו ערים לכך כי מצב האלימות של הכאת מורים את תלמידיהם הינו במגמת עליה, אולם אין זה המקרה, לאור נסיבות המקרה, בו יש להחמיר עם הנאשמת מעבר לתקדימים שהובאו ע"י ב"כ הנאשמת. באף אחד מפסקי הדין אותם הציגה בפנינו ב"כ הנאשמת לא פוטר מורה ממשרתו גם כאשר גרם לתלמידיו חבלות. כיוון שבית דין זה לא כבול לתקדימים, יתכן ובעתיד ובמסיבות אחרות, תהיה מסקנתנו שונה.

אין אנו מתעלמים מכך כי ותקה של הנאשמת הינו 4 שנים בלבד וכבר הועמדה לדין בבית דין זה, אולם אנו סבורים כי לאחר הרשעתה בבית המשפט המחוזי ובבית דין זה היא למדה את הלקח ולא תחזור על מעשה כגון זה. העובדה כי הנאשמת מתעוררת בלילות ובוכה מעידה על מצב נפשי קשה ועל קיום תחושות אשמה כבדים.

פסקי הדין אותם הביא בפנינו התובע שונים מענינו. ב – נט/43 פוטר מפקחת ממשד החינוך תוך ששולמה לה גימלה עם פיטוריה, לאחר שסטרה ודחפה תלמיד באופן שראשו נחבט בקיר. ברור כי מפקחת צריכה לתת דוגמה לכפופים לה, מחד, ומאידך, הפגיעה בה לא היתה כה כואבת מאחר ושולמה לה גימלה עם פיטוריה.

בבד"מ 9/00 דובר בגננת שהכתה ילדים רכים בשנים. לא היתה זו מעידה חד-פעמית, כמו במקרה שלפנינו אלא אופן התנהגות שיטתי. היא אף לא הביעה חרטה על מעשיה. גם במקרה זה היתה הנאשמת ברת גימלה כך שהוכחה חוד פיטוריה.

בפסק הדין נב/18 הסכים הנאשם לעזוב את מקום עבודתו, אולם בקש שלא לפגוע בשיעור פיצויי הפיטורים כך שגם מקרה זה שונה מהמקרה שהובא בפנינו.

בד"מ 258/00

ניתן והודע ביום ט' באב התש"ס, (10.8.2000)

## מנהלת סניף דואר - ניצול תפקיד

סב/16

בפני: עו"ד יוסף תלרז, אב בית הדין  
עו"ד ניצה אדן-ביוביץ, מ"מ אב בית הדין  
מר נחום ברזילי  
- יו"ר  
- חברה  
- חבר

התובעת: עו"ד מרב שמעוני

ב"כ הנאשמת: עו"ד שמעון אשכול

נציג המשרד: עו"ד חיים דך

**נפסק:** בית הדין הרשיע את הנאשמת עובדת רשות הדואר אשר פדתה אגרת חוב שהיתה רשומה על שם בעלה, לאחר שחתמה על האגרת חתימה נחזית של בעלה.  
בית הדין, לא מצא הצדקה בנסיבות המקרה להורות על פיטוריה, הגם שמצא פסול מהותי בהתנהגותה.  
בית הדין החליט להטיל עליה אמצעי משמעת של: נזיפה, הפקעת מחצית משכורת קובעת והקפאת דרגה למשך שישה חודשים.

## גזר-דין

1. הנאשמת מועסקת בשירות המדינה משנת 87', כיום ממלאת תפקיד של מנהלת סניף דואר בגבעת עליה, בתל אביב.

2. כמבואר בהכרעת דינו, הנאשמת הורשעה בעבירות משמעת לפי סעיפים 17(3) ו-17 (4), לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג 1963- (להלן - החוק), בעקבות פדיון אגרות חוב (מלווה שלום הגליל) על שם מי שהיה בעלה, לאחר שחתמה על האגרת חתימה שנחתמה כחתימת בן זוגה דאז. לאחר שבעלה לשעבר התלונן במשטרה על פדיון האגרת, במהלך הליך גירושין, שבו היו נתונים הצדדים, נפתחה נגדה חקירה משטרתית, ואולם תיק החקירה נסגר מחוסר עניין לציבור, ככל הנראה על רקע הסכסוך, שהצמיח את התלונה, כאשר הנאשמת נדרשה להשיב לרשות הדואר את ערך פדיון האגרת, כפי שאכן עשתה.

3. התובעת המלומדת בטיעוניה בפנינו לעניין אמצעי המשמעת, שאותם ראוי להשית על הנאשמת, הבליטה את יסוד הפרת-האמון שהיה כרוך במעשיה, את רכיב ניצול לרעה של סמכויותיה, לעשיית מעשים אשר סתרו את הדין, והם בעלי השלכה של תדמית ומשמעת השרות. בשל אלה ביקשה התובעת לאחר היוועצות שקיימה, לנוכח העדרותו של נציג המשרד שנבצר היה אף ליצור עימו כל קשר - להטיל על הנאשמת את אמצעי המשמעת הבאים:  
א. פיטורין לאלתר.

ב. הורדה בשתי דרגות לשנתיים בכפוף לתנאי הקרן שממנה תשולם קיצבתה.

4. הסניגור המלומד ביקש לשכנע את בית הדין כי החתימה על אגרת החוב היתה למעשה חתימה בהרשאה אשר נבעה ממסגרת חיי הנישואין שהיו בתוקף בין הזוג, אשר נהגו לבצע הדדי פעולות משפטיות אחד בעבור השני, תוך שימוש בחתימה נחזית, כאשר את תלונתו של הבעל יש להבין במסגרת מאבק וסכסוך הגירושין, שבו היה מצוי הזוג, אילולי סברה הנאשמת כי באותה העת פגה אותה הסכמה שמאפיינת שיתוף של חיי בני זוג, היא היתה נמנעת מלסכן מעמדה בהתחשב בסכומה של האיגרת.

5. בית הדין האזין ברוב קשב, לנסיבות והתלאות האישיות שהיו מנת חלקה של הנאשמת במהלך ובעקבות גירושה, לרבות עיכוב הדרגה שנגרם בגין ההליכים המשמעתיים, כאשר הסניגור סבור כי אמצעי המשמעת הראויים לנאשמת שבפנינו, הינם: התראה, ולכל היותר הפקעתה של מחצית משכורת קובעת.
6. בית הדין הגיע לכלל מסקנה כי דרישת התביעה לפיטוריה של הנאשמת אינה מידתית, בהתחשב בנסיבות שבהן בוצעו עבירות המשמעת, אילו נפדתה האגרת על ידי הנאשמת עבור אדם זר, או לאחר מועד גירושה - גישתנו לעניין אמצעי המשמעת היתה מחמירה, ולא היינו מהססים לשקול אף את פיטוריה, ואולם לנסיבות ביצוע העבירה שבפנינו יש השפעה והשלכה של ממש, למידתם של אמצעי המשמעת הראויים.
- אמנם לפי תקנה 5, לתקנות למימון מבצע שלום הגליל (הוצאת תעודות מלווה ודרכי פדיון) התשמ"ו 1986-, המלווה יפדה לאדם שעל שמו ערוכה האיגרת או לחליפו על פי דין, כאשר התשלום יכול להיעשות בין היתר על ידי בנק הדואר, כנגד הצגת תעודה הרשומה על שם היחיד, ואולם ביה"ד אינו יכול לשלול את האפשרות, גם לאחר שמיעת דברי הנאשמת כי טרם פרץ המשבר בין בני הזוג, הם נהגו שיתוף ביחסיהם הממוניים ורכשו זכויות ממון וקנין איש בנכסיהם, וכי לא היתה הקפדה על שמירתם של קניינים אישיים. כידוע שליחויות לפי הוראותיו של סעיף 3(א) לחוק השליחות, התשכ"ה - 1965, יכולה להיות גם שליחות מכללא, הנובעת ממהות היחסים ותולדותיהם בין בני הזוג - אשר במסגרתה: -
- "אין צורך בהרשאה בכתב, או בהרשאה מפורשת, וניתן לעיתים להסתפק אף בהרשאה מכללא (י' זוסמן, שם, בעמ' 58). הרשאה מכללא על פי הסעיף 3 לחוק השליחות נבחנת במבחן הבא: "ההרשאה מכללא כוללת את כל אותן הפעולות המשפטיות, אשר יש להניח כי השולח, אילו נשאל לגביהן על ידי השולח, היה מגלה את רצונו כי יוכלו להעשות בשמו על ידי השולח" (ראה חוק א' ברק, חוק השליחות, תשכ"ה 1965-, תשל"ה, עמ' 150). המבחן הוא רחב וניתן ליישמו בנסיבות שונות כפי שמכתיב לנו נסיון החיים. (ת"א 2619/87 (תא) החמני ושות' נגד לאה ריניג, פ"ד מתוני ודרוש בעמ' 19).**
- בית הדין סבור כי הרשאה כאמור שנבעה מחיי הנישואין, יכולה להוליד הסכמה לחתימה נחזית על מסמכים שונים בחתימות הדדיות של בני הזוג, לרבות לצורך פדיון אגרת החוב (לעניין פעולתה של סמכות נחזית כלפי צד שלישי בעקבות השראה מכללא (עיין בע.א. 474/80 שמואל קריגר נגד תל יוסף, פ"ד לה(4) בעמ' 45).
- ביצוע פעולות חתימה כאמור אף שהיא בגדר חזיון קיים בין בני זוג סוחרת את דרך הפדיון של איגרת חוב שנקבעה בדין, אולם יש בה כדי להשליך על דרך ההתייחסות כלפי המעשה במישור הפלילי - נתיב שבו הלכה ככל הנראה משטרת ישראל.
7. אף שבית הדין הגיע לכלל מסקנה כי המקרה שנדון בפנינו, אינו מצדיק פיטורין, עדיין ראוי כי ישמע קולנו כי מצאנו פסול במעשיה של הנאשמת. כמנהלת סניף דואר ודאי היתה מודעת לכללי הפדיון של איגרות החוב, כפי שנקבעו כדין, חרף זאת ניצלה את מעמדה במקום העבודה כדי להתגבר על הכללים שקבע המחוקק, וסיבכה את רשות הדואר בתביעת השבה מטעם בנק ישראל, בכך פגעה ללא ספק במשמעת שירות המדינה ובתדמיתו, והשתמשה בתוקף משרתה שימוש קלוקל, חרף סגירתו של התיק המשטרי, אנו סבורים כי היה עדיין מקום להביא את עניינה למישור המשמעתי.

8. בית הדין, לאחר ששמע דבר חרטה מפיה של הנאשמת, ולאחר שבחן את עוצמת הפסול של התנהגותה בנסיבות כמפורט בגזר דיננו, החליט להטיל עליה את אמצעי המשמעת הבאים:
- א. נזיפה.
  - ב. הפקעת מחצית משכורת קובעת אשר תנוכה מהנאשמת ב-6- תשלומים שווים ורצופים.
  - ג. הקפאת דרגה לפרק זמן של 6 חודשים, מיום מתן גזר הדין.

בד"מ 92/00

ניתן והודע ביום י' באלול התש"ס - 10.9.2000

**סב/17 מנהל היחידה לעסקאות יצוא מיוחדות במשרד הבטחון - הטרדה מינית**

בפני: עו"ד רינה גרוס  
גב' בתיה לוי  
מר אלי אשל  
- יו"ר  
- חברה  
- חבר

התובעת: עו"ד מרב שמעוני

ב"כ הנאשם: עו"ד דן שיינמן

נציג המשרד: מר אילן רשף

**נפסק:** בעקבות הרשעה בפלילים, בעבירות של מעשים מגונים ורמזים מגונים, אשר הופנו כלפי חיילות, הרשיע בית הדין את הנאשם. המדינה הגישה ערעור לבית משפט העליון. בית משפט העליון קבע כי מהות הטרדה מינית מחייבת באופן עקרוני, כפוף לנסיבות של כל מקרה, גישה מחמירה מצד ממונים על עובד בשירות הציבורי, הנאשם בהטרדה מינית. זאת בשל נפוצות התופעה, תרומתה להערכת האווירה במקום העבודה ופגיעתה הקשה בקורבן העבירה, אשר לעתים נתון למרותו של המטריד וחרד לגורלו ואינו שש להתלונן כנגד עובד בכיר. בית המשפט העליון הגיע למסקנה כי, בנסיבות המקרה ראוי להביא לידי סיום את עבודתו והורה על פיטוריו.

## גזר דין

ביום 23.5.99 הרשענו את הנאשם, עובד משרד הבטחון, מנהל היחידה לעסקאות ייצוא מיוחדות - סיב"ט בעבירות על פי סעיף 17 (3) התנהגות בלתי הולמת ו - 17 (6) עבירה שיש עמה קלון, לחוק שירות המדינה (משמעת) תשכ"ג - 1963.

מצאנו את הנאשם אשם בעבירות המיוחסות לו, לאחר שהורשע בבית משפט השלום בספטמבר 1998 בעבירה על פי סעיף 348 (ג) לחוק העונשין - עשיית מעשים מגונים ובעבירה על פי סעיף 210 לחוק העונשין - רמזים מגונים.

עבירות אלה בוצעו בתקופה של שלוש שנים, בזמן העבודה וכנגד חיילות אשר שירתו באותה עת, את שירותן הצבאי. בית המשפט קבע כי יש לראות במעשיו של הנאשם מעשים גבוליים, כי אין לראות במעשים אלה, מעשים מיניים מובהקים ואין אשמה לגבי ניצול יחסי מרות. העבירות נעשו בשנים 1993 - 1996. הנאשם ממשיך כל העת למלא את תפקידו במשרד הבטחון.

ביום 16.1.2000, הובאה בפנינו סוללה ארוכה של עדי אופי, מרביתם חברים לעבודה, לעשייה הבטחונית, אשר הפכו ברבות השנים לחברים אישיים ומעריצים ובחלקם חברים וידידים קרובים של המשפחה. בפי כולם היו דברי שבח וקילוסין לא רק ליכולות המקצועיות התרוממיות והמיוחדות של הנאשם ונחיצות המשך שירותו למערכת הבטחון, אלא גם הפניית זרקור אל מידותיו האישיות, עזרתו לזולת ורוחב ליבו. כמו כן, הומצאו לנו מכתבים ופניות של גורמים רמי מעלה בחיים הפוליטיים, הצבאיים ואחרים, כולם משבחים את כישורי הנאשם, חשיבותו למערכת ואופיו.



לנוכח עדויות אלה, הדגישה התובעת את אומץ ליבן של ארבע החיילות אשר פנו בתלונה כנגד הנאשם, שהיה והינו אדם אהוב ונערץ על כל חבריו ומפקדיו במערכת הביטחונית.

התובעת סבורה כי יש לתת החלטה אשר תרתיע אחרים מלעשות מעשים כאלה. בית הדין מתבקש לתת החלטה שתשפר את תדמית השירות שנפגעה בשל מעשיו של הנאשם. למרות תרומתו הגדולה של הנאשם למערכת, אין להשאירו בשירות המדינה, יש לפסלו מלשרת להבא בשירות המדינה ולעכב גימלתו עד הגיעו לגיל 65.

עמדת המשרד היא כי נושא הענישה ישאר לשיקול דעת בית הדין. אך במידה ובית הדין יחליט להטיל על הנאשם את אמצעי המשמעת של פיטורים, כי תשולם לו גימלתו מיום פיטוריו.

ב"כ הנאשם, ציין את הגורמים שהביאו את הנאשם להודות באשמה בבית משפט השלום ולהגיע לעסקת טיעון - כך שתיחסך מהחיילות המבוכה שבמתן עדות.

הועלו על נס פעילויותיו, שליחותו לארצות חוץ, מגעו ויצירת קשריו עם גורמי חוץ אף בטרם קשירת קשרים דיפלומטיים עם ארצותיהם, היותו עמוד התווך במערכת, קשריו האישיים עם חברים והושטת עזרה לכל הדורש זאת. משפחתו, אשתו וארבעת ילדיו גם הם עברו עימו את הסבל וההשפלה.

אנשים מעטים יכולים להציג עבר כל כך מפואר, מעשים טובים של פעולה אמיתית למען האומה ולמען בטחון המדינה. גם בבית משפט השלום, נקבע כי מעשי הנאשם, היו בדרגה הנמוכה של מעשים, במסגרת העבירות בהן הודה.

פעולותיו של הנאשם לטובת המדינה, כל עדי האופי שהעידו על חשיבות עבודתו ומצוינותו בעבודה, כל אלה שהעידו על רוחב ליבו ונדיבותו, כל מכתבי ההוקרה והשבח שהוצגו לבית הדין, כולם יחד צריכים להכריע את כף המאזניים, לעומת העבירות שקרו בין 1993 - 1996, ולזכותו במידת החסד והרחמים ולהשאירו על מכונו, לשרת את המדינה כפי שעשה זאת עד היום.

העבירות בהן הורשע הנאשם בפנינו נסמכות על הרשעתו בפלילים בהתאם לסעיף 348 (ג), ו- 210 לחוק העונשין. העבירות בוצעו טרם כניסתו לתוקף של החוק למניעת הטרדה מינית, אשר בעטיו עלתה בציבוריות שלנו המודעות וההוקעה הנחרצת למעשים מסוג זה.

התובעת הביאה בפנינו פס"ד אשר דנו את הנאשמים לפיטורים בגין עבירות נגד המוסר, כגון מדריך חינוכי (מדריך נוער) אשר עשה מעשה מגונה בבתו. הסניגור, מצידו, הביא שורה של פס"ד בהם נידונו נאשמים לעונשים קלים יותר ולא נגזר עליהם כי יפוטרו מעבודתם.

אין ספק, כי בגין העבירות בהן הורשע הנאשם אין לקשור כתרים לראשו. מעבר לפגיעה בחיילות ובחברה נשאת הכלימה והבושה בתוך משפחתו לאורך כל השנים. זו מעמסה קשה לאדם שביסודו הוא בעל מידות תרומיות - כפי ששמענו והתרשמנו.

מאז הרשעתו בפלילים ועד היום ממשיך הנאשם למלא את תפקידו, כבעבר, ביעילות, בהתמדה ובהצלחה רבה. השבחים על עבודתו המסוגלת והמיוחדת עולים על המשוער.

המצוינות של הנאשם הם פן אחד, או צד אחד של המטבע, ואילו הצד השני הוא הפגם בהתנהגות המוסרית. אין פן אחד מכסה על השני, והחשיבות והרצון שיש למערכת הבטחונית לראות את הנאשם ממשיך בעבודתו לרווחת תושבי המדינה אינה מרפאה כשל התנהגותי. אין לנו אלא לאזכר את בג"צ פלונית נ. ראש המטה הכללי, בג"צ 1284/99 (טרם פורסם), תקדין עליון 99 (1) 650, הידוע כבג"צ ניר גלילי, ולקבוע כי כל הניתוח והמסקנות אליהן הגיע בית המשפט העליון באשר לאי קידומו בדרגה בעקבות תפקיד מקובלות עלינו.

אנו סבורים כי פרק הזמן שעבר מאז האירועים אינו ארוך דיו כדי להקשות את חומרת המעשים.

בהתחשב בכל האמור לעיל, והעובדה כי הנאשם ממשיך בעבודתו ולא הושעה ממנה, לא מצאנו לנכון להביא לסיום שירותו של הנאשם. בשיקולים שהבאנו בקשר לקביעת אמצעי המשמעת שיש להטיל על הנאשם תילקח בחשבון גם העובדה כי בתקופת ההליכים בבית משפט השלום ובבית הדין בפנינו, לא קודם הנאשם בדרגה.

#### **דעת מיעוט :**

אין זו מעידה חד פעמית של הנאשם. המעשים נמשכו שלוש שנים ומעורבות בהם 4 חיילות. הנאשם ניצל לרעה את מעמדו הרב ועל שירות המדינה להוקיע מתוכו בעלי תפקיד שאינם מסוגלים לכבוש את ייצרם ומנצלים לרעה את מעמדם. הסבל והבושה שנגרמו לנאשם ולמשפחתו מידיו באו. אין, כמובן, עוררין על יכולתו ותרומתו המקצועית של הנאשם, אולם יכולותיו אינן נשוא הדיון שבפנינו. לדעתי יש להטיל על הנאשם עונש של פיטורים, לפסול אותו משירות המדינה ולזכותו בגימלה עם פיטוריו.

החלטנו, ברוב דעות, להטיל על הנאשם את אמצעי המשמעת הבאים : -

1. נזיפה חמורה.
2. הקפאת דרגתו למשך שלוש שנים מהיום.

בד"מ 107/98.

ניתן והודע ביום 2.2.2000

**בית המשפט העליון בירושלים**

עש"מ 1928/00

בפני: כבוד השופט י' זמיר

המערערת: מדינת ישראל

נ ג ד

המשיב: עמוס ברוכין

ערעור על גזר הדין של בית הדין למשמעת של שירות  
המדינה בתיק בד"מ 107/98 מיום 2.2.2000

תאריך הישיבה: י"ז באייר התש"ס (22.5.00)

בשם המערערת: עו"ד אורי כרמל

בשם המשיב: עו"ד דן שיינמן

**פסק-דין**

מה הם אמצעי המשמעת הראויים במקרה של הטרדה מינית על ידי עובד בשירות המדינה?

**פסק הדין בבית משפט השלום**

1. המשיב, כבן חמישים ואחת שנים, מכהן כמנהל היחידה לעסקאות יצוא מיוחדות באגף לסיוע ויצוא בטחוני (סיב"ט) שבמשרד הבטחון.

בחודש יוני 1997 הוגש כתב אישום נגד המשיב, בבית משפט השלום בתל-אביב, בגין עבירות של מעשים מגונים ורמזים מגונים בניגוד לסעיף 348(ג) וסעיף 210 לחוק העונשין, התשל"ז 1977. הוא הודה בביצוע העבירות כפי שנוסחו, בהסדר טיעון, בכתב אישום מתוקן.

לפי כתב האישום, בנוסח המתוקן, ביצע המשיב את העבירות במשך שלוש שנים לערך (1993-1996) בארבע חיילות אשר שירתו (שירות חובה) בסיב"ט. וכך אומר כתב האישום:

"א. במספר מועדים לא ידועים במהלך תקופת עבודתה בסיב"ט של החיילת ק.ר. מחודש אוקטובר 1993 ועד חודש יולי 1995, פנה הנאשם אל ק.ר. העיר לה הערות בעלות אופי מיני וביניהן, 'איזה גוף סקסי יש לך' 'איזה טוסיק יפה יש לך', וביקש ממנה לחבקו ולנשקו;

ב. במועד לא ידוע במהלך התקופה האמורה בסעיף קטן א' לעיל, נכנס הנאשם אל חדרה של ק.ר. במשרדי סיב"ט כאשר היתה לבדה ישובה על כסאה, הניח ידו על כתפה ורכן כדי לנשק את לחיה אך נסוג כאשר הסבה ק.ר. את ראשה ואמרה לו להפסיק;

ג. במועד לא ידוע במהלך שנת 1995, בהיותם לבדם, הניח הנאשם את ידו על כתפה של ק.ר., חיבק אותה והצמידה אל חזהו ונשק לה על שפתייה תוך שהיא הודפת אותו ממנה;

ד. במועד לא ידוע במהלך התקופה האמורה בסעיף קטן א' לעיל, בחדרו של הממונה הישיר על ק.ר. ובנוכחותו צבט הנאשם את יושבה של ק.ר. כאשר עברה על ידו. כתוצאה מכך יצאה ק.ר. מהחדר;

ה. במהלך תקופה של כשנה וחצי החל משנת 1995 ועד לחודש אוקטובר 1996, נהג הנאשם בהזדמנויות שונות לתפוס את החיילת ש.א. בידיו, לחבקה ולנשקה על מצחה, על אף שהיתה הודפת אותו ממנה;

ו. במועד לא ידוע במהלך קיץ 1996, כאשר שהתה ש.א. בחדרו של הנאשם במשרדי סיב"ט והגישה לו דו"ח כספי שהורה לה להכין, תפס אותה הנאשם, הצמיד אותה אל חזהו, אחז את ראשה בידיו ונישק אותה על שפתייה. ש.א. השתחררה מאחיזתו של הנאשם ויצאה מהחדר;

ז. ביום 13.10.96 כשנכנסה החיילת ל.ו. לחדרו של הנאשם להזמינו להתכבד בעוגה לכבוד יום הולדתה, אחז הנאשם את ראשה בידיו וניסה לנשקה על שפתייה. ל.ו. הסיטה את ראשה כדי למנוע מהנאשם לנשקה והנאשם נישק אותה על לחיה;

ח. ביום 28.10.96 בשעה 07:30 או סמוך לה, כששהו במעלית לבדם, חיבק הנאשם את ל.ו. ונישק אותה על צווארה. ל.ו. נסוגה וביקשה מהנאשם שיפסיק בטענה שהיא חולה, אך הנאשם חזר וחיבק אותה כשהוא אומר לה שאינו נרתע מכך;

ט. במספר מועדים לא ידועים החל מחודש אפריל 1995 ועד חודש פברואר 1996 הניח הנאשם את ידו על כתפיה של החיילת ש.פ. ונישק אותה על לחיה, על אף שהדפה אותו, וכן היה מעיר לה הערות בעלות אופי מיני כגון 'מתי אני אוכל להתחיל אתך כאשר לא תהיי במדים'.

המשיב, אף שהודה בביצוע עבירות אלה, ביקש מבית משפט השלום שלא ירשיע אותו, וזאת בעיקר בשל התרומה הרבה למערכת הבטחון שהעלה במהלך שנים רבות של שירות מסור ומוצלח, אלא יסתפק בהטלת שירות לתועלת הציבור. אך בית המשפט, אף שהתרשם מדברי השבח שהורעפו על המשיב מפי עדי אופי מכובדים ומן הרצון של מערכת הבטחון להשאיר את המשיב בתפקידו, החליט שאין להימנע מן ההרשעה. וכך סיכם בית המשפט (השופט ז' כספי) את הכרעת הדין:

"ככל שלבי עם הנאשם וסגולותיו הטובות, אינני יכול להעתר לבקשתו שלא להרשיעו בגין מעשיו המגונים. הבכורה כאן היא להשלכות הראויות ולשקילה המאוזנת, שאינה מאפשרת נקיטה חריגה כלפיו, לאחר שהודה במעשיו. סגולותיו הטובות, והן רבות, ותרומתו הנכבדת והרבה, יעמדו לזכותו, אין ספק, כבר אמרתי, בעת בחינת עתידו בשירות הציבורי. לפיכך אני מרשיע את הנאשם בעבירות בהן הודה".

על יסוד ההרשעה גזר בית המשפט את דינו של המשיב, כפי שנקבע בהסדר הטיעון, כדלקמן:

א. תשעה חודשים של מאסר על-תנאי שלא יעבור עבירה של מעשה מגונה;

ב. שלושה חודשים של מאסר על-תנאי שלא יעבור עבירה של רמזים מגונים;

ג. קנס בסכום של 7,000 ש"ח;

ד. פיצוי בסך 7,000 ש"ח לכל אחת מארבע החיילות שנפגעו מן העבירות שביצע המשיב.

### **פסק הדין בבית הדין למשמעת**

2. זמן קצר לאחר שנגזר דינו של המשיב על ידי בית משפט השלום, הוגשה נגדו תובענה לבית הדין למשמעת של עובדי המדינה. בתובענה הואשם המשיב בהתנהגות שאינה הולמת את תפקידו כעובד המדינה, לפי סעיף 17(3) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, ובביצוע עבירה שיש עמה קלון, לפי סעיף 17(6) לאותו חוק. המשיב הודה בביצוע עבירה של התנהגות שאינה הולמת את תפקידו, אך כפר בביצוע עבירה שיש עמה קלון. אולם בית הדין פסק כי העבירות של מעשים מגונים ורמזים מגונים בהן הורשע המשיב, בנסיבות בהן בוצעו, יש בהן קלון. לפיכך הרשיע בית הדין את המשיב גם בעבירה של התנהגות שאינה הולמת וגם בביצוע עבירה שיש עמה קלון.

התביעה ביקשה שבית הדין יפטר את המשיב מעבודתו, ויפסול אותו משירות המדינה עד שיגיע לגיל 65, שאז יתחיל לקבל את הקיצבה לה הוא זכאי על פי החוק.

אולם, בשלב זה, בית הדין נתן ביטוי לדברי השבח שהורעפו על המשיב ולדברי ההערכה על תרומתו למערכת הבטחון. כדברי בית הדין, "השבחים על עבודתו המסוגלת והמיוחדת עולים על המשוער". לכן ראה בית הדין לנכון, ברוב דעות, להסתפק באמצעי משמעת מתונים, שיאפשרו למשיב להמשיך במילוי תפקידו בשירות המדינה. בהתאם לכך הטיל בית הדין על המשיב את אמצעי המשמעת הבאים: "1. נזיפה חמורה. 2. הקפאת דרגתו למשך שלוש שנים מהיום". דעת המיעוט, לעומת זאת, אמרה כי "יש להטיל על הנאשם עונש של פיטורים, לפסול אותו משירות המדינה ולזכותו בגימלה עם פיטוריו".

### **הערעור לבית משפט זה: טענות הצדדים**

3. המשיב השלים עם ההרשעה ועם גזר הדין. אך המדינה הגישה ערעור על גזר הדין. בערעור נאמר בשם המדינה, בין היתר, כך:

"המערערת תטען כי אמצעי המשמעת שהוטלו על המשיב אינם הולמים את חומרת העבירות בהן הורשע, תדירותן, טיבן והקלון שדבק בהן, וכי הם מחטיאים את מטרותיו של ההליך המשמעי.

...

המעשים נעשו לשם גירוי, סיפוק או ביזוי מיני, כל זאת אגב ניצול יחסי מרות מצד בעל תפקיד בכיר בשירות הציבורי כלפי חיילות צעירות, זוטורות, בשירות חובה.

...

המערערת אינה חולקת כי ככל שהדברים נוגעים למישור הפלילי, מעשיו של המשיב, כל אחד לעצמו, מצויים ברף הנמוך יחסית של הנורמה הפלילית (אם כי לנוכח תדירות העבירות, ריבויין והנסיבות בהן בוצעו, יש בהן חומרה גם במישור הפלילי). ברם, המערערת תטען כי ככל שהדברים נוגעים למישור המשמעותי - מעשים שבמהותם עולים כדי התנהגות שאינה הולמת, הנושאת עימה קלון - הרי שמדובר במעשים המצויים ברף הגבוה יחסית של הנורמה המשמעותית.

...

המערערת תטען כי בית הדין לא נתן דעתו לכך שמעשיו של המשיב, מעשים בגינם הורשע בפלילים ונמצא כי יש בהם קלון, הם ביטוי לתופעה חברתית חמורה ורווחת. המערערת תטען כי בית הדין לא היה ער לטיבו ולעצמתו של האינטרס הציבורי, המחייב להלחם בנגע חברתי זה ולעשות לעקירתו משורש.

המערערת תטען כי בגזר הדין יש כדי להעביר מסר לפיו המאבק בשירות הציבורי כנגד עבירות מנהלים בכירים על רקע מיני, נעצר, כאשר מדובר במנהל בכיר ומוכשר, מסר שיש בו כדי להביא להיטשטשות הערכים, לפגוע בתדמיתו של המנהל בשירות הציבורי ובאמון כלל הציבור בשירות הציבורי.

לפיכך מתבקש בית משפט זה, מטעם המדינה, להורות על פיטורי המשיב מעבודתו לאלתר.

4. המשיב ענה לטענות אלה, באמצעות בא-כוחו, בעת הדיון שהתקיים בבית המשפט. הוא טען בעיקר כי אמצעי המשמעת שבית הדין הטיל במקרה זה אינם חורגים מן האמצעים המקובלים במקרים מעין אלה. המשיב, לטענתו, אף כי נהג שלא כחוק, לא עשה דברים חמורים; החיילות שנפגעו לא היו נתונות לפיקודו; הוא הביע חרטה כנה; השירות שנתן למערכת הבטחון במשך שנים רבות היה מסור, ותרומתו למערכת זאת היתה גדולה, כפי שרבים וחשובים העידו; ולאור כל אלה אין זה ראוי כי בית המשפט יתערב בהחלטה של בית הדין.

#### הדין המשמעותי כנגד הדין הפלילי

5. לצורך הכרעה בין הטענות משני הצדדים יש להקדים ולהציג את ההבדל המהותי בין הדין המשמעותי לבין הדין הפלילי. ההבדל נובע מן התכלית: הדין המשמעותי נועד לשרת תכלית שונה מן התכלית של הדין הפלילי. עיקר התכלית של הדין המשמעותי הוא הגנה על השירות הציבורי. הצורך בהגנה על השירות הציבורי אינו בא לידי ביטוי מלא בהליך הפלילי. גם אם בהליך הפלילי נגזר על עובד הציבור עונש של קנס, מאסר או עונש אחר, עדיין יש צורך לברר אם ראוי לנקוט נגדו גם הליך משמעותי: האם ראוי שאותו עובד ציבור יישאר בתפקידו, או שמא ראוי להעבירו לתפקיד אחר, או להורידו בדרגה, או אף לפטר מן השירות, וזאת כדי למנוע פגיעה נוספת של אותו עובד בשירות הציבורי, או כדי להגן על תדמית השירות ועל אמון הציבור, וכן כדי לשרש תופעות פסולות בשירות הציבורי ולהרתיע עובדי ציבור אחרים מהתנהגות שאינה הולמת את השירות.

"לפיכך, המשקל שראוי לייחס לנסיבות שבהן בוצעה העבירה הפלילית, וכן גם המשקל שיש לייחס לנסיבות האישיות של הנאשם, פוחת בדין המשמעותי. בדין המשמעותי, אמצעי המשמעת אמור לשמש אמצעי מניעה יותר מאשר אמצעי ענישה: התכלית העיקרית של אמצעי המשמעת היא, כאמור, למנוע פגיעה משמעותית בתפקוד של שירות המדינה או בתדמית של שירות זה, שכן תדמית ראויה היא תנאי הכרחי לפעילות תקינה של השירות. לכן, השאלה העיקרית היא, מה ההשלכה שתהיה על שירות המדינה, אם עובד המדינה שהורשע בעבירה שוחד יורשה להמשיך את עבודתו בשירות המדינה": עש"מ 5282/98 מדינת ישראל נ' כתב, פ"ד נב(5) 87, 93-94. ראו גם בג"ץ 13/57 צמוקין נ' בית הדין משמעתי לעובדי המדינה, פ"ד יא 856, 861.

בהתאם לכך, "טעות היא להתייחס לפיטורים כאל עונש גרידא", גם אם מבחינתו של עובד הציבור פיטורים הם בגדר עונש, המתווסף לעונש שהוטל עליו בדין הפלילי. ראו עש"מ 356/96 פלוני נ' נציבות שירות המדינה (לא פורסם). השאלה הנכונה היא, בעיקר, אם התכלית של הדין המשמעתי מצדיקה פיטורים של המשיב, כטענת המדינה, בעקבות העבירות בהן הודה ובהן הורשע, תחילה על ידי בית משפט השלום ולאחר מכן על ידי בית הדין למשמעת.

6. העבירות בהן המשיב הורשע הן, על פי מהותן, עבירות של הטרדה מינית. ראו סעיף 3(א) לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח 1998. אכן, המשיב לא הועמד לדין לפי חוק זה, אף כי החוק כבר נכנס לתוקף באותו מועד, כיוון שהעבירות בוצעו על ידו לפני שחוק זה נחקק. עם זאת, כדי לקבוע עמדה כלפי עבירות אלה, ובהתאם לכך גם לקבוע את אמצעי המשמעת הראויים לעבירות אלה, מן הראוי להתייחס אליהן על פי מהותן, כלומר, כעבירות של הטרדה מינית. מהי, אם כן, העמדה הראויה של הדין המשמעתי כלפי עבירות של הטרדה מינית?

#### **התופעה של הטרדה מינית**

7. מסתבר כי התופעה של הטרדה מינית קיימת ונפוצה מזה זמן רב, אם לא מאז ומתמיד, בישראל כמו במדינות אחרות. אולם רק לפני שנים מעטות נתגבשה בישראל מודעות ציבורית לגבי היקף התופעה וחומרת הפגיעה של הטרדה מינית, באופן מיוחד במקומות עבודה, ובכלל זה בשירות הציבורי. ראו עש"מ 6713/96 מדינת ישראל נ' בן אשר, פ"ד נב(1) 650 (להלן - משפט בן אשר). לדוגמה, על פי סקר שנערך בשנת 1986 בקרב עובדות בשירות המדינה בישראל, 40% מן העובדות נתקלו במהלך עבודתן בהטרדה מינית, ו-31% נפגעו ממעשים פיזיים בעלי אופי מיני. ראו שם, בעמ' 668. ההיקף והחומרה של תופעה זאת הובילו להכרה כי יש צורך להיאבק בתופעה, בין היתר באמצעות ענישה. אי לכך נחלצה הכנסת לחוקק את החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח 1998. החוק קובע כי הטרדה מינית היא עבירה פלילית, שדינה מאסר, וכן גם עוולה אזרחית המזכה בפיצוי כספי.

8. אולם ברור כי עד כה החוק למניעת הטרדה מינית לא שירש את התופעה של הטרדה מינית, וספק אם הוא צמצם אותה. בית המשפט בתוך עמו הוא יושב, והוא קורא, שומע ויודע כי התופעה של הטרדה מינית עדיין רווחת. למרבה הצער, השירות הציבורי אינו יוצא מן הכלל, ונראה כי יש בשירות הציבורי ארגונים מסויימים בהם ההטרדה המינית רווחת במיוחד. במשפט בן אשר נאמר (בעמ' 662-663) כי ההטרדה המינית, אף שהיא עלולה להתרחש בכל מקום ובכל נסיבה, "מוכרת היטב בקרב ארגונים בעלי אופי גברי כמו צבא ומשטרה".

לאחרונה נתרבו הדיווחים על ריבוי מקרים של הטרדה מינית במערכת הבטחון. בעקבות דיווחים אלה התקיימה ביום 15.8.2000 ישיבת חירום של ועדת הכנסת לקידום מעמד האשה, לצורך דיון בתופעה של הטרדה מינית במשרד הבטחון. בישיבה זאת הוצג, בין היתר, מכתב שנשלח יום קודם לכן על ידי נציב שירות המדינה אל ראש אגף כח אדם בצבא. במכתב זה נאמר שהרוב המכריע של העובדים במשרד הבטחון שומרים על נורמות התנהגות נאותות, ועם זאת "נציבות שירות המדינה טיפלה ומטפלת בתלונות רבות יחסית של הטרדות מיניות מצד עובדים במשרד [הבטחון] כלפי החיילות ולכן יש להוסיף מקרים רבים הידועים לנו שבהם החיילות חוששות להתלונן עקב החשיפה ואי הנעימות הכרוכים בכך".

### מאבק ארגוני נגד הטרדה מינית

9. בשל ההיקף והחומרה של ההטרדה המינית במערכת הבטחון, הוחלט במערכת זאת להחמיר את ההתייחסות כלפי מקרים של הטרדה מינית. בדיון שהתקיים ביום 15.8.2000 בוועדת הכנסת לקידום מעמד האשה, אמרה קצינת ח"ן ראשית, תא"ל ס' יוגב, כי אשתקד פוטרו מן הצבא 40 קצינים ונגדים שהואשמו בהטרדה מינית. כמו כן, הרמטכ"ל, רב-אלוף ש' מופז, הוציא הנחיה הקובעת כי בכל מקרה של תלונה על הטרדה מינית במסגרת הצבא יש לקיים את החקירה תוך 45 ימים, ולהעביר את ההמלצות לפרקליטות. באותה ישיבה ציין הסמנכ"ל למשאבי אנוש במשרד הבטחון, מר צ' כהן, כי משרד הבטחון רואה "יותר מאשר בחומרה ובשאל נפש כל מקרה של הטרדה מינית". הוא הציג בפני הוועדה מכתב של מנכ"ל משרד הבטחון, מר עמוס ירון, מיום 14.8.2000 בו נאמר כי "הנהלת המשרד ואני אישית כמנכ"ל נפעל במלוא החומרה כלפי כל מקרה של הטרדה מינית, על מנת לבער את הנגע... אינני מוכן להיות סובלני כלפי כל מקרה שיתגלה ואיני מוכן לתת גיבוי לכל מי שיפר את הנורמות. בענין זה נפעל ללא פשרות... כל עובד יכול לפנות אלי במישרין ואני מבטיח כי הבירור יהיה מידי, יסודי ונוקב".

זה מקרוב הוגשה לבית משפט זה עתירה (שטרם הוכרעה) על ידי נגד בשירות קבע בצבא, שהורשע בדין משמעתי בגין הטרדה מינית של חיילת, ובעקבות ההרשעה החליט הרמטכ"ל להתיר את התחייבותו, כלומר, לפטרו מן הצבא: בג"ץ 4159/00 חדד נ' הרמטכ"ל והפצ"ר. הנספחים שהעותר צירף לעתירה זאת מלמדים על המדיניות העכשווית של הצבא כלפי התופעה של הטרדה מינית. במכתב שנשלח אל העותר על ידי עוזר הרמטכ"ל, ביום 30.4.00, נאמר בין היתר כך: "הרמטכ"ל הוא שנושא באחריות לעקירתה מן השורש של תופעת ההטרדה המינית בצה"ל והוא רואה עצמו אחראי לשלומן של חיילות הנמצאות בתורנות עם מפקדים. לאור זאת, אין הרמטכ"ל מוצא לנכון להשאיר מפקד בשירות צבאי, כשהוא כשל בהתנהגותו, בזמן ביצוע תפקידו, כלפי מי שנתונה באותה העת תחת מרותו ואחריותו". ובראיון עם הרמטכ"ל, שפורסם בעתון "במחנה" ביום 10.9.99, צוטט הרמטכ"ל כדלקמן: "כל מי שהורשע בהטרדה מינית מגיע לוועדה להתרת חוזים, ועל פי סמכויות הרמטכ"ל משוחרר מצה"ל".

בפסק דין שניתן זה לא מכבר על ידי בית משפט זה, התייחס בית המשפט לעמדה של מערכת הבטחון כלפי הטרדה מינית במסגרת הצבא, וכך אמר:

"במכתבו של שר הבטחון, מר משה ארנס, לחברת הכנסת נעמי חזן, מיום 25.2.99, מצטט השר, בהסכמה, את תשובת הרמטכ"ל המקובלת עליו. בתשובה זו, בא לידי ביטוי האינתימיות של השר ושל הרמטכ"ל בסוגיה שלפנינו. בין השאר נאמר בה כי 'הרמטכ"ל רואה בצה"ל ארגון בו נורמות ההתנהגות שוללות פגיעה בכבוד האדם, לרבות הטרדה מינית, ולמערכת ישנה מחויבות לשמור, בכלל זה, על שלומן, בטחון וכבודן של המשרתות והמשרתים בו'.



בהמשך, מפורטים הצעדים הננקטים על ידי צה"ל ליישום נורמות אלה ולביעור הנגע. בסיום המכתב נאמר כי 'לדעת הרמטכ"ל אין מקום, ככלל, להמשך שירותם במסגרת הצבאית של אנשי קבע שכשלו בעבירות מסוג זה... גם במקרים בהם הוחלט שלא לשחרר מצה"ל תגרור ההרשעה בתחום זה השפעה מתמשכת על קידום בתפקיד ובדרגה": בג"ץ 1284/99 פלוני נ' ראש המטה הכללי ואח', פ"ד נג(2) 62, 72, השופט שטרסברג-כהן.

ראוי הצבא להערכה על הצעדים הנמרצים שהוא נוקט בעת האחרונה, בהתאם למדיניות של הרמטכ"ל, לאכיפת החוק נגד הטרדה מינית.

#### **מדיניות שיפוטית כלפי הטרדה מינית**

10. גם בית משפט זה, המופקד על אכיפת החוק, חייב לומר את דברו בנוגע למאבק בהטרדה מינית, ובכלל זה בהקשר של הדין המשמעותי.

עד כה לא באו בפני בית משפט זה אלא מקרים מעטים בהם בית המשפט נתבקש לדון באמצעי משמעת שהוטלו בגין הטרדה מינית. יש בהם מקרים שבית המשפט אישר אמצעים חמורים, עד כדי פיטורים משירות המדינה ושליחה של הזכות לפיצוי פיטורים או הזכות לגימלה. ראו ע"מ 2/73 פלוני נ' מדינת ישראל, פ"ד כח(1) 365; ע"מ 2/89 חבר נ' מדינת ישראל (לא פורסם); ע"מ 3328/91 זחלאקה נ' נציב שירות המדינה (לא פורסם). אך יש בהם גם מקרים שבית המשפט הסתפק באמצעים מתונים יותר, כגון, הורדה בדרגה והעברה לתפקיד אחר. ראו ע"מ 3/88 אזוט נ' מדינת ישראל, פ"ד מג(1) 867; ראו גם ע"מ 7/86 פלוני נ' מדינת ישראל (לא פורסם). אולם באף אחד ממקרים אלה לא ביקש בית המשפט לקבוע באופן ברור מדיניות כללית לגבי אמצעי המשמעת הראויים במקרים של הטרדה מינית, והמקרים מעטים במספר ונבדלים זה מזה, עד שלא ניתן להסיק מהם על מדיניות כזאת.

מהי, אם כן, המדיניות שראוי לבית משפט זה לנקוט כלפי מקרים של הטרדה מינית בשירות הציבורי?

11. על הפגיעה הנובעת מהטרדה מינית נאמר במבוא להצעת החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ז 1997, כך:

"הטרדה מינית היא פגיעה בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובזכותו לשוויון. היא פוגעת בכבודו העצמי ובכבודו החברתי של המוטריד. היא משפילה ומבזה את אנושיותו, בין השאר על ידי התייחסות אל האדם כאל אובייקט מיני לשימוש של המטריד. הטרדה מינית שוללת את האוטונומיה של המוטריד ואת שליטתו בגופו ומיניותו, פוגעת בזכותו להגדרה עצמית ופולשת לפרטיותו, וכן מפלה אותו לרעה לעומת אנשים אחרים. הטרדה מינית כלפי נשים גורמת להשפלתן ביחס למינן או למיניותן ומקשה עליהן להשתלב בחברות שוות בעולם העבודה וביתר תחומי החיים, ובכך היא פוגעת בשוויון".

פגיעה כזאת, הנובעת מהטרדה מינית, מחייבת תגובה חמורה של מערכת המשפט. אכן, כך הגיב בית המשפט על הטרדה מינית במסגרת הדין הפלילי. בע"פ 2695/93 שירי נ' מדינת ישראל (לא פורסם), בו דן בית משפט זה בערעור על הרשעה בביצוע מעשים מגונים במסגרת של מקום עבודה פרטי, אמר השופט ד' לוי (בפיסקה 12) כך:

"אין לסבול את התופעה, שלמרבה הצער נפוצה היא, כי מעבידים ואנשים בעלי שררה יפעילו סמכותם על הנתונים למרותם כדי להפיק לעצמם טובת הנאה מינית. הכפיפות של הנתונים למרותם של כאלה מעמידה אותם במצוקה אמיתית, ולא אחת ירכינו ראש ולמורת רוחם ישלימו עם התנהגות כזו, שלא זו בלבד שיש בה פסול וטעם לפגם, אלא שיש בה כדי להשפיל את האדם בו מבוצע המעשה ולפגוע פגיעה קשה בכבודו ובצנעת פרטיותו. יש לטעת בליבם של אלה את התחושה ואת הבטחון שיש דין ויש דיין, ויש מי שאמון על הגנת זכויותיהם כאזרחים".

שאלת ההתייחסות כלפי הטרדה מינית, הפעם במסגרת השירות הצבאי, עלתה בפני בית המשפט לאחרונה, בבג"ץ 1284/99 פלונית נ' ראש המטה הכללי ואח', פ"ד נג(2) 62 (להלן - משפט ניר גלילי). בעתירה זאת נתבקש בית המשפט למנוע קידום בדרגה של תא"ל ניר גלילי, לאחר שנמצא אשם בדין משמעתי בהתנהגות בלתי הולמת על רקע מיני כלפי חיילת שהיתה נתונה למרותו. אמנם החיילת הסכימה לאותה התנהגות, אך בנסיבות המקרה לא נמצא די בכך כדי לשלול מן ההתנהגות את האופי של התנהגות בלתי הולמת. השוו סעיף 3(א)(6) לחוק למניעת הטרדה מינית. וכך אמרה השופטת שטרסברג-כהן (בעמ' 70-71).

"בעת הפרשה שימש המשיב מפקד בסיס האימונים בצאלים, והיה המפקד בעל הדרגה הבכירה ביותר בבסיס שבו שירתה העותרת. העותרת הייתה באותה עת חיילת בשירות סדיר, ושירתה כפקידתו האישית. ביחס זה שבין מפקד בכיר לפקודתו, טבוע באופן אינהרנטי חוסר שוויון תהומי. בצד אחד עומד המפקד, הכריזמטי, הסמכותי, שכל הסובבים סרים למרותו ולמוצא פיו, כשפער של מעמד, דרגה, גיל, וניסיון מפרידים בינו לבין העותרת. בצד השני ניצבת חיילת צעירה, חסרת ניסיון, במפגש ראשון עם מסגרת זרה וחדשה מחוץ לבית, מסגרת לא וולונטרית שבה היא נתקלת בהיררכיה צבאית ברורה ובמפקד העומד בראשה. מצב דברים זה מקים מערכת יחסים רגישה ועדינה, העלולה להוות קרקע להצמחת עשבים שוטים של ניצול לרעה של סמכות ומרות. מערכת היחסים האינטימית בין המשיב לעותרת, הגם שהייתה בהסכמה, היא אכן ביטוי לכך. במערכת יחסים שבה אמור המפקד לשמש דוגמה ומופת, במערכת יחסים שהיא מעצם טיבה וטבעה מערכת יחסי נאמנות ומשמורת, עומדת התנהגותו של המשיב בניגוד חריף להתנהגות הראויה המצופה ממפקד בצה"ל. היא פוגעת בכבודה של החיילת ובחירותה. היא פוגעת בחובת הנאמנות שחבים המפקד כפרט, והצבא כגוף, למתגייסות לשורותיו, לבני משפחותיהן ולחברה בכללותה. חובה זו מגלמת את הציפייה מכל מפקד לשמור מכל משמר על הפיקדון היקר המופקד בידיו, שהוא המשאב האנושי, ובענייננו - החיילת. ככל שדרגתו של המפקד גבוהה יותר וגילו מבוגר יותר כך נרחבות יותר המרות והסמכות שהוא מקרין וכך גדולה יותר האחריות שעל כתפיו".

לפיכך החליט בית המשפט לקבל את העתירה ופסק שתא"ל ניר גלילי לא יקודם בדרגה.

בית המשפט נקט עמדה גם כלפי הטרדה מינית כעבירת משמעת בשירות הציבורי. וכך אמר במשפט בן אשר (בעמ' 675):

"כיום מן המוסכמות הוא, בישראל כמו במדינות אחרות, שהטרדה מינית, מעבר לנזק החומרי שהיא עלולה לגרום, פוגעת בכבוד האדם. אין ספק, שהיא בגדר התנהגות שאינה הולמת שום אדם, ובוודאי שהיא אינה הולמת את עובד המדינה, ומכאן גם שהיא אף עלולה לפגוע בתדמיתו או בשמו הטוב של שירות המדינה, בניגוד לסעיף 17(3) לחוק המשמעת".

עד כדי כך, שהטרדה מינית עשויה להיחשב, לפחות במקרים חמורים של הטרדה מינית, כעבירה שיש עמה קלון. ראו, לדוגמה, עש"מ 3/88 אזוט נ' מדינת ישראל, פ"ד מג(1) 867, 873; משפט בן אשר בעמ' 683:

אכן, כך גם נפסק במקרה הנדון: בית הדין למשמעת פסק כי הרשעת המשיב על ידי בית משפט השלום היא הרשעה בעבירה שיש עמה קלון, והמשיב לא ערער על פסק הדין של בית הדין למשמעת.

#### **אמצעי משמעת ראויים נגד הטרדה מינית**

12. על רקע זה ניצבת השאלה במקרה הנדון: מה הם אמצעי המשמעת הראויים במקרה של הרשעת עובד ציבור בעבירת משמעת שהיא, על פי מהותה, עבירה של הטרדה מינית?

הטרדה מינית, כעבירת משמעת, כוללת צורות שונות ומשונות של התנהגות פסולה שיש לה אופי מיני. יש בהן, בקצה אחד, צורות קלות מבחינת הפסול המוסרי והפגיעה בקרבן, ויש בהן, בקצה השני, צורות חמורות מבחינה זאת. ראו ההגדרה של הטרדה מינית בסעיף 3 של החוק למניעת הטרדה מינית וכן במשפט בן אשר. ברור, לכן, שהחומרה של אמצעי המשמעת בכל מקרה ומקרה אמורה לתת ביטוי לחומרה של ההטרדה המינית באותו מקרה. בהתאם לכך, אמצעי המשמעת במקרה של הטרדה מינית עשויים לנוע מאמצעי קל כמו התראה או נזיפה ועד אמצעי חמור כמו פיטורים משירות המדינה תוך שלילת זכויות לפיצויים ולגימלה ואף פסילה לשירות המדינה.

עם זאת, המהות של הטרדה מינית מחייבת באופן עקרוני, כפוף לנסיבות של כל מקרה, גישה מחמירה מצד הממונים על עובד הציבור הנאשם בהטרדה כזאת, מצד בית הדין למשמעת וכן גם, בהליך של ערעור, מצידו של בית משפט זה. מה הטעם לגישה המחמירה?

ראשית, היקף התופעה. ההטרדה המינית, כפי שעולה ממחקרים, היא תופעה רווחת, גם בשירות הציבורי. נראה שהיא אחת מעבירות המשמעת הנפוצות ביותר. וככל שהעבירה, כל עבירה, נפוצה יותר, כך פגיעתה קשה יותר. לכן דבר רגיל הוא שבית המשפט מחמיר את האמצעים בהם הוא נוקט כאשר עבירה מסויימת מתפשטת ופגיעתה גוברת. אמצעים חמורים יותר אמורים להעביר מסר מרתיע, לעצור את התפשטות העבירה ואף להפחית את שכיחותה ככל שניתן. שכיחות העבירה של הטרדה מינית מצדיקה גישה כזאת גם כלפי עבירה זאת.

שנית, הטרדה מינית שונה במהותה מעבירות משמעת אחרות, והשוני מצדיק אף הוא גישה מחמירה כלפי עבירה זאת. בדרך כלל עבירות משמעת פוגעות בתפקוד ובתדמית של השירות הציבורי. כך גם הטרדה מינית במקום העבודה, שהיא מעכירה את האווירה ומשבשת את יחסי העבודה, ולכן היא פוגעת, בהכרח, בתפקוד התקין ובתדמית הראויה של השירות. אך, מעבר לכך, הטרדה מינית פוגעת גם באופן אישי בשותפים לעבודה, לא פעם פגיעה קשה, ולעתים קרובות דווקא בעובדים פגיעים במיוחד, מחמת דרגה נמוכה או מעמד רופף במקום העבודה, או מחמת סיבה אחרת. עובדים אלה זכאים להגנה יעילה, גם לצורך התפקוד התקין של השירות, קודם כל על ידי הממונים עליהם, ואם אין די בכך, על ידי בית הדין ובית המשפט. יעילות ההגנה היא, באופן כללי, פועל יוצא של חומרת האמצעים שבית הדין ובית המשפט נוקטים נגד עובדים שנמצאו אשמים בהטרדה מינית.

שלישית, הטרדה מינית שונה מעבירות משמעת אחרות בהיבט נוסף. בדרך כלל, אדם שנכשל בעבירת משמעת, ובמיוחד בעבירה שיש עמה קלון, כגון עבירה של גניבה או שוחד, מודע היטב לכך שהוא עושה דבר שלא ייעשה, לא רק בניגוד לחוק, אלא גם בניגוד למוסר החברתי ולמינהל התקין. לכן, אדם המוחזק בעיני עצמו אדם הגון, וחזקה שכאלה הם העובדים בשירות המדינה, רובם אם לא כולם, ימנע עצמו מעבירה כזאת. אך לא בהכרח כך לגבי עבירה של הטרדה מינית. אפשר שאדם המוחזק בעיני עצמו ובעיני יודעיו כאדם הגון, שלא יעלה על דעתו לבצע עבירה של גניבה או שוחד, ואף לא עבירת משמעת של התרשלות או התפרעות בעבודה, יסתבך ביודעיו, ללא תחושה של אשמה, בעבירה של הטרדה מינית. וכך לא רק אדם צעיר ותמים אלא גם אדם מבוגר ומנוסה, ולא רק עובד זוטרי, כלפי עובד אחר במעמדו, אלא גם, ואולי במיוחד, עובד בכיר כלפי עובד הכפוף לו. וכבר נאמר במקורות, שכל הגדול מחברו, יצרו גדול הימנו. אכן, אדם כזה, היודע בדרך כלל להבחין בין טוב לבין רע, יכול לתפוס מעשה של הטרדה מינית כאילו הוא מעשה של מה בכך, אולי אפילו מעשה חינוכי של רוח נעורים, המתיישב עם תדמית של גבריות, ומכל מקום מעשה טבעי, ולכן גם מעשה נסבל מבחינת המוסר החברתי. ייתכן שאפשר לייחס תפיסה כזאת של הטרדה מינית לחינוך אישי, או לתרבות של חברה מסוימת או לאווירה השוררת במקום נתון. כך או כך, כיוון שתפיסה כזאת רווחת בקרב עובדים הגונים, המבקשים להימנע מרע, חשוב להעביר אליהם מסר חד-משמעי האומר כי הטרדה מינית היא מעשה רע מכל בחינה, ובכלל זה מבחינה מוסרית, ולכן היא נחשבת עבירה שיש עמה קלון. מסר כזה, על מנת שיהיה יעיל, חייב לבוא לידי ביטוי בנקיטת אמצעים חמורים נגד עובד שנמצא אשם בהטרדה מינית. אמצעים כאלה יכולים לצמצם את היקף התופעה של הטרדה מינית בשירות הציבורי.

ורביעית, בגלל המהות של הטרדה מינית, קיימת רתיעה מצד הקורבנות, גם כאשר הם נפגעים מאד מן ההטרדה, להגיש תלונה רשמית נגד המטריד, שהוא לעתים קרובות אחד העובדים הבכירים והמכובדים במקום העבודה, או להעיד נגדו במשטרה או בערכאה שיפוטית. תלונה כזאת כרוכה על פי רוב בחקירה מביכה על ידי הרשויות הממונות על אכיפת החוק, ובעקבותיה מתן עדות וחקירה נגדית בפני ערכאה שיפוטית, בחשיפה אפשרית לפרסום בתקשורת, ולעתים גם בתגובה פוגעת במקום העבודה, עד כדי אילוף לפרוש מאותו מקום. כל אלה גורמים לכך שלעתים קרובות קורבנות של הטרדה מינית סופגים את ההשפלה והמצוקה, ונמנעים מתלונה, כשהתוצאה הסבירה היא שההטרדה תימשך ותציק, לאותו קרבן או לקרבן אחר. גם בכך נבדלת ההטרדה המינית מעבירות משמעת אחרות, בהן כל עובד יכול להניח שתוגש נגדו תלונה, אם יעבור את העבירה. זהו גורם מרתיע בעבירות משמעת בדרך כלל, אך גורם זה נחלש בעבירות של הטרדה מינית, בגלל הרתיעה של קרבן העבירה מהגשת תלונה רשמית.

המקרים בהם מוגשת תלונה רשמית על הטרדה מינית הם מקרים חריגים, על פי רוב מקרים בהם ההטרדה פגעה בקורבן בחומרה, ולכן הם מצדיקים גישה מחמירה, גם לגוף המקרה הנדון וגם לצורך הרתעת הרבים.

13. המסקנה העולה מן האמור היא, כי במקרים חמורים של הטרדה מינית, מן הראוי לנקוט אמצעים חמורים, כלומר, פיטורים משירות המדינה, ואם נסיבות המקרה מצדיקות זאת, אולי גם אמצעים נוספים הנלווים לפיטורים, כמו שלילת הזכות לפיצויי פיטורים ולגימלה ואף פסילה משירות המדינה. אמצעים חמורים כאלה נדרשים במקרים חמורים של הטרדה מינית הן בשל הפגיעה בחבר לעבודה, הן משום שהעבירה כרוכה בקלון, והיא פוגעת גם בתפקוד וגם בתדמית של שירות המדינה, וכן לצורך הרתעת הרבים, כדי לצמצם ככל שניתן את התופעה של הטרדה מינית. אכן, אין בכך חידוש: בית משפט זה כבר אישר בעבר, במקרים של הטרדה מינית חמורה, פיטורים תוך שלילת זכויות נוספות. ראו לעיל, פסקה 10.

אין צורך, ומסתבר שגם אין אפשרות, להגדיר באופן מדויק מקרים חמורים של הטרדה מינית שיש בהם כדי להצדיק אמצעי של פיטורים מן השירות. מידת החומרה של ההטרדה היא פועל יוצא של נסיבות שונות: צורת ההטרדה ועוצמת הפגיעה בקרבן, ולעניין זה יש לזכור כי הטרדה מינית, כמשמעותה בסעיף 3 של החוק למניעת הטרדה מינית, כוללת גם עבירות פליליות חמורות, כמו מעשה מגונה לפי סעיף 348 לחוק העונשין, שהעונש עליה הוא מאסר לתקופה של שבע שנים ואף עשר שנים, וסחיטה באיומים לפי סעיף 428 לחוק העונשין, שהעונש עליה הוא מאסר לתקופה של שבע שנים ואף תשע שנים, לפי הנסיבות; משך ההטרדה, אם היא חד-פעמית או נמשכת לאורך זמן רב; המספר של קרבנות ההטרדה, אם אחד ואם יותר; מעמד המטריד כלפי הקורבן; ונסיבות נוספות ומיוחדות לכל מקרה. צירוף הנסיבות של המקרה הוא שצריך לקבוע את מידת החומרה של העבירה, והוא גם שצריך לקבוע, תוך התחשבות בנסיבות האישיות של העבריין, את אמצעי המשמעת ההולמים את המקרה. ויתכן, כמובן, שגם מקרה חמור של הטרדה מינית לא יצדיק, בהתחשב בנסיבות האישיות של העבריין או בנסיבות מיוחדות אחרות, אמצעי חמור של פיטורים מן השירות.

#### **המקרה הנדון: נסיבות לחומרה**

14. כיצד לשפוט, אם כן, את המקרה הנדון לאור הנסיבות המיוחדות של מקרה זה? לדעתי, המקרה הנדון הוא מקרה של הטרדה מינית חמורה. החומרה של מקרה זה נובעת משילוב של נסיבות אחדות, כדלקמן.

א. המשיב הודה והורשע בביצוע מעשים מגונים ורמזים מגונים, בעלי אופי של הטרדה מינית, בניגוד לסעיף 348(ג) וסעיף 210 לחוק העונשין, נגד ארבע נשים. ראו לעיל פסקה 1. הכמות היא איכות.

להבדיל מהטרדה מינית של אשה אחת, שיכולה אולי להיות מתורצת במשיכה מיוחדת לאותה אישה, אולי אפילו כנסיון (אמנם בלתי-ראוי) לחיזור, הטרדה מינית של ארבע נשים, בזו אחר זו, ואולי אפילו זו וזו בו-זמנית, היא כבר שיטה של הטרדה מינית. גם אם כל מקרה של הטרדה כזאת, שבא לידי ביטוי בחיבוק או נשיקה או אמירה מינית, אינו מקרה חמור, הצירוף של המקרים, האחד רודף את השני, עושה את ההטרדה המינית התנהגות גסה ומשפילה במיוחד: לא נותר בה מאום מקירבה רגשית וחיבה נפשית, אלא כולה ביזוי של האדם כמכשיר לגירווי וסיפוק מיני. אכן, כפי שבית הדין למשמעת קבע לגבי המשיב, "לא היה קשר חברתי ביניהם ולא היה כאן חיזור לקירבה נפשית". התנהגות כזאת היא פסולה במיוחד והפגיעה שלה קשה במיוחד.

ב. ההטרדה המינית בה הורשע המשיב הופנתה, בכל ארבעת המקרים, כלפי חיילות בשירות חובה, שהוצבו על ידי הצבא לשרת במשרד הבטחון. אכן, האיסור על הטרדה מינית חל על כל אדם כלפי כל אדם, אך חומרה מיוחדת נודעת להטרדה מינית של חיילת בהיותה בתפקיד כחיילת: "חיילת צעירה, חסרת נסיון, במפגש ראשון עם מסגרת זרה וחדשה מחוץ לבית, מסגרת לא וולונטרית שבה היא נתקלת בהיררכיה צבאית ברורה ובמפקד העומד בראשה": משפט ניר גלילי, לעיל פסקה 11, בעמ' 70-71. בית המשפט הוקיע בלשון חריפה את התופעה של הטרדה מינית של חיילות. שם. אמנם בית המשפט דיבר על הטרדה מינית של חיילת במסגרת הצבא. אך הדברים תופסים, בשינויים שאינם מהותיים, כלפי חיילות שהוצבו על ידי הצבא לשרת במשרד הבטחון. בית המשפט דיבר (שם) על הטרדה מינית של חיילת על ידי מפקד בכיר כפגיעה, בין היתר, "בחובת הנאמנות שחבים המפקד כפרט, והצבא כגוף, למתגייסות לשורותיו, לבני משפחותיהן ולחברה בכללותה. חובה זו מגלמת את הציפייה מכל מפקד לשמור מכל משמר על הפיקדון היקר המופקד בידיו". חובה זו קיימת ועומדת גם כאשר הצבא מציב חיילת לשירות במשרד הבטחון, והיא חלה ומחייבת גם את העובדים הבכירים במשרד זה, הנכנסים כביכול לנעלי המפקד.

בדרך כלל החיילת רואה לעצמה זכות ותועלת לשרת במשרד הבטחון, והיא מעוניינת להישאר במשרד, אך גם אם היא מוכנה לוותר על זכות זאת, אין היא אדון לעצמה לקום מהיום למחר ולעזוב את משרד הבטחון משום שאחד העובדים מציק לה. בשל כך או אחרת, החיילת עשויה להיראות בעיני עובד במשרד כטרף קל לסיפוק מיני. עובד כזה צריך לדעת כי הטרדה מינית של חיילת חמורה יותר מהטרדה מינית של עובדת אזרחית: היא פוגעת גם ביחס האמון וההערכה כלפי הצבא, לא רק מצד החיילת ומשפחתה, אלא גם מצד הציבור הרחב, ויש בה טעם של מעילה באמון.

יש בכך כדי להצדיק אמצעים חמורים במקרה של הטרדה מינית של חיילת. אכן, הצבא גיבש לעצמו מדיניות מחמירה של פיטורים משירות הקבע בעקבות הרשעה בהטרדה מינית. ראו לעיל פסקה 9. מבחינה עניינית אין הבדל גדול במהות, ולכן גם לא צריך להיות הבדל גדול באמצעי המשמעת, בין הטרדה מינית של חיילת במסגרת הצבא לבין הטרדה כזאת במסגרת של משרד הבטחון.

ג. מימד של חומרה מתווסף לעבירות בהן הורשע המשיב גם בשל אורך הזמן בו בוצעו העבירות. ההטרדה המינית של חיילת זו ואחרת על ידי המשיב נמשכה לאורך זמן, חלק ניכר מזמן השירות הצבאי, ובסך הכל מעשי ההטרדה של ארבע החיילות, בהם הוא הורשע, נמשכו כשלוש שנים. משמע, לא מדובר במעידה חד-פעמית, או בהתנהגות פסולה במשך תקופה קצרה, אלא בהתנהגות שהיתה הרגל ממושך. אורך הזמן בו בוצעה עבירה עשוי להוסיף חומרה לכל עבירה. הוא מוסיף חומרה גם להטרדה המינית על ידי המשיב במקרה הנדון.

ד. המשיב הינו עובד ותיק ובכיר במשרד הבטחון: מנהל היחידה לעסקאות יצוא מיוחדות באגף לסיוע ויצוא בטחוני. המעמד הבכיר, כשם שיש עמו זכות ויתרון, כך גם יש עמו נטל ואחריות. כפי שנאמר בעש"מ 4123/95 אור נ' מדינת ישראל, פ"ד מט(5) 184,191:

"עובדי המדינה אף הם נבדלים זה מזה. גם אם כולם כפופים לאותו דין, יהיו אלה חוקי המדינה או כללי המשמעת, אין מקפידים עם כולם באותה מידה. ככל שעובד המדינה נושא משרה רמה יותר, שיש עמה אמון רב יותר וסמכויות חזקות יותר, כך יש מקום לדרוש ממנו שיקפיד יותר במילוי תפקידו על טוהר המידות ועל התנהגות הולמת. לעניין זה יש הבדל בין עובד בכיר, הממונה על עובדים רבים ואמור לשמש דוגמה להם ולציבור, לבין עובד זוט. יש מקום לצפות ולדרוש ממנהל כללי של משרד ממשלתי יותר מאשר מצפים ודורשים מן המזכיר שלו, כשם שיש מקום להקפיד עם המפקח הכללי של המשטרה יותר מכפי שמקפידים עם שוטר מן השורה".

ברוח זאת דיבר בית המשפט גם בהקשר של הטרדה מינית בשירות המדינה: "בהטרדה מינית הנעשית מעמדה של מרות או השפעה, מעבר לפסול שבעצם ההטרדה, יש גם ממד של ניצול לרעה של התפקיד או של המעמד, שהרי התפקיד או המעמד הוקנו כדי לשרת את המוסד, ולא כדי להקנות טובת הנאה אישית... אכן, הטרדה מינית על-ידי בעל סמכות, במובן הרחב, כלפי מי שנתון לסמכותו, היא סוג חמור במיוחד של הטרדה מינית": משפט בן אשר (לעיל, פסקה 7), בעמ' 686-687.

לגבי הטרדה מינית של חיילות על ידי קצינים בכירים בצבא, אמר בית המשפט, במשפט ניר גלילי (לעיל פסקה 11, בעמ' 70), כך: "מאלו יש לצפות שיהיו דוגמה אישית. עם אלה יש להקפיד ולדקדק כחוט השערה".

אמנם המשיב לא היה מפקד של החיילות, אותן הטריד, ואף לא היה ממונה עליהן. אך הוא עובד בכיר, בעל מעמד והשפעה, באגף בו הן עבדו. מבחינתן אין הבדל גדול בין עובד כזה לבין עובד אחר, אולי זוט יותר, הממונה עליהן. במצב זה נודעת חומרה נוספת להטרדה המינית על ידי המשיב.

ה. גם אם לא כל עבירה של הטרדה מינית היא בהכרח עבירה שיש עמה קלון, הנה במקרה זה, כפי שבית הדין למשמעת פסק, העבירות בהן המשיב הורשע הן גם עבירות לפי חוק העונשין ויש עמן קלון. הקלון, כשהוא דבק בעובד בכיר, עלול לפגוע באופן ממשי בתדמית המשרד, וכפועל יוצא גם באמון הציבורי כלפי הצבא והמשרד, והוא עלול להעכיר את האווירה במשרד באופן שיפגע בתפקוד המשרד.

"הציבור זכאי לכך שעובדי המדינה, הפועלים מטעמו ולמענו, יהיו אנשים אמינים והגונים. אמון הציבור בשירות המדינה, ושיתוף הפעולה בין הציבור לבין השירות, תלויים בכך. האמון ושיתוף הפעולה עלולים להתערער אם יתברר לציבור כי עובד המדינה, העומד עליו לשרתו, עבר עבירה שיש עמה קלון": עש"מ 4411/99 מדינת ישראל נ' אלקלעי (טרם פורסם), בפסקה 2 לפסק הדין.

אם המשיב יישאר במשרתו וימשיך למלא את תפקידו בשירות המדינה, כפי שבית הדין למשמעת החליט, מה יאמרו לעצמן החיילות שהעזו להתלונן נגדו, או החיילות המשרתות כיום במשרד הבטחון, או חיילות העומדות להיות מוצבות לשירות במשרד זה, או בני המשפחות של חיילות אלה, או אחרים בציבור הרחב?

צירוף הנסיבות לחומרה מוביל למסקנה שמן הראוי לנהוג כלפי המשיב, בעקבות הרשעתו על ידי בית משפט השלום ועל ידי בית הדין למשמעת, כפי שראוי היה לנהוג, לפי מדיניות הצבא, כלפי קצין בכיר שהיה מורשע בהטרדה מינית של מספר חיילות לאורך זמן, כלומר, לסיים את עבודתו בשירות המדינה.

אולם זהו רק צד אחד של המקרה. בצד השני, במקרה זה כמו בכל מקרה, יש לשקול את הנסיבות לקולה, כפי שהוצגו מטעם המשיב.

### המקרה הנדון: נסיבות לקולה

15. המשיב מציין נסיבות אחדות לקולה, שיש בהן, לטענתו, כדי למנוע אמצעי משמעת חמורים יותר מאלה שהוטלו עליו על ידי בית הדין למשמעת. הוא מציין, בין היתר, כי הודה בעובדות בפני בית משפט השלום, ובכך פטר את החיילות מן הצורך לתת עדות, וכי הוא ומשפחתו כבר נפגעו באופן קשה מאז הוגשו התלונות נגדו ובמשך התקופה הממושכת של חקירה והתדיינות בעניין זה. נוסף לכך, הנסיבות העיקריות לקולה, אותן הוא מציין, הן אלה:

א. העבירות, בהן הורשע המשיב, בוצעו על ידו לפני שנים אחדות: משנת 1993 עד שנת 1996. הזמן שעבר מאז יש בו, כשלעצמו, כדי להקהות במידת-מה את חומרת העבירות. זאת ועוד. באותן שנים, בהן בוצעו העבירות, המודעות החברתית להיקף ולחומרה של ההטרדה המינית היתה מוגבלת, הרבה יותר מאשר כיום. ויש לזכור כי החוק למניעת הטרדה מינית נחקק רק בשנת 1998. לכן, טוען המשיב, אין זה צודק לשפוט את המשיב, שעבר עבירה של הטרדה מינית לפני שנים, לפי אמת המידה המחמירה המקובלת כיום.

אולם, יש להשיב על כך, העבירות של מעשה מגונה לפי סעיף 348 לחוק העונשין ורמזים מגונים לפי סעיף 210 לאותו חוק, בהן הורשע המשיב, היו קיימות וידועות כבר אז. לא זו בלבד. כבר אז היה קיים גם איסור מפורש של הטרדה מינית בתקשי"ר (תקנון שירות המדינה). וכך אמר סעיף 43.422 ("מעשה בעל אופי מיני - לרבות דיבור או רמיזה") לתקשי"ר:

"(א) לא יעשה עובד מעשה בעל אופי מיני כלפי עובד אחר, אם יש במעשה כדי לפגוע באותו עובד או בכבודו או כדי להטרידו, או אם המעשה נעשה שלא בהסכמתו, במפורש או מכללא".

אכן, כבר אז היו פסקי דין של בית משפט זה שקבעו כי הטרדה מינית היא עבירת משמעת של התנהגות שאינה הולמת, לפי סעיף 17(3) לחוק שירות המדינה (משמעת), ואף היו מקרים בהם בית משפט זה אישר, בעקבות הרשעה בהטרדה מינית, פיטורים משירות המדינה. ראו, לדוגמה, עש"מ 2/73 פלוגי נ' מדינת ישראל, פ"ד כח(1) 365. אמנם נכון שלא היתה אז עקביות בנוגע לאמצעי המשמעת הראויים במקרה של הטרדה מינית, בעיקר בבית הדין למשמעת, והיו מקרים בהם ננקטו אמצעים מתונים באופן יחסי. אולם אדם שעובר עבירה צריך לדעת שהוא חשוף לאמצעים, במסגרת האמצעים שנקבעו בחוק, שיהיו הולמים את העבירה כפי שהיא נתפסת בעת גזר הדין. השוו משפט ניר גלילי (לעיל פסקה 11), בעמ' 73-74.

ב. המשיב טען גם כי העובדה שלא הושעה מעבודתו, לא במשך ההליך הפלילי ולא במשך ההליך המשמעתי, מלמדת כי הממונים עליו בשירות המדינה, בדרג הבכיר ביותר, לא סברו כי המעשים בהם הואשם, ולאחר מכן אף הורשע, חמורים עד כדי כך שראוי להפסיק את עבודתו, ולו באופן זמני. אך, גם אם כך סברו הממונים על המשיב, מה יש בכך לומר? אפשרות אחת היא, שהממונים על המשיב לא תפסו בחומרה מעשים של הטרדה מינית במסגרת המשרד, אף לא הטרדה של חיילות. אולם, אם כך, היתה זאת תפיסה מוטעית.



תפיסה כזאת, אם אמנם היא רווחת בקרב הדרג הגבוה של שירות המדינה, מחזקת את הצורך בפסק דין שיסלק כל ספק, יקבע באופן ברור כי הטרדה מינית כמו במקרה הנדון היא פסולה מיסודה, ויבהיר היטב כי אין מקום לגישה סלחנית במקרה כזה, אף לא כלפי עובד בכיר, מסור ומוצלח. אפשרות שניה, נפרדת או נוספת, היא שהממונים על המשיב היו מעוניינים בהמשך העבודה של המשיב על יסוד שיקולים של טובת המשרד.

על אפשרות זאת דיבר בית המשפט, בהקשר של עבירת משמעת מסוג אחר, בעש"מ 4411/99 מדינת ישראל נ' אלקלעי (טרם פורסם) (בפיסקה 13 לפסק הדין):

"העובדה שהממונים על המערער אפשרו לו להמשיך בעבודתו הרגילה, גם לאחר שהוגשה נגדו תובענה בבית הדין למשמעת, אין לה אלא משקל מועט. הדעת נותנת כי הממונים על המערער ראו לנגד עיניהם רק תמונה צרה של עבודת היחידה עליה הם ממונים, ולא ראו את התמונה הכללית של שירות המדינה, אף לא שקלו את המשמעות וההשלכה של מקרה זה על מקרים עתידיים. מכל מקום, המערער אינו יכול להיבנות כיום מן ההתנהגות של הממונים עליו: התנהגות זאת פעלה עד כה לטובתו, שכן ניתן לו להמשיך בעבודתו הרגילה במשך תקופה ארוכה, ואין בה כדי לחסן אותו מפני אמצעי המשמעת הראויים לפי נסיבות המקרה".

ראו גם עש"מ 5282/98 מדינת ישראל נ' כתב, פ"ד נב(5) 87, 95.

כך גם כאן. אין אני מתכוון לומר כי ראוי היה להשעות את המשיב מעבודתו, שכן שאלת ההשעיה היא שאלה נפרדת ושונה מבחינת המהות והשיקולים, אלא רק זאת, שגם אם המשיב לא הושעה, אין בכך כדי למנוע כיום נקיטה באמצעי המשמעת הראויים.

ג. המשיב הוא עובד מצטיין, שגילה מסירות לתפקידו והעלה תרומה חשובה לבטחון ישראל. שורה ארוכה של עדי אופי נכבדים מאד, שדעתם שקולה ונחשבת, העידה על כך. כפי שבית הדין למשמעת ציין בגזר הדין, "בפי כולם היו דברי שבח וקילוסין, לא רק ליכולות המקצועיות התרומיות והמיוחדות של הנאשם ונחיצות המשך שירותו למערכת הבטחון, אלא גם הפניית זרקור אל מידותיו האישיות, עזרתו לזולת ורוחב ליבו". בית הדין התרשם מכך מאד והוסיף: "אנשים מעטים יכולים להציג עבר כל כך מפואר, מעשים טובים של פעולה אמיתית למען האומה ולמען בטחון המדינה".

אכן, דברי ההערכה והשבח שהורעפו על המשיב היוו שיקול מרכזי בהחלטה של בית הדין בדבר אמצעי המשמעת שראוי להטיל על המשיב. וכך אמר בית הדין:

"פעולותיו של הנאשם לטובת המדינה, כל עדי האופי שהעידו על חשיבות עבודתו ומצוינותו בעבודה, כל אלה שהעידו על רוחב ליבו ונדיבותו, כל מכתבי ההוקרה והשבח שהוצגו לבית הדין, כולם יחד צריכים להכריע את כף המאזניים, לעומת העבירות שקרו בין 1996-1993, ולזכותו במידת החסד והרחמים ולהשאירו על מכונו, לשרת את המדינה כפי שעשה זאת עד היום".

אני מסכים כי לא יהיה זה נכון להתעלם מדברי ההערכה והשבח למשיב או מדעתם של רבים וטובים במערכת הבטחון כי רצוי שהמשיב יישאר בעבודתו. אולם, כפי שכבר נאמר, השיקול העיקרי בדין המשמעתני הוא טובת השירות הציבורי, והכוונה היא לשירות הציבורי במובן הרחב, לרבות הערכים עליהם השירות בנוי, ולא רק התועלת למחלקה זאת או ליחידה אחרת בה עובד הציבור משרת. אכן, גם הנסיבות האישיות של העובד, לרבות הצלחתו בעבודה, הם שיקולים ראויים, אך משקלם בדין המשמעתני נחלש. ראו לעיל פסקה 5.

כך גם לגבי עובדים בכירים. מצד אחד, חזקה על עובד בכיר שהצטיין והצליח בעבודתו, ובשל כך התקדם בתפקיד ובדרגה, ומכאן גם שלא פעם הממונים עליו יהיו מעוניינים להשאיר אותו במקום העבודה גם אם הורשע בדין משמעת, לתועלת השירות הציבורי כפי שהם רואים אותה. אך, מן הצד השני, על עובד כזה מוטלת אחריות מיוחדת, שכן עליו לשמש מנהיג ודוגמה, ולכן במקרה שהוא נכשל בעבירה משמעת שיש עמה קלון הכשלון קשה במיוחד ופוגע במיוחד. במקרה כזה עליו לתת את הדין על העבירה כמו עובד זוט, גם אם הוא מביא תועלת לשירות הציבורי יותר מעובד זוט, משום שכולם צריכים להיות שווים בפני החוק, וכן משום שאחרת אי-אפשר יהיה לאכוף משמעת על יתר העובדים, והדין המשמעת עשוי להתערער מן המסד.

כפי שנאמר בעש"מ 917/99 מדינת ישראל נ' חמזה (טרם פורסם):

"המשיב זוקף לזכותו הישגים של ממש כמורה וכמנהל, ואף זכה להערכה ושבח מצד רבים וטובים, חברים לעבודה ואנשי ציבור. אולם אין באלה כדי לחסן אותו מפני אמצעי משמעת, ככל שיידרש מן הבחינה של טובת הציבור והמינהל הציבורי, כאשר כשל בצורה חמורה".

גם במשפט ניר גלילי (לעיל פסקה 11) הועלתה בפני בית המשפט טענה דומה: הרמטכ"ל ושר הבטחון ביקשו לקדם את המשיב בדרגה על יסוד הצטיינותו בשירות ונחיצותו לצבא. בית המשפט השיב לטענה זאת לאמור (בעמ' 70):

"כמי שמופקד בראש ובראשונה על הבטחון, הציבו הם בראש מעייניהם את צורכי צה"ל ואת התרומה הגדולה שהמשיב יכול לתרום לצה"ל אם יקודם. אין לנו ספק ברצינות ובכנות שיקולם זה. אין לנו ספק שהשיקול נעשה בתום-לב ובלא שרירות. אין אנו מטילים דופי בפן זה של שיקול-דעתם ואין אנו מתיימרים להתערב בהערכה המיוחדת שהמשיב זוכה לה מצד מפקדיו כמפקד, כלוחם וכבעל כישורים מקצועיים מעולים. בכל אלה סומכים אנו על הרמטכ"ל שהוא המוציא והמביא בעניין מקצועיות צבאית. אולם, ככל שהדבר מתייחס לפן הערכי-נורמטיבי-מוסרי, נראה לנו, כי נפל פגם מהותי בהחלטה, עקב אי-מתן משקל הולם וראוי לכל אחד מן השיקולים הספונים בפן זה, שכל אחד מהם הוא בעל משקל סגולי רב-עוצמה, ובהצטברם יחד מכריעים הם את הכף בצורה חד-משמעית להתערבות בהחלטה, עד כדי ביטולה".

דברים שהיו נכונים שם, לגבי התערבות בית המשפט, בדרך של עתירה, בהחלטה של הרמטכ"ל לקדם קצין בצבא, ודאי שהם נכונים, בשינויים הנדרשים, לגבי התערבות, בדרך של ערעור, בהחלטה של בית הדין למשמעת.

## סיכום

16. בית הדין למשמעת החליט, ברוב דעות, להטיל על המשיב אמצעי משמעת של נזיפה חמורה והקפאת דרגה למשך שלוש שנים. משמע, המשיב יכול להישאר בתפקידו ולהמשיך בעבודתו כרגיל, באותו מקום, וכלפי חוץ עולם כמנהגו נוהג. מהו המסר המתקבל מהחלטה זאת? בית הדין וודאי לא נתכוון להעביר מסר שמפחית מחומרת העבירות שבוצעו על ידי המשיב, או מקל ראש בפגיעה שנגרמה לחיילות, או פוגע במאבק נגד הטרדה מינית בשירות הציבורי. עם זאת, העובדים במשרד הבטחון, הרואים את

המשיב עובד כרגיל, וכן אף הציבור הרחב, עלולים לקבל מסר אחר: כאילו אחד בפה ואחד בלב, שאף כי החוק אוסר הטרדה מינית, והכל מוקיעים תופעה זאת, בפועל לא נוהגים כלפיה בחומרה, לפחות כאשר מדובר בעובד בכיר ומצליח. מסר כזה מסוכן למינהל הציבורי ולחברה בישראל. הוא לא מגן באופן ראוי על כבוד האדם והוא לא מרתיע באופן מספיק מפני פגיעה בכבוד. הוא אינו נותן ביטוי הולם לצורך במאבק נמרץ לביעור הנגע של הטרדה מינית מקרב השירות הציבורי. אם אלה אמצעי המשמעת שבית הדין מטיל על עובד בכיר שהודה בהטרדה מינית של ארבע חיילות במשך שלוש שנים, מה האמצעים שבית הדין עשוי להטיל על עובד זוטרי שיימצא אשם בהטרדה מינית של אשה אחת, בתקופה קצרה, אם בכלל מקרה כזה יובא עוד בפניו?

אמנם כנגד המסר הנדרש, מבחינה ערכית ומבחינה מעשית, יש להעמיד את השיקולים לקולה, שיש בהם כדי לרכז את אמצעי המשמעת: בעיקר את השירות המסור והתרומה הגדולה של המשיב בעבודתו, וכן גם את הפגיעה הקשה שכבר נגרמה לו ולמשפחתו מאז הוגשה נגדו התלונה הראשונה בגין הטרדה מינית. אולם שיקולים אלה, במקרה הנדון, אינם חזקים, ומכל מקום אינם גוברים על השיקולים לחומרה.

האיזון הראוי בין השיקולים לקולה לבין השיקולים לחומרה בא לידי ביטוי בפסק הדין של בית הדין למשמעת, לא בהחלטת הרוב, אלא בדעת המיעוט שכך אמרה:

"אין זו מעידה חד-פעמית של הנאשם. המעשים נמשכו שלוש שנים ומעורבות בהם ארבע חיילות. הנאשם ניצל לרעה את מעמדו הרם, ועל שירות המדינה להוקיע מתוכו בעלי תפקיד שאינם מסוגלים לכבש את ייצרם ומנצלים לרעה את מעמדם".

17. לפיכך הגעתי למסקנה כי יש לקבל את ערעור המדינה על גזר הדין של בית הדין למשמעת ולהחליט על פיטורי המשיב משירות המדינה.

התביעה ביקשה מלכתחילה, וכן גם בערעור, כי המשיב ייפסל לשירות המדינה עד שיגיע לגיל 65, ורק אז יתחיל לקבל את הגימלה המגיעה לו על פי החוק. אך נראה לי כי בנסיבות המקרה פסילת המשיב לשירות המדינה עד שיגיע לגיל 65 אינה מידתית. בהקשר זה אפשר וראוי לתת ביטוי לשיקולים לקולה. בהתאם לכך אני מחליט לפסול את המשיב לשירות המדינה לתקופה של חמש שנים מיום שהפיטורים ייכנסו לתוקף.

לא נתבקשתי מטעם המדינה, ואיני רואה לנכון, לפגוע בזכויות כספיות המגיעות למשיב על פי דין, לרבות פיצויי פיטורים.

הפיטורים ייכנסו לתוקף ביום ג' חשון התשס"א (1 בנובמבר 2000).  
ניתן היום, כ"א באב התש"ס (22.8.2000).

ש ו פ ט

העתק מתאים למקור  
שמריהו כהן - מזכיר ראשי  
I03.00019280

**סב/18 גובה ראשי במשרד פקיד שומה תל-אביב - עבירות מרמה והפרת אמונים**

בפני: עו"ד ניצה אדן-ביוביץ, מ"מ אב בית הדין - יו"ר  
גב' ברכה פרקש - חברה  
מר עזרא מוסרי - חבר

התובע: עו"ד יהודה מזרחי

ב"כ הנאשם: עו"ד חנה ברוכי

נציג המשרד: מר אסף מנצורי

**נפסק:** נגד המערער גובה ראשי בפקיד שומה, הוגש כתב אישום בבית המשפט השלום, בגין עבירת מרמה והפרת אמונים, בכך שנשא פנים כלפי חברות שהיו בטיפולו.  
בעקבות אותם הליכים הוגשה נגד המערער תובענה לבית הדין למשמעת. בית הדין הרשיע את הנאשם בעבירות לפי סעיף 17(3), ו- (4) - (6) לחוק המשמעת. בית הדין החליט להשית על הנאשם אמצעי משמעת של: פיטורים לאלתר, תוך תשלום גימלה ונזיפה חמורה.  
הנאשם ערער על גזר הדין לבית המשפט העליון ומיקד את ערעור על החלטת בית דין להורות על פיטוריו. בית המשפט דחה את הערעור וקבע כי כאשר עובד המדינה מורשע בפלילים, בעבירות של מרמה והפרת אמונים, העולים כדי שיטה, תוך פגיעה חמורה באמון שניתן בו, פיטורים משירות המדינה הם אמצעי ההולם את התכלית של חוק המשמעת.

## **גזר - דין**

1. ביום כ"א בתמוז התש"ס - 24.7.2000, הרשיע בית הדין למשמעת את הנאשם בעבירות לפי סעיף 17(3), ו- (4) - (6) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963.
  2. הנאשם עובד אגף מס הכנסה, הועסק בתפקיד גובה ראשי במשרד פקיד שומה תל-אביב 5 (ניכויים), עד למועד השעייתו בשנת 1993, בשל הליכי חקירה ומשפט.
  3. הרשעתו של הנאשם על ידי בית דין זה באה לאחר הליך פלילי, שהתקיים בעניינו בבית משפט השלום בתל-אביב (ת.פ. 2372/93). בהכרעת דין מפורטת הורשע הנאשם בשני אישומים. בעבירות פליליות של מרמה והפרת אמונים, עבירה לפי סעיף 284 לחוק העונשין, התשל"ז-1977. (להלן - חוק העונשין).
- האישום הראשון - הנאשם הורה לעובדת כפופה לו להיעתר לבקשת פטור, שהוגשה על ידי חברת "שבח שירותים", שמנכלה הינו חברו של הנאשם, ולתקן את דיווחי מס מעסיקים של החברה, המתייחסים לשנים 1984 - 1986 באופן רטרואקטיבי. וכן הורה הנאשם במספר הזדמנויות לעובדים שונים לבטל עיקולים שהוטלו על החברה בגין אי תשלום חובה למס הכנסה.

לחברה נקבע הסדר תשלומים לתשלום חובותיה למס הכנסה. הנאשם שינה ללא סמכות את ההסדר ולא דיווח לממונים עליו על כך.

בית המשפט הטיל על הנאשם 6 חודשי מאסר על תנאי שלא יעבור במשך שנתיים מיום גזר הדין עבירה על סעיף 248 ו - 290 לחוק העונשין, לרבות ניסיון. וכן, הטיל בית המשפט על הנאשם סקנס בסך - 20,000 ש"ח או 4 חודשי מאסר תמורתו.

הנאשם ערער לבית המשפט המחוזי בתל-אביב, הן על ההרשע והן על חומרת העונש (ע"פ 4424/98). ביום 10.2.2000 דחה בית המשפט המחוזי את ערעורו של הנאשם והשאיר את פסק הדין של בית המשפט השלום על כנו.

4. לצדדים לא היו ראיות לעניין אמצעי המשמעת, למעט מסמכים שהוגשו לגבי מצבו הרפואי של הנאשם. הצדדים העלו בפני בית הדין את טיעוניהם לאמצעי המשמעת הראויים לדעתם במקרה דנן.
5. התובע המלומד הדגיש בפנינו, שתכלית הענישה תושג על ידי הרחקתו של הנאשם משירות המדינה, נוכח הפגיעה שבה נפגע אמון הציבור כתוצאה ממעשיו של הנאשם. מן הצד האחר, לא מבקשת התביעה לשלול את זכויותיו של הנאשם לגימלאות. כתימוכין לגישו הגיש התובע המלומד לבית הדין מספר פסקי דין: 1/נ, נב/10, נז/21, בד"מ 12/99 ובד"מ 53/00.
- על כן, סבורה התביעה, שיש להטיל על הנאשם את אמצעי המשמעת הבאים:
  - א. נזיפה חמורה.
  - ב. פיטורים לאלתר תוך תשלום גימלה לפי שנות עבודתו.
  - ג. הורדה בשתי דרגות לתקופה של שנתיים (עד הגיעו לגיל פרישה).
6. נציג המשרד הצטרף לעמדת התביעה, למעט אמצעי המשמעת של הורדה בדרגה. הוא הודיע לבית הדין כי, מדובר בעובד טוב ואין בתיקו האישי כל הערות.
7. הסניגורית המלומדת טענה בפנינו בכשרון רב, היא סיפרה לבית הדין על עברו של הנאשם, העלתה על נס את שירותו הצבאי ואת העובדה שנלחם וחירף נפשו בכל מערכות ישראל.
- הסניגורית לא פסחה על מצבו הכלכלי הקשה של הנאשם, בתקופת השעייתו, והחובות הרובצים עליו בל נישואי ילדיו במשך תקופה זו.

הוצגו בפנינו תעודות רפואיות, המעידות על מצבו הרפואי. עוד מבקשת הסניגורית המלומדת, שבית הדין יתן דעתו על ההשפלה, ההרשעה ועינוי הדין שעבר עד הלום.

בהגנותה, לא ניסתה הסניגורית המלומדת להקל בעבירות שעבר הנאשם ובקלון שדבק בהן. לא, מבקשת היא מבית הדין לראות את הדברים בפרופורציה נכונה. דהיינו, מתוך אלפי החלטות שקיבל הנאשם במסגרת עבודתו באגף מס הכנסה, רק בשני מקרים מעד וביצע עבירות של מרמה והפרת אמונים.

לנוכח זאת, מבקשת ב"כ הנאשם שלא לפטר את הנאשם משירות המדינה. הנאשם אדם מוכשר ועדיין מסוגל לתרום למערכת בתפקידים אחרים, שאין בהם מגע עם קהל. בית הדין יכול להטיל עליו אמצעי משמעת אחרים של נזיפה חמורה, הורדה בדרגה והפקעת משכורת קובעת אחת.

לחיזוק דבריה, הגישה הסניגורית המלומדת שורה של פסקי דין: מח/5, נו/12, מו/385, עיריית נתניה נ. שלמה חפוד ועש"מ 4123/95 יוסף אור נגד מדינת ישראל. בכל פסקי הדין האלה בוצעו עבירות דומות למדי, ואולי אף חמורות יותר מהמקרה דנן ובתי הדין נמנעו מלהטיל אמצעי משמעת של פיטורים.

8. הנאשם בדבריו לבית הדין, הביע חרטה עמוקה על מעשיו וציין את סבלו בגין עינוי הדין שהוא עובר בשתי ערכאות שיפוטיות.

9. בין עמדת התביעה לבין עמדתה של הסניגוריה הפער רב הוא. סלע המחלוקת הוא בשאלת הפיטורים משירות המדינה.

בית הדין נדרש להכריע, האם להשיב את הנאשם לאגף מס הכנסה, אף לתפקיד אחר, לאחר תקופת השעייה כה ארוכה ולנוכח נסיבותיו האישיות של הנאשם. עוד עלינו לבחון את השפעת חזרתו לעבודה ותוצאותיה על תדמית השירות, טוהר המידות, אמון הציבור בשירות ואכיפת המשמעת בקרב עובדי המדינה.

שירות המדינה, כל מטרתו הינו שירות לטובת הציבור הממומן מכספי הציבור, כאשר עובד מדיה הוא נאמנו של הציבור. כמאמר בית המשפט העליון.

**"בלא אמון הציבור ברשויות הציבור יעמדו הרשויות ככלי ריק. אמון הציבור הוא המשענת של רשויות הציבור והוא מאפשר להן למלא את תפקידן... אמון הציבור ברשויות השלטון הוא מנכסיה החשובים של הרשות השלטונית ושל המדינה. כאשר הציבור מאבד את אמונו ברשויות השלטון, הוא מאבד את אמונו באמנה החברתית המשמשת בסיס לחיים משותפים. יש ליתן משקל נכבד לשיקולים הבאים לקיים, לשמר ולפתח את תחושת הציבור כי משרתיו אינם אדוניו, וכי הם עושים את מלאכתם למען הציבור, מתוך יושר וניקיון כפיים. אכן טוהר השירות והשורות עומד בבסיס השירות הציבורי ובסיס המבנה החברתי שלנו".**

(בג"צ 6163/92 אייזנברג נגד שר הבינוי והשיכון מד(2), 226, 229).

ועוד אומר השופט זמיר בעש"מ 4123/95 יוסף אור נגד מדינת ישראל (פ"ד מט(5) 184):

**"הדיון המשמעתי נועד להגן על רמת התנהגות ראוייה במילוי התפקיד ועל אמון הציבור בשירות הציבורי. לפיכך, נודעת חומרה מיוחדת לעבירות שעובד מדינה עבר בקשר למילוי תפקידו. עבירה של מרמה, לדוגמה היא בדרך כלל עבירה שכרוך בה קלון".**

עבירה מסוג עבירת מרמה והפרת אמונים יוצרת מועקה כבדה בציבור כולו. יש בה כדי לכרסם באמון, אותו רוחש האזרח לאלה שהופקדו על ידו כדי לשרת את הכלל. היא מעכירה את האווירה ונוטעת אכזבה בקרב הציבור אותו אמון עובד הציבור לשרת נאמנה.

במקרה שלפנינו, הנאשם ביצע מעשים חמורים, נגועים בקלון, ופגיעתם בשירות המדינה קשה. על כך אומר בית משפט השלום בתל-אביב:

**"אין צורך להכביר במילים באשר לחומרת העבירה שבה הורשע הנאשם, עבירה אשר מערערת את אמון הציבור ברשויות השלטון. הלכה פסוקה היא כי תכלית האיסור שבס' 284 לחוק העונשין היא לשמור על טוהר המידות של עובדי הציבור ולמנוע מעשים שאינם יאים לעובדי הציבור. על עובדי ציבור לדעת כי משהופקדה בידי סמכות וניתן בו אמון, עליו לפעול לביצוע אותה סמכות במסגרת האמון שניתן בו ואין הוא רשאי לעשות את סמכותו להתעשרות אישית, או להגשמת שאיפות שבינן לבין התפקיד אין ולא כלום ואשר הגשמתן עומדת בניגוד לתפקיד שהוטל עליו. במקרה דנן, הנאשם אשר שימש בתפקיד בכיר ורגיש במשרד פקיד שומה תל-אביב 5, מעל באמון של הממונים עליו ובאמון הציבור"**

(גזר דין עמ' 1).

בית הדין שם לנגד עיניו את הנסיבות האישיות לש הנאשם, כי שפורטו אחת לאחת על ידי ב"כ הנאשם. אלא שבדין המשמעת פוחת המשקל שיש לייחס לנסיבות האישיות של הנאשם. לעניין זה, מונחים אנו מקביעתו של בית המשפט העליון:

**"המשקל הראוי לייחס לנסיבות בהן בוצעה העבירה הפלילית, וכן גם המשקל שיש לייחס לנסיבות האישיות של הנאשם, פוחת בדין המשמעת. בדין המשמעת, אמצעי המשמעת אמור לשמש אמצעי מניעה יותר מאשר אמצעי ענישה: התכלית העיקרית של אמצעי המשמעת היא כאמור, למנוע פגיעה משמעותית בתפקוד של שירות המדינה או התדמית של שירות זה, שכן תדמית ראויה היא תנאי הכרחי לפעילות תקינה של השירות".**

(עש"מ 917/99 מדינת ישראל נגד בדאללה חמזה, פ"ד נ' 25).

ועוד מבהיר שם בית משפט העליון:

**"השאלה, מה הם אמצעי המשמעת הראויים, תלויה כמובן בנסיבות המקרה. בין היתר, יש להתחשב, נוסף לנסיבות האישיות של הנאשם, גם בחומרת העבירה וגם בתפקיד הנאשם. אל הם שיקולים שיש להם חשיבות רבה לענין התפקוד והתדמית של השירות הציבורי. הם עשויים להוסיף או לגרוע ממידת הקלון הכרוכה בעבירה, ולהשפיע גם על ההחלטה בשאלה מה הם אמצעי המשמעת הראויים".**

התובע המלומד העמיד לרשות בית הדין פסיקה המתייחסת לאמצעי משמעת של פיטורים שהוטלו בשל עבירות מרמה והפרת אמונים, בעוד שהסניגורית המלומדת סיפקה לבית הדין פסיקה המצביעה לגירסתה, שעל מעשים חמורים מאלה שנכשל בהם הנאשם לא הוטל אמצעי משמעת של פיטורים.

לצערנו, בשנים האחרונות רבו המקרים בהם הובאו לדין משמעת עובדי מדינה, שהורשעו בדין הפלילי בעבירות שביצעו במסגרת מילוי תפקידם ובקשר עם תפקידם. פסקי הדין, שהוצגו בפנינו על ידי ב"כ הנאשם, ניתנו בין השנים 1985 - 1995, כוחם יפה היה בזמנם. כיום, עת מדובר בעובדי מדינה לא מעטים המכתימים את שירות המדינה בעבירות מסוג זה, שעבר הנאשם ופוגעים במרקם היחסים בין הציבור לבין עובדיו, חובה על בית דין זה לתת ידו למגר ולהרתיע מביצוע עבירות על ידי עובדי המדינה, שיש בהן להביא נזק והרס לטוהר השירות ואף לפגוע באמון שרוחש הציבור לרשויות הציבור.

כל אלה מביאים את בית הדין למסקנה, שאין מנוס מפיטוריו של הנאשם משירות המדינה.

בית הדין לוקח בחשבון את נסיבותיו האישיות של הנאשם, במיוחד מפאת גילו ומצבו הבריאותי וקובע, שיש לשלם לנאשם גמלה מלאה עבור כל שנות עבודתו (למעט תקופת השעייתו כאמור בסעיף 10 לחוק שירות המדינה (גימלאות), (נוסח משולב), התש"ל1970-).

כמו כן, סבור בית הדין שתכלית אמצעי המשמעת הושגה דיה ואין צורך בהורדת הנאשם בדרגה, כמבוקש על ידי התביעה.

10. בסיכומם של דברים, בית הדין מחליט להטיל על הנאשם את אמצעי המשמעת הבאים:

- א. נזיפה חמורה.
- ב. פיטורים לאלתר משירות המדינה, אגב תשלום גימלה (למעט תקופת השעיה).

בד"מ 78/00

ניתן והודע ביום א' באב התש"ס 2.8.2000



**בבית המשפט העליון בירושלים**

**עש"מ 6324/00**

בפני: כבוד השופט י' זמיר

המערער: מיכאל קריינר

נ ג ד

המשיבה: מדינת ישראל - נציב שירות המדינה

ערעור על גזר דין של בית הדין המשמעתי בירושלים  
מיום 2.8.00 בתיק בד"מ 78/00 שניתן על ידי כבוד  
השופטים: נ' אדן-בויביץ, ב' פרקש, ע' מוסרי

תאריך הישיבה: י"ג בתשרי התשס"א (12.10.00)

בשם המערער: עו"ד חנה ברוכי

בשם המשיבה: עו"ד רחל מטר

**פסק-דין**

מיכאל קריינר (להלן - המערער) עבד כגובה ראשי במשרד פקיד שומה תל-אביב. בשנת 1993 הוגש נגדו כתב אישום בבית משפט השלום בתל-אביב. בסמוך להגשת כתב האישום הושעה המערער מעבודתו.

כתב האישום שהוגש נגד המערער כלל שני אישומים. לפי האישום הראשון, הורה המערער לעובדת הכפופה לו להיעתר לבקשת פטור, שהוגשה על ידי חברת "שבח שירותים", שמנהלה הינו חברו של הנאשם, ולתקן את דיווחי מס המעסיקים של החברה, המתייחסים לשנים 1984-1986, באופן רטרואקטיבי. כן הורה המערער, במספר הזדמנויות, לעובדים שונים לבטל עיקולים שהוטלו על החברה בגין אי-תשלום חובה למס הכנסה.

על פי האישום השני, שינה המערער, ללא סמכות, את הסדר התשלומים שנקבע לחברת "קיסריה גלויט תעשיות בע"מ" לתשלום חובותיה למס הכנסה, וזאת לאחר שהמערער עבד בחברה במהלך חופשה שלקח ממשרד פקיד השומה בתל-אביב, ולא דיווח על כך לממונים עליו.

בית משפט השלום הרשיע את המערער בעבירה של מרמה והפרת אמונים, לפי סעיף 284 לחוק העונשין, התשל"ז-1977, והשית עליו עונש מאסר על-תנאי לתקופה של 6 חודשים וקנס בסך 20,000 ש"ח. בגזר הדין ציין בית המשפט כי העבירה חמורה, באשר היא מערערת את אמון הציבור ברשויות השלטון, אך כיוון שחלף זמן רב מאז ביצוע העבירה, אין הוא דן את המערער למאסר בפועל. המערער ערער על ההרשעה ועל חומרת העונש לבית המשפט המחוזי בתל-אביב-יפו. הערעור נדחה.

על יסוד פסק הדין של בית משפט השלום הוגשה נגד המערער תובענה לבית הדין למשמעת של עובדי המדינה. בית הדין הרשיע את המערער, על יסוד הממצאים והמסקנות של בית משפט השלום, בעבירות של התנהגות שאינה הולמת את תפקידו כעובד המדינה (לפי סעיף 17(3) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963), התנהגות בלתי הוגנת במילוי תפקידו (לפי סעיף 17(4) לחוק) והרשעה בעבירה שיש עמה קלון (לפי סעיף 17(6) לחוק זה). בית הדין החליט להטיל על המערער את אמצעי המשמעת הבאים:

- א. נזיפה חמורה.
- ב. פיטורים לאלתר משירות המדינה, אגב תשלום גמלה (למעט תקופת ההשעיה).

את גזר הדין נימק בית הדין כדלקמן:

"לצערנו, בשנים האחרונות רבו המקרים בהם הובאו לדין משמעת עובדי מדינה, שהורשעו בדין הפלילי בעבירות שביצעו במסגרת מילוי תפקידם ובקשר עם תפקידם. פסקי הדין, שהוצגו בפנינו על ידי ב"כ הנאשם, ניתנו בין השנים 1985-1995, כוחם יפה היה בזמנם. כיום, עת מדובר בעובדי מדינה לא מעטים המכתימים את שירות המדינה בעבירות מסוג זה, שעבר הנאשם, ופוגעים במרקם היחסים בין הציבור לבין עובדיו, חובה על בית דין זה לתת ידו למגר ולהרתיע מביצוע עבירות על ידי עובדי המדינה, שיש בהן להביא נזק והרס לטוהר השירות ואף לפגוע באמון שרוחש הציבור לרשויות הציבור.

כל אלה מביאים את בית הדין למסקנה, שאין מנוס מפיטוריו של הנאשם משירות המדינה.

בית הדין לוקח בחשבון את נסיבותיו האישיות של הנאשם, במיוחד מפאת גילו ומצבו הבריאותי, וקובע שיש לשלם לנאשם גמלה מלאה עבור כל שנות עבודתו (למעט תקופת השעייתו, כאמור בסעיף 10 לחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970).

על גזר הדין של בית הדין למשמעת הוגש ערעור זה. הערעור מתמקד בהחלטת בית הדין להורות על פיטורי המערער. שתיים הן טענותיה של באת-כוח המערער לעניין זה: ראשית, טוענת באת-כוח המערער טענת אפליה בהפנותה את בית המשפט לעש"מ 4123/95 יוסף אור נ' מדינת ישראל, פ"ד מט(5) 184, בו דובר בעובד מס הכנסה שסרח והוטלו עליו אמצעי משמעת של נזיפה חמורה, הורדה בדרגה אחת למשך שנה והעברה מתפקיד. לטענתה, נסיבות הרשעתו של המערער בפרשת אור חמורות יותר מנסיבות הרשעתו של המערער בעניינו. לפיכך, במקרה דנן, היה על בית הדין להטיל אמצעי משמעת דומים, ואף קלים יותר, מאמצעי המשמעת שהוטלו על המערער בפרשת אור.

שנית, טוענת באת-כוח המערער, פיטורי המערער מהווים למעשה ובאופן עקיף קנס גבוה מאוד, מאחר ואלה אינם מאפשרים את מניין תקופת השעייתו של המערער בחישוב הגמלה המגיעה לו. הואיל וכך, מבקשת באת-כוח המערער מבית משפט זה שיורה על המרת אמצעי המשמעת של פיטורים שהוטל על המערער באמצעי משמעת של העברה לתפקיד אחר במשרדי מס הכנסה. לטענתה, אמצעי משמעת זה ישרת את תכלית הדין המשמעת ויקטין את הפגיעה הכלכלית במערער.

אין בידי לקבל את טענת האפליה לה טוענת באת-כוח המערער, ואלה הם טעמי :

ראשית, המערער בפרשה שלפנינו הורשע בעבירה של מרמה והפרת אמונים ביחס למסכת אירועים הקשורה לשתי חברות שונות, בעוד שבפרשת אור הורשע המערער לאחר מעידה חד-פעמית. ההבדל במספר האירועים המיוחסים לנאשם אינו כמותי בלבד. הכמות הופכת לאיכות ומעידה על שיטה. ראו עש"מ 4601/00 פאוזי נ' התובעת בבית הדין המקומי של עובדי עיריית ירושלים (טרם פורסם). על כן, המערער שמעל באמון הציבור פעם אחר פעם אינו יכול להיבנות מפסק הדין בפרשת אור.

שנית, שאלת הלימות אמצעי המשמעת שהוטלו בפרשת אור כלל לא נדונה בפני בית משפט זה. הערעור שם נסב על הרשעת המערער ולא על העונש. לכן אין להסיק כי אמצעי המשמעת אשר הוטלו על ידי בית הדין למשמעת בפרשת אור הם אמצעי המשמעת אשר בית משפט זה רואה כהולמים מקרים כמו המקרה שלפנינו.

שלישית, אמצעי המשמעת שהוטלו על המערער אינם חורגים באופן מהותי מאמצעי המשמעת שמקובל להטיל במקרים מעין אלה. באת-כוח המדינה הציגה בפני בית המשפט פסקי דין של בית הדין למשמעת מהתקופה האחרונה שהמשותף להם הוא שבהם פוטרו עובדים שהורשעו בעבירות חמורות של מרמה והפרת אמונים. מפסקי הדין עולה, כי לאחרונה נוטה בית הדין להחמיר באמצעי המשמעת, אולי יותר מאשר בעבר, כאשר מדובר בעבירות הפוגעות באופן חמור בטוהר השירות הציבורי.

אמצעי המשמעת בהליך המשמעת, אף שמבחינתו של עובד המדינה כמוהו כעונש, לא נועד להעניש אלא, בעיקר, להגן על התפקוד הראוי ועל התדמית הנאותה של השירות הציבורי. מן הבחינה של תכלית זאת, כאשר עובד המדינה מורשע בפלילים, בעבירות של מרמה והפרת אמונים, בגין מסכת של אירועים שונים העולים כדי שיטה, תוך פגיעה חמורה באמון שניתן בו, פיטורים משירות המדינה הם אמצעי ההולם את התכלית של חוק המשמעת.

בית הדין התחשב בנסיבות האישיות של המערער, ונמנע מלפגוע בזכות לגמלה, אותה קנה לעצמו בשנות עבודתו בשירות המדינה. אכן, השנים בהן הושעה מעבודתו, בגין האישום שהוגש נגדו, אינן מובאות בחשבון לצורך חישוב הגמלה לה הוא זכאי. אך זוהי מצוות החוק. ראו סעיף 10(5) לחוק שירות המדינה (גימלאות) [נוסח משולב], התש"ל 1970.

גם אם הפגיעה במערער קשה, לרבות הפגיעה הכלכלית, אין היא חורגת מן המידה הראויה בהתחשב בנסיבות המקרה ובתכלית החוק. כידוע, בית משפט זה אינו נוטה להתערב באמצעי המשמעת שהוטלו על ידי בית הדין למשמעת, להוציא מקרים חריגים בהם נפלה טעות מהותית או נגרם עיוות דין. מקרה זה אינו חריג במובן זה, ולכן אין הוא מצדיק התערבות של בית המשפט.

אי לכך הערעור נדחה.

ניתן היום, כ"ד בתשרי התשס"א (23.10.00).

ש ו פ ט

העתק מתאים למקור  
שמריהו כהן - מזכיר ראשי  
I04.00063240

**מורה בבית ספר - תקיפת תלמיד**

**19/ב**

**בפני :** עו"ד זמירה קוינט-ישראל  
גב' ציפי עצמון  
מר מנחם פנטלקה  
- יו"ר  
- חברה  
- חבר

**התובעת :** עו"ד מרב שמעוני

**נציג המשרד :** מר חגי קוזלוב

**נפסק :** הנאשמת מורה אשר נענשה ללא הרשעה על ידי בית משפט השלום, בגין ביצוע עבירת תקיפה כלפי תלמיד.  
בעקבות ההליך הפלילי הובא עניינה של המורה לבית הדין למשמעת, אשר הרשיעה בעבירות לפי סעיף 17(2) ו- (3) לחוק המשמעת והטיל עליה אמצעי משמעת של : נזיפה חמורה, הפקעת משכורת קובעת אחת והורדה בדרגה אחת למשך שנה.  
הנאשמת ערערה לבית משפט העליון.  
השופט זמיר דחה את הערעור, תוך הבאת פסיקה ממנה עולה סלידה ממעשי אלימות של מורים או הורים ותוך אזכור ההלכות לגבי תכלית אמצעי המשמעת, כלפי מי שקויים נגדו הליך פלילי.

**גזר דין**

הנאשמת מורה לטכנולוגיה בשני בתי ספר במרכז הארץ. הנאשמת נשפטה בבית משפט השלום, בגין תקיפת תלמיד. בעקבות הסדר טיעון שבין הצדדים הורה בית המשפט כי הנאשמת תבצע 150 שעות של עבודה ציבורית ללא הרשעה.  
בית הדין התרשם מהתנהגותה הבלתי חינוכית של הנאשמת, שאינה הולמת עובד מדינה ככלל ועובד הוראה בפרט. עבירות לפי סעיפים 17 (1) 17 (2) ו- 17 (3) לחוק שירות המדינה תשכ"ג 1963, ורואה בחומרה רבה התנהגות זו.

התובעת הציגה בפני בית הדין דרישה לעונש של נזיפה, הפקעת משכורת אחת ב- 6 תשלומים, והורדה בדרגה לשנה.

הנאשמת, ביקשה להתחשב במצבה הכלכלי הקשה, ובכך שבעלה אינו עובד והיא המפרנסת היחידה. בית הדין רואה בחומרה את התנהגותה של הנאשמת כמורה כלפי תלמיד ומחליט על דעת כולם, לאמץ את דרישת התובעת ומחליט : א. נזיפה חמורה. ב. הפקעת משכורת אחת ב- 8 תשלומים. ג. הורדה בדרגה אחת לשנה.

בית הדין מפנה את תשומת לב משרד החינוך, שבאם תאושר בקשת הנאשמת ליציאה לגימלאות, חישוב משכורתה בגימלה, יהיה לפי משכורתה האחרונה בדרגה המלאה שהיתה לפני מתן פסק דין זה.

בית הדין קובע שעל משרד החינוך לפרסם את פסק הדין בבית הספר בעילום שם.

בד"מ 277/99

6.2.2000 ניתן והודע ביום

## בית המשפט העליון בירושלים

עש"מ 1730/00

בפני: כבוד השופט י' זמיר

המבקשת: פלונית

נ ג ד

המשיבה: מדינת ישראל

ערעור על גזר הדין של בית הדין למשמעת שליד  
נציבות שירות המדינה בתיק 277/99 מיום 6.2.00

תאריך הישיבה: ב' באייר התש"ס (7.5.00)

בשם המבקשת: בעצמה

בשם המשיבה: עו"ד רחל מטר

### פסק-דין

1. המערערת עובדת כמורה, זה שלושים שנה, בשני בתי ספר במרכז הארץ. בשנת 1994 הוגש נגדה כתב אישום בבית משפט השלום ברחובות. לפי כתב האישום, בשנת 1992 המערערת תקפה תלמיד בשני ארועים שונים: בארוע הראשון היא נתנה לו מכה בגבו ובעורפו, ובארוע השני היא בעטה בישבנו והתיזה עליו דבק שפגע בעיניו. בעקבות הסדר טיעון, הודתה המערערת בפני בית המשפט בעובדות שצוינו בכתב האישום. ביום 27.4.99 קיבל בית המשפט את הסדר הטיעון, והטיל עליה, בהתחשב בתסקיר של שירות המבחן, עונש של 150 שעות של שירות לתועלת הציבור, ללא הרשעה. בהחלטתו ציין בית המשפט כי "במקרה הנוכחי הפן של נסיבותיה של הנאשמת גובר על חומרת מעשיה ולא ארצה להיות אני האדם אשר יפגע באפשרותה לפרוש לפנסיה ללא בעיה. אני גם מציין כי נדמה לי כי הדבר כבר בידיעה שיפוטית של כל אדם בישראל עבודת ההוראה שוחקת ומותר לאדם להכשל פעם אחת במשך 30 שנות עבודה".

2. על יסוד פסק הדין של בית משפט השלום, הוגשה נגד המערערת תובענה לבית הדין למשמעת של עובדי המדינה. היא הודתה בתובענה ונמצאה על ידי בית הדין אשמה בעבירות של התנהגות הפוגעת במשמעת המדינה (לפי סעיף 17(1) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963 (להלן - החוק)), הפרת הוראות שנקבעו בחוזר מנכ"ל (סעיף 17(2) לחוק) והתנהגות שאינה הולמת את תפקידו של עובד המדינה (סעיף 17(3) לחוק). בגזר הדין ציין בית הדין כי הוא רואה בחומרה את התנהגות המערערת והטיל עליה, בהתאם לעמדת התביעה, את אמצעי המשמעת הבאים: נזיפה חמורה; הפקעת משכורת אחת ב-8 תשלומים; והורדה בדרגה אחת לשנה. בית הדין הוסיף והפנה את תשומת לב משרד החינוך, שאם תאושר בקשת המערערת לצאת לגמלאות, "חישוב משכורתה בגמלה יהיה לפי משכורתה האחרונה בדרגה המלאה שהיתה לפני מתן פסק דין זה". כמו כן, הורה בית הדין למשרד החינוך לפרסם את גזר הדין בבית הספר בעילום שם.

3. המערערת מבקשת, בערעור זה, להקל את אמצעי המשמעת שהוטלו על ידי בית הדין למשמעת. היא חוזרת על הטענות שהעלתה בפני בית הדין. לטענתה היא נכשלה באופן חד-פעמי, לאור התנהגות פרובוקטיבית של התלמיד; כיוון שהיא מפרנסת יחידה במשפחה, אמצעי המשמעת יכבידו עליה מאד מבחינה כלכלית; במיוחד היא נפגעת מן ההורדה בדרגה, מדרגה של מורה בכיר לדרגה של מורה מוסמך, שכן הדרגה שלה כעובדת הוראה נגזרת מהשכלתה; ויש להתחשב בכך שהעבירה בוצעה לפני שנים והיא כבר שילמה עליה מחיר כבד.

4. התשובה העיקרית לטענות המערערת היא, שעצם השימוש בכוח הזרוע נגד תלמיד הוא מעשה חמור לעובד הוראה. הוא עשוי להגיע כדי עבירה פלילית. בע"פ 4405/94 מדינת ישראל נ' אלגני, פ"ד מח(5) 191, דן בית משפט זה בעניינה של מורה שמשכה באוזן של תלמיד ותלשה חלק מתנוך האוזן. המשנה לנשיא ברק אמר (בעמ' 192):  
 "אלימות פיזית כלפי תלמיד אסורה היא. מלקות, מכות ומשיכות אוזניים - אין מקומן בבית ספר. חדר הכיתה הוא מקום הוראה ולא זירת אלימות. גופו של תלמיד ונפשו אינם הפקר. כבודו כאדם נפגע אם מוריו מפעילים כלפיו אלימות פיזית".

המורה הורשעה על ידי בית המשפט המחוזי בעבירה של תקיפת קטין, לפי סעיף 368ב(ב) לחוק העונשין, התשל"ז 1977-, ובית המשפט הטיל עליה עונש של שני חודשי מאסר, שירוצו בדרך של עבודות שירות וכן מאסר על-תנאי של ששה חודשים. אך בית המשפט העליון קיבל את ערעור המדינה והחמיר את העונש: ששה חודשי מאסר שירוצו בדרך של עבודות שירות.

ברוח זאת פסק בית המשפט זה גם בע"פ 5224/97 מדינת ישראל נ' שדה אור (לא פורסם). בערעור זה דן בית המשפט בעניינה של גננת שהואשמה בהתנהגות אלימה כלפי ילדי הגן. בית המשפט החליט להרשיע את הגננת בעבירה של תקיפה לפי סעיף 379 לחוק העונשין. וכך אמרה השופטת דורנר (בפסקאות 7 ו-8 לפסק הדין):

"ההוראות המינהליות מטעם משרד החינוך - הקובעות את דרכי החינוך בישראל - אוסרות מכל וכול שימוש בענישה גופנית כלפי תלמידים. חוזר המנכ"ל, שפורסם בחודש ספטמבר 1991, מטיל איסור על מורים להשתמש בעונשי-גוף. חוזר מנכ"ל מיוחד, שפורסם בחודש יולי 1994, מבהיר כי אלימות גופנית ומילולית אינה עולה בקנה אחד עם מטרות החינוך, שכן אלימות עלולה לשמש מודל לחיקוי מצד התלמידים ואף לפגוע בהתפתחותם. בחוזר מיוחד נוסף, מחודש מרץ 1997, נקבע שוב כי אין לנקוט עונשי-גוף או אלימות מילולית כלפי תלמידים..."

תפיסה חינוכית הדוגלת בשימוש בכוח למטרות חינוכיות אינה הולמת איפוא את הנורמות בחברתנו, לא-כל-שכן כלפי ילדים רכים בשנים. על-פי ההשקפות החינוכיות המקובלות כיום, שימוש בכוח למטרות חינוכיות, הוא עצמו מחבל בהשגת אותן מטרות, ככל שמדובר בחינוך לחברה סובלנית ונטולת אלימות גופנית ומילולית. ענישה גופנית עלולה להשיג את התוצאה ההפוכה מזו המצופה, כאשר הדמות המחנכת, המשמשת מודל לחיקוי, נוקטת בעצמה אמצעים של אלימות. לעניין זה אין חשיבות לגבי חומרתו של העונש הגופני שהופעל כלפי ילד. ככלל, עונש גופני אינו יכול להוות אמצעי לגיטימי בידי מורים, גננות או אנשי-חינוך אחרים. תפיסת עולם שגויה בהקשר זה מסכנת את שלומם של הילדים, ועלולה לפגוע בערכי היסוד של חברתנו - כבוד האדם ושלמות הגוף".

תפיסה זאת באה לידי ביטוי זה מקרוב גם ביחס לענישה גופנית של ילדים על ידי הוריהם. בע"פ 4596/98 באקו נ' מדינת ישראל (טרם פורסם) אמרה השופטת ביניש (בפסקה 29) כך:

"ענישה גופנית כלפי ילדים, או השפלתם וביזוי כבודם כשיטת חינוך מצד הוריהם, פסולה היא מכל וכל, והיא שריד לתפיסה חברתית-חינוכית שאבד עליה הכלח... הפעלת ענישה הגורמת לכאב והשפלה אינה תורמת לאישיותו של הילד ולחינוכו, אלא פוגעת היא בזכויותיו כאדם. היא פוגעת בגופו, ברגשותיו, בכבודו ובהתפתחותו התקינה. היא מרחיקה אותנו משאיפתנו לחברה נקיה מאלימות. אשר על כן, נדע כי שימוש מצד הורים בעונשים גופניים או באמצעים המבזים ומשפילים את הילד כשיטת חינוך, הינו אסור בחברתנו כיום".

5. תפיסה זאת של היחס הראוי מצד מורה כלפי תלמיד חייבת לבוא לידי ביטוי ברור, לא רק בתחום של הדין הפלילי, אלא גם, ואף ביתר שאת, בתחום של הדין המשמעתי החל על מורים. זאת העמדה הרשמית של מערכת החינוך, כפי שבאה לידי ביטוי, בין היתר, בהוראות שיצאו פעם ועוד פעם מטעם מערכת החינוך. זאת המדיניות הנגזרת גם מן המעמד של הילד, שהמשפט מכיר בזכויותיו, לרבות זכותו לכבוד, בהיותו אדם. כל אדם חייב לכבד את זכויותיו של הילד, ובמיוחד המורה, ששלום הילד וחינוך הילד הופקדו בידיו כנאמן מטעם ההורים והחברה.

וכך אמרתי בעש"מ 6713/96 מדינת ישראל נ' בן אשר, פ"ד נב(1) 650, 678, בהקשר אחר, לגבי תפקיד מורה כלפי תלמיד:

"התפקיד של מורה מחייב, מעצם מהותו, סטנדרד התנהגות גבוה, במיוחד כלפי התלמידים. מורה מוצב בדרך-כלל בעמדה של מרות כלפי התלמידים: ניתנת בידו סמכות לקבוע אם ובאיזו מידה, יצליח התלמיד בלימודים. מעבר לכך: המורה מוצב בעמדה של חינוך כלפי התלמידים; היא מקנה לו מעמד וסמכות בעיני התלמידים, אך היא גם מטילה עליו אחריות מיוחדת כלפי התלמידים. הציבור, המפקיד את התלמידים בידי המורה, סומך עליו שיעשה כל שביכולתו כדי לקדם אותם. זהו תפקיד שיש בו נאמנות. אכן, כל עובד ציבור הוא נאמן הציבור... ומורה, כלפי התלמידים, על אחת כמה וכמה".

6. לפיכך, גם אם מורה שנהג באלימות כלפי תלמיד הועמד לדין פלילי בפני בית המשפט, הורשע ונשא את עונשו, אין בכך כדי לפטור את מערכת החינוך מן החובה לברר את השאלה אם ראוי, נוסף לכך, לנקוט הליכי משמעת נגד אותו מורה. הליך משמעתי נועד לתכלית שונה מן התכלית של הליך פלילי. בהליך פלילי השאלה העיקרית היא, מה העונש הראוי למורה בגין התנהגות אסורה; בהליך משמעתי השאלה העיקרית היא, אם התפקוד הראוי של מערכת החינוך, ובמיוחד טובת התלמידים, מחייב אמצעי משמעת נגד אותו מורה. במקרה קיצוני, כאשר המורה נקט באלימות חמורה או כאשר הוא נוהג לפי דפוס של אלימות, אפשר שהתשובה היא כי המורה אינו יכול יותר לשמש בתפקיד הוראה. במקרה כזה, הרחקת המורה מבית הספר לא נועדה להוסיף עונש על העונש שהוטל על המורה על ידי בית המשפט, אלא להגן על שלום התלמידים ועל התפקוד הראוי של מערכת החינוך. במקרה קל יותר, ניתן להסתפק באמצעי משמעת מתונים, המכוונים בעיקר להבהיר לציבור המורים כי מורה שייכשל באלימות, צפוי לנקיטת אמצעים מכאיבים נגדו, גם אם הוא מורה ותיק ומסור, ובדרך זאת להרתיע מורים מפני התנהגות אלימה.



7. אכן, כך נוהג, הלכה למעשה, בית הדין למשמעת. אמצעי המשמעת שננקטו על ידי בית הדין למשמעת נגד המערערת אינם חורגים מן המקובל במקרים כאלה. ראו בד"מ 12/95 (מיום 13.9.95), פורסם על ידי נציבות שירות המדינה בקובץ פסקי דין נ/2 (מספר נ/27), עמ' 18; בד"מ 10/95 (מיום 7.12.95), פורסם על ידי נציבות שירות המדינה בקובץ פסקי דין נ/1 (מספר נ/6), עמ' 8.

כלל הוא שבית משפט זה אינו נוטה להתערב באמצעי המשמעת שהוטלו על ידי בית הדין למשמעת, אלא אם הם חורגים מן הסביר או יש בהם, בנסיבות המקרה, משום עיוות דין. ראו, לדוגמה, עש"מ 3871/96 רביד נ' שירות המדינה, פ"ד נ(3) 272, 279-280.

במקרה זה, העונש שהוטל על ידי בית הדין למשמעת על המערערת נראה הולם את נסיבות המקרה. יש לציין כי המערערת ביקשה לפרוש לגימלאות, ובית הדין למשמעת ציין שאם כך יהיה, הגימלה של המערערת תחושב לפי המשכורת האחרונה שקיבלה לפני שפסק הדין ניתן. משמע, במקרה כזה לא תהיה משמעות מעשית, או לפחות תקטן המשמעות המעשית, לאמצעי המשמעת של הורדה בדרגה אחת. מכל מקום, אמצעי המשמעת שהוטלו על המערערת אינם מצדיקים התערבות של בית משפט זה.

לפיכך אני דוחה את הערעור.

ניתן היום, י"ג באייר התש"ס (18.5.00).

ש ו פ ט

העתק מתאים למקור  
שמריהו כהן - מזכיר ראשי  
I04.00017300

**סב/20 ממלא מקום ראש תחום ונכסים ברשות הדואר - כהונה כחבר מועצה דתית ומועצה מקומית ועבודה פרטית ללא היתר**

בפני: עו"ד יוסף תלרז, אב בית הדין  
עו"ד ניצה אדן-ביוביץ, מ"מ אב בית הדין  
- יו"ר -  
- חברה -  
- חבר -  
מר נחום ברזילי

התובעת: עו"ד מרב שמעוני

ב"כ הנאשם: עו"ד שמעון אשואל

נציג המשרד: עו"ד חיים דך

**נפסק:** בית הדין הרשיע את הנאשם המועסק ברשות הדואר, כממלא מקום ראש תחום ונכסים בכך, שכיחן ללא היתר כחבר מועצה דתית ומועצה מקומית ואף עסק בפקוח פרטי על עבודות בניה של תושבי המקום, בלא שקיבל היתר כנדרש. בית הדין קבע כי, העובד היה נתון פוטנציאלית במצב של ניגוד עניינים והפר הוראות תקשי"ר מהותיות. בית הדין הטיל עליו אמצעי משמעת של נזיפה חמורה, הפקעת מחצית משכורת קובעת והקפאת דרגה למשך שלושה חודשים.

### גזר-דין

1. ביום י' באלול התש"ס - 10.09.00, הרשענו את הנאשם על פי הודאתו בעבירות לפי סעיפים 17(1), (2) ו-3 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג - 1963 (להלן - החוק), בכך שכיחן כראש מועצה דתית בגבעת זאב, בלא שביקש או קיבל היתר לכך. ובנוסף לכך, עסק בעבודה פרטית בשכר כמהנדס מפקח על עבודות קונסטרוקציה, על בנייה פרטית של תושבי המקום.

2. הנאשם מכהן כממלא מקום ראש תחום ונכסים ברשות הדואר. וטען בפנינו כי, כהונתו ועיסוקו כאמור, היו בידעה ועל דעת הממונים עליו, משהועמד במהלך הדיון על הפרת הוראות התקשי"ר ותכליתן, הביע צער וחרטה, על כך שלא הגיש בקשות לכהונה ועבודה פרטית כאמור.

במהלך הדיון עלה כי, בנוסף לתפקידו כראש המועצה הדתית בגבעת זאב, הוא היה גם חבר המועצה המקומית, ואולם בכך לא הואשם בכתב התובענה.

נגלא לתפקידו אם לא נציין כי, בביצוע פיקוח הנדסי פרטי על עבודות בנייה של תושבי המקום, על ידי חבר של מועצה מקומית, שבידה סמכויות התכנון והבנייה, נוצר מצב אפשרי, ואולי אף ממשי של ניגוד עניינים, ואולם היבט זה הינו נחלתה של אותה מועצה, בה הנאשם אינו מתגורר יותר.

3. בטרם ידרש בית הדין לטיעוני הצדדים, לגבי אמצעי הענישה, ראינו מקום לפרוס את ההסדר הנורמטיבי, אשר חל על "עבודה פרטית".

א. ראשיתה של המסגרת הנורמטיבית בהוראת תקשי"ר 42.402, בה מוגדרת "עבודה פרטית" בצורה רחבה, כלהלן:

**"כל עבודה המכניסה שכר או עיסוק בעסק שמטרתו היא קבלת הכנסה או רווחים, וזאת מחוץ למסגרת עבודתו של עובד בשירות, לרבות כל עבודה או עיסוק כאמור, בין אם הם נעשים דרך קבע, בין אם הם נשרים באופן חלקי, ובין אם נעשים באופן חד-פעמי; למעט רכישת מניות בחברה או חלק בשותפות, בתנאי שהעובד אינו פעיל בצורה שהיא בניהול החברה או השותפות."**

התקשי"ר פורש כנפיו גם על עבודה פרטית שאינה מכניסה שכר, אולם יש בה פוטנציאל להתנגשות אינטרסים עם תפקידו או עבודתו (הוראת תקשי"ר 42.0404).

ב. מאחר ועובד מדינה אמור להקדיש את מלוא תשומת ליבו לתפקידו שבשירות המדינה, עבודה פרטית מחוץ לתפקידו, הינה בגדר היוצא מהכלל, ונדרש לגבי ביצועה היתר כמצויין בהוראת תקשי"ר 42.401 (למעט לגבי עבודה אקראית שמשכה אינו עולה על חודש בשנה, שלגביה נדרש דיווח לממונה שעניינה אינו נוגע לנשוא הדיון).

ג. בהפעלת שיקול הדעת לגבי מתן היתר, מטבע הדברים, בוחנים את היקף העיסוק בעבודה פרטית לעומת משך התפקיד, שאלת קיומו של ניגוד עניינים, ועד סייגים נוספים.  
(ראה הוראת תקשי"ר 42.415, והוראות תקשי"ר נוספות בפרק 42).

ד. אף שניתן להשקיף על כהונה במועצה דתית, או במועצה מקומית, גם כעל עבודה פרטית, לעניין הוראת התקשי"ר הנ"ל, בית הדין מוצא מקום להסב את תשומת הלב, להוראות תקשי"ר 42.350 ועד 42.354, בהן מצויות ההוראות הרלוונטיות לעניין כהונת עובד מדינה ברשות מקומית ובמועצתה, והליכי הבחינה והבדיקה הקפדניות, שבקשה לכהונה כאמור מחייבת, עד אשר ניתן אישור לכהונה על ידי הנציבות לעובד מדינה - אישור אשר מטבע הדברים ניתן כמשורה.  
לגבי כהונה במועצה דתית, גוף שמוקם ליד רשות מקומית, לפי חוק שירותי הדת היהודית [נוסח משולב], התשל"ב - 1971 (או מקבילו, במחיקת הביטחון של האזור), לא מצאנו כל הסדר מפורש בתקשי"ר.

4. בטיעוניה לגבי אמצעי המשמעת הראויים למקרה זה, הדגישה התובעת המלומדת את פרק הזמן המשמעותי, שבו עסק הנאשם בעיסוקים כאמור, בלי שטרם לבקש ולקבל היתר, ועל כן ביקשה להשית עליו את אמצעי המשמעת הבאים:

- א. נזיפה.
- ב. הפקעת משכורת קובעת אחת, בשיעורים שהושארו, לשיקול דעתו של בית הדין.
- ג. הורדה בדרגה אחת למשך שנה.

5. נציג המשרד העביר לבית הדין את עמדתו בכתב, לפיו הוא מצטרף לגישת התביעה.

6. נסיבות כהונתו של הנאשם בשני גופים שלטוניים: מועצה דתית ומועצה מקומית, וביצוע עבודות פיקוח הנדסי, בתוקף תפקידו המקצועי כמהנדס, מעוררות דאגה לגבי מידת המודעות להוראות התקשי"ר, או כיבודן על ידי הנאשם.  
אף אם היתה מחשבה ואמונה בליבו של הנאשם, כי המינוי הסטטוטורי מייתר את הצורך בקבלת ההיתר לגופים השלטוניים, אין בכך כידוע כדי לפטור את הנאשם מאחריותו למעשה, במיוחד כאשר איסור נוסף הופר - עבודה תמורת שכר כמהנדס מפקח קונסטרוקציות ללא היתר כנדרש, כפי שאכן קבענו בהכרעת דיננו.
7. בית הדין שמע את דבר חרטתו הכנה של הנאשם, על מעשיו כאמור, את טיעונו כי הממונים עליו היו מודעים לעבודתו, ופעילותו הציבורית, ואת נסיבותיו האישיות כאב למשפחה ברוכת ילדים, וכמי שניזוק ונכווה במישור האישי מאותה פעילות, על רקע בחירות ומאבקי שליטה ביישוב, עד כי נאלץ לעזוב את מקום מגוריו, והפגיעה בזכויות, שהיתה מנת חלקו בקבלת מנוי לתפקיד אותו הוא ממלא בפועל כראש תחום בינוי ונכסים ברשות הדואר, בשל הליכי התובענה.
8. בית הדין שקל את כל הנסיבות הרלוונטיות למידתם של אמצעי המשמעת הראויים, והחליט להשית על הנאשם את אמצעי המשמעת הבאים:  
א. נזיפה חמורה.  
ב. הפקעת מחצית משכורת קובעת אחת, שתנוכה מהעובד ב-10 תשלומים שווים ורצופים.  
ג. הקפאת דרגתו לפרק זמן של שלושה חודשים, ממועד גזר הדין.
9. בית הדין מבקש להעיר כי, אמצעי המשמעת של **נזיפה חמורה, והקפאת דרגתו** כאמור, נועדו להעביר מסר נורמטיבי הרתעת, הן לנאשם והן לסביבתו הקרובה, בכך שראוי להקפיד על כיבוד הוראות התקשי"ר כלשונן, ובמקרה של ספק לגבי תחולתו, להיוועץ עם הגורמים המוסמכים, במשרד או בנציבות. במקרה דנן, אפשר שהגשת הבקשה כסידרה ובחינתה הייתה חוסמת בפניו את אותה פעילות, אשר הסבה לו כאמור, גם נזק אישי.
10. בית הדין מצא כי התקשי"ר מתומצת בהוראותיו (הוראה 42.351 ואילך) עם כהונתו של עובד מדינה ברשות מקומית, לרבות במועצתה, ומציב סוגים ראויים למינעת אפשרות של "התנגשות חזיתית" בין תפקידו כעובד מדינה ובין אותה כהונה, אין בתקשי"ר כל הסדר לגבי כהונה של עובד במועצה דתית, אשר פועלת לפי הדין הקיים ליד רשות מקומית, כאשר כהונה במועצה דתית רוויה באותם קשיים ומהמורות לעובד מדינה כמו כהונה במועצה של רשות מקומית. הגם לעניינו, ניתן היה לראות בעיסוק כאמור "כעבודה פרטית".
11. אמצעי המשמעת הודעו לצדדים ביום י' באלול התש"ס - 11.9.2000.

בד"מ 90/00

ניתן והודע ביום י"ז באלול התש"ס - 17.9.2000

**סב/21 פקיד אשנב חבילות ברשות הדואר - גניבה**

בפני: עו"ד ניצה אדן-ביוביץ, מ"מ אב בית הדין  
מר שמעון כהן  
מר שמעון יאיר  
- יו"ר  
- חבר  
- חבר

התובעת: עו"ד מרב שמעוני

ב"כ הנאשם: עו"ד דוד שושני

נציג המשרד: עו"ד חיים דך

**נפסק:** עובד רשות הדואר שלח ידו בכספי הרשות, בעקבות המעשה נענש ללא הרשעה ועניינו הובא לבית הדין.  
בית הדין בחן באריכות את שיקולי הקולא והחומרא ואת השפעת המשך העסקתו ברשות הדואר, על תדמית השירות וטוהר מידות.  
בית הדין הטיל על הנאשם את אמצעי משמעת של: פיטורים, נזיפה והורדה בדרגה אחת למשך שנה.  
הנאשם ערער לבית משפט העליון על גזר דינו. בית המשפט העליון דחה את הערעור וקבע כי, בדרך כלל פיטורים הם אמצעי הולם לעבירת גניבה על ידי עובד הציבור.

**גזר דין**

1. ביום כ"ז באלול התש"ס - 27.9.00 הרשיע בית הדין למשמעת את הנאשם, בעבירות לפי סעיף 17(1), (3) ו-4 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג - 1963 (להלן - החוק).
  2. הנאשם, המועסק ברשות הדואר בתפקיד פקיד אשנב חבילות, הורשע בעבירות כאמור על פי הודאתו ועל יסוד הוראת סעיף 61ג. לחוק. זאת לאחר, שהנאשם הועמד לדין פלילי בבית משפט השלום בבאר שבע (ת.פ. 215/96) ונקבעה אשמתו בעבירת גניבה, על פי הודאתו. המדובר בגניבת סכום של 176 ש"ח, אותם קיבל הנאשם תמורת ביולן של שתי חבילות, באמצעות מכונת ביול ישנה שיצאה מכלל שימוש ואת הכסף שילשל לכיסו.  
בית המשפט הטיל עליו 350 שעות עבודה לתועלת הציבור.
  3. התובעת המלומדת הדגישה בטיעוניה את הפגיעה באימון שניתן לנאשם על ידי המעביד ואת הפגיעה באמינות שרוכש הציבור לרשות הדואר.  
ועוד, במעשה הנאשם דבק קלון ורק העובדה, שלא הורשע בפלילים, מנעה הרשעתו לפי סעיף 17(6) לחוק.
- לצורך השגת התכלית של השבת אימון הציבור בשירות הציבורי, סבורה התביעה, שראוי להטיל על הנאשם את אמצעי המשמעת הבאים:
- א. נזיפה חמורה.
  - ב. פיטורים לאלתר.
  - ג. פסילה מרשות הדואר ומשירות המדינה עד הגיעו לגיל 60 שנה.
  - ד. הורדה בדרגה אחת למשך שנתיים מיום קבלת הגימלה (גיל 60 שנה).

כתימוכין לגישתה, הגישה התובעת המלומדת לבית הדין את בד"מ 4/00, בד"מ 66/93, בד"מ 54/90, בד"מ 15/96 ובד"מ 29/96. בכל אלה יש להראות, שאין לנאשם מקום בקרב עובדי הציבור.

4. נציג המשרד, שלא הופיע בפני בית הדין, הצטרף לעמדת התביעה לעניין אמצעי המשמעת הראויים.

5. הנאשם הביע חרטה ובושה על מעשיו. הוא ציין, שזה 35 שנה שהוא עובד ברשות הדואר ואין כל דופי במילוי תפקידו. גם מצבו הכלכלי גרוע למדי. 14 נפשות סמוכים על שולחנו. הוא הודיע לבית הדין, שעמד לפרוש מהשירות לגימלאות, אלא שהדבר נדחה לאחר שתנאי הפרישה המועדפים לא אושרו על ידי הממונה על התביעה בנציבות שירות המדינה.

6. הסניגור המלומד הוסיף על דברי הנאשם כהנה וכהנה. הוא הפנה את בית הדין לעובדה, שהנאשם כלל לא הושעה מתפקידו בגין האירוע נשוא כתב התובענה. לבית הדין הוגש צרור מכתבי הערכה, המעידים על אופיו, מיזגו הטוב ועבודתו המסורה של הנאשם. גם הובא לידיעתנו תחקיר סוציאלי הדין במצבה הקשה של משפחת הנאשם. עוד הוצגו בפנינו: תלוש המשכורת של הנאשם, אישור על מצבו הכספי בבנק - אלה באו להעיד על חובותיו הרבים. וכן, אבחנה רפואית על תחלואיו של הנאשם.

לענין פסקי הדין, שהוגשו על ידי התביעה, הגיב הסניגור המלומד כי, רובם ככולם מקרים חמורים יותר מהמקרה שלפנינו, ואין דרך להקיש מהם לענייננו.

7. בית הדין הפך בטיעוני הצדדים לאמצעי המשמעת, בפסקי דין שהונחו בפניו, בשורת השיקולים לקולא ולחומרא ובהיבטים המייחסים ערכאה שיפוטית זו מכל ערכאה שיפוטית אחרת. זו אף זו, עלינו לבחון את השפעת המשכת עבודתו של הנאשם ברשות דואר ותוצאותיה על תדמית השירות, טוהר המידות, אימון הציבור בשירות הציבורי ואכיפת המשמעת בקרב עובדי המדינה.

שירות המדינה, כל מטרתו הינו שירות לטובת הציבור הממומן מכספי הציבור, כאשר עובד מדינה הוא נאמנו של הציבור. כמאמר בית המשפט העליון: **"בלא אמון הציבור ברשויות הציבור יעמדו הרשויות ככלי ריק. אמון הציבור הוא המשענת של רשויות הציבור והוא מאפשר להן למלא את תפקידן... אמון הציבור ברשויות השלטון הוא מנכסיה החשובים של הרשות השלטונית ושל המדינה. כאשר הציבור מאבד את אמונו ברשויות השלטון, הוא מאבד את אמונו באמנה החברתית המשמשת בסיס לחיים חשופים. יש ליתן משקל נכבד לשיקולים הבאים לקיים, לשמר ולפתח את תחושת הציבור כי משרתיו אינם אדוניו, וכי הם עושים את מלאכתם למען הציבור, מתוך יושר וניקיון כפים. אכן טוהר השירות והשורות עומד בבסיס השירות הציבורי ובסיס המבנה החברתי שלנו."** (בג"צ 6163/92, אייזנברג נגד שר הבינוי והשיכון, מד(2), 226, 229).

ועוד אומר השופט זמיר בעש"מ 4123/95 יוסף אור נ. מדינת ישראל (פ"ד מט(5), 184):

**"הדיון המשמעתי נועד להגן על רמת התנהגות ראווה במילוי התפקיד ועל אמון הציבור בשירות הציבורי. לפיכך, נודעת חומרה מיוחדת לעבירות שעובד מדינה עבר בקשר למילוי תפקידו."**

עבירה מסוג עבירת גניבה יוצרת מועקה כבדה בציבור כולו. יש בה כדי לכרסם באימון, אותו רוחש האזרח לאלה שהופקדו על ידו כדי לשרת את הכלל. היא מעכירה את האוירה ונוטעת אכזבה בקרב הציבור אותו אמור עובד הציבור לשרת נאמנה. ומכאן, בית הדין שם לנגד עיניו את הנסיבות האישיות של הנאשם, כפי שפורטו אחת לאחת על ידי ב"כ הנאשם, אלא שבדין המשמעותי פוחת המשקל שיש לייחס לנסיבות האישיות של הנאשם. לעניין זה, מונחים אנו מקביעתו של בית המשפט העליון:

**"המשקל הראוי לייחס לנסיבות בהן בוצעה העבירה הפלילית, וכן גם המשקל שיש לייחס לנסיבות האישיות של הנאשם, פוחת בדין המשמעותי. בדין המשמעותי, אמצעי המשמעת אמור לשמש אמצעי מניעה יותר מאשר אמצעי ענישה: התכלית העיקרית של אמצעי המשמעת היא, כאמור, למנוע פגיעה משמעותית בתפקוד של שירות המדינה או התדמית של שירות זה, שכן תדמית ראויה היא תנאי הכרחי לפעילות תקינה של השירות."**  
(עש"מ 917/99 מדינת ישראל נגד עבדאללה חמזה, פ"ד נ', 25).

ועוד מבהיר שם בית המשפט העליון:

**"השאלה, מה הם אמצעי המשמעת הראויים, תלוייה, כמובן בנסיבות המקרה. בין היתר, יש להתחשב, נוסף לנסיבות האישיות של הנאשם, גם בחומרת העבירה וגם בתפקיד הנאשם. אלה הם שיקולים שיש להם חשיבות רבה לעניין התפקוד והתדמית של השירות הציבורי. הם עשויים להוסיף או לגרוע ממידת הקלון הכרוכה בעבירה, ולהשפיע גם על ההחלטה בשאלה מה הם אמצעי המשמעת הראויים."**

מכל מקום, בית הדין סבור כי, נסיבותיו האישיות של הנאשם ראויות להתחשבות מסויימת.

באשר לפיטוריו, אנו לא רואים מנוס מהם. בית הדין התרשם כי, גם אצל הנאשם, לנוכח המגעים שהיו בינו לבין הנהלת רשות הדואר בנושא פרישתו על תנאיה, נוצרה ציפיה לפרישה. תחילת תוקפם של הפיטורים יידחה לאחר החגים הבאים עלינו לטובה.

בית הדין הביא בחשבון את מצבו הכלכלי הקשה של הנאשם, מצבו הבריאותי ובמיוחד העובדה, שמוטלים על צווראו כאבני רחיים מספר רב של נפשות, אותן הוא מפרנס לבדו. על כן, נמנע בית הדין מלהטיל על הנאשם תקופת פסילה משירות המדינה ומרשות הדואר.

עוד קובע בית הדין, שיש לשלם לנאשם גימלה מלאה עבור כל שנות עבודתו. אגב, הורדת הנאשם בדרגה אחת למשך שנה אחת, שנועדה להצביע על חומרת התייחסותו של בית הדין כלפי מעשה הנאשם.

8. בית הדין מחליט להטיל על הנאשם את אמצעי המשמעת הבאים:

- א. נזיפה.
- ב. פיטורים שייכנסו לתוקף ביום 1.11.00, אגב תשלום גימלה מלאה, תוך הורדה בדרגה אחת למשך שנה.

בד"מ 89/00

ניתן והודע ביום כ"ז באלול התש"ס - 27.9.2000

## בית המשפט העליון בירושלים

עש"מ 7778/00

בפני: כבוד השופט י' זמיר

המערער: פנחס ועקנין

נ ג ד

המשיב: נציב שירות המדינה

ערעור על החלטת בית הדין המשמעתי לשירות המדינה מיום 27.9.00 בתיק בד"מ 89/00 שניתן על ידי ההרכב: נ' אדן-ביוביץ, ש' כהן ושי' יאיר

תאריך הישיבה: ו' בכסלו תשס"א (3.12.00)

בשם המערער: עו"ד עמוס שיאון

בשם המשיב: עו"ד רחל מטר

### פסק-דין

פנחס ועקנין (להלן - המערער), יליד שנת 1944, עבד ברשות הדואר (וקודם במשרד התקשורת) במשך שלושים שנים לערך. בשנים האחרונות עבד כפקיד אשנב בסניף דואר בבאר-שבע. בשנת 1998 הוגש נגדו כתב אישום בבית משפט השלום בבאר-שבע בגין עבירת גניבה לפי סעיף 384 לחוק העונשין. לפי כתב האישום, המערער שלשל לכיסו, בשתי פעמים סכומי כסף, כל פעם 88 ש"ח (ובסך הכל 176 ש"ח), אותם קיבל תמורת ביולן של שתי חבילות דואר. המערער הודה במשטרה, ולאחר מכן בבית המשפט, בביצוע המעשים שיוחסו לו בכתב האישום. על יסוד הודאתו קבע בית המשפט כי המערער ביצע את העבירה המיוחסת לו, אך בשל העדר הרשעות קודמות, ולאור המלצת שירות המבחן, נמנע מלהרשיע את המערער, והסתפק בעונש של 350 שעות שירות לתועלת הציבור.

על יסוד פסק הדין של בית משפט השלום, הוגשה נגד המערער תובענה לבית הדין למשמעת של עובדי המדינה. על פי הודאתו של המערער, ועל יסוד הממצאים והמסקנות של בית משפט השלום, החליט בית הדין להרשיע את המערער בעבירות לפי סעיפים 17(1), 17(3) ו-4 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג 1963. בית הדין החליט להטיל על המערער את אמצעי המשמעת הבאים:

א. נזיפה;

ב. פיטורים (מיום 1.11.00) אגב תשלום גמלה מלאה, תוך הורדה בדרגה אחת למשך שנה.

את גזר הדין נימק בית הדין כדלקמן:

"בית הדין הפך בטיעוני הצדדים לאמצעי המשמעת, בפסקי דין שהונחו בפניו, בשורת השיקולים לקולא ולחומרא ובהיבטים המייחדים ערכאה שיפוטית זו מכל ערכאה שיפוטית אחרת.



... עבירה מסוג עבירת גניבה יוצרת מועקה כבדה בציבור כולו. יש בה כדי לכרסם באימון, אותו רוחש האזרח לאלה שהופקדו על ידו לשרת את הכלל. היא מעכירה את האווירה ונוטעת אכזבה בקרב הציבור אותו אמור עובד הציבור לשרת נאמנה. ומכאן, בית הדין שם לנגד עיניו את הנסיבות האישיות של הנאשם, כפי שפורטו אחת לאחת ע"י ב"כ הנאשם, אלא שבדין המשמעותי פוחת המשקל שיש לייחס לנסיבות האישיות של הנאשם.

...באשר לפיטוריו, אנו לא רואים מנוס מהם. בית הדין התרשם כי, גם אצל הנאשם, לנוכח המגעים שהיו בינו לבין הנהלת רשות הדואר בנושא פרישתו על תנאיה, נוצרה ציפייה לפרישה. תחילת תוקפם של הפיטורים יידחה לאחר החגים הבאים עלינו לטובה.

בית הדין הביא בחשבון את מצבו הכלכלי הקשה של הנאשם, מצבו הבריאותי ובמיוחד העובדה, שמוטלים על צווארו כאבני רחיים מספר רב של נפשות, אותן הוא מפרנס לבדו. על כן, נמנע בית הדין מלהטיל על הנאשם תקופת פסילה משירות המדינה ומרשות הדואר."

בערעור זה מבקש בא כח המערער להקל באמצעי המשמעת שהוטלו על ידי בית הדין למשמעת ולבטל את עונש הפיטורים. בעשותו כן פונה הוא אל מידת הרחמים. בא כח המערער מבקש מבית המשפט להתחשב בנסיבות האישיות הקשות של המערער ובעובדה שלפנינו מעידה חד פעמית אשר לא נשתנה בכל שנות שירותו של המערער בשירות הדואר.

לאחר ששקלתי את טיעוני המערער הגעתי למסקנה כי אין לי יסוד להתערב באמצעי המשמעת שבית הדין הטיל על המערער, על אף מצבו הקשה של המערער.

ראשית, ובניגוד לטענתו של בא כח המערער, מעידתו של המערער אינה בגדר מעידה חד פעמית. כתב האישום שהוגש כנגד המערער בבית משפט השלום ייחס למערער מעשי גניבה בשני אירועים שונים. כבר אמרתי לא אחת, כי ההבדל במספר האירועים המיוחס לנאשם אינו כמותי בלבד. הכמות הופכת לאיכות ויש בה כדי להשפיע על אמצעי המשמעת. ראו עש"מ 4601/00 פאוזי נ' התובעת בבית הדין המקומי של עובדי עיריית ירושלים (טרם פורסם).

שנית, צדק בית הדין כאשר ייחס חומרה לעבירה של גניבה על ידי עובד הציבור. זוהי עבירה הפוגעת קשה באמון שהשירות הציבורי נותן בעובדיו ובאמון שהציבור רוחש לעובדי הציבור.

משום כך, בדרך כלל פיטורים הם אמצעי הולם לעבירה של גניבה על ידי עובד הציבור. אכן, בית הדין מביא בחשבון את נסיבותיו האישיות של הנאשם; אך עליו לתת את עיקר המשקל לאינטרס הציבורי. וכך נאמר בעש"מ 5282/98 מדינת ישראל נ' כתב, פ"ד נב(5) 87, 93:

"המשקל שראוי לייחס לנסיבות בהן בוצעה העבירה הפלילית, וכן גם המשקל שיש לייחס לנסיבות האישיות של הנאשם, פוחת בדין המשמעותי. בדין המשמעותי, אמצעי המשמעת אמור לשמש אמצעי מניעה יותר מאשר אמצעי ענישה: התכלית העיקרית של אמצעי המשמעת היא, כאמור, למנוע פגיעה משמעותית בתפקוד של שירות המדינה או בתדמית של שירות זה, שכן תדמית ראויה היא תנאי הכרחי לפעילות תקינה של השירות.

לכן, השאלה העיקרית היא, מה ההשלכה שתהיה על שירות המדינה, אם עובד המדינה שהורשע בעבירת שוחד, יורשה להמשיך את עבודתו בשירות המדינה".

מנימוקי גזר הדין של בית הדין למשמעת עולה כי בית הדין התחשב בנסיבות האישיות של המערער וערך את האיזון הראוי בין נסיבות אלה לבין מידת הפגיעה בשירות הציבורי. אמצעי המשמעת שהוטלו על המערער אינם חורגים מהמקובל במקרים כאלה.

כידוע, בית משפט זה אינו נוטה להתערב באמצעי משמעת שהוטלו על ידי בית הדין למשמעת, אלא אם הם חורגים מן הסבירות, או לוקים בטעות מהותית או גורמים עוול המחייב תיקון. במקרה שלפנינו, על אף מצבו הכלכלי הקשה של המערער, אין אמצעי המשמעת שהוטלו עליו מצדיקים את ההתערבות של בית משפט זה.

הערעור נדחה.

ניתן היום, ח' בכסלו תשס"א (5.12.00).

ש ו פ ט

העתק מתאים למקור  
שמריהו כהן - מזכיר ראשי  
102.00077780/צש

**22/סב עובד הוראה - תקיפת חברה לעבודה**

בפני: עו"ד זמירה קוינט-ישראל  
גב' יהודית מילגרם  
מר אגריה מוחמד עבד אל-כרים  
- יו"ר  
- חברה  
- חבר

התובע: עו"ד ג'פרי ונדל

ב"כ הנאשם: עו"ד רונן בנדל

נציג משרד: מר חגי קוזלוב

**נפסק:** נגד עובד הוראה הוגש כתב אישום לבית משפט השלום, בגין הטרדה מינית שהומר לעבירת תקיפה, ההליך נסתיים בענישה ללא הרשעה. העובד הובא לדיון משמעת, בגין עבירה של התנהגות שאינה הולמת עובד הוראה, על בסיס ההליכים הפליליים שהתנהלו נגדו. בית הדין בגזר דינו בחן את השפעת פסיקתו של בית משפט העליון, לרבות פסיקה החדשה בנושא הטרדות מיניות על אמצעי המשמעת הראויים להיגזר על הנאשם. מאחר שהנאשם בחר מיוזמתו לעזוב את שירות המדינה ופיטורים לא נדרשו. בית הדין הטיל על הנאשם אמצעי משמעת של נזיפה חמורה, הורדה בדרגה אחת למשך שנתיים ופסילה לשירות המדינה למשך שלוש שנים.

**גזר-דין**

1. נגד הנאשם, הוגש כתב תובענה בגין התנהגות שאינה הולמת עובד מדינה ועובד הוראה בישראל. לכתב התובענה צורפו, כחלק בלתי נפרד ממנו, כתב האישום שהוגש נגד הנאשם בבית משפט השלום בקרית שמונה, ופסק הדין.
2. מכתב האישום עולה כי הנאשם שעבד כרכז מרכז תקוותנו ומתנ"ס אשכול בקרית שמונה, הכיר את הגב' אולגה ארש שעבדה במרכז דומה בטבריה וחיפשה מקום עבודה בקרית שמונה. מאז ההיכרות ביניהם החל הנאשם להטרידה מילולית, וטלפונית וכן קבע איתה פגישות כביכול בענייני העבודה שהיא מחפשת וניסה לחבקה ולנשקה נגד רצונה וכן הטרדות גופניות שונות.
3. במסגרת המשפט שנערך בבית משפט השלום בקרית שמונה הגיעו הצדדים לכלל עיסקת טיעון לפיה תוקן סעיף כתב האישום לתקיפת סתם והנאשם יחוייב בעבודות לתועלת הציבור, בתשלום סך של 8,000 ש"ח למתלוננת וכל זאת ללא הרשעה בדיון.
4. הנאשם הודה בכתב האישום המתוקן, שאף סעיף בו לא שונה, אלא רק כאמור סעיף האישום. בפסק הדין לא נמנע השופט מלציין כי **"יש לראות בחומרה את מעשיו של הנאשם כפי שמתוארים בעובדות כתב האישום..."**. ולאחר מכן הוסיף השופט כי הוא נמנע מלפגוע בעתידו של הנאשם ואישר את עיסקת הטיעון.

5. ביה"ד, בהכרעת הדין, קבע כי בהתאם לסעיף 61 (ג) לחוק שירות המדינה (משמעת), **"הממצאים והמסקנות של פסק דין חלוט במשפט פלילי שנוהל נגד אדם יראו אותם כמוכחים בדין בבית הדין למשמעת של עובדי המדינה"**.

אי לכך קבע ביה"ד כי הנאשם נמצא אשם בכל האמור בכתב האישום.

6. בדיון שנערך לטיעונים לגבי העונש שיושט על הנאשם, הודיע ב"כ התביעה לביה"ד כי הנאשם פרש מעבודתו בשירות המדינה, לדבריו, פרישתו אינה קשורה עם תיק זה בהכרח. לאור הודעתו זו, העונש המבוקש על ידו להטיל על הנאשם:
  1. נזיפה חמורה;
  2. פסילה משירות המדינה עד גיל 55; (הנאשם כיום בן 47, אי לכך הפסילה המבוקשת הינה ל-8 שנים)
  3. הורדה בשתי דרגות לתקופה של שנתיים.

7. לביסוס דרישתו, הביא ב"כ התביעה שני פסקי דין בנושא הטרדה מינית, עליהם הוא מבסס את דרישתו לעונש. אחד מפסקי הדין אותו הביא ב"כ התביעה הוא עש"מ 1928/00 - ברוכין, כשהוא עצמו מציין כי נשוא תביעה זו הוא חמור יותר מהמקרה שלפנינו. ואכן, מעיון בפסק דין זה ניתן ללמוד כי בהחלט צדק ב"כ התביעה כשציין את חומרת מעשיו של הנאשם במקרה זה. הנאשם, הטריד מינית 4 חיילות בתקופה של 3 שנים - הטרדה מתמשכת. למרות זאת לא נעתר ביהמ"ש לבקשת התביעה לפסלו משירות המדינה עד גיל 65 (דהיינו 14 שנים), ופסק בנוסף לפיטוריו של הנאשם, פסילה ל-5 שנים בלבד.

8. פסק דין שני אותו הביא ב"כ התביעה, נט/59 זוהר בן-אשר. מקרה זה, לדעתו של ב"כ התביעה, הינו מקרה קל יותר מהמקרה שלפנינו. מדובר במרצה במכללת סמינר שהטריד מינית סטודנטית שלו, חיבק אותה והציע לה להעדר משיעורים על מנת לצאת איתו לבילויים. בביה"ד זוכה הנאשם, אולם בערעור שהוגש מטעם התביעה על קולת העונש הורשע הנאשם, התיק הועבר לביה"ד למתן גזר דין חדש ולאור ההרשעה, נפסק לנאשם נזיפה חמורה, הפקעת משכורת שלמה והורדה בדרגה למשך שלש ורבע שנים. בקשת התביעה לפטר את הנאשם משירות המדינה נדחתה.

9. מעיון בפסק הדין אנו למדים על השוני בין מקרה זה, בו הטריד מינית מורה את תלמידתו - עבירה חמורה במיוחד לנוכח מערכת יחסים בין מורה לתלמידו, לבין מקרהו של הנאשם בתיק שבפנינו, שבו הטריד הנאשם אישה שבאה לבקש עבודה - עבירה לא קלה בפני עצמה. ואין אנו מסכימים עם ב"כ התביעה שסיווג תיק זה כקל יותר מתיקו של הנאשם שבפנינו. ההיפך הוא הנכון. למרות זאת בית המשפט בפסק דינו לא החמיר עם הנאשם, ודחה את העונש הכבד יותר אותו ביקשה התביעה.

10. ב"כ הנאשם מצידו, התייחס בראשית דבריו למצבו הכלכלי הקשה של הנאשם שמפרנס ממשכורת זעומה של 2,400 ש"ח 6 ילדים ואישה, וכן הציג אף בפני ביה"ד מספר פסקי דין המתייחסים להטרדה מינית ולתקיפה כשהמשותף לכולם הוא שהעונשים שנגזרו בהם על הנאשמים, היו קלים לאין ערוך מזה שמבקשת התביעה בתיק זה. כן הפנה ב"כ הנאשם את תשומת לבו של ביה"ד לעובדה שמקרהו של הנאשם אינו נכנס במסגרת סעיף 43.422 לתקשי"ר וזאת מאחר וסעיף זה מתייחס למערכת יחסים של עובד ומעביד, ואילו במקרה שלפנינו לא מדובר בהטרדת עובדת שהיתה נתונה למרותו של הנאשם ולכן, לדבריו, סעיף זה לא יחול על מרשו.

11. ביה"ד, לאחר שענין בתקדימי הצדדים, אינו רואה בהם תקדים משכנע לגזור את העונש אותו מבקשת התביעה. עש"מ 1928/00 - ברוכין, המקרה החמור לדעת התביעה, קיבל 5 שנות פסילה בלבד, ואילו לנאשם בתיק זה, שאף לדעת התביעה מקרהו פחות חמור ממקרהו של ברוכין, מבקשת התביעה לפסוק 8 שנות פסילה. ואילו **ב-נט/59** - זוהר בן-אשר, המקרה הקל יותר לדעת התביעה מהמקרה של הנאשם, ואשר לדעתו של ביה"ד מקרה זה חמור יותר ממקרהו של הנאשם, קיבל אף הוא עונש קל יותר מזה שהתבקש ביה"ד ע"י התביעה ליתן לנאשם, ופיטוריו לא אושרו.

12. עם כל השלילה שביה"ד מייחס להתנהגותו של הנאשם כלפי המתלוננת, אין הוא יכול להתעלם מהפסיקה במקרים דומים בבואו לגזור דינו של הנאשם. מאחר והנאשם מיוזמתו עזב את שירות המדינה, נחסך מביה"ד לדון ולהחליט בצעד פיטורין שהוא אמצעי משמעת שאינו קל, ונותר לדון בבקשת התביעה לעונש.

13. לאור כל שצויין לעיל, לאור גודל המשפחה המתקיימת מהכנסתו של הנאשם ולאור העובדה שהנאשם אינו עובד מדינה יותר, ולאחר התלבטויות רבות כדי לאזן מצד אחד את מידת הצדק ומצד שני לא לפגוע יתר על המידה בעתידו הכלכלי של הנאשם, מחליט ביה"ד להטיל על הנאשם את אמצעי המשמעת הבאים:

1. **נזיפה חמורה;**
2. **לפסול את הנאשם ל-3 שנים משירותו במדינה;**
3. **הורדה בדרגה אחת למשך שנתיים.**

בד"מ 207/99

ניתן והודע ביום ב' בחשון התשס"א 31.10.2000

**סב/23 טכנאי בחברת בזק - עבירת אינוס ועשיית מעשים מגונים**

בפני: עו"ד יוסף תלרז, אב בית הדין  
גב' ברכה פרקש  
מר עזרא מוסרי  
- יו"ר  
- חברה  
- חבר

התובע: עו"ד יהודה מזרחי

ב"כ הנאשם: עו"ד מאיר אבירם

נציג משרד: מר דוד עזר

**נפסק:** הנאשם, עובד חברת בזק, הורשע לאחר פרישתו לגימלאות בבית משפט המחוזי, בעבירות מין חמורות, שבגינן הוטל עליו עונש מאסר של 6 שנים, מהם 4 שנים לריצוי בפועל. ערעורו של הנאשם לבית משפט העליון נידחה. בתום הערעור בעליון הובא הנאשם לבית הדין למשמעת והורשע בעבירות לפי סעיפים 17(3) ו- (6) לחוק המשמעת. בית הדין קבע שהיתה מלוא ההצדקה להעמיד את הנאשם לבית הדין למשמעת, אף שבעבירות שביצע לא היתה זיקה לתפקידו בחברת בזק ואף שהבאתו לדין נעשתה לאחר שפרש לגימלאות. בית הדין הטיל על הנאשם אמצעי משמעת של נזיפה חמורה ופסילה לצמיתות משירות המדינה.

### **גזר-דין**

1. הנאשם בן 47, אשר הועסק, עד לפרישתו לגימלאות בתאריך 31.12.1999, כטכנאי לפי דרגה 42 בחב' "בזק", הורשע ביום ב' בחשוון התשס"א (31.10.2000) על פי הודאתו בעבירות לפי סעיפים 17(3) ו- (6) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג - 1963 (להלן - החוק).

המסד העובדתי להרשעתו כאמור, יסודו בהליך פלילי שהתנהל נגד הנאשם בבית המשפט המחוזי בירושלים (ת.פ. 221/99), ולאחריו בבית המשפט העליון (ע"פ 1274/00).

2. בהליכים הפליליים האמורים הורשע הנאשם בעבירת אינוס לפי סעיף 345(א) (4) לחוק העונשין, תשל"ז - 1977, ובעשיית מעשים מגונים, עבירה לפי סעיף 348(א) לחוק, בנסיבות המנויות בסעיף 345(א) (4) לחוק, ונגזר עליו עונש של שש שנות מאסר, מתוכן ארבע בפועל והיתרה על תנאי שלא יעבור בתוך שלוש שנים מיום שחרורו ממאסר, עבירה על סימן ה' לפרק י' לחוק העונשין. הנאשם החל לרצות את מאסרו בתאריך 13.8.2000.

3. כב' השופטת בניה מסכמת בפסק דינה, את נסיבות החומרה, שהיו כרוכות בביצוע העבירות הפליליות:-

**"אין ספק כי נסיבות ביצוע העבירות שבהן הורשע המערער הן חמורות ביותר. הפרשה כולה היא פרשה של ניצול מחפיר של אישה צעירה, שעקב ליקויה השכלי ואישיותה, היוותה "טרף קל". כתוצאה ממעשי המערער ומההליך המשפטי שבא בעקבותיהם נותק הקשר ההדוק שהיה למתלוננת עם אחותה הבכירה ובני משפחתה, קשר שהיה לה למשענת, והיה מרכז עולמה." (עמ' 15 לפסק הדין).**

4. לצדדים לא היו ראיות לענין אמצעי המשמעת. כל צד העלה בפני בית הדין את מסכת טיעונו לענין אמצעי המשמעת ההולמים, אשר משקפים לדעתו את מהותו, אופיין ונסיבותיהן של העבירות בהם הורשע הנאשם.
5. במהלך הטיעונים לאמצעי הענישה הורחבה במידת מה, יריעת הטיעונים לענין סמכותו של בית הדין להדרש ולפגוע במסגרת אמצעי המשמעת, בהיקפן של זכויות הפרישה, שבהן זכה הנאשם, ואשר חלקם עדיין מוחזקים בעבורו במצב של המתנה לקבלת הוראות בחב' "בזק".
6. במהלך הדיון בסוגיה האמורה, בו זכה בית הדין לסיוע מועיל מצידו של עו"ד סקשטיין מהלשכה המשפטית בחב' "בזק", והסניגור המלומד, אשר עדכן את בית הדין, כי הנאשם הועבר בזמנו ממעמד של עובד מדינה למעמד של עובד חב' "בזק". וכי במסגרת המעבר נחתמו הסכמים קיבוציים, אשר חודשו ושונו מעת לעת, לרבות הסכמי פנסיה שנחתמו עם קרן "מקפת", אשר העניקו לאותם עובדים ביטוח פנסיוני מקיף, במקום המדינה.
- במהלך הדיון התברר, כי הנאשם, אשר לא הושעה מעבודתו בעקבות פתיחת החקירה (בשל היעדר זיקה בינה ובין תפקידו), פרש מחב' "בזק" לגימלאות בשנת 99' ביוזמתו, על בסיס העילות המפורטות בסעיף 15 לחוק שירות המדינה (גימלאות) (נוסח משולב), התש"ל - 1970, ובין השאר, לאחר גיל ארבעים ועשר שנות עבודה.
7. לאחר שתמו הטיעונים בשאלת סמכותו של בית הדין לפגוע בזכויות גימלה של עובד כאמור, בית הדין הגיע למסקנה כי, הגם שעילות הפרישה לפי סעיף 15 לחוק הגימלאות האמור, אומצו על ידי חב' "בזק", לצורך מדיניות עידוד לפרישה, זכויות הפרישה של העובדים המועברים, נצמחות מהסכמי הפנסיה שנחתמו בין חב' "בזק" ובין קרן "מקפת", ובית הדין למשמעת אינו מוסמך להדרש לזכויות אלה, לפי חוק הגימלאות האמור, אשר הוראותיו לא הוחלו על עובדי חב' "בזק", כפי שנעשה לגבי חוק המשמעת כולו. (ראה הודעה על החלת חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג - 1963, על עובדי חב' "בזק", י"פ התשמ"ד בעמ' 1835, וס"פ תשמ"ז בעמ' 785).
- למעלה מן הדרוש, בית הדין מבקש להעיר שגם אם היה אימוץ של חוק הגימלאות האמור, ספק אם כיום ניתן היה להפקיע רטרואקטיבית את המענק שמשולם לפי סעיף 22(א) לחוק הנ"ל, אשר הזכות לקבלתו התגבשה ביום הפרישה שנת 99', מאחר ואין להחלטותיו של בית הדין תחולה רטרואקטיבית, על הקיצבה ניתן היה לפגוע בכל היותר בקיצבה השוטפת.
- בית הדין אינו מתיימר לקבוע כי, שערכאה משפטית אחרת, אינה מוסמכת להדרש לזכויות פרישה של הנאשם, כפי שתעלה בנדון בדיקתה המשפטית של חב' "בזק".
8. התובע המלומד, בטיעונו הבהירים והסדורים בפניו, ומתוך מודעות להיעדר סמכותו של בית הדין להדרש לזכויות הפרישה של עובדים מועברים כמפורט לעיל, הדגיש והבליט בפניו את קלונם וחומרתן של העבירות בהן הורשע הנאשם, גם אם העבירות בוצעו מחוץ למסגרת של תפקידו בשירותה של חב' "בזק", והגיש לבית הדין שני פסקי דין, בהם הורשעו עובדי מדינה בעבירות מין דומות, כאשר בתי הדין לא נרתעו במקרה המתאים לפטר עובדים ולפגוע בזכויותיהם (ראה תיק בד"מ 2/98, ותיק בד"מ 120/97).

- התובע המלומד ביקש מבית הדין להשית על הנאשם את אמצעי המשמעת הבאים :
- א. נזיפה חמורה.
  - ב. פסילה לצמיתות משירות המדינה.
- נציג המשרד הציג גישה דומה לזו, שבה נקט התובע.
9. הסניגור המלומד פרס בפני בית הדין נסיבות אישיות קשות, בהן שזורה טרגדיה משפחתית, נישואין ראשונים שכשלו, בהם נולדו ילדים שעול פרנסתם רובץ על הנאשם, ניסיון לשיקום החיים האישיים, שבמהלכו בוצעו מעשי העבירה, מסגרת ממנה נולד גם בן משותף, שמטילה נטל כלכלי נוסף על הנאשם.
10. לענין אמצעי המשמעת הסניגור סבור כי, פסילה לשירות המדינה לצמיתות, הגם שאינה גוררת אחריה של שלילתה של גימלתו, אינה מידתית, ואינה מותירה לנאשם פתח או צוהר לשיקום בעתיד. כאשר, לגישתו, הנסיבות של ביצוע העבירות מחוץ למסגרת של תפקידו לא יכלו לפגוע בתדמיתו של שירות המדינה והתיפקוד הראוי של שירות המדינה באשר ענישתו של בית הדין נועדה בעיקרה לשרת את האינטרס של המעסיק. כאשר לגישתו זו, ניתן למצוא תימוכין במספר פסקי דין : (בג"צ 13/97 צימוקי נגד בית הדין, ע.א 412/90 אליהו נגד שר הבריאות, עש"מ 3321/91).
- כן מביע הסניגור המלומד ספק אם ניתן לפסול לשירות המדינה עובד שעובר לפסילתו, אינו עובד מדינה, אלא גימלאי של חב' "בזק".
11. כידוע, ניתן להביא עניינו של עובד מדינה אל בין כתליו של בית הדין, גם כאשר המעשה שבגיניו הואשם בערכאה אזרחית אינו קשור כלל לתפקידו, לנוכח יסודות העבירה, אשר מפורטות בסעיפים 17(3) ו-17(6) לחוק, כאשר התנהגותו עלולה לפגוע בתדמיתו או בשמו הטוב של שירות המדינה, או בעקבות הרשעה בעבירה שיש עימה קלון (ראה בד"מ 72/97, בד"מ 25/97, עש"מ 6198/98 - מאגיד הייב), כאשר לאחרונה, בבד"מ 2/00, בעניינה של שלומית פרוזניק, קבע בית הדין מספר הנחיות אימתי ראוי להביא התנהגות חיצונית של עובד מדינה, שאינה קשורה לתפקידו לרובד של עבירת משמעת.
- בין השאר, קבע בית הדין (שם בעמ' 9) : -
- "התנהגות, שיש בה ביטוי לעבירה בעלת כוונה פלילית ופגם מוסרי, תטה את הכף לכוון של יחוס עבירת משמעת לעובד, לנוכח קיומו של אינטרס ציבורי להבטיח את טוהר המידות של השירות הציבורי, ולהרתיע את עובדיו מהתנהגות פסולה רצונית ומכוונת".**
- במקרה זה, החלטת התביעה להגיש תובענה נגד הנאשם נשענת על יסודות מוצקים ביותר.
12. כפי שראינו, חוק המשמעת כולו הוחל בהחלטת ממשלה על עובדי חברת "בזק", לרבות סעיף 66 שבו, הקובע כי -
- "מותר להתחיל בהליכים לפני בית הדין, אף שלאחר שהעובד פרש מהשירות".**



ועל עובד כאמור, ניתן גם להטיל אמצעי משמעת רלבנטיים, הנגזרים מהתנהגותו חרף פרישתו, כאשר אך לאחרונה נדרש בית המשפט העליון לשאלה, אם ניתן להוריד בדרגה עובד, שפרש מהשירות וכך קובע בית המשפט העליון בעש"מ 5574/00 אורי בנית נגד מדינת ישראל (טרם פורסם), שעה שהוא נדרש לתכליתם של אמצעי המשמעת.

**"מהי אם כן, תכלית החוק לעניין זה? התכלית העיקרית של חוק המשמעת היא השמירה על התפקוד הראוי והתדמית הראויה של שירות המדינה. תכלית זאת אינה מתיישבת עם הענקת חסינות, מלאה או חלקית, לעובד המדינה, שהחליט, לאחר שביצע עבירת משמעת, לפרוש משירות המדינה. והרי חוק המשמעת ראה צורך לקבוע במפורש, בסעיף 66, כי "מותר להתחיל בהליכים לפני בית הדין אף לאחר שפרש העובד מהשירות". הדעת נותנת שהחוק לא התכוון להליכי משמעת שאין בסופם, אם העובד יורשע, אמצעי משמעת של ממש. המהות של הליכי משמעת מחייבת שאמצעי המשמעת יהיו הולמים את עבירת המשמעת, גם לגבי עובד שפרש מן השירות. אם האמצעים מעוקרים, ההליך יהיה עקר."**

13. מהטעמים האמורים, בית הדין אינו רואה כל מניעה משפטית להטיל על עובד של חברת "בזק", שפרש, אמצעי משמעת מגוונים המנויים בסעיף 34 לחוק. גישה זו נגזרת מתכליתם של אמצעי המשמעת, תכלית שנותרת שרירה ורלבנטיות, גם אם העובד ביצע עבירה פלילית שיש עימה קלון, מחוץ למסגרת הצרה של תפקידו. מאחר והתנהגות מסוג זה, של מי שנתחשב לענין החוק, כעובד מדינה, מקרינה על תדמיתו ושמו הטוב של שירות המדינה במובנו הרחב, וכבר נקבע כי:-

**"בלא אמון הציבור ברשויות הציבור יעמדו הרשויות ככלי ריק. אמון הציבור הוא המשענת של רשויות הציבור והוא מאפשר להן למלא את תפקידן... אמון הציבור ברשויות השלטון הוא מנכסיה החשובים של הרשות השלטונית ושל המדינה. כאשר הציבור מאבד את אמונו ברשויות השלטון, הוא מאבד את אמונו באמנה החברתית המשמשת בסיס לחיים משותפים. יש ליתן משקל נכבד לשיקולים הבאים לקיים, לשמר ולפתח את תחושת הציבור כי משרתיו אינם אדוניו, וכי הם עושים את מלאכתם למען הציבור, מתוך יושר וניקיון כפיים. אכן, טוהר השירות והשורות עומד בבסיס השירות הציבורי ובבסיס המבנה החברתי שלנו."**

(בג"צ 6163, אייזנברג ואח' נגד שר הבינוי והשיכון, מד(2), 226, 229).

14. אכן אמצעי המשמעת בפסקי הדין השונים, שהוגשו לבית הדין, שונים הם ממקרה למקרה, אין כמובן מנוס מכך. בין היתר, משום שהמקרים שונים זה מזה, ובהתאמה, משתנים גם השיקולים לגבי חומרת האמצעים הראויים.

במקרה שבפנינו, בהתחשב במהות העבירות ובריבוי האישומים, הנאשם נמצא בסקלה העליונה של עבירות המשמעת. במצב דברים זה, גובר האינטרס הציבורי על השיקולים האישיים.

15. נסיבותיו האישיות והמשפחתיות של הנאשם, כפי שעלו בפני בית הדין, אינן קלות כלל, כך גם מעשיו, והתנהגותו בהם טמון קלון מובהק. אנו נאלצים לדחות את הנסיבות האישיות, מפני השיקולים של האינטרס הציבורי ולטובתו, כאשר תדמיתו וטוהר מידותיו של השירות הציבורי, וערכי המשמעת שאמורים לשרור בו, אינם מאפשרים ליתן משקל מכריע לנסיבותיו האישיות.

בית הדין סבור כי, ראוי שתהא באמצעי המשמעת המוטלים מידה של הרתעה. כאשר בדין המשמעת כידוע, אמצעי המשמעת אמור לשמש אמצעי מניעה יותר מאשר אמצעי ענישה: התכלית העיקרית של אמצעי המשמעת היא, כאמור, למנוע פגיעה משמעותית בתפקוד של שירות המדינה או בתדמית של שירות זה, שכן תדמית ראויה היא תנאי הכרחי לפעילות תקינה של השירות.

16. בסיכומם של דברים, בית הדין מחליט להטיל על הנאשם את אמצעי המשמעת הבאים:

- א. נזיפה חמורה.
- ב. פסילה לצמיתות משירות המדינה.

בית הדין לא מצא כמפורט לעיל, שמסורה סמכות בידיו, להדרש לאמצעים של פגיעה בזכויותיו הכספיות של הנאשם, ואם סמכות כזו היתה מסורה בידיו, לא היינו מהססים להפעילה בנסיבותיו של מקרה זה, במידה הדרושה והראויה.

17. בית הדין סבור כי, הענקת מעין חסינות לעובדי מדינה שעברו לפנסיה צוברת, או עובדים אחרים שהחוק הוחל עליהם והנהנים מביטוח פנסיוני בקרן "מקפת" או קרנות הדומות לה, לעומתם של עובדי המדינה הזכאים לפנסיה תקציבית, מפני התוצאות של פסילה לשירות המדינה השוללת בתקופת תוקפה זכויות גימלה, יוצרת פוטנציאל לא ראוי של שונות ואפשר אף אפליה, אשר ראוי להדרש אליהם.

18. בית הדין מודע למעמדה הקנייני של הזכות לגימלה, ולמידתיות שצריכה לאפיין כל פגיעה בה, ואולם התכלית ההרתעתית של אמצעי המשמעת עלולה להיפגע, אם קבוצה גדלה והולכת של עובדים, תהנה מהחסינות האמורה.

בית הדין סבור כי, ראוי למצוא פתרון חקיקתי למצב דברים זה.

**סב/24 מפקח במשרד החינוך - עבירות מרמה וזיוף**

בפני : עו"ד אוריאל ישראלי  
מר סעיד אבו זלאם  
מר הקש יאיר

- יו"ר  
- חבר  
- חבר

התובע : עו"ד יוסי גוילי

ב"כ הנאשם : עו"ד משה גלעד

נציג המשרד : מר רוני יוטבת

**נפסק :** הנאשם, שעבד במשרד החינוך כמפקח ואחראי על פרויקטים, הואשם בבית משפט השלום בעבירות של מרמה וזיוף. בתום ההליך הפלילי, לאחר הודאתו בעבירות, נענש ללא הרשעה בשירות לתועלת הציבור. בהמשך נגד הנאשם הוגשה תובענה לבית הדין למשמעת. שבית הדין הרשיע את הנאשם בעבירות לפי סעיף 17(3) ו- (4) לחוק המשמעת. בית הדין למשמעת דחה מכל וכל את המניעים בהם ניסו לתאר ולתרוץ את מעשיו של הנאשם. בית הדין החליט לנוכח השוני שקיים בין מטרתו של ההליך הפלילי לעומת ההליך המשמעי, לפטר את הנאשם משירות המדינה תוך מתן זכויות קיצבה ללא מענק ופסלו לשירות המדינה לפרק זמן של שנתיים מיום פיטוריו.

**גזר-דין**

1. הנאשם בתובענה זו הואשם ע"י המדינה ב-ת.פ. 523/99 של בית משפט השלום בנהריה בשלוש עבירות לחוק העונשין תשל"ז 1977- בכך שקיבל דבר (כסף) במרמה בנסיבות מחמירות, זייף מסמך כעובד ציבור והשתמש במסמך מזויף כאמור.

2. פרטי העובדות נשוא העבירות הנ"ל בכתב האישום שהוגש כנגד הנאשם בתיק בית המשפט ביום 24.11.98 הם כדלקמן :

א. בתאריך הרלוונטי לכתב האישום עבד הנאשם במשרד חינוך כמפקח ואחראי על פרויקט חפציבה. פיקוח והפעלת בתי ספר בחבר העמים. (להלן : הפרויקט)  
ב. ניר גורמן ת.ז. 023052145 (להלן : המתלונן) עבד כמורה בפרויקט במדינת רוסיה וסיים את עבודתו ביוני 1997.

ג. ביום 31.8.97 (זמן אינו ידוע לתביעה) בכרמיאל זייף הנאשם מסמך בנסיבות מחמירות באופן שהוא עשה מסמך רשמי של משרד החינוך - שאלון פרטי והצהרה - (להלן : המסמך) בציון פרטי המתלונן חתם על המסמך שלא בהסכמת המתלונן תוך ציון מספר חשבון בנק מס' 1647143 בנק לאומי סניף כרמיאל (להלן : החשבון) השייך לנאשם עצמו.

ד. בתאריך 3.9.97 (זמן מדויק לא ידוע לתביעה), הנאשם הוציא מזכר (להלן : המזכר) המתיימר להיות אשר אינו ובו הוא מודיע למשרד החינוך כי המתלונן משמש כסגן מנהל בפרויקט.

- ה. כתוצאה מעשיית המסמך והמזכר, משרד החינוך הוציא מינוי למתלונן בתפקיד עובד הוראה במדינת חבר העמים ושילם לו משכורת במשך 9 חודשים כאשר הכסף נכנס לחשבון של הנאשם, סה"כ קיבל הנאשם במרמה ממשרד החינוך 37,479 ש"ח.
- ו. במעשיו כמתוארים לעיל, הנאשם זייף מסמך הנחזה להיות את אשר אינו והטעה את משרד החינוך, חתם מסמך בשם המתלונן ללא סמכות כדין באופן שהמסמך נחזה כאילו נחתם בידי המתלונן וקיבל שכר במרמה כאשר טען בכתב ואשר ידע שאינן אמת והפיץ מסמך מזויף.
3. במסגרת הסדר טיעון בין המדינה והנאשם שנעשה ביום 26.10.99, הודה הנאשם בסעיפי האישום דלעיל וביום 20.2.2000 לאחר קבלת תסקיר קצינת מבחן הטיל עליו בית המשפט (כבוד השופט א. שחורי) מבלי שהרשיעו בדיון, עבודות שירות לתועלת הציבור בהיקף של 350 שעות במרכז קליטה "ספיר" בקרית ים וכן העמידו במבחן למשך שנה.
4. בעקבות מתן פסק הדין של בית משפט השלום ללא הרשעה, על סמך הודאה של הנאשם בעבירות ובאישומים שבכתב האישום, הוגשה נגדו התובענה שבתיק זה על ידי נציב שירות המדינה ביום 20.6.2000 בה הואשם הנאשם כי במעשיו המפורטים בסעיף 2 דלעיל עבר עבירה שיש עמה קלון, התנהג התנהגות שאינה הולמת את תפקידו כעובד מדינה העלולה לפגוע בשמו הטוב של שירות המדינה ופגע במשמעת המדינה וכן עבר עבירות לפי סעיפים 17 (3) ו-17 (4) לחוק שירות המדינה (משמעת) התשכ"ג-1963 (להלן חוק המשמעת).
5. בדיון שהתקיים בפנינו ביום 29.10.2000 לאחר שהנאשם הודה באמצעות בא כוחו עו"ד משה גלעד ובעצמו בעובדות שבכתב האישום בבית משפט השלום ובאלו שבתובענה זו, למעט בכך שעבר במעשיו הנ"ל עבירה שיש עמה קלון, הרשענו אותו בעבירות על פי סעיפים 17 (3) ו-17 (4) של חוק המשמעת, שכן לדעתנו הנאשם התנהג במעשיו הנ"ל גם בהתנהגות בלתי הוגנת במילוי תפקידו או בקשר איתו, כפי שנסביר עוד להלן.
6. כנדרש על פי חוק המשמעת והתקנות בדבר סדרי הדין של בית הדין, הביאו באי כח הצדדים בפנינו ראיות לענין אמצעי המשמעת המתבקשים (תקנה 49) דהיינו שאין לנאשם עבר פלילי, (אולם אין פירושו של דבר שמגיע לו פרס על כך למעט הקביעה שהוא לא עבריון מועד) ולאחר מכן הביאו בא כח התובע עו"ד יוסי גוילי בשם נציב שירות המדינה ובשם משרד החינוך והתרבות בו עבד הנאשם עד שהושעה מעבודתו בתאריך 17.2.99 וכן בא כח הנאשם והנאשם עצמו את סיכומיהם ודברו בענין אמצעי המשמעת שיש לנקוט בהם כנגד הנאשם (תקנה 50).
7. א. בא כח התובע טען, כי העבירות והמעשים שביצע הנאשם הינם מעשים חמורים ביותר הפוגעים בשמו הטוב של השירות ובתדמיתו. חומרת המעשים נובעת הן בשל סוג העבירות בהן הורשע הנאשם והן בשל הנסיבות שבהן הן בוצעו, הקשורות למעמדו ותפקידו של הנאשם. כן טען בא כח התובע שהנאשם שימש כעובד הוראה במשך שנים רבות והתקדם בסולם הדרגות ממורה ודרך מנהל במשך שנים רבות, ועד להיותו מפקח כולל, ניצל לרעה את האמון הרב שנתנה בו המערכת וניצל את העובדה של היותו עומד בראש פרויקט חינוכי חשוב בברית המועצות, על מנת לזייף מסמך בנסיבות מחמירות, כפי שמתואר בכתב האישום ולזכות עקב כך בסכום כסף לא מבוטל אשר נכנס לחשבון האישי, הגם אם בסופו של דבר לאחר שנתגלו הדברים הנאשם החזיר את הכסף, אין זה משנה לעצם עשיית המעשים בעת שעשה אותם, שכן בוודאי לא התכוון להחזיר את הכסף בשעה שעשה אותם.

עוד הדגיש בא כח התובע כי הנאשם במעשיו פגע באמון הציבור שרחש ורוחש במערכת שירות המדינה וציטט פסקי דין בענין העונשים שיש להטיל על נאשם כזה בהיותו עובד המדינה. כמו כן צדק בא כח התובע בהדגישו כי מידת ההתנהגות הנדרשת מאדם במעמדו ותפקידו של הנאשם היא מידה גבוהה יותר של התנהגות מעובד מדינה אחר שאינו מורה ומפקח על מורים וחייב לשמש להם דוגמא.

לענין אמצעי המשמעת ביקש בא כח התובע להטיל על הנאשם אמצעי משמעת אלה:

1. פיטורין לאלתר;
2. פסילה מלשרת בשירות המדינה עד הגיע הנאשם לגיל 65 ותשלום הגימלה עם הגיעו לגיל זה כפי שמגיעה לו עד יום פיטוריו.
3. הורדה בשתי דרגות למשך שנתיים.

משרד החינוך והתרבות הצטרף לעמדה זו של התובע, למעט ענין הורדת הדרגות ותמך דרישותיו לאמצעי משמעת אלה בשלושה פסקי דין שהגיש לנו.

ב. בא כח הנאשם טען, כי לא בכדי לא הורשע הנאשם בעבירות שהואשם בהם בבית משפט השלום הסיבה זו אין גם לייחס לנאשם עבירה שיש עמה קלון, שכן כאן מקרה חריג ומיוחד מצד הנאשם המצדיק זאת. כן ביקש בא כח הנאשם להדגיש כי הנאשם הביע חרטה על מעשיו ולא היתה לו טובת הנאה מהכספים שהגיעו לרשותו שלא כדין ורמז כאילו כספים אלה באו לכסות על הוצאות שהיו לנאשם לצורך מילוי תפקידו ועבודתו כאחראי על פרויקט "חפציבה". בא כח הנאשם מודה כי זוהי התנהגות לא הולמת ולא ראויה, אך לא רואה בכך עבירה משום קלון אלא מעשה שטות שנעשה ע"י הנאשם כאשר פנה והתחנן לממוניו ולא נענה. על כן סבור בא כח הנאשם, כי אמצעי המשמעת המתאימים לנאשם במקרה כזה הם השארתו בשירות המדינה על מנת שיוכל לחזור ולהוכיח את תרומתו למדינת ישראל, אפילו כשרת, שכן מעשה הנאשם שנעשו מתוך טיפשות, לדעת בא כחו אינם מצדיקים הרתעה לעובדים אחרים שינהגו כך, ולכן אין לפטר את הנאשם, אולי אפשר להעסיקו כמורה זוטור ולחילופין הציע בא כח הנאשם שיושתו עליו נזיפה חמורה והורדה בדרגה. ובהעדר אפשרות כזו, יוצא הנאשם לגימלאות מיידית מבלי שיורידו מגימלתו שתי דרגות למשך שנתיים כדרישת בא כח התובע.

ג. גם הנאשם קיבל את זכות הדיבור כחוק והסתמך על המלצות שקיבל, הגיש דברים בכתב וחזר על טענת בא כחו תוך חרטה על מעשיו, כי בסך הכל רצה לכסות על הוצאות שהיו לו בקשר למילוי תפקידו ושלא כוסו ע"י המשרד למרות פניותיו לממונים עליו.

8. בטרם ניגזר את עונשו של הנאשם ההולם לדעתנו את מעשי העבירה שעבר כאמור, עלינו להביע את דעתנו, אולי אף את מורת רוחנו, על הקושי שהציבו בפנינו באי כח הצדדים והנאשם, אם כי זו היתה זכותם, בכך שהסתמכו למעשה על הוראות סעיף 61ג' לחוק המשמעת, לפיו הממצאים והמסקנות של פסק דין חלוט במשפט פלילי שנוהל כנגד אדם (בעניינו הנאשם כאן) יראו אותם כמוכחים, בדיון כנגד אותו אדם לפני בית הדין למשמעת, כאילו קל יותר להרשיע את הנאשם שבפנינו בעבירות על פי התובענה ובעיקר לגזור את עונשו, בעוד שאין הדבר כך.

9. למעשה ספק, אם בית משפט השלום קבע ממצאים והסיק מסקנות כל שהן כנדרש

בקביעת "מעשה בית דין" במשפט האזרחי. שכן לא הובאו עדויות ולא הוכחו הוכחות אפילו לכאורה כמצויין בתקנה 41 לתקנות סדרי דין בבית הדין למשמעת. בית המשפט גזר את דינו של הנאשם על סמך הודאתו בלבד ללא הרשעה וללא שמיעתו ושמיעת עדים אחרים על כל המשתמע מכך, חקירה ראשית, נגדית וחוזרת שלהם ושל הנאשם ובמיוחד קבלת הסבריו למעשיו הנלווים של הנאשם. אלה באו כביכול בידי ועל ידי קצינת המבחן ובא כוח הנאשם לענין העונש, הסברים שלא שכנענו אותנו כלל. כך נהגו בא כח התובע, בא כח הנאשם והנאשם בפנינו כל אחד מטעמיו כפי שנסביר להלן.

10. הנאשם הינו בן 59 היום, יליד 1941, נשוי ואב לשלושה בוגרים. בעת ביצוע העבירה נשוא כתב האישום דהיינו באמצע 1997 היה הנאשם מועסק בשירות המדינה כעובד משרד החינוך והתרבות עוד מ-1.1.78. ושימש בתפקיד של מפקח על בתי ספר וב-6 השנים האחרונות גם כמפקח אחראי על פרויקט "חפציבה" שבמסגרתו פיקח והפעיל רשת בתי ספר במדינות חבר העמים. בעבודתו זו היה הנאשם אחראי על מורים, תוכניות לימודים וניהול המערכת ולפני כן עסק בהוראה כמצויין בתסקיר קצינת המבחן מ-22.12.99. שהוגש לנו.

11. הנאשם עשה לפי כתב האישום מעשים, בהם הודה, שאינם מובנים לנו כלל בלשון המעטה ולא כל שכן כשהם נעשו ע"י מורה ומפקח על מורים ובתי ספר במשך 36 שנים.

לפי האמור בתסקיר קצינת המבחן, עשה הנאשם מעשים אלה: "מתוך תחושת בדידות ואי הכרה של אחרים בו כעושה חייל ומלאכת קודש בכל הקשור בפרוייקט "חפציבה", פרויקט בעל משמעות לאומית, חינוכית חשובה" עד כדי כך שראה בהם פיסגת עשייתו המקצועית.

12. כיצד ניתן איפא להסביר את התכנון העורמה וההסתרה של מעשיו כאשר לאחר שניר גורמן (המתלונן לפי כתב האישום) סיים עבודתו בפרוייקט ברוסיה ביוני 1997 זייף הנאשם מסמך מ-31.8.97 - מילא אותו בפרטי גורמן, שלא בהסכמתו, תוך ציון מספר חשבון בנק של הנאשם עצמו ואחר כך הוציא מזכר ב-3.9.97. שהוא שיקרי, לפיו גורמן משמש כסגנו של הנאשם כמנהל הפרוייקט ובעקבות כך משרד החינוך והתרבות הוציא כתב מינוי לגורמן כעובד הוראה ושילם לו כביכול משכורת במשך תשעה חודשים שנגבתה למעשה ע"י הנאשם דווקא בסך כולל של 37,479 ש"ח.

קצינת המבחן מציינת בתסקירה, שאישיות הנאשם מתאפיינת בהתמסרות ללא גבול לאחרים ולעבודתו ובאי סטייה קיצונית מדרך הישר, אולם מתרצת כביכול את מעשיו הנלווים לעיל בהבעת התמרדות במערכת שהעסיקה אותו, כביטוי של זעם וצורך בפיצוי על תחושת הבדידות ואי הכרה במאמציו ובעבודתו. מענין ומפתיע שגם כבוד השופט השלום א. שחורי כאילו הבין את מעשי הנאשם כביטוי של מחאה, תפיסת הנאשם, כנגד מערכת ביוקרטית שלא הכירה בחשיבות פרויקט חינוכי שהנאשם ראה בו מפעל נחוץ ורציני, בהדגישו שהנאשם לא הפיק תועלת אישית מביצוע העבירות.

13. בכל הכבוד, אין דעתנו כדעת קצינת המבחן וכבוד השופט שחורי, שכן מה היה קורה לו הנאשם לא היה נתפס בקלקלתו ולא היו מתגלים מעשיו החמורים, מה עוד שלא נתקלנו עד היום במשך 40, שנה במקרה של אדם שישלחו לו מעשים כאלה, מתוך נימוק כי רצה רק לפצות את עצמו על אי הכרה בחשיבות מעשיו או כמחאה של אי שביעות רצון מצידו ממעשי ומחדלי הממונים עליו.

לא ראינו כל התכתבויות בענין זה מצד הנאשם או מצד ממוניו ואין זו הדרך בה ינקוט עובד מתוסכל, יהיו מניעיו טעמיו וכוונתו הטובים בעיניו אשר יהיו. הנאשם שימש עובד מדינה ואסור היה לו למשוך כסף מקופה ציבורית בטרם התחוויר לו כי המעשה הוא בגדר המותר (דברי כבוד הנשיא שמגר פד"י ל"ג (2) בעמ' 278 בענין התנהגות בלתי הוגנת).

14. בית משפט השלום לא הרשיע את הנאשם ובכך מנע ממנו כתם של קלון, שאם לא כן היינו צריכים להרשיע את הנאשם כאן גם בעבירה על סעיף 17 (6) לחוק המשמעת, דהיינו עבירה שיש עמה קלון ומאוד סביר שהיינו גוזרים עליו פיטורין ללא תשלום פיצויי פיטורין והיינו נענים ללא היסוס לבקשת בא כח התובע.

כבוד בית המשפט השלום הטיל על הנאשם עונש קל בסוברו כנראה שהנאשם לא מזיק לחברה ואין להרחיקו ממנה, כפי ששוקלים בעת הטלת עונש בדין הפלילי. לא כן בדין המשמעת השונה בתכלית לענין אמצעי המשמעת, כפי שאמרנו בגזר הדין שנתנו בתיק בד"מ 265/99:

**"מטרת הדיון המשמעת היא, הגנה על המעביד, לרוב המדינה ועובדים אחרים שלה ואלה שנזקקים ומקבלים ממנה שירות על ידי עובדיה ולא ענישה או תיקון הנאשם. היינו, הגנה על אותם נזקקים שנתנו במדינה ובעובדיה אמון ועתה נפגעה אמינותם בעיניהם עקב מעשי העבירה המשמעתית של אותו עובד. מכאן הצורך לבדוק אם העובד הנאשם שהורשע בדין עודנו ראוי לאמון שרחשו לו השילטונות והציבור לפני שהורשע בדין ואם ראוי הוא עדיין להימנות על עובדי המדינה ולשאת במשרה אחראית שהוטלה עליו קודם להרשעתו".**

וכן כפי שנאמר ע"י כבוד השופט זמיר בעש"מ 917/99 מדינת ישראל נגד עבדאללה חמזה שציטט ב"כ התובע בפנינו (פורסם בדינים עליון כרך נו 25 בעמ' 4/7):

**"אכן, יש הבדל בין הדין הפלילי, שעיקרו ענישה, לבין הדין המשמעת, שעיקרו מניעה. בהבדל זה טמונה גם ההצדקה לעצם הקיום של הליך משמעת לאחר שנסתיים ההליך הפלילי. ראוי, לדוגמה, בג"צ 13/57 צמוקין נ' בית הדין המשמעת לעובדי המדינה, פ"ד יא 856. בעש"מ 5282/98 מדינת ישראל נ' כתב (טרם פורסם) אמרתי כך: המשקל הראוי לייחס לנסיבות בהן בוצעה העבירה הפלילית, וכן גם המשקל שיש לייחס לנסיבות האישיות של הנאשם, פוחת בדין המשמעת. בדין המשמעת, אמצעי המשמעת אמור לשמש אמצעי מניעה יותר מאשר אמצעי ענישה: התכלית עיקרית של אמצעי המשמעת היא, כאמור, למנוע פגיעה משמעותית בתפקוד של שירות המדינה או התדמית של שירות זה, שכן תדמית ראויה היא תנאי הכרחי לפעילות תקינה של השירות. לכן השאלה העיקרית היא, מה ההשלכה שתהיה על שירות המדינה, אם עובד המדינה שהורשע בעבירת שוחד, יורשה להמשיך את עבודתו בשירות המדינה".**

15. כפי שנפסק כבר בעש"מ 4/81 אוהיון נגד מדינת ישראל פד"י לה חלק רביעי עמ' 494 הקלון אינו נמדד על פי אמות מידה משפטיות, אלא לפי אמות מידה מוסריות שאומצו לתוך מערכת הנורמות המשפטיות, דהיינו יש לראות אם במעשי הנאשם יש פגם או פסול מוסרי העולה כדי קלון. אין לנו ספק שהעבירות אותן עבר הנאשם לפי כתב האישום, יש עימן קלון, אך לגבי הנסיבות העובדיות אם גם הן כרוכות בקלון יש לנו ספק מה וזאת בהעדר עדויות של הנאשם וממוניו כאמור, עליהן נחקרו, לרבות מה אמר הנאשם לחוקריו בנציבות ובמשטרה. חסר זה מקורו במעשי ובמחדלי באי כח הצדדים ובעיקר של בא כח התובע ולכן פעל לטובת הנאשם.

16. הנאשם הביע חרטה על מעשיו ואנו מאמינים לו. הנאשם הושעה מעבודתו מ-17.2.99- והחזיר כספים שלקח. אנו ערים גם לרקעו המשפחתי האישי ומצבו הכלכלי לדבריו. אולם עקב מעשיו כאמור, אין לו מקום בשירות המדינה ולאור פסקי הדין שצוטטו בפנינו ואלה שקראנו בעניינים דומים מחד והצורך להרתיע עובדי המדינה ועובדי הוראה אחרים מפני נקיטת דרך נלוזה ופיצוי עצמי כפי שעשה הנאשם מאידך, אנו מטילים עליו אמצעי משמעת אלה:

- א. נזיפה חמורה שתרשם בתיקו
- ב. פיטורין לאלתר ללא פיצוי פיטורין מבלי שתפגע זכותו לקצבת פרישה לפי סעיף 15 (4) לחוק שירות המדינה (גימלאות) נוסח משולב, תש"ל-1970-
- ג. פסילת הנאשם מלשרת בשירות המדינה לאחר פיטוריו למשך שנתיים מיום פיטוריו.

בד"מ 104/00

ניתן והודע ביום י"ח בחשון התשס"א (16.11.2000),



**סב/25 נהג במשרד המשפטים - הטרדה מינית וניבולי פה**

בפני: עו"ד ניצה אדן-ביוביץ, מ"מ אב בית הדין  
מר דני לרנר  
מר נחום ברזילי  
- יו"ר  
- חבר  
- חבר

התובע: עו"ד אביתר טסלר

ב"כ הנאשם: עו"ד דוד שושני

**נפסק:** פסק דין זה, עניינו הטרדה מינית מילולית של עובד וניבול פיו כלפי עובדת במשרד בו הינו עובד.  
בית הדין הרשיע את הנאשם בעבירות, שיוחסו לו בכתב התובענה, עבירות לפי סעיף 17(2) ו- (3) לחוק המשמעת.  
בגזירת דינו, בית הדין לקח בחשבון, כי אין מדובר בהטרדה מינית במידרג הגבוה אלא בהטרדה מילולית חד-פעמית ובעבירה נוספת. לאחר שבית הדין שקל את תמונת ההתנהגות, יחד עם נסיבותיו האישיות של הנאשם, הטיל עליו אמצעי משמעת של נזיפה חמורה, הפקעת מחצית משכורת והקפאת דרגה אחת למשך שנה.

**גזר-דין**

1. ביום א' בחשוון התשס"א - 30.11.00 הרשענו את הנאשם, בהפרתם של סעיפים 17(2) ו- 17(3) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963.
2. הנאשם, עובד משרד המשפטים, הועסק בתקופה הרלוונטית בתפקיד נהג היועץ המשפטי לממשלה, הטריד מינית עובדת אחרת במשרד, ניבל פיו והתנהג התנהגות שאינה הולמת עובד מדינה, הכל כמפורט בהכרעת הדין.
3. התובע המלומד, בטיעונו לאמצעי המשמעת, הדגיש בפנינו את הנחיית בית המשפט העליון (בעש"מ 1928/00 מדינת ישראל נגד עמוס ברוכין - טרם פורסם), בדבר הצורך בהחמרה בעונשם של מי, שנמצא אשם בהטרדה מינית כלפי עובד אחר.
- עוד סבור התובע המלומד, שאמצעי המשמעת, שיוטלו על ידי בית הדין, צריכים לשדר, הן מסר מרתיע לעובדים לבל יעשו מעשים שכאלו והן מסר למתלוננות לבל ירתעו מלהגיש תלונות נגד המטריד.
- התובע בהגנותו ציין, שאין מדובר במקרה דנן, בהטרדה מינית מהסוג החמור, ועל כן אמצעי המשמעת, אליהם עותרת התביעה, הינם: נזיפה חמורה, הפקעת משכורת קובעת אחת, הורדה בדרגה אחת למשך שנה.
4. נציג המשרד שלא כיבדנו בנוכחותו, הודיע כי, המשרד מצטרף לעמדת התביעה וביקש להזכיר לבית הדין, שהנאשם מעוכב בדרגה כשנה וחצי עקב ההליכים המשמעתיים.
5. הסניגור המלומד הציג את מצבו הסוציו-אקונומי של הנאשם.  
בשל המקרה נשוא התובענה הועבר הנאשם מתפקידו ומשכורתו הצטמקה בסכומי כסף ניכרים.  
לנאשם אשה וארבעה ילדים שעול פרנסתם עליו. הסניגור המלומד הגיש לבית הדין צרור מכתבי המלצה המעידים על מסירותו של הנאשם לעבודה ועל נאמנותו של הנאשם לממונים עליו. כמו כן, בשנת 1993 נבחר הנאשם כעובד מצטיין של משרדו.

גם ההגנה שמה יתבה על פסיקתו האחרונה של בית המשפט העליון בפרשת ברוכין, (ראה לעיל). שם נקבע, שבמקרים קלים של הטרדה מינית, אין להחמיר בעונשו של הנאשם. ולדעת הסניגור המלומד כזה הוא המקרה דנן. מדובר בהטרדה חד פעמית, שלה אופי של אמירה בלבד, מתלוננת אחת, שבינה לבין הנאשם לא היו יחסי כפיפות.

בנסיבות אלה, מבקש הסניגור המלומד להסתפק באמצעי משמעת של נזיפה חמורה בלבד.

6. הנאשם חזר בפני בית הדין על תיאור מצבו הכלכלי הקשה ועל מצבו הנפשי.

7. בבואנו לגזור את דינו של הנאשם, שומה עלינו לבחון ולשקול את השפעת החלטתנו על שירות המדינה, לאור מטרת מהותו של השירות, בהתחשב בטיבן של העבירות תוך שקילת נסיבותיו האישיות של הנאשם.

בהכרעת דין מפורטת קבע בית הדין כי, עובד מדינה חייב לנהוג בנימוס כלפי יתר חבריו לעבודה. הטרדה מינית, צעקות וסגנון דיבור כפי שיצאו מפי הנאשם אינם יאים למקום עבודה. אלה פוגעים ומחפשים עובד אחר, מעכירים את האווירה ועלולים לשבש את התיפקוד התקין של היחידה. דיבורים אלה מקומם לא יכרם במסגרת דפוסי ההתנהגות הראויים בין עובדים במשרדי הממשלה.

בית הדין ער להיקף התופעה של הטרדה מינית בקרב עובדי שירות המדינה כפי, שאומר השופט זמיר בפרשת ברוכין (לעיל):

**"ההטרדה המינית, כפי שעולה ממחקרים, היא תופעה רווחת, גם בשירות הציבורי. נראה שהיא אחת מעבירות המשמעת הנפוצות ביותר. וככל שהעבירה, כל עבירה, נפוצה יותר, כך פגיעתה קשה יותר. לכן דבר רגיל הוא שבית המשפט מחמיר את האמצעים בהם הוא נוקט כאשר עבירה מסוימת מתפשטת ופגיעתה גוברת. אמצעים חמורים יותר אמורים להעביר מסר מרתיע, לעצור את התפשטות העבירה ואף להפחית את שכיחותה ככל שניתן. שכיחות העבירה של הטרדה מינית מצדיקה גישה כזאת גם כלפי עבירה זאת".**

מתפקידו של בית הדין למשמעת להביא לצמצום התפשטות התופעה בעזרת הטלת אמצעי משמעת חמורים יותר.

ומכאן, לאמצעי המשמעת ההולמים את הענין שלפנינו. לדעת בית הדין, המקרה הנדון הוא מקרה של הטרדה מינית שאינה חמורה. ואנו סבורים, שאין למצות את הדין עם הנאשם בגין מעשיו: ההטרדה היתה מילולית וחד פעמית, בין עובדים במשרד כשאין יחסי מרות ביניהם. גם סגנון דיבורו של הנאשם כלפי עובד אחר אינו מכבדו, בלשון המעטה, וראוי לכל גינוי אלא שאף הוא אירוע אחד ולא יסוף.

בית הדין הביא בחשבון שיקוליו גם את נסיבותיו האישיות של הנאשם, שיש בהן כדי לרכך את אמצעי המשמעת.

הנאשם נענש בגין העברתו לתפקיד אחר הוא נפגע כלכלית - ברמת שכרו וכן נפגע מעמדו במשרד מבחינת התפקיד אותו הוא ממלא כעת.

בית הדין השכיל להבין, שהנאשם נתון בקשיים כלכליים המכבידים עליו ומצבו הנפשי רעוע הוא.

8. לאחר שבית הדין שקל את כל אלה, החליט להטיל על הנאשם את אמצעי המשמעת הבאים:

- א. נזיפה חמורה.
- ב. הפקעת מחצית משכורת קובעת ב - 10 תשלומים שווים ורצופים.
- ג. הקפאת דרגה אחת למשך שנה מיום גזר הדין.

אמצעי המשמעת הודעו לצדדים ביום הדיון י"ז בחשוון התשס"א - 15.11.00.

בד"מ 18/00

ניתן והודע ביום כ"ב בחשוון התשס"א - 20.11.00

**סב/26 ראש ענף תלונות הציבור וחוקר ראשי, במשרד התחבורה - הטרדה מינית**

בפני: עו"ד יוסף תלרז, אב בית הדין  
עו"ד ניצה אדן-ביוביץ, מ"מ אב בית הדין  
מר נחום ברזילי  
- יו"ר  
- חברה  
- חבר

התובע: עו"ד ג'פרי ונדל

ב"כ הנאשם: עו"ד שי גלעד

נציג המשרד: מר בני להב

**נפסק:** הנאשם שהופקד על טיפול בתלונות הציבור, הובא בפני בית הדין למשמעת, לאחר שהורשע בבית משפט אזרחי בעבירה של מעשה מגונה שנעשה במתלוננת שביקשה להגיש תלונה לטיפולו. בית הדין הרשיעו בעבירות לפי סעיף 17(2), ו- (3) לחוק המשמעת. בית הדין הגיע למסקנה כי, התנהגותו הינה ברת השלכה של ממש על יכולתו להמשיך בשירותו, במסגרת השירות הציבורי. בית הדין ראה את מיצוי תכליתם של אמצעי המשמעת בהרחקתו של העובד משירות המדינה ועל כן הורה על הטלת אמצעי המשמעת של נזיפה חמורה, פיטורים תוך מתן זכויות גימלה מלאות. הנאשם ערער על גזר דינו לבית משפט העליון. בית המשפט דחה את הערעור תוך שהוא חוזר על הגישה המחמירה, שנדרשת בשירות הציבורי כלפי מבצע עבירות שעניינם הטרדה מינית, לרבות פיטוריו של העבריין. כמו כן, בית המשפט לא ראה מקום להתערב באמצעי המשמעת שהוטלו על הנאשם.

## **גזר-דין**

1. ביום י' באלול התש"ס - 10.9.2000 הרשענו את הנאשם בעבירות לפי סעיפים 17(2), 17(3) ו-17(6) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג - 1963 (להלן - החוק), כאשר הכרעת דינו המפורטת ניתנה ביום ט' בכסלו התשס"א - 6.12.2000.
2. הנאשם בן 61 משמש כראש ענף תלונות הציבור וחוקר ראשי במשרד התחבורה, והינו מועסק בשירות המדינה במשך 34 שנים.
3. הרשעתו של הנאשם על ידו באה בעקבות הליכים פליליים, שהתנהלו נגדו בבית משפט השלום בירושלים, ואשר ערעור עליהם - על הרשעתו, מצד הנאשם לבית משפט המחוזי לא צלח. במסגרתם הורשע בעבירה של מעשה מגונה, לפי סעיף 348 ג' לחוק העונשין. העונש שהושת על הנאשם, על ידי בית המשפט השלום בירושלים, היה עונש מאסר של 12 חודשים, מהם 4 חודשים לריצוי בפועל בדרך של עבודת שירות. בית המשפט המחוזי המיר את עונש המאסר בפועל בעבודות בהיקף של 200 שעות לתועלת הציבור, ובנוסף נגזר על הנאשם קנס כספי, ופיצוי לנאשמת בסכום של 3,000 ש"ח.

4. הרקע העובדתי, אשר הצמיח את ההליך הפלילי, בו עמד הנאשם על גלגוליו השונים, היה קשור להגשתה של תלונה בנוגע להתנהגותו של נהג מונית, בתוקף תפקידו כחוקר ראשי במשרד התחבורה, כאשר בתאריך 11.12.96, סמוך לשעה 11:40, במשרדו של הנאשם שבמשרד התחבורה, במרכז כלל שברחוב יפו בירושלים, עשה הנאשם מעשה מגונה במתלוננת (ס.א.) בלא הסכמתה. המתלוננת הגיעה למשרדו של הנאשם כדי להתלונן כנגד נהג-מונית. במהלך מסירת תלונתה ניגש הנאשם על המתלוננת חיבק אותה, ליטף את גבה ואת ישבנה וחזר למקומו;

אחר-כך ביקש ממנה להראות לו את מקום האירוע מהחלון, נעמד לידה חיבק אותה שוב בכתפה, קירב אותה אליו וליטף לה את הגב ואת הישבן שוב. בהמשך, בסיום חקירתה, קירב אותה שוב בחוזקה, ליטף לה שוב את הגב, קירב את ראשה לראשו ונתן לה נשיקה בלחי ליד העין השמאלית; אחר-כך שאל אותה הנאשם אם היא רוצה לפתור עימו תשבצים, ואם אפשר להתחיל איתה.

5. בית המשפט השלום בירושלים, בגזר דינו (ת.פ. 2903/97) בחן את נסיבות החומרה של התנהגותו האמורה בקובעו כי -

"מעשיו של הנאשם פגעו בכבוד של המתלוננת ובזכותה לפרטיותה. הם גרמו למתלוננת לחוש מושפלת ומנוצלת (עמ' 58 להכרעת הדין). אומנם המעשה לא נמצא בדיוטות העליונות של מדרג החומרה אך מן העבר האחר, קיימת חומרה מיוחדת בעובדת היות הנאשם בתפקיד בעת ביצוע העבירה ומקובלת עלי עמדת התביעה, בטיעונה לעונש, כי הנאשם ניצל באופן מחפיר את מעמדו כאשר ביצע את מה שביצע בבחורה צעירה שהגיעה למשרדו להגיש תלונה. במקום שהנאשם יפעל במסגרת סמכותו לתיקון העוול שבגללו הגיעה המתלוננת למשרדו, נטל לעצמו דרור לבצע בה עוול נוסף. על העונש לבטא את מורת הרוח החברתית ממעשיו של הנאשם וכן עליו לשמש להרתעת היחיד והרבים. בעברו הנקי של הנאשם, בנתוניו האישיים, ובהשלכותיה האפשריות של ההרשעה על המשך העסקתו ועל יחסיו עם משפחתו, אין בנסיבות העניין כדי להוביל להימנעות מוחלטת מהטלת מאסר. יחד עם זאת, הם יובאו בחשבון בגדר קביעת אורכו של המאסר שיוטל, וכן בגדר ההחלטה להורות על ריצויו בדרך של עבודות שירות."

6. בית המשפט המחוזי הקל כאמור במידת מה בעונשו, כאשר את טעמי הקולא ראה בנסיבות הענייניות והאישיות הקיימות במקרה זה, וביניהן, עברו הנקי לחלוטין של המערער שהינו כיום בן 61, שירותו המצטיין בשירות המדינה כחוקר במשרד תחבורה, כאשר לגבי אדם כזה עצם ההרשעה בעבירה שבה הורשע היא כבר בבחינת עונש כשלעצמו, את העובדה שמדובר במעידה חד-פעמית ברגע של איבוד שיקול הדעת האיתן שהמערער הוכיח לאורך שנים, ואת העובדה שגם כב' השופט ענבר בבית משפט קמא ציין בגזר דינו כי המקרה שלפנינו לא נמצא בדיוטות העליונות של מדרג החומרה. כשם שבית משפט לוקח בחשבון בשיקוליו לחומרה את העבר הפלילי של הנאשם העומד בפניו בשעת גזר-הדין, וככל שהעבר הפלילי הזה מכביד יותר, כך הוא מביא להחמרה בענישה, כך גם צריך להיות במקרה ההפוך: ככל שהעבר הוא נקי יותר ומשתרע על פני תקופת חיים ארוכה יותר, יש לתת לו ביטוי גדול יותר בקולת העונש (ע"פ 1316/99 שם בעמ' 3).

7. טיעוני הצדדים בפנינו התמקדו באמצעי המשמעת, שראוי להטיל על הנאשם, בעקבות הרשעתו בהליכים הפליליים וענישתו, וכן בעקבות הרשעתו על ידנו.

8. התובע המלומד, בטיעונו הסדורים בפניו, עתר להטלתם של אמצעי משמעת של נזיפה חמורה, פיטורין לאלתר משירות המדינה והורדה בשתי דרגות לפרק זמן של שנתיים - פיטורין אשר יצמיחו לפי הוראותיו של חוק שירות המדינה (גימלאות), התש"ל - 1970, זכות לגימלה, אשר תופחת במידת, מה בפרק זמן של שנתיים.
9. כתימוכין לגישתו האמורה, הדגיש התובע את נסיבות החומרה, כפי שבוטאו בפסק דינו של בית המשפט השלום, המובלטות ביחס לתפקיד הבכיר והייחודי, אותו מילא הנאשם במועד ביצוע העבירה בשירות המדינה. התובע המלומד הגיש לעיונו של בית הדין מספר פסקי דין: בד"מ 34/90, בד"מ 14/90 ו-עש"מ 1928/00, בעניינו של עמוס ברוכין, ממנו צוטטו קטעים רלבנטיים - עיון באותם פסקי דין מעלה, כי נסיבותיהם חמורות יותר מהמקרה שבפניו, הן בשל הנוגע למהותם של המעשים המינייים שבוצעו בקורבנות העבירה ותדירותם, ובהתאמה נגזרו על הנאשמים אמצעי משמעת חמורים יותר מאלה שדרשה התביעה בפניו. כאשר את התכלית העיקרית בהטלתם של אמצעי המשמעת, רואה התובע המלומד בהגנה על שירות המדינה שתושג על ידי פיטוריו, לנוכח ההשלכה שיש לעבירה שביצע, על אותו שירות.
10. נציג המשרד, מר בני להב, ציין בפניו את יושרו והגינותו של הנאשם ומסירותו לביצוע תפקידו ואת שנות עבודתו והמסירות שגילה במסגרת שירות המדינה וההערכה, לה זכה מפי כל. אולם, חרף כל אלה, ההליכים הפליליים - בהם עמד, פגעו בתדמיתו של המשרד, כאשר נציג המשרד אינו רואה מנוס מפיטוריו. פיטורים, אותם ביקש הנציג להוציא לפועל בעוד כשישה חודשים, וללא כל פגיעה בדרגותיו.
11. הסניגור המלומד טען בפניו ברוב טעם. טיעונו התמקדו בכך, כי מדובר באירוע אשר נתרשש לפני כארבע שנים, כאשר החקירה וההליכים המשפטיים הכבידו עד למאוד על הנאשם, כאשר עסקין בנאשם בן 61, שתרם תרומה מהותית לשירות המדינה, כאשר מעשיו, כפי שנקבע על ידי ערכאות השיפוט האזרחיות, לא נמצאים בסקלה העליונה של ההתנהגות המיניית האסורה, ומשרד התחבורה והנציבות לא יזמו את השעייתו, המדובר כאן במעידה חד-פעמית של איבוד שליטה ושיקול דעת.
- התנהגות שאינה מצדיקה את פיטוריו מהשירות. כאשר לגישתו לא תמיד קיימת הצדקה לפטר עובד מהשירות, בהתחשב במכלול הנסיבות. לבית הדין הובאו, לצורך זה, אסמכתאות (עש"מ 917/99 - מדינת ישראל נגד עבדאללה חמזה; עש"מ 3/88 בעניין אזוט; עש"מ 5550/98 בעניין יעקב גלאור), אשר לא נסבו על מעשים המהווים כיום הטרדה מינית, כמשמעה בחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998.
- כן טען הסניגור המלומד, במידה רבה של צדק, כי המעשים שבהם הורשעו הנאשמים, שעניינם הובא על ידי התובע, חמורים מאלה של הנאשם שבפניו.
12. הסניגור הביא לבית הדין שני עדי אופי: את מר אלכס לגר - כיום סמנכ"ל לתחבורה יבשתית ומפקח על התעבורה, אשר מכיר את הנאשם מאז שנת 75' והינו ממונה עקיף עליו. העד, בעדותו, תיאר את עבודתו הקשה והמסורה במשרד התחבורה, את יכולתו המקצועית הגבוהה, ויחסי האנוש הטובים שפיתח עם עמיתים לעבודה והציבור הרחב. העד הדגיש כי, אם הדבר היה תלוי בו, הוא היה מעדיף שהנאשם ימשיך בתפקידו במשרד התחבורה.
- העד השני שהעיד בפניו היה מר חיים איתן - כיום גימלאי, בעבר מפקח תעבורה מחוזי, אשר הכיר ומוקיר את הנאשם, את מסירותו הרבה לעבודה ואת מידת מעורבותו האישית בה, ואת יחסי העבודה והאווירה החיובית שיצר הנאשם בסביבתו.

13. בנוסף לעדים ששמענו, קיבלנו לידנו אסופת מסמכים ובהם מכתבי תודה, הערכה, ותעודת הוקרה, הממשיכה את קו ההערכה המקצועית והאנושית כלפי הנאשם.
  14. הנאשם חזר וטען בפנינו, כפי שעשה בהליכים הפליליים שהתנהלו נגדו, כי לא ביצע את המעשים בהם הואשם, הורשע ונענש. מובן, שבית הדין אינו יכול להידרש לטענות אלה, שיומם היה כבר בבתי המשפט שדנו בעניינו, ובית הדין נסמך על קביעותיהן העובדתיות והמסקנות שאליהן הגיעו. אין אנו מוסמכים להעביר תחת שבט ביקורתנו החלטות שיפוטיות אלה. בנוסף לכך, שמענו על מידתם של ההוצאות הכספיות בהן עמד הנאשם בעטיים של ההליכים, על עומק מסירותו לתפקיד, אותו הוא מבקש להמשיך, וכן הדגיש הנאשם כי הוא לא הושעה מתפקידו, וכי אינו "סוטה מין".
  15. בבואנו להטיל את אמצעי המשמעת הראויים על הנאשם, שומה עלינו לבחון ולשקול את השפעת החלטתנו על שירות המדינה, לאור מטרת מהותו של השירות, בהתחשב בטיבן של העבירות שבהן הורשע הנאשם, תוך שקילת נסיבותיו האישיות.
  16. בית הדין סבור כי, בנסיבות ביצוע העבירה, בה הורשע הנאשם בבית המשפט השלום והמחוזי, יש משום קלון. בהקשר זה, בית הדין שותף לגישתו של בית המשפט השלום כביטוי בגור דינו לגבי נסיבות החומרה של ביצוע העבירה. נסיבות אשר מתעצמות לנוכח התפקיד של חקירת תלונות הציבור ואכיפת הדין כלפי ציבור נהגי המוניות, אשר הופקד בידי הנאשם. במקום למלא את תפקידו באמונה ולברר את תלונת המתלוננת לגופה, במסגרת זרועה אכיפת החוק של המדינה, עשה פלסתר את תפקידו ונתן דרור ליצריו, תוך ביצוע מעשים בגופה של מתלוננת, אשר נחשבים כיום, הטרדה מינית.
- אכן שירותו המסור במסגרת המדינה במשך שנים, ומעידתו החד-פעמית היו פקטור חיובי ובר השפעה על מידת ענישתו הפלילית, כפי שהובהר בפסק דינו של בית המשפט המחוזי. אולם לגישתנו, השפעה זו פוחתת בדין המשמעת, לנוכח הפגיעה הקשה, בה עמד ועדיין עומד השירות הציבורי כתוצאה ממעשה העבירה.
- בית הדין מוכן להסכים עם המעשה המיני כשלעצמו אינו עומד בסקלה העליונה של עבירות המין, ואולם, נסיבות ביצוע העבירה כלפי אזרחית מהשורה, שהגיעה לשירות המדינה מתוך אמונה, כי בני אדם הגוני התנהגות יטפלו בעניינה, זכתה באותו בוקר של פניה למשרד התחבורה לפגיעה בכבודה האנושי, כפי שהובהר היטב בגזר דינו של בית משפט השלום. בהקשר זה נוסיף כי, הטרדה מינית - גם בלבוש שקדם למסגרת המקיפה של חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998 הכולל, בסעיף 3 (א) (2), בגין עבירה של מעשה מגונה לפי 348 ג' לחוק העונשין, עבירה בה הורשע הנאשם - טומנת בחובה קשת רחבה של פגיעה, כפי שהובהר במבוא להצעת החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ז - 1977 :
- "הטרדה מינית היא פגיעה בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובזכותו לשוויון. היא פוגעת בכבודו העצמי ובכבודו החברתי של המוטריד. היא משפילה ומבזה את אנושיותו, בין השאר על ידי התייחסות אל האדם כאל אובייקט מיני לשימוש של המטריד. הטרדה מינית שוללת את האוטונומיה של המוטריד ואת שליטתו בגופו ומיניותו, פוגעת בזכותו להגדה עצמית ופולשת לפרטיותו, וכן מפלה אותו לרעה לעומת אנשים אחרים. הטרדה מינית כלפי נשים גורמת להשפלתן ביחס למינן או למיניותן ומקשה עליהן להשתלב בחברות שוות בעולם העבודה, וביתר תחומי החיים, ובכך היא פוגעת בשוויון."**

17. צר לנו על הנאשם, שבמהלך תפקידו המסור והתורם בשירות המדינה, נכשל כישלון חרוץ וצורם במסגרת מילוי תפקיד במשרד התחבורה, שבעקבותיו עבר הליכי חקירה ומשפט. תמונת ההתנהגות הכוללת, כפי שעולה מן העבירות בהן הוא הורשע, הינה חמורה ומדאיגה. ואולם, זוהי הרשעתו היחידה במהלך שנות עבודתו הממושכות המסורות, עליה נתן את הדין ונענש במישור הפלילי. אולם, כידוע, המשקל שראוי לייחס לנסיבות שבהן בוצעה העבירה הפלילית, וכן גם המשקל שיש לייחס לנסיבות האישיות של הנאשם, פוחת בדין המשמעותי. בדין המשמעותי, אמצעי המשמעת אמור לשמש אמצעי מניעה יותר מאשר אמצעי ענישה. התכלית העיקרית של אמצעי המשמעת היא, כאמור, למנוע פגיעה משמעותית בתפקוד של שירות המדינה או בתדמית של שירות זה, שכן תדמית ראויה היא תנאי הכרחי לפעילות תקינה של השירות. לכן, השאלה העיקרית היא, מה ההשפעה תהיה על שירות המדינה, אם עובד המדינה שהורשע בעבירה מסוג זה יורשה להמשיך את עבודתו בשירות המדינה.

18. בית המשפט העליון חידד בפסק דינו, בעניין עמוס ברוכין (עש"מ 1928/00), את ההבדל בין ההליך הפלילי והמשמעותי, בקובעו -

**"ההבדל נובע מן התכלית. הדין המשמעותי נועד לשרת תכלית שונה מן התכלית של הדין הפלילי. עיקר התכלית של הדין המשמעותי הוא הגנה על השירות הציבורי. הצורך בהגנה על השירות הציבורי אינו בא לידי ביטוי מלא בהליך הפלילי. גם אם בהליך הפלילי נגזר על עובד הציבור עונש של קנס, מאסר או עונש אחר, עדיין יש צורך לברר אם ראוי לנקוט נגדו הליך משמעותי: האם ראוי שאותו עובד יישאר בתפקידו, או שמא ראוי להעבירו לתפקיד אחר, או להורידו בדרגה, או אף לפטר מן השירות, וזאת כדי למנוע פגיעה נוספת של אותו עובד בשירות הציבורי, או כדי להגן על תדמית השירות ועל אמון הציבור, וכן כדי לשרש תופעות פסולות בשירות הציבורי ולהרתיע עובדי ציבור אחרים מהתנהגות שאינה הולמת את השירות."**

19. התכלית האמורה של הדין המשמעותי, מקורה בגישה הרואה אם עובד מדינה כנאמן הציבור. נאמנות זו מטילה עליו את החובה לקיים ולשמר את הערכים הבסיסיים של הציבור, ובכלל זה להקפיד על טוהר המידות בשירות הציבורי, ללא פשרות, וכפי שנקבע:

**"בלא אמון הציבור ברשויות הציבור יעמדו הרשויות ככלי ריק. אמון הציבור הוא המשענת של רשויות הציבור והוא מאפשר להן למלא את תפקידן... אמון הציבור ברשויות השלטון הוא מנכסיה החשובים של הרשות השלטונית ושל המדינה. כאשר הציבור מאבד את אמונו ברשויות השלטון, הוא מאבד את אמונו באמנה החברתית המשמשת בסיס לחיים משותפים. יש ליתן משקל נכבד לשיקולים הבאים לקיים, לשמר ולפתח את תחושת הציבור כי משרתיו אינם אדוניו, וכי הם עושים את מלאכתם למען הציבור, מתוך יושר וניקיון כפיים. אכן, טוהר השירות והשורות עומד בבסיס השירות הציבורי ובבסיס המבנה החברתי שלנו."**  
בג"צ 6163/92 אייזנברג ואח' נגד שר הבינוי והשיכון, פ"ד מז(2), 229, 266.

ובפסיקות אין ספור, מדגיש בית המשפט העליון את ההשלכה הישירה על הרציונל העומד בבסיס מהותו של השירות הציבורי, על עובד הציבור, בראש ובראשונה מבחינת דיני הנאמנות הציבורית:

**"איש הציבור הוא נאמן הציבור. לא לעצמו הוא פועל, אלא למעון האינטרס של הציבור הוא פועל."**  
(בג"צ 669/86, רובין נגד ברגר ואח', פ"ד מא(1), עמ' 749, 840).



בהבדל מעובד רגיל, שגם עליו מוטלת חובת נאמנות, חובת הנאמנות המוטלת על עובד מדינה היא כפולה ומכופלת: הן משום שבנושאים רבים השירות הציבורי הוא בעל אופי מונופוליסטי ואין האזרח יכול לבחור שירות, והן משום חיוניותם וחשיבותם לכלל הציבור של העניינים המטופלים על ידי השירות הציבורי. (לעניין זה, ראה דו"ח קרמניצר, הטיפול המערכתי במשמעת בשירות המדינה, ינואר 1998, עמ' 7).  
ולכן -

**"הציבור זכאי לכך שעובדי המדינה, הפועלים מטעמו ולמענו, יהיו אנשים אמנים והגונים. אמון הציבור בשירות המדינה, ושיתוף הפעולה בין הציבור לבין השירות, תלויים בכך. האמון ושיתוף הפעולה עלולים להתערער אם יתברר לציבור כי עובד המדינה, העומד לשרתו, עבר עבירה שיש עימה קלון."**  
(עש"מ 4411/99 מדינת ישראל נ' אלקלעי (טרם פורסם), בפיסקה 2 לפסק הדין).

בפסק דין, שניתן אך לאחרונה, הבליט כב' השופט זמיר את תכליתם של אמצעי המשמעת באומרו -

**"מהי אם כן תכלית החוק, לעניין זה? התכלית העיקרית של חוק המשמעת היא השמירה על התיפקוד הראוי והתדמית הראויה של שירות המדינה. תכלית זאת אינה מתיישבת עם הענקת חסינות, מלאה או חלקית, לעובד המדינה, שהחליט, לאחר שביצע עבירה משמעת, לפרוש משירות המדינה."**  
(עש"מ 5574/00 אורי בנית נגד מדינת ישראל - טרם פורסם).

20. בבואנו לגזור את דינו של הנאשם, שומה עלינו לבחון ולשקול את השפעת החלטתנו על שירות המדינה, לאור מטרת מהותו של השירות, בהתחשב בטיבן של העבירות שבהן הורשעה, תוך שקילת נסיבותיו האישיות על בסיס התשתית המשפטית שהוצגה לעיל.

21. צר לנו על הנאשם, שבמהלך תפקידו המסור והתורם בשירות המדינה, נכשל כישלון כה חרוץ וצורם במסגרת מילוי תפקיד המשרד התחבורה, שבעקבותיו עבר הליכי חקירה ומשפט. גישתנו המחמירה, כלפי נסיבות ביצוע העבירה, הובאה כבר בגזר הדין.

22. תכליתם של אמצעי המשמעת, בנוסף לפגיעה האישית, שכרוכה בהן כלפי הנאשם, היא להרתיע גם את העובדים האחרים שבסביבתו הקרובה ואת עובדי המדינה האחרים, מפני חציית הקווים לעברה של ההתנהגות הפלילית, על מנת שתדמיתו של השירות ואיכותו לא ייפגעו.

עם זאת, אין להתעלם אף מהנסיבות האישיות של הנאשם, גילו ותורמתו הרבה לשירות המדינה. האיזון בין התכלית של אמצעי המשמעת, ובין נסיבותיו האישיות של כל נאשם ונאשם, היא תמצית מלאכת השפיטה. בית הדין הגיע לכלל מסקנה כי, בהוצאתו של הנאשם משירות המדינה, תבוא לידי ביטוי ומימוש התכלית העיקרית של אמצעי המשמעת - שמירה על תדמיתו, וטוהר מידותיו של השירות הציבורי. כאשר פגיעה בזכויותיו הממוניות, בנסיבות המקרה, נראית בעיני בית הדין בסדר עדיפות משני.

23. בית הדין אינו רואה מנוס מפטוריו של הנאשם, גם אם בשל הליכי החקירה והמשפט לא הושעה מתפקידו והוא ממשיך למלא עד עצם ימים אלה. החלטה זו של משרד התחבורה או הנציבות, לגבי המשך העסקתו, יכולה להצביע על אפשרות שמעשיו לא הוערכו על ידם בזמנו, בטרם כניסת החוק למניעת הטרדה מינית והפסיקה שבאה בעקבותיו, בחומרה הראויה, או שניתן משקל יתר למידת נחיצותו בתפקידו.

24. בית הדין הגיע למסקנה כי, התכלית של הדין המשמעותי, עליה עמדנו לעיל, מצדיקה את פיטוריו של הנאשם.

25. בסיכומם של דברים, החליט בית הדין להטיל על הנאשם את אמצעי המשמעת הבאים:

א. נזיפה חמורה.

ב. פיטורין שיכנסו לתוקפם בתאריך 1.3.2001.

26. בהטילו את אמצעי המשמעת של נזיפה חמורה, מבקש בית הדין להצביע באמצעות כלי התגובה שעומדים לרשותו על הכשל הנורמטיבי, שהיה מנת חלקו של הנאשם כעובד מדינה, כאשר הפיטורים נגזרים מאופי עבירותיו והשפעתן על השירות ציבורי. בעוד, שפיטוריו הנדחים נועדו לאפשר לנאשם לארגן את חייו לאחר שנות שירותו הארוכות כעובד ציבור, ובמקביל, לאפשר למשרד לאתר ולהכשיר מחליף מתאים.

27. לעובד תשולם קיצבה, אשר שיעורה יחושב לפי סעיף 20(א) לחוק שירות המדינה (גימלאות) (נוסח משולב), התש"ל - 1970 (להלן - החוק), לפי שנות עבודתו בפועל עד למועד פרישתו.

לעובד ישולם מענק לפי סעיף 22(א) לחוק האמור, בהתאם לכללי החישוב האמורים. בית הדין אינו סבור, כי יש מקום לשלול מהנאשם כל זכות נלווית לפרישה בהתאם לנתוניו האישיים, אם יגיש בקשה לקבלתה.

בד"מ 88/00

ניתן והודע ביום י"ג בכסלו התשס"א - 10.12.2000

## בית המשפט העליון בירושלים

עש"מ 309/01

בפני: כבוד השופט י' זמיר

המערער: אליעזר זרזר

נ ג ד

המשיב: נציב שירות המדינה

ערר על החלטת גזר הדין של בית הדין למשמעת של  
עובדי המדינה מיום 7.12.00 בתיק בד"מ 88/00

תאריך הישיבה: ח' בשבט תשס"א (1.2.2001)

בשם המערער: עו"ד שי גלעד

בשם המשיב: עו"ד דודי זכריה

### פסק-דין

אליעזר זרזר (להלן - המערער) עבד במשך שלושים וארבע שנים במשרד התחבורה בירושלים. בשנים האחרונות שימש כראש ענף תלונות הציבור וחוקר ראשי. בשנת 1997 הוגש נגדו כתב אישום בבית משפט השלום בירושלים בגין עבירה של מעשה מגונה לפי סעיף 348(ג) לחוק העונשין, התשל"ז-1977. לפי כתב האישום, המתלוננת הגיעה למשרדו של הנאשם בכוונה להגיש תלונה נגד נהג מונית. במהלך מסירת התלונה ניגש המערער אל המתלוננת חיבק אותה, ליטף את גבה ואת ישבנה וחזר למקומו; בהמשך, ביקש המערער מהמתלוננת להראות לו את מקום האירוע מהחלון, נעמד לידה חיבק אותה שוב בכתפה, קירב אותה אליו וליטף לה בשנית את הגב והישבן; ולבסוף, בסיום החקירה קירב המערער את המתלוננת אליו בחוזקה, ליטף את גבה, נשק לה על לחיה ושאלה האם היא רוצה לפתור עמו תשבצים ואם אפשר להתחיל איתה.

בית משפט השלום הרשיע את המערער בעבירה של ביצוע מעשה מגונה לפי סעיף 348(ג) לחוק העונשין, וגזר עליו עונש מאסר של 12 חודשים, מתוכם 4 חודשים לריצוי בפועל, בדרך של עבודת שירות, ויתרתם על תנאי; קנס בסך 1,500 ש"ח; ופיצויים למתלוננת בסך 1,500 ש"ח. בגזר הדין ציין בית המשפט כי מעשיו של המערער פגעו בכבוד של המתלוננת ובזכותה לפרטיות וכי על העונש שיוטל על המערער לבטא את מורת הרוח החברתית ממעשיו.

המערער ערער על ההרשעה ועל חומרת העונש לבית המשפט המחוזי בירושלים. בית המשפט בחן את נסיבותיו האישיות של המערער. בין היתר, ציין בית המשפט את שירותו המצטיין של המערער בשירות המדינה ואת העובדה שמדובר במעידה חד-פעמית ברגע של 'איבוד שיקול הדעת'. לפיכך החליט בית המשפט המחוזי להקל במידת מה את עונשו של המערער ולהמיר את עונש המאסר בפועל שהוטל עליו בעונש של שירות לתועלת הציבור בהיקף של 200 שעות והגדלת הפיצוי למתלוננת ב-1,500 ש"ח.

על יסוד פסק הדין של בית משפט השלום הוגשה נגד המערער תובענה לבית הדין למשמעת של עובדי המדינה. בית הדין הרשיע את המערער, על יסוד הממצאים והמסקנות של בית משפט השלום, בעבירות של אי קיום חובה המוטלת על עובד המדינה (לפי סעיף 17(2) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963), התנהגות שאינה הולמת את תפקידו כעובד המדינה (לפי סעיף 17(3) לחוק) והרשעה בעבירה שיש עמה קלון (לפי סעיף 17(6) לחוק זה). בית הדין החליט להטיל על המערער את אמצעי המשמעת הבאים:

- א. נזיפה חמורה;
- ב. פיטורין שיכנסו לתוקפם בתאריך 1.3.2001.

את גזר הדין נימק בית המשפט כדלקמן:

"בבואנו להטיל את אמצעי המשמעת הראויים על הנאשם, שומה עלינו לבחון ולשקול את השפעת החלטתנו על שירות המדינה, לאור מטרת מהותו של השירות, בהתחשב בטיבן של העבירות שבהן הורשע הנאשם, תוך שקילת נסיבותיו האישיות.

בית הדין סבור כי, בנסיבות ביצוע העבירה, בה הורשע הנאשם בבית משפט השלום והמחוזי, יש משום קלון. בהקשר זה, בית הדין שותף לגישתו של בית משפט השלום כביטוי בגזר דינו לגבי החומרה של ביצוע העבירה. נסיבות אשר מתעצמות לנוכח התפקיד של חקירת תלונות הציבור ואכיפת הדין כלפי ציבור נהגי המוניות, אשר הופקד בידי הנאשם.

במקום למלא את תפקידו באמונה ולברר את תלונת המתלוננת לגופה, במסגרת זרוע אכיפת החוק של המדינה, עשה פלסתר את תפקידו ונתן דרור ליצריו, תוך ביצוע מעשים בגופה של המתלוננת, אשר נחשבים כיום, הטרדה מינית.

אכן שירותו המסור במסגרת המדינה במשך שנים, ומעידתו החד-פעמית היו פקטור חיובי ובר השפעה על מידת ענישתו הפלילית, כפי שהובהר בפסק דינו של בית המשפט המחוזי. אולם לגישתנו השפעה זו פוחתת בדין המשמעת, לנוכח הפגיעה הקשה, בה עמד ועדיין עומד השירות הציבורי כתוצאה ממעשה העבירה".

ובהמשך:

"בית הדין הגיע לכלל מסקנה כי, בהוצאתו של הנאשם משירות המדינה, תבוא לידי ביטוי ומימוש התכלית העיקרית של אמצעי המשמעת - שמירה על תדמיתו, וטוהר מידותיו של השירות הציבורי. כאשר פגיעה בזכויותיו הממוניות, בנסיבות המקרה, נראית בעיני בית הדין בסדר עדיפות משני".

בערעור זה מבקש בא-כוח המערער להקל באמצעי המשמעת שהוטלו על ידי בית הדין ולבטל את עונש הפיטורים. בא-כוח המערער מעלה שלוש טענות עיקריות בהקשר זה. ראשית, טוען בא-כוח המערער, כי בית הדין לא נתן את המשקל הראוי לעובדה שחלף זמן רב מיום ביצוע המעשה בגינו הורשע המערער ועד ליום מתן גזר הדין בבית הדין למשמעת. שנית, בית הדין לא נתן את המשקל הראוי לעובדה כי המערער לא הושעה מתפקידו במהלך כל התקופה בה התבררה חבותו.

לבסוף, בית הדין לא נתן את המשקל הראוי לעובדה שמעשי המערער הנם למעשה מעידה חד-פעמית, הם לא נשנו בכל שנות שירותו במשרד התחבורה והם אינם נמצאים בסקלה העליונה של התנהגות אסורה. לטענתו, שגה בית הדין בהטילו על המערער עונש פיטורין מבלי לבחון אפשרות להטלת אמצעי ענישה פחות חמור.

#### אי-השעיית המערער מעבודתו

כאמור, טוען בא-כוח המערער, כי העובדה שהמערער לא הושעה מעבודתו, תומכת בטענתו שהמשך העסקת המערער בשירות הציבורי אינה פוגעת בתפקוד שירות המדינה או בתדמיתו.

אין בידי לקבל טענה זו. הלכה היא, כי שאלת השעיית העובד שנגדו מוגש כתב אישום או תובענה לבית הדין למשמעת היא שאלה נפרדת ושונה משאלת אמצעי המשמעת הראויים, לאחר הרשעת עובד המדינה בדין המשמעת, והעובדה שהמערער לא הושעה מעבודתו, אין בה כדי למנוע את פיטוריו. ראו עש"מ 1928/00 מדינת ישראל נ' ברוכין, פ"ד נד(3) 694, 717 (להלן - פרשת ברוכין). כפי שנאמר בעש"מ 4411/99 מדינת ישראל נ' אלקלעי (טרם פורסם) (בפסקה 13 לפסק הדין):

"העובדה שהממונים על המערער אפשרו לו להמשיך בעבודתו הרגילה, גם לאחר שהוגשה נגדו תובענה בבית הדין למשמעת, אין לה אלא משקל מועט. הדעת נותנת כי הממונים על המערער ראו לנגד עיניהם רק תמונה צרה של עבודת היחידה עליה הם ממונים, ולא ראו את התמונה הכללית של שירות המדינה, אף לא שקלו את המשמעות וההשלכה של מקרה זה על מקרים עתידיים. מכל מקום, המערער אינו יכול להיבנות כיום מן ההתנהגות של הממונים עליו: התנהגות זאת פעלה עד כה לטובתו, שכן ניתן לו להמשיך בעבודתו הרגילה במשך תקופה ארוכה, ואין בה כדי לחסן אותו מפני אמצעי המשמעת הראויים לפי נסיבות המקרה".

#### חלופ הזמן

לטענת בא-כוח המערער העובדה שחלפו למעלה מארבע שנים מאז שביצע המערער את העבירה, משמיטה את הצורך וההצדקה של פיטורים, שכן לאחר זמן כה ממושך נשחקה ונטשטשה חומרת העבירה.

התשובה לטענה זאת היא, קודם כל, כי משך הזמן שחלף רובץ גם לפתחו של המערער. כל זמן שההליך הפלילי נגד המערער נמשך, אי-אפשר היה, על פי החוק, לסיים את ההליך המשמעת. ראו סעיף 61א לחוק שירות המדינה (משמעת). המערער הכחיש בבית משפט השלום את העבירות שיוחסו לו בכתב האישום, ואף הגיש ערעור על הכרעת הדין של בית משפט השלום לבית המשפט המחוזי. אכן, זאת היתה זכותו. אך במצב זה, התמשכות ההליכים בערכאות השונות במשך ארבע שנים אינה בלתי-סבירה. מכל מקום, במצב זה אין המערער יכול להיבנות מהתמשכות ההליכים. והעיקר הוא, שעדיין השאלה הקובעת היא, בלי קשר לחלופ הזמן, מה התגובה הראויה של שירות המדינה כלפי עובד המדינה שנמצא אשם בעבירה בה הורשע המערער, ומה המסר היוצא בהקשר זה מבית הדין למשמעת ומבית משפט זה אל הציבור הרחב של עובדי המדינה.

#### הצדקת הפיטורים

אף שהמערער הורשע בביצוע מעשה מגונה, העבירה שביצע היא במהותה עבירה של הטרדה מינית. הטרדה מינית היא עבירה חמורה שכן היא פוגעת בכבוד המוטרד, בחירותו, בפרטיותו ובזכותו לשוויון. לפיכך, הטרדה מינית עשויה להיחשב, במקרים מסויימים, כעבירה שיש עמה קלון. אכן כך פסק בית הדין במקרה שלפנינו.

השאלה מהי המדיניות שראוי לבית הדין למשמעת ולבית משפט זה לנקוט כלפי מקרים של הטרדה מינית בשירות הציבורי נדונה בפרשת ברוכין. שם נקבע (בעמ' 711, 709) כך:

"הטרדה מינית, כעבירת משמעת, כוללת צורות שונות ומשונות של התנהגות פסולה שיש לה אופי מיני. יש בהן, בקצה אחד, צורות קלות מבחינת הפסול המוסרי והפגיעה בקרבן, ויש בהן, בקצה השני, צורות חמורות מבחינה זאת. ראו ההגדרה של הטרדה מינית בסעיף 3 של החוק למניעת הטרדה מינית וכן במשפט בן אשר. לכן ברור שהחומרה של אמצעי המשמעת בכל מקרה ומקרה אמורה לתת ביטוי לחומרה של ההטרדה המינית באותו מקרה. בהתאם לכך, אמצעי המשמעת במקרה של הטרדה מינית עשויים לנוע מאמצעי קל כמו התראה או נזיפה ועד אמצעי חמור כמו פיטורים משירות המדינה תוך שלילת זכויות לפיצויים ולגימלה ואף פסילה לשירות המדינה.

עם זאת, המהות של הטרדה מינית מחייבת באופן עקרוני, כפוף לנסיבות של כל מקרה, גישה מחמירה מצד הממונים על עובד הציבור הנאשם בהטרדה כזאת, מצד בית הדין למשמעת וכן גם, בהליך של ערעור, מצידו של בית משפט זה...

המסקנה העולה מן האמור היא, כי במקרים חמורים של הטרדה מינית, מן הראוי לנקוט אמצעים חמורים, כלומר, פיטורים משירות המדינה, ואם נסיבות המקרה מצדיקות זאת, אולי גם אמצעים נוספים הנלווים לפיטורים, כמו שלילת הזכות לפיצויי פיטורים ולגימלה ואף פסילה משירות המדינה".

כיוון שהטרדה מינית היא תופעה רווחת בשירות הציבורי, על בית המשפט לנקוט אמצעי משמעת חמורים במאבק למיגור התופעה. אמנם העובדה שבמהלך שנות עבודתו במשרד התחבורה היה המערער עובד מסור והגון יש בה משום שיקול לקולא. עם זאת, בעבירות של הטרדה מינית, שהן עבירות בהן נוטים להיכשל גם אלה המוחזקים בעיני עצמם ואף בעיני אחרים כאנשים הגונים, המסר היוצא מבית המשפט חייב להיות ברור ותקיף.

עמדתי על כך בפרשת ברוכין (בעמ' 710):

"כך או כך, כיוון שתפיסה כזאת [של הטרדה מינית כמעשה נסבל מבחינת המוסר החברתי] רווחת בקרב עובדים הגונים, המבקשים להימנע מרע, חשוב להעביר אליהם מסר חד-משמעי האומר כי הטרדה מינית היא מעשה רע מכל בחינה, ובכלל זה מבחינה מוסרית, ולכן היא נחשבת עבירה שיש עמה קלון. על מנת שמסר כזה יהיה יעיל, הוא חייב לבוא לידי ביטוי בנקיטת אמצעים חמורים נגד עובד שנמצא אשם בהטרדה מינית. אמצעים כאלה יכולים לצמצם את היקף התופעה של הטרדה מינית בשירות הציבורי".

אולם, יש לחזור ולהדגיש כי לא כל מקרה של הטרדה מינית מצדיק אמצעי של פיטורים מן השירות. בדרך כלל רק מקרים חמורים של הטרדה מינית יצדיקו אמצעים חמורים, לרבות פיטורים.

האם לפנינו מקרה חמור של הטרדה מינית, שיש בו כדי להצדיק פיטורים מהשירות? בית הדין למשמעת סבר שכן. מדוע? המערער שימש כראש ענף תלונות הציבור וחוקר ראשי במשרד התחבורה בירושלים. המתלוננת הגיעה למשרדו על מנת להגיש תלונה נגד נהג מונית לאחר שנפגעה מהתנהגותו כלפיה. והנה, במקום לקבל טיפול ענייני ומקצועי נתקלה המתלוננת ביחס משפיל ומבזה. בהטרידו את המתלוננת עשה המערער שימוש לרעה בסמכותו וניצל את מצוקתה כדי להפיק טובת הנאה מינית לעצמו.

אכן, יש חומרה בעצם העובדה שעובד המדינה, המשמש כאחראי על תלונות הציבור, ותפקידו לסייע בידי מי שפונה אליו, ובדרך זאת גם לחזק את אמון הציבור בשירות הציבורי, מבצע מעשה המוביל לתוצאה הפוכה. זהו ניצול של תפקיד ציבורי לצורך אישי. יש בכך, לא רק פגיעה בתפקיד, אלא גם מעילה בתפקיד. ראו, לעניין הקשר בין חומרת מעשיו של עובד המדינה לבין תפקידו בשירות המדינה, פרשת ברוכין; עש"מ 4123/95 אור נ' מדינת ישראל, פ"ד מט(5) 184; ועש"מ 6719/96 מדינת ישראל נ' בן אשר, פ"ד נב(1) 650.

האם חומרת העבירה מצדיקה, בנסיבות המקרה, פיטורים מן השירות? מצד אחד, הפיטורים הם אמצעי חמור, בהתחשב בוותק של המערער בשירות הציבורי, בעובדה שמדובר בעבירה ראשונה ויחידה, ואפילו בחומרת ההטרדה. אולם, מצד שני, בשל תפקידו של המערער, מתווספת חומרה להטרדה. בית הדין למשמעת ביקש לאזן בין השיקולים. הוא הגיע למסקנה כי מן הבחינה של שירות המדינה, והמסר לציבור, לא יהיה זה נכון להשאיר את המערער בשירות המדינה. עם זאת, הוא גם הגיע למסקנה כי מן הבחינה של המערער לא יהיה זה ראוי לפגוע בזכויות הנלוות לפרישה מן השירות, ולכן קבע כי המערער יקבל גם קיצבה וגם מענק, לפי הוראות החוק.

כידוע, בית משפט זה אינו נוהג להתערב באמצעי המשמעת שהוטלו על ידי בית הדין למשמעת, שעליו הוטל התפקיד לקבוע את הנורמות הראויות בשירות המדינה, אלא אם בגזר הדין נפלה טעות משפטית, או שיש בו חוסר-סבירות בולט, או שהוא גורם עוול ממשי. בנסיבות המקרה הנדון, אין בגזר הדין של בית הדין למשמעת פגם מסוג זה, שיצדיק התערבות של בית המשפט.

לפיכך אני דוחה את הערעור.

ניתן היום, כ' בשבט תשס"א (13.2.2001).

ש ו פ ט

העתק מתאים למקור

נוסח זה כפוף לשינויי עריכה טרם פרסומו בקובץ פסקי הדין של בית המשפט העליון בישראל.  
שמריהו כהן - מזכיר ראשי  
I02.01003090

**סב/27 מפקח מס בכיר בנציבות מס הכנסה - שליפת מידע שלא לצורכי עבודה**

בפני : עו"ד יוסף תלרז - אב בית הדין  
גב' ברכה עמית  
מר ויצנר שמואל  
- יו"ר  
- חברה  
- חבר

התובע : עו"ד יוסי גילי

נציג משרד : מר אסף מנצורי

**נפסק :** הנאשם, עובד בכיר של נציבות מס, הורשע לפי הודאתו בהפרתם של סעיפים 17(2) ו- (3) לחוק המשמעת. בכך, ששלף במספר מקרים מידע ממאגרי המס אשר לא נועדו לצורכי עבודתו אלא לצרכים פרטיים : הספקת מידע לבני משפחה וסיפוק יצר הסקרנות.  
בית הדין על יסוד פסיקתו הקודמת בעבירות כאמור ולאחר שלמד שנציבות המס פעלה להעמקת המודעות בנושא הטיל על הנאשם תוך התחשבות בנסיבותיו האישיות והמשפחתיות אמצעי משמעת של נזיפה חמורה, הפקעת משכורת קובעת אחת והקפאת דרגה למשך שנה.

**גזר-דין**

1. בתאריך י' בכסלו התשס"א, 7.12.2000 הרשענו את הנאשם עפ"י הודאתו בהפרתם של סעיפים 17(2) ו-17(3) לחוק שירות המדינה (משמעת) התשכ"ג 1963- (להלן- החוק), בכך ששלף במספר מקרים כמפורט בהכרעת דינו ובכתב התובענה, מידע ממאגרי מס הכנסה, אשר לא נועדו לצורכי תפקידו, אלא למטרות פרטיות בעיקר לסיפוק יצר הסקרנות ועבור בני משפחה.
  2. התובע המלומד בטיעוניו לאמצעי המשמעת ביקש שנראה בחומרה את העבירות של שליפת מידע שלא כדין ממאגרי המס, שליפות שנמשכו לאורך זמן, ולא היו בגדר מעידה חד-פעמית. חלק מן המידע שנשלף כלל שאילתות מקיפות ביותר לגבי אישי ציבור ידועי שם ואלה פגעו בפרטיותם של אותם נישומים. התובע המלומד פירט בפני בית הדין את המסר שהעביר המחוקק בפקודת מס הכנסה, בחוק הגנת הפרטיות ובחוק המחשבים, לגבי המשמעות של פגיעה בסודיות של מידע שהופקד בידיו של עובד ציבור ופגיעה בפרטיותם של אלה שמידע לגביהם הוצא שלא כדין. מתפקידה של התביעה בנציבות שירות המדינה לעשות את כל הדרוש כדי שתופעה מהסוג הזה תשורש ותעלם, ומסר מסוג זה צריך להיות מועבר באמצעות הטלתם של אמצעי משמעת נאותים.
  3. על יסוד פסיקתו הקודמת של בית הדין ביקש התובע להטיל על הנאשם את אמצעי המשמעת הבאים :  
א. נזיפה חמורה ;  
ב. הפקעת משכורת אחת, במספר תשלומים כפי שיקבע ע"י בית הדין ;  
ג. הקפאת דרגה מהיום שנהיה זכאי לקבלתה למשך שנתיים.
- כתימוכין לגישתו לאמצעי המשמעת, הגיש התובע לבית הדין שלושה פסקי דין בד"מ 26/96 ובד"מ 96/00 ו-95/00.



4. נציג המשרד מר אסף מנצורי בטיעונו בפנינו, הבליט את המשמעות החמורה של הפרת הדין שעה שעובד מס הכנסה עושה שימוש לרעה במאגרי המידע שנועדו לשם ביצועם של חוקי המס, וכן תיאר בפנינו את ההגנות שנעשו במאגרי המידע של נציבות המס לצורך פיקוח על שימוש מושכל באותם מאגרים וביניהם הרשאות גישה למאגרי המס ושאליות מסוימות בלבד, בהתאם לתפקידיהם של עובדי הנציבות או לאיזורים שעליהם הם מופקדים. על עובדי המס לנהוג מידה של זהירות ורגישות באותם מאגרים תוך הבטחת סודיות המידע והענקת ביטחון ואמון לנישומים כי השימוש במידע שאגור אודתם יעשה אך ורק לצורכי שומת המס וגביתו.
  5. בית הדין קיבל בסיפוק את המידע על המאמץ שנעשה בנציבות המס לאחרונה לשם הגנת של מאגרי המידע לרבות פירסום הוראות לדרג המקצועי, סיוג הרשאות הגישה אל מסופי המס, חתימה על טפסים לשמירת סודיות כאשר בעקבות פסיקתו של בית הדין זה, פירסם סגן הנציב למינהל ומשאבי אנוש הנחיה לפקדי השומה שנתבקשו להביא לידיעת עובדיהם את ההוראות בדבר שמירת הסודיות והגנת הפרטיות של נישומים, תוך החתמתם של עובדי הנציבות על מסמך שמעיד על כך שעיינו והבינו את האמור בהוראות אלה.
  6. לגבי הנאשם שבפנינו נמסר לנו, כי מדובר במפקח מס בכיר ובדרגה 39 בדירוג המח"ר אשר מוערך ע"י הממונים עליו כעובד מקצועי, תורם ומסור, וכי יש מקום שבתום ההליך שבפנינו יפתח "דף חדש" עם העובד לאחר שבית הדין יפסוק את דינו.
  7. הנאשם בטיעונו בפנינו, מבין כיום, שנגרר לידי מעשה פסול ולא ראוי, שלא היה צריך לעשותו, ואולם הוא נגרר למעשה עבירה מחמת העדר מודעות מספקת למשמעות של חדירה שלא כדין למאגרי המידע ושליפת מידע ממנו, הוא עשה כן בתקופה שבה היה שרוי במתח בגין נסיבות משפחתיות מצערות שהיו מנת חלקו באותה התקופה, שלמרבה השמחה הגיעו לקיצן ולפתרון. עוד טען הנאשם כי למעט הצהרת הסודיות שעליה חתם עם כניסתו לעבודה, עדיין לא נעשה להחתמתו על הנחיות והצהרות חדשות אשר אכן לפי מיטב ידיעתו הגיעו כבר לפקיד שומה חיפה. הנאשם הבהיר לבית הדין כי לא עשה כל שימוש פסול במידע, לא מכרו לאחרים ולא העבירו לאחר בעבור קבלת טובות הנאה. שליפת השאליות נעשתה אך ורק מחמת סקרנות שלמשמעותה הוא לא היה מודע.
  8. בית הדין זכה לקבל מהנאשם אסופת מסמכים מרשימה לגבי הישגיו המקצועיים ומסירותו למקום העבודה. בית הדין מביע בזה את תקוותו כי הנאשם ימשיך באותה דרך גם לאחר שיגזר דינו. עוד ביקש הנאשם כי בית הדין יקל עימו לנוכח מצבו המשפחתי כאב לתאומים שזה עתה נולדו, ובהתחשב בנסיבות ביצוע העבירות שמהן נעדרה כל מידה של זדון.
  9. בטרם נדרש לגזר דינו של הנאשם ולטעונו הצדדים לגבי אמצעי המשמעת הראויים, מוצא ביה"ד לנכון להביא בקצירת האומר את הוראות הדין הקובעות את המשטר הנורמטיבי הנוגע לסודיות המידע ולמשמעות שלילתו שלא כדין. לנוכח תפוצתם הרחבה של מסופי מחשב במינהל הציבורי ונגישות העובדים אליהם.
- א. בסעיף 231 א' לפקודת מס הכנסה (נוסח חדש) הוטלה חובת סודיות על -  
**"הממלא תפקיד רשמי בביצוע הפקודה, או המועסק בביצועה, חייב לראות כל תעודה, ידיעה, דו"ח רשימת-שומה או העתק מהם, והם מתייחסים להכנסתו של אדם או לפרט שבהכנסתו, כדבר שבסוד ושבהימנות אישית לנהוג בהם על דרך זו" -** כאשר בסעיף 235 לפקודה פורטו הסייגים על מסירת מידע כאמור

לנסיבות מאוד מצומצמות, כאשר סעיף 232 לפקודה האמורה, עוד מוסיף ומפרט את מידת הצמצום שיש לנהוג במידע כאמור, לצורך או במהלך אכיפת החוק על ידי בתי המשפט. - בעוד שבסעיף 234 לפקודה האמורה קובע עבירה כשעונש מאסר קבוע לצידה, על מי שמוסר מידע על הכנסתו של אדם, למי שלא הורשה לכך.

ב. בסוגיית חובת סודיות, מעבר לאמור לעיל בפקודת מס הכנסה, נקבעו הסדרים משפטיים משלימים, כך למשל לענינו של חוק הגנת הפרטיות התשמ"א1981- תחשב כפגיעה בפרטיות - הפרת חובת סודיות שנקבעה בדין לגבי עניניו הפרטיים של אדם - (סעיף 2 (7) לחוק), כאשר כלפי מי שפוגע במזיד בפרטיות זולתו, ניתן ליזום ולקיים הליך פלילי כאשר העונש לצד העבירה - הינו חמש שנות מאסר (סעיף 5 לחוק) וזאת בנפרד מהיות הפגיעה וגם עוולה אזרחית לפי דיני הנזיקין שבעקבותיה, הפוגע עלול להתחייב בתשלום פיצויים לנפגע.

ג. אף חוק העונשין התשל"ז1977-, בסעיף 496 קובע, כי כל מי שמגלה סוד מקצועי שלא כדין עלול להתחייב ב-6 חודשי מאסר, ומי שהפך את מסוף המחשב כאמצעי לאחזור מידע ממאגרי מחשבי המס, מפר בין השאר את סעיף 4 לחוק המחשבים, התשנ"ה1995- הקובע כי: **" החודר שלא כדין לחומר שנמצא במחשב דינו שלוש שנות מאסר.**

ד. התקשי"ר מפרט בפרק 66, הוראות בסיסיות לניהול מערכות מידע ממוחשבות, וביניהם אבטחת המידע, הגבלת הגישה למידע שבו אגורים נתונים על צינעת הפרט. (הוראה 66.131) וכן הגבלת השימוש במחשב או במסוף לצרכי עבודה ותפקיד בלבד הוראות 66.194, 66.195).

10. שימוש וניצול לרעה של מאגרי המידע של נציבות המס, שלא למטרה לה יועדו, לנוכח תפוצתם הרבה של מחשבים בקרב עובדי נציבות המס, וקלות הנגישות למידע והפצתו אכן מחייבים תגובה משמעותית הולמת במיוחד לצורך הרתעתם של עובדים אחרים במעמדו של הנאשם, ביה"ד סבור כי דרושות פעולות הטמעה והסברה מתמשכות לגבי ההשלכות של שליפת מידע שלא כדין כאשר לא תמיד קיימת מודעות מספקת להיקף האיסורים והמשמעות הפלילית שהפרת הדין יוצרת. בית הדין נוכח כי נעשו כבר חלק מאותן פעולות דרושות כדי להביא לידיעת העובדים את המשמעות של מעשים כאלה, שיש בהן גוון פלילי וכל מי שיורשע בדינו, יסתכן בענישה פלילית, או משמעותית מחמירה. בית הדין מבקש להדגיש כי הוא נשאר נאמן לגישתו המחמירה כלפי עבירות אלה, וכאשר בית הדין ישוכנע כי נעשו כבר פעולות ההטמעה הדרושות בנציבות המס, אשר הועברו בצורה מושכלת לידיעת העובדים בכתב ובעל"פ, הוא לא יהסס במקרים המתאימים לנקוט באמצעי ענישה המחמירים ביותר, לרבות פיטורין ושלילת זכויות כספיות במידה הראויה.

11. לגבי אמצעי המשמעת הראויים שאותם יש להשית על הנאשם, הדעות בין חברי בית הדין נחלקו, בין דעת הרוב אשר תובא להלן ובין דעת המיעוט שביקשה להקל במידה מסוימת עוד יותר, עם הנאשם.

12. בסיכומם של דברים לאחר שנתנו משקל ממשי לנסיבות המשפחתיות שאפפו את מעשי העבירות ביום ביצוען, וכן למידת מסירותו והצטיינותו במילוי תפקידו בפקיד השומה בחיפה, החלטנו בדעת רוב כאמור, כי אמצעי המשמעת שראוי להטיל על הנאשם יסתכמו באלה:
- א. נזיפה חמורה;
- ב. הפקעת משכורת קובעת אחת - אשר תנוכה מהעובד ב-6- תשלומים שווים ורצופים;
- ג. הקפאת דרגה למשך שנה אחת שתסתיים בדצמבר 2001.

בד"מ 174/00

ניתן והודע ביום י' בכסלו התשס"א (7.12.2000)

**סב/28 סגן גזבר ברשות הדואר - החתמת רטיס נוכחות של ממונה**

בפני: עו"ד יוסף תלרז - אב בית הדין  
עו"ד אלישע צידון  
גב' רות בר-יוסף  
- יו"ר  
- חבר  
- חברה

התובע: עו"ד ג'פרי ונדל

ב"כ הנאשם: עו"ד יוסף אלון

נציג משרד: עו"ד חיים דך

**נפסק:** הנאשם, מועסק כסגן גזבר ברשות הדואר, הורשע על פי הודאתו בהפרתם של סעיפים 17(2) ו- (3) לחוק המשמעת. בכך, שהחתים במהלך חצי שנה את כרטיס הנוכחות של הממונה עליו, בשל מצבו הרפואי ובקשתו. בית הדין התחשב בנסיבות האישיות של הנאשם וכן סבר כי, עיקר החטאת רובצת לפתחו של הממונה. בית הדין קבע שיש לשרש את התופעה והטיל על הנאשם את אמצעי המשמעת של: נזיפה חמורה, הפקעת משכורת קובעת אחת והקפאת דרגה לחודשיים.

**גזר-דין**

1. הנאשם שבנדון בן 31 יליד בריה"מ, עלה לישראל בשנת 90' לאחר סיום תיכון ולימודים אקדמאיים חלקיים, שירות תורם בצה"ל כאשר עוד בטרם שירותו הצבאי ואף במהלכו הועסק ברשות הדואר. כיום ממלא תפקיד של סגן גזבר וספק במרחב ת"א והמרכז.
2. ביום כ"ד בכסלו הרשענו את הנאשם עפ"י הודאתו, בעבירות לפי סעיפים 17(2) ו- 17(3) בכך שבין המועדים 6.1.99 ועד 10.5.99 החתים את כרטיס הנוכחות של הממונה עליו דאז, - הגזבר מר יוסף דמרי.
3. התובע המלומד בעתירתו לאמצעי המשמעת ביקש להחמיר עם הנאשם לנוכח התפקיד הרגיש שמופקד בידיו עיסוק בכספים וברכש ועתר לאמצעי משמעת של: נזיפה חמורה, פיטורין תוך מתן פיצויי פטורין בשעור של 90%, ופסילה מרשות הדואר ומשירות המדינה. לפרק זמן של שלוש שנים, וכתמימין לגישתו המחמירה, הגיש לעיונו של ביה"ד מספר פסקי דין (בד"מ 79/90, בד"מ 111/91, ובד"מ 71/90) בהם עלתה על סדר יומו של ביה"ד סוגיית החתמת כרטיסי עבודה בעבור אחרים, ואשר בעקבותיה הוטלו על עובדי מדינה אמצעי משמעת שונים, לרבות אמצעי משמעת מחמירים כגון: פיטורין.
4. נציג המשרד, עו"ד חיים דך סבור כי בנסיבות המקרה ניתן להסתפק באמצעי משמעת יותר מתונים של: נזיפה חמורה, הורדה בדרגה אחת לתקופה של שנה, והפקעת משכורת קובעת. נציג המשרד סקר בפנינו את תולדות עבודתו ברשות הדואר, תחילה בתפקיד של פקיד אשנב כל, ואחר קבלת קביעות וקידום בתפקיד עד למשרה של גזבר וספק.

5. הסניגור המלומד תיאר בפנינו את נסיבות החתמת כרטיס הנוכחות בעבור מנהל, אומנם לפרק זמן משמעותי, של כ - 5 חודשים, אולם ההחלטה נעשתה בלא שהצמיחה כל זכות כספית לנאשם או לממונה עליו, ונעשתה בהתאם להוראתו של הממונה, שעבר ניתוח בסמוך לאירוע, והחלמת הכרטיס הכבידה על ירידתו ממקום עבודתו למקום מיקומו של שרון הנוכחות. המעשה מתואר כמעידה חד-פעמית כאשר עד לארוע וגם לאחריו תפקידו של הנאשם היה מסור ותורם וללא דופי ועל כך למדנו גם ממסמכים בכתב אשר הוגשו לגבי תפקודו של הנאשם. כמו כן, טען הסניגור כי פסקי הדין שהוגשו על ידי התובע המלומד משקפים נסיבות חמורות יותר של החתמת כרטיס נוכחות, כאשר לפיהם מציאות של העבודה בפועל, היתה מופחתת, או החתמת כרטיס נוכחות נעשתה בעבור קבוצות עובדים. וכי בהתנהגותו לא היה כל יסוד של חוסר יושר אישי, וביקש שנקל בדינו של הנאשם.
6. הנאשם בדבריו לביה"ד ביקש לשכנע כי במעשיו לא היה שזור כל יסוד של תרמית או קשר לסייע לאחר לעשות כן, הוא נעשה בשל "המנטליות של עולה חדש" שמילא אחר הוראת הממונה עליו, אשר ביקש לסייע בידיו לנוכח מצבו הרפואי. רצונו של הנאשם היא להמשיך ולתרום בעיסוקו לרשות הדואר. הנאשם הביע דבר חרטה והבנה לפסול שבמעשה. מעדויות הנאשם והממונה עליו מר דמרי שהוגשו לעיונו של ביה"ד למדנו כי לגרסת הסניגור קיים בסיס של ממש.
7. במהלך הדיון שמענו כאמור על הנסיבות שאפיינו את ביצוע העבירה, שעיקרן בקשת הממונה לעשיית הפעולה של החתמת הכרטיס מפאת מצבו הגופני הירוד באותה העת, הנחייה לה ציית הנאשם יתכן בשל חינוכו בסביבה, שבה צמח בבריה"מ, בה הציות לממונה, הוא בגדר לחם חוק של כל עובד ועובד.
8. שמענו כי, "שליחות אסורה" של החתמת כרטיסו של הממונה לא הצמיחה כל זכות לא לנאשם ולא על הממונה עליו. בית הדין סבור שעיקר החטאת רובצת לפתחו של הממונה אשר ביקש מעובד הכפוף לו עשיית פעולה אשר היה צריך להיות מודע לה יותר מהנאשם לנוכח ויתקו הרב בשירות המדינה כי מדובר במעשה אסור בית הדין שוכנע כי המקרה שבפנינו, אותה "שליחות" לא הצמיחה טובות הנאה וכי מקרה זה שונה מהמקרים באמצעותם ביקש התובע להחמיר כאמור, באמצעי הענישה.
9. בית הדין סבור כי, יש לעשות כל מאמץ על מנת לשרש את "תורת השליחות" במימוש סדרי הנוכחות במקום העבודה, גם אם ההחלטה של כרטיסי נוכחות על ידי אחד העובדים לא נועדה מהתחילה לקבל דבר שלא כדיון, עדיין עסקינן בהתנהגות פסולה, שלגביה היה על הנאשם לעמוד יותר איתן ולא לשעות, לבקשת הממונה ראוי לפעול להפסקתה על ידי הנחייה, על ידי בקורות תכופות, ולמצער גם באמצעות יזום הליכים משמעותיים בבית הדין למשמעת, עד אשר תוטמע בקרב עובדי המדינה שגרת התנהגות אשר הולמת את הסדרים שנקבעו בנדון בתקשי"ר (הוראה 91.151) או מכוחו, או בהוראות מקבילות בגופים אחרים. עד"ן בנסיבות מקרה זה, פיטוריו של הנאשם נראים לביה"ד כעולים על מידתם של אמצעי המשמעת הדרושים במקרה זה כאשר גם באמצעים אחרים מתונים יותר ניתן להשיג את התכלית, שלהם הם נועדו.
10. בסיכומו של הדיון החליט בית הדין להשית על הנאשם את אמצעי המשמעת הבאים:
  - א. נזיפה חמורה.
  - ב. הפקעת משכורת קובעת אחת שתנוכה ב - 10 תשלומים שווים ורצופים.
  - ג. הקפאת דרגה עד פברואר 2001.

**סב/29 מורה בכיר - ביצוע מעשה מגונה בכוח בקטין**

בפני: עו"ד אוריאל ישראלי  
גב' עופרה גזית  
מר חגי'אזי מחמוד  
- יו"ר  
- חברה  
- חבר

התובע: עו"ד יהודה מזרחי

ב"כ הנאשם: עו"ד סלאח חלבי

נציג המשרד: מר חגי קוזלוב

**נפסק:** הנאשם מורה בכיר הורשע בבית המשפט השלום, בביצוע מעשה מגונה בכוח בקטין, שלא היה תלמידו, הרשעה אושרה על ידי בית המשפט המחוזי. בגזר הדין סוקר בית הדין את המאפיינים והמבחנים של עבירות שיש עימן קלון. בית הדין, לאחר שבחן את נסיבות ביצוע העבירה הטיל על הנאשם אמצעי משמעת של: נזיפה חמורה, פיטורים לאלתר תוך תשלום פיצויי פיטורים מלאים.

**גזר-דין**

1. הנאשם מועסק כמורה בכיר בשירות המדינה מ-1983 עד להשעייתו מעבודה זו ב-8.5.94, וצבר 6 שנות וותק בלבד עקב עבודה לא רצופה בתקופה זו.
2. בעת ביצוע העבירה ב-18.1.94 היה הנאשם בן 33 ואילו המתלונן נגדו היה כבן 16 שנה.  
(בכתב האישום בתובענה נפלה טעות סופר בציון מועד ביצוע העבירה אולם ראינו את תיק המשטרה פ.א. 129/94 לפיו העבירה בוצעה בתאריך זה ולא ב-18.1.95 כפי שנרשם בתובענה בטעות).
3. הנאשם הואשם ביום 2.8.95 בבית משפט השלום בחיפה בתיק פלילי מס' 3635/95 בביצוע מעשה מגונה ביום 18.1.94 בקטין כבן 16 שלא היה תלמידו, ללא הסכמתו החופשית של הקטין עקב שימוש בכוח, מעשים המהווים עבירה לפי סעיף 348 (א) וסעיף 345 (א) (1) לחוק העונשין תשל"ז-1977.
4. הנאשם כפר בעובדות שבכתב האישום וכן בעבירה המיוחסת לו, אולם בית משפט השלום הרשיעו בעבירה זו ביום 8.6.98 בהסתמכו בעיקר על עדות המתלונן בפניו שאישר את הודעתו במשטרה, ובמידת מה בסומכו, על חלק מעדויות שני עדים אחד שראה חלק מהמעשה שמיוחס לנאשם והשני שראה את המתלונן מיד לאחר המקרה וכן על שתי הודעות של הנאשם במשטרה בהן אישר חלק מהעובדות והביע צער עליהן, בבחינת ראשית ראיה ת-5/ו-ת-6.
5. גם בפנינו הנאשם כפר ביום 21.11.2000 בעובדות שבכתב האישום ובעבירה המיוחסות לו כאמור אך הודה בעצם הרשעתו בהן ע"י בית משפט השלום, בתקווה שצידקתו - כהרגשתו - עוד תצא לאור אי פעם.
6. אנו איננו כידוע בית משפט של ערעור על פסקי הדין שניתנו בענינו של הנאשם כאן, תחילה בבית משפט השלום ב-8.6.98 ואחר כך בערעור בבית המשפט המחוזי ביום 26.11.98 ולא נוכל לשנותם.

7. למרות מתן פסק הדין בערעור בבית המשפט המחוזי ובתאריך הנ"ל הוגשה תובענה זו כנגד הנאשם רק ב-5.6.2000. כאשר הואשם בה בהתנהגות שאינה הולמת את תפקידו כעובד המדינה לפי סעיף 17 (3) לחוק שירות המדינה (משמעת) תשכ"ג-1963, להלן חוק המשמעת ובהרשעה שיש עמן קלון לפי סעיף 17 (6) לחוק המשמעת.
8. מאחר וגם הנאשם הודה בכך בפנינו שבית המשפט הרשיעו בפסק דינו הנ"ל אשר הפך לחלוט, בעבירות הפליליות שבכתב האישום, הרשענו אף אנחנו אותו ב-21.11.2000. בעבירות המשמעתיות בהן הואשם בתובענה זו כמפורט בסעיף 7 לעיל.
9. בעשותנו כך כבקשת בא כח התובע עו"ד יהודה מזרחי, נהגנו כמצווה לפי הוראות סעיף 61 ג. לחוק המשמעת שזהו לשונו: "הממצאים והמסקנות של פסק דין חלוט במשפט פלילי שנוהל נגד אדם, יראו אותם כמוכחים בדיון נגד אותו אדם בפני בית הדין למשמעת".
10. אולם אם ציווי זה מובן בכל מקרה בו קיים פסק דין חלוט במשפט פלילי עת מתנהל דיון משמעתי כנגד נאשם בבית הדין למשמעת בגין כל אחת מחמש העבירות הראשונות כמפורט בסעיפי המשנה של סעיף 17 של חוק המשמעת, הרי שבעבירה לפי סעיף 17 (6) לחוק זה, היינו בהרשעה על עבירה שיש עמה קלון, עלינו לקבוע אם הנאשם בעניינו שהורשע כאמור לעיל בעבירה של מעשה מגונה, הרשעה זו היא על עבירה שיש עמה קלון.
11. כך נקבע ע"י כבוד השופט י. זמיר בבית המשפט העליון בענין יוסף אור נגד מדינת ישראל ונשי"מ בעש"מ 4123/95 שפורסם בפד"י מט (5) עמ' 184 ועמ' 188:  
**"לצורך הכרעה בשאלה אם העבירה שבה הורשע המערער נושאת עימה קלון, חייב בית משפט זה לקבל את פסק הדין שהרשיע את המערער כפי שהוא, בלי לדון מחדש בממצאים או במסקנות או באותו פסק דין".**
- כך נקבע בפסיקה קודמת 4/81 בענין אוחיון נגד מדינת ישראל פד"י לה (4) בעמ' 498.
12. לפיכך וכן לצורך גזירת אמצעי המשמעת שנתבקשנו להטיל על הנאשם כפי שיוסבר להלן, הבה נפנה לממצאי ומסקנות פסק הדין שהרשיע את הנאשם כאן ונברר מהם הממצאים והמסקנות שנקבעו בו כדלקמן:
  - (א) הנאשם שהיה והינו בן כפרו של הקטין המתלונן נגדו, היה בעת ביצוע מעשה העבירה כבן 33 והקטין היה כבן 16. שניהם הכירו זה את זה שלא במסגרת עבודתו של הנאשם כמורה והקטין לא היה מעולם תלמידו.
  - (ב) בטרם ביצע הנאשם במתלונן את המעשה המגונה, נשוא כתב האישום שהוגש נגדו בבית משפט השלום, נפגשו השניים מרצון באופן פרטי וחברי שלא לשם לימוד שירה ואף לפגישה החברית השלישית עם הנאשם בה נעברה העבירה הנ"ל, הגיע המתלונן בלוויית חבר שלו בן גילו, בשעות הערב שראה חלק ממעשה העבירה בזמן ביצועה.
  - (ג) ביצוע המעשה עצמו נעשה במטע זיתים סמוך לבית הנאשם, כאשר לא היה מאבק בין הנאשם למתלונן אך כנראה שבשלב מסוים, הקטין לא הסכים למעשה שנעשה בו והביע התנגדות בעזיבת המקום.
  - (ד) המעשה עצמו היה חד פעמי ועל אף שהיה טראומתי בעת עשייתו לא גרם לפגיעה נפשית במתלונן לאורך זמן.

- (ה) לא הקטין הגיש את התלונה נגד הנאשם אלא אביו של הקטין ועדותו של הקטין בבית המשפט נגד הנאשם היתה כבושה.
- (ו) הנאשם הביע חרטה על מעשהו הנלוו בעת עדותו בבית המשפט והבטיח שלא יחזור על מעשהו בחייו. מכאן שהיה משהו המצדיק הרשעה של הנאשם במעשה מגונה ע"י בית משפט השלום.
13. הרשעה במעשה כזה בפסק דין חלוט יש בה משום קלון, זאת לאור מה שנקבע בפסק הדין בענין יוסף אור הנ"ל בעמ' 190 תוך ציטוט דברי כבוד השופט דב לוין בבג"צ 178/81 בענין ג'אפר נגד עודה פד"י לו (1) עמ' 50 כדלקמן:
- (א) יש עבירות שמטבע ברייתן יש עימן קלון אך יכול שבנסיבות המיוחדות בהן נעברה העבירה ישללו את פגם הקלון.
- (ב) יש עבירות שמטבע ברייתן אין עימן קלון ושום נסיבות שבעולם לא יהפכו עבירות אלה לעבירות שיש עימן קלון, כגון העבירות שבגינן נושאים באחריות מוחלטת ללא כוונה פלילית.
- (ג) יש עבירות גבוליות שאין עימן קלון, אך יש שבנסיבות מיוחדות יהיה בהן משום קלון.
14. הסיבה לכך - שהעבירה בה הורשע הנאשם כאן בבית משפט השלום, הינה גם עבירה משמעתית לפי סעיף 17 (3) וגם עבירה שיש עמה קלון לפי סעיף 17 (6) לחוק המשמעת ולכן הרשענו אותו בעבירות אלה, היא שמעשה מגונה ע"י מורה במקצועו עובד מדינה, הגם שלא בעת מילוי תפקידו או בקשר לכך וכאשר הקטין אינו תלמידו - ללא הסכמת הקטין המתלונן נגדו, היא עבירה שלפעמים כבר מעצם ברייתה יש עמה קלון ולעיתים אין עמה אומנם קלון בדרך כלל, אך בנסיבות מיוחדות בכל זאת ימצא בה קלון. הנסיבות המיוחדות במקרה של הנאשם, היו עשיית המעשה המגונה על ידו כעובד מדינה, **שלא בהסכמת** הקטין למעשה זה בעת עשייתו.
15. (א) כך נקבע למשל בענין יוסף אור הנ"ל שמסר מידע מוטעה אשר גרם לסגירת תיק של חשוד בעבירות מס, על רקע ידידות של רואה החשבון של החשוד ולכן עבירה זו נושאת עמה עבירה שיש עמה קלון.
- (ב) כך נקבע בענין שלמה אוהיון שהוזכר לעיל בעמ' 498 לפסק הדין במקרה של לקיחת שוחד ע"י מוכס.
- (ג) כך נקבע גם בענין עבדאללה חמזה עש"מ 917/97 פד"י נו עמ' 25 ב-2.5.99 במקרה של זיוף מסמכים ע"י מנהל ומורה כדי להגדיל את משכורתו.
- (ד) כך נקבע בענין תמר כתב עש"מ 5282/98 פד"י נב (5) עמ' 87 אף הוא במקרה של שוחד.
- (ה) וכן נקבע כך ביום 27.8.2000 בענין פלונית עש"מ 5104/00 שטרס פורסם במקרה של עשיית מעשה מגונה ע"י מורה לחינוך גופני בקטינה תלמידה בת 13.5 בבית הספר.
- (ו) כך נקבע גם בעש"מ 1928/00 בענין ברוכין מיום 22.8.00 במקרה של הטרדות מיניות ע"י פקיד בכיר ב-3 עובדות במשך 4 שנים.



16. לענין העונש או אמצעי המשמעת שיש להטיל על נאשם במקרה של הרשעה בעבירה כאמור שיש עמה קלון, הרי: **"הקלון גדל כשהעבירה מתבצעת ע"י מורה כלפי תלמיד בבית הספר - כמו במקרה של המורה לחינוך גופני כאמור לעיל - וככל שהקלון גדול, כך גדול גם הנזק לא רק לקורבן העבירה אלא גם למערכת החינוך, דבר המחייב תגובה חמורה"** כפי שנקבע בעש"מ 5104/00 הנ"ל בעמ' 7 לפסק הדין. מאידך יכול להיות גם מצב שונה, שכן חומרת העבירה, תפקיד הנאשם בעת עשייתה ונסיבותיה והאפשרות או העדרה לפגיעה בתדמית השירות הציבורי, עקב עשייתה ע"י הנאשם, עשויים להוסיף או לגרוע ממידת הקלון הכרוכה בעבירה ולהשפיע על ההחלטה, לכאן או לכאן, בענין אמצעי המשמעת הראויים להינקט בהתאם לכך. כפי שנקבע בעש"מ 917/99 הנ"ל בענין של עבדאללה חמזה בעמ' 4/7 לפסק הדין.

17. (א) בא כח התובע עו"ד מזרחי ביקשנו להטיל על הנאשם אמצעי משמעת חמורים, של פיטורין לאלתר ללא תשלום פיצויי פיטורין, נזיפה חמורה ופסילה מלשרת בשירות המדינה לצמיתות. בא כח התובע הסתמך על חמישה פסקי דין ביניהם פסק דין בענין ברוכין בעש"מ 1982/00 בצינו שאמצעי המשמעת הנ"ל הם הוגנים וראויים ותואמים לפסיקת בית המשפט העליון. נציג משרד החינוך והתרבות הצטרף לדברי בא כח התובע, בעיקר לעצם פיטורי הנאשם מעבודתו כמורה, כמי שלא ראוי לשמש עוד מורה בישראל.

(ב) מאידך בא כח הנאשם הדגיש את הרגשת הנאשם בדבר חפותו מאשמה ודווקא בשל הרשעתו בבית משפט השלום, את יסוריו הרבים בעקבות זאת וכן את חרטתו הרבה והעדר עבר פלילי ומשמעתי קודם ומאוחר מאז המקרה ב-18.1.1994, היותו בעל משפחה נשוי ואב לשני ילדים קטנים, עיסוקו כמורה ובמאי תאטרון במרכזים קהילתיים ועבודתו בתחומי החברה, החינוך והתיאטרון בכפרו ובכפרים אחרים בתמורה ובהתנדבות אף לאחר שהורשע ב-8.5.94 מעבודתו ועד היום, בסרבו לקבל משכורת בתקופת השעייתו כשש וחצי שנים, מטעמי מצפון, כבר שלושה חודשים לאחר ההשעייה, משום שסבר כי אינו אשם בעבירה והן משום שלא רצה לקבל משכורת ללא עבודה בעדה. כמו כן ציין בא כח הנאשם את מצבו האישי הטראגי והמשפחתי של הנאשם במות עליו אחיו אחותו ואביו בזמן קצר אליהם היה קשור ביותר וכן חילופי שלושה עורכי דין בייצוגו, ביניהם אחיו עו"ד האני פרג' ז"ל שנפטר במהלך המשפט הפלילי נגדו.

(ג) הנאשם עצמו חזר על דברי בא כוחו והביע חרטה משכנעת על מעשהו בצינו את השתלבותו בחברה לאחר ועל אף הרשעתו ורצונו לחזור לעבודתו כמורה.

18. מסתבר מקריאה ועיון מעמיק בפסקי הדין שהזכיר בא כח התובע ואלה שיוזכרו להלן, כי דרישה זו של בא כח התובע אין לה אח ורע בהשוואה למקרים בולטים בהרבה בנסיבותיהם, במעמד ובתפקיד של עושי העבירות בעת עשייתן ואף בנזק שנגרם לקורבנותיהם; ולענינו בעונשים שהוטלו עליהם ע"י בתי הדין והמשפט לרבות בית המשפט העליון, לדוגמא לפי סדר נתינתם:

(א) בעש"מ 4/66 מירוז נגד נש"מ פד"י כ (4) בעמ' 105 מדובר בעובד מדינה שמצא שיק בגן ציבורי והסב אותו לעצמו ופדה אותו. בית הדין למשמעת החליט לפטר תוך תשלום פיצויי פיטורין ופסילה לשירות לששה חודשים. בית המשפט העליון מפי כבוד השופט ברנזון הקל בעונשו וגזר עליו נזיפה והורדה בדרגה ל-18 חודשים, כיוון שהעבירה לא בוצעה בעת עבודתו של הנאשם כעובד מדינה ומאחר ולא הוכח שעבירה זו פשתה בין עובדי המדינה ויש לעוקרה מהשורש ע"י עונשים מרתיעים במיוחד.

(ב) בעש"מ 2/79 פלוני נגד נש"מ פד"י לג (2) בעמ' 278 הסתפק כבוד השופט שמגר כתוארו אז, בעונש של פיטורין תוך תשלום פיצויי פיטורין בגין ביצוע עבירות פרטיות ושימוש בכספים של קופה קטנה, חרף התנהגות בלתי הוגנת של הנאשם במילוי תפקידו או בקשר איתו.

(ג) בערס 2/83 פאטמה יוניס נגד המו"מ ערערה פד"י לו (3) בעמ' 513-514 בו הואשמה הנאשמת שהיתה עובדת רשות מקומית בעבירה שיש עמה קלון, בכך שהתגייסה לאירגון טרור בעת שהותה בחו"ל, פסק כבוד מ.מ הנשיא שמגר כתוארו אז, כי בשקילתם של הנסיבות לענין העונש, יש לתת משקל מלא לרקע האישי המשפחתי של המערערת, אך בשל היסוד המרתיע כלפי אחרים כצעד משמעותי לא ניתן להימנע מפיטורי המערערת, חרף זכויות משפחתה והחרטה בליבה על המעשה שעשתה; שכן שבשלב זה, של הרשעתה בעבירה שיש עמה קלון, לא ניתן להשאיר אדם שביצע עבירה כזאת בשירות הציבור. אולם העונש הוקל והועמד על פיטורין תוך תשלום פיצויי פיטורין מלאים ופסילה לשרת ברשות מקומית לתקופה של 3 שנים בלבד.

(ד) בעש"מ 4/81 שלמה אוחיון נגד מדינת ישראל, שהוזכר לעיל, אישר כבוד השופט י. זמיר עונש של פיטורין עם 80% פיצויי פיטורין ללא פסילה לשירות בגין קבלת שוחד ע"י מוכס תוך כדי עבודתו.

(ה) בעש"מ 917/99 מדינת ישראל נגד עבדאללה חמזה שהוזכר לעיל קיבל כבוד השופט זמיר את ערעור המדינה בענין מורה ומנהל בית ספר שהורשע בעבירות 17 (3), (4) ו-(6) לחוק המשמעת וגזר על הנאשם פיטורין לאלתר מבלי לפגוע בזכותו לגימלה או למענק פרישה.

19. אולם אפילו פסקי הדין שצוטטו ע"י בא כח התובע לא מצדיקים הטלת אמצעי המשמעת על הנאשם כאן, כבקשתו של בא כח התובע, למשל:

(א) נו/18 פורסם בבד"מ נו/2 עמ' 7 חרף ביצוע מעשים מגונים בקטינים בגיל למטה 14- שנה תוך ניצול מעמד הנאשם כמורה, גזר בית הדין למשמעת עליו, פיטורין לאלתר עם פיצויי פיטורין ופסילה לשרת בשירות המדינה ל-5 שנים.

(ב) בעש"מ 5104/00 מדינת ישראל נגד פלונית מיום 27.8.2000 שהוזכר לעיל, הורשעה מורה במעשה מגונה בעבירה שיש עמה קלון, שכן בעת היותה מורה ובבית הספר ניצלה את תלמידתה בת ה-13 לשם סיפוק מיני, דבר שגרם לה נזק נפשי לא מבוטל. אך בית המשפט העליון מפי כבוד השופט זמיר, אף כי קיבל את ערעור המדינה על קולת העונש בבית הדין למשמעת, גזר על המערערת פיטורים מיידיים ופסילה לשרת בשירות המדינה במשך שנתיים בלבד. זאת מאחר והמערערת השעתה עצמה מרצונה במשך שנתיים מעת ביצוע העבירה על ידה. בפסק דין זה הוזכר ע"י כבוד השופט זמיר פסק הדין בעש"מ 5094/94 בענין בן חיים נגד נש"מ בו הואשם מורה בקיום מגע מיני עם תלמידה בת 15.5 בהסכמתה בחופשת הקיץ ונגזרו עליו פיטורין עם פיצויי פיטורין בלבד.

(ג) אף בענין עש"מ 1928/00 מדינת ישראל נגד ברוכין, בו הואשם והורשע הנאשם, פקיד בכיר במשרד הביטחון, בביצוע מעשים מגונים במשך 4 שנים בשלוש פקידות הכפופות לו, גזר עליו בית המשפט העליון בערעור שנדון בפניו, פיטורין ללא פגיעה בסמכויותיו על פי דין היינו פיצויי פיטורין ו/או גימלה ופסל אותו מלשרת בשירות המדינה 5 שנים בלבד.

(ד) לאחרונה נתייחס לפסק דין המדגים יותר מכל, אולי, מהו העונש הראוי להטיל על הנאשם כאן, בגין מעשהו בנסיבות שתוארו לעיל. כוונתנו למה שצוטט ע"י בא כח התובע ב-נז/10 שפורסם בבד"מ נז/1 עמ' 12 ואילך בענין עש"מ 35696/96 מיום 4.3.96 מפי כבוד השופט זמיר. מדובר במדריך מקצועי בן 55 בעל וותק רב במקצועו שביצע שלושה מעשים מגונים בקטינה שאינה תלמידת בית הספר בו לימד ולא בעת עבודתו, כאשר הקטינה היא בתו החורגת וכאשר הנאשם ללא עבר פלילי או משמעותי קודם.

בית המשפט העליון אישר את פיטוריו של הנ"ל מהעבודה תוך תשלום פיצויי פיטורין או גימלה כבחירתו ואף דחה את מועד הפיטורין על מנת שהנאשם שם יסיים את עבודתו כמורה בתום השנה בה ניתן פסק הדין. המדריך הנ"ל לא הושעה מעבודתו והמשיך בה שלוש שנים מיום ביצוע העבירה עד פיטוריו ולא נפסל כלל מלשרת בשירות המדינה וכך אמר כבוד השופט זמיר בעמ' 5 לפסק הדין:

**"בית הדין למשמעת החליט כי המערער אינו פסול מלעבוד בשירות המדינה אף לא במוסד הוראה. אכן, בגוף הענין, אין אני סבור כי העבירה שהמערער ביצע צריכה ללוות אותו בכל דרכו עד סוף ימיו כמו אות קין, ולמנוע בעדו מלהשתבץ בעבודה אחרת, מועילה לעצמו ולחברה. ראוי שיוכל להשתקם ולהשתלב מחדש במקום אחר לחיי חברה ועבודה תקינים. קל לומר וקשה לעשות, בגלל גילו של הנאשם. לכן הוא זקוק וגם ראוי לסיוע. אני סבור כי טוב יהיה אם נציבות שירות המדינה שעמדה על הדרישה כי המערער יפטר מבית הספר בו הוא עובד כיום, תברר אם היא יכולה לסייע בידו להיקלט בעבודה אחרת בשירות הציבורי. הדין והחוסד יכולים לא פעם לדור בכפיפה אחת ולהשלים זה את זה, וכך הוא דומני המקרה שלפנינו".**

20. הנאשם בתובענה זו היה כאמור בעת ביצוע העבירה בן 33 ללא עבר פלילי והיום הוא בן 39-40 והקטין בו בוצע המעשה היה אז בן 16. המעשה לא נעשה בין מורה לתלמיד ולא בעת ובמקום עבודתו או בקשר לכך. הנאשם הושעה מעבודתו מזה שש וחצי שנים בגין מעשה מעידה חד-פעמי ולא חזר עליו שנית. הנאשם ריצה עונשו גם לפי גזר הדין של בית המשפט הכללי, הביע צער וחרטה על המעשים שיוחסו לו והתחייב שלא לחזור עליהם. הנאשם נשוי ואב לשני ילדים קטנים גר עם משפחתו בכפר קטן וכל פעולותיו סביבה חברתית אופיינית. מאז השעייתו עסק הנאשם בנושאי חברה, תרבות ותיאטרון בשכר בהתנדבות לפי הזמנת בני כפרו ועדתו והסובבים להם כפי שעשה מאז 1983 עת סיים את לימודיו בסמינר אורנים וקבל תואר בוגר חינוך בהוראה והתמחות בספרות ובדרמה. גם בעת ריצוי עבודת השירות שהוטלה עליו בבית משפט השלום עסק הנאשם במשך 6 חודשים בבית האבות הספרדי בין היתר בארגון וקיום אירועי חברה ותרבות. אין לנאשם מקצוע אחר ואין לו עודף סביבתי לעבוד ולחיות בו. לפני שמעד היה מורה מוצלח וכנראה שהמשיך בכך גם לאחר המעשה במשך שש וחצי שנים בהסכמת סביבתו ובשל היותו איש משפחה מסור ונאמן, בן למשפחה מוכרת ומכובדת שתומכת לביטחון המדינה, כאמור בפסק הדין של בית משפט השלום, המקפידה על עקרונות הדת המוסר והצניעות. התרשמו שאין סיכוי או חשש שהנאשם יחזור על מעשהו, עובדה שעדיין רוצים אותו מנהלי בתי ספר ומרכזי הקהילה דווקא בשל עיסוקיו לפני המעשה ולאחריו כמורה, מנהל מתנ"ס ואיש חינוך, תרבות ותיאטרון.

21. הנאשם לא פגע בתיפקודו של שירות המדינה, שכן המעשה שעשה לא נעשה בהיותו מורה דווקא או בעת או במקום עבודתו ולכן לא נפגעה ע"י מעשהו החד-פעמי של הנאשם תדמיתו של שירות המדינה או אמינותם של המורים בבית ספרו ובכלל ולכן הנאשם אחרי שריצה עונשו והיה בהשעייה תקופה ארוכה אינו מנוע לאחר פיטוריו

כאמור, לדעתנו, להימנות שוב על עובדי המדינה וההוראה במקום ובתפקיד לפי החלטת הרשויות המוסמכות או בשירות הציבורי ואין עוד מקום להרחיקו לצמיתות כדרישת בא כח התובע מאיתנו, כפי שאמר כבוד השופט זמיר לעיל שאין העבירה שביצע הנאשם צריכה ללוות אותו בכל דרכו עד סוף ימיו כמו אות קין.

22. גם באמצעי המשמעת שהחלטנו איפוא להטיל על הנאשם, כפי שיפורט להלן, יש משום הרתעה לעובדי מדינה אחרים מורים בתוכם שלא לעבור עבירה דומה, לכן אנו משיתים על הנאשם אמצעי משמעת אלה:

א. **נזיפה חמורה;**

ב. **פיטורין לאלתר תוך תשלום פיצויי פיטורין עבור תקופת עבודתו של הנאשם עד להשעייתו כחוק.**

בד"מ 98/00

ניתן והודע ביום ט"ו בכסלו התשס"א (12.12.2000),

**סב/30 מורה בבית ספר - היעדרויות ואיחורים**

בפני: עו"ד צפורה פיגנבוים  
גב' חנה שמש  
מר חוסני אבו דאהש  
- יו"ר  
- חברה  
- חבר

התובעת: עו"ד מרב שמעוני

נציג המשרד: מר חגי קוזלוב

**נפסק:** בית הדין הרשיע את הנאשם, מורה בבית ספר בעבירות לפי סעיף 17(1), (2) ו- (3) לחוק המשמעת, בגין היעדרויות ואיחורים רבים למקום העבודה - בית הספר ללא מתן הודעה מוקדמת מראש, התנהגות שנמשכה במשך שנים. בית הדין ראה בחומרה את דפוסי התנהגותו המזלזלת תוך הפרת חובותיו הבסיסיות כמורה. בית הדין השית על הנאשם את אמצעי המשמעת של: נזיפה, פיטורים לאלתר ופסילה לשירות המדינה עד הגיעו לגיל 55. הנאשם ערער לבית משפט העליון על גזר דינו. ערעור נדחה לאחר שהצדדים הגיעו לידי הסדר טיעון.

**גזר-דין**

1. ביום 11.12.00 הרשענו את הנאשם על פי הודאתו הן בכתב התובענה והן בכתב התובענה המתוקן בעבירות משמעת על פי סעיפים 17 (1), (2) ו- (3) לחוק שירות המדינה (משמעת), תשכ"ג 1963 - וכן בעבירת משמעת על פי סעיף 4 (1) להודעה על שינויים בהחלת החוק על עובדי הוראה.
2. הנאשם הודה והורשע בהיעדרות מן העבודה ובאיחורים לעבודה כפי שפורטו בכתב התביעה המתוקן והגיעו לכדי עשרות (!) פעמים:
  - א. במהלך שנת 1996 נעדר הנאשם למשך ארבעה ימים וכן איחר פעמיים, וסה"כ שלוש שעות איחור.
  - ב. במהלך שנת 1997 נעדר הנאשם למשך 12 ימים וכן איחר פעמיים וסה"כ שלוש שעות איחור.
  - ג. במהלך שנת 1998 נעדר הנאשם למשך 14 ימים וכן איחר עשר פעמים וסה"כ 14 שעות איחור.
  - ד. במהלך שנת 1999 נעדר הנאשם למשך 25 ימים וכן איחר שבע פעמים וסה"כ שמונה שעות איחור.
  - ה. במהלך המחצית הראשונה של שנת 2000, עד סוף שנת הלימודים תש"ס נעדר למשך 34 ימים.
3. הנאשם הינו מורה במקצועו ומשתייך לצוות בית הספר המקיף שש שנתי ממלכתי בחורפיש.
4. בטיעוניה לעונש ביקשה באת כח התובע להשית על הנאשם עונש של נזיפה, פיטורין לאלתר ופסילה לשירות המדינה עד גיל 55. אמצעי ענישה אלו נומקו בחומרת מעשיו של הנאשם והזלזול הבוטה והמתמשך שלו בשירות המדינה. באת כח התובע הדגישה את הנזק שהתנהגות כמו זו של הנאשם גורמת למערכת בכללותה, לרבות: לחסר בתכני לימוד שהתלמידים אמורים לקבל במהלך שנת הלימודים, למערך ההוראה

בבית הספר, לדפוס ההתנהגות השליליים המודגמים כלפי תלמידי בית הספר, ולתדמית שירות המדינה בכלל. באת כח התובע הדגישה כי הנהלת בתי הספר עשתה כל שביכולתה כדי לאפשר לנאשם להשתלב בה ואולם זה האחרון לא הקיר לה תודה אלא להיפך, ניצל זאת לרעה והפך את היעדרויותיו מבית הספר לשיטה.

5. הנאשם אישר כי אכן הנהלת בתי הספר "הלכה לקראתו" הן ב"מקל" והן ב"גזר" לאמור לא אחת נזפה בו וקראה אותו לסדר ומנגד עשתה כל מאמץ כדי לשבץ את הנאשם במערך ההוראה בשעות ובימים שיעלו בקנה אחד עם בקשותיו שלו. יחד עם זאת, התנגד הנאשם בתוקף לאיפיון היעדרויותיו כהתנהגות שיטתית, הגם שמדובר בהיעדרויות עקביות. לגוף הענין נימק הנאשם את היעדרויותיו כמו גם את איחוריו לעבודה בקשיים כרוניים להתעורר בבוקר לנוכח שעות העבודה שלו אל תוך הלילה, אותן הוא מקדיש לקריאה ולכתיבה. השעות הללו היו פוריות כמסתבר מדברי הנאשם ועד היום הוא פרסם לדבריו תשעה ספרים, הן ספרי שירה והן סיפורי פרוזה, ולדבריו "היד עוד נטויה". הנאשם העדיף לדבריו את הוראת סוציולוגיה, אזרחות ומורשת דרוזית, על פני העבודה הסוציאלית בה עסק במשך שנים קודם לכן, וביקש שיתאפשר לו להמשיך ללמד בשל אהבתו למשלח יד זה. הנאשם גם הדגיש את הצלחתו כמורה, שבאה לידי ביטוי בשיעור ההצלחה של תלמידיו בבחינות הבגרות.

6. מותב בית הדין כולו היה בדעה שמוטב היה לו ננקטו נגד הנאשם הליכי המשמעת שנקטו בסופו של דבר עוד בשלב מוקדם בהרבה, באשר כבר לפני זמן השתכללו במובהק עבירות המשמעת שעבר. לחלוטין לא ברורים אורך הרוח והסובלנות שגילו הממונים על הנאשם כלפיו. מוצגים שהונחו בפנינו מלמדים על כך שהנאשם נדרש לסדר בעטיין של היעדרויות מהעבודה בבית הספר, היעדרויות הגורמות לשיבוש העבודה במערך הבית ספרי ובעיקר להשלכות חמורות על התלמידים כבר בשנת 1988, שנתיים לאחר שהחל בעבודתו, הכל לאחר ששיחות בע"פ עימו לא הניבו את התוצאות המקוות. מכתבי אתראה נוספים נשלחו אל הנאשם בשנים 1991, 1992, 1994 כשבכולם מושם הדגש על רמת היעדרות גבוהה ובלתי נסבלת. הגדיל הנאשם לעשות והתמיד בהתנהגות נלוזה זו אפילו לאחר שהוגש כתב התובענה נגדו בחודש מרץ 2000 ו"הקפיד" להעדר מהעבודה 12 ימים נוספים במהלך אותה שנת לימודים.

7. התנהגות מזלזלת זו של הנאשם חזרה על עצמה בהתעלמות משתי הזמנות לדיון שנשלחו אליו, התנהגות העולה עדי זילות בית הדין. לא אמינים בעינינו נימוקי הנאשם לאי-התייצבותו כמו גם היתממותו מדעת ובקשתו להמשיך לעסוק בהוראה מבלי שביטא אף לא בלשון רפה חרטה על מחדליו, או למצער התחייבות להקפדה על התייצבות לעבודה כסדר לעתיד.

8. ויוטעם כי ההיעדרויות והאיחורים כולם היו ללא מתן הודעה מראש וכן ללא קבלת אישור רפואי או אחר בדיעבד.

9. הפסיקה עליה אנו משתיתים את גזר הדין היתה אף היא עקבית בהתייחסותה לחומרא לתופעות של היעדרויות, איחורים ושיבוש העבודה לאורך שנים. ראה תיק בד"מ 92/99 נח' 1/ עמ' 5, בד"מ 72/92 נח' 1/ עמ' 38 וכן עש"מ 1/76 פד"י ל' (3), עמ' 50 שם נפסק לאמור:

**עובד מדינה זכאי למקום עבודתו, ומוגן הוא מפני פיטורין, כל עוד מקיים הוא את חובותיו כעובד המדינה, כלומר, אינו עובר עבירת משמעת כמשמעותה בסעיף 17 לחוק הנ"ל: ולא בכדי קובע החוק שאין פיטורין אלא על פי פסק דין של בית הדין למשמעת המרשיע את העובד בעבירת משמעת (סעיף 68).**

**ואולם מכלל הן אתה שומע לאו: עבר עובד מדינה עבירת משמעת, אין מקום עבודתו בשירות המדינה מובטח לו עוד, ואין לו עוד כל "זכות" עליו, אלא רשאי בית הדין לפטרו ואף לפסלו משירות המדינה. על ידי עצם ביצועה של עבירת משמעת התנער עובד המדינה מזכותו להמשיך ולכהן כעובד המדינה: עתה תלוי הוא בחסדו של בית הדין למשמעת, שאם אינו מפטרו משירות המדינה על אף הרשעתו בעבירת משמעת, עשה עמו "חסד" אך לא הכיר לו זכות".**

10. נעלה מכל ספק כי התנהגות חמורה, בוטה ומזלזלת כגון זו שהפגין הנאשם כלפי חובותיו כמורה, כלפי מחויבותו למערך ההוראה עליו הוא נמנה, לא יכול שתאפשר לו להימנות עוד על עובדי שירות המדינה, לא כל שכן בתחום ההוראה. חובת המשמעת נמנית על החובות הבסיסיות בילתן לא ניתן לקיים מסגרת אירגונית, לא כל שכן על מי שבחר להימנות על שירות המדינה, שהינו שירות עליו נמנית כמות גדולה ביותר של עובדים, ואשר בלעדיה לא אפשרי ארגון השרות כמו לא מתן השירות. הדברים נכונים שבעתיים לגבי העוסקים בהוראה בשל הדוגמא האישית שהם אמורים להוות לתלמידיהם. אנו מאמצים את כל נימוקי באת כח התובע לביסוס אמצעי המשמעת להם עתרה ומטילים על הנאשם את אמצעי המשמעת הבאים:

**א. נזיפה;**

**ב. פיטורין לאלתר;**

**ג. פסילה לשירות המדינה עד גיל 55.**

11. נתנו דעתנו להשלכות הכספיות של אמצעי המשמעת השלישי עליו הורינו. שקלנו אותו בכובד ראש, ולאור התנהגותו של הנאשם לאורך שנים מצאו כי זה אמצעי המשמעת הראוי, בחינת יראו אחרים וייראו. לא מן הדין שהנאשם יזכה לגימלה עם פיטוריו מאחר ויהיה בכך משום תמריץ שלילי לאחרים לאמץ אותם דפוסי התנהגות.

**בית המשפט העליון בירושלים**

עש"מ 1044/01

בפני: כבוד השופטת ד' ביניש

המבקש: עאמר תורכי

נגד

המשיב: נציבות שירות המדינה

ערעור על גזר דין בית הדין המשמעתי  
חיפה מיום 18.12.00 בבד"מ 52/00 שניתן  
על ידי כבוד השופטים: עו"ד צ' פיגנבויס,  
גב' ח' שמש, מר ח' אבו דהאש

בשם המערער: עו"ד טליע ס' בדר

בשם המשיב: עו"ד אורי כרמל

**פסק-דין**

הצדדים הודיעו כי הגיעו לידי הסדר טיעון אשר פרטיו נמסרו לבית המשפט בכתב. בהתאם להסדר אשר תוכנו מקובל עלי - יעמוד בעינו גזר הדין אשר הטיל על המערער אמצעי משמעת של נזיפה ופיטורין לאלתר. לפיכך, הערעור נדחה ככל שהוא מתייחס לאמצעי משמעת אלה. הפסילה לשירות המדינה עד גיל 55 תבוטל ונקבע בזאת במסגרת הערעור כי המערער ייפסל לתפקיד הוראה והדרכה בשירות המדינה ולתפקידים אלה בלבד.

רשמתי לפני את התחייבותו של המערער בפני בא-כוח המדינה שלא להגיש תביעה לממונה לקבלת גימלה בגין שנות שירותו בטרם יגיע לגיל 55.

אשר על כן ובכפוף לאמור, הערעור נדחה.

ניתן היום, ו' באייר תשס"א (29.4.2001).

ש ו פ ט ת



**31/ב - רופא וטרינר - עבודה פרטית ופרקטיקה פרטית**

בפני: עו"ד יוסף תלרז, אב בית הדין  
גב' שלומית מור  
מר בחובר חיים

- יו"ר  
- חברה  
- חבר

התובעת: עו"ד יהודה מזרחי

ב"כ הנאשם: עו"ד ערן קייזמן

נציג המשרד: גב' ליאת שלמה

**נפסק:** הנאשם, רופא וטרינר מילא תפקיד סטטוטורי או מקצועי, במסגרת משרד החקלאות ועסק בלא שביקש או שקיבל היתר בעבודה פרטית במסגרת פרקטיקה פרטית. זאת בניגוד להוראות התקשי"ר והנחיות מנכ"ל משרד החקלאות אשר אסר על עבודתם הפרטית של רופאים וטרינרים. במהלך הדיון נמסר לבית הדין כי, הרשות העליונה להיתרי עבודה קבעה מדיניות חדשה לפיה בוטל האיסור הגורף. בית הדין הרשיע את הנאשם בהתאם להודאתו בעבירות לפי סעיפים 17(2) ו- (3) לחוק המשמעת. בית הדין הטיל על הנאשם את אמצעי משמעת של: נזיפה והפקעת מחצית משכורת קובעת. בית הדין המליץ, שיעשה לתיקונו של התקשי"ר לנוכח שינוי מדיניות האיסור הגורף, שבוטלה כלפי רופאים וטרינרים.

## **גזר- דין**

1. הנאשם שבפנינו, הורשע בתאריך כב' בכסלו התשס"א ( 19.12.2000 ) על- פי הודאתו בהפרתם של סעיפים 17(2) (3) לחוק שירות המדינה (משמעת) התשכ"ג 1963- (להלן החוק), בכך שבהיותו מנהל הלשכה הוטרינרית בחדרה, עסק בתקופה שבין אפריל 98 ועד לחודש אוגוסט באותה השנה, בפרקטיקה פרטית בלא שביקש או קיבל היתר כדין לאותו עיסוק, על אף שבאותה תקופה היתה בתוקפה הנחיית מנכ"ל משרד החקלאות שאסרה על רופאים וטרינרים לעסוק בפרקטיקה פרטית, לנוכח חשש לקיומו של ניגוד עניינים שבין תפקידם הסטטוטורי, לבין עיסוקם הפרטי.
2. בטרם ידרש בית הדין לסוגיית אמצעי המשמעת שראוי להטיל על הנאשם שבפנינו, בית הדין מוצא לנכון להעיר, כי הרופאים הוטרינרים לא השלימו עם האיסור הגורף שהוצא בהוראת המנכ"ל ונקטו בהליכים משפטיים באמצעות ארגונים היציג, כנגד המדיניות הכללית הגורפת. בשל ההליכים המשפטיים שננקטו בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, נדחו הדיונים בתובענות שהוגשו כנגד הרופאים הוטרינרים, כאשר בית הדין לעבודה ביקש שההליכים האלה לא ימומשו בטרם תדרש לסוגייה זו, הרשות העליונה למתן היתרים לעבודה פרטית שבנציבות.
3. התובע המלומד עדכן את בית הדין, כי הרשות העליונה כאמור סכמה את דיוניה בתאריך 21.11.2000 וקיבלה החלטה שעיקרה בחינת כל בקשה לגופה, תוך הסרתו של האיסור הגורף, אולם תוך שמירה קפדנית שלא ימצא רופא כאמור הממנה סמכויות סטטוטוריות במסגרת שירות המדינה במצב של ניגוד עניינים, בין תפקידו שבהפעלת או באכיפת הדין בעבור האנטרסים של המדינה, ובין עיסוקו הפרטי באותו תחום מקצועי. על יסוד גישתה זו של הרשות העליונה למתן היתרים הוצע לתקן את הוראת התקשי"ר 42.415 על ידי הוספת סעיף קטן (טו) כלהלן: **"לא יינתן היתר לעבודה פרטית לרופא וטרינר שהוא בעל סמכויות סטטוטוריות בשירותים הוטרינריים לעסוק ברפואה וטרינרית פרטית בתחום מקצועו, בין אם הוא מועסק במשרה מלאה או חלקית"**.

4. התובע המלומד, העתירתו לאמצעי המשמעת הדגיש את יסודות החומרה של ההתנהגות המתבטאים בהפרת הוראת מנכ"ל מפורשת, שאסרה עבודה פרטית כאמור, הגם שהיה צריך להיות מודע למשמעות האיסור לנוכח מעמדו ורמתו האישית. גם שמענו כי בטרם הוצאת הנחיית המנכ"ל היתה מעין הסכמה שבשתיקה לנוהג שפשט בין הוטרינרים שנטלו על עצמם גם עיסוקים פרטיים, לפחות בידיעת הממונים עליהם והוראת המנכ"ל נועדה להדגיש כי יש להמנע מכך, ולהפסיק את הנוהג הפסול ועל כן ביקש התובע להטיל על הנאשם אמצעי משמעת של נזיפה, והפקעת שני שליש משכורת קובעת, שתנוכה בששה תשלומים שווים ורצופים.

5. נציגת המשרד, הגב' ליאת שלמה הצטרפה בגישתה לגבי אמצעי המשמעת הראויים, לעמדתו של התובע.

6. הסניגור המלומד, ביקש מבית הדין כי נסתפק באמצעי משמעת של נזיפה בלבד, ההולמת לטעמו את נסיבות העבירה על רקע תקיפת המדיניות הקיימת בנושא היתרים לעבודה פרטית, ושינויה בפועל על ידי הרשות העליונה להיתרי עבודה.

7. בית הדין לאחר ששקל את מכלול הנסיבות הכרוכות בבצוע העבירה, לרבות את המדיניות שהיתה ושונתה, סבר כי בהתנהגותו של הנאשם היתה מידה של עשיית דין עצמית שאינה הולמת את המצופה והנדרש מעובד מדינה הממלא תפקיד בכיר בשירותה. גם אם אותה מדיניות זכתה לבחינה ושינוי יש להסתכל על התנהגותו של הנאשם באופן רטרוספקטיבי, כאשר ברור הוא כי במועד שבו בוצעו העבירות מדיניות האיסור הגורף, היתה בת תוקף.

8. בסיכומו של דבר בית הדין החליט להטיל על הנאשם את אמצעי המשמעת הבאים:  
א. נזיפה;  
ב. הפקעת מחצית משכורת קובעת שתנוכה מהנאשם ב- 10 תשלומים שווים ורצופים.

בהטילנו אמצעי משמעת של נזיפה אנו מבקשים להצביע כי נפל בהתנהגותו של הנאשם כשל נורמטיבי לנוכח הפרתו של התקשי"ר בנדון והוראות הדרגים הממונים הבכירים עליו. אמצעי זה יחד עם הפקעת מחצית משכורתו נועדו להעביר מסר שתכליתו לשמר את המשמעת בשירות המדינה, גם כאשר הבסיס של האיסור שהופר, שונה בסופו של יום.

9. בית הדין ממליץ כי החלטת הרשות העליונה להיתרי עבודה תלבש צורה של "**הודעת נש"מ**" ותועבר לידיעת רשויות שירות המדינה הנוגעות בדבר אשר בעקבותיה יהיה מקום לפרסם בהקדם האפשרי תיקון להוראת התקשי"ר 42.415. התביעה תעביר את המלצת בית הדין לידיעת הנציב.

בד"מ 93/00

ניתן והודע ביום כב' בכסלו התשס"א (19.12.200)