



ט"ו בסיוון תשע"ח  
29 במאי 2018

0491-0022-2018-007068  
בד"מ: 94.17  
ת.ז: [REDACTED]

בבית הדין למשמעת של עובדי המדינה בירושלים

**בפני :** ניצה אדן ביוביץ – מ"מ אב בית הדין - יו"ר המותב  
עו"ד אולגה רזניקוב - חברת המותב  
גב' אילנה נהרי - חברת המותב

**התובעת :** עו"ד חנאן יחיא

**הנאשמת :** [REDACTED]

**ב"כ הנאשמת :** עו"ד גיא פלנטר

**נציגת המשרד :** גב' [REDACTED]

## גזר – דין

### ההליך

1. ביום ח' באייר התשע"ח – 23.4.18 בית הדין הרשיע את הנאשמת [REDACTED] המועסקת ברשות [REDACTED], כראש ענף פניות הציבור, בעבירות לפי סעיף 17(1), (2), (3) ו- (4) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963 (להלן – החוק).

### האישומים

2. במועדים שונים בין השנים 2014-2017, ובמספר הזדמנויות שאינו ידוע במדויק לתביעה, זייפה הנאשמת תעודות ואישורים רפואיים שלה ושל בנה שקיבלה מקופת החולים [REDACTED], מבית החולים [REDACTED], ממערך השירות האמבולטורי של בית החולים [REDACTED] וממכון [REDACTED], הכל כמפורט להלן:

א. הנאשמת קיבלה אישור על ביקור במרפאה/קופת חולים והעבירה אותו לכוח אדם במשרד באמצעות פקס או בסריקה ממוחשבת, כמקובל.

ב. אישור הביקור במרפאה היה מוזן לדו"ח הנוכחות של הנאשמת.

הנאשמת עשתה שימוש חוזר באישור שקיבלה על ביקור במרפאה באחת משתי דרכים:

- 1) הנאשמת מחקה עם טיפקס את התאריך והשעה של הביקור במרפאה שלה או של בנה, וכתבה בכתב ידה תאריך כוזב, אחר, הגם שבאותו מועד כלל לא ביקרה במרפאה. הנאשמת סרקה לכח אדם את האישור שזויף.
- 2) הנאשמת הדפיסה על פתק תאריך ושעה כוזבים של ביקורים.

הנאשמת נהגה לשנות פרטים, להדביק, ולמחוק פרטים מסוימים שהודפסו על גבי אותם אישורים שקיבלה כדין באופן, שיותאם לתאריכים בהם נכחה בבית בשל לכאורה מחלתה ו/או מחלת בנה.

הנאשמת הגישה אישורים מזויפים אלה למקום עבודתה תוך הצגת מצג שווא לפיו ביקרה במרפאה בהתאם לפרטים שמולאו על ידה, וקיבלה אישורים רפואיים לשהייה בבית כאשר בפועל כלל לא הייתה במרפאה באותם מועדים.

במעשים אלו דיווחה הנאשמת דיווחים כוזבים בנוגע לאישורים רפואיים וקיבלה בגינם, במרמה, כספים להם לא הייתה זכאית.

במעשיה אלה, פגעה הנאשמת במשמעת שירות המדינה, הפרה הוראות דין ולא קיימה את המוטל עליה כעובדת מדינה, והתנהגה התנהגות שאינה הוגנת ואינה הולמת עובד מדינה.

### 3. ראיות לאמצעי המשמעת

א. מטעם ההגנה התייצבו בפני בית הדין עדי האופי הבאים:

(א) גב' [REDACTED], רכזת לשכה בכירה ברשות [REDACTED] - העדה העידה על היכרותה רבת השנים עם הנאשמת. מדובר בעובדת מסורה, אחראית, מבצעת עבודתה ללא דופי. גם מדובר באמא מסורה. ידוע לעדה כי, בתקופה הרלבנטית לכתב התובענה הנאשמת היתה במשבר נפשי עמוק בשל בעיות אישיות עם בנה והיא למעשה השתמשה באישורי המחלה המזוייפים, על מנת, לטפל בבנה.

(ב) עו"ד [REDACTED], הלשכה המשפטית ברשות [REDACTED] העד היה ממונה על הנאשמת משך שנתיים. העד הדגיש כי, אין קשר בין העובדת לבין העבירה שביצעה. הנאשמת עובדת מסורה מקדימה לבוא

לעבודה ומאחרת לצאת מהעבודה. יש לאפשר לה להשתקם ולתת לה הזדמנות נוספת.

(ג) ד"ר [REDACTED] ממונה על תכנון משאבי המים, אגף התכנון - לעד היו קשרי עבודה עם הנאשמת, מדובר בעובדת אחראית, אכפתית, מסורה ומקצועית. יחסי אנוש שלה טובים ונעימים. חרף כשלונה העד סבור, שהמערכת זקוקה לעובדים כדוגמת הנאשמת.

ב. לבית הדין הוגשה אסופת מכתבי תודה והוקרה, גליון הערכה ומשוב לשנים 2013-2016, תלוש משכורת ותעודות סיום קורסי הכשרה.

#### טיעונים לאמצעי המשמעת

4. ביום 22.5.18 הצדדים טענו את טיעוניהם לעניין מידתם של אמצעי המשמעת ההולמים מקרה דן.

#### עמדת התביעה

התביעה עותרת לאמצעי המשמעת של: נזיפה חמורה ופיטורים לאלתר, תוך קבלת הזכויות המגיעות לנאשמת על פי דין.

אין ספק בחומרת המעשים בהם הורשעה הנאשמת, התנהגותה נוגדת באופן בסיסי לנורמות התנהגות הראויות לעובד בשירות המדינה.

גם כאשר תפקודה ראוי לציון אין באלה כדי, להצדיק את המעשים בהם כשלה הנאשמת.

עבירות הדיווחים הכוזבים הינן עבירות נפוצות בשירות המדינה ופוגעות בתדמיתו ובשמו הטוב של השירות ובית הדין צריך להוקיע את התופעה.

הנאשמת חזרה על מעשיה מספר רב של פעמים, בעזות מצח ובדריסה גסה של הכללים והנורמות הנהוגות בשירות. הזיוף לא בוצע באופן חד פעמי, במעשה של רוח שטות או יצר רגעי שגבר על הנאשמת. מדובר בזיוף אקטיבי מתוך מודעות ולאחר תכנון.

מנגד, התביעה התחשבה בנסיבותיה האישיות של הנאשמת ונמנעה מלבקש את פסילתה משירות המדינה.

כתימוכין לגישתה היפנתה התביעה את בית הדין לפסיקה הבאה:  
עש"מ 1203/07, עש"מ 6978/00, עש"מ 10970/05, עש"מ 10125/01, עע"מ 213/09,  
בר"ש 9724/10 ובר"ש 8785/14.

### גישת המשרד

הנהלת רשות [REDACTED] רואה בחומרה את מעשיה של הנאשמת. יחד עם זאת נסיבותיה  
האישיות של הנאשמת הביאו אותה להתנהגות שאינה אופיינית לה.

מדובר בעובדת טובה ומסורה.

על כן, הנהלת רשות [REDACTED] מבקשת מבית הדין להטיל על הנאשמת את אמצעי  
המשמעת של: נזיפה והשבת הכספים שקיבלה הנאשמת שלא כדין.

### טיעוני ההגנה

ההגנה סבורה כי, אמצעי המשמעת להם עותרת התביעה אינם מידתיים וחורגים  
ממדיניות הענישה, בנסיבות ביצוע העבירה.  
באשר לנסיבותיה האישיות של הנאשמת:  
הנאשמת מועסקת ברשות [REDACTED] משנת 1997.

הנאשמת סיימה תואר ראשון במדעי החברה והרוח [REDACTED]

במהלך כל השנים לא היו תלונות נגדה. עברה נקי ללא רבב. עדי האופי העידו על  
תרומה, מסירותה ומקצועיותה וכן מכתבי ההמלצה שהוגשו לבית הדין.

הנאשמת נשואה ואם לשלושה ילדים (בני 21, 17 ו-9). בנה הצעיר סובל מבעיות  
התנהגותיות והנאשמת נאלצה לא אחת לעזוב את מקום עבודתה ולטפל בו. לבית  
הדין הוגשו מסמכים רפואיים בעניין.

הנאשמת כשלה עקב נסיבות חריגות, המעשים בוצעו בתקופת דחק, רוויה בעומסים  
נפשיים, לחץ והיא עייפה מלקבל תעודות רפואיות על כל היעדרות בשל  
התמודדותה עם הטיפול בבנה וכל הכרוך בכך.

הנאשמת לקחה אחריות על מעשיה, הודתה בהזדמנות הראשונה וחסכה זמן  
שיפוטי.

הנאשמת לא הושעתה מעבודתה. ניתנה לנאשמת הזדמנות מאז יוני 2017 לנסות ולכפר על מעשיה ולהוכיח את עצמה. עמדת רשות [REDACTED] שלא לפטרה למרות מעשיה החמורים, מעידים על כך, שהנאשמת הצליחה לרכוש את אמון הממונים עליה מחדש.

באשר למצבה הכלכלי של המשפחה – לזוג שתי משכנתאות, הוצאות בית ומחיה ופרנסת שלושת הילדים. פיטורי הנאשמת יגרמו לקריסת המשפחה. ההגנה הגישה לבית הדין טבלת פסיקה הכוללת 17 פסקי דין התומכים בעמדת ההגנה. וכן, היפנתה ההגנה את בית הדין לעש"מ 1827/02.

ההגנה מבקשת מבית הדין, שימנע מפיטורי הנאשמת ויסתפק באמצעי משמעת של נזיפה, הורדה בדרגה אחת בלבד והפקעת משכורת קובעת.

### דבר הנאשמת

הנאשמת הביעה צער רב על מעשיה.

הבינה את הפסול שבהם.

מבקשת לתת לה הזדמנות לתקן ולהוכיח אחרת.

### החלטת בית הדין

5. לאחר שבאו בפני בית הדין טיעוני הצדדים, עדותם של עדי האופי, הראיות שהוגשו ומדיניות הענישה הנוגעת לעניין, שקל בית הדין לצורך קבלת החלטה לגבי מידתם של אמצעי המשמעת גם את השיקולים הבאים:

### תכלית אמצעי המשמעת

אמצעי המשמעת המוטלים באים לשרת תכלית ברורה, שהיא הגנה על השירות הציבורי, על תדמיתו בעיני הציבור ובמיוחד, כדי להרתיע עובדים אחרים, לבל יכשלו במעשים מסוג זה.

כך, פסק בית המשפט העליון לעניין תכלית אמצעי המשמעת בעש"מ 7111/02 נציבות שירות המדינה נ' יאיר אשואל ואח' (דינים עליון, כרך ס"ג, 764):

"שמירה על תדמית ראויה של השירות הציבורי מהווה תנאי הכרחי לשמירה על תפקוד נאות של שירות זה. בנוסף לשמירה קפדנית על תדמית השירות, נועד ההליך המשמעותי למנוע פגיעה בתפקוד שירות המדינה. אשר על כן בבואו להטיל אמצעי משמעת, יבחן בית הדין, בין היתר, האם אמצעי המשמעת המוטלים יוצרים הרתעה מספקת בקרב עובדי המדינה. כן יבחן האם די באמצעי המשמעת האמורים כדי להשיב על כנו את אמון הציבור במערכת השירות הציבורי, המהווה אף הוא תנאי הכרחי לתפקודו של השירות. בבוא בית הדין לגזור דינו של נאשם

בעבירה משמעתית אין הוא מתייחס לאמצעי המשמעת כאל עונש גרידא, שכן עליו לבחון מהו האמצעי ההולם את התכליות האמורות של הדין המשמעתית".

ראה גם דברי בית המשפט העליון בעש"מ 5282/98 מדינת ישראל נ' תמר כתב (פ"ד נב(5) 87, 92):

"בדין המשמעתית, 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".

וכן, להעביר מסר ברור לכלל עובדי המדינה בדבר החובה לכבד את כללי המשמעת ולפעול על פיהם:

"אמצעי המשמעת המוטלים במסגרת הדין המשמעתית נועדו להביא לריפוי ולשיקום הפגיעות בדמותו ובתדמיתו של השירות הציבורי עקב עבירות משמעת של עובדיו. ביסודם, הם לא נועדו לענישת העובד, אלא להגנה ולשיקום הפגיעה שעבירות המשמעת של עובדי הציבור מסבים לאמון הציבור ברמה המוסרית והתפקודית של השירות הציבורי. בין התכליות של אמצעי המשמעת, עומדת התכלית להעביר מסר ברור לכלל עובדי המדינה בדבר החובה לכבד את כללי המשמעת, לפעול על פיהם, וליצור הרתעה מפני הפרתם".

(עש"מ 337/07 יוסף אסדו נ' נציבות שירות המדינה פדאור (לא פורסם) 07(35) 815).

### על העבירות

הנאשמת הודתה כי, במהלך התקופה בין השנים 2014-2017 במספר הזדמנויות זייפה תעודות ואישורים רפואיים שלה ושל בנה, שקיבלה מקופת החולים [REDACTED] מבית החולים [REDACTED] ממערך השירות האמבולטורי של בית החולים [REDACTED] וממכון [REDACTED]

את האישורים המזוייפים הגישה למקום עבודתה תוך הצגת מצג שווא ובגינם קיבלה במרמה כספים להם לא היתה זכאית.

דיווחים שאינם דיווחי אמת, על בסיסם משולם שכרו של העובד, מהווים פגיעה במשמעת שירות המדינה מלבד היותם בלתי מוסריים ובלתי חוקיים.

בית המשפט העליון עמד בפסיקותיו הרבות על הפסול הנעוץ במסירת דיווחים שאינם אמת.

בעש"מ 6978/00 מאיר מוטיל נ' נציב שירות המדינה, פ"ד נד(4) 865 נפסק: "דיווחים כאלה, תהיה הסיבה לדיווחים אשר תהיה, פסולים בעיקר בשל שלוש סיבות: ראשית, משום שאינם דיווחי אמת, ואין צורך להסביר את הפסול שבחתימת עובד, ביודעין, על דיווח שאינו אמת. מבחינה זאת הם אינם מוסריים. שנית, משום שהם מפריס את ההוראות המחייבות. לכן הם בלתי-חוקיים. ושלישית, משום שהם משמשים את העובדים כדי לקבל מאוצר המדינה שכר שאינו מגיע להם."

בית המשפט שב והדגיש כי חומרת העבירה אינה נבחנת דווקא על פי הנזק הכספי שנגרם לקופת הציבור. בעש"מ 10125/01 מדינת ישראל נ' גניש (ניתן ביום 11.3.2002):

"כבר נאמר לא אחת בפסיקתנו, כי עובד הציבור הוא נאמן הציבור. החומרה במעשים מן הסוג שבו הורשעה המשיבה, אינה נעוצה בהיזק הכספי ואף לא בחסר בממון בקופת המדינה, אלא במעילה באמון הכרוכה במעשים אלה. קשת המעשים הנכללים בעבירות של מעילה באמון היא מגוונת ומבטאת מידות חומרה שונות. היא כוללת עבירות חמורות כגניבה ממעביד, מעשי מרמה או זיוף וכן הפרת אמונים ואף מעשים שאינם פליליים במובהק, אשר היסוד של מעילה באמון הוא היסוד הדומיננטי בהם. בשל עוצמת הפיתוי והקלות בה ניתן להערים על המערכת בכל הנוגע לקבלת טובות הנאה שלא כדיון, יש להקפיד על כך שאמצעי המשמעת שיוטלו על עובד שסטה מן השורה יהוו תגובה הולמת ומרתיעה."

(כן ראה: עש"מ 10250/01 ז'קלין מוכתרי נ' נציבות שירות המדינה (ניתן ביום 10.2.2001); עש"מ 1804/01 מדינת ישראל נ' אלקריף (ניתן ביום 13.9.2001).

על עבירות המשמעת של היעדרות מהשירות ללא רשות פסק בית המשפט העליון בער"מ 4/80 עירית תל-אביב יפו נ' גמרמן (פ"ד לה (1) 218, 219): "היעדרות מן העבודה ללא נטילת רשות, יש בה פגיעה במשמעת ואף פגיעה באזרח משלם המיסים, הזכאי לכך שהעובדים המופקדים על שירות הציבור ימלאו תפקידם כיאות ויהיו נוכחים במקום עליו הופקדו כדי לבצע את תפקידם."

ועוד, בער"מ 5608/04 עירית חולון נ' עובדיה סייג (ניתן ביום 19.1.05): "בדרך כלל עבירת המשמעת של היעדרות מעבודה תוך החתמת כרטיס נוכחות שפרטיו כוזבים, נמנית עם עבירות המשמעת החמורות הפוגעות בסדרי העבודה, ומטעם זה בהליכים משמעתיים בגין עבירה זו נגזרו אמצעי משמעת חמורים (ראו: עש"מ 1/76 כהן נ' נציבות שירות המדינה, פ"ד ל(3) 500; עש"מ 6978/00

מוטיל נ' נציב שירות המדינה, פ"ד נד(4) 865; עש"ס 5044/03 בליתי נ' נציבות שירות המדינה (לא פורסם))."

ובעש"מ 5626/05 רחל אוחנה נ' מדינת ישראל – נציבות שירות המדינה (ניתן ביום 14.3.06) נפסק:

"קיומה של תרבות עבודה ושמירה קפדנית על הכללים והנוהל של התייצבות לעבודה והשקעה בפועל של שעות עבודה הנדרשות מעובד מדינה הם תנאי הכרחי לתפקוד נאות של השירות הציבורי. היעדרות מהעבודה שלא במסגרת חופשה, מחלה, השתלמות מקצועית או מטרה אחרת שאושרה על ידי הממונה, המתיישבת עם נוהליה ותכליותיה של המערכת הציבורית פוגעת בראש ובראשונה במערך הביצועי של שירות המדינה אשר נמצא לוקה בהעדר השקעת משאבים מספקת ביעדים שיש להשיגם. עבודה אינה יכולה להתבצע כראוי כאשר העובד אינו ממלא את תפקידו אלא עסוק בענייניו הוא. ומעבר לכך, יש בהיעדרות בלתי מאושרת מהעבודה כדי לפגוע פגיעה עמוקה במערך האימון הנדרש בין ציבור העובדים למעסיק הציבורי. אין כמו מצג שווא בדבר הימצאות בעבודה כאשר עובד נעדר ממנה, וקבלת שכר בעבור שעות עבודה שלא בוצעו כדי לפגוע באמינותו של השירות הציבורי בעיני הציבור, וכדי לשקף ניצול כספי ציבור למטרות זרות. קבלת תמורה כספית על ידי עובד בגין שעות עבודה אותן לא ביצע כאשר היה עסוק בענייניו הפרטיים כמוה כשליחת יד בכספי ציבור, ועל אחת כמה וכמה כאשר הדבר נעשה לאורך זמן כענין של שיטה, המלווה בדיווחים כוזבים, לתופעה זו נילוות חומרה מיוחדת."

ועוד, בבר"ש 8785/14 דורית מרגי נ' מדינת ישראל (ניתן ביום 12.1.15) נפסק:

"יח. למותר להכביר במילים על החומרה שבהוצאת כספים מקופת הציבור על יסוד דיווחי שוואי. בבר"ש 9724/10 אליתים נ' נציבות שירות המדינה (6.1.2011) ציינתי כי "לעניין זה דומה המדווח דיווחים כוזבים למעלימי מס, שהיה דרך אחרת לגניבה מן הציבור". מדובר, באיפוא, במעשים המצויים ברף החומרה הגבוה של עבירות המשמעת בשירות הציבורי, העלולים במקרים מסויימים להגיע לפלילים, ובהתאם, על רמת הענישה להיות, על דרך הכלל, במדרג הגבוה ביותר, קרי, פיטורין. לא נעלמו מעיני פסק דין שאותם הזכירה המבקשת, בהם נגזרו עונשים קלים יותר על בכירים במשרד החוץ. בית הדין קמא התייחס לטענה זו ודחה אותה בציינו כי הוא רואה את שליחותו ב"יישום והטעמה של ערכים וכללים אתיים ראויים בשירות המדינה,, וידי תיכון עימו...".



בהתנהגותה זו, הנאשמת אף מעלה באמון הציבור במערכת ובאמון המערכת בה. כדברי בית המשפט העליון בעש"מ 3925/08 שלמה אזולאי נ' מדינת ישראל (ניתן ביום 23.6.08):

**"במקרה דנן, המערער הורשע בביצוע מעשים חמורים הכוללים דיווחים כוזבים וקבלת כספים שלא כדין. טענת המערער כי אין בעבירות שביצע פגיעה או מעילה באמון. הינה משוללת כל בסיס, אם משפט, אם מוסרי. החומרה הטמונה במעשים אלו רבה, ופגיעתה בתפקודו של השירות הציבורי ובתפקידו רעה היא. בעבירות אלו קיים יסוד ממשי של מעילה במאון, אין מעילה זו מתמצה באמון הניתן בעובד בשירות הציבורי על ידי מדינת ישראל, מעבידתו ועל ידי הממונים עליו, כי אם גם באמון אשר כלל הציבור רוחש לשירות הציבורי כולו, ולעובד הציבורי בפרט, אשר מעמדו הינו של נאמן הציבור".**

יתירה מזו, דווקא יש לצפות מהנאשמת כעובדת ותיקה שתקפיד הקפדה יתרה על ההוראות המחייבות עובד מדינה. שכן, קיום המשמעת היא נשמת אפו של שירות המדינה ובלעדיו לא יכון השירות.

בער"מ 1/82 עיריית תל-אביב נ' רובין (פ"ד לו(3) 579) נפסק:

**"המשמעת היא מרכיב יסודי בשירות הציבורי כאמור, ובלעדיה לא ייכון השירות ולא יוכל לקיים את המוטל עליו בהתאם לחוקים, המגדירים חובותיה וסמכויותיה של הרשות המקומית. עובר לקבלה לשירות מסורה בידי המועמד האפשרות לשקול מראש, אם הוא נכון לקבל על עצמו את העבודה אשר למען ביצועה הוא מגיש את מועמדותו. אולם אחרי שנתקבל לשירות, שומה עליו לקיים הוראות הממונים עליו, לרבות ההוראות בדבר אופי תפקידו ואופן ביצועו. במילים אחרות, אחרי תחילת העבודה הופך העובד לחלק מן המערכת בה נקבעים תפקידיו על ידי המוסמכים לכך בתוך המסגרת, אליה נתקבל.**

ובעש"מ 1/82 יואל תנוכי נ' נציב שירות המדינה (פ"ד לו(2) 81, 84) נקבע:

**"מי שמבקש לשרת בשירות המדינה, חייב לקבל על עצמו את המגבלות והסייגים, הנובעים מכך, ואין לקבל בשום פנים ואופן את ה גישה, לפיה יכול עובד מדינה, ששכרו משולם מקופת הציבור, לדחוק חובתו כלפי שירות המדינה לקרן זווית ולחפש עיסוקים נוספים כאוות נפשו".**

על הנסיבות האישיות

הנאשמת ילידת 1969.

מועסקת בשירות המדינה משנת 2004.

דרגתה הנוכחית +39 בדרוג המח"ר.

בית הדין עיין באסופת מכתבי ההמלצה, שהוגשו לו, כמו כן התרשם מעדותם של עדי האופי.

מדובר בעובדת מסורה, מקצועית ומבצעת את עבודתה ללא דופי.

מצבה הכלכלי של הנאשמת ונטל הפרנסה המוטל על צווארה הובהר לבית הדין, על כל ההשלכות הכרוכות בהטלת אמצעי המשמעת עליה.

בית הדין האזין בקשב לנסיבותיה האישיות המיוחדות של הנאשמת, בטיפולו בבנה הצעיר, אשר מחמת צנעת הפרט ימנע מלפרטן.

הנאשמת הביעה צער על מעשיה.

#### **למידתם של אמצעי המשמעת**

במסגרת בחינת התאמתם של אמצעי המשמעת להשגת תכליות הדין המשמעותי, יש לתת משקל, בין היתר, לטיבה של עבירת המשמעת, תפקידה של העובדת ואופיה של המערכת אליה היא משתייכת, ככל שהדבר מקרין על נורמות התנהגות שהעובדת חייבת בשמירתן.

(ראה עש"מ 3666/06 אחמד חסן אסדי נ' נציבות שירות המדינה, ניתן ביום 7.11.07).

באשר לאופיה של העבירה נבחנת חומרתה של העבירה, היקפה, אירוע חד פעמי או מדובר בשיטה ומידת הקשר בין העבירה לבין תפקידה של העובדת.

לא זו אף זו, ניתן משקל להיות העבירה חלק מתופעה רווחת בשירות הציבורי ויש לבערה.

ועוד נבחנים אופי התפקיד שמשמשת הנאשמת, מידת בכירותה והיקף אחריותה על עובדים אחרים.

אלא שאלה אינם חזות הכל, בית המשפט העליון קבע כי, תכליתם של אמצעי המשמעת צריכה להבחן גם בהתחשב בנסיבותיו האישיות של כל נאשם ונאשם.

כדברי בית המשפט העליון בעש"מ 7635/05 ירדנה שרתוק נ' נציבות שירות המדינה (פדאור (לא פורסם) 107 (3):

"התכלית המערכתית הכללית של דין המשמעת אינה עומדת לעצמה, ולעולם יש לשקול בצידה גם את ההיבט האישי והאנושי הקשור בנאשם ובנסיבות חייו, בהקשר האינדיבידואלי נשקלים, בין היתר, עצמת הסטיה בהתנהגות של העובד מול מידת תרומתו לשירות הציבורי, מצבו האישי והנסיבות שהביאו לביצוע העבירה (עש"מ 10566/02 מדינת ישראל נ' טוביה גרינבוים, דינים עליון סד, 124; עש"מ 5271/03 חבצלת סדיקוב נ' מדינת ישראל, דינים עליון סה, 187; עש"מ 2717/03 פנינה אלקיס נ' נציבות שירות המדינה, דינים עליון 960).

ובעש"מ 3925/08 שלמה אזולאי נ' מדינת ישראל (לעיל) נפסק, שעל בית הדין להגיע לנקודת איזון עונשית ראויה:

"כידוע, התכלית העומדת בבסיס השתתתם של אמצעי המשמעת על עובדי השירות הציבורי אשר הורשעו היא כפולה: מניעת פגיעה בתפקוד של השירות הציבורי, בתדמיתו ובאמון הציבור בו מחד גיסא, והרתעת עובדם אחרים לבל ייכשלו במעשים דומים מאידך גיסא (עש"מ 5917/07 גרה נ' נציבות שירות המדינה (טרם פורסם) וההפניות שם). בבואו לגזור דינו של נאשם, על בית הדין לבחון תכליות אלו נוכח חומרת העבירה שבוצעה, ולהגיע לנקודת איזון עונשית ראויה אשר תשלב בין התכליות האמורות ותשקללן אל מול נסיבותיו האישיות של הנאשם, באופן שהענישה תהיה מידתית (ער"מ 8372/05 גבריאלוב נ' ע יריית תל אביב יפו (לא פורסם, 14.3.2006), לעיל).

מעשי הנאשמת חמורים והיא פגעה בתדמית השירות הציבורי ובאמון הרב שניתן בה.

בית הדין שמע את הסברי הנאשמת למעשיה על עייפותה מלבקש אישורי מחלה, על הלחץ בו היא נמצאת בשל מצבו הנפשי וההתנהגותי של בנה.

אין ספק שהתנהלות הנאשמת לאורך זמן ובתכנון הן עבירות פליליות מעצם טבען.

לצד אלה, בית הדין נתן דעתו על שירותה המסור, תפקודה היעיל, הערכות הטובות וההמלצות להן זכתה הנאשמת לאורך כל שנות עבודתה.

בית הדין נדרש להגיע לנקודת איזון ראויה, אשר תשלב בין התכליות השונות אל מול נסיבותיה האישיות של הנאשמת, באופן שהענישה תהא מידתית.

בית הדין עיין בפסיקה שהגישו הצדדים ואכן, על בית הדין לבחון כל מקרה ומקרה לפי נסיבותיו הספציפיות.

בית הדין ישב על מדוכה, התלבט והפך בטיעוני הצדדים.

**דעת הרוב:** נסיבותיה האישיות המיוחדות של הנאשמת הכריעו את הכף, חרף מעשיה החמורים של הנאשמת.

בית הדין אף התרשם כי, הנאשמת הפנימה את הפסול שבמעשיה וחרטתה אומנם כנה.

על כן **דעת הרוב סבורה, כי ניתן יהיה להגשים את המטרות המניעתיות וההרתעתיות העומדות בבסיס התכליות של אמצעי המשמעת בדין המשמעת, אף ללא פיטוריה של הנאשמת, תוך הטלת אמצעי המשמעת חמורים דיים.**

**דעת המיעוט:** עבירות הדיווחים הכוזבים הינן עבירות נפוצות בשירות, אשר גורמות לפגיעה חמורה בתדמיתו ובשמו הטוב של השירות הציבורי ובאמון הציבור בו. ראוי לתת את הדעת על כך, שבתחום המשמעת בדרך כלל נסוג העניין האישי בפני המסר הציבורי הכללי הנדרש.

בעניין זה נקבע בעש"מ 1116/08 מדינת ישראל נ' אמל בהותי (פורסם בנבו 22.4.2009):

"אמנם, כלל הוא כי בגזירת אמצעי המשמעת נודע מקום גם לנסיבותיו האישיות של הנאשם (עש"מ 3/80 לוי נ' מדינת ישראל, פד"י לד(4) 137 (1980): עש"מ 10566/02 גרינבוים נ' מדינת ישראל (לא פורסם, [פורסם בנבו], 23.3.03); עש"מ 581/00 בן ארי נ' נציבות שירות המדינה (לא פורסם, [פורסם בנבו], 27.2.00), פיסקה 5; פרשת אסדי, שם, בפיסקה 19). אולם בתחום המשמעת בדרך כלל נסוג העניין האישי בפני המסר הציבורי הכללי הנדרש, והמשתקף באמצעי המשמעת הראויים, כדי להגשים את תכלית השמירה על מעמד השירות הציבורי, שבלעדיו הוא יתקשה לתפקד".

(ראה גם רע"פ 9517/10 נסר יאצ'י נ' מדינת ישראל (פורסם בנבו 30.1.2011).

בנסיבות אלו דעת המיעוט, שאין מנוס מפיטורי הנאשמת והרחקתה מהשירות.

## סוף דבר

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

א. נזיפה חמורה

- ב. הפקעת משכורת קובעת אחת, שתנוכה ב-24 תשלומים שווים ורצופים  
 ג. הורדה בשתי דרגות למשך שנתיים.

על פי סעיף 35 לחוק תשיב הנאשמת לקופה הציבורית את סכומי הכסף, שהתקבלו שלא כדין.

זכות ערעור מסורה לצדדים על פי סעיף 43 לחוק.

גזר הדין ניתן ביום ט"ו בסיוון התשע"ח-29.5.18, בהעדר הצדדים להם הוא יועבר באחת מדרכי המסירה המקובלות.

(-)	(-)	(-)
אילנה נהרי	עו"ד אולגה רזניקוב	ניצה אדן ביוביץ
חברת המותב	חברת המותב	מ"מ אב בית הדין יו"ר המותב