

## עמ"מ 26846/12/16 - שלמה צמח נגד נציבות שירות המדינה

בית המשפט המחוזי בחיפה בשבתו כבית-משפט לערעורים פליליים

עמ"מ 26846-12-16 צמח נ' מדינת ישראל 16 פברואר 2017

בפני כב' השופט יגאל גריל, שופט בכיר

המערער: שלמה צמח ע"י ב"כ עו"ד א. נחאס ואח'

נגד

המשיבה: נציבות שירות המדינה באמצעות פרקליטות מחוז חיפה

(פלילי) ע"י ב"כ עו"ד שרון איל

### פסק דין

א. בפני ערעור על גזר דינו של בית הדין למשמעת של עובדי המדינה בחיפה (בראשות עוה"ד גב' אהובה מטסרו) מיום 6.12.16, בתיק בד"מ 47/16, לפיו הוטלו על המערער אמצעי המשמעת הבאים:

נזיפה חמורה; הפקעת משכורת קובעת אחת; הורדה בשתי דרגות למשך שנה; פסילה והעברה מתפקיד ניהולי למשך שנתיים, והעברה מיחידת מע"מ עכו ליחידה אחרת, על פי צרכי המשרד.

ב. הנסיבות הצריכות לעניין הינן בתמצית אלה:

המערער, יליד 1957, מועסק ברשות המסים ומשמש כגובה ראשי בתחנת מע"מ עכו. בכתב התובענה (המתוקן) שהוגש כנגד המערער נטען, שמתוקף תפקידו ולצורך ביצוע עבודתו ניתנה למערער גישה למידע שבמערכת הממוחשבת של רשות המסים.

לפי הוראות נהלי רשות המסים בנושא של אבטחת מידע, חל איסור מוחלט על שליפות מידע על ידי עובד הרשות אודות עצמו, רכבו, נכסים על שמו וכו', וכן אודות בני משפחתו, קרובים, חברים, שכנים, מכרים, לקוחות שיש להם קשר עסקי אישי לעובד, יריבות משפטית עמו, וכן כל נגיעה אישית אחרת במישרין או בעקיפין, ולו לצפייה בלבד.

ג. נטען בתובענה המתוקנת, שבין התאריכים 22.2.10 עד 19.8.15 נכנס המערער כ-59 כניסות אל מאגר המידע של רשות המסים כדי לשלוף מן המאגר, שלא כדין ושלא לצרכי עבודתו, מידע אודות בני משפחתו בהתאם לנספח א' של התובענה ובכך פגע המערער לפי הנטען במשמעת שירות המדינה, הפר את הוראות סעיפים 9.03 ו-10.04 לכללי האתיקה של עובדי המדינה, הוראות סעיפים 42.212, 65.13, 65.194, 65.195 לתקשי"ר, וכן פגע בנהלי רשות המסים והתנהג התנהגות שאינה הולמת עובד מדינה, ולפיכך הואשם המערער בעבירות לפי סעיף 17(1), (2) ו-(3) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963.

ד. לכתב התובענה מצורף נספח א' ובו פירוט הגורמים שלגביהם הציג המערער שאילתות, התאריכים

שבהם הוצגו השאלות, פרטי המידע, ומספר הכניסות לגבי כל אחד מן הגורמים. יצוין, שמתוך 59 הכניסות היו שתיים "אקטיביות", דהיינו, האחת, טיפול בהסדר תשלומים של בְּתו של המערער והשנייה, ביטול יתרה של כ-1,200 ₪ בעקבות הסדר לגבי חברה של חתנו של המערער.

ה. המערער הודה בעובדות כתב התובענה, ובהתאם להכרעת הדין הורשע המערער בעבירות המשמעת כפי שצוינו בכתב התובענה המתוקן, לפי הודאתו.

בדיון שהתקיים בפני בית הדין ציינה המשיבה, כי המערער מועסק בשירות המדינה מאז שנת 1979, והתפקיד בו הוא מכהן - גובה ראשי של תחנת מע"מ עכו - הינו תפקיד בכיר. המערער, כך נטען, ביצע 59 שליפות מידע מן המערכת, וכאמור כבר לעיל, בשניים מן המקרים מדובר בכניסות "אקטיביות" כשהמערער ידע שאין הוא רשאי לבצען, ואין הוא רשאי לבצע פעולות בתיקי מקורביו.

ו. נטען על ידי המשיבה, שהמערער השתמש במאגר המידע שעמד לרשותו שלא לצורכי עבודתו ובכך חרג מסמכותו וכן פגע בפרטיותם של אנשים, כל זאת למרות שהמערער עבר השתלמויות וריענונים רבים במהלך תקופת עבודתו הארוכה בכל הנוגע לאבטחת מידע, וידע שהשימוש חייב להיעשות רק לצורכי העבודה ולפי נהלי רשות המסים. מעשיו של המערער, כך נטען, פגעו פגיעה ממשית בתדמית השירות הציבורי, ומה גם שהמערער מצוי בתפקיד רגיש ומצופה ממנו להיות דוגמה למופת ולשמור על כל הנורמות ולבצע את המוטל עליו בדרך הראויה ביותר.

ז. המשיבה עתרה בפני בית הדין להטיל על המערער את אמצעי המשמעת הבאים:

נזיפה חמורה; הפקעת משכורת קובעת אחת; הורדה בשתי דרגות למשך שנתיים; פסילה והעברה מתפקידו הניהולי למשך שלוש שנים.

ח. עמדת המשרד הייתה, כי אכן מדובר בעבירת משמעת חמורה וכי המערער פעל בניגוד להוראות ולהנחיות כל זאת בהיותו אחראי על מספר עובדים וחייב להוות דוגמה אישית לעובדי היחידה. לפיכך, ביקש המשרד להוסיף לאמצעי המשמעת שנתבקשו על ידי המשיבה גם אמצעי משמעת של העברה מיחידת מע"מ עכו ליחידה אחרת, וזאת משום שלא יתכן שעובד בכיר שעבר עבירת משמעת חמורה יוכל להמשיך לעבוד בתחנה והמסר שיקבלו עובדי היחידה, אם יישאר המערער, יהיה שלילי.

ט. שונה עמדת הסנגור, שהצביע על כך שהפסיקה עליה הסתמך ב"כ המדינה איננה דומה לנסיבות המקרה שבפנינו. כך, למשל, בעמ"מ (מחוזי חיפה) 33980-04-12 **יחיאלוב נ' נציבות שירות המדינה** (9.7.12), מדובר היה בנאשם שניהל את התיק ואף הרשה למישהו לשלם מס במקום קרוב משפחתו, ולא זה המקרה שבפנינו. ובעניין בד"מ (י-ם) 57/16 **שרעבי נ' נציבות שירות המדינה** (20.6.16) מדובר ב-309 שליפות ממאגר המידע של מע"מ, ולא 59 שליפות כבעניינו.

י. עוד ציין הסנגור, כי לא נמצא תקדים בפסיקה של העברה מיחידה ליחידה כפי שביקש נציג המשרד. המדובר, כך הדגיש הסנגור, במערער כבן 60 העובד בשירות המדינה מזה כ-37 שנה, נתן את מיטב שנותיו לשירות ועשה את הכל כיאות, ויש להתייחס למקרה הנוכחי כאל מעידה, ולא ניתן לשכוח את כל הדברים החיוביים שנעשו במשך שנים ארוכות. אין הצדקה להעברת המערער לתחנה אחרת ולהורידו בדרגה לאחר שסבל במשך השנים האחרונות.

עוד הדגיש הסנגור, שמתוך 59 הכניסות כל השאליות היו צפיות בלבד. רק בשני מקרים מדובר בכניסה "אקטיבית", האחת: טיפול בהסדר תשלומים של הבת, כשהטיפול בתיק נעשה ממילא בתחנת טבריה והמערער רק בדק וצפה שהסדר התשלומים נקלט. המקרה השני מתייחס לחברה של חתנו של המערער. באותו עניין ביטל המערער יתרת חוב בסך ₪ 1,200, אך זאת כפעולה טכנית רובוטית בעקבות הסדר שנעשה. למעשה, כיום היתרה הייתה נמחקת באופן אוטומטי עם העמידה בהסדר התשלומים.

הסנגור הדגיש, שמי שעשה את הסדר התשלומים לחברה הוא זה שנתן את ההחלטה למחוק את היתרה והפעולה של המערער הייתה טכנית בלבד, אך אין ספק שכיום ברור למערער שאסור היה לו לעשות זאת.

יא. עוד ציין הסנגור, כי בשש השנים האחרונות מאז ביצוע העבירות נפטרו הוריו של המערער וכן אחיו, הוא מצוי בהליך גירושין, נאלץ כל חודש לשלם סכום נכבד עבור מזונות, יש לו הלוואות והוצאות בגין הבית (למרות שאינו גר שם), ומדובר באדם שעובר תקופה לא קלה הן מבחינה אישית והן מבחינה משפחתית.

עוד טען הסנגור, כי בניגוד לטענת המשיבה לא הייתה כל פגיעה בפרטיותם של אנשים, ולמעשה הצפייה הייתה בגדר קבלת אינפורמציה מבלי להפעיל שיקול דעת, ואין המדובר במקרה של ניגוד עניינים אלא בצפייה טכנית.

הסנגור הפנה לפסיקה של בתי הדין למשמעת וטען, שבנסיבות העניין יש להסתפק בניזיפה, ובוודאי שאין לקבל את עמדת המשרד בדבר העברה ליחידה אחרת.

י"ב. המערער הביא אף הוא את דבריו בפני בית הדין וציין, בין היתר, שבשנות עבודתו הארוכות לא ניתנה לו התראה כלשהי שמשוהו אינו תקין. רק ביום 5.1.15 נשלח אליו מכתב בו הוא התבקש לפרט מי קרובי משפחתו, וכן ציין, שלפי בקשתו נשלח פעמיים מייל להעביר את התיק של חברה של חתנו לתחנה אחרת, אך הדבר טרם התבצע.

עוד ציין המערער בפני בית הדין, שהוא משמש כיו"ר ועד העובדים מזה כ-21 שנה, ומן הסתם הוא מסייע לעובדים וזו הסיבה שמבקשים להעביר אותו מן התחנה ולשלול ממנו את משרת הניהול.

המערער חזר וטען, שבמשך כל השנים לא נאמרה לו מילה על כך שהצפייה אסורה, והוא כיום מצטער ומפנים

את חומרת העבירה.

המערער חזר וציין את הקשיים הכלכליים שהוא מתמודד איתם כיום.

י"ג. בית הדין ציין, כי הביא בחשבון את טיעוניהם של הצדדים, את טיב האישומים ועבירות המשמעת שביצע המערער, את נסיבותיו האישיות של המערער ותפקודו בעבודה, ואת כל אלה שקל בית הדין אל מול התכליות המניעתיות וההרתעתיות של הדין המשמעת, אך הוסיף שתכלית אמצעי המשמעת צריכה להיבחן גם מול הנסיבות האישיות של כל נאשם. יחד עם זאת, יש ליתן את הדעת להלכה המנחה שהמשקל שיש לייחס לנסיבות בהן בוצעה העבירה, וכן המשקל שראוי לייחס לנסיבות האישיות של נאשם - פוחת בדין המשמעת.

מוסיף בית הדין, כי בהתאם לפסיקה האיסור על עיסוק בענייניהם של קרובי משפחה ברור ומובן מאליו, כך שהיה על המערער להרחיק את עצמו מכל עיסוק בעניינם של קרובי משפחתו, מה גם שהמערער הועסק ברשות המסים כגובה ראשי, תפקיד בכיר ונחשב בתחנת מע"מ עכו, ובמסגרת תפקידו היה אחראי על עובדים ובהתנהלותו היה עליו לשמש דוגמה לקיום ההוראות המנהליות.

י"ד. מציין בית הדין בגזר הדין, שתכלית אמצעי המשמעת היא כפולה: מניעת פגיעה משמעותית בתפקודו של השירות הציבורי, בתדמיתו, ובאמון הציבור בו, וכן הרתעת עובדים אחרים לבל ייכשלו במעשים דומים. בית הדין עמד בפסיקתו על חשיבות ההגנה על המידע המצוי במאגרים, ועל החומרה הנעוצה בהפרת ההוראות של עיון ושליפה של אותו מידע בניגוד לדין.

ט"ו. עוד הוסיף בית הדין, כי המערער מוערך הן על ידי הממונים עליו והן על ידי חבריו לעבודה, ומר שלמה סרי העיד לגבי המערער בפני בית הדין: **"בן אדם משכמו ומעלה כאדם, כמנהל יודע לתת רוגע לעובדים שלו, מענה כשצריך, כתף חמה... אם עשה טעות, זה לא במכוון... יו"ר ועד העובדים בערך כ-21 שנה"**.

לנוכח כל אלה ציין בית הדין, כי אמצעי המשמעת שהוא מטיל על המערער נועדו להגשים את התכלית של אמצעי המשמעת תוך איזון הנסיבות האישיות וההקפדה על עקרון המידתיות, ולפיכך הוטלו אמצעי המשמעת כמפורט לעיל בפתח דבריי.

ט"ז. המערער ממאן להשלים עם גזר דינו של בית הדין וערעורו מונח בפניו. יצוין, שבתאריך 13.12.16 ניתנה החלטה המעכבת את ביצועו של גזר הדין.

נטען בערעור, כי בית הדין טעה בשקלול השיקולים הענישתיים בעניינו של המערער והחמיר עם המערער

במידה המצדיקה את התערבות ערכאת הערעור, וכן שגה כשלא התייחס לטיעוני ההגנה באשר לנסיבות ביצוע העבירות, ובנוסף התעלם, כך נטען, מן העובדות הבאות:

1. שמרבית הכניסות לפי נספח א' לתובענה המתוקנת, נעשו מלפני שנים וחלוף הזמן לא נשקל כנסיבה לקולא.
  2. הכניסה לתיק בְּתו של המערער נעשתה ב-2010-2011 ולא כללה טיפול שבסמכות, הואיל והתיק של הבת מתנהל בסניף אחר, וכל שעשה המערער אינו אלא צפייה לשם העברת דואר בשם הבת. בית הדין אף התעלם מעדות מר שלמה סרי שהסביר, כי למערער כלל לא הייתה אפשרות להשפיע או לטפל בעניין הואיל והתיק התנהל בתחנת טבריה.
  3. גם בנושא החברה של חתנו של המערער, מדובר היה בפעולה טכנית של כניסה לביטול קנס שממילא היה מתבטל לפי הנהלים וההוראות וזאת לאחר העמידה בהסדר התשלומים. גם בעניין זה התעלם בית הדין מעדותו של מר שלמה סרי שביטול הקנס היה מתבצע אוטומטית גם אלמלא המעשה של המערער.
  4. המערער אינו מקל ראש בעבירות שבוצעו, הוא הודה, הביע חרטה, נטל אחריות על מעשיו, אך בית הדין החמיר בעניינו מבלי להתחשב במהות הטכנית של העשייה ומבלי להתחשב בהודאה ובנטילת האחריות, כעולה מדברי המערער בפני בית הדין.
- י"ז. עוד נטען בערעור, שעצם העמדתו של המערער לדין משמעתי לאחר כ-37 שנות שירות מסור בתפקידו, ועצם הרשעתו דיים כעונש מרתיע, במיוחד נוכח מעמדו כמנהל הגבייה והיותו יו"ר ועד העובדים.
- נטען בערעור, שבית הדין אף החמיר עם המערער ונהג מנהג "בית שמאי" כשהטיל עליו את כל האלמנטים הענישתיים שהתבקשו על ידי המשיבה וכאשר התעלם מן הטיעונים המפורטים לקולא ובמיוחד מנתוני האישיים, הותק, התפקיד, המצב המשפחתי והכלכלי, וכן הצרות והאסונות האישיים שפקדו את המערער סמוך לפני מתן גזר הדין.
- עוד נטען, שבית הדין לא התחשב במידה ראויה בעקרון האינדיבידואליות של הענישה לאור מכלול הנתונים האישיים.
- י"ח. כמו כן נטען בערעור, כי בית הדין התעלם מן הטיעונים ומן הפסיקה שהובאה על ידי ההגנה במסגרת הטיעון לעונש, ובאופן מיוחד החמיר בית הדין עת החליט על פסילתו של המערער והעברתו מתפקיד ניהולי למשך שנתיים, ולא זו בלבד, אלא שבנוסף לאמצעי הענישה, הורה בית הדין להעביר את

המערער ממקום עבודתו הקבוע זה 37 שנה לתחנה אחרת, בשעה שהפרקליט שהופיע מטעם המשיבה לא טען להעברת המערער לתחנה אחרת, והייתה זו בקשת המשרד שהתקבלה על ידי בית הדין כמובנת מאליה.

המערער המשיך בתפקודו התקין בכל התקופה שבה התנהל ההליך, ללא כל חיכוך או בעייתיות שיש בה כדי לחייב צעד דרסטי של העברתו ממקום עבודתו.

י"ט. נטען בערעור, ששקלול ארבעת האלמנטים של גמול, מניעה, הרתעה ושיקום לא נעשה במידה ובאיזון הראויים, ולכן דרושה התערבותה של ערכאת הערעור למען האיזון הראוי בין האלמנטים.

מוסיף וטוען המערער, שבגזר הדין התייחס בית הדין לעקרונות הכלליים של הרתעה ושיקולים מערכתיים יותר מן ההתייחסות לנסיבות המקרה. לטענת המערער, היה מקום ליישם את הפסיקה בשים לב לנתונים הספציפיים ולנתונים האישיים והחברתיים והקיומיים אליהם נקלע המערער, ובמיוחד נוכח גילו המתקדם, וכן הותק והעשייה מזה כ-37 שנה.

עד כאן תמצית טענות המערער בערעורו.

כ. המשיבה בתגובתה לערעור טענה, כי אמצעי המשמעת שהוטלו על המערער הולמים את נסיבות המקרה ואת תכליות הדין המשמעתי ואין להתערב בהם.

המערער הוא עובד בכיר מאוד, ותיק, שביצע לאורך תקופה של מספר שנים עשרות שאילתות ביחס לעצמו ולבני משפחתו שלא כדין ושלא לצרכי עבודתו, ובכך פעל המערער בניגוד לנהלי רשות המסים והוראות התקשי"ר בנושא.

בשני מקרים אף ביצע המערער שאילתות שמהותן פעולות "אקטיביות" העולות כדי טיפול בענייני קרוביו, ואין לקבל את טענתו של המערער שמדובר בפעולות טכניות בלבד, שהן בגדר סמכותו, שכן ברגע שמדובר בעובד עצמו או בבני משפחתו אסורה הצפייה ואסור הטיפול, והטעמים העומדים ביסוד איסורים אלה ברורים ומובנים.

כ"א. אשר לטענת המערער כי בית הדין לא נתן דעתו לכך שמרבית השליפות בוצעו לפני מספר שנים וכי חלוף הזמן משמש נסיבה לקולא, טוענת המשיבה, כי העובד אינו יכול להיבנות מטענה של חלוף הזמן, הואיל והעבירות התגלו רק בשנת 2014, עקב ממצאים שהעלתה ביקורת פנימית שבדקה את השימוש במערכות מידע על ידי עובדי אגף המכס והמע"מ שלא לצורך עבודתם.

כ"ב. באשר לשאילתה שביצע המערער בעניין הטיפול בהסדר התשלומים הנוגע לבתו, טוענת המשיבה, כי

המערער לא רק צפה בנתונים, אלא אף השתמש בשאלתה ספציפית שמהותה טיפול בהסדרי תשלומים. המערער הודה בכך והדבר מופיע בנספח לכתב התובענה.

דווקא משום שהתיק של בתו התנהל בתחנה אחרת, לא היה למערער שום צורך לבצע את השאלות בעניינה ואף לא לצפות בנתונים, ולא בכדי קיימת הוראה חמורה להעביר תיקי קרובים לטיפול תחנה אחרת. האיסור המוטל על העובד הוא רחב וכולל גם צפייה ועיון בנתונים.

כ"ג. באשר לשאלתה שביצע המערער בנוגע לחברה של חתנו (ביטול יתרת חוב) - טען המערער, כי מדובר בפעולה טכנית לביטול קנס שממילא היה מתבטל נוכח העמידה בהסדר התשלומים ולעניין זה הפנה המערער לעדותו של מר שלמה סרי.

על כך תוהה המשיבה: אם בכל מקרה היה הקנס מתבטל מדוע היה על המערער לבצע את השאלות בנוגע אליו ובמיוחד את השאלתה שמשמעותה "ויתור חובות מרובים"? מכל מקום חל איסור מוחלט על עובד להיכנס לתיק של קרוב משפחתו, והאיסור חל גם על צפייה ועיון בנתונים, וכן על ביצוע פעולות "טכניות". לכן, אין רלוונטיות לטענה שממילא עתיד היה החוב להתבטל. יש לזכור, כי מדובר במי שעובד בתפקיד הבכיר ביותר בתחנה ומקביל בסמכותו לפקיד שומה, ומצופה ממנו להכיר היטב את נהלי העבודה של הרשות.

כ"ד. באשר לטענה כי בית הדין לא התחשב בהודאתו של המערער, ובקבלת אחריות למעשיו, ובנסיבות של ביצוע העבירות טוענת המשיבה, שבית הדין שקל בכובד ראש את טיעוני הצדדים, טיבם של האישומים, העבירות, והנסיבות האישיות של העובד ובכך נשמטת הקרקע תחת טענתו של המערער לפיה לא נשקלה החרטה של העובד או לא נשקלו נסיבות ביצוע העבירות. אדרבא, בית הדין ציין, כי בדיון המשמעתי משקל הנסיבות האישיות נסוג אל מול האינטרס הציבורי.

כ"ה. בהתייחס לטענת המערער לפיה טעה בית הדין ביישום או בהחלת הפסיקה על נסיבותיו המיוחדות של המקרה, מפנה המשיבה לשני פסקי דין שהונחו בפני בית הדין (בד"מ (י-ם) 57/16 **נציבות שירות המדינה נ' שרעבי** (20.6.16) וכן עמש"מ (מחוזי חיפה) 33980-04-12 **יחיאלוב נ' נציבות שירות המדינה** (9.7.12)), כשבשני המקרים מדובר היה בעובדים בתפקיד זהה לתפקידו של המערער, וכן מדובר היה בעבירות דומות, ובשני המקרים נפסלו העובדים מלשמש בתפקיד ניהולי לתקופה קצובה וזאת נוכח חומרת מעשיהם, ובשים לב לתפקידים ומעמדם המחייב.

כ"ו. בהתייחס לטענת המערער כי בית הדין התעלם מן הפסיקה שהגישה ההגנה טוענת המשיבה, שבית הדין מציין בגזר דינו, בחלק המפרט את טיעוני ההגנה, את גזרי הדין אליהם הפנה ב"כ המערער, וכן מציין בית הדין, כי הוא שקל את טיעוני הצדדים בכובד ראש, משמע, גם את הפסיקה שהוגשה על ידי הצדדים (אף אם לא התייחס אליה מפורשות).

כ"ז. אכן, בית הדין הטיל על המערער אמצעי משמעת נוסף שלא נתבקש על ידי המשיבה, כי אם על ידי נציג המשרד, אך בכך לא חרג בית הדין מסמכותו.

טוענת המשיבה בתגובתה, שרשאי היה המשרד להציג עמדה שונה מזו שמציגה המשיבה ולבקש להטיל על המערער אמצעי משמעת נוסף (שהמשיבה לא עתרה לו), ובית הדין רשאי היה להיעתר לכך, כפי שעשה במקרה זה. בית הדין מוסמך לכך לפי סעיף 34 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963.

כ"ח. מוסיפה המשיבה וטוענת, כי מדובר במי שמצוי בתפקיד בכיר ואחראי על מחלקת הגבייה בתחנת מע"מ שעשה דין לעצמו, סטה מן הכללים והנהלים הצריכים לעניין והפר אותם ברגל גסה בעשרות הזדמנויות על פני תקופה של חמש שנים, בהן שלף מידע על עצמו וקרובי משפחתו, וטיפל בשני מקרים בענייניהם של הקרובים לו.

האיסור על טיפול בענייניהם של קרובי משפחה הוא ברור ומובן מאליו, והיה על המערער להרחיק עצמו, מכל עיסוק בעניינם, ולו הקל ביותר.

כ"ט. עוד מציינת המשיבה, שככל שתפקידו של העובד רם ומעמדו בכיר, יש להקפיד עמו ביתר שאת על קיום ההוראות והנהלים ואמות המידה הנדרשות ממנו בכל הנוגע לניקיון כפיים וטוהר מידות לנוכח בכירותו בהיותו דוגמא ומופת לכפופים לו.

מדובר, כך נטען, במי שחב בחובת נאמנות מוגברת, וכפועל יוצא מכך נגזרים אמצעי המשמעת המוטלים עליו. מוסיפה המשיבה, שהמערער עשה שימוש לא נאות וממושך בהרשאות שניתנו לו להיכנס למאגרי המידע של הרשות, חרף העובדה שנערכו השתלמויות ונשלחו הודעות ריענון בנושא, ועל כן אין המערער יכול לחסות בצילה של הטענה כאילו לא ידע על האיסורים ולא הבין את מהותם. אין זה ראוי שמי שמצוי במעמדו של המערער יעלה טענות מסוג זה.

ל. מוסיפה המשיבה, כי מעשיו של המערער נגועים בניגוד עניינים ברור. החשש לניגוד עניינים הוא שעומד ביסוד ההוראות והנהלים האוסרים על טיפול בתיקי קרובים, לרבות צפייה בנתונים הנוגעים להם, והרי אילו היה מוכח שהעובד העניק לקרוביו פטורים והקלות לפנים משורת הדין, היה ההליך עובר לפסים פליליים, ולא נותר במישור המשמעת. לכן הטענה כאילו מדובר בפעולות טכניות שבוצעו ביחס לבני משפחה, פעולות שממילא היו מבוצעות, אינה רלוונטית כשמדובר בדיון במישור המשמעת.

מציינת המשיבה, כי בסוג זה של מקרים גובר האינטרס הציבורי של הגנה על תפקוד שירות המדינה ושמירת תדמיתו הראויה בעיני הציבור על פני האינטרס הפרטי ולכן המשקל שיש לייחס לנסיבות האישיות של המערער - פוחת.

לטעמה של המשיבה אין בנסיבות האישיות של המערער כדי להצדיק סטייה מאמצעי המשמעת שהטיל עליו בית הדין.



ל"א. מצינת המשיבה, שהמערער טען, כי בית הדין התעלם כליל מטיעוני ההגנה ומנסיבותיו האישיות של המערער ואולם בית הדין מציין בגזר דינו, כי שקל את כל השיקולים ונתן דעתו גם לנסיבות האישיות של המערער ותרומתו לשירות המדינה, ואולם בית הדין ציין, כי משקלם של אלה פוחת בדין המשמעותי, ולכן בחר בית הדין להטיל על המערער את אמצעי המשמעת שצוינו לעיל.

מכאן, שבית הדין מנמק מדוע בחר להטיל על המערער את אמצעי המשמעת המסוימים שהטיל עליו.

בעוד שהמערער טוען, שבית הדין אימץ באופן מלא את אמצעי המשמעת שהמשיבה עתרה להם, מצינת המשיבה, שהיא עתרה להורדה בשתי דרגות במשך שנתיים, ואילו בית הדין הסתפק בתקופה של שנה אחת, וכן עתרה המשיבה להעברה מתפקיד ניהולי למשך שלוש שנים, ואילו בית הדין הסתפק בקציבת תקופת ההעברה והפסילה לשנתיים בלבד.

ל"ב. לפיכך סבורה המשיבה, שאמצעי המשמעת שהוטלו על המערער הם סבירים ומידתיים בהתחשב בבכירותו, בחומרת מעשיו ובנסיבות ביצועם, וכי בית הדין ביצע את מלאכתו נאמנה תוך שקילת כל השיקולים, כשלנגד עיניו עומדות תכליות הדין המשמעותי והצורך בהעברת מסר ברור ומרתיע, בפרט כשניצב מולו עובד בכיר בתפקיד רגיש. המשיבה סבורה, שגזר הדין מנומק, מאוזן, וראוי בנסיבות העניין, ויש בו כדי לסייע במיגור תופעת שליפות המידע, והטיפול בענייני קרובים מקרב שירות המדינה.

עד כאן תמצית טענות המשיבה בתגובתה לערעור.

ל"ג. בדיון שהתקיים בפניי ביום 14.2.17 חזר ב"כ המערער על תמצית הטענות שצוינו בערעור, וחזר והדגיש את ההערכה הרבה לה זכה המערער במילוי תפקידו. עוד טען ב"כ המערער, שהפרקליט מטעם המשיבה כלל לא ביקש את העברתו של המערער (המשמש כיו"ר ועד העובדים בתחנה) לתחנה אחרת. לטעמו של ב"כ המערער, אין בעניין זה הנמקה משכנעת בבסיס החלטת בית הדין. גם ההורדה בשתי דרגות לתקופה של שנה חורגת, לטעמו של ב"כ המערער, מן המקובל בפסיקה.

ב"כ המערער מפנה גם לשלושה פסקי דין שאותם הוא הגיש עוד ביום 13.2.17 לתמיכה בטיעוניו, בציינו כי בהשוואה למקרה נשוא הדיון שבפנינו המקרים שנדונו בשלושת פסקי דין אלה היו חמורים יותר ולמרות זאת בכל אחד מהם העונש שהוטל על הנאשמים באותם מקרים קל מזה שהוטל על המערער בעניינו, ומה גם שבאחד משלושת המקרים הנאשם היה מנהל בדרג ארצי.

ל"ד. ב"כ המערער הוסיף, כי המערער הודה בעובדות, התנצל על מעשיו, ואיננו מקל ראש במעשיו. עוד מוסיף ב"כ המערער, שבני המשפחה של המערער הסכימו לכניסתו לנתונים שבמחשב, ולכן לא ניתן לומר שנפגעה פרטיותם. המדובר בעניינו באדם נורמטיבי, מסור לעבודתו, שמבחינתו עצם ההרשעה איננה בגדר ענישה קלה כלל לאחר 37 שנות עבודה מסורה ללא רבב, ומה גם שבעניין ביטול יתרת החוב של החברה של חתנו של המערער, הוסבר לבית הדין (על ידי העד שלמה סרי) שיתרה זו הייתה

מתבטלת בכל מקרה לנוכח הסדר התשלומים שבוצע.

כמו כן, ולנוכח מצבו הכלכלי של המערער, ביקש ב"כ המערער שהפקעת המשכורת הקובעת תבוצע ב-12 תשלומים חודשיים ולבקשה אחרונה זו הסכימה ב"כ המשיבה.

ל"ה. בטיעוניה בפניי חזרה ב"כ המשיבה על כל האמור בתגובה שהגישה לערעור, וציינה את החומרה הנובעת מכך שמדובר בעובד בכיר וותיק שביצע את העבירות על פני תקופה של שנים, ואין המדובר במעידה חד פעמית.

לטענת ב"כ המשיבה, גם אם שליפות המידע היו מנתוני מחשב של בני משפחה, ואף אם אלה הסכימו שהמערער יצפה בנתונים, הרי האיסור בביצוע פעולות אלה שלא למטרות עבודה הוא מוחלט וגורף, והדבר ידוע למערער ולכלל העובדים, ולמרות זאת ביצע המערער מעשים אלה, כשבשניים מן המקרים מדובר בפעולות "אקטיביות" כמצוין כבר לעיל (טיפול בהסדר התשלומים של הבת וביטול יתרת החוב של החברה של חתנו), ושתי פעולות אלה אף מחמירות את העבירות שביצע המערער.

ל"ו. לעניין אמצעי המשמעת מציינת ב"כ המשיבה, שהמטרה היא להרתיע עובדים של רשות המסים, שיש להם נגישות קלה לכל הנתונים האלה, מלבצע פעולות כאלה, ובית הדין איזן את כל הנתונים והביא בחשבון את עברו החיובי של המערער ואת שנות עבודתו אל מול חומרת העבירות. העונש הכולל, לדעת ב"כ המשיבה, ראוי והולם. בין היתר הפנתה ב"כ המשיבה לפסק דינו של בית משפט זה בעמ"מ (מחוזי חיפה) 33980-04-12 **יחיאלוב נ' נציבות שירות המדינה** (9.7.12).

ל"ז. לעניין העברתו של המערער לתחנה אחרת ציינה ב"כ המשיבה, שיש באמצעי משמעת זה מטרה של העברת מסר לכלל העובדים, ולכן ביקשה ב"כ המשיבה, שבית משפט זה לא יתערב באמצעי המשמעת שהטיל בית הדין, למעט פריסת הפקעת המשכורת לתשלומים חודשיים.

ל"ח. ב"כ המערער הגיב ואמר, שבעניין פסק הדין בעניין **יחיאלוב** שצוין לעיל, היו העבירות חמורות יותר מבחינת המעורבות האישית של הנאשם, ומה גם שבעניין **יחיאלוב** נדון הנאשם לנזיפה בלבד ולפסילה מתפקיד ניהולי בעוד שבעניינינו, נדון המערער הן להפקעת משכורת וכן הורדה בדרגה למשך שנתיים כשלכל אלה יש משמעות גם מבחינה כספית (בנוסף לאמצעי הענישה הנוספים שפורטו לעיל).

לטעמו של ב"כ המערער, החמיר בית הדין בכל המרכיבים שהוטלו על המערער בהשוואה לפסיקה שהוגשה לעיון בית המשפט.

שוב חזר וטען ב"כ המערער, שהעבירה שביצע המערער, בשים לב לעדותו של העד שלמה סרי, לא הייתה

אפקטיבית (דהיינו, יתרת החוב של החברה של חתנו הייתה ממילא מתבטלת, ולגבי הבת ממילא התיק טופל בתחנת טבריה).

ל"ט. לאחר שעיינתי בתובענה (המתוקנת) שהוגשה כנגד המערער, בגזר הדין, בפרוטוקול הדיון שבבית הדין, בהודעת הערעור, בתגובת המשיבה לערעור, בפסיקה הרלוונטית שאליה הפנו באי כוחם של שני הצדדים, ובטיעוניהם בפניי בישיבת 14.2.17, מסקנתי היא שיש להתערב חלקית באמצעי המשמעת שהטיל בית הדין על המערער.

מ. תמים דעים אנו עם בית הדין, ודומה שכלל לא יכולה להיות מחלוקת על כך, שהמעשים בגינם הורשע המערער חמורים הם, כפי שאכן קבע בית הדין.

אין לקבל את ניסיונו של המערער להמעיט מחומרת מעשיו בטענה שכניסותיו למידע היו רובן ככולן בעניינים "טכניים", וכן שמדובר לגבי גְּתו בבדיקה ומעקב אחר ביצוע הסדר, שנעשה ממילא בתחנה אחרת שבה מתנהל התיק שלה, ולגבי החברה של חתנו מדובר בפעולה שהייתה צריכה ממילא להתבצע אוטומטית, דהיינו, טענת המערער היא שאין המדובר בפעולות שבהן הוא הפעיל שיקול דעת לטובת מקורביו, וכי הפעולות היו "טכניות". כמו כן הוסיף וטען, כי הפעולות שביצע הן בנוגע לבני משפחתו שהיו מעוניינים בביצוע פעולות אלה, וממילא אין בכך משום פגיעה בפרטיותם.

מ"א. אין בטענותיו אלה של המערער כדי להמעיט מחומרת העבירה, הואיל והאיסור על עיסוק בענייניהם של קרובי משפחה הוא אכן ברור וגורף והיה על המערער להרחיק את עצמו מכל עיסוק בעניינים אלה.

עיינו בדבריו של כב' המשנה לנשיאה השופט א' רובינשטיין, כפי שצוטטו על ידי בית הדין, בעש"מ 3642/08 **עאדל עסלי נ' נציבות שירות המדינה** (1.7.08):

"... ישנם דברים שאין צורך בכתיבתם עלי ספר, והם בחינת המובן מאליו בשירות הציבורי, ואחד מהם הוא שעובד לא יטפל בענייני קרוביו. ולא בכדי הודפסו מלים אלה במודגש, כי המסר שעמן ראוי להדגשה. בעניין וינשטיין ציינתי באשר למניעות מטיפול בבני משפחה, "שצריכה היתה להיות פשוטה וברורה כשמש בצהרי היום...". דבר זה אינו טעון מלים הרבה; גם אנשים הגונים, והדעת נותנת כי המערער הוא כזה, צריך שתושם משמרת למשמרתם, כדי שלא ייווצר חלילה מדרון חלקלק, והקל יזולזל והכבד יהא לקל, ואידך זיל גמור." (ההדגשה במקור)

מ"ב. עוד יש להפנות לבג"ץ 531/79 **סיעת הליכוד בעיריית פתח תקווה נ' מועצת עיריית פתח תקווה**, פ"ד לד(2) 566, בעמ' 572 (1980):

"... האיסור אינו רק על שיקול הדעת עצמו בביצוע הפעולה או התפקיד. האיסור הוא על הימצאות במצב בו עלול להיות ניגוד עניינים. מטרת הכלל היא למנוע את הרע בטרם יארע. הכלל צופה פני העתיד. אין זה מעלה ואין זה מוריד אם בפועל שיקול הדעת הוא ראוי. מטרת הכלל היא למנוע פיתוי מאדם ישר והגון, בחינת אל תביאנו לידי ניסיון. על כן, אין צורך להוכיח בפועל קיומו של ניגוד עניינים. די בכך שקיימת אפשרות ממשית של ניגוד עניינים..."

מ"ג. בנוסף עיינו בדברי כב' השופטת (בדימוס) א' פרוקצ'יה בעש"מ 222/07 יוסף אסדו נ' מדינת ישראל (11.11.07):

"תמצית האיסור שבתקשי"ר, כמו גם במשפט הציבורי הכללי, נסבה על עצם ההימצאות במצב היוצר חשש לקיומו של ניגוד עניינים בין העיסוק הפרטי לבין התפקיד בשירות המדינה..."

ההוראה מקימה גדר וסייג מפני קיום פוטנציאל של ניגוד עניינים, ועל כן היא אינה מסתפקת בהימצאות בניגוד עניינים ממש, אלא פורשת כנפיה גם על עיסוק פרטי אשר עלול ליצור התנגשות אינטרסים, כאמור.

יתר על כן, הכלל הוא, כי התביעה אינה צריכה להוכיח כי ניגוד העניינים גרם בפועל לפגיעה בתפקודו של עובד הציבור, ודי בכך שנתוני העניין יוצרים אפשרות לניגוד עניינים ולפגיעה כזו. "המבחן לקיום ניגוד העניינים הינו אובייקטיבי - די בהימצאות עובד המדינה במצב של חשש ממשי בכוח לניגוד עניינים, ואין צורך שיוכח ניגוד עניינים בפועל" (עש"מ 6529/03 קליגר נ' נציבות שירות המדינה, פד"י נח(1) 734, 745, וכן עמ' 742 - 744)."

ועוד עיינו: עש"מ 6843/01 יפתח בן-דוד נ' נציבות שירות המדינה, פ"ד נו(2) 918 (2002).

מ"ד. ראוי לציין, כי אין המדובר, כמובן, במעידה חד פעמית, אלא מעשיו של המערער התפרסו על פני תקופה של כחמש שנים.

נופך של חומרה מתווסף למעשיו של המערער דווקא נוכח מעמדו הבכיר כגובה ראשי בתחנת מע"מ עכו, כשבהתנהלותו היה עליו לשמש דוגמה ומופת לעובדים האחרים המועסקים בתחנת המע"מ. ככל שמשרתו של עובד המדינה בכירה יותר, עליו להקפיד הקפדת יתר במילוי תפקידו על התנהגות הולמת המשמשת דוגמה לעובדים האחרים ולציבור בכלל.

עיינו בעש"מ 4123/95 יוסף אור נ' מדינת ישראל, פ"ד מט(5) 184, בעמ' 191 (1996):

"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 זוטרי. יש מקום לצפות ולדרוש ממנהל כללי של משרד ממשלתי יותר מאשר מצפים ודורשים מן המזכירה שלו, כשם שיש מקום להקפיד עם המפקח הכללי של המשטרה יותר מכפי שמקפידים עם שוטר מן השורה."

וכן דברי כב' השופט א' רובינשטיין בעש"מ 4203/07 יעקב בוגייסקי נ' נציבות שירות המדינה, בפסקה י' (24.6.07):

"אוסף, כי במקרה דנא עומדת לרועץ למערער גם בכירותו ומרכזיותו בעבודת המחוז במינהל. דווקא מעמדו כעובד מוערך ומצטיין, ואיני מקל ראש בכך ובתרומתו, מעמיד אותו בהכרח באור זרקור עז יותר כשחטא במילוי התפקיד, כדי למנוע "ממני תראו וכן תעשו" (שופטים ז', יז; ראו גם עש"מ 2699/01 חלף נ' מדינת ישראל - נציבות שירות המדינה (לא פורסם) - השופטת, כתארה אז, ביניש...))" (ההדגשה שלי - י.ג.).

מ"ה. על כל אלה יש להוסיף, שבגזירת הדין יש ליתן את הדעת לכך שתכלית אמצעי המשמעת נועדה הן למנוע פגיעה משמעותית בתפקודו של השירות הציבורי, תדמיתו ואמון הציבור בו, והן להרתיע עובדים אחרים מלהיכשל במעשים דומים.

עיינו עש"מ 7111/02 נציבות שירות המדינה נ' יאיר אשואל ואח', פ"ד נז(1) 920, עמ' 926 (2003), שאליו הפנה בית הדין בגזר דינו:

"... אשר-על-כן בבואו להטיל אמצעי משמעת יבחן בית-הדין, בין היתר, אם אמצעי המשמעת המוטלים יוצרים הרתעה מספקת בקרב עובדי המדינה. כן יבחן אם די באמצעי המשמעת האמורים כדי להשיב על כנו את אמון הציבור במערכת השירות הציבורי, שאף הוא תנאי הכרחי לתפקודו של השירות. בבוא בית-הדין לגזור דינו של נאשם בעבירה משמעתית אין הוא מתייחס לאמצעי המשמעת כאל עונש ג' דא, שכן עליו לבחון מהו האמצעי ההולם את התכליות האמורות של הדין המשמעתתי."

מ"ו. בצד כל אלה, והגם שהמשקל שיש לייחס לנסיבות האישיות של הנאשם פוחת בדין המשמעתתי (עש"מ 5493/07 טליה וינשטיין נ' מדינת ישראל, בפסקה י"ט (13.8.07)), ישקול בית הדין גם את ההיבט האישי והאנושי הקשור בנאשם, ועיינו בעש"מ 7635/05 ירדנה שרתוק נ' נציבות שירות המדינה, בפסקה 13 (29.1.07), שאליו הפנה בית הדין בגזר דינו:

"ולעולם יש לשקול בצידה גם את ההיבט האישי והאנושי הקשור בנאשם ובנסיבות חייו. בהקשר

## האינדיבידואלי נשקלים, בין היתר, עוצמת הסטייה בהתנהגותו של העובד מול מידת תרומתו לשירות הציבור, מצבו האישי, והנסיבות שהביאו לביצוע העבירה..."

מ"ז. בענייננו, ראוי להביא בחשבון וליתן את הדעת לכך שהמערער הוא עובד ותיק מאוד (37 שנות שירות), שלא זו בלבד שלא דבק בו רבב, אלא שגם זכה להערכה רבה במילוי תפקידו (ועיינו בעדות מר שלמה סרי בפני בית הדין).

בנוסף, גם הצביע ב"כ המערער על צרות משפחתיות שפקדו את המערער וקשיים כלכליים.

מ"ח. ב"כ המערער הלן על כך, שבית הדין לא נתן דעתו לפסיקה אותה הוא הניח בפני בית הדין לתמיכה בטיעונו. לעניין זה אעיר, שבית הדין ציין בגזר דינו את פסקי הדין שאליהם הפנה ב"כ המערער, וכן הציב לנגד עיניו את כל הטיעונים והשיקולים שהועלו בפניו.

מ"ט. אוסיף, את המובן מאליו, שהענישה בסופו של דבר חייבת להיות אינדיבידואלית. כל גזר דין הוא פועל יוצא של נסיבות ביצוע העבירה ונסיבות מבצע העבירה, ולכן יש לבחון את אמצעי המשמעת בשים לב למקרה הקונקרטי נשוא הדיון.

כך, למשל, הפנתה ב"כ המשיבה לעמש"מ (מחוזי חיפה) 33980-04-12 **יחיאלוב נ' נציבות שירות המדינה** (9.7.12), שם נדון הנאשם לנזיפה חמורה, ופסילה ממילוי כל תפקיד ניהולי למשך ארבע שנים, ומאידך גיסא לא ניתנה הוראה להפקעת משכורת קובעת.

באותו מקרה מדובר היה ב-**14** הזדמנויות של שליפות מידע ממאגר המידע של מע"מ שלא לצרכי עבודתו של הנאשם, וזאת בנוגע לתיקי מע"מ של קרובי משפחתו, וכן שאילתות אודות תיקי מע"מ שיש להם קשר עסקי לקרובי משפחתו, ואילו בענייננו מדובר ב-**59** הזדמנויות של שליפות מידע.

עוד יש ליתן את הדעת לכך, שבעניין **יחיאלוב** נכתב בהכרעת הדין (בד"מ (חיפה) 82/11, בעמ' 10): "**לסיכום: יישום ההנחיות האמורות על המקרה שבפנינו מלמד שהנאשם היה נתון בניגוד עניינים ממשי וחריף**" (הערעור שהוגש בעניין **יחיאלוב** היה רק על גזר הדין).

היא הנותנת, שיש ליתן את הדעת לנסיבות הספציפיות המאפיינות כל גזר דין בפני עצמו לפי נסיבות המקרה ונסיבות מבצע העבירה.

נ. עינתי בפסיקה הרלוונטית, ובכלל זה גם בשלושת גזרי הדין שהניח בפני ב"כ המערער במטרה לתמוך בטיעונו שאמצעי המשמעת שהוטלו על המערער, בגין אותם מעשי עבירה, חריגים בחומרתם:

בד"מ (י-ם) 57/16 **משה שרעבי נ' נציבות שירות המדינה** (20.6.16). (צוין, שם, בסעיף 1, שהנאשם הורשע במסגרת הסדר טיעון חלקי).

בד"מ (י-ם) 118/16 **אמיר זוהר נ' נציבות שירות המדינה** (8.11.16).

בד"מ (י-ם) 107/16 **רמי סבג נ' נציבות שירות המדינה** (16.11.16). (צוין, שם, בסעיף 1, כי הנאשם הורשע במסגרת הסדר טיעון חלקי).

נ"א. בענייננו, הגעתי לכלל מסקנה שבצד חומרת עבירות המשמעת, והיות המערער בעל תפקיד בכיר, יש מקום לקבל חלקית את ערעורו של המערער ולהקל במידה מסוימת באמצעי המשמעת שהוטלו עליו, וזאת נוכח השנים הרבות בהן מועסק המערער בשירות המדינה (כ-37 שנה), מבלי שדבק בו רבב, וההערכה הרבה לה הוא זוכה במילוי תפקידו, וכן בהשוואה לאמצעי המשמעת שהוטלו בפסיקה הרלוונטית בעבירות דומות.

דהיינו: מסקנתי היא שיש להימנע מלהורות על העברת המערער ליחידה אחרת, להסתפק בפסילה והעברה מתפקיד ניהולי למשך **שנה אחת**, ולאפשר את ביצוע הפקעת המשכורת הקובעת ב-12 תשלומים חודשיים (כשלעניין הפקעת המשכורת הקובעת ב-12 תשלומים אף הסכימה ב"כ המשיבה).

שקלתי בדבר, וסבורני, שלמרות ההקלה, די באמצעי המשמעת כפי שנקבעו בפסק דין זה, כדי לשרת את תכלית אמצעי המשמעת ולשמש הרתעה מפני ביצוע עבירות מסוג זה על ידי עובדים אחרים.

נ"ב. התוצאה מכל האמור לעיל היא שהערעור מתקבל חלקית, כך שאמצעי המשמעת שיוטלו על המערער הם:

1. נזיפה חמורה.
2. הפקעת משכורת קובעת אחת ב-12 תשלומים חודשיים.
3. הורדה בשתי דרגות למשך שנה.
4. פסילה והעברה מתפקיד ניהולי למשך שנה אחת.

**המזכירות תמציא את העתקי פסק הדין אל:**

1. ב"כ המערער, עוה"ד א. נחאס, חיפה.
2. ב"כ המשיבה, עוה"ד גב' שרון איל, פרקליטות מחוז חיפה (פלילי).

ניתן היום, כ' שבט תשע"ז, 16 פברואר 2017, בהעדר הצדדים.