



עמ"מ 42303/04/16 - מוטי אור ציון נגד נציבות שרות המדינה, סגן בכיר לפרקליט מחוז ירושלים

בית המשפט המחוזי בירושלים בשבתו כבית-משפט לערעורים פליליים
בפני סגן הנשיא, כב' השופט משה דרורי

15 יולי 2016

עמ"מ 42303-04-16 ציון נ' נציבות שרות המדינה

המערער מוטי אור ציון על ידי ב"כ עו"ד שחר בוטון

נגד

המשיב נציבות שרות המדינה ע"י ב"כ עו"ד חיים פס סגן בכיר
לפרקליט מחוז ירושלים (פלילי)

פסק דין

כללי

1. מה דינו של הסדר טיעון "סגור" במסגרת הליכים משמעתיים בבית הדין למשמעת של עובדי המדינה? האם בית הדין כבול לעונש המוסכם בהסדר הטיעון? האם, ובאילו תנאים, רשאי בית הדין למשמעת לסטות מההסכמות אלה? כאשר בית הדין למשמעת סטה מן ההסכמות, מהו היקף שיקול הדעת של בית המשפט המחוזי - בשבתו כערכאת ערעור - על קביעה זו של בית הדין למשמעת? האם יש משמעות לכך ששני הצדדים תומכים בהסדר הטיעון ושניהם מבקשים לקבל את הערעור על גזר הדין של בית המשפט למשמעת?

2. שאלות אלה עומדות ביסוד ערעור זה.

3. תחילה, אציג את הכרעת הדין וגזר הדין בבית הדין למשמעת.

לאחר מכן, אתייחס לטענות הצדדים בפניי, ולמסמך שקיבלתי מסמנכ"ל משרד הבריאות, ותגובות באי כוח הצדדים עליו.

4. בחלק הדיון, אתייחס לשאלות שפורטו בפיסקה 1 לעיל, תוך התאמתן לנסיבות תיק זה.

התוצאה, כפי שתופיע בסיום פסק הדין, הינה פרי הדיון האמור.



ההליכים בבית הדין למשמעת של עובדי המדינה

5. המערער הנו אחראי למינהל במכון הרפואי לבטיחות בדרכים (להלן - "המרב"ד") במשרד הבריאות. לענייננו רלבנטי, כי בין השנים 2011-2014 הוא למד תואר ראשון במדעי המדינה באוניברסיטת בר-אילן.
6. המערער הועמד לדין בבית הדין המשמעתי לעובדי המדינה, בתיק בד"מ 99/15, והורשע, על פי הודאתו, בעבירות על פי סעיף 17(1), (2), (3) ו-(4) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, באישומים הבאים (הכרעת דין מיום יט אדר ב תשע"ו 29.3.16; ממלא מקום אב בית הדין - ניצה אדן ביוביץ; עו"ד מאיר שרון - חברה; רחל קליינפלד - חברה):
- א. דיווח לא נכון על ימי היעדרות בשכר וחריגה ממכסות שאושרו לו בענייני היעדרות לצורך לימודים האקדמאים האמורים;
- ב. פעילות בניגוד עניינים תוך ניצול מעמדו ותפקידו ביחס למכרז שהיה במרב"ד, בכך שפעל בענייני חברה קבלנית שביצעה עבודות גבס וצבע במרב"ד, כאשר אביו הנו צבעי באותה חברה;
- ג. הפחתת תשלום אגרת בדיקת כשירות נהיגה, לצורך הוצאת רישיון נהיגה לרכב ציבורי, לאביו, על אף שלא הייתה לו סמכות לעשות כן, ותוך ניגוד עניינים.
7. הצדדים הגיעו להסדר טיעון מוסכם, לפיו יוטלו על המערער (הנאשם בהליך בבית הדין המשמעתי) אמצעי המשמעת המוסכמים הבאים:
- א. נזיפה חמורה;
- ב. הפקעת משכורת קובעת אחת, שתנוכה ב-12 תשלומים שווים ורצופים;
- ג. הורדה בדרגה אחת לתקופה של שנתיים;
- ד. פסילה מעיסוק בתחום הכספים והרכש לתקופה של שנתיים, בהתאם למתווה שיוגדר על ידי סמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש במשרד הבריאות.
8. בתיאור עמדות הצדדים בגזר הדין (פרוטוקול הדיונים לא הוצג בפניי), תמכה התביעה בהסדר הטיעון. לדעת התביעה, אין מדובר במעידה חד פעמית, כי אם בדפוס התנהגות. המערער הודה וחסך זמן שיפוטי והוא עובד מוערך. בנסיבות אלה, סבורה התביעה, שהסדר הטיעון, הוא שקול ומאוזן.
9. עמדת המשרד היא, כי חוות הדעת על המערער הן חיוביות. אין לו עבר פלילי או משמעתי. הנהלת משרד הבריאות רואה בחומרה את מעשיו של המערער ומצטרפת להסדר הטיעון, על אמצעי המשמעת



המוסכמים.

10. במסגרת טיעוני ההגנה בבית הדין למשמעת של עובדי המדינה, הוגשו אסופת מכתבי המלצה, המצביעים על כך שהמערער הנו עובד חרוץ, רציני, מקצועי, הרואה את תפקידו כשליחות. המערער לקח אחריות על מעשיו, והסביר שהפעיל שיקול דעת לקוי, והדבר צריך להיזקף לחובתו. ההגנה עותרת לכיבוד הסדר הטיעון.

11. דברי המערער, בפני בית הדין למשמעת, תומצתו באופן הבא: הוא משמש בתפקיד מאז 2007, והעבודה חשובה לו מאוד. הוא הפעיל שיקול דעת לא נכון, ולכן, לקח אחריות על מעשיו.

12. בית הדין המשמעת מציין בפתח נימוקיו, כי "לבית דין זה, בדומה לערכאות שיפוט אחרות, נתון שיקול דעת אם ליתן תוקף להסדר הטיעון או להחליט שקיימת הצדקה לשנותו" (סעיף 4 רישא, עמ' 6, לגזר הדין, מיום כא אדר ב תשע"ו (31.3.16), בהרכב הנ"ל).

13. לאחר ניתוח של תכליתם של אמצעי המשמעת, תוך הבאת פסיקה ענפה וניתוח העבירות (עמ' 6-12 לגזר הדין), מתייחס בית הדין לנסיבותיו האישיות של המערער: יליד 1975; בשירות המדינה מאז 2002; דרגה 20 בדירוג המינהלי; לקח אחריות, אך לא הביע חרטה על מעשיו. בית הדין מציין, כי עיין והתרשם מאסופת מכתבי התודה והערכה להם זכה המערער, על טיפולו המסור, המקצועי והיעיל, בפניות אנשים עם מוגבלויות (עמ' 12 סיפא לגזר הדין).

14. בפרק "לכיבודו של הסדר טיעון" (עמ' 13 לגזר הדין), מזכיר בית הדין המשמעת את פסק הדין המפורסם והידוע של בית המשפט העליון לעניין הסדרי טיעון (ע"פ 1958/98) וכן פסק דין נוסף שבו יש התייחסות להסדרי טיעון בבתי הדין המשמעתיים (עש"מ 4542/98).

15. במסגרת בדיקת התאמתם של אמצעי המשמעת להשגת תכליות הדין המשמעתי, קובע בית הדין, כי יש לתת משקל, בין היתר, לטיבה של עבירת המשמעת, תפקידו של העובד ואופייה של המערכת אליה הוא משתייך, ככל שהדבר מקרין על נורמות התנהגות שהעובד חייב בשמירתן. בית הדין מציין, כי יש לבחון את העבירה בחומרתה, על פי היקפה, האם מדובר באירוע חד פעמי או מדובר בשיטה, וכן יש לבחון את הקשר שבין העבירה לבין תפקידו של העובד, ויש ליתן משקל לשאלה האם מדובר בעבירה רווחת בשירות הציבורי, שיש לבערה. כל זאת, יש לבחון על פי אופי התפקיד של המערער, מידת בכירותו והיקף אחריותו על עובדים אחרים (עמ' 13 לגזר הדין).

16. וכך מנמק בית הדין את סטייתו מהסדר הטיעון (עמ' 14 לגזר הדין):

"בית הדין בחן לעיל את חומרת העבירות שעבר הנאשם ומנגד את עבודתו



המסורה והתורמת למערכת, אלה גם אלה נשקלו מול תכליות אמצעי המשמעת
בדין המשמעתי ובמגמה העקרונית לעידוד הסדרי טיעון.

בית הדין ישב על המדוכה, התלבט הפך בטיעוני הצדדים ובסופו של יום הגיע
לכלל מסקנה, שיקבל את הסדר הטיעון בחלקו.

בית הדין סבור, שבנסיבות העניין, ובתפקיד בו משמש הנאשם כאשר עיני
הציבור ועיני העובדים הכפופים ואחרים נשואות להתנהגותו - אמצעי המשמעת
של פסילה מעיסוק בתחום הכספים והרכש לתקופה של שנתיים בהתאם למתווה
שיוגדר על ידי סמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, אינו בו די. כדי להגשים את
המטרות המניעתיות וההרתעתיות העומדות בבסיס התכליות של אמצעי
המשמעת ולהביא את האינטרס הציבורי על סיפוקו, יש לסטות מההסדר
ול[ה]עביר את הנאשם מתפקידו לפרק זמן (ראה בד"מ 162/09, בד"מ 95/5,
בד"מ 93/11, בד"מ 59/14 ובד"מ 110/13).

17. לפיכך, גזר בית הדין על המערער את העונשים הבאים (סעיף 5 לגזר הדין, עמ' 14):

"א. נזיפה חמורה.

ב. הפקעת משכורת קובעת אחת שתנוכה ב-12 תשלומים שווים ורצופים.

ג. הורדה בדרגה לתקופה של שנתיים.

ד. העברה מתפקידו לתפקיד שאין לו נגיעה וממשק לתחום כספים ורכש לתקופה
של 3 שנים".

18. ההבדל בין הסדר הטיעון, שבו הוסכם העונש (ראה פסקה 7 לעיל), לבין גזר הדין שהובא בפסקה
הקודמת, הוא אך ורק ברכיב האחרון: בעוד שבהסדר הטיעון נקבעה "פסילה מעיסוק בתחום
הכספים והרכש לתקופה של שנתיים, בהתאם למתווה שיוגדר על ידי סמנכ"ל למינהל ומשאבי
אנוש במשרד הבריאות", בגזר הדין נקבע עונש חמור יותר, דהיינו: "העברה מתפקידו לתפקיד שאין
לו נגיעה וממשק לתחום כספים ורכש לתקופה של 3 שנים".

הערעור

19. הערעור בכתב שהוגש על ידי ב"כ המערער, עו"ד שחר בוטון, ביום 21.4.16, מתמקד בנקודה
האמורה בפסקה הקודמת, כאשר ב"כ המערער כותב כך בסעיף 3 להודעת הערעור (הקו במקור):

"בית הדין מצא לנכון שלא לכבד את הסדר הטיעון והמחלוקת היא ברכיב ד'



בלבד כאשר בית הדין פסק העברה לתפקיד שאין בו נגיעה לכספים - המשמעות
המעשית היא אבדן המשרה, הפסד שכר בסכומים ניכרים ביותר ועצירה
טוטאלית של קריירת המערער בשורות המדינה".

20. בנוסף לעניין עקרוני זה והצורך לכבד את הסדרי הטיעון על פי פסיקה שהביא, טוען ב"כ המערער, כי בית הדין למשמעת לא הודיע, כמקובל בפתח הדיון, שאינו רואה עצמו קשור בהסדר הטיעון, ומכאן שהמערער סמך ידו על אותו הסדר וראה בו כרע במיעוטו, והסכים לוותר על זכותו להוכיח חפותו (סעיף 12 להודעת הערעור בכתב).

21. לעניין קביעת בית הדין המשמעת, בדבר שלילת כל קשר של המערער לתפקיד הנוגע בכספים, טוען ב"כ המערער כי בית הדין התעלם מכך שענייני כספים רלבנטיים רק לאישום השני, ובכל מקרה, בחירת החברה הקבלנית שבה עבד אביו של המערער כשכיר, לא גרמה נזק למדינה, שכן נבחרה ההצעה הזולה ביותר, חברה שלמשרד הבריאות יש ניסיון טוב עמה (סעיפים 15-16 להודעת הערעור בכתב).

22. בהקשר זה, מדגיש ב"כ המערער, כי המערער לא מעל בכספים, לא שלח ידו בקופה הציבורית, לא הטיל חיוב ניכר על הקופה ולא קיבל דבר לכיסו. אכן, הוא טעה בהשתתפות בבחירת החברה המעסיקה את אביו; אך, מדובר בטעות בתום לב, שהיא בבחינת שגגה, ועל כן, לטענת ב"כ המערער, אין מקום להטיל על מרשו עונש כה חמור של איסור לבצע תפקיד עם נגיעה לכספים (סעיף 17 להודעת הערעור).

23. למערער טענות פרטניות נוספות ביחס לעבירות, אך לא חזר עליהן בדיון בעל פה, ועל כן אין צורך לפרטן.

24. במסגרת הנסיבות האישיות, מדגיש עו"ד בוטון, כי מדובר באדם העובד בשירות המדינה שנים רבות, שקיבל עשרות שבחים. הוא איש משפחה, המפרנס שני קטינים, ורואה שליחות בתפקידו ובעבודתו (סעיף 28 להודעת הערעור).

הסנגור מצוין, כי המערער הביע חרטה מלאה ועמוקה על הטעויות שביצע, עוד מהרגע הראשון בעת החקירה בנציבות שירות המדינה, בשנת 2014. כמו כן, מוסיף וטוען ב"כ המערער, כי מרשו הפנים את הלקח, חידד נהלים ומבצע את תפקידו על הצד הטוב ביותר ללא רבב (סעיף 31).

25. בסיום, מבקש המערער לקבל את הערעור, מאחר ולא עמדו שיקולים פסולים ביסוד הסדר הטיעון, והוא תולדה של משא ומתן ארוך ואמיתי בין הצדדים, על בסיס ניירת ברורה, וכי די באמצעי המשמעת הקבועים בהסדר, שהם לכשעצמם ראויים וקשים בנסיבות המקרה, והמערער סמך ידו על ההסדר והניח כי הוא יתקבל (סעיף 33 להודעת הערעור).



ההליכים בערכאת הערעור - בית המשפט המחוזי

26. כאשר הגיע ערעור זה לידי, ניתנה על ידי החלטה, ביום ל ניסן תשע"ו (8.5.16), שבה ציינתי כי הערעור הנו על נקודה אחת בלבד, שהיא - אי כיבוד הסדר טיעון באופן המחמיר עם המערער, ועל כן, קבעתי, כי בנסיבות אלה אהפוך את סדר הגשת עיקרי הטיעון; הוריתי לב"כ המשיבה להגיש תחילה את עיקרי הטיעון, וב"כ המערער יוכל להגיב עליהם. כמו כן, קבעתי את התיק להשלמת טיעונים, ליום 14.6.16.

27. בהודעה בכתב, מיום 6.6.16, מטעם המשיבה, כותב עו"ד חיים פס, סגן בכיר בפרקליטות מחוז ירושלים - פלילי, כי המשיבה מבקשת מבית המשפט לכבד את הסדר הטיעון, שכן הוא לקח בחשבון, מצדה של המאשימה, את כל הנתונים, הן האישיים והן המערכתיים, וכי הסדר זה הנו סביר ומאוזן (סעיף 3 לתגובה). ב"כ המשיבה מוסיף ואומר, כי הסדרי הטיעון קנו להם שביתה במערכת המשפט, ויש בהם כדי לייעל את ההליכים בין הצדדים ולחסוך זמן שיפוטי (סעיף 4 לתגובה). מאחר ורק לעתים רחוקות יסטה בית המשפט מהסדר טיעון, כאשר הוא מגלה סטייה קיצונית מנורמה עונשית או טעות יסודית, אך אלה אינם רלבנטיים כאן, שכן במקרה שבפנינו אין סטייה ואין טעות (סעיפים 5-6 לתגובה).

בסיום תגובתו, מבקש ב"כ המדינה, בשם המשיבה, כי גזר הדין של בית הדין המשמעתי יבוטל, ובמקומו יינתן גזר דין, כפי שהוצג בהסדר הטיעון המקורי שבין הצדדים.

28. ב"כ המערער, עו"ד בוטון, הגיש לבית המשפט, ביום 7.6.16 בקשה, בזו הלשון:

"לאור עמדת המשיבה ולאור העובדה שהצדדים תמימי דעים שיש לכבד את הסדר הטיעון, נבקש מכבודו לבטל את הדין הקבוע לפנינו ליום 14.6.16 וליתן פסק דין המקבע את הסכמת הצדדים ומורה על כיבוד הסדר הטיעון".

29. על גבי בקשה זו, ניתנה על ידי החלטה באותו יום, 7.6.16, כדלקמן:

"הדין יתקיים."

רק לאחר שמיעת הצדדים ותשובותיהם לשאלותיי, אתן החלטה או פסק דין.

הסכמת הצדדים, כידוע, איננה חזות הכל.

עובדה כי בית הדין למשמעת החליט מה שהחליט."

30. ב"כ המערער הגיש עיקרי טיעון, שחוזרים בעיקרם על האמור בהודעת הערעור (שתמציתה פורטה לעיל).



31. בדיון שהתקיים בפניי, ביום 14.6.16, הוברר, כי גזר הדין של בית הדין המשמעתי לא בוצע, גם ביחס לשלושת הרכיבים הראשונים שאינם שנויים במחלוקת: נזיפה חמורה, הפקעת משכורת והורדה בדרגה. ב"כ המדינה אישר, כי מדובר בתקלה שאירעה במשרד הבריאות, על אף מכתב רשמי שנשלח מנציבות שירות המדינה למשרד הבריאות (עמ' 2, שורות 8-10, לפרוטוקול, מיום ח סיון תשע"ו (14.6.16)).
32. בישיבה הביעו ב"כ שני הצדדים, שוב, את עמדתם בדבר כיבוד הסדר הטיעון, כאשר ב"כ המערער שם דגש על כך שהמשרד הממשלתי הנוגע בדבר יודע את הדרך לקבוע את המתווה שיאפשר את האיזון הדרוש (עמ' 1, שורות 10-19 לפרוטוקול הנ"ל). ב"כ המשיבה הוסיף, כי מבחינתו יש לכבד הסדרי טיעון, על פי הנחיות פרקליט המדינה, המחייבות אותו גם בהליכים פליליים וגם בהליכים משמעתיים (עמ' 1-2 לפרוטוקול הנ"ל).
33. המערער, מצדו, דיבר באופן נרגש על כך שמקום עבודתו הוא כל חייו. הוא נמצא במקום 15 שנה ואחראי על 45 עובדים. הוא אינו רוצה לצאת מהמשרד ולעבור להיות פקיד במקום אחר. מאד חשוב לו להישאר ביחידה הזאת של המרב"ד, שבה יוכל להמשיך להעניק טיפול רגיש ומסור בנכים (עמ' 2, שורות 17-24 לפרוטוקול הנ"ל).
34. בא כוחו הוסיף והדגיש, כי המערער לא מעל בסכום כלשהו וטעויותיו היו תמימות (עמ' 2, שורות 27-28 לפרוטוקול הנ"ל).
35. באי כוח הצדדים הסכימו באותה ישיבה, כדלקמן (עמ' 3, שורות 1-14 לפרוטוקול הנ"ל):

"בשלב זה, מקובלת עלינו הצעת בית המשפט לפיה נגיש לבית המשפט בתוך 30 יום את המסמכים הבאים:

- א. אישור בדבר רישום נזיפה חמורה.
- ב. תלושי שכר לפני גזר הדין ואחרי גזר הדין, מהם עולה כי הייתה הפקעת משכורת אחת והיו ניכויים במשך מספר חודשים וכן הייתה הורדה בדרגה, והכל על-פי סעיפים ב' ו-ג' לחלק האופרטיבי של גזר הדין.
- ג. ככל שמדובר בסעיף ד' לגזר הדין, מול סעיף ד' להסדר הטיעון המוסכם, אנו נמציא לבית המשפט בתוך 30 יום את המתווה של סמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש במשרד הבריאות, אשר על-פי הסדר הטעון היה צריך לקבוע מתווה ל'פסילה מעיסוק בתחום הכספים והרכש לתקופה של שנתיים'.
- ד. לאחר שנמציא את החומר לבית המשפט, מקובל עלינו כי בית המשפט יוכל לפי שיקול דעתו להזמין את הצדדים לטיעון נוסף או לתת פסק-דין על-פי החומר שבתיק".



36. נתתי להסכמות האמורות תוקף של החלטת בית משפט (עמ' 3, שורה 19).
37. ביום ז תמוז תשע"ו (13.7.16) הודיעה הפרקליטות, כי בוצעו רכיבי גזר הדין לעניין הנזיפה, הפקעת משכורת והורדה בדרגה, ואף צירפה תיעוד מתאים. כמו כן, הוצג המתווה של סמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש במשרד הבריאות (לא ראיתי צורך להיכנס לפרטים טכניים בעניין זה).
38. בעקבות הודעת הפרקליטות, ניתנה על ידי החלטה, ביום ח תמוז תשע"ו (14.7.16), שבה ביקשתי מב"כ הצדדים להודיעני האם הם מבקשים דיון נוסף, או השלמות בכתב, או האם הם מבקשים כי יינתן פסק דין על פי החומר שבתיק. ציינתי בהחלטה, כי עדיף, כמובן, שתוגש עמדה מוסכמת של ב"כ שני הצדדים.
39. עוד באותו יום, בערבו של יום, נמסרה הודעה לבית המשפט מטעם ב"כ המערער, עו"ד שחר בוטון, בהסכמת ב"כ המשיבה, עו"ד חיים פס, לפיה הם מסכימים למתווה שהוגש, ומבוקש לאשרו, ועל כן מבוקש לאשר את הסדר הטיעון.
40. לאור דבריו של המערער בישיבת בית המשפט והעמדה המוסכמת של ב"כ הצדדים, וכדי לא להשאיר את המערער במתח, החלטתי ליתן פסק דין בתיק זה, היום, הוא יום השישי.

דין

41. ביום כ טבת תשס"ג (25.12.02), ניתן על ידי בית המשפט העליון, בהרכב של תשעה שופטים (כתואריהם אז: הנשיא, פרופ' אהרן ברק; המשנה לנשיא, ד"ר שלמה לוי; השופט תיאודור אור; השופט אליהו מצא; השופט ד"ר מישאל חשין ז"ל; השופט דליה דורנר; השופט יעקב טירקל; השופט דורית ביניש; השופט אליעזר ריבלין), פסק הדין העקרוני בעניין כיבוד הסדרי טיעון - ע"פ 1958/98 פלוני נ' מדינת ישראל, פ"ד נז(1) 577 (2002).
42. במסגרת פסק דין זה מוסבר הרקע והצורך בהסדר טיעון ומפורטים השיקולים המצדיקים תמיכה בו, כאשר מדובר בהצבעה על כך שיש לראות בהסדרי הטיעון לא רק הכרח בל יגונה, אלא יש להם ערך ותרומה. הדבר עולה בקנה אחד עם המגמות במשפט הפלילי, הקוראות לפיתוח דרכי הבנה והידברות בין הצדדים בהליך הפלילי, ובעיקר מתן משקל לנכונותו של הנאשם לשאת באחריות למעשיו, ומבחינת בית המשפט - להעריך את משקל נטילת האחריות מצדו, לעניין ההקלה בעונש (שם, בעמ' 592-593).
43. בית המשפט העליון דן בשאלת הסיכונים של הסדר הטיעון, כולל: החשש מפני הרשעת נאשם חף מפשע או פגיעה בעיקרון השוויון (שם, עמ' 594). על כן, בית המשפט צריך לנקוט בגישה מאזנת, שבה



יש לתת משקל לאינטרס הציבור, ולציפיות הנאשם לוותר על זכותו לנהל הליך פלילי עד תומו (עמ' 606-607). אולם, מול היתרונות של הסדר הטיעון, יש מקרים שניתן לסטות מהסדר הטיעון, כאשר מדובר בהסדר טיעון מקל במידה מופרזת, מערער את האמון במערכת האכיפה, פוגע בעיקרון השוויון ומעורר חשד של העדפת נאשמים שיש בידם להשיג ייצוג בעל כישורים וקשרים המועילים להם (שם, בעמ' 608).

44. העולה מפרשת פלוני הנ"ל הוא, כי בית המשפט יטה, בדרך כלל, לכבד את הסדר הטיעון. בית המשפט ידחה הסדר טיעון, אם מצא כי נפל בו פגם או פסול משמעותי בשיקולי התביעה, וכל זאת, על בסיס הנחת עבודה ראויה כי התביעה עומדת בחזקת תקינות וכשירות (עמ' 606-611).

45. בהמשך, מוסבר כיצד ראוי שבית המשפט ינהג. לאחר הודאת הנאשם יסביר לו כי הוא אינו קשור בהסדר הטיעון ובית המשפט מוסמך לגזור עונש הסוטה מהסדר הטיעון (עמ' 611-612).

46. מאז נתינתו צוטט ואוזכר פסק הדין פלוני הנ"ל בבית המשפט העליון ב-168 פסקי דין והחלטות, ובבתי משפט מחוזיים ובבתי משפט השלום - באלפי פסקי דין.

47. על פי אתר "נבו", צוטט או אוזכר פסק הדין בפרשת פלוני הנ"ל, ב-150 גזרי דין של בתי הדין המשמעתיים של שירות המדינה, וזאת החל משנת 2010 ועד לשנת 2016.

48. בית המשפט העליון דן בסוגיית הסדרי הטיעון בבתי דין משמעתיים, בכמה פסקי דין.

49. כב' השופט ד"ר יצחק קיסטר, בעמ"ש 2/67 פלוני נ' מדינת ישראל, פ"ד כב(1) 57 (1968), דחה ערעור, וכיבד פסק דין של בית הדין המשמעתי, אף שהיה חמור יותר מהמוסכם, על פי העיקרון כי אין בית המשפט לערעורים מתערב בשיקול דעת בית הדין המשמעתי. אומנם, כלשונו, "**בדרך כלל יש לצפות מבית הדין שלא ישים עצמו במקומו של הקטגור, ואם הקטגור יטען כי אין להחמיר, לא יבוא בית הדין ויחמיר על דעת עצמו**" (שם, בעמ' 61 בתחתית העמוד); אולם, במקרה שבפניו, מתוך שלושת הצדדים הנוטלים חלק בהליך המשמעתי, התובע, נציג המשרד והנאשם, התובע לא הביע עמדה על גובה הפיצויים שיש לשלם לעובד המושעה, אם כי לא הסתייג מעמדתו של נציג המשרד. בית המשפט העליון היה מוכן להתערב, אם בית הדין למשמעת לא היה מסביר במה ראה לחלוק על דעתו של נציג המשרד, לאחר שהתובע לא הסתייג ממנו. אולם, בית הדין למשמעת הסביר מדוע ראה להחמיר יותר מדרישת התובע.

בית המשפט העליון מגבה עמדה זו, שכן מדובר היה במקרה שבו קיבל הנאשם טובות הנאה, תחילה, מתנות קטנות, ולאחר מכן, מתנות גדולות, ולבסוף - הגיע לזיוף.

כב' השופט קיסטר ציטט (שם, עמ' 63, בין האותיות א-ב), את דברי חז"ל: "**עבירה גוררת עבירה**" (משנה,



מסכת אבות, פרק ד, משנה ב); "שכך אומנותו של יצר הרע, היום אומר לו: 'עשה כך', ולמחר אומר לו: 'עשה כך', עד שאומר לו: 'עבוד עבודה זרה' והולך ועובד" (תלמוד בבלי, מסכת שבת, דף קה).

על כן, באותן נסיבות, אישר בית המשפט העליון את החומרה של גזר הדין של בית הדין המשמעתי, מעבר לבקשת המדינה, בהתייחסו לעבירות באותו מקרה, באופן הבא: "אף אם נתפתה המערער כפי שנתפתה, אין זו סיבה כדי להקל בענשו ולא לנקוט באמצעי משמעת לפי חומרת המעשה ולפי הצורך להרתיע אחרים מלכת באותה דרך של קבלת שלמונים ושחיתות. עלי להדגיש כי קבלת שלמונים זהו מעשה חמור בפני עצמו, ועצם הזיוף גם הוא חמור ומביא נזק גדול לכל מוסד ציבורי, ובמיוחד למשרד ההוצאה-לפועל שרואים אותו כחלק מהמנגנון של בית-המשפט" (שם, בעמ' 63, מול האות ב).

50. לא בכדי, הדגיש ב"כ המערער - וב"כ המשיבה לא חלק עליו - כי המערער שבפנינו לא נטל כסף מכספי המדינה ולא נטל כסף מכספי אחרים לכיסו, ועל כן, אין מדובר לא בשלמונים ולא במקרה דומה. לפיכך, תקדים זה - עמ"ש 2/67 הנ"ל - לא ניתן להחילו על המקרה שבפנינו.

51. בפרשה מאוחרת יותר, דן בית המשפט העליון (כב' השופט פרופ' יצחק זמיר), באופן ממוקד בסוגית כיבוד הסדרי טיעון בבית הדין למשמעת של עובדי המדינה (עמ"ש 4542/67 אליהו סבג נ' נציבות שירות המדינה, פ"ד נא(5) 593 (1997); הוזכר בפסק הדין של בית הדין למשמעת נשוא ערעור זה).

52. באותה פרשה, מנהל סניף דואר הואשם בגניבת כ-14 אלף ₪ במשך שלוש שנים, ובהשמדת דברי דואר, וזאת לאחר 30 שנות עבודה. תחילה, נגזר עונשו בבית המשפט המחוזי לשישה חודשי מאסר בעבודות שירות, על פי הסדר טיעון. בבית הדין המשמעתי הסכימו הצדדים על פיטורין לאלתר, תשלום 60% מהגמלה ושלילת מענק פרישה. אך, בית הדין למשמעת הטיל עונש של פיטורין לאלתר ותשלומי גמלה פחותים יותר, באופן שמדובר בפגיעה נוספת המטילה עליו עונש כספי כבד יותר.

ב"כ המדינה הסכים לעמדת המערער, וזאת לאור עמדת פרקליטות המדינה כי הסדר הטיעון הוא סביר והולם את נסיבות המקרה.

53. וכך מציג כב' השופט פרופ' יצחק זמיר את העמדה הנורמטיבית הראויה בדבר כיבוד הסדרי טיעון בהליכים פליליים ובבית הדין המשמעתי (פיסקה 6, עמ' 596 לפסק הדין):

"אני מסכים עם באי-כוח הצדדים. אכן, כידוע, הסדר טיעון אינו מחייב את בית-הדין. ראו עש"מ 2/67 פלוגי נ' מדינת ישראל (פ"ד כב(1) 57 [ראה: פסקאות 49-51 לעיל]). עם זאת, לעתים קרובות יש עניין ציבורי בעריכת הסדר טיעון, ולפיכך יש גם, בדרך-כלל, עניין ציבורי בקיום הסדר טיעון. לכן אין זה ראוי שבית-הדין יסטה מהסדר טיעון אלא אם יש לכך טעם טוב בנסיבות המקרה. מהו טעם טוב לעניין זה? התשובה אינה חד-משמעית. השוו, לגבי הסדר טיעון במשפט פלילי, ע"פ 1289/93, לוי נ' מדינת ישראל (פ"ד מח(5) 158.



לדעתי, יש טעם טוב לסטות מהסדר טיעון אם מתברר כי ההסדר מתבסס על שיקולים פסולים, כגון משוא פנים. כך גם יש טעם טוב לסטות מהסדר טיעון כאשר בית-הדין סבור שאמצעי המשמעת שעליהם הוסכם בהסדר הטיעון סוטים במידה משמעותית מן האמצעים הראויים בנסיבות המקרה, או כי הם בלתי סבירים באופן בולט עד שהעניין הציבורי, הדורש לסטות מן ההסדר, גובר על העניין הציבורי בקיום הסדרי טיעון. אולם אם אין טעם מעין זה, אין זה ראוי שבית-הדין יסטה מהסדר טיעון, רק כדי להחמיר במידת-מה את אמצעי המשמעת שעליהם הוסכם בהסדר".

54. היישום של עקרונות אלה באותה פרשה, היה זה (שם, פסקאות 7-8, עמ' 597):

7." מה עולה מן האמור לגבי המקרה שבפנינו? בית-הדין הביע את דעתו כי בנסיבות המקרה לא יהיה זה מוצדק לשלול את כל הגימלה מן המערער. לפיכך הסתפק בהפחתת הגימלה, מעבר למוסכם, במידה שאינה קיצונית. בנסיבות המקרה, החמרה של אמצעי המשמעת במידה כזאת, בהיעדר יסוד לחשש שהסדר הטיעון לוקה בפגם של שיקולים פסולים או בפגם משפטי אחר, אינה מצדיקה סטייה מהסדר הטיעון.

8. לפיכך החלטתי לקבל את הערעור ולגזור את דינו של המערער, כמוסכם על שני הצדדים, בהתאם להסדר הטיעון, כדלקמן:

א. פיטורין לאלתר. בפועל המערער כבר פוטר.

ב. גימלה בשיעור 65% מן המגיע לו בעבור עבודתו בתקופה שמיום תחילת עבודתו ועד יום השעייתו מן העבודה, באוקטובר 1992.

ג. שלילת מענק פרישה.

ד. בהסכמתו של המערער: פסילה לצמיתות מעבודה ברשות הדואר".

55. המבחנים שנקבעו בפרשת סבגה"ל, יושמו בפסיקת בית המשפט העליון שלאחר מכן, אך התוצאה, בפועל, הייתה אי קבלת הסדר הטיעון, דהיינו: דחיית הערעור (על אף הסכמת המדינה), והותרת גזר הדין של בית הדין למשמעת של עובדי המדינה - על כנו.

56. עמ"ש 1826/02 בעז סולמי נ' עיריית תל אביב-יפו, המחלקה המשפטית, פ"ד נו(6) 433 (2002), דן בעובד אשר עבד במשך 30 שנה בעיריית תל אביב, שתפקידו האחרון היה סגן מנהל אגף התברואה, שהורשע - על פי הודאתו - בכתב אישום מתוקן, בקבלת שכר שלא כדין עבור שעות עבודה כשבפועל עסק בעניינים שאינם קשורים לעבודתו. על פי הסדר הטיעון, אמצעי המשמעת המוסכמים היו אלה: פיטורין על תנאי לשנתיים; הקפאת דרגה למשך שנתיים; קנס כספי של מחצית



משכורת; והחזר כספי של 35.5 שעות נוספות (שדווחו באופן כוזב) (שם, בעמ' 435, בין האותיות ד-ה).

ברם, בית הדין המשמעתי קבע, כי מדובר באחת המשרות הבכירות ביותר בעיריית תל אביב, שכן המערער היה ממונה על 1,400 עובדים, ומעמדו מחייב לשמש דוגמא ולהכתיב נורמות התנהגות נאותות, ועל כן, גזר עליו עונשים אלה: העברתו מתפקידו כסגן מנהל אגף לתקופה של 24 חודש; פסילה מלמלא תפקיד של מ"מ אגף או מנהל אגף למשך חמש שנים; פיטורין על תנאי שלוש שנים; הפקעה עד מחצית משכורת קובעת; השבת הסכומים שהתקבלו כתוצאה מהרישום הכוזב לגבי 35.5 שעות נוספות.

57. בית המשפט העליון (השופטת - כתוארה אז - דורית ביניש), מצטטת פסיקה בעניין התערבות בגזרי דין מוסכמים בתחום הפלילי (עמ' 439-438; היה זה לפני מתן פסק הדין בע"פ 1958/98 פלוני הנ"ל, כאמור בפיסקאות 41-45 לעיל), ולאחר מכן, מצטטת היא את המבחן שקבע כב' השופט זמיר, בפרשת סבג הנ"ל (עמ' 439, בין האותיות ג-ה), וקובעת מבחן זה (עמ' 439, בין האותיות ו-ז):

"משפירשנו את המבחנים שהציבה הפסיקה כמצדיקים סטייה מהסדר טיעון לעניין העונש בהליכים פליליים או משמעתיים, ניתן לקבוע כי בעניינו של המערער הנחה עצמו בית-הדין כראוי על-פי הפסיקה של בית-משפט זה, ואף הביא בחשבון את המגמה הבולטת כיום בפסיקתנו, ולפיה יש עניין ציבורי לקיים הסדרי טיעון. עם זאת, כאמור, על-פי כל אחת מהגישות שעמדנו עליהן, מקובל שכאשר שיקולי התביעה בהסדר הטיעון אינם נראים ראויים על פניהם, ואינם משקפים את האיזון הדרוש בין השיקולים הרלוונטיים לעונש, ניתן לסטות מהסדר הטיעון, בייחוד כאשר טעמיה של התביעה לעריכת הסדר הטיעון אינם משכנעים ומעוררים חשש כי נפל בהם פסול. נראה כי בחינת שיקולי התביעה בעריכת הסדר הטיעון בעניינו של המערער והפער בין העונש הראוי לעונש המוצע הכריעו את הכף כאשר החליט בית-הדין לסטות מן ההסדר. כפי שיפורט להלן, בנסיבות העניין אף היה יסוד למסקנה זו".

בית המשפט העליון מציין, כי בית הדין המשמעתי קבע כי הסדר הטיעון היה מקל, ולא ברור מה היה האינטרס הציבורי שהוביל את התביעה להסכים לתיקון התובענה (עמ' 440, בין האותיות ב-ג). כמו כן, מצוטטים מדברי בית הדין המשמעתי, דברים אלה מגזר הדין: **"התרשמנו כי האמור לעיל הביא אף את התובע להסכים לעסקה הנ"ל, תוך חריגה בולטת מעמדתו המקובלת במקרים אחרים, ולטעמנו ללא הצדקה"** (עמ' 441, מול האות ב).

לפיכך, מסקנת בית המשפט העליון הייתה זו (עמ' 441, בין האותיות ג-ה):

"הנה-כי-כן, שוכנע בית-הדין כי שיקולי התביעה הושפעו משיקולים זרים וסטו מהעמדה המקובלת בדרך-כלל על-ידיה. ניתן גם למצוא רמז בדברי בית-הדין לכך שלדעתו הופעלו שיקולים פסולים, כאשר ציין בגזר-דינו במפורש שבית-הדין שוקל את אמצעי המשמעת הראויים:

'בראייה כוללת ומאוזנת יותר ללא מורא השפעה או לחצים' (עמ' 11 לגזר-הדין).



נוכח התרשמותו זו של בית-הדין משיקולי התביעה ומחומרת המעשים, ובשים לב להשקפתו ביחס לעונש הראוי, היה בית-הדין רשאי לסטות מהסדר הטיעון".

בית המשפט העליון דחה את הערעור והזכיר, כי בית הדין המשמעותי סטה מהסדר הטיעון, אך "לא מיצה את העונש שנראה לו ראוי, והתחשב בהסדר הטיעון, כאשר קבע את אמצעי המשמעת הראויים לעבירות האמורות" (שם, בעמ' 443, באין האותיות ה-ו).

58. במקרה אחר (ער"מ 4172/02 פלוני נ' התובעת בבית הדין למשמעת של עובדי המדינה, פ"ד נו(5) 673 (2002)), הגיעו הצדדים להסדר טיעון בדבר עונש של נזיפה בלבד, אך בית הדין המשמעותי החליט על אמצעי משמעת אלה, בנוסף לנזיפה: פיטורין על תנאי, הורדה בדרגה לתקופה של שלושה חודשים ופרסום גזר דין תוך השמטת שם הנאשם ופרטים מזהים. המערער שהורשע, הוא עובד עירייה בכיר - סגן הממונה על רישוי עסקים - אשר תוך שימוש בסמכותו ביחס לעסק שהיה לו זיקה פרטית אליו, הוא השכיר שטח לחברה, טיפל בענייני רישוי העסקים של החברה, והורה לעובדת עירייה להנפיק לחברה רישיון זמני למפעל, וכל זאת בדרך של ניגוד עניינים.

בית הדין המשמעותי דחה את העונש המוסכם, ואמר כי לא התראה ולא נזיפה הינם עונש הולם.

בית המשפט העליון (השופט - כתוארה אז - דורית ביניש), מזכיר את פרשת סולמי הנ"ל (ראה הפיסקה הקודמת), וכן את פרשת סבג הנ"ל, וחוזר וקובע את המבחן הבא (שם, עמ' 678, בין האותיות ב-ג):

"כעולה מן האמור, שיקול-הדעת אם יש הצדקה לסטות מהסדר טיעון נבחן בראש ובראשונה על-פי טיבם של השיקולים שהביאו לעריכת ההסדר. עוד יש להביא בחשבון את העניין הציבורי הרב שיש בדרך-כלל בכיבוד הסדרי טיעון אל מול האינטרס שלא להטיל עונש החורג באופן קיצוני ובולט מן העונש הראוי בנסיבות העניין. כך, הערכאה השיפוטית היא הקובעת את העונש, אך בגדר שיקוליה היא מכבדת את עמדת התביעה ואת ציפיות הנאשם. זוהי המסגרת של נוסחת האיזון המותירה לערכאה השיפוטית מיתחם הולם להפעלת שיקול-דעתה לעניין זה".

וכך מיושם מבחן זה על נתוני אותו תיק (שם, פיסקה 5, עמ' 678, בין האותיות ד-ז):

"על יסוד כל האמור יש לבחון את גזר-הדין נושא הערעור שלפניי. על פני הדברים, ניתן לומר כי העובדות שהמערער הודה בהן מצביעות על התנהגות בלתי הולמת הראויה לתגובה עונשית משמעותית, וכי העונש המוסכם שתקרתו נזיפה הינו קל ביותר ביחס לעובדות אלה. התמשכות החקירה ותקופת ההשעיה הממושכת היו שיקולים שהתביעה הייתה רשאית להביאם בגדר שיקוליה לעניין הסדר הטיעון. יודגש כי טיעוני התביעה לעונש בבית-הדין, אשר הצביעו על חומרת מעשיו של המערער, לא חרגו מהסדר



הטיעון, והתובעת הייתה רשאית להציג את ההיבט המחמיר ולבקש שהמסר הראוי יתבטא בגזר-הדין, לפיכך לא היה כל מקום לביקורת החריפה שמתח בא-כוחו של המערער על עמדת התביעה בעת ההליך בפני בית-הדין. הסניגור מצדו הפריז בציפייה שבית-הדין יראה במעשי מרשו נורמות מקובלות בעירייה. אין ספק כי בטיעונו נתן הסניגור ביטוי לעמדת מרשו אשר במהלך המשא ומתן הממושך להסדר הטיעון עמד על קוצו של יוד, אלא שבית-הדין הזהיר את המערער והעמידו על כך שהוא אינו קשור בהסדר, והוא צדק בכך. הוא גם צדק בהתרשמותו כי המערער לא הפנים את חומרת מעשיו. עוד ניכר מגזר-הדין כי בית-הדין סבר שהעונש המוסכם אין בו כדי להעביר מסר הולם הן למערער והן לעובדי העירייה האחרים".

ובהמשך, לאחר דחיית טענת המערער בדבר אפשרות לחזור בו מן ההודאה, קובע בית המשפט (שם, בעמ' 679, בין האותיות ג-ד):

"בהתחשב במעשים שהמערער הודה בהם ועל רקע השתלשלות העובדות שקדמו להסדר הטיעון ניתן לקבוע כי העונש המוסכם חורג לקולה במידה ניכרת מן העונש הראוי, גם בהתחשב בנסיבותיו המיוחדות של המערער ובאינטרס ההסתמכות שלו. עוד ניתן לקבוע, כי אלמלא הסדר הטיעון היה המערער צפוי לאמצעי משמעת חמור במידה ניכרת אשר יבטא את המסר המרתיע שביקש בית-הדין להעביר לעובדי העירייה. אין ספק כי אמצעי המשמעת שנגזרו בסופו של ההליך נתנו משקל גם להסדר הטיעון, שאלמלא כן יש להניח שעונשו של המערער היה חמור במידה ניכרת. בנסיבות אלה לא ראיתי להתערב בגזר-הדין של בית-הדין למשמעת".

59. בפרשה אחרת (ער"ם 2409/08 בנימין נ' עיריית חיפה (2008), הטיל בית הדין המשמעת המוחזי אמצעי משמעת של פיטור לאלתר אגב תשלום פיצויי פיטורין, בגין עבירה של מסירת ידיעה כוזבת בקבלת עבודה בשירות הציבורי (אי דיווח על הרשעות פליליות), ובכך דחה את הסדר הטיעון המוסכם, כי יושת על המערער אמצעי משמעת של פיטורין על תנאי בלבד.

בית המשפט העליון (השופטת עדנה ארבל), מתייחס למטרות דיני המשמעת וכן לסוגית כיבוד הסדרי טיעון, כולל התייחסות לפרשת סבג, סולמי ופלוגי, שהובאו בפיסקאות הקודמות, והגיע למסקנה כי אין להתערב באמצעי המשמעת שנקט על ידי בית הדין המשמעת, דהיינו: פיטורין לאלתר, אגב תשלום פיצויי פיטורין, שכן אמצעי זה "אינו חורג מגדר מידתיות באופן המצדיק התערבות בו" (סוף פסקה 9 לפסק הדין).

בית המשפט העליון אינו מקבל את עמדת המשיבה, בדבר פיטורין על תנאי, וקובע כי, "כידוע, סמכותו וחובתו של בית הדין, ככל טריבוניל שיפוטי אחר, הינה לגזור את עונשו של הנאשם על פי שיקול דעתו, בלא שהוא כבול לעמדות הצדדים... אמנם, עמדת התביעה הנה שיקול חשוב בעת גזירת דינו של נאשם, אך אין היא שיקול בלבד... על כן, אין אני רואה בכך שבית הדין סטה מאמצעי המשמעת שהתבקש על ידי התביעה, שיקול המצדיק התערבות בו".

מן הכלל אל הפרט



60. לאיזה מקרה ניתן לדמות את המקרה שלפנינו, לפרשת סבג, שבה כובד הסדר הטיעון, או, שמא, קרוב הוא לפרשת סולמי, פלוני ובנימין, שבהם בית המשפט העליון תמך בעמדת בית הדין המשמעתי, וקבע כי יש לדחות את הערעור?
61. כפי שכבר הוסבר לעיל, בשלושת הרכיבים הראשונים של גזר הדין, אין הבדל בין הסדר הטיעון לבין גזר הדין, ורכיבים אלה - נזיפה חמורה, הפקעת משכורת והורדה בדרגה - כבר יושמו ובוצעו (ראה הודעת ב"כ המדינה, כאמור בפסקה 37 לעיל).
62. השאלה העומדת לדיון היא, הפער שבין "פסילה מעיסוק בתחום הכספים והרכש לתקופה של שנתיים, בהתאם למתווה שיוגדר על ידי סמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש במשרד הבריאות", שהוא נוסח הסדר הטיעון המוסכם (ראה הציטוט בפסקה 7 לעיל), לבין גזר הדין, שבו קבע עונש חמור יותר, דהיינו: "העברה מתפקידו לתפקיד שאין לו נגיעה וממשק לתחום כספים ורכש לתקופה של 3 שנים" (כמצוטט בפסקה 17ד לעיל).
63. בית הדין סבור, כי המגבלה האמורה בהסדר הטיעון אינה מספיקה כדי להגשים את המטרות המניעיות וההרתעיות העומדות בבסיס התכליות של אמצעי המשמעת ולהביא את האינטרס הציבורי על סיפוקו (ראה הציטוט בפסקה 16 לעיל).
64. אולם, כאשר רואים את המגבלה שנקבעה בהסדר הטיעון, שהיא - פסילה מעיסוק בתחום הכספים והרכש לתקופה של שנתיים - וקביעה כי הדבר יעשה על פי מתווה שיוגדר על ידי סמנכ"ל משרד הבריאות, ולאחר שראיתי את המתווה האמור, סבור אני כי אין המקרה שבפני מצדיק סטייה מהסדר טיעון.
65. אם אכן היה מדובר בפער משמעותי, שפוגע באמון הציבור בעובדי המדינה, יתכן והייתי דוחה את הערעור.
66. ברם, כאשר בכל מקרה, יודעים חבריו לעבודה כי הוא ננזף נזיפה חמורה, הורד בדרגה למשך שנתיים והופקעה משכורתו, האמצעי הרביעי של פסילה מעיסוק בתחום הכספים והרכש לתקופה של שנתיים, יש בה מסר מספיק לציבור ולנאשם עצמו, ואין צורך בעונש חמור יותר של העברה לתפקיד שאין לו נגיעה או ממשק לתחום הכספים והרכש לתקופה של שלוש שנים.
67. ברצוני להבהיר, כי אם לא היה הסדר טיעון, ובית הדין המשמעתי המחוזי היה גוזר את הדין כפי שגזר, לא מן הנמנע כי לא הייתי מתערב ומקל את העונש.



68. אולם, המקרה שבפניי אינו עוסק בשאלת גזירת העונש מתחילתו, אלא בבדיקה האם צדק בית הדין המשמעי המחוזי בכך שהתערב וגזר עונש חמור יותר מהמוסכם.

69. במהלך הטיעונים בכתב, והדבר גם נרמז בעל פה, העלה ב"כ המערער את האופציה לחזור בו מהודאתו. אולם, הדין אינו מאפשר זאת, שכן ברור מהחומר בתיק בית הדין המשמעי, וכן מהדיונים בפניי, כי המערער הודה מרצון טוב וחופשי, ולא ניתן להחזיר את הגלגל אחורנית.

70. מאחר והגעתי למסקנה, כי העונש המוסכם - בהסדר הטיעון אליו הגיעו הצדדים - די בו כדי להשיג את עיקר התכליות של הענישה בדין המשמעי של עובדי המדינה, ובהתחשב בנתונים האישיים המיוחדים והחייביים של הנאשם, ובהתרשמותי ממנו בדיון שבפניי (וזאת מעבר למכתבי ההמלצות החמים), גם במישור המשפטי של סמכות בית משפט מחוזי כערכאת ערעור להתערב בגזר דינו של בית הדין למשמעת של עובדי המדינה, נוטה הכף להתערבות, במובן זה שבכך אני מקבל עמדה משותפת, הן של המערער והן של המשיבה.

71. מדובר, אפוא, ביישום ההלכה לגבי נתוני תיק זה בלבד, על מרכיביו המיוחדים, כמוסבר וכמפורט לעיל, לאורך פסק הדין.

72. לא מן הנמנע, כי במקרים אחרים, בהם בית הדין למשמעת של עובדי המדינה יגיע למסקנה של דחיית הסדר מוסכם, כגון: אי פיתורין במקרה של מעילה בסכום גבוה, ויורה על פיתורין, אותיר גזר דין זה על כנו, גם אם יוגש ערעור מוסכם.

התוצאה

73. לאור השיקולים שפורטו לעיל, בהתחשב במבחנים שנקבעו בפסיקה וביישומם הפרטני בנתוני תיק זה, ולאור הסכמת הצדדים, הערעור מתקבל, במובן זה שאמצעי המשמעת הרביעי שנקבע בגזר הדין **"העברה מתפקידו לתפקיד שאין לו נגיעה וממשק לתחום כספים ורכש לתקופה של שלוש שנים"** - יבוטל, ובמקומו יינקט כלפי המערער אמצעי המשמעת הבא: **"פסילה מעיסוק בתחום הכספים והרכש לתקופה של שנתיים, בהתאם למתווה שיוגדר על ידי סמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש במשרד הבריאות, מתווה שכבר הוגש לבית משפט זה בצירוף להודעת ב"כ המשיבה מיום ז תמוז תשע"ו (13.7.16)."**

74. יתר הוראות גזר הדין (נזיפה חמורה, הפקעת משכורת קובעת שתנוכה ב-12 תשלומים חודשיים שווים ורצופים, והורדה בדרגה לתקופה של שנתיים) - יעמדו בעינם, וכפי שכבר צוין לעיל (פיסקה 37), הם כבר יושמו, חלקם כבר בוצע וחלקם ימשיך להיות מבוצע עד תום המועדים הקבועים בגזר הדין, לעניין הפקעת המשכורת ותקופת ההורדה בדרגה.



75. המזכירות תשלח העתק פסק דין זה לב"כ הצדדים.

ניתן היום, ט' תמוז תשע"ו, 15 יולי 2016, בהעדר הצדדים.