



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 17648-07-18

ניתן ביום 24 אוקטובר 2018

המערער

אלון חסן

המשיבה

חברת נמל אשדוד בע"מ

בפני השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, השופטת חני אופק גנדלר, השופט מיכאל שפיצר
נציגת ציבור (עובדים) גברת יעל רון, נציג ציבור (מעסיקים) מר אמנון גדעון

ב"כ המערער - עו"ד פז מוזר, עו"ד רן קונפינו, עו"ד תהילה קיסרמן
ב"כ המשיבה - עו"ד יעקב מלישקביץ, עו"ד עדית איגס
אמסרפ עו"ב . נ. פ'אקוב

פסק דין

1. לפנינו ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי בבאר שבע (סגן הנשיא צבי פרנקל, ונציגי הציבור מר אלברט שיטרית והגב' מרים יעיש; סע"ש 24506-04-18), במסגרתו נדחתה תביעתו של מר אלון חסן (להלן: המערער) לבטל את השעייתו ולחייב את המשיבה להחזירו לעבודתו. זאת, לאור העובדה שזוכה מכל ההאשמות שיוחסו לו בכתב האישום במסגרת ת"פ 3666-06-16 מדינת ישראל נ' חסן ואח', ועל אף שתלוי ועומד ערעור המדינה על פסק הדין (ע"פ 3817/18). נציין כי הערעור על הזיכוי הוגש בידי פרקליטות המדינה, והוא נסוב על זיכוי המערער מעבירת מרמה והפרת אמונים בזיקה לתפקידו של המערער בנמל, והוא אינו נסוב על הזיכוי מעבירת השוחד.

הרקע העובדתי

2. המערער מועסק בחברת נמל אשדוד בע"מ (להלן: המשיבה) מאז שנת 1991 כמפעיל דחפור, מפעיל גורר, מפעיל מלגזה ומפעיל עגורן. בהמשך נבחר כחבר ועד עובדי ציוד מכני בנמל, ולאחר מכן נבחר למזכיר הוועד, תפקיד בו כיהן עד להשעייתו.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 17648-07-18

כעולה ממכתבו של מ"מ סמנכ"ל משאבים במשיבה מיום 18.2.15 (להלן: **מכתב ההשעיה**) המערער הושעה מעבודתו על רקע חקירה פלילית מאז יום 13.1.15 תוך שנאמר כי ההשעיה "תמשיך לעמוד בתוקפה עד תום ההליכים הפליליים בעניינך". ההחלטה על ההשעיה הושתתה על אופי העבירות, היקפן וחומרתן; תפקידו מעמדו ומקומו של המערער בהיררכיה במקום העבודה; מידת ההשפעה על המוסר והמשמעת בעבודה כתוצאה מהחקירה בעניינו; וההשלכות של חזרתו לעבודה בנסיבות אלה (סעיף 9.2 למכתב ההשעיה). למען שלמות התמונה נציין, כי קודם להשעייתו הורחק המערער מעבודתו מכוח צו הרחקה שיפוטי שהסתיים ביום 13.1.15 (ובקשה להאריכו נדחתה).

3. ביום 27.3.16 הוגש כנגד המערער כתב אישום המייחס לו קבלת שוחד, מרמה והפרת אמונים ועבירות לפי חוק איסור הלבנת הון. ביום 29.3.18 ניתנה הכרעת הדין המזכה את המערער מן העבירות שיוחסו לו בכתב האישום. ביום 2.4.18 התייצב המערער בשערי הנמל, וביקש לשוב לעבודתו. המשיבה התנגדה לשובו ומנעה כניסתו בהסתמך על מכתב ההשעיה והאמור בו כי ההשעיה תעמוד בתוקפה עד גמר ההליכים המשפטיים. כאמור, ביום 13.5.18 הוגש ערעור לבית המשפט העליון על פסק הדין בגין זיכוי של המערער מהעבירה של מרמה והפרת אמונים בלבד.

4. בשל החלטת המשיבה למנוע את כניסתו הגיש המערער את התובענה נשוא הערעור, ובמהלכה אף ביקש סעד זמני של השבתו לעבודה לאור זיכוי. הבקשה למתן סעד זמני נדחתה ובהמשך נדחתה גם התובענה העיקרית בשים לב להוראת סעיף 8(ד) להסכם הקיבוצי שנחתם בין המשיבה לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן: **ההסתדרות הכללית**) בשנת 2001 (להלן: **ההסכם הקיבוצי**). להלן לשון סעיף 8 להסכם הקיבוצי (ההדגשה שלנו):

א. "עובד שנחשד או הואשם (לא דווקא על ידי משטרת ישראל) בהתנהגות הכלולה באחד המקרים הרשומים להלן יוכל מנהל נמל או סמנכ"ל למנהל ומשאבי אנוש ברשות, לאחר ששמע את טענותיו של העובד להשעותו מעבודתו עד לגמר הליכי הבירור המשמעותי, והבירור המשמעותי יתחיל לא יאוחר מ- 48 שעות לאחר תחילת ההשעיה. הוגש נגד העובד כתב אישום לבית המשפט בגין המעשה נושא



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 17648-07-18

העבירה המשמעתית, יוכל להשעותו עד לגמר ההליכים המשפטיים כאמור. ואלו הם המקרים:

- (1) כל מקרה בו היה העובד מעורב בזמן העבודה באירוע בו נפצע הוא עצמו או אדם אחר או קופחו חייו של אדם אחר;
- (2) גרימת נזק חמור לרשות ביוזעין;
- (3) תקיפה, הכאה התנהגות אלימה
- (4) ביצוע עבירה פלילית;
- (5) ביצוע עבירה פלילית שיש עמה קלון גם אם אינה קשורה בעבודה ברשות;

ב. לעובד שהושעה כאמור בסעיף קטן (א) לעיל, תשלם הרשות משכורת מופחתת בשיעור 50% ממשכורתו המשולבת החודשית.

ג. נמצא בהליך המשמעת ו/או המשפטי כי לא היה יסוד להאשמה כנגד העובד וההליך הסתיים בזיכוי, תשלם הרשות את יתרת 50% ממשכורתו המשולבת החודשית של העובד.

ד. עובד שהושעה בגין חשד לביצוע עבירה פלילית, ובית המשפט לאחר גמר כל הליכי הערעור לא החליט על זיכוי, ייחשב העובד כמפוטר באופן רטרואקטיבי ממועד השעייתו ויהיה חייב להחזיר לרשות את כל התשלומים שקיבל מהרשות בתקופת ההשעה.

למניעת ספק אין באמור כדי למנוע מקיום הליכי בירור וסיומם בועדות הבירור כנגד אותו עובד, עוד בטרם הסתיימו ההליכים הפליליים כנגדו.

על אף האמור לעיל, עובד שהורשע בעבירה פלילית שיש עמה קלון, תופסק עבודתו לאלתר, ללא זכאות לפיצויי פיטורין ו/או חלק הפיצויים בהפרשות לקרן הפנסיה. אין באמור כדי לגרוע מסמכות ההנהלה לנקוט כנגד עובד החשוד בעבירה שיש עמה קלון, אך טרם הורשע, בהליכי משמעת בהתאם לקבוע לעיל בנספח ג' להסכם זה."





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 17648-07-18

5. זה המקום לציין כי ההסתדרות הכללית הודיעה לבית הדין האזורי כי "אינה מעוניינת לצדד בעמדת מי מהצדדים להליך ועל מנת שלא להיחשד במשוא פנים כלפי מי מהצדדים להליך".
כאמור, בית הדין האזורי דחה את התובענה בהתבסס, בין היתר, על הוראת סעיף 8(ד) להסכם הקיבוצי. וכך נאמר (סעיף 10):

"הסעיף מלמד באופן ברור על אומד דעת הצדדים לפיו ההשעיה תימשך עד מתן פסק דין חלוט, מאחר שהצדדים קבעו כי אם העובד אינו מזוכה ונחשב כמפוטר באופן רטרואקטיבי מיום תחילת השעייתו. פיטורים רטרואקטיביים אינם מתיישבים עם טענת התובע כי יש לו זכות לשוב לעבודתו לאחר זיכוי עד למתן פסק הדין בערכאת הערעור. העסקה בפועל כפי שמבקש התובע ופיטורים רטרואקטיביים אינם מתיישבים זה עם זה הצדדים להסכם צפו מראש אפשרות של זיכוי בערכאה הראשונה והרשעה אפשרית בערכאת הערעור ולכן קבעו כי ניתן להשעות עד לקבלת פסק דין חלוט".

6. בהקשר למשמעות סעיף זה נתן בית הדין האזורי משקל גם ל"עובדה שההסתדרות הכללית החדשה שהיא צד להסכם החליטה משיקוליה לא להצטרף ולהותיר את ההכרעה לשיקול בית הדין, מלמדת שההסתדרות הכללית אינה מתנגדת לפרשנות של הנתבעת שהיא צד להסכם עמה".

7. כך גם נדחתה הטענה כי המשך ההשעיה יביא לפגיעה בזכות החוקתית לחופש העיסוק, ונקבע כי "ההסכם הקיבוצי צפה את האפשרות של השעיה גם לאחר זיכוי, מה גם שבעניינינו הוגש ערעור באחת מעבירות מהן זוכה התובע. אין זה תפקידינו לבחון את מהות הערעור שהגישה המדינה, מדובר בשיקול שהוא בסמכותה של הנתבעת וכפי שהצהיר מר הדרי, הנתבעת החליטה בשל הערעור להמשיך את ההשעיה. הסמכות להחליט האם להמשיך את ההשעיה היא סמכותה של הנתבעת. הנתבעת אפשרה לתובע לטעון את טענותיו שוב בהודעתה מיום 24.5.18, וממילא כאשר מתקיים הליך משפטי, טענות הצדדים נשמעות גם במסגרת כתבי הטענות".

משכך, נדחתה התובענה לביטול ההשעיה תוך שנקבע כי אין בכך כדי למנוע מהמערער לחזור ולפנות אל המשיבה אם יחול שינוי בנסיבות.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 17648-07-18

טענות הצדדים בערעור

8. טענת המערער הינה, כי לאור זיכוי בפסק הדין של בית המשפט המחוזי, וכן, לאור זיכוי "הפוזיטיבי והמוחלט" אזי הנסיבות שהובילו להשעייתו מתבטלות, ויש לבטל את השעייתו. עוד טען המערער, כי הערעור אותו הגישה המדינה הינו רק על זיכוי מהעבירה של מרמה והפרת אמונים, שהיא הקלה מבין העבירות שנכללו בכתב האישום, ושאר העבירות נזנחו. לטענתו, המשיבה המשיכה את השעייתו מבלי שערכה בחינה מחודשת אמתית על אף זיכוי המוחלט. עוד טען כי בית הדין האזורי שגה בכך שהתעלם "מפסק דין גורף ונחרץ של בית המשפט המחוזי". לטענתו, מחקירת נציג המשיבה בדיון ההוכחות עולה שלא נערכה בחינה מחודשת כלשהיא, שהרי "המשיבה לא הציגה פרוטוקול שימוע, לא פרטה מי היו הגורמים שלקחו חלק בהחלטה ומה היתה דעתם, לא פירטה מתי והיכן נערך השימוע, לא הוצגה החלטה ונימוקיה וכמובן שלא ניתן למערער להשמיע את דברו". עוד מוסיף המערער כי בית הדין האזורי שגה בפרשנותו לסעיף 8(ד) להסכם הקיבוצי, שכן יש לפרשו לאור סעיף 8(ג) המורה לדבריו כי די בזיכוי על מנת להשיב למושעה את הכספים שנלקחו ממנו ושאלו ניתן היה להמשיך בהשעיה הרי שהדבר היה צריך להיאמר במפורש בהסכם הקיבוצי. עוד טען המערער כי הפרשנות שניתנה על ידי בית הדין קמא לעמדת ההסתדרות הכללית כפי שנמסרה ומסקנתו שהימנעותה מלהגיב תומכת בעמדת המשיבה אינה נכונה בנסיבות העניין המיוחדות, "ועל אף רצונה של ההסתדרות הכללית שהמערער לא ישוב לנמל ולמרות החשש מהארגון המתחרה, אף במצב זה, הכללית לא הביעה עמדה המצטרפת לפרשנות שנותנת המשיבה להסכם הקיבוצי, ולא הביעה עמדה כי פרשנות המשיבה היא כוונת הצדדים שחתמו על ההסכם הקיבוצי". המערער גם מלין על כך שבית הדין האזורי לא נתן דעתו לפגיעה החמורה והקריטית בזכותו החוקתית לעבוד.

9. המשיבה סומכת ידיה על פסק דינו של בית הדין האזורי וטוענת כי צדק בית הדין עת קבע כי הוראות ההסכם הקיבוצי מאפשרות את המשך השעייתו של המערער עד לסיום ההליך המשפטי. תימוכין לטענה זו מוצאת המשיבה בהוראות סעיף 47(ה) לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג - 1963 (להלן:



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 17648-07-18

חוק שירות המדינה (משמעת)) המאפשר את השעייתו של עובד עד למתן פסק דין סופי.
מוסיפה המשיבה וטוענת כי נכון הפירוש שנתן בית הדין קמא להימנעות ההסתדרות הכללית מלהביע עמדה בהליך, כתומכת בפרשנות המוצעת על ידה להוראות ההסכם הקיבוצי בנושא ההשעיה. מוסיפה המשיבה כי אין זה מתפקידו של בית הדין לבחון את מהות הערעור שהוגש על ידי המדינה לבית המשפט העליון על זיכוי של המערער.
המשיבה מסכמת את תשובתה ותומכת בקביעתו של בית הדין כי ההחלטה על המשך השעייתו של המערער התקבלה כדין, משיקולים ענייניים ולאחר שניתנה למערער ההזדמנות להעלות את טענותיו בנושא.
במהלך הדיון בפנינו נמסר לנו כי הערעור הפלילי קבוע לשמיעה בפני הרכב בבית המשפט העליון ליום 4.2.19.

דיון והכרעה

10. על מהותו של הליך ההשעיה ותכליתו אגב הליך משמעת, והגיונם יפה אף לענייננו, כבר נאמר כי "ההשעיה אינה עונש והיא אינה חלק מהבירור המשמעת בפני בית הדין למשמעת. ההשעיה הינה חיצונית לדיון המשמעת והיא נועדה להגן על השרות מפני עובד שחרב האישום המשמעת תלויה על צווארו. ההשעיה נועדה לנתק, זמנית, את העובד מתפקידו השוטף ובכך להגן על סביבת העבודה שלו. ההשעיה נועדה גם לשמור על שמו הטוב של השרות ועל אמון הציבור במערכת בה הועסק העובד ובמערכת השרות הציבורי בכללותה" (מתוך ע"ע (ארצי) 1487/04 נציב שירות המדינה - שרה אהרון, 21.11.04).

11. בהתאם להלכה הפסוקה, על מעסיק השוקל להשעות עובד לבחון את "אופי העבירה, היקפה וחומרתה; תפקידו של העובד, מעמדו ומקומו בהיררכיה של מקום העבודה; מידת השפעה על הציבור ועל עובדים אחרים במקום העבודה; מידת השפעה על המוסר והמשמעת בעבודה, כתוצאה מההעמדה לדיון או מפתיחת חקירה משמעתית וחקירה פלילית נגד העובד; מניעת אפשרות של ביצוע עבירות נוספות במילוי התפקיד על ידי העובד; התחשבות בהתנהגות קודמת של העובד; התחשבות בנסיבות האישיות המיוחדות של



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 17648-07-18

העובד; התייחסות ערכאות השיפוט המשמעתיות לעבירות מסוג העבירה המיוחסת לעובד הנדון ואמצעי המשמעת שהוטלו בגין אותן עבירות ... עוד נפסק, כי יש לבחון את התוצאות הכלכליות והאישיות כלפי העובד המושעה... (מתוך ע"ע (ארצי) 151/05 חיים טולדנו - עיריית נצרת עילית (26.2.07); וראו גם את דב"ע(ארצי) נד/120-3 יחיאל שבח - ראש עיריית תל-אביב-יפו ואח', פ"ד"ע כו 395 (1994) וכן בר"ע (ארצי) 54417-11-14 מדינת ישראל – אייל וינקלר (12.1.15)).

12. בענייננו מתעוררת שאלת השפעת הזיכוי בהליך הפלילי על המשך השעייתו של המערער בשים לב לכך שעל הזיכוי הוגש ערעור. בטרם נדרש לשאלה זו נבקש לעמוד בקצרה על משמעותו של הזיכוי בהליך פלילי, מנהלי וניהולי. על משמעותו של הזיכוי בהליך פלילי נאמר על ידי השופט הנדל ב-בש"פ 10290/09 מדינת ישראל נ' גאווי (7.1.10) כך (ההדגשות שלנו):

"קולמוסים רבים נשתברו על חזקת החפות. חזקה זו מגבירה את נטל הראיה עד לדרגת "מעבר לכל ספק סביר" טרם יורשע נאשם. הרשעה בפלילים מכתימה את הנאשם באות קלון. ההכרעה אימתית הופכים מעשה או מחדל לעבירה – נגזרת מערכי החברה. ההרשעה מקנה לחברה הצידוק להעניש. משמעותו של זיכוי היא כי הנאשם חף מכל רבב במישור הפלילי. בית המשפט דן בעניינו, שפט אותו והגיע למסקנה שאינו אשם. אין עסקינן, אפוא, בעוד קביעה משפטית. הזיכוי מדבר בקול צלול וברור. לא ייתכן שחרב הסנקציות, שהונפה מעל ראשו של הנאשם בפלילים לכל אורכו של המשפט, תוסיף להתקיים כאילו לא נפל דבר. חזקת החפות הפכה לעובדה.

כאמור, ייתכנו יוצאים מן הכלל כדי לאפשר את קיומו התקין של הליך הערעור. ואולם, הזיכוי חולל שינוי דרמטי. לפיכך, לא ניתן לאפשר את המשך הפגיעה בזכאי, אלא אם קבע זאת המחוקק וקביעה זו מידתית וראויה".

הדברים דלעיל נאמרו בהקשר של סעד זמני בהליך ערעור פלילי לאחר זיכוי, ואף בגדרם כעולה מהסיפא של הדברים הכיר בית המשפט העליון בקיומם של מקרים יוצאים מן הכלל, וזאת כאמור בהליך פלילי.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 17648-07-18

13. באשר להליכים שאינם פליליים בית המשפט העליון עמד על כך שנקודת האיזון יכולה להיות שונה. כך למשל, בבג"ץ 5893/12 הורוביץ נ' מדינת ישראל - שרת **החקלאות ופיתוח הכפר** (10.12.13) נדון מינוי נציג למועצת הצמחים עת היו תלויים נגד המועמד חשדות קונקרטיים וממשיים לפלילים (וטרם הוגש כתב אישום). השופטת ברק ארז ציינה כך (ההדגשה שלנו):

"חשוב להוסיף ולהבהיר: במסגרת ההליך הפלילי עומדת לעותר חזקת החפות במלוא הדרה. כאדם פרטי, עומדת לו הזכות להתגונן מפני האישום הפלילי. אולם, במישור הציבורי, בעת הזו כאשר מרחפת מעל ראשו "עננה" משמעותית – וזאת בתחומים שנוגעים לליבתו של התפקיד שבו הוא מבקש לכהן – הרי שהחלטתה של השרה להימנע ממינוי נעשתה בסמכות, ובאופן סביר. יש הרואים בכך איון של חזקת החפות (ראו למשל רינת קיטאי "פגיעה במשרתו של אדם בשירות הציבורי בשל חשד לביצועה של עבירה פלילית" עלי משפט ב 107 (2002)). עמדתנו שונה. פסיקתנו זו אינה צריכה להתפרש כשלילה של חזקת החפות במישור המינהלי. העמידה על כך שהחשדות המצדיקים הימנעות ממינוי או הפסקת כהונה יהיו משמעותיים הן מבחינת תוכנם והן מבחינת הביסוס הראייתי הלכאורי שלהם מבטאים את הכבוד שניתן לחזקת החפות גם מחוץ להקשר הפלילי. **במילים אחרות, בענייננו אין מדובר באיון או שלילה של חזקת החפות, אלא בנקודת איזון שונה בהחלטה מזו הנוהגת במשפט הפלילי, וזאת נוכח עוצמת ה"זכות" הנפגעת של המשיב אל מול האינטרסים הציבוריים שבהבטחת טוהר המידות בשירות הציבורי. בהתחשב באופיים וחומרתם של המעשים המיוחסים לעותר בעיקר בהינתן התשתית הראייתית שהונחה בעניינו הרי שלא נשללה חזקת החפות שלו, אלא רק נסתרה בעת הזו בנסיבות הקונקרטיות של המקרה, וזאת לצורך מינוי לתפקיד הציבורי דנן בלבד. היחס בין חזקת החפות שחלה במלוא עוצמתה במישור הפלילי לבין התוצאות הנובעות מהגשתו של כתב אישום פלילי כנגד עובדי ציבור ונבחרי ציבורי נדונה גם בפסיקתם של בתי המשפט בארצות-הברית. לעמדה הגורסת כי השעיה בעקבות הגשתו של כתב אישום אינה**





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 17648-07-18

עומדת בסתירה לחזקת החפות, ראו והשוו:
Eaves v. Harris 364 S.E.2nd 854 (1988)
In re בית המשפט העליון של ג'ורג'יה; ;
Inquiry Concerning a Judge re Harvey N.
Shenberg, In re Inquiry Concerning a
Judge re Alfonso C. Sepe 632 SO. 2d 42
(1992) (בית המשפט העליון של פלורידה)".

ודוק, השוני בנקודת האיזון בין מערכת הדין הפלילית למנהלית עשוי להשתרע גם לאחר מתן פסק דין מזכה בהליך פלילי. על ההשלכה שיש לזיכוי בהליך הפלילי על הליכים במישור המנהלי עמדה השופטת (כתוארה אז) ביניש בעע"מ 9993/03 **חמדאן נ' ממשלת ישראל** (9.2.05) באומרה:

"מאותם טעמים שכבר נידונו בעבר בבית משפט זה ניתן אפוא לקבוע באופן עקרוני כי זיכוי בפסק דין פלילי אינו חוסם בהכרח את דרכה של הרשות המינהלית לייחס עבר פלילי לאדם המבקש לקבל מעמד בישראל. מסקנה זו מתבקשת מן השוני בין רף ההוכחה ודיני הראיות במשפט הפלילי לבין התשתית הראייתית הנדרשת לשם קביעת עובדות לצורך החלטה מינהלית. כידוע, רשות מינהלית איננה כפופה לדיני הראיות הרגילים, ולפיכך, להבדיל מבית המשפט, רשאית רשות מינהלית לקבל כל ראיה "אשר כל אדם סביר היה רואה אותה כבעלת ערך הוכחתי והיה סומך עליה...".... עם זאת נראה כי בנסיבות שבהן ניתן פסק דין מזכה בהליך פלילי, להבדיל מנסיבות שבהן יש מידע וראיות שלא עמדו במבחן שיפוטי, אין הרשות רשאית להתעלם ממסקנות ההליך הפלילי, אף כי כאמור המסקנה המזכה אינה מחייבת את הרשות לענין זה. על הרשות ליתן בהחלטתה משקל הולם לקיומו של פסק דין מזכה. כך רשאית וחייבת היא ליתן דעתה על מימצאיו של בית המשפט, לנימוקי הזיכוי, לעוצמתן של הראיות המינהליות, כמו גם לשאלה אם אין בפסק הדין מימצאים הסותרים את הראיות המינהליות או מקימים ספק משמעותי באשר לתוקפן. כמו כן על הרשות לשקול את סוג העבירה שבנוגע אליה הואשם המבקש, ואת מידת החשש והסיכון הנשקף ממנו. ניתן אפוא לקבוע ככלל שקיומו של פסק דין מזכה אינו חוסם את אפשרותה של הרשות המינהלית לבחון ראיות מינהליות באשר לביצועה של עבירה פלילית, עם זאת פסק דין מזכה הינו נתון שיש להביאו בגדר



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 17648-07-18

שיקולי הרשות, ויש בו כדי להשפיע על הרשות במסגרת הפעלת שיקול-הדעת. כך בדרך-כלל וכך גם באשר לשיקוליו של שר הפנים בכל הנוגע לחוק הכניסה לישראל, כמו גם לחוק השבות. כבר נאמר בפסיקתנו כי בכל מקרה, בהיעדר הרשעה מחייבת ההחלטה בדבר מניעה פלילית למתן מעמד בישראל קיומן של ראיות מינהליות ברורות, חד-משמעיות ומשכנעות, על אחת כמה וכמה מחייב קיומו של פסק-דין מזכה הבאה בחשבון של מכלול הנסיבות ובדיקה קפדנית במיוחד של הראיות המינהליות שכשלו במבחן הפלילי. כך למשל לא הרי זיכוי מוחלט המנקה את הנאשם מכל אשמה כהרי זיכוי מחמת הספק. כמו כן יהיה על השר לשקול מהי העבירה שממנה זוכה מבקש המעמד, כמה זמן חלף מאז המעשה הפלילי המיוחס לו, ואם יש חומר מודיעיני או מידע נוסף שלא היה ניתן לשקול אותם בהליך הפלילי, והם רלוונטיים להכרעה בשאלת המעמד בישראל".

14. ביטוי נוסף לשוני בנקודת האיזון עשוי לבוא לידי ביטוי בהליכים משמעותיים, אשר יכולים להינקט גם לאחר זיכוי הנאשם בהליך פלילי. בהקשר זה הודגש כי "כידוע, לצד נקודות ההשקה בין הדין הפלילי לדין המשמעתי אין למצוא זהות בין השניים, וקיים הבדל עקרוני בין עונש המוטל בגין עבירה פלילית לבין אמצעי משמעת המוטל בהליך המשמעתי. אמצעי המשמעת וכן סנקציות מנהליות נועדים לשרת תכלית שונה מן התכלית של עונש פלילי, והיא התכלית המניעתית – הגנה על הציבור" (מתוך רע"א 2242/18 מדינת ישראל - משרד הבריאות נ' ד"ר דניאל מאיר (16.5.18)). עקרון זה גלום לדוגמא בסעיף 61 לחוק שירות המדינה (משמעת), לפיו "אחריותו של עובד-המדינה לפי חוק זה בשל עבירת משמעת פלונית אינה גורעת מאחריותו הפלילית בשל אותו מעשה או מחדל ומותר לנקוט נגדו אמצעי משמעת לפי חוק זה אף אם נענש או זוכה על אותו מעשה או מחדל בבית המשפט" (ההדגשה שלנו) (ראו גם בג"צ 13/57 צמוקין נ' בית הדין המשמעתי לעובדי מדינה (21.6.57)). נוכח השוני בתכליות מערכת הדין הפלילית והמשמעתי עשויים להיות מקרים בהם נאשם יזוכה בהליך פלילי מחמת שמידת החומרה לא הצדיקה נקיטתו של הליך פלילי אך ימצא חייב בהליך משמעתי (ראו בג"צ 7074/93 מאיר סוויסה נ' היועץ המשפטי לממשלה (7.4.94), פסקה 49).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 17648-07-18

15. על המשמעויות העשויות להיות לזיכוי בהיבט הניהולי נאמר בע"ע (ארצי) 21623-10-10 **נציבות שירות המדינה - שוקי משעול** (12.9.11) (להלן: **ענין משעול**) בהקשר להחלטה להימנע מחידוש חוזה מיוחד נוכח הגשת כתב אישום נגד עובד ציבור, כך (ההדגשות שלנו):

"שאלה היא האם יש מקום להימנע מחידוש החוזה המיוחד נוכח האפשרות שבבוא היום המשיב יזכה בדין. שאלה זו אינה פשוטה כלל ועיקר. אין ספק שהגשת כתב אישום נגד המשיב אינה פוגעת בחזקת חפותו בדין והוא נחשב זכאי כל עוד לא הורשע. עם זאת, עצם הגשת כתב אישום בעבירות הקשורות במילוי תפקידו הבכיר של המשיב מחייבת לבחון את השפעת מהלך זה על השירות ועל תדמיתו בעיני הציבור. במקרה שכזה, ובנסיבות העניין שבפנינו, ניתן בהחלט להגיע למסקנה שיש מקום שלא לחדש את חוזהו של המשיב כבר בשלב של הגשת כתב האישום. השמירה על טוהר השירות הציבורי והצורך לשמור על אמון הציבור בשירות, מצדיקים החלטה שכזו. לימים, אם וכאשר יזוכה המשיב מן האישומים המיוחסים לו, יהיה על גורמי השירות לשקול עובדה זו בכל הנוגע ליחסים עם המשיב. הדבר יהיה תלוי בסופו של דבר לא רק בעצם הזיכוי - אם יהיה - אלא גם בנסיבות הזיכוי ובתוכנו של פסק הדין. מציאות חדשה זו תחייב את הנציב לשקול מחדש אם יש מקום להחזיר את המשיב לשירות ובאילו תנאים או לפצותו בדרך כלשהי על ההחלטה שלא לחדש את חוזה ההעסקה עימו. ימים יגידו אם תיווצר מציאות שכזו ואם כן - יצטרך הנציב להתמודד עימה. על כל פנים, עצם קיומה של אפשרות שכזו בעתיד אינה מחייבת את הנציב להימנע מלקבל בזמן אמת החלטה כמו זו שקיבל בעניינו של המשיב".

לבסוף, דרך יישום הפרוגטיבה הניהולית בהקשרים אלה עשויה להיות מוסדרת גם בהסכמים קיבוציים, כפי שנעמוד בהמשך.

16. מצוידים בתובנות אלה לגבי משמעותו של הזיכוי בהליך פלילי, מנהלי וניהולי – נפנה לבחון את הדין בנסיבותיו המיוחדות של המקרה. כאמור לעיל, בענייננו מתעוררת שאלת השפעת הזיכוי בהליך הפלילי על המשך השעייתו של המערער – הן במישור הסמכות והן במישור שיקול הדעת - בשים לב לכך שעל הזיכוי הוגש ערעור. נקודת המוצא היא כי חל שינוי בנסיבות עקב



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 17648-07-18

הזיכוי, ואולם העננה שריחפה מעל לראשו של המערער, לא הוסרה לחלוטין שכן פסק הדין המזכה נתון לערעור. לטעמנו, סמכות ההשעיה משתרעת גם על מצבים בהם הוגש ערעור על פסק דין מזכה. מסקנה פרשנית זו מעוגנת בדברי חקיקה ראשית בהקשרים דומים וגם בהסכמה הקיבוצית. כך למשל, קבע המחוקק הראשי בסעיף 47(ה)-(ה1) לחוק שירות המדינה (משמעת) כי סמכות ההשעיה משתרעת "עד למתן פסק דין סופי". וכך נאמר (ההדגשות שלנו):

"(ה) הושעה עובד, תימשך ההשעיה עד שיחליט המוסמך לכך שלא להעמידו לדין פלילי או משמעותי, ואם הועמד לדין פלילי או משמעותי – למתן פסק הדין הסופי באותם הליכים; ואולם רשאי נציב השירות להורות על הפסקת ההשעיה במועד מוקדם יותר.

(ה1) בלי לגרוע מהוראות סעיף קטן (ה), נציב השירות, בהתייעצות עם היועץ המשפטי לממשלה או בא כוחו, ישקול בתום שישה חודשים מיום מתן החלטה על השעיית עובד המדינה לפי סעיף זה, את האפשרות להפסיק את ההשעיה באותו מועד; החליט נציב השירות שלא להפסיק את ההשעיה במועד כאמור, ישקול מחדש, בהתייעצות עם היועץ המשפטי לממשלה או בא כוחו, אחת לתשעה חודשים החל במועד ההחלטה לפי סעיף קטן זה, את האפשרות להפסיק את ההשעיה."

חשוב לציין כי הגם שסמכות ההשעיה משתרעת עד מתן פסק הדין הסופי הרי שהפעלתה כפופה לבחינה עיתית, כאמור בסעיף 47(ה1) לחוק.

17. הוראה דומה מצויה גם בחוק הרשויות המקומיות (משמעת), תשל"ח – 1978. וכך נאמר בסעיף 20(1)(ב) לחוק זה (ההדגשות שלנו):

"(ב) הוגש כתב אישום נגד עובד רשות מקומית, רשאי בית הדין, לבקשת ראש הרשות המקומית, להורות על השעיית העובד, אם נוכח בית הדין כי בנסיבות הענין מדובר באישום בעבירה שמפאת חומרתה או נסיבותיה אין העובד ראוי להמשיך לשמש בתפקידו; השעיה כאמור תימשך לא מעבר לחמישה עשר ימים **מיום גמר ההליכים בכתב האישום**, ואולם אם הוגשה קובלנה נגד העובד על עובדות שעלו במהלך החקירה הפלילית או הדיון בבית המשפט בתוך חמישה עשר הימים האמורים, **תימשך ההשעיה לא מעבר לגמר ההליכים המשמעותיים**."





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 17648-07-18

גזירה שווה ניתן ללמוד גם מסעיף 7 לתקנות הרשויות המקומיות (משמעת) (התאמת הוראות), התשלי"ט - 1979, המחיל את סעיף 47 לחוק שירות המדינה (משמעת) על עובדי רשויות מקומיות, בין היתר בהתאמות הבאות (ההדגשות שלנו):

"(ג) החלה חקירה פלילית של המשטרה נגד עובד בעבירה שלדעת ראש הרשות המקומית יש עמה קלון, רשאי ראש הרשות המקומית, לאחר התייעצות עם היועץ המשפטי של הרשות המקומית, ובאין יועץ משפטי כאמור עם פרקליט המחוז, להשעות את העובד לתקופה שלא תימשך מעבר למועד מתן החלטה בדבר תוצאות החקירה, אולם –

(1) אם הוחלט להגיש כתב אישום נגד העובד, תימשך ההשעיה לא מעבר לחמישה עשר ימים מיום גמר ההליכים בכתב האישום (להלן – גמר ההליכים הפליליים);

(2) אם נסתיימו ההליכים הפליליים ותוך חמישה עשר הימים האמורים בפסקה (1) הוגשה קובלנה נגד העובד על עובדות שעלו במהלך החקירה או הדיון בבית המשפט - תימשך ההשעיה לא מעבר לגמר ההליכים המשמעתיים...

ז) לענין סעיף זה רואים הליך כנגמר לאחר שאין עוד ערעור עליו."

18. לטעמנו, גם ההסכמה הקיבוצית בנמל אשדוד מבטאת הסכמה להשעיית עובד עד לתום ההליכים. וכך נאמר בסעיף 8(א) סיפא להסכם הקיבוצי:

"הוגש נגד העובד כתב אישום לבית המשפט בגין המעשה נושא העבירה המשמעתית, יוכל להשעות עד לגמר ההליכים המשפטיים כאמור."

מסקנה זו מחוזקת, במידה מסוימת, גם בסעיף 8(ד) להסכם הקיבוצי ועולה בקנה אחד הן עם פרשנותו התכליתית של ההסכם הקיבוצי, לשמירה על אמון הציבור, והן עם פרשנותו הלשונית, כמובא מעלה. נקדים ונציין כי סעיף זה עוסק במקרה בו לאחר כל הליכי הערעור לא הוחלט על זיכוי, ואין הוא מסדיר את הדין במצב ההופכי בו לאחר גמר כל הליכי הערעור הוחלט על זיכוי העובד.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 17648-07-18

שתיקה זו אינה מקרית, שכן כבר נאמר בעניין **משעול** כי התוצאה תהיה תלויה **"בסופו של דבר לא רק בעצם הזיכוי - אם יהיה - אלא גם בנסיבות הזיכוי ובתוכנו של פסק הדין"**. מכל מקום – וזה העיקר – מהוראה זו עולה כי הצדדים להסכמה הקיבוצית הניחו כאפשרות כי אדם יושעה עד "לאחר גמר כל הליכי הערעור".

יחד עם זאת, סבורים אנו כי סמכות ההשעיה עד תום הליכי הערעור על זיכוי אינה סמכות חובה, אלא רשות, וכי לגורמים הרלבנטיים מסור שיקול הדעת להחליט אם בנסיבות העניין יש מקום להמשך השעיה עד גמר הליכי הערעור. מסקנה זו עולה בבירור גם מסעיפים 47(ה) ו-1(ה) לחוק שירות המדינה (משמעת), המכפיף את סמכות ההשעיה עד מתן פסק דין סופי לבחינה עיתית ואמנם אינו חל ישירות אך מלמד על "ההקשר התעשייתי" הרלוונטי. גם בהסכמה הקיבוצית בין הצדדים יש עוגן לקיומה של סמכות רשות להשעיה עד תום הליכי הערעור, אך לא קיים עוגן לסמכות חובה כזו. מסיווגה של הסמכות כסמכות רשות מתבקש כי פסק דין מזכה, הנתון לערעור, אינו מביא בהכרח באופן אוטומטי לביטול ההשעיה כשם שאיננו סבורים כי חרף הזיכוי בהכרח ובאופן אוטומטי תימשך השעייתו של העובד עד תום ההליכים. הזיכוי הינו נסיבה המצריכה בחינה מחודשת לאחר שניתנה לעובד הזדמנות להשמיע את דברו. נציין כי נוכח המסקנה אליה הגענו בדבר סמכות ההשעיה עד תום הליכי הערעור וסיווגה כסמכות רשות איננו נדרשים לשאלה אם בנסיבותיו המיוחדות של המקרה – נוכח הסבר ההסתדרות הכללית בתגובתה לבית הדין קמא – היה מקום להסיק מסקנות פרשניות מבחירתה שלא להביע עמדה.

19. אשר למתן הזדמנות לעובד להשמיע את דברו - בנסיבות העניין שלפנינו המערער השמיע את דברו רק במסגרת ההליכים בבית הדין, ואולם לא מצאנו טעם לפגם בהתנהלות המשיבה בקשר לכך. יש לזכור כי למחרת הזיכוי התייצב המערער בפתח הנמל ובקש לחזור לעבודה סדירה. הסירוב לאפשר כניסתו לנמל הביאו לנקוט באופן מיידי בהליכים משפטיים. הנה כי כן, סד הזמנים שנוצר עקב רצף פעולות המערער הביא לכך שלא היה מנוס מעריכת השימוע אלא במסגרת ההליך המשפטי, ולכן אין מקום לטרונייתו בהקשר זה. קל וחומר, כאשר בהודעת המשיבה בבית הדין קמא מיום 24.5.18, אפשרה המשיבה למערער להעלות טענות נוספות טרם קבלת החלטה סופית, והוא בחר שלא להוסיף טענות כלשהן.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 17648-07-18

20. אשר להחלטה לגופה – ראשית נציין כי לא מצאנו הצדקה להתערב בקביעתו העובדתית של בית הדין האזורי, אשר שוכנע, לאחר שמיעת חקירתו של סמנכ"ל המשיבה, כי בוצעה על ידי המשיבה שקילה מחדש של ההשעיה לאחר הזיכוי. אשר לתוכנה של ההחלטה – נחה דעתנו כי לעת הזו לא נפל פגם בהחלטת המשיבה שלא לבטל את ההשעיה על אף הזיכוי, כפועל יוצא מהגשתו של ערעור בידי פרקליטות המדינה, ומיותר לציין כי ההחלטה לערער לא היתה ביוזמת המשיבה. כאמור, ההשעיה נועדה גם לשמור על שמו הטוב של השרות ועל אמון הציבור במערכת בה הועסק העובד ובמערכת השרות הציבורי בכללותה. בע"ע (ארצי) 1338/04 ד"ר **בברלי גריבץ - עיריית ירושלים** (15.2.05) הפנה בית דין זה לאמור במאמרה של רינת קיטאי "פגיעה במשרתו של אדם בשרות הציבורי בשל חשד לביצועה של עבירה פלילית" (**עלי משפט** ב' 107, תשס"ב) לפיו **"השאלה המכרעת לצורך בחינת כהונתו של אדם במשרה אינה צריכה להיות השאלה האמפירית, האם אמון הציבור ברשויות השלטון נפגע בשל החשד כלפי נושא משרה ציבורית, אלא השאלה הנורמטיבית, האם אמון הציבור "צריך" להיפגע בשל כך לאור דרכי ההתנהגות הראויה וערכי המוסר המצופים מנושא משרה ציבורית"**. בהיבט הנורמטיבי סבורים אנו כי פסק הדין המזכה – כמו גם הערעור עליו – הינם נתונים רלבנטיים להחלטה. לטעמנו, בנקודת זמן זו, בשים לב לחומרתן של העבירות עליהן סב הערעור (מרמה והפרת אמונים) וזיקתן לעבודת המערער בנמל (ולא נעלם מעינינו כי לא הוגש ערעור על הזיכוי מעבירת השוחד), וכן תוך לקיחה בחשבון של מעמד המערער בהיררכיה של מקום העבודה בהתחשב במעמדו הארגוני בעבר, ובשים לב לכך שמועד הדיון בערעור הפלילי סמוך יחסית (ראשית פברואר 2019) – לא מצאנו כי החלטת המשיבה להותיר את ההשעיה על כנה עד גמר ההליכים בערעור הפלילי מתעלמת משיקולים הכרחיים או מאזנת ביניהם באופן בלתי סביר המצדיק, או מאפשר, התערבות ערכאה שיפוטית בה, כאשר נזכיר כי ההחלטה היא של המעסיק ובית הדין אינו אמור להמיר את שיקול דעתו בשיקול דעת המשיבה. נדגיש, כי אין בהחלטתנו זו משום הבעת עמדה כלשהי ביחס להליכי הערעור בהליך הפלילי התלויים ועומדים.

21. **סוף דבר** - נוכח כל האמור לעיל, הערעור נדחה. בנסיבות העניין, החלטנו שלא ליתן צו להוצאות.

ניתן היום, ט"ו חשוון תשע"ט (24 אוקטובר 2018) בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 17648-07-18

מיכאל שפיצר,
שופט

חני אופק גנדלר,
שופטת

סיגל דוידוב-מוטולה,
שופטת, אב"ד

מר אמנון גדעון,
נציג ציבור (מעסיקים)

גברת יעל רון,
נציגת ציבור (עובדים)