

**בבית הדין המשמעתי לעובדי הסגל האקדמי
של אוניברסיטת תל-אביב**

בעניין:

**אוניברסיטת תל-אביב
על-ידי התובע פרופ' אורי יחיאלי באמצעות ב"כ עו"ד ירון זהבי
("התובעת")**

- נגד -

("הנתבע")

גזר – הדין

הנתבע הורשע בעבירת משמעת לפי סעיף 3.6 לתקנון מערכת בירור ושיפוט פנימי לסגל האקדמי באוניברסיטת תל-אביב (תשמ"ח) (להלן: תקנון המשמעת): "התנהגות שאינה הולמת איש סגל אקדמי ביחסיו עם מוסדות האוניברסיטה עובדיה ותלמידיה".

הכרעת הדין ניתנה בהסתמך על הודאת הנתבע בעובדות שתוארו בכתב-התביעה, וכפי שזה תוקן (להלן: כתב-התביעה המתוקן) בעקבות "הסדר טיעון" בינו לבין התביעה (אוניברסיטת תל-אביב). הנתבע חתם על "הסדר הטיעון" ואף אישר את הסכמתו בפני בית-הדין להגשתו יחד עם כתב-התביעה המתוקן.

מאחר שלא היה מיוצג על-ידי עורך-דין הקפיד בית-הדין להסביר לנתבע, בטרם השיב לכתב-התביעה המתוקן, את המשמעות המשפטית שתהא להודאתו בעובדות המתוארות בכתב-התביעה, ואף הודיע לצדדים שבית-הדין איננו כבול לאמור ב"הסדר הטיעון", ואיננו מחויב לפסוק על-פיו בכל הנוגע להכרעת-הדין ו/או לגזר-הדין.

על-פי העובדות המתוארות בכתב-התביעה המתוקן הנתבע, שהינו איש סגל בכיר באוניברסיטת תל-אביב, קיים במהלך סמסטר ראשון של שנת הלימודים תשס"ט מערכת יחסים אינטימית עם המתלוננת בעת שהייתה תלמידתו בקורס, ואף היה אמור לתת לה ציון בסיום הקורס. הנתבע נפגש במהלך הסמסטר האמור עם המתלוננת מספר פעמים במשרדו באוניברסיטה, ובמסגרת מפגשים אלה התקיים ביניהם מגע מיני.

על-פי העובדות המתוארות בכתב-התביעה המתוקן הנתבע לא פעל להפסקת קשר ההוראה עם המתלוננת או לחלופין, לניתוק מערכת היחסים האינטימית שקיים עימה, אלא ניצל לרעה את מעמדו ותפקידו כמורה בפקולטה לשם קיומם, ואף השתמש לצורך זה במשרד שהעמידה האוניברסיטה לרשותו לשם עבודתו כמורה וחוקר.

הנתבע הודה, כאמור, בעובדות המתוארות בכתב-התביעה המתוקן, והורשע בהסתמך על הודאתו בעבירת משמעת על-פי סעיף 3.6 לתקנון המשמעת.

בשלב הטיעון לעונש התבקשו הצדדים להתייחס בנפרד הן לעונש והן לפרסום פסק-הדין.

במסגרת טיעוניו הסתמך ב"כ התביעה על הסכמת הצדדים (התביעה והנתבע) לגבי העונש, כפי שבאה לביטוי מפורש ב"הסדר הטיעון" האמור.

על פי "הסדר הטיעון" העונש יהיה כדלקמן:

1. השעיה בפועל למשך 4 חודשים, מתוכם 2 החודשים הראשונים יהיו ללא משכורת, ו-2 החודשים הנוספים יהיו במשכורת חלקית, שהיא שכר בסיסי בלבד;
2. 2 חודשי השעיה על תנאי לתקופה של 3 שנים;
3. נזיפה.

ב"כ התביעה ביקש מבית-הדין לקצוב את עונשו של הנתבע בהתאם למוסכם ב"הסדר הטיעון".

לאחר ששוב הוסבר לנתבע, כי בית-הדין איננו קשור ב"הסדר הטיעון" ואיננו מחויב על פיו, אישר הנתבע את האמור ב"הסדר הטיעון" ואת הסכמתו לעונש המפורט בו.

עם זאת, הנתבע ביקש להוסיף, כי הליכים שהחלו בעניין קידומו בדרגה הופסקו בעקבות ברור התלונה שהיא מושא ההליך המשמעתי הנוכחי. הנתבע ביקש מבית הדין להביא שיקול זה בחשבון בעת שהוא קובע את עונשו.

לאחר ששקלנו את טיעוני הצדדים החלטנו כדלקמן:

נסיבות המקרה, כפי שהן מתוארות בכתב-התביעה המתוקן, ואשר על-פיהן הורשע הנתבע, הן חמורות. הנתבע ניצל לרעה את מעמדו כאיש סגל בכיר באוניברסיטת תל-אביב ואת סמכותו האקדמית כמרצה, לשם קיום מגע מיני עם המתלוננת, שהייתה אותה עת סטודנטית שלו, ובכך הפר את חובתו כעובד, ופגע בשמה הטוב של האוניברסיטה כמוסד אקדמי מכובד.

לאור התנהגותו של הנתבע שקלנו את השאלה אם אין מקום להחמיר בעונש, שהרי כאמור ההסכמה שאליה הגיעו הצדדים ב"הסדר הטיעון" איננה מחייבת את בית-הדין. בסופו של דבר החלטנו להשיב על כך בשלילה, מן הטעם, שלצורך ההחלטה יש להתחשב בשני שיקולים מרכזיים הקשורים זה בזה:

השיקול האחד הוא שהנתבע לא היה מיוצג על-ידי עורך-דין, ולמרות שבית-הדין דאג להסביר ולבהיר לו כל "מהלך" בהתנהלות ההליך, עדיין אין בכך להוות תחליף מלא לייצוג משפטי.

השיקול השני הוא שהנתבע בחר ב"עסקת טיעון", ובעקבות כך להודות בעובדות המצוינות בכתב-התביעה המתוקן.

שני השיקולים כרוכים זה בזה, שכן אין לדעת אם הנתבע היה בוחר ב"עסקת טיעון" והודאה אילו היה מיוצג על-ידי עורך-דין.

כאמור, לאור שני השיקולים הללו החלטנו שלא להחמיר בעונש מעבר לזה שעליו הסכים הנתבע בהסדר הטיעון.

שאלה נפרדת היא אם אין להתחשב בשיקולים הללו גם לצורך הקלה בעונש שעליו הסכימו הצדדים ב"הסדר הטיעון" של הנתבע. שוב, נציין כי גם בעניין זה איננו סבורים שבית-הדין מחויב לקבל את המוסכם ב"הסדר הטיעון".

לגופו של עניין, תשובתנו לשאלה המוצגת היא שלילית. חומרת העובדות המתוארות בכתב-התביעה והפגיעה הקשה עקב כך בתדמיתה ובשמה הטוב של אוניברסיטת תל-אביב מחייבים היו לנקוט באמצעי משמעת קשים יותר נגד הנתבע, אילולא הובאו בחשבון שני השיקולים דלעיל.

עם זאת, בטרם יוחלט על עונש המשמעת המתאים יש, לדעתנו, להתייחס לשני שיקולים אחרים שעולים מטיעוני הצדדים:

השיקול האחד הוא עיכוב או הפסקת הליכי הקידום של הנתבע:

איננו סבורים שיש מקום להתחשב בטענה שהליכי הקידום בדרגה של הנתבע עוכבו, או הופסקו, בעקבות בירור התלונה, מושא ההליך המשמעתי הנוכחי. ראשית, אין כל וודאות שהליכי המינוי עוכבו או הופסקו כאמור, וכי זו אכן הייתה סיבת העיכוב או ההפסקה. מאחר שהליכי המינוי חסויים לא ניתן לברר שאלה זו. שנית, הליכי מינוי וקידום בדרגה אקדמית הם בסמכות שיקול הדעת של הגוף האקדמי המוסמך בפקולטה, ואם ראה אותו גוף לנכון לעכב את המינוי, לא לנו הסמכות או הרשות לבדוק את הסיבה להחלטתו או להתערב בהחלטתו. אנו דוחים אפוא שיקול זה.

השיקול השני, נוגע באופן ספציפי באמצעי של השעיה המלווה בשלילת משכורת:

הנתבע והתביעה הסכימו ב"הסדר הטיעון" על השעיה של הנתבע מעבודתו באוניברסיטה למשך 4 חודשים, מתוכם 2 חודשים ללא תשלום משכורת ו-2 חודשים בתשלום משכורת בסיסית בלבד. אכן, השעיה המלווה בשלילת משכורת תפגע במצבו הכלכלי של הנתבע. מן הצד האחר, ספק אם כלל תושג האפקטיביות של אמצעי ענישה מסוג השעיה, אם לא תהא בצידו פגיעה כלכלית כאמור. מאחר שהנתבע הסכים לאמצעי זה, ויש להניח כי הביא בחשבון את ההשלכה שתהא לכך על מצבו הכלכלי, איננו סבורים שיש מקום להתערב בהסכם שאליו הגיעו הצדדים. הוחלט אפוא כי תקופת ההשעיה בפועל תהא 4 חודשים, מתוכם 2 חודשים ללא משכורת ו-2 חודשים בתשלום משכורת בסיסית.

נותרה השאלה לגבי העונש של "השעיה על תנאי" למשך 2 חודשים. "השעיה על תנאי" איננה נמנית ברשימת העונשים שבסעיף 4 לתקנון המשמעת. בית הדין הפנה את תשומת לב הצדדים לכך, ובעקבות כך הוחלט שהצדדים יגישו תוך 5 ימים ממועד הישיבה (7 בפברואר, 2012) השלמת טיעון בשאלת הסמכות של בית הדין לפסוק עונש על תנאי, וכי צד שאינו מעוניין לטעון בעניין רשאי שלא להגיש טיעון.

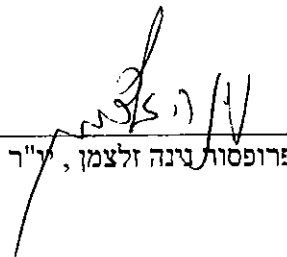
ביום 14 בפברואר, 2012 התקבל מסמך מאת התובע הנושא את הכותרת: "תגובת התביעה לענישה על תנאי" (להלן: מסמך התגובה). בסעיף 2 למסמך התגובה נאמר: "...לדעת התביעה מניסוח הסעיף (סעיף 4.1.3-ג' ז') עולה כי לא הייתה כוונה להכיל בתוכו גם ענישה מותנית שכן במצב כזה לא הייתה פגיעה כלשהי במשכורת". ובסעיף 4 למסמך התגובה מבקשת התביעה להודיע כי: "... במקרה דנן אין מקום להשית עונש על תנאי, ועל כן... הסדר הטיעון יכיל עונש השעיה למשך ארבעה חודשים, מתוכם שניים ראשונים ללא משכורת ושניים נוספים במשכורת חלקית."

לאור זאת, איננו נדרשים להיכנס לעובייה של הסוגיה אם לבית הדין סמכות להשית על נתבע עונש שאיננו נזכר בתקנון. אולם, נבקש להוסיף כי במקרה הנוכחי אין צורך, לדעתנו, לנקוט נגד הנתבע בעונש זה. לאור ההתרשמות שלנו מן הנתבע יש לנו יסוד סביר להניח שדי בנזיפה והשעיה בפועל כדי להשיג את תכלית ההרתעה.

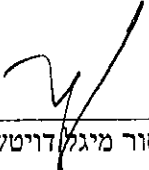
לאור כל האמור לעיל, אני מציעה להטיל על הנתבע את העונש זלהלן:
1. נזיפה;

2. השעיה מעבודתו באוניברסיטת תל-אביב למשך 4 חודשים: 2 חודשים תהא ההשעיה ללא משכורת; 2 חודשים תהא ההשעיה בתשלום משכורת בסיסית.

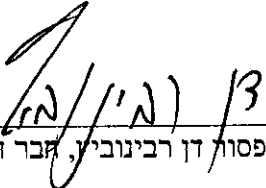
לגזר-הדין יינתן פומבי בהשמטת שמו של הנתבע או כל פרט מזהה אחר שלו.


פרופסור ז'ינה זלצמן, מ"ר המותב

אני מסכים לגזר הדין של יו"ר המותב, פרופ' נינה זלצמן. אוסיף כי לטעמי אין מניעה לגזירת עונש של השעיה על תנאי, משעה שהתקנון מאפשר גזירת השעיה בפועל. את אשר ניתן לגזור באופן מלא ללא תנאי ניתן לגזור באופן מותנה, דבר המקל על הנתבע לעומת עונש בפועל. זאת, בבחינת "המרובה המכיל את המועט". מכל מקום, בנסיבות העניין, משהתביעה ויתרה על הדרישה להוספת ענישה על תנאי, אינני סבור כי יש מקום להתערב בהסכמת הצדדים ולהחמיר עם הנתבע מעבר למוסכם. אציין עוד, כי אינני משוכנע בכך שיש מקום להתחשב בהיעדר הייצוג של הנתבע, כשיקול במסגרת הענישה, להבדיל מהתחשבות בכך כאשר עסקינן בסוגיות פרוצדוראליות. שיקולי הענישה הם שיקולים מהותיים הנוגעים לאינטרס הציבורי ולנסיבותיו האישיות של הנתבע. משעה שהעבירה הוכחה, שוב אין ליתן משקל להיעדר הייצוג. מכל מקום, בענייננו, שיקול מרכזי בענישה הוא האינטרס הציבורי בכיבוד עסקאות טיעון. העסקה בענייננו אינה חורגת ממתחם הסבירות.


פרופסור מיגל דויטש, חבר המותב

אני מסכים לגזר הדין של יו"ר המותב, פרופ' נינה זלצמן.


פרופסור דן רבינוביץ, חבר המותב

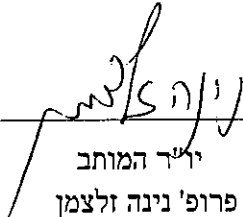
אשר על כן הוחלט לגזור על הנתבע את העונש דלהלן:


1. נזיפה.
2. השעיה מעבודתו באוניברסיטת תל-אביב למשך 4 חודשים: 2 חודשים תהא ההשעיה ללא משכורת; 2 חודשים תהא ההשעיה בתשלום משכורת בסיסית.

לגזר-הדין יינתן פומבי בהשמטת שמו של הנתבע או כל פרט מזהה אחר שלו.

ניתן ביום 22.2.19


חבר המותב
פרופ' דן רבינוביץ


יו"ר המותב
פרופ' נינה זלצמן


חבר המותב
פרופ' מיגל דויטש