

בבית הדין לערעור במערכת הבירור והשיפוט לסגל האקדמי באוניברסיטת תל אביב

בעניין:

המערער:

- נ ג ד -

אוניברסיטת תל אביב

ע"י ב"כ עו"ד זיק חן ו/או נעה פירר

ממשרד חן, יערי, רוזן-עוזר, ושות'

רח' ויצמן 2, בית אמות השקעות, תל אביב 6423902

טל': 03-6932077 פקס': 03-6932082

המשיבה:

פסק דין

פרופ' אלון קלמנט, יו"ר

א. פירוט ההליכים בתיק זה

1. המערער משמש כעוזר הוראת [redacted] במסגרת תפקידו, שימש המערער כמתרגל בקורס [redacted] בשנת הלימודים תשע"ו (2015-2016).
2. על פי האמור בכתב התביעה שהוגש נגדו, מספר שבועות לאחר תחילת סמסטר א' בשנת הלימודים תשע"ו, הציע המערער למתלוננת, שחיתה תלמידה בקורס, לצאת איתו. נוכח היותו המתרגל של המתלוננת, וביודעו כי קיום מערכת יחסים אינטימית בין השנים אסורה על פי כללי האוניברסיטה – הציע המערער כי מערכת היחסים ביניהם תשמר בסוד. מערכת היחסים האינטימית בין המערער למתלוננת נמשכה בין שלושה לארבעה שבועות, בעוד המערער משמש כמתרגל שלה בקורס, ובשעה שהוא יודע שאסור לו לקיים מערכת יחסים מסוג זה.
3. המערער הורשע, על פי הודאתו, בעבירות שיוחסו לו בכתב התביעה: הפרת הכללים הקבועים בנספח ב' לתקנון מערכת בירור ושיפוט פנימי לסגל האקדמי באוניברסיטת תל-אביב (תשמ"ח) (להלן "תקנון המשמעת") בדבר איסור על קיום יחסים אינטימיים במסגרת יחסי מרות; הפרת הוראות מתייבות של מוסדות האוניברסיטה; הפרת חובה המוטלת על איש הסגל האקדמי במסמך; התנהגות שאינה הולמת איש סגל אקדמי ביחסיו עם מוסדות האוניברסיטה, עובדיה ותלמידיה – עבירות לפי סעיפים 3.4, 3.5, 3.6 ו-3.81 לתקנון המשמעת.

4. בין המשיבה לבין המערער נערך הסדר טיעון. במסגרת הסדר הטיעון המערער הודה בעבירות שיוחסו לו בכתב התביעה. העונש שהוסכם בין המשיבה והמערער הוא נזיפה בכתב, עונש של השעיה למשך סמסטר אחד (הסמסטר הראשון בשנת הלימודים תשע"ח) והתנצלות בכתב בפני המתלוננת.
5. בית הדין המשמעתי לעובדי הסגל האקדמי החליט להתערב בהסדר הטיעון וקבע כי תקופת אי-העסקתו של המערער תוארך לתקופה של שנה אחת. בית הדין העיר כי מאחר שעבודת המערער היא על פי כתב מינוי, המשמעות היא כי לא ינתן לו כתב מינוי ביחס לשנת תשע"ח כולה, והוא לא יקבל שכר. לעמדת בית הדין, אין מדובר בהשעיה אלא ביפסילה מעבודה, על פי סעיף 4.1.10 לתקנון המשמעת, וכי הפסילה מעבודה תחול למשך שנה.
6. בית הדין הותיר את עונש הנזיפה בעינו.
7. בנוסף, בית הדין ביטל את העונש שהוסכם בהסדר הטיעון, לפיו המערער יתנצל בכתב בפני המתלוננת. לעמדת בית הדין התנצלות אינה יכולה להיות בגדר "עונש", היא אינה מוזכרת כעונש בתקנון המשמעת, ולפיכך יש לבטלה, וזאת מבלי למנוע מהמערער להתנצל באופן כן ורצוני, אם כך הוא מבקש לעשות.
8. המערער ערער על גזר הדין, וטען כי יש להותיר את העונש שהוסכם בהסדר הטיעון על כנו ולא להחמיר בעונשו. המשיבה, בטיעונה בפנינו, הצטרפה לערעורו של המערער, אם כי לא מטעמים, כפי שיפורט להלן.
9. יצוין כי המערער בחר שלא להיות מיוצג על ידי עורך דין, הן בפני בית הדין והן בפנינו. בית הדין הדגיש בפני המערער, לפני שהלה הודה בעובדות כתב התביעה, כי בית הדין אינו כבול בהסדר הטיעון וכי הוא יכול להטיל עונש אחר מזה שהוסכם. המערער אישר כי הוא מבין זאת.

ב. נימוקי גזר הדין

10. בית הדין, בחוות דעתו של יו"ר המותב, פרופ' דויטש, אליו הצטרפה ד"ר קרניאלי-מילר, מצא לנכון שלא לאמץ את הסדר הטיעון מארבעה טעמים: **הטעם הראשון** היה שמאחר שהמערער ציין כי הוא הודה מייד בטענות כלפיו, ההסדר לא היה מחויב בגין צרכים ראייתיים; **הטעם השני** היה שהשעיה למשך סמסטר אחד אינה יוצרת אפקט מרתיע, בהינתן חומרתה של העבירה; **הטעם השלישי** היה שבדיון בפני בית הדין המערער לא הביע חכרה באופי הפסול של התנהלותו, כי תשובותיו לשאלות בית הדין הבחירו כי אינו רואה פסול עצמי במעשיו אלא רואה בעבירה עניין תקנוני מעין טכני, וכי כל חפצו היה שהפרשה תיסגר יללא רעשי; **הטעם הרביעי** היה שהאפקטיביות של עונש הנזיפה מוטל בספק, וכי אין הבדל גדול בין עצם רישומה של ההרשעה בתיקו האישי של המערער לבין רישום נזיפה.
11. השופט (בדימו') פרופ' מודריק הצטרף לתוצאה שאליה הגיעו יתר חברי המותב. יחד עם זאת, בחוות דעתו עמד על שני טעמים עיקריים לכך שיש לכבד הסדרי טיעון במערכת המשמעתי: "ראשית, הנחת המוצא היא שבדרך כלל הסדר הטיעון משקף את ראייתה של האוניברסיטה בדבר העונש הראוי. כל עוד התביעה אינה מציגת, בשם האוניברסיטה, השקפה בלתי סבירה לחלוטין, אין סיבה לחרוג מגישה. שנית, יש משמעות לא מבוטלת לנטיעת אמון הנאשמים בתביעה. חריגות תכופות ולא משמעותיות מהסדרי טיעון יחתרו מתחת לפני המוסד החשוב של התביעה (או הקובל) האוניברסיטאית". פרופ' מודריק קבע כי "כך, לכאורה, הדבר גם בענייננו". יחד עם זאת, הוא הצטרף לתוצאה שאליה הגיעו יתר חברי המוטב וזאת משום החשש שהסתכלותו של המערער על אופי החפירה, כענין טכני, עשויה לשקף גישה רבים במעמדו. לעמדת פרופ' מודריק "העונש הניתן כאן, דווקא על דרך של התערבות בהסדר טיעון, עשוי לסמן לרבים הללו שמוטב שידירו עצמם מהפרות מעין אלה.

ההתערבות במקרה זה, לפי השקפתי, יותר משהיא משפיעה על הנאשם, היא מסמלת ומתווה את דרך ההתנהלות הראויה".

ג. הערה ביחס לתוכנו של גזר הדין

12. בהסדר הטיעון הסכימו המערער והמשיבה כי המערער יושעה מתרגול למשך הסמסטר הראשון בשנת הלימודים תשע"ח. בית הדין ציין, בצדק, כי במקרה דנן הסעיף הרלוונטי הוא 4.1.10 לתקנון המשמעת, המתייחס לפסילה מעבודה.

13. לפיכך, הסדר הטיעון התכוון להחיל על המערער עונש של פסילה מעבודה למשך סמסטר אחד, ולעומת זאת, עמדת בית הדין היתה שיש להורות על פסילה מעבודה למשך שנה – שני סמסטרים.

14. לאור זאת, קבע בית הדין כי המערער "יורחק מעבודה באוניברסיטה בשנה האקדמית תשע"ח".

15. דא עקא, בטיעוניהם בפנינו ציינו המערער והמשיבה כי המערער שובץ להוראה רק בסמסטר השני של שנת הלימודים תשע"ח, וזאת עוד טרם מתן גזר הדין. המערער לא היה אמור ללמד בסמסטר הראשון באותה שנה, גם אלמלא התנחל נגדו הליך זה. כמו כן הובהר, בהודעה מטעם המשיבה, כי המערער לא יכול להיות משובץ לתרגול ביותר מסמסטר אחד במהלך כל שנת לימודים.

16. משכך, ברור כי פסילתו של המערער מעבודה למשך סמסטר, עליה הוסכם בהסדר הטיעון, היתה חייבת להתייחס להוראה בסמסטר השני בשנת הלימודים תשע"ח, שאליו שובץ. פרשנות זו היתה מקובלת גם על המערער והמשיבה, בטיעוניהם בפנינו. פרשנות אחרת, לפיה המערער נפסל מעבודה רק בסמסטר הראשון, היתה מרוקנת את העונש שהוטל עליו בהסדר הטיעון מתוכן.

17. השאלה, אם כן, היא האם יוחמר עונשו של המערער, והוא ייפסל מתרגול לסמסטר נוסף, במהלך שנת הלימודים תשע"ט, כפי שפסק בית הדין, או שמא ייפסל מתרגול רק בסמסטר השני בשנת הלימודים תשע"ח, בהתאם להסכמה בעסקת הטיעון.

ד. על חומרת העבירה והעונש

18. המערער קיים יחסים אינטימיים עם תלמידתו, בזמן שהיה מתרגל שלה. המערער היה מודע לבעייתיות במעשיו, ולכן הציע לתלמידה כי ייחסי ביניהם יישמרו בסוד. בכך עבר המערער על האיסור על קיום יחסים אינטימיים עם תלמידה כל עוד מתקיימים בין המורה לתלמיד קשרי סמכות אקדמיים, על החובה לנתק לאלתר כל קשרי סמכות עם התלמידה באם נוצרו יחסים אינטימיים כאמור, ועל החובה לדווח על כך לאלתר לגורם האקדמי הממונה עליו כדי שהלה יפעל לניתוק קשרי הסמכות ביניהם.

19. הוראות נספח ב' לתקנון המשמעת – איסור על קיום יחסים אינטימיים במסגרת יחסי מרות, אינן הוראות יטכניות. אלו הוראות שמטרתן למנוע פגיעה אישית ומקצועית בצד החלש ביחסי המרות והכפיפות שבין מורה לתלמידתו, למנוע פגיעה בשוויון המגדרי בקמפוס, למנוע ניצול ואפליה, ולמנוע פגיעה בסביבת הלימודים והעבודה בקמפוס.

20. בכל פעם שבה מתקיימים יחסים אינטימיים בין מורה לתלמידה, קיים חשש שהסכמתה ליחסים אלה הושפעה מיחסי המרות והסמכות האקדמיים ביניהם. יחסי המרות והסמכות האקדמיים נותנים בידי המורה כוח לחשפיע על ציוניה של תלמידתו, על הכשרתה ועל אפשרויותיה האקדמיים. משכך, קיום יחסים אינטימיים בנסיבות אלה יוצר פוטנציאל מתמשך של פגיעה בתלמידה.

21. יתרה מכך, קיום יחסים אינטימיים בין מורה לתלמידה, פוגע בהתנהלותו התקינה של הקמפוס, תוך שהוא מבטל את הקו המבחין בין יחסים מקצועיים לבין יחסים אישיים. יחסים כאלה עלולים להביא לאפליה לטובה או לרעה של התלמידה – ושניהם פסולים. על המורה להימנע מלהעמיד עצמו בניגוד עניינים בין חובותיו האקדמיות, לבין האינטרס הפרטי שלו ביחס לקשר האינטימי.
22. בטיעוניו בפנינו, כמו גם בפני בית הדין, טען המערער כי לא היה יכול להשפיע על ציוניה של התלמידה המתלוננת, משום שהתשובות לתרגילים שאותם בדק לא היו נתונים לשיקול דעתו, ומשום שלא בדק את בחינתה. בנוסף טען כי מבחינת המעמד האקדמי ביניהם, הפער היה מצומצם משום שהוא היה בשנת לימודיו הרביעית ואילו היא בשנת השניה. אולם, בכך אין כדי להוכיח שיחסי הסמכות האקדמית ביניהם לא שימשו בסיס ליצירת הקשר האינטימי ביניהם. מטבעם של יחסי המרות, שאין לדעת האם נוצלו על ידי המורה, או השפיעו על התלמידה, בהסכמתה ליחסים האינטימיים.
23. אולם, אף אם לא היה ניצול כלשהו של יחסי המרות על ידי המערער לטובת קיום היחסים האינטימיים עם תלמידתו, אין בכך כדי לגרוע מאחריותו, שכן העבירות שאותן ביצע אינן דורשות ניצול של יחסי המרות. עצם קיומם של יחסים אינטימיים בין מורה לתלמידה, בזמן שמתקיימים ביניהם קשרי סמכות, הוא הפסול. לענין זה, אין כל נפקות למאפיינים אחרים של המורה והתלמידה, לרבות גילם, נסיונם או אישיותם.
24. בדומה לתשובותיו של המערער לשאלות בית הדין, כך גם תשובותיו לשאלותינו הצביעו על כך שאינו מבין את הפסול הערכי במעשיו. הכרתו בכך שפעל בניגוד לתקנון המשמעת, והחרטה שהביע על כך, לא שיכנעו אותנו שהפנים את החומרה שבקיום יחסים אינטימיים עם תלמידתו.
25. בנסיבות אלה, אנו סבורים שהעונש שהוטל על המערער על פי הסדר הטיעון מהווה את הרף התחתון במתחם הענישה הסביר בגין העבירות שבהן הורשע.
26. אולם, השאלה שעמדה לפתחו של בית הדין היא האם העונש שהוסכם בעיסקת הטיעון חורג ממתחם הסבירות בנסיבות הענין. תשובתנו לשאלה זו היא בשלילה.
- ה. חריגה מהסדר טיעון – אימתי?**
27. לעמדתנו, על בית הדין לכבד הסדר טיעון המוגש לאישורו, ובלבד שהעונש שנקבע בו אינו חורג מתחום הסביר. ביטולם של הסדרי טיעון מוגע בציפיותיהם של נתבעים, בדיעבד, והוא עלול להביא לכך שלא יסכימו להסדרים כאלה, מראש. מאחר שלעמדתנו יש תועלת בהסדרי טיעון במערכת המשמעת האוניברסיטאית, יש להיזהר מפגיעה בלתי רצויה באפשרותה של האוניברסיטה להגיע להסדרים כאלה.
28. בהסדר הטיעון יש תועלת משום שהוא מאפשר לאוניברסיטה, התובעת, לגבש את מדיניות המשמעת שלה באופן עקבי ויעיל. בנוסף, הסדר הטיעון מאפשר לשני הצדדים – האוניברסיטה התובעת ואיש הסגל הנתבע – להימנע מתוצאה של הכל או לא כלום, כל זאת בהתחשב בקשיים הראייתיים הקיימים לשניהם בתביעה. לבסוף, בתביעות מסוג זו הנדונה כאן, הסדר הטיעון חוסך מהמתלוננת את הצורך להעיד ולהחקר, אשר עלול להכביד עליה ולהביא לפגיעה, בנוסף על זו שכבר חוותה בעת ביצוע עבירת המשמעת. בכך יש לא רק כדי לפגוע במתלוננת בדיעבד, אלא גם להרתיע מתלוננות מפני תלונה, מראש.
29. בתשובה לשאלתנו נמסר לנו על ידי המשיבה כי מעולם לא בוטל הסדר טיעון בהליך משמעת באוניברסיטה. אנו איננו סבורים כי מקרה זה הוא המקרה המתאים לחרוג מעמדה עקבית זו של בתי הדין בעבר.

30. עמדתנו זו מתחזקת לאור בחינת מתחם הענישה שנקבע בעבר בעבירות דומות ובנסיבות חמורות יותר. המשיבה הביאה לידיעתנו שני מקרים כאלה: באחד, הורשע חבר סגל בכיר בגין קיום יחסים אינטימיים במפגשים שקיימו במשרדו באוניברסיטה עם תלמידה בקורס שחעביר. חבר הסגל הושעה לארבעה חודשים, שנים מתוכם ללא משכורת ושנים במשכורת בסיסית, וננוף. בשני, הורשע ראש חוג באוניברסיטה בגין קיום יחסים אינטימיים עם תלמידתו לאורך תקופה ארוכה. חבר הסגל ננוף, נמנע ממנו לכהן במשך חמש שנים בכל תפקיד ניהולי אקדמי באוניברסיטה, והוטלה עליו השעיה על תנאי (ללא משכורת) לתקופה של שישה חודשים (למשך חמש שנים). בעוד במקרה הראשון העונש הוטל במסגרת הסדר טיעון, במקרה השני נפסק העונש בפסק דינו של בית הדין, ללא הסדר טיעון.

31. כאמור, אנו רואים בחומרה את העבירות שבהן הורשע המערער. אנו אף סבורים שהעונש שהוטל עליו היה עונש קל, המצוי בתחתית מתחם הענישה הסביר בעבירות אלה. אולם, לעמדתנו אין עונש זה חורג ממתחם הסביר. לפיכך, ולאור החשיבות בקיום הסדרי טיעון, אנו סבורים שבית הדין טעה כאשר התמיר את עונשו של המערער.

ו. מניעת הישנותם של מקרים שבהם מורים מקיימים יחסים אינטימיים עם תלמידים בעתיד

32. בהודעת המשיבה שנמסרה לנו, פורטו הצעדים השונים שבהם נוקטת האוניברסיטה לטיפול בתופעה של הטרדות מיניות. יש לברך על צעדיה של האוניברסיטה בחקשר זה. אולם, המקרה דנן אינו מקרה של הטרדה מינית. העבירה היא שונה, ושונה גם האופן שבו היא נתפסת בעיני חברי הסגל.

33. לאור התרשמותנו, שתוארה לעיל, מטיעוניו של המערער, לפיהם ניכר כי לא הפנים את חומרת העבירות שביצע, ובהנחה שיתכנו כמוהו עוד חברי סגל, זוטרים ובכירים, אנו קוראים לאוניברסיטה לבחון את האמצעים להטמעתו של האיסור על קיום יחסים אינטימיים בין חברי סגל ותלמידים בזמן שמתקיימים ביניהם יחסי מרות וכפיפות. חברי הסגל צריכים להיות מודעים לחובתם להימנע מיחסים כאלה, ותלמידים צריכים להיות מודעים לזכויותיהם בחקשר זה.

ז. סיכום

34. גזר דינו של בית הדין יעמוד בעינו ככל שהוא מטיל על המערער עונש נזיפה, ומבטל את הדרישה להתנצלות בכתב.

35. גזר הדין מבוטל ככל שהוא מטיל על המערער עונש חמור מזה שהוטל עליו בהסדר הטיעון. כאמור בסעיף 16 לעיל, המערער יורחק מעבודה בסמסטר השני של שנת הלימודים תשע"ח, בלבד.

36. פסק דין זה יפורסם באמצעות חודעת מייל לכל חברי הסגל בקמפוס, כמו גם באתר האוניברסיטה. פסק הדין יפורסם ללא ציון שם המערער.



פרופ' אלון קלמנט
יו"ר המותב

פרופ' ארנון לוטם

אני מצטרף לדבריו של חברי, פרופ' אלון קלמנט

א.לוטם
פרופ' ארנון לוטם

עו"ד דליה טל

אני מצטרפת לדבריו של חברי, פרופ' אלון קלמנט.

דליה טל
עו"ד דליה טל

לפיכך, הוחלט פה אחד, כאמור בסעיפים 34-36 לפסק דינו של יו"ר ההרכב, פרופ' קלמנט.

תל-אביב, 25 ינואר 2018