

בבית-הדין למשמעת של חברי הסגל האקדמי

של אוניברסיטת תל-אביב

בעניין:

אוניברסיטת תל-אביב – התובעת

נגד

הנתבע:.....

גזר-הדין

1. הנתבע הורשע בביצוע שתי עבירות משמעת:

האחת, עבירת משמעת על-פי סעיף 3.7 לתקנון המשמעת: "הטרדה מינית או התנכלות כהגדרתן בנוהל למניעת הטרדה מינית באוניברסיטת תל-אביב {הוראה 01-015}."

השנייה, עבירת משמעת על-פי סעיף 3.6 לתקנון המשמעת: "התנהגות שאינה הולמת איש סגל אקדמי ביחסיו עם מוסדות האוניברסיטה, עובדיה ותלמידיה".

בית-הדין קבע שהנתבע ביצע כל אחת מעבירות משמעת אלה ביודעין.

ההרשעה היא מעתה הבסיס העובדתי והמשפטי לסמוך עליה את ההחלטה בעניין העונש.

2. ככלל, העונש צריך שיהא הולם את חומרת העבירה שבה הורשע הנתבע. כלל זה, המעוגן בעקרונות של עשיית הצדק במשפט קבוע גם בסעיף 4.1 לתקנון המשמעת. הסעיף פותח במילים אלה: "נמצא איש הסגל האקדמי אשם בביצוע עבירת משמעת, יוטל עליו אחד או יותר מהעונשים הבאים, הכל על פי חומרת העבירה..." ובהמשך מפורטים העונשים שבית-הדין מוסמך להטיל.

לבית-הדין, אם כן, סמכות שיקול דעת לקבוע מה הוא העונש ההולם את חומרת העבירה שבה הורשע הנתבע במקרה שלפניו, ובלבד שהעונש נזכר ברשימת העונשים שבסעיף 4.1 לתקנון.

בית-הדין אינו מוסמך להחמיר בעונש מבין העונשים, או להאריך את תקופת חלותו של העונש מעבר לזו שקובע הסעיף. יתר על כן, שלושה מבין העונשים המפורטים בסעיף 4.1 (העברה לפנסיה מוקדמת; ביטול קביעות ופיטורים אם או בלי פיצויים) טעונים אישור של מליאת הסנאט (סעיף 4.2 לתקנון המשמעת).

מן הצד האחר, יש לקרוא את האמור בסעיף 4.1 באופן שאינו מונע מבית-הדין להקל מחומרתו של עונש מן העונשים המנויים בסעיף, כגון: לקצוב תקופה קצרה מזו שקובע הסעיף, או לקבוע כי העונש "יהיה על תנאי".

3. מידת החומרה של עבירת המשמעת תישקל לאור הפגיעה שנגרמה לאוניברסיטת תל-אביב ולמוסדותיה.

במקרה דנו, הפגיעה מתבטאת, לדעתנו, בשני אלה: ראשית, פגיעה במעמדה של האוניברסיטה, כמוסד אקדמי מכובד המתנהל על-פי כללי אתיקה, שתכליתם להבטיח סביבת לימודים נאותה לתלמידיו ולשמור על שמו הטוב של המוסד בציבור; שנית, פגיעה במוסדות האוניברסיטה המוסמכים מטעמה לעצב כללי התנהגות לאנשי הסגל (האקדמי והמנהל), אשר יהיו הולמים את אופיו המיוחד של המוסד ואת מערכות היחסים שבין אנשי הסגל (האקדמי או המנהל) לבין הסטודנטים הבאים בשעריו.

4. עם זאת, יש לבחון כל מקרה לגופו ולאור הנסיבות המיוחדות לו. לשם כך, יש להביא בחשבון שיקולים נוספים רלבנטיים, בין שהם שיקולים המתייחסים, במישרין או בעקיפין, להליך המשמעת ובין שהם שיקולים המצויים מחוץ למסגרת של הליך המשמעת ומתייחסים לנתבע עצמו.

5. ב"כ התובעת ביקשה מבית-הדין להטיל על הנתבע 2 אמצעי משמעת: האחד - נזיפה; השני - השעיית הנתבע מן האוניברסיטה, בלי שכר למשך 6 חודשים, לפי החלוקה דלהלן: 2 חודשים השעיה בפועל ו- 4 חודשים השעיה על תנאי שלא יעבור עבירת משמעת לפי סעיף 3.6 או 3.7 לתקנון המשמעת במשך 5 שנים. ב"כ הנתבע בקשה מבית-הדין "להסתפק" בעונש של נזיפה, ואם

ימצא בית-הדין שיש להטיל על הנתבע אמצעי משמעת מסוג השעיה, בקשה ב"כ הנתבע, כי תהא זו השעיה על תנאי.

6. עונש שיש עמו פגיעה בפרנסתו של אדם הוא חמור ביותר, ויש לנקוט בו רק במקרים מיוחדים, ורק אם שוכנע בית-הדין כי עונש מסוג זה הוא אכן עונש הולם את ההתנהגות המסוימת של הנתבע ואשר בגינה הורשע. איננו סבורים שזה המקרה. ואלה הנימוקים:

א. הנתבע אמנם הורשע בביצוע שתי עבירות משמעת (והתנהגות שאינה הולמת והטרדה מינית), אולם, כפי שהוסבר בפסק-הדין, מאחר שהתובעת לא עמדה בנטל ההוכחה לגבי כל מסכת העובדות שפורטו בכתב-התביעה, הרשעתו מבוססת, בסופו של דבר, רק על מגזר מסוים של עובדות. את דעתנו לגבי התנהגותו הפסולה של הנתבע בנסיבות אלה הבענו בהכרעת-הדין. עם זאת, אנו סבורים כי בשלב זה יש להביא בחשבון השיקולים את הפער שנגלה בין העובדות שיוחסו לנתבע בכתב התביעה לבין העובדות אשר היוו בסיס להרשעתו.

בהקשר זה נבקש להוסיף, כי ב"כ התובעת הייתה ערה לכך, ובמסגרת טיעוניה לעונש ציינה, ברוב הגינותה, כי התובעת איננה מבקשת להטיל על הנתבע עונש של השעיה בפועל ושלילת שכר למשך 6 חודשים (כפי שקובע סעיף 4.1.3 לתקנון המשמעת) משום שהמעשה שבו הורשע הנתבע אינו נמנת עם המקרים החמורים המצדיקים עונש כזה.

ב. במסגרת טיעוניה ההגנה לעונש, הנתבע ביקש להוסיף כי לא הייתה לו כוונה לפגוע במתלוננת, או להטריד אותה, ואם נפגעה - הוא מתנצל בפניה. בהקשר זה יש לציין כי הנתבע הביע את התנצלותו כמה פעמים גם בשלב של בירור התלונה בעניינו.

ג. לא הובאו ראיות כלשהן לגבי התנהגות דומה של הנתבע בעבר. גם המתלוננת אמרה בעדותה כי לא נתקלה בהתנהגות דומה מצד הנתבע כלפיה לפני המפגש המסוים שאליו מתייחסת ההרשעה.

ד. מטעם ההגנה הובאו 7 עדות אופי, ביניהן תלמידת מחקר לשעבר, חברות הסגל האקדמי, ושותפות למחקר אקדמי. כולן הביעו הערכה רבה להישגיו של הנתבע כמורה וכחוקר. כולן ציינו שתמיד התייחס אליהן בכבוד, והדגישו את המסירות שלו הן כלפי תלמידיו ותלמידותיו והן כלפי חבריו וחברותיו בפקולטה.

לאור כל האמור לעיל, הוחלט להטיל על הנתבע את העונשים דלקמן:

1. נזיפה, אשר תירשם בתיקו האישי (בהתייחס לסעיף 4.1.2 לתקנון המשמעת);

2. השעיה על תנאי (ללא משכורת) מעבודתו באוניברסיטת תל-אביב לתקופה של 6 חודשים. התנאי הוא שלא יורשע בעבירת משמעת על-פי סעיף 3.6 או על-פי סעיף 3.7 לתקנון המשמעת במשך 8 שנים, החל מיום מתן גזר-הדין (בהתייחס לסעיף 4.1.3 לתקנון המשמעת).

3. מניעה מלכהן במשך 5 שנים, החל מיום מתן גזר-הדין, בכל תפקיד ניהול אקדמי באוניברסיטת תל-אביב (בהתייחס לסעיף 4.1.4 לתקנון המשמעת).

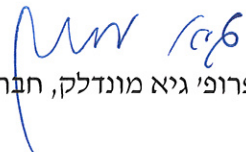
החלטת בית-הדין לגבי פרסום פסק-הדין תחול גם על גזר-הדין: גזר-הדין יפורסם יחד עם פסק-הדין בהשמטת שמות המתלוננת והנתבע ובהשמטת כל פרט מזהה אחר שלהם.

עותקים של פסק-הדין וגזר-הדין יימסרו לנתבע ולב"כ הנתבע. עותק נוסף יישלח לרקטור האוניברסיטה (על-פי סעיף 18.8.1 לתקנון המשמעת).

המשקיף מטעם הסגל האקדמי הבכיר רשאי לעיין בפסק-הדין ובגזר-הדין.

ניתן היום.....14/2/16


ד"ר אורנה הררי, חברה


פרופ' גיא מונדלק, חבר


פרופ' יונה זלצמן, יו"ר