



**המשרד לביטחון הפנים  
הייעוץ המשפטי**

לכבוד:  
משתתפי הדיון,

שלום רב,

**הנדון: ועדה לבחינת אופן יישום בדיקות התאמה תעסוקתית במשטרה בהתאם**

**לפקודת המשטרה**

ביום 25.3.2019 התקיימה ישיבה תשיעית בנושא שבנדון בראשות יו"ר הוועדה - מר יואל הזר, יועמ"ש המשרד לביטחון הפנים, ובהשתתפות חברי הוועדה שלהלן:  
**נציגי המשרד לביטחון הפנים:** מר דני קריבו, סמנכ"ל - חבר, מר חיים אמיגה, עו"ד - חבר.  
**נציגי משטרת ישראל:** תנ"צ אבי ביטון, מפקד מרחב שרון במשטרה - חבר, נצ"מ אלעזר כהנא, סגן יועמ"ש המשטרה - חבר, נצ"מ אתי מאירסון, ראש יחב"מ - חברה.

**עיקרי הדברים שעלו במהלך הדיון:**

א. **שינויים מוצעים** - בפתחת הישיבה הציף יו"ר הוועדה את הקושי שחווים הנבדקים כאשר נדרשים להשיב לשאלות אישיות חודרניות במהלך בדיקת ההתאמה התעסוקתית. בעניין זה דנה הוועדה באפשרות למנות גורם חיצוני למשטרה (כגון נציב קבילות השוטרים והסוהרים), שיהווה כתובת לפניית של נבדקים המבקשים להעלאות טענות בנושא זה. לאחר בחינת הנושא חברי הוועדה המליצו כדלהלן:

1. בכל הנוגע לסוגיית כתובת שנבדקים יוכלו לפנות אליה, לאור עמדת גורמי המשטרה ולפיה ראוי שכתובת זו תהיה במשטרה ולא מחוצה לה, בין היתר משום ששוטרים עלולים להימנע מפניות לנציב קבילות השוטרים בעניין זה, הוועדה מצאה לנכון לאפשר למשטרה לקבוע בהמשך כתובת אובייקטיבית בארגון אליה יוכלו נבדקים לפנות בחופשיות בעניין זה.

2. לבצע הסברה מקיפה טרם הליך הבדיקה בה יובהר לנבדק איזה מידע אישי חודרני אינו בגדר רלוונטי להליך הבדיקה אותו אין חובה למסור וכן יובהר לו כי מידע מסוג זה ככל שיימסר על ידו לא יועבר הלאה לידי מקבלי החלטות בעניינו.

**ב. המשך דיון הכרעות-**

1. **שינוי רשימת הזכאים בעיון בחומר הבדיקה** - הוועדה בחנה האם יש מקום לשנות את רשימת הזכאים בעיון בחומר הבדיקה או בתמציתו ביחס לנבדק - בהתאם לנקבע בסעיף 24 לפקודת המשטרה, לרבות אפשרות הכללת היועץ המשפטי לממשלה ברשימה זו.



## המשרד לביטחון הפנים הייעוץ המשפטי

המלצה- הוועדה סברה שיש להמליץ על תיקון פקודת המשטרה באופן שתורחב רשימת הזכאים לעיון בחומר הבדיקה, ולצרף לרשימה זו אף "כל גורם אחר שהיועץ המשפטי לממשלה החליט כי הוא זכאי לקבל חומר בדיקה, מתוקף תפקידו, וזאת בהתאם לתנאים שייקבעו על ידי היועץ המשפטי לממשלה בעניין זה".

2. העברת מידע מראש יחב"מ לוועדה בראשות המפכ"ל- במסגרת דיוני הוועדה, עלה כי ראש יחב"מ מביאה בפני הוועדה בראשות המפכ"ל גם מקרים בהם היא החליטה שאין כל מניעה מבחינת התאמה תעסוקתית של הנבדק, וזאת בכדי שהמפכ"ל יבחן אפשרות לנקוט ביחס לנבדק זה אמצעי פיקודי ו/או מנהלי לאור המידע שעלה בבדיקה. בדיון הודגש כי עיקר ההליך נועד לצורך בדיקת ההתאמה התעסוקתית ואילו נקיטת אמצעי מנהלי/פיקודי הינו בגדר הליך משני בלבד הנלווה להליך עיקרי זה. ראש יחב"מ ציינה בוועדה שזו ההתנהלות הקיימת כיום ביחב"מ כאשר מקרים מעין אלו מוגשים לפתחה.

המלצה- לאחר בחינת הנושא, הוועדה מצאה לנכון להמליץ כי במקרה בו הוחלט על ידי ראש יחב"מ שקיימת התאמה תעסוקתית, כשבצד כך נמצאו אי אילו ליקויים בתפקוד הנבדק, הרי שאלו יועברו על ידה לידיעת הוועדה בראשות המפכ"ל- רק במקרים המשמעותיים יותר, קרי אלה המחייבים נקיטה בצעדים מנהליים/פיקודיים בעלי משקל רב, כפי שייקבע בהתאם לשיקול דעת המפכ"ל.

3. שינוי חברי מותב הוועדה לבדיקת התאמה לתפקיד ו/או שינוי סמכויותיה- לדברי גורמי המשטרה בוועדה, בפרקטיקה הנוהגת כיום, בכל הנוגע לדיוני הוועדה לבדיקת התאמה לתפקיד ולשימוש בפוליגרף הנוגעים לבדיקות מעת לעת או טרם מינוי לתפקיד, מותב הוועדה הקבוע בסעיף 124 לפקודת המשטרה מצומצם יותר לאור בכירות הנבדקים ואינו כולל את רמ"ח משמעת.

המלצה- הוועדה סברה כי יש מקום להמליץ על עיגון נוהג זה בסעיף 124 לפקודת המשטרה ו/או בסעיף 1(ג) להוראות המשטרה הקיימות בנושא, כשגורמי המשטרה הבהירו בעניין זה כי היות ודיוני הוועדה בהקשר זה אינם קבועים במסגרת החוק, הוראות המשטרה מהוות האכסניה המתאימה לעיגון הסדר זה.

4. שינוי הדיווח ליועץ המשפטי לממשלה- הוועדה בחנה האם יש מקום לשינוי אופי והיקף הדיווח ליועץ המשפטי לממשלה על השימוש בפוליגרף במסגרת בדיקות ההתאמה, בהתאם לנקבע בסעיף 7(יא) להוראות המשטרה.  
המלצה- הוועדה לא מצאה מקום לבצע שינויים ביחס להיקף דיווח כפי שמוסדר בפקודת המשטרה.



**המשרד לביטחון הפנים  
הייעוץ המשפטי**

5. **גיבוש נוהל הנחיות מקצועיות בדבר אופן בדיקת פוליגרף** - לוועדה נמסר כי גיבוש הנוהל וההנחיות על ידי המשטרה נמצא בשלביו הסופיים וכי קיימת סבירות שגיבוש הנוהל יושלם עוד בטרם הגשת מסקנות הוועדה לשר.
6. **אופן העברת החומרים לגורמים מורשים מחוץ למשטרה ואופן שמירת החומרים על ידי גופים אלה** - הוועדה דנה בשאלה האם יש מקום לקבוע נוהל במשרד לביטחון הפנים או בכל גוף חיצוני למשטרה אחר אליו מועברים חומרי בדיקה בהתאם לחוק, בו יוסדר אופן הטיפול בחומרי הבדיקה המועברים לשר ולגורמים המוסמכים לכך במשרד – ולמגבלות הקיימות ביחס לרשאים לעיין בחומר זה.
- המלצה** - הוועדה סברה כי בהתאם לסעיף 24(ב)א(7) לפקודת המשטרה, המשטרה הוסמכה כגורם האחראי לקביעת אופן שמירת גורמי הבדיקה המועבר לגופים החיצוניים לה, הרי שיש מקום לקבוע שהמשטרה תגבש דף הנחיות שיבוסס על נוהל היחב"מ הקיים בנושא הנדון, בו יובהרו דרישות המשטרה לאופן הטיפול בחומר הבדיקה הנמסר, כשדף הנחיות זה יוצמד לכל חומר בדיקה המועבר לגופים חוץ משטרתיים המותרים בכך, לרבות המשרד לביטחון הפנים. על גופים אלו לרבות המשרד, האחראיות לפעול בהתאם לנקבע בדף הנחיות זה. הוסכם על דעת חברי הוועדה כי הסדר זה מהווה תחליף ראוי לקביעת נוהל בנושא במשרד לביטחון הפנים או בכל גוף חיצוני רלוונטי אחר.
7. **אי שיתוף פעולה של הנבדק** - הוועדה בחנה אפשרות לקביעת נסיבות בהן אי שיתוף פעולה של נבדק עם הליך הבדיקה, בכל שלב שהוא, לא יגרור בהכרח החלטה על שלילת סיווגו וכן פיטוריו בגין אי התאמתו להמשך השירות במשטרה. בעניין זה הוסבר ע"י גורמי המשטרה בוועדה כך:
- בכל הנוגע לבדיקה תלוית חשד (כשמדובר בחשד ממשי המצדיק בדיקת פוליגרף)** - הובהר כי כל אי שיתוף פעולה עלול להעלות סימני שאלה לגבי הדברים אותם הנבדק מסתיר - ומשכך, ככלל, אין מנוס מלנקוט בצעד של שלילת הסיווג ופיטורין לגביו.
- בכל הנוגע לבדיקה מעת לעת או טרם מינוי** - הובהר כי כל קצין בדרגת סני"צ ומעלה מסווג כיום כ"רז רגיש", וזאת בשל העובדה שהוא משתתף מפעם לפעם בישיבות של הדרגים הבכירים במשטרה ונחשף במסגרתן למידע רגיש ומסווג העולה מתוכם.



## המשרד לביטחון הפנים הייעוץ המשפטי

משכך,

ככל שמדובר בקצין מדרגת סני"צ ומעלה שאינו משתף פעולה במהלך בדיקה מעת לעת או טרם מינויו לתפקיד – ורמת סיווג צריכה להתבטל בגין כך, הרי שאין בנמצא תפקיד אחר בדרגתו שהינו ברמת סיווג נמוכה יותר שאליו ניתן להעבירו, ומכאן שככלל, אין מנוס מפטוריו.

בעניין זה סיכמו גורמי המשטרה וציינו בפני הוועדה כי הגורמים הרלוונטיים במשטרה פועלים ככל הניתן לנקוט בצעדים חלופיים מקלים יותר (כגון העברה לתפקיד מקביל אחר שאינו מצריך סיווג תעסוקתי דומה) בטרם קבלת ההחלטה לנקוט בצעד של פיטורין. וכי ההחלטות בעניין זה מתקבלות תוך איזון בין רמת סיווג התפקיד, לטיב המעשים שעולה לגביהן חשש למקור סירוב הנבדק לשיתוף פעולה, לאפשרויות שיבוץ חלופיות אחרות.

8. **המשקל שיש לייחס לתוצאות בדיקת הפוליגרף** – לבחון מהו המשקל שיש לייחס לתוצאות בדיקת הפוליגרף, ובמסגרת זו אף לבחון את סמכות ראש יחב"מ להחליט בעניין זה בהתאם לנקבע בסעיף 2(ג) להוראות המשטרה ואת סמכות המפק"ל להחליט בעניין זה בהתאם לסעיף 7(א)1 להוראות המשטרה.

לוועדה הובהר, שבבואה לקבוע את ההתאמה התעסוקתית, ראש יחב"מ בוחנת את כלל ממצאי הבדיקה, מבלי להסתמך באופן בלעדי על תוצאות בדיקת הפוליגרף. ולאור הבהרה זו הוועדה לא מצאה לנכון להמליץ על שינוי בנושא זה.

9. **פער המידע בין השר לבין המפק"ל** – הוועדה בחנה האם קיים פער בין המידע המצוי בידי המפק"ל לבין המידע המצוי בידי השר לביטחון הפנים ביחס למקרים בהם ננקט צעד מינהלי/פיקודי כלשהו כנגד קצין משטרה בכיר, על בסיס מידע שהתגלה במהלך ביצוע בדיקת התאמה תעסוקתית.

**המלצה** – הוועדה מצאה לנכון להמליץ כי על המשטרה לפעול בעניין זה בהתאם למתווה שהוסדר בנוהל המשרדי הקיים "עדכון השר בהליכים פליליים, מנהליים, משמעתיים במשטרה ובשב"ס". יש לבחון את הצורך בעדכון הנוהל כך שיובהר כי האמור בו חל אף ביחס להחלטות שהתקבלו בעקבות ממצאי בבדיקת התאמה תעסוקתית.

10. **אופן ביצוע התשאול** – בהתאם לפקודת המשטרה ולהוראות המשטרה נקבעו חמישה נושאים הנבדקים במהלך בדיקת ההתאמה התעסוקתית. יחד עם זאת, במהלך דיוני הוועדה עלה, כי במסגרת הליך הבדיקה, לא פעם הנבדק נשאל שאלות ומוסר מידע באופן החורג מתחום נושאי בדיקה אלו כפי שהוגדרו בהוראות המשטרה. בעניין זה ציינו גורמי המשטרה בוועדה כי אין לראות בשאלות נשאלות אלה ובמידע הנמסר כאמור כבגדר חורגים מתחום נושאי הבדיקה, אלא יש לראות אותם כחלק אינטגרלי מהם, וזאת משום שהדבר מתחייב במסגרת הליך הבדיקה משני נימוקים אלה שצוינו :



## המשרד לביטחון הפנים הייעוץ המשפטי

1. קיים צורך מקצועי להטיל רשת רחבה יותר, בכדי שניתן יהיה לדלות כמה שיותר מידע הנוגע לנושאים הרלוונטיים לשאלת ההתאמה התעסוקתית.

2. שאלות מעין אלה נשאלות בכדי לשלול אפשרות שנבדק יהיה נתון לסחיטות על ידי גורמים עברייניים.

**המלצה**- הוועדה דנה בשאלה האם יש מקום לעגן באופן מפורש במסגרת סעיף 6 להוראות המשטרה (שם מפורט אופן ביצוע בדיקת ההתאמה לתפקיד והפעולות הננקטות לשם כך) את האפשרות לשאול נבדק במסגרת תשאול שהוא עובר ולקבל ממנו מידע באופן רחב יותר מאשר נושאי הבדיקה כהגדרתם כיום בהוראות. הוועדה סברה בדעת רוב כי לאור עמדת גורמי המשטרה, האפשרות לכך במסגרת הליך הבדיקה מעוגנת באופן מספק בהוראות המשטרה - שכן מדובר בפעולות מתחייבות להליך הבדיקה כשלמעשה יש לראות אף בשאלות מעין אלו ובמידע המתקבל עליהן כחלק מנושאי הבדיקה. ומשכך, אין להמליץ על שינוי בנושא.

עוד ציינה הוועדה בהקשר זה כי בכל הנוגע לתשאול נבדק ביחס לבחינת פוטנציאל סחיטה בעתיד ע"י גורמים עברייניים - יש לפעול במשורה ובהירות רבה - משום שהדבר עלול להפוך למדרון חלקלק בו כמעט כל נושא שהוא יכול להיות מנוצל לרעה בעתיד ע"י גורמים עברייניים.

### 11. **הקדמת מועד בדיקת ההתאמה התעסוקתית מעת לעת- עוד בטרם המינוי**

**לתפקיד**- הוועדה דנה בהליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית מעת לעת המבוצעת לקבוצת הקצינים והשוטרים המפורטת בחלק ב' לתוספת השלישית לפקודת המשטרה. בשונה מהתפקידים המנויים בחלק א' לתוספת שלישית זו, לגביהם נקבע כי בדיקת ההתאמה תעסוקתית ועמידה בה בצלחה, מהווים **תנאי מקדים** למינוי אליהם, בכל הנוגע לקבוצת תפקידים זו, ראשית ממנים אליהם את הקצינים / שוטרים ורק בהמשך כשמגיע המועד לכך, הללו עוברים את בדיקת ההתאמה התעסוקתית מעת לעת.

בוועדה נדונה הטענה כי מבחינת תקינות ההליך, גם ביחס לקבוצה זו (בדיקה מעת לעת), נכון יותר קודם כל לעבור בהצלחה את בדיקת ההתאמה התעסוקתית



**המשרד לביטחון הפנים  
הייעוץ המשפטי**

ורק

לאחר מכן להתמנות לתפקיד, משום שאין כל היגיון למנות קצין או שוטר לתפקיד, כשלאחר זמן מה יימצא כי הם לא עמדו בבדיקת התאמה תעסוקתית הכרוכה בו.

יחד עם זאת, היות ואימוץ הסדר זה ביחס לקבוצה זו של מעת לעת, תביא למעשה בהחמרה ביחס לנדרש מקבוצה זו כיום, נדונה האפשרות לצמצם את מספר המנויים בקבוצה זו ולאחדה עם הקבוצה המנויה בחלק א' לתוספת השלישית, כך שקבוצה מאוחדת זו תהיה מחויבת בבדיקה טרם מינוי לתפקיד וכן בהמשך מעת לעת.

כמו"כ, במסגרת זו, ובהקשר לטענה הנ"ל לגבי שיפור תקינות ההליך בקבוצה זו, הועלתה טענה נוספת של המשנה ליועמ"ש למשטרה, ולפיה, מאידך, באותה מידה, תחת מתן מענה לבעיית תקינות ההליך באמצעות החמרה עם קבוצה זו, קיימת לכאורה האפשרות לתת מענה לכך באמצעות הקלה עמה וזאת באמצעות שקילת ביטול חובת הבדיקה העתית לגביה, והשוואתה לקבוצה המפורטת בסעיף 24(א)(3) לחוק, דהיינו שיחויבו בבדיקת פוליגרף רק ככל שיעלה חת"ש.

[REDACTED]

הושחר ע"פ ס' 9(א)(1).

המלצה - לאחר בחינת הנושא, ושקילת הדברים, הוועדה לא מצאה לנכון לשנות את ההסדר האמור כפי שמעוגן כיום בפקודת המשטרה, הנחזה כמהווה איזון סביר בין כלל השיקולים הרלוונטיים.

[REDACTED]

הושחר ע"פ ס' 9(א)(1).

המלצה - הוועדה ממליצה ששני הגורמים המעורבים בהליכים כאמור - והמשטרה, יערכו הידברות ביניהם לצורך קביעת מתווה מוסכם שיהיה בו כדי למנוע כפל בדיקות זה ביחס לנבדקים אלו.

13. חריגים לבדיקת התאמה תעסוקתית - הוועדה ביקשה לבחון האם יש מקום לקבוע מספר נבדקים חריגים במסגרת בדיקת ההתאמה התעסוקתית- כך שהחריגים שיקבעו, יבדקו על ידי גורם חיצוני למשטרה וכן ההחלטה על ההתאמה התעסוקתית תיעשה על ידי גורם חיצוני ליחב"מ, במתווה הדומה



## המשרד לביטחון הפנים הייעוץ המשפטי

להליך

אותו עוברים השוטרים המשרתים ביחב"מ (למשל- נבדק שפרש מיחב"מ לפני פרק זמן קצר יחסית כך שהיכרותו הטובה עם אנשי היחידה יוצרת ניגוד עניינים המונעת את אפשרות בדיקתו על ידם).

נציגי המשטרה בוועדה התנגדו לקביעת חריגים כאמור, ולו בשל החשש מפני הצפתה של המערכת בפניות של שוטרים וקצינים רבים שיסברו שהחריגים שיקבעו בעניין חלים עליהם.

המלצה- בשל הבעייתיות שהוצגה בנושא, הוועדה דחתה את קבלת החלטתה בנושא לישיבתה הבאה.

14. מבצעי בדיקת ההתאמה התעסוקתית למשרתים ביחב"מ- הוועדה בחנה האם יש צורך לשנות את הוראות המשטרה ביחס לאלו שיבצעו את בדיקת ההתאמה שתבוצע למשרתים ביחב"מ.

המלצה- הוועדה סברה שיש מקום להמליץ לתקן את הוראה 6(ב) להוראות המשטרה שכותרתה: "ביצוע בדיקת התאמה תעסוקתית למשרתים ביחב"מ" באופן שיוסדר בה אפשרות ביצוע הליכי בדיקה על ידי גורם חיצוני אף אם אינו עובד מדינה או נמצא במשטרה - ובלבד שיעמוד בקריטריונים שייקבעו בעניין זה על ידי ראש יחב"מ (למשל: שבדיקות אלה יבוצעו ע"י פורשי משטרה או פורשי כן צוין בעניין זה כי גורמים חיצוניים אלה שיבצעו את הליך הבדיקה ייבחרו ע"י ר' יחב"מ - כשבכל הנוגע לבדיקת ר' יחב"מ - הגורם החיצוני כאמור ייבחר ע"י המפכ"ל).

15. קבלת ההחלטות בדבר ההתאמה התעסוקתית של המשרתים ביחב"מ- סעיף 6(ב)2 להוראות המשטרה קובע כי ההחלטה בדבר ההתאמה התעסוקתית של המשרתים ביחב"מ תתקבל בידי הגורמים המוסמכים לכך במשטרה, דהיינו ר' יחב"מ עצמה. כלומר, הוראות המשטרה יוצרות הסדר לא רצוי (ואך לא מעשי) כך שראש היחב"מ תקבע את מידת התאמתם התעסוקתית של המשרתים ביחב"מ, לרבות את התאמתו של סגנה ואף את התאמתה התעסוקתית שלה עצמה לתפקיד.

המלצה- חברי הוועדה סבורים כי יש צורך לתקן את סעיף 6(ב)2 להוראות המשטרה, באופן שימונה גורם חיצוני ליחב"מ שיהיה מוסמך לקבל את ההחלטות לגבי התאמתם התעסוקתית של כלל אנשי יחב"מ - בהתאם לממצאי הבדיקה התעסוקתית אותה עברו. בהתאם לכך, סברה הוועדה כי יש מקום לקבוע שראש יחב"מ תקבל את ההחלטה בדבר ההתאמה התעסוקתית של כלל השוטרים והקצינים המשרתים ביחב"מ עד לדרגת רב פקד (כולל). ואילו ההחלטה בדבר ההתאמה התעסוקתית לקצינים מדרגת סני"צ ומעלה ביחב"מ תתקבל על ידי המפכ"ל.



## המשרד לביטחון הפנים הייעוץ המשפטי

16. **תיעוד התשאולים** - במסגרת פניה בכתב שהועברה לוועדה, התבקשה הוועדה לבחון מדוע התשאולים המתבצעים כחלק מהליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית אינם מתועדים (בין באמצעות הקלטה ובין באמצעות חתימה של הנבדק עם סיום התשאול על תרשומת התשאול - לאישור תיעוד הדברים האמור בה).  
**המלצה** - הוועדה בחנה מספר חלופות אפשריות:

חלופה א' - **הקלטת התשאול** - הוועדה הכריעה פה אחד שאין מקום להמליץ על הקלטת את התשאולים במסגרת בדיקת ההתאמה התעסוקתית לאור הנימוקים שהובאו בפניה בעבר בעניין זה.  
חלופה ב' - **חתימת הנבדק על תרשומת דבריו בסוף הליך התשאול** - בשל חילוקי דעות שעלו בישיבה, הוועדה החליטה לדחות את ההכרעה בנושא לשיבתה הבאה של הוועדה.

חלופה ג' - **העברת חומרים לנבדק בטרם התקבלה החלטה לגבי** - הוועדה הכריעה פה אחד כי אין מקום להעביר חומרים כאמור, לאור הנימוקים שהובאו בפניה בעבר בעניין זה.

חלופה ד' - **מכשיר תמלול** - בפני חברי הוועדה צוין כי במשטרה קיים פיילוט (שעוד נתון לבחינה) במרחב שרון בו בחדר החקירות מוצב מכשור המקליט את החקירה ומתמלל אותה באופן ישיר ואוטומטי כך שמתקבל לבסוף תמלול כתוב של החקירה.

17. **אופן אזהרת הנבדק במסגרת הליך הבדיקה** - גורמי המשטרה בוועדה ציינו בפני חברי הוועדה שכל נבדק חותם על הצהרה הכוללת אזהרה - שכל מה שהוא מוסר במהלך הליך הבדיקה עלול לשמש כנגדו.  
**המלצה** - במסגרת בחינת נוסח האזהרה, היקפה, משקלה ומהותה במסגרת הליך הבדיקה, הוועדה בחנה מספר שינויים מוצעים בנוגע לדף הסבר זה והמליצה כדלהלן:

א. הוועדה מצאה לנכון להמליץ על שינוי השורה המובאת בהדגשה לנוסח האמור בדף ההסבר באופן הבא: "ככלל, המידע שיעלה בבדיקה זו ישמש לצורך קבלת החלטות בדבר התאמתך לתפקיד קידומך בארגון או המשך שירותך בו **לרבות האפשרות לנקיטת אמצעים פיקודיים או מנהליים, בהתאם לנקבע בפקודת המשטרה בעניין זה** - ולא יועבר למפקדים הישירים ביחידתך". יצוין כי דעת מיעוט בוועדה סברה כי יש להוסיף ולכלול בנוסח זה של האזהרה אף "אמצעים משמעתיים" שכן בהתאם לפקודת המשטרה, בכל מקרה בו מדובר במידע מחומר בדיקה





## המשרד לביטחון הפנים הייעוץ המשפטי

שלאור

מהותו וחומרתו נבחן תחילה במישור הפלילי, כשבהמשך הוחלט לנתבו למישור המשמעתי, ניתן לעשות במידע זה שימוש כנגד הנבדק אף במסגרת הליך משמעתי. במענה לטענה זו צויין, כי מדובר במקרים חריגים ביותר (רק במקרה של חומר שחוזר מגוף חקירה לאחר חשד לעבירה פלילית), בעוד שהכלל על פי החוק הוא, שחומר בדיקה לא ישמש להליכים משמעתיים. לפיכך, הוספת מרכיב זה בהצהרה אינה נכונה ואף יש בה כדי להטעות את הנבדקים ביחס למהות ההליך.

ב. ביחס להעברת חומרים לגופי חקירה והמשמעויות הפליליות הנגזרות מכך- הוועדה סברה שיש לחדד את הנוסח הקיים כך שלאחר המילים: "לרבות גורמים מחוץ לארגון" יבוא: "ובכלל כן, גורמים בעלי סמכות חקירה".

ג. בכל הנוגע לסוף דף ההסבר בו מבוקש מהנבדק לאשר כי "...קראתי את חוק ההתאמה לתפקיד (תיקון 33) התשע"ז 2017" הוועדה קיבלה את ההערה כי שם החוק המובא שגוי וכי יש להמליץ לתקנו בכדי למנוע קשיים באיתורו.

18. תיקון הוראה 7(א)1 להוראות המשטרה- הוועדה דנה בהצעה לתקן את סעיף

ההוראה הנ"ל כך שיובהר את אשר נוהג בפועל, ולפיו, הסמכות בעניין קביעת התאמה תעסוקתית, היא של ראש יחב"מ ולא של המפק"ל (המוסמך לדון בערר המוגש על החלטת ר' יחב"מ).

המלצה- הוועדה מצאה לנכון להמליץ על תיקון הוראת המשטרה בהתאם. להלן נוסח ההוראה עם התיקון המוצע:

7(א)1: תוצאת בדיקת פוליגרף לא תשמש גורם בלעדי לקביעת אי-התאמה תעסוקתית ע"י ר' יחב"מ, אלא במקרים חריגים ובהתאם לאישור שיתקבל בעניין זה על ידי המפק"ל. (התיקון המוצע מובא בהדגשה).

בברכה,

אריאל רייס, עו"ד  
מזכיר הוועדה