



**המשרד לביטחון הפנים  
הייעוץ המשפטי**

לכבוד :  
משתתפי הדיון,

שלום רב,

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

ביום 10.3.2019 התקיימה ישיבה שמינית בנושא שבנדון בראשות יו"ר הוועדה - מר יואל הדר, 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, נצי"מ **אלעזר כהנא**, סגן יועמ"ש המשטרה - חבר, נצי"מ **אתי מאירסון**, ראש יחב"מ - חברה ונציגי ממד"ה.

**להלן עיקרי הדברים שעלו במהלך הישיבה השמינית (עם מס' הערות והשלמות שהתווספו  
במהלך תחילת הישיבה התשיעית שהתקיימה ביום ה-25.3.19):**

**א. סקר ממד"ה**

נציגי ממד"ה הציגו בפני חברי הוועדה את תוצאות הסקר שביצעו ביחס לשתי קבוצות מדידה שעברו את בדיקת ההתאמה התעסוקתית במשטרה - 1. שוטרים/ קצינים שנדרשו לעבור בדיקת פוליגרף. 2. שוטרים/ קצינים שלא נדרשו לעבור בדיקת פוליגרף. לנבדקים נשלח שאלון אנונימי- עליו ענו בקבוצה מספר 1 - 57% מתוך כלל הנשאלים ואילו בקבוצה מס' 2 ענו - 43%. לדברי נציגי ממד"ה מדובר באחוז היענות סביר ואף גבוה מכך ביחס למבדקים דומים.

מתוך הסקר עלו, בין היתר, הממצאים הבאים: הממצאים מצביעים על כך שבדיקת הפוליגרף נתפסת, בעיני אחוז נכבד מבין הנבדקים, כאמצעי אפקטיבי ויעיל ביצירת הרתעה. אולם, בנוסף לכך, רבים ציינו לרעה את החדירה המוגזמת לחייהם הפרטיים (בפרט בנוגע לנושאים ניצול יחסי מרות ובדיקת טוהר מידות) ואת תחושת חוסר השוויון בכך שהמשטרה הוא הארגון הביטחוני היחיד במדינה שמשרתיו עוברים בדיקה מעין זו. בפני חברי הוועדה הודגש כי ממצאי הסקר שהוצגו הם ממצאי ביניים בלבד. בתום הסקירה, יו"ר הוועדה הודה לנציגי ממד"ה, וביקש לקבל לידי הוועדה את הממצאים הסופיים של הסקר בתוך שבועיים, לצורך צירופם למסמך הסופי שיועבר לידי השר.



**המשרד לביטחון הפנים  
הייעוץ המשפטי**

**ב. נושאים נוספים שנדונו בוועדה-**

1. **חשיפת מידע נוסף בפני היחב"מ** - הוועדה ביקשה לברר מספר סוגיות בנושא:
  - א. הוועדה ביקשה לדעת מתי ועל בסיס מה מתקבלת ההחלטה לניתוב בדיקת מידע או תלונה שהתקבלה לקב"ד/וח"ק או לחילופין לניתובם ליחב"מ במסגרת בדיקת התאמה תעסוקתית?  
נציגי המשטרה בוועדה ציינו כי לאחר קבלת החלטת מח"ש לסגירת הטיפול במישור הפלילי - (במקרים הרלוונטיים) גורמי משמעת הם לרוב מקבלי ההחלטות ביחס לנקיטה בהליך קב"ד/וח"ק. כן ציינו גורמי המשטרה בעניין זה כי במידה ומדובר במקרה המחייב בדיקת קב"ד בהתאם לפקודת המטה הארצי 09.04.01 "קצינים בודקים וועדות בודקות" (להלן - פקודה למינוי קב"ד) הרי שהאירוע או התלונה מנותבים לבדיקת קב"ד. כמו כן, צוין על ידי גורמי המשטרה בוועדה כי בכל הנוגע לניתוב אירוע או תלונה לבדיקת יחב"מ, הרי שהגורם הקובע בעניין זה משתנה ממקרה למקרה בהתאם לנסיבותיו השונות, בעת שיש צורך ובלי קשר להחלטה על פתיחת הליך הקב"ד, וכי לאור השוני הקיים בין מקרה ומקרה וגיוון המקרים בעניין זה, אין אפשרות לקבוע עקרונות, מדדים או קריטריונים להסדרת סוגיה זו.  
הוועדה קיבלה בדעת רוב את עמדת גורמי המשטרה ביחס לסוגיה זו. יחד עם זאת, דעת מיעוט בוועדה סברה כי יש מקום לקבוע מדדים, עקרונות או קריטריונים ברורים לגבי סוגיה זו (מתי ואיך בדיקת אירוע או תלונה ינותבו לקב"ד/וח"ק ומתי ליחב"מ), בכדי לוודא שמירה על עקרונות הוודאות, שקיפות והשוויון בקבלת ההחלטות בנושא (וזאת בדומה למדדים או עקרונות שנקבעו בסעיפים 23, 3 ו-4 לפקודה למינוי קב"ד).
  - גורמי המשטרה ביקשו להבהיר בעניין זה, כי אין קשר בין שני סוגי הבדיקות והליך ההתאמה התעסוקתית אינו משמש כלי לבידור עבירות משמעת. בנוסף, הם ביקשו לציין כי לדעתם בחינת השאלות מתי ומדוע מוקם במשטרה קב"ד ומתי יש מקום לפנות דרכי בדיקה אחרות (מסוגים שונים לרבות באמצעות יחב"מ) אינה במסגרת המנדט של הוועדה.
- ב. ר' יחב"מ ציינה בפני הוועדה כי במקרה בו עולה חשד לפלילים הרי שהוא מועבר תחילה לבדיקת מח"ש. הוועדה ביקשה לברר בעניין זה



**המשרד לביטחון הפנים  
הייעוץ המשפטי**

האם

תלונות שהוחלט לטפל בהן במסגרת קב"ד או חומרים המגיעים ממח"ש ומטופלים במשמעת, מועברים לידיעת היחב"מ? הובהר ע"י ראש יחב"מ כי כל עוד מתנהל הליך קב"ד או וח"ק כמו גם הליכים משמעתיים, לא תתבצע בדיקת התאמה תעסוקתית בנושא בו הם נוגעים, וכי רק לאחר סיום הליכי הבדיקה ע"י וח"ק או הקב"ד כמו אף הליכים משמעתיים המתנהלים, ממצאי הבדיקה או ההליכים המשמעתיים עשויים להיות מועברים לידי יחב"מ בעת שיתבצע לשוטר הליך התאמה תעסוקתית, ככל שממצאים אלו רלוונטיים להליך זה.

ג. הוועדה ביקשה לברר מכוח איזה סמכות ביחב"מ מעיינים בחומרי חקירה שנאספו על ידי מח"ש? והאם אין מקום לקבוע במסגרת הוראות 3.07.01 בדיקת התאמה לתפקיד הסדר הדומה לזה שנקבע בסעיף 12(ב) ו-ג) לפקודה למינוי קב"ד?

נציגי המשטרה בוועדה השיבו כי אין צורך בעיגון הסדר דומה בהוראות האמורות משום שבכל מקרה העברת חומרי חקירה ליחב"מ (כמו אף לקב"ד או וח"ק) נעשית בהתאם לנקבע בהנחיית פרקליט המדינה מס' 14.8 – בקשה מצד גורמים שונים לעיין במידע המצוי בתיק חקירה.

[Redacted text block]

הושחר ע"פ סי' 9(א)(1).

[Redacted text block]

הושחר ע"פ סי' 9(א)(1).

3. פיטוריו של נבדק שאינו משתף פעולה - נציגי המשטרה ציינו כי סירובו של נבדק לשתף פעולה בבדיקת ההתאמה התעסוקתית, עלול להשפיע על סיווגו התעסוקתי. אולם הודגש, כי המשטרה פועלת ככל הניתן לנקוט בצעדים חלופיים מקלים יותר בטרם קבלת ההחלטה לנקוט בצעד של פיטורין.

4. כישורים וניסיון שיש לדרוש מראש יחב"מ - רוב חברי הוועדה סברו כי קיימת חשיבות רבה לכך שראשי היחב"מ שימונו יהיו קציני משטרה בעלי ניסיון



## המשרד לביטחון הפנים הייעוץ המשפטי

מ"השטח" ולא קציני מנהלה, שכן קצין שהגיע מהשטח, ידע מתוקף ניסיונו והכרתו את הדברים להפריד באופן ראוי יותר בין עיקר לטפל בכל הנוגע לממצאים שעלו מחומר הבדיקה ביחס לנבדק, ולבצע את האיזונים הנכונים לכשיידרש לכך במסגרת קבלת החלטות ביחס לנבדק. הועלתה דעת מיעוט של חלק מגורמי המשטרה, כי נושא מינויים לתפקידים כה בכירים ורגישים נתון ממילא לשיקול דעתם המלא של הספ"כ, המפכ"ל והשר בכל מקרה קונקרטי ואין זה נושא שראוי לקבוע מסמרות לגביו.

### ג. דיון הכרעות

1. **שינוי נושאים שניתן לבדוק או הגבלת השאלות שניתן לגזור מתוכם** - בהתאם לסעיף 24(א)ב(2) לפקודת המשטרה, נקבעו בהוראות המשטרה הנושאים שניתן לבדוק בבדיקת התאמה לתפקיד, וכן הנושאים שניתן לבדוק במסגרת בדיקה זו הכוללת בפרט שימוש בפוליגרף. לאחר שגורמי המקצוע במשטרה ציינו בפני הוועדה את החשיבות המקצועית בקביעת הגדרה רחבה זו של הנושאים, סברה הוועדה כי אין לצמצם את רשימת הנושאים הקיימים בהוראות המשטרה או את היקפם, וזאת למעט השמטת הסיפא של סעיף 7(ז)(ד) להוראות המשטרה: "או קיום קשרים אישיים בניגוד לפקודת המשטרה".
2. **תחימת זמן לבחינת הנושאים הנבדקים** - הוועדה בחנה את האפשרות לקביעת תחימת זמן, כך שלא יהיה ניתן לבחון במסגרת בדיקת התאמה תעסוקתית, אירועים שחלף פרק זמן משמעותי ממועד התרחשותם, אף באם מדובר באחד מהנושאים המנויים בהוראות המשטרה כפי שצוין לעיל. לאחר שגורמי המקצוע במשטרה ציינו בפני הוועדה את הקשיים העולים בתחימת זמן כאמור לכלל הנושאים ואת הרציונל המקצועי ולפיו תחימת זמן מעין זו בנושאי הבדיקה במסגרת הליך התשאול, עלולה לעורר קשיים בהשגת ממצאים רלוונטיים במסגרת הליך הבדיקה, סברה הוועדה כי ככלל אין מקום לתחימת זמן בהליך התשאול. על אף האמור, הוסכם על דעת רוב חברי הוועדה כי יש לתחום את פרק הזמן של שאלת הפוליגרף בנושא יחסי מרות לפרק זמן שלא יעלה על 10 שנים.
3. **צמצום העברת המידע שאינו רלוונטי המתקבל במסגרת הליך הבדיקה - לידי מקבלי החלטות** - כפי שהוצג בפני הוועדה בעבר, במסגרת בדיקת ההתאמה התעסוקתית, קיים הכרח מקצועי לבדוק נושאים שאינם נוגעים ישירות לשאלת ההתאמה התעסוקתית של הנבדקים וזאת בין היתר, בשל הצורך לפרוס רשת רחבה ככל הניתן, כדי להגיע למידע הרלוונטי לשאלת ההתאמה התעסוקתית או לבחון סיכונים לסחיטה אפשרית של הנבדק. מניעת העברת עודף מידע זה לידי



## המשרד לביטחון הפנים הייעוץ המשפטי

מקבלי

ההחלטות יכולה לתרום הן לצמצום אפשרות זליגת מידע מיותר ורגיש זה והן בכדי להבטיח שקבלת ההחלטות תתבסס על המידע הרלוונטי בלבד. על מנת להתמודד עם עודף מידע זה בחנה הוועדה שתי אפשרויות:

א. **הקמת יחידה חדשה** - הוצע להקים יחידה חדשה, שתיועד להיות גורם מקצועי אובייקטיבי (שאינו מעורב בקבלת החלטות) האחראי על ביצוע בדיקות ההתאמה התעסוקתית, שתבצע במקום היחב"מ, את בדיקות ההתאמה, תעבד את החומר הגולמי ותעביר לידי היחב"מ מידע מעובד מוגמר הנוגע לשאלת ההתאמה התעסוקתית בלבד, כך שכל נתון שאינו רלוונטי לשאלת התאמת הנבדק (או בעל זיקה קלושה לאחד מנושאי הבדיקה) ינוקה ממכלול המידע טרם העברתו. במסגרת זו בחנה הוועדה כחלופה ראשונה את האפשרות של הוצאת יחידה זו מהמשטרה והכפפתה לגורם חיצוני כמו המשרד לבט"פ (במתווה דומה לנציב תלונות השוטרים – הפועל במנותק וללא כפיפות לשר לבט"פ) והן כחלופה שניה את האפשרות להותרת יחידה זו במשטרה – ובלבד שמפקד יחידה זו לא יהיה כפוף לר' יחב"מ.

בכל הנוגע לחלופה הראשונה – סברה הוועדה כי אין מקום להוצאת ביצוע בדיקות ההתאמה התעסוקתית לשוטרים מידי המשטרה. בכל הנוגע לחלופה השנייה – לאור עמדת גורמי המשטרה, שאין מקום להקים יחידה נפרדת שתסנן מידע מפני ראש היחב"מ, סברה הוועדה בדעת רוב, כי אין טעם של ממש בהקמת יחידה נפרדת מעין זו.

ב. **קביעת מדדים וקריטריונים לגבי סינון מידע מגורמי איסוף המידע לידי**

**מקבלי החלטות (ר' יחב"מ והוועדה בראשות המפכ"ל/סמפכ"ל):** כפי שצוין בוועדה, כיום מידע שאינו נוגע לנושאי הבדיקה, המתקבל בהליך הבדיקה אינו מועבר לידי ר' יחב"מ. כן צוין בוועדה כי בכל הנוגע לנבדקים שאינם קצינים בכירים, פעמים, אף מידע שנוגע לנושאי הבדיקה

אינו מועבר לידיעת ר' יחב"מ וזאת ככל שידוע מהי מדיניותה הנוהגת ביחס לאותם מקרים. משכך, ולאור החשיבות הנ"ל בצמצום העברת מידע שעלה במסגרת הליך הבדיקה, רוב חברי הוועדה סברו כי ראוי שהמפכ"ל ינחה לקבוע עקרונות, מדדים או קריטריונים, בהתאם לשיקול דעתו, שינחו את המעורבים בביצוע בדיקת ההתאמה התעסוקתית במשטרה, כיצד להבחין בין מידע שיש מקום להעבירו למקבלי החלטות



## המשרד לביטחון הפנים הייעוץ המשפטי

(ראש)

יחב"מ או הוועדה בראשות המפק"ל) לבין מידע שיש לסננו ולא להעבירו הלאה, וזאת אף אם הוא נוגע באופן זה או אחר בנושאי הבדיקה.

### 4. בחינת אפשרות שיבוץ אנשי יחב"מ בתפקידים אחרים במשטרה בהמשך דרכם

– לאור רגישות המידע אליו הם נחשפו מתוקף תפקידם: כדי למנוע או לצמצם את הבעייתיות הקיימת במציאות ולפיה איש יחב"מ שנחשף למידע כה רגיש על מפקדיו וחבריו ממשך בתפקידים אחרים בארגון, בחנה הוועדה את האפשרויות הקיימות בעניין זה. בכל הנוגע לאפשרות ולפיה כל מגויס ליחב"מ יוכל להמשיך את שירותו ביחידה זו בלבד, גורמי המשטרה בוועדה העלו מספר קשיים כדלהלן:

- א. אנשי יחב"מ המשרתים כיום ביחידה יבקשו לעזוב אותה ושוטרים וקצינים מחוץ ליחידה לא יגישו כלל מועמדות להצטרף אליה בשל כך – משום צמצום אפשרויות הקידום וגיוון התפקידים הכרוכים בכך.
- ב. שוטרים המשרתים שנים רבות ביחב"מ עשויים לצבור ולרכז בידם מידע רב מדיי על אלפי שוטרים- דבר שעלול ליצור בעייתיות. לטענתם, גם מטעם זה יש ערך רב בחילופי משמרות ביחב"מ ובקציבת הקדנציות של המשרתים בה.

לאחר בחינת הנושא, ושקילת הדברים, מצאה הוועדה לנכון לקבוע כי עקרונית ראוי לשאוף ככל הניתן לכך שמשרתים ביחב"מ, הנחשפים למידע אישי ורגיש – לא יעברו לשרת בהמשך ביחידות אחרות במשטרה. כדי להתמודד עם הבעייתיות הנ"ל שהוצגה בפני הוועדה, ומורכבות הנושא במישור הפרקטי, מצאה הוועדה לנכון להמליץ על הקמת צוות מקצועי בראשות סמנכ"ל את"ב, בו יהיו חברים גורמים מקצועיים רלוונטיים מהמשרד ומהמשטרה שתפקידו יהיה לבחון את אפשרויות והצעות בנושא זה, תוך בחינת רוחב של מתח הדרגות בתוך יחב"מ, אפשרויות הקידום, השיבוץ והתגמול. בין השאר ניתן גם לבחון את החלופות הבאות:

- א. תפקיד אחרון – לבחון אפשרות להעסיק ביחב"מ שוטרים או קצינים בתפקידם האחרון מספר שנים טרם הגעתם לפרישה.
- ב. העסקת שוטרים בדימוס – הוצע לאפשר החזרת שוטרים בדימוס לצורך מילוי תפקידים ביחב"מ.



**המשרד לביטחון הפנים  
הייעוץ המשפטי**

ג. מתשאלים - בחינת האפשרות שכלל המתשאלים ביחב"מ ובמחוזות השונים יהיו מתשאלים במיקור חוץ, בדומה למצב הקיים כיום בבדיקות שנערכות לבכירים במשטרה.

ד. תקופת צינור - הוצע לבחון אפשרות, למנות אנשי יחב"מ ובפרט ר' יחב"מ העוזבים את היחידה לתפקידים בעלי קשר וזיקה מינימליים ככל הניתן למפקדים ולשוטרים אחרים (כגון נספחים בחו"ל וכו') וזאת למשך תקופת צינור מסוימת – עד להחזרתם למסלול אפשרות התמודדות לתפקידים בכירים אחרים במשטרה.

[REDACTED]

הושחר ע"פ

ס' 9(א)(1).

5. כפיפות המעורבים בביצוע בדיקת ההתאמה במחוזות לראש יחב"מ - כפי שתואר בפני הוועדה, כיום במחוזות השונים במשטרה, פזורים שוטרים המעורבים בביצוע בדיקות ההתאמה התעסוקתית לשוטרים וקצינים עד דרגת רב-פקד. שוטרים המבצעים את הבדיקות כאמור, כפופים פיקודית למפקד המחוז, ומשכך הם עשויים להגיע למצבים של ניגודי עניינים בין תפקידם בביצוע בדיקות ההתאמה לבין כפיפותם הפיקודית למפקד המחוז או לסגנו. כדי להימנע ממצב זה דנה הוועדה בשתי הצעות:

1. כפיפות פיקודית של העוסקים בבדיקות ההתאמה תעסוקתית במחוזות לראש יחב"מ - הוצע לקבוע כי כלל השוטרים המעורבים בביצוע בדיקות ההתאמה התעסוקתית במחוזות לרבות הקב"טים, יהיו כפופים פיקודית לראש היחב"מ/ ולא למפקד המחוז או סגנו.

2. הקמת מרכז תשאולים ארצי - הוצע להקים מרכז תשאולים ארצי בו יבוצעו כלל הבדיקות בבחינת שאלת ההתאמה התעסוקתית של השוטרים במדינת ישראל.

הוועדה החליטה לקבל את החלופה הראשונה משום שהיא ישימה ונכונה יותר לטעמה, וכי יש לדחות את החלופה השנייה, בשל הקושי הלוגיסטי והתקציבי

הכרוך בכך וכן בשל הצורך המקצועי שקיים בהשארת הקב"טים המחוזיים במחוזותיהם.



**המשרד לביטחון הפנים  
הייעוץ המשפטי**

6. **מידור** - הוועדה מצאה לנכון להמליץ על ביצוע מידור בין שוטרי יחידת היחב"מ, באופן שלכל שוטר ביחידה תוקצה רשימת נבדקים שרק הוא יהיה מוסמך לטפל בהם במהלך שירותו ביחידה. במסגרת זו, הוועדה אף סברה כי יש לוודא שהחומר הנוגע לנבדק ספציפי, יהיה נגיש אך ורק לשוטר שמונה לטפל בהליך בדיקתו התעסוקתית ולא לשאר שוטרי היחידה. ושאותו שוטר ביחב"מ או המחליף שימונה לו הם אלה בלבד שיהיו מוסמכים ללוות בהמשך את הליכי בדיקת ההתאמה התעסוקתית ביחס לאותו נבדק. מידור זה יצמצם ככל הניתן את הגורמים הנחשפים למידע שמתגלה בבדיקה ביחס לנבדק כזה או אחר ויבטיח שהוא לא ייחשף באופן גורף בפני כלל המשרתים ביחידה. ראש יחב"מ ציינה בפני הוועדה, כי פנתה לגורמי אטו"ב במשטרה על מנת שתימצא הדרך הטכנית היעילה לביצוע המידור כאמור.

בכל הנוגע להצעה ש"אותו שוטר ביחב"מ או המחליף שימונה לו הם אלה בלבד שיהיו מוסמכים ללוות בהמשך את הליכי בדיקת ההתאמה התעסוקתית ביחס לאותו נבדק" כאמור לעיל, הרי שלאור בקשת גורמי המשטרה, הוחלט שסוגיה זו תובא להכרעת הוועדה בישיבה הבאה.

7. **בדיקת התאמה תעסוקתית למפכ"ל** - הוועדה דנה באפשרות לתקן את פקודת המשטרה כך שחובת בדיקת התאמה תעסוקתית, לרבות שימוש בפולגרף תחול אף על המפכ"ל. כמו כן דנה הוועדה, בגורם שיהיה אחראי לביצוע בדיקות אלה. נציגי המשטרה ציינו כי אינם מחוויים דעה בנושא זה. כמו כן ציינו, כי ככל שיוחלט שהמפכ"ל יעבור בדיקת פולגרף כאמור, לא המשטרה היא שתבצע בדיקה זו. סוגיה זו הוכרעה בהתאם לעמדת יתר חברי הוועדה, ולפיה, ראוי שהמפכ"ל יעבור בדיקת התאמה תעסוקתית לרבות פולגרף בדומה לכל ניצב בארגון, וזאת מתוקף היותו מפקד הארגון והעומד בראשו. בכל הנוגע לאופן ביצוע הבדיקה, סברו שאר חברי הוועדה כי על המפכ"ל לעבור בדיקה זו בהתאם למתווה הייחודי שנקבע ביחס לשוטרים וקצינים המשרתים ביחב"מ.

בברכה,

אריאל רייס, עו"ד  
מזכיר הוועדה