

מדינת ישראל



המשרד לביטחון הפנים

**מסקנות הוועדה לבחינת אופן יישום
בדיקות התאמה תעסוקתית במשטרה
בהתאם לפקודת המשטרה**

מאי 2019

(כולל עדכון השלמות מנובמבר 2019)

תוכן עניינים

3.....	מבוא.....
7.....	תקציר.....
7.....	א. ההמלצות הנוגעות לשינויים מבניים ואופן הפעלת יחב"מ:
8.....	ב. המלצות הנוגעות לשינויים בהליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית:
12.....	ג. המלצות הנוגעות לשינויים בנושאים נוספים:
12.....	ד. המלצות נוספות בעקבות דיוני השלמה שביצעה הוועדה בהתאם להנחיית השר:
14.....	פרק א'- שינויים מבניים ואופן הפעלת יחב"מ
14.....	1. סקירת המצב הקיים באופן הפעלת יחב"מ:
16.....	2. נושאים שנדונו והמלצות:
25.....	פרק ב'- שינויים בהליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית
25.....	1. סקירת הליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית:
37.....	2. נושאים שנדונו והמלצות:
48.....	פרק ג'- נושאים נוספים שנדונו והמלצות
48.....	סיכום
51.....	נספח א'- כתב מינוי
54.....	נספח ב'- מצגת ממצאי סקר ממד"ה
69.....	נספח ג'- מבנה ארגוני- יחב"מ במשטרה
70.....	נספח ד' - טופס יידוע המועבר לנבדקים
71.....	נספח ה' - תרשים הליך תעסוקתי
73.....	נספח ו'- תרשים הליך תעסוקתי עתי
89.....	נספח ז'1 - שגיאה! הסימניה אינה מוגדרת.
89.....	נספח ז'2- שגיאה! הסימניה אינה מוגדרת.
93.....	נספח ח' – מכתב פנייה לוועדה בבקשה לבחינת נושאים
99.....	נספח ט'- השלמת המלצות הוועדה בהתאם להנחיות השר
110.....	נספח י'- שגיאה! הסימניה אינה מוגדרת.

מבוא

החל מחודש יולי 2014, החלו לקיים במשטרת ישראל הליכים לשם בדיקת התאמתם התעסוקתית של מועמדים לגיוס למשטרה ולמשרתים בה (להלן - **בדיקת התאמה לתפקיד או בדיקת התאמה תעסוקתית**), זאת בעקבות פרשות שונות בהן היו מעורבים ניצבים במשטרה. ההחלטה לקיים הליכי התאמה אלו, התקבלה בין היתר, עת התברר כי לאורך השנים התגייסו למשטרה נושאי תפקידים אשר לחלקם היה קשר עם גורמים עבריינים או שהיו מעורבים בעבירות פליליות או משמעותיות.

במסגרת קבלת החלטה זו, התברר כי הבדיקות שנעשות במסגרת הליכי [REDACTED] לשירות במשטרה, מכוח הוראות חוק שירות הביטחון הכללי, התשס"ב-2002 (להלן - **חוק השב"כ**) הכוללות אף שימוש בפוליגרף בהתאם לנקבע בחוק השב"כ ובכללים שנקבעו מכוחו, אינן מספקות את המענה הנדרש, זאת מאחר שתכלית בדיקות [REDACTED] אינה לבדוק היבטים הקשורים בשמירת החוק בכללותו וטוהר המידות הדרושים לשם התאמה לשירות במשטרה. כמו כן, כאשר במסגרת עלו ממצאים שהיו רלוונטיים וחיוניים להתאמתו התעסוקתית של הנבדק לשירות המשטרה, ממצאים אלו לא הועברו לידיעת המשטרה בשל המגבלה הקיימת בחוק השב"כ ובכלליו, לפיה, לא ניתן לעשות שימוש מן הסוג הזה במידע שהושג במסגרת הליכי [REDACTED]

בעבר, הליכי בדיקת ההתאמה התעסוקתית במשטרה כללו, בין היתר, מבדקי התאמה, שיחה תעסוקתית ומילוי שאלונים וכן חתימת הנבדק על הצהרה בנוגע למידע שאותו הוא מוסר. אולם, מכיוון שמידת יעילותה של בדיקה זו, תלויה במידת שיתוף הפעולה של כל נבדק ונבדק ונכונותו למסור את המידע הרלוונטי באופן מלא, התקבלה במשטרה ההחלטה לשלב במקרים מסוימים, במסגרת בדיקת ההתאמה התעסוקתית, בדיקה נוספת באמצעות מכשיר הפוליגרף, וזאת בדומה לקיים במסגרת חוק השב"כ ובכלליו ביחס [REDACTED]

בהנחיית היועץ המשפטי לממשלה מס' 3.1102, נקבע כי, ככלל, אין לערוך בדיקת פוליגרף, אלא בהתקיים הסמכה חוקית מפורשת לכך. משכך, הוחלט לקדם בחקיקה ראשית הסדרת אפשרות לביצוע בדיקת הפוליגרף בהליך בדיקת התאמה תעסוקתית במשטרה, וכפועל יוצא מכך להסדיר במסגרת זו, אף את בדיקת ההתאמה התעסוקתית בכללותה.

ביום 7.8.2017 נכנס לתוקפו תיקון מס' 33 לפקודת המשטרה [נוסח חדש], התשל"א-1971 (להלן - **פקודת המשטרה**), במסגרתו הוסדרה בדיקת התאמה תעסוקתית, לרבות אפשרות שימוש בבדיקת פוליגרף, למשרתים במשטרה או למועמדים לשירות בה.

¹ לעניין זה יצוין, כי גורמי המשטרה פעלו ועשו מאמצים לאורך השנים לשנות את המדיניות הנוהגת, ולפיה, ככלל, השב"כ אינו מעביר לידי המשטרה חומר הנוגע לשאלת ההתאמה התעסוקתית של שוטר שעלה במסגרת אותה עבר בהתאם לחוק השב"כ וכלליו, לרבות באמצעות דיונים שהתקיימו בפני היועמ"ש לממשלה בנושא, אך זאת ללא הצלחה.

בנוסף לכך, בתיקון מס' 33 לפקודת המשטרה נקבע כי השימוש במכשיר הפוליוגרף מוגבל לשימוש בביצוע הבדיקה כלפי שלוש קבוצות במשטרה: 1. מועמדים לתפקידים המפורטים בחלק א' לתוספת השלישית לפקודת המשטרה. 2. אחת לחמש שנים למשמשים בתפקידים המפורטים בחלק ב' לתוספת השלישית לפקודת המשטרה. 3. כל מועמד לתפקיד או נושא בתפקיד, אם ועדה בראשות המפקח"ל או סגנו שוכנעה כי קיים חשש ממשי לאי התאמתו לסיווג התפקיד. בנוסף, במסגרת התיקון כאמור נקבע חיסיון על כלל חומרי בדיקת ההתאמה לתפקיד, בהתאם לסייגים המפורטים בתיקון זה.

הוראות המשטרה מס' 3.07.01 בדיקת התאמה לתפקיד (להלן - **הוראות המשטרה**) שנקבעו מכוח תיקון מס' 33 לפקודת המשטרה, אושרו על ידי ועדת הפנים והגנת הסביבה של הכנסת ביום 17.4.18, בהתאם לנדרש בפקודת המשטרה (וזאת לאחר שקיבלו את אישור השר לביטחון הפנים ושרת המשפטים בהתאם למתחייב בפקודת המשטרה) ונכנסו לתוקפן במלואן. במסגרת הוראות אלה נקבעו, בין היתר, רמות הסיווג של התפקידים במשטרה, הנושאים שיהיה ניתן לבדוק בבדיקת ההתאמה לתפקיד ובפרט בבדיקה הכוללת שימוש בפוליוגרף, אופן ביצוע בדיקת ההתאמה לתפקיד, נסיבות שבהן ניתן יהיה לדחות את ביצוע בדיקת הפוליוגרף, אופן שמירת חומרי הבדיקה ומועד מחיקתם וכן אופן ביצוע בדיקת התאמה תעסוקתית לשוטרי היחידה לביטחון מידע במשטרת ישראל (להלן - **יחב"מ**) האמונה על ביצוע בדיקת ההתאמה התעסוקתית.

כעולה מדברי ההסבר לתיקון מס' 33 לפקודת המשטרה, מחד גיסא, הפוליוגרף עשוי לתרום משמעותית ליעילותו של הליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית וכן לשמש ככלי מניעתי, אשר יהיה בו כדי לסייע בהרתעתם של השוטרים מלעבור עבירות פליליות או מלעשות מעשים הפוגעים בטוהר המידות כמתחייב משוטרי בהווה, כאשר ידוע להם כי הם עלולים להישאל על מעשי העבר במסגרת בדיקת ההתאמה התעסוקתית שיעברו בעתיד. אלא שמאידך גיסא, כאמור בדברי ההסבר, בדיקת הפוליוגרף או אפילו קיומה של האפשרות לביצוע בדיקה כאמור, פוגעת בזכויות יסוד של הנבדקים, בפרטיותם, בחופש בחירתם אם לחשוף מידע או להסתירו ואולי אף בחופש עיסוקם, ומכאן שהשימוש בפוליוגרף צריך שיעשה לתכלית ראויה ובמידה שאינה עולה על הנדרש.

במקרה זה, נדמה שקיומה של תכלית ראויה, אינו נתון במחלוקת. שימוש בפוליוגרף במסגרת הליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית לשוטרים נובע ממעמדה הייחודי של המשטרה ומהיקף הסמכויות הרחב הנתון בידיה. כך למשל, בידי המשטרה סמכויות הכוללות מעצר, עיכוב, חיפוש, סמכויות חקירה, הפעלת כוח ועוד. ייחודיות המשטרה אף באה לידי ביטוי בכך, שהמשרתים בה מייצגים את מערכת אכיפת החוק והשמירה על הסדר הציבורי, ובכך ייעודם, בין היתר, לשמש כדוגמה אישית לאזרחי המדינה. מבלי להבטיח את ניקיון כפיהם של השוטרים, ישנו חשש לפגיעה באמון הציבור במשטרה, וכתוצאה מכך תיפגע היכולת של המשטרה לאכוף את החוקים ולשמור על הסדר הציבורי ועל שלום הציבור.

במהלך הזמן שחלף מכניסת תיקון מס' 33 לפקודת המשטרה לתוקפו, נאלצה המשטרה להיערך לביצוע ההליך כולו, הכולל בדיקת פוליוגרף, בפרק זמן קצר. מדובר בהליך מורכב ורגיש אשר טומן בחובו פגיעה אינהרנטית בלתי מבוטלת בפרטיותם של השוטרים. במהלך התקופה שחלפה מאז נכנס החוק לתוקף עברו אלפי שוטרים וקצינים במשטרה את בדיקת ההתאמה התעסוקתית,

מהם מאות שעברו אף בדיקת פוליגרף, בהתאם למתווה שנקבע בתיקון האמור והוראות המשטרה מכוחו. הגורמים המקצועיים במשטרה אשר עוסקים בהליך ההתאמה התעסוקתית מודעים למורכבות ההליך ורגישותו. במשטרה נעשו ועדיין נעשים מאמצים רבים למזער ככל הניתן את הפגיעה הנלווית להליך ומושקעת בכך מחשבה, ואף מתבצעים תיקונים ושיפורים תוך כדי הפעילות. עם זאת, נוכח טענות ותחושות שעלו במהלך התקופה ולאור העובדה שההסדר האמור מהווה הסדר תקדימי שאינו קיים בגוף אחר (לרבות בגופים ביטחוניים) במדינת ישראל, השר לביטחון הפנים (להלן - **השר**) מצא לנכון לבחון בשלב זה האם יש מקום לנקוט בצעדים ליעול ולשיפור המתכונת הקיימת במשטרה בעניין בדיקת ההתאמה בכלל ובעניין השימוש בפוליגרף בפרט, וזאת בכדי לוודא ששימוש בפוליגרף במסגרת בדיקת ההתאמה התעסוקתית במשטרה אכן עומד בגדרי הסייג "במידה שאינה עולה על הנדרש" בכל הנוגע לפגיעה בזכויותיהם של הקצינים, השוטרים והמועמדים לשירות במשטרה.

בהתאם לכך ביום 27.12.18 מינה השר באמצעות כתב מינוי (שהעתקו מצ"ב ומסומן **כנספח א'** למסמך זה) (להלן - **כתב המינוי**) את הוועדה לבחינת אופן יישום בדיקות התאמה תעסוקתית במשטרה בהתאם לפקודת המשטרה (להלן - **הוועדה**). תפקידה של הוועדה הוא לבחון את הנושאים המנויים בכתב המינוי, וכן לבחון כל סוגיה אחרת לפי שיקול דעת חברי הוועדה.

עוד נקבע בכתב המינוי כי בראש הוועדה יעמוד מר **יואל הדר**, היועץ המשפטי למשרד לביטחון הפנים וכן יתר חברי הוועדה כדלהלן:

- מר **דני קריבו**, סמנכ"ל את"ב, המשרד לביטחון הפנים;
- מר **חיים אמיגה**, עו"ד, לשכת יועמ"ש, המשרד לביטחון הפנים;
- תנ"צ **אבי ביטון**, מפקד מרחב השרון במשטרה;
- נצ"מ **אתי מאירסון**, ראש היחב"מ במשטרה;
- נצ"מ **אלעזר כהנא**, המשנה ליועמ"ש המשטרה.

כמו כן, מונה עו"ד **אריאל רייס**, מלשכת היועמ"ש במשרד לביטחון הפנים, לשמש בתפקיד מזכיר הוועדה.

מתוך מודעות לחשיבות הנושא ונגיעתו לכלל השוטרים ולארגון כולו, על ההיבטים הציבוריים הכרוכים בכך, מצאה הוועדה לנכון לבחון באופן רוחבי ומעמיק מגוון סוגיות הנוגעות להליכי בדיקת ההתאמה התעסוקתית ולאופן שבו הן מתבצעות, מתוך כוונה לשפר ולטייב הליכים אלו ולצמצם ככל הניתן פגיעה שאינה נדרשת בנבדקים, בתחושותיהם ובזכויותיהם, וכן לבחון דרכים להגברת השקיפות והוודאות בהליך לצורך חיזוק אמון הנבדקים בו.

במסגרת זו, הסתייעה הוועדה, בין היתר, בממצאי סקר מדגמי לנבדקים בבדיקת התאמה תעסוקתית שנערך לבקשת הוועדה על ידי מחלקת מדעי ההתנהגות במשטרה (להלן - **ממד"ה**), בו ניתנה לנבדקים האפשרות לשקף את עמדתם ותחושותיהם ביחס להליך הבדיקה שאותו עברו (העתק של ממצאי הסקר מצ"ב ומסומן **כנספח ב'** למסמך זה).

סקר זה בוצע ביחס לשתי קבוצות מדידה שעברו את בדיקת ההתאמה התעסוקתית במשטרה-1. קצינים בדרגת נצ"מ ומעלה וכן סניצים (ראשי פלגים או מפקדי תחנות) שנדרשו לעבור בדיקת פוליגרף (להלן- **קבוצת הפוליגרף**). 2. שוטרים/ קצינים שלא נדרשו לעבור בדיקת פוליגרף.

שאלון אנונימי נשלח ל-329 קצינים מקבוצת הפוליגרף ול-332 שוטרים/ קצינים מקבוצה מס' 2. על השאלון ענו בקבוצה מס' 1- 57% מתוך כלל הנשאלים ואילו בקבוצה מס' 2 ענו - 43%. לדברי נציגי ממד"ה מדובר באחוז היענות סביר ואף גבוה ביחס למבדקים דומים שנערכו בעבר בנושאים שונים. בקליפת אגוז, מממצאי הסקר, עולה כי מרבית הנבדקים הביעו עמדה חיובית ביחס לבדיקת ההתאמה התעסוקתית כדלהלן:

- בדיקת ההתאמה התעסוקתית בכללותה נתפסת בעיניהם כאפקטיבית ויעילה על כלל מרכיביה (לרבות בדיקת הפוליגרף);
- קיימת הסכמה רחבה לכך שהריאיון התעסוקתי ובדיקת הפוליגרף נעשו באופן הוגן ומכבד;
- תקופת הזמן שאליה מתייחסת הבדיקה היא בגדר סבירה, וזאת למעט בנושא ניצול יחסי המרות שלגביו עלו חילוקי דעות בין המשיבים.

לצד ממצאים חיוביים אלו, עלו מספר ממצאים שלילים. כך למשל, כשליש בלבד מבין המשיבים בקבוצת הפוליגרף סברו במידה רבה או רבה מאוד כי הבדיקה בכללותה מאזנת בין הפגיעה בפרטיות לבין השגת המטרה שלשמה נועדה. תחושת הפולשנות והחדירה לפרטיות בלטה בעיקר בשאלות שעסקו בבדיקת תחום ניצול יחסי המרות (כך סברו למעלה ממחצית המשיבים בקבוצת הפוליגרף). בנוסף, למעלה ממחצית מבין המשיבים בקבוצת הפוליגרף סברו כי המידע דולף לגורמים בלתי מוסמכים.

ממצאי סקר זה שיקפו בפני הוועדה, באופן חד ובהיר יותר, את תחושות, טענות ועמדות הנבדקים ביחס להליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית, והוועדה נתנה את דעתה לעולה מממצאים אלו, עת בחנה את הנדרש ליבון במסגרתה, ועת גיבשה את המלצותיה.

במסגרת מסמך זה, יפורטו הנושאים שנדונו ונבחנו בוועדה, וכן ההמלצות שהתקבלו בוועדה ביחס לנושאים אלו.

תקציר

תמצית ההמלצות שהתקבלו בוועדה:

א. ההמלצות הנוגעות לשינויים מבניים ואופן הפעלת יחב"מ:

1. יש להכפיף פיקודית את כלל השוטרים המעורבים בביצוע בדיקת התאמה תעסוקתית במחוזות או באגפים השונים, לראש יחב"מ, לצד הכפיפות המקצועית אליו הקיימת כיום, וזאת בכדי להימנע ממצב אפשרי של ניגוד עניינים בין תפקידם בביצוע בדיקות ההתאמה התעסוקתית לבין כפיפותם הפיקודית לסגן מפקד המחוז או לראש האגף (בהתאם ליחידה בה הם משרתים).

2. ראוי לשאוף, ככל הניתן, שמשרתים ביחב"מ, הנחשפים למידע אישי ורגיש של נבדקים רבים, לא יעברו לשרת בהמשך שירותם ביחידות אחרות במשטרה. יחד עם זאת, כדי להתמודד עם מורכבות הנושא במישור המעשי, מצאה הוועדה לנכון להמליץ על בחינה רחבה של החלופות השונות והאפשרות להתמודד עם הסוגיות המורכבות הכרוכות בכך על ידי הגורמים המקצועיים במשטרה. גורמי המשטרה יציגו לסמנכ"ל את"ב במשרד את הצעותיהם להסדרת פתרונות לקשיים אלה, כשאלו ייבחנו בהמשך במשותף על ידי הגורמים המקצועיים הרלוונטיים במשרד ובמשטרה.

3. יש לפעול לשיפור המידור בין בעלי ההרשאה ביחב"מ, ולצמצם ככל הניתן את הגורמים הנחשפים למידע שעולה בבדיקה התעסוקתית. לפיכך, יש לפעול לקידום הצעדים המפורטים להלן, הכל בשים לב ליכולת של יחב"מ לבצע את משימותיה ביעילות ובמקצועיות:

- ביצוע מידור בין הדסקאים ביחב"מ, באופן שכל דסקאי יהיה נגיש למידע הנוגע לשוטרים הנבדקים על ידו בלבד.
- ככל שניתן, הגורם ביחב"מ שעסק בעניינו של נבדק, ימשיך ללוות את כלל הליכי בדיקת ההתאמה התעסוקתית, לגבי אותו נבדק, במידה שאלו יתקיימו בהמשך.
- גורמי יחב"מ העוסקים בבדיקות התאמה תעסוקתית יהיו מנועים, מבחינה טכנית, מהאפשרות לבצע כניסה למערכת הממוחשבת ועיון בחומרי בדיקת [REDACTED] וכן להיפך.

4. יש לתקן את הוראה 6(ב)(1) להוראות המשטרה כך שתוסדר בה אפשרות לביצוע הליכי בדיקה על ידי גורם חיצוני, אף אם אינו עובד מדינה או איש משטרה, ובלבד שיעמוד בקריטריונים שיקבעו בעניין זה על ידי ראש יחב"מ (למשל: שבדיקות אלה יבוצעו ע"י פורשי משטרה או פורשי [REDACTED] בכל הנוגע לביצוע בדיקת ההתאמה התעסוקתית לראש

יחב"מ, על הגורם החיצוני כאמור להיבחר ישירות על ידי המפכ"ל, וזאת בכדי למנוע אפשרות לניגוד עניינים בבחירת הגורם החיצוני לביצוע הבדיקה ע"י ראש יחב"מ עצמו.

5. יש לתקן את סעיף 6(ב)2 להוראות המשטרה, כך שייקבע בו שראש יחב"מ יהיה הגורם המוסמך להחליט לגבי ההתאמה התעסוקתית של כלל השוטרים והקצינים המשרתים ביחב"מ וזאת עד לדרגת רב פקד (כולל), כשהחלטה לגבי ההתאמה התעסוקתית של קצינים מדרגת סני"צ ומעלה ביחב"מ, ובכלל כך ראש יחב"מ עצמו, תתקבל על ידי המפכ"ל.

6. קיימת חשיבות לכך שראש יחב"מ יהיה בעל ניסיון משמעותי מ"השטח" ולא מתחום המנהלה בלבד, שכן לרוב, קצין שהגיע מהשטח, יידע מתוקף ניסיונו והכרתו, לחלק באופן נכון יותר בין העיקר לטפל בממצאי בדיקת התאמה תעסוקתית שעלו, ולבצע איזון ראוי בהחלטותיו בדבר התאמתו התעסוקתית של הנבדק.

7. על גורמי המשטרה וגורמי השב"כ, האמונים על הליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית [REDACTED] (בהתאמה), לערוך ביניהם הידברות ישירה לבחינת חלופות לקידום מתווה מוסכם שיהיה בו כדי למנוע כפל בדיקות אלו ביחס לנבדקים מסוימים.

8. הוועדה ממליצה למשטרה לקדם מינוי של גורם שיהווה כתובת אובייקטיבית בתוך הארגון, אליה יוכלו נבדקים לפנות בחופשיות וללא מורא להעברת טענותיהם בכל הנוגע לאופן שבו נוהל הליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית אותו עברו. גורם זה יוכל לבחון תלונות, בין היתר, ביחס לשאלות אישיות ופולשניות חריגות, שעליהן נדרש הנבדק להשיב במסגרת הליך הבדיקה, ושלדעת הנבדק אין בהן רלוונטיות לגבי התאמתו התעסוקתית.

ב. המלצות הנוגעות לשינויים בהליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית:

9. יש לבצע הסברה מקיפה לנבדקים טרם הליך הבדיקה ובכלל כך קידום הכנת לומדה שכל נבדק יוכל לעיין בה טרם הליך הבדיקה. הסברה זו תבהיר, בין היתר, אילו סוגי מידע אישי וחודרני אינם רלוונטיים להליך הבדיקה, שאין לנבדק חובה למסור אותם במהלכה, וכן יובהר לנבדק כי במידה שנמסר על ידו מידע מסוג זה, במסגרת הליך הבדיקה, הרי שהוא יסונן על ידי הגורם ביחב"מ שנחשף לראשונה למידע זה (מתשאל או כל גורם אחר הרלוונטי להליך הבדיקה) ולא יועבר הלאה לידי מקבלי החלטות בעניינו.

10. לאור הבהרת גורמי המשטרה בוועדה בנוגע לצורך המקצועי הקיים, אין לצמצם את רשימת הנושאים שניתן לבדוק במסגרת בדיקת התאמה לתפקיד בהתאם לנקבע בהוראות המשטרה או את היקפם, וזאת למעט השמטת הסיפא של סעיף 7(ז)7(ד) להוראות המשטרה:

"או קיום קשרים אישיים בניגוד לפקודת המשטרה", הנחזה כמיותר לאור הקבוע בסעיפים האחרים.

11. לאחר שנציגי המשטרה בוועדה הציגו את הקשיים העולים בתחימת הזמן לנושאים שניתן לבדוק בבדיקת ההתאמה לתפקיד, סברה הוועדה כי, ככלל, אין מקום לתחימת הזמן במסגרת הליך הבדיקה. יחד עם זאת, הוועדה סברה כי יש להקל במדיניות הקיימת ביחס לתחימת הזמן בבדיקת עבירת ניצול יחסי מרות העומד כיום על כ- 20 שנים, ולתחום אותו לפרק זמן שלא יעלה על 10 שנים.

12. הוועדה מצאה לנכון לעדכן את נוסח טופס היידוע המועבר לנבדק טרם תחילת הליך הבדיקה באופן הבא:

א. להוסיף לפסקה דלהלן את המובא בהדגשה: "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".

ב. יש לתקן את הנוסח הקיים: "יחד עם זאת, במקרים חריגים, המידע עשוי להיות מועבר לגורמים המתאימים, לרבות גורמים מחוץ לארגון" - כך שלאחר המילים: "לרבות גורמים מחוץ לארגון" יבוא: "**ובכלל כן, גורמים בעלי סמכות חקירה**", וזאת בכדי לחדד את הדברים בפני הנבדק.

ג. יש לתקן את ההפניה המופיעה בסוף דף ההסבר בה נכתב: "קראתי את חוק ההתאמה לתפקיד (תיקון 33) התשע"ז 2017", ולכתוב: "קראתי את סעיפים 24א – 24ד לפקודת המשטרה [נוסח חדש]".

13. הוועדה סברה כי לשם הבטחת השקיפות והוודאות בהליך הבדיקה, ושיפור תחושות הנבדקים ביחס לכך, קיימת חשיבות במתן אפשרות לנבדק לוודא במהלך הליך הבדיקה או בסמוך לסיומו כי המידע שנקלט ותועד על ידי המתשאל אכן הובן כראוי ועולה בקנה אחד עם המידע הנמסר על ידו. לאחר בחינת מספר חלופות בנושא, ולאור הקשיים שעלו לגביהן, ממליצה הוועדה לאמץ בעניין זה את המתווה הבא:

בתחילת כל ריאיון תעסוקתי המתשאל יציין בפני הנבדק כי ככל שמדובר בשאלה בנושא אישי ורגיש מבחינת הנבדק, יוכל המתשאל, בהתאם לבקשת הנבדק, להקריא בפניו את

נוסח התשובה אותה הנבדק השיב לשאלה זו כדי לאשרה בשנית מולו. לחלופין, הנבדק יוכל לבקש לכתוב את תשובתו על שאלה זו על גבי דף נפרד, שיצורף לחומרי התשואל. במסגרת זו, אף יהיה ניתן להחתים את הנבדק בסוף הליך הבדיקה כי הוא מאשר

שהמתשאל אכן הציג בפניו שתי חלופות אלה טרם תחילת הליך התשאול וכי המתשאל אכן פעל בהתאם למתווה זה במהלך הבדיקה.

14. בכל הנוגע לתשאול נבדק לשם בחינת פוטנציאל סחיטה עתידי על ידי גורמים עבריינים, יש לפעול במשורה ובזהירות רבה, שכן מדובר במדרון חלקלק שבו כמעט כל נושא הנוגע לצנעת הפרט, עלול להיחשב כראוי לבדיקה, בהיותו עשוי להיות מנוצל לרעה בעתיד על ידי גורמים עבריינים.

15. הוועדה ממליצה לבחון אפשרות לקבוע ולעגן עקרונות, מדדים וקריטריונים, על ידי הגורמים הרלוונטיים במשטרה, שינחו את המעורבים בביצוע בדיקת ההתאמה התעסוקתית במשטרה, כיצד להבחין בין מידע שיש מקום להעבירו הלאה לידיעת ראש יחב"מ, לבין מידע עודף שאינו רלוונטי לשאלת ההתאמה התעסוקתית של הנבדק שיש לסננו ולא להעבירו הלאה כאמור (וזאת אף אם הוא נוגע באופן זה או אחר באחד מנושאי הבדיקה, בשל היותם מנוסחים באופן כוללני ורחב).

16. יש לתקן את הוראת המשטרה כדלהלן (התיקון מובא בהדגשה) כך שיובהר את אשר נוהג בפועל, ולפיו, הסמכות בעניין קביעת התאמה תעסוקתית, היא של ראש יחב"מ ולא של המפכ"ל (המוסמך במסגרת הוועדה שהוא עומד בראשה לדון בערר המוגש על החלטת ראש יחב"מ):

סעיף 7(א)(1): "תוצאת בדיקת פוליגרף לא תשמש גורם בלעדי לקביעת אי-התאמה תעסוקתית על ידי ראש יחב"מ, אלא במקרים חריגים ובהתאם לאישור שיתקבל בעניין זה על ידי המפכ"ל".

17. בהתאם לפרקטיקה הנוהגת כיום ביחב"מ, כפי שהוצגה בוועדה, כאשר מדובר בנבדק שהוא קצין בכיר, ראש יחב"מ אינה מקבלת החלטה סופית בדבר אי התאמתו התעסוקתית, בהתאם לסמכותה, אלא לאחר שהיא מציגה תחילה את מסקנותיה המתגבשות בפני המפכ"ל ומתייעצת עמו בנושא.

משכך, הוועדה סברה כי יש מקום לאפשר לנבדק שהוא קצין בכיר להגיש את השגתו על החלטת ראש יחב"מ בעניינו, עוד בטרם גיבושה ואישורה הסופי מול המפכ"ל במתווה האמור, וזאת בכדי שכאשר המפכ"ל ייפגש לראשונה עם ממצאי הבדיקה לגבי אותו קצין בכיר נבדק ומסקנת ראש יחב"מ לגביו, יהיו בפניו אף טיעוני הקצין הבכיר, עוד בטרם גיבוש עמדתו בנושא מול ר' יחב"מ וקבלת החלטה הסופית של ר' יחב"מ בנושא בעקבות כך. בהמשך, ככל שהשגה זו תידחה, יוכל הקצין הבכיר להגיש ערר על החלטה זו, לוועדה בראשות המפכ"ל, ככל נבדק אחר, וזאת בהתאם למתווה שנקבע בהוראות המשטרה בנושא. גורמי המשטרה הבהירו לוועדה כי פרקטיקה נהוגת זו ביחס לקצינים בכירים, וכן ההסדר הנ"ל שהומלץ על ידי הוועדה בנושא, עולים בקנה אחד עם הנקבע בסעיפים 6.ג.8, ו-9 להוראות המשטרה.

18. יש מקום לתקן את סעיף 24 לפקודת המשטרה בהתאם לפרקטיקה הנוהגת כיום המותאמת לפסיקה שהתקבלה², כך שתוענק למפכ"ל סמכות לקבוע בנוגע למקרה שהובא בפניו, כי ככל שעלה צורך בכך, נבדק יהיה רשאי לקבל מידע נוסף על המידע שנמסר על ידו במסגרת הליך הבדיקה והנוגע אליו בלבד, זאת מעבר למידע כאמור, שעל בסיסו התקבלה ההחלטה בדבר אי התאמתו או החלטה מנהלית אחרת לגביו, אותו הוא זכאי לקבל כיום בהתאם לסעיף 24 הנ"ל.

19. מוסכם על הוועדה כי עיקר הליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית שעוגן בתיקון מספר 33 לפקודת המשטרה, נועד לצורך בדיקת ההתאמה התעסוקתית לשוטרים כאשר נקיטת אמצעי מנהלי/פיקודי כנגד נבדק בגין מידע שעלה בהליך הבדיקה, הינו בגדר הליך משני בלבד הנלווה למטרה העיקרית הנ"ל בביצוע בדיקת התאמה תעסוקתית. נובע מכך, כי במקרה שבו הוחלט על ידי ראש יחב"מ שקיימת התאמה תעסוקתית לנבדק, כשלצד זאת נמצאו ליקויים מסוימים בתפקודו של הנבדק, הרי שעל אלו להיות מועברים לידיעת הוועדה בראשות המפכ"ל (או הסמפכ"ל), בכדי לשקול לנקוט כלפיו בצעד מנהלי/פיקודי רק במקרים המשמעותיים יותר, קרי אלו המחייבים נקיטה בצעדים מנהליים/פיקודיים בעלי משקל רב, וזאת בהתאם לנקבע על ידי המפכ"ל בהתאם לשיקול דעתו. תהליך של סינון מתקיים גם במצב הנוכחי, אולם מוצע שהמפכ"ל יבחן אפשרות לקבוע ולעגן עקרונות, מדדים וקריטריונים למקרים כאמור שיש מקום להביאם בפני הוועדה.

20. נציגי המשטרה בוועדה ציינו כי בפרקטיקה הנוהגת כיום, בכל הנוגע לדיונים הנוגעים לנבדקים מעת לעת או טרם מינוי לתפקיד, מותב הוועדה בראשות המפכ"ל, הקבוע בסעיף 124 לפקודת המשטרה, בחלק מהמקרים מצומצם יותר, לאור בכירות הנבדקים, והוא לא תמיד כולל את ראש מחלקת משמעת של משטרת ישראל. הוועדה סברה כי ראוי לעגן נוהג זה במסגרת סעיף 124 לפקודת המשטרה ו/או בסעיף 1(ג) להוראות המשטרה. בעניין זה הבהירו גורמי המשטרה כי היות שדיוני הוועדה בהקשר זה אינם קבועים במסגרת החוק, הוראות המשטרה מהוות האכסניה המתאימה לעיגון הסדר זה.

21. הוועדה סברה כי לאור הקבוע בסעיף 24(ב)א(7) לפקודת המשטרה, ולפיו, המשטרה הינה הגורם האחראי לקביעת אופן שמירת חומרי הבדיקה המועבר לגופים החיצוניים לה, הרי שראוי שהמשטרה תגבש דף הנחיות שיבוסס על נוהל יחב"מ או הוראות ופקודות המשטרה הקיימות בנושא, בו יובהרו דרישות המשטרה לאופן הטיפול בחומר הבדיקה הנמסר על ידה לאותו גורם חיצוני ולאופן שמירתו על ידי גורם חיצוני זה. דף הנחיות זה יוצמד על ידי המשטרה לכל מידע מחומר בדיקה המועבר לגופים חוץ משטרתיים המותרים בכך, לרבות גורמי המשד לבטיחון הפנים, כשהאחריות לפעול בהתאם לנקבע בדף הנחיות זה תוטל על כלל גופים חיצוניים אלה. הוועדה סברה כי הסדר זה מהווה פתרון ראוי

² עת"מ (ירושלים) 74429-10-18.

המיתר את הצורך בקביעת נוהל ייעודי בנושא במשרד לביטחון הפנים או בכל גוף חיצוני רלוונטי אחר והיא ממליצה שהמשרה תפעל בנושא במתווה האמור.

22. בכל הנוגע לעדכון השר על ידי המפכ"ל ביחס למקרים שבהם הוחלט לנקוט כנגד נבדק שהוא קצין בכיר בצעד מינהלי או פיקודי כלשהו, על בסיס מידע שהתגלה במהלך ביצוע הליך בדיקת התאמה תעסוקתית, יש לפעול בהתאם למתווה שהוסדר בנוהל המשרדי הקיים "עדכון השר בהליכים פליליים, מנהליים, משמעתיים במשטרה ובשב"ס", ולהחילו אף ביחס למקרים אלו, וזאת בשינויים המחויבים הנוגעים לאופן העברת המידע לשר וכן לגורמים במשרד הרשאים לעיין במידע כאמור, באופן שיעלה בקנה אחד עם הוראות תיקון 33 לפקודת המשטרה לעניין חסיון חומר הבדיקה (תוך עדכון הנוהל בהתאם ככל שיעלה הצורך בכך).

23. הוועדה לא מצאה מקום לבצע שינויים ביחס להיקף או לאופי הדיווח השנתי של המפכ"ל ליועץ המשפטי לממשלה על השימוש בפולגרף במסגרת בדיקות ההתאמה, בהתאם לנקבע בסעיף 7(יא) להוראות המשטרה.

ג. המלצות הנוגעות לשינויים בנושאים נוספים:

24. יש לתקן את פקודת המשטרה, כך שיקבע בה שעל המפכ"ל לעבור בדיקת התאמה תעסוקתית לרבות בדיקת הפולגרף בדומה לכל קצין בכיר אחר בארגון, מתוקף היותו מפקד הארגון והעומד בראשו, וזאת בהתאם למתווה הבדיקה הייחודי שנקבע בסעיף 6(ב) להוראות המשטרה ביחס לשוטרים וקצינים המשרתים ביחב"מ.

25. יש מקום לתקן את סעיף 24 לפקודת המשטרה באופן שתורחב רשימת הזכאים לעיון בחומר הבדיקה, לכל 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, וזאת בכדי לאפשר זכות עיון זו לגורמים רלוונטיים נוספים (כמו גורמי פרקליטות למשל המייצגים את המדינה בערכאות), ככל שעלה צורך חיוני בכך.

ד. המלצות נוספות בעקבות דיוני השלמה שביצעה הוועדה בהתאם להנחיית השר:

בהמשך להמלצות הוועדה שפורטו לעיל, ובהתאם להנחיית השר, ערכה הוועדה מספר דיוני השלמה בנושא. המלצות הוועדה שעלו בדיונים אלו מפורטות במסמך "השלמת המלצות הוועדה בהתאם להנחיות השר" שהעתקו מצ"ב ומסומן כנספח ט' למסמך זה.

פרק א' - שינויים מבניים ואופן הפעלת יחב"מ

1. סקירת המצב הקיים באופן הפעלת יחב"מ:

יחב"מ אמונה, בין היתר, על ביצוע הליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית למשרתים במשטרה ולמועמדים בה בהתאם לרמות הסיווג שנקבעו על ידה. בצד כך, יחב"מ אף אמונה על ביצוע במשטרה.

בראש יחב"מ עומד קצין משטרה בדרגת נצ"מ (להלן - ראש יחב"מ) ולו סגן אחד בדרגת סני"צ (להלן - סגן ראש יחב"מ או רמ"ד מהימנות). תחתיהם פועלים, בין היתר, חולית ביטחון מידע, חולית התאמה תעסוקתית, חוליות תשאול, חולית פולגרף וכן חולית פיקוח ובקרה. מצ"ב מסמך "המבנה האירגוני ביחב"מ – כולל מערך פרוס" כפי שהועבר אלינו מראש יחב"מ, המסומן כנספח ג'.

בדיקת התאמה תעסוקתית:

תפקידו המרכזי של ראש יחב"מ בתהליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית, מעבר לפיקוד השוטף על היחידה ועל המעורבים בביצוע בדיקת ההתאמה התעסוקתית, הוא לקבוע לגבי כל נבדק האם קיימת לגביו התאמה תעסוקתית לתפקידו במשטרה וזאת בהתאם לנקבע בסעיף 6(ג) להוראות המשטרה, כשבמקרים מסוימים בהם מדובר בשוטרים שאינם קצינים בכירים, סגן ראש יחב"מ ממלא את מקומו לצורך קביעת ההתאמה לתפקיד, תוך עדכון ראש יחב"מ בהחלטתו זו.

כמו כן, במידה שמתגלה מידע בעייתי בנוגע לשוטר שמתייחס לאחד מנושאי הבדיקה (להלן - חומר תעסוקתי שלילי או חת"ש), בין במסגרת הליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית שהשוטר עובר, ובין במקרים בהם עולה לגביו מידע כאמור שלא במסגרת הליך בדיקה זה, מועבר מידע זה לראש יחב"מ לצורך קבלת החלטה אם להעבירו להכרעתה של ועדה בראשות המפכ"ל או הסמפכ"ל (להלן - ועדה בראשות המפכ"ל) (הכל כמפורט ב"סקירת הליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית" המובאת להלן במסגרת פרק ב' למסמך זה).

כעולה מנספח ג' למסמך זה, וכן כפי שהובהר לוועדה, תחת ראש יחב"מ וסגנו ישנם מספר בעלי תפקידים המעורבים בביצוע בדיקת ההתאמה התעסוקתית כדלהלן:

1. קיימת חברה פרטית המועסקת על ידי יחב"מ, האחראית לעריכת מבדק ממוחשב עליו צריכים להשיב כלל הנבדקים וכן לעיבוד המידע המתקבל ממבדק ממוחשב זה ולהעברתו ליחב"מ.
2. ביחב"מ פועלים מתשאלים (שחלקם שוטרים וחלקם אזרחים המועסקים במיקור חוץ לצורך ביצוע התשאול) שתפקידם לערוך שיחה תעסוקתית עם הנבדק וכן להעביר לידי הדסקאי את הממצאים שעלו מתוך השיחה התעסוקתית וכן את שאר המידעים שאספו ביחס לנבדק (הכל כמפורט ב"סקירת הליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית" המובאת להלן במסגרת פרק ב' למסמך זה).

3. תפקיד דסקאים ביחב"מ הוא לאבחן את כלל החומרים שנאספו על ידי המתשאלים ולקבל החלטה האם החומר עולה לכדי חת"ש או שאינו עולה לכדי חת"ש, כאשר בכל מקרה, ההחלטה הסופית בעניין זה, כמו גם ההחלטה בדבר ההתאמה התעסוקתית של הנבדקים, מתקבלת על ידי ראש יחב"מ או סגנו בלבד (הכל כמפורט ב"סקירת הליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית" המובאת להלן במסגרת פרק ב' למסמך זה). יצוין כי ישנם דסקאים המוסמכים לבצע את עבודתם זו לגבי קצינים בכירים, המוגדרים כדסק בכירים.

מעבר לבעלי תפקידים אלו, פועלת תחת יחב"מ חוליית הפוליגרף שתפקידה לבצע את הליך בדיקת הפוליגרף בהתאם לדרישות תיקון מספר 33 לפקודת המשטרה וההוראות מכוחו. חוליית הפוליגרף כוללת מספר בודקי פוליגרף אשר חלקם שוטרים וחלקם אזרחים אשר מבצעים את תפקידם במיקור חוץ, וכן את ראש חוליית הפוליגרף שתפקידו להעביר את הממצאים העולים מתוך בדיקת הפוליגרף לבחינת הדסקאים, כשהחלטתם לגבי הנבדק על בסיס ממצאי הפוליגרף מתקבלת בהתאם למתואר לעיל.

יצוין בהקשר זה, כי קיימת הפרדה בין המתשאל לבין הגורם המקצועי שמבצע את בדיקת הפוליגרף בפועל. יחד עם זאת, המתשאל המבצע את השיחה התעסוקתית, הוא אף הגורם המכין את הנבדק לבדיקת הפוליגרף וככל שממצאי בדיקת הפוליגרף מצביעים על בעייתיות המחייבת השלמת תשאול, הנבדק נשלח על ידי בודק הפוליגרף אל אותו מתשאל לשם ביצוע השלמה זו המוגדרת כשיחה למיצוי חת"ש.

[REDACTED]

כן יצוין בהקשר זה, כי כיום, דסקאי ביחב"מ יכול להיות נגיש למידע מסוים ביחס לנבדק כזה או אחר, ואין מיזור מחשובי בין הדסקאים אשר מגביל את הדסקאי מלצפות רק במידע הנוגע לנבדקים מסוימים בלבד שבעניינם הוא מטפל

[REDACTED]

בפרקטיקה הנוהגת כיום ביחב"מ, ביצוע הליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית מתחלק לשני מסלולים עיקריים: א. הליך תעסוקתי ביחב"מ- המיועד לקצינים בכירים מדרגת סני"צ ומעלה ומתבצע כולו ביחידת יחב"מ ב. הליך תעסוקתי במחוזות- המיועד לשוטרים וקצינים עד דרגת רפ"ק (כולל) המתבצע בהתאם למתווה המתואר להלן:

המעורבים בביצוע הליך בדיקת ההתאמה במחוזות הם שוטרים-מתשאלים העוברים את הכשרתם ביחב"מ וכפופים מקצועית ופיקודית לקב"ט המחוז, כשקב"ט המחוז כפוף מקצועית לראש יחב"מ ופיקודית לסגן מפקד המחוז או לסגן ראש האגף הרלוונטי (בהתאם להיכן שהוא משרת). תפקידו של קב"ט המחוז, הוא לרכז ולהעביר את כלל החומרים שנאספו על ידי מתשאל המחוז לידי הדסקאים ביחב"מ לשם המשך קידום ההליך הבדיקה וזאת בהתאם למתווה המתואר לעיל.

[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

2. נושאים שנדונו והמלצות:

**א. הקמת יחידה נפרדת לניהול הליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית שתעביר לידי יחב"מ
חומר בדיקה מעובד רלוונטי בלבד :**

כפי שצוין לעיל ואף יפורט בהמשך בפרק ב' העוסק בהליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית, כיום, כלל העוסקים בבדיקת ההתאמה התעסוקתית פועלים תחת יחב"מ וכפופים לראש יחב"מ. הווה אומר, שהן ביצוע הבדיקה על כלל המידע העולה ממנה והן קבלת החלטות בנוגע לאי ההתאמה התעסוקתית של נבדק כזה או אחר, נעשים תחת אותה יחידה והעומד בראשה.

משכך, הוועדה דנה באפשרות להקים יחידה חדשה ונפרדת, לביצוע בדיקות התאמה תעסוקתית ולשמירת חומר הבדיקה במקום יחב"מ במשטרה. ואילו היחב"מ תיועד אך ורק לבחינה וגיבוש החלטה על ההתאמה או אי ההתאמה התעסוקתית של נבדק, וזאת בהתאם לחומרים הרלוונטיים בלבד, שיועברו אליה על ידי אותה יחידה חדשה ונפרדת כאמור.

מחד גיסא נטען, כי הקמת יחידה מעין זו, שלא תהיה תחת כפיפות פיקודית של ראש יחב"מ, תוכל לכאורה להבטיח שבדיקות ההתאמה ועיבוד המידע המופק מהן טרם העברתו הלאה למקבלי החלטות (ראש יחב"מ או מי מטעמו ביחידה וכן הוועדה לבדיקת התאמה לתפקיד לשימוש בפוליגרף כהגדרתה בתיקון מס' 33 לפקודת המשטרה), יבוצעו באופן טכני, סטרילי וניטרלי ככל הניתן (לשם ההמחשה : בדומה למצב בו שוטר מוסר מידע לרופא משטרה), כך שכל נתון שאינו רלוונטי באופן מובהק או שאינו בעל משקל לשאלת התאמתו התעסוקתית של הנבדק, יסונן וינוקה ממכלול המידע על ידי יחידה נפרדת זו טרם העברתו הלאה למקבלי החלטות האמורים. כמו כן יחידה נפרדת מעין זו תוכל לכאורה להבטיח מידור הדוק יותר ביחס למידע הקיים לגבי כל נבדק, שכן רק מידע מצומצם ורלוונטי בלבד לגביו, יועבר הלאה לידי מקבלי החלטות בעניינו. מאידך גיסא, נטען, כי אין כל יתרון בהקמת יחידה נפרדת, שכן היקף הגורמים אשר ייחשפו למידע ממילא לא ישתנה, ואולי אף יגדל, שכן החשיפה תהיה גם בפני היחידה המבצעת את התשאול ולאחר מכן, גם בפני יחב"מ, ככל שהמידע יידרש לה לשם קבלת החלטות.

יצוין, כי במסגרת הדיון באפשרות זו, דנה הוועדה אף בשאלה, ככל שיש מקום להקמת יחידה נפרדת מעין זה, האם עליה להיות בתוך המשטרה או מחוצה לה (נניח כגוף במשרד לביטחון הפנים שיהיה בעל מעמד עצמאי שאינו כפוף לשר (כגון נציב קבילות השוטרים הקיים במשרד)).

המלצה : לאחר ששמעה את עמדת גורמי המשטרה בעניין זה, הוועדה סברה, בדעת רוב, כי אין מקום לשנות את המתווה בה פועלת יחב"מ כיום, וזאת בנימוק שאין מקום להקמת יחידה נפרדת מעין זו, שתסגן מידע מפני ראש יחב"מ, המהווה הגורם המקצועי המוסמך בנושא.

מבלי לגרוע מהאמור, הוסכם על ידי חברי הוועדה כי המשטרה כאורגן היא הגורם שצריך להיות המוסמך והאחראי לנהל ולקבוע את שאלת התאמת אנשיו לארגון ותפקידיו, ומשכך, אין מקום להוציא מידי המשטרה את הליך ביצוע בדיקות ההתאמה התעסוקתית, כולו או חלקו. בעמדתם בעניין זה נסמכו חברי הוועדה על ממצאי סקר ממד"ה בנושא, מתוכם עלה, בין היתר כי נשאלים רבים הביעו אמון באופן ניהול ההליך על ידי גורמי היחב"מ ("קיימת הסכמה רבה בין המשיבים לכך כי הריאיון ובדיקת הפוליגרף נעשו באופן הוגן ומכבד").

ב. קביעת הכפיפות של שוטרים המעורבים בביצוע בדיקת התאמה תעסוקתית במחוזות:

כפי שצוין לעיל, כיום, במחוזות השונים וכן באגפים (הארציים) השונים במשטרה, פזורים שוטרים המעורבים בביצוע בדיקות התאמה תעסוקתית במחוזות ובאגפים אלה, כשוטרים אלו כפופים פיקודית לסגן מפקד המחוז או ראש האגף (בהתאם למקום בו הם מוצבים), וכפופים מקצועית בלבד לראש יחב"מ.

המלצה: לדעת הוועדה, מצב דברים זה הינו בעייתי משום שאותם שוטרים במחוזות עשויים להגיע למצבים של ניגודי עניינים בין תפקידם בביצוע בדיקות ההתאמה התעסוקתית והמידע אליו הם נחשפים עקב כך, לבין כפיפותם הפיקודית לסגן מפקד המחוז או לראש האגף הרלוונטי וחובת הדיווח שקיימת להם כלפיו.

לפיכך, הוועדה ממליצה לקבוע כי כלל השוטרים המעורבים בביצוע בדיקות ההתאמה התעסוקתית במחוזות, לרבות הקב"טים, יהיו כפופים פיקודית לראש יחב"מ ולא לסגן מפקד המחוז או לראש האגף הרלוונטי.

בכל הנוגע לחלופה נוספת שעלתה ונדונה בוועדה: הקמת מרכז תשאולים ארצי בו יבוצעו כלל הבדיקות בבחינת שאלת ההתאמה התעסוקתית של השוטרים במדינת ישראל, כשראש מרכז זה יהיה כפוף לראש יחב"מ, וביטול המתווה הקיים כיום לביצוע בדיקת התאמה תעסוקתית במחוזות, סברה הוועדה כי מדובר בחלופה שאינה רלוונטית, שכן היא בעלת קשיי יישום לוגיסטיים ותקציביים רבים, לרבות בשל הצורך המקצועי שקיים בהשאת הקב"טים המחוזיים במחוזותיהם.

ג. בחינת אפשרות שיבוץ אנשי יחב"מ בתפקידים אחרים במשטרה בהמשך דרכם, לאור רגישות המידע אליו הם נחשפו מתוקף תפקידם:

מתוקף תפקידו, שוטר ביחב"מ נחשף למידע רגיש מאוד הקיים לגבי שוטרים וקצינים אחרים בארגון.

משכך, קיימת בעייתיות במצב הדברים הקיים כיום, בו שוטר המשרת ביחב"מ, יכול לעבור בהמשך שירותו ליחידה אחרת במשטרה, וזאת חרף מקרה אפשרי בו הוא יהפוך למפקד או פקוד של שוטר או קצין שהוא יודע עליהם מידע אישי רגיש ומשמעותי.

המלצה: נוכח הבעייתיות שהוצגה לעיל, ולאחר בחינת הנושא ושקילת הדברים, מצאה הוועדה לנכון לקבוע עקרונית כי ראוי לשאוף ככל הניתן, שמשרתים ביחב"מ, הנחשפים למידע אישי ורגיש כאמור, לא יעברו לשרת בהמשך שירותם ביחידות אחרות במשטרה.

בכל הנוגע לאפשרות שנדונה בוועדה, ולפיה, כל מגויס ליחב"מ יוכל להמשיך את שירותו ביחידה זו בלבד, גורמי המשטרה בוועדה העלו קשיים אלו:

1. אנשי יחב"מ המשרתים כיום ביחידה עלולים לבקש לעזוב אותה ושוטרים וקצינים מחוץ ליחידה עלולים שלא להגיש כלל מועמדות להצטרף אליה, בשל צמצום אפשרויות הקידום וגיוון התפקידים הכרוכים בכך.

2. שוטרים המשרתים שנים רבות ביחב"מ עשויים לצבור ולרכז בידם מידע רב מדיי על אלפי שוטרים - דבר שכשלעצמו עלול ליצור בעייתיות. משכך, גם מטעם זה יש ערך רב בחילופי משמרות ביחב"מ ובקציבת הקדנציות של המשרתים בה.

כדי להתמודד עם קשיים אלה, ומורכבות הנושא במישור הפרקטי, מצאה הוועדה לנכון להמליץ שגורמי המשטרה יערכו בחינה רחבה של החלופות השונות והאפשרות להתמודד עם הסוגיות המורכבות הכרוכות בכך, ויציגו לסמנכ"ל את"ב במשרד את הצעותיהם להסדרת פתרונות לקשיים אלה, כשאלו ייבחנו בהמשך במשותף על ידי הגורמים המקצועיים הרלוונטיים במשרד ובמשטרה.

תפקידו של צוות מקצועי זה יהיה לבחון את הדרכים להתמודדות עם הקשיים הנ"ל ביחס לאפשרות זו, תוך בחינת רוחב מתח הדרגות בתוך יחב"מ, אפשרויות הקידום, השיבוץ והתגמול. בנוסף לכך, יהיה על צוות מקצועי זה לבחון ולגבש מסקנות ביחס לחלופות נוספות אלו שעלו ונדונו בוועדה:

א. תפקיד אחרון- לבחון אפשרות להעסיק ביחב"מ שוטרים או קצינים בתפקידים האחרון מספר שנים טרם הגעתם לפרישה.

ב. העסקת שוטרים בדימוס- לבחון החזרת שוטרים בדימוס לצורך מילוי תפקידים ביחב"מ.

ג. מתשאלים- לבחון אפשרות שכלל המתשאלים ביחב"מ ובמחוזות השונים יהיו מתשאלים במיקור חוץ, בדומה למצב הקיים כיום בבדיקות שנערכות ביחב"מ לקצינים הבכירים במשטרה.

ד. תקופת ציננון- לבחון אפשרות, למנות אנשי יחב"מ ובפרט ראש יחב"מ העוזבים את היחידה לתפקידים בעלי קשר וזיקה מינימליים ככל הניתן למפקדים ולשוטרים אחרים (כגון נספחים בחו"ל או כמושאלים בגופים חוץ משטרתיים וכד') וזאת למשך תקופת ציננון מסוימת, עד להחזרתם למסלול אפשרות התמודדות לתפקידים בכירים אחרים במשטרה.

עוד יצוין, מבלי לגרוע מהאמור, כי הוועדה סברה שלאור זהות הרציונל הקיים, על צוות מקצועי זה לבחון את הנ"ל אף ביחס למשרתי יחב"מ במסלול [REDACTED] ולא רק באלו העוסקים במסלול בדיקת ההתאמה התעסוקתית.

ד. מידור בין המעורבים בביצוע הבדיקה :

הוועדה דנה בדרכים למזעור החשש מפני פגיעה לא הכרחית בפרטיות הנבדקים העוברים את הליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית, וזאת מבלי לפגוע ביעילות ביצוע ההליך הנדרש.

המלצה :

הוועדה ממליצה לקדם את כל אלה לצמצום מספר הגורמים הנחשפים או שיכולים להיחשף למידע הרגיש במהלך ביצוע בדיקת התאמה :

- ביצוע מידור בין הדסקאים ביחב"מ, באופן שכל דסקאי יהיה נגיש למידע הנוגע לשוטרים הנבדקים על ידו בלבד.
- ככל שניתן, הגורם ביחב"מ שעסק בעניינו של נבדק, ימשיך ללוות את כלל הליכי בדיקת ההתאמה התעסוקתית, לגבי אותו נבדק, במידה ואלו יתקיימו בהמשך.
- גורמי יחב"מ העוסקים בבדיקות התאמה תעסוקתית יהיו מנועים טכנית מהאפשרות לבצע כניסה למערכת הממוחשבת ועיון בחומרי * [REDACTED] וכן להיפך.

לדעת הוועדה קיימת חשיבות רבה בקידום צעדים אלו לשיפור המידור בין בעלי ההרשאה ביחידה, בכדי לצמצם את הגורמים אשר יש להם נגישות למידע שמתגלה בבדיקה ביחס לנבדק כזה או אחר, ולמנוע ככל הניתן את האפשרות שהמידע ייחשף בפני גורם שאינו רלוונטי להליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית ביחס לאותו נבדק.

ראש יחב"מ ציינה בפני הוועדה, כי פנתה לגורמים הרלוונטיים במשטרה על מנת שתימצא הדרך הטכנית והיעילה לקידום ביצוע המידור באופן המתואר, אלא שצוין בפניה, כי הליכים אלה וסיומם עתידים לקחת זמן, וזאת בהתאם לסדר קדימויות שיקבעו גורמים אלו במשטרה.

ה. מבצעי בדיקת ההתאמה התעסוקתית למשרתים ביחב"מ :

סעיף 6(ב)(1) להוראות המשטרה קובע כי: "בדיקות התאמה תעסוקתית לרבות בדיקת פוליגרף לנבדקים המשרתים ביחב"מ או מפקדיהם, יבוצעו בידי גורם חיצוני ליחב"מ שהוא איש משטרה או עובד מדינה, ויחולו על הבדיקה הכללים המפורטים בהוראה זו בשינויים המחויבים".

הוועדה בחנה האם יש צורך לשנות הוראה זו בכדי להוציא סעיף זה לפועל ולהעביר את כלל המשרתים ביחב"מ את הליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית.

המלצה: לאחר בחינת הדברים, הוועדה מצאה לנכון להמליץ לתקן את הוראה 6(ב)(1) להוראות המשטרה באופן שיוסדר בה אפשרות לביצוע הליכי בדיקה על ידי גורם חיצוני אף אם אינו עובד מדינה או איש משטרה, ובלבד שיעמוד בקריטריונים שיקבעו בעניין זה על ידי ראש יחב"מ (למשל: שבדיקות אלה יבוצעו ע"י פורשי משטרה או פורשי שב"כ). עוד הומלץ על ידי הוועדה בהקשר זה כי בכל הנוגע לביצוע בדיקת ההתאמה התעסוקתית לראש יחב"מ עצמו, על גורם חיצוני כאמור להיבחר ישירות על ידי המפק"ל, וזאת בכדי למנוע אפשרות לניגוד עניינים בבחירת הגורם החיצוני לביצוע הבדיקה ע"י ראש יחב"מ עצמו.

ו. 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". אלא שבצד הוראה זו לא נקבע מי הם אותם גורמים מוסמכים ביחס למשרתים ביחב"מ, ומכאן שעלה הצורך לקבוע באופן מוסדר מי הם אותם גורמים מוסמכים.

בנוסף, במסגרת הסדרה זו יש לקבוע אף מי הגורם המוסמך לקבלת החלטה בנוגע לשאלת ההתאמה התעסוקתית של ראש יחב"מ, שכן אין זה סביר שראש יחב"מ הוא שיהווה הגורם המוסמך לכך ביחס לעצמו.

המלצה: לאחר בחינת הדברים סברה הוועדה כי יש לתקן את סעיף 6(ב)(2) להוראות המשטרה, כך שייקבע בו שראש יחב"מ יהיה הגורם המוסמך להחליט לגבי ההתאמה התעסוקתית של כלל השוטרים והקצינים המשרתים ביחב"מ וזאת עד לדרגת רב פקד (כולל), כשהחלטה לגבי ההתאמה התעסוקתית של קצינים מדרגת סני"צ ומעלה ביחב"מ ובכלל כך ראש יחב"מ עצמו - תתקבל על ידי המפק"ל.

ז. חריגים לבדיקת ההתאמה :

בהתאם לנקבע בתיקון 33 לפקודת המשטרה, הוראות המשטרה מעגנות בתוכן הסדר קבוע וסגור לאופן ביצוע הליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית, ולאופן קבלת ההחלטה בדבר ההתאמה התעסוקתית, לכלל הנבדקים, כאשר רק למשרתים ביחב"מ נקבע הסדר שונה וייחודי מהסדר זה.

משכך, ולאור מעמדן של הוראות המשטרה בנושא, ביקשה הוועדה לבחון האם יש מקום לעגן במסגרת הוראות אלה, הסדר ייחודי נוסף למקרים חריגים, בהם קיימת למשל טענה ממשית לניגוד עניינים (כגון נבדק שפרש מיחב"מ לפני פרק זמן קצר יחסית, כך שהיכרותו הטובה עם אנשי היחידה יוצרת ניגוד עניינים המונע את אפשרות בדיקתו על ידם), כך שייקבע שבדיקת ההתאמה התעסוקתית, במקרים חריגים אלו, תתבצע על ידי גורם חיצוני למשטרה, ושההחלטה בדבר ההתאמה התעסוקתית בהם תתקבל שלא על ידי ראש יחב"מ, וזאת בדומה למתווה הקיים בהסדר הייחודי הנ"ל לגבי שוטרים המשרתים ביחב"מ.

המלצה: נציגי המשטרה בוועדה התנגדו לקביעת חריגים אלו, ולו בשל החשש מפני הצפתה של המערכת בפניות של שוטרים וקצינים רבים שיטענו בטענות נעדרות כל ביסוס, כי יש להחיל עליהם את הכלל שנקבע לחריגים בלבד כאמור. כן הובהר על ידי גורמי המשטרה בוועדה, כי בדומה לכל מקרה אחר, אף בעניין זה גורמי המשטרה פעלו ויפעלו בהתאם לפקודות המשטרה הקיימות לגבי האופן שבו יש לפעול במקרה שבו עולה ניגוד עניינים, שהינן בנות תוקף אף ביחס למקרים חריגים מעין אלו, ומשכך, אין מקום או צורך בעיגון הסדר ייחודי מהסוג המוצע. לאור עמדת גורמי המשטרה, כפי שהובהרה, הוועדה סברה כי אין צורך בתיקון הוראות המשטרה הקיימות בנושא בכדי להימנע מטענה אפשרית לקיומו של ניגוד עניינים בהליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית ובהחלטות שיתקבלו במסגרתו.

ח. ראש יחב"מ כגורם ממליץ בלבד:

בהתאם להוראות המשטרה, הסמכות להחליט האם קיימת התאמה או לא קיימת התאמה תעסוקתית ביחס לנבדק, בהתאם לממצאים שעלו לגביו בהליך הבדיקה, נתונה בידי ראש יחב"מ.

הוועדה בחנה האם יש מקום שראש יחב"מ יוגדר כגורם ממליץ בלבד לגבי החלטות אלו, כשסמכות ההחלטה לגביהן תועבר מידו לידי הוועדה לבדיקת התאמה לתפקיד ולשימוש בפוליגרף בראשות המפכ"ל, כהגדרתה בתיקון 33 לפקודת המשטרה.

המלצה: נציגי המשטרה התנגדו להצעה זו וציינו שראש יחב"מ מתוקף תפקידו כגורם מקצועי, אמור לשמש, בהתאם להוראות המשטרה, כגורם המחליט האמון על קביעת מידת ההתאמה התעסוקתית של הנבדקים במשטרה.

כמו כן, צוין בהקשר זה כי בהתאם לנקבע בהוראות המשטרה, נבדק יכול לא רק להשיג בפני ראש יחב"מ על החלטה זו, אלא אף לערור בהמשך בפני הוועדה והמפכ"ל בראשה ככל שהשגתו זו נדחתה על ידי ראש יחב"מ, ומכאן שבכל מקרה, הכרעה סופית בכל מקרה מובאת לבסוף לפתחה של הוועדה כאמור.

לאור טיעונים אלה, החליטה הוועדה לאמץ את עמדת גורמי המשטרה בעניין זה ולהותיר את המצב הקיים בהתאם לנקבע בהוראות המשטרה בעינו, כך שסמכות קבלת ההחלטה לגבי ההתאמה או אי ההתאמה התעסוקתית תיוותר בידי ראש יחב"מ, בהיותו הגורם המקצועי האמון על הנושא.

ט. **כישורים וניסיון שיש לדרוש מראש יחב"מ:**

במסגרת דיוני הוועדה נדונו הכישורים והניסיון שיש לדרוש ממועמד לתפקיד ראש יחב"מ, וזאת לאור מהות ומורכבות התפקיד.

המלצה: רוב חברי הוועדה סברו כי קיימת חשיבות לכך שראש יחב"מ יהיה בעל ניסיון משמעותי מ"השטח" ולא מתחום המנהלה בלבד, שכן לרוב, קצין שהגיע מהשטח, יידע מתוקף ניסיונו והכרתו, לחלק באופן נכון יותר בין העיקר לטפל בממצאי בדיקת התאמה תעסוקתית שעלו, ולבצע איזון ראוי בהחלטותיו בדבר התאמתו התעסוקתית של הנבדק.

בצד כך, הועלתה בוועדה דעת מיעוט של חלק מגורמי המשטרה, ולפיה, נושא מינויים לתפקידים כה בכירים ורגישים נתון ממילא לשיקול דעתם המלא של הספ"כ במשטרה, המפכ"ל והשר בכל מקרה נקודתי אל מול רשימת מועמדים קונקרטיים, ואין זה נושא שראוי לקבוע מסמרות לגביו בוועדה זו.

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED].2

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

יב. כתובת לפניית נבדקים המבקשים להעלות טענות ביחס לאופן בו התנהל הליך הבדיקה:

כיום, אין במשטרה או מחוצה לה גורם רשמי שאליו ניתן לפנות במידה שנבדק מבקש לטעון טענות הנוגעות לאופן שבו התנהל הליך הבדיקה התעסוקתית שעבר, למעט האפשרות לפנות לראש יחב"מ או לממונים עליו בנתיבי הפיקוד. הוועדה דנה בצורך למינוי גורם חיצוני ליחב"מ, בין במשטרה ובין מחוצה לה (כגון נציב קבילות השוטרים והסוהרים) שיוגדר ככתובת אליה נבדקים יוכלו לפנות ולהעלות טענות בנוגע להליך הבדיקה, בפרט בנוגע לשאלות אישיות ופולשניות שעליהן הם נדרשו להשיב במסגרת הליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית.

המלצה: לאחר בחינת הדברים, הוועדה ממליצה למשטרה לקדם מינוי של גורם שיהווה כתובת אובייקטיבית בתוך הארגון, אליה יוכלו נבדקים לפנות בחופשיות וללא מורא להעברת טענותיהם בכל הנוגע לאופן שבו נוהל הליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית אותו עברו, וזאת בפרט ביחס לשאלות אישיות ופולשניות חריגות, שעליהן נדרשו להשיב במסגרת הליך הבדיקה, שלדעתם אין בהן רלוונטיות לגבי התאמתם התעסוקתית.

פרק ב' - שינויים בהליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית

1. סקירת הליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית:

סעיף 24 לפקודת המשטרה קובע כי: "לא ימונה אדם לתפקיד ולא יישא תפקיד, אלא בכפוף לכך שיעבור בדיקת התאמה לתפקיד בהתאם להוראות פרק זה, ויימצא בבדיקה כאמור כי קיימת לגביו התאמה לתפקיד האמור". המונח "תפקיד" הוגדר בפקודת המשטרה באופן זה: "תפקיד במשטרה, לרבות משרת בה, שהמינוי להם הוא על ידי השר, המפקח הכללי או מי שהמפקח הכללי הסמיכו לכך".

סעיף 4 להוראות המשטרה מגדיר בפירוט על מי חלה החובה לעבור את בדיקת ההתאמה התעסוקתית במשטרה: (1) מועמד לגיוס או להעסקה במשטרה (2) שוטר קבע או שוטר חובה (להלן - **שוטר**) (3) אזרח הממלא תפקיד במשטרה (4) מתנדב השירות הלאומי-אזרחי, מתנדב בשירות אזרחי-ביטחוני, מתנדב המשמר האזרחי או מתנדב אמ"ש או המועמד להתנדב כאמור.

ככלל, ובטרם יפורט הליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית, יצוין, כי ההליך אינו משלב בתוכו אוטומטית שימוש במכשיר הפוליגרף. כפי שהוזכר לעיל במבוא, סעיף 24 לפקודת המשטרה קובע שלוש קבוצות של נבדקים שרק לגביהם ניתן לשלב במסגרת בדיקות ההתאמה התעסוקתית ובנוסף לשאר הבדיקות (כגון שאלון תעסוקתי ומבדק ממוחשב) את בדיקת הפוליגרף: 1. מועמדים לתפקיד של קצין בדרגת ניצב, וכן מועמדים לתפקיד בדרגת תת ניצב שהוא אחד מאלה: חבר סגל הפיקוד הכללי, ראש יחידה ארצית, ראש חטיבה באגף המבצעים או חקירות ומודיעין (להלן - **מועמדים לתפקיד בכיר**). 2. אחת לחמש שנים לשוטרים בדרגת ניצב משנה ומעלה, מפקדי תחנות, מפקדי ימ"רים, ראשי מפלגים ביחידה ארצית וביחידה המרכזית וכן לשוטרים המשרתים ביחידה המבצעת בדיקות התאמה לתפקיד (להלן - **קבוצת הבדיקה העתית**) 3. מועמדים לתפקידים אחרים או נושאים בתפקידים אחרים, אם הוועדה בראשות המפק"ל שוכנעה כי קיים חשש ממשי לאי התאמתו לסיווג התפקיד (**קבוצת חת"ש**).

פירוט הליך בדיקת ההתאמה תעסוקתית (למעט קבוצת הבדיקה העתית או קבוצת המועמדים לתפקיד בכיר):

טופס יידוע:

סעיף 6(א) (1) להוראות המשטרה קובע כי: "הבודק יבהיר לנבדק את מהות הבדיקה ואת מהלכה, וכן יבהיר לו מה תהיה משמעות סירובו ומה הן השלכותיה האפשריות". לצורך יישום הבהרות אלו, מספר ימים לפני תחילת ביצוע הליך בדיקת ההתאמה, מעבירה יחב"מ לידי הנבדק טופס יידוע (שהעתקו מצ"ב ומסומן כ**נספח ד'** למסמך זה) שנועד לפרט את שלבי הליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית, את מטרות הבדיקה, והיחס הרצוי שמצופה מכל נבדק בבואו לעבור את הליך הבדיקה (כגון: גילוי יושרה ואי העלמת פרטים). כמו כן, בטופס היידוע מצוין כי סירוב מצד הנבדק לבצע את אחד משלבי הבדיקה ישליך ישירות על גיוסו או על המשך העסקתו במשטרה, וכי המידע שיעלה במסגרת הבדיקה, ישמש לצורך קבלת החלטה בדבר התאמתו לתפקיד, קידומו או המשך שירות במשטרה, ולא יועבר למפקדיו הישירים, ואולם, במקרים חריגים, המידע עשוי להיות מועבר לגורמים המתאימים, לרבות גורמים מחוץ לארגון.

בשולי טופס היידוע, אף מצוין כי על הנבדק לחתום בשמו, כי הבין את תוכן טופס היידוע כאמור וכי קרא את "חוק ההתאמה לתפקיד (תיקון 33) התשע"ז 2017".

שאלון תעסוקתי, מבדק ממוחשב ועיון במאגרים הגלויים והסמויים:

לאחר מכן, הנבדק מתחיל את הליך הבדיקה (מצ"ב העתק תרשים הזרימה להליך תעסוקתי ביחב"מ ובמחוזות אשר סומן כ**נספח ה'** למסמך זה). הליך הבדיקה מתחיל במילוי שאלון תעסוקתי ובביצוע מבדק ממוחשב.

כפי שצוין לעיל, בטרם ביצוע שיחה תעסוקתית בשלב הבא, כאמור להלן, המתשאלים ביחב"מ אוספים את כלל הממצאים שעלו לגבי הנבדק בשאלון התעסוקתי אותו הנבדק מילא וכן את תוצאות המבדק הממוחשב אותו עבר הנבדק.

כפי שהובא בפרק א' לעיל, במסגרת "סקירת המצב הקיים באופן הפעלת יחב"מ" המבדק הממוחשב מתבצע על ידי חברה פרטית, הבונה את המבדק, בהתאם לדרישות יחב"מ, קולטת אל מאגריה את התשובות שהעבירו הנבדקים ביחס למבדק ממוחשב זה, מעבדת את תשובותיהם לכדי ממצאים ומעבירה ממצאים מעובדים אלו לידי יחב"מ. יצוין בהדגשה בעניין זה כי כלל הנבדקים מופיעים במאגרי החברה הפרטית כמספרים סידוריים בלבד, ומכאן שאנשיה אינם חשופים כלל לפרטיהם המזהים של הנבדקים.

כמו כן, כפי שצוין לעיל, יחב"מ מעבירה לידי המתשאלים, שחלקם אזרחים במיקור חוץ, את כלל המידע הרלוונטי לגבי כל נבדק ונבדק, הנאסף על ידה מתוך מאגרי המשטרה הגלויים והסמויים (כשמידע זה ערוך, באופן שהעברתו מתאפשרת, בהתאם לנקבע בהוראות, פקודות או נהלי המשטרה בעניין זה), כשמידע זה, כולל בתוכו אף את אלה: מידע שהתגלה במסגרת חקירה שבוצעה על ידי מח"ש, מידע שהתגלה על ידי קצין בודק (להלן- **קבו"ד**) או ועדת חקירה (להלן- **וח"ק**) וכן מידע שעלה או היה קשור בהליך משמעותי אחר במשטרה.

כאשר מתגלה חשד לפלילים בנוגע לשוטר, במסגרת תלונה או מידע שלילי שעלה בעניינו, הרי שהדבר מועבר תחילה לבחינה וטיפול מח"ש. בהמשך, ככל שבדיקת ההליך ע"י מח"ש מוצתה בקביעה כי אין מקום לקיום הליך פלילי לאור הממצאים שעלו, ממצאים אלו מועברים למחלקת משמעת להמשך טיפולם במישור המשמעותי. בשלב זה, קיימת קדימות למיצוי ההליך במישור המשמעותי, כשבהמשך, ככל שההליך המשמעותי מוצה, גורמי יחב"מ רשאים לעיין בחומרי

החקירה שנאספו על ידי מח"ש (אף אם הועברו למחלקת משמעת), במסגרת הליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית, וזאת בכפוף להוראות הנחיית פרקליט המדינה מס' 14.8 "בקשה מצד גורמים שונים לעיין במידע המצוי בתיק חקירה".

כן יצוין כי גורמי יחב"מ רשאים לעיין בחומרים שעלו במסגרת קבו"ד, וח"ק או הליך משמעותי אחר במשטרה, ככל שקיימים בהם ממצאים רלוונטיים לבדיקת ההתאמה התעסוקתית, ואולם, זאת רק לאחר שהליכים אלה הסתיימו ונסגרו. ככל שנבדק שאמור להתחיל בהליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית, מצוי במקביל לכך בהליך בדיקה במסגרת קבו"ד, וח"ק או הליך משמעותי אחר במשטרה, בדיקת התאמתו התעסוקתית תדחה עד לאחר סיום הליכים, ואולם אין בכך כדי למנוע את בדיקת התאמתו התעסוקתית של נבדק במקביל לכך, כל עוד בדיקת ההתאמה התעסוקתית לא תעסוק בנושא שנבדק ע"י קבו"ד או וח"ק או בעניין נשוא ההליך המשמעותי הפתוח הקיים.

שיחה תעסוקתית:

עם איסוף כל החומר אודות הנבדק, מבצע הבדק (להלן - **בודק** או **מתשאל**) את השיחה התעסוקתית. בסעיף 24(א)ב(2) נקבעו הנושאים שניתן לבדוק במסגרת בדיקת ההתאמה (כפי שנקבע בסעיף 5 להוראות המשטרה):

- א. מעורבות בעבירות פליליות;
- ב. שימוש בחומרים פסיכו-אקטיביים;
- ג. קשר עם גורמים עברייניים;
- ד. מסירת מידע מסווג;
- ה. מעשים אחרים שיש בהם משום פגיעה בטוהר המידות המתחייב משוטר.

יחד עם זאת, במסגרת הליך הבדיקה התעסוקתית, לא פעם, נבדק נשאל שאלות ומוסר מידע באופן החורג מתחום נושאי בדיקה אלו כפי שהוגדרו בהוראות המשטרה. חריגה זו נדרשת להליך הבדיקה משני נימוקים:

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

2. שאלות החורגות מנושאים אלו, נשאלות כדי לשלול אפשרות שנבדק יהיה נתון לסחיטות על ידי גורמים עברייניים.

יצוין כי השיחה התעסוקתית אינה מתבצעת במתווה של חקירה, אלא תשאול במהלך שיחה, ומשכך, היא איננה מתועדת באמצעות פרוטוקול בדומה להליך חקירה. המתשאל רשם לפניו את הדברים בקיצור רב וכולל בכך מספר הערות מקצועיות, כשלאחר ביצוע התשאול הוא עורך זאת למסמך תרשומת פנימית של ממצאי התשאול. תרשומות אלו, אינן מועברות לידי הנבדק והוא אינו נחשף אליהן במהלך התשאול או לאחריו (זולת במסגרת קבלת כלל חומרי הבדיקה שניתן להעביר אליו בהתאם לסייגים הקבועים בתיקון מס' 33 לפקודת המשטרה בעניין זה).

יודגש בהקשר זה, כי בנוהל היחב"מ החדש האמור לעיל, נקבע הסדר ולפיו המתשאל אינו מחויב לתעד כל פרט שנאמר על ידי הנבדק, וככל שמדובר ב"מידע עודף", דהיינו מידע שעל פי שיקול דעת המתשאל הוא אישי רגיש שאין לו כל נגיעה לנושאי ההתאמה לתפקיד, ההנחיה היא, ככלל, שלא לתעד את המידע כלל.

כן ראוי לציין, כי ככלל, אם בסוף הליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית, נבדק טוען כי דבריו לא הובנו באופן הנכון, הוא לא נשלח בצורה אוטומטית לביצוע בדיקת פוליגרף, אלא מוזמן שוב ליחב"מ לצורך בירור טענותיו לגבי גרסת המתשאל טרם שליחתו לבדיקת פוליגרף, שכן שליחת הנבדק לביצוע בדיקת הפוליגרף נעשית אך ורק כמוצא אחרון.

בכל הנוגע למתשאלים ולאופן ביצוע עבודתם, בהתאם לדברים שנמסרו בוועדה, נכון להיום, למעט מקרה אחד שבו מתשאל הועבר מתפקידו בשל טענות שעלו ממספר נבדקים על יחס ביקורתי ובלתי

נעים מצדו, אין בנמצא מתשאלים שננקטו כלפיהם צעדים מנהליים או משמעתיים בשל חריגתם מסמכות או בשל ליקויים מהותיים באופן תפקודם.

כפי שכבר צוין, על פי הסקר שערכה ממד"ה, רוב גדול של המשיבים סבור כי הליך השיחה הוא הוגן ומכבד במידה רבה או במידה רבה מאוד.

[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]

ראש יחב"מ וסגנו (רמ"ד מהימנות):

ראש יחב"מ וסגנו מעורבים בהחלטות המתקבלות לגבי נבדקים בהתאם למתואר להלן:

שוטרים שאינם קצינים בכירים: כאמור, במקרים הנוגעים לשוטרים שאינם קצינים בכירים, בהם קיימת התלבטות ולראש הדסק אין תשובה חד משמעית לשאלה האם החומר עולה לכדי חתי"ש או שלא, כמו גם במקרים בהם קיימת התלבטות ביחס לשאלת ההתאמה התעסוקתית של הנבדק וכן להחלטות נוספות אחרות בעניינו כפי שפורט לעיל, מועברים הממצאים לעיונו של רמ"ד מהימנות (או לפני ראש יחב"מ – ככל שרמ"ד מהימנות אינו נמצא) לצורך קבלת החלטה ביחס להתאמתו התעסוקתית של הנבדק או בנוגע להחלטות נוספות כאמור.

ככל שהחלטה מעין זו מתקבלת על ידי ראש הדסק או על ידי רמ"ד מהימנות, הם מעדכנים בכך את ראש יחב"מ לצורך קבלת החלטה סופית האם יש להביאה לאישור הוועדה בראשות המפכ"ל.

בנוסף, ככל שמדובר בסוגיה מורכבת, בה לא ניתן להצביע על מדיניות ברורה בנושא, ההחלטות הנ"ל מובאות בפני ראש יחב"מ ומוכרעות על ידו.

ביחס לקצינים בכירים: בניגוד למתווה הנ"ל, במקרה זה, ראש יחב"מ הוא זה בלבד שמקבל את ההחלטות לגביהם. יחד עם זאת, בפרקטיקה הנוהגת כיום בשל בכירות הדרגות ורגישות העניין, ככל שמתגבשת החלטה על ידי ראש יחב"מ כי הנבדק אינו מתאים תעסוקתית לתפקידו, ראש יחב"מ אינה מקבלת החלטה סופית בנושא, בטרם ביצעה התייעצות על כך עם הוועדה בראשות המפכ"ל.

הוועדה בראשות המפכ"ל/ סמפכ"ל:

סעיף 124 לפקודת המשטרה קובע את חברי הוועדה לבדיקת התאמה לתפקיד ולשימוש בפוליגרף שאלו הם חבריה: המפכ"ל או סגנו; היועץ המשפטי למשטרת ישראל וראש מחלקת המשמעת של משטרת ישראל (להלן - רמ"ח משמעת).

בהתאם לסעיף 124 לפקודת המשטרה, תפקידה העיקרי של הוועדה בראשות המפכ"ל היא לקבל החלטה על ביצוע בדיקת פוליגרף לקבוצת החת"ש במידה שעולה כי "קיים חשש ממשי לאי התאמתו של המועמד לתפקיד או הנושא בתפקיד לסיווג התפקיד, כי המשך נשיאתו בתפקיד עלול לגרום נזק לשלום הציבור וביטחונו או לפגיעה באמון הציבור במשטרה, וכי בדיקת הפוליגרף נחוצה לצורך בחינת התאמתו לתפקיד, ובלבד שבוצעו לגבי הנבדק כל בדיקות ההתאמה לתפקיד האפשרויות האחרות הנדרשות לצורך ברור החשש הממשי האמור" (זאת בהתאם לנקבע בסעיף 24ה(3) לפקודת המשטרה).

בצד כך, נקבעו לוועדה זו תפקידים וסמכויות נוספים במסגרת הוראות המשטרה: מתן אישור לדחיית ביצוע בדיקת הפוליגרף העיתית, קביעה כי נבדק מנוע מלהיבדק בבדיקת הפוליגרף התעסוקתית, הגורם אליו ניתן להגיש ערר על דחיית השגה שהוגשה על החלטות ראש יחב"מ וכן לאשר העברת חומרי בדיקה או תמצית שלהם לכל הגורמים המוסכמים לקבלם על פי פקודת המשטרה.

עוד יצוין, כי בהתאם לפרקטיקה הנוהגת במשטרה, בכל הנוגע לדיוני הוועדה בראשות המפקח"ל, בנושאים של בדיקת התאמה לתפקיד ולשימוש בפוליגרף הנוגעים לבדיקות מעת לעת או טרם מינוי לתפקיד של קצינים בדרגת נצ"מ ומעלה, מותב הוועדה מצומצם יותר לעיתים, לאור בכירות הנבדקים ובחלק מהמקרים אינו כולל את רמ"ח משמעת.

כמו כן, בהתאם לפרקטיקה הנוהגת כיום במשטרה, ראש יחב"מ אף מביאה בפני הוועדה את כלל המקרים בהם מתגבשת החלטתה לקבוע אי התאמה לגבי קצין בכיר, וכן מביאה בפניה אף מקרים שבהם מדובר במידע שלילי שעלה במהלך בדיקת ההתאמה, אף אם אינו עולה לכדי קביעה כי נבדק אינו מתאים תעסוקתית, וזאת כשלטעמה יש מקום להעביר מידע זה לידיעת הוועדה בכדי לשקול האם יש מקום לנקוט באמצעי פיקודי ו/ או מנהלי ביחס לאותו נבדק בגין ממצאים אלה, חרף כך שלא היה בהם כדי לגבש החלטה על אי התאמתו התעסוקתית. יצוין כי פרקטיקה נוהגת זו עוגנה במסגרת נוהל היחב"מ החדש, שכמפורט לעיל ולהלן, הועבר לפרסום ונכנס לתוקפו.

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

הליך בדיקת ההתאמה לקבוצת הבדיקה העתית או טרם מינוי לתפקיד :

בשונה מההליך התעסוקתי שנסקר עד כה, קיים הליך נוסף המבוצע אחת לחמש שנים רק על שוטרים המשמשים בתפקידים המנויים בקבוצת הבדיקה העתית במשטרה (המפורטת בחלק ב' לתוספת השלישית לפקודת המשטרה) וכן המבוצע לכל מועמד למינוי לתפקיד המפורט בחלק א' לתוספת השלישית לפקודת המשטרה – וזאת כתנאי טרם מינויו לתפקיד זה.

מצ"ב העתק תרשים הזרימה להליך תעסוקתי עתי המסומן כנספח ו' למסמך זה.

בהליך זה, ממלאים הנבדקים שאלון תעסוקתי (נוסף על השאלון שמולא במהלך בדיקת ההתאמה התעסוקתית הקודמת שעברו) ומבצעים מבדק ממוחשב נוסף (מבדק ממוחשב חדש ושונה מהמבדק הממוחשב הקודם אותו עברו הנבדקים) לצורך עדכון הנתונים הקיימים במערכת. לאחר מכן, מתבצעת שיחה תעסוקתית לבחינת חמשת הנושאים אותם ניתן לבדוק בהליך בדיקת ההתאמה (כמפורט לעיל). אבחון כלל החומרים שהתגלו בשאלון התעסוקתי, במבדק הממוחשב ובשיחה התעסוקתית והכנת מסמך מסכם מבוצע על ידי ראש חוליית הפוליגרף התעסוקתי ביחב"מ.

כמו כן, ובדומה לאמור לעיל, חוליית הפוליגרף דואגת לקבל אישור מרופא אמון המאשר לבצע את הבדיקה לנבדק. יש להדגיש כי הפוליגרף העתי אינו נתון לשיקול דעת, והוא מבוצע על כלל הנבדקים בקבוצת הבדיקה העתית.

במידה שלא נמצאו ממצאים לגבי נבדק במסגרת בדיקת הפוליגרף העתית או טרם מינוי לתפקיד, מקבל המפכ"ל עדכון בנושא לצורך קבלת החלטה סופית בעניין הנבדק וסיום ההליך.

במידה שנמצאו ממצאים שליליים ביחס לנבדק במסגרת בדיקת הפוליגרף העתית או טרם מינוי לתפקיד, חוליית הפוליגרף מזמנת את הנבדק לשיחה נוספת לצורך בירור וביצוע בדיקת פוליגרף חוזרת. הליך זה מסתיים אף הוא בעדכון המפכ"ל לצורך קבלת החלטת סופית בעניין הנבדק.

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

השגה על החלטה בדבר אי התאמה תעסוקתית :

סעיף 24 לפקודת המשטרה קובע כי נבדק "הרואה את עצמו נפגע מהחלטה בדבר אי התאמתו לתפקיד, זכאי להגיש השגה על החלטה בעניין התאמתו לתפקיד לפני המפכ"ל או קצין משטרה בכיר אחר שהוסמך לכך". סעיף 24(א)9 קובע כי יש לקבוע בהוראות המשטרה אף את "דרכי הגשת ההשגה על החלטה בדבר אי התאמה לתפקיד".

בהתאם לכך, נקבע בסעיף 9(א)2 להוראות המשטרה כי את ההשגה כאמור, ניתן להגיש בפני ראש יחב"מ. מכאן, שניתן להגיש השגה כאמור רק לאחר שמתקבלת החלטה בדבר אי ההתאמה לתפקיד של הנבדק על ידי ראש יחב"מ.

כן נקבע בסעיף 9(ב)1 להוראות המשטרה כי במידה שההשגה נדחית על ידי ראש יחב"מ, ניתן להגיש ערר על החלטת ראש יחב"מ, בפני הוועדה בראשות המפכ"ל.

העברת מידע מחומר בדיקה לנבדק לשם הגשת השגה או בגין החלטה מנהלית שהתקבלה בעניינו :

סעיף 24יא לפקודת המשטרה קובע כי יש להעביר לנבדק תמצית של חומר הבדיקה בהיקף המזערי הנדרש, אם ביקש זאת הנבדק לצורך הגשת השגה בדבר אי התאמתו לתפקיד או לצורך פנייה לבית המשפט לגבי החלטה מנהלית שהתקבלה בעניינו על בסיס חומר הבדיקה וזאת בכפוף לתנאים אלו:

א. לא יועבר לנבדק אלא חומר בדיקה הנוגע אליו בלבד, שעל בסיסו התקבלה ההחלטה בדבר אי התאמתו לתפקיד או ההחלטה המינהלית האמורה. ב. לא יועבר לנבדק חומר בדיקה שנמסר אודותיו על ידי נבדק אחר בבדיקת ההתאמה לתפקיד או חומר בדיקה שגילוי עולל לשבש את התפקוד התקין של משטרת ישראל או את יכולותיה לבצע את תפקידיה. אולם המפכ"ל יעביר לנבדק תמצית של חומר הבדיקה בהיקף מזערי הנדרש לשם עמידה בתכליות בקשת הנבדק.

גורמי המשטרה ציינו בוועדה כי המשטרה פועלת ותמשיך לפעול בהתאם לפסיקה של השופט וינוגרד (כפי שנקבע בעת"מ (ירושלים) 74429-10-18), ותעביר לידי הנבדק את מלוא המידע שנמסר על ידו בבדיקה והנוגע אליו בלבד, אף מעבר למידע שעל בסיסו התקבלה ההחלטה בדבר אי התאמתו לתפקיד או ההחלטה המינהלית האמורה, וזאת בהינתן ששני התנאים שמוזכרים בפסיקה זו יתקיימו: 1. ניתן ויתור מפורש של הנבדק על כל טענה בעניין הפרת זכותו לפרטיות בעניין זה. 2. בא כוחו של הנבדק יטען כי אינו יכול להתכונן באופן מיטבי לשימוע מבלי לראות את מלוא החומר.

שמירה על חומרי הבדיקה, והעברת החומרים לגורמים המוסמכים לקבלם :

סעיף 24ט לפקודת המשטרה קובע כי חומר הבדיקה שנאסף בעניין הנבדק בבדיקת ההתאמה לתפקיד, הכולל את המידע שהנבדק עצמו מסר, מידע על אודות הנבדק שנמסר על ידי נבדק אחר במהלך בדיקת ההתאמה לתפקיד שנערכה לנבדק אחר וכן ממצאי מבדקים שהנבדק נטל בהם חלק, לרבות בדיקת הפוליגרף, יהיו חסויים בפני כל אדם וגילויים או פרסומם יהיה אסור.

כהמשך לכך, כפי שיפורט להלן, סעיף 24 לפקודת המשטרה מונה את הגופים אליהם מותר להעביר מידע נדרש מחומר הבדיקה, בהתאם לסייגים המנויים בסעיף זה, כשסעיף 24יב(א)(7) קובע כי הוראות המשטרה הקובעות את האופן בו יש לשמור על חומרי הבדיקה יחולו אף על גופים אלה.

לדברי גורמי המשטרה בוועדה, חומרי הבדיקה המצויים ביחב"מ וכן אצל הגורמים השונים במשטרה המוסמכים לקבל ולהחזיק בחומרים אלו בהתאם לקבוע בסעיף 24 לפקודת המשטרה, נשמרים בהתאם לנהלים ולפקודות המשטרה הקבועות בנושא החלים

עוד צוין על ידם, כי חומרי בדיקה הקיימים לגבי שוטר שפרש מהמשטרה או מועמד להעסקה שלא גויס לבסוף למשטרה על אף שעבר את הליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית, נשמרים ומבוערים/ נמחקים בהתאם להסדר הקבוע בסעיף 10(ב) להוראות המשטרה ולפיו חומר בדיקה בעניין שוטר שפרש מהמשטרה יימחק או יבוער בתוך שבע שנים ממועד שחרורו של השוטר, כשלגבי מועמד להעסקה שלא גויס לבסוף, החומר יימחק או יבוער בתוך שנתיים מביצוע הליך הבדיקה האחרון שנעשה בעניינו.

2. נושאים שנדונו והמלצות:

יג. ביצוע הסברה מקיפה בקרב הנבדקים הפוטנציאליים:

ממצאי הסקר שבוצע על ידי ממד"ה, עלה כי למעלה ממחצית מבין המשיבים בקבוצת הפוליגרף סברו כי הריאיון ובדיקת הפוליגרף חודרניים ופוגעים בפרטיות הנבדקים מעבר לנדרש. כמו כן, קיימת תחושה בקרב רבים מהמשיבים כי שמירת המידע שנאסף במסגרת ההליך אינה מספקת והחומר דולף לגורמים בלתי מורשים. במסגרת דיוני הוועדה עלה כי היות שביצוע הליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית בהתאם למתווה שנקבע בתיקון 33 לפקודת המשטרה ולהוראות מכוחו, הינו ראשוני וחדשני, הרי שבשלב זה, יש מקום להפיק לקחים ולשפר את ההסברה הקיימת לשוטרים ביחס להליך בכלל וביחס לזכויותיהם בפרט.

המלצה: הוועדה מצאה לנכון להמליץ על ביצוע הסברה מקיפה טרם הליך הבדיקה לרבות קידום הכנת לומדה שכל נבדק יעבור טרם הליך הבדיקה, במסגרתה, בין היתר, יובהר לכל נבדק אלו סוגי מידע אישי וחודרני אינם רלוונטיים להליך הבדיקה, שאותם אין לו חובה למסור במהלכה, וכן יובהר לנבדק כי במידה שנמסר על ידו מידע מסוג זה, במסגרת הליך הבדיקה, הרי שהוא יסונן מיידיית על ידי גורם ראשוני (מתשאל או בודק אחר) ולא יועבר הלאה לידי מקבלי החלטות בעניינו.

יד. 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 הכוללת שימוש בפוליגרף.

הוועדה דנה באפשרות לצמצם את רשימת הנושאים הקיימים או את היקפם וכן באפשרות להגביל את השאלות במסגרת בדיקת הפוליגרף, וזאת בין היתר, לאור ממצאי סקר ממד"ה הנ"ל, ביחס לתחושת הנבדקים לפולשנות הרבה הקיימת בהליך הבדיקה.

המלצה: נציגי המשטרה ציינו בפני הוועדה כי קיים צורך מקצועי בקביעת הגדרה רחבה של הנושאים, בהתאם למתווה הקיים היום, וזאת בכדי לאפשר "הטלת רשת רחבה" בהליך הבדיקה, על מנת שניתן יהיה לדלות כמה שיותר מידע חיוני הנוגע לנושאים הרלוונטיים לשאלת ההתאמה התעסוקתית. כן ציינו גורמי המשטרה בוועדה, בשל הצורך המקצועי האמור. לאור הבהרת גורמי המשטרה בנוגע לצורך המקצועי הקיים בעניין זה, 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" הנחזה כמיותר לאור הקבוע בסעיפים האחרים.

טו. **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. הוועדה דנה בעניין זה, בין היתר על רקע ממצאי סקר ממד"ה מהם עלה כי קרוב ל-50% מהנבדקים בקבוצת הפולגרף סברו כי תקופת הזמן לבדיקת עבירת ניצול יחסי מרות הינה ארוכה מידי ואינה סבירה, ולמעלה מ-40% מהם סברו אותו דבר ביחס לבדיקת מעשים אחרים אשר יש בהם משום פגיעה בטוהר המידות.

המלצה: לאור הבעייתיות המקצועית כפי שעלתה בדיוני הוועדה, ולפיה תחימת הזמן בנושאי הבדיקה במסגרת הליך התשאול, עלול לעורר קשיים בהשגת ממצאים רלוונטיים להתאמתו התעסוקתית של הנבדק במסגרת הליך הבדיקה, הוועדה סברה, כי ככלל אין מקום לתחימת הזמן במסגרת הליך הבדיקה. יחד עם זאת, הוועדה סברה כי יש להקל במדיניות הקיימת ביחס לתחימת הזמן בבדיקת עבירת ניצול יחסי מרות, העומד כיום על כ-20 שנים.

בעניין זה, רוב חברי הוועדה סברו כי יש לתחום את פרק הזמן של בדיקת עבירת ניצול יחסי מרות, באופן גורף לפרק זמן שלא יעלה על 10 שנים. לעומת זאת, דעת המיעוט סברה כי הקלה בתחימת הזמן צריך שתעשה גם ביחס לעבירות אחרות, ובפרט מעשים אחרים אשר יש בהם משום פגיעה בטוהר המידות, ולא רק ביחס לעבירת ניצול יחסי מרות, וכך שתעשה באופן מובנה ומוסדר (באמצעות קביעת עקרונות ומדדים אובייקטיביים – כמפורט בסעיף י"ט להלן) ולא באופן גורף שיחול בכל מקרה בו מדובר בעבירת ניצול יחסי מרות, גם אם מדובר למשל בריבוי עבירות (כלפי מסי' פקודות) או בעבירת ניצול יחסי מרות הגובלת בעבירת אינוס.

טז. **אופן יידוע הנבדק במסגרת הליך הבדיקה:**

במסגרת פניה בכתב שהועברה לידי הוועדה (שהעתקה מצ"ב ומסומן כנספח ח' למסמך זה) עלתה טענה כי הנבדק אינו מוזהר כראוי במהלך הבדיקה, ביחס להשלכות האפשריות הקיימות לגביו, בגין המידע שימסור במהלך הבדיקה.

ביחס לטענה זו ציינו גורמי המשטרה בוועדה, כי מספר ימים טרם הליך הבדיקה, כל נבדק מקבל לידי טופס יידוע שכותרתו "בדיקת התאמה תעסוקתית - דף הסבר", במסגרתו נקבע שעליו לאשר בחתימתו כי הוא מאשר שידוע לו, שהמידע שיעלה בבדיקה זו ישמש לצורך קבלת החלטות בדבר התאמתו לתפקיד, קידומו או המשך שירותו בארגון וכי במקרים חריגים, מידע שנמסר על ידו בהליך הבדיקה עלול להיות מועבר לגורמים אחרים לרבות מחוץ לארגון.

במסגרת זו, הוועדה בחנה האם יש מקום לשפר ולחדד את טופס היידוע האמור, בכדי לוודא שהוא ממלא את ייעודו- להזהיר נבדק טרם הליך הבדיקה, באופן הראוי ביותר.

המלצה :

1. הוועדה מצאה לנכון להמליץ על שינוי הנוסח האמור בטופס היידוע באופן הבא (השינוי מצוין בהדגשה):

"ככלל, המידע שיעלה בבדיקה זו ישמש לצורך קבלת החלטות בדבר התאמתו 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".

הוועדה החליטה בדעת רוב, לקבל את עמדת גורמי המשטרה, ולפיה, אין מקום להוסיף אף "אמצעים משמעתיים" לנוסח תיקון זה, משום שבהתאם לסעיף 24(3) לפקודת המשטרה, רק בחלק מזערי וזניח מהמקרים, יתאפשר לעשות שימוש בחומרי הבדיקה כנגד נבדק במסגרת הליכים משמעתיים (כאשר עלה חשד לעבירה פלילית מסוג פשע או עוון, שהועבר לגוף המוסמך להחליט על פתיחה בחקירה, והגוף החוקר החליט שלא להעמיד לדין את הנבדק שבעניינו עלה החשד ולהעביר את עניינו להליך משמעת).

2. בכל הנוגע לאפשרות העברת מידע שהתקבל בהליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית לגורמים חיצוניים, הוועדה סברה כי יש לתקן את הנוסח הקיים ("יחד עם זאת, במקרים חריגים, המידע עשוי להיות מועבר לגורמים המתאימים, לרבות גורמים מחוץ לארגון") כך שלאחר המילים: "לרבות גורמים מחוץ לארגון" יבוא: **"ובכלל כן, גורמים בעלי סמכות חקירה"** וזאת בכדי לחדד את הדברים בפני הנבדק.

3. בכל הנוגע לסוף דף ההסבר בו מבוקש מהנבדק לאשר כי "...קראתי את חוק ההתאמה לתפקיד (תיקון 33) התשע"ז 2017", חברי הוועדה הסכימו כי היות ששם החוק מובא באופן שגוי, יש לתקן את ההפניה (למשל: "סעיפים 24א – 24ב לפקודת המשטרה") בכדי למנוע קושי באיתורו על ידי נבדק.

י.ז. תיעוד הריאיון התעסוקתי :

במסגרת פניה בכתב שהועברה לידי הוועדה כאמור, התבקשה הוועדה לבחון מדוע הריאיון התעסוקתי, המתבצע כחלק מהליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית, אינו מתועד (בין באמצעות הקלטה ובין באמצעות חתימה של הנבדק עם סיום הריאיון על תרשומת הריאיון) וזאת לצורך אישור תיעוד הדברים האמורים בה.

המלצה: הוועדה סברה כי לשם הבטחת השקיפות והוודאות בהליך הבדיקה, ושיפור תחושות הנבדקים ביחס לכך, קיימת חשיבות במתן אפשרות לנבדק לוודא במהלך הליך הבדיקה או בסמוך לסיומו כי המידע שנקלט ותועד על ידי המתשאל אכן הובן כראוי ועולה בקנה אחד עם המידע הנמסר על ידו.

במסגרת זו בחנה הוועדה מספר חלופות בנושא: הקלטת התשאל, מתן אפשרות לנבדק לחתום על תרשומת דבריו בסוף קיום הריאיון, מתן אפשרות לכל נבדק שביקש זאת לקבל מידע שנמסר על ידו בהליך הבדיקה והנוגע אליו עוד בטרם קבלת החלטה לגביו וכן האפשרות של שימוש במכשיר תמלול במסגרת הריאיון התעסוקתי (צוין כי במרחב שרון מתבצע בימים אלה פיילוט בו מוצב בחדר החקירות מכשיר המקליט את החקירה ומתמלל אותה באופן מיידי ואוטומטי).

לאחר שהוועדה בחנה חלופות אלו, ועמדה על הבעייתיות שקיימת לגביהן במישור המהותי ובמישור הטכני כגון: חשש מזליגת מידע, הכבדה מיותרת על המערכת, האופן בו הליך התשאל מתבצע ע"י המתשאל [REDACTED] שאינו מאפשר החתמת נבדק על תרשומת התשאל בסוף ההליך (אין מדובר בתיעוד של שאלה מול תשובה בדומה לאופן בו מתועדת חקירה, אלא בשטף שיחה מתנהלת, שתיעודה כולל הערות מקצועיות שהמתשאל רושם לעצמו), וכן אי בשלות בשלב זה לאפשרות בשימוש במכשיר תמלול בהליך הבדיקה], ממליצה הוועדה לאמץ מתווה חדש כדלהלן:

בתחילת כל ריאיון המתשאל יציין בפני הנבדק כי ככל שמדובר בשאלה בנושא אישי ורגיש מבחינת הנבדק, יוכל המתשאל, בהתאם לבקשת הנבדק, להקריא בפניו את נוסח התשובה אותה הנבדק השיב לשאלה זו כדי לאשרה בשנית מולו או לחלופין שהנבדק יכתוב את תשובתו על שאלה זו על גבי דף נפרד, שיצורף לחומרי התשאל. במסגרת זו, אף יהיה ניתן להחתים את הנבדק בסוף הליך הבדיקה כי הוא מאשר שהמתשאל אכן הציג בפניו שתי חלופות אלה טרם תחילת הליך התשאל וכי שהמתשאל אכן פעל בהתאם למתווה זה לאורך הליך הבדיקה.

י.ח. אופן ביצוע הריאיון התעסוקתי :

לא פעם, במסגרת הליך הבדיקה והצורך המקצועי הקיים בקידום התשואל מול הנבדק, בכדי שניתן יהיה להגיע למידע הרלוונטי לנושאי הבדיקה כפי שהוגדרו בהוראות (מכוח הנקבע בתיקון מס' 33 לפקודת המשטרה) ולשאלת התאמתו התעסוקתית, וכן בכדי לגלות פוטנציאל סחטנות של הנבדק ע"י גורמים עבריינים, עולה מידע נוסף שאינו נוגע או רלוונטי בהכרח ישירות לנושאי הבדיקה כפי שהוגדרו בהוראות כאמור.

צורך מקצועי זה, התקבל והובן על ידי הוועדה. יחד עם זאת, הוועדה דנה בשאלה האם לשם כך אין 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 תשואל שהוא עובר ולקבל ממנו מידע באופן רחב יותר מאשר נושאי הבדיקה כהגדרתם כיום בהוראות המשטרה.

המלצה: הוועדה סברה בדעת רוב כי אפשרות לבדיקות אלה מעוגנת באופן מספק בהוראות המשטרה, שכן מדובר בפעולות מתחייבות להליך הבדיקה. ומשכך אין להמליץ על שינוי בנושא. כן ציינה הוועדה בהקשר זה כי בכל הנוגע לתשואל נבדק ביחס לבחינת פוטנציאל סחיטה עתידי על ידי גורמים עבריינים, יש לפעול במשורה ובזהירות רבה, שכן מדובר במדרון חלקלק בו כמעט כל נושא הנוגע לצנעת הפרט, עלול להיחשב כראוי לבדיקה, בהיותו עשוי להיות מנוצל לרעה בעתיד על ידי גורמים עבריינים.

יט. קביעת מדדים וקריטריונים לגבי סינון מידע עודף מגורמי איסוף המידע לידי ראש יחב"מ:

כאמור לעיל, קיים צורך מקצועי להגדיר את נושאי הבדיקה באופן רחב, כשלא פעם, במסגרת הליך הבדיקה, עולה מידע שאינו בהכרח רלוונטי או נוגע לשאלת ההתאמה התעסוקתית של הנבדקים.

נציגי המשטרה בוועדה ציינו כי כיום, ככלל, מידע שאינו נוגע לאחד מנושאי הבדיקה, המתקבל בהליך הבדיקה אינו מועבר לידי ראש יחב"מ. יתרה מכך, כאמור לעיל, המתשאל רשאי שלא לתעד כלל מידע שעולה בתשואל שאותו הוא רואה בהתאם לשיקול דעתו כ"מידע עודף". כן צוין בוועדה כי בכל הנוגע לנבדקים שאינם קצינים בכירים, פעמים, אף מידע שנוגע באופן זה או אחר לנושאי הבדיקה ולשאלת התאמתם התעסוקתית אינו מועבר לידיעתה של ראש יחב"מ, וזאת ככל שידוע לראש הדסק או לסגנה של ראש יחב"מ מהי מדיניות הנוהגת ביחס לאותם מקרים, וההחלטות לגבי ההתאמה או אי ההתאמה התעסוקתית של נבדקים אלה מתקבלות על ידיהם.

המלצה: במצב הדברים זה כפי שתואר ע"י גורמי המשטרה, נראה כי קיים עדיין מידע עודף שאינו רלוונטי לשאלת ההתאמה התעסוקתית (וזאת גם אם הוא נוגע באופן זה או

אחר לאחד מנושאי הבדיקה - בשל היותם מנוסחים באופן כוללני ורחב) שאינו מסונן טרם העברתו למקבלי ההחלטות, וזאת בפרט ביחס לקצינים בכירים.

משכך, ולאור החשיבות שתוארה לעיל בעניין הצורך הכפול בצמצום העברת מידע שעלה במסגרת הליך הבדיקה לידי מקבלי ההחלטות, הוועדה סברה בדעת רוב כי ראוי לבחון אפשרות לקבוע ולעגן עקרונות, מדדים וקריטריונים, על ידי הגורמים הרלוונטיים במשטרה, שינחו את המעורבים בביצוע בדיקת ההתאמה התעסוקתית במשטרה, כיצד להבחין בין מידע שיש מקום להעבירו הלאה לידי ראש יחב"מ, לבין מידע עודף שאינו רלוונטי לשאלת ההתאמה התעסוקתית של הנבדק (וזאת אף אם הוא נוגע באופן זה או אחר באחד מנושאי הבדיקה, בשל היותם מנוסחים באופן כוללני ורחב) שיש לסננו ולא להעבירו הלאה כאמור.

דעת המיעוט סברה, כי מגוון המקרים ומורכבותם אינו מאפשר להגדיר מראש תבחינים ברורים בנושאים אלה, וכי אפשרות לקבוע תבחינים ברורים ואפקטיביים אינה מעשית.

כ. זכות טיעון שתינתן לשוטר בפני הוועדה בראשות המפכ"ל טרם מתן החלטה לגבי צורך בבדיקת פוליגרף:

כפי שהובהר לעיל, כאשר מתגלה חת"ש במסגרת בדיקת ההתאמה התעסוקתית, בהתאם לסעיף 124 לפקודת המשטרה, לוועדה בראשות המפכ"ל או הסמפכ"ל הסמכות לקבוע שהנבדק יעבור בדיקת פוליגרף. בהמשך לפניה בכתב הנ"ל שהועברה לוועדה בנושא, הוועדה ביקשה לבחון בעניין זה האם יש מקום לאפשר לנבדק להשמיע את טיעונו בפני הוועדה בראשות המפכ"ל, טרם מתן החלטה לחייבו בבדיקת פוליגרף.

המלצה: נציגי המשטרה בוועדה הבהירו כי ההחלטה האם יש לחייב נבדק שעלה חת"ש בעניינו לעבור בדיקת פוליגרף אם לאו, הינה מקצועית לחלוטין, המתקבלת על בסיס המידע המוצג בפני הוועדה, בהתאם לדרישות שנקבעו בפקודת המשטרה בנושא. כן צוין בהקשר זה כי ככל שמתקבלת ע"י הוועדה החלטה לחייב נבדק בביצוע בדיקת פוליגרף והנבדק רוצה לחזור בו מדברים שנאמרו על ידו במהלך התשאול ולמנוע בכך את שליחתו לבדיקת פוליגרף שאינה נדרשת לגביו בהתאם לטענתו, הרי שקיימת האפשרות להחזירו למתשאל לצורך בחינה נוספת והשלמת התשאול עוד בטרם שליחתו לבדיקת פוליגרף.

הוועדה קיבלה את עמדת נציגי המשטרה, ולא מצאה מקום להמליץ על מתן זכות טיעון בטרם קיבלה הוועדה בראשות המפכ"ל או הסמפכ"ל החלטה בנושא הנדון.

כא. סמכות ראש יחב"מ להחליט על אי התאמה תעסוקתית:

הוועדה דנה בהצעה לתקן את לשון סעיף 7(א)(1) בהוראות המשטרה כך שיובהר את אשר נוהג בפועל, ולפיו, הסמכות בעניין קביעת התאמה תעסוקתית, היא של ראש יחב"מ ולא של המפכ"ל (המוסמך במסגרת הוועדה שהוא עומד בראשה לדון בערר המוגש על החלטת ראש יחב"מ).

המלצה: הוועדה מצאה לנכון להמליץ על תיקון הוראת המשטרה בהתאם. להלן נוסח ההוראה עם התיקון המוצע (התיקון מובא בהדגשה):

סעיף 7(א)(1): תוצאת בדיקת פוליגרף לא תשמש גורם בלעדי לקביעת אי-התאמה תעסוקתית **על ידי ראש יחב"מ**, אלא במקרים חריגים **ובהתאם לאישור** שיתקבל בעניין זה על ידי המפכ"ל.

כב. מתן אפשרות לנבדק להביא את טיעונו עוד בטרם קבלת החלטה בדבר אי התאמתו לתפקיד:

כפי שצוין בסקירה לעיל, בהתאם להוראות המשטרה, במצב הקיים, בידי כל נבדק, שהוחלט על אי התאמתו התעסוקתית, עומדים שני הליכים: האחד, השגה בפני ראש יחב"מ כנגד החלטתו זו, והשני, הגשת ערר בפני הוועדה לבדיקת התאמה לתפקיד ולשימוש פוליגרף בראשות המפכ"ל, ככל שהשגתו נדחתה. הוועדה דנה בשאלה האם לשם הבטחת המנהל התקין, אין זה ראוי יותר לתת לכל נבדק זכות להביא את טענותיו בכתב בפני ראש יחב"מ (מעין הליך שימוע), **עוד בטרם** התקבלה על ידו ההחלטה בדבר אי התאמתו התעסוקתית, כשבמידה שטיעונו אלו יידחו, ותתקבל החלטה על ידי ראש יחב"מ על אי התאמתו לתפקיד, יוכל הנבדק להגיש השגה על כך בפני הוועדה בראשות המפכ"ל. הוועדה אומר, שבכל מקרה שני ההליכים שממילא קיימים כיום בידי הנבדק יוותרו בעינם, רק שבניגוד למצב הקיים, ההליך הראשון יתאפשר לנבדק עוד בטרם התקבלה החלטת ראש יחב"מ ולא לאחר מכן כפי שקבוע כיום.

המלצה: בהמשך לדיון שקיימה הוועדה בנושא, ולאחר שגורמי המשטרה הציגו את עמדתם בנושא, ולפיה, אין צורך ממשי בשינוי מצב הדברים בנושא, החליטה הוועדה בדעת רוב להותיר את המצב הקיים בעינו.

לצד זאת, נציגי המשטרה הציגו בפני הוועדה את הפרקטיקה הנוהגת ביחס להחלטה על אי התאמה תעסוקתית של קצינים בכירים: שלא כבמקרה אחר, במקרה בו מדובר בנבדק שהוא קצין בכיר, ראש יחב"מ אינה מקבלת החלטה סופית בדבר אי התאמתו התעסוקתית, בהתאם לסמכותה, אלא לאחר שהיא מציגה תחילה את מסקנותיה המתגבשות בפני המפכ"ל ומתייעצת עמו בנושא.

משכך, הוועדה סברה כי יש מקום לאפשר לנבדק שהוא קצין בכיר להגיש את השגתו על החלטת ראש יחב"מ בעניינו, עוד בטרם גיבושה ואישורה הסופי מול המפכ"ל כאמור, וזאת בכדי שכשהמפכ"ל ייפגש לראשונה עם ממצאי הבדיקה לגבי אותו קצין בכיר נבדק ומסקנת ראש יחב"מ לגביו, יהיו בפניו אף טיעוני הקצין הבכיר, עוד בטרם גיבוש עמדתו בנושא מול ר' יחב"מ וקבלת החלטה הסופית של ר' יחב"מ בנושא בעקבות כך. בהמשך, ככל שהשגה זו תידחה, יוכל הקצין הבכיר להגיש ערר על החלטה זו, לוועדה בראשות המפכ"ל, ככל נבדק אחר וזאת בהתאם למתווה שנקבע בהוראות המשטרה בנושא.

גורמי המשטרה הבהירו לוועדה כי פרקטיקה נוהגת זו ביחס לקצינים בכירים, וכן ההסדר הנ"ל שהומלץ על ידי הוועדה בנושא, עולה בקנה אחד עם הנקבע בסעיפים 6.ג, 8 ו- 9 להוראות המשטרה.

כג. העברת מידע נוסף לנבדק :

הוועדה דנה בהצעה לקדם תיקון של סעיף 24יא לפקודת המשטרה, כך שהמפכ"ל (או הוועדה בראשותו) יקבל סמכות לקבוע באילו מקרים יהא נבדק רשאי לקבל מידע רחב יותר מהמידע שניתן להעביר אליו כיום, אודות הליך בדיקת התאמתו התעסוקתית, ובלבד שמדובר במידע שנמסר על ידו בהליך הבדיקה והנוגע אליו בלבד, וזאת בעקבות פסיקה קיימת (בעת"מ (ירושלים) 18-10-74429) שניתנה על ידי כב' השופט וינוגרד ביחס למקרה מסוים שהובא בפניו.

המלצה : גורמי המשטרה בוועדה מסרו כי המשטרה פועלת ותמשיך לפעול בהתאם לפסק הדין שאוזכר לעיל, וזאת בכפוף לשני התנאים שצוינו בפסק הדין (ויתור מפורש בכתב של הנבדק על כל טענה לפגיעה בפרטיותו וכן בקשה מנומקת של ב"כ לצורך של הנבדק במידע נוסף זה להגנה מיטבית על זכויותיו של הנבדק) ולסייגים הקבועים בעניין זה בפקודת המשטרה. יחד עם זאת, בכדי לוודא שהסדר זה יהיה ידוע לכלל הנבדקים, ובכדי לוודא שוויוניות בהפעלתו, סברה הוועדה כי יש מקום לתקן את סעיף 24יא ולעגן הסדר זה במסגרתו.

כד. העברת מידע מראש יחב"מ לוועדה בראשות מפכ"ל לגבי נבדק שלא נמצאה מניעה בהתאמתו התעסוקתית :

כפי שהובא בסקירה לעיל, ככל שראש יחב"מ מוצא לנכון, הוא מביא בפני הוועדה בראשות המפכ"ל אף מקרים בהם הוא קיבל החלטה שאין כל מניעה מבחינת ההתאמה התעסוקתית של הנבדק, וזאת בכדי שהמפכ"ל והוועדה יבחנו את האפשרות לנקוט ביחס לנבדק אמצעי פיקודי ו/או מנהלי לאור המידע שעלה בבדיקה. בצד כך הובהר, כי ישנם מקרים מעין אלה שאינם מועברים לידיעת המפכ"ל או לוועדה ע"י ראש יחב"מ וזאת בהתאם לשיקול הדעת שמופעל על ידו בנושא, וכן בהתאם לתקדימים מוכרים לו מדיוני

הוועדה בראשות המפכ"ל וההחלטות שהתקבלו בעבר על ידי ועדה זו ביחס למקרים מסוימים.

המלצה: בוועדה הוסכם כי עיקר הליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית שעוגן בתיקון מספר 33 לפקודת המשטרה, נועד לצורך בדיקת ההתאמה התעסוקתית לשוטרים כשנקיטת אמצעי מנהלי/פיקודי כנגד נבדק בגין מידע שעלה בהליך הבדיקה, הינו בגדר הליך משני בלבד הנלווה למטרה העיקרית הנ"ל בביצוע בדיקת התאמה תעסוקתית. נובע מכך, כי במקרה שבו הוחלט על ידי ראש יחב"מ שקיימת התאמה תעסוקתית לנבדק, כשבצד כך נמצאו אי אילו ליקויים בתפקודו של הנבדק, הרי שעל אלו להיות מועברים לידיעת הוועדה בראשות המפכ"ל (או הסמפכ"ל), בכדי לשקול לנקוט כלפיו בצעד מנהלי/פיקודי רק במקרים המשמעותיים יותר, קרי, אלו המחייבים נקיטה בצעדים מנהליים/פיקודיים בעלי משקל רב, וזאת בהתאם לנקבע על ידי המפכ"ל בהתאם לשיקול דעתו. תהליך של סינון מתקיים גם במצב הנוכחי, אולם מוצע שהמפכ"ל יבחן אפשרות לקבוע ולעגן עקרונות, מדדים וקריטריונים למקרים כאמור שיש מקום להביאם בפני הוועדה.

כה. שינוי חברי מותב הוועדה לבדיקת התאמה לתפקיד:

כפי שהובא לעיל, נציגי המשטרה בוועדה ציינו כי בפרקטיקה הנוהגת כיום, בכל הנוגע לדיונים הנוגעים לנבדקים מעת לעת או טרם מינוי לתפקיד, מותב הוועדה בראשות המפכ"ל הקבוע בסעיף 124 לפקודת המשטרה, לעיתים מצומצם יותר, לאור בכירות הנבדקים, ובחלק מהמקרים הוא אינו כולל את ראש מחלקת משמעת של משטרת ישראל.

המלצה: הוועדה סברה כי ראוי לעגן נוהג קיים זה במסגרת סעיף 124 לפקודת המשטרה ו/או בסעיף 1(ג) להוראות המשטרה, כך שיוגדר כי אין חובה שראש מחלקת משמעת של משטרת ישראל יהיה חלק מהוועדה בראשות המפכ"ל, מקום בו מדובר בדיון הנוגע לנבדק מעת לעת או טרם מינוי, כשגורמי המשטרה הבהירו בעניין זה כי היות שדיוני הוועדה בהקשר זה אינם קבועים במסגרת החוק, הוראות המשטרה מהוות האכסניה המתאימה לעיגון הסדר זה.

כו. הקדמת מועד בדיקת ההתאמה התעסוקתית לקבוצת הנבדקים מעת לעת, עוד בטרם מינויים לתפקיד:

בשונה מהתפקידים המנויים בחלק א' לתוספת השלישית בתיקון 33 לפקודת המשטרה, לגביהם נקבע כי בדיקת התאמה תעסוקתית ועמידה בה בהצלחה, מהוות תנאי מקדים למינוי אליהם, בכל הנוגע לקבוצת התפקידים המנויה בחלק ב' לתוספת השלישית, המיועדת לבדיקת התאמה תעסוקתית מעת לעת, הרי שהמנויים ברשימה זו חייבים בבדיקה מעת לעת רק **לאחר** שמונו לתפקידם, ולא ניתן לחייבם בעמידה בהצלחה בבדיקה זו כתנאי למינוי.

בוועדה נדונה השאלה האם מבחינת תקינות ההליך, אין זה ראוי לקבוע כי גם מועמד לתפקיד בקבוצה של הבדיקה מעת לעת (הקבוצה בחלק ב' לתוספת השלישית), יהיה חייב קודם כל לעבור בהצלחה את בדיקת ההתאמה התעסוקתית, ורק לאחר מכן להתמנות לתפקיד המנוי בקבוצה זו, שכן לכאורה אין היגיון למנות קצין או שוטר לתפקיד, כשלאחר זמן מה יימצא בבדיקה מעת לעת, אותה הוא יהיה מחויב לעבור, כי הוא אינו מתאים לתפקיד זה.

יחד עם זאת, לאור השוני הקיים בין שתי קבוצות אלה, והחמרה לגבי המועמדים לתפקיד המנוי בחלק ב' בתוספת השלישית, ככל שיאומץ לגביהם מתווה זהה לזה הקבוע לגבי המועמדים לתפקידים המנויים בקבוצה שבחלק א' לתוספת השלישית, דנה הוועדה באיחוד הרשימה המנויה בחלק ב' לתוספת השלישית עם זו המנויה בחלק א' לתוספת זו, תוך צמצום אפשרי של רשימת המנויים בחלק ב' בתוספת השלישית, והשמטת אלו שלאור מהות תפקידם, נחזים כנדרשים פחות לעבור בבדיקת פוליגרף כתנאי למינויים (כמו גם מעת לעת), כך שכל אלו הכלולים ברשימה מאוחדת זו יהיו חייבים בבדיקת פוליגרף הן כתנאי למינויים והן בהמשך בבדיקה מעת לעת אחת ל-5 שנים בהתאם לנקבע בפקודת המשטרה בעניין זה.

כמו כן, במסגרת זו, ובהקשר לטענה לעניין שיפור תקינות ההליך בקבוצה זו, הועלתה טענה נוספת בוועדה ולפיה, תחת מתן מענה לסוגיית שיפור תקינות ההליך על ידי החמרה עם קבוצה זו, כמתואר לעיל, ניתן לכאורה לטעון, באותה מידה, כי קיימת אפשרות לתת לכך מענה על ידי הקלה עם קבוצה זו, באופן שחובת הבדיקה העתית לגביה תבוטל לחלוטין, והיא תיכלל תחת הקבוצה המפורטת בסעיף 24(א)(3) לפקודת המשטרה, שהמנויים בה מחויבים לעבור בבדיקת פוליגרף רק באם עלה חת"ש לגביהם.

בנוסף, צוין בעניין זה, על ידי גורמי המשטרה בוועדה כי המצב המעוגן כיום בפקודת המשטרה בנושא, מבוסס על המודל שקיים גם בצבא ביחס [REDACTED] עיתיות לאלופי משנה וסגני אלופים בתפקידים מסוימים.

המלצה: לאחר בחינת הנושא ושקילת הדברים האמורים לעיל, סברה הוועדה כי אין להמליץ על שינוי ההסדר האמור כפי שמעוגן כיום בפקודת המשטרה, משום שהסדר קיים זה נחזה כמהווה איזון סביר בין כלל השיקולים הרלוונטיים.

כז. אופן העברת החומרים לגורמים מורשים מחוץ למשטרה ואופן שמירת החומרים על ידי גופים אלו:

הוועדה דנה בשאלה האם יש מקום לקבוע נוהל במשרד לביטחון הפנים או בכל גוף אחר החיצוני למשטרה אליו ניתן להעביר מידע מחומרי בדיקה בהתאם לנקבע בתיקון 33

לפקודת המשטרה, בו יוסדר אופן הטיפול במידע זה המועבר אליהם ויוגדרו המגבלות ביחס לרשאים לעיין במידע זה, כפי שנקבעו בתיקון 33 לפקודת המשטרה.

המלצה: הוועדה סברה כי לאור הקבוע בסעיף 24(א)7 לפקודת המשטרה, ולפיו, המשטרה הינה הגורם האחראי לקביעת אופן שמירת חומרי הבדיקה המועבר לגופים החיצוניים לה, הרי שראוי שהמשטרה תגבש דף הנחיות [REDACTED] או הוראות ופקודות המשטרה הקיימות בנושא, בו יובהרו דרישות המשטרה לאופן הטיפול בחומר הבדיקה הנמסר על ידה לאותו גורם חיצוני ולאופן שמירתו על ידי גורם חיצוני זה. דף הנחיות זה יוצמד על ידי המשטרה לכל מידע מחומר בדיקה המועבר לגופים חוץ משטרתיים המותרים בכך, לרבות גורמי המשרד לביטחון הפנים, כשהאחריות לפעול בהתאם לנקבע בדף הנחיות זה תוטל על כלל גופים חיצוניים אלה. הוועדה סברה כי הסדר זה מהווה פתרון ראוי המייתר את הצורך בקביעת נוהל ייעודי בנושא במשרד לביטחון הפנים או בכל גוף חיצוני רלוונטי אחר והיא ממליצה שהמשטרה תפעל בנושא במתווה האמור.

[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

כ.ט. שינוי הדיווח ליועץ המשפטי לממשלה:

הוועדה בחנה האם יש מקום לשינוי אופי והיקף הדיווח השנתי של המפקח 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 הדיווח כפי שמוסדר בהוראות המשטרה.

פרק ג'- נושאים נוספים שנדונו והמלצות

[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

סיכום

כפי שצוין בדברי המבוא, ועדה זו מונתה בכדי לבחון האם, בשלב זה, לאחר שאלפי שוטרים וקצינים עברו בדיקת ההתאמה התעסוקתית, מהם מאות שעברו אף בדיקת פוליגרף, בהתאם למתווה שנקבע בתיקון 33 לפקודת המשטרה, יש מקום לנקוט בצעדים לייעול ולשיפור המתכונת הקיימת במשטרה בעניין בדיקת ההתאמה התעסוקתית לרבות שימוש בפוליגרף, וזאת, בכדי לוודא שמתכונת בדיקה זו אכן עומדת בגדרי הסייג "במידה שאינה עולה על הנדרש" בכל הנוגע לחשש מפגיעה לא מידתית בזכויותיהם של הקצינים, השוטרים והמועמדים למשטרה.

במסגרת עבודתה נתנה הוועדה את דעתה לקולות ותחושות הנבדקים בנוגע להליך הבדיקה כאמור, כפי שהוצגו בפניה, בממצאי סקר ממד"ה שנערך לבקשת הוועדה ובפניות שהועברו אליה, והיא התייחסה לכך במסגרת המלצותיה.

בסקר ממד"ה, בו הסתייעה הוועדה כאמור, עלו, בין היתר, שלושה ממצאים אלה, בהם בחרה הוועדה להתמקד, בהיותם נוגעים למהות הוועדה ולעיקר יעודה כעולה מכתב מינויה:

- התחושה היא כי ההליך פולשני מידי, נוגע בתחומים אישיים ופרטיים שאינם רלוונטיים לעיסוק ולארגון, כשתחושה זו משתנה בהתאם לנושאים השונים שנבחנו, ובולטת יותר בתחום יחסי המרות;
- התחושה כי הליך הבדיקה מתייחס לפרק זמן ארוך מידי "אחורה", בפרט בתחום יחסי המרות (כ-50%) וכן בתחום מעשים אשר יש בהם פגיעה בטוהר המידות (כ-40%);
- תחושה שההליך אינו דיסקרטי דיו, שחומרי הבדיקה דולפים וכי נעשה בהם שימוש למטרות נוספות על המוצהר, כשלמעלה ממחצית מבין המשיבים בקבוצת הפוליגרף סברו כי המידע דולף לגורמים בלתי מוסמכים.


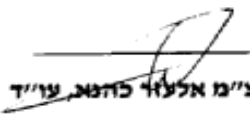
לאחר בחינת הדברים לעומקם, הוועדה התרשמה כי ניכר שהגורמים המקצועיים במשטרה אשר עוסקים בהליך ההתאמה התעסוקתית, מודעים למורכבות ההליך ורגישותו וכי נעשו על ידם מאמצים להיערך לכך בהתאם, במסגרת הזמן שעמד לרשותם, וזאת, לרבות פעולות שנעשו על ידם לצמצום הפגיעה בנבדקים הנלווית להליך זה, שכפי שהובא לעיל הינו בגדר תקדימי ביחס לגופים אחרים במדינה. דברים אלו באים לידי ביטוי גם בממצאים שעלו מהסקר שבוצע על ידי ממד"ה.

עם זאת, הוועדה מצאה לנכון להמליץ על מספר שינויים ושיפורים בהליך, ובין היתר, מציעה המלצות אלו:

- שיפור המידור הקיים בתוך יחב"מ ביחס לחומרי בדיקת ההתאמה התעסוקתית;

- בחינת האפשרות למנוע ככל הניתן המשך שירות של שוטרי יחב"מ ביחידות אחרות במשטרה, תוך בדיקת היתכנות לאימוץ חלופות בעניין זה;
 - המלצה לבחון אפשרות לקבוע ולעגן עקרונות, מדדים וקריטריונים על ידי הגורמים הרלוונטיים במשטרה, לסינון מידע עודף מהמעורבים בביצוע בדיקת ההתאמה התעסוקתית לידי ראש היחב"מ;
 - המלצה שהמפכ"ל יבחן אפשרות לקבוע ולעגן עקרונות, מדדים וקריטריונים שינחו כיצד לסנן מידע שעלה מהליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית לגבי נבדק שהוחלט כי קיימת לגביו התאמה תעסוקתית, טרם העברתו לידי המפכ"ל, הוועדה בראשותו וכן גורמים רלוונטיים אחרים במשטרה, לשם שקילת צעדים מנהליים/ פיקודיים כנגדו;
 - קיצור טווח אפשרות בדיקת ההתאמה התעסוקתית בעבירה של ניצול יחסי מרות – לפרק זמן של 10 שנים בלבד;
 - קביעת כתובת מוסדרת במשטרה, לקבלת טענות של נבדקים לאי תקינות בהליך הבדיקה שעברו;
 - קידום הסברה פנים ארגונית לרבות קידום הכנת לומדה שכל נבדק יעבור, שתביא לידיעת הנבדקים את סוגי המידע האישי הרלוונטי להתאמתם התעסוקתית שעליהם יהיה למסור במסגרת הליך הבדיקה וכן את אופן התנהלות המערכת במידע אישי שנמסר על ידם.
- נדמה כי יש בהמלצות אלה, ככל שיאומצו, כדי לתת מענה משמעותי לטענות העיקריות שהועלו ביחס להליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית הנוהג כיום במשטרה.
- קידום אימוץ ההמלצות הנ"ל כמו גם המלצות חשובות נוספות שעלו בוועדה, שנועדו לוודא שמירה על עקרונות השקיפות, השוויוניות והוודאות במסגרת הליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית לחייבים בכך במשטרה, יביאו בסופו של יום להתייעלות ושיפור חשובים בהליך הבדיקה עצמו ובתחושות הנבדקים ביחס אליו.

חתימת חברי הוועדה

 חיים אמיגה, עו"ד
 מר דני קריבו
 יואל הדר, עו"ד - יו"ר הוועדה
 נצ"מ אלעזר כהנא, עו"ד
 נצ"מ אתי מאירסון
 תנ"צ אבי ביטון

[51]

נספח א' - כתב מינוי



מדינת ישראל



השר לביטחון הפנים

י"ט בטבת, התשע"ט
27 דצמבר 2018
סימוכין - 08670718

לכבוד

מר יואל הדר, עו"ד, יועמ"ש - יו"ר הוועדה
 מר דני קריבו, סמנכ"ל את"ב - חבר
 מר חיים אמיגה, עו"ד, לשכת יועמ"ש - חבר
 תנ"צ אבי ביטון, מפקד מרחב שרון במשטרה - חבר
 נצ"מ אתי מאירסון, ראש יחב"מ במשטרה - חבר
 נצ"מ אלעזר כהנא, סגן יועמ"ש המשטרה - חבר
 מר אריאל רייס, עו"ד, לשכת יועמ"ש - מזכיר הוועדה

שלום רב,

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

ביום ה-7/8/17, נכנס לתוקפו תיקון 33 לפקודת המשטרה [נוסח חדש], התשל"א - 1971 (להלן: "פקודת המשטרה"), במסגרתו הוסדרה בדיקות התאמה תעסוקתית, לרבות אפשרות שימוש בפוליגרף, למשרתים במשטרה או למועמדים לשירות בה.

כעולה מדברי ההסבר לתיקון זה, אין ספק, כי בדיקת פוליגרף או אפילו קיומה של אפשרות לביצוע בדיקה כאמור, פוגעת בזכויות יסוד של הנבדק, בפרטיותו, בחופש הבחירה שלו אם לחשוף או להסתיר מידע אישי ואולי אף בחופש עיסוקו. על כן, שימוש בפוליגרף צריך שיעשה לתכלית ראויה בלבד ובמידה שאינה עולה על הנדרש.

במקרה זה, התכלית הראויה, אינה נתונה במחלוקת, וזאת לאור מעמדה הייחודי של המשטרה, המידע המסווג אליו נחשפים המשרתים בה, וכן היקף הסמכויות הרחב והמגוון הנתון בידיהם.

יחד עם זאת, במהלך הזמן שחלף מכניסת תיקון 33 לתוקפו, לאור העובדה שמדובר בהסדר תקדימי שאינו בנמצא באף גוף אחר (לרבות ביטחוני) במדינת ישראל, עולה הצורך לבחון האם יש מקום לזיכרון מעשיים לשינוי שיטת המימוש המסומנת הנוכחית במימוןה כיווני נכ. כדנו לנדע ושהוא אכן



מדינת ישראל



השר לביטחון הפנים

מדובר באחד מהנושאים המנויים ברשימה, ככל שמדובר באירועים שחלף פרק זמן משמעותי מסוים, כפי שייקבע, מאז מועד התרחשותם.

חלוף הזמן יכול להיבחן במסגרת זו, בין היתר, לפי סוגי העבירות פלילית או משמעטית; עד כמה יש בעבירה כדי להשליך על פגיעה אפשרית בתדמית המשטרה בעיני הציבור, וכן לפי רמת חומרתן: האם מדובר בעבירה מסוג פשע, עוון או חטא.

3. לבחון אפשרות להגבלת השאלות שניתן יהיה לשאול נבדק ביחס לנושאים הנבדקים בבדיקת ההתאמה לתפקיד.

4. לבחון את כל הליכי הסינון ועיבוד המידע, מהגורם המבצע את הבדיקה, לכל גורם אחר המוסמך לקבל את חומרי הבדיקה ביחס לשוטר, באופן שהמידע שיועבר לא יכלול בתוכו מידע הנוגע לאירועים שחלף פרק זמן משמעותי (כפי שיקבע) מאז מועד התרחשותם, או שאינו רלוונטי באופן אחר להתאמתו של השוטר להמשך שירותו במשטרה בהתאם לתכלית תיקון 33 לפקודת המשטרה.

5. לבחון האם יש מקום להקים יחידה חדשה ונפרדת, של מומחים בתחום, לביצוע בדיקות התאמה לתפקיד ולשמירת חומר הבדיקה בהתאם לסעיף 24(ב5) לפקודת המשטרה במקום יחב"מ (היחידה לביטחון מידע) במשטרה, שיעודה הוא ביטחון מידע. יחידה כאמור יכולה להיות מוקמת לרבות באמצעות פיצול היחב"מ לשתי יחידות שונות.

במסגרת זו יש לבחון האם שימוש ביחידה נפרדת כאמור, יוכל להבטיח ביצוע בדיקות ההתאמה ועיבוד המידע המופק מהן טרם העברתו הלאה למקבלי ההחלטות, באופן טכני, סטריילי וניטרלי – כך שכל נתון שאינו רלוונטי להתאמת הנבדק לשירות בהתאם לקווים שיוגדרו ליחידה בעניין זה – ינוקה ממכלול המידע טרם העברתו הלאה.

כמו כן, יחידה זו תוכל להיות המוסמכת לקבוע מתי חל פטור לשימוש בפוליגרף ומה חיקף הפטור.

ככל שאכן יש מקום להקמת יחידה מקצועית נפרדת לביצוע הבדיקות ולעיבוד המידע המועבר על ידה, כך שיוסרו ממנו כלל הנתונים שאינם רלוונטיים – לבחון למי אמורה להיות כפופה יחידה זו ומה אמורים להיות מאפייניה.

6. לבחון האם יש מקום לתקן את פקודת המשטרה בעניין זה כך שחובת בדיקת התאמה תעסוקתית לרבות שימוש בפוליגרף תחול אף על מפכ"ל – ומי הגורם שיהיה אחראי לביצוע בדיקות אלה לגביו.

7. לבחון האם יש מקום לשינוי רשימת הזכאים בעיון בחומר הבדיקה או תמציתו ביחס לנבדק – בהתאם לנקבע בסעיף 24 לפקודת המשטרה, לרבות אפשרות הכללת היועמ"ש לממשלה ברשימה זו.

קריית הממשלה מזרח ירושלים, בנין ג', ת.ד. 18182 מיקוד 91181 טל: 5428502-02 פקס: 5418039-02

sar@mops.gov.il | www.mops.gov.il



מדינת ישראל



השר לביטחון הפנים

8. לבחון האם יש מקום לשינוי חברי מותב הוועדה לבדיקת התאמה לתפקיד ולשימוש בפוליגרף, בהתאם לנקבע בפקודת המשטרה או האם יש מקום לשנות מסמכויותיה בהתאם לנקבע בפקודת המשטרה ובהוראות המשטרה.
9. לבחון האם יש מקום לשינוי אופי והיקף הדיווח ליועמ"ש לממשלה על השימוש בפוליגרף במסגרת בדיקות החתאמה, בהתאם לנקבע בסעיף 7(יא) להוראות המשטרה בעניין זה.
10. לבחון אילו הנחיות מקצועיות חשוב לעגן בהוראות המשטרה, במסגרת הנוהל האמור בסעיף 24 לפקודת המשטרה או במסגרת הנוהל האמור בסעיף 7(י) להוראות המשטרה בנוגע לשימוש בפוליגרף במסגרת בדיקת ההתאמה לתפקיד, והאם יש מקום לשינוי בעל הסמכות לקבוע את הנוהל כאמור בסעיף 24 לפקודת המשטרה.
11. לבחון אפשרות לקביעת נסיבות בהן אי שיתוף פעולה של נבדק עם הליך הבדיקה, בכל שלב שהוא, לא יגרום בהכרח החלטה על פיטוריו בגין אי התאמתו להמשך השירות במשטרה, וכן לבחון מה המשקל שיש לייחס לתוצאות בדיקת הפוליגרף במסגרת ההחלטה על התאמה לתפקיד, ובמסגרת זו אף לבחון את סמכות ראש יחב"מ להחליט בעניין זה בהתאם לנקבע בסעיף 2(ג) להוראות המשטרה ואת סמכות המפכ"ל להחליט בעניין זה בהתאם לסעיף 7(א1) להוראות המשטרה.
- לבחון כל סוגיה אחרת בנושא שאינה כלולה באחת מהני"ל, לפי שיקול דעת חברי הוועדה.
- גורמי המשטרה והמשרד יסייעו ככל שיש בידם לוועדה לשם גיבוש המלצותיה, והוועדה תוכל להיעזר בגורמים חיצוניים, ככל שיעלה צורך בכך, לרבות במומחה פוליגרף. נחלקו חזרת בנושא כלשהו בין חברי הוועדה, תכריע עמדת יו"ר הוועדה.
- על הוועדה להגיש לי את מסקנותיה תוך 90 יום.

כברכה
מיכאל ארזן
השר לביטחון הפנים,
השר לנושאים אסטרטגיים והסברה

העתיקים:
ניצב (בדימוס) משה צ'יקו (אדרי)
ניצב מוטי כהן, מ"מ המפכ"ל

קריית הממשלה מזרח ירושלים, בנין ג', ת.ד. 18182 מיקוד 91181 טל: 02-5428502 פקס: 02-5418039

sar@mops.gov.il | www.mops.gov.il



בדיקת התאמה תעסוקתית – עמדות שוטרים

צוות המחקר:

סנ"צ ד"ר רונן קסטן
מורן קרן
רפ"ק ד"ר לי מיכאלי
פקד ד"ר אולגה אנטל-קטייב

מרץ 2019

המחלקה למדעי ההתנהגות | מדור מחקר והערכה



כללי

בתאריך 07.08.2017 נכנס לתוקפו תיקון 33 לפקודת המשטרה (נוסח חדש), במסגרתו הוסדרה בדיקת התאמה תעסוקתית, לרבות אפשרות שימוש בפוליגרף, למשרתים במשטרה או למועמדים לשירות בה.

בחלוף למעלה משנה, הקים השר לביטחון פנים ועדה שמטרתה לבחון את אופן יישום ההתאמה התעסוקתית במשטרה.

במסגרת פעילות הועדה בוצעה פניה לממד"ה ב 8.1.2019 בבקשה לקיים סקר שמטרתו לבחון את עמדות השוטרים בנוגע לבדיקות ההתאמה התעסוקתיות כפי שמבוצעות במשטרה כיום.



שיטה

בממד"ה נבנה סקר הכולל שאלון עמדות כלפי בדיקת ההתאמה התעסוקתית בשיתוף עם היעוץ המשפטי של משטרת ישראל, ועם היחידה לביטחון מידע.

נושאי השאלון:

1. עמדות ותחושות כלפי התהליך בכללותו (אפקטיביות, חדירה לפרטיות, יתרונות וחסרונות).
2. עמדות ותחושות כלפי מרכיבי התהליך (המבדק הממוחשב, הראיון התעסוקתי, בדיקת הפוליגרף)
3. אפקטיביות נתפסת מול פגיעה בפרטיות של נושאי הבדיקה השונים.
4. תחימת הזמן שאליו מתייחסת הבדיקה.



שיטה

השאלון הממוחשב הועבר לשתי קבוצות (תוך שמירה על אנונימיות המשיבים):

- **"קבוצת הפוליגרף"** – 329 קצינים בדרגת נצי"מ ומעלה וסני"צים (ראשי מפלגים או כמפקדי תחנות) שחויבו בתהליך מלא כולל פוליגרף במהלך שנת 2018. לשאלון השיבו 57% מן הנשאלים (188 קצינים). **הניתוחים בוצעו על תשובותיהם של 173 משיבים** (שציינו כי תהליך הבדיקה שלהם כלל פוליגרף).
- **"קבוצת ללא פוליגרף"** – מדגם של 332 שוטרים (מתוך קבוצה של 4587 שוטרים) שביצעו תהליך את התהליך ללא פוליגרף במהלך שנת 2018. לשאלון השיבו 43% מן הנשאלים (142 שוטרים). **הניתוחים בוצעו על תשובותיהם של 133 משיבים** (שציינו כי תהליך הבדיקה שלהם לא כלל פוליגרף).

* מתוך המשיבים, 60 קבעים בחירי שלא לחתום בתשובותיהם לחשק אשר כלל שאהות בלשם בדיקת הפוליגרף

ממצאים

הממצאים יוצגו בדגש על עמדות הקצינים שעברו פוליגרף תוך השוואה לקבוצה השנייה במקרים שבהם נמצאו הבדלים בין הקבוצות

ממצאים עיקריים

- בדיקת ההתאמה התעסוקתית בכללותה נתפסת כאפקטיבית ויעילה.
- קימת הסכמה כללית לגבי אפקטיביות (זיהוי בעיות והרתעה) של כל מרכיבי הבדיקה (מבדק, ראיון, פוליגרף) בדגש על בדיקת הפוליגרף כאפקטיבית בייצור הרתעה.
- הבדיקה התעסוקתית נתפסת כאפקטיבית ביחס לנושאים השונים הנבחנים במסגרתה – מעורבות בעבירות פליליות, שימוש בסמים, קשר עם עבריינים, יחסי מרות, מסירת מידע, טוהר מידות.
- קימת הסכמה רבה בין המשיבים לכך כי הריאיון ובדיקת הפוליגרף נעשו באופן הוגן ומכבד.
- מרבית המשיבים סברו כי תקופת הזמן שאליה מתייחסת הבדיקה סבירה, למעט נושא יחסי המרות שלגביו היו חילוקי דעות בקבוצת הפוליגרף.
- נמצא כי תפיסת אפקטיביות בדיקת הפוליגרף הינה הגורם העיקרי המנבא את תפיסת הכלי כאיכותי למטרות הארגון. מנבאים משמעותיים נוספים שנמצאו הם דליפת המידע ותחושת פולשנות הבדיקות.
- נמצא כי תחושת פולשנות הבדיקות הינה הגורם העיקרי המנבא את תחושת האיזון בין פגיעה בפרטיות לבין השגת מטרת הבדיקה. מנבאים משמעותיים נוספים שנמצאו הם מידת האפקטיביות הנתפסת של הנושאים הנבדקים וההוגנות הנתפסת של ההליך.



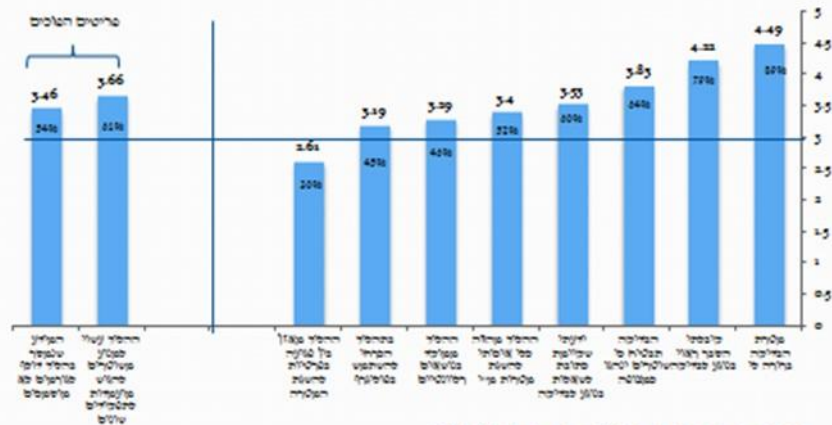
ממצאים עיקריים

- כשליש בלבד מן המשיבים בקבוצת הפוליגרף סברו במידה רבה או רבה מאד כי הבדיקה בכללותה מאזנת בין הפגיעה בפרטיות לבין השגת המטרה שלטמה נועדה.
- למעלה ממחצית מבין המשיבים בקבוצת הפוליגרף סברו כי הריאיון והפוליגרף חודרניים ומוגעים בפרטיות מעבר לנדרש.
- תחושת הפולשנות והחדירה לפרטיות משתנה בהתאם לנושאים השונים שנבחנו. תחושה זו בולטת יותר בתחום יחסי המרות (למעלה ממחצית המשיבים בקבוצת הפוליגרף סברו כך).
- למעלה ממחצית מבין המשיבים בקבוצת הפוליגרף סברו כי המידע דולף לגורמים בלתי מוסמכים.
- ניתוח מלל - מרבית התגובות היו שליליות הן בקבוצת הפוליגרף והן בקבוצה השנייה שלא עברה פוליגרף. בקבוצת הפוליגרף, הטענות התמקדו בחדירה מוגזמת ומיותרת לחיים האישיים, חוסר שקיפות ואחידות בקריטריונים לבדיקת הפוליגרף (מי צריך ומי עושה), תחושת חוסר הוגנות ביחס לארגונים אחרים, הדלפות ושימוש לא ראוי במידע.
- בקבוצה ללא הפוליגרף, הטענות התמקדו בחדירה מוגזמת ומיותרת לחיים האישיים, סרבול, קושי והעדר תמיכה בעת מילוי השאלון הממוחשב, תחושת חוסר הוגנות ביחס לארגונים אחרים, הדלפות ושימוש לא ראוי במידע.
- בשתי הקבוצות התגובות החיוביות התמקדו בנחיצות התהליך לצורך יצירת הרתעה וסינון.



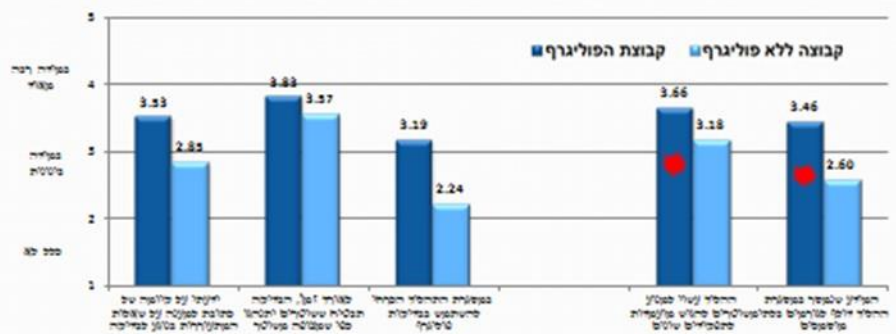
עמדות כלליות כלפי בדיקת התאמה תעסוקתית

עמדות כלליות כלפי בדיקות ההתאמה התעסוקתית



* בעלי התמיכה החלטים נידך למך סגובני על נעדה חלבות אחר
 * האחוזים בתרשים מייצגים את אחוז המעושים בעלי התמיכה בבידוד רבה - רבה מאוד

הבדלים בעמדות שוטרים שנדרשו / לא נדרשו לבדיקת פוליגרף

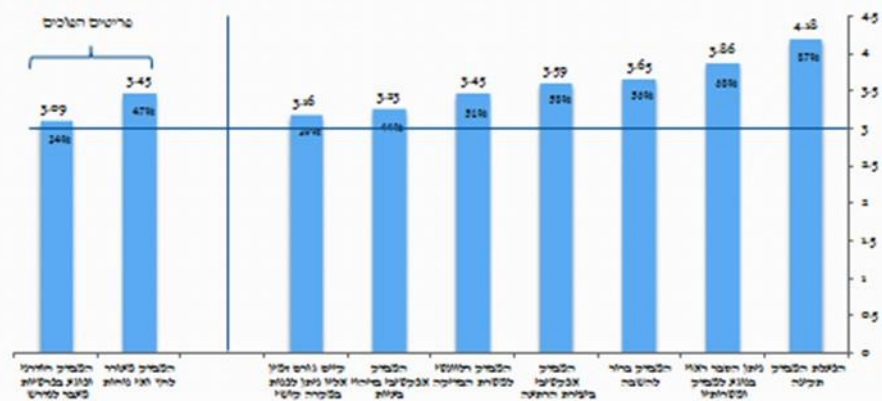


● טבלה זה נתי לאור סגובני על נעדה חלבות אחר
 בתרשים תיכס נעבדום תיכסום תיכס (בכחא היחידים נעבדום תיכס)

- קבוצת השוטרים אשר נדרשו לבדיקת פוליגרף מדווחים על נעדות חלבות אחר בתדירות מדינה מוקדמות על קיום תלבת תפנה על נעדות, תבטחה כי שוטרים תיכס כסעזמה תעודו הכרחות השימוש בבדיקת פוליגרף.
- סגוד, קבוצה זו נעדה תיכסום אחר כי החיך נעלי למען שוטרים תיכס מנעדותם לתפקודים נעלי וכו היחיד תמסר בחיך זוכה לתרשים לכס סלססום.

עמדות כלליות כלפי המבדק הממוחשב

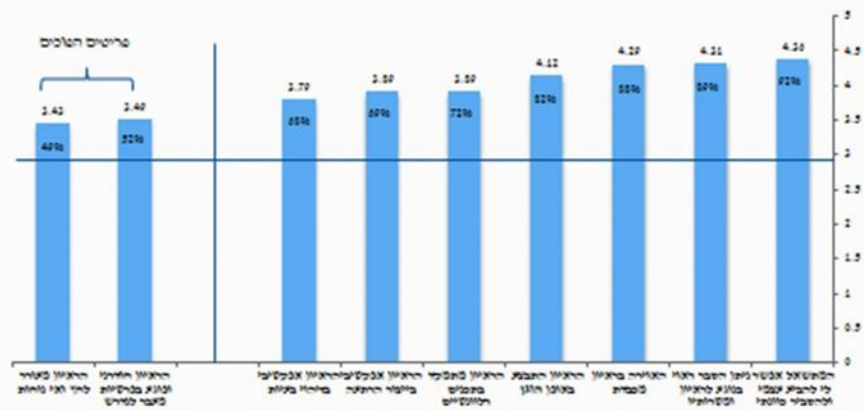
עמדות כלליות כלפי המבדק הממוחשב



* בטווח המיוטים החלטים נרדף למדך סגובני על נמדה חלובת חולר
 * האחוזים בתרשים מייצגים את אחוז המשיבים בעלי התשובה במידה רבה - רבה מאוד

עמדות כלליות כלפי הראיון התעסוקתי

עמדות כלליות כלפי הראיון התעסוקתי



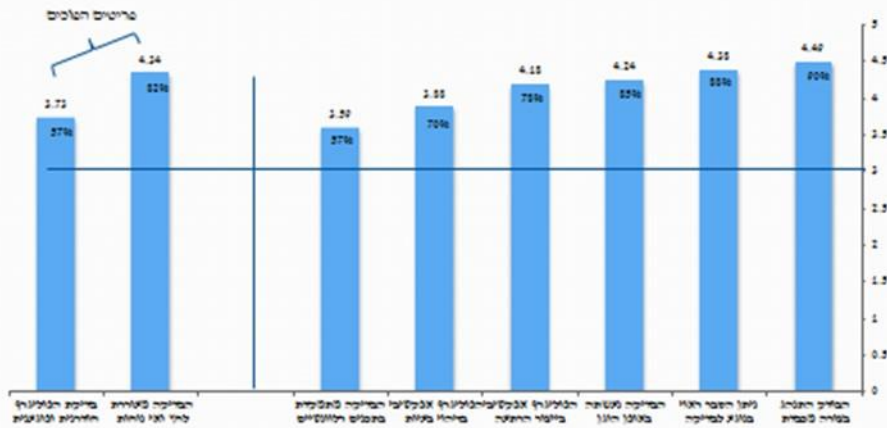
* בעלי התשובות השליליים נדרש לסווג את תשובתם על שאלה זו ליותר
 * האזורים בתרשים מייצגים את אחוז התשובות **בשליליות** בלבד – **רובם מאוד**



עמדות כלליות כלפי בדיקת הפוליגרף



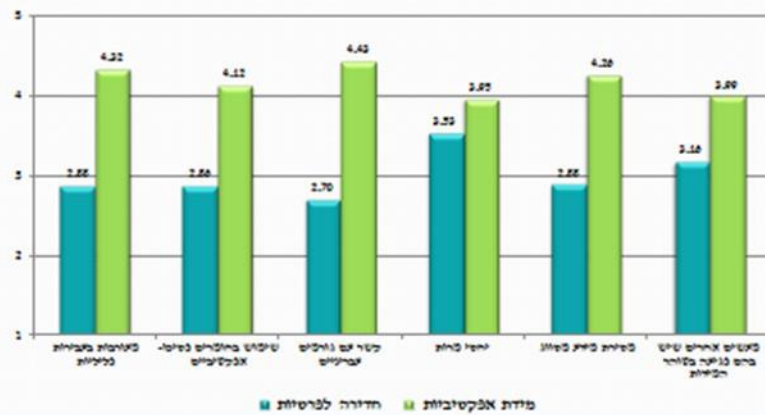
עמדות כלליות כלפי בדיקת הפוליגרף



* בעלי התמיכה התמיכה נמדדה על פי שאלה: "האם אתה תומך בשימוש בפוליגרף?"
 * האחוזים בתרשים מייצגים את אחוז התמיכה בפוליגרף ככלי חקירה בלבד - ראה טבלה

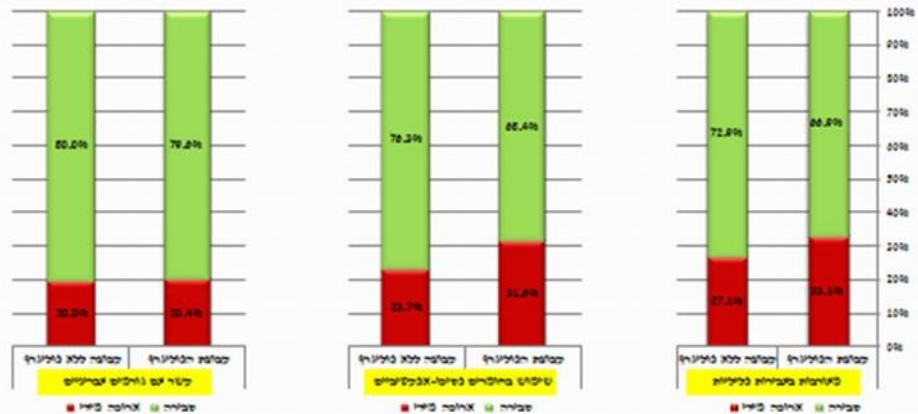
נושאים נוספים

מידת חדירה לפרטיות למול אפקטיביות ההליך



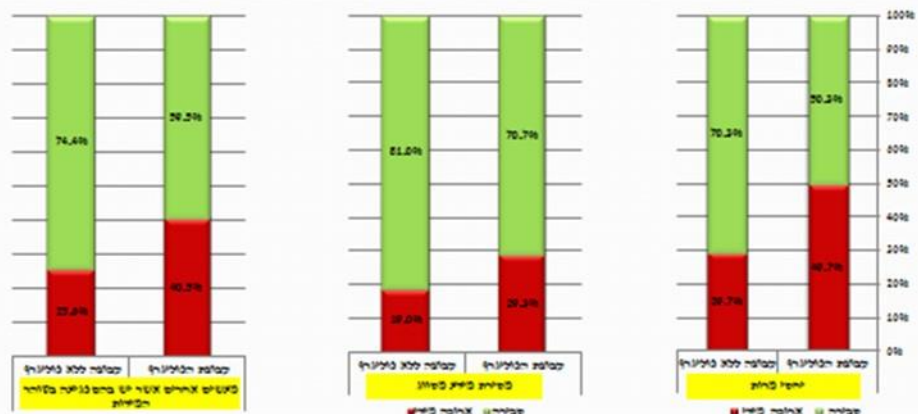
- מהתרגום של כלל הממצאים התהליך נתפס כאפקטיבי ביחס למידת החדירה לפרטיות.

תקופת הזמן אליה מתייחס ההליך



- מרבית הטוסדרים שדרשו/ לא נדרשו במסלול מיליונות או תקופת זמן סבירה בהתייחס ל-3 המרכיבים לגיל (מסלול) שיטת סימון/ טריאנג אפיונים
 - שינוי גבוה יותר מקבוצת הטוסדרים אשר נדרשו במסלול מיליונות או פרק זמן ארוך מדי בהתייחס לבידול מליות שימוש בסומם.

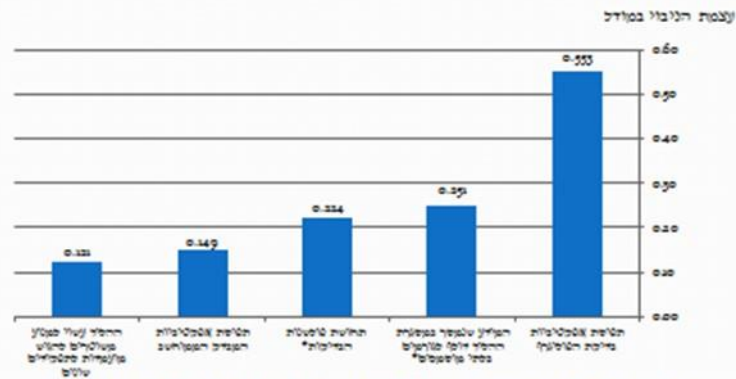
תקופת הזמן אליה מתייחס ההליך



- בהשאלה לקבוצת המיליונות (50.3%-70.7%), שינוי גבוה יותר מקבוצת הטוסדרים שלא נדרשו לבדיקה (70.3%-81.0%) דיווחו על פרקי זמן סבירים בהתייחס לשלושת המרכיבים לגיל - יחסו מרוב, מסירת מידע מסודר, פגישה בטווח מידות.
 - במחצית הטוסדרים אשר נדרשו במסלול מיליונות דיווחו על פרק זמן ארוך מדי בהתייחס ליחסו מרוב, זאת למטת כ-30% מלבד בקבוצת הטוסדרים שלא נדרשו למיליונות.



מנבאים לתפיסת הכלי כאיכותי להשגת מטרות הארגון

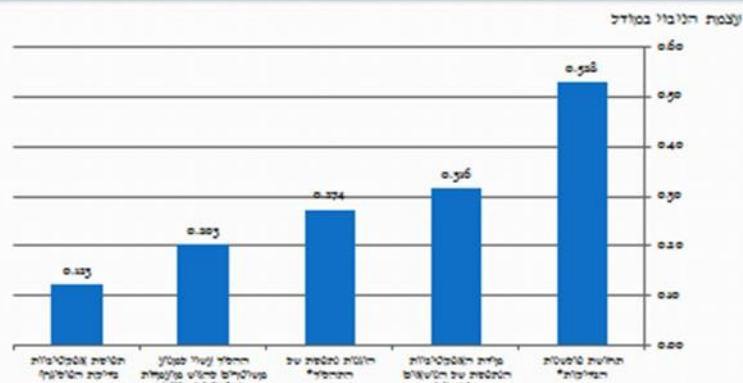


- מטרת הניתוח היא לבחון מה משפיע על תפיסת הכלי ככה שיביא להשגת מטרת הארגון.
- בניתוח נמצא כי המנבאים במודל הסבירו 61.4% משונות המשתנה המוסבר (תפיסת הכלי כאיכותי..)
- ניכר כי תפיסת האפקטיביות של בדיקת הפוליגורף היא המנבא החזק ובאופן בולט ביחס לשאר המשתנים במודל.

* מוצגים בגרף מלבאים מסומנותיים בכדור להבדוקה ככה מלבאים נוספים.
* פירטים המסומנים בסוככות למצאו מלבאים באופן שילמי



מנבאים לתחושת האיזון בין פגיעה בפרטיות לבין השגת מטרת הבדיקה



- מטרת הניתוח היא לבחון מה משפיע על תחושת האיזון בין הפגיעה בפרטיות להשגת מטרת הבדיקה.
- בניתוח נמצא כי המנבאים במודל הסבירו 45.3% משונות המשתנה המוסבר (האיזון..)
- ניכר כי תחושת פולשנות הבדיקות היא המנבא החזק ובאופן בולט ביחס לשאר המשתנים במודל.

* מוצגים בגרף מלבאים מסומנותיים בכדור להבדוקה ככה מלבאים נוספים.
* פירטים המסומנים בסוככות למצאו מלבאים באופן שילמי
* משתנה פולשנות הבדיקות מורכב מוסבר פירטים רסונטיים שנכללו במאמר



ניתוח איכותני



ניתוח תגובות מילוליות – קבוצת הפוליגרף

כללי:

110 מתוך 173 המשיבים על השאלון, הוסיפו הערות מילוליות אודות תחושתיהם לגבי התהליך. מרבית ההתייחסויות הינן שליליות (קרוב ל-80%), ורק מיעוטן חיוביות (33%).
* חלק מהמשיבים ציינו גם התייחסות חיובית וגם התייחסות שלילית.

ההתייחסויות החיוביות התייחסו בעיקר לחשיבות ונחיצות ההליך עקב ההרתעה והסינון שהוא יוצר. (סה"כ 37 הערות)
יחד עם זאת, ביותר ממחצית ההערות החיוביות הועלו תחושות קשות שנוצר בעקבותיו.



ניתוח תגובות מילוליות – קבוצת הפוליגרף

ההתייחסויות השליליות התייחסו למגוון תחושות והשגות באשר לאופן ביצוע ההליך ומידת האמון בו (סה"כ 86 הערות מתוך 110)

להלן פירוט הנושאים העיקריים:

חדירה מוגזמת לפרטיות (55 הערות):

תחושה היא כי ההליך פולשני מידי, נוגע בתחומים אישיים ומרטיים שאינם רלוונטיים לעוסק ולארגון ומתייחס לפרט ומן ארוך מידי "אחורה". בחלק גדול של ההערות יש אף שינוט בביטויים תחושתיים קשים.

חוסר אמון בשמירת חסיון המידע (25 הערות):

תחושה שההליך אינו דיסקרטי דיו, שחומרי הבדיקה דולפים וכי נעשה בהם שינוט למטרות נשגות על המובהר.

תחושת חוסר הוגנות בהשוואה לבדיקה המתבצעת בארגונים אחרים (19 הערות):

תעומת על כך שהטוטרות מתבקשת לבצע בדיקות פוליגרף בעוד ארגונים מקבילים לא מתבקשים לכך.



ניתוח תגובות מילוליות – קבוצה ללא פוליגרף (שאלון ממוחשב וראיון תעסוקתי)

כללי:

80 מתוך 133 המשיבים על השאלון, הוסיפו הערות מילוליות אודות תחושותיהם לגבי התהליך. מרבית ההתייחסויות הינן שליליות (קדוב ל-73%), ומחציתן חיוביות (50%).

* חלק גדול מהמשיבים ציינו גם התייחסות חיובית וגם התייחסות שלילית.

ההתייחסויות החיוביות התייחסו בעיקר לחשיבות ונחיצות ההליך עקב ההרתעה והסינון שהוא יוצר. (סה"כ 42 הערות)

יחד עם זאת, בחמישית מההערות החיוביות הועלו תחושות קשות שנוצרו בעקבותיו.



ההתייחסויות השליליות התייחסו למגוון תחושות והשגות באשר לאופן ביצוע ההליך ומידת האמון בו (סה"כ 58 הערות)

להלן פירוט הנשאים העיקריים:

חדירה מוגזמת לפרטיות (37 הערות):

התחושה היא כי ההליך פולטני מידי, נוגע בתחומים אישיים ופרטיים שאינם רלוונטיים לעיסוק ולארגון ומתייחס לפרק זמן ארוך מידי "אחורה".

חוסר אמון בשמירת חסיון המידע (9 הערות):

תחושה שההליך אינו דיסקרטי דיו, שחומרי הבדיקה דולפים וכי נעשה בהם שימוש למטרות נוספות על המוגדר.

תחושת חוסר הוגנות בהשוואה לבדיקה המתבצעת בארגונים אחרים (6 הערות):

תוצאות על כך שהטוטרה מתבקשת לבצע בדיקות פוליגרף בעוד ארגונים מקבילים לא מתבקשים לכך.



ההיבטים הזקוקים לדעתך לשינוי בתהליך

כללי:

105 משיבים **מקבוצת "הפוליגרף"** הוסיפו הערות מילוליות התייחסות להיבטים שזקוקים לדעתם לשינוי. להלן פירוט הנשאים העיקריים:

- הנבלת נושא הזמן אליו מתייחס התחקיר ל- 2 עד 5 שנים אחרונות (24 הערות).
- ביטול השאלון הממוחשב - עלו טענות כי הינו מסורבל ואין גורם שניתן לפנות אליו בזמן אמת (3 הערות).
- צמצום בדיקה לנושאים רלוונטיים לעיסוק השוטף - קשרים עם עבריינים, יחסי מרות. עלו טענות כי בחינת מצב החשבון בבנק ויחסים מחוץ לנישואין שאינם עם פקודות מהווים חדרה מוגזמת לפרטיות השוטף (25 הערות).
- ביצוע פוליגרף רק לחשודים בדבר עבירה ללא קשר לדרגה וקידום (21 הערות).
- השוואת הבדיקה כך שתהייה דומה לזו שעוברים בארגונים אחרים, כדוגמת צה"ל ושב"כ (7 הערות).
- דרישה כי הריאיון יבוצע על ידי מראיין שלא מכיר את המרואיין, שטירה על סודיות מוחלטת של ההליך ותוצאותיו (17 הערות).



ההיבטים הזקוקים לדעתך לשינוי בתהליך

כללי:

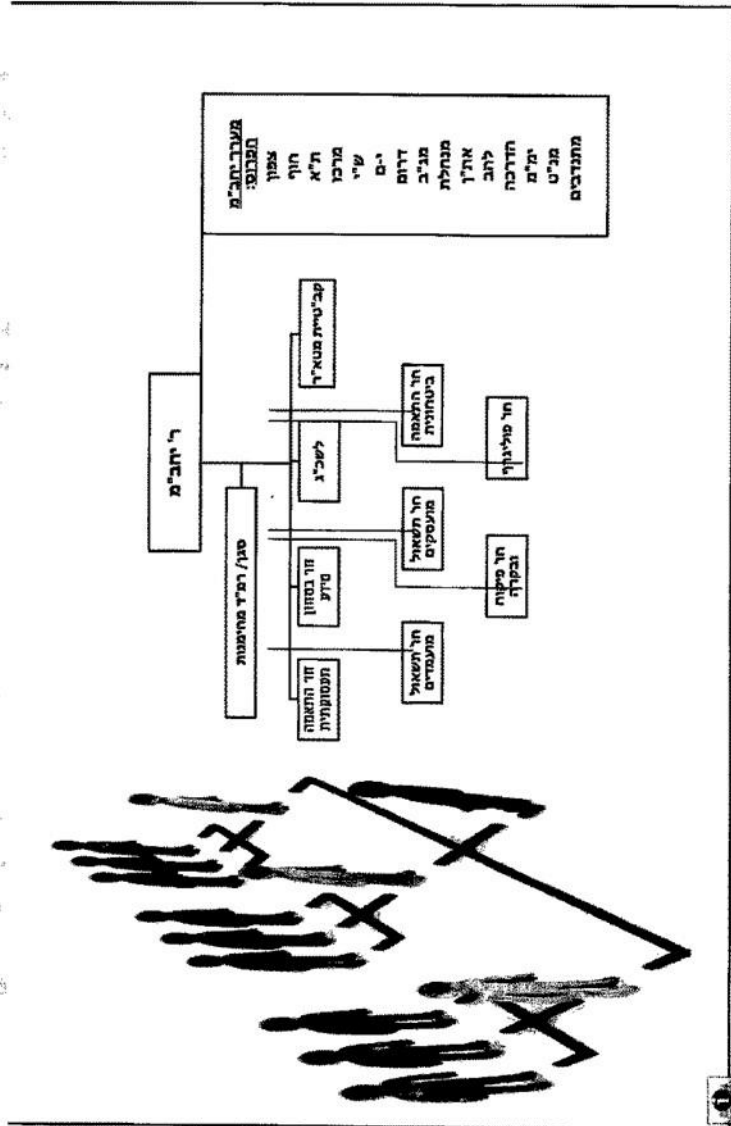
65 משיבים **מקבוצת "ללא פוליגראף"** הוסיפו הערות מילוליות המתייחסות להיבטים זקוקים לדעתם לשינוי. להלן פירוט הנושאים העיקריים:

- **הגבלת משך הזמן** אליו מתייחס התחקיר ל-2 עד 5 שנים אחרונות (11 הערות).
- **ביטול השאלון הממוחשב** (8 הערות).
- **צמצום בדיקה לנושאים רלוונטיים לעיסוק השוטף** (17 הערות).
- **ביצוע פוליגראף רק לחשודים** בדבר עבירה ללא קשר לדרגה וקידום (2 הערות).
- **השוואת הבדיקה** כך שתהייה דומה לזו שעוברים בארגונים אחרים, כדוגמת צה"ל ושב"כ (2 הערות).
- **דרישה כי הראיון יבצע על ידי מראיין שלא מכיר את המראיין, שמירה על סודיות מוחלטת של ההליך ותוצאותיו** (8 הערות).



סוף

מבנה ארגוני יחב"מ - כולל מערך פרום





בדיקת התאמה תעסוקתית - דף הסבר

מועמד/ת, מועסק/ת/ יקר/ה,

מטרתה של בדיקת התאמה תעסוקתית היא להבטיח שמועמדים לגיוס ולהעסקה במשטרת ישראל כמו גם המועסקים בה, יתאימו לערכים המובילים את משטרת ישראל כגוף אוכף חוק. התהליך עוסק בהתאמתך לשירות בארגון. בנוסף לנדרשים, מתקיים הליך בדיקת התאמה ביטחונית המבוצע ע"י נציגי השב"כ.

עפ"י חוק לתיקון פקודת המשטרה (תיקון מס' 33), התשע"ז – 2017 – התאמה לתפקיד – לא ימונה אדם לתפקיד ולא יישא בתפקיד, אלא בכפוף לכך שיעבור בדיקת התאמה לתפקיד ויימצא בבדיקה כי קיימת לגביו התאמה לתפקיד. במסגרת הבדיקה הנך נדרש למלא שאלון זה, ביצוע מבדק ממוחשב ולהשתתף בשיחה תעסוקתית ובמידת הצורך להיבדק בבדיקת פוליגרף.

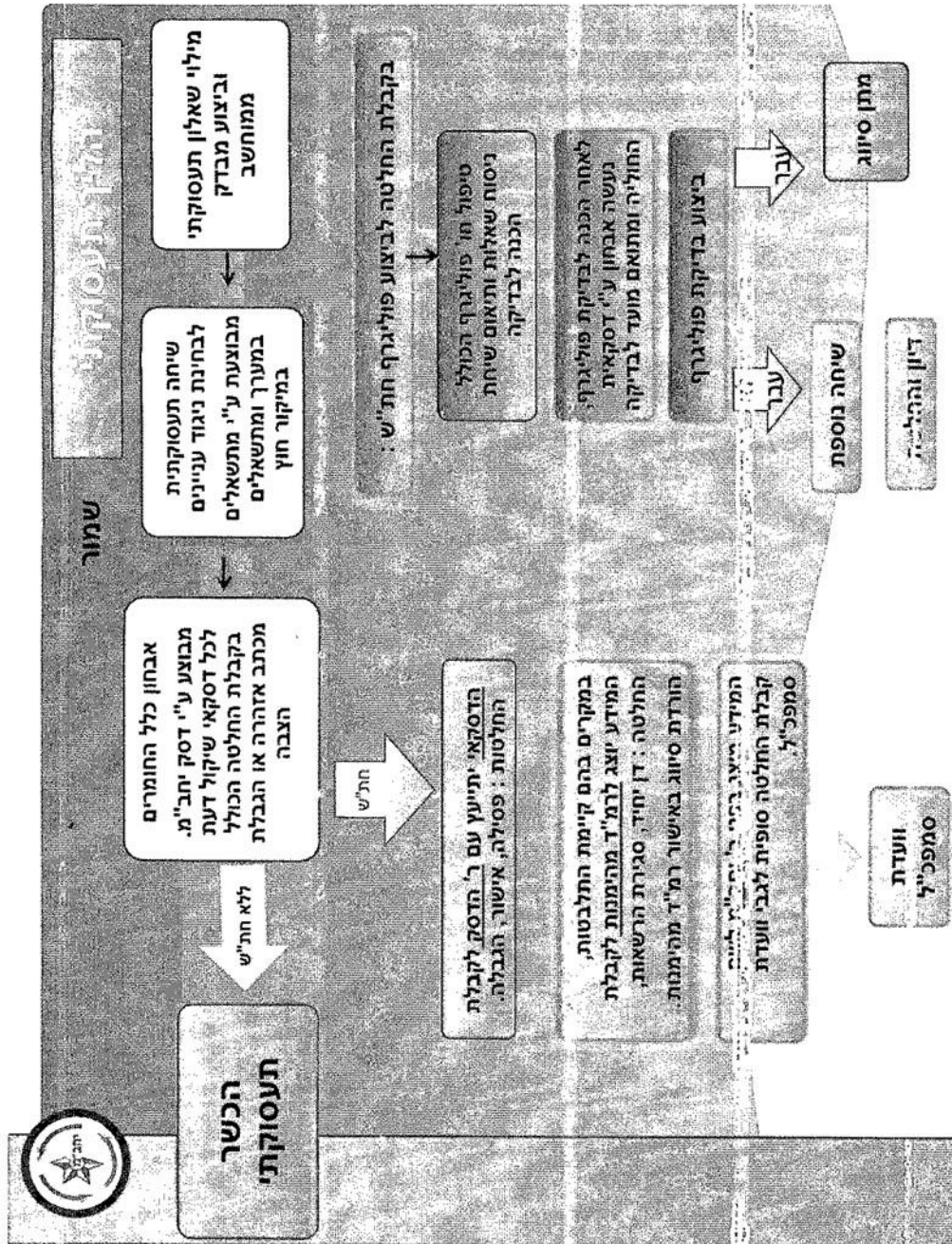
עליך לגלות יושרה ולהקפיד ולדבוק בדוות. הסתרת מידע והעלמת פרטים יביאו להפסקת ההליך. ייתכן ותצטרך לעבור מספר בדיקות התאמה תעסוקתית במהלך שירותך/העסקתך. הבדיקה נערכת עם כניסתך לארגון, במעבר בין תפקידים, בקידום ובכל מועד אחר בו יימצא לנכון להזמין לבדיקה חוזרת. על מנת לאשר גיוסך/העסקתך במשטרת ישראל או למען המשך העסקתך במשטרה, עליך להשלים את כל שלבי הבדיקה. סירוב מצידך לבדיקה או לאחד משלביה, ישליך ישירות על גיוסך ו/או המשך העסקתך.

תהליך ההתאמה התעסוקתית/ ביטחונית מנוהל ע"י היחידה לביטחון מידע בכפיפות סמפכ"ל. אנו עושים ככל שביכולתנו לשמור על פרטיותך. ככלל, המידע שיעלה בבדיקה זו ישמש לצורך קבלת החלטות בדבר התאמתך לתפקיד, קידומך בארגון או המשך שירותך בו, ולא יועבר למפקדים הישירים ביחידתך. יחד עם זאת, במקרים חריגים, המידע עשוי להיות מועבר לגורמים המתאימים, לרבות גורמים מחוץ לארגון.

אני מאשר בזאת כי הבנתי את האמור לעיל וקראתי את חוק ההתאמה לתפקיד (תיקון 33) התשע"ז 2017

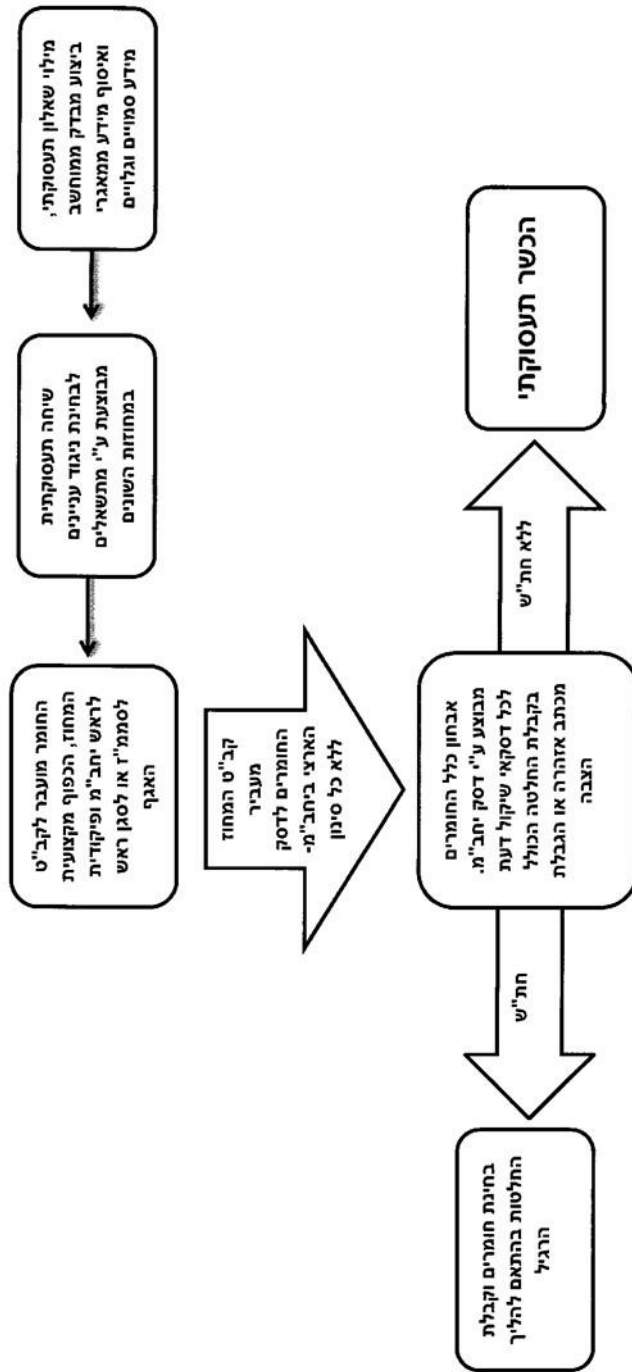
חתימה

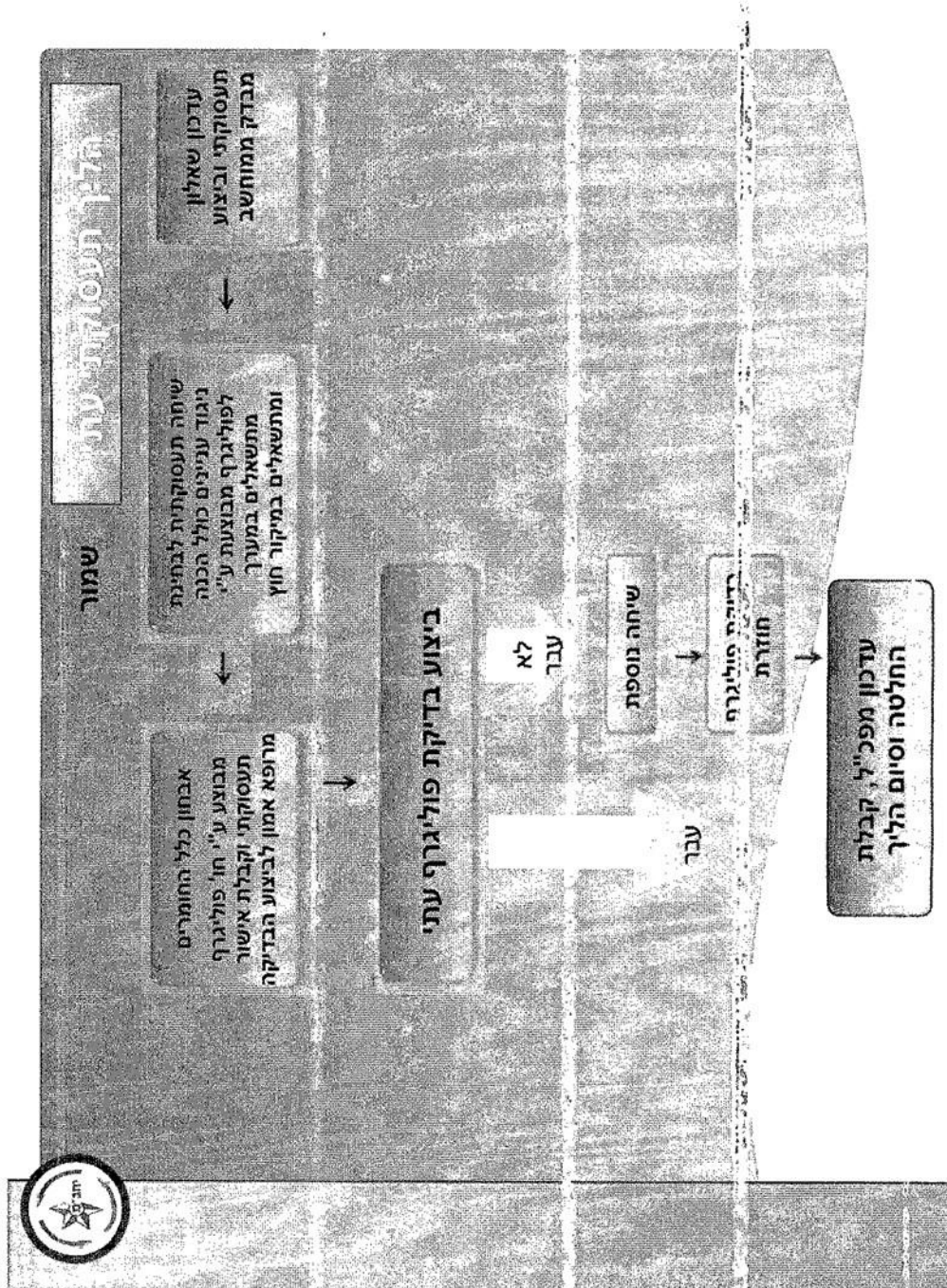
תאריך



שמור

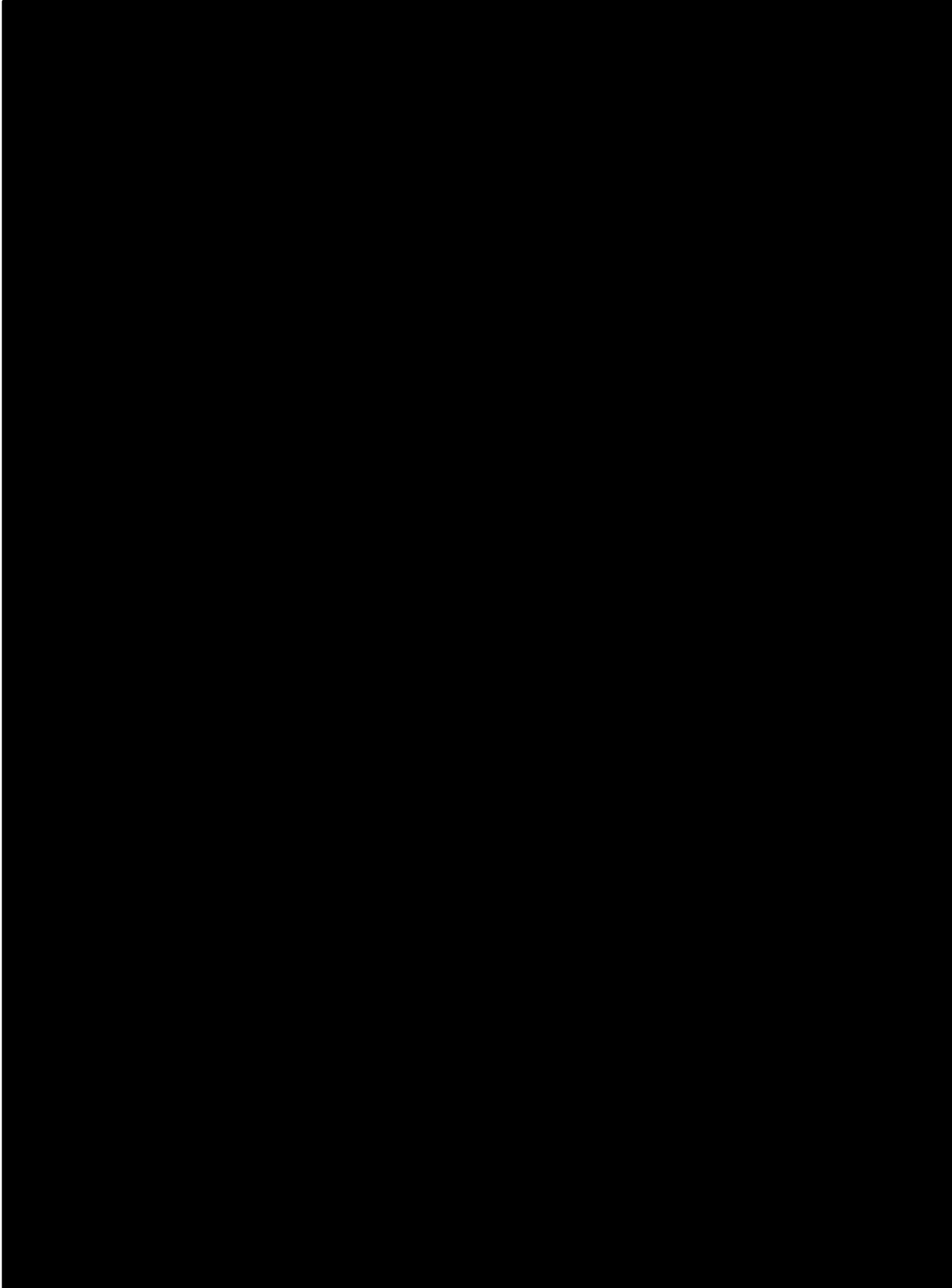
הליך תעסוקתי במחוזות

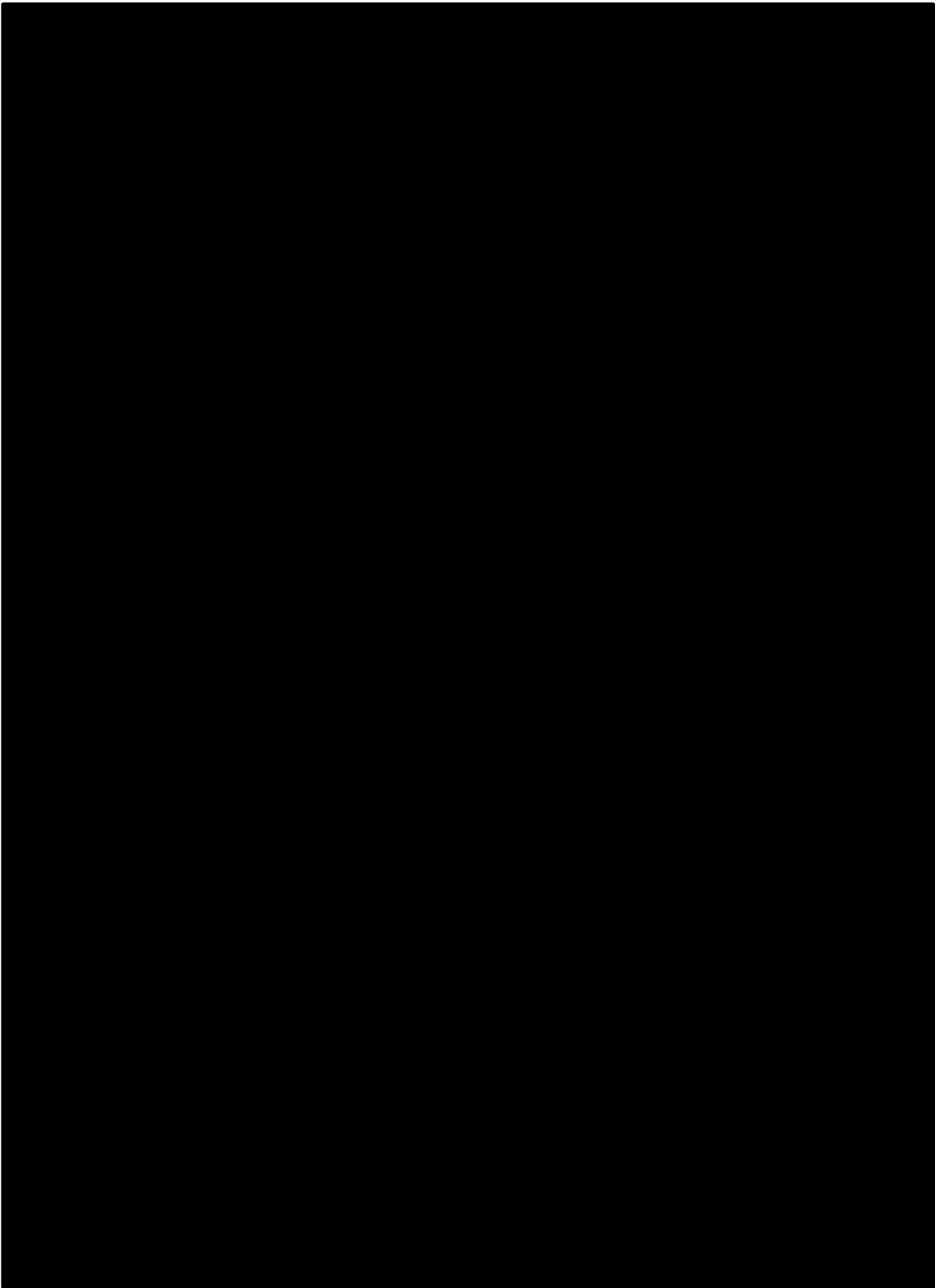


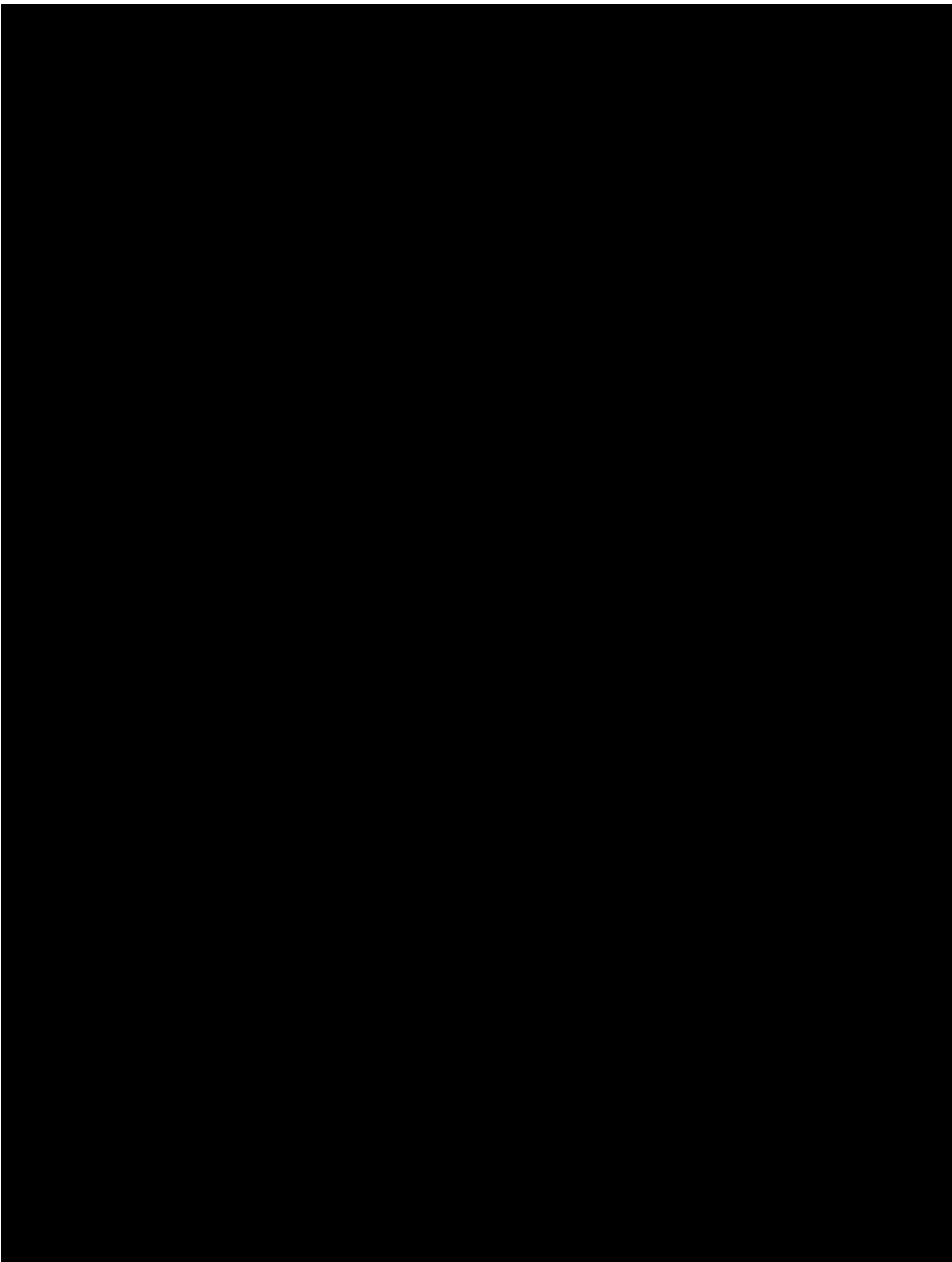


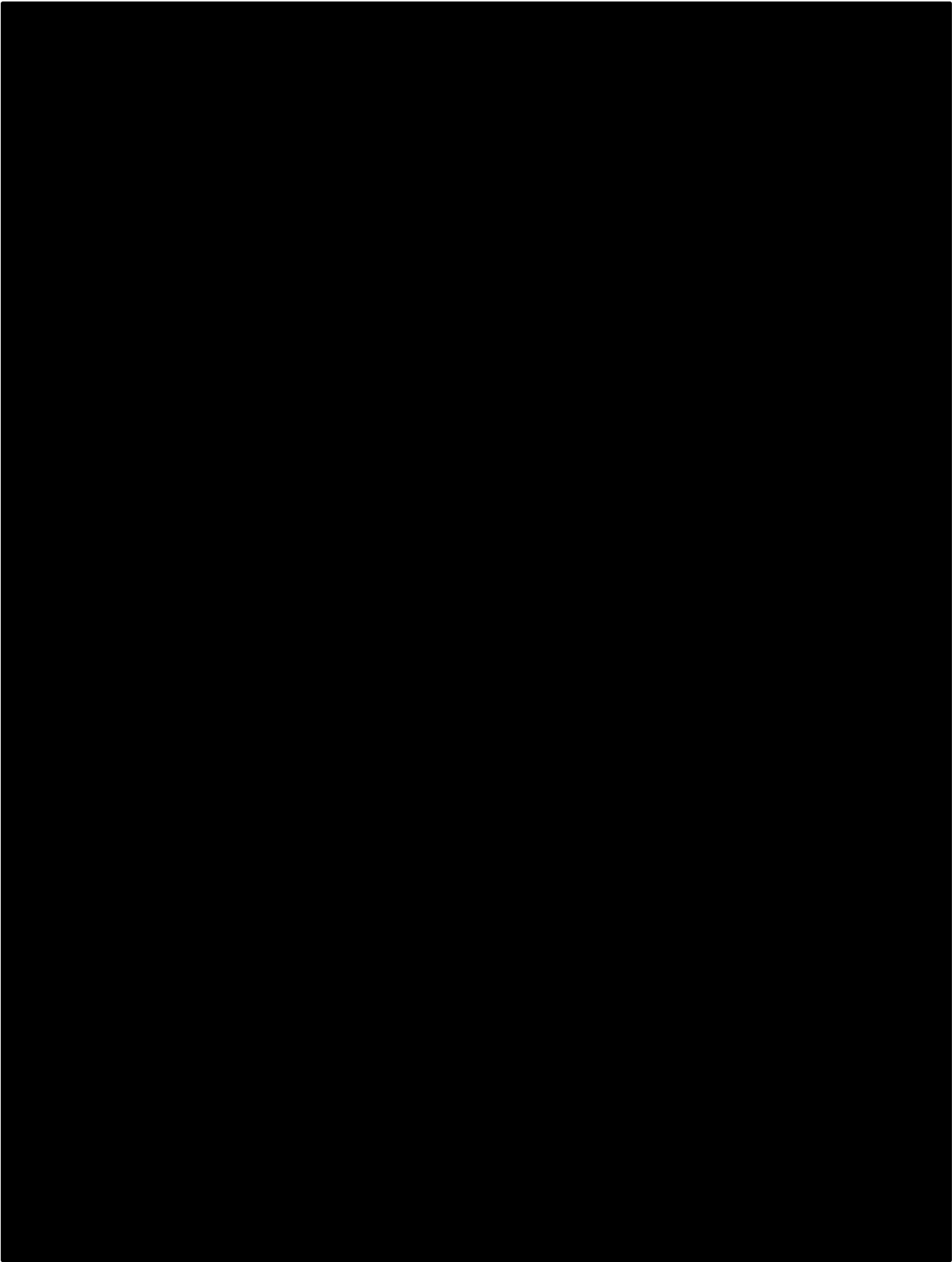
[REDACTED]

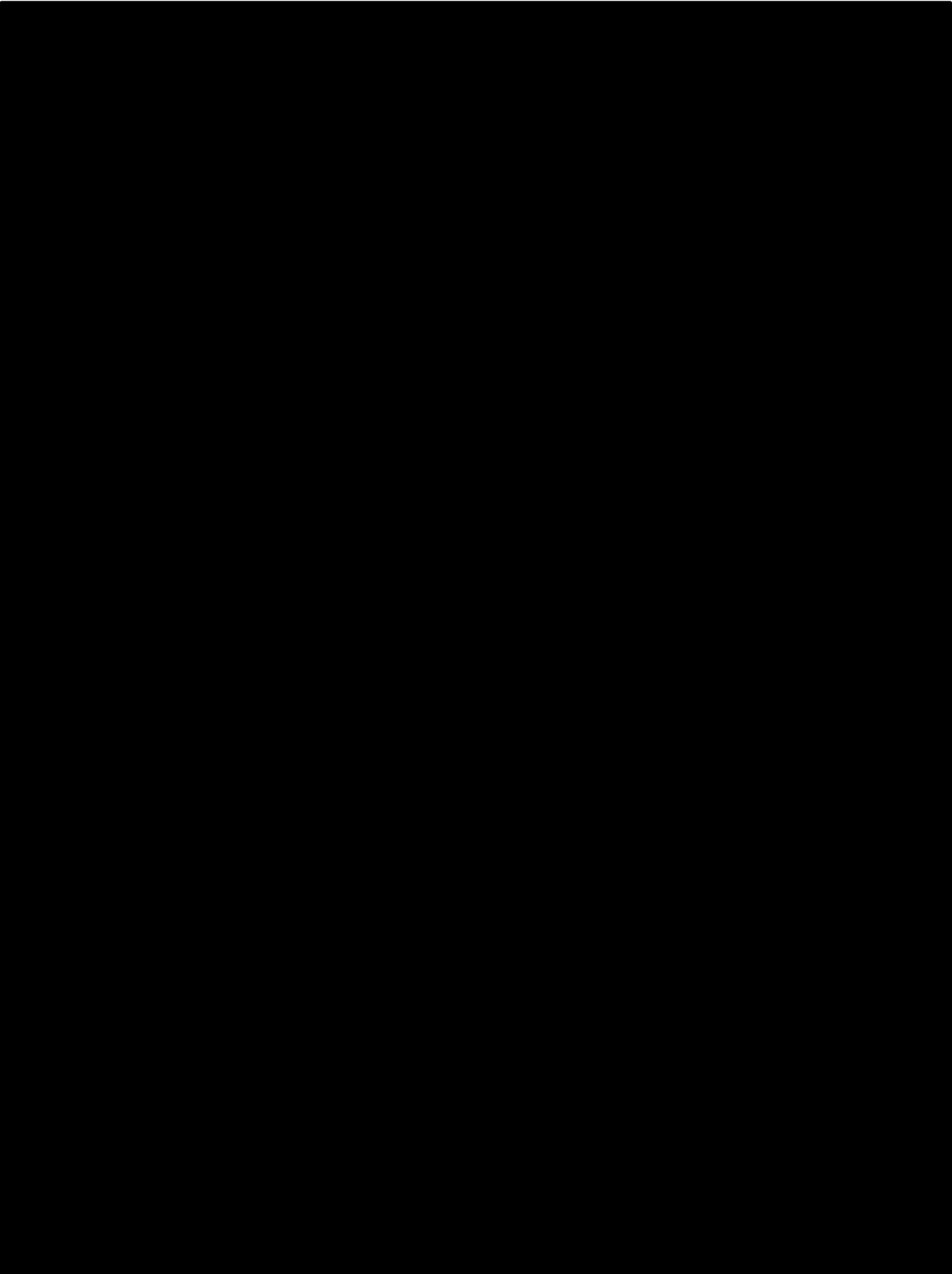
מדובר בנספחים שתוקפם פקע, הושחרו לפי סעיף 9(א)(1) לחוק.

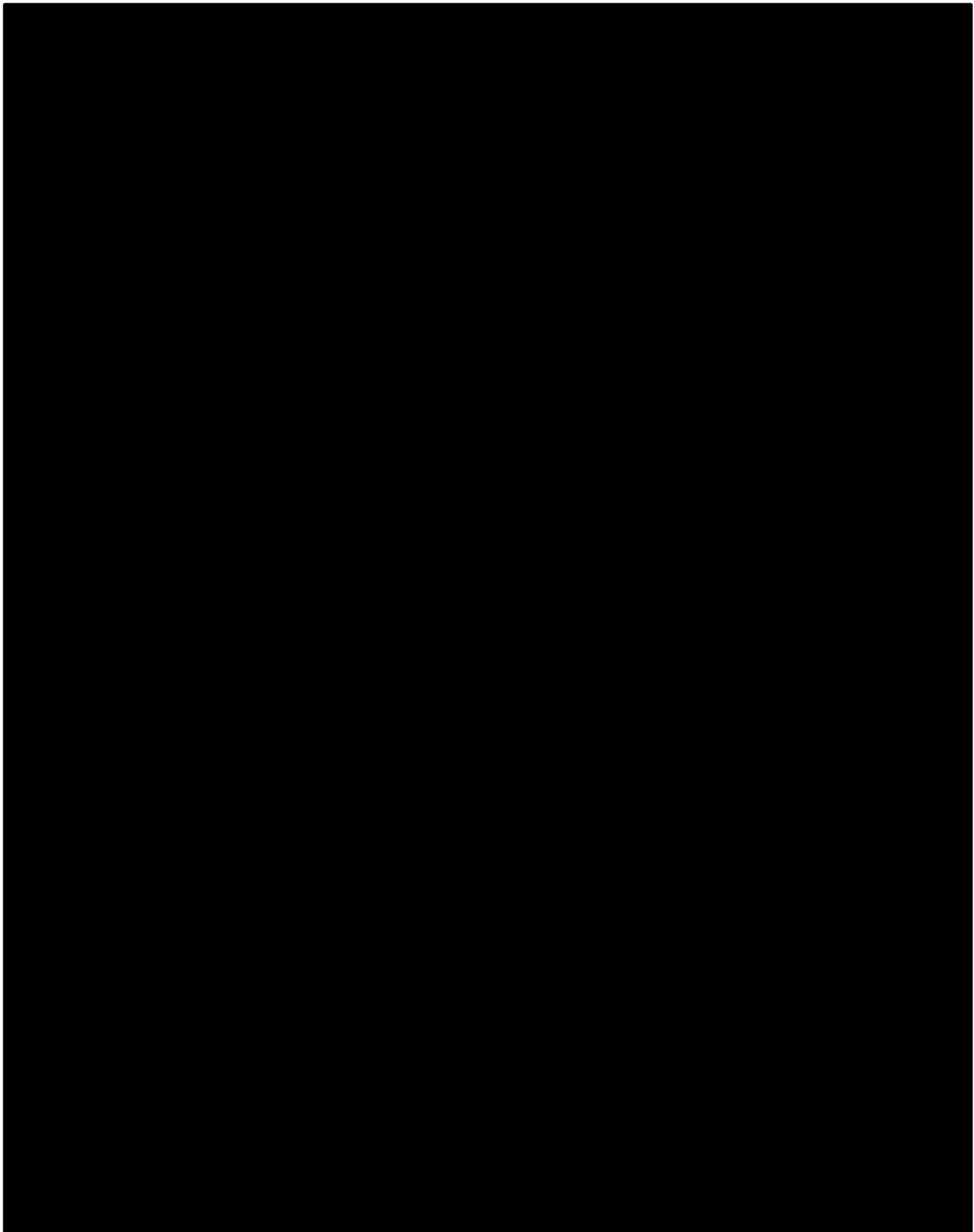


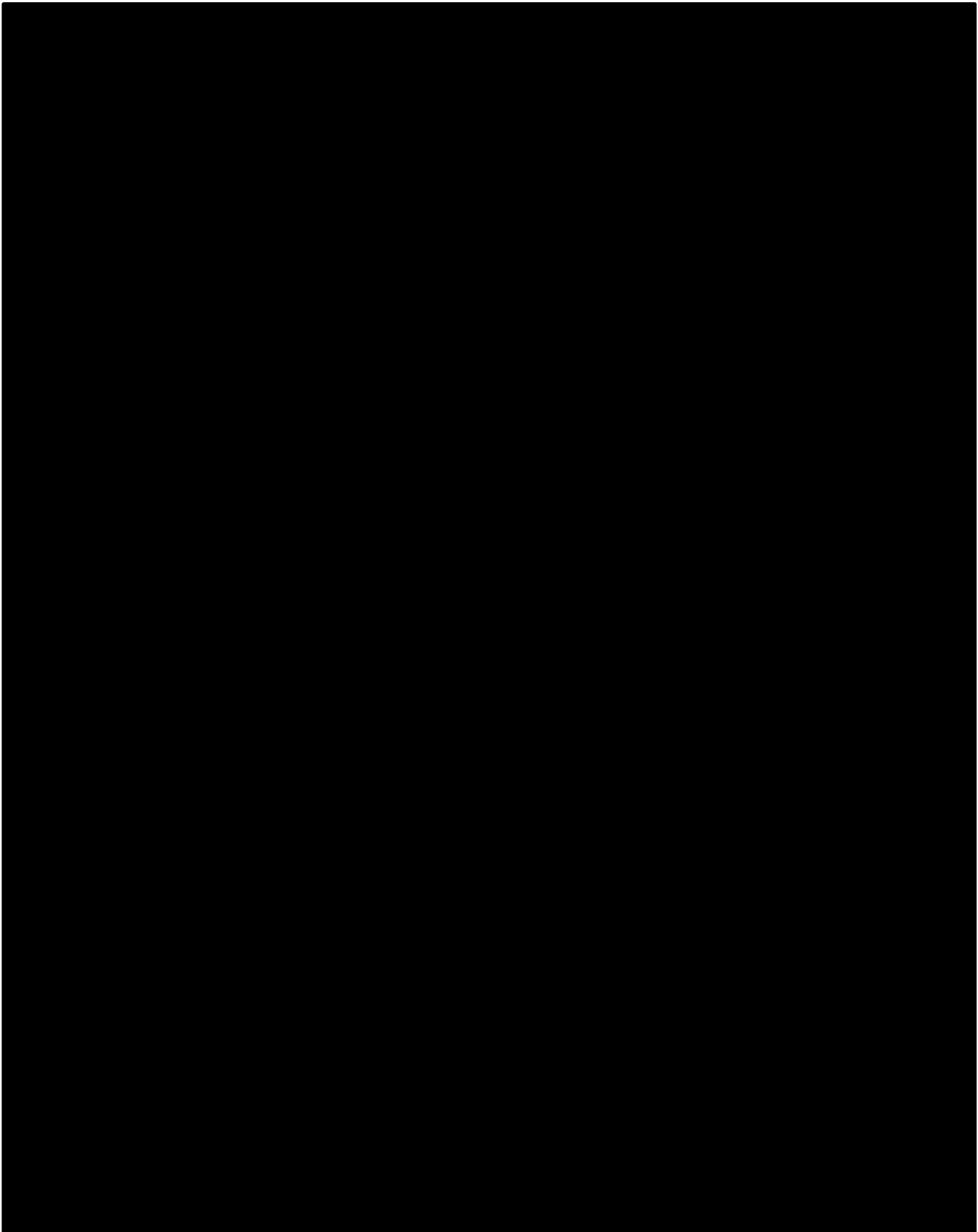


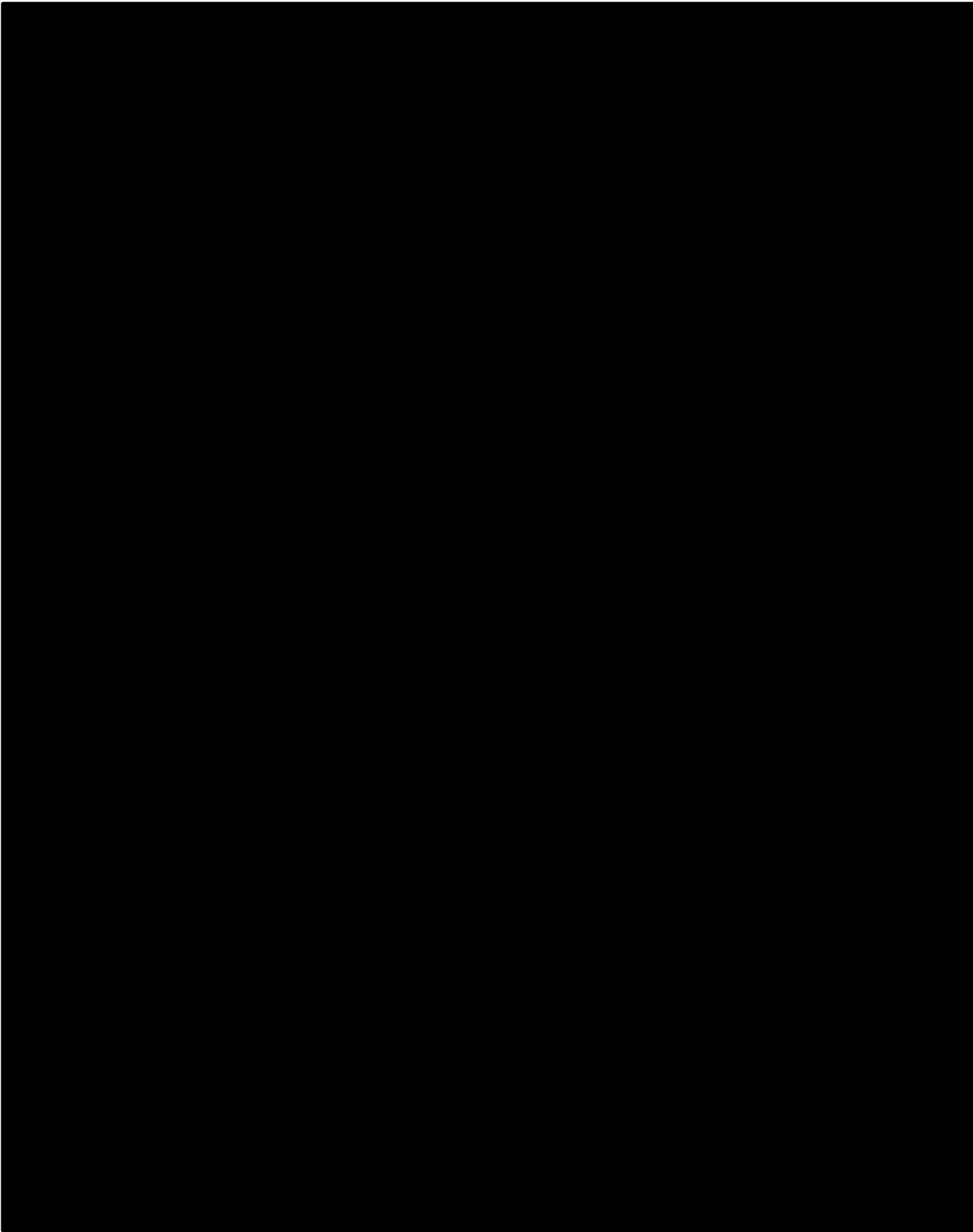


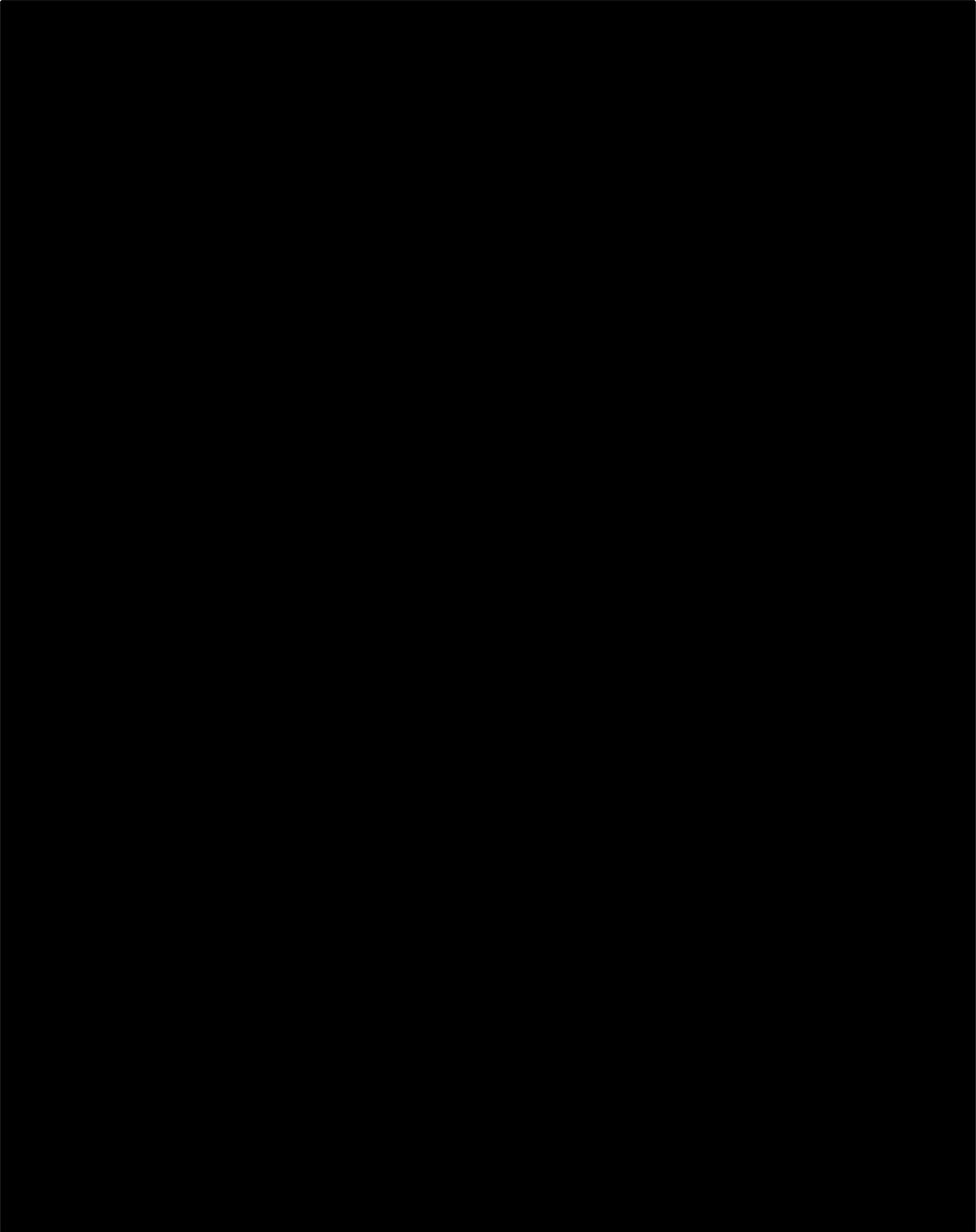


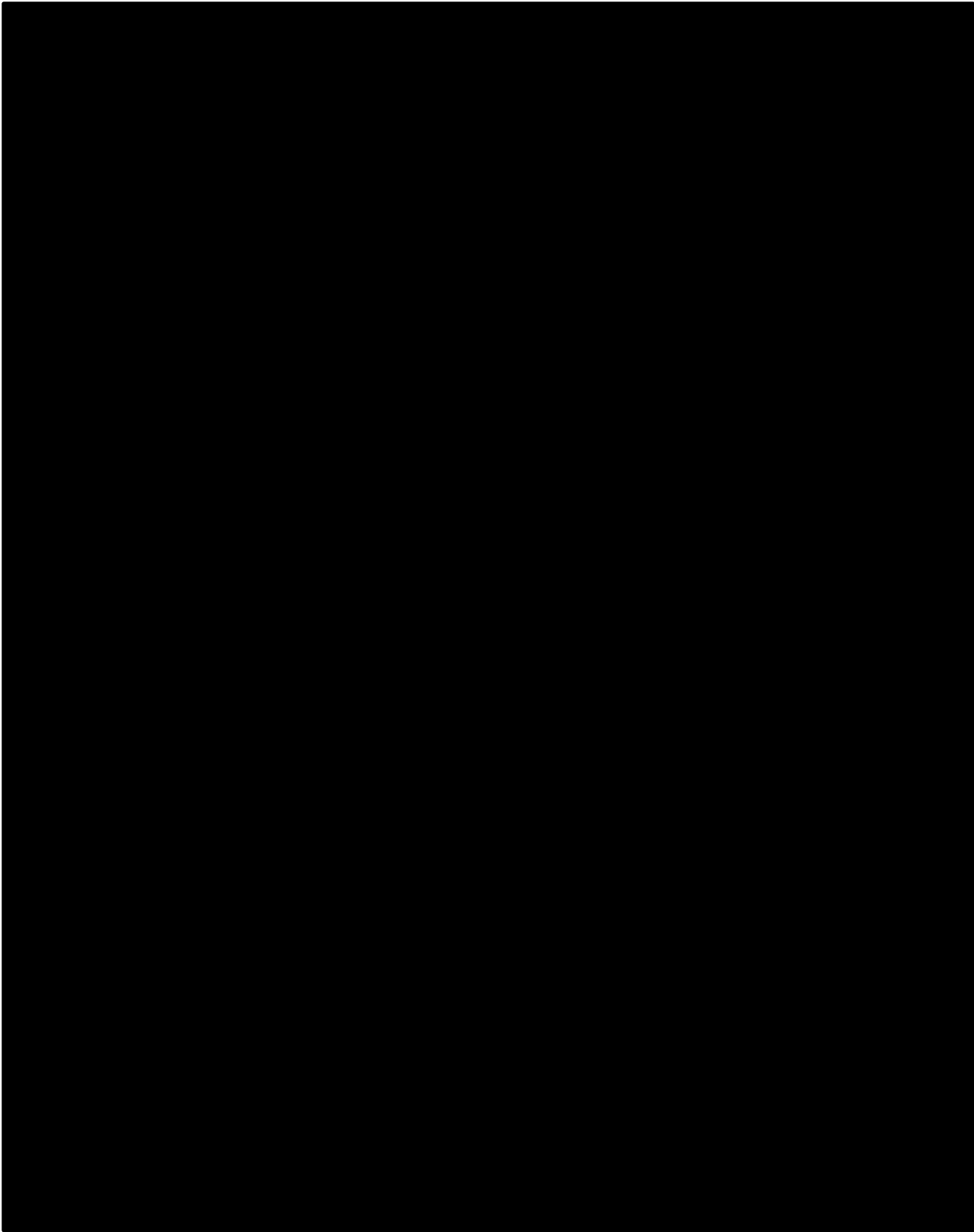


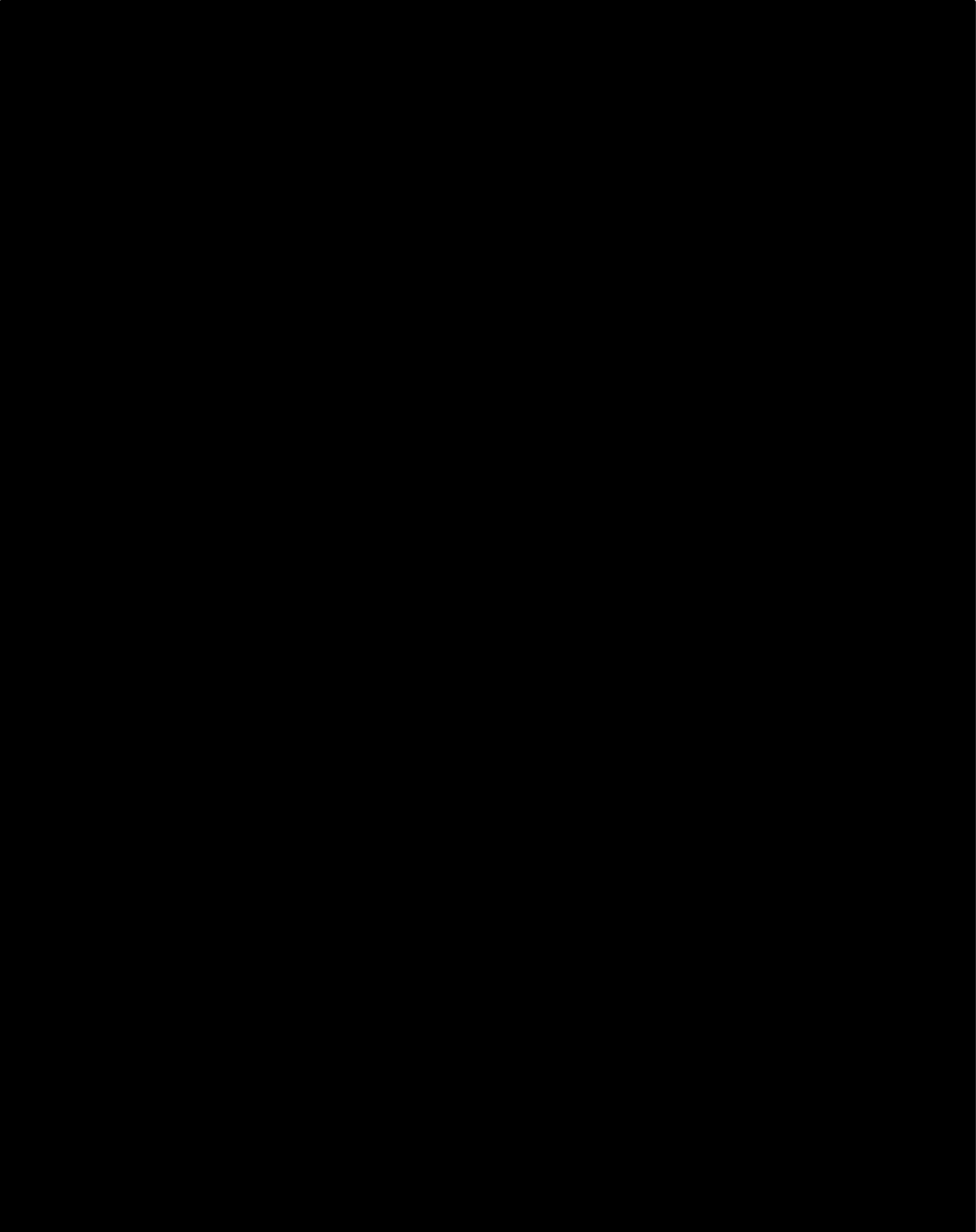


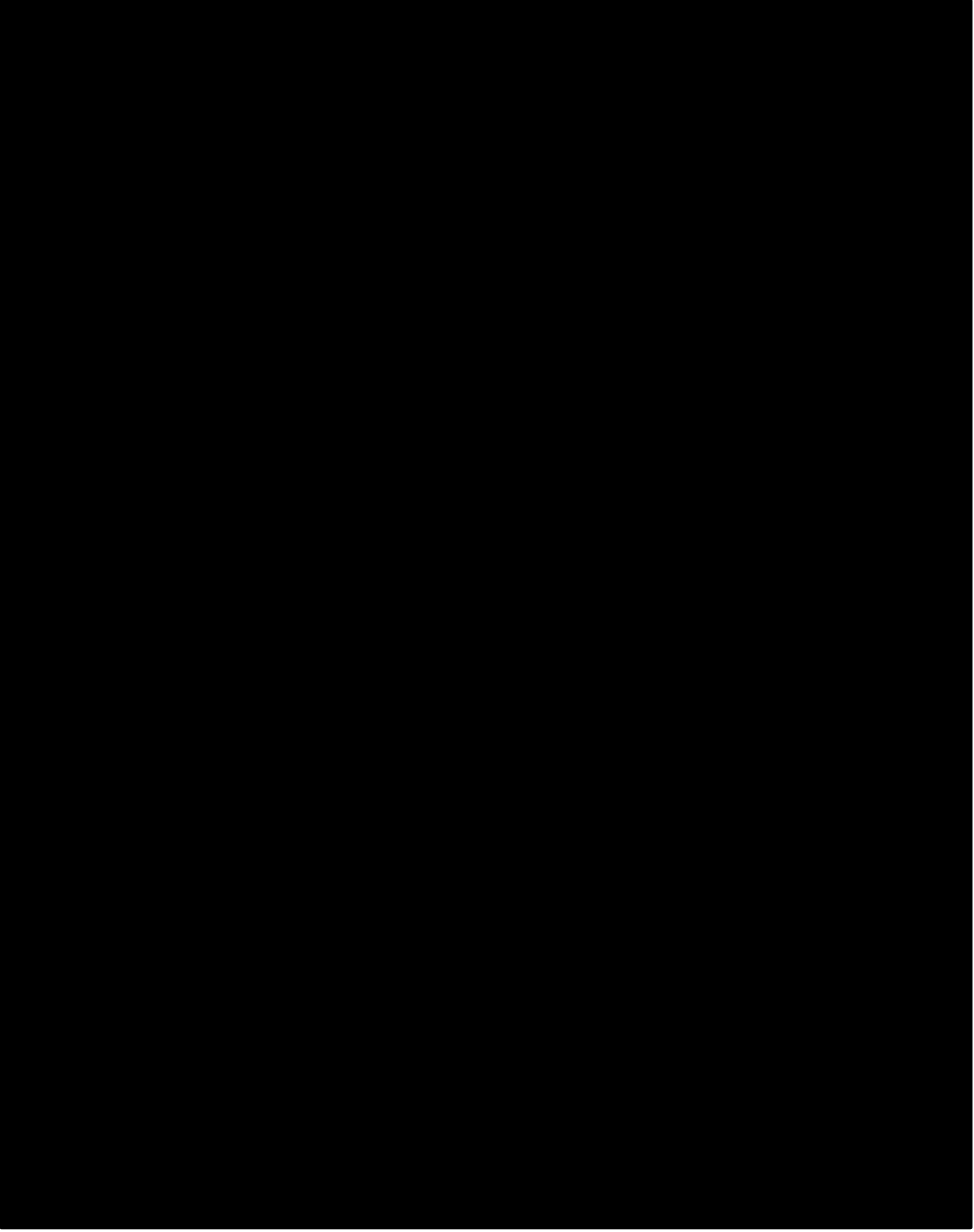


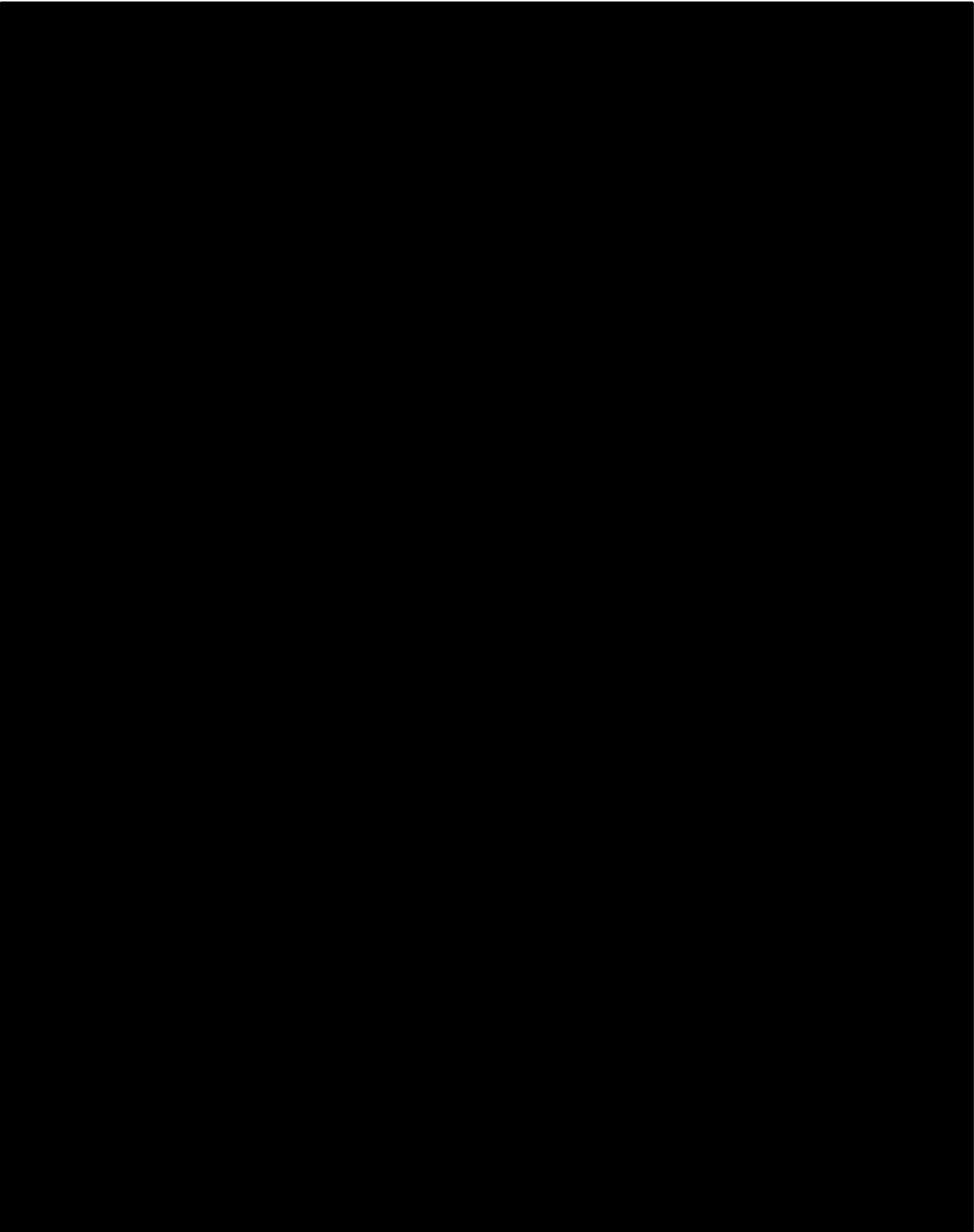


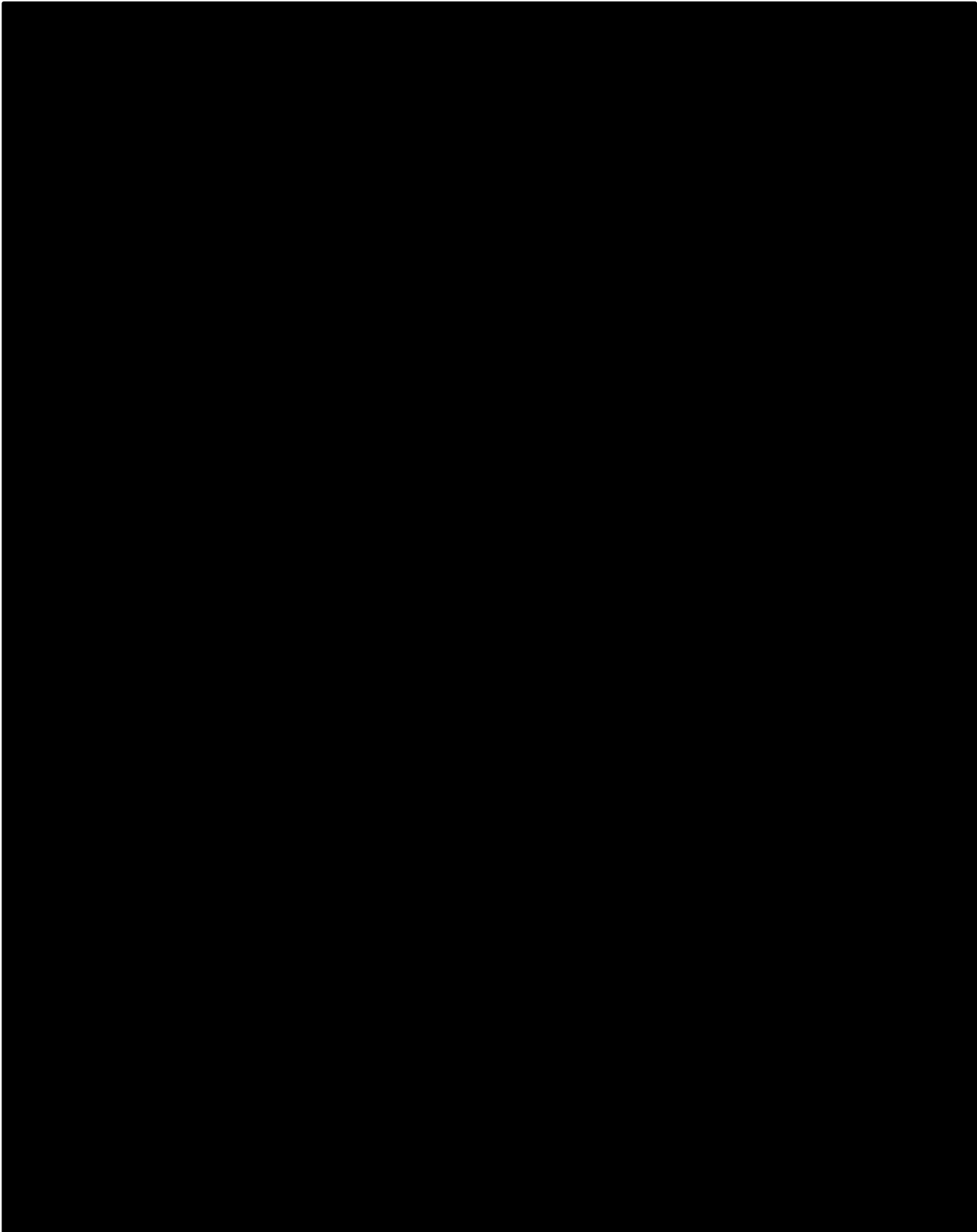








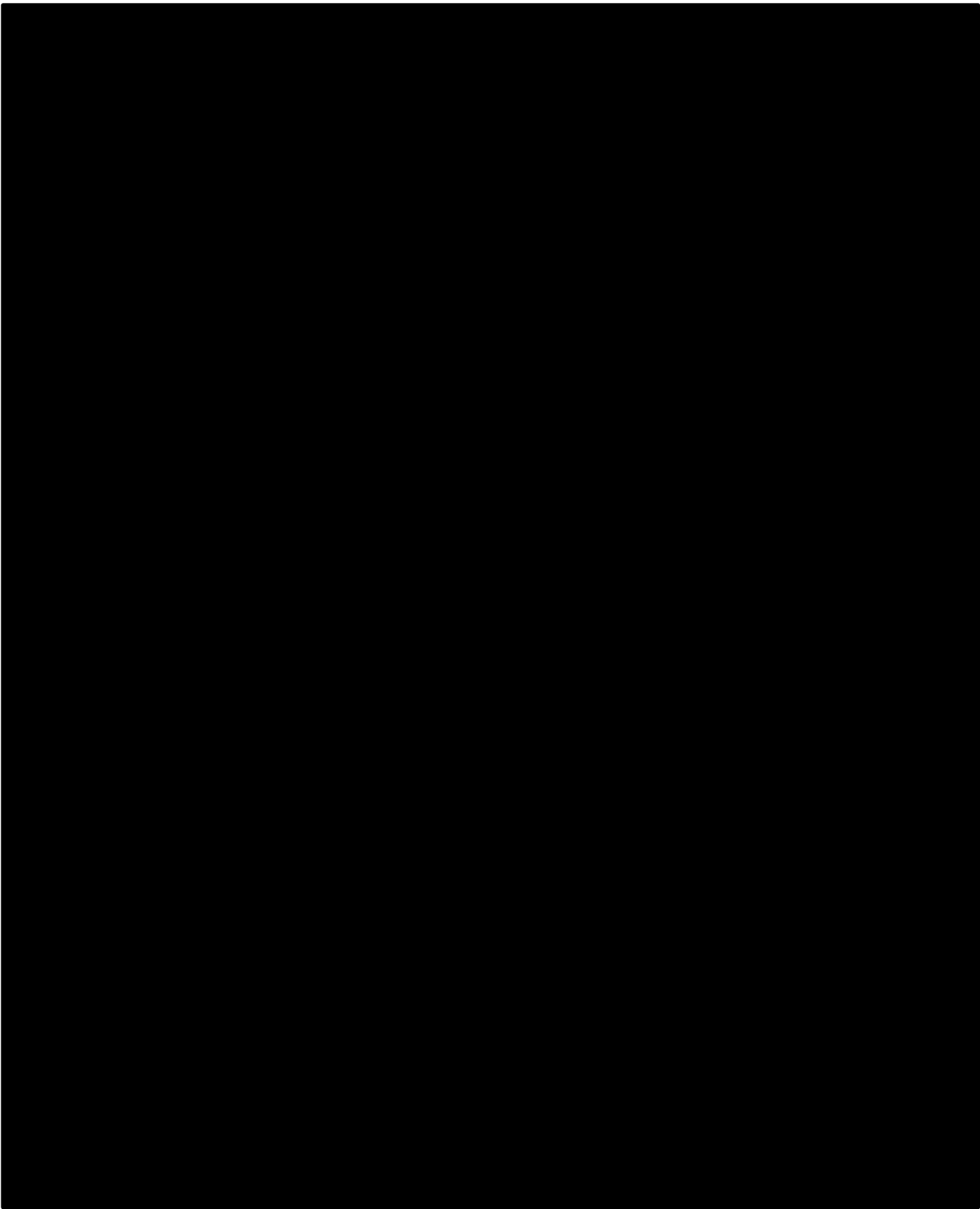


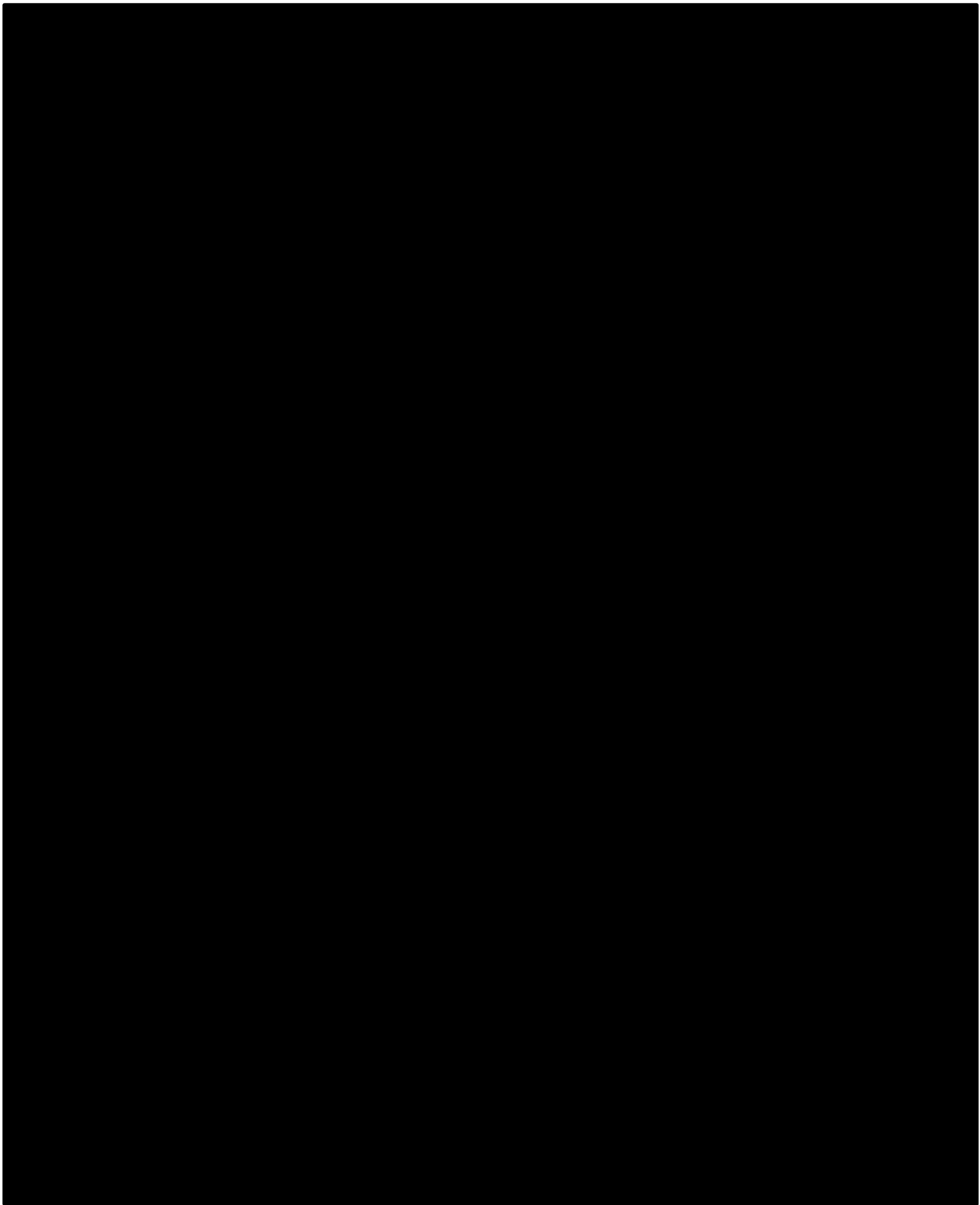


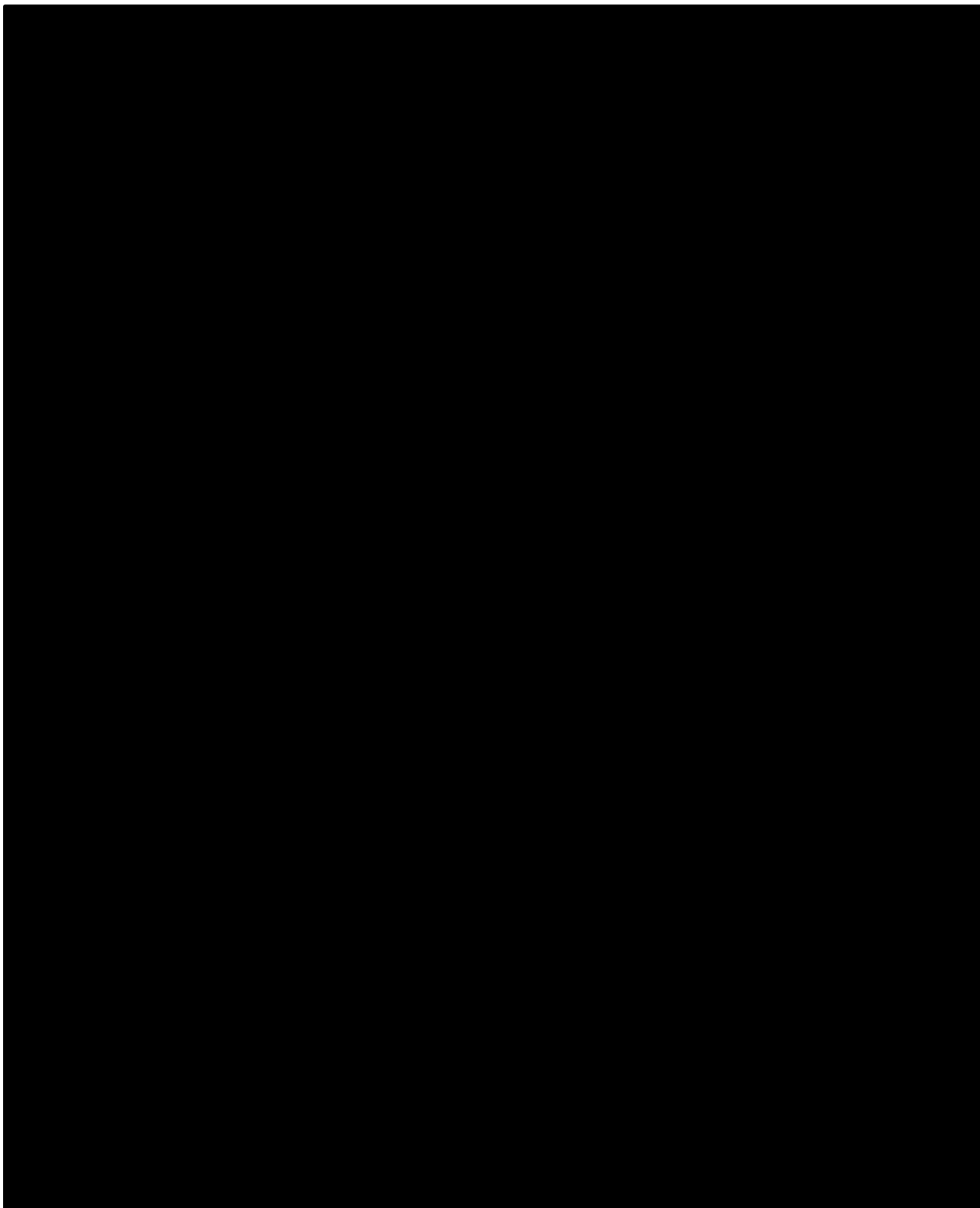


[REDACTED]

[REDACTED]







נספח ח' – מכתב פנייה לוועדה בבקשה לבחינת נושאים

19. Feb. 2019 8:53

BARTAL COHEN

No. 5453 P. 1/6

ברטל | כהן | עורכי דין
BARTAL | COHEN | ADVOCATES
רח' החילוץ 5
RAMAT GAN 5252269 רמת גן
TELEPHONE: 03-9499666 טלפון:
FAX: 03-9499667 פקס:

<http://bartal-law.co.il>

OPER BARTAL
DOV G. COHEN (LLM)
SAGI BLUMENFELD (LLM)
ADI LOUZON

עפר ברטל
דב גלעד כהן
שגיא בלומנפלד
ערי לחון

18-02-2019
י"ג אדר א תשע"ט

לכבוד,
עוה"ד אריאל רייס
מוזכר הוועדה לבחינת אופן יישום בדיקות התאמה מעסוקתית במשטרה
המשרד לבטחון פנים

דואר אלקטרוני: mishpat@mops.gov.il
טלפון: 02-5428071/2
פקס: 02-5418008

ח.נ. שלום רב,

הצגת נתונים לוועדה

1. תשובתך מיום 17.2.2019 התקבלה אצלנו – ועל כך תודה.
2. הגם שאנו סבורים, כי מלאכתה של הוועדה תמצא חסרה אלמלא תתרשם באופן בלתי אמצעי מן הפגיעה הקשה בזכויות הנלוות להליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית, אין לנו אלא לקבל זאת בהכנעה.
3. יחד עם זאת, נוכח המפורט בסעיפים 1(ג) – 1(ה) לתשובתך, נבקשך להעביר לידיעת הוועדה את הדברים הבאים (חלקם נדונו במכתבנו מיום 13.2.2019, ולמען שלמות התמונה נתייחס אליהם בשנית):
 - א. בשלהי שנת 2017 תוקנה פקודת המשטרה (תיקון 33) הזוסיף לה פרק שלישי, המסדיר לראשונה – בחקיקה ראשית – את הליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית, אשר עד אז הוטדר בהנחיות פנים-ארגוניות.

ברטל | כהן | עורכי דין
BARTAL | COHEN | ADVOCATES

ב. עוד נקבע בתיקון תנאי בדבר התקנת הוראות מתאימות, אשר תאשרנה בידי השד לביטחון פנים, שר המשפטים וועדת הפנים של הכנסת (סעיף 24 לפקודה¹).

ג. הוראות המשטרה 03.07.01 הותקנו אך ורק ביום 23.5.2018 (להלן, ההודאות או הודאות המשטרה), לאחר דיון שהתקיים בוועדת הפנים של הכנסת, בהשתתפות המפקח, ראש יח"ם והמשנה ליועצת המשפטית, אשר הביחו את דעתה של הוועדה, כי ההליך לא נועד לפגוע בפרטיותו של הנבדק.

ד. ההוראות, שהן במעמד נורמטיבי של "דיון", מגוררות בכיחור אח "הגושאים שניתן לבדוק במסגרת בדיקת התאמה תעסוקתית" (סעיף 5 להוראות), ואלו הם: "מעורבות בעבירות פליליות", "שימוש בחומרים פסיכו-אקטיביים", "קשר עם נורמים עברייניים", "מסירות מידע מטווג" ו"מצעים אחרים שיש בהם משום פגיעה בטחון המידות המתחייב", והכל בדרך שאין בה לפגוע בפרטיות הנבדק. כך מתיר הדין – ולא למעלה מכך.

ה. אחד השינויים המשמעותיים ומרחיקי הלכת בתיקון 33, הנו מתן סמכות להעביר מידע שנמסר על-ידי נבדק במסגרת בדיקת התאמה תעסוקתית,

¹ 24 יב. (א) הוראות בעניינים המפורטים להלן ייקבעו בהודאות המשטרה... :

[...]

(2) הנושאים שיהיה ניתן לבדוק בבדיקת התאמה לתפקיד, ובפרט בבדיקה הכוללת שימוש בפוליגרף;

(3) אופן ביצוע בדיקת התאמה לתפקיד והפעולות שיינקטו במסגרתה בהתאם לרמות הסיווג של החפיקים...;

[...]

(ב) הוראות לפי סעיף קטן (א) (2) טענות אישור של ועדת הפנים והגנת הסביבה של הכנסת.

ברטל | כהן | עורכי דין
BARTAL | COHEN | ADVOCATES

ליווי הגורם המוסמן לקבל "החלטה מינהלית" בעניינו (סעיפים 24(ב)2, 24(1)1 ו-24(א)4 לפקודה).

ג. הדעת נותנת, כי מעת שניתן היתר סטטוטורי לעשות שימוש ישיר במידע אותו מסר נבדק במסגרת "שיחה חשוקתית", באופן אשר עלול לפגוע בזכויות היסוד שלו – מינה וביה צומחת חובה לנקוט בכל האמצעים הדרושים לשם הבטחת תיעוד נאות של הדברים.

ד. למרבה ההפתעה – דוחק נקודה רגישה זו זכתה להתעלמות מוחלטת, ככל הנראה משום שהמחוקק וועדת הפנים זנחו, ובצדק, כי בדיקת הזהאמה התעסוקתית מתועדת כרבעי – לכל תחרחשנה טעויות שהשלכתן תברר כחסרת תקנה. בדיקת כפי שאמרות עדים וחשודים מתועדות – בכתב, אודיו, או וידאו.

ה. בפועל, שיחות ההתאמה אינן מתועדות או מפורקות בכל דרך שהיא. לנבדק לא ניתנת אפשרות לעיין בדברים שעלו על הכתב, או לתקן אותם. הנבדק אינו מחוהר כדין, כי כל שייאמר עלול לשמש נגדו בהליכים מינהליים (בארה"ב, למשל, קיימת "אזהרה" מיוחדת בנושא זה).

ו. יתרה מכך, סעיף 24 לפקודה קובע, כי "המפקח הכללי יקבע בניהל הנחיות מקצועיות מפורטות בדבר אופן ביצוע בדיקת פוליגרף לפי פרק זה". דא

² 24 ט. [...] (2) ... אף בהוראות פסקה זו כרי למנוע מהגורם המוסמן לכך בהתאם לכל דין לקבל כל החלטה מינהלית שבטמכוהו לגבי נושא בתפקיד.

³ 24. [...] חומר בדיקה או חמצית שלו יעברו לכל אחד מהמנויים בפסקאות שלהלן בתנאים המפורטים בהן, בהיקף המוערי הנדרש לשם השגת החבלית האמורה בהן:

(1) גורמים במשטרת ישראל כמפורט להלן, שחומר הבדיקה דרוש להם... לשם קבלת החלטה מינהלית בעניינו כאמור בסעיף 24(ב)2 סיפה:

[...]

(2) ראש אגף משאכי אנוש;

[...]

⁴ 24 א. [...] המפקח הכללי יעביר חומר בדיקה לנבדק אם ביקש זאת הנבדק ... לצורך פנייה לבית המשפט לגבי החלטה מינהלית שהתקבלה בעניינו על בסיס חומר הבדיקה, ובכפוף להוראות אלה: [...]

ברטל | כהן | עורכי דין
BARTAL | COHEN | ADVOCATES

עקא, נכון לכתיבת שורת אלו, על-פי הנמסר לנו ממחלקת המשטרה במשטרת ישראל, ההנחיות מצויות בהליך גיבוש. הוזה אומר, בכל הקשור לבדיקת הפוליגרף וההכנה לה – כלל אין הוראות מחייבות ואיש הישר בעיניו יעשה.

י. לפי מיטב ניסיונו, מאז נבטס תיקון 33 לתוקף, יחב"ם מוצלת את הפער שבין הקבוע בהוראות המשטרה לבין העדר הנחיות מקצועיות בנושא הפוליגרף, וכפועל – לנבדק ניתנים תמוציים מפורשים וישירים לשתף את המתשאל בכל דבר, שולי ככל שיהא ואף אם יש בו כדי לפגוע פגיעה קשה בפרטיותו, על-מנת "להסיר מסיחים" שיכשילו את בדיקת הפוליגרף.

יא. במסגרת זו, נבדקים נשאלים על נטייתם המינית, הרגלים בתחום המיני, פנטזיות, חשיפה אקראית או מתמשכת לתוכן מיני, פטישיוס, ההרורי חרטה ביחס למעשים ומחשבות מעברם הרחוק – הדברים האיינטימיים ביותר בחייו של אדם, והכל בדרך מבוה ופולשנית, תוך שמרזפת מעל לראשם עננה שמא "יכשלו" בבדיקת הפוליגרף.

יב. או אז, המידע חועבר ממומחה הפוליגרף לנתשאל התעסקותי – תזופך חלק בלתי נפרד משיחת ההתאמה התעסקותית. זאת, שלא כוין וללא סמכות, תוך פגיעה קשה ביותר בזכויות חוקיות לכבוד ופרטיות.

4. אין חולק בדבר הצורך בקביעת סטנדרטים התנהגותיים וערכיים לעוסקים במלאכה כה רגישה וחשובה – כשטרם משטרת ישראל. יחד עם זאת, המטרה אינה מקרשת את האמצעים ככל מחיר. לשוטרים מוקנות זכויות יסוד ככל אדם. גם בזכויותיהם אין לפגוע אלא לתכלית ראויה ובמידה שאינה עולה על הגדרש (ראו סעיף 9 לחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו).

5. תיקון 33 לפקודת המשטרה הוראות המשטרה, במתכונתם הנוכחית, פוגעים בזכויות יסוד חוקתיות של השוטרים לכבוד, צנעת הפרט, פרטיות ועיסוק – מעל ומעבר לנדרש. העיווחים הקיימים טעונים רכייה ותופה. זו הצעתנו:

א. תיערך בחינה מעמיקה ביחס לכלל השאלונים והשאלות הנכללים בבדיקת ההתאמה התעסקותית, לצורך איתור נושאים שיש בהם כדי לפגוע בפרטיות הנבדק, בכבודו או בצנעת הפרט שלו.

ברטל | כהן | עורכי דין
BARTAL | COHEN | ADVOCATES

- ב. יש להודות על תיעוד מלא של בדיקות ההתאמה התעסוקתיות, בדרך שתקנה לנבדק אפשרות לעיין בדכרים ולתקנם, על-מנת למנוע תקלות וטעויות הוות גורל.
- ג. יש להזהיר את הנבדק במפורש, כי כל אשר ייאמר יכול וישמש נגדו, במשרון או בעקיפין, בהליכים פליליים, משמעתיים ומינהליים. יש לוודא שהאזהרה מובנת ויה וכן הנבדק אישר אותה כחתימתו.
- ד. יש להקפיד קלה בכחמורה בנוגע ליישום הוראות המשטרה, כך שלא תחא חריגה מן הנושאים שהותרו במפורש במסגרת החשאל. חריגה שכזו תהווה עבירת משמעת מצד המחשאל, והמידע הפוגעני ייפסל מלשמש בסיס בכל הליך.
- ה. יש לאסור על המשטרה לבצע בדיקות פוליגרף, עד אשר ייקבעו הנחיות מפורטות בדבר ביצוען, כמחויב בסעיף 124 לפקודה. מוטב שההנחיות המקצועיות הללו יאושרו על-ידי גורמי חוץ, כדוגמת הייעוץ המשפטי במשרד לביטחון פנים ופרקליטות המדינה.
- ו. יש להקפיד על הפרדה מלאה בין החשאל הנערך במסגרת בדיקת ההתאמה התעסוקתית, לבין ההכנה לבדיקת הפוליגרף, כך שלא תהא זליגת מידע בין השניים. המידע שמוטר הנבדק כשיחת ה"מסיוח" יותר חסוי לחלוטין.
- ז. לשוטף תיעוד זכות טיעון בפני הוועדה, בטרם תתקבל החלטה לפי סעיף 24(א)(3)⁵ לפקודת המשטרה, ולשם כך יועבר לעיונו המידע שבעטיו נתבקשה בדיקת פוליגרף בעניינו.


⁵ 24 ה. (א) בדיקת התאמה לתפקיד הכוללת שימוש בפוליגרף תבצע באחת מאלה: [...]

(3) בדיקת טועמד לתפקיד או נושא בתפקיד ... אם שוכנעה הוועדה... על יסוד מידע שהוצג לפניה... כי המשך נשיאתו בתפקיד עלול לגרום נזק לשלום הציבור וביטחונו או לפגיעה באמון הציבור במשטרה, וכי בדיקת הפוליגרף נחוצה לצורך בחינת התאמתו לתפקיד, ובלבד שברצונו לגבי הנבדק כל בדיקות ההתאמה לתפקיד האפשריות האחרות הנדרשות לצורך בירו החשש הממשי האמור.

ברטל | כהן | עורכי דין
BARTAL | COHEN | ADVOCATES

- ח. לא יועבר "חומר בדיקה" לגודם המעני בסעיף 24(1)(ג) לפקודה, קרי – ראש אגף משאבי אנוש, אלא אם נמצא שהגנדיק אינו מותאים להפקיד מבחינה תעסוקתית, ולאחר שמיצה את הליכי ההשגה על החלטה זו.
6. בהצעה המפורטת מעלה יש כדי להקהות כמעט את הפגיעות הקשות הנלוות לבדיקת ההתאמה התעסוקתית. היה וההליך יתנהל על-פי כללים סדורים, בשקיפות ותוך הקפדה על כבודו ופרטיותו של הגנדיק – נצא כולנו נשכרים מכך.
7. גודה לוועדה, באמצעותך, על לקיחת הדברים בחשבון.
8. אנו כמובן עומדים לרשותכם בכל שאלה, ואף "נשמח" לחשוף את הוועדה לדוגמאות קונקרטיות.

בכבוד רב ובברכה,



דב גלעד כהן, עו"ד

הערת:

זה"כ גלעד ארזן, השר לבטחון פנים (פקס: 02-5428039, טלפון: 02-5428502)

השלמת המלצות הוועדה בהתאם להנחיות השר

בהמשך למסמך המלצות הוועדה שהונח בפני השר, לדיונים שקיימה הוועדה בנושא בפני השר ומ"מ המפכ"ל וכן לדיונים נוספים שקיימה הוועדה בהתאם להנחיית השר, להלן מסמך המעגן את השלמת המלצות הוועדה בהתאם להנחיות השר.

(סדר הנושאים להלן, מותאם לנקבע במסמך המלצות הוועדה כפי שהוגש לשר, תוך הפנייה לעמוד בו מופיע הנושא, במסמך המלצות הוועדה האמור).

פרק א'- שינויים מבניים ואופן הפעלת יחב"מ

א. הקמת יחידה נפרדת לניהול הליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית שתעביר לידי יחב"מ
חומר בדיקה מעובד רלוונטי בלבד (עמ' 16):
עמדת השר: לא התקבלו הערות על ידי השר.

ב. קביעת הכפיפות של שוטרים המעורבים בביצוע בדיקת ההתאמה תעסוקתית במחוזות
(עמ' 17):

מ"מ המפכ"ל התנגד להמלצת הוועדה בעניין זה, שכן לקב"ט תפקידים נוספים מעבר להיבט היחב"מ ומשכך יש צורך להותירו בכפיפות מקצועית לסממ"ז או לראש האגף.

בהתאם לעמדת מנכ"ל המשרד, יש מקום לבחון בהמשך (לרבות בהיבט התקציבי) את ההצעה שעלתה למינוי קב"טים ייעודיים שיעסקו בהיבט היחב"מ בלבד במחוזות (ייתכן קב"ט אחד למספר מחוזות) ויהיו כפופים ישירות לראש יחב"מ בלבד, כשהקב"טים הקיימים יחדלו מלעסוק בנושאים היחב"מים.

עמדת השר: לאור עמדת מ"מ המפכ"ל, לא ניתן לאמץ את המלצת הוועדה בעניין זה, ומשכך, על המשטרה לחדד בפני השוטרים והמפקדים במחוזות כי מידעים העולים במסגרת בדיקות ההתאמה התעסוקתית אליהם נחשפים הקב"טים המעורבים בביצוע הבדיקות במחוזות, אינם מיועדים לאוזני מפקדיהם הישירים, אלא לידי היחב"מ במשטרה בלבד.

ג. בחירת אפשרות שיבוץ אנשי יחב"מ בתפקידים אחרים במשטרה בהמשך דרכם, לאור

רגישות המידע אליו הם נחשפו מתוקף תפקידם (עמ' 19):

בעניין סוגיה זו, בכל הנוגע לקריטריונים הנדרשים למינוי ראש יחב"מ, הוצע על ידי מנכ"ל המשרד, לבחון אפשרות זו:

- קדנציה של ראש יחב"מ לא תפחת משלוש שנים.
- תפקיד ראש יחב"מ יהיה תפקידו האחרון במשטרה, כשלחלופין תפקידו הבא של ראש יחב"מ יהיה בתפקיד "צינון" המנותק מהעשייה השוטפת בארגון (כגון: נציג משטרת ישראל בחו"ל, נציג המשטרה במל"ל וכד').
- הוועדה ממליצה לבחון הצעה זו של מנכ"ל המשרד במסגרת עבודת הצוות המקצועי (האמור בעמ' 19).

עמדת השר: לא התקבלו הערות על ידי השר ביחס להצעת המנכ"ל.

ד. מידור בין המעורבים בביצוע הבדיקה (עמ' 19):

עמדת השר: לא התקבלו הערות על ידי השר.

ה. מבצעי בדיקת ההתאמה התעסוקתית למשרתים ביחב"מ (עמ' 20):

עמדת השר: לא התקבלו הערות על ידי השר.

במסגרת הדיון שהתקיים בנושא, ציינו נציגי המשטרה, כי בכוונתה לבצע בדיקות ההתאמה התעסוקתית למשרתים ביחב"מ במתווה הבא:

- בכל הנוגע לדרג הבכיר ביחב"מ: ראש יחב"מ, סגן ראש יחב"מ וראש חוליית פולגרף- אופן ביצוע בדיקתם טרם הוחלט במשטרה. ייתכן כי בדיקתם תיעשה על ידי פורשים מהמשטרה.
- שאר אנשי היחב"מ שאינם הדרג הבכיר: גורמי המשטרה מסרו כי בדיקות ההתאמה תעסוקתיות לגורמים אלה כבר החלו, ומבוצעות על ידי בודקים חיצוניים המועסקים כיום על ידי היחב"מ, תוך הקפדה שעובדים במחוז מסוים לא יבדקו את אנשי היחב"מ באותו המחוז (לעמדת נציג יועמ"ש המשטרה בוועדה, בהתאם לתכלית הנקבעת בהוראות המשטרה ולפרשנות, ניתן כבר כיום לבצע את בדיקות ההתאמה לאנשי יחב"מ באופן האמור, וזאת למרות שאין חולק כי רצוי לתקן את הוראות המשטרה בעניין זה בהקדם האפשר, כפי שאמור להתבצע).

ו. קבלת החלטות בדבר ההתאמה התעסוקתית של המשרתים ביחב"מ (עמ' 20) :

עמדת השר : לא התקבלו הערות על ידי השר.

ז. חריגים לבדיקת ההתאמה (עמ' 21) :

עמדת השר : לא התקבלו הערות על ידי השר.

ח. ראש יחב"מ כגורם ממליץ בלבד (עמ' 22) :

עמדת השר : לא התקבלו הערות על ידי השר.

ט. כישורים וניסיון שיש לדרוש מראש יחב"מ (עמ' 22) :

עמדת השר : לא התקבלו הערות על ידי השר.

גורמי המשטרה מסרו בעניין זה, לאחר המועד בו התקיים דיון השר, כי מ"מ המפכ"ל לא קיבל את ההמלצה בעניין זה.

י. הפרדה בין הגורמים המעורבים בהליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית לבין אלו

המעורבים בהליך בדיקת ההתאמה הביטחונית (עמ' 23) :

עמדת השר : לא התקבלו הערות על ידי השר.

יא. היחס בין בדיקת ההתאמה הביטחונית לבין בדיקת ההתאמה התעסוקתית (עמ' 24) :

עמדת השר : לא התקבלו הערות על ידי השר.

יב. כתובת לפניית נבדקים המבקשים להעלות טענות ביחס לאופן בו התנהל הליך הבדיקה

(עמ' 24) :

בהמשך להמלצת הוועדה, גורמי המשטרה הצביעו על ראש אמ"ש במשטרה כגורם הרלוונטי לעניין זה.

עמדת השר : לא התקבלו הערות על ידי השר.

פרק ב' - שינויים בהליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית

יג. ביצוע הסברה מקיפה בקרב הנבדקים הפוטנציאליים (עמ' 37):

בהתאם לעמדת מנכ"ל המשרד, יש לבחון האם העברת מידע לנבדקים תתבצע באמצעות תוכנת לומדה כפי שהציעה הוועדה או במפגש פרונטלי (למשל עם הפסיכולוג המשטרתי במחוז).

עמדת השר: לא התקבלו הערות על ידי השר.

יד. שינוי נושאים שניתן לבדוק או הגבלת השאלות שניתן לגזור מתוכם (עמ' 37):

עמדת השר: לא התקבלו הערות על ידי השר.

טו. תחימת זמן לבחינת הנושאים הנבדקים (עמ' 38):

בהמשך להמלצת הוועדה בעניין תחימת זמן בדיקת ניצול יחסי מרות ל-10 שנים, התבקשה הוועדה לבחון את שתי ההשלמות הבאות:

א. אפשרות לקביעת טווח זמן דומה ביחס לשאר הנושאים הנבדקים.

ב. היכן לעגן תחימת זמן לבחינת הנושאים כאמור.

המלצות הוועדה והחלטות השר:

א. המלצת הוועדה: לאור הקושי הקיים בתחימת זמן הבדיקה במסגרת הליך התשאול, בכלל נושאי הבדיקה לרבות ניצול יחסי מרות, וזאת בשל האפשרות שהדבר ימנע השגת ממצאים רלוונטיים להתאמתו התעסוקתית של הנבדק, במסגרת הליך הבדיקה, ממליצה הוועדה לתחום את זמן בדיקת הפוליגרף בלבד, לכלל נושאי הבדיקה, וזאת באופן המפורט להלן:

- **עבירות פשע חמורות במיוחד שבוצעו מגיל 18 ואילך**: עבירות חמורות במיוחד ייבדקו ללא הגבלת זמן.
- **עבירות פשע אחרות שאינן חמורות במיוחד שבוצעו מגיל 18 ואילך** - אלו עבירות פשע חמורות פחות, ביחס לעבירות פשע החמורות, והן ייבדקו בטווח של 10 שנים שחלפו לפני ביצוע הבדיקה בלבד.
- יצוין כי, כיום יש בידי היחב"מ במשטרה רשימת עבירות חמורות אשר תפוצל בהתאם למתווה הנ"ל.
- **שאר נושאי הבדיקה**: ייבדקו בטווח של 10 שנים שחלפו לפני ביצוע הבדיקה בלבד.

עמדת השר: לא התקבלו הערות על ידי השר.

ב. המלצת הוועדה: נדונו בוועדה שלוש חלופות אפשריות להחלטת השר, לעגן את ההסדר המוצע בסעיף א, כדלהלן:

תיקון סעיף 7(ז1) להוראות המשטרה

[REDACTED]

[REDACTED]

הושחר על פי סעיף 9(ב4) לחוק

עיגון טווח זמני הבדיקה בסעיף אחר בהוראות המשטרה ולא בסעיף 7(ז1) –

[REDACTED]

[REDACTED]

עיגון טווח זמנים מתוקן זה בנוהל יחב"מ-

[REDACTED]

[REDACTED]

עמדת השר: בחירה בחלופה השנייה- עיגון טווח זמני הבדיקה בסעיף אחר בהוראות המשטרה.

טז. אופן יידוע הנבדק במסגרת הליך הבדיקה (עמ' 38):

עמדת השר: לא התקבלו הערות על ידי השר.

יז. תיעוד הריאיון התעסוקתי (עמ' 39):

בהתאם לעמדת מנכ"ל המשרד, בכל הנוגע לפיילוט בנושא מכשיר התמלול, יש לבחון בהמשך היתכנות היישום בהתאם לתוצאות הפיילוט.

גורמי המשטרה ציינו בעניין זה: המתכונת החדשה (האמורה בעמ' 39) מיושמת. בעניין

הפיילוט- הפיילוט טרם יצא לפועל ועדיין בתהליך פרסום RFI.

עמדת השר: לא התקבלו הערות על ידי השר.

יח. אופן ביצוע הריאיון התעסוקתי (עמ' 40) :

בהמשך להמלצת הוועדה בנושא, התבקשה הוועדה לבחון אפשרות לתחום את בחינת פוטנציאל סחיטה עתידי על ידי גורמים עברייניים, בבדיקת ההתאמה התעסוקתית, לנושאים מסוימים בלבד, החוזרים על עצמם מניסיון שעלה ביחב"מ, וכן לבחון אפשרות לתחום זאת בטווח זמן מוגדר.

המלצת הוועדה : במהלך דיוני הוועדה, ציינו נציגי המשטרה שבמסגרת בחינת פוטנציאל סחיטה עתידי כאמור, נבדק נשאל רק על מצבו הנוכחי הקיים והעדכני (ולא על אירועים שהתרחשו בעבר) וזאת לגבי מס' נושאים הנוגעים למצבו הכלכלי (הימורים, חובות וכו') וכן לקיום יחסים רומנטיים מקבילים.

כן ציינו גורמי המשטרה, כי מידע שהעלה בעניין זה במהלך הבדיקה שאינו רלוונטי להליך, מסונן בשלב מוקדם ואינו נשמר במערכות המשטרתיות. בהמשך, גורמי המשטרה עדכנו כי בכל הנוגע לבדיקת פוטנציאל סחיטה עתידי, ע"פ הנחיית מ"מ מפכ"ל, הפרמטר המתייחס לקיום קשרים רומנטיים מקבילים הוסר מהשיחה התעסוקתית.

עמדת השר : לא התקבלו הערות על ידי השר.

יט. קביעת מדדים וקריטריונים לגבי סינון מידע עודף מגורמי איסוף המידע לידי ראש יחב"מ (עמ' 41) :

עמדת השר : לא התקבלו הערות על ידי השר.

כ. זכות טיעון שתינתן לשוטר בפני הוועדה בראשות המפכ"ל טרם מתן החלטה לגבי צורך בבדיקת פוליגרף (עמ' 42) :

עמדת השר : לא התקבלו הערות על ידי השר.

כא. סמכות ראש יחב"מ להחליט על אי התאמה תעסוקתית (עמ' 42) :

עמדת השר : לא התקבלו הערות על ידי השר.

כב. מתן אפשרות לנבדק להביא את טיעוניו עוד בטרם קבלת החלטה בדבר אי התאמתו לתפקיד (עמ' 43) :

עמדת השר : לא התקבלו הערות על ידי השר.

כג. העברת מידע נוסף לנבדק (עמ' 44) :

עמדת השר : לא התקבלו הערות על ידי השר.

כד. העברת מידע מראש יחב"מ לוועדה בראשות מפכ"ל לגבי נבדק שלא נמצאה מניעה בהתאמתו התעסוקתית (עמ' 44) :

עמדת השר : לא התקבלו הערות על ידי השר.

כה. שינוי חברי מותב הוועדה לבדיקת ההתאמה (עמ' 45) :

בהמשך להמלצת הוועדה, הוועדה התבקשה לבחון שתי סוגיות ביחס לאפשרות שינוי חברי מותב הוועדה לבדיקת ההתאמה כדלהלן :

א. בחינת אפשרות לתיקון פקודת המשטרה, כך שראש אמ"ש תהיה חברת ועדה במקום רמ"ח משמעת, בכל הנוגע לתפקידי הוועדה המוסדרים בפקודה זו, שכן ראש אמ"ש היא הממונה על רמ"ח משמעת ובכירה ממנה.

ב. בהתאם לפרקטיקה הנוהגת כיום, מקום בו מדובר בנבדק שהוא קצין בכיר, המפכ"ל הוא העומד בראש הוועדה לבדיקת התאמה תעסוקתית הדנה בעניינו, ולא הסמפכ"ל. הוועדה התבקשה לוודא עיגון פרקטיקה זו בנוהל התאמה תעסוקתית ובהוראות המשטרה.

המלצות הוועדה ועמדות השר :

א. המלצת הוועדה : יש מקום לקדם תיקון לפקודת המשטרה, כך שראש אמ"ש תתווסף לוועדה כאופציה חלופית נוספת לרמ"ח משמעת.

עמדת השר : לא התקבלו הערות על ידי השר.

ב. המלצת הוועדה : הוסכם לקדם תיקונים אלו בנוהל ובהוראות המשטרה. כן הוסכם לעגן בנוהל ובהוראות כאמור כי מקום בו קיים חשש לניגוד עניינים של המפכ"ל ביחס לקצין בכיר מסוים, יעמוד הסמפכ"ל בראש הוועדה העוסקת בקצין בכיר זה.

עמדת השר : לא התקבלו הערות על ידי השר.

כו. הקדמת מועד בדיקת ההתאמה התעסוקתית לקבוצת הנבדקים מעת לעת, עוד בטרם מינויים לתפקיד (עמ' 45) :

עמדת השר : לא התקבלו הערות על ידי השר.

כז. אופן העברת החומרים לגורמים המורשים מחוץ למשטרה ואופן שמירת החומרים על ידי גופים אלו (עמ' 46) :

בהתאם לעמדת מנכ"ל המשרד, יש להסדיר בנוהל יחב"מ את מה שהובהר שנוהג כיום בנוגע לאופן מסירת ההודעה לממ"ז במשטרה לגבי מידע הנוגע לנבדק שתחת פיקודו, שהועבר אליו לשם המשך טיפולו- לשם מניעת זליגה לגורמים שאינם מורשים.

עמדת השר: לא התקבלו הערות על ידי השר.

כח. פער המידע בין השר לבין המפקח"ל (עמ' 47):

בהמשך להמלצת הוועדה בנושא, התבקשה הוועדה לבחון מספר סוגיות נוספות בנושא כדלהלן:

- א. דיון בסוגייה העקרונית, מהו היקף המידע מחומר הבדיקה שהינו בגדר "בהיקף המזערי הנדרש לשם השגת התכלית האמורה", אותו השר רשאי לקבל בהתאם לנקבע בסעיף 24(2) לפקודת המשטרה, ומי הגורם המוסמך לקבוע איזה מידע עומד בגדרים אלו.
- ב. בחינת אופן העברת המידע הרלוונטי ביחס לקצינים בכירים, הנוגע להליך הבדיקה התעסוקתית, לשר ולגורמי המשד הרלוונטיים המוסמכים לכך לפי חוק, הן באופן שוטף והן טרם מינוי.
- ג. סעיף 24 לפקודת המשטרה קובע כי: "לא ימונה אדם לתפקיד ולא יישא בתפקיד, אלא בכפוף לכך שיעבור בדיקת התאמה לתפקיד בהתאם להוראות פרק זה, ויימצא בבדיקה כאמור כי קיימת לגביו התאמה לתפקיד האמור". הוועדה התבקשה לבחון, האם יש בנקבע בסעיף זה, כשבהתאם לנקבע בהוראות המשטרה, הסמכות להכריע לפיו ניתנה בידי ראש יחב"מ, כדי לעמוד בסתירה או לצמצם את סמכות השר למנות קצינים בכירים או לפטרם בהתאם לסעיפים 7 ו-21 לפקודת המשטרה וכן בהתאם לנקבע בסעיף 24(2) לפקודה זו.

המלצת הוועדה ועמדת השר:

א. ראוי שהפרשנות ל"חומר בדיקה או תמצית שלו... בהיקף המזערי הנדרש לשם השגת התכלית האמורה" במקרה זה, תהיה כי מחד גיסא, אין מקום להעביר לשר כל מידע באופן מיידי ואוטומטי, אלא לאחר בחינה פנימית של הוועדה במשטרה כפי שנוהג כיום, אך מאידך גיסא, בכל מקרה בו השר יבקש לקבל מידע נוסף בכדי לממש את סמכויותיו לפי דין, יועבר לשר היקף המידע הנדרש לו כפי שהתבקש על ידו.

הוזה אומר, שהחלטה מהו אותו "ההיקף המזערי הנדרש" לא תיוותר במקרה זה באופן בלעדי בידי הוועדה במשטרה, אלא נתונה אף בידי השר, לאור הסמכויות המצויות בידיו.

עמדת השר: לא התקבלו הערות על ידי השר.

ב. מבחינת היקף המידע, הוצע לערוך הבחנה בין מידע העובר באופן שוטף בשגרה, ובין מידע רחב יותר שעליו לעבור טרם גיבוש החלטת השר למינוי קצין בכיר.

עמדת יועמ"ש המשד:

- **בשגרה:** יועבר מידע לשר רק במקרים המשמעותיים יותר, כגון: החלטה על עיכוב בדרגה, הנוגעת במישרין בסמכות השר למינוי קצינים בכירים כמו אף התראת ראש אמ"ש בנסיבות בהן היא מהווה תחליף לשקילת פיטורין.

- **בהעברת מידע עובר לגיבוש החלטת השר למינוי קצינים בכירים:** על השר והגורמים הרלוונטיים במשרד, המוסמכים לכך לפי חוק להיחשף לחומר בהיקף רחב יותר, ובכלל כך אם ננקט בעבר כלפי הקצין הבכיר צעד פיקודי כגון: הדרכה, אזהרה או נזיפה וכן כל התראת ראש אמ"ש.

עמדת המשטרה:

- **בשגרה:** ההחלטה על העברת מידע רק במקרים משמעותיים בשיקול דעת המפכ"ל.

- **בהעברת מידע עובר לגיבוש החלטת השר למינוי קצינים בכירים:** דיווח על אמצעים פיקודיים (למעט הדרכה) בשלוש שנים האחרונות.

עמדת השר: אימוץ עמדת המשטרה בנושא, בכפוף לשני אלה:

- אימוץ עקרונות אלו ביחס לבדיקת ההתאמה התעסוקתית לא ייגרעו מהמשך קיום המצב הנוהג כיום בעניין העברת מידע לשר בהליך משמעותי במשטרה.
- יצוין בנהלים, שאותם אמורים לתקן בהתאם לנ"ל, כי שיקול דעת המפכ"ל בעניין היקף המידע שיש להעביר לשר כמפורט לעיל, יהיה בשים לב למשמעות הציבורית והמשפטית הכרוכה בהעברת מידעים אלה לשם גיבוש החלטת השר ביחס למינוי, ביטול מינוי או פיטורים של קצינים בכירים, בהתאם לסמכות השר.

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
(הושחר על פי סעיף 9(ב)(4) לחוק.

כט. שינוי הדיווח ליועץ המשפטי לממשלה (עמ' 47) :
עמדת השר : לא התקבלו הערות על ידי השר.

סוגיות נוספות בפרק ב' שלא נדונו במסגרת מסמך המלצות הוועדה

1ט. מועד מחיקת חומרי בדיקה :

בסעיף 10 להוראות המשטרה נקבע כי חומר בדיקה תעסוקתי יימחק בתוך 7 שנים ממועד שחרורו של שוטר. הוועדה התבקשה לבחון תיקון לסעיף זה כדלהלן :

○ **שוטר שפרש מרצונו החופשי** : מידע תעסוקתי השמור לגביו יימחק מיד עם פרישתו.

○ **שוטר שפרש על רקע גילוי חשדות פליליות/משמעתיות לגביו או שוטר שפוטר** : ההסדר הקיים בהוראות המשטרה כאמור, ימשיך לחול, בכדי לאפשר למשטרה וכן לשר (מקום בו מדובר בפיטורי קצין בכיר) להתגונן באופן המיטבי כלפי טענות עתידיות ששוטרים אלו עשויים להעלות כלפי הארגון ו/או השר.

המלצת הוועדה : חברי הוועדה סבורים כי מדובר בהסדר מאוזן וראוי, ומצאו לנכון להמליץ על אימוצו ועיגונו בהוראות המשטרה.
עמדת השר : לא התקבלו הערות על ידי השר.

2ט. פטור רפואי מבדיקת פוליגרף :

הוועדה התבקשה לבחון, מתי והאם השר רשאי לקבל מידע רפואי אודות עילת הפטור הרפואי שניתן לנבדק (שהוא קצין בכיר) מביצוע בדיקת פוליגרף, בהליך התאמה תעסוקתי, וזאת לאור החשיבות והאינטרס הציבורי הקיים בביצוע בדיקה זו הנמנעת בשל פטור זה וכן לאור העובדה שכל שוטר חותם עם גיוסו על ויתור סודיות רפואית.

לאור חילוקי הדעות הקיימים בנושא, הוחלט שיועמ"ש המשרד יעביר חוות דעת משפטית בעניין. חוות דעת כאמור (שהעתקה מצ"ב ומסומנת **כנספח י'** למסמך המלצות הוועדה) הועברה לחברי הוועדה, ליועמ"ש מ"י, למנכ"ל המשרד ולשר.

עמדת יועמ"ש המשרד : מחוות הדעת עולה כי אין מניעה משפטית להעביר מידע רלוונטי לשר לגבי עילת הפטור הרפואי מביצוע בדיקת פוליגרף לקצינים בכירים. וזאת לתכלית הראויה ובהיקף הנדרש. כן צוין בחוות הדעת כי "לחלופין, או בהצטרף לכך, יש באלה אף כדי לאפשר את שליחת הנבדק לקבלת חוות דעת רפואית נוספת מרופא תעסוקתי חיצוני שייבחר על ידי הארגון".

עמדת המשטרה: אין מקום להעביר מידע רפואי לעיון השר. מסכימים להקים ועדה רפואית מיוחדת בנושא הזה הכוללת רופא מומחה חיצוני בתחום הספציפי הנוגע לשוטר. עמדת השר: יש לקדם אחת מחלופות אלה:

- השר יקבל לידי מידע לגבי עילת הפטור הרפואי, לגבי קצינים בכירים, וזאת לתכלית הראויה ובהיקף המזערי הנדרש, בכדי שניתן יהיה לבחון ולבקר את ההחלטות המתקבלות בעניין זה – הכל כמפורט בחוות הדעת המשפטית.
- למנות רופא חיצוני מטעם המשרד לביטחון הפנים ולא מטעם המשטרה, שיהיה אחראי למתן פטור רפואי מביצוע בדיקת פוליגרף כאמור, וזאת בכדי למנוע כל תלות שלו במשטרה או בקצין הרפואה הראשי במשטרה.

בשל התנגדות המשטרה לחלופות שהוצגו על ידי השר לעיל, השר הורה לפנות בנושא לקבלת עמדת היועץ המשפטי לממשלה, ובמקביל לכך, לקדם תיקון חקיקה בפקודת המשטרה (במסגרת שאר תיקוני החקיקה שנקבעו בהתאם להמלצות הוועדה) ולפיו, פטור רפואי מביצוע בדיקת פוליגרף יינתן על ידי רופא ייעודי שנבחר על ידי גורמי המשרד ולא על ידי המשטרה.

ביום 11.12.19 פנה היועץ המשפטי של המשרד ליועץ המשפטי לממשלה לקבלת הכרעתו בסוגיה זו.

פרק ג' - נושאים נוספים שנדונו והמלצות

ל. בדיקת התאמה תעסוקתית למפכ"ל (עמ' 48):

עמדת השר: טרם התקבלה עמדת השר בנושא.

לא. שינוי רשימת הזכאים בעיון בחומר הבדיקה (עמ' 48):

עמדת השר: לא התקבלו הערות על ידי השר.

