

לכבוד :

הסמנכ"לים הבכירים למינהל ומשאבי אנוש במשרדי הממשלה וביחידות הסמך



מדינת ישראל
נציבות שירות המדינה
אגף המשמעת
civil-service.gov.il

קרית בן-גוריון, רח' קפלן 3, ירושלים
טל. 02-6705226/7 ת"ד 34076
ירושלים 91340 פקס. 02-6705476

הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, כנסת ישראל
הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, מבקר המדינה
הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, בית הנשיא
הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, הרשות לשמירת הטבע והגנים הלאומיים
הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, הרשות הלאומית לבטיחות בדרכים
הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, המוסד לבטיחות וגיהות
הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, הרשות הממשלתית למים וביוב
הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, הרשות למלחמה בסמים
הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, הרשות לפיתוח הנגב והגליל
הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, רשות ההגבלים העסקיים
הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, הרשות לשיקום האסיר
הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, המוסד לביטוח לאומי
הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, רשות שדות התעופה
הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, הרשות לניירות ערך
הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, תברת דואר ישראל
הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, שירות התעסוקה
הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, רשות העתיקות
הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, רשות השידור
הסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, רשות החשמל
ראשי המועצות הדתיות

שלום רב,

כ"ב טבת תשע"ה

13 ינואר 2015

הנדון :

עדכון נוהל בחינת התאמתו של מועמד למשרה בשירות המדינה (מועמדים בעלי עבר

פלילי או משמעתי ומועמדים אשר תלויים ועומדים נגדם הליכים פליליים או משמעתיים)

במסגרת החוזר שלפניכם, אבקש להביא לידיעתכם עדכון לנוהל בחינת התאמתו של מועמד למשרה בשירות המדינה (להלן – הנוהל), הכל כפי שיפורט להלן ;

1. בשנת 2010 הופץ על ידי אגף המשמעת נוהל "בחינת התאמתו של מועמד למשרה בשירות המדינה (מועמדים בעלי עבר פלילי או משמעתי ומועמדים אשר תלויים ועומדים נגדם הליכים פליליים או משמעתיים)", זאת לאחר שאושר על ידי פרקליטות המדינה, משטרת ישראל ומשרד המשפטים, ולאחר שקיבל ביטוי גם בסעיף 13.502 לתקשי"ר.

2. תכלית הנוהל הינה קביעת כללים ברורים והבניית שיקול הדעת בכל הקשור לקליטת מועמדים (הן מועמדים מחוץ לשירות המדינה והן מועמדים מתוך שירות המדינה) בעלי עבר פלילי או משמעתי ומועמדים אשר תלויים ועומדים נגדם הליכים פליליים או משמעתיים, למשרה בשירות המדינה.

3. הנוהל הוטמע בהצלחה רבה במשרדי הממשלה, ביחידות הסמך ובגופים הכפופים לחוק שירות המדינה (משמעת), תשכ"ג – 1963, ומשמש כלי עזר משמעותי במסגרת הליכי קליטתם של מועמדים בשירות המדינה. כפועל יוצא, אגף המשמעת מטפל מדי שנה במאות בקשות המוגשות אליו בהתאם לנוהל זה, במסגרת הליכי מכרז, וועדות איתור, מועמדות לפרס העובד המצטיין וכיו"ב.

4. לאור פניות שהתקבלו באגף המשמעת בעת האחרונה ולאור הניסיון המצטבר, החלטנו לעדכן את הנוהל כך שיחייב את כלל המועמדים לדווח (בנוסף על האמור בנוסח המקורי של הנוהל), גם על הליכים תלויים ועומדים

והרשעות בעבירות תעבורה לפי פקודת התעבורה [נוסח חדש], שהן עבירות פליליות במהותן, כגון עבירה של נהיגה בזמן פסילה, נהיגה בשכרות / סמים, זיוף סימני רכב, גרם מוות ברשלנות וכיו"ב. כמו כן, על כל המועמדים לדווח מעתה על כל הגשת כתב אישום בעבירות לפי חוק התכנון והבניה, התשכ"ה – 1965 (להלן – חוק התכנון והבניה) וכן על כל הרשעה בעבירה לפי חוק התכנון והבניה, הכל כפי שמפורט בהרחבה בנוהל המעודכן.

יובהר, כי המדובר במידע שאנו זכאים לקבלו בהתאם להוראות חוק המרשם הפלילי ותקנת השבים, התשמ"א – 1981).

5. תכלית עדכון הנוהל כאמור הינה העובדה כי המדובר בעבירות פליליות לכל דבר ועניין, ושקיימת חשיבות רבה כי המידע באשר לעבירות אלה יועבר לגורמים הרלוונטיים במסגרת הליך בחינת מועמדותם למשרה בשירות המדינה, על מנת ששקילת קליטתו של מועמד למשרה תיעשה בהינתן מלוא המידע הרלוונטי, ובכך להבטיח כי רק מועמדים ראויים ימונו לשירות המדינה, במטרה לשמור על אמון הציבור בשירות המדינה, להגן על מקצועיותו של השירות הציבורי ועל טוהר המידות שבו.

6. בימים האחרונים הושלם תהליך התאמת הנוהל ללשונית ההצהרה במערכת הגיוס המקוונת וכן טופס 100 שעניינו "הצהרת מועמד על מידע משמעותי ופלילי" עודכן בהתאם.

7. יש חשיבות רבה כי תפעלו בהתאם להוראות הנוהל וכי התיקון כאמור יועבר לכלל העובדים, המועמדים ובעלי תפקידים העוסקים בקליטת עובדים.

מצ"ב לעיונכם הנוהל המעודכן וכן טופס 100 אותם ניתן למצוא גם באתר האינטרנט של נציבות שירות המדינה.

בברכה,



אסף רוזנברג, עו"ד
ממונה בכיר (משמעת)

העתק:

מר יהודה וינשטיין - היועץ המשפטי לממשלה
מר שי ניצן - פרקליט המדינה
מר משה דיין - נציב שירות המדינה
המנכ"לים במשרדי הממשלה, יחידות הסמך והגופים הכפופים לאגף המשמעת
היועצים המשפטיים במשרדי הממשלה, יחידות הסמך והגופים הכפופים לאגף המשמעת
מר מוטי אהרוני - סגן נציב שירות המדינה
גב' הדס פורר גפני - מנהלת מחלקה מחוזי, פרקליטות מחוז תל אביב (פלילי)
גב' תהילה פרץ - ממונה ותובעת בכירה (תחום ערעורים), נציבות שירות המדינה



**נוהל בחינת התאמתו של מועמד למשרה בשירות המדינה (מועמדים בעלי עבר פלילי או משמעת
ומועמדים אשר תלויים ועומדים נגדם הליכים פליליים או משמעתיים).**

פרק	עמוד
1. מבוא.....	2-3
2. סמכות.....	3-7
2.1 סמכות הנציב למנוע מינוי של מועמד בעל עבר פלילי או משמעתי	
2.2 סמכות הנציב לקבל מידע מן המרשם הפלילי	
2.3 הסמכות לקבל מידע אודות הליכים משמעתיים	
3. שיקולים מנחים בהחלטה על אישור קליטתו של עובד.....	8-11
4. שימוע.....	12-13
5. קליטת מועמד – הוראות כלליות.....	14-15
6. קליטת מועמדים למשרות החייבות במכרז וועדות איתור.....	16-20
- הנחיות כלליות לוועדת הבוחנים	
- בחינת המידע הפלילי / משמעתי בעניינו של העובד	
- סמכות הנציב לבטל החלטה של ועדת הבוחנים	
7. קליטת מועמדים למשרות פטורות ממכרז.....	21-22
8. קליטת עובדים למשרות אמון - עובדי לשכות שרים, סגני שרים, עוזרי מנכ"ל ומשרות אמון.....	23-24
9. עבודה מול גורמי המשטרה והפרקליטות.....	25-26
10. סיכום.....	26

1. מבוא

1.1 "רשות ציבורית, הממנה עובד בשירות הציבור, פועלת כנאמן הציבור, וכלל גדול בידינו, שנאמנות זו צריך שתופעל בהגינות, ביושר, ללא שיקולים זרים ולטובת הציבור, שמכוחו ולמענו מסורה סמכות המינוי בידי הרשות הממנה. נאמר על כך מפי מ"מ הנשיא ח' כהן בבג"צ 142/70, בעמ': 331

"לא הרי רשות היחיד כהרי רשות הציבור, שזו בתוך שלה היא עושה, ברצותה מעניקה וברצותה מסרבת, ואילו זו כל כולה לא נוצרה כי אם לשרת את הכלל, ומשלה אין לה ולא כלום: כל אשר יש לה מופקד בידיה כנאמן, וכשלעצמה אין לה זכויות או חובות נוספות על אלה, או שונות ונפרדות מאלה, אשר הן נובעות מנאמנות זו או הוקנו לה או הוטלו עליה מכוח הוראות חקוקות."

[בג"צ 4566/90 דוד דקל נ' שר האוצר ו-22אח', פ"ד מה(1) 28]

1.2 הנוהל שלהלן מבוסס על הוראות החוק, התקשי"ר, הפסיקה וניסיון העבודה שהצטבר בנציבות שירות המדינה (להלן גם: "הנציבות"), תוך תיאום עם פרקליטות המדינה ומשטרת ישראל. מטרת הנוהל הינה קביעת אמות מידה מנחות שעניינן שקילת קליטת מועמד בעל עבר פלילי או משמעותי או מועמד אשר הליך פלילי או משמעותי עומד ותלוי כנגדו למשרה בשירות המדינה.

1.3 בהתאם לפרק 13.5 לתקשי"ר, מידע פלילי או משמעותי כשלעצמו, אין בו כדי לפסול על הסף מועמד לשירות המדינה, אלא יש לבדוק כל מקרה לפי נסיבותיו ועובדותיו.

1.4 כידוע, כל פעולה והחלטה שהרשות הציבורית עושה חייבת להיעשות מתוך התחשבות בנאמנות כלפי הציבור. לפיכך, בבואנו לשקול קליטת מועמד בעל עבר פלילי / משמעותי או מועמד אשר הליך פלילי / משמעותי תלוי ועומד כנגדו יש לקבוע כללים ברורים באשר לאופן הפעלת שיקול הדעת בסוגיה זו.

1.5 הכללים שלהלן יבטיחו הפעלה ראויה של הסמכות השלטונית וכן את אמון הציבור בהפעלת הסמכות השלטונית. אין ספק כי אמון הציבור בשירות המדינה יגדל ככל שיבחרו עובדי ציבור הראויים למשרותיהם וככל שתישמר תדמיתו הנקייה של שירות המדינה.

"הנה כי כן, ביסוד השירות הציבורי עומד האדם. עמידה על מינויו של האיש המתאים, והעברתו מתפקידו של האיש הלא מתאים, הם תנאי בסיסי לקיומו של שירות ציבורי הנהנה מאמון הציבור."

[בג"צ 7074/93 היועץ המשפטי לממשלה נ' מאיר סוויסה ואח', פ"ד מח(2), 749]

1.6 יובהר, כי תחולתו של נוהל זה הינה לכל מועמד למשרה בשירות המדינה, הן מועמדים המבקשים להיקלט לשירות המדינה והן מועמדים שהינם עובדי מדינה ומתמודדים לתפקיד אחר בתוך שירות המדינה, ולפיכך כל מקום בו מופיעה המילה "מועמד", הכוונה -בין אם המועמד מתוך שירות המדינה ובין אם מחוצה לו, אלא אם נקבע מפורשות אחרת. כמו כן יובהר, כי השימוש בלשון זכר בנוהל זה נעשה לצורכי נוחיות בלבד, וכל מקום בו השימוש הינו בלשון זכר הכוונה גם לנקבה.

1.7 נוהל זה בא לסייע בתהליך שקילת קליטת מועמדים בעלי עבר פלילי או משמעותי, או מועמדים שתלויים ועומדים כנגדם הליכים פליליים או משמעותיים, ואין הוא מחליף הוראות חוק, תקשי"ר, וחקיקת משנה. למען הסר ספק, יודגש כי במקום בו קיימת סתירה בין הוראות נוהל זה להוראות הדין תחייבנה הוראות הדין.

1.8 נקודת המוצא לנוהל זה הינה כי עצם קיום הליך משמעותי או פלילי בעניינו של מועמד לתפקיד בשירות המדינה כמו גם הרשעה משמעותית או פלילית אינו מונע ממועמד להתמודד ו/ או להיקלט (באופן גורף) בתפקיד כלשהו בשירות המדינה, וכל מקרה כזה, יבחן לגופו על ידי נציב שירות המדינה (להלן גם: "הנציב") ו/או על ידי הגורם הממנה אשר יבחן ביסודיות את טיבו של ההליך אשר התקיים בעניינו של המועמד, החשדות התלויים כנגדו, או המעשים בהם הורשע ואת השפעתם האפשרית על התפקיד המדובר, הכל כפי שיפורט להלן;

1.9 הסייג לעניין זה חל מקום בו מדובר בעובד שהושעה מעבודתו, בין אם מדובר בהשעה דחופה על פי סעיף 48 לחוק שירות המדינה (משמעת), תשכ"ג – 1963 (להלן – חוק המשמעת), ובין אם מדובר בהשעיית נציב לפי סעיף 47 לחוק המשמעת. הוראת סעיף 46.352 לתקשי"ר קובעת כי:

"עובד שהושעה מתפקידו לפי סעיף 47 ו/או 48 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג – 1963, לא יהיה רשאי בתקופת ההשעה להציג מועמדות לתפקיד בשירות המדינה..."

בהתאם לתקשי"ר ולהודעת הנציב מס' סג/23, עובד מושעה אינו זכאי להציג מועמדות למשרה בשירות המדינה, בין אם מדובר בדרך של מכרז ובין אם בכל דרך אחרת.

1.10 המדובר בנוסח ראשוני של הנוהל אשר מאחד בתוכו לראשונה את הכללים הרלוונטיים בנושא זה. לפיכך, נוהל זה ייבחן מעת לעת, לאחר תקופת ניסיון במהלכה ייושם בפועל. מטבע הדברים, בשלבים הראשונים של יישום הנוהל, יהיה על כל העוסקים במלאכה להתמודד עם בעיות שונות אשר יתעוררו במסגרת יישום נוהל זה.

2. הסמכות

2.1 סמכות הנציב למנוע מינוי של מועמד בעל עבר פלילי או משמעותי

2.1.1 חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט – 1959 (להלן – חוק המינויים) ותקנון שירות המדינה (להלן – התקשי"ר) מעניקים לנציב שירות המדינה (להלן – הנציב) סמכויות בנוגע לעובדים או מועמדים למשרות בשירות המדינה, שהינם בעלי עבר פלילי ו/או משמעותי ובכלל זה, הסמכות לבטל מינוי או להביא להפסקת חוזה העסקה לפני מועדו, אם נודע לו שהעובד הוא בעל עבר פלילי או משמעותי או שמתנהלים נגדו הליכים כאמור.

2.1.2 סעיף 46 לחוק המינויים קובע כדלקמן:

(א) על אף האמור בחוק זה, רשאי נציב השירות שלא למנות אדם עובד המדינה, בכל אחד מאלה:

(1) האדם עבר עבירה על חוק זה כדי להשיג את המינוי או שהוא בעל עבר פלילי;

(2) האדם פוטר על פי החלטה בהליך משמעותי שנערך לפי חיקוק.

ואם מינה אדם כאמור, רשאי הוא לבטל את המינוי.

(ב) החלטת נציב השירות לפי סעיף קטן (א) טעונה אישור ועדת השירות.

הסעיף מעניק לנציב סמכות למנוע מינויים מסוימים, לרבות מינוי של מועמד בעל עבר פלילי. אישור ועדת השירות יידרש רק מקום בו המדובר במינוי לפי כתב מינוי.

2.1.3 סעיף 13.523(א) לתקשי"ר קובע כי הנציב רשאי שלא להאריך חוזה העסקה או להביא לסיום החוזה לפני מועדו, אם נודע לו כי העובד הוא בעל עבר פלילי או משמעותי טרם העסקתו בשירות המדינה או כי מתנהלים נגדו הליכים פליליים שעל פי החשד ביצע לפני כניסתו לשירות.

2.1.4 סעיף 13.524 לתקשי"ר קובע את סמכותו של הנציב לבטל החלטה של ועדת בוחנים, על רקע עבר פלילי או משמעותי של מועמד:

"נציב שירות המדינה או מי מטעמו רשאי לבטל החלטה של ועדת הבוחנים לפי פרקים 11 או 12, אם מצא שלא הובא בפני הוועדה מידע בנוגע לעברו הפלילי ו/ או המשמעותי של המועמד ו/ או אם מצא כי הוועדה לא נתנה משקל ראוי לעובדה זו בהחלטתה".

[ראו בהקשר זה: ע"ע 705/07 ד"ר גיורא הוידה נ' מדינת ישראל, תק – אר 2008(2), 355 (להלן – פס"ד הוידה)]

2.2 סמכות הנציב לקבל מידע מן המרשם הפלילי

2.2.1 סמכות הנציב לקבל מידע מן המרשם הפלילי נגזרת מדינים כלליים ודינים ספציפיים החלים על קליטת עובדים לשירות המדינה, ובהם חוק המרשם הפלילי ותקנת השבים, התשמ"א – 1981 (להלן – חוק המרשם הפלילי), חוק המינויים, וכללי שירות המדינה (מינויים) (מכרזים, בחינות ומבחנים), תשכ"א – 1961 (להלן – כללי שירות המדינה), כפי שיפורט להלן;

2.2.2 בחוק המרשם הפלילי ראה המחוקק לנכון להתיר בנסיבות מסוימות מסירת מידע מן המרשם הפלילי לגופים ואישים המנויים בחוק המרשם הפלילי לשם הגנה על אינטרסים ציבוריים המחייבים חשיפת מידע על עברו הפלילי של אדם ועל הליכים תלויים ועומדים כנגדו, ובהם שמירה על טוהר השירות הציבורי ואמון הציבור בנושאי משרות שלטוניות.

2.2.3 סעיף 5(א) לחוק המרשם הפלילי קובע כי המשטרה תמסור מידע מן המרשם לבעלי התפקידים המפורטים בתוספת הראשונה:

"המשטרה תמסור מידע מן המרשם לרשויות ולבעלי תפקידים המפורטים בתוספת הראשונה."

2.2.4 סעיף ו' לתוספת הראשונה מציין כי מידע מן המרשם יועבר, בין היתר, גם ל"נציב שירות המדינה או מי שהוא מסמך לכך – לגבי עובדי מדינה ... והכל לעניין מינוי או ביטול מינוי, לעניין עבודה של עובדים כאמור, וכן לעניין עבודה, תפקיד או שירות, למען גוף מהגופים האמורים בפרט זה, בידי אדם אחר."

2.2.5 מכאן, שסעיפים 5(א) לחוק וסעיף ו' לתוספת הראשונה מהווים את מקור סמכותו של הנציב לקבל מידע מן המרשם הפלילי לצורך בחינת קליטת מועמדים לשירות המדינה.

2.2.6 הטעם העומד מאחורי מתן ההיתר לנציב לקבל מידע מן המרשם הפלילי, נעוץ בעובדה כי רשות הציבור היא נאמן הציבור, וככזו כל פעולה והחלטה שהיא עושה חייבת להיעשות מתוך התחשבות בנאמנות זו. שירות המדינה מחויב לקחת בחשבון שיקוליו גם את עברו הפלילי / משמעותי של מועמד, כמו גם הליכים משמעותיים / פליליים אשר תלויים ועומדים בעניינו שעה שהיא מחליטה אם למנותו למשרה בשירות המדינה, ואם לא תעשה כן הרי שהיא חוטאת לתפקידה ולמעמדה. [ראו: בג"צ 6163/92 אייזנברג נ' שר הבינוי והשיכון, פ"ד מז(2), 229 (להלן – בג"צ אייזנברג)].

2.2.7 ס' 11 לחוק המרשם הפלילי קובע כי "המשטרה או גוף שרשאי למסור מידע לפי חוק זה רשאים למסור למי שזכאי לקבל מידע לפי חוק זה גם פרטים בדבר משפטים וחקירות פליליים התלויים ועומדים

בעניינים שההרשעות בהם הן פרט רישום לפי סעיף 2". לפיכך, דין מסירת מידע מן המרשם הפלילי לעניין הליכים תלויים ועומדים חופף לדין בעניין מסירת מידע הנוגע להרשעות. לנוכח דברים אלה, מקום בו קיימת סמכות לקבל מידע אודות הרשעות קודמות, קיימת סמכות לקבל מידע גם אודות חקירות והליכים תלויים ועומדים.

2.2.8 מכאן, שגם בהתאם לסעיפים שלעיל, הנציב מוסמך לקבל מידע מן המרשם הפלילי לעניין כל מועמד למשרה בשירות המדינה, ובלבד שאותו מועמד ייתן את הסכמתו לכך – הסכמה, אשר בהתאם לאמור בסעיף 5 לחוק המרשם הפלילי אינה נדרשת בעניינו.

2.2.9 סמכותו של הנציב מוסדרת גם בחקיקת משנה במסגרת סעיף 35 לכללי שירות המדינה הקובע כי: "**נציב השירות רשאי, ביזמתו או על פי בקשת ועדת הבוחנים, לערוך או להורות לאחר לערוך בדיקה של הנתונים האישיים והמקצועיים של מועמד במכרז פלוני, לרבות קבלת חוות דעת על מועמד מאת הוריו, מעבידו הנוכחי או מעבידים קודמים, המשטרה, מוסדות הביטחון וממליצים שצוינו על ידי המועמד.**"

2.2.10 יודגש, כי מסירת המידע ממשטרת ישראל תיעשה בהתאם לתקנות המרשם הפלילי ותקנת השבים (כללי מסירת מידע בידי משטרת ישראל), תשנ"ח – 1998 (להלן – תקנות מסירת מידע בידי משטרת ישראל). תקנה 3(ג) קובעת כי:

"לא יימסר מידע על תיק תלוי ועומד לרשויות ולבעלי תפקידים מן המפורטים בתוספת הראשונה לחוק (להלן - הגופים), כמפורט בטור א' בתוספת לגבי עבירות כאמור בטור ב' לצדו, אם חלפה למן פתיחת התיק התקופה כמפורט לצדס בטור ג', אלא אם כן הוגש כתב אישום בענין; הוגש כתב אישום, יימסר מידע כאמור כל עוד לא נסתיימו ההליכים המשפטיים בתיק."

2.2.11 מכאן, שהמידע אשר יילקח בחשבון בעניינו של מועמד בגיר, יעשה בהתאם למגבלות ולקריטריונים הקבועים בתקנות אלה, ולפיהן:

- לא יימסר לידינו מידע על תיק תלוי ועומד בגין עבירה של פשע בעניינו של עובד בתפקיד המסווג עד סיווג "שמור ומעלה", אם חלפה תקופה של שנתיים וחצי וטרם הוגש כתב אישום בעניינו.
- לא יימסר לידינו מידע על תיק תלוי ועומד בעבירה של עוון בעניינו של עובד בתפקיד המסווג עד סיווג "שמור ומעלה", אם חלפה תקופה של שנתיים וטרם הוגש כתב אישום בעניינו.
- ככל שמדובר בתפקיד המסווג בסיווג שמור ומעלה, אין הגבלת זמן על המידע שיימסר לידינו, וזאת בלי קשר לשאלה אם הוגש כתב אישום, אם לאו.

(לעניין זה ראו גם סעיף 3.1.4)

2.2.12 **בקשת המידע באמצעות תצהיר** – סמכותו של הנציב לבחון מועמדים לא ראויים משירות המדינה, וכן קיומה של זכות העיון במרשם הפלילי המוקנית לנציב, מקימות בצידן גם סמכות עזר לדרוש ממועמד למלא תצהיר בדבר עברו הפלילי ובדבר הליכים תלויים ועומדים כנגדו.

2.2.13 במסגרת סמכות עזר זו, רשאית הנציבות לדרוש ממועמד חתימה על תצהיר ובו פירוט המידע בהתאם להיקף אותו רשאית הנציבות לקבלו מכוח התוספת הראשונה לחוק המרשם הפלילי. בקשה זו תיעשה תוך הדגשת סייג ברור ולפיו המועמד אינו מחויב לדווח על עבירות שאינן מופיעות במרשם הפלילי.

2.2.14 נושא זה נידון בע"א 9846/03 **תמיר כהן נ' לשכת עורכי הדין**, פ"ד נט(1), 154 (להלן – פס"ד כהן) בעניין סמכות לשכת עורכי הדין לדרוש ממועמד להתמחות תצהירים הכוללים הצהרה על כך שלא הוגש כתב אישום ולא תלויות ועומדות חקירות. מפסק הדין עולה כי מקום בו יש סמכות לשקול את העובדה כי

קיים מידע פלילי ביחס למועמד ולבחון מועמדים בלתי ראויים, יש גם את כל סמכויות העזר הנדרשות לשם כך, ובכלל זה גם את הסמכות לדרוש ממועמד להצהיר על מידע פלילי בעניינו.

2.2.15 פסק הדין אמנם נסב על סמכות לשכת עורכי הדין על פי סעיף 6 לחוק המרשם הפלילי, אולם נראה כי מעמדה של לשכת עורכי הדין בהקשר זה, לכל הפחות שווה למעמד נציבות שירות המדינה אשר קונה את סמכותה כמפורט לעיל, הן מכוח סעיף 6 לחוק המרשם הפלילי והן מכוח סעיף 5 והתוספת הרלוונטית, אשר מקנה לנציבות סמכות עיון במרשם לצורך קליטת מועמדים לעבודה בשירות המדינה.

[ראו בהקשר זה גם: דנ"פ 9384/01 נסאסרה נ' לשכת עורכי הדין, פ"ד נט (4), 637 (להלן – דנ"פ נסאסרה)].

2.3 הסמכות לקבל מידע אודות הליכים משמעתיים

2.3.1 מסירת מידע אודות הליכים משמעתיים אינה עומדת בניגוד לחוק המרשם הפלילי, בשל העובדה שחוק המרשם הפלילי אינו מסדיר כלל את נושא הרישום המשמעת. כמו כן, אין חולק כי עברו המשמעת של מועמד כמו גם הליכים משמעתיים התלויים ועומדים בעניינו הינם רלוונטיים ביותר בסוגיית בחינת מועמדותו וקליטתו של מועמד לשירות המדינה.

2.3.2 הרציונאלים הקיימים לעניין גילוי המידע בעניין הרשעות פליליות, במסגרת הליך בחינת קליטתו של מועמד לשירות המדינה, מתקיימים גם בנוגע לגילוי המידע בדבר הליכים משמעתיים, שכן גם מקום בו מדובר במידע משמעת, חלה חובה על נציבות שירות המדינה כרשות ציבורית, משרדי הממשלה, ועדות המכרזים וכל גורם ממנה, לבחון מידע זה לצורך קבלת החלטה באשר לקליטת מועמד לשירות המדינה.

2.3.3 פסיקת בית המשפט העליון ובית הדין הארצי לעבודה עמדה לא אחת על חובתה של רשות ציבורית כנאמן הציבור לקחת בחשבון שיקוליה גם את עברו המשמעת של מועמד שעה שהיא בוחנת את מועמדותו למשרה ציבורית, וכן על כך שהחובה לשקול את ההיבט הערכי-נורמטיבי במינוי אדם לכהונה ציבורית, אינה מוגבלת רק למצבים בהם התנהגותו של המועמד נכללה בגדר תחום פריסתו של המעגל הפלילי, אלא קיימת גם שעה שמדובר במידע משמעת בעניינו של מועמד.

2.3.4 כך לדוגמא, בפס"ד הויזדה אושרה החלטת הנציב המבטלת החלטה של וועדת הבוחנים לבחור במועמד לתפקיד בכיר בשירות המדינה בשל כך שוועדת הבוחנים לא נתנה משקל כלשהו לעובדת קיומן של הרשעות משמעתיות כנגד העותר. בית הדין קבע כי "העובדה שוועדת המכרזים לא הקפידה על ניהולו של המכרז על פי תנאיו ועל פי האינטרס הציבורי בדבר גילוי ושקילת עברו המשמעת של מועמד", מהווה פגם היורד לשורשו של עניין.

2.3.5 לא רק זו, אלא שהחובה של רשות ציבורית לבחון את ההיבט הערכי-נורמטיבי כאמור, הורחבה בהלכה הפסוקה אף למצבים בהם הוחלט שלא לפתוח בחקירה פלילית או משמעתית כנגד המועמד בגין התנהגות שהעלתה חשד לחריגה מן החוק.

2.3.6 בהקשר זה כבר נפסק כי ההכרח להגן על מקצועיותו של השירות הציבורי, על טוהר המידות שבו, על תדמיתו הנקייה ועל האמון שהציבור רוכש לו, תקפים גם בנסיבות בהן הפגם הערכי-נורמטיבי שנפל בהתנהגותו של המועמד לא הוביל לנקיטה בצעדים משפטיים או פרה-משפטיים בגין כך.

2.3.7 זאת ועוד, סעיף 13.524 לתקשי"ר קובע את סמכותו של הנציב לבטל את החלטת ועדת הבוחנים על רקע עבר פלילי או משמעת של מועמד, אם מצא שלא הובא בפני הוועדה מידע בנוגע לעבר פלילי / משמעת של מועמד, או שהוועדה לא נתנה משקל ראוי לעובדה זו בהחלטתה.

2.3.8 פסק הדין בע"ע 621/07 שמואל גונן נ' נציבות שירות המדינה ואח', תק – אר 500 (3)2008 (להלן – פס"ד גונן) דן, בין היתר, באופן בחינתה של ועדת הבוחנים את טיבו של הליך משמעותי אשר היה תלוי ועומד כנגד מועמד במכרז. דעתו של כבוד השופט שמואל צור (שהתקבלה בדעת רוב), הייתה כי **בחירתו של העותר במכרז הייתה נגועה בפגם מהותי הנוגע לאי בחינת ההליך המשמעותי שהיה תלוי ועומד נגדו ולכן דין ההחלטה לבחור בו לתפקיד – להתבטל**. בהקשר זה אף צוינה חובתה של ועדת הבוחנים לבחון את טיבו של ההליך המשמעותי:

"זכותו של עובד כאמור להשתתף במכרז, אין בה כדי להמעיט מחובתה של ועדת המכרזים לבחון בפרטות וביסודיות את טיבו ומהותו של ההליך המשמעותי (או הפלילי) ולשקול בכובד ראש את השפעת המידע העולה מן ההליך על אישיותו של המועמד ועל התאמתו לתפקיד. מדובר במקרה שאינו שגרתי הכרוך בתהליך מורכב יותר של קבלת החלטה על ידי ועדת הבחינה."

2.3.9 פסק הדין מדגיש את החובה לבחון ביסודיות את טיבו ומהותו של ההליך המשמעותי, ואת השפעת מידע זה על התאמת המועמד לתפקיד. פסק הדין, כפי שיפורט בהרחבה בהמשך, אף שם דגש על השלבים אותם יש ליישם בבחינה כאמור.

2.3.10 בבג"צ 7542/05 גל פורטמן נ' שר התחבורה ואח', תק-על 12007(1), 1725, החליט בית המשפט העליון לבטל את החלטתו של מנכ"ל משרד התחבורה להאריך את חוזה כהונתו של מנהל אגף הרישוי, בקובעו כי החלטת מנכ"ל המשרד איננה סבירה, בין היתר, בשל כך כי **"המנכ"ל לא נתן דעתו למכלול הראיות המנהליות הקיימות השופכות אור על התנהגותו של שדה בפרשיות בהן הורשע בדין המשמעותי"**.

2.3.11 נוכח האמור לעיל, הרי שיש חובה לבחון במסגרת בחינת קליטתו של מועמד גם את המידע המשמעותי הקיים בעניינו, כמו גם סמכות לבדוק במסגרת זו את המידע המצוי לעניין המועמד בנציבות ובמשרדים השונים.

[להרחבה בנושא זה ראו: בג"ץ 5757/04 הס נ' סגן הרמטכ"ל, פ"ד נט(6), 97; פס"ד הויזה להלן; פס"ד גונן להלן]

3. שיקולים מנחים בהחלטה על אישור קליטתו של עובד

3.1 שיקולים מנחים

3.1.1 ממעמד הנאמנות של שירות המדינה נגזרת חובתו של הנציב, של ועדות המכרזים וכל גורם ממנה בשירות המדינה להתחשב במידע הפלילי / משמעותי של מועמד בטרם יחליטו על מינויו של מועמד לשירות המדינה. מינוי עובד מדינה שקיים בעניינו מידע פלילי / משמעותי עשוי להשפיע על יחסו של הציבור לעובדים בשירות המדינה, ואף עשוי להשליך על אמון הציבור במערכת הציבורית.

3.1.2 מועמד בעל עבר פלילי / משמעותי או מועמד שהליך פלילי / משמעותי תלוי ועומד כנגדו - יש לבחון לגביו את המסכת העובדתית של החשדות התלויים נגדו, את העבירות בהן הוא חשוד, וכן את מועד ביצוע העבירה ואת מהות התפקיד אליו מבקש המועמד להתקבל.

3.1.3 קבלת החלטה סבירה בדבר מינויו של אדם לכהונה ציבורית היא מורכבת, ובנויה על מכלול היבטים – עמידה בתנאי סף מקצועיים, רמה אישית ומוסרית, בחינת צרכיה המיוחדים של המערכת, מידת התאמתם של נתוני המועמד לצרכים אלה, והשפעת המינוי על אמון הציבור ברשות הציבורית. בהקשר זה, נקבע בבג"צ 5657/09 התנועה למען איכות השלטון נ' שלום ג'רבי ואח' [טרם פורסם] (להלן – בג"צ ג'רבי), כי:

בהקשר זה, דובר בפסיקת בית משפט זה על המשקל החשוב, ולעיתים המכריע, שיש לייחס להתאמתו של המועמד לתפקיד ציבורי מן הבחינה הערכית והמוסרית, בהתייחס לנתוני יכולותיו המקצועיות:

"שיקולי התאמתו של המועמד לתפקיד ציבורי מהבחינה הערכית הם רבי משקל. במקרים חמורים יותר, עלול הכתם הערכי שדבק באדם לשלול מכל וכל את נאותות מינויו לתפקיד גם מקום שמבחינת יכולותיו המקצועיות הוא עשוי היה לתרום לקידום הנושא המצוי במרכזה של הכהונה הציבורית. במצב כזה, גם צרכיה של המערכת הציבורית יתבטלו כנגד הדופי שדבק באדם" (פרשת רמון, בפסקה 18 לפסק דיני; השוו: פרשת לביא, בפסקאות 11-16; בג"צ 5757/04 הס נ' סגן הרמטכ"ל, פ"ד נט(6) 97, 112 (2005) (להלן: פרשת חלוץ))."

3.1.4 השיקולים שיפורטו להלן אינם בבחינת רשימה סגורה של שיקולים. ברוח זו, נקבע בבג"צ 4646/08 לביא נ' ראש הממשלה, תק-על 2008(4), 971 (להלן – בג"צ לביא) כי:

"השיקולים שעל הרשות הממנה לשקול בעת בחינת התאמתו המהותית-ערכית של מועמד למשרה ציבורית, הינם בטווח רחב ביותר. על הרשות הממנה לשקול את הדופי הערכי-נורמטיבי שדבק בהתנהגותו של המועמד בעבר בהתאם לאמות-המידה עליהן עמדנו לעיל; עליה לשקול מנגד את יתרונותיו של המועמד ואת השיקולים הפועלים לזכותו; עליה להימנע משיקולים שאינם ענייניים, ולאזן כדין בין מכלול השיקולים הרלוונטיים על-פי משקלם היחסי הראוי בהתאם למכלול נסיבות העניין. אמת-המידה המרכזית שעשויה לשמש לצורך איזון זה הינה "האם בנסיבות העניין עלול המינוי לפגוע פגיעה מהותית ועמוקה בדמות השלטון בישראל, ולהסב נזק ממשי ליחס הכבוד שהאזרח רוכש למוסדותיו" (דברי השופטת פרוקצ'יה בבג"צ 5853/07 אמונה הנ"ל, פס' 16))."

3.1.5 למען הסר ספק יודגש, כי השיקולים שלהלן ייבחנו, בכל הקשור למידע פלילי בעניינו של מועמד, רק מקום בו המידע הפלילי נמסר לידינו על פי חוק, ובכלל זה בהתאם לחוק המרשם הפלילי ותקנת השבים, ותקנות מסירת מידע בידי משטרת ישראל, הכל בהתאם למגבלות סיווג התפקיד, סוג העבירה והתקופה שחלפה מיום פתיחת התיק, הקבועות בתקנות אלו. (לעניין זה ראו גם סעיפים 2.2.13 – 2.2.14).

3.1.6 השיקולים שלהלן יישקלו ככל שניתן, כולם או חלקם, בהתאם למידע המצוי באותו מועד בנציבות שירות המדינה, במשרדים השונים ובוועדת המכרזים, ובהתאם לנסיבות העניין.

א. אופי העבירה, היקפה וחומרתה, קיומו של חומר ראיתי לביסוס החשד, נסיבות ביצוע העבירה - הכל בהתאם לחומר הנמצא באותו מועד בנציבות.

לא הרי מי שעבר עבירה בילדותו כהרי מי שעבר עבירה לאחר שבגר; לא הרי מי שעבר עבירה אחת כהרי מי שעבר עבירות הרבה; לא הרי מי שעבר עבירה קלה כהרי מי שעבר עבירה חמורה; לא הרי מי שעבר עבירה בנסיבות מקלות כמי שעבר אותה עבירה עצמה בנסיבות מחמירות; לא הרי מי שעבר עבירה והביע חרטה עליה כהרי מי שעבר עבירה ולא הביע כל חרטה עליה; לא הרי מי שעבר עבירה "טכנית" כהרי מי שעבר עבירה שיש עמה קלון; לא הרי מי שעבר עבירה לפני שנים הרבה כהרי מי שעבר עבירה אך לאחרונה; לא הרי מי שעבר עבירה כדי לקדם את ענייניו שלו כהרי מי שעבר עבירה תוך שירות המדינה. [בג"צ איזנברג לעיל]

ב. סוג המשרה, התפקיד המיועד, מעמדו ומיקומו בהיררכיה של מקום העבודה. "סוג המשרה, אותה אמור עובד הציבור למלא משפיע על משקלו של העבר הפלילי באיושה. לא הרי משרה זוטרה כהרי משרה בכירה; לא הרי משרה שאין עמה מפגש עם הציבור כהרי משרה שיש עמה מפגש עם הציבור; לא הרי משרה שאין עמה שליטה, פיקוח הכוונה והדרכה של אחרים, כהרי משרה שיש עמה פיקוד על אחרים ואחריות על המשמעת. לא הרי מי שמשרתו להיות מובל כהרי מי שמשרתו להיות מוביל; לא הרי משרה שבעצם מהותה אין בה דרישות אתיות מיוחדות מבעל המשרה ומזולתו, כהרי משרה שכל כולה היא הטפה לרמה אתית גבוהה." [בג"צ אייזנברג לעיל]

ג. מידת הקשר בין התפקיד המדובר לבין העבירה המיוחסת לו, בין היתר, בהתחשב באלה:

- האינטרס הציבורי המוגן, בשלו נמסר המידע למעסיק או נותר זכות העיסוק;
- החובות והאחריות הספציפיים הכרוכים בזכות העיסוק;
- החשש, אם קיים, לפגיעה ברכוש, באדם, בשלום או בביטחון, או בשלום הציבור וביטחונו;

(יובהר, כי גם בהיעדר זיקה בין התפקיד המיועד לחשדות או לעבר הפלילי, ניתן יהיה לפסול מועמד, הכל לפי נסיבות העניין וחומרת העבירה).

ד. מידת ההשפעה של קליטת העובד לשירות המדינה על אמון הציבור ועל עובדים אחרים במקום העבודה. [ראה בג"צ ג'רבי לעיל]

ה. חיוניותו של המועמד למשרה. "חיוניותו של המועמד למשרה ציבורית למלא אותה משרה צריך גם הוא להלקח בחשבון. לא הרי מועמד שרבים כמותו כהרי מועמד יחיד סגולה, שרק הוא עשוי בנסיבות מסוימות וחריגות למלא את המשרה. כמו-כן יש להתחשב בשאלה אם קיים מצב אמיתי של חרום המחייב גיוס כל הכוחות לרבות אלה בעלי עבר פלילי או שמא עניין לנו בפעילות הרגילה של המינהל הציבורי, אשר צריך לשאוב את מעייניו מעובדים ישרי דרך" [בג"צ אייזנברג לעיל].

ו. עמדתו של המועמד ביחס לחשדות נגדו או ביחס למעשיו (הבעת חרטה, התנצלות כנה וכיו"ב)

ז. נסיבות אישיות של המועמד.

ח. מועד ביצוע העבירה – ככל שהשנים מעת ביצוע העבירה חולפות כך נמוג זיהויו של האיש עם העבירה שביצע ועם הפסול המוסרי שדבק במעשיו, ולפיכך ראוי לאפשר לו לעסוק במקצועות שנחסמו בפניו בשל עברו הפלילי או המשמעותי [לעניין זה ראה, בין היתר, דנ"פ **נסאסרה** לעיל].

ט. גילו של האדם שהרישום נוגע לו ביום האירוע.

י. קיומם של פרטי רישום נוספים, כאמור בסעיף 2 לחוק המרשם הפלילי, מספר פרטי הרישום ומהותם.

יא. קיומם של תיקים תלויים ועומדים, שההליכים בהם טרם הסתיימו, בהתחשב בשלב בו מצוי התיק.

יב. שיקולים הקשורים לצורך לשקם עבריינים ולסייע בידם להשתלב בחברה – עם סיום ההליך הפלילי / המשמעותי יש לסייע לעבריין למצוא מקומו בקהילה ובחברה, על השירות הציבורי לתרום את תרומתו לשיקום האדם ולאפשר למועמד לפתוח דף חדש ולבנות את עצמו כאזרח נאמן.

3.1.7 על החשיבות הרבה שיש בבחינה מדוקדקת של מידע פלילי / משמעותי בעניינו של מועמד, ניתן ללמוד מפסיקתו העניפה של בית המשפט העליון ובית הדין הארצי לעבודה. כך לדוגמא, בפס"ד **הוידה** דובר במועמד שהנציב ביטל את החלטת וועדת הבוחנים אשר בחרה בו לשמש בתפקיד בכיר במשרד החקלאות, מתוקף סמכות הנציב על פי סעיף 13.524 לתקשי"ר. תביעתו של העותר לבית הדין נגד החלטת הנציב נדחתה כמו גם הערעור שהגיש לבית הדין הארצי לעבודה, תוך שבית הדין קובע כי:

"בנסיבות העניין, סבורים אנו כי נפלו פגמים בהחלטת וועדת הבוחנים בכך שקיבלה החלטתה בהעדר המידע בדבר הרשעותיו הקודמות של ד"ר הוידה ובכך שלא נתנה את המשקל הראוי למידע, גם לאחר שזה הובא בפניה ... למותר לציין, שהפגמים שנפלו כאמור בהחלטת הוועדה אינם פגמים "טכניים", כפי שביקש המערער לטעון בכתב טענותיו, כי אם פגמים מהותיים היוורדים לשורשו של עניין. בכלל פגמים אלו, העובדה שוועדת הבוחנים לא הקפידה על ניהולו של המכרז על פי תנאיו ועל פי האינטרס הציבורי בדבר גילוי ושיקלול עברו המשמעותי של מועמד; כמו גם העובדה שהוועדה לא נתנה דעתה למידת התאמתו של המועמד לתפקיד בכיר של סגן מנהל השירותים הוטרינריים בשדה בבית דגן, בהתחשב בעובדה שהמערער הורשע בשתי עבירות משמעת בגין עבודה פרטית שלא כדין."

3.1.8 יודגש, כי השיקולים בגינם ניתן להימנע מלקבל מועמדותו של עובד אינם כשיקולים המופעלים לצורך הליך ההשעיה, שכן אין לאדם זכות קנויה לעבוד בשירות המדינה.

3.2 שיקולים לעניין תיקים פליליים ומשמעתיים שנסגרו או תיקים פליליים שעוכבו בהם הליכים

3.2.1 סעיף 11א לחוק המרשם הפלילי קובע כי מידע לגבי תיקים שנסגרו וכן לגבי תיקים שעוכבו בהם ההליכים יימסר רק למנויים בתוספת השלישית. הנציבות אינה מנויה בתוספת השלישית, ועל כן מלשון החוק עולה כי לא ניתן לשאול מועמד בדבר מידע על תיקים שנסגרו או עוכבו וכן שלא ניתן לקחת מידע זה בחשבון.

3.2.2 לפיכך, בבחינת קליטתו של מועמד למשרה בשירות המדינה לא יתבקש מועמד להצהיר על תיקים פליליים שנסגרו בעניינו או תיקים פליליים שעוכבו בהם הליכים, ומידע כזה לא יילקח בחשבון במסגרת בחינת מועמדותו. תיקים משמעותיים שנסגרו בשל פרישת העובד ו/או נסיבות אישיות יילקחו בחשבון, עת מבקש העובד לשוב לשירות המדינה (להרחבה בעניין זה ראה גם פרק 6 לנוהל).

3.2.3 פסיקת בית המשפט העליון צמצמה את הכלל האמור, בקובעה כי ניתן לעשות שימוש במידע על תיקים שנסגרו או שעוכבו בהם הליכים מקום בו המידע פומבי וגלוי, ומקום בו המידע נמסר על ידי המועמד ומיוזמתו הוא (ובלבד שהמועמד היה מודע לכך שאין הוא חייב למסור מידע כאמור ולהשלכות מסירת המידע). [ראה גם דנ"פ **נסאסרה** לעיל]

3.2.4 יודגש, כי האמור לעיל אינו מוגבל רק למקרים בהם עוכבו הליכים או שנסגר תיק, אלא לכל המקרים בהם הגוף אינו מוסמך לדרוש את המידע ולשקול אותו, אך והמדובר במידע שהוא גלוי לכל, או נמסר מיוזמתו של המועמד.

3.2.5 לא מן הנמנע כי במקום בו מידע זה ידוע וגלוי, הוא יילקח בחשבון במסגרת השיקולים אם לקלוט מועמד לשירות המדינה, שכן אין לשלול אפשרות כי התנהגות של מועמד שיש בה דופי, גם אם אינה מגיעה כדי עבירה פלילית, תהא חמורה עד שיהא זה בלתי סביר באופן קיצוני למנותו לתפקיד ציבורי.

3.2.6 ברוח זו, נקבע בעש"מ 8431/01 **מדינת ישראל נ' שלום דנינו**, פ"ד נו(2) 577, ביחס לעובד אשר בשל פרישתו החליט בית הדין למשמעת להפסיק את ההליכים נגדו, כי:

" ככלל, בהעדר אמצעים נאותים למימוש התכלית, אין עוד טעם בקיום הליך משמעת. החשש שמא יוצע למשיב תפקיד כלשהו, מחוץ לשירות המדינה, אשר לא יביא בחשבון את המעשים שיוחסו לו, אין די בו בנסיבות העניין כדי להצדיק קיום הליך לפי חוק המשמעת, שכן לא לכך נועד החוק. נסיבות פרישתו של המשיב נודעו ברבים, ויש להניח כי יובאו בחשבון ביחס להמשך דרכו, על פי משקלן ומהותן של התלונות..."

3.2.7 זאת ועוד, בבג"צ **לביא**, נאמר כי:

"בחינת ההיבט הערכי-נורמטיבי במינויו של אדם למשרה ציבורית, אינה מחייבת קיומה של הרשעה בפלילים, או הודיה בביצועם של מעשים פליליים בעבר, או הגשתו של כתב-אישום נגד המועמד, או למצער פתיחתה של חקירה פלילית אף אם לא התגבשה בסופם של דברים לכדי הגשת כתב-אישום ... החובה לבחון את ההיבט הערכי-נורמטיבי כאמור, הורחבה בהלכה הפסוקה אף למצבים בהם הוחלט שלא לפתוח בחקירה פלילית או משמעתית כנגד המועמד בגין התנהגות שהעלתה חשד לחריגה מן החוק. ובלשונו של המשנה-לנשיא ת' אור: "על רשות מנהלית לשקול גם מעשים של המועמד החורגים מנורמות של מינהל תקין וכן התנהגות שאינה אתית, אפילו אם אלה אינם מגיעים כדי עבירה פלילית" (פרשת צחי הנגבי 2, עמ' 870). בהקשר זה כבר נפסק כי ההכרח להגן על מקצועיותו של השירות הציבורי, על טוהר המידות שבו, על תדמיתו הנקייה ועל האמון שהציבור רוכש לו, תקפים גם בנסיבות בהן הפגם הערכי-נורמטיבי שנפל בהתנהגותו של המועמד לא הוביל לנקיטה בצעדים משפטיים או פרה-משפטיים בגין כך..."

[להרחבה בעניין זה ראה גם: בג"צ **אייזנברג** לעיל ובג"צ 1935/93 **מחפוד נ' השר לענייני דתות**, פ"ד מח(1) 752].

4. שימוע

- 4.1 בבסיס השימוע עומד הרצון לאפשר למועמד להשמיע את עמדתו וטענותיו לעניין הליכים המתנהלים בעניינו. מטרת השימוע, היא להבטיח הליך תקין והוגן כלפי המועמד לשירות המדינה, על ידי כך שבפני בעל הסמכות להחליט על קליטתו לשירות המדינה, או קידומו, תעמוד תמונה מקיפה של כלל הנסיבות והנתונים הרלוונטיים, לרבות גרסת המועמד ועמדתו. לפיכך, בטרם תתקבל החלטה באשר לאי קליטת מועמד (הממלא אחר התנאים המקצועיים והתפקודיים) למשרה בשל מידע פלילי או משמעתי בעניינו, יש לערוך למועמד שימוע בו תינתן לו הזדמנות להעלות את טענותיו.
- 4.2 על אף מעמדה הרם של זכות הטיעון בשיטתנו המשפטית הרי ככל זכות אחרת במשפט, אין היא מוחלטת ונעדרת סייגים, מדובר בזכות יחסית שהיקפה ודרכי הגשתה נגזרים מנסיבותיו של כל מקרה ומקרה. יש ואל מול הרצון לאפשר טיעון יעמדו אינטרסים מתחרים כגון: ההגנה על תקינות תפקודה של הרשות הציבורית ויעילות עבודתה או שמירה מפני שיבוש הליכי בקורת או חקירה. במקרים כאלה, ייקבעו היקפו ודרכי הגשתו של הטיעון תוך איזון בין מכלול הזכויות והאינטרסים הרלוונטיים לעניין בהתאם לנסיבותיו של כל מקרה לגופו.
- 4.3 דרך עריכת השימוע – השימוע ייערך בכתב. בעניין זה קבע בית הדין הארצי כי:
- “אין אנו מוצאים פגם בכך שהשימוע למשיב נעשה בכתב ולא בעל-פה, כדרישתו, באשר אין זו דרך המלך לקיים שימוע בעל-פה דווקא, כפי שקבע בית הדין האזורי. הלכה פסוקה היא מימים ימימה, כי דרכי השימוע מגוונות הן: יכול שייעשו בכתב ויכול שייעשו בעל-פה, כל עוד ניתנה לנפגע הזדמנות נאותה להציג טענותיו במלואן בפני הרשות”**. [ע”ע 3/03 נציב שירות המדינה נ’ יעקב חג’ג’].
- בפסיקה ענפה של בית המשפט העליון נקבע כי זכות הטיעון מתממשת גם על דרך הכתב, כך בוודאי בנסיבות בהן המחלוקת בין הצדדים נושאת אופי משפטי-נורמטיבי בעיקרה. במקרים מיוחדים, ניתן יהיה לערוך שימוע בעל פה, אשר יתועד בפרוטוקול.
- 4.4 הגורם בפניו ייערך השימוע – הסמכות לערוך למועמד שימוע בטרם קבלת החלטה על אי קליטתו לשירות המדינה, מסורה לנציב או למי שהנציב הסמיכו לכך וכן לוועדת הבוחנים ככל שמדובר בהגשת מועמדות למשרה על דרך של מכרז. באשר למועמד לתפקיד מתוך שירות המדינה השימוע יתבצע על ידי ועדת הבוחנים במכרז.
- 4.5 מטרת השימוע לאפשר למועמד להציג את טענותיו ולשכנע כי הוא ראוי למשרה ולתפקיד בשירות המדינה, על אף המידע הפלילי / משמעתי הקיים בעניינו. מכיוון שהשימוע במהותו נועד להשפיע על ההחלטה, דרך המלך היא עריכת שימוע מוקדם, עוד בטרם ההחלטה בעניינו של המועמד. אולם, גם לזכות השימוע קיימות מוגבלות והוא עשוי להידחות מפני אינטרסים אחרים. [ראו ע”ע מ’ 1038/08 מדינת ישראל נ’ חסין ואח’, תק-על 2009(3), 2255].
- 4.6 הודעה על כוונה לערוך למועמד שימוע תישלח אליו בדואר, ותפרט בקצרה מהן הנסיבות בעטיין נשקלת אי קליטתו לשירות המדינה, ותיידע את המועמד בדבר האפשרות הנתונה לו להשמיע את טיעוניו תוך תקופה קצובה.
- 4.7 בהודעה למועמד על האפשרות כי לא ייקלט למשרה בשירות המדינה בשל המידע הפלילי / משמעתי הקיים בעניינו, יפורטו הנימוקים באופן שלא יפגע בטובת החקירה (במקרים בהם מתנהלת חקירה). ככלל, גם לא יועבר על ידי הנציבות חומר באשר לחקירה הפלילית / משמעטית, לעיונו של המועמד.

למועמד יינתן פרק זמן סביר לשם הגשת טיעוניו לשימוע, וזמן זה לא יעלה ככלל על 14 יום. מועמד אשר לא מסר את טיעוניו במסגרת התקופה שנקצבה לו לשם עריכת שימוע, יראו אותו כאילו ויתר על זכותו לשימוע.

[להרחבה בעניין זה ראו גם: בג"ץ 113/52 זקס נ' שר המסחר והתעשייה, פ"ד ו(2) 696, בג"ץ 3486/94 מסאלחה נ' ועדת התכנון והבניה פ"ד מח (5) 291, בג"ץ 10271/02 פריד ואח' נ' משטרת ישראל-מחוז ירושלים (טרם פורסם), בג"צ 3495/06 הרב יונה מצגר נ' היועץ המשפטי לממשלה, תק-על 2007(3) 1530, וכן בג"צ לביא לעיל].

5. קליטת מועמד – הוראות כלליות

חובת הדיווח של מועמדים עם עבר פלילי/משמעותי ושל מועמדים אשר הליך פלילי/משמעותי תלוי ועומד בעניינם

5.1 ככלל, על כל מועמד (בין אם מתוך שירות המדינה ובין אם מחוץ לשירות המדינה) המבקש להתקבל למשרה בשירות המדינה למלא טופס מועמדות למשרה פנויה בשירות המדינה ובו הצהרה בדבר מידע פלילי ומשמעותי למועמד למשרה בשירות המדינה (להלן – טופס ההצהרה), בו יתבקש לפרט על עברו הפלילי / משמעותי וכן על הליכים פליליים ו / או משמעותיים התלויים ועומדים כנגדו.

5.2 יש להקפיד כי כל מועמד למשרה בכל אחד ממושרדי הממשלה ויחידות הסמך ימלא כנדרש את טופס ההצהרה, וזאת בטרם קליטתו לאותה משרה.

5.3 להלן פירוט המידע עליו נדרש כל מועמד להצהיר ;

5.3.1 עבר משמעותי והליך משמעותי תלוי ועומד –

א. על כל מועמד למשרה פנויה לדווח בהצהרה כאמור על כל הרשעה בגין עבירת משמעות, וכן על כל הליך משמעותי המתנהל כנגדו החל בפתיחת חקירה משמעותית על פי דין וכלה בהגשת תובענה.

ב. כמו כן, על המועמד לדווח על הליכים מכוח סעיף 31 לחוק שירות המדינה (משמעות), תשכ"ג – 1963.

ג. מקום בו תיק משמעותי שהתנהל כנגד מועמד נסגר בשל נסיבות אישיות או בשל פרישתו משירות המדינה (זאת להבדיל מסגירת תיק בעילה של חוסר ראיות או חוסר אשמה) – על המועמד לדווח על כך בטופס ההצהרה.

5.3.2 דיווח על הליכים פליליים תלויים ועומדים –

א. על המועמד להצהיר על הליכים פליליים תלויים ועומדים נגדו, החל בפתיחה בחקירה על פי דין או בהגשת כתב אישום למעט בעבירות אלה :

(1) עבירת תעבורה כהגדרתה בסעיף 1 לפקודת התעבורה (למעט עבירה לפי סעיף 67, 64 ו - 64א לפקודת התעבורה, סעיף 62(3) וסעיף 62(9) – **עליהם חלה על המועמד חובה להצהיר**).

(2) עבירה שנקבעה כעבירת קנס לפי כל חיקוק, שתובע לא הגיש בשלה כתב אישום.

(3) עבירה שנקבעה כעבירה מנהלית לפי כל חיקוק, שתובע לא הגיש בשלה כתב אישום.

(4) פתיחה בחקירה בעבירה לפי חוק התכנון והבנייה, התשכ"ה – 1965 (להלן – חוק התכנון והבנייה). [יובהר, כי על מועמד להצהיר על כל הגשת כתב אישום בגין עבירה לפי חוק התכנון והבנייה והסייג חל רק על פתיחה בחקירה בעבירות תכנון ובנייה]

ב. ככל שהוגש כתב אישום בעניינו של הנאשם – עליו לצרף עותק ממנו לטופס ההצהרה.

5.3.3 דיווח על עבר פלילי –

א. על המועמד לפרט על הרשעה בעבירה פלילית לרבות הרשעה בעבירה לפי חוק התכנון והבנייה ולרבות בבית דין צבאי (למעט קצין שיפוט). המועמד לא נדרש לדווח על עבירות אלה :

(1) עבירת תעבורה כהגדרתה בסעיף 1 לפקודת התעבורה (למעט עבירה לפי סעיף 67, 64 ו - 64א לפקודת התעבורה, סעיף 62(3) וסעיף 62(9) - עליהם חלה על המועמד חובה להצהיר).

(2) עבירה שנקבעה כעבירת קנס לפי כל חיקוק, שתובע לא הגיש בשלה כתב אישום.

(3) עבירה שנקבעה כעבירה מנהלית לפי כל חיקוק, שתובע לא הגיש בשלה כתב אישום.

ב. להלן פרטי הרישום עליהם חלה חובה על המועמד לדווח והמופיעים בסעיף 2 לחוק המרשם הפלילי:

1. הרשעות וענשים של בית משפט או בית דין בפלילים (להלן - בית משפט) בשל פשעים ועוונות (להלן - עבירות).

2. קביעת בית משפט באישום בעבירה כי הנאשם אינו מסוגל לעמוד בדין או אינו בר-עונשין מחמת היותו חולה נפש או לקוי בכשרו השכלי.

3. שינוי שנעשה בפרט רישום מכוח חנינה או מכוח סמכות אחרת על פי דין.

4. החלטת נשיא המדינה לפי סעיף 18.

ג. ומכאן, שעל המועמד לפרט על פרטי הרישום המפורטים בסעיף 2 לחוק המרשם הפלילי, ולמעט, כאשר מדובר בפרט רישום שעברה לגביה תקופת המחיקה לפי סעיף 16 לחוק המרשם הפלילי (אלא אם מדובר במינוי ממשלה או מינוי לתפקיד המסווג סודי ביותר). כמו כן, אין לפרט בדבר פרט רישום לפי סעיף 2(4) לחוק המרשם הפלילי ("קביעה לפי סעיף 24 וצו לפי סעיף 26 לחוק הנוער (שפיטה, ענישה ודרכי טיפול), תשל"א – 1971"), וכן מידע בדבר צווי מבחן, צווים בדבר התחייבות להימנע מעבירה וצווי שירות לתועלת הציבור שניתנו ללא הרשעה, ומידע על עבירות שביצעו כקטינים, הכל כמפורט ובהתאם לסעיף 13 לחוק המרשם הפלילי.

5.4 מידע על תיקים סגורים לפי סעיף 11א וסעיף 21 לחוק המרשם הפלילי – לא יובא בחשבון. הדבר אף כתוב מפורשות בטופס ההצהרה.

6. קליטת מועמדים למשרות החייבות במכרז וועדות איתור

- 6.1 הוראות פרק זה יחולו על קליטת מועמדים אשר נקלטים למשרות החייבות במכרז (מכרז פומבי, פנימי, בינמשרדי) וכן על מועמדים אשר נקלטים למשרה על ידי ועדת איתור.
- 6.2 על כל מועמד למלא טופס הצהרה, ובו הפרטים כמפורט בפרק 5 לנוהל זה. על מרכז וועדת המכרזים לוודא כי כל מועמד מילא את טופס ההצהרה כנדרש וצירף את החומר המפורט בו (כתב אישום / גזר דין / הכרעת דין).
- 6.3 בחינת המידע המשמעותי ו/ או הפלילי בעניינו של מועמד, תיערך רק באשר למועמדים אשר הגיעו לשלב המיון הסופי, והוזמנו לראיון בעל פה בפני ועדת המכרזים.
- 6.4 מכרזים מדרגה 23 מנהלי (כולל) ומקבילותיה המתקיימים בנציבות שירות המדינה - נציב שירות המדינה, או מי שהסמיכו לכך באגף המכרזים יקבל מהמשרה (בין אם באמצעות תשתית טכנולוגית של כספת ממוחשבת ובין אם בכל דרך אחרת אשר תיקבע בתיאום עם משטרת ישראל), מידע מן המרשם הפלילי לגבי כל מועמד אשר הגיע לשלב המיון הסופי, והוזמן לראיון בעל פה בפני ועדת המכרזים.
- 6.5 בטרם קליטתו של מועמד לתפקיד, ולאחר שנבחר על ידי ועדת המכרזים, ייבדק הרישום הפלילי בעניינו על ידי המשרד. ככל שיעלה כי ישנו מידע פלילי שהמועמד לא הביא בפני ועדת המכרזים ומידע זה לא נבחן על ידי ועדת המכרזים – יש להעביר באופן מיידי את המידע לאגף המשמעת ולעכב את כניסתו של המועמד לתפקיד.
- 6.6 עוד בטרם ישלח לנבחן זימון, על מרכז הוועדה לוודא כי בתיק המכרז של המועמד נמצאים המסמכים הרלוונטיים כמפורט להלן;

6.6.1 מועמד שציין בטופסי המכרז כי הוא בעל עבר פלילי / משמעת, או כי הוגש בעניינו כתב אישום / תובענה משמעתית בהליך המתנהל נגדו ו/או שהמידע כאמור הגיע לידיעת מרכז הוועדה (ראה סעיף 6.6.2 ב)

- א. יש לוודא כי המועמד צירף את גזר הדין והכרעת הדין (הפלילי או המשמעותי) בעניינו, ו / או את כתב האישום / כתב התובענה.
- ב. לא ישלח טופס אישור מועמדות למועמד אשר ציין כי הוא בעל עבר פלילי או משמעותי או כי הוגש כנגדו כתב אישום / תובענה אך הוא לא צירפם לטופסי המכרז, אלא תומצא לו דרישה להשלמת מסמכים.
- ג. מועמד אשר לא המציא את המסמכים הרלוונטיים תוך 14 יום ממועד שליחת מכתב הדרישה – יראה כמי שויתר על מועמדותו.
- ד. מועמד אשר צירף את המסמכים הנדרשים - על מרכז הוועדה לוודא כי הכרעת הדין וגזר הדין / כתב האישום יימצאו בפני הוועדה.
- ה. במידת הצורך, אם החומר המשמעותי/פלילי שהמציא מועמד מעורר שאלות ו/ או אי בהירות ניתן לפנות ללשכה המשפטית במשרד שבו המשרה המוכרזת ו/או לאגף המשמעת בנציבות. זאת, על מנת לקבל הבהרות ו/או תקציר משפטי שיהיה בו כדי להקל או לסייע לחברי ועדת הבוחנים בבואם לבחון את החומר האמור בעת כינוס ועדת הבוחנים.

6.6.2 מועמד שהצהיר בטופסי המכרז כי מתנהל נגדו הליך משמעותי / פלילי (וטרם הוגש כתב אישום)

ו/או שהמידע כאמור הגיע לידי מרכזת הועדה

א. סעיף 11.463 לתקשי"ר קובע כי "אם מתנהלים נגד מועמד למשרד חקירה או דיון בקשר להאשמה משמעותית או פלילית, יש להביא בפני ועדת הבוחנים את המידע על החקירה או הדיון ולאפשר למועמד להגיב על המידע."

ב. אם בעת זימון המועמד לוועדה ציין המועמד כי קיים מידע פלילי / משמעותי בעניינו ו / או מופיעה במערכת הממוחשבת הערת אזהרה בקשר לעניינים פליליים / משמעותיים של המועמד, או שעיון ברישום הפלילי ובטופסי הקליטה שלו מלמדים כי קיים בעניינו מידע פלילי / משמעותי - יש לשלוח את הספח הנלווה המופיע בעת הפקת ההזמנה או את טופסי הקליטה של המועמד לממונה על המשמעות, על מנת לקבל את התייחסותו כמפורט:

הליך משמעותי –

הממונה על המשמעות יעביר לוועדת הבוחנים מסמך ובו תמצית החשדות כנגד המועמד, באילו עבירות מדובר, עוצמת החשדות כנגדו ומה מצב התיק בעניינו, וזאת לאחר שיתקבל מאגף חקירות משמעות מסמך רשמי בעניין זה.

הליך פלילי –

מועמד מתוך שירות המדינה - ככל שמדובר במועמד שהוא עובד מדינה יעביר הממונה על המשמעות מסמך ובו תמצית החשדות כנגד המועמד, זאת בהתאם לחומר הנמצא ברשותו בהתאם לנוהל מח"ק 03.300.228 לפיו על המשטרה להעביר לאגף המשמעות דיווח מיידי עם פתיחה בחקירה כנגד עובד מדינה, והן בהתאם לסעיף 45.313 לתקשי"ר ולהודעת הנציב סט/28 ולפייה מחובתו של עובד מדינה להעביר לאחראי במשרד דיווח על הליכים פליליים הננקטים נגדו.

מועמד מחוץ לשירות המדינה - הממונה על המשמעות יעביר לוועדת הבוחנים מסמך ובו תמצית החשדות המיוחסים למועמד, בגין אילו עבירות הוא נחקר, סטאטוס התיק בעניינו, וזאת לאחר שיתקבל ממשטרת ישראל מסמך רשמי, כמפורט בפרק 9.

ג. במידת הצורך, אם החומר שהומצא מעורר שאלות ו / או אי בהירות ניתן לפנות ללשכה המשפטית במשרד שבו המשרה המוכרזת ו/או לאגף המשמעות בנציבות. זאת, על מנת לקבל הבהרות אשר יסייעו לחברי ועדת הבוחנים בבואם לבחון את החומר האמור בעת כינוס ועדת הבוחנים.

ד. מקום בו המדובר במועמד שמתקיימת בעניינו חקירה סמויה בשל הליך משמעותי – תיבחן אפשרות על ידי אגף בחינות ומכרזים, בשיתוף עם אגף המשמעות והלשכה המשפטית בנציבות, לדחות את מועד הוועדה עד להפיכת החקירה לגלויה.

ה. לא נדחה מועד הדיון בוועדה - יובאו בפני הוועדה תמצית החשדות כנגד העובד, הכל בהתאם למידע אשר יימסר מאגף החקירות בנציבות, ותוך תיאום עם אגף המשמעות.

6.6.3 מועמד שננקטו נגדו הליכים לפי סעיף 31 לחוק המשמעת (התראה או נזיפה)

- א. יש לצלם מהתיק האישי של המועמד את מכתב הנזיפה או ההתראה.
- ב. ככל שקיימת בתיק האישי של המועמד המלצה לנזיפה / התראה, אולם טרם התקבלה החלטה בנדון – יש לצלם מהתיק האישי את מכתב ההמלצה.
- ג. במידת הצורך, אם החומר שהומצא מעורר שאלות ו/ או אי בהירות ניתן לפנות לאגף המשמעת בנציבות. זאת, על מנת לקבל הבהרות אשר יסייעו לחברי ועדת הבוחנים בבואם לבחון את החומר האמור בעת כינוס ועדת הבוחנים.

6.6.4 מידע בדבר הרשעות פליליות שנמחקו

- 6.6.4.1 מידע בדבר הרשעות פליליות שנמחקו לא יובא בחשבון במסגרת שיקולי וועדת הבוחנים, הכל בהתאם לאמור בסעיפים 16, 20 ו- 21 לחוק המרשם הפלילי. [ראה דנ"פ נסאסרה לעיל]

6.6.5 מידע בדבר תיקים פליליים שנסגרו או תיקים פליליים שעוכבו בהם הליכים

- א. מידע לגבי תיקים שנסגרו וכן תיקים שעוכבו בהם הליכים, בהתאם לסעיף 11א לחוק המרשם הפלילי, לא יימסר לוועדת הבוחנים ולא ניתן לקחת מידע זה בחשבון.
- ב. מקום בו המידע על תיקים שנסגרו או שעוכבו בהם הליכים בעניינו של מועמד הינו ידוע וגלוי לכל, או מקום בו המידע נמסר על ידי המועמד ומיוזמתו הוא, ניתן לעשות בו שימוש ולבקש מהמועמד את התייחסותו, זאת לאחר התייעצות עם אגף המשמעת בנציבות, ובלבד שהמועמד היה מודע לכך שאין הוא חייב למסור מידע כאמור ולהשלכות מסירת המידע. [להרחבה בעניין זה ראה גם סעיף 3.2 בפרק 3 לנוהל].

6.6.6 מידע בדבר תיקים משמעתיים שנסגרו

- א. לא יימסר לוועדת הבוחנים מידע בדבר תיקים משמעתיים שנסגרו בעניינו של מועמד למשרה בשירות המדינה בעילה של חוסר ראיות או חוסר אשמה.
- ב. מקום בו נסגר התיק כנגד העובד בשל עילה אחרת (כגון – נסיבות אישיות, עובד אשר פרש משירות המדינה) – יימסר לוועדת הבוחנים מכתב סגירת התיק וכן תמצית החשדות בעניינו של העובד.
- ג. לאור הרגישות המובנית במקרים מסוג זה ובשל העובדה כי המדובר בתיק סגור – חומר כאמור יועבר רק באישורו של הממונה על המשמעת.

- 6.7 מלבד המסמכים אשר פורטו לעיל לא ימצא כל חומר נוסף בקשר לעבר משמעת / פלילי ו/או הליכים משמעתיים / פליליים התלויים ועומדים בעניינו של מועמד, בפני הוועדה אלא באישור הנציב או מי שהסמיכו לכך (זאת למעט חומר שבחר המועמד למסור מיוזמתו).

- 6.8.1 מועמד למשרה אשר מתנהלים נגדו חקירה פלילית / משמעתית או שהוא בעל עבר פלילי / משמעתי – יציג מרכז הוועדה בפני חברי ועדת הבוחנים את המידע הרלוונטי.
- 6.8.2 שאלות לעניין המידע הפלילי והמשמעתי – יוצגו בפני המועמד רק בסיומו של הראיון המקצועי. יו"ר הוועדה יציג בפני המועמד את המידע שבפניו ויאפשר למועמד להגיב על המידע תוך תיעוד תגובתו והתייחסותו של המועמד בפרוטוקול המכרז.
- 6.8.3 על חברי הוועדה לנמק בפרוטוקול המכרז את העומד ביסוד החלטתם.

בחינת המידע הפלילי / משמעתי בעניינו של העובד –

6.9

- 6.9.1 במסגרת דיוני ועדת הבוחנים בנוגע למועמד אשר הינו בעל עבר משמעתי / פלילי או מועמד אשר מתנהל כנגדו הליך פלילי / משמעתי – על חברי הוועדה לשקול בכובד ראש את מהות המידע אשר הובא בפניהם ואת השפעתו האפשרית על המועמד לתפקיד, הכל בהתאם לפרק 3 לנוהל.
- 6.9.2 זכותו של עובד להשתתף במכרז, אין בה כדי להמעיט מחובתה של ועדת הבוחנים לבחון בפרטות וביסודיות את טיבו ומהותו של ההליך המשמעתי או הפלילי ולשקול בכובד ראש את השפעת המידע העולה מן ההליך על אישיותו של המועמד ועל התאמתו לתפקיד. [בעניין זה ראה ההלכה שיצאה מבית הדין הארצי לעבודה בפס"ד גונן].
- 6.9.3 שקילת קיומו של הליך משמעתי או פלילי במכלול שיקוליה של ועדת הבוחנים צריכה להיעשות תוך שימת דגש על השלבים הבאים :
- א. **גילוי נאות** – על מועמד שתלוי ועומד נגדו הליך פלילי או משמעתי לגלות עובדה זו בפני ועדת הבוחנים ולהביא בפניה את כל המידע הנוגע לעניין. מידע כאמור יכול להגיע לידיעת ועדת הבוחנים גם על ידי המשרד או על ידי מועמד אחר.
- ב. **בירור** – על הוועדה לקיים בירור עם המועמד לגבי טיבו של ההליך ולשמוע את דבריו.
- ג. **בחינת השפעת המידע על התאמת העובד לתפקיד** – על הוועדה לשקול בכובד ראש את מהות המידע הגלום בהליך הפלילי / המשמעתי והשפעתו האפשרית על התאמת העובד לתפקיד. על ועדת הבחינה לבדוק אם קיים קשר ענייני בין ההליך הפלילי / המשמעתי לבין תפקודו של המועמד בשירות והתאמתו האפשרית לתפקיד.
- ד. **שקיפות** – עיקרי הבחינה כאמור חייבים לקיים את חובת השקיפות ולבוא לידי ביטוי הן בפרוטוקול דיוני הוועדה והן בגוף החלטתה.
- 6.9.4 לוועדת הבחינה קיים מרחב ניכר של שיקול דעת בפעולתה, אלא ששיקול דעת זה אינו בלתי מוגבל. החלטה של ועדת בחינה חייבת להתקבל בגדרו של מבחן הסבירות וחריגה ממתחם זה עלולה להביא לפסלות החלטתה. על הוועדה לנמק את העומד ביסוד החלטתה, כגון – חיוניות המשרה, העדר מועמדים אחרים, סגולותיו של המועמד המאפילות על העניין הפלילי / המשמעתי, העדר הקשר בין ההליך הפלילי / המשמעתי לבין התפקיד.

6.10.1 לנציב הסמכות לבטל החלטה של ועדת בוחנים לבחור לתפקיד מועמד אשר הינו בעל עבר פלילי ו/או משמעותי או שמתנהלים נגדו הליכים פליליים ו/או משמעותיים, אם מצא כי הוועדה התעלמה מנתון זה ו/או לא נתנה לו משקל ראוי בהחלטתה.

6.10.2 הוראת סעיף 13.524 לתקשי"ר קובעת את סמכותו של הנציב לבטל החלטה של ועדת בוחנים, על רקע עבר פלילי או משמעותי של מועמד:

"נציב שירות המדינה או מי מטעמו רשאי לבטל החלטה של ועדת הבוחנים לפי פרקים 11 או 12, אם מצא שלא הובא בפני הוועדה מידע בנוגע לעברו הפלילי ו/או המשמעותי של המועמד ו/או אם מצא כי הוועדה לא נתנה משקל ראוי לעובדה זו בהחלטתה".

בהחלטת הנציב על פי סעיף זה הוא פועל כרשות מנהלית. [בעניין זה ראו גם פס"ד הויזה].

6.11 מועמד שנבחר למשרה והוא בעל עבר פלילי / משמעותי או שקיים הליך פלילי / משמעותי תלוי ועומד בעניינו ואשר לדעת מנהלת אגף בחינות ומכרזים (במסגרת הבדיקה המדגמית) יש להעביר את תיק המכרז בעניינו לעיונו של הנציב – יועבר תיק המכרז לעיונו של הנציב, אשר יבחן אם נפל פגם מהותי המצדיק את התערבותו בהחלטת ועדת הבוחנים.

תיק המכרז יועבר לעיונו של הנציב לאחר שהמחלקה המשפטית בנציבות שירות המדינה תיתן את חוות דעתה.

6.12 מקום בו נבחר מועמד למשרה בשירות המדינה אשר תלוי ועומד נגדו הליך פלילי / משמעותי בגין עבירה שביצע לכאורה בטרם נקלט לשירות המדינה – ייחתם עימו חוזה העסקה בו ייכתב מפורשות כי המשך העסקתו של המועמד ייבחן מעת לעת בהתאם להתפתחויות ההליך הפלילי / המשמעותי בעניינו ותוצאותיו, זאת בהתאם להוראות סעיף 13.523(א) לתקשי"ר הקובע כי:

"נציב שירות המדינה רשאי שלא להאריך חוזה העסקה לפי סעיף 40 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, או להביא לסיום החוזה לפני מועדו, אם נודע לו כי העובד הוא בעל עבר פלילי ו/או משמעותי טרם העסקתו בשירות המדינה או כי מתנהלים נגדו הליכים פליליים ו/או משמעותיים שעל-פי החשד ביצע לפני כניסתו לשירות".

6.13 הוראות פרק זה יחולו בשינויים המתחייבים, גם על מועמדים למשרה במסגרת ועדת איתור.

7. קליטת מועמדים למשרות פטורות ממכרז

7.1 כל מועמד למשרה פטורה ממכרז נדרש למלא טופסי קליטה וטופס הצהרה כמפורט בהוראות פרק 5 לנוהל זה. בחינת המידע המשמעותי ו/ או הפלילי בעניינו של מועמד, תיערך רק באשר למועמדים העונים לדרישות התפקיד ושהמשרד מעוניין בקליטתם.

7.2 האחראי במשרד / קב"ט המשרד יקבל לידיו מידע מן המרשם הפלילי באשר לכל מועמד למשרה פטורה ממכרז, אשר עונה לדרישות התפקיד ושהמשרד מעוניין בקליטתו.

7.3 לא ייקלט מועמד בעל עבר פלילי / משמעותי ו / או מועמד שהליך פלילי / משמעותי תלוי ועומד כנגדו, למשרה בשירות המדינה טרם ניתן אישור הנציב, לאחר שתובא בפניו המלצתו של הממונה על המשמעות.

7.4 מועמד אשר מתאים למשרה מבחינה מקצועית ותפקודית וקיים בעניינו מידע משמעותי / פלילי – יועבר לאגף המשמעות טופס הקליטה וכן מסמך ובו עמדת המשרד ביחס לקליטת המועמד לשירות המדינה בהתייחס לשיקולים המנויים בפרק 3, והמכיל, בין היתר, את הפרטים הבאים (להלן – עמדת המשרד):

1. סוג המשרה והתפקיד המיועד.
 2. מעמדו ומיקומו בהיררכיה של מקום העבודה.
 3. מידת הקשר בין התפקיד המדובר לבין העבירה המיוחסת לו.
 4. נסיבות אישיות של המועמד.
 5. עמדת המשרד באשר לקליטת המועמד.
- 7.5 לא הועבר מסמך כאמור – לא תיבחן קליטתו של המועמד לשירות המדינה.

7.6 מועמד בעל עבר פלילי או משמעותי –

7.6.1 מקום בו ציין המועמד בטופסי הקליטה כי הוא בעל עבר פלילי / משמעותי והמדובר במועמד מתאים למשרה מבחינת יכולותיו המקצועיות והתפקודיות – יש להעביר את טופסי הקליטה ואת עמדת המשרד, בצירוף הכרעת הדין וגזר הדין לבחינה באגף המשמעות בנציבות.

7.6.2 אגף המשמעות ייבחן ויבדוק את הזמן שחלף ממועד ביצוע העבירה, כמו גם את טיב העבירות בהן הורשע המועמד ואת השפעתו של ההליך על קליטתו למשרה המבוקשת, ושיקולים נוספים כמפורט בסעיף 3 להלן.

7.6.3 מקום בו המידע הקיים בעניינו של המועמד עשוי להביא למניעת קליטתו לשירות המדינה, תינתן למועמד אפשרות שימוע בכתב, זאת טרם קבלת החלטה בעניינו על ידי הנציב.

7.6.4 עם סיום הבירור באגף המשמעות, תועבר המלצת הממונה על המשמעות לנציב אשר יחליט בדבר קליטתו של העובד לשירות המדינה.

7.7 מועמד אשר הוגש נגדו כתב אישום / תובענה

7.7.1 מקום בו ציין המועמד בטופסי הקליטה כי הוגש נגדו כתב אישום / תובענה והמדובר במועמד מתאים למשרה מבחינת יכולותיו המקצועיות והתפקודיות – יש להעביר את טופסי הקליטה בצירוף עותק מכתב האישום / תובענה וכן את עמדת המשרד (כאמור בסעיף 7.4 לעיל) לידי אגף המשמעות.

- 7.7.2 הממונה על המשמעת יבחן את השפעתו של ההליך על קליטתו של המועמד למשרה המבוקשת, ושיקולים נוספים כמפורט בסעיף 3 להלן.
- 7.7.3 מקום בו המידע הקיים בעניינו של המועמד עשוי להביא למניעת קליטתו לשירות המדינה, תינתן למועמד אפשרות שימוע בכתב, זאת טרם קבלת החלטה בעניינו.
- 7.7.4 עם סיום הבירור, תועבר המלצת הממונה על המשמעת לנציב אשר יחליט בדבר מועמדותו של העובד לשירות המדינה.

7.8 מועמד שמתנהלים נגדו הליכים פליליים / משמעתיים –

- 7.8.1 מקום בו סבר האחראי במשרד כי המועמד מתאים למשרה מבחינת יכולותיו המקצועיות והתפקודיות יועברו טופסי הקליטה וכן עמדת המשרד (כאמור בסעיף 7.4 לעיל) לידי הממונה על המשמעת.
- 7.8.2 סבר הממונה על המשמעת כי ההליך הפלילי / משמעתי התלוי ועומד כנגד המועמד אין בו כדי למנוע את המשך הליכי קליטתו, זאת בהתאם לשיקולים המפורטים בפרק 3 ובהתאם לסעיף 6.5.2 – ייתן הנציב או מי שהסמיכו לכך את אישורו להמשך הליכי הקליטה, זאת מבלי שתתבצע פנייה למשטרה לצורך קבלת מסמך רשמי.
- 7.8.3 הממונה על המשמעת יפנה למשטרת ישראל / לאגף חקירות משמעת לצורך קבלת תמצית החשדות כנגד כל מועמד מחוץ לשירות המדינה אשר נראה כי המידע הפלילי / משמעתי בעניינו עשוי למנוע את קליטתו בשירות המדינה, הכל בהתאם להוראות פרק 9.
- 7.8.4 מקום בו דיווח המועמד על מידע פלילי / משמעתי בעניינו, ונראה כי מידע זה עשוי להביא למניעת קליטתו, תינתן למועמד אפשרות שימוע בכתב, זאת טרם קבלת החלטה בעניינו.
- 7.8.5 עם סיום הבדיקה על ידי הממונה על המשמעת – תועבר המלצה לנציב אשר יקבל החלטה בדבר קליטתו של העובד לשירות המדינה.
- 7.8.6 ככל שמדובר במועמד לתפקיד אשר בשל מצוקת כח אדם (כגון – אחיות ומרפאות בעיסוק) או בשל נימוק אחר אשר יאושר על ידי הממונה על המשמעת, יש צורך בקליטה מיידי לתפקיד, והאחראי במשרד סבור כי המידע הפלילי / המשמעתי לא ימנע מהמועמד להיקלט לתפקיד - יפנה האחראי לממונה על המשמעת בבקשה כי יאשר את קליטתו של המועמד לתקופה מוגבלת, עד שתסתיים הבדיקה בעניינו של המועמד.
- 7.8.7 הממונה על המשמעת רשאי לאשר את קליטתו של המועמד לתקופה מוגבלת, עוד בטרם בחן את המידע הקיים בעניינו, ובלבד שבחווה ההעסקה ייכתב מפורשות כי תוקף החווה הוא עד לסיום בדיקת הממונה על המשמעת.
- 7.9 ככל שמסר המועמד מידע לעניין תיקים פליליים / משמעתיים שנסגרו או לעניין הרשעות פליליות שנמחקו או התיישנו – יחולו הוראות סעיפים 6.4.4 – 6.4.6 לנוהל, בשינויים המתחייבים.

8. קליטת עובדים למשרות אמן - עובדי לשכות שרים, סגני שרים, עוזרי מנכ"ל ומשרות

אמן

- 8.1 זכותו של נבחר ציבור למנות בלשכתו, לפי שיקול דעתו, את ממלאי התפקידים הבאים במסגרת משרות אמן: מנהל לשכה, מזכיר, עוזר, יועץ ונהג. עובדים אלה כפופים לחוקי שירות המדינה ולהוראות התקשי"ר, כפי שהן חלות על כלל עובדי המדינה.
- 8.2 יש לאפשר לנבחרים להסתייע בלשכותיהם בעובדים המתמנים על פי שיקול דעתם, ועל פי מידת האמן שהם רוחשים לנושאי המשרה, זאת לאור האופי הייחודי הטבוע בתפקידם.
- 8.3 בלשכות מנהלים כלליים במשרדי הממשלה ומנהלי יחידות הסמך אשר אושרו כמוקבלי מנכ"ל, ניתן למנות מנהל לשכה ועוזר / יועץ במסגרת משרת אמן.
- 8.4 כל מועמד למשרה פטורה ממכרז נדרש למלא טופסי קליטה וטופס הצהרה כמפורט בהוראות פרק 3 לנוהל זה, עוד בטרם קליטתו למשרה בשירות המדינה.
- 8.5 על כל יחידת משאבי אנוש במשרדי הממשלה וביחידות הסמך לזמן את המועמדים, טרם תחילת העסקתם בשירות המדינה, על מנת להשלים מבעוד מועד את קבלת כל הטפסים והאישורים הנדרשים להעסקת העובדים ולהפקת חוזי העסקה. יש לפעול להחתמת המועמד על חוזה ההעסקה סמוך ככל שניתן לתחילת עבודתו.
- 8.6 מקום בו דיווח המועמד על מידע פלילי או משמעותי כאמור בטופס ההצהרה – אין להמשיך בהליכי הקליטה עד לקבלת אישור הנציבות.
- 8.7 בקשה לאישור קליטת מועמד תועבר לאגף המשמעת, בצירוף טופס הקליטה וכן מסמך ובו עמדת המשרד ביחס לקליטת המועמד לשירות המדינה כמפורט בפרק 3 ובסעיף 7.4. לא הועבר מסמך כאמור – לא תיבחן קליטתו של המועמד לשירות המדינה.

8.8 מועמד אשר בטופסי קליטתו ציין כי הוא בעל פלילי / משמעותי או שהוגש נגדו כתב אישום / תובענה

- א. יש לוודא כי המועמד צירף לטופסי קליטתו עותק מכתב האישום או מהכרעת הדין וגזר הדין.
- ב. לאחר שהמשרד יקבל לידי את המסמכים כאמור, על המשרד להעבירם באופן מיידי לאגף המשמעת, בצירוף עמדת המשרד.
- ג. עם הגעת מלוא החומר לידי אגף המשמעת, יבחן החומר המצוי על ידי הממונה על המשמעת אשר ייתן בהקדם האפשרי את המלצתו לנציב באשר לאפשרות העסקתו של המועמד. נציב שירות המדינה יקבל החלטה באשר לקליטת המועמד לשירות המדינה.
- ד. לא תאושר העסקתו של מועמד עד לקבלת אישור הנציב.

8.9 מועמד אשר מתנהלת כנגדו חקירה משמעתית –

- א. הממונה על המשמעת ייפנה לאגף חקירות משמעת אשר ימציא לידי תוך 7 ימים מסמך ובו תמצית החשדות המיוחסים למועמד, בגין אלו עבירות הוא נחקר, סטאטוס התיק ועוצמת החשדות כנגדו.

ב. הממונה על המשמעת יעביר את המלצתו לנציב, אשר יקבל החלטה באשר לקליטת המועמד לשירות המדינה.

8.10 מועמד אשר מתנהלת כנגדו חקירה פלילית –

א. מועמד מתוך שירות המדינה

1. מידע לגבי הליכים פליליים תלויים ועומדים צריך להימצא באגף המשמעת, זאת הן בהתאם לנוהל מח"ק 03.300.228 לפיו על המשטרה להעביר לאגף המשמעת דיווח מידי עם פתיחה בחקירה כנגד עובד מדינה, והן בהתאם לסעיף 45.313 לתקשי"ר ולהודעת הנציב סט/28 ולפייה מחובתו של עובד מדינה להעביר לאחראי במשרד דיווח על הליכים פליליים הננקטים נגדו.

2. מכיוון שהמידע הרלוונטי מצוי באגף המשמעת – המשרד יעביר את טופסי הקליטה, בצירוף מסמך ובו פירוט לגבי המשרה המבוקשת וכן את עמדת המשרד (כאמור בסעיף 7.4 לעיל) לאגף המשמעת.

3. הממונה על המשמעת יעביר את המלצתו לנציב, אשר יקבל החלטה בעניין קליטת המועמד לשירות המדינה.

ב. מועמד מחוץ לשירות המדינה

1. הממונה על המשמעת יפנה למשטרת ישראל בהתאם לפרק 9 לנוהל זה, אשר תמציא לידי תוך 14 יום מסמך רשמי ובו פרטי החשדות המיוחסים למועמד, בגין אלו עבירות נחקר, סטאטוס התיק בעניינו ועוצמת החשדות כנגדו.

2. הממונה על המשמעת יעביר את המלצתו לנציב, אשר יקבל החלטה בעניין קליטת המועמד לשירות המדינה.

3. מקום בו חל עיכוב בהעברת החומר ממשטרת ישראל או מקום בו נדרשה חוות דעתו של היועמ"ש או ב"כ והדבר לא נעשה תוך 14 יום – ישקול הנציב את האפשרות לחתום עם המועמד חוזה אשר תוקפו יהיה עד לסיום בירור ההליכים התלויים ועומדים כנגדו וקבלת החלטה באשר להעסקתו בשירות המדינה, זאת בשל ייחודיות התפקיד והרצון שלא לפגוע בעבודת הלשכה.

8.11 מקום בו סבר הממונה על המשמעת כי ההליך הפלילי / משמעתי התלוי ועומד כנגד המועמד אין בו כדי למנוע את המשך הליכי קליטתו – ייתן נציב שירות המדינה או מי שהסמיכו לכך את אישורו להמשך הליכי הקליטה (זאת מבלי שתתבצע פנייה למשטרה לצורך קבלת מסמך רשמי (כאמור בסעיף 6.6.2 (ב)).

8.12 שימוע בכתב – מקום בו דיווח המועמד על מידע פלילי / משמעתי בעניינו, ונראה כי מידע זה עשוי להביא למניעת קליטתו, תינתן למועמד אפשרות שימוע בכתב, זאת טרם קבלת החלטה בעניינו [להרחבה בעניין זה ראה פרק 4 לנוהל].

8.13 מועמד אשר אושרה קליטתו לשירות המדינה – ישקול הנציב כי ייחתם עם המועמד חוזה העסקה המתנה את העסקתו בשירות המדינה בהתאם להתפתחויות ההליך הפלילי / המשמעתי. בחוזה העסקה ייכתב מפורשות כי המשך העסקתו של המועמד יבחן מעת לעת בהתאם להתפתחויות ההליך הפלילי / המשמעתי בעניינו.

9. עבודה מול גורמי המשטרה והפרקליטות

- 9.1 אגף המשמעת בנציבות יקבל ממשטרת ישראל (בין אם באמצעות תשתית טכנולוגית של כספת ממוחשבת ובין אם בכל דרך אחרת), מידע על עברו הפלילי של כל מועמד וכן מידע על חקירות ומשפטים תלויים ועומדים (להלן – רישום פלילי), הכל בתיאום עם משטרת ישראל ובהתאם לחוק המרשם הפלילי כמפורט בפרק 2 לנוהל זה.
- 9.2 מועמד בעל עבר פלילי או מועמד אשר הוגש נגדו כתב אישום – פסק הדין בעניינו של המועמד, כמו גם כתב האישום יועברו לנציבות על ידי המועמד עצמו.
- 9.3 במידת הצורך, יפנה הממונה על המשמעת לפרקליטות המחוז הרלוונטי או ליחידת התביעות הרלוונטית לצורך קבלת עדכון על מצב ההליך המשפטי המתנהל (הקראה, פרשת תביעה, פרשת הגנה וכיו"ב).
- 9.4 מועמד אשר הליך פלילי בעניינו תלוי ועומד, וטרם הוגש בעניינו כתב אישום, תיעשה פנייה על ידי הממונה על המשמעת או מי שהסמך לכך לאגף חקירות ומודיעין במשטרת ישראל, לצורך קבלת מסמך רשמי אודות פרטי החקירה (להלן – מסמך רשמי).
- 9.5 בקשה לקבלת מסמך רשמי אודות פרטי החקירה המתנהלת בעניינו של מועמד, תועבר על ידי אגף המשמעת לאגף לחקירות ומודיעין במטה הארצי במשטרת ישראל, אשר יהיה אחראי על העברת הבקשה ליחידת השטח הרלוונטית. יחידת השטח תעביר את המסמך הרשמי באופן ישיר לאגף המשמעת.
- 9.6 ככל שהממונה על המשמעת ימצא כי יש מקום לעיין בתיק החקירה ביחידה הרלוונטית – ייקבע מועד לעיון בתיק החקירה, זאת לאחר קבלת אישור מגורמי היחידה המשטרית.
- 9.7 מקום בו מפאת רגישות החקירה סבורה משטרת ישראל כי יש מניעה להעברת החומר האמור לידינו – יועבר החומר לב"כ היועץ המשפטי לממשלה, שיעביר עמדתו לממונה על המשמעת.

התייעצות עם היועץ המשפטי לממשלה או ב"כ –

- 9.8 במקרים בעלי רגישות ציבורית גבוהה, או כאשר מדובר בתפקידים למשרות בכירות או משרות בעלות רגישות מיוחדת, לפי שיקול דעת הנציב או הממונה על המשמעת, יש מקום לערוך התייעצות עם היועץ המשפטי לממשלה או ב"כ.
- 9.9 במקרים בעלי קושי משפטי – יש לפנות ליועץ המשפטי של נציבות שירות המדינה, אשר יחליט בדבר הצורך בהתייעצות עם היועץ המשפטי לממשלה או בא כוחו.
- 9.10 מטרת הליך ההתייעצות הינה קבלת חוות דעת היועץ המשפטי לממשלה או בא כוחו, באשר לשאלה אם יש לאפשר את קליטתו של המועמד לשירות המדינה. לצורך מתן עמדתו של היועץ או בא כוחו – יילקחו בחשבון השיקולים הרלוונטיים המנויים בסעיף 3 לעיל, כמו גם חומר החקירה הפלילית שנאסף עד לאותה עת.
- 9.11 חוות דעת היועץ המשפטי לממשלה או ב"כ, תינתן ככל הניתן בכתב ותהיה מנומקת. חוות הדעת לא תכלול פרטים העלולים לפגוע בטובת החקירה, צנעת הפרט וכיו"ב.
- 9.12 מקום בו נעשתה פנייה ליועץ המשפטי לממשלה או לבא כוחו ומדובר במשרת אמון, ולא ניתן היה לקבל חוות דעת תוך פרק זמן של 14 ימים – ישקול נציב שירות המדינה או מי שהסמיכו לכך כי ייחתם עם

המועמד חוזה ההעסקה אשר תוקפו יהיה עד לאחר לקבלת חוות הדעת מב"כ היועמ"ש והחלטת הנציב באשר להעסקתו.

10. סיכום

10.1 נוהל זה תכליתו להבטיח כי רק מועמדים ראויים ימונו למשרות ציבוריות, אך באותה עת תכליתו להבטיח כי חטאו של אדם לא ייזכר לו לכל ימי חייו, וכי יישמרו זכויותיו של המועמד בהתאם לחוק יסוד חופש העיסוק המעגנות את "זכותו של אדם לעסוק בכל עיסוק, מקצוע או משלח יד".

10.2 יפים לעניין זה דבריו של השופט ח' כהן בעש"מ 1/76 כהן נ' נציבות שירות המדינה, פ"ד ל(3) 500: "תנאי חשוב להבטחת הפעלה ראויה של הסמכות השלטונית ואמון הציבור בהפעלתה הראויה של הסמכות השלטונית, הוא בבחירתם של עובדי ציבור ראויים למשרותיהם. חיוני הוא כי ייבחרו עובדים המתאימים לביצוע המשימה הציבורית, בעלי יושר אישי, אשר יפעלו באווירה בריאה ובתחושה של אחריות לטוהר השירות. אכן, שירות מדינה במדינה דמוקרטית מבוסס על קבלת עול עבודת הצוות, ומתוך "הרמוניה ולשם האדרת השירות והפעלתו היעילה והמתמדת".

10.3 זאת ועוד, בבואנו ליישם נוהל זה יש לזכור כי:

"בלא אמון הציבור ברשויות הציבור יעמדו הרשויות ככלי ריק. אמון הציבור היא המשענת של רשויות הציבור, והוא המאפשר להן למלא את תפקידן. מינויו של בעל עבר פלילי – ובעיקר בעל עבר פלילי מכביד כגון מי שעבר עבירה שיש עימה קלון פוגע באינטרסים החיוניים של השירות הציבורי ... השירות הציבורי צריך – בלשונו של ראש הממשלה, דוד בן גוריון, בהציגו את הצעת חוק שירות המדינה, בכנסת בקריאה ראשונה – להיות "מבטח לכל אזרח, משגב למדינה וכבוד לעצמם". [בג"צ אייזנברג לעיל]

נוהל זה ייבחן מעת לעת, לאחר תקופת ניסיון במהלכה ייושם בפועל. במהלך תקופת הניסיון, אף נבחן האצלת חלק מן הסמכויות המנויות בנוהל זה למשרדים.



מדינת ישראל

הצהרה בדבר מידע פלילי ומשמעתי למועמד/ת למשרה בשירות המדינה

(סמן/י x בריבוע המתאים)

1. פרטים אישיים			
שם המועמד/ת	שם האב	מס' זהות	
כתובת			
רחוב	מספר	יישוב	מיקוד

2. הצהרה בדבר הרשעות קודמות	
<p>א. הורשעתי בעבירה פלילית לרבות בית דין צבאי (למעט קצין שיפוט, עבירות תעבורה (למעט עבירה לפי סעיפים 62(3), 62(9), 64, 64א ו- 67 לפקודת תעבורה) .. לעניין זה עבירה פלילית: פרטי הרישום¹ המפורטים בסעיף 2 לחוק המרשם הפלילי ותקנת השבים, התשמ"א-1981 (להלן - "חוק המרשם הפלילי") והרשעה - היא שטרם עברה לגביה תקופת המחיקה לפי סעיף 16 לחוק המרשם הפלילי (למעט כשמדובר במינוי ממשלה או מינוי לתפקיד המסווג סודי ביותר);</p> <p><input type="checkbox"/> לא <input type="checkbox"/> כן, (עליך לצרף פס"ד - (הכרעת דין + גזר דין)</p> <p>ב. הורשעתי בהליך משמעתי² (למעט הרשעה שעברה לגביה תקופת המחיקה לפי סעיף 40.25 לתקשי"ר).</p> <p><input type="checkbox"/> לא <input type="checkbox"/> כן, (עליך לצרף פס"ד - (הכרעת דין + גזר דין)</p>	

3. הצהרה בדבר הליכים תלויים ועומדים הרשעות קודמות	
<p>א. מתנהל נגדי הליך פלילי³ (לידיעתך, מידע על תיקים סגורים לפי סעיפים 11א ו-21 לחוק המרשם הפלילי לא יובאו בחשבון)</p> <p><input type="checkbox"/> לא <input type="checkbox"/> כן: <input type="checkbox"/> נפתחה חקירה <input type="checkbox"/> הוגש כתב אישום (עליך לצרף)</p> <p>ב. מתנהל נגדי הליך משמעתי:</p> <p><input type="checkbox"/> לא <input type="checkbox"/> כן: <input type="checkbox"/> נפתחה חקירה <input type="checkbox"/> הוגש כתב אישום (עליך לצרף)</p>	

4. הליכים לפי סעיף 31 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963 (להלן - "חוק המשמעת")	
<p>ננקטו נגדי אמצעים לפי סעיף 31 לחוק המשמעת (התראה או נזיפה) (למעט אמצעי משמעת לפי סעיף 31 שעברה לגביהם תקופת המחיקה כמפורט בסעיף 40.25 לתקשי"ר).</p> <p><input type="checkbox"/> לא <input type="checkbox"/> כן</p>	
5. הצהרה	
<p>לפי סעיף 45 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, המשיג או המנסה להשיג משרה בשירות המדינה או לאחר, במסירת ידיעה כוזבת או בהעלמת עובדה הנוגעת לעניין, או בשימוש באיומים או בכוח באמצעים פסולים אחרים, יענש על-פי החוק.</p> <p>אני מציע/ה בזה את מועמדו/תי לתפקיד, לאחר שקראתי את סעיף 45 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, המובא לעיל, הנני מצהיר/ה בזאת שכל הפרטים שמסרתי לעיל נכונים ומלאים.</p>	
תאריך	חתימה

מדף 100 (ח/ע)

¹ ואלה פרטי הרישום:

(א) הרשעות ועונשים של בתי משפט או בית דין בפלילים (להלן - "בית משפט" בשל פשעים ועוונות (להלן - "עבירות");

(ב) קביעת בית משפט באישום בעבירה כי הנאשם/ת אינו/ה מסוגלת/ת לעמוד בדיון או איננו בר/ת עונשין מחמת היותו/ה חולה/ת נפש או ליקוי בכושרו/ה השכלי;

(ג) שינוי שנעשה בפרט רישום מכוח חניה או מכוח סמכות אחרת על-פי דין;

(ד) החלטת נשיא המדינה לפי סעיף 18 לחוק המרשם הפלילי;

² החל בפתחת חקירת משמעת על-פי דין או החל בהגשת כתב תובענה על-פי דין.

³ החל בפתחת בחקירה על-פי דין או בהגשת כתב אישום למעט בעבירות אלה:

(א) עבירת תעבורה שנקבעה כהגדרתה בסעיף 1 לפקודת התעבורה (למעט עבירה לפי סעיפים 62(3), 62(9), 64, 64א ו- 67 לפקודת תעבורה לפקודת התעבורה);

(ב) עבירה שנקבעה כעבירת קנס לפי כול חיקוק, שתובע לא הגיש בשלה כתב אישום;

(ג) עבירה שנקבעה כעבירה מינהלית לפי כול חיקוק, שתובע לא הגיש בשלה כתב אישום;

(ד) בעבירות לפי חוק התכנון והבנייה, התשכ"ה-1965 - יש לדווח רק על כתבי אישום והרשעות.