

# Privacy & Labor Law

## ויתור על סודיות רפואית וחשיפת מידע רפואי בתהליך קבלה לעבודה



ביום 20.11.2022 פורסמה להערות הציבור טיוטת גילוי דעת של הרשות להגנת הפרטיות ("הרשות") שבה מבקשת הרשות להציג את עמדתה והמלצותיה לעניין חשיפה ואיסוף של מידע רפואי במסגרת תהליכי מינון וקבלה לעבודה והאופן שבו יש לנהוג ביחס למידע זה. בעדכון זה נציג את עיקרי עמדת הרשות, כפי שבאה לידי ביטוי בטיטת גילוי הדעת.

"עקרון ההסכמה" ביני הפרטיות קובע שהסכמתו של נושא המידע (במקרה זה, המועמד לקבלה לעבודה) לחשיפת מידע אישי ואיסופו צריכה להינתן מרצון חופשי. על רקע זה, הרשות מבקשת להבהיר כי על המעסיקים מוטלת החובה לפעול ככל הניתן כדי להבטיח שההסכמה תשקף את רצונו החופשי של המועמד. כך למשל, בנסיבות המתאימות, מוצע שהמעסיק ידחה הדרישה לויתור על סודיות רפואיות וחשיפת המידע הרפואי של המועמד עד לאחר קבלת ההחלטה העקרונית בדבר התאמת המועמד למשרה. כמו כן, ככל שיספק המעסיק הסברים מפורטים בדבר הצורך הענייני בקבלת המידע הרפואי ביחס לדרישות המשרה שעל הפרק, תגבר הנטייה לראות בהסכמת המועמד ככזו שניתנה מרצונו החופשי.

אף אם מעסיק קיבל את הסכמת המועמד לאיסוף מידע רפואי אודותיו, פעולת המעסיק עדיין נדרשת לעמוד בדרישת המידתיות. בתוך כך, על המעסיק להימנע מלאסוף מידע רפואי נרחב שאינו רלוונטי לעבודה או לדרישות המשרה, או להשתמש במידע שלא לתכלית שלשמה נאסף. ככלל, בהתאם לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה ועקרון איסור ההפליה, מעסיק רשאי לדרוש מידע על-אודות מועמד לעבודה אך ורק כאשר המידע רלוונטי לביצוע התפקיד הספציפי אותו הוא מבקש לאייש. בהקשר זה, הרשות מציינת כי על מעסיקים האוספים מידע רפואי על-אודות מועמדים במסגרת בחינת התאמתם למשרה מסוימת, להיות מסוגלים להצביע על הרלוונטיות הישירה של המידע למשרה וכן ליידיע ולהבהיר למועמד את הצורך באיסוף המידע. זאת ועוד, הרשות עומדת על כך שדרישת מעסיק ממועמד לעבודה כי יחשוף מידע רפואי שאינו רלוונטי למשרה עלולה להיחשב כפעולה בחוסר תום לב המתחייב על-פי דין במסגרת יחסי עבודה.

הרשות מדגישה כי גם מקום שבו מעסיק החתים מועמד על טופס ויתור סודיות גורף, לא יהיה ניתן להסתמך על כך לצורך איסוף מידע שאינו נדרש לבחינת ההתאמה למשרה שעל הפרק או לאיסוף מידע הפוגע בפרטיות המועמד במידה העולה על הנדרש. כמו כן, הרשות ציינה כי ככל שבמסגרת תהליך איסוף המידע נחשף מידע רפואי רב מהנדרש, על מעסיקים להימנע מלהחזיק או להשתמש במידע לשם בחינת התאמת המועמד למשרה.

עוד ציינה הרשות, כי על מעסיקים להקפיד להשתמש במידע רפואי שנאסף במסגרת תהליך המיון אך ורק לשם בדיקת התאמה של עובד למשרה עליה הוא מתמודד. כל שימוש אחר (שלא קיבל הסכמה פרטנית מנושא המידע) – עשוי להוות הפרה של הוראות חוק הגנת הפרטיות. כמו כן, גם במצבים שבהם איסוף המידע הכרחי לצורך בחינת התאמת המועמד למשרה, מומלץ כי מעסיקים יפעלו לצמצום הפגיעה בפרטיות המועמדים, במידת האפשר. כך למשל: היכן שנדרשת חוות דעת של רופא תעסוקתי בדבר כשירות מועמד, מוצע כי הרופא התעסוקתי ימסור למעסיק אם המועמד כשיר למשרה, ללא פירוט נוסף באשר למצבו הרפואי.

אשר למשך שמירת המידע, ככלל, עמדת הרשות היא שעל מעסיקים לשמור מידע רפואי ביחס לעובדיהם ולמועמדים שלא התקבלו לעבודה, רק למשך התקופה התואמת את מטרת איסוף המידע או את מטרת המאגר שבו שמור המידע. ככל שמידע רפואי נשמר על-ידי מעסיקים למשך תקופה ארוכה יותר כך גובר הסיכון כי מידע זה ידלוף או ייחשף ויוביל לפגיעה קשה בפרטיות נושאי המידע. כמו כן, על מעסיקים לבחון אחת לשנה, האם יש הצדקה להמשך שמירת המידע.

לבסוף, הרשות עומדת על כך שעל מעסיקים חל איסור להעביר לצדדים שלישיים מידע רפואי על-אודות מועמדים או עובדים אלא בהסכמתם, או כאשר העברת המידע מחויבת מכוח הדין. בנוסף, על מעסיקים החובה לאפשר לעובדים ולמועמדים המבקשים זאת, לעיין במידע הרפואי אשר נאסף עליהם כחלק מתהליך המיון ואשר שמור במאגרי המידע של המעסיקים.

ניכר מטיוטת גילוי הדעת כי הרשות סבורה שוויתור על סודיות רפואית במסגרת תהליך מיון וקבלה לעבודה עשוי להוות הסכמה "חשודה" מצד המועמד ועל-כן מבקשת הרשות להחיל חובות רחבות על מעסיקים על-מנת להבטיח שההסכמה הניתנת תשקף את רצונו החופשי של המועמד. חשוב שכל מעסיק יודא כי הוא עומד בחובות המוטלות עליו בעת איסוף מידע רפואי של מועמדים בתהליכי מיון וקבלה לעבודה.

גילוי הדעת פתוח להערות הציבור עד ליום 20.12.2022, באמצעות כתובת הדוא"ל: [ppa@justice.gov.il](mailto:ppa@justice.gov.il), בשורת הנושא יש לציין "התייחסות למסמך המלצות בנושא היבטי פרטיות בויתור על סודיות רפואית וחשיפת מידע רפואי בקבלה לעבודה".

**אנו מזמינים אתכם לפנות אלינו לכל שאלה ו/או התייעצות בנושא.**



אביטל חייטוביץ, עו"ד  
[avitalh@gornitzky.com](mailto:avitalh@gornitzky.com)



עו"ד אסף הראל, שותף  
מוביל תחום סייבר ופרטיות  
[assafh@gornitzky.com](mailto:assafh@gornitzky.com)



עו"ד מיכאל איילון, שותף  
מוביל תחום דיני עבודה  
[michaela@gornitzky.com](mailto:michaela@gornitzky.com)