

## היבטי פרטיות בויתור על סודיות רפואית וחשיפת מידע רפואי בקבלה לעבודה עדכון לקוחות – נובמבר 2022

לקוחות יקרים,

ביום 20.11.2022 פרסמה הרשות להגנת הפרטיות ("הרשות") טיוטת מסמך שכותרתו "היבטי פרטיות בויתור על סודיות רפואית וחשיפת מידע רפואי בקבלה לעבודה" ("המסמך"). מטרת המסמך היא להציג את עמדת הרשות ואת מסקנותיה בנוגע לנושא זה המתרחש כאשר לא פעם מועמדים לקבלה לעבודה מתבקשים למסור את פרטיהם הרפואיים לידי המעסיק וכן גם לערוך בדיקות רפואיות ולמלא שאלונים ובכך לוותר על סודיות פרטיהם הרפואיים הנשמרים במאגרי המעסיק.

ראינו לנכון לסקור בתמצית את עיקרי המסמך הן משום שהוא כבר במתכונתו הנוכחית (כטיוטה להערות הציבור) מצביע על האופן בו הרשות רואה סוגיה המשפיעה על ציבור המועמדים להעסקה (ציבור רחב ביותר היכול לגעת לכל אזרח במדינת ישראל) ועל גורמים העשויים להידרש להעביר מידע רפואי אודות מועמדים להעסקה והן משום שניתן להעביר לרשות התייחסות למסמך עד ליום **20.12.2022 בשעה 12:00**.

אנו נשמח לעמוד לרשותכם לצורך הגשת התייחסות למסמך, וכן על מנת לסייע לארגונכם לעמוד בהוראות דיני הגנת הפרטיות ואבטחת המידע החלים עליו.

להלן נפרט את עיקרי המסמך.

רקע

במסגרת המסמך, הרשות מתייחסת למצבים בהם מתבקשים מועמדים לעבודה לחתום על כתבי וויתור על סודיות של פרטים רפואיים אודותיהם. הרשות בוחנת היבטי פרטיות הנוגעים לסוגיה זו בחמישה היבטים מרכזיים: ההסכמה לחשיפת מידע רפואי, איסוף מידע שאינו רלוונטי, מטרת השימוש במידע, תקופת שמירת המידע וצמצום מידע עודף, עיון במידע ותיקונו.

ככלל, עמדת הרשות היא כי הגם שיש מצבים בהם בקשה ממועמד לעבודה לוותר על סודיות רפואית יכולה להיות לגיטימית (ולעיתים אף מעוגנת בדברי חקיקה<sup>1</sup>), בנסיבות מסוימות בקשה שכזו יכולה להוות פגיעה בפרטיותו של המועמד (והפרה של חוק הגנת הפרטיות, תשמ"א-1981 ("חוק הגנת הפרטיות)).

1. תקנה (2) לתקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה), התשל"ז-1976 ("תקנות דמי מחלה") או סעיף 11 לפקודת המשטרה [נוסח חדש], התשל"א-1971 ("פקודת המשטרה").

## הסכמה לחשיפת המידע הרפואי

לפי הרשות, על מעסיק המבקש לקבל מידע רפואי לקבל בראש ובראשונה את הסכמתו של נושא המידע – המועמד לעבודה. עיקרון ההסכמה משתקף בעיקר בסעיף 11 לחוק הגנת הפרטיות וגם בסעיף 1 לחוק הגנת הפרטיות אשר לפיו אין לפגוע בפרטיותו של אדם ללא הסכמתו. לפי הרשות, יש לבחון הסכמה לויתור על פרטיות שניתנת כחלק מתהליך קבלה ומיון למקום עבודה כהסכמה "חשודה", וזאת לאור פערי הכוחות בין המעסיק למועמד, ולאור כך שהיא ניתנת על יסוד ההנחה כי סירוב לחשיפת המידע יפגע בסיכויי הקבלה לעבודה.<sup>2</sup>

לפיכך, עמדת הרשות היא שבמצב בו הסכמת מועמדים לחשיפת מידע רפואי על אודותיהם מתבקשת במסגרת הליכי מיון וקבלה לעבודה, על מעסיקים מוטלת החובה לפעול ככל הניתן כדי להבטיח שהסכמה זו משקפת את רצונו החופשי של המועמד.

הרשות מצביעה על אבני בוחן שעשויות לסייע למעביד להדגים שההסכמה שקיבל מהמועמד לעבודה ניתנה באופן חופשי. כך, לדעת הרשות דחיית הבקשה לויתור על סודיות רפואית לשלבים מאוחרים במיון העובד, יכולה ללמד כי הסכמתו של המועמד הייתה חופשית. גם להסברים מפורטים הניתנים למועמד בקשר עם הוויתור על סודיות המידע הרפואי אודותיו יכולים להיות משקל בבחינת השאלה האם ניתנה הסכמה חופשית מהמועמד לגילוי מידע רפואי אודותיו.<sup>3</sup>

ועדיין, הגם שהסכמת מועמד היא תנאי הכרחי לאיסוף מידע רפואי אודות מועמד לקבלה לעבודה, היא אינה תנאי בלעדי. כלומר, גם כאשר מעסיק קיבל הסכמה מטעם מועמד לאיסוף מידע רפואי על אודותיו (או כאשר ניתן ללמוד על הסכמת המועמד מעצם התנהגותו), פעולת המעסיק בעניין זה עדיין צריכה לעמוד בדרישת המידתיות.<sup>4</sup>

## איסוף מידע רפואי שאינו רלוונטי

במסמך הרשות מעלה חשש לפיו איסוף מידע רפואי בהיקף נרחב גורם למעסיקים לא לקבל מועמד למשרה מסוימת על רקע בעיות רפואיות אליהן נחשפו המעסיקים, גם אם אין בבעיות אלו כל רלוונטיות למשרה עצמה. חשש זה מתחדד לפי הרשות ביחס לאוכלוסיות מוחלשות, אנשים עם מוגבלויות, מצוקה נפשית וכו'.

2. כך מסיקה הרשות מע"ע (ארצי) 90/08 טלי איסקוב ענבר נ' מדינת ישראל - הממונה על חוק עבודת נשים (פורסם בבנו, 8.2.2011) ("עניין איסקוב") וע"א 11/8189 רפאל דיין נ' מפעל הפיס (פורסם בבנו, 21.2.2013) ("עניין דיין").
3. בהקשר זה אנו מפנים אתכם למסמך שפרסמה הרשות להערות הציבור ביחס לחובת היידוע במסגרת איסוף ושימוש במידע אישי. ראו מזכרנו בנושא כאן.
4. לפי הרשות, דרישה זו מהווה אמצעי להתגברות על הקושי שתואר בהסתמכות מעסיק על הסכמת עובד (או מועמד לעבודה) לויתור על פרטיותו, שהיא במקרים רבים הסכמה חשודה.

ביחס למעסיקים –

במסמך הרשות מביאה את עניין איסקוב לפיו מעסיק המבקש לפגוע בזכויותיו של עובד (לרבות בזכותו לפרטיות) מתוך אינטרסים לגיטימיים ו'תכלית ראויה', מחויב לעשות כן באופן מידתי וסביר.<sup>5</sup>

ביחס להדגמת האינטרס הלגיטימי והתכלית הראויה, הרשות מביאה את עניין דיין כדוגמה לפיה בתי הדין לעבודה בארץ הכריעו כי הלגיטימיות של מעסיק לקבלת מידע על אודות עובד, צריכה לעמוד במבחן הרלוונטיות של המידע לצורך הספציפי של המעסיק (הגם שדובר שם במידע שאינו מידע רפואי).<sup>6</sup>

בהמשך מציגה הרשות דוגמאות לדרישות מידע רפואי על ידי מעסיקים שנמצאו בלתי רלבנטיות ובלתי לגיטימיות. כך למשל מובא ע"ע (ארצי) 07/363 שרונה ארביב נ' פואמיקס בע"מ (פורסם בבנו, 26.5.2010), שם דחה בית הדין את טענת המעסיקה כי בעת הליך קבלתה לעבודה הייתה המועמדת צריכה לחשוף את דבר היותה בהיריון.

ביחס להיעדר מידתיות באיסוף של מידע מביאה הרשות שוב מעניין איסקוב,<sup>7</sup> לפיו "על המעסיק להימנע מפגיעה בזכות יסוד בסיסית של העובד וככל שמתקיימת פגיעה כזו, עליה לענות על דרישת המידתיות והסבירות ... קביעת מטרה כוללת, חסרת זיקה לאינטרסים הלגיטימיים של מקום העבודה, לא תוכר כ'תכלית ראויה'...". ביחס למידע רפואי, מביאה הרשות את עמדת בית המשפט בסע"ש (תל אביב-יפו) 15-10-56113 רעיה אברמוב - לילית קוסמטיקה בע"מ (פורסם בבנו, 29.5.2018), שם נקבע כי "הדרישה לחתום על וס"ר כללי, שאינו מוגבל לענייני ההיריון בלבד, אינו מתקבל על הדעת בשל הפגיעה הבלתי מידתית שיש בדרישה זו בצנעת חייה של התובעת".

בנוסף, קובעת הרשות כי דרישת מעסיק ממועמד לעבודה כי יחשוף מידע רפואי שאינו רלוונטי למשרה עלולה להיחשב כפעולה שנעשתה בחוסר תום לב.<sup>8</sup>

הווה אומר, כי על מעסיקים האוספים מידע רפואי על אודות מועמדים במסגרת בחינת התאמתם למשרה מסוימת, להיות מסוגלים להצביע על הרלוונטיות הישירה של המידע למשרה האמורה ולשאלת ההתאמה אליה.

5. הרשות מביאה מפסקה 20 לפסק דינה של השופטת ארד בעניין איסקוב, ומטעימה שהגם שהדברים באותו עניין יוחסו לפגיעה בפרטיות עובד ולא מועמד לעבודה, הרציונל העומד בבסיסם יפה ונכון גם לעניינים של אלה.

6. עניין דיין פסקה 34 לפסק הדין.

7. ראו ה"ש 7 לעיל.

8. אלישבע ברק "עקרונות תום הלב במשפט העבודה" ספר ברחון, כרך שני, 499, 514 (תש"ס).

על מעסיק המבקש ממועמד כי יחשוף בפניו מידע רפואי כחלק מהליך בחינת התאמתו וקבלתו למשרה, להקפיד כי המידע המבוקש יהיה ספציפי ורלוונטי לדרישות המשרה, ולהימנע מלהחתיים מועמדים על טפסי ויתור סודיות גורפים וכלליים.

עמדתה של הרשות במסמך היא שאף אם מעסיק החתים מועמד על טופס ויתור סודיות גורף, לא ניתן יהיה להסתמך עליו כבסיס חוקי לאיסוף בפועל של מידע שאינו נדרש לבחינת ההתאמה למשרה הספציפית, או מידע הפוגע בפרטיות המועמד במידה העולה על הנדרש.

#### ביחס לגורמים המחזיקים במידע רפואי –

פרט לנושא המידתיות שהוזכר לעיל ביחס למעסיקים, דברי חקיקה שונים, קובעים כי גם על גורמים המתבקשים לגלות מידע רפואי, ישנן מגבלות שונות. כך לדוגמה סעיף 20(ב) לחוק זכויות החולה, תשנ"ו-1996 ("חוק זכויות החולה") קובע שהעברת מידע רפואי על ידי מטפל או מוסד רפואי לא תיעשה אלא במידה הנדרשת לצורך העניין.<sup>9</sup>

עמדה דומה מוצגת בסעיף (ה)10 לפרק ד.1 (יחסי רופא-מטופל) במסמך "אתיקה רפואית: כללים וניירות עמדה" של ההסתדרות הרפואית בישראל ("הר"י")<sup>10</sup>, לפיו "הרופא ימסור רק את המידע הרלוונטי הנדרש, באופן מידתי ועל פי העניין, ויימנע ממסירה גורפת של מידע רפואי".<sup>11</sup>

דוגמה נוספת המוזכרת במסמך היא תקנה 6 לתקנות מס מקביל (שירותי בריאות בעבודה), התשל"ג-1973 ("תקנות מס מקביל")<sup>12</sup>, שפורשה בצורה מצומצמת בפסיקה, לפיה התקנות אינן מקנות למעסיק זכות לקבל מידע על תוצאות של בדיקות רפואיות ופרטים אחרים על טיפול רפואי שקיבל העובד בקופת חולים.<sup>13</sup>

#### **מטרות השימוש במידע**

לפי המסמך, עמדת הרשות היא שעל מעסיקים להקפיד להשתמש במידע רפואי שנאסף במסגרת הליכי המיון והקבלה למקומות עבודה אך ורק לשם בדיקת ההתאמה של עובד למשרה הספציפית עליה הוא מתמודד (אם בדיקה שכזו אכן נדרשת).

9. בהקשר זה נזכיר כי אחת העילות להעברת מידע לפי סעיף 20(א) היא מצבים בהם המטופל נתן את הסכמתו למסירת המידע הרפואי.

10. ההסתדרות הרפואית בישראל – לשכת האתיקה "אתיקה רפואית: כללים וניירות עמדה", הזמין בא.

11. דברים דומים נכתבו גם במסמך ההסתדרות הרפואית בישראל – הלשכה לאתיקה "תמיכה בהצעת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה (תיקון – הגבלת הדרישה לויתור סודיות רפואית מדורש עבודה), התשע"ב-2012 (מיום 28.6.2012).

12. לפיהן "קופת חולים תודיע למעביד על מסקנות בדיקה רפואית של עובד או מועמד רק לענין כשרו של העובד או המועמד, לפי הענין, לבצע את תפקידו במפעל בלי שהדבר יזיק לו או לאחרים מבחינה רפואית; פרטים אחרים של האבחנה הרפואית יימסרו למעביד רק אם לפי שיקול דעתו של הרופא יש צורך במסירתם."

13. ע"ע (ארצי) 18-07-14623 לילית קוסמטיקה בע"מ נ' רעיה אברמוב (פורסם בבנו, 17.4.2019).

כל שימוש אחר במידע זה, אם לא ניתנה לכך הסכמה ספציפית – עלול להוות הפרה של הוראות חוק הגנת הפרטיות.

אם ברצון המעסיק להשתמש במידע למטרה לגיטימית אחרת כמו יצירת מאגר מידע עבור מועמדים עתידיים – יהיה צורך בקבלת הסכמה נפרדת מכך מהמועמד.<sup>14</sup>

הרשות מדגימה מבג"צ 34/91 מיה קוך נ' היועץ המשפטי לממשלה, מו(4) 406 (1992),<sup>15</sup> שם התייחס בית המשפט לשימוש שעשה מעסיק בטופס ויתור על סודיות מידע רפואי שנחתם על ידי העובדת בתחילת העסקתה כדי לעשות בו שימוש בתביעה נגד העובדת שהתרחשה שנים לאחר מכן בקשר לפיטוריה. בהקשר זה אמר בית המשפט כי שימוש כאמור ראוי לגנאי.

### תקופת שמירת המידע וצמצום מידע עודף

במידה ובמסגרת תהליך איסוף המידע נחשף מידע רפואי עודף ורב מהנדרש – על מעסיקים להימנע מלהחזיק או להשתמש במידע זה לשם בחינת התאמת המועמד למשרה. החזקה ושימוש שכאלו עלולים להוות לשיטת הרשות הפרה של עיקרון צמידות המטרה הקבוע בסעיפים 2(9) ו-8(ב) לחוק הגנת הפרטיות,<sup>16</sup> ובנסיבות מסוימות הפרה של חוקים אחרים.<sup>17</sup>

בהקשר זה ראוי לציין שהחזקה ושימוש שכאלו עלולים להוות אף הפרה של תקנה 2(ג) לתקנות הגנת הפרטיות (אבטחת מידע), תשע"ז-2017 ("תקנות אבטחת מידע"), לפיה על בעל מאגר מידע לבחון אחת לשנה אם יש מידע במאגר אשר כבר לא נדרש למטרות המאגר. גם מכוח תקנה זו מידע עודף, לו נאסף, חייב ביעור.

### רישום מאגרים

לגישת הרשות, איסוף מידע רפואי שאינו רלוונטי לביצוע התפקיד במסגרת הליך בחינת התאמת מועמדים לעבודה מהווה הפרה של פסיקת בתי המשפט, ומכאן של הוראות הדין. לפיכך, במצב שכזה עשויה הרשות לסרב לבקשת מעסיקים לרישום מאגר מידע או להביא להתליית הרישום של מאגר מידע רשום, וזאת על-פי סמכותה הקבועה בסעיפים 10(א) ו-10(ו) לחוק הגנת הפרטיות.

14. ראו והשוו את האמור בסעיפים 11.6.2 ו-3.1.3 להנחיית הרשות בעניין הליכי מיון לעבודה, ה"ש 5 לעיל, בשינויים המחויבים.

15. בג"צ 34/91 מיה קוך נ' היועץ המשפטי לממשלה, מו(4) 406 (1992), פס' אחרונה של כב' השופט ברק בעמ' 408.

16. להרחבה בנושא עמדת הרשות בנושא מידע עודף והחובה המוטלת על בעל מאגר לצמצמו, ראו מזכרנו [בא](#).

17. למשל ביחס לאנשים עם מוגבלות – הפרה של סעיף 8 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998 (האוסר על דחיית מועמדות של אדם עם מוגבלות הכשיר לביצוע התפקיד, מחמת מוגבלותו).

## עיון במידע ותיקונו

ההיבט האחרון שאותו בוחנת הרשות היא הזכות לעיין במידע ובתיקונו אשר מעוגנת בדיני הפרטיות. ספציפית מפנה הרשות לסעיף 13 לחוק הגנת הפרטיות, הקובע כי לאדם זכות לעיין במידע על אודותיו במאגר מידע, ומביעה עמדתה לפיה בהתאם לסעיף 14(א) לחוק, עובד או מועמד לעבודה שעיין במידע על אודותיו ומצא כי אינו נכון, שלם, ברור או מעודכן, רשאי לפנות למעסיק בבקשה לתקן את המידע או למוחקו.

## סיכום והמלצות

לאחר בחינת חמשת ההיבטים הרשות מביאה את ההמלצות הבאות:

1. הרשות ממליצה כי בקשה לויתור על סודיות רפואית או לחתימה על מסמכים כגון הצהרת בריאות ושאלון רפואי תוצג, ככל הניתן, לאחר קבלת המועמד לעבודה.
2. בקשה לויתור על סודיות רפואית ולחשיפת מידע רפואי במסגרת הליכי מיון וקבלה לעבודה צריכה להיות ספציפית ורלוונטית לדרישות המשרה.
  - א- במצבים בהם המעסיק אינו יכול להצביע על הצדקה או תכלית ראויה לאיסוף מידע רפואי במסגרת הליכי המיון והקבלה, יש להימנע מאיסוף מידע שכזה.
  - ב- במקרים בהם המשרה או התפקיד מחייבים קבלת מידע רפואי נרחב וכולל בדבר מצבו הבריאותי של המועמד, על המעסיק להבהיר זאת בפני המועמד, בטרם יחתום על מסמך ויתור הסודיות.
3. גם במצב שבו יש הצדקה לדרישה ספציפית לויתור על סודיות מידע רפואי מסוים, מומלץ כי מעסיקים ינקטו בפעולות שונות לצמצום הפגיעה בפרטיות המועמדים, במידת האפשר, כגון באחת האפשרויות המפורטות להלן:
  - א- העברת המידע הרפואי לרופא התעסוקתי בלבד ולא למעסיק שיקבל רק חוות דעת לגבי התאמת המועמד מהרופא התעסוקתי (ולא את המידע הרפואי עצמו).
  - ב- ביחס למועמדים מתאימים - המעסיקים יבקשו מסמך סיכום מידע רפואי בלבד וטופס בדיקה ובו הצהרה על בריאותם בלבד.
4. שימוש במידע הרפואי רק לשם מטרת האיסוף ובכל מטרה אחרת – יש לדרוש הסכמה נפרדת.
5. בחינה אחת לשנה של נחיצות המשך קיום המידע במאגר המידע של המעסיק.

6. על המעסיקים חל איסור להעביר את המידע הרפואי לצדדים שלישיים שלא בהסכמתם או אם העברה זו מחויבת על פי דין.

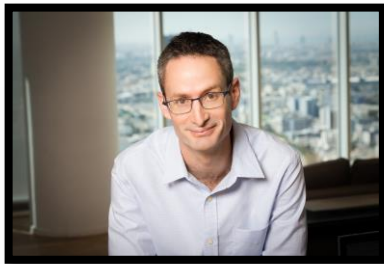
7. על המעסיקים לאפשר למועמדים לעיין במידע השמור עליהם.

יש גם להדגיש כי ככל שהמידע הרפואי נשמר במאגרי מידע של המעסיק, חלות על בעל המאגר חובות שונות מכוח חוק הגנת הפרטיות ותקנות אבטחת מידע.

נשמח לסייע לארגונכם להגיש התייחסות למסמך ולוודא עמידה בהוראות הגנת הפרטיות ואבטחת המידע החלות עליו.

לקריאת המסמך המלא יש לחוץ [כאן](#).

\*\*המידע האמור לעיל הינו מידע כללי ותמציתי בלבד, הוא אינו מהווה חוות דעת או ייעוץ משפטי ויש לקבל עצה מקצועית נפרדת בטרם נקיטת פעולה משפטית או אחרת בקשר עם הנושאים אותם סקרנו.



עו"ד סער רוסמן  
שותף, מחלקת הייטק וטכנולוגיה  
[saar@agmon-law.co.il](mailto:saar@agmon-law.co.il)



עו"ד אסנת סרוסי פירסטור  
ראש מחלקת הייטק וטכנולוגיה  
[osnat@agmon-law.co.il](mailto:osnat@agmon-law.co.il)



עו"ד דגנית לפידור-זינגר  
ראש מחלקת דיני עבודה (משותפת)  
[dganit@agmon-law.co.il](mailto:dganit@agmon-law.co.il)



עו"ד מנחם (חמי) לפידור  
ראש מחלקת דיני עבודה (משותף)  
[hemel@agmon-law.co.il](mailto:hemel@agmon-law.co.il)