

איסוף מידע רפואי ושמירתו ביחס לעובדים ולמועמדים לעבודה עדכון לקוחות – מרץ 2023

לקוחות יקרים,

הרשות להגנת הפרטיות פרסמה לאחרונה את עמדתה בנושא היבטי פרטיות בויתור על סודיות רפואית וחשיפת מידע רפואי בקבלה לעבודה.

מועמדים לעבודה נדרשים לא פעם למסור למעסיק פוטנציאלי מידע אודות מצבם הרפואי כחלק מהליך בחינת התאמתם למשרה. לשם כך, מועמדים מתבקשים לחתום על טופס ויתור על סודיות רפואיות ולעיתים אף לעבור בדיקות רפואיות, במסגרתן נדרשים המועמדים לחתום על ויתור סודיות. לעיתים, נדרשים המועמדים למלא טופס הצהרת בריאות מפורט או להשיב על שאלון רפואי, בהם הם נדרשים לפרט ולהצהיר על מצבם הרפואי והמידע שהם מוסרים נשמר במאגרי מידע של המעסיק.

מידע רפואי (ובכלל זה, מידע אודות בריאותו הנפשית של אדם) הינו מידע רגיש ביותר. הצורך של מעסיק לקבל מידע כאמור אודות מועמדים לעבודה עשוי להיות לגיטימי ולנבוע מדרישות התפקיד, אולם ייתכנו מצבים בהם דרישת מעסיק ממועמד לעבודה לחשוף את מצבו הרפואי, תוביל לפגיעה שאינה מוצדקת ואינה מידתית בפרטיות המועמד.

על מנת שדרישה לקבלת מידע רפואי לא תחשב כפגיעה בפרטיות עליה לעמוד בכללים הבאים:

- **הסכמה מרצון חופשי** – על מעסיק לפעול ככל שניתן כדי להבטיח שהסכמת המועמד משקפת את רצונו החופשי. כך למשל, כדי למלא חובה זו מעסיק יכול לדחות את הדרישה לויתור על סודיות רפואית עד לאחר קבלת ההחלטה העקרונית בדבר התאמת המועמד למשרה; להסביר את הצורך בקבלת המידע והרלוונטיות שלו להעסקה.
- **מידתיות** – על המעסיק לאסוף אך מידע רפואי שרלוונטי לתפקיד. איסוף מידע בהיקף נרחב מעלה חשש שמעסיק לא יקבל מועמד לעבודה על רקע בעיות רפואיות אליהן נחשף המעסיק, למרות שאין בבעיות אלו כל רלוונטיות לביצוע התפקיד. כמן כן, על המעסיק לבחון חלופות אפשריות ולבחור בחלופה שפגיעתה בפרטיות המועמד תהא הפחותה ביותר ולהימנע מהחתמת מועמד על טופס ויתור סודיות גורף. כך למשל, ניתן לבקש שהמידע יועבר אך לרופא התעסוקתי והאחרון במסגרת אישורו יציין רק אם העובד כשיר לעבודה או לא.

- **צמידות המטרה** – על מעסיק להקפיד להשתמש במידע הרפואי שנאסף במסגרת הליך המיון והקבלה אך ורק לצורך בדיקת התאמת המועמד לתפקיד אליו הוא מתמייך.
 - **תקופת שמירת המידע** – על מעסיק לשמור את המידע הרפואי רק לתקופה התואמת את מטרת איסוף המידע. על מעסיק לבחון לפחות אחת לשנה האם שמירת המידע הרפואי עדיין נדרשת.
 - **זכות עיון** – על מעסיק לאפשר זכות עיון במידע הרפואי שנאסף במסגרת הליך הקבלה לעבודה, וככל שמועמד לעבודה/עובד מוצא כי המידע אינו נכון, שלם, ברור או מעודכן, הוא רשאי לפנות למעסיק ועל המעסיק לעדכן או למחוק את המידע לבקשת המועמד לעבודה/העובד.
- יש לציין, כי איסוף מידע רפואי שאינו רלוונטי לתפקיד עשוי להביא לסירוב של הרשות להגנת הפרטיות לבקשת המעסיק לרישום מאגר מידע, להתליית הרישום במאגר המידע ולהפעלת סנקציות נוספות. האמור לעיל חל, בשינויים המחויבים, גם על איסוף מידע רפואי במסגרת העסקת עובדים.

*מזכר לקוחות זה אינו מהווה יעוץ משפטי ומוגש כשירות לקהל לקוחותינו. נשמח לסייע ולייעץ בכל שאלה שמתעוררת.

עו"ד מיכל מרקוביץ - בלשר, שותפה
ראש מחלקת דיני עבודה (משותפת)
michalmb@agmon-law.co.il



עו"ד אריאל שנון
מחלקת דיני עבודה
ariels@agmon-law.co.il

