

## חוזר

### היבטי פרטיות בויתור על סודיות רפואית וחשיפת מידע רפואי בקבלה לעבודה

ביום 20.12.2022 פרסמה הרשות להגנת הפרטיות במשרד המשפטים טיוטה להערות הציבור בעניין היבטי פרטיות בויתור על סודיות רפואית בקבלה לעבודה, להלן הרקע לטיוטה:

1. מועמדים למשרות בשוק התעסוקה (להלן: 'מועמדים') מתבקשים לא פעם לספק למעסיקהם הפוטנציאליים מידע על אודות מצבם הרפואי כחלק מהליך בחינת התאמתם למשרה.
  2. לשם כך מתבקשים מועמדים לחתום על טופס ויתור סודיות רפואית (וס"ר), המתיר לגורם הרפואי המטפל בהם לענות לבקשת מעסיקים, ולמסור להם מידע על אודות מצבם הרפואי. (1) במקרים מסוימים נדרשים מועמדים לעבור בדיקות רפואיות במסגרת הליך הקבלה לעבודה, שלשמן יש גם צורך בחתימה על ויתור סודיות. במקרים אחרים מבקשים מעסיקים כי מועמדים ימלאו טופס הצהרת בריאות או יענו על שאלון רפואי, שבהם הם נדרשים לפרט ולהצהיר על מצבם הרפואי. מידע זה נאסף ונשמר במאגרי המידע של המעסיקים.
  3. מידע רפואי על אודות אדם הוא מידע אישי רגיש ביותר. על רגישותו של מידע רפואי ניתן ללמוד, בין היתר, מפסיקות בית המשפט העליון, אשר קבע כי "פרטים רפואיים מצויים בליבת הפרטיות, ועל כן יש לצמצם במידת האפשר את חשיפתם". יובהר כי מידע רפואי כולל גם מידע בדבר בריאותו הנפשית של אדם.
  4. הצורך של מעסיקים לקבל פרטים מסוימים בדבר מצבו הרפואי של מועמד למשרה עשוי להיות לגיטימי ולנבוע מדרישות התפקיד. במקרים מסוימים מידע זה אף עשוי להיות נתון קריטי והכרחי לבחינת התאמתו של מועמד לתפקיד או למשרה מסוימת, ובחינת יכולתו לבצע את העבודה ולעמוד בהתחייבותו החוזית מול המעסיק. זכותו של מעסיק לקבלת מידע רפואי על אודות עובדיו או מועמדים לעבודה, לרבות באמצעות חיובם לעבור בדיקות רפואיות, מעוגנת בהוראות דין שונות.
  5. עם זאת, יש מצבים בהם בקשת מעסיק ממועמד לחשוף את מצבו הרפואי, בין אם במסגרת גילוי מידע על עצמו ובין אם במסגרת עריכת בדיקות רפואיות, תוביל לפגיעה שאינה מוצדקת ואינה מידתית בפרטיותו. כמו כן, שמירת המידע והשימוש בו עשויים, בנסיבות מסוימות, להוות הפרה של הוראות חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981 (להלן: 'חוק הגנת הפרטיות').
  6. המסמך יציג את עמדת הרשות להגנת הפרטיות (להלן: 'הרשות') בנושא ואת המלצותיה. המסמך מתמקד בחמישה היבטים מרכזיים: הסכמה לחשיפת מידע רפואי; איסוף מידע שאינו רלוונטי; מטרת השימוש במידע; תקופת שמירת המידע וצמצום מידע עודף; עיון במידע ותיקונו.
- א. הסכמה לחשיפת מידע רפואי בתהליכי מיון וקבלה לעבודה**
7. במקרים רבים, בקשת מעסיקים ממועמדים לעבודה כי יסכימו לחשיפת מידע רפואי על אודותיהם נתפסת על-ידי המועמדים כתנאי הכרחי לקבלתם למשרה.
  8. לפיכך, ניתן להניח כי אדם המבקש להתקבל למקום עבודה, והמבין כי לשם כך הוא נדרש לחשוף מידע רפואי הנוגע אליו, יסכים על-פי רוב לחשיפת המידע (אם במסגרת חתימה על מסמך ויתור סודיות רפואית ואם בדרך אחרת), גם אם אין הדבר תואם את רצונו בהקשר זה.
  9. בנסיבות שכאלו, קשה לראות בהסכמת מועמד לחשיפת מידע רפואי על אודותיו כהסכמה הניתנת מתוך רצון חופשי אמיתי. מצב זה נכון במיוחד כאשר מדובר בעובדים מוחלשים או אנשים ממעמד חברתי-כלכלי נמוך, שיכולת המיקוח שלהם מול מעסיקים פוטנציאליים היא, מטבע הדברים, חלשה יותר.
  10. אחד העקרונות המרכזיים בדיני הגנת הפרטיות הוא **עיקרון ההסכמה**. עיקרון זה מבטא את שליטתו של הפרט ביחס למידע הנוגע אליו, ולפיו לפרט עומדת הזכות להחליט איזה מידע הנוגע אליו ייחשף, למי, ולאילו מטרה. עיקרון זה בא לידי ביטוי, בין היתר, בסעיף 1 לחוק הגנת הפרטיות הקובע כי "לא יפגע אדם בפרטיות של זולתו ללא הסכמתו".

## מה במבזק

### חוזר

■ היבטי פרטיות בויתור על סודיות רפואית וחשיפת מידע רפואי בקבלה לעבודה

■ **סוגיה דיני עבודה**  
עבודה במהלך שירות מילואים

תקצירי פסיקה

### סיכום של דברים

**ביום 20.12.2022 פרסמה הרשות להגנת הפרטיות במשרד המשפטים טיוטה להערות הציבור בעניין היבטי פרטיות בויתור על סודיות רפואית בקבלה לעבודה.**

11. אחד הכללים המרכזיים הנגזרים מעיקרון ההסכמה הוא שלנושא המידע תהיה אפשרות אמיתית של בחירה, כדי שניתן יהיה לומר שהסכמתו ניתנה מרצון חופשי. במובן זה, חשיפת מידע אישי ואיסופו, הנעשים על יסוד הסכמה שלא ניתנה מרצון חופשי, מהווים פגיעה בפרטיות נושא המידע.

12. עמדה זו מצאה מקומה בפסק הדין המנחה של בית הדין הארצי לעבודה בעניין **איסקוב**, אשר עסק בעניין מעקב מעסיק אחר חשבונות הדואר האלקטרוני של עובדיו. בעניין זה קבע בית הדין הארצי לעבודה כי: "קיומו של רצון חופשי כתנאי להכרה בהסכמה הוא פועל יוצא מההגנה על הזכות החוקתית לפרטיות האוסרת חדירה למרחב הווירטואלי הפרטי שלא בהסכמתו של אדם".

13. **הסכמה לויתור על פרטיות שניתנת כחלק מתהליך קבלה ומיון למקום עבודה עשויה להיות הסכמה "חשודה", וזאת לאור פערי הכוח בין המעסיק למועמד, ולאור כך שהיא ניתנת על יסוד ההנחה כי סירוב לחשיפת המידע יפגע קשות בסיכויי הקבלה לעבודה.**

14. תפיסה עקרונית זו בדבר מעמדה של הסכמת עובד לפגיעה בזכותו לפרטיות מצאה גם היא את מקומה בפסק הדין בעניין **איסקוב**, אשר קבע בעניין זה כי: "המגמה הכללית הניכרת בדין היא לפרש בצמצום רב ובדוקנות יתירה טענת הגנה של המעסיק בדבר הסכמת העובד לפגיעה בזכויותיו ... נוכח פערי הכוחות ביחסי העבודה, ולשם הגנה על העובד מפני ניצול חולשתו המובנית במערכת יחסים זו, נדרש רף גבוה במיוחד לקבלת הסכמתו מדעת ומרצון".

15. גם בית המשפט העליון, בפרשת **דיין**, ביטא עמדה דומה בעניין זה:

"כאשר אדם מתבקש למסור מידע אודות חקירה פלילית במסגרת מכרז (או במצבים קרובים, כדוגמת ראיון עבודה) והוא מוסר מידע זה מרצונו, ניתן לכאורה לטעון כי הזכות לפרטיות אינה נפגעת, מאחר שאדם זכאי למסור מידע פרטי, כל עוד הדבר נעשה בהסכמה. אולם, לאמיתו של דבר, הסוגייה מורכבת יותר. כאשר אדם נדרש למסור מידע לצורך השתתפות במכרז (או במצבים דומים) הוא מצוי במצב של תלות המצמצם את מרחב הבחירה העומד לרשותו. **אין להניח, שבעל מכרז (או מעביד) יוכל לדרוש גילוי של כל פרט הנוגע לחייו האישיים של המועמד, ולהצדיק את הדרישה בכך שהדבר נעשה 'מרצון'**" (ההדגשה אינה במקור). (10)

16. לפיכך, **במצב 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.** כך לדוגמה, במקרים המתאימים, מעסיק יכול לעמוד בחובה זו באמצעות דחיית הדרישה לויתור על סודיות רפואית ולחשיפת המידע עד לאחר קבלת ההחלטה העקרונית בדבר התאמת המועמד למשרה, ולא בשלבים מוקדמים יותר של התהליך.

הטיוטה במלואה נמצאת באתר [www.koloved.net](http://www.koloved.net).

## סוגייה בדין עבודה

### עבודה במהלך שירות מילואים

עו"ד מעיין קישלס

ביום 1.8.2008 תוקן חוק שירות מילואים, התשס"ח-2008 (להלן: "חוק שירות מילואים"), במטרה לשפר את מצבם של המשרתים במילואים.

ביום 2.3.2011 פורסם ברשומות תיקון מספר 127 לחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב), התשנ"ה-1995 (להלן: "חוק הביטוח הלאומי").

לעניין התשלום למי ששירת במילואים ולא נפגעה הכנסתו עקב השירות\*: בהסתמך על התיקון, בחוק הביטוח הלאומי נקבע, כי ישולם תגמול מילואים בעבור כל יום שירות, ללא אבחנה אם נפגעה הכנסתו של המשרת במילואים עקב השירות או לא.

כלומר, עובד המשרת במילואים יום עבודה רגיל, וביצע את שירות המילואים מעבר לשעות העבודה, או בימי המנוחה השבועית של ו/או בחופשתו, **ישולמו לו הן שכר עבודה רגיל והן תגמולי מילואים\*\*.**

### סיכום של דברים

ביום 1.8.2008 תוקן חוק שירות מילואים, התשס"ח-2008 (להלן: "חוק שירות מילואים"), במטרה לשפר את מצבם של המשרתים במילואים.

ביום 2.3.2011 פורסם ברשומות תיקון מספר 127 לחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב), התשנ"ה-1995.

\* חוזר הביטוח הלאומי מיום 18.5.2008

\*\* תגמול עבור שירות חצי יומי ושירות מעבר לשעות העבודה - אתר הביטוח הלאומי

איגרת למעסיק בנושא תשלום תגמולי מילואים מיום 16.11.2020  
אתר המילואים

**הכותבת – עו"ד ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.**

**אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**

### תקצירי פסיקה חדשה



**בית הדין פסק פיצוי בסך 10,000 ₪ לעובד בגין התעמרות בעבודה  
סע"ש 47279-11-20 שגיא סטמקר נ' בית מאפה מזכרת בתיה בע"מ. ניתן ביום 12.11.2022,  
בבית הדין האזורי לעבודה בת"א, ע"י כבוד השופטת אירית הרמל**

העובד הועסק מיום 1.2.2020 ועד ליום 8.11.2020 אצל המעסיקה "בית מאפה מזכרת בתיה בע"מ". העובד טען כי המעסיקה ומנהל המעסיקה התעמרו בו בדרך של הטחה של מילים שליליות בו וכינויו בכינויים פוגעניים. לטענת העובד מנהל המעסיקה צעק עליו והשפיל אותו בפני עובדים אחרים ולקוחות. בעקבות כך הודיע העובד כי לא יגיע עוד לעבודה. העובד תבע סעדים שונים וביניהם פיצוי בגין התעמרות בעבודה. במהלך חקירת העובד התברר כי העובד ניהל קבוצת וואטסאפ בה כינו את מנהל המעסיקה במילים קשות ופוגעניות. התביעה התקבלה בחלקה. בעניין הסעד לפיצוי בגין התעמרות בעבודה, בית הדין קבע לעובד פיצוי בסך 10,000 ₪ כאשר בתחשיב גובה הפיצוי נלקחה בחשבון הפגיעה של העובד במנהל המעסיקה בקבוצת וואטסאפ.

### נקבע: ניכוי דמי חבר לעובדים משכר אינו מחייב מעסיק

**ע"ע 2391-03-22, דן חברה לתחבורה ציבורית בע"מ נ' הסתדרות העובדים הלאומית ואח'. ניתן ביום 16.11.22, בבית הדין הארצי לעבודה, ע"י הנשיאה כבוד השופטת ורדה וירט ליבנה, וסגן הנשיאה כבוד השופט אילן איטח וכבוד השופט רועי פוליאק**

התקבל באופן חלקי ערעור מעסיקה על בקשת ארגון עובדים של ההסתדרות הלאומית לפיו אין חובה למעסיק לנכות דמי חבר משכרם של העובדים לפי סעיף 25 לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 אלא שמעסיק רשאי לעשות כן. כל זאת בניגוד לקביעת בית הדין האזורי אשר פסק לחבות המעסיקה. לעניין שאלת האפליה בין עובדים ותיקים להם נוכו דמי חבר והתאגדו בארגון עובדים מסודר לעומת עובדים חדשים שלא נוכו דמי חבר משכרם ובכך נמנעה אפשרותם להתארגן בארגון עובדים שרצו ופגעו להם בחופש ההתארגנות. נקבע כי אין מספיק ראיות ועובדות כדי להכריע על חוסר תום לב של המעסיקה או אפליה מצידה ולכן התיק הוחזר לבית הדין האזורי להמשך דיון בשאלת האפליה וחוסר תום הלב באי ניכוי דמי חבר משכר העובדים.

### תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד אורן פריד ועו"ד ג'ולייט אליהו

נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)

ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.