

הנחיית הרשות להגנת הפרטיות מס' 2/2012:

תחולת הוראות חוק הגנת הפרטיות על הליכי מיון לקבלה לעבודה ופעילות מכוני מיון

נוסח מעודכן בעקבות תיקון 13

1 מטרות

1.1 בשלב גיוס עובדים למקום עבודה חדש או לתפקיד חדש במקום העבודה, נאסף מידע אישי רב על מועמדים פוטנציאליים, לרבות ניסיון תעסוקתי קודם, השכלה, מצב בריאותי, סטאטוס משפחתי, ועוד. כתנאי לקבלה לעבודה, דורשים מעבידים רבים שהמועמדים למשרה יעברו מבחני מיון והתאמה; בפני המועמדים המבקשים להתקבל למקום העבודה, אין ברירה אמיתית אלא להסכים לביצוע המבדקים אצל הגורם אליו הפנה אותם המעביד.

1.2 כתוצאה הכרחית של הליך המיון, נאסף על המועמד מידע אישי שחוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981 (להלן - "חוק הגנת הפרטיות" או "החוק") חל עליו.¹ כמו כן, מידע אישי הנאסף על המועמד בהליך המיון יהיה לעתים קרובות בגדר "מידע בעל רגישות מיוחדת" כהגדרתו בסעיף 3 לחוק, ובפרט תחת ההגדרה בסעיף קטן (8): "מידע אישי שהוא הערכה אישיות שנערכה מטעם גורם מקצועי שכדרך עיסוק מחווה דעתו על אישיותו של אדם, או שנערכה באמצעי שמיועד לביצוע הערכה של מאפייני אישיות מהותיים, ובכלל זה קווי אופי, יכולת שכלית ויכולת תפקוד בעבודה או בלימודים".²

1.3 מבדיקה שערכה הרשות להגנת הפרטיות טרם פרסום ההנחיה המקורית בשנת 2012, עלה כי לא כל מכוני המיון מקפידים על קיום הוראות החוק במידע האישי הנאסף אצלם בעת עריכת בדיקות התאמה לעובדים. זאת במיוחד ביחס לשימוש שהם עושים במידע ובכל הנוגע לחובתם לאפשר לנבחנים לעיין בתוצאות המבדקים. ההנחיה היא פרי של מגעים ממושכים וענפים שקיימה במשך כארבע שנים הרשות להגנת הפרטיות (אז בשמה הקודם הרשות למשפט טכנולוגיה ומידע) עם מכוני המיון, מעבידים וגורמים אחרים בעלי עניין בנושא. בין השאר פרסמה הרשות שתי טיוטות של ההנחיה להערות הציבור, קיבלה תגובות והתייחסויות בכתב וניהלה סדרה של מפגשים עם בעלי העניין.

¹ סעיף 3 לחוק הגנת הפרטיות מגדיר "מידע אישי" כך: "מידע אישי – נתון הנוגע לאדם מזוהה או לאדם הניתן לזיהוי; לעניין הגדרה זו, "אדם הניתן לזיהוי" – מי שניתן לזהותו במאמץ סביר, במישרין או בעקיפין, ובכלל זה באמצעות פרט מזוהה, כגון שם, מספר זהות, מזוהה ביומטרי, נתוני מיקום, מזוהה מקוון, או נתון אחד או יותר הנוגע למצבו הפיזי, הבריאותי, הכלכלי, החברתי או התרבותי". למען הסדר הטוב יובהר, כי גם קודם לתיקון מס' 13 לחוק הגנת הפרטיות היה מידע שנאסף במסגרת מבחני התאמה או הליכי מיון לקבלה לעבודה בבחינת "מידע" המוגן על פי חוק הגנת הפרטיות. לעניין זה ראו דב"ע (ארצי) 4-70/97 אוניברסיטת תל-אביב – ההסתדרות הכללית החדשה, פד"ע ל 385 (1998), פסקה 19 לפסק הדין.

² בעל שליטה או מחזיק במאגר מידע שנכלל בו מידע בעל רגישות מיוחדת חב בחובות מוגברות מכוח חוק הגנת הפרטיות. אם מדובר במידע בעל רגישות מיוחדת בהיקף ניכר, הוא מחויב למנות ממונה על הגנת הפרטיות בארגון (סעיף 1ב17 לחוק). אם ייקבע במסגרת הליך אכיפה כי הוא הפר את הוראות החוק או תקנותיו, ניתן יהיה להטיל עליו, בנסיבות מסוימות, עיצום כספי בסכום כפול. אם מדובר במאגר גדול במיוחד, הכולל מידע בעל רגישות מיוחדת על למעלה מ-100 אלף איש, הוא מחויב למסור הודעה על מאגר המידע לרשות להגנת הפרטיות, ועוד.

1.4 הנחיה זו מתמקדת ביישום הוראות החוק על הליכי המיון לעבודה בדגש על פעילותם של מעסיקים באמצעות מכוני מיון, מבהירה את מעמדם של המעסיקים ומכוני המיון ביחס למידע האישי שנאסף לפי פרק ב' לחוק, ומפרטת אלו שימושים מותר למכונים לעשות במידע האישי הנצבר אצלם, מה תוכן ההסכמה שהמעסיק ובמיוחד המכון נדרשים לקבל מן המועמדים כתנאי לעיבוד המידע, וכיצד יש לממש את זכותו של המועמד לעיין במידע האישי שנאסף עליו. ההנחיה משקפת את הפרשנות המשפטית של הוראות הדין הקיים שתשמש את הרשות להגנת הפרטיות בעת ולצורך הפעלת מגוון הסמכויות המסורות לה בחוק, לרבות סמכויות האכיפה.

ההנחיה אינה עוסקת במגוון הסוגיות המשפטיות המתעוררות אגב פעילותם של מכוני המיון, ככל שאינן קשורות בפרטיות.³

2 הרקע

2.1 הליך של גיוס עובדים למקום עבודה או של קידום עובדים קיימים, כרוך באופן טבעי באיסוף וצבירה של מידע אישי אודותיהם. בדרך כלל יעבור המועמד ראיון אישי ולעיתים גם יתבקש לעמוד במבדקי כשירות, התאמה ואישיות שונים, הנגזרים מדרישות התפקיד. לרוב מבדקים אלה כוללים בדיקות פסיכולוגיות והם עשויים לכלול גם מבדקים בריאותיים מסוגים שונים.

2.2 העיקרון היסודי בדיני הגנת הפרטיות הינו האיסור לפגוע בפרטיותו של אדם מבלי שניתנה לכך הסכמה מדעת של אותו אדם.⁴ שימוש בידעיה על ענייניו הפרטיים של אדם שלא למטרה שלשמה נמסרה מהווה פגיעה בפרטיות⁵ - ולכן דורש הסכמה מוקדמת של נושא המידע.

2.3 על תוכנה והיקפה המינימאליים של הידיעה הנדרשת לביסוסה של ההסכמה מדעת ניתן גם ללמוד מסעיף 11 לחוק הקובע את גדרי חובת ההודעה לאדם ממנו אוספים מידע:

"פניה לאדם לקבלת מידע אישי לשם עיבודו במאגר מידע תלווה בהודעה שיצוינו בה –

(1) אם חלה על אותו אדם חובה חוקית למסור את המידע, או שמסירת המידע תלויה ברצונו ובהסכמתו ומהי תוצאת אי ההסכמה;

(2) המטרה אשר לשמה מבוקש המידע;

(2א) שמו של בעל השליטה במאגר המידע, ודרכי ההתקשרות עמו;

(3) למי יימסר המידע ומטרות המסירה

(4) קיומן של זכות עיון במידע האישי לפי סעיף 13 ושל זכות לבקש תיקון של המידע האישי לפי סעיף 14;"

³ כגון היבטים הקשורים במהימנות המבחנים ובכללים אחרים החלים על המכונים מכוח הדינים החלים על אנשי מקצוע (רופאים, פסיכולוגים, פסיכיאטרים), היבטים הקשורים בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות, התשנ"ח-1998.

⁴ ראו סעיף 1 והגדרת "הסכמה" בסעיף 3 לחוק הגנת הפרטיות. להרחבה ראו גילוי הדעת המקיף של הרשות להגנת הפרטיות בנושא הסכמה בדיני הגנת הפרטיות (2026). גילוי הדעת [זמין כאן](#).

⁵ סעיף 9(2) לחוק הגנת הפרטיות; וגם סעיף 8(ב) לחוק הקובע כי "לא יעבד אדם מידע אישי במאגר מידע אלא למטרת המאגר שנקבעה לו כדין".

2.4 לכן, נקודת המוצא היא שגם כאשר מעביד מתכוון לעשות שימוש במידע אישי של מועמד כדי להחליט האם לקבלו לעבודה, עליו לקבל את הסכמתו המפורשת של המועמד.

2.5 לצד עיקרון ההסכמה הכללי, דיני העבודה בישראל, בהתאם למקובל גם בדיני העבודה בעולם, מכירים בכך שהסכמה של עובד או מועמד לעבודה, אינה משקפת בהכרח הסכמה מדעת או בחירה חופשית לגבי מהות התנאים הקשורים במשא ומתן לקראת התקשרות בחוזה העבודה ובהתקשרות עצמה - וזאת בשל פערי הכוחות המובנים בין המעביד לעובד. הדברים חלים באותה מידה, אם לא ביתר שאת, גם ביחס לזכות לפרטיות וויתור עליה, כולה או מקצתה, באופן כללי, וכן למכלול ההסכמות הקשורות במבחני מיון והתאמה. בתי המשפט קבעו כי בנוסף לצורך בהסכמת העובד או המועמד לעבודה לפגיעה בפרטיותו – מותנית הפגיעה בפרטיות גם בעמידה בדרישות "התכלית הראויה" והמידתיות, בדומה לתנאים המוקדמים לפגיעה בזכות חוקתית. כלומר, אפילו נתן המועמד את הסכמתו, יוכל המעביד או מכון המיון לעשות שימוש במידע אישי אודותיו רק אם יראה שישנה תכלית עסקית לגיטימית לשימוש במידע; שהמידע רלבנטי להשגת אותה תכלית; שלא ניתן היה להשיג את התכלית בלי איסוף המידע האישי; ושהתועלת משמירתו ומעיבודו של המידע האישי – עולה על הפגיעה בפרטיות הנגרמת למועמד כתוצאה מכך⁶.

2.6 מיקור חוץ של הליך המיון

2.6.1 נקודת המוצא של הרשות להגנת הפרטיות הינה כי כאשר מעביד מבצע את הליך גיוס העובדים בדרך של מיקור חוץ (outsourcing) באמצעות מכון מיון, ואפילו כאשר המעביד מעוניין כי משאבי האנוש שלו ינוהלו באופן מלא בחברת המיון - לא נוצרת מערכת יחסים נפרדת בין העובד לבין המכון, ובמונחי חוק הגנת הפרטיות, מכון המיון הוא **מחזיק** בלבד במידע⁷.

⁶ ראו פסק הדין בעניין **אוניברסיטת תל אביב**, לעיל ה"ש 1; כמו כן ראו ע"ע 90/08 **איסקוב נ' מדינת ישראל – הממונה על חוק עבודת נשים** (2011); להרחבה ראו ג' דוידוב, עקרון המידתיות בדיני העבודה, עיוני משפט לא(1), 5. יצויין שהתכלית הראויה והמידתיות רלבנטיים לא רק לאופן השימוש במידע שנאסף במסגרת מבחני ההתאמה; מבחנים אלה הם קריטריון גם לכשרות תוכן המבחנים עצמם: בנושאים הפוגעים בפרטיות של העובד או של המועמד לעבודה, רשאי המעסיק להציג שאלות רק לצורך "תכלית ראויה" ובמידה שאינה עולה על הנדרש.

⁷ חוק הגנת הפרטיות מבחין בין הגורמים השונים העוסקים בעיבודו של המידע האישי. "בעל השליטה במאגר המידע", כפי שמוגדר בסעיף 3 לחוק, הוא "מי שקובע, לבדו או יחד עם אחר, את מטרות עיבוד המידע שבמאגר המידע או גוף שהוא או בעל תפקיד בו הוסמך בחיקוק לעבד מידע במאגר מידע". "מחזיק" מוגדר בסעיף 3 לחוק כ"גורם חיצוני לבעל השליטה במאגר המידע המעבד בעבורו מידע". דהיינו, המחזיק במאגר הוא הקבלן ששומר את המידע או מעבד אותו, עבור בעל השליטה במאגר ולפי הוראותיו. בעל השליטה במאגר הוא הנושא העיקרי באחריות לעניין איסוף המידע וניהול המאגר ובחובות כלפי האדם שהמידע נוגע אליו (להלן - "נושא המידע"). כך למשל, בעל השליטה במאגר הוא שחייב ברישום מאגר המידע או במסירת הודעה על המאגר לרשות להגנת הפרטיות (בהתקיים התנאים הקבועים בסעיף 8א לחוק), והוא שנושא בחובה הראשונית לאפשר לנושא המידע לעיין במידע ולתקן אותו. אולם גם על המחזיק מטילים החוק ותקנותיו שורה של חובות שמטרתן הגנה על המידע האישי. כך למשל, סעיף 17 לחוק קובע כי בעל השליטה במאגר והמחזיק אחראים, יחד ולחוד, לאבטחת המידע שבמאגר. כמו כן, תקנה 19א(א) לתקנות הגנת הפרטיות (אבטחת מידע), התשע"ז-2017 מחילה על המחזיק במאגר את האחריות לקיום כלל החובות לפי תקנות אלו, למעט תקנות 2 ו-15א).

2.6.2. זאת מפני שמטרת עיבוד המידע, הייתה ונותרה בדיקת היתכנותם של יחסי העבודה שבין המעביד לבין המועמד; ללא הזיקה למעביד או למעביד הפוטנציאלי, בחלק גדול מן המקרים המועמד כלל לא היה מסכים להיבדק על ידי מכון המיון ולחשוף נתונים הנוגעים לפרטיותו. מכון המיון אינו אלא זרועו הארוכה של המעביד, ואין לו מעמד עצמאי לעניין המידע ועיבודו שלא באמצעות המעביד לקוחו של המכון.

2.6.3. משום כך נקודת המוצא הינה כי על קבלת הסכמה מדעת במסגרת מערכת היחסים שבין המעסיק - המכון כזרועו הארוכה לבין העובד, חלות ההוראות המגוונות של דיני העבודה. בנוסף, **למכון המיון - מחזיק המידע אין זכויות שימוש או עיבוד נוספות של המידע אלא לצרכיו של המעביד - בעל השליטה במאגר - ועל פי הגדרותיו**. לעניין זה, מידע אישי שנאסף למען מעביד פלוני אינו יכול לשמש לצורך מעביד אלומוני, ועל מכון המיון להחזיק בנפרד את מאגרי המידע של המעבידים השונים.

2.6.4. להסיר ספקות, גם המעביד – בעל השליטה במאגר איננו חופשי לקבוע את הצרכים ואת מטרות השימוש ללא כל מגבלה. גם המעביד כפוף להוראות החוק ולגדר הסכמת הנבחן. מסיבה זו, על המעסיק לקבוע רשימה מוגבלת של מורשי גישה מקרב עובדיו לתוצאות הבחינות ולמידע האישי שנצבר אגב עריכתן, על בסיס הצורך שלהם להיחשף למידע זה למטרת הליך קבלת המועמד לעבודה; אסור למכון המיון להעביר לעובדי המעסיק, בעל השליטה במאגר, מידע אישי שאינו חיוני להם להגשמת מטרת ביצוע הבחינה. עוד יובהר שגם למעסיק עצמו אסור לאסוף מידע שאינו נדרש למטרת הליך קבלת המועמד ואם נאסף מידע עודף שאינו דרוש למטרה זו – אסור למעביד להמשיך ולשמור אותה; ממילא אם נאסף מידע עודף מסוג זה אצל המכון – אסור לו להעביר אותו למעביד.

2.6.5. על מנת שתיווצר מערכת יחסים עצמאית ונפרדת בין מכון המיון לבין המועמד שתאפשר למכון לאסוף את המידע ולהשתמש בו לצורך עצמאי של המכון, בשונה ובמנותק מצרכי המעביד לקוחו של המכון, חייב המכון לקבל **הסכמה נפרדת מאת המועמד**, שגם היא צריכה להיות הסכמה מדעת.

2.6.6. הסכמה זו צריכה לעמוד בעקרונות המפורטים בסעיף 2.5 לעיל. רק במקרה אחרון זה, יהפוך מכון המיון לבעל השליטה במאגר המידע, יוכל לעשות בו שימוש כבעלים ויחוב בכלל החובות החלות על בעל השליטה לפי החוק ותקנותיו.

2.6.7. לפיכך, אם מעביד או מכון המיון מטעמו מבקשים להשתמש במידע האישי שמוסר מועמד לכל מטרה אחרת שאיננה הליך הקבלה לשירותיו של המעביד שהפנה אותו למכון - עליהם לקבל את הסכמתו המפורשת של העובד לשימוש במידע למטרה הנוספת. על מכון

המיון לוודא שהסכמת המועמד אינה נובעת מעמדת הנחיתות בה הוא מצוי ביום ביצוע מבדקי המיון או מרצונו לרצות את מי שמכריע בגורל משרתו.

2.6.8. כאמור, הסכמת המועמד היא אם כן תנאי הכרחי לשימוש במידע אישי אודותיו – אך **איננה תנאי מספיק**, בהתאם לעיקרון המידתיות.

2.6.9. כך לדוגמה, דרישה ממועמד המופנה למכון המיון מטעם מעביד ספציפי, שיסכים לכך שהמכון ישמור את המידע האישי אודותיו וימסור אותו למעבידים נוספים בלי קבלת אישור פרטני מן המועמד בכל מקרה ומקרה – איננה מידתית וגם הסכמת המועמד לא תכשיר את הפגיעה בפרטיות הגלומה בה. לעומת זאת, רשאי מכון המיון לקבל את הסכמתו (המודעת והמפורשת) של הנבחן לשמור את תוצאות המבדקים כדי למסורם למעבידים נוספים בעתיד, לאחר קבלת אישור מהמועמד בכל פעם ופעם.

2.6.10. על מנת למנוע חשש של קבלת החלטות בנסיבות שבהן אין למועמד יכולת אמיתית לבחור, הרי **שככלל חזקה שהסכמה של המועמד הניתנת ביום ביצוע המבחנים או לפניו, לשימושים נוספים במידע** (שאינם דרושים לצורך הליכי המיון לקבלה לשורותיו של המעביד שהפנה אותו) – **איננה מבוססת על רצון חופשי ואיננה תקפה**. הסכמת המועמד כאמור עשויה להיות תקפה ומבוססת על בחירה חופשית באמת, רק אם נתן אותה **לאחר** שנמסרה לו החלטת המעביד המקורי שהפנה אותו למבחנים, בדבר קבלתו או אי קבלתו לעבודה.

2.6.11. עם זאת, אין לדעתנו מניעה לבקש מן המועמד לפני ביצוע הבחינה, את הסכמתו לכך שהמכון **יוכל לשמור את המידע האישי אודותיו לצורך מסירתו למעבידים נוספים בעתיד, בתנאי שיוכל למסור אותו למעבידים אלה רק אם יקבל את הסכמתו הנוספת והספציפית** של המועמד בטרם מסירת המידע לכל מעביד בנפרד. הסכמה זו של המועמד חייבת להינתן במתכונת שתבטיח כי התקבלה באופן מודע ותוך הפעלת בחירה רצונית וחופשית: היא תוצג בטופס נפרד, עליו יתבקש המועמד להביע את הסכמתו בחתימה נפרדת; טופס ההסכמה יכלול הבהרה, עליה יחזרו נציגי המכון גם בעל פה, לפיה סירובו של המועמד להסכים לשימוש זה במידע האישי אודותיו, לא יפגע בשום צורה באפשרותו להבחן ולא ישפיע על תוצאות המבחן; כמו כן, חייב טופס ההסכמה לכלול הבהרה מפורשת כי הנבחן יכול לחזור בו מהסכמתו הנ"ל **בכל עת**.

2.6.12. כמו כן, ניתן לבקש לפני ביצוע הבחינה גם את הסכמת המועמד לשימוש במידע האישי אודותיו לצורך בדיקת תוקפם המדעי ומהימנותם של מבחני המיון – בכפוף לאותם תנאים שיבטיחו שההסכמה התקבלה במודע ומתוך בחירה חופשית, ובתנאי שהובהרה למועמד במפורש זכותו לחזור גם מההסכמה זו **בכל עת**.

2.6.13. חשוב להבהיר כי מעסיק המבצע את הליך המיון לעבודה בדרך של מיקור חוץ, אינו יוצא ידי חובותיו לפי החוק בכך שעבוד המידע האישי נעשה בידי מכון מיון חיצוני. הן המכון והן המעסיק כפופים להוראות חוק הגנת הפרטיות ותקנותיו, ועל המעסיק מוטלת החובה להסדיר בהסכם גם את ההוראות הרלבנטיות החלות בתחום הגנת הפרטיות ואבטחת המידע, ולפקח על ביצוען בהתאם להוראות תקנה 15 לתקנות הגנת הפרטיות (אבטחת מידע), התשע"ז-2017.

2.6.14. יודגש כי על אף שהסכמת המועמד היא תנאי הכרחי לשימוש של מכון המיון במידע למטרות נוספות, אין היא מספיקה. שימוש מכון המיון במידע אישי למטרות שחורגות מהמטרה אותה קבע המעסיק אשר העביר למכון את המידע, עשויה להפר את הוראות סעיף 8(ג) לחוק אשר קובע כי "לא יעבד אדם מידע אישי ממאגר מידע ללא הרשאה מאת בעל השליטה במאגר המידע או בחריגה מהרשאה כאמור".⁸ כלומר, אם מכון מיון מעוניין להשתמש במידע אישי של מועמד למטרות שונות מהמטרות שהוגדרו, עליו לקבל הן את הסכמת המועמד והן את אישור הגורם שהעביר את המידע.

2.7 זכות העיון

2.7.1. סעיף 13 לחוק קובע את זכות העיון של כל אדם במידע האישי הנוגע אליו המוחזק במאגר מידע,⁹ וסעיף 14 את זכותו לבקש לתקן את המידע האישי אם הוא אינו נכון, שלם, ברור או מעודכן. השקיפות המגולמת בזכות העיון היא אחד מעקרונות היסוד של דיני הגנת הפרטיות, ומטרתה לספק לנושא המידע את הכלים לממש את זכותו לפרטיות, לשלוט בגורלו, כחלק מכבודו ומן האוטונומיה האישית שלו.

2.7.2. חשיבות מיוחדת יש לזכות העיון בתוצאות מבחני התאמה לעבודה, משום שהם משמשים בסיס לקבלת החלטות בעלות השפעה מכרעת על עתידו של המועמד. למועמד הנבחן זכות לדעת מהו המידע האישי על בסיסו התקבלה החלטת המעביד בהכרעה שקיבל לגביו, על מנת שיוכל להחליט כיצד להמשיך לפעול, ובמידה שירצה בכך, להעמידה למבחן משפטי, או לטעון כי התקבלה משיקולים זרים או מפלים. על מנת לאפשר מימושה של זכות זו, נדרש המועמד לקבל את המידע האישי שנצבר אודותיו.

⁸ בנוסף לעיצום הכספי המשמעותי הטמון בהפרה של הוראה זו, הפרה של סעיף 8(ג) הינה עבירה פלילית שבצדה עונש של שלוש שנות מאסר (סעיף 23 לחוק).

⁹ להסיר ספק המועד הקובע הוא מועד הגשת בקשת העיון: לאחר שהוגשה הבקשה, בעל השליטה במאגר או המחזיק לא רשאים למחוק את המידע בטרם אפשרו את העיון במטרה לסכל את הבקשה.

2.7.3. יתרה מזאת, קיימת חשיבות לאפשר למועמד בקרה לא רק על האופן שבו יוּשמו מבחני ההתאמה עליו באופן ספציפי - אלא גם על **תוקפם ומהימנותם באופן כללי**: כמפורט לעיל, ניתן להכשיר את מבחני המיון לעבודה רק אם יוכח שנעשו לתכלית ראויה ושהפגיעה בפרטיות הגלומה בהם לא עלתה על הנדרש¹⁰.

2.7.4. מסיבה זו, ולנוכח הבעייתיות בקבלת הסכמה חופשית במסגרת יחסי עבודה כמפורט בסעיף 2.5 לעיל, המעביד ומכון המיון הבוחן את המועמד מטעמו גם אינם רשאים להתנות עם הנבחן שיותר לחלוטין על זכות העיון. בהקשר של מבחני התאמה לקבלה למקום עבודה, דרישה ממועמד לוותר באופן גורף על זכותו לעיין בתוצאות מבחני ההתאמה איננה מידתית משום שהנזק לפרטיות הנגרם בעטייה עולה במידה לא פרופורציונאלית על התועלת למעביד, ולכן אין תוקף להסכמה של המועמד לוותר על זכות זו¹¹.

2.7.5. לנוכח לשונו הברורה של החוק וחשיבותה של זכות העיון, עמדת הרשות היא **שעל כל מעביד ועל כל מכון מיון הפועל מטעמו, לאפשר לכל מועמד לעבודה שעבר מבחני מיון והתאמה - לקבל את חוות הדעת בדיוק כפי שנמסרה למעביד שהזמין את המבדקים לרבות תוצאות של המבחנים ככל שנכללו בחוות הדעת - אלא אם התקיימו הסייגים המפורטים בסעיף 13(ג) לחוק הגנת הפרטיות**¹². סייגים אלה יש לפרש בצמצום ובדווקנות המתחייבים מפגיעה בזכות היסוד החוקתית לפרטיות.

2.7.6. עם זאת, להבדיל מהיעדר התוקף של ויתור גורף על זכות העיון, קבלת הסכמה מוקדמת ומודעת מאת הנבחן **לצמצם במידה מוגבלת** את היקף זכות העיון המוקנית לו, עשויה להיות מידתית אם היא מתחייבת במישרין מאחד מן האינטרסים הנוגדים הבאים¹³:

¹⁰ ראו פסק הדין בעניין **אוניברסיטת תל אביב**, לעיל ה"ש 1, בעמ' 412.

¹¹ לאותה מסקנה ממש אפשר להגיע גם באספקלריא של דיני החוזים האחדים: כאמור בסעיף 6(4) לחוק החוזים האחדים, התשמ"ג-1982, חזקה שתנאי השולל זכות העומדת לאדם לפי דין, כדוגמת זכות העיון – הוא מקפח [ראו לעניין זה את פסק דינו של בית הדין לחוזים אחדים ח"א 8002/02 **המפקח על הבנקים נ' הבנק הבינלאומי הראשון למשכנתאות**, בסעיף 353, שקבע כי סעיף בחוזה שאיננו מגביל את מטרת גילוי המידע – מקים חזקת קיפוח].

¹² כמו כן, בהתאם להבהרה שפרסמה הרשות להגנת הפרטיות בעקבות ההליך שהתנהל בבית המשפט המחוזי בעת"מ 4749-04-12 **אדם מילא נ' רשם מאגרי המידע במשרד המשפטים** (2013), ניתן יהיה להשמיט את הפרטים להלן מחוות הדעת שתעמוד לעינו של הנבחן, וזאת, בכפוף ליתר ההוראות שנקבעו בהנחיה זו:

1. פרטים לגבי המעסיק הפוטנציאלי (להלן – "הארגון"), אשר נמסרו למכון המיון על ידי הארגון, לצורך ביצוע תפקידו של מכון המיון (מיון מועמדים למשרות בארגון).
2. פרטים לגבי מאפיינים ספציפיים של המשרה אשר בהקשרה בוצע תהליך האבחון (להלן – "המשרה"), ובכלל זה רשימת התכונות ומאפייני האישיות הנדרשים למשרה, אשר לדעת הארגון או המכון רלוונטיים לבדיקת התאמת המועמדים אליה.
3. ניתוח מידת התאמתם של תכונותיו ומאפייני אישיותו של הנבחן למשרה בהתאם לפרטים שנמנו בסעיפים 1-2 לעיל, ובלבד שהנתונים עצמם ופענוחם לגבי תכונותיו ואישיותו של הנבחן כלולים בחומר שנמסר לנבחן.

¹³ ובדומה, גם בפסק הדין בעניין **הבנק הבינלאומי הראשון למשכנתאות**, לעיל ה"ש 12, פסק בית הדין שניתן להסתמך על הסכמה בחוזה אחיד כאסמכתא לפגיעה בפרטיות, אם היא דרושה לקיום אינטרס ציבורי חיוני, ובמקרים נדירים גם אם היא נחוצה להגנה על אינטרס חיוני של נותן השירות.



2.7.6.1 אינטרס ציבורי אחד מבקש להבטיח שנושא המידע שאינו פסיכולוג מקצועי יבין לאשורו ובהקשר הנכון את המידע המוצג לו¹⁴, ושלא יגרם למועמד נזק כתוצאה מחשיפה בלתי מבוקרת של תוצאות המבדקים הנוגעות אליו¹⁵; אינטרס אחר נועד למנוע פגיעה בתוקפם ובמהימנותם של מבדקי ההתאמה כתוצאה מחשיפת שיטות הבדיקה והיכולת להטעות את הבודקים.¹⁶

2.7.6.2 סוג אחר של אינטרס העלול להיפגע בשל מתן זכות עיון לנבדק במבחני המיון, נוגע לחשיפת סודות מסחריים של מכון המיון עקב חשיפת שיטות בדיקה שהן קניינו או פרי פיתוחו. ויודגש - המידע האישי אודות נבחנים **גופו** אינו קניינו של מכון המיון או המעביד.

2.7.6.3 אינטרס נוסף נוגע למעביד שהזמין את ביצוע הבחינה: לכאורה, במקרים נדירים יותר, עלול העיון בתוצאות הבחינה לחשוף סודות מסחריים של המעביד.

2.7.7 להרחבה נוספת בנוגע לאופן מימוש זכות העיון, ראו הנחיית הרשות להגנת הפרטיות מס' 1/2017 "תחולת הוראות חוק הגנת הפרטיות על זכות העיון בהקלטות קול, וידאו ומידע דיגיטלי נוסף".¹⁷

¹⁴ ראו סעיף 8.7 לקוד האתיקה של הפסיכולוגים שאושר בינואר 2017 בידי הוועד המרכזי של הסתדרות הפסיכולוגים בישראל קוד האתיקה המקצועית של הפסיכולוגים בישראל – 2017. זמין כאן: <http://www.hebpsy.net/articles.asp?id=361>

¹⁵ סעיף 13(ג) לחוק הגנת הפרטיות.
¹⁶ ראו סעיף 8.8 לקוד האתיקה ה"ש 13 לעיל; פסק הדין בעניין **אוניברסיטת תל אביב**, לעיל ה"ש 1, בעמ' 400.

¹⁷ ההנחיה **זמינה כאן**. כמו כן, בכל הנוגע לזכות העיון במאגרי הגופים המנויים בסעיף 13(ה) לחוק, ראו עמדה מקיפה שפרסמה הרשות להגנת הפרטיות "סעיף 13 לחוק הגנת הפרטיות: זכות העיון הפרטיות" (2023). המסמך **זמין כאן**.