

עדכון משפטי – אפריל 2013

הבהרות בנוגע לזכותם של מועמדים לעבודה לעיין במידע אודות המצוי בידי מכוני מיון

הרשות למשפט, טכנולוגיה ומידע ("רשם מאגרי המידע") פרסמה לאחרונה הבהרה בנוגע לזכותם של מועמדים המצויים בתהליכי גיוס לעבודה לעיין במידע אישי אודותם הנמצא בידי מכוני מיון לעבודה וסינון עובדים ("מכוני מיון").

תוכן בהתאם להנחיה 2-2012 שכותרתה "תחולת הוראות חוק הגנת הפרטיות על הליכי מיון לקבלה לעבודה ופעילות מכוני מיון" ("ההנחיה"), מכוני מיון ומעסיקים פוטנציאליים מחויבים לאפשר למועמדים אשר נבחנו במבחני המיון לעיין בציונים, בתוצאות ובדו"חות המועברים למעסיק. בהתאם להוראות ההנחיה, אין חובה לתת גישה למידע הפטור מזכות העיון על פי סעיף 13 לחוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981, לרבות לשאלות המופיעות בבחינה וכן לסודות מסחריים אחרים של המעסיק או של מכוני המיון. עם מסירת הבקשה לעיון לידי המכון, יש לאפשר למועמד לעיין בתוצאות במכון או במקום העסק של המעסיק הפוטנציאלי תוך 30 יום, וללא עלות. למעיון אין זכות לקבל העתק מהתוצאות, אך הוא רשאי להעתיק אותם בכתב-יד. ככלל, עד פרסום ההנחיה, לא ניתנה למועמדים גישה למידע אודותם, ולפיכך ההנחיה מהווה מהפכה של ממש בתחום זה. הסבר מפורט על ההנחיה ניתן למצוא בלינק הבא:

[Database Registrar Directive: Pre-Employment Activities Involving Placement Institutes](#)

כתגובה לערעורם של מספר מכוני מיון יחד עם האגודה הישראלית לפסיכולוגיה על ההנחיה, פרסם לאחרונה רשם מאגרי המידע מספר הבהרות בנוגע להיקף המידע הכפוף לזכות העיון.

להלן מופיעים מספר פרטי מידע שניתן להשמיט ממסמכים הנמסרים לעיון המועמדים:

1. פרטים לגבי המעסיק הפוטנציאלי.
 2. פרטים לגבי מאפיינים ספציפיים של המשרה ובכלל זה רשימת התכונות ומאפייני האישיות הנדרשים למשרה.
 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.
- להבהרה ניתנה מעמד של פסק דין.

ניתן לעיין בטקסט המלא של ההבהרה בלינק: [הודעה משותפת](#)

ניתן לפנות ליוכבד נובוגורודר (yohevedn@arnon.co.il) בכל שאלה הקשורה להנחיה או לנושאים הקשורים להגנת מידע בהקשר של טרום-גיוס בפרט והעסקת עובדים בכלל.