

אפריל 2012

ללקוחותינו הנכבדים שלום רב,

הנדון: קשה הדרך לעבודה - ורואיה בפיקוח רגולטורי

קשה הדרך לעבודה למעסיק, הנדרש להתקשר עם עובד חדש אותו אינו מכיר ולהפקיד בידי זר גמור עניינים רבים ורגישים של עסקו; קשה הדרך לעבודה למי שמבקש להתקבל אליה ועומד לבחינה וביקורת של זר גמור אשר בידו הכוח לקבלו לעבודה או שלא לקבלו לעבודה. על שני כלים העומדים לרשות המעסיק שעה שהוא בוחן את האפשרות לקבל לעבודה, ועל ההגנות המוקנות במסגרת אותם כלים למי שמועמד להתקבל לעבודה, נספר כאן בקצרה.

1. מכוני מיון

מעביד השוקל מועמדות לעבודה מבקש לבחון את התאמתו של המועמד בהיבטים שונים - השכלה, ניסיון תעסוקתי קודם, יכולות קוגניטיביות ואישיותיות, כישורים חברתיים, התאמה לחיי ארגון וכד'. לצורך כך דורשים מעבידים רבים כי המועמד יעבור מבחני מיון והתאמה במכוני מיון יעודיים. עד לאחרונה לא היה בדין הסדר יחודי לנושא של מכוני מיון מקצועיים, והנה עתה הוציא רשם מאגרי מידע, הפועל במסגרת רמו"ט (הרשות למשפט, טכנולוגיה ומידע אשר במשרד המשפטים), הנחיות להסדרת היחסים במשולש שבין המועמד לעבודה, המעסיק המפנה את המועמד למכון המיון ומכון המיון; להלן נביא את עיקרי ההנחיות.

*** סודיות המידע:**

המידע הנובע מהמבחנים שעורכים מכוני המיון כולל נתונים פרטיים רבים על המועמדים, ולפיכך - ואם הוא מוחזק באמצעי מגנטי או אופטי ומיועד לעיבוד ממוחשב - הוא נחשב ל"מאגר מידע" כמשמעות המונח בחוק הגנת הפרטיות, תשמ"א-1981. אכן מעסיק המבצע את מבחני המיון באמצעות מכונים יעודיים אינו אוסף את המידע בעצמו, אך הוא בעל מאגר המידע שנוצר במכון המיון, בעוד המכון אינו אלא מתזיק במידע. כבעל המאגר על המעסיק לרושמו בפנקס מאגרי המידע ולקבוע רשימה מוגבלת של עובדים מקרב עובדיו שיהיו מורשי גישה לתוצאות הבחינות ולמידע שנצבר בהן (כאשר גם גישה זו תהיה מותרת רק לשם קידום המטרה של קבלת החלטה בשאלה אם לקבל את המועמד לעבודה אם לאו).

**** עיון בתוצאות המבחנים:**

המעסיק, כמו גם מכון המיון, חייבים לאפשר לכל מועמד לעבודה שעבר מבחני מיון והתאמה לעיון בחוות הדעת שניתנה לגביו בדיוק כפי שנמסרה למעביד¹.

המעסיק או המכון ימסרו למועמד הודעה מפורטת על זכותו לעיון בתוצאות המבחן עוד בטרם נתן את הסכמתו להיבחן, והוא יוכל לעיון בתוך 30 יום מיום ביצוע המבחן, ללא תשלום; "עיון" הוא בכך שיתאפשר למועמד לקרוא את חוות הדעת ולהעתיקה אף במלואה (דהיינו כיום אין תובה לתת למועמד העתק צילומי של התוצאות (אלא אם הדרישה לכך היא במסגרת הליך משפטי), והרשם יבחן נושא זה שוב בעתיד). המעסיק או המכון לא יתנו את זכות העיון בשיחה עם פסיכולוג של המכון, ויוכלו רק להציע למועמד לקבל מהמכון שיחת משוב על ידי פסיכולוג, בתשלום.

1 למעט בנסיבות חריגות ונדירות היוגעות לבריאותו הנפשית של המועמד, ולמעט אם הנבחן יתן הסכמה נפרדת, מוקדמת ומודעת לכך שיושמט מחוות הדעת שתימסר לו פרטים על סוג המבחנים ותוכנם (אך לא הציונים המספריים שהתקבלו מניתוחם), וזאת אם קיימת ודאות קרובה שיהיה בפרטים לפגוע בתוקף ובמהימנות המבחנים או לחשוף סוד מסחרי של מכון המיון או של המעביד; ואולם גם אז תהיה ההשמטה רק במידה הנדרשת למניעת הפגיעה או חשיפת הסודות.

***** תוכן המבחנים :**

ההנחיות מסדירות את היחסים בין המעסיק, המועמד לעבודה ומכון המיון, אולם בכך אין העניין מתמצה. המשפט חל גם על **תוכן המבחנים** - ועליהם להיות לא רק בעלי מהימנות מקצועית מוכרת, אלא לשרת אך ורק את המטרה של הכרת המועמד בתחום הרלבנטי לעבודה; בהתאם לזאת על המבחנים להיות בנויים כך שיפגעו בפרטיות רק במידה שאינה עולה על הנדרש להשגת המטרה האמורה.

****** ההתקשרות עם מכוני המיון :**

חשוב מאוד לציין כי גם אם המעביד מבצע את הליך המיון באמצעות מכון חיצוני הוא אינו פטור מתחולת דיני הפרטיות עליו; לפיכך על המעסיק להסדיר בהסכם עם מכון המיון את תחולת דיני הפרטיות, ולוודא כי הם מקויימים בפועל לאחר החתימה על ההסכם. כמוכך, אנו עומדים לרשותכם בסיוע לעריכת הסכמים כאמור עם מכוני מיון.

****** אכיפת ההנחיות :**

הנחיותיו של רשם מאגרי המידע תכנסנה לתוקף ביום 19.5.2012, ולאחריו יפעיל הרשם את מכלול הסמכויות הקבועות לו בדין. על פי הדין רשאי הרשם (או מפקח מטעמו) לדרוש מכל אדם הנוגע בדבר למסור לו ידיעות ומסמכים המתייחסים למאגר המידע, להיכנס למקום שיש לו יסוד סביר להניח כי מופעל בו מאגר מידע ולערוך בו חיפוש ואף לתפוס חפץ, ואם הפר בעל המאגר או המחזיק במאגר את ההוראות בנושא - להתלות את תוקפו של רישום המאגר בפנקס המאגרים לתקופה מסוימת, או אף לבטלו כליל.

2. נותני שירות נתוני אשראי

לעיתים מבקש המעסיק לבחון במיוחד את **ההתנהלות הכספית** של המועמד: האם המדובר באדם אמין, המכבד התחייבויות כספיות שנטל על עצמו ועומד בהן? האם המדובר באדם שחשבוניותיו בבנק הוגבלו? האם המדובר באדם שמתנהלים או התנהלו נגדו הליכי פשיטת רגל?

בדיקות כאלו רשאי מעסיק לבצע באמצעות כלי שמעמיד לרשותו **חוק שירות נתוני אשראי, תשס"ב-2002**: החוק האמור מתיר לגופים שהם בעלי רישיון שירות נתוני אשראי, המצויים בפיקוח רשם הממונה מכוח החוק, למסור דו"ח אשראי למי שנתן להם **הצהרה בכתב** כי הוא מבקש את הנתונים לצורך קבלת התלטה למטרת התקשרות בחוזה העסקה.²

בעל הרישיון יתן למעסיק הפונה אליו מידע בדבר אי-תשלום חובות על ידי המועמד לעבודה; הנתונים שבעל הרישיון יוכל למסור יהיו בעניין פשיטת רגל של המועמד, הליכי גביית חובות המנוהלים נגדו הוצאה לפועל, היותו לקוח מוגבל או לקוח מוגבל חמור לפי חוק שיקים ללא כיסוי, תשמ"א-1981, התראה שתאגיד בנקאי שלח למועמד בעניין שיקים ללא כיסוי שנתן, התראה שתאגיד בנקאי או חברת אשראי שלחו למועמד על כוונתם לנקוט נגדו הליכים לגביית חוב (לא כולל חוב בשל הלוואת דור).

את כל הנתונים הללו (אותם הוא מקבל מפונס הנכסים הרשמי, לשכות הוצאה לפועל, בנק ישראל, בנקים מסחריים וחברות אשראי) ימסור בעל הרישיון למעסיק ב"דו"ח אשראי", מבלי שהוא נזקק לקבל את הסכמת המועמד לאיסוף הנתונים ולמסירתם למעסיק. **המעסיק יוכל להשתמש בדו"ח האשראי שיקבל אך ורק לשם בדיקת קבלתו של המועמד לעבודה.**

אם המעסיק דוחה את המועמד על בסיס דו"ח אשראי שקיבל, בין אם רק על בסיס הדו"ח ובין אם גם על בסיס הדו"ח, עליו להודיע זאת למועמד ולמסור לו את שם בעל הרישיון ממנו התקבל הדו"ח (כיום קיימים שני בעלי רישיון כאלו); המועמד שנדחה יוכל לפנות לבעל הרישיון ולעיין אצלו בכל המידע שנאסף עליו (ובמידת הצורך אף לפעול, מול בעל הרישיון, לתיקון המידע).

מעסיק המקבל דו"ח אשראי מבעל רישיון ופועל כאמור איננו נחשב כמפר את פרטיות המועמד.

² במקביל ניתן לבקש מידע במסגרת החוק לצורך קבלת התלטה למטרות אחרות: מתן אשראי; מכירה או רכישה של נכס או שירות; גביית חובות; התקשרות בחוזה שכירות ועוד.

3. חוות הדעת המתקבלות ממכונני מיון ומנותני שירות נתוני אשראי - שמירת ממצאים

- * ממצאים בעניין עובד שהתקבל לעבודה ניתן לשמור בתיקו האישי.
- * ממצאים בעניין עובד שלא התקבל לעבודה יש לשמור לתקופה סבירה כדי להתגונן מתביעות, אולם זאת תוך הקפדה מירבית על סודיותם ובלי שתהיה אליהם גישה חופשית של עובדים כלשהם בארגון, למעט עובד שחיוני כי יוכל לגשת אליהם - למשל היועץ המשפטי של הארגון.

עם חתימת חוזר זה נודע כי חמישה מכונני מיון מרכזיים ("אדם מילא", "פילת", "קינן-שפי", "טופ-שיא" ו"גישה שונה") הגישו עתירה מנהלית לבית המשפט המחוזי בתל-אביב כנגד רשם מאגרי המידע ושר המשפטים, וביקשו כי בית המשפט יבטל את ההנחיות של רשם מאגרי המידע במתכונתן הנוכחית, ובעיקר כי לא תינתן למועמדים הזכות לעיין בחוות הדעת עליהם באופן "אוטומטי", ללא תיווך של פסיכולוג. העתירה הוגשה זה עתה ועדיין לא ניתנה בה תגובת משרד המשפטים ולא נתקבלה בה החלטה, ולעת עתה לא חל שינוי בהנחיות. ככל שיחול בהן שינוי ניידע אתכם, כמובן.

כרגיל דברינו כאן הם לידועכם הכללי בלבד, והם אינם תחליף ליעוץ קונקרטי בתחומים המתוארים לעיל.

בברכה

קרן שליט, ענייד
נ. פינברג ושות', עורכי דין ונוטריון