

אפריל 2013

ללקוחותינו הנכבדים שלום רב,

**הנדון: קשה הדרך לעבודה - ורזיה בפיקות רגולטורי**  
השלמה לחוזרנו מאפריל 2012

לפני שנה בדיוק ידענו אתכם בדבר הנחיות שהוציא רשם מאגרי מידע, הפועל במסגרת רמו"ט (הרשות למשפט, טכנולוגיה ומידע אשר במשרד המשפטים), להסדרת היחסים במשולש שבין המועמד לעבודה (או העובד), המעסיק המפנה את המועמד למכון מיון מקצועי ומכון המיון. הסברנו כי המעסיק המפנה למכון המיון הוא בעל מאגר המידע שנוצר במכון (בהנחה שהנתונים במכון מוחזקים באמצעים מגנטיים או אופטיים ומיועדים לעיבוד ממוחשב) וכי לפיכך דיני הפרטיות חלים עליו במישרין; כי המעסיק, כמו גם מכון המיון, חייבים לאפשר לכל מי שעבר מבחני מיון והתאמה לעיין בחוות הדעת שהמכון נתן לגבי המעסיק, ללא תשלום ומבלי להתנות את זכות העיון בשיחה עם פסיכולוג של המכון, וכי המבחנים עצמם צריכים להיות בעלי מהימנות מקצועית מוכרת, ובנויים כך שיפגעו בפרטיות רק במידה שאינה עולה על הנדרש לצורך הכרת המועמד בתחום הרלבנטי לעבודה; הדגשנו כי על המעסיק להסדיר בהסכם עם מכון המיון את אופן עבודתם המשותף בכפופות לדיני הפרטיות, ולוודא כי הם מקוימים בפועל לאחר החתימה על ההסכם, והוספנו וידענו אתכם כי ערב הפצת חוזרנו פנו חמישה מכוני מיון מרכזיים לבית המשפט המחוזי בתל-אביב, בבקשה כי בית המשפט יבטל את ההנחיות של רשם מאגרי המידע, ובעיקר כי לא תינתן למועמדים הזכות לעיין בחוות הדעת עליהם ללא תיווך של פסיכולוג.

והנה חלפה שנה, והעתירה שחמישה המכונים הגישו הסתיימה בפשרה אשר קיבלה תוקף של פסק דין.

על-פי הפשרה האמורה עומדות הנחיות הרשם, כפי שניתנו לפני שנה, בתוקפן המלא, תוך חידוד אלה מהן המתייחסות לזכותו של הנבחן לעיין בחוות הדעת שניתנה לגביו. העקרונות בעניין זה הם כדלקמן:

1. הנבחן המעוניין בכך יבקש, מהמעביד או מהמכון (לפי בחירתו), בבקשה בכתב, לעיין בחוות הדעת<sup>1</sup>.

אם הנבחן מגיש את בקשת העיון למעביד - יפנה המעביד את הנבחן למכון המיון.

2. זכות העיון תינתן לנבחן תוך 30 יום מיום שנתקבלה הבקשה לעיון.

<sup>1</sup> באתר משרד המשפטים, בחלק של "רמו"ט/זכות עיון בחוות דעת לקבלה לעבודה מאת מכון מיון", מופיע נוסח "בקשה לעיון במידע"; בעל המאגר/מחזיק המאגר יכולים לדרוש מהנבחן לחתום על נוסח זה כתנאי לכך שיקבל רשות לעיין בחוות הדעת, ואולם נוסח הטופס המופיע באתר עמום ולא ברור דיו. לדעתנו בקשה בכתב, גם בלשון חופשית, מחייבת את המעביד/מכון המיון להעתיר לה, בכפוף לכל דין.

- נחום פינברג \*
- ארנה שר
- קרן שליט
- עמי שחר
- סמדר קפלן
- אפרת בירן
- אורלי אבירם
- יעקב מלישקביץ
- ירון קרמר
- מיכל פינברג-דורון \*\*
- אלון נוי
- נעמה שבתאי בכר
- אורית כוזם
- אסף ארזי
- דוד משה
- גליה קליבמן
- אוהד גלעד
- רוני איטה-גנט
- נטלי קמחי
- מאיה גבעון
- עדי תורג'מן
- ליאת כהן
- אילה פלזנטל דברת
- רוני יואלי פולק
- חן גבאי
- נעה מינדלין
- טובה שרון
- ג'ניה וולנסקי
- רועי הראל
- אסף בקר
- יעל רובינשטיין
- שלומית שליט
- דניאל כוכבי

\* נוסרין

\*\* חברה גם בלשכת עורכי הדין של ניו-יורק

3. מחוות הדעת שתעמוד לעיונו של הנבחן ניתן יהיה להשמיט את הפרטים הבאים:

- (1) פרטים לגבי המעסיק הפוטנציאלי אשר נמסרו למכון המיון (נושא שהוא רלבנטי כאשר הנבחן נענה להצעה כללית של מכון המיון, ולא להצעה ישירה של מעסיק)
- (2) פרטים לגבי מאפיינים ספציפיים של המשרה אשר ביחס אליה בוצע המבחן, לרבות רשימת התכונות ומאפייני האישיות הנדרשים, לדעת המעסיק או מכון המיון, לשם מילוי המשרה
- (3) ניתוח המידה בה תכונות הנבחן ומאפייני האישיות שלו מתאימים לדרישות המשרה, על פי תפיסת הארגון ומכון המיון.

כאן יש להדגיש: הנתונים האישיים של הנבחן ופענוחם לגבי תכונותיו ואישיותו ימסרו לנבחן; מה שאין חובה למסור לו הוא הניתוח במה ומדוע תכונותיו ואישיותו מתאימות או אינן מתאימות למשרה.

מעבר לכך זכאי הנבחן לעיין בחוות הדעת ללא מגבלה, ומבלי שיחוייב לעשות זאת בתיווך פסיכולוג.

4. המעביד או מכון המיון אינם חייבים לספק לנבחן עותק צילומי של חוות הדעת שניתנה לגביו; די בכך שהמעביד או המכון יתירו לנבחן לעיין בחוות הדעת, ובלבד שתנתן לו האפשרות להעתיק אותה במלואה בכתב ידו.

חלק מהנושאים שניתן להשמיט מחוות הדעת בטרם תועמד לעיונו של הנבחן, כפי שפירטנו לעיל, אולי אינו ברור במלואו עד לפרט האחרון, אך יש להניח כי הדברים יצטללו ויובהרו במרוצת הזמן, מכוח העשייה והפסיקה.

כמו תמיד דברינו לעיל הם לידיעתכם הכללית בלבד, ואינם תחליף ליעוץ קונקרטי.

בברכה,



נ. פינברג, עו"ד

נ. פינברג ושות', עורכי דין ונוטריון