

ויתור על סודיות רפואית בהליכי קבלה לעבודה: היבטים של חירות ופרטיות, של המצוי והרצוי

שחר פנקס*

מבוא

כשמעסיקים מחפשים את העובד הבא שלהם, הם רוצים לברר בין השאר את מצבו הרפואי של העובד הפוטנציאלי. הם רוצים לוודא התאמה לתפקיד, שכן עובד שאינו מתאים רפואית לתפקיד עלול לסכן את עצמו ואחרים; הם רוצים למנוע תביעות נזיקיות עתידיות, שכן בעיה רפואית של עובד עשויה להחמיר בעקבות עבודתו, ופעולתו של עובד שאינו מתאים לתפקיד עלולה גם לפתוח צוהר לתביעות נזיקיות של צדדים שלישיים; הם רוצים למנוע סכנה לציבור ולמקום העבודה, שכן עובד הסובל ממחלה מידבקת עלול להדביק את ציבור הלקוחות או את עמיתיו לעבודה; והם גם רוצים לשמור על מוניטין החברה או העסק, שעלול להיפגע אם יתגלה שאדם הסובל מבעיה רפואית מסוימת הועסק חרף סיכונו או איהתאמתו למשרה.¹

ללא בירור מצבו הרפואי של אותו מועמד לעבודה יהיה למעסיקים קשה להגשים את האינטרסים הלגיטימיים שלהם ושל הציבור. כך למשל, לוחמת אש, שוטר, טייס או מצילה צריכים להיות כשירים מבחינה רפואית לביצוע תפקידם, וללא בחינת מצבם הרפואי – עלול המעסיק לסכן חיי אדם.² ואף אם לא מדובר בסיכון חיי אדם, למעסיק הפררוגטיבה לנהל את העסק באופן שהוא תופס כיעיל ביותר,³ ואף החובה למנוע סיכון לציבור או לעסק.

אך האמת היא שאותם אינטרסים סותרים לכאורה של מועמדים לעבודה ושל מעסיקים פוטנציאליים אינם 'שחורים או לבנים'. קיים ספקטרום שלם של פתרונות ראויים ויעילים, כך שמעסיק יכול להגשים את האינטרסים הלגיטימיים שלו תוך שמועמדים לעבודה יוכלו לשמור על האינטרסים הלגיטימיים שלהם.

כיום מגשים המעסיק את האינטרסים שלו באמצעות דרישה לחתימה על טופס ויתור על סודיות רפואית ומילוי שאלון רפואי, שחושפים בפני המעסיק את כל עברו הרפואי של העובד או העובדת – לרוב, ללא יוצאים מן הכלל.⁴ אך האינטרסים של המעסיק אינם אמורים לאפשר לו גישה בלתי-מוגבלת ובלתי-מסויגת לתיקו הרפואיים של עובדיו, וצריכים למצער לעמוד בתנאים של תכלית ראויה, של רלוונטיות, של מידתיות ושל תום לב.⁵

* תלמיד שנה ד בפקולטה למשפטים באוניברסיטת תל-אביב.

¹ מיכל לוצקי "האם ניתן לדרוש מעובד התייצבות לבדיקה רפואית?" המשפט ז 107, 114-118 (תשס"ב).

² שם, בעמ' 122.

³ האגודה לזכויות האזרח בישראל זכויות האדם בישראל תמונת מצב 2013, 87 (2013) (להלן: דו"ח האגודה לזכויות האזרח) law.acri.org.il/pdf/State2013he.pdf.

⁴ דו"ח האגודה לזכויות האזרח, שם, בעמ' 87.

⁵ שם.

פרק I: ויתור על סודיות רפואית בהליכי קבלה לעבודה – מתי, כיצד ומדוע?

שמירה על סודיות רפואית היא אבן יסוד ביחסי מטפל-מטופל ומאפשרת לבסס מרחב בטוח שמאפשר בתורו מתן טיפול יעיל, ומעוגנת בחוקים רבים כמו חוק-יסוד: כבוד האדם וחירותו, חוק הגנת הפרטיות, חוק העונשין, חוק זכויות החולה ועוד; וגם בכללי האתיקה⁶ ואפילו בשבועת היפוקרטס.⁷ מטופל שיודע שכל טיפול שיעבור וכל אבחנה שיקבל עלולה להיזקף לחובתו בחיפוש אחר עבודה, עלול לבחור שלא לשתף את הרופאה או הפסיכולוג או העובד הסוציאלי, מתוך חשש שהמידע שיחשוף יפגע בו בעתיד.⁸ המידע הרפואי נחשב גם לאינטימי ביותר וחשיפה שלו עלולה להיות כרוכה בהשפלה ובמבוכה.⁹ מחקרים מראים שבשל כך עלולים אנשים להימנע כליל מטיפולים מסוימים,¹⁰ כמו טיפולים נפשיים, מתוך חשש שהאבחנה שיקבלו – או אף עצם פנייתם לטיפול נפשי – תכתים את התיק הרפואי ותפגע בעתידם התעסוקתי.¹¹

לפי מידע שאסף איגוד רופאי המשפחה, על טפסי ויתור על סודיות רפואית מתבקשים לחתום מועמדים לעבודה במטבחים, במאפיות ובבתי מטבחים, וגם מאבטחים ועובדי המגזר הציבורי לרבות במשרדי ממשלה ובגופים אקדמיים, ולמעשה גם בחברות מסחריות רבות כמו חברות תקשורת והייטק. קרי, כולם, ובאופן לא מפתיע – כי אף חקיקה לא מונעת או למצער מגבילה את דרישת המעסיקים.¹² גם האגודה לזכויות האזרח מציינת כי הדרישה היא לעיתים קרובות חלק מהליך מיון שגרתי וקבוע שאינו תלוי במאפייני המשרה או התפקיד.¹³ כן מעידות גם האגודה לזכויות החולה והוועד למלחמה באיידס, שמציינות בנוסף כי פעמים רבים מוביל הויתור לפגיעה קשה ומיותרת בסודיות הרפואית ולאייקבלת מועמדים לעבודה מתוך סטיגמה שלילית שנווית למצב הרפואי ולא בשל אי-התאמה לתפקיד (דוגמת איידס, סרטן, מחלות מין ועוד).¹⁴

כאשר מועבר התיק הרפואי של מועמד לעבודה אל מעסיקו, נפגעת פרטיותו של המועמד, גם אם הסכים בלית ברירה לוותר על פרטיותו. גם בית הדין הארצי לעבודה קבע ש"אין להניח שמעביד יוכל לפגוע בפרטיותו [של עובד] ולהצדיק את הפגיעה בכך שהדבר נעשה מ'רצון'".¹⁵ אולם במרבית המקרים, המעסיק לא מגיע לבית הדין ולא נדרש להצדיק את הפגיעה בפרטיות. מועמדים לעבודה לא "גוררים" את המעסיק הפוטנציאלי אל הערכאות, אולי בשל העלויות הכספיות, אולי בשל חוסר היכרות עם האפשרות ואולי בשל החשש ש"ישרפו" עצמם בשוק העבודה. כך נותרת בידי המעסיקים האפשרות לקבוע עובדות בשטח, מבלי שיקראו עליהם תיגר, באופן שבו עומדות שתי אפשרויות בפני המועמדת לעבודה: לחתום או לוותר על המשרה.¹⁶

⁶ רונית הראל "חותמים קבע" **זמן הרפואה** 36, 39 (2005).
⁷ NOVA | Doctors' Diaries | The Hippocratic Oath: Classical Version | PBS, www.pbs.org/wgbh/nova/doctors/oath_classical.html (last visited Sep 27, 2021).

⁸ לעדות על החשש המדובר ראו לוצקי, לעיל ה"ש 1.

⁹ דו"ח האגודה לזכויות האזרח, לעיל ה"ש 3, בעמ' 87.

¹⁰ ר' מנחם פרידמן "בשליפה מהירה" **זמן הרפואה** 8 (2005); גם לפי האגודה לזכויות החולה, האגודה לזכויות האזרח והוועד למלחמה באיידס, ישנם מטופלים הנמנעים מלמסור לרופא את מלוא המידע הדרוש לטיפול מיטיבי, מתוך אותו חשש (ר' מכתב האגודה לזכויות החולה בישראל, הוועדה למלחמה באיידס ואח' לציפי לבני, שרת המשפטים דאז, ולחברי ועדת השרים לחקיקה, בעניין הצעת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה (תיקון - הגבלת הדרישה לויתור סודיות רפואית מדורש עבודה), התשע"ג-2013 (להלן: מכתב תמיכה בהצעת החוק) law.acri.org.il/he/wp-content/uploads/2013/12/vasar031213.pdf.

¹¹ עמית אשל "מחפש עבודה? תן לנו קודם לחקור את הפסיכולוג שלך" **וואלה!** (06.08.16).

¹² דן אבן "כשהבוס יודע עליכם יותר מרופא המשפחה" **הארץ** (07.10.12).

¹³ דו"ח האגודה לזכויות האזרח, לעיל ה"ש 3.

¹⁴ מכתב תמיכה בהצעת החוק, לעיל ה"ש 10.

¹⁵ ע"א 8189/11 **דיין נ' מפעל הפיס**, פסקה 34 לפסק דינה של השופטת ד' ברק-ארז (נבו 21.2.13).

¹⁶ דו"ח האגודה לזכויות האזרח, לעיל ה"ש 3, בעמ' 85.

כאשר מוותר מועמד לעבודה על הסודיות הרפואית שלו, יכול המעסיק לפנות לקופת החולים, לפסיכולוג, לעובדת סוציאלית או לגופים רפואיים אחרים ולבקש לקבל את הרשומה הרפואית (חלקית או במלואה, בהתאם לטופס) של המועמד.¹⁷ הוויתור צריך להיות בהצהרה כתובה וחתומה, המפרטת את היקף המידע שמוכן החותם לגלות ואת האדם או המוסד שאליו הוא מבקש להעביר את המידע הרפואי אודותיו,¹⁸ ומסירת המידע "לא תיעשה אלא במידה הנדרשת לצורך העניין" לפי חוק זכויות החולה.¹⁹

בנוסף לטופס הוויתור על סודיות רפואית, מתבקשים לעיתים מועמדים לעבודה למלא שאלון רפואי או הצהרת בריאות. טפסים אלו כוללים חלקים נרחבים מהתיק הרפואי ואף מאפשרים להרחיב עליו באמצעות שאלות למועמד הנוגעות לבעיות רפואיות שייתכן שעדיין לא טופל לגביהן. טפסים אלו מתייחסים בין השאר לניתוחים, לאשפוזים, למחלות, למומים, לנטילת תרופות, להפרעות נפשיות, לדיכאון, לניסיונות התאבדות, למחלות לב, למחלות נשימה, למחלות מין, לאיידס, זיהומים בדרכי השתן, ערמונית מוגדלת ועוד מצבים רפואיים ונפשיים רבים.²⁰

מעסיקים יכולים גם לשלוח מועמדים לעבודה לרופאה תעסוקתית, שתבחן את כשירותם לעבודה. כך למשל קובעים חוק שירות המדינה²¹ ותקנון שירות עובדי המדינה (התקשי"ר), שאינם מאפשרים להעסיק אדם כעובד מדינה אלא אם נבדקה כשירותו על ידי רופאה תעסוקתית.²² פתרון זה, אלא אם נלווה לו ויתור על סודיות רפואית או לשאלון רפואי, מצמצם משמעותית את הפגיעה בפרטיותו ובזכויותיו של המועמד לעבודה (עדיין, סירוב לעבור בדיקה רפואית יכול שיוביל לאי קבלת מועמד לעבודה ואף לפיטורים במצבים מסוימים²³). הרופא התעסוקתי לא מעביר מידע לגבי מצבו הרפואי של המועמד, אלא רק קובע בין מספר אפשרויות: האם מועמד לעבודה בשירות המדינה הינו כשיר מבחינה רפואית לכל משרה; או כשיר מבחינה רפואית למשרה הנדונה; או כשיר מבחינה רפואית בהגבלות מסוימות; או אינו כשיר מבחינה רפואית.²⁴ כך לא נחשף המעסיק הישיר להיסטוריה הרפואית של המועמד.

יוטעם כי ברי שישנם מצבים בהם מוצדק להתחקות אחר מצבו הרפואי של מועמד לעבודה, כגון מועמדים לעבודה בתעשיית ייצור המזון, תעשיית התרופות או אנשי רפואה ואחרים שבאים במגע ישיר עם חולים והציבור – שלגביהם יש לבדוק את קיומן של מחלות מידבקות למשל.²⁵ ברשימה זו איני כופר בכך, ועל כן גם איני מתייחס למצבים רפואיים ולמשרות מסוגים אלו. סביר שגם במשרות אלו נדרש היקף מופרז של מידע רפואי שאינו רלוונטי למשרה, אך מפאת קוצר היריעה לא אתן את הדעת על מצבים אלו.

¹⁷ ס' 19-20 לחוק זכויות החולה, תשנ"ו-1996; ס' 7 לחוק הפסיכולוגים, תשל"ז-1977; ס' 8 לחוק העובדים הסוציאליים, תשנ"ו-1996; ר' גם ס' 42 לחוק טיפול בחולי נפש, תשנ"א-1991.

¹⁸ יהודית אכמון "סודיות" **סוגיות אתיות במקצועות הייעוץ והטיפול הנפשי** 137, 148 (מהדורה שלישית גבי שפיר, יהודית אכמון וגבריאלי וייל עורכים תשס"ח) (להלן: סוגיות אתיות); להרחבה בעניין מה נדרש שיכלול כתב ויתור על סודיות רפואית, ר' ס' 6 לחוזר מנכ"ל משרד הבריאות 9/2019 "אמות מידה לניהול רשומת מטופל במערכת הבריאות" (15.12.19) (להלן: חוזר מנכ"ל משרד הבריאות); ר' גם לשם השוואה חוזר ישן יותר, חוזר מנכ"ל משרד הבריאות 6/96 "הרשומה הרפואית" (10.3.96).

¹⁹ ס' 20(ב) לחוק זכויות החולה, תשנ"ו-1996.
²⁰ הדוגמאות נלקחו מתוך טופס מועמדות לעבודה של חברת רכבת ישראל; אין גישה מקוונת.

²¹ ס' 29 לחוק שירות המדינה (מינויים), תשי"ט-1959.

²² ס' 13.421(א) לתקשי"ר (30.6.2021) (להלן: התקשי"ר).

²³ לוצקי, לעיל ה"ש 1, בעמ' 111.

²⁴ התקשי"ר, לעיל ה"ש 22, בס' 13.452.

²⁵ גל גורודיסקי "המעסיק פולש להיסטוריה הרפואית שלי. מותר לו?" **ynet** (30.04.13); חן מענית "דיני עבודה ויתרתם על סודיות רפואית בעבודה? כנראה לא הייתם צריכים" **גלובס** (23.06.16).

פרק II: קשיים ובעיות בדרישה לויתור על סודיות רפואית בהליכי קבלה לעבודה

בעיה אחת היא בעיית הסטיגמות, ממנה גם נגזרות שאר הבעיות והקשיים. ישנם מצבים רפואיים רבים שנלווית להם סטיגמה, כלומר נלווית להן תפיסה שלילית (לרוב) שמקשרת בין המצב הרפואי לתכונות או רגשות כמו גועל, פחד, חולשה ועוד. באותו אופן עלולים אנשים לקשר בין איידס להומוסקסואליות, בין מחלות עור לסכנת הדבקה, בין אוטיזם לתפקוד לקוי. למצבים רפואיים רבים נלווית סטיגמה, כמו מחלות מין, מחלות עור, סרטן, איידס,²⁶ קשיים נפשיים (כולל עצם הפנייה לגורם פסיכולוגי או פסיכיאטרי),²⁷ עבר של התמכרויות, אוטיזם, לקויות למידה ועוד. כך למשל בעבר, חולי המופיליה נתפסו לעיתים על ידי הציבור כחולי איידס, דבר שהטריד את החולים בשל הסטיגמה המקושרת לאיידס.²⁸

בעיית הסטיגמות יוצרת מצב בו מועמדים לעבודה עלולים להיות מופלים בקבלתם לעבודה בשל סיבות בריאותיות שלא משפיעות על כישוריהם ויכולותיהם,²⁹ וכך גם נפגעת הזכות לשוויון.³⁰ כך מועמדת לעבודה עלולה להיות מופלית משום שהמעסיק חושש שמחלת העור שלה מידבקת, גם אם איננה; וכך מועמד לעבודה עלול להיות מופלה משום שהמעסיק חושש שאם פנה בעברו לפסיכולוג, הוא לא יוכל לתפקד בעבודה אינטנסיבית. כך למשל נמצא כי רוב המעסיקים מעדיפים שלא להעסיק אנשים שמעשנים קנאביס,³¹ ואף דווח על עובד שפוטר משום שעישן קנאביס רפואי מחוץ לשעות העבודה.³² גם מי שסבל בעברו ממצב רפואי כלשהו עלול עוד לסבול מהסטיגמה, גם אם כבר אינו מתמודד עם אותו מצב רפואי, בשל הסתכלות המעסיקה על הדבר.³³

בעיית הסטיגמות מובילה גם לבעיות בטיפול הרפואי. כדי שאדם יחשוף את מלוא הפרטים לגבי מחלתו, כדי שידווח עליה ויבדוק אותה ויטפל בה, הוא צריך לסמוך על סודיות המידע הרפואי.³⁴ כך למשל, ייתכן שאדם העובד בתעשייה הביטחונית וחושש שהוא מתמודד עם בעיה נפשית כלשהי יבחר שלא לפנות לפסיכולוג או פסיכיאטרית בשל החשש שהעתיד התעסוקתי שלו ייפגע עקב כך. מקרה אחד מוכר הוא של רופא שהועסק באחד מבתי החולים בארץ והתגלה כנשא HIV, ומיד לאחר מכן הופסקה עבודתו.³⁵ אם המרחב הטיפולי לא יהיה מרחב בטוח וחסוי, הטיפול שיינתן לא יוכל להיות יעיל כפי שנרצה שיהיה,³⁶ כפי שעולה מהעדויות שהוצגה במבוא. גם אם החומר הרפואי לא ייחשף לעולם, עצם האפשרות יוצרת חשש "אח גדול" שמאזין ורואה הכול.³⁷

²⁶ מעניין לציין שהוועד למלחמה באיידס מקדיש עמוד באתרו לחשש הזה, ומייעץ לנשאי HIV כיצד להתמודד עם ויתור על סודיות רפואית ועם אישורים רפואיים אחרים בעבודה, בחדרי כושר, בטיפולי שיניים, בהוצאת רישיון נהיגה ועוד tinyurl.com/559653b9; כך עושה גם האגודה הישראלית לטרשת נפוצה לגבי טרשת נפוצה במקום העבודה tinyurl.com/pt6rahu5.

²⁷ מכתב תמיכה בהצעת החוק, לעיל ה"ש 10, בעמ' 3.

²⁸ הראל, לעיל ה"ש 6, בעמ' 36.

²⁹ לוצקי, לעיל ה"ש 1, בעמ' 122; ר' גם דברי ההסבר להצעת חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה (תיקון - הגבלת הדרישה לויתור סודיות רפואית מדורש עבודה), התשע"ג-2013.

³⁰ דו"ח האגודה לזכויות האזרח, לעיל ה"ש 3, בעמ' 87.

³¹ נורית יוחנן "סמים קלים כבר לא גורמים לפיטורים" [ynet](http://ynet.com) (10.11.16) www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-4877301,00.html.

³² מגזין קנאביס "נהג הסעות פוטר לאחר שהמעסיק גילה שהוא מטופל בקנאביס רפואי" [ynet](http://www.ynet.com) (22.8.21) tinyurl.com/4s2ppvdz.

³³ אשל, לעיל ה"ש 11.

³⁴ לוצקי, לעיל ה"ש 1, בעמ' 113.

³⁵ שם.

³⁶ אשל, לעיל ה"ש 11.

³⁷ שם.

בעיה נוספת היא בעיית הפרטיות ויחסי העבודה. גילוי מידע פרטי למעסיק ולנציגיו, בייחוד באופן גורף וללא בחינת הרלוונטיות שלו, פוגע מאוד בפרטיותו של המועמד לעבודה ושל העובד לעתיד כפי שתואר בפרקים הקודמים. אך גם אם המועמד התקבל לעבודה, המעסיק ואנשים אחרים מטעמו נחשפו לבעיות רפואיות שאינן רלוונטיות למשרה, ויכולים להמשיך ולגשת למידע אודותיהן. הדבר יוצר חשש מתמיד אצל העובד שמא המידע הרפואי ישפיע על היחסים שלו עם המעסיק או שמא המידע יזלוג וייחשף לממונים ועמיתים לעבודה.³⁸ מעסיק שיוודע שאחד מעובדיו סובל ממחלת עור או מין, אולי יבחר להתרחק מאותו עובד בשל תחושת גועל או חשש מוטעה מהידבקות; מעסיקה שיוודעת שאחת העובדות שלה הייתה מכורה בעבר למשככי כאבים, אולי תשתף את המידע בטעות או במכוון עם הממונה של אותה עובדת. החשיפה למידע הרפואי עלולה להשפיע גם על קידום בעבודה, וגם מסיבה זו הבעיה איננה מגיעה לסיומה ברגע הקבלה לעבודה.

פרק III: מענה אפשרי וראשוני למצב – הצעות חקיקתיות, רגולטיביות ומשפטיות

כפי שהוצג במבוא לרשימה זו,³⁹ למעסיק יש מספר אינטרסים לגיטימיים בבירור מצבם הרפואי של מועמדות ומועמדים לעבודה. האינטרסים האלו כוללים בדיקת התאמה לתפקיד; מניעת תביעות עתידיות מצד העובד וצדדים שלישיים; מניעת סכנה לציבור ולמקום העבודה; ושמירה על המוניטין של העסק. בפרק זה אציג פתרון אחד לבעיות שהועלו בפרק הקודם, כך שהאינטרסים של המועמדים לעבודה יוכלו להישמר – בד בבד עם האינטרסים הלגיטימיים של המעסיקים.

הפתרון המרכזי הוא ויתור על סודיות רפואית תוך שימוש בצד שלישי. הפתרון הועלה כבר בהצעת חוק פרטית שהגישו דב חנין ויריב לוין בשנת 2013 ושנוסחה על ידי הקליניקה לשינוי חברתי במרכז האקדמי למשפט ועסקים, אך לא הועלתה אף לקריאה טרומית. בהצעת החוק הוצע לאסור על מעסיק להחתיים מועמד לעבודה על טופס ויתור על סודיות רפואית או למסור פרטים אודות עברו או מצבו הבריאותי, וגם לאסור על שימוש במידע רפואי שהגיע אל המעסיק בדרכים אחרות.⁴⁰ גם אם המידע התבקש בניגוד לחוק, הצעת החוק אוסרת על איקבלת מועמד לעבודה עקב סירובו לוותר על סודיות או למסור מידע רפואי.⁴¹ הצעת החוק מאפשרת למעשה ויתור על סודיות רפואית עבור דבר אחר בלבד: העברתו לרופא תעסוקתי. גם כדי לעשות כן, נדרש שהמועמד כבר יתקבל לעבודה (תחת התנאי שהוא כשיר רפואית); ושהתפקיד כרוך בסיכון לבריאות או דורש נתונים בריאותיים מיוחדים.⁴²

לפי הצעת החוק, הרופא התעסוקתי יקבל את פירוט מאפייני העבודה מהמעסיק ואת תיקו הרפואי של המועמד לעבודה. לאחר מכן ימסור הרופא למעסיק אך ורק את קביעתו באשר לשאלה האם מועמד לעבודה כשיר או אינו כשיר לביצועה, או כשיר תוך שמירה על תנאים מסוימים. בנוסף מוצע לאסור על רופא תעסוקתי לקבוע כי מועמד אינו כשיר לעבודה אם לא הזמין את המועמד להשמיע את דבריו קודם לכן.⁴³ בדברי ההסבר להצעת החוק מוצע להחיל את ההוראות גם על עובד שכבר מועסק, ולא רק על מועמדים לעבודה, כך שלא ניתן יהיה

³⁸ דו"ח האגודה לזכויות האזרח, לעיל ה"ש 3, בעמ' 87; ר' גם מכתב תמיכה בהצעת החוק, לעיל ה"ש 10, בעמ' 3.

³⁹ ר' לוצקי, לעיל ה"ש 1.

⁴⁰ ס' 22 להצעת חוק, לעיל ה"ש 29.

⁴¹ שם, בס' ג2.

⁴² שם, בס' ד2.

⁴³ שם, בס' ו2.

להשתמש בויתור על סודיות רפואית גם לענייני קידום בעבודה. באופן זה נשמרים מרבית האינטרסים של המעסיקים ומרבית האינטרסים של המועמדים לעבודה. ראוי לציין שמכתבי תמיכה בהצעת החוק הוגשו על ידי ההסתדרות הרפואית בישראל,⁴⁴ על ידי האגודה לזכויות האזרח, על ידי הוועד למלחמה באיידס ועל ידי האגודה לזכויות החולה.⁴⁵

סיכום ומסקנות

ההיסטוריה הרפואית של אדם היא מנכסיו הפרטיים ביותר. התרופות שהוא לוקח, האבחנות שקיבלה לאורך חייה, הקשיים הנפשיים שלו, הניתוחים שביצע, המחלות שהוא סובל מהן, ההפלות שעברה, ההתמכרויות שסבל מהן. מידע רפואי הוא מידע רגיש ואישי ביותר שחשיפתו עלולה לגרום למבוכה גדולה ולתוצאות קשות. אף לפני שנחשף, עצם האפשרות שייחשף בעתיד וישפיע על המצב התעסוקתי משפיעה על התנהגותם של אנשים אקס־אנטה.

ברי כי סטיגמות מסוימות מסרבות להיעלם; ודוגמאות להן פזורות לאורכה של רשימה זו. הסטיגמות מובילות לפגיעה באנשים המתמודדים עם מצבים רפואיים ונפשיים שונים, להימנעות מטיפול רפואי או נפשי, לפגיעה בפרטיות וביחסי העבודה. ובפרט, אופן גילויין – באמצעות ויתור על סודיות רפואית – מובילה לפגיעה חמורה בחירות.

ציטוט מוצע: שחר פנקס "ויתור על סודיות רפואית בהליכי קבלה לעבודה: היבטים של חירות ופרטיות, של המצוי והרצוי" **בלוג רשות הרבים** (28.8.2022).

⁴⁴ מכתב ההסתדרות הרפואית בישראל ליעקב נאמן, שר המשפטים דאז, בעניין תמיכה בהצעת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה (תיקון - הגבלת הדרישה לויתור סודיות רפואית מדרש עבודה), התשע"ב:2012 cdn.doctoronly.co.il/2012/07/01072012_Ethics_Support-the-proposed-Equal-Employment-Opportunity-Law.pdf

⁴⁵ מכתב תמיכה בהצעת החוק, לעיל ה"ש 10.