

12 במרץ 2023  
י"ט באדר, התשפ"ג

## היבטי פרטיות בויתור על סודיות רפואית וחשיפת מידע רפואי בקבלה לעבודה

נוסח מעודכן בעקבות תיקון 13

- ויתור סודיות רפואית במיון וקבלה לעבודה – רקע
1. מועמדים למשרות בשוק התעסוקה (להלן: 'מועמדים') מתבקשים לא פעם לספק למעסיקהם הפוטנציאליים מידע על אודות מצבם הרפואי כחלק מהליך בחינת התאמתם למשרה.
  2. לשם כך מתבקשים מועמדים לחתום על טופס ויתור סודיות רפואית (וס"ר), המתיר לגורם הרפואי המטפל בהם לענות לבקשת מעסיקים, ולמסור להם מידע על אודות מצבם הרפואי.<sup>1</sup> במקרים מסוימים נדרשים מועמדים לעבור בדיקות רפואיות במסגרת הליך הקבלה לעבודה, שלשמן יש גם צורך בחתימה על ויתור סודיות. במקרים אחרים מבקשים מעסיקים כי מועמדים ימלאו טופס הצהרת בריאות מפורט או יענו על שאלון רפואי, שבהם הם נדרשים לפרט ולהצהיר על מצבם הרפואי.<sup>2</sup> מידע זה נאסף ונשמר במאגרי המידע של המעסיקים.
  3. כפי שנקבע במפורש בחוק הגנת הפרטיות, מידע אישי המתייחס למצב בריאותו של אדם, ובכלל זה מידע רפואי על אודות אדם, הוא **מידע בעל רגישות מיוחדת**.<sup>3</sup> עמד על כך גם בית המשפט העליון, אשר קבע כי "פרטים רפואיים מצויים בליבת הפרטיות, ועל כן יש לצמצם במידת האפשר את חשיפתם".<sup>4</sup> יובהר כי מידע רפואי כולל גם מידע בדבר בריאותו הנפשית של אדם.
  4. הצורך של מעסיקים לקבל פרטים מסוימים בדבר מצבו הרפואי של מועמד למשרה עשוי להיות לגיטימי ולנבוע מדרישות התפקיד. במקרים מסוימים מידע זה אף עשוי להיות נתון קריטי והכרחי לבחינת התאמתו של מועמד לתפקיד או למשרה מסוימת, ובחינת יכולתו לבצע את העבודה ולעמוד בהתחייבותו החוזית מול המעסיק. זכותו של מעסיק לקבלת מידע רפואי על אודות עובדיו או מועמדים לעבודה, לרבות באמצעות חיובם לעבור בדיקות רפואיות, מעוגנת בהוראות דין שונות.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> סעיף 20 (א) (1) לחוק זכויות החולה, התשנ"ו-1996 (להלן: 'חוק זכויות החולה') קובע כי מטפל או מוסד רפואי רשאים למסור מידע רפואי בנסיבות בהן המטפל נתן הסכמתו למסירת המידע הרפואי הנוגע אליו.

<sup>2</sup> חתימה על מסמך ויתור סודיות רפואית ומילוי פרטים רפואיים במסגרת טופס הצהרת בריאות או שאלון רפואי מוגדרים במסמך זה כ"חשיפת מידע רפואי".

<sup>3</sup> סעיף קטן (2) להגדרת "מידע בעל רגישות מיוחדת" בסעיף 3 לחוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981 (להלן: 'חוק הגנת הפרטיות'). יצוין, כי מידע על מצב בריאותו של אדם נכלל גם בהגדרה הקודמת של "מידע רגיש", שהיתה קבועה בחוק לפני שעבר עדכון מקיף במסגרת תיקון מס' 13.

<sup>4</sup> רע"א 8019/06 **ידיעות אחרונות בעמ' נ' לוי**, פסקה ב' לפסק דינו של השופט (כתוארו אז) א' רובינשטיין, (פורסם בנבו, 13.10.2009). ראו לעניין זה גם ע"ע (ארצי) 34784-10-16 **תרכובות ברום בע"מ נ' יהודית בורוכוב**, פסקאות 59-57 לפסק דינה של השופטת ס' דוידוב-מוטולה, (פורסם בנבו, 15.10.2018).

<sup>5</sup> כך לדוגמה, תקנה 2(ג) לתקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה), התשל"ז-1976 מאפשרת, בנסיבות מסוימות, למעסיק להעמיד עובד לבדיקה רפואית, תוך שהיא קובעת כי על העובד להיענות להזמנת המעביד ולהיבדק. חובה זו עשויה לחול גם על מועמדים לעבודה. כך לדוגמה, סעי' 11 לפקודת המשטרה [נוסח חדש], התשל"א-1971, קובע כי "כל המבקש להימנות עם משטרת ישראל ייבדק בדיקה רפואית...".

5. עם זאת, יש מצבים בהם בקשת מעסיק ממועמד לחשוף את מצבו הרפואי, בין אם במסגרת גילוי מידע על עצמו ובין אם במסגרת עריכת בדיקות רפואיות, תוביל לפגיעה שאינה מוצדקת ואינה מידתית בפרטיותו. כמו כן, שמירת המידע והשימוש בו עשויים, בנסיבות מסוימות, להוות הפרה של הוראות חוק הגנת הפרטיות.

6. המסמך יציג את עמדת הרשות להגנת הפרטיות (להלן: 'הרשות') בנושא ואת המלצותיה.<sup>6</sup> המסמך מתמקד בחמישה היבטים מרכזיים: הסכמה לחשיפת מידע רפואי; איסוף מידע שאינו רלוונטי; מטרת השימוש במידע; תקופת שמירת המידע וצמצום מידע עודף; עיון במידע ותיקונו.<sup>7</sup>

א. הסכמה לחשיפת מידע רפואי בתהליכי מיון וקבלה לעבודה  
7. במקרים רבים, בקשת מעסיקים ממועמדים לעבודה כי יסכימו לחשיפת מידע רפואי על אודותיהם נתפסת על-ידי המועמדים כתנאי הכרחי לקבלתם למשרה.

8. לפיכך, ניתן להניח כי אדם המבקש להתקבל למקום עבודה, והמבין כי לשם כך הוא נדרש לחשוף מידע רפואי הנוגע אליו, יסכים על-פי רוב לחשיפת המידע (אם במסגרת חתימה על מסמך ויתור סודיות רפואית ואם בדרך אחרת), גם אם אין הדבר תואם את רצונו בהקשר זה.

9. בנסיבות שכאלו, קשה לראות בהסכמת מועמד לחשיפת מידע רפואי על אודותיו כהסכמה הניתנת מתוך רצון חופשי אמיתי. מצב זה נכון במיוחד כאשר מדובר בעובדים מוחלשים או אנשים ממעמד חברתי-כלכלי נמוך, שיכולת המיקוח שלהם מול מעסיקים פוטנציאליים היא, מטבע הדברים, חלשה יותר.

10. אחד העקרונות המרכזיים בדיני הגנת הפרטיות הוא **עיקרון ההסכמה**. עיקרון זה מבטא את שליטתו של הפרט ביחס למידע הנוגע אליו, ולפיו לפרט עומדת הזכות להחליט איזה מידע הנוגע אליו ייחשף, למי, ולאילו מטרה. עיקרון זה בא לידי ביטוי, בין היתר, בסעיף 1 לחוק הגנת הפרטיות הקובע כי "לא יפגע אדם בפרטיות של זולתו ללא הסכמתו".

11. אחד הכללים המרכזיים הנגזרים מעיקרון ההסכמה הוא שלנושא המידע תהיה אפשרות אמיתית של בחירה, כדי שניתן יהיה לומר שהסכמתו ניתנה מרצון חופשי. במובן זה, חשיפת מידע אישי ואיסופו, הנעשים על יסוד הסכמה שלא ניתנה מרצון חופשי, מהווים פגיעה בפרטיות נושא המידע.

12. עמדה זו מצאה מקומה בפסק הדין המנחה של בית הדין הארצי לעבודה בעניין **איסקוב**, אשר עסק בעניין מעקב מעסיק אחר חשבונות הדואר האלקטרוני של עובדיו. בעניין זה קבע בית הדין

<sup>6</sup> מסמך זה מתמקד בחשיפה ואיסוף מידע רפואי. להנחיות הרשות ולמידע נוסף בנושא הליכי מיון בקבלה לעבודה ופעילות מכוני מיון ראו **הנחיה מס' 2/2012 – "תחולת הוראות חוק הגנת הפרטיות על הליכי מיון לקבלה לעבודה ופעילות מכוני מיון"**.

<sup>7</sup> יובהר כי במקום בו קיימת סתירה בין האמור במסמך זה לבין הוראות הדין המחייבות מסירת מידע רפואי במסגרת הליכי מיון וקבלה לעבודה, הוראות הדין הן המחייבות. עוד יובהר כי המסמך אינו מתמקד בהצהרות בריאות כלליות בהן מתבקש מועמד לעבודה להצהיר רק כי מצבו הבריאותי אינו מונע ממנו לעבוד בעבודה מסוימת, ואשר אינן כוללות פירוט בדבר מצבו הבריאותי או כל מידע רפואי אחר.

הארצי לעבודה כי: "קיומו של רצון חופשי כתנאי להכרה בהסכמה הוא פועל יוצא מההגנה על הזכות החוקתית לפרטיות האוסרת חדירה למרחב הווירטואלי הפרטי 'שלא בהסכמתו' של אדם".<sup>8</sup> בעניין **האח הקטן**, אשר עסק באפשרות של הורים להשתמש בשירותי חברות פרטיות לצילום וניתוח הנעשה במעונות יום לפעוטות לשם הגנה על שלומם ולשם מעקב אחר התנהלות צוותי המעונות ציין בית המשפט העליון כי "... לא ניתן להתעלם מכך שהסכמת מנהל המעון ועובדי המעון אינה בהכרח הסכמה חופשית ומרצון, לנוכח החשש האפשרי לפרנסתם ככל שיסרבו לכך".<sup>9</sup>

13. **הסכמה לויתור על פרטיות שניתנת כחלק מתהליך קבלה ומיון למקום עבודה עשויה להיות הסכמה "חשודה", וזאת לאור פערי הכוח בין המעסיק למועמד, ולאור כך שהיא ניתנת על יסוד ההנחה כי סירוב לחשיפת המידע יפגע קשות בסיכויי הקבלה לעבודה.**<sup>10</sup>

14. תפיסה עקרונית זו בדבר מעמדה של הסכמת עובד לפגיעה בזכותו לפרטיות מצאה גם היא את מקומה בפסק הדין בעניין **איסקוב**, אשר קבע בעניין זה כי: "המגמה הכללית הניכרת בדין היא לפרש בצמצום רב ובדיוקנות יתירה טענת הגנה של המעסיק בדבר הסכמת העובד לפגיעה בזכויותיו ... נוכח פערי הכוחות ביחסי העבודה, ולשם הגנה על העובד מפני ניצול חולשתו המובנית במערכת יחסים זו, נדרש רף גבוה במיוחד לקבלת הסכמתו מדעת ומרצון".<sup>11</sup>

15. גם בית המשפט העליון, בפרשת **דיין**, ביטא עמדה דומה בעניין זה:

"כאשר אדם מתבקש למסור מידע אודות חקירה פלילית במסגרת מכרז (או במצבים קרובים, כדוגמת ראיון עבודה) והוא מוסר מידע זה מרצונו, ניתן לכאורה לטעון כי הזכות לפרטיות אינה נפגעת, מאחר שאדם זכאי למסור מידע פרטי, כל עוד הדבר נעשה בהסכמה. אולם, לאמיתו של דבר, הסוגיה מורכבת יותר. כאשר אדם נדרש למסור מידע לצורך השתתפות במכרז (או במצבים דומים) הוא מצוי במצב של תלות המצמצם את מרחב הבחירה העומד לרשותו. **אין להניח, שבעל מכרז (או מעביד) יוכל לדרוש גילוי של כל פרט הנוגע לחייו האישיים של המועמד, ולהצדיק את הדרישה בכך שהדבר נעשה 'מרצון'**" (ההדגשה אינה במקור).<sup>12</sup>

<sup>8</sup> ע"ע (ארצי) 90/08 **טלי איסקוב ענבר נ' מדינת ישראל - הממונה על חוק עבודת נשים** (פורסם בנבו, 8.2.2011) (להלן: 'עניין איסקוב'), בפס' 30 לפסק דינה של השופטת ארד. להרחבה בנושא ראו גילוי דעת הרשות להגנת הפרטיות בנושא **הסכמה בדיני הגנת הפרטיות** (פברואר 2026).

<sup>9</sup> בג"ץ 70206-12-24 **האח הקטן בעמ' נ' הכנסת** (נבו, 5.10.2025), בפס' 8 לפסק דינו של הנשיא עמית.

<sup>10</sup> פרופ' מיכאל בירנהק ציין בעניין זה כי: "יש הסכמות שהן 'חשודות' מטבען. כאשר שני הצדדים אינם שווים כוח, למשל המדינה מול אזרח, תאגיד גדול מול צרכן בודד, מעסיק מול עובד, או כאשר האדם נתון במצוקה כמו מאושפז בבית חולים, עשויה ההסכמה להיות עלה תאנה בלבד. לצד החלש בנסיבות כאלה אין בררת אמת שלא להסכים". מיכאל בירנהק **מרחב פרטי: הזכות לפרטיות בין משפט לטכנולוגיה**, 253 (2010).

<sup>11</sup> עניין איסקוב, לעיל ה"ש 8. דברים אלו מתייחסים להסכמת עובד למעקב מעסיק במקום העבודה, ואולם הרציונל העומד בבסיסם יפה גם לענייננו.

<sup>12</sup> ע"א 8189/11 **רפאל דיין נ' מפעל הפיס** (פורסם בנבו, 21.2.2013) (להלן: 'עניין דיין'), בפס' 34 לפסק דינה של השופטת ברק-ארז.

16. לפיכך, במצב בו הסכמת מועמדים לחשיפת מידע רפואי על אודותיהם מתבקשת במסגרת הליכי מיון וקבלה לעבודה, על מעסיקים מוטלת החובה לפעול ככל הניתן כדי להבטיח שהסכמה זו משקפת את רצונו החופשי של המועמד. כך לדוגמה, במקרים המתאימים, מעסיק יכול לעמוד בחובה זו באמצעות דחיית הדרישה לויתור על סודיות רפואית ולחשיפת המידע עד לאחר קבלת ההחלטה העקרונית בדבר התאמת המועמד למשרה, ולא בשלבים מוקדמים יותר של התהליך.<sup>13</sup> גם להסברים המוצגים למועמד בדבר הצורך במידע עשוי להיות משקל בבחינה האם הסכמתו ניתנה מתוך רצונו החופשי. כך, ככל שהסברים אלו כוללים פירוט בדבר הצורך הענייני בקבלת המידע הרפואי משום שהוא רלוונטי לדרישות המשרה הקונקרטית – כך תגבר הנטייה לראות בהסכמה שניתנה לאור דברים אלו, כהסכמה שמשקפת את רצונו החופשי של המועמד.

17. וחשוב להדגיש: הסכמת מועמד היא תנאי הכרחי אך לא מספיק. כלומר, גם כאשר מעסיק קיבל הסכמה מטעם מועמד לאסוף מידע רפואי על אודותיו (או כאשר ניתן ללמוד על הסכמת המועמד מעצם התנהגותו), פעולת המעסיק בעניין זה עדיין צריכה לעמוד בדרישת המידתיות.<sup>14</sup> כך, וכפי שיפורט בהמשך, על מעסיקים חל איסור לאסוף מידע רפואי שאינו רלוונטי לדרישות המשרה, או להשתמש בו שלא לתכלית שלשמה נאסף.

ב. עיקרון המידתיות ואיסוף מידע רפואי שאינו רלוונטי  
18. במסגרת מסמכי ויתור על סודיות רפואית מתבקשים מועמדים רבים לחתום על מסמך ויתור סודיות גורף, כלומר להסכים לחשיפת מידע רפואי על אודותיהם שאינו מוגבל מבחינת היקפו והרלוונטיות שלו לדרישות התפקיד עצמו. גם במסמכי הצהרות בריאות ובשאלונים רפואיים נדרשים לעיתים מועמדים להצהיר בדבר מצבם הרפואי, באופן נרחב שאינו קשור ישירות לתפקיד אליו הם מועמדים. חשיפת מידע רפואי נרחב עלולה להתרחש גם כתוצאה מהפניית מועמד לביצוע בדיקות רפואיות מקיפות, שאינן קשורות ישירות למשרה או לתפקיד.

19. איסוף מידע רפואי בהיקף נרחב מעלה את החשש כי מעסיקים לא יקבלו מועמד למשרה מסוימת על רקע בעיות רפואיות אליהן הם נחשפו, ולמרות שאין בבעיות אלו כל רלוונטיות לביצוע התפקיד עצמו.<sup>15</sup> חשש זה רלוונטי במיוחד בנוגע לאנשים עם מוגבלות. כך לדוגמה, אדם עם קשיים נפשיים עשוי שלא להתקבל למשרה לה הוא מתאים, וזאת לאור חשיפת המידע בנוגע למצבו הנפשי, ולאור החשש של מקום העבודה להעסיק אדם עם קשיים כגון אלו.

20. הדין הישראלי מבקש להגביל גורמי רפואה מלהעביר ולמסור מידע רפואי מעבר לנדרש. סעיף 20(ב) לחוק זכויות החולה קובע באופן כללי כי מסירת מידע רפואי לאחר לא תיעשה על-ידי

<sup>13</sup> להמלצות הרשות בנושא אופן איסוף מידע רפואי במצבים בהם מידע זה נדרש בטרם קבלת ההחלטה בדבר התאמת מועמד למשרה, ראו פס' 46 למסמך זה.

<sup>14</sup> דרישה זו מהווה אמצעי להתגברות על הקושי שתואר בהסתמכות מעסיק על הסכמת עובד (או מועמד לעבודה) לויתור על פרטיותו, שהיא במקרים רבים הסכמה חשודה.

<sup>15</sup> יצוין כי תיק רפואי של אדם עשוי לכלול גם מידע שאינו רפואי על אודותיו (כגון האם הוא מעשן באופן קבוע), וכן מידע על אודות קרובי משפחה שלו (כגון מידע על ילדיו או הוריו). נתונים שכאלו עשויים גם הם להשפיע על סיכוי קבלתו של המועמד לעבודה.

רופא "אלא במידה הנדרשת לצורך העניין...". הנחיות הלשכה לאתיקה של ההסתדרות הרפואית בישראל מציינות בהקשר זה כי "הרופא ימסור רק את המידע הרלוונטי הנדרש, **באופן מידתי ועל פי העניין**, וימנע ממסירה גורפת של מידע רפואי" (כל ההדגשות במסמך אינן במקור).<sup>16</sup> דהיינו, ההנחיה האתית לרופאים היא להימנע מלמסור מידע רפואי על אודות מטופלים, אשר אינו רלוונטי לבקשה שהועברה אליהם.

כמו כן, תקנות מס מקביל (שירותי בריאות בעבודה), התשל"ג-1973, (להלן: 'תקנות מס מקביל') העוסקות, בין היתר - בבדיקות רפואיות של מועמדים הנעשות לבקשת מעסיקים - קובעות מפורשות, בתקנה 6, כי "קופת חולים תודיע למעביד על מסקנות בדיקה רפואית של עובד או מועמד רק לענין כשרו של העובד או המועמד, לפי הענין, לבצע את תפקידו במפעל בלי שהדבר יזיק לו או לאחרים מבחינה רפואית; פרטים אחרים של האבחנה הרפואית יימסרו למעביד רק אם לפי שיקול דעתו של הרופא יש צורך במסירתם".<sup>17</sup>

21. כפי שיפורט להלן, **גם על מעסיקים להימנע מלאסוף מידע רפואי נרחב שאינו רלוונטי לעבודה או למשרה שבה מדובר, ולשם תהליך הקבלה והמיון של מועמדים לעבודה.**

22. בית המשפט העליון, בעניין **דיין**, קבע כי הלגיטימיות של מעסיק לקבלת מידע על אודות עובד, צריכה לעמוד במבחן הרלוונטיות של המידע לצורך הספציפי של המעסיק.<sup>18</sup> **כלומר, על מעסיקים האוספים מידע רפואי על אודות מועמדים במסגרת בחינת התאמתם למשרה מסוימת, להיות מסוגלים להצביע על הרלוונטיות הישירה של המידע למשרה האמורה ולשאלת ההתאמה אליה.** רלוונטיות זו צריכה להיבחן על-פי קנה מידה אובייקטיבי והכללים המשפטיים הנוגעים לסבירות ומידתיות.<sup>19</sup>

23. בית הדין הארצי לעבודה, בעניין **אריב**, קבע כי בשלב המשא ומתן לקבלת עובד לעבודה נחוצים למעסיק מירב הפרטים אודות המועמד, ואת המועמד רואים כמי שחב בחובת גילוי מוגברת למעסיק הפוטנציאלי. עם זאת, אין מדובר בחובה מוחלטת. לפי בית הדין, האיזון הנכון בין חובת הגילוי המוגברת (המבוססת על חובת תום הלב של המועמד) לבין ההגנה על פרטיותו,

<sup>16</sup> ההסתדרות הרפואית בישראל "אתיקה רפואית: כללים וניירות עמדה" (עורך פרופ' אבינעם רכס, אפריל 2014), בסעיף 1.ד.ה. (10).

<sup>17</sup> בית הדין הארצי לעבודה קבע בעניין זה כי: "על פי תקנה 6 לתקנות, המעסיק רשאי לקבל מקופת חולים רק את המידע לעניין כושרו של העובד לבצע את תפקידו במפעל, ולצורך כך על העובד לחתום על כתב ויתור סודיות רפואית. לעומת זאת, בניגוד לנטען על ידי החברה, התקנות אינן מקנות לה זכות לקבל מידע על תוצאות של בדיקות רפואיות ופרטים אחרים על טיפול רפואי שקיבלה העובדת בקופת חולים". ראו: ע"ע (ארצי) 14623-07-18 **לילית קוסמטיקה בע"מ נ' רעיה אברמוב** (פורסם בנבו, 17.4.2019), (להלן: 'עניין לילית קוסמטיקה').

<sup>18</sup> בית המשפט קבע כי "אין ספק שלמתקשר בחוזה יש אינטרס לגיטימי לקבל מידע אודות חקירה פלילית המתנהלת כנגד מועמד להתקשרות באותם מצבים שבהם יש למידע זה רלוונטיות ישירה לכישוריו של המועמד או לסיכון הכרוך בהתקשרות עמו". ראו, עניין **דיין**, לעיל ה"ש 12, בפס' 34 לפסק דינה של השופטת ברק-ארז.

<sup>19</sup> השו: מיכל לוצקי "האם ניתן לדרוש מעובד התייצבות לבדיקה רפואית?" **המשפט** 107, 124-125 (תשס"ב).



נמצא ברלוונטיות של המידע שבגילוי מדובר. כלומר עד כמה, והאם בכלל, מידע זה הוא רלוונטי לעבודה או למשרה שבה מדובר.<sup>20</sup>

24. מכאן עולה כי איסוף מידע רפואי נרחב שאינו רלוונטי לשאלת התאמת מועמד למשרה מסוימת, פוגע בפרטיות במידה העולה על הנדרש.

כך, מעסיק המבקש לפגוע בזכויותיו של עובד (לרבות בזכותו לפרטיות) מתוך אינטרסים לגיטימיים ו'תכלית ראויה', מחויב לעשות כן באופן מידתי וסביר. על-פי פסיקת בית הדין הארצי לעבודה בעניין **איסקוב, פגיעה בפרטיות העובד באופן כולל ונרחב, החורג מהנדרש לשם השגת התכלית הראויה, מהווה התנהלות שאינה מידתית**. השופטת ארד קבעה בעניין זה כי:

"על המעסיק להימנע מפגיעה בזכות יסוד בסיסית של העובד וככל שמתקיימת פגיעה כזו, עליה לענות על דרישת המידתיות והסבירות ... קביעת מטרה כוללת, חסרת זיקה לאינטרסים הלגיטימיים של מקום העבודה, לא תוכר כ'תכלית ראויה' המצדיקה מעקב אחר תכתובת אי-מייל של העובד, איסוף מידע ושימוש במידע שהפיק המעסיק מאותה תכתובת".<sup>21</sup>

25. עמדה דומה ניתן למצוא בהחלטת בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב בעניין **אברמוב**, שדן, בין היתר, בדרישת מעסיק להחתים עובדת על מסמך ויתור סודיות רפואית גורף וכללי, עקב מחלוקת עם העובדת בנושא אישור רפואי שניתן לה בנושא הריונה. בית הדין קבע בעניין זה כי **"הדרישה לחתום על וס"ר כללי, שאינו מוגבל לענייני ההיריון בלבד, אינו מתקבל על הדעת בשל הפגיעה הבלתי מידתית שיש בדרישה זו בצנעת חייה של התובעת"**.<sup>22</sup>

26. מתוך האמור עולה כי **דרישת מעסיק ממועמד לחשוף מידע רפואי כחלק מהליך הקבלה לעבודה צריכה לעמוד בכללי המידתיות**. דהיינו, למעסיק צריכה לעמוד היכולת להסביר את עצם הצורך באיסוף המידע. כמו כן, על מעסיק לבחון מהן החלופות האפשריות העומדות בפניו בהקשר זה, ולבחור את החלופה שפגיעתה בפרטיות המועמד, תהא הפחות ביותר.<sup>23</sup>

27. מעבר לכך, חובה על מעסיק המבקש ממועמד כי יחשוף בפניו מידע רפואי כחלק מהליך בחינת התאמתו וקבלתו למשרה, להקפיד כי המידע המבוקש יהיה ספציפי ורלוונטי לדרישות

<sup>20</sup> ע"ע (ארצי) 363/07 **שרונה ארביב נ' פואמיקס בע"מ** (פורסם בנבו, 26.5.2010). בעניין זה דחה בית הדין את טענת המעסיקה כי בעת הליך קבלתה לעבודה הייתה העובדת צריכה לחשוף את דבר היותה בהיריון. בית הדין קבע כי להריונה של העובדת אין רלוונטיות בכל הקשור למשרה שבה דובר עימה בראיון העבודה, ושאלה התקבלה. לשם קביעתו ניתח בית הדין את אופי המשרה, תוך שהוא קובע, בין היתר, כי המשימות שלהן נדרשה העובדת לא כללו מאמצים פיסיים מיוחדים המסוכנים לאישה בהיריון, וכי אין מדובר בעבודה המחייבת חשיפה לחומרים העשויים להיחשב בעייתיים לנשים בהריון. לאור האמור נקבע כי בייחוס רלוונטיות לעובדת הריונה של העובדת לעניין קבלתה לעבודה, הייתה טמונה הפליה פסולה.

<sup>21</sup> עניין איסקוב, לעיל ה"ש 8, בפס' 20 לפסק דינה של השופטת ארד. הדברים מיוחסים אמנם לפגיעה בפרטיות עובד ולא מועמד לעבודה, אך הרציונל העומד בבסיסם יפה ונכון גם לעניינו.

<sup>22</sup> סע"ש (תל אביב-יפו) 56113-10-15 **רעיה אברמוב - לילית קוסמטיקה בע"מ פס' 34** (פורסם בנבו, 29.5.2018).  
<sup>23</sup> כך לדוגמה, איסוף מידע רפואי במסגרת הצהרת בריאות כללית כחלק מהליך קבלה לעבודה יחשב כפוגעני פחות בהיבטי פרטיות מאיסוף מידע במסגרת בדיקה רפואית.

**המשרה.**<sup>24</sup> על מעסיקים להימנע מלהחתים מועמדים על טפסי ויתור סודיות גורפים וכלליים או לבקש ממועמדים כי יחתמו על הצהרות בריאות מפורטות ונרחבות מהדרוש. דברים אלו חלים גם ביחס להליך ויתור על סודיות רפואית במסגרת בדיקות רפואית, לרבות כאלו המתבצעות מכוח תקנות מס מגביל.<sup>25</sup>

28. בהתאם לכך, דרישת מעסיק ממועמד לעבודה כי יחשוף מידע רפואי שאינו רלוונטי למשרה עלולה להיחשב כפעולה בחוסר תום לב. ביחס לדרישה לעריכת בדיקות רפואיות ציינה השופטת אלישבע ברק במאמרה "עקרון תום הלב במשפט העבודה", כי: "דרישה לבדיקה רפואית גורפת ללא בחינת רלוונטיות הבדיקות אינה התנהגות של מעביד בתום לב. דרישת בדיקה רפואית גורפת היא בעיניי פגיעה חמורה בפרטיות ... יש לצמצם את האפשרות של מעבידים לדרוש מעובדים לעבור בדיקות רפואיות אך ורק לבדיקות הרלוונטיות לסוג העבודה שהעובד עומד לבצע".<sup>26</sup>

29. יצוין כי העיקרון לפיו איסוף מידע רפואי צריך להיות רלוונטי למשרה המבוקשת קבוע גם בסעיף 31א(ב) לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, הקובע **ביחס לעובדים בשירות המדינה** כי "נדרש עובד למסור ויתור על סודיות המידע הנוגע למצב בריאותו, לא יהיה תוקף לויתור אלא לענין מסויים ולגבי מידע הנוגע למועד מסירת כתב הויתור, או לתקופה שקדמה לו".<sup>27</sup>

30. יובהר כי **הסכמה מדעת שניתנה לאיסוף מידע רפואי לצרכי מועמדות למשרה מסוימת, יש לראותה כהסכמה אך ורק ביחס למידע הרלוונטי והנדרש ביחס לאותה משרה, ולה בלבד.** לגישת הרשות, איסוף מידע על ידי מעסיק שאינו רלוונטי ביחס למשרה שלשמה הוא נאסף, והחזקה של מידע שכזה, חורגים מההסכמה שניתנה ומהווים הפרה של הוראות חוק הגנת הפרטיות.

31. לאור האמור, אף אם מעסיק החתים מועמד על טופס ויתור סודיות גורף, הרשות מבהירה כי לא ניתן יהיה להסתמך עליו כבסיס חוקי לאיסוף בפועל של מידע שאינו נדרש לבחינת ההתאמה למשרה הספציפית, או מידע הפוגע בפרטיות המועמד במידה העולה על הנדרש.

<sup>24</sup> עמדה זו היא גם עמדת ההסתדרות הרפואית בישראל, כפי שהובעה בשנת 2012 במכתב לשר המשפטים דאז, פרופ' יעקב נאמן. במכתב זה נאמר כי: "הלשכה לאתיקה של ההסתדרות הרפואית בישראל, דנה מספר פעמים בפניות שהגיעו אליה בנוגע לדרישת מעבידים לחתום על כתבי ויתור סודיות רפואית גורפים. הדבר גורם לפגיעה קשה בסודיות רפואית של מטופלים ... הלשכה לאתיקה הביעה עמדה חד משמעית באשר לצורך הדחוף לשנות את כתבי הויתור באופן שיהיה ברור שההסכמה לחשיפת הפרטים מתייחסת אך ורק לנתונים רלוונטיים ...". [ההסתדרות הרפואית בישראל – הלשכה לאתיקה "תמיכה בהצעת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה \(תיקון – הגבלת הדרישה לויתור סודיות רפואית מדרש עבודה\), התשע"ב-2012" \(28.6.2012\)](#).

<sup>25</sup> בעניין זה ניתן להסתפק באישור הרופא התעסוקתי בדבר כושר העבודה של המועמד ויכולתו לבצע את תפקידו מבחינה רפואית, ותו לא. ראו פסק הדין של בית הדין הארצי לעבודה בעניין **לילית קוסמטיקה**, לעיל ה"ש 17, בפס' 7.

<sup>26</sup> אלישבע ברק "עקרון תום הלב במשפט העבודה" **ספר ברנזון**, כרך שני, 514, 499 (תש"ס).

<sup>27</sup> מתוך כללי שירות המדינה (מינויים) (כללים ונוהל לקביעת כשירות רפואית), התשס"ט-2009 והוראות סעיף 13.4 לתקשי"ר עולה כי על מועמד שנמצא מתאים להעסקה בשירות המדינה צריך להמציא לאחראי במשרד סיכום מידע רפואי וטופס בדיקה ובו הצהרה מפורטת על מצבו הרפואי. מידע זה אמור לעבור לרופא מטעם שירות המדינה לצורך קביעת הכשירות הרפואית של המועמד, והוא אינו אמור להיות חשוף למעסיקו הישיר של המועמד בשירות המדינה.

32. במידה ובמסגרת תהליך איסוף המידע נחשף מידע רפואי עודף ורב מהנדרש – החזקה ושימוש במידע שכזה עלולים להוות הפרה של עיקרון צמידות המטרה הקבוע בסעיף 2(9) לחוק הגנת הפרטיות, הקובע כי שימוש ללא הסכמה בידיעה על עניניו הפרטיים של אדם או מסירתה לאחר שלא למטרה שלשמה נמסרה, מהווה פגיעה בפרטיות, וסעיף 8(ב) לחוק הגנת הפרטיות, הקובע כי "לא יעבד אדם מידע אישי במאגר מידע אלא למטרת המאגר שנקבעה לו כדין".<sup>28</sup> במקרים של אנשים עם מוגבלות, שימוש במידע שכזה עלול להוות הפרה של סעיף 8 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998, האוסר על דחיית מועמדות של אדם עם מוגבלות הכשיר לביצוע התפקיד, מחמת מוגבלותו.

33. במקרים בהם המשרה או התפקיד מחייבים קבלת מידע רפואי נרחב וכולל בדבר מצבו הבריאותי של המועמד, או כאשר צורך זה נובע מדרישה חוקית, על המעסיק להיות מסוגל להצביע על הצורך באיסוף המידע. כמו כן, על המעסיק ליידע ולהבהיר את הדברים בפני המועמד, בטרם זה יעניק את הסכמתו ויחתום על מסמך ויתור הסודיות.<sup>29</sup>

34. לאור כל האמור, לגישת הרשות, איסוף מידע רפואי שאינו רלוונטי לביצוע התפקיד במסגרת הליך בחינת התאמת מועמדים לעבודה מהווה הפרה של פסיקת בתי המשפט, ומכאן של הוראות הדין. לפיכך, במצב שכזה עשויה הרשות להפעיל את סמכויות האכיפה המוקנות לה בדין, ובכלל זה לסרב לאשר רישום של מאגר מידע החייב ברישום, כמו גם להשהות או לבטל רישום של מאגר קיים, שמשמעותם איסור על ניהול והחזקת מאגר המידע.<sup>30</sup>

#### ג. מטרת השימוש במידע

35. כאמור, על-פי רוב, חתימת מועמד על הצהרת בריאות או על מסמך ויתור סודיות רפואית (או כל מסמך דומה) במסגרת הליכי המיון והקבלה למקום עבודה נועדה לשם קבלת המשרה המסוימת עליה הוא מתמודד.

36. עם זאת, יתכנו מצבים בהם מעסיקים ישתמשו במידע רפואי שנאסף במסגרת הליכי המיון והקבלה למטרות אחרות. כך לדוגמה, בעניין קוד<sup>31</sup> עלה כי מעסיק עשה שימוש בטופס ויתור סודיות של עובדת (אשר נחתם ככל הנראה עם התחלת עבודתה), לצורך איסוף מידע רפואי על אודות העובדת, וזאת מספר שנים לאחר החתימה ובמסגרת בירור תביעה אותה הגישה העובדת כנגד אותו מעסיק בעקבות פיטוריה. השופט (כתוארו אז) ברק ציין בעניין זה כי: "השימוש

<sup>28</sup> להרחבה בנושא עמדת הרשות בנושא מידע עודף והחובה המוטלת על בעל השליטה במאגר לצמצמו, ראו טיוטת מסמך מדיניות הרשות להגנת הפרטיות בעניין צמצום מידע (Data Minimization) (2021).

<sup>29</sup> לעניין חובות היידוע המוטלות עם גורם המבקש הסכמה לאיסוף מידע ראו סעיף 11 לחוק הגנת הפרטיות. לפרשנות הרשות להגנת הפרטיות בנושא ראו: "חובת יידוע במסגרת איסוף ושימוש במידע אישי" (יולי 2022).

<sup>30</sup> ראו סעיף 10(2) לחוק הגנת הפרטיות.

<sup>31</sup> בג"ץ 34/91 מיה קוד נ' היועץ המשפטי לממשלה, מו(4) 406 (1992).



שנעשה על-ידי מנהלי תנובה בכתב הוויתור עליו חתמה העותרת לשם השגת חומר רפואי פרטי אודותיה, ככלי ניגוח במאבק סביב פיטוריה, ראוי לגנאי".<sup>32</sup>

37. שימוש במידע שלא למטרה שלשמה הוא נמסר מהווה הפרה של עיקרון צמידות המטרה והוראות חוק הגנת הפרטיות. **על מעסיקים להקפיד להשתמש במידע רפואי שנאסף במסגרת הליכי המיון והקבלה למקומות עבודה אך ורק לשם בדיקת ההתאמה של עובד למשרה הספציפית עליה הוא מתמודד (אם בדיקה שכזו אכן נדרשת). כל שימוש אחר במידע זה, אם לא ניתנה לכך הסכמה ספציפית – עלול להוות הפרה של הוראות חוק הגנת הפרטיות.**

38. במידה שמעסיק מבקש להחזיק ולהשתמש במידע למטרות לגיטימיות אחרות (כגון ליצירת מאגר מידע של מועמדים פוטנציאליים למשרות אחרות או עתידיות) – עליו לקבל הסכמה נפרדת ומפורשת לשם כך מהמועמד.<sup>33</sup>

#### ד. תקופת שמירת המידע וצמצום מידע עודף

39. לעיתים, מידע רפואי על אודות עובדים ומועמדים נשמר על-ידי מעסיקים לפרקי זמן ארוכים, וזאת ללא כל הצדקה או תכלית ראויה. דוגמה מרכזית בהקשר זה היא מעסיקים השומרים לאורך זמן מידע רפואי על אודות מועמדים שהוחלט, מסיבות מקצועיות, שלא לקבלם לעבודה.

40. ככלל, עמדת הרשות היא שעל מעסיקים לשמור מידע רפואי על אודות עובדיהם ועל אודות מועמדים שלא התקבלו לעבודה, רק לתקופה התואמת את מטרת איסוף המידע או מטרת המאגר בו שמור המידע.

41. שמירת מידע לאורך זמן מגבירה את הסיכון לפגיעה בפרטיות. ככלל, **ככל שמידע רפואי רגיש נשמר על ידי המעסיק לתקופה ארוכה יותר – כך גובר הסיכון כי מידע זה ידלוף או ייחשף ויפגע קשות בפרטיות נושאי המידע.**

42. כפי שצוין, סעיף 2(9) לחוק הגנת הפרטיות קובע כי שימוש בידעיהם על ענייניו הפרטיים של אדם שלא למטרה לשמה הוא נמסר, מהווה פגיעה בפרטיות. סעיף 8(ב) לחוק קובע כי לא יעבד אדם מידע אישי במאגר מידע אלא למטרת המאגר שנקבעה לו כדין. תקנה 2(ג) לתקנות הגנת הפרטיות (אבטחת מידע), התשע"ז-2017 (להלן: 'תקנות אבטחת מידע'), קובעת כי "בעל מאגר מידע יבחן, אחת לשנה, אם אין המידע שהוא שומר במאגר רב מן הנדרש למטרות המאגר".

<sup>32</sup> שם, בעמ' 409. לגופו של עניין, ולאור כך שנמצא שכתב הוויתור אפשר מבחינה חוקית למעסיקה לשלוח את התיק הרפואי של העובדת, החליט בית המשפט שלא להתערב בהחלטת היועץ המשפטי לממשלה שלא להגיש כתב אישום כנגד המנהלים. עם זאת, בית המשפט ציין כי אין בהחלטה זו משום הבעת עמדה לגבי השאלה אם כתב הוויתור אכן פוטר את המעורבים מאחריות פלילית.

<sup>33</sup> ולהשוואה ראו האמור בסעיפים 2.6.11 ו-3.1.3 להנחיית הרשות בעניין הליכי מיון לעבודה, ה"ש 6 לעיל, בשינויים המחויבים.

43. לגישת הרשות, מתוך הוראות אלו עולה כי בעל שליטה במאגר מידע צריך להימנע מלהחזיק מידע שאינו נדרש לשם מימוש מטרת המאגר או מטרת איסופו. על-פי התקנות, בעל השליטה במאגר חייב – לפחות אחת לשנה – לבחון האם קיימת הצדקה להמשך שמירתו של המידע.<sup>34</sup>

44. לאור כך, **במצבים בהם מידע רפואי על אודות מועמדים נאסף לצורך הליכי מיון וקבלה למקום עבודה, על מעסיקים לבחון, לפחות אחת לשנה, האם שמירת המידע עודנה נדרשת לשם מטרה זו. אם תוצאת הבחינה היא שהמידע אינו דרוש עוד למעסיק, מדובר במידע עודף שאין עוד הצדקה להמשך החזקתו.**

45. עוד יצוין כי בהתאם לקבוע בתוספת הראשונה והשניה לתקנות אבטחת מידע, מאגרי מידע בהם מוחזק מידע רפואי שנאסף לצורך הליכי מיון וקבלה למקום העבודה הם ככלל מאגרי מידע שחלה עליהם לכל הפחות רמת האבטחה הבינונית לפי התקנות, בכפוף לחריגים שבסעיף 2 לתוספת הראשונה, או רמת האבטחה הגבוהה אם יש בהם מידע על 100 אלף אנשים ומעלה, או מעל 100 בעלי הרשאה למאגר. חובה זה מחייבת מעסיקים המחזיקים במידע שכזה לנקוט באמצעים מוגברים לאבטחת המאגרים, בהתאם לדרישות הקבועות בתקנות אבטחת מידע ביחס למאגרים ברמת האבטחה הבינונית או הגבוהה.

#### ה. עיון במידע ותיקונו

46. סעיף 13 לחוק הגנת הפרטיות קובע את זכותו של כל אדם לעיין במידע על אודותיו המוחזק במאגר מידע. הסעיף קובע כי על בעל השליטה במאגר המידע לאפשר עיון במידע המוחזק על-ידו, וזאת בהתאם לבקשה המוגשת לו מטעם נושא המידע. כמו כן, סעיף 13(ג) לחוק קובע כי כאשר מידע המתייחס למצבו הרפואי או הנפשי של המבקש עלול, לדעתו של בעל השליטה במאגר, לגרום נזק חמור לבריאותו הגופנית או הנפשית של מבקש העיון או לסכן את חייו, הוא רשאי למסור את המידע לרופא או לפסיכולוג מטעמו של המבקש.

47. הרשות מבקשת להדגיש כי מידע רפואי שנאסף כחלק מתהליך הקבלה והמיון למקום עבודה, הוא מידע אשר על מעסיקים לאפשר את זכות העיון בו, וזאת בהתאם להוראות סעיף 13 ובכפוף לסייגים המפורטים בו.

48. מכיוון שמצב רפואי עשוי להשתנות עם הזמן, הרשות מבקשת להדגיש גם כי בהתאם לסעיף 14(א) לחוק, עובד או מועמד לעבודה שעיון במידע על אודותיו ומצא כי אינו נכון, שלם, ברור או מעודכן, רשאי לפנות למעסיק בבקשה לתקן את המידע או למוחקו.

#### חשיפת מידע רפואי בהליך קבלה לעבודה – סיכום והמלצות

49. הסכמת מועמדים לחשיפת מידע רפואי על אודותיהם, אם במסגרת מסמך ויתור על סודיות רפואית ואם באופנים אחרים, הניתנת במהלך הליכי מיון וקבלה לעבודה, עשויה להוות הסכמה

<sup>34</sup> להרחבה ראו מסמך צמצום המידע, לעיל ה"ש 28, בעמ' 7.

"חשודה". על מעסיקים מוטלת החובה לפעול ככל הניתן כדי להבטיח שהסכמה זו משקפת את רצונו החופשי של המועמד.

הרשות ממליצה כי בקשה לויתור על סודיות רפואית או לחתימה על מסמכים כגון הצהרת בריאות מפורטת ושאלון רפואי תוצג, ככל הניתן, לאחר קבלת החלטה עקרונית בדבר התאמת המועמד למשרה, ולאחר יידועו על כך.<sup>35</sup> כך יצומצם החשש כי ההסכמה ניתנה שלא מתוך רצון חופשי.

50. בקשה לויתור על סודיות רפואית ולחשיפת מידע רפואי במסגרת הליכי מיון וקבלה לעבודה צריכה להיות ספציפית ורלוונטית לדרישות המשרה. על מעסיקים החובה להימנע מלהחתים מועמדים על טפסי ויתור סודיות גורפים וכלליים, או על מסמכי הצהרות בריאות ושאלונים רפואיים מפורטים ונרחבים מעבר לדרוש. כלל זה חל גם במצבים של איסוף מידע רפואי במסגרת הפניית מועמדים לעריכת בדיקות רפואיות במסגרת קבלה לעבודה. בעניין זה יודגש:

א. במקרים בהם המשרה או התפקיד מחייבים קבלת מידע רפואי נרחב וכולל בדבר מצבו הבריאותי של המועמד, על המעסיק להבהיר זאת בפני המועמד, בטרם יחתום על מסמך ויתור הסודיות.

ב. במצבים בהם המעסיק אינו יכול להצביע על הצדקה או תכלית ראויה לאיסוף מידע רפואי במסגרת הליכי המיון והקבלה, יש להימנע מאיסוף מידע שכזה.

ג. במצב של איסוף מידע רפואי ממועמד לעבודה, שאינו רלוונטי לביצוע התפקיד, עשויה הרשות לסרב לבקשת מעסיקים לרישום מאגר מידע והיא אף עשויה להביא להתלית הרישום של מאגר רשום ולהפעלת סנקציות אחרות בהתאם לחוק.

51. לגישת הרשות, גם במצבים בהם איסוף מידע רפואי ספציפי נדרש לשם בחינת התאמתו של מועמד למשרה מסוימת, מומלץ כי מעסיקים ינקטו בפעולות שונות לצמצום הפגיעה בפרטיות המועמדים, במידת האפשר, כגון באחת האפשרויות המפורטות להלן:

א. המידע מהגורם המטפל יועבר אך ורק לרופא תעסוקתי, ולא למעסיק. הרופא התעסוקתי יבחן את מצבו הרפואי של המועמד לעומת דרישות המשרה (שיועברו אליו מהמעסיק), ויעביר למעסיק רק את חוות דעתו בדבר כשירותו של המועמד למשרה המסוימת, ללא פירוט נוסף בדבר מצבו הרפואי.

ב. מעסיקים יבקשו ממועמדים שנמצאו מתאימים להמציא להם מסמך סיכום מידע רפואי וטופס בדיקה ובו הצהרה על מצבם הרפואי (באופן כללי או בהתאם לדרישות המשרה).

<sup>35</sup> ההמלצה היא כי בחינת התאמתו של מועמד למשרה מבחינה בריאותית תיעשה לאחר מציאתו כמתאים לעבודה מכלל הבחינות האחרות ובטרם קבלתו לעבודה באופן רשמי והתחלת יחסי עבודה בין הצדדים.

**קבלת המידע באחת מדרכים אלו תאפשר למעסיקים למיין מועמדים על סמך מצבם הרפואי היכן שהדבר נדרש, תוך צמצום הפגיעה בפרטיות המועמדים (ובזכויות נוספות שלהם), ואפשרות השימוש במידע באופן לא ראוי ולמטרות אחרות.**

52. על מעסיקים להקפיד להשתמש במידע רפואי שנאסף במסגרת הליכי המיון והקבלה למקומות עבודה אך ורק לשם בדיקת ההתאמה של עובד למשרה הספציפית עליה הוא מתמודד (באם בדיקה שכזו אכן נדרשת בנסיבות העניין).<sup>36</sup> ככלל, כל שימוש אחר במידע, ללא קבלת הסכמה ספציפית לכך, עלול להוות הפרה של הוראות חוק הגנת הפרטיות.

53. בנסיבות בהן מידע רפואי על אודות מועמדים נאסף לצורך הליכי מיון וקבלה למקום עבודה, על מעסיקים לבחון, לפחות אחת לשנה, האם המשך שמירת המידע נדרשת לשם מטרה זו. אם תוצאת הבחינה היא שהמידע אינו דרוש עוד למעסיק, מדובר במידע עודף שאין עוד הצדקה להמשיך ולהחזיק בו.

54. על מעסיקים חל איסור להעביר לצדדים שלישיים מידע רפואי על אודות מועמדים לעבודה או עובדים אלא בהסכמתם, או כאשר העברה זו מחויבת על-פי הוראות הדין.

55. על מעסיקים לאפשר לעובדים ולמועמדים המבקשים זאת לעיין במידע הרפואי שנאסף על אודותיהם כחלק מתהליך הקבלה והמיון למקום עבודה, ואשר שמור במאגרי המידע שלהם.

<sup>36</sup> במקרים בהם מצב רפואי של מועמד מחייב את המעסיק לשמור את המידע ולהשתמש בו גם לצרכים אחרים, כגון לשם הגנה על בריאותו של המועמד או של עובדים אחרים, על המעסיק לקבל לשם כך הסכמה נפרדת.