

8.8.21

לכבוד  
יו"ר וחברי המועצה  
מנכ"ל התאגיד  
כאן

**הנדון: בדיקת הביקורת הפנימית בנושא עזיבת עובדים**

**רקע**

1. בדוח 70 של מבקר המדינה, שפורסם ביום 4.5.20, ועסק בנושא הליכי הגיוס של מועמדים יוצאי רשות השידור לתאגיד השידור, המבקר המליץ, בין השאר, כי "התאגיד יבחן את נתוני העזיבה מאז הקמתו".
2. על רקע זה, ומידע נוסף שהצטבר, החליטה מועצת התאגיד בישיבתה מיום 10.3.21:

המועצה מורה למבקר הפנים לבחון את מספר העובדים ונושאי המשרה, שעזבו את התאגיד מאז הקמתו ותכיפות החלפתם. בכלל כך, תברר מבקרת הפנים את נסיבות הפסקת עבודתם של עובדים ונושאי משרה (כתוצאה מפיטורים, התפטרות או סיכום/הסכם על פרישה בהסכמה) והפסקת ההתקשרות עם נותני שירותים לתאגיד מאז הקמת התאגיד. זאת, כעולה ממסמכי סיום ההתקשרות, משיחות יזומות מדגמיות שתקיים עם גורמים שעזבו והן ככל שיתקבלו אצלה פניות בנושא.

במסגרת בדיקתה, מבקרת הפנים מתבקשת לבחון גם את אופן ההתנהלות אל מול מנהלים, עובדים ונותני שירותים או מי מטעמם כאמור, בעבר ובהווה, ובכלל כך להידרש למאפייני יחסי העבודה, לתרבות הניהול בתאגיד, לרבות היחס אל העובדים ונותני השירותים, הסטנדרטים שעל פיהם התקבלו החלטות בעניינם והכל בקשר עם ההחלטה לסיים את ההתקשרות עמם.

להסרת ספק מובהר, כי אין דרישה לבחינה של מאפייני סיום התקשרות עם נותני שירותים או מי מטעמם, שההתקשרות עימם הופסקה בשל כך שהפרויקט במסגרתו ניתנו שירותיהם הושלם.

3. בישיבתה של ועדת הביקורת מיום 17.3.21 היא אישרה את בדיקת הנושא כחלק מתכנית העבודה של הביקורת הפנימית לשנת 2021.
4. הביקורת החלה הבדיקה בחודש אפריל ש.ז. ועסקה במקביל ב-2 היבטים:
  - ניתוח נתוני עזיבת עובדים בתאגיד.
  - קיום שיחות עם עובדים, ועיון במסמכים הנוגעים לעזיבת עובדים.
5. לבקשת ועדת הביקורת, הביקורת התמקדה בברור של נסיבות עזיבתם של עובדים בכירים – נושאי משרה (סמנכ"לים) וראשי אגפים. אציין כי לגבי עובדים בדרג נמוך יותר שעזבו, הביקורת נדרשה לנושא במהלך השנים האחרונות במספר מקרים ספציפיים, עקב תלונות שהתקבלו מעובדים שעזבו וסברו שהחליף בעניינם היה לא תקין והצריך בדיקה. כל מקרה טופל לגופו בהיבט של תקינות ההליך.

## תוצאות הבדיקה

### 6. ניתוח נתוני עזיבת עובדים

ראה ניתוח נתונים מפורט בנספח א' המצ"ב.

מתוך הניתוח עולה כי מאז ראשית דרכו של התאגיד ועד מאי 2021 (תוך כ-5 שנים) עזבו את התאגיד 16 מנהלים בכירים (דרג 2-3 במודל השכר). סך המשרות בדרג זה, לפי המודל החדש הינו 33 (לפי המודל הישן 29 משרות).

לדעת הביקורת, נתון זה הינו משמעותי ומצריך חשיבה לאור העובדה כי ברוב המקרים מנהלים בכירים שואפים להישאר בתפקידם לפחות מספר שנים, ולראות את פירות ההשקעה של ניהול פרויקטים בהקמה.

### 7. פניות שערך הביקורת לשיחות עם עובדים

הביקורת פנתה ל-26 עובדים בדרג בכיר ו/או דרג ניהולי גבוה, וביקשה לשוחח עימם לגבי נסיבות עזיבתם וכן לגבי ראייתם בקשר לתרבות הניהולית בתאגיד ועניינים הדורשים שיפור ביחסי העבודה בתאגיד. מהם 21 עזבו את התאגיד ו-5 מהם עדיין מועסקים בתאגיד.

מתוכם, 6 עובדים סרבו לשוחח עם הביקורת, 2 עובדים ביקשו שהות למחשבה אם יהיו נכונים לשוחח בהמשך, ולגבי השאר – 18 עובדים התקיימו שיחות עם הביקורת.

מבחינת מעמדן של השיחות שהתקיימו, ראוי להדגיש כי 17 עובדים מתוך 18 עובדים שעימם שוחחתי התנו את הסכמתם לקיום השיחה בשמירה על חסיון פרטיהם ובכך שדבריהם לא יצוטטו. הובטח להם כי דבריהם ישמשו את הבדיקה מבחינת הבנת מכלול הנסיבות לעזיבה, אך בלי לייחס אמירה כזו או אחרת לעובד ספציפי.

לדעת הביקורת, תגובה זו של העובדים לפניית הביקורת יש בה כדי להעיד לגבי סביבת העבודה בתאגיד ולגבי חשש מהיפגעות גם לאחר שעזבו את התאגיד.

### 8. עניינים שעלו מתוך השיחות

לאור המגבלה שנוצרה עקב אי הסכמתם של העובדים עימם שוחחתי לחשוף את הדברים, או להשתמש בהם בהמשך הבדיקה, הביקורת לא יכלה להמשיך את הברור בנושא.

יחד עם זאת, אציין כי בשיחות שהתקיימו עם העובדים, ובהם נתבקשו להסביר את הרקע לעזיבתם, או עניינים אחרים שטעוניהם שיפור, עלה שהיו נסיבות שונות, מורכבות, כל אחד והאירועים שנכרתו בזכרונו, כל אחד ורגישויותיו.

אם מנסים לקבץ בהכללה את הדברים, נראה כי נסיבות העזיבה מתחלקות ל-3 קבוצות עיקריות:

- **קבוצה (1)** – טענה לעצירת קידום בתאגיד, והיענות להזדמנות שעלתה בפניהם להשתלב בתפקיד אחר מחוץ לתאגיד (2 מקרים).
- **קבוצה (2)** – סכסוך מול הממונה על רקע חילוקי דעות מקצועיים (2 מקרים).
- **קבוצה (3)** – טענות להתנהלות לא ראויה ו/או בעייתית של נושאי משרה כלפיהם ו/או כלפי אחרים (כל שאר 14 המקרים).

החלוקה הנ"ל אינה מוחלטת, ובמספר מקרים יש שילוב של סיבות משתי קבוצות אצל מספר בכירים.

לגבי הנסיבות מקבוצה (3), אציין כי הדברים שנשמעו באזני היו משמעותיים ובמצב רגיל חלקם הגדול היו מצריכים המשך בדיקה. ביניהם גם ניתן להצביע על טענות חוזרות שנשמעו מפייהם של מספר אנשים ועל כן משקלן גדול יותר. יחד עם זאת, חשוב לסייג ולקחת בחשבון הידיעה שעובדים שעזבו, באופן טבעי, נושאים איתם "מירמור" מעצם העזיבה.

## 9. מגבלות בהמשך בדיקת הביקורת

כאמור, כל האנשים עימם שוחחתי סרבו לאפשרות שדבריהם ישמשו בהמשך הבדיקה.

לפיכך, הביקורת הפנימית לא יכלה להשלים את מטלת הביקורת שהוטלה עליה ע"י המועצה, וזאת בשל הכללים המקצועיים שבהם חבה הביקורת, כפי שיוסבר להלן:

(1) עפ"י חוק הביקורת הפנימית (תשנ"ב-1992), שאומץ גם בחוק תאגיד השידור הישראלי, על המבקר לערוך את עבודת הביקורת לפי תקנים מקצועיים מקובלים (סעיף 4 (ב) לחוק). התקנים המקצועיים מחייבים שתוצאות הביקורת ייתמכו בתיעוד הולם. כך נקבע, בין השאר, בתקנים:

- תקן 2330 – "מבקרים פנימיים חייבים לתעד מידע רלבנטי כדי לתמוך במסקנות ובתוצאות מטלת הביקורת".

- תקן 2410 – "הדווח הסופי של תוצאות מטלת הביקורת חייב לכלול, על פי העניין, את חוות הדעת של מבקרים פנימיים ו/או את מסקנותיהם. חוות הדעת... חייבת להיתמך במידע מספק אמין רלבנטי ושימושי".

וכן נדרש עפ"י הכללים כי תינתן זכות תגובה (התייחסות) לכל גורם אשר עלול להיפגע מהביקורת ו/או הביקורת מתייחסת אליו במסגרת הדו"ח.

(2) בנוסף, ישנה פסיקה רלבנטית לנושא זה של בית המשפט העליון, בדיון במסגרת עתירה לבג"צ משנת 2003 – בג"ץ 7805/00 רוני אלוני נגד מבקרת עיריית ירושלים. מפסק הדין הנ"ל עולה כי ככלל, אין זכות טיעון ללא זכות עיון במסמכים.

בדיון שהתקיים, עקב עתירה של חברת מועצת עיריית ירושלים רוני אלוני כנגד מבקרת עיריית ירושלים, צויין כי מקום אשר גורם כלשהו עלול להיפגע מהביקורת, על המבקר לחשוף בפני הגורם את התרשומות שערך וכן ניירות עבודה שונים ששימשו את הביקורת.

פסק דין זה הוא אבן דרך מוביל בענייני מעמד המבקרים הפנימיים וחובותיהם כלפי מבקרים בטיפול בתלונות.

לחלקים מפסק דין זה אנא ראו נספח ב' הרצ"ב.

עלי לציין כי במקרה ספציפי זה לא ניתן היה להציג טענות תוך הסתרת שמו של הטוען כיוון שתוכן הדברים היו מובילים לחשיפת זהותו.

מכאן, שיש קושי ממשי בידי הביקורת להשלים הבדיקה ולקיים ברור בעניין דברים שנאמרו בפני בשיחות עם עובדים, מבלי יכולת להציג את הביסוס לכך.

בברכה,

רו"ח אילה ורדי

רו"ח אילה ורדי

מבקרת פנימית לתאגיד

## נספח א': ניתוח נתוני עזיבת עובדים בתאגיד

**כללי:** הנתונים המוצגים בחלק זה נסמכים על נתונים הרשומים במערכת המידע של משאבי אנוש וכן בחלקו על נתונים שהציגה סמנכ"לית מש"א בפני ועדת כ"א ביום 12.4.21 את הנתונים הקיימים בתאגיד, בפילוח לפי שנים, לפי חטיבות ולפי סיבת עזיבה.

### 1. נתונים שהוצגו ע"י מש"א

בעניין עזיבת עובדים, סמנכ"לית מש"א הציגה בפני ועדת כ"א ביום 12.4.21 את הנתונים הקיימים בתאגיד, בפילוח לפי שנים, לפי חטיבות ולפי סיבת עזיבה.

הנתונים שהוצגו: בשנת 2017 עזבו 110 עובדים, בשנת 2018 עזבו 121 עובדים, בשנת 2019 עזבו 99 עובדים, בשנת 2020 עזבו 61 עובדים.

מנתונים אלה עלה כי:

- כמות העוזבים את התאגיד בשנים 2019 ו-2020 הינה פחותה מהשנתיים הראשונות, כשב-2020 היא הנמוכה ביותר מבין 4 השנים.
- תחלופת העובדים הגבוהה ביותר הינה בחטיבת החדשות, אך יחד עם זאת יש לזכור כי מדובר בחטיבה בעלת מספר העובדים הרב ביותר בתאגיד.
- מרבית העזיבות בשנים 2019 ו-2020 רשומות כהתפטרות.

ואולם, לגבי נתונים אלה היו מספר סייגים:

- לגבי הנתונים משנת 2017 – חסר פירוט של סיבת סיום העסקה.
- לגבי שנת 2018 – לא ניתן להבחין בין עובדים זמניים ואחרים.
- לגבי שנת 2019 – הנתונים אינם כוללים עובדים זמניים.
- כל הנתונים מכל השנים אינם כוללים סטודנטים ופורשים לגמלאות.

לאור הסייגים שהציגה סמנכ"לית מש"א, ישנו קושי טכני לייצר פורמט שיתרום לניתוח המגמות בעניין זה ברצף של שנים. הסתבר כי הנתונים הרשומים במערכת, עברו במהלך השנים פורמטים שונים של פירוט, ואין בהם עקביות לגבי חלק מהנתונים.

על כן, הביקורת הפנימית החליטה לחזור אל נתוני המערכת הרשומים וריכזה מתוכם את הנתונים הנוגעים לעובדים הקבועים של התאגיד, ללא עובדים זמניים וסטודנטים, משנת 2019 ועד לחודש מרץ 2021. יצוין כי הביקורת כללה בנתוניה עובדים שפרשו לגמלאות, שלא נכללו בניתוח שנעשה ע"י מש"א.

לדעת הביקורת, הנתונים המשמעותיים והבדוקים יותר הם אלו שמשנת 2019 ואילך, ובהם התרכזה הביקורת.

### 2. ניתוח נתונים ע"י הביקורת

(1) כמות העובדים הקבועים שעזבו את התאגיד בין השנים 2019 ועד לחודש מרץ 2021

שנה	סה"כ עובדים קבועים שעזבו	סה"כ עובדים קבועים בתאגיד בשנה זו	אחוז העובדים הקבועים שעזבו
2019	99	1,026	9.6%

שנה	סה"כ עובדים קבועים שעזבו	סה"כ עובדים קבועים בתאגיד בשנה זו	אחוז העובדים הקבועים שעזבו
2020	65	1,016	6.4%
2021 רבעון ראשון	27	962	2.8%
סה"כ	191		

\*מבוסס על נתוני משי"א לחודש דצמבר של כל שנה.

מהנתונים עולה כי הייתה ירידה בשיעור העוזבים בשנת 2020 לעומת 2019. לגבי 2021 – מדובר רק ברבעון ראשון ולכן לא ניתן להגיע למסקנות.

**(2) עובדים קבועים שעזבו – חלוקה לפי חטיבות - שנים 2019 ועד לחודש מרץ 2021**

החטיבה	סה"כ עובדים שעזבו	סה"כ מספר עובדים קבועים בחטיבה*	אחוז העובדים שעזבו ביחס למספר העובדים בחטיבה
מטה	14	65	22%
הנדסה	12	57	21%
דיגיטל	13	92	14%
חדשות + רשת ב'	88	405	22%
ערבית	13	123	11%
טלויזיה	5	43	12%
רדיו	33	170	19%
שיווק	13	42	31%
סה"כ	191	997	

\*מתוך נתוני משי"א ביום 27.2.20 שהוצגו לוועדת כ"א.

מהנתונים שלעיל עולה כי:

כמות העובדים הקבועים הגדולה ביותר שעזבה בין השנים 2019 ועד למרץ 2021 הייתה מחטיבת החדשות (קרוב ל-50% מכלל העובדים הקבועים שעזבו את התאגיד). יחד עם זאת, מדובר גם בחטיבה שהיא גדולה משמעותית ביחס לחטיבות אחרות, על כן נערכה גם השוואה של אחוז העוזבים ביחס למספר העובדים בחטיבה.

השוואה של כמות העובדים שעזבו אל מול מספר העובדים שבכל חטיבה העלתה כי 3 החטיבות שבהן היקף העזיבה הינו הגבוה ביותר הינן:

- חטיבת השיווק – היקף העובדים שעזבו מהווה כ-31% מכלל העובדים בחטיבה.
- חטיבת החדשות – היקף העובדים שעזבו מהווה כ-22% מכלל העובדים בחטיבה.
- חטיבת המטה – היקף העובדים שעזבו מהווה כ-22% מכלל העובדים בחטיבה.

**(3) עובדים בדרג של מנהלים\* שעזבו את התאגיד בין שנת 2019 למאי 2021**

\*מנהלים לעניין זה הינם עובדים בדרג 1-5 במודל השכר של התאגיד

שנה	חטיבה	סה"כ התפטרו	סה"כ סיום בהסכמה	סה"כ פוטרו	סה"כ פרשו לגמלאות	סה"כ
2019	הנדסה		1			1
	חדשות	2	1	1		4
	טלויזיה			1		1
	מדיה בערבית	1				1
	שיווק	1	1			2
	רדיו	1				1
	מטה	3				3
2020	חדשות	3			1	4
	טלויזיה	1				1
	שיווק		1			1
	מטה	1				1
2021	חדשות	1			1	2
	מדיה בערבית	2				2
	שיווק		1			1
	סה"כ	16	5	2	2	25

מהנתונים שבטבלה עולה כי:

- סה"כ בין שנת 2019 ועד למאי 2021 עזבו את התאגיד 25 עובדים ברמת מנהלים.
- היקף המנהלים שרשומים שהתפטרו גבוה יותר משמעותית ביחס לעזיבת מנהלים מסיבות של פיטורין או סיום בהסכמה (או פרישה לגמלאות). בהקשר זה, יצוין כי לא נבדק אופן הסיווג של הרישום במערכת לגבי סיבת העזיבה.

**הערה:** בעניין מידת הדיוק של הרישום במערכת לגבי סיבת סיום העסקה שנרשמה במערכת – אין ודאות כי הרישום לגבי "התפטרות" משקפת התפטרות שהינה לגמרי מרצון. לדוגמא, במקרה של [REDACTED], שעמו נחתם בסופו של דבר הסכם לעזיבה.

#### (4) השוואה בין שיעור עזיבת מנהלים לשיעור עזיבת עובדים אחרים

הביקורת ביקשה לברר מה היחס בין המנהלים (בדרג 1-5) שעזבו, לבין העובדים האחרים (בדרג 6-9) שעזבו. בהתבסס על מודל השכר של התאגיד, המעודכן לחודש מרץ 2020, כמות התקנים המקסימלית לדרג 1-5 הינה 142, וכמות התקנים המקסימלית לדרג 6-9 הינה 835. להלן ההשוואה:

שנה	סה"כ מנהלים מדרג 1-5 שעזבו	אחוז המנהלים שעזבו ביחס לכמות מנהלים שבמודל	סה"כ עובדים מדרג 6-9 שעזבו	אחוז העובדים שעזבו ביחס לכמות העובדים שבמודל
2019	13	9%	86	10%
2020	7	5%	58	7%
2021	5	4%	22	3%

בחינה של העובדים שעזבו בהיבט של דרגתם, אל מול שאר עובדי התאגיד שהם באותו טווח הדרגות, העלתה כי אין הבדל מהותי בשיעור המנהלים שעזבו מול שיעור העובדים שעזבו בדרגות נמוכות.

**(5) נתוני עובדים בכירים שעזבו את התאגיד בין ינואר 2019 למאי 2021**

**בכירים = בדרג 2-3**

לגבי קבוצה זו, שהיא שכבת המנהלים הבכירה ביותר שמובילה את הארגון, יש חשיבות לבחון את נתוני העזיבה. להלן הנתונים המלאים:

דרג	סיבת סיום	שנת סיום	תפקיד	יחידה	שם עובד
2	התפטרות	2019	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
2	התפטרות	2019	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
3	התפטרות	2019	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
3	התפטרות	2020	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
3	התפטרות	2019	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
3	התפטרות	2020	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
3	התפטרות	2020	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
3	סיום בהסכמה	2019	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
3	סיום בהסכמה	2020	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
2	התפטרות	2021	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]

כמידע נוסף, על אף ההגבלה על התקופה הנבדקת, ניתן לומר כי בין 2016 ל-2018 (כולל) עזבו 6 בכירים בדרג סמנכ"ל:

- בשנת 2016 עזבה [REDACTED]
- בשנת 2017 עזבו 3 בכירים: [REDACTED]
- בשנת 2018 עזבו 2 בכירים: [REDACTED]

מכאן שמאז ראשית דרכו של התאגיד ועד מאי 2021 עזבו את התאגיד 16 מנהלים בכירים (דרג 2-3), תוך כ-5 שנים. סך המשרות בדרג זה, לפי המודל החדש הינו 33 (לפי המודל הישן 29 משרות).

לדעת הביקורת, נתון זה הינו משמעותי ומצריך חשיבה לאור העובדה כי ברוב המקרים מנהלים בכירים שואפים להישאר בתפקידם לפחות מספר שנים, ולראות את פירות ההשקעה של ניהול פרויקטים בהקמה.

## **נספח ב': חלקים מתוך בג"ץ 7805/00 רוני אלוני – נגד מבקרת עיריית ירושלים ואחרים.**

(בפני: כב' השופטת א' פרוקציה, כב' השופט א' מצא, כב' השופטת א' חיות). פסייד מיום 11.5.2003.

רוני אלוני - חברת מועצת עיריית ירושלים נגד מבקרת עיריית ירושלים, ראש עיריית ירושלים, ועדת הביקורת לעיריית ירושלים ועיריית ירושלים. זכות עיון בדוחות ביקורת ובמסמכי הרשות המקומית בג"ץ בחן את מהות מוסד הביקורת ברשויות המקומיות, את שאלת היקף התפרשות הביקורת על חברי מועצה, את היקף זכויות הטיעון והעיון הנתונות למבוקר, ואת דרכי פרסום דו"ח הביקורת בציבור והשלכותיו על הליך הביקורת ועל זכויות המבוקר.

”בעבר, לא הוכר קשר גומלין הכרחי בין זכות הטיעון לזכות העיון...”

על גישה זו נמתחה ביקורת בספרות המשפטית בה הובעה הדעה כי ראוי שזכות הטיעון תכלול גם זכות עיון במסמכים עליהם מבקשת הרשות להתבסס בקבלת החלטתה (זמיר, שם, עמ' 889-888). אכן, מזכות הטיעון הנתונה לאדם להעלות טענותיו בפני רשות מנהלית העומדת להחליט בעניינו נגזרת באופן סביר הזכות לעיין במסמכים המשמשים את הרשות לצורך החלטתה. זאת, בכפוף לסייגים ומגבלות המתחייבים להבטחת פעילותה התקינה של הרשות המינהלית. בלעדי זכות העיון, זכות הטיעון לעולם לא תהא שלמה. ובלעדי זכות הטיעון – החלטתה של הרשות המינהלית עלולה שלא להיות שלמה וללקות בפגם...

הפסיקה בפרשת טרנר (שם, עמ' 790) נתנה בדעת הרוב ביטוי לחשיבותה של זכות העיון כחלק ממיצוי זכות הטיעון של מי שעלול להיפגע מחקירה בטרם תחליט הרשות בעניינו...

היקפה וסייגיה של זכות העיון, הנגזרת מזכות הטיעון, תלויים אף הם בטיב ובנסיבות הענין וכן במהות הפגיעה לה צפוי האזרח מהחלטת הרשות המינהלית...

מקום שהפגיעה הצפויה תמורה והחלטתה רשות עלולה לפגוע בכבוד האדם ובשמו הטוב, תורחב זכות הטיעון והעיון גם במחיר דחיקת שיקולי יעילות המערכת בפני הגנה על כבוד הנפגע (פרשת טרנר, שם, עמ' 791)...

תחום הביקורת – בין החיצונית ובין הפנימית – מעלה היבטים מיוחדים ביחס להיקפן של זכויות הטיעון והעיון של המבוקר...

הצורך להגן על התיפקוד התקין של הביקורת ועל יכולתה לבצע את תפקידה משליך במישרין על היקפן של זכויות העיון והטיעון של המבוקר והיקף זה נבחן ממקרה למקרה בהתאם לנסיבותיו. היקף הזכויות ייקבע על פי מערכת איזונים הבנויה על צרכי מערכת הביקורת מן הצד האחד אל מול עניינו של הפרט העלול להיפגע מן הצד האחר. באיזון זה ניתן משקל מיוחד לעניינו של הפרט במסגרת ההגנה על כבודו ושמו הטוב, ורק צרכים מערכתיים בעלי משקל מיוחד יצדיקו את הצרת זכותו...

הבטחת פעולתה התקינה של הביקורת מחייב לא אחת מתן הגנה למקורות המידע ומוסרי התלונות למבקר כדי שלא להרתיע את הציבור מפנייה למבקר. שלילת הגנה כזו עלולה לפגוע באינטרס ציבורי בעל חשיבות רבה (השווה ז. סגל, הזכות לדעת באור חוק חופש המידע, עמ' 199). על כן, ראוי להגן על אינטרס זה בד בבד עם שמירה על זכות המבוקר לעיין בעיקרו של החומר הקיים בעניינו כדי שיוכל למצות את זכות טיעונו במלואה. וכך, שמות מתלוננים ומוסרי מידע אינם חייבים בגילוי מקום שהדבר עלול לפגוע בעבודת הביקורת, וניתן להציג למבוקר מסמך הנוגע אליו תוך מחיקת פרטים מזהים של מקורות מידע. מקום שעצם הצגת המסמך, גם תוך מחיקת פרטים מזהים מתוכו, עלול לחשוף מקורות מידע, ניתן להציג את עיקרי תוכנו במסגרת תמצית דברים במקום להציגו גופו...

לסיכום היבט זה: כאשר מדובר בחשש לשמו הטוב של אדם עקב פעולת הביקורת, זכות העיון של המבוקר מחייבת ככלל העברה אליו של כל החומר הרלבנטי לצורך הביקורת, אלא אם כן קיימים טעמים בעלי חשיבות מיוחדת הנוצצים בצרכי תפקידה של מערכת הביקורת המצדיקים להימנע מכך....”