

TOMER HADAS, ADV.

RAFI HOLIN, ADV. & MEDIATOR

CARMEL HOREV-ALTMAN, ADV.

YARON SEIGER, ADV.

MAAYAN WEISS-LEVY, ADV.

DAHLIA BUSHINSKY, ADV.

LIRAZ MEGIDISH, ADV.

תומר הדס, עו"ד

רפי הולין, עו"ד ומגשר

כרמל חורב-אלסמן, עו"ד

ירון סיגור, עו"ד

מעין ויס-לוי, עו"ד

דליה בושנסקי, עו"ד

לירז מגדיש, עו"ד

מרץ 2017

לקוחות וידידים יקרים,

הנדון: אגרת מידע 3/2017

להלן תמצית חידושי הפסיקה החשובה של החודש האחרון:

חל איסור לחייב עובד להחתים נוכחות באמצעות טביעת אצבע¹

בית הדין הארצי לעבודה קבע:

חוב אדם למסור טביעת אצבע – פוגע, באופן לא מידתי, בשתי זכויות חוקתיות: בזכות הפרטיות ובזכות לאוטונומיה של אדם על גופו.

לפיכך, שימוש בטביעת אצבע לצורך רישום נוכחות ביומטרי – מנוגד לדין, אלא אם המעסיק יעמוד בכל התנאים הבאים:

1. על המעסיק לקבוע מדיניות ברורה, גלויה ומידתית בכל הנוגע לשימוש בשעון הביומטרי, ולשתף בקביעת המדיניות את העובדים ואת נציגות העובדים.

2. על המעסיק לקבל את הסכמתו המפורשת של כל עובד (כפי הנראה – למרות שאין חכרעה בעניין – הסכמה ברמה הקיבוצית איננה מספיקה).

3. להסכמה של עובד יינתן תוקף רק אם (א) היא ניתנה מרצונו החופשי, כלומר מבלי שתהיה כל סנקציה על סירובו (מכאן שמעסיק חייב לספק דרך אלטרנטיבית לדיווח על נוכחות, למקרה שעובד לא יסכים לטביעת האצבע); ו- (ב) הסכמתו ניתנה לאחר שהוא קיבל את מלוא המידע הרלבנטי הנוגע למאגר הביומטרי.

המידע הרלבנטי שעל המעסיק לספק לעובדיו כולל, בין השאר, הסבר מקיף ומפורט בעניינים הבאים:

מה בדיוק "ניטל" מהם; מי הם הטכנאים שייטלו מהם את טביעות האצבע ומה הכשרתם; האם טביעות האצבע נשמרות ב"מאגר"; מי אחראי על המאגר ולמי יש גישה אליו ואל המידע האצור בו; האם המידע שנשמר, נשמר בצמידות לפרטי זיהוי אישיים אחרים; מהן דרכי האבטחה של אותו מידע; מהן הסכנות האפשריות (גם במקרה של שמירת "תבנית" טביעת האצבע); האם לגורמים חיצוניים יש אפשרות להתחבר ל"מערכת" מבחוץ או שמה

¹ עסי"ק 7541-04-14 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' עיריית קלנסווה (מיום 15.3.2017)

מדובר במערכת "מבודדת"; האם ניתן להעתיק את טביעת האצבע מיחידת הקצה (חסורקים) – בין בצורה דיגיטלית ובין בצורה אחרת; מי בודק ומתי האם מידע זה נשמר או שמא נעשה נסיון שלא כדין לגשת אליו; כיצד ומתי מוחקים מידע מאותו מאגר; מי הממונה מטעם המעסיק על כל עניינים אלה, ומי אמון על מתן תשובות לשאלות, תחיות ובקשות לקבלת מידע.

4. בית הדין הוסיף כי גם במקרה שכל התנאים שלעיל מתקיימים, על המעסיק יהיה להוכיח שיש הצדקה אמיתית וראויה לעשות שימוש דווקא בשעוני נוכחות ביומטריים, כאשר ישנן דרכים הרבה פחות פוגעניות לדיווח על נוכחות.

במקרה שנדון בפני בית הדין, נקבע כי המעסיק לא עמד בתנאים המפורטים לעיל, ולכן נקבע כי עליו להפסיק את השימוש במאגר הביומטרי לאלתר ולוודא מחיקה (אצלו ואצל צדדים שלישיים) של כל נתון הקשור בעובדים.

לסיכום: מעסיק אינו רשאי לעשות שימוש בשעוני נוכחות ביומטרי, תוך חיוב עובדים למסור טביעת אצבע, אלא אם הוא קיים, באופן קפדני, את כל התנאים המפורטים לעיל. יתרה מזאת, הפרה של הוראות אלה יכולה להוות עוולה נזיקית ואף עבירה פלילית.

מעסיק חייב לנהל חקירה בעניין שמועות על הטרדה מינית, גם אם לא הוגשה תלונה²

התובע עבד אצל מעסיקתו לשעבר במשך תקופה של כשנה וחצי, עד שפוטר מעבודתו עקב תוסר שביעות רצון מתפקודו המקצועי.

במהלך התקופה אשר בה ניסה להתקבל לעבודה אחרת, גילה שגורמים אצל מעסיקתו לשעבר מוסרים למעסיקו הפוטנציאליים כי היו שמועות על כך שהתובע היה מעורב בהטרדות מיניות.

התובע טען כי בכך מעסיקתו לשעבר גרמה לו נזקים חמורים. התובע הוסיף וטען כי אם אכן היו עליו שמועות, אשר הגיעו לידעת מנהליו, חיתח עליהם חובה לחקור אותן.

בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב קיבל את התביעה, פסק לזכות התובע פיצוי בסך של 25,000 ₪ וקבע: בכל מקרה שבו למעסיק (או לכל גורם אצל המעסיק) נודע על מקרה של הטרדה מינית, גם אם לא הוגשה תלונה וגם אם מקור הידיעה בשמועות, הוא חייב להעביר את העניין לביורר על-ידי האחראית על מניעת הטרדה מינית במקום העבודה.

מעסיק חייב בסך מליון וחצי ₪ על פגיעה בזכות ההתארגנות³

המעסיק פגע בהתארגנות העובדים אצלו באופן חמור במיוחד – הן בהתנכלות לעובדים אשר הובילו את ההתארגנות, הן באי כיבוד זכות השביתה, הן בשינוי מבנה ארגוני אשר רק נועד להקשות על ההתארגנות, והן בהפעלת לחץ על העובדים לזנות את ההתארגנות. במסגרת מגמת החמרה של בתי הדין לעבודה בסכומי הפיצוי אשר מושגים על מעסיקים אשר פוגעים בזכות ההתארגנות של עובדיהם, בעיקר בהתארגנות ראשונית, בית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע פסק כנגד החברה פיצוי בסך מליון וחצי ₪.

בברכה,

הולין-הדס, עורכי דין

² טע"ד 42650-06-14 פלוני פלוני נ' העבודה אחזקות בע"מ (מיום 22.2.2017)

³ ס"ק 14979-12-15 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' ביכורי השקמה בע"מ ואח' (מיום 12.3.2017)