



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 49718-11-12

ס"ק 52386-11-12

1 23 פברואר 2014
2

לפני:

כב' השופטת ד"ר אריאלה גילצר-כץ

נציג ציבור (עובדים) ד"ר אליעזר רוזנטל

נציג ציבור (מעסיקים) מר אבי אידלסון

המבקשת

עיריית קלנסווה

ע"י ב"כ עו"ד: ואאל ראבי

-

המשיבים

1. הסתדרות העובדים הכללית החדשה

2. הסתדרות המעו"ף

3. יו"ר ועד עובדים קלנסווה

ע"י ב"כ עו"ד: גאווין חנן

3
4
5

פסק דין

6 האם רשאי מעסיק לחייב עובד למסור חתימה ביומטריית לצורך החתמות שעון נוכחות בבואו
7 ובצאתו ממקום העבודה – זוהי הסוגיה המהותית הרובצת לפתחנו במסגרת הסכסוך הקיבוצי דנא.

העובדות הצריכות לענייננו

9 1. ביום 26.11.12 הוגשה מטעם הסתדרות המעו"ף וההסתדרות הכללית החדשה – מרחב המשולש
10 הדרומי (להלן במאוחד עם יו"ר ועד עובדים קלנסווה: "המשיבים") בקשה דחופה לסעד זמני
11 וקבוע במסגרת בקשת צד בסכסוך קיבוצי כנגד עיריית קלנסווה (להלן: "העירייה" או
12 "המבקשת"). במסגרת הבקשה דרשו המבקשים בתמצית ובעיקר תשלום שכר חודש 10/12
13 לעובדים והצהרה על היעדר חובה מצד עובדי העירייה למסור טביעת אצבע.

14 2. ביום 27.11.12 הגישה עיריית קלנסווה בקשת צד בסכסוך קיבוצי ובקשה למתן צו מניעה זמני
15 במעמד צד אחד כנגד הסתדרות העובדים הכללית החדשה, הסתדרות המעו"ף ויו"ר ועד
16 העובדים קלנסווה. במסגרת הבקשה דרשה המשיבה בתמצית ובעיקר לקבל צו מניעה זמני כנגד
17 שביתת העובדים והפרעה לסדר עבודה תקין.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 49718-11-12

ס"ק 52386-11-12

3. ביום 29.11.12 נדונו הבקשות במאוחד והצדדים הסכימו על: תשלום יתרת משכורת 10/12 לעובדים; הפסקת כל שביתה או עיצומים והתייצבות לעבודה; בחינת אישור היצרן של המערכת הביומטרית.
4. לאחר שלא הצליחו הצדדים להגיע לכדי הידברות והסכמה ביניהם מעבר לאמור, הוחלט לקיים דיון נוסף אשר לאחריו יחליט ביה"ד האם לחייב את העובדים להחתים שעון נוכחות באמצעות טביעת אצבע – זוהי מהות ההחלטה להלן.

עיקרי טענות הצדדים

טענות המבקשת

5. לטענת העירייה הדרישה להחתמת כרטיס נוכחות מעוגנת בחקיקה (סעיף 25 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א – 1951 (להלן: "חוק שעות עבודה ומנוחה"); תיקון 24 לחוק הגנת השכר תשי"ח-1958 (להלן: "חוק הגנת השכר")), בהסכמים קיבוציים (סעיף 5.6 לחוקת העבודה; הסכם קיבוצי מיום 28.4.89 בין המדינה להסתדרות העובדים הכללית החדשה) ובנהלי משרד הפנים (חוזר מנכ"ל מס' 3/2008). כמו כן, קובע סעיף 66.1 לחוקת העבודה כי "סוג השעון יקבע ע"י ההנהלה".
6. הנהגת שעון נוכחות במקום העבודה קשורה קשר ישיר לשכר הניתן בגינה, ויש להקפיד על הנהגתו על פי הוראות הממונה על השכר בגופים מתוקצבים ונתמכים בשירות הציבורי.
7. העירייה רשאית להחליט על אופן דיווח הנוכחות ואין כל מניעה שתשנה את סוגו. לטענתה, שיטת דיווח הנוכחות בה בוחרת רשות מקומית הנה עניין אדמיניסטרטיבי, שעל פי חוקת העבודה (ר' סעיף 67) אל לנציגות העובדים להתערב בו.
8. זאת ועוד, לכאורה הלכה פסוקה היא כי עדכון שיטת דיווח על שעות עבודה היא במסגרת השינויים שזכאי מעסיק לבצע בעסקו (בג"צ 8111/96).
9. החלטת העירייה להנהיג דיווח נוכחות באמצעות טביעת אצבע נתקבלה בעקבות אי סדרים וחשדות לאי התייצבות מסיבית של עובדים לעבודה לרבות החתמת כרטיסי עמיתים באופן שגורתי. ההחלטה נתקבלה בעצה אחת עם הגורמים המוסכמים בעירייה, יועציה המשפטיים והחשב המלווה מטעם משרד הפנים.
10. העירייה ידעה את כלל העובדים במספר הזדמנויות כי עובד שלא יחתים שעון, לא יהיה זכאי לקבל שכר בהתאם לחוקת העבודה והדבר יראה כאי הופעה לעבודה. אילו הייתה העירייה



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 49718-11-12

ס"ק 52386-11-12

- 1 פועלת אחרת ומשלמת שכר לעובדים שלא החתימו נוכחות היה הדבר מהווה חטא ומעילה
- 2 בתפקיד.
- 3 11. לגישתה של המבקשת לא יכול להיות חולק כי דיווח נוכחות באמצעות חתימה ביומטריה הנו
- 4 מהימן יותר מדיווח באמצעות כרטיס מגנטי, בפרט לאור החשדות שנתגלו בעירייה באשר לאי
- 5 סדרים בדיווח. בכך תומך אף תיקון 24 לחוק הגנת השכר הקובע עדיפות לניהול דיווחי נוכחות
- 6 באופן אלקטרוני.
- 7 12. דיווח באמצעות טביעת אצבע הנו לגיטימי, מדויק, מהימן ומקובל במקומות רבים (ציבוריים
- 8 ופרטיים כאחד) ואין מדובר באמצעי פולשני שיש בו כדי לפגוע בזכויות העובד הפרטיות ואשר
- 9 אינו עומד בניגוד להוראות חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, התשנ"ב – 1992 (להלן: "חוק
- 10 היסוד"). דיווח באמצעות טביעת אצבע אינו בא בגדר אף אחת מן ההגדרות המצויות בחוק
- 11 הגנת הפרטיות, התשמ"א – 1981 (להלן: "חוק הגנת הפרטיות").
- 12 13. כמו כן, מבקשת העירייה להבהיר כי נתוני טביעות האצבעות אינם מוחזקים בידי צד שלישי
- 13 כלשהו, אלא מאוחסנים בתוכנה שרכשה העירייה בליווי שעונים תואמים והיא מופעלת על ידה
- 14 ועומדת לרשותה בלבד. לגישתה מדובר במידע דל ביותר, ביחס לכלל המידע המצוי בידה ביחס
- 15 לכל עובד.
- 16 עמדת מרכז השלטון המקומי בישראל
- 17 14. מרכז השלטון המקומי בישראל (להלן: "מרכז השלטון"), הגיש עמדה מטעמו ביום 3.4.13.
- 18 15. במסגרת נייר העמדה מצטרף מרכז השלטון לכלל הנימוקים אשר הובאו בתמצית לעיל מטעם
- 19 עריית קלנסווה ואף מוסיף עליהם ומחזקם.
- 20 16. יתרה מזאת, הוסיף מרכז השלטון וטען כי רשויות מקומיות רבות עברו בשנים האחרונות
- 21 לדיווחי נוכחות באמצעות שעון ביומטרי, לרבות לשכת התעסוקה המזהה את מבקשי העבודה
- 22 המתייצבים בלשכות השונות באמצעות מערכת זיהוי ביומטרי המכונה "התייצבותמט".
- 23 17. כמו כן, במסגרת הבעת עמדתו מציין מרכז השלטון כי אחד היתרונות של מערכת דיווח
- 24 ביומטרית הוא מניעת התופעה הפסולה של החתמת כרטיסי נוכחות של עובד אחד ע"י עובד
- 25 אחר.
- 26 18. דיווח מדויק של נוכחות עובדי ציבור בעבודתם הוא אינטרס ציבורי ויש בדיווח נוכחות
- 27 באמצעות מערכת ביומטרית כדי להבטיח זאת.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 49718-11-12

ס"ק 52386-11-12

19. שינוי שיטת דיווח הנוכחות נדונה בביה"ד בעבר, ובמקרה דומה לכאורה לענייננו נקבע כי אין
2 מדובר בפגיעה בזכויות העובד או בהרעת תנאים (עב' 1786/09).

20. לגישת מרכז השלטון, טענות המשיבים כאילו דיווח נוכחות ביומטרי דומה להליכי חקירה של
3 עבריינים במשטרה או לטיפול באסירים, ראוי שלא היו נטענות. זאת ועוד, אין בסיס במציאות
4 לטענה כי דיווח נוכחות באמצעים ביומטריים עומד בניגוד לסעיפים 7(א) ו-7(ג) לחוק היסוד, ולו
5 מן הטעם שלא מדובר בפגיעה בפרטיות או בחיפוש ברשות היחיד.
6

7 עמדת מדינת ישראל - משרד הפנים

21. משרד הפנים הגיש עמדה מטעמו ביום 25.4.13, לפיה ככל שאין מדובר במאגר ביומטרי אלא
8 בטביעת אצבע אשר אינה ניתנת לשימוש למעט לצרכי הזהוי בשעון הנוכחות, כנטען על ידי
9 המבקשת, אין המדינה מוצאת לנכון להתערב בהחלטת המבקשת, המקובלת אף על מרכז
10 השלטון המקומי.
11

12 טענות המשיבים

22. המשיבים מתנגדים התנגדות עקרונית לנטילת טביעות אצבע בכפייה מהעובדים במטרה
13 להכניסם למאגר ביומטרי, ורואים בכך, כלשונם, כהפיכת עובדי הרשויות המקומיות לחשודים
14 אוטומטית.
15

23. עד כה החתימו העובדים שעון נוכחות באמצעות כרטיס אלקטרוני, ולכך אין הם מתנגדים.
16 ההודעה על שינוי סוג השעון גרמה לעובדים המיוצגים על ידי המשיבים לחוש השפלה וכעס נוכח
17 העובדה כי העירייה מתכוונת לנהוג בהם כעבריינים ולקחת מהם טביעות אצבע. העובדים,
18 שהנם ברובם נשים בדרגות שכר נמוכות, רואים בכך מעשה של השפלה, ביזיון וחוסר אמון.
19

24. כמו כן, נטילת טביעות אצבע מן העובדים והכנסתם למאגר פרטי או ציבורי אינה מעוגנת בחוקי
20 מדינת ישראל או בחוקת העבודה. בניגוד לנטען על ידי המבקשת, טוענים המשיבים, כי על פי
21 סעיף 66 לחוקת העבודה, מעוגנת הסכמת ההסתדרות לשעון נוכחות, אך אין בה משום היתר
22 לעירייה לאלץ את עובדיה למסור טביעות אצבע.
23

25. משעה שעסקינן במקום עבודה מאורגן ובזכות אובליגטורית לכאורה המהווה תנאי בחוזה
24 עבודתו של כל אחד מן העובדים, אין המבקשת רשאית לפעול באופן חד צדדי (ר' סעיף 82
25 לחוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות ובר"ע 5/99).
26

26. בנוסף, במסגרת סיכומיהם מעלים המשיבים את הטענה כי שינוי שיטת דיווח הנוכחות מהווה
27 שינוי חד צדדי המנוגד להלכה, לחובות תום הלב ולחובה לנהל מו"מ. הפרוגטיבה הנתונה
28



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 49718-11-12

ס"ק 52386-11-12

- 1 למעסיק לנהל את עסקו אינה נותנת בידיו את הכוח לפעול בשרירות, אלא שחובה עליו להיוועץ
- 2 בנציגות העובדים ולנהל עמה מו"מ כפי שמתחייב מהדין, מההסכמים בין הצדדים וממערכת
- 3 יחסי העבודה הקיבוציים שביניהם. המבקשת אינה רשאית לנקוט צעדים חד-צדדיים לכפיית
- 4 שינוי אופן דיווח הנוכחות ללא מו"מ.

- 5 27. לטענת המשיבים, נטילת טביעות אצבע על פי החוק בישראל הנה חלק מהליכי החקירה של
- 6 עבריינים במשטרה והטיפול בעצירים ואסירים וכלל אינה חלק מחיי העבודה של עובדים
- 7 חופשיים במדינה דמוקרטית, להם שמורה הזכות להתנגד לחיפוש כפוי (ר' **חוק סדר הדין**
- 8 **הפלילי (סמכויות אכיפה חיפוש בגוף ונטילת אמצעי זיהוי)**, **תשנ"ו – 1996 וחוק סדר הדין**
- 9 **הפלילי [נוסח משולב]**, **תשמ"ב – 1982** (להלן: "**חוק סדר הדין הפלילי**")). יתרה מזאת, אף
- 10 בהליך הפלילי מוגבלות הסמכויות לנטילת טביעות אצבע וחייבים להיות עילה וחשש כלפי אזרח
- 11 בטרם יפנו אליו בבקשה למסירת טביעות אצבע. החוק מתיר רק לגופים ציבוריים מוגדרים
- 12 לקבל טביעות אצבע וגוף וחוק הגנת הפרטיות הוא המסדיר את סדרי שמירתם של נתונים אלו.
- 13 המבקשת אינה נמנית על הגופים הרשאים ליטול מידע כזה או לשמרו וכך גם החברה המעניקה
- 14 לה שירותים לעניין זה. נטילת טביעות אצבע מן העובדים לצורך החתמות שעון נוכחות יש בה,
- 15 לגישתם, כדי לראות בעובדי העירייה אסירים שניתן לרכזם ולחייבם להיכנס למאגר טביעות
- 16 אצבע ולמסור פעם או פעמיים ביום טביעות אצבע.

- 17 28. במישור הגנת הפרטיות טוענים המשיבים כי הזכות להגנת הפרטיות מעוגנת בסעיף 7(א) לחוק
- 18 היסוד, והגבלתו, על פי סעיף 8 לחוק היסוד, יכולה לבוא בכפייה רק מכוח חוק. עיריית קלנסווה
- 19 כרשות מקומית המהווה חלק מן הרשות המבצעת במדינה, מחויבת בשמירת כללי המשפט
- 20 החוקתי, המנהלי והציבורי לרבות המגבלות על כוחה להפר את פרטיות עובדיה. חוק היסוד עיגן
- 21 את זכותו של אדם לפרטיות, קבע את זכותו של אדם לשמירת חייו, גופו וכבודו ואסר על פגיעה
- 22 בהם. זכות זו פורשה בין היתר כזכות לאוטונומיה גופנית, ולגישתם של המשיבים נטילת אמצעי
- 23 זיהוי ביומטרי מהווה פגיעה בזכויות אלו ולפיכך פוגעת בכבוד האדם. נתונים ביומטריים הנם
- 24 עניינו הפרטי של אדם ואין לחייב את עובדי המבקשת ליתן דגימות ביולוגיות בניגוד לרצונם.

- 25 29. כמו כן הועלתה במסגרת הסיכומים הטענה כי דיווח נוכחות באמצעים ביומטריים אינו עולה
- 26 בקנה אחד עם חוק שעות עבודה ומנוחה, היות שלא מדובר באמצעי בו נוקב במפורש סעיף
- 27 1א(2) לאותו חוק. לפיכך, שומה על ביה"ד לקבוע כי כל עוד לא נוסף אמצעי הרישום הביומטרי
- 28 לאמצעים המותרים על פי חוק, מחייבת לשון החוק דחיית בקשתה של המבקשת.

- 29 30. זאת ועוד, נטען בסיכומים כי דיווח נוכחות באמצעי ביומטרי אינו מוסכם על פי חוקת העבודה
- 30 לעובדי הרשויות המקומיות. סעיפים 5-6.2 לאוגדן השירות מקימים את החובה "להטביע את
- 31 כרטיס הנוכחות" ותו לא. המשיבים מביאים את פירושה המילולי של המילה "כרטיס"



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 12-11-49718

ס"ק 12-11-52386

- 1 ומסיקים ממנו כי אין בגוף האדם איבר מקביל ל"כרטיס" ולפיכך דרישת הטבעת טביעת אצבע
- 2 בשעון הנוכחות נוגדת את האמור באוגדן.
- 3 31. המשיבים טוענים כנגד הטענה כי סעיף 66.1 לחוקה מקנה זכות ניהולית למבקשת לקבוע את
- 4 שעון הנוכחות, כי מדובר בסעיף משנת 1960 אשר בעת כתיבתו לא עלה בדעת המנסח שעון
- 5 נוכחות מלבד זה המכני שהיה קיים באותה עת. לפיכך, אין לראות בסעיף זה משום הסמכה או
- 6 הסמכה לקביעת כל שעון נוכחות שהוא על ידי המבקשת.
- 7 32. לא זו אף זו, הואיל וחברה חיצונית היא המספקת את המערכת הביומטרית למבקשת ונתוניו
- 8 הביולוגיים של העובד בה ימצאו ברשות צד ג', ברי כי נתונים אלו עלולים לזלוג הלאה ללא
- 9 גבול. לדבריהם, לא יהיה זה בלתי סביר לחשוב על מצב של גניבת זהות ביומטרית ושתילתה
- 10 במקומות אשר בעל הזהות לא התקרב אליהם, לרבות זירת פשע. לגישתם של המבקשים, לא
- 11 הציגה המבקשת כל ראיה לכך שהמערכת המוצבת אצלה מאובטחת וחסינה באופן מוחלט.
- 12 33. לבסוף, טוענים המשיבים כי בידי המבקשת אפשרויות חלופיות פחות פוגעניות לרישום נוכחות
- 13 העובדים, שאינן מחייבות את העובד לוותר על פרטיותו.
- 14 **עדויות**
- 15 34. מטעם המבקשת העיד מר ג'מל עבד אלכרים, ממלא מקום ראש עריית קלנסווה.
- 16 35. מטעם המשיבים העיד מר גיל בר טל, מנהל חטיבת הרשויות המקומיות בהסתדרות המעוף.
- 17 **דינו והכרעה**
- 18 36. לאחר שעיינו בראיות ובמסמכים, שמענו עדויות ושקלנו את עמדות הצדדים והרשויות אשר
- 19 הגישו עמדה מטעמן, באנו לכלל מסקנה כי במקרה דנא המבקשת רשאית להחליט, אף ללא
- 20 היוועצות בנציגות העובדים, כי רישום הנוכחות במשרדה יתבצע באמצעות שעון נוכחות
- 21 ביומטרי.
- 22 **המסגרת הנורמטיבית**
- 23 **האם מדובר בפגיעה בפרטיות**
- 24 37. בבואנו לבחון את טענת המשיבים המבוססת על הוראות חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, עלינו
- 25 להכריע בשאלה האם שימוש במערכת ביומטרית כשעון נוכחות לעובדים פוגעת בזכות חוקתית
- 26 המוגנת בחוק היסוד. אם ימצא כי מדובר בפגיעה בזכות מוגנת כאמור, יהיה עלינו לבחון האם
- 27 מדובר בפגיעה כדין העומדת במבחני פסקת ההגבלה המצויה בסעיף 8 לחוק היסוד.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 49718-11-12

ס"ק 52386-11-12

- 1 38. סעיף 7 לחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו קובע:
- 2 "(א) כל אדם זכאי לפרטיות ולצנעת חייו.
- 3 (ב) אין נכנסים לרשות היחיד של אדם שלא בהסכמתו.
- 4 (ג) אין עורכים חיפוש ברשות היחיד של אדם, על גופו, בגופו או בכליו.
- 5 (ד) אין פוגעים בסוד שיחו של אדם, בכתביו או ברשומותיו."
- 6 39. נראה כי, ואין אנו קובעים כעת מסמרות בדבר, נטילת טביעות אצבעותיו של אדם, שלא
- 7 בהסכמתו, מהווה פגיעה בזכותו של אדם לפרטיות ובזכויותיו המוגנות על פי חוק היסוד. אכן,
- 8 וכפי שכבר נפסק לא אחת, הזכות לפרטיות קיימת גם במקום העבודה ופגיעה בה כפופה
- 9 להסכמה מצדו של העובד. החובה להגן על זכות זו נובעת אף מתניות מכללא בחוזה העבודה
- 10 וחובת תום הלב ביחסים שבין עובד למעסיק (ר' עב (נע"ע (ארצי) 90/08 טלי איסקוב ענבר נ' **מדינת ישראל - הממונה על חוק עבודת נשים** (פורסם בנבו, 8.2.11); דב"ע נ/ו-293 פלונית – **חברה אלמונית בע"מ**, עבודה ארצי כרך (2) 302).
- 12 40. עם זאת, אל מול זכותו של העובד לפרטיות ניצבת זכותו של המעסיק לקניין, המעוגנת אף היא
- 13 בסעיף 3 לאותו חוק יסוד. מזכות זו וכנגזרת, הוכרה זכותו של המעסיק לקבוע את התנאים
- 14 והכללים על פיהם יתנהל מפעלו - זוהי הפרוגטיבה הניהולית. זכות זו משתרעת אף על האופן
- 15 שבו יתנהלו רישומי הנוכחות במקום העבודה, כל עוד לא נקבעה רשימה סגורה של האפשרויות
- 16 לניטור נוכחות עובדים בחוקי העבודה.
- 17 41. לא זו אף זו, בענייננו, מהראיות שהוצגו בפנינו ולא נסתרו, עולה כי לא מדובר בנטילת טביעות
- 18 אצבע במובן הרגיל, אלא בנטילת טביעות אצבע באופן אלקטרוני שאינו יוצר העתק מדויק
- 19 המשמר את צורת הטביעה על כל מאפייניה ואשר אינו יכול לשמש הוכחה להמצאותו במקום
- 20 מסוים בהקשרים אחרים, ובלשון היצרן:
- 21
- 22 "The extraction of fingerprint means extracting main
- 23 characteristic data from fingerprint image; encrypted and
- 24 preserved as characteristic template. The match of characters
- 25 means comparing about two characteristic fingerprint templates
- 26 in order to obtain their similarity.
- 27 ...
- 28 It is acknowledged internationally, the information of these
- 29 fingerprint templates contain is just a part of the whole finger



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 49718-11-12

ס"ק 52386-11-12

1 print information, which can not be recovered to the original
2 fingerprint image.

3 ...

4 The characteristic template, rather than the fingerprint image
5 will be preserved and applied as the unique identification data."

6 42. כלומר על פי האמור באישור היצרן, טביעת האצבע אשר נישלת מן העובדים מתורגמת לכדי
7 תבנית מאפיינים אשר משויכת בתוך המערכת לעובד מסוים, וממנה לא ניתן לשחזר את
8 הטביעה המקורית.

9 43. לפיכך, ברי כי אין אנו עוסקים בנטילת טביעות אצבע במובן הרגיל והפוגעני של התחליף, אלא
10 בהליך דומה בלבד, אשר נועד למטרה ראויה ונעשה במידה שאינה עולה על הנדרש. הנטילה, על
11 פי החסבר שהובא לפנינו, נעשית באופן חד פעמי, ממנה מתורגמים מאפיינים אחדים לצורך
12 שמירה במערכת הממוכנת והחתימה המבוצעת בהמשך בעת הכניסה והיציאה אינה שונה
13 מבחינה אלקטרונית מהחתימת כרטיס זיהוי.

14 44. אשר על כן, לגישתנו אין הדבר דומה כלל וכלל לנטילת אמצעי זיהוי על פי חוק סדר הדין הפלילי
15 והשוואה זו הנה קיצונית ואף בלתי ראויה. העובדים אשר ניטל מהם אמצעי זיהוי אישי אשר
16 אינו ניתן להעברה בין עובד אחד למשנהו, אינם עבריינים ואין המעסיק רואה אותם או נוהג
17 בהם ככאלה. הובהר כי טביעת האצבע הניטלת מן העובדים אינה יכולה לשמש לצורך חקירה
18 פלילית וודאי לא לצורך הרשעה, שכן לא ניתן להשוות את הטביעה האלקטרונית השמורה
19 במערכת המותקנת אצל המעסיק לטביעה רגילה שיכולה להימצא בזירת אירוע. יוער כי אין
20 אלא להצר על כך כי העובדים חשים באופן סובייקטיבי כי הדבר משפיל או מבזה אותם ודומה
21 להליך מעצר או גביית ראיות.

22 נראה כי תחושה סובייקטיבית זו של עובדים בודדים אינה נחלת הכלל - הראיה כי עובדים רבים
23 במשק, בשוק הציבורי והפרטי כאחד חותמים מדי בוקר וערב באמצעות טביעת אצבע וברי כי
24 רובם ככולם אינם חשים כי הדבר דומה להליך גביית ראיות במשטרה.

25 האם נדרשת הסכמת הארגון היציג

26 45. חוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות (לעיל ולהלן: "חוקת העבודה") קובעת כדלקמן (פרק
27 י"ג – משמעת ונוכחות בעבודה):

28 66.1. בדיקת נוכחות בעבודה

8 מתוך 14



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 49718-11-12

ס"ק 52386-11-12

- 1 (א) במקומות בהם מועסקים בשבוע עבודה בן 5 ימים יונהג שעון נוכחות או
2 הסדרי חתימות ובדיקות נוכחות שיחייבו את כלל העובדים באותו מקום
3 עבודה.
- 4 ...
- 5 סוג השעון יקבע על ידי ההנהלה.
- 6 ...
- 7 67. היחסים בין הוועד והרשות המקומית – מחובתו של ועד העובדים לסייע
8 לרשות בקיום המשמעת בעבודה וביצירת יחסים הוגנים בינה לבין
9 העובדים... ועד העובדים יטפל בכל העניינים המקצועיים של העובד ואינו
10 רשאי להתערב בעניינים אדמיניסטרטיביים.
- 11 (פרק י"ז – משא ומתן בין הרשות ונציגות העובדים):
- 12 82. מו"מ בין הנהלה והוועד – בכל העניינים הנוגעים לעובדים בקשר עם
13 העבודה ותנאיה או מילוי חוקת העבודה, תדון ההנהלה תחילה עם ועד
14 העובדים והסניף לפי יוזמת אחד הצדדים. אם ועד העובדים אינו מסכים
15 להחלטת ההנהלה, עובר העניין הנדון למו"מ בין ההנהלה ובין המרכז. כל
16 הוראה של ההנהלה שיש בה משום פגיעה בעיניי העובדים או בניגוד
17 לחוקה, הוצאתה לפועל נדחית עד לגמר הדיונים לפי הסעיף הבא.
- 18 46. בחוזר מנכ"ל משרד הפנים 3/2008 מיום 15 באפריל 2008 נקבע:
- 19 (7). הנחיות בנושא ניהול עובדים
- 20 ב. החתמת כרטיס נוכחות
- 21 עובדי הרשות המקומית, כולל עובדים המועסקים בחוזה משכורת כוללת או
22 בשכר בכירים, חייבים להחתים כרטיס נוכחות פעמיים ביום.
23 החתמת הכרטיס לחייבת להיעשות בתחילת יום העבודה וכן ביציאה ממנו.
24 במקרה של היעדרות...
- 25 על הרשות המקומית לנקוט סנקציות כנגד עובדים הנעדרים מהעבודה בלא
26 אישור ו/או שאינם ממלאים אחר ההנחיות בנוגע לדיווחי נוכחות."
- 27 47. מן האמור לעיל עולה כי הואיל ועסקינן בסוגיה שספק אם היא מהווה אחד מתנאי העבודה
28 ברשות, לא נדרשת הסכמת הארגון היציג לצורך שינוי סוגו של שעון הנוכחות או אופי הדיווח.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 49718-11-12

ס"ק 52386-11-12

- 1 אדרבה, על פי חוקת העבודה הועד אינו רשאי להתערב בעניינים אדמיניסטרטיביים כגון דא ואף
- 2 נקבע מפורשות כי "סוג השעון יקבע על ידי ההנהלה". זאת ועוד, נראה כי במספר רשויות
- 3 מקומיות אחרות, בהן קיימות מערכות דומות או זהות לצורך ניטור נוכחות העובדים, ארגון
- 4 העובדים לא התנגד להחלפת שעון הנוכחות לשעון המבוסס על טביעות אצבע.
48. לא ניתן לקבל את נימוקם של המשיבים כאילו הזכות הניהולית הקבועה בחוקת העבודה אינה
- 5 מקנה זכות כיום משום שנוסחה בשנת 1960, עת שלא עמד לנגד עיני המנסחים שעון נוכחות
- 6 המבוסס על טביעה ביומטרית. ראשית, חוקת העבודה פורסמה ויצאה לאור כספר מאוגד בשנת
- 7 2002 ומכאן שלא ניתן לטעון כעת על פי הנוחות כי אין היא רלוונטית משום שנוסחה ב-1960,
- 8 שכן אילו היו הצדדים רואים בעייתיות בניסוחים אחדים משנים עברו, יכולים היו להתנות
- 9 אליהם בהסכמים חדשים שנחתמו מאז ועד היום, וכיוב'. שנית, העובדה כי המנסחים בשנת
- 10 1960 טרם ראו לנגד עיניהם שעון מסוג זה הקיים כיום אינה מעלה ואינה מורידה. מהות העניין
- 11 היא שהרשות הסכימה על ניטור שעות העבודה באמצעות שעון נוכחות, והוסכם כי סוג השעון
- 12 יקבע על ידה במסגרת הפרווגטיבה הניהולית הנתונה לה בכלל, ובעניינים אדמיניסטרטיביים
- 13 בפרט. נהפוך הוא – העובדה כי המנסחים ראו לנגד עיניהם קיומם בעתיד של שעוני נוכחות
- 14 מסוגים שונים מעידה דווקא על כך כי לא הטרידה אותם העובדה שסוג השעון יקבע על ידי
- 15 הרשות באופן בלעדי ומבלי להיוועץ במי מן המשיבים.
49. בדומה אף אין אנו מקבלים את טיעוניהם של המשיבים כאילו "כרטיס" אינו יכול להיות טביעת
- 17 אצבע. ראשית, משום שבאותה מידה ניתן היה להטביע את חותם טביעות האצבע ע"ג כרטיס על
- 18 מנת לשייכו לעובד מסוים ואז טיעון זה היה מתייטר, ושנית, משום שברי כי ההוראות
- 19 הרלוונטיות נוסחו בהתאם לשעון הנוכחות שקיים היה באותה עת מבלי שהוקדשה מחשבה
- 20 למינוח "כרטיס". אין ספק כי אילו היה עומד לנגד עיניו של המנסח שעון נוכחות אשר ניתן
- 21 להחתימו באמצעי אחר מלבד כרטיס, כגון טביעה ביומטרית או אמצעי אחר, היה נבחר נוסח
- 22 מעט שונה להנחיה, אך אין בכך כדי לגרוע מ"כוונת המשורר".
- 23
50. אשר על כן, נראה כי גם על פי חוקת העבודה, קיימת למבקשת פרווגטיבה ניהולית לקבוע את
- 24 סוג השעון אשר ישמש להצהרה על נוכחות עובדיה ואופן דיווח נוכחות עובדיה במחוזותיה,
- 25 מבלי שיהיה חובה עליה להיוועץ במשיבים עובר לשינוי סוג השעון. יוער בהקשר זה כי פסק
- 26 הדין אשר הובא כאסמכתא לטענת המשיבים בדבר חובת ההיוועצות, קשה לבצע ממנו היקש
- 27 בנסיבות שבפנינו, שכן ניוד עובדים אינו דומה לשינוי האופן הטכני שבו מחתימים העובדים
- 28 "יצאה" ו"כניסה", וממילא עסקו שם בסוגיה של צו זמני להבדיל מעיקרי ואך נקבע כי ראוי
- 29 שהצדדים יקיימו הידברות בעניינים הנוגעים לתנאי העבודה, אשר יש בהם משום פגיעה
- 30 פוטנציאלית בעובדים.
- 31

32



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 49718-11-12

ס"ק 52386-11-12

1 האם שעון נוכחות ביומטרי עולה בקנה אחד עם חוק שעות עבודה ומנוחה

2 51. סעיף 25 לחוק שעות עבודה ומנוחה קובע כך :

3 25. (א) מעביד חייב לנהל פנקס בדבר שעות עבודה, שעות מנוחה שבועית,

4 שעות נוספות, גמול שעות נוספות וגמול עבודה במנוחה השבועית, ובו

5 יירשמו הפרטים שייקבעו בתקנות.

6 (1א) (1) לעניין שעות עבודה, שעות מנוחה שבועית ושעות נוספות

7 ייערך הרישום בפנקס שעות העבודה באופן שוטף ויכלול

8 רישום שעות עבודה בפועל;

9 (2) לא בוצע הרישום בפנקס כאמור בפסקה (1) באמצעים

10 מכניים, דיגיטליים או אלקטרוניים, יחתם הרישום מדי יום

11 בידי העובד ויאושר בחתימת אחראי שהמעביד מינה לכך,

12 אלא אם כן...

13 (ההדגשה לא במקור – א.ג.כ.)

14 52. סעיף 25(א1) נוסף לחוק במסגרת תיקון 12 אשר היווה תיקון עקיף לתיקון 24 לחוק חגנת

15 השכר. על פי דברי ההסבר, נועד התיקון שבסעיף זה להבטיח רישום נוכחות מהימן בשל

16 חשיבותם של רישומי הנוכחות לחישוב שכרם של העובדים (נ' הצעות חוק הכנסת 179, כ"ד

17 בחשון התשס"ח 5.11.2007). אכן, אין מחלוקת כי דיווח באמצעי ביומטרי הנו מהימן יותר

18 מאשר אמצעים חלופיים הקיימים כיום בשוק.

19 53. לא ניתן לקבל את פרשנותם של המשיבים, כאילו אמצעי זיהוי ביומטרי אינו בא בגדרי החוק

20 ולפיכך על פי לשון החוק לא ניתן להיעתר לבקשת המבקשת. החוק עושה שימוש במילים רישום

21 באמצעים מכניים, דיגיטליים או אלקטרוניים. לגישתנו מדובר בהגדרה הרחבה ביותר שניתן

22 היה לתת לאמצעי רישום הנוכחות והיא כוללת בחובה שימוש בשעון המבוסס על טביעת אצבע

23 אלקטרונית.

24 **משפט משווה**

25 54. למעלה מן הצורך, ראינו לנכון לסקור על קצה המזלג מקצת מן הנהוג בניכר, שכן עסקינן

26 בסוגיה שאינה ייחודית למדינת ישראל, עסקו בה מעט במדינות אחרות ואפשר שיהיה בכך כדי

27 לשפוך אור בענייננו.

28 55. במדינת ניו יורק, ארה"ב, נחקק סעיף ייעודי לעניין זה הקובע כדלקמן :

29 "Section 201-a:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 49718-11-12

ס"ק 52386-11-12

- 1 **Fingerprinting of employees prohibited**
- 2 **Except as otherwise provided by law, no person, as a condition of**
- 3 **securing employment or of continuing employment, shall be**
- 4 **required to be fingerprinted. This provision shall not apply to**
- 5 **employees of the state or any municipal subdivisions or**
- 6 **departments thereof, or to the employees of legally incorporated**
- 7 **hospitals, supported in whole or in part by public funds or**
- 8 **private endowment, or to the employees of medical colleges**
- 9 **affiliated with such hospitals or to employees of private**
- 10 **proprietary hospitals."**
- 11 56. באופן עקרוני נטילת טביעות אצבע מעובדים במדינת ניו יורק, בניגוד לרצון העובדים, הנה
- 12 אסורה. במבט ראשון נדמה כי הדבר סותר את אשר אנו באים להכריע במקרה דנא.
- 13 מאי נפקא מינה – בענייננו מדובר ברשות מקומית, גוף ציבורי, אשר הנו מוחרג אף על פי
- 14 ההוראה המחמירה הנ"ל בדין הניו יורקי. לשון אחר, במדינת ניו יורק, הגם שחל איסור גורף על
- 15 נטילת אמצעי זיהוי מסוג טביעות אצבע מעובדים כתנאי להעסקה או להמשך העסקה, איסור
- 16 זה אינו חל ואינו תקף כאשר מדובר בגופים ציבוריים, לרבות גופים מתוקצבים הנתמכים
- 17 בכספי ציבור. אם כך, במקרה דנא, אף על פי הדין הניו יורקי, רשאית המשיבה ליטול אמצעי
- 18 זיהוי מסוג זה מעובדיה.
- 19 57. במדינתנו הקטנה, קיימת חשיבות רבה אף יותר לשמירה על כספי הציבור ואופן הוצאתם על ידי
- 20 גופים ציבוריים. מכאן נובע כי מהימנות דיווחי הנוכחות של עובדי ציבור לצורך תשלום
- 21 משכורתם מקופת המדינה הנה חשובה ביותר ואין להקל ראש בדבר. עקרון השמירה על כספי
- 22 הציבור מחייב את המסקנה כי יש לאפשר לרשויות המדינה לפקח על שעות עבודתם של עובדיה
- 23 באופן מיטבי ולא להגבילה בעשותה כן, אלא ככל שהדבר מהווה פגיעה מהותית בזכויות
- 24 העובדים. לפיכך, לגישתנו שיטת דיווח הנוכחות והמעבר לשעון ביומטרי ברשויות
- 25 המקומיות הנו ראוי ורצוי בנסיבות העניין. במאמר מוסגר, יובהר כי אין אנו קובעים מסמרות
- 26 לגבי האופן בו ראוי לנהל ולהתנהל בגופים פרטיים.
- 27 58. באלברטה קנדה, ניתנו עוד בשנת 2008 שתי חוות דעת בעניינים דומים על ידי הנציבות האמונה
- 28 על חופש המידע והפרטיות, האחת כאשר פנה עובד מוסד טיפולי לנציבות האמונה על חופש
- 29 **Investigation Report** (ר' **Investigation Report**)
- 30 **f2008-ir-001**) והשנייה כאשר פנתה עובדת מועדון לילה בטענה דומה (ר' **Investigation**)



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 49718-11-12

ס"ק 52386-11-12

1 **Report p2008-ir-005**. בשני המקרים נקבע בסופו של יום, לאחר סקירת החוק והנסיבות כי
2 ככל שהמעסיק יידע את העובדים אודות אופן פעולת המערכת, רשאי הוא ליטול טביעות אצבע
3 מן העובדים לשם ניטור מועדי כניסתם למקום העבודה ויציאתם ממקום העבודה.

4 להלן מסקנות הנציב במקרה השני כלשונן, היפות לענייננו:

5 **[67] Any aversion toward biometrics and fingerprints in**
6 **particular, is usually related to the association with criminality**
7 **and law enforcement's use of this information to identify**
8 **offenders. Collection of this information naturally raises**
9 **concerns about privacy and dignity. However, an important**
10 **distinction must be made between collection of actual biometric**
11 **information used for "one-to-one identification" of a person, and**
12 **collection of numeric representations of biometric attributes for**
13 **"one-to-one authentication" of an individual. In the latter case, a**
14 **finger, hand, voice, or facial imprint is not actually captured;**
15 **instead numbers representing unique features of a biometric,**
16 **from which the biometric cannot be reconstructed or**
17 **reproduced, are collected.**

18 **[68] ... In order for individuals to make meaningful decisions**
19 **about their privacy, an organization has a duty to explain**
20 **precisely what personal information is being collected, used and**
21 **disclosed and for what purpose... there is an enhanced**
22 **responsibility for organizations to explain not only the purposes**
23 **for which personal information is being collected, but also what**
24 **information about the individual is being collected.**

25 59. עיינו הרואות, כי בקנדה אף במקרה בו היה מדובר בגופים פרטיים אשר ביקשו לנתר את שעות
26 נוכחות העובדים באמצעות שעון ביומטרי, התירה הנציבות לעשות כן נוכח העובדה שדובר
27 בשעון אשר מתרגם את נתוני הטביעה לכדי תבנית אלקטרונית ממנה לא ניתן לשחזר את
28 הטביעה הביומטרית המקורית. משבנענינו שוכנענו כי המערכת פועלת באותה צורה, ברי כי



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 49718-11-12

ס"ק 52386-11-12

- 1 לגישת הקנדים אף אם היה מדובר בגוף פרטי, היה עלינו להתיר את השימוש במערכת, קל
2 וחומר כאשר מדובר בגוף ציבורי.
- 3 60. אי לכך, נראה כי בחינת המשפט המשווה באופן מדגמי תומכת במסקנה אליה הגענו – כי אין
4 בשימוש בשעון המבוסס על טביעות אצבע של העובדים, משום פגיעה בעובדים, בפרטיותם או
5 בכבודם.
- 6 61. לכך מתווספת העובדה, כי שעון מסוג זה והשימוש באמצעים ביומטריים הופך נפוץ יותר יום יום
7 במחוזותינו, וכבר היום אנו עדים לחתימה אלקטרונית בכניסה וביציאה מן הארץ, בהתייצבות
8 בלשכת התעסוקה לשם קבלת דמי אבטלה, בבקשה לקבלת ויזה לביקור או שהייה בארצות
9 הברית ובמדינות אחרות וכן בעתיד הקרוב כנראה אף בהנפקת תעודת זהות לכל אזרח.
- 10 62. אשר על כן, נוכח כל האמור לעיל, רשאית המבקשת לבצע רישום נוכחות במשרדיה באמצעות
11 שעון נוכחות ביומטרי.
- 12 63. משעסקינן בסכסוך קיבוצי, אין צו להוצאות.
- 13
14
15 ניתן היום, כ"ג אדר תשע"ד, (23 פברואר 2014), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.
- 16
17
18

מר אבי אידלסון
נציג ציבור (מעסיקים)

ד"ר אריאלה גיל-אד
שופטת

ד"ר אליעזר רוזנטל
נציג ציבור (עובדים)

19
20
21