



מרץ 2017



GORNITZKY&CO

עדכון לקוחות מתחום דיני העבודה

לקוחות יקרים,
אנו מבקשים לעדכן אתכם בפסקי דין מהותיים שניתנו בבתי הדין בשבועות האחרונים.

בית הדין הארצי: החתמת שעון נוכחות ביומטרי פוגעת בפרטיות העובד¹

בית הדין הארצי קיבל את ערעור ההסתדרות, ביטל את פסק הדין של בית הדין האזורי וקבע כי דרישת מעסיק מעובדו למסור נתונים ביומטריים, ובכלל זה טביעת אצבע לצרכי שעון ביומטרי, מהווה פגיעה בלתי מידתית בזכות העובד לפרטיות.

בית הדין קבע כי טביעת אצבע היא מידע פרטי-אישי של אדם, ומסירתה פוגעת, כבר בעצם המסירה, בפרטיות ובאוטונומיה של המוסר ולכן, על טביעת אצבע חולשות הוראות החקיקה והפסיקה הרלוונטיות לזכות לפרטיות. ככל זכות יסוד, אף הזכות לפרטיות והזכות לאוטונומיה אינן מוחלטות וניתן להגבילן או בחוק או בהסכמה פרטנית. מכיוון שאין חוק המתיר זאת, במקרה שניתנה הסכמה פרטנית, יש לבחון האם מדובר בהסכמה מדעת (האם הוצגו הפרטים הרלוונטיים באשר לטיב השעון הביומטרי מבעוד מועד; האם נקבעה מדיניות בנושא; האם ניתן לעובד הסבר מדוע ניטלת ממנו טביעת האצבע; האם טביעה זו נשמרת במאגר?; מי אחראי על המאגר?; למי יש גישה למאגר (האם יש אישור יצרן על האמור וכיוצ"ב) ובהסכמה מרצון חופשי של העובד, אשר

1. עס"ק (ארצי) 14-04-7541 הסתדרות העובדים הכללית החדשה מרחב המשולש הדרומי נ' עיריית קלנסווה (פורסם בנבו, 15.03.2017)

תיבחן באופן פרטני לגבי כל עובד ועובד. כלומר, יש לבחון, בין היתר, מבחני תום לב ומידתיות וכן את ההוראה החוזית בראי סעיף 30 לחוק החוזים, הקובע כי "חוזה שכריתתו, תכנו או מטרתו הם בלתי חוקיים, בלתי מוסריים או סותרים את תקנת הציבור – בטל"; במצב שבו ההוראה עוברת את המשוכה של סעיף 30 לחוק החוזים – עובר עיקר המשקל לשאלת האמצעים שרשאי מעסיק לנקוט כלפי עובד שיסרב למלא אחר ההוראה, שאלה זו תוכרע על בסיס מבחני תום הלב, הסבירות והמידתיות.

משאין הוראת חוק המתירה למעסיק לדרוש מעובדו טביעת אצבע לשם שימוש במערכת נוכחות ביומטרית ומשלא ניתנה הסכמה פרטנית מדעת של ו"מרצון חופשי" של העובד, לא ניתן לחייבו למסור טביעות אצבע לשם שימוש במערכת ביומטרית. וכדבריו של בית הדין: "כפיית עובדות החינוך על ידי העירייה למסור טביעת אצבע לשם שימוש בשעון הביומטרי, תוך איום (ומימוש) לשלול את שכרן אם לא יעשו כן, מגלמת בתוכה פגיעה שלא כדין בזכותן לפרטיות ובזכותן לאוטונומיה על גופן, ומהווה הפרה מצד העירייה של חובות תום הלב וההגינות המוגברות המוטלות עליה כמעסיקה."

לאור האמור, הרי שאסור להפעיל כל סנקציה על עובד אשר מסרב להחתים טביעת אצבע.

על מנת שתוכשר פגיעה שכזו, בנוסף להסכמת העובד, עליה להיות בעלת תכלית ואינטרס לגיטימי של המעסיק, על המעסיק לוודא את טיב המערכת הביומטרית, תוקפה ומהימנותה (וזאת באמצעות הצגת חוות דעת של מומחה בלתי תלוי ולא של יצרן המערכת הביומטרית) ועליה להיות מידתית – כלומר ככל שיש אפשרות לנקוט באמצעי פוגעני פחות בפרטיות העובדים כך הפגיעה בשימוש הביומטרי תהיה בלתי מידתית. בפסיקתו, בית הדין מציין כי אמצעי פוגעני פחות הוא למשל: התקנת מצלמה מעל עמדת שעון הנוכחות המצלמת את העובדים המחתימים כרטיס או מערכת נוכחות ביומטרית מבוססת כרטיס. בנוסף, בית הדין דן בשאלה האם ניתן להגביל את הזכות בהסכמה קיבוצית, אך נמנע מלהכריע בשאלה זו.

לסיום, מציין בית הדין כי אין איסור מוחלט על מעסיק לעשות שימוש בשעון נוכחות ביומטרי, אך נוכח כל האמור לעיל, מעסיק הרוצה לעשות שימוש באמצעי זה, יהיה עליו לעמוד בתנאים קפדניים ביותר.

פיצוי של 1.5 מיליון ₪ בגין פגיעה בהתארגנות ראשונית²

בית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע (כב' השופט יוחנן כהן) הטיל ביום 12.3.2017 פיצוי כספי בסך של 1,500,000 ₪ בגין פגיעה בהתארגנות העובדים. מדובר בפיצוי הגבוה ביותר שהוטל בגין פגיעה בהתארגנות עובדים ראשונית.

בשנת 2015 רשת ביכורי השקמה נרכשה ע"י רמי לוי. על רקע חילופי הבעלות החלו נציגי העובדים לפעול במטרה להתאגד בהסתדרות, 140 מתוך 180 עובדים הצטרפו לבקשת ההתאגדות ובמקביל הוכרז על סכסוך עבודה לאור טענת העובדים כי הנהלת החברה מתנכלת לניסיונם להתאגד. למחרת ההודעה על יציגות, הוזמנו לשימוע לפני פיטורים הפעילים המרכזיים בהתארגנות. לאחר מכן, הודיע רמי לוי כי בכוונתו לסגור את חברת ביכורי השקמה ולמזג את פעילותה עם רשת רמי לוי שיווק השקמה תוך קליטת עובדי חברת הבת. ההסתדרות, שלא הייתה יציגה בחברת רמי לוי שיווק השקמה בע"מ, התנגדה לצירוף עובדי ביכורי השקמה לחברה האם וזאת על מנת שלא לאבד את היציגות. לאחר שעובדי חברת הבת פתחו בשביתה, הפעילה הנהלת החברה קבלן חיצוני לביצוע עבודות ליקוט הירקות ונהיגת משאיות החלוקה, המבוצעות באופן רגיל בידי העובדים השובתים ובעל החברה, מר רמי לוי, בא בדברים עם העובדים השובתים ואיים עליהם כי יפוטרו ככל שלא ישובו לעבודה והוסיף לדבריו איומים אישיים והשמצות שכוונו למארגני ההתארגנות בפני כלל העובדים השובתים שנכחו במקום.

בית הדין קבע כי רמי לוי והחברות הקשורות לו/בשליטתו "כגועו בהתארגנות העובדים באופן קיצוני - תוך פגיעה במובילי ההתארגנות והצרת צעדיהם באופן בוטה; פגיעה בזכות השביתה המוכרת כבעלת מעמד של זכות יסוד; התבטאויות נחרצות וקשות כנגד קיומו של ארגון העובדים ופגיעה קשה בהתאגדות". כמו כן, נקבע כי "העברת פעילות החברה הייתה מהלך פיקטיבי המונע משיקולים זרים של פגיעה בהתארגנות". לבסוף קבע בית הדין כי "נוכח הפגיעה הקשה והאנושה בהתארגנות עובדים ראשונית עד כדי העלמתה - אנו מוצאים לנכון לפסוק פיצוי כספי משמעותי בסך של 1,500,000 ₪".

האמור הינו המשך ישיר של פסיקת בית הדין הארצי בעניין חברת פלאפון.

**אנו תקווה, כי חוזר זה יסייע לכם המעסיקים בהתנהלות היום יומית מול העובדות והעובדים במסגרת יחסי העבודה ויישום העסקה הוגנת ויעילה.
אנו עומדים לרשותכם בכל שאלה ו/או הבהרה בעניינים אלו.**



עו"ד מיכאל איילון, שותף

Michaela@gornitzky.com 