



חיוב עובדים במסירת טביעת אצבע

עסק 04/14-7541, הסתדרות העובדים הכללית החדשה ואח' נגד עיריית קלנסווה, 13 במרץ 2017

העובדות

בית-הדין האזורי לעבודה קבע כי עיריית קלנסווה כמעסיקה, רשאית לבצע רישום נוכחות במשרדה באמצעות שעון נוכחות ביומטרי וכי היא אינה מחויבת להיעזר בעניין זה עם נציגות העובדים.

על פסק-דין זה הוגש הערעור הנדון כאן, על-ידי ההסתדרות, לבית-הדין הארצי לעבודה.

פסק הדין של בית הדין הארצי לעבודה

נושא הערעור מעלה שאלות מורכבות מבחינת האיזון הראוי בין 2 זכויות יסוד חוקתיות:

1. זכות הקניין של המעסיק וזכותו לפעול לשמירת קניינו במסגרת הפרונומייה הניהולית הנתונה לו, כמו גם זכותו לנהל את עסקו כראות עיניו.
2. זכותו של העובד לכבוד, לפרטיות ולאוטונומיה על גופו.

בית-הדין הארצי קיבל את הערעור וביטל את פסק-דינו של בית-הדין האזורי.

טביעת אצבע היא מידע פרטי-אישי של אדם, ומסירתה לאחר פוגעת, כבר בעצם המסירה, בפרטיות ובאוטונומיה של המוסר. פגיעה נוספת ונפרדת בפרטיות ובאוטונומיה נגרמת כתוצאה מהסיכון הכבד לשימוש לרעה בטביעת האצבע או לשימוש בה שלא למטרה שלשמה נמסרה. עם זאת, ניתן להגביל זכות זו בחוק וכן – בהסכמה פרטנית שאינה מנוגדת לתקנת הציבור. בית-הדין מדגיש, כי אינו מכריע בשאלה אם ניתן להגבילה במסגרת הסכמה קיבוצית.

בעניין הנדון כאן, אין בנמצא הוראה בחוק, המתירה למעסיק לדרוש מעובדו טביעת אצבע לשם שימוש במערכת נוכחות ביומטרית. כמו-כן, לא ניתנה הסכמתם הפרטנית של עובדות החינוך בעירייה, למסירת טביעות האצבע – לא הסכמה "מדעת" כי לא הוצגו להן מבעוד מועד הפרטים הרלוונטיים באשר לטיב השעון הביומטרי, ולא הסכמה "מרצון חופשי" כי העירייה איימה באי תשלום שכר לעובדות שלא ימסרו טביעות אצבעותיהן, ואף מימשה איום זה. גם הסכמה קיבוצית – אם היא בכלל אפשרית – אין בנמצא. מִעֵבַר לשימוש בשעון נוכחות ביומטרי מהווה שינוי מהותי בתנאי ההעסקה, המצריך היוועצות בנציגות העובדים, וכזו לא היתה במקרה זה.





לשכת המסחר והתעשייה
חיפה והצפון

מידע עבודה



לאור כל אלה יש לקבוע, כי העירייה לא היתה רשאית לחייב את עובדות החינוך למסור טביעות אצבעותיהן לשם שימוש בשעון הביומטרי, ולא היתה רשאית להפעיל נגד המסורות למסור את טביעות האצבע כל סנקציה שהיא. כפיית עובדות החינוך על ידי העירייה למסור טביעות 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.

לפיכך נקבע, כי דרישת העירייה מעובדות החינוך למסור טביעות אצבע לשם שימוש בשעון הביומטרי מבוטלת וכי על העירייה להפסיק את השימוש בשעון הביומטרי.

אין מחלוקת, שטביעת אצבע היא מידע ביומטרי, וככזו אצורים בה נתונים אנושיים פיזיולוגיים ייחודיים והיא משמשת מפתח למידע אישי רב. לאור זאת - טביעת אצבע היא מידע פרטי.

המשמעות הברורה והמיידית של קביעה זו היא, שעל טביעת אצבע חולשות הוראות החקיקה והפסיקה הרלוונטיות לזכות לפרטיות, ובראשן הוראת סעיף 1 לחוק הגנת הפרטיות, הקובעת, כי "לא יפגע אדם בפרטיות של זולתו ללא הסכמתו". לצד הוראה זו חלה הוראת סעיף 7 לחוק יסוד כבוד האדם, הקובעת, בין היתר, כי "כל אדם זכאי לפרטיות ולצנעת חייו" וכן חלות יתר הנורמות המתייחסות לזכות לפרטיות ולאוטונומיה המוכרות במשפט הישראלי.

זכותו של אדם לפרטיות נעה עמו גם במקום עבודתו, והזכויות המוגנות בחוקי היסוד חלות גם במשפט העבודה, וזאת מכוח החלתם של עקרונות יסוד חוקתיים כמו תום לב ותקנת הציבור בתחום של יחסי העבודה.

לכל אדם, לרבות עובד, הזכות שלא להיעתר לדרישה של אחר, לרבות מעסיק, להתערבות כלשהי בגופו, לרבות נטילת טביעת אצבע, ללא הסכמתו. מסירת טביעת אצבע גורמת לאדם שמסר אותה לאבד את שליטתו על מידע הייחודי לו באופן מובהק, המאפשר זיהוי חד ערכי שלו ומהווה חלק מגופו. השילוב של אופיו הייחודי של המידע מחד, ואובדן השליטה עליו מאידך, הוא-הוא היוצר את הפגיעה הן בפרטיות והן באוטונומיה.

הפררוגטיבה הניהולית של המעסיק אינה בלתי מוגבלת, ודאי כך הוא בכל הנוגע לזכות הניהולית ביחסי העבודה. הפררוגטיבה האמורה לעולם כפופה לחובת תום הלב, לסבירות ולמידתיות. הפעלת עסק כרוכה בקביעת סדרי העבודה ובעריכת שינויים מעת לעת, ולמעסיק הזכות לבצע שינויים אלה מכוח הזכות הניהולית שלו. עם זאת, הפררוגטיבה הניהולית אינה מילת קסם המאפשרת למעסיק לעשות ככל העולה על רוחו, ועליו לפעול במסגרתה בתום לב, בסבירות ובמידתיות. הדברים יפים שבעתיים שעה שמדובר, כמו בענין הנדון כאן, במעסיק ציבורי.

משמעות ההחלטה היא שפסק-דינו של בית-הדין האזורי מבוטל ועל העירייה לחדול מלעשות שימוש בשעון הביומטרי ועליה להימנע מלדרוש מעובדיה למסור טביעות אצבע לשם כך.

בית-הדין ציין, כי לא בכל מקרה, שבו יבקש מעסיק לעשות שימוש בשעון נוכחות ביומטרי הדבר ייפסל באופן אוטומטי. אלא שנוכח מעמדן הרם של הזכות לפרטיות והזכות לאוטונומיה, נוכח אופיו של המידע הביומטרי, ומאחר שעדיין רב הנסתר על הגלוי בתחום זה ומשאין כל דרך להבטיח את שמירתו של המידע לבל ידלוף או לבל ייעשה בו שימוש לרעה - מעסיק המבקש לעשות שימוש באמצעי שכזה, יצטרך לעמוד בתנאים קפדניים ביותר. לא כך נעשה כאן.