

20 מרץ 2017

לכבוד

לקוחות המשרד

**הנדון: שעון נוכחות ביומטרי**

1. ב- 15.3.17 ניתן פס"ד בביה"ד הארצי לעבודה בתיק עס"ק 7541-04-14 **ההסתדרות ואח' נ' עיריית קלנסווה ואח'** בעניין דיווח נוכחות באמצעות שעון ביומטרי (טביעת אצבע).
2. ביה"ד הארצי לעבודה פסק:
  - א. אסור למעסיק לחייב עובד למסור טביעת אצבע לצורך רישום נוכחות בשעון נוכחות ביומטרי מבוסס מאגר.
  - ב. יתכן שהפסיקה הייתה שונה אם היה מדובר על מערכת נוכחות ביומטרית מבוססת כרטיס ולא מבוססת מאגר, כפי שהופעלה על ידי העירייה.
  - ג. ראוי שהמחוקק יסדיר את נושא דיווח הנוכחות באמצעות שעון ביומטרי בחקיקה ראשית או מכוחה.
  - ד. ההכרעה שבפס"ד עוסקת בהסדרים החוקיים ובמצב הטכנולוגי כפי שהם היום.
  - ה. טביעת האצבע היא מידע פרטי אישי של העובד ומסירתה למעסיק פוגעת בפרטיות ובאוטונומיה של העובד.
  - ו. אין בחוק הוראה המתירה למעסיק לדרוש מעובד לתת טביעת אצבע לצורך דיווח נוכחות ואם הייתה הוראת חוק שכזו היה מקום לבחון אותה לאור פיסקת ההגבלה שבחוק יסוד כבוד האדם וחירותו.
  - ז. במקרה שבו עובד הסכים לתת את טביעת אצבע לצורך דיווח נוכחות מכוח הוראה שבחוזה עבודה אישי יש מקום לבחון את ההסכמה הנ"ל במבחני תום הלב, המידתיות והוראת סעיף 30 בחוק החוזים (חלק כללי)<sup>1</sup> וככול שימצא שאין בהוראה הנ"ל פגם, המשקל עובר לאמצעים שמעסיק רשאי לנקוט כנגד עובד שמסרב למלא אחר ההוראה הנ"ל.
  - ח. סעיף 66.1 בחוקת העבודה לא מאפשר לרשויות המקומיות לעשות שימוש בשעון ביומטרי, בין היתר, מהטעם שמנסחי החוקה לא צפו אפשרות שכזו.

<sup>1</sup>סעיף 30 "חוזה פסול" בחוק החוזים קובע "חוזה שכריתתו, תוכנו או מטרתו במ בלתי חוקיים, בלתי מוסריים או סותרים את תקנת הציבור – בטל."

ט. השאלה האם ניתן לכלול בהסכם קיבוצי הוראה המחייבת עובד למסור טביעת אצבע לצורך דיווח נוכחות לא הוכרעה בפס"ד, כאשר ביה"ד מציין שיש טעם רב בהסדרת הנושא בהסכמה קיבוצית.

י. המעסיק רשאי לקבוע כללים שונים בעניין אופן דיווח הנוכחות והוא רשאי לנקוט באמצעים שונים למניעת דיווחים כוזבים, כגון: התקנת מצלמה שמכוונת לשעון הנוכחות.

יא. גם במקרה שמעסיק מבקש להפעיל מערכת נוכחות ביומטרית מבוססת כרטיס עליו לוודא את טיבה, תוקפה ומהימנותה ולהציג בפני העובדים מידע מקיף ומפורט עליה, אופן תפעולה, מה בדיוק ניטל מהעובד, הכשרת המתפעלים אותה, אופן שמירת הנתונים, אבטחתם וכו'.

יב. לא בכל מקרה שבו מעסיק יבקש לעשות שימוש בשעון נוכחות ביומטרי הדבר יפסל אוטומטית ועל מעסיק המבקש לעשות שימוש במערכת נוכחות ביומטרית לעמוד בתנאים קפדניים ביותר.

יג. חובת מעסיק ציבורי לפעול שדיווחי הנוכחות יהיו אמת על מנת שלא ישולמו מכספי הציבור כספים עבור עבודה שלא בוצעה בפועל.

יד. חובת תום הלב וההגינות שביחסי העבודה חלות הן על המעסיק והן על העובד ומצופה מהעובד שלא יתנגד ללא הצדקה סבירה לשינויים בלתי מהותיים שהמעסיק עושה במהלך חיי היום יום של מקום העבודה.

3. אנו לרשותכם להבהרות נוספות ככל שידרשו.

בברכה

מנחם (חמי) לפידור, עו"ד