

תיק: בר"ע 44667-05-13

בית הדין הארצי לעבודה

בירושלים

המבקשות:

בת חן שחר ואח'

ע"י ב"כ עו"ד לקינגר

מרח' ביל"ו 6 תל אביב

טל: 052-3436436 פקס: 077-4701695

-נגד-

המשיבה:

עיריית שדרות

ע"י ב"כ עו"ד בנימין סעדון

מרח' כיכר הנשיא 1 שדרות

טל: 08-6620202 פקס: 08-6620212

משיבות

ההסתדרות העובדים הכללית החדשה

פורמליות:

הלשכה המשפטית של האגף לאיגוד מקצועי

רח' ארלוזורוב 93 תל-אביב

טל: 03-6921472 פקס: 03-6963214

מרכז השלטון המקומי בישראל

ע"י ב"כ עו"ד דן לפידור (מס' רשיון 4738) ואח'

מרח' איסרליש 22 תל-אביב 67014

טל: 03-6124567 פקס: 03-6124568

עמדה מטעם מרכז השלטון המקומי בישראל

בהתאם להחלטת ביה"ד הנכבד מתכבד מרכז השלטון המקומי (להלן – המרכז) להגיש את עמדתו כדלקמן:

1. למיטב ידיעת המרכז, מעסיקים רבים במשק ובכלל זה גם בשירות המדינה וגם רשויות מקומיות רבנות עברו במהלך השנים האחרונות לדיווחי נוכחות באמצעות שעון נוכחות ביומטרי.
2. יצוין למשל, כי דורשי עבודה מדווחים על התייצבותם בלשכות שרות התעסוקה באמצעות זיהוי ביומטרי במכשיר ה"התייצבותמט".
3. בין היתרונות הרבים שיש למערכת דיווח הנוכחות הביומטרית ניתן לציין למשל שהיא

מונעת את התופעה הפסולה שבה עובד אחד מחתים את כרטיס הנוכחות של עובד אחר. ביה"ד הנכבד מופנה למשל לעש"מ 9433/07 מדינת ישראל נ' מרינה אבשלומוב (פורסם בנבו).

4. במקורותינו נכתב " . . . ולפני עיוור לא תיתן מכשול . . . " והמפרשים פרשו מצווה זו כמצווה המצווה עלינו למנוע מצב שבו מאפשרים לאחר להיכשל הן פיזית והן מוסרית, בין אם על ידי הכשלת האחר במתכוון ובין אם על ידי כך שלא סולק אותו ה"מכשול" שיכול להביא את האחר להיכשל פיזית או מוסרית.

5. האינטרס הציבורי הוא שהדיווח של עובדים בכלל ושל עובדי הציבור בפרט על נוכחותם בעבודה יהיה מדויק, כי במערכת דיווח הנוכחות לא יהיו פרצות שעלולות להביא להתנהגות לא נאותה של עובדים ובדיווח נוכחות ביומטרי יש בו כדי להבטיח זאת.

6. כפי שסיפר בחיך מנכ"ל לח"מ, מאז שמערכת דיווח הנוכחות הביומטרית החלה לפעול אצלו, לא קרה שאצבע הגיעה לעבודה לפני העובד והלכה מהעבודה אחריו, לא קרה שעובד לא החתים נוכחות מאחר ושכת את האצבע בבית.

7. במקרים ספורים בהם ההסתדרות ניסתה להתנגד להכנסת מערכת דיווח נוכחות ביומטרית ברשויות המקומיות היא חזרה בה מהתנגדותה לכך. כך למשל היה במקרים של עיריית קרית גת והמועצה המקומית גני תקווה.

8. שינוי שיטת הנוכחות נדונה בעב' (נצ') 1786/09 ד"ר ג'דעון זיינה נ' מועצה מקומית עילבון (פס"ד מה- 23.11.09) בו נדחתה תביעה של רופא שיניים שטען כי הוא זכאי להמשיך ולדווח ידני על נוכחות ואינו חייב להיענות לדרישת הרשות המקומית להחתים כרטיס נוכחות וכי לא היה מקום לאי תשלום שכרו עקב כך שלא החתים את כרטיס הנוכחות.

9. ביה"ד פסק כי "החתמת כרטיס נוכחות היא אמצעי בדיקה של זמן עבודה מדויק יותר המקלה את הפיקוח לעומת דיווח ידני שמוגש פעם בחודש. אין מדובר, . . . בשינוי בתנאי מהותי שבהסכם העבודה שנכרת בין הצדדים, אלא בהתאמת תנאי שולי לדרישות של הנתבעת, כאמצעי אשר מקל על פיקוח לגבי שעות העבודה בפועל. . . מעביד יכול לשנות תניה בהסכם העבודה שאינה תנאי מהותי, תוך שימוש של הפרווגטיבה הניהולית שלו ואם השינוי אינו שרירותי ולא מהווה פגיעה בלתי סבירה בזכויותיו של העובד, אין בכך כל פסול".

10. ביה"ד הנכבד הוסיף ופסק כי "יובהר כי לא אמור להיות כל שוני בין הדיווח הידני

שהוגש על ידי התובע עד להוראה על השינוי לבין השעות אשר עולות מהדפסת כרטיס הנוכחות ולכן לא ברור לנו מדוע יכולה להיות הרעה בתנאי העבודה או פגיעה בזכויות התובע כתוצאה מהדרישה להדפיס כרטיס" והדבר נכון גם לעניין לדיווח נוכחות ביומטרי.

11. סעיף 67 בחוקת העבודה קובע: "היחסים בין הועד לרשות המקומית – מחובתו של ועד עובדים לסייע לרשות בקיום המשמעת בעבודה ועד העובדים יטפל בכל העניינים המקצועיים של העובד ואינו רשאי להתערב בעניינים אדמיניסטרטיביים . . ." (הדגשה שלי – מ.ל.).

12. הנה כי כן, הצדדים לחוקת העבודה הסכימו כי אסור לנציגות העובדים להתערב בעניינים אדמיניסטרטיביים ושיטת הדיווח על הנוכחות בעבודה הוא עניין אדמיניסטרטיבי.

13. בסעיף 66.1 בחוקת עבודה נקבע, כי:

66.1" בדיקת נוכחות בעבודה

1. . . .

2. ...

סוג השעון יקבע על ידי ההנהלה (הדגשה שלי – מ.ל.).

14. משנקבע בחוקת העבודה במפורש כי קביעת סוג השעון, קרי - טכנולוגיית הדיווח היא בסמכות הבלעדית של הרשות המקומית הרי שלא נפל כל פגם בהוראה של עיריית שדרות לעובדיה לדווח על נוכחותם בעבודה באמצעות שעון ביומטרי.

15. יתר על כן, מכתב התשובה של העירייה לבקשה לסעד זמני בביה"ד הנכבד קמא עולה כי, וועד העובדים אף נתן את הסכמתו לדיווחי הנוכחות באמצעות שעון ביומטרי.

16. הלכה פסוקה, כי עובד במגזר הציבורי חייב לציית להוראות המעסיק כל עוד לא הורה ביה"ד הנכבד אחרת כפי שנפסק למשל לער"מ 12/82 עיריית תל-אביב נ' רובין, פ"ד לו(3) 579, עמ' 582.

17. הלכה פסוקה, כי עובד חייב למלא אחר הוראת המעסיק כל לא בוטלה אותה הוראה כדין. בער"מ 3/81 כרמון נ' עיריית תל-אביב (לא פורסם) נפסק, כי " . . יהיה זה נכון להקדים ולהבהיר כי היתה זו חובתה של המערערת לקיים את ההוראה שניתנה לה בעיקרה לעבור לתפקיד אחר והסברה כאילו יש בטיפולו של ועד העובדים בעניין

העברה כדי לפטור את העובד מינה וביה מן החובה לקיים הוראה שעדיין שרירה וקיימת הוא נטול כל יסוד שבדין . . . כל עוד לא בוטלה ההוראה, מחובת העובד לקיימה".

18. עובד שלא דיווח על נוכחות בעבודה כפי שנדרש לעשות על ידי הרשות המקומית לא רק שלוקח על עצמה סיכון שלא יהיה זכאי לשכר בגין שעות שלא דווחו כנדרש על ידה, אם וככול שעבד אותם, הרי שמדובר בפעולה בניגוד להלכות הפסוקות ואף ביצוע, לכאורה, של עבירת משמעת.

19. בבג"צ 8111/96 הסתדרות העובדים החדשה נגד התעשייה האווירית לישראל בע"מ, פ"ד נ"א (6) 481, נפסק כי "לאור טיבם המיוחד של חוזי העבודה ולאור עיקרון הפרוגטיבה הניהולית, ניתן לראות עובדים כמסכימים לשינויים המתבצעים תדיר במקום העבודה, שינויים הנדרשים לצורך תפעולו השוטף והיומיומי של העסק כעסק חי ומתפקד בסביבה דינמית ומשתנה. דוגמאות לכך הם שינוי שיטות העבודה על מנת לשפרה ולייעלה, רה-ארגון פיזי של מיקום העובדים במפעל, עדכון שיטת דיווח על שעות עבודה וכיוצא באלה שינויים. בעת כריתת החוזה או ההתקשרות ביחסי עבודה, נוטל העובד על עצמו את 'הסיכון' לשינויים מעין אלה. לפיכך, זכותו של העובד לשמור על תנאי עבודתו המקוריים נסוגה, בהסכמתו המשתמעת, בפני הפרוגטיבה הניהולית של המעביד, קרי, זכותו של המעביד ליישם את השינויים הדרושים לתפעולו השוטף והתקין של מקום עסקו. . . ."

20. הנה כי כן, הלכה פסוקה היא כי עדכון שיטת הדיווח על שעות העבודה היא במסגרת השינויים שמעסיק זכאי ורשאי לעשות והעובד לא רשאי להתנגד לכך.

21. המחוקק קבע בתיקון 24 לחוק הגנת השכר (להלן – תיקון 24) עדיפות לניהול דיווחי הנוכחות באופן אלקטרוני, מכני או דיגיטלי, וזאת על מנת להבטיח רישום מדויק ומהימן של שעות העבודה של העובדים בישראל.

22. תיקון 24 יצר מציאות חדשה המחייבת קיום של דיווחי נוכחות ממוחשבים מהימנים ככול הניתן ואין ספק כי מעבר לדיווח נוכחות באמצעות מערכת ביומטרית מהיימן ומדויק יותר מדיווח באמצעות כל מערכת נוכחות אחרת ובכלל זה כרטיס הנוכחות יש בו כדי להביא לקיום טוב יותר של הוראות החוק.

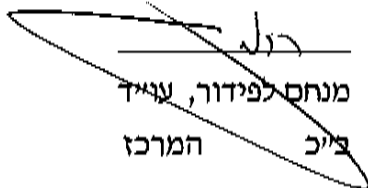
23. כב' השופט חשין פסק בבג"צ 6051/95 רקנט ואח' נ' ביה"ד הארצי לעבודה ואח', פ"ד נא(3) 289, בעמ' 339, כי "בסוף כל הסופות נזכור, המעביד הוא המנהל את עסקו - הוא ולא המשפט. . . לא יהא זה ראוי אם נורה להוציא את המעביד אל מחוץ לזירה מכל וכל, ונצביע על בית המשפט ועליו בלבד כמי שיקבע מה מתחייב ומה אינו

מתחייב מאופיים או ממהותם של תפקיד או של משרה פלוניס" והדבר נכון גם לעניין קביעת טכניקת הדיווח של שעות העבודה במקום העבודה.

24. להטענה כי דיווח נוכחות ביומטרי פוגע בפרטיות העובד מצטרף המרכז לאמור בכתב התגובה של העירייה בעניין.

25. בנסיבות העניין המרכז סבור כי לא נפלה טעות בהחלטת ביה"ד הנכבד קמא ואין מקום ליתן רשות ערעור.

26. ככל שביה"ד הנכבד ייתן רשות ערעור הרי שראוי שביה"ד הנכבד ישקול לצרף להליך גם את היועץ המשפטי לממשלה, לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים והחברות שמשוקות את שעוני הנוכחות הביומטריים וזאת על מנת שתהייה פרוסה בפני ביה"ד הנכבד התמונה בשלמותה וצדדים שעלולים להיפגע מההליך יהיה להם יומם בביה"ד הנכבד.


מנחם לפידור, עו"ד
בי"כ המרכז

הדפסה



בית הדין הארצי לעבודה

יום שני 03 יוני 2013

בר"ע 13-05-44667 שחר ואח' נ' עיריית
'שדרות ואח'

אל (אלי): מרכז השלטון המקומי בישראל

אישור על הגשת מסמך מסוג תשובה לבקשה

مُصادقة على إبراز مُستند من نوع תשובה לבקשה

מספר בקשה 2

ניתן אישור כי ביום (נصادق بهذا) 03/06/2013 בשעה (الساعة) 15:41

הוגש מסמך מסוג (قُدّم مُستند من نوع) תשובה לבקשה

בתיק (في قضية رقم) 13-05-44667 - שחר ואח' נ' עיריית שדרות ואח'.