

בר"ע 13-05-44667
בפני כח' ורדה וירט-ליבנה

בבית הדין הארצי לעבודה בירושלים

בעניין: **המבקשות:**
1. בת-חן שחר, ת.ז. [REDACTED]
2. יעל ברזם, ת.ז. [REDACTED]
3. גבי גלזר, ת.ז. [REDACTED]

ע"י ב"ב עו"ד יהונתן י. קלינגר
מרח' ביל"ו 6, תל-אביב
טל' 052-3436436 פקס 077-4701695

נגד

המשיבה: 1. עיריית שדרות
ע"י ב"ב עו"ד בנימין סערן
מרח' ביכר הנשיא 1, עיריית שדרות, שדרות
טל' 08-6620202 פקס 08-6620212

המשיבות הפורמאליות: 2. הסתדרות העובדים החרשה (להלן - "ההסתדרות")
ע"י ב"ב אהוד שילוני (מ"ר 11564) ו/או יעל שילוני
ו/או אלעד מורג ו/או כרמלה לי צור ו/או אח'
שכתובתם להמצאת כתבי דין בית הפירמדה
רח' סוקולוב 40 רמת השרון 47235
טל' 03.7600400 פקס 03.7600401
דוא"ל office@shilony-law.co.il

3. מרכז השלטון המקומי
רח' הארבעה 19, תל-אביב 64739
טל' 03-6844222 פקס 03-6844201

4. האגודה לזכויות האזרח
ע"י ב"ב עו"ד אבנר פינצ'וק ואח'
רח' נחלת בנימין 75, תל-אביב 65154
טל' 03-5608185 פקס 03-5608165

עמדת ההסתדרות לבקשת רשות ערעור

א. הקדמה

1. בימים רחוקים, ואולי לא רחוקים מידי, נתפס העובד וגופו כקניינו של המעסיק, הוא בשלעצמו היה נטול זכויות, ונשלט בכל היבט בחייו בידי אדונו. מאז השתנו כמה דברים, וימי הצמיחים והאדונים עברו מהעולם (כך לפחות חשבנו). אך הנה בענייננו מבקשת המשיבה 1 להחזיר את עולם העבודה לימים חשוכים ולראות בעובד עת נכנס בשעריה אמצעי בלבד, להחפיץ את גופו כדי כרטיס נוכחות בניגוד לרצונו ובכפיה, ולהשתמש לא רק בכוח עבודתו, כי אם אף בגופו כחלק מהפיקוח, השליטה והנרמול שמבקשת להשליט בחצריה.

2. במהלך מסוג זה, יש ניסיון לנתק ולהשאיר את דמות האנוש של העובד מחוץ לשעריו של המעסיק, ועת עובר במפתן הדלת - לכפות עליו הליך של "החפצה", שבסופו - הופך העובד לכלי חפץ/אובייקט שכל זכויותיו והווייתו באדם נותרות מחוץ לשעריו של מקום העבודה.
3. אין להתנהלות מסוג זה מקום בעולם עבודה נאור.
4. בוודאי ובוודאי שלא ביחסי עבודה קיבוציים.
- ב. תמצית עמדת ההסתדרות לבקשה
5. בתגובה שלחלן נתבקשנו להגיב לעצם בקשת הערעור על החלטה של בית הדין האזורי שלא ליתן צו זמני בהליך, אך זו קשורה בטבורה לסוגיה הנדונה בהליך העיקרי, כך שלא ניתן להימנע מלהתייחס, אם כי בקצרה, לעמדה העקרונית של ההסתדרות העובדים בעניין החתמה ביומטריה בשעת הנוכחות שמבקשת המשיבה 1 להחיל בכפיה על עובדיה.
6. נקדים ונאמר, כי על פניו, נראה, של-3 העובדות עומדת עילה לכאורה לערעור. שכן, משעה שאדם עובד - הוא זכאי לשכר, שכר מלא, שכר בזמן. אין מחלוקת ש-3 העובדות הגיעו ומגיעות למקום העבודה, עבדו ועובדות כסדרן. מכאן, שכל תשלום שכר שנמנע מהן באקט עונשי על סירובן להפוך לכרטיס נוכחות אנושי, עולה כדי הלנת שכר האסורה בדין.
7. לעמדתנו, יכולתן של העובדות להמשיך לטעון טיעוניהן באופן חופשי, מבלי שתכל המעסיק, המלופף סביב צווארן, ימשיך להצר את טבעת החנק ויכולת עמידתן - מחייבת צו שיוזר למשיבה 1 לאפשר רישום שעות באמצעים ידניים כפי שנהגה המשיבה טרם השינוי החד-צדדי והמפר בחוזה ההעסקה. וכן, צו המורה תשלום מלוא שכרן עד לסיום ההליך וקבלת הדין בעניין.
8. באשר להתחמה הביומטרית שמבקשת המשיבה 1 לכפות בחצריה, הרי שמדובר בפגיעה קשה ובלתי מידתית בזכות הפרטיות, המצויה עמוק בתוך מרווח הפרטיות של עובד במקום העבודה, ועומדת בניגוד לדין.
9. ברור, אפוא, שקשות-הערור של המשיבה 1 בסירובה לאפשר ל-3 המבקשות החתמה באמצעים ידניים עד שיסיים בית הדין לשבת על המדוכה, נועדה להפגין את כוחה אל מול ציבור העובדים, לקבוע "עובדות בשטח" ולהחיל רביויה בחוזה ההעסקה של העובדות, טרם תתקבל הכרעה.
10. למותר לציין, כי כפיית עובד "להטביע אצבעותיו", משל היה "עבריין", והפיכת גופו לאובייקט זיהוי הינה מבזה, משפילה ופוגעת בכבודו באדם. על אחת כמה וכמה, נוכח העובדה שקיימים לא מעט אמצעים חלופיים בידי המשיבה למניעת התופעה הפסולה של דיווח נוכחות כחב של עובדים בעבודה.
11. זאת ועוד, דיני הגנת הפרטיות מכירים באפשרות של פגיעה בפרטיות במקרים בהם מתקיים עיקרון ההסכמה. אך בענייננו, מבקשת משיבה 1 לייתר את ההסכמה הנדרשת, ולכפות הפגיעה בפרטיות על

3 העובדות, דומה הינה מורמת מעל חוק, הדבר המור שבעתים, בהיותה רשות מנהלית, החכה בחובות מוגברים וכפופה בנוסף גם לדין המנהלי.

12. בנוסף, המבקשת 1 אינה יכולה להתכחש לחובותיה בצד ליחסי עבודה קיוציים ולהתנהל כאילו אלה אינם חלים במחוזותיה. היא אינה יכולה להיאחז בפררוגטיבה שלה כמעסיק כדי לפעול בכפייה במקומות הדרושים פניה למנגנוני ההסכמה הפריטטיים, ובטח שלא להמציא "הסכמות" שלא ניתנו מעולם, כדי להכשיר פגיעה כה תמורה בפרטיות.

ג. 3 עובדות נושאות על גבן נטל בירור הסוגיה העקרונית

13. בפני בית הדין הנכבד ובין הצדדים (שהולכים ומתרבים) לדין בהליך דנן, ניצבת סוגיה משפטית עקרונית, כבודת משקל ובעלת פוטנציאל להשפעה רוחבית על משפט העבודה ועל הביטוי היומיומי של זכויות יסוד חוקתיות של עובדים במקום עבודתם.

14. לא ניתן להתעלם מכך שכובד משקלה של הסוגיה מונח על כתפיהן הצנומות של 3 עובדות בודדות ששוכן מולן במתכונת משתנה מזה חודשים; ואם לא יתקבל הערעור שבנדון מטעמן – המשיבה 1 תמשיך להליך שכן בחסות בית הדין עד לסיום ההליך.

15. עמדתנו, שאין לחת למשיבה 1 יתרון דיוני לא הוגן ולספק בידיה אמצעי לחץ שיעזרו לעובדות "להשתכנע" ו"להסכים" שלא מרצון החופשי, בשל טרור כלכלי שמופעל עליהן ועל משפחותיהן, או, להבדיל, להיאליץ להמשיך ולקרוס תחת פגיעה כלכלית מתמשכת.

16. לא זאת אף זאת, המעסיק הוא שביקש לבצע רביזיה חד-צדדית אסורה בחוזה ההעסקה של העובדות, עת החליט לשנות באופן חד-צדדי וכופה את שיטת רישום הנוכחות במשיבה. עמד על כך כה' (כתוארו אז) א' ברק –

"צד לחוזה אינו רשאי (אין לו זכות) ואינו יכול (אין לו כוח) לקרוע מעל החוזה תניות אלו או אחרות ולהביא בהן שינוי על-ידי מעשה חד-צדדי. החוזה הוא יחידה אחת, המאגדת בתוכה מכלול של הסדרים. צד לחוזה אינו רשאי ואינו יכול להפריד ברצונו בין חלקי החוזה ולהכניס בו שינויים חד-צדדיים ברצונו" (בגן

239/83 יהושע מילפלד ואח' נ' בית הדין הארצי לעבודה, מא (2) 210).

17. בענייננו, העובדות הבהירו שאינן מסכימות לרביזיה המוצעת. לא הן ולא ארגון העובדים במשיבה 1. מכאן, שמלכתחילה המשיבה 1 לא הייתה רשאית לכפות על העובדות נהלי ההתמזה ביומטריים, השונים שנות אור מאמצעי ההתמזה שהוסכמו. על כן, אי חשלוש שכר בשל אי קיום הנהיה חדשה מהווה הלנת שכר אסורה.

18. בית הדין הנכבד מתבקש שלא לחת ידו לכפיית תניות פוגעניות ומפרות של המשיבה 1 על העובדות, ולסרב לשמש חותמת "כשרות" להפרותיה הפוגעניות.

ד. בקשת הסעד הזמני של העובדות המבקשות מראה עילה, לכאורה

19. אין חולק שהעובדות עבדו. הן נכחו במקום העבודה והמשיכו לעבוד, גם כשתלשה המשיבה 1 את מכשיר התחמת כרטיס הנוכחות הידני מהקיר – הן המשיכו לעבוד, גם כשמנעה מהן המשיבה 1 להחתים בטופס ידני את הממונה הישירה עליהן על שעות הבניסה והיציאה שלהן מהעבודה – הן המשיכו לעבוד, גם שהלינה המשיבה 1 שכר עבודתן שלא כדון ופגעה במטה לחנק – הן המשיכו לעבוד.
 20. משעה שאדם עובד – הוא זכאי לשכר.
 21. כך, מכוח חוק הגנת השכר, מכוח חובת תום הלב ביחסים חוזיים וביחסי עבודה קבוציים, מכוח חובות מוגברות להגיינות של רשות מנהלית והן מכוח חוק עשיית עושר ולא במשפט.
 22. כלומר, תוצאה של ההליך העיקרי לפיה עבודתן של העובדות, גם ללא דיווח נוכחות כפי שדורשת מעסיקתן, לא תניב עבורן שכר – היא בלתי סבירה עד לא אפשרית. בהתאם, הרי שמתקיימת עילה לכאורה המהווה תנאי בסיסי למתן צו זמני בהליך קמא.
- ## ה. מאזן הנוחות נוטה חר-משמעות לטובת העובדות
23. קבלת הערעור לא תשית על המעסיק הוצאות מיוחדות ולא תגרום לו לנזק בלתי הפיך או נזק בכלל. זאת, מאחר שהעובדות מבצעות עבודתן, וממלא היה נדרש לשלם שכרן. שיטת רישום נוכחות באמצעים ידניים, הייתה נוהגת במשיבה שנים רבות וארוכות עד לאחרונה, והמשך הפעלתה עד להכרעה בהליך לא יכולה ואינה מהווה פגיעה.
 24. לעומת זאת, השארת המצב על כנו משמעותו אחד משתיים: פגיעה כלכלית אנושה בעובדות ובמשפחתן או כניעה משפילה לתכתיבי המעביד בדיוק כפי שדרש וויתור על כבודן ופרטיותן. כך או כך, הנזק שייגרם לעובדות בלתי הפיך, ולא ניתן יהיה להחזיר את המצב לקדמותו בעניינן.
 25. יתרה מזאת, אם לא יורה בית הדין תכבד על תשלום שכרן של העובדות ולכל הפחות מקדמה על חשבונן, הרי שהן עלולות להתפטר (שכן אין לצפות מהן לשרוד זמן ארוך ללא שכר), וליתר את בירור הסוגיה המשפטית בהזתה תיאורטית.
 26. מהו המסר שתוצאה כזו תעביר למעסיקים מפריס? מה יותר ממנה, מבהיר במובהק את פערי הכוחות ביחסי עבודה, אשר המשיבה מנצלת?
 27. מכאן, שיש לקבל את בקשת העובדות בערעור דון ולהעדיף תשלום מלוא שכרן, באופן מלא ובזמן, ולאפשר להן התחמה באמצעים ידניים כפי שהיה עד לאחרונה.

1. הפעלת שעון נוכחות בעבודה

28. הודעה בענייני עובדים מספר 1009/03, אשר שולבה בפרק ח' לחוקת העבודה, וכן בפרק י"ג (סעיף 66 לחוקת העבודה אשר עיגן בהסכמה את המעבר לשעון נוכחות עם כרטיסי נוכחות), קובעת בהסכמה את חובת החתמת שעון הנוכחות בכרטיס ואת הנוהל הנלווה לכך. וכך קובע סעיף 5.6.2:

"עובד רשות מקומית חייב אישית להטביע את כרטיס הנוכחות שלו בשעון רישום הנוכחות... במקומות בהם אין שעון רישום נוכחות חייב העובד לחתום אישית בגיליון הנוכחות..."

29. צא ולמד, עסקינן בהסכמה מוגדרת של הצדדים ליחסי העבודה, אשר המשיכה ו מבקשת לשנות באופן חד צדדי תוך מעבר משעון נוכחות בכרטיס לשעון בטביעת אצבע.

2. הזכות לפרטיות במקום העבודה

30. דרישת המעסיק לטביעת אצבע, משמעה דרישה כי העובדים יתנו את טביעות האצבע שלהם למעסיק. דרישה שכזו משמעותה פגיעה בפרטיות וכן חשיפת העובדים לכך שמידע אישי זה שאינו ניתן בדרך כלל לצדדים שלישיים יהיה בידי מעסיקם, תוך חשיפה אפשרית כי המידע יגיע גם לצדדים שלישיים.

31. במשפט הפילי הדרשה לטביעת אצבע נחשבת כ"חיפוש חיצוני" וניתן לדרשה אך ורק מאגשים התשודים בביצוע דבר עבירה. אדם מן השורה אינו חייב ליתן טביעת אצבע. התוספות טביעת האצבע של פלוני למאגר של משטרת ישראל, מותנית בכך שאותו אדם היה חשוד בביצוע עבירה.

32. הזכות לפרטיות היא זכות יסוד חוקתית המוגנת בחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו וכן בחוק הגנת הפרטיות התשמ"א – 1981. וכך נקבע בסעיף 7 לחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו:

"(א) כל אדם זכאי לפרטיות ולצנעת חייו.

(ב) אין נכנסים לרשות היחיד של אדם שלא בהסכמתו.

(ג) אין עורכים חיפוש ברשות היחיד של אדם, על גופו, בגופו או בכליו.

(ד) אין פוגעים בסוד שיחו של אדם, בכתביו או ברשומותיו."

33. המדובר בזכות המצויה בדרג נורמטיבי גבוהה מזו המעוגנת בחקיקה רגילה, ומעצם עיגולה של זכות זו בחוק יסוד, אנו למדים על מעמד הבכורה שנתן המחוקק לזכות זו, במסגרת השמירה על כבוד האדם וחירותו כעקרון חוקתי על חוקי.

34. בהקשר זה יש להפנות לע"ע (ארצי) 90/08 טלי איסקוב ענבר נ' מדינת ישראל – הממונה על חוק עבודת נשים ואח' (פורסם בנבו, 8.2.11), פסק דין המנתח לעניין הזכות לפרטיות וההסדרה של מתחם הפרט אל מול המתחם אליו רשאי המעסיק לגשת. פס"ד עוסק בהכנתה בין חיבות דוא"ל פרטיות,

מקצועיות ומעורבות, וקובע מתחם פרטיות ברור של העובר בהתייחס למידע המוגדר כ"אישי", אליו אין המעסיק רשאי לחדור ללא הסכמתו המפורשת של העובר.

35. דרישת טביעת האצבע, זהותו הביומטרית הפרטית של העובר, חמורה על אחת כמה וכמה מפלישה לחיבת רוא"ל פרטית, אשר פסק דין איסקוב אסר מכל וכל. שכן עסקינן בקבלת פלישה אל המתחם הפרטי ביותר שיש לאדם – לגופו.

36. מבאן שדרישת מקום עבודה למתן טביעת אצבע חורגת, בכל קנה מידה אפשרי, מן הסבירות ו/או המידתיות בהקשר לפגיעה בפרטיות העובדים.

37. בהקבלה לפרשת איסקוב, כפי שבית הדין הארצי לא נאות להסתפק בהסכמה מראש של עובד לעיון בדוא"ל פרטי, הרי שעל רקע פערי הבוחות בין המשיבה לעובדות ופערים ביכולת המיקוח (כאשר ידו של המעסיק על העליונה) – אין לקבל "הסכמה" של עובד ליתן את טביעת האצבע שלו למעסיק. הדבר הינו מקל וחמר בענייננו, משעה שלא רק שלא נתבקשה הסכמה, אלא הובע סירוב ברור.

ח. דרישת ההסכמה

1. אין לפגוע בפרטיות בהיעדר הסכמה

38. סעיף 1 לחוק הגנת הפרטיות, תשמ"א-1981 קובע –

"לא יפגע אדם בפרטיות של זולתו ללא הסכמתו" (ההדגשה אינה במקור)

39. כאשר ל"הסכמה", הרי שזו צריכה להינתן מ"רצון חופשי", שספק אם מתקיים תמיד כאשר מדובר ביחסי כוחות לא שווים בין צדדים ליחסי עבודה ור' ראו דב"ע 70/97-4 אוניברסיטת תל אביב – ההסתדרות הכללית החדשה, האגף לאיגוד מקצועי, פד"ע (1) 385, פסקה 22 לפסק הדין.

40. בעבר, הועלתה טענה כי יחסי העסקה כוללים הסכמה לפגיעה בפרטיות. טענה זו נשללה בת"א 1285/89 אורי צוקרמן נ' מתי מודגנשטרן ופסקים מחוזיים נט(1) 385 בעמוד 425 שם נקבע:

"אין מקום להכשיר פגיעה בפרטיותו של אדם כפי שנעשה במקרה דנן באצטלה של הסכמה מכללל נוכח יחסי עובד-מעביד. דומני כי מאזן הזכויות בין זכותו של המעביד לקניין בזכות חקתית לזכותו של העובר לפרטיותו בזכות חקתית אף היא – הנו לכל הפחות מאוין אם לא נוטה לצד העובר".

41. במקרה בו מעסיק תלה מצלמות נסתרות במקום עבודה, קבע בית הדין לעבודה כי היה מקום לקבל את הסכמת העובדים, שכן מדובר בשינוי הפוגע בכבוד האדם, וחריגה לפרטיות. בית הדין הרגיש כי "העובד עצמו אינו קניינו של המעביד".¹ בש"א 4270/07 תנן עראקי נ' מרכז משען בע"מ,

¹ דמ' 2734/00 (ת"א) אוהד אנסנת – ריצ'מנד מפעלי סריגה בע"מ מיום 30/7/01 מצוי באתר הרשות השופטת.

דינים אזורי, מב, 546 נקבע כי "צילום עובדים ללא ידיעתם ושלא לצורך מוכח, מהווה פעולה שלא כדין".

42. מכאן, שאין להכשיר פגיעה לא מידתית בפרטיות בהיעדר הסכמה. בהיעדר הסכמה, על המשיבה 1 לפנות באמצעים הקבועים בחוקת העבודה לקיום הליכים פריטטיים, שמטרתם הידברות, בחינת תלופות והגעה להסכמה.

2. בעניינו יש להחיל את דרישת ההסכמה ביחסי עבודה קבוציים

43. זאת ועוד, על פי חוקת העבודה, מחויב המעסיק לקיים משא ומתן בכל מקום בו עסקין בשינוי "בקשר עם העבודה ותנאיה". בעניינו, הצבת שעוני הנוכחות הביומטריים טרם נעשתה היועצות, לא כל שכן הושגה הסכמה תמוהה על פניו ומאיימת על מרקם יחסי העבודה במשיבה.

44. אף לולא היה מדובר בצעד שאנו סבורים שאינו עומד בדרישות הדין, והוא בלתי חוקתי לדירנו, הרי שבמישור יחסי העבודה, דרישה שכזו, שלא הייתה קיימת קודם לכן, היא שינוי מהותי בתנאי ההעסקה ומחייבת הסכמה של העובד.

45. יש לציין כי בית הדין לעבודה הכיר בדרישה זו ביחס להצבת מצלמות במקום עבודה. למותר לציין כי פגיעה בפרטיות מפאת הצבת מצלמות במקומות ציבוריים במקום העבודה איננה מתקרבת לשיעור הפגיעה מפאת הדרישה הנרונה בעניינו רבאן. הדברים הם מקל וחומר למקום עבודה המוסדר במסגרת יחסים קבוציים, ששם הדרישה החוקית היא להסכמה לכל שינוי שיש בו משום שינוי מבני / מערכתי.

46. על המשיבה 1 לפנות להליכי ההסכמה הפריטטיים הקבועים בחוקת העבודה. אלה יסייעו בידה להגיע למטרה אותה ביקשה להשיג באמצעי הפוגעני, בדרכים פוגעניות פחות, וכמוכן, תוך קיום משא ומתן ובהסכמה.

ט. הפגיעה בזכותן של העובדות לפרטיות אינה סבירה ואינה מידתית

47. בענינו, נראה כי העירייה מנקשת לחזק ולחשק את מנגנוני הפיקוח השליטה שהיא מפעילה במקום העבודה. ברם, לטעמנו, דרישתה למתן טביעת אצבע וניהול מאגר ביומטרי של עובדיה חורגת, בכל קנה מידה אפשרי, מן הסבירות ו/או המידתיות בהקשר לפגיעה בפרטיות העובדים.

48. בפני המשיבה 1 עומדות אפשרויות אחרות לפיקוח על שעות העבודה ונוכחות בעבודה, שלא יצריכו מן העובדים למסור את טביעות האצבע שלהם למעביד. מכאן, הרי שדרישה שכזו איננה עומדת אף בדרישת המידתיות הקבועה בפיסקת ההגבלה של חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו.

49. האמצעי הביומטרי למעקב ופיקוח אחר שעות העבודה באמצעות "טביעת אצבעות" אינו "מכשיר קסם". הוא יכול אמנם לאכוף החתמה אישית של כרטיס נוכחות בהתחלה ובסוף יום העבודה (אם כי

ניתן טכנולוגית ואף באמצעים אחרים לשטות גם כמערכת זו, אך המעביר לא קונה באמצעותה בקרה ושליטה על יציאה של עובדים מהעבודה באמצע יום העבודה.

50. מדוע אם כן, לא יחליט המעסיק בשלב הבא, לנהוג בעובדים מנהג בקר ויסמנם בשבבים אלקטרוניים. כך ידע היכן נמצאים הם בכל זמן. אך גם אז לא יוכל לבדוק, לוודא, לפקח ולשלוט שבכל זמן שהותם במקום העבודה הם עומדים לרשותו ומבצעים את המוטל עליהם.

51. את המשכו של המדרון החלקלק לא קשה לצייר – מדוע לא יחליט המעסיק בשלב הבא אחריו, להצמיד לגופם של עובדיו מצלמות מעקב שיצלמו בכל רגע נתון מה מעשיהם? אלא שגם אז לא יוכל לבדוק, לוודא, לפקח ולשלוט שבכל זמן שהותם במקום העבודה, ואם בזמן שהם מבצעים את המוטל עליהם מחשבתם לא נודדת והם ולא מעמידים גם את מחשבותיהם לרשותו.

52. השלב האחרון יהא להפעיל שליטה במחשבות העובד באמצעים טכנולוגיים ו/או מדעיים ו/או אחרים, ניסיוניים ושאנים ניסיוניים, ויבקש שבחצרו יעבדו רובוטים אנושיים. והכל בשם הפררוגטיבה שלו כמעסיק, זכות הקניין שלו ושליטתו על אמצעי הייצור.

53. האם זה עולם העבודה שאנו מייחלים לו?

54. לא, אך זה הזמן לעצור את ההידרדרות במדרון החלקלק הזה.

55. צא ולמד, מכשיר הנוכחות הביומטרי אינו מכשיר "פלא" שיוכיל לתרבות ארגונית של אמון, מחויבות, יחסי כבוד והערכה הדדיים. הוא לא יזהה זה שיאפשר לשדרה הניהולית לרתום עובדיה לעשייה ומחויבות לחזון הארגוני. הדבר היחיד שהמכשיר "המופלא" מצליח לעשות – זה לזהות טביעת אצבעות. הא ותו לא.

56. נהפוך הוא – כפיתו על העובדים, שלא בהסכמתם, מבלי להחזיר ולהידבר עם ארגונם היציג – בהשפלתם ובאיסוף טביעות אצבעותיהם כאחרוני העבריינים – ישיג בדיוק את התוצאה ההפוכה.

י. סיכום

57. לעמדתנו, יש לקבל את בקשת רשות הערעור של המבקשות, וליתן להן הסעד המבוקש.

58. לעמדתנו, כפית התחמה ביומטרית של כרטיס נוכחות וניהול מאגרי מידע ביומטריים של עובדים עולה כדי פגיעה קשה ולא מידתית בפרטיות העובדים וכבודם.

59. לעמדתנו, פגיעה בפרטיות העובדים בהיעדר הסכמה – אסורה.

60. לעמדתנו, הן מכוח דיני הגנת הפרטיות והן מכוח יחסי העבודה הקיבוציים החלים במשיבה – נדרשת המבקשת 1 להפעיל את מגווני ההסכמה הפריטטיים המעוגנים בחוקת העבודה קודם לשינוי אופן התחמת הנוכחות בחצריה.

יא. מילות סיום

תני רבי שמעון בר יוחאי - משל לבני ארם שחיו יושבין בספינה.

נטל אחד מהן מקרח והתחיל קודח תחתיו.

אמרו לו חבריו: מה אתה יושב ועושה?


אמר להם: מה אכפת לכם? לא תחתי אני קודח?

אמרו לו: שהמים עולין ומציפין עלינו את הספינה!

(ויקרא רבה פרשה ד')

61. עמדת ההסתדרות הינה, אם כן, כי יש לקבל את בקשת רשות הערעור, ליתן בידי העובדות את הסעד שנתבקש בבית הדין קמא, ולאפשר להן שרידות כלכלית במהלך בירור המחלוקת העקרונית נשוא הליך זה.

היום: יום המישי 13 יוני 2013
ה' תמוז תשע"ג


אלעזר מורד, ע"ד
ב"כ ההסתדרות