



## הלשכה המשפטית לאגף לאיגוד מקצועי

יא' בתשרי תשע"ח

01 אוקטובר 2017

לכבוד

ח"כ ניסן סלומינסקי, יו"ר ועדת חוקה חוק ומשפט

הכנסת, ירושלים

באמצעות דוא"ל

מכובדי,

### הנדון: צו בית הדין לעבודה (סוגי החלטות שלא תינתן בהן רשות ערעור),

#### התשע"ו-2015

לקראת הישיבה בנושא שבנדון, בוועדת חוקה חוק ומשפט בראשותך, הקבועה ליום 2.10.17 בשעה 13:00, להלן התייחסות מטעם ההסתדרות העובדים הכללית החדשה:

1. ההסתדרות מתנגדת לצו וסבורה כי מאפייניה היחודיים של מערכת בתי הדין לעבודה, מחייבים שלא לאשר את הצו המוצע.
2. הצו המוצע עצמו – ככלל – עלול לפגוע בזכויות עובדים, בשל הצמצום ביכולת רשות הערעור שלהם על החלטות ביניים (ככל שייטען כי יכול והצמצום הוא גם בזכותו של המעסיק, הרי שצמצום כזה, ככל שיתקיים, אינו מרפא את הפגיעה האפשרית בזכויות הדיוניות של העובדים).
3. ההסתדרות סבורה כי בצו המוצע נפגעות שלא לצורך ומעבר לסביר זכויות המתדיינים בבתי הדין לעבודה, כשההצדק המוצהר, על-פי דברי ההסבר, הינו התייעלות. ברם, דברי ההסבר, לרבות הנתונים (האחוזיים בלבד) המובאים שם אינם משכנעים כי הפגיעה המוצעת הינה הכרחית או כי אכן מתקיים יחס של ממש בין הפגיעה למטרה, או כי המטרה אינה יכולה להיות מושגת בדרך אחרת, שאין בה פגיעה בזכויות.

### **מבלי לגרוע מן האמור לעיל, להלן הליכים שלעמדת ההסתדרות יש להחריגם מן**

**הצו:**

4. הליכים קיבוציים והליכים בעלי מאפיינים קיבוציים, או בעלי חשיבות מיוחדת בחיי העבודה ובראש וראשונה **הליכים לפי סעיפים 24 (א) (ב1) (ג1) (ד1) (2) (3) (4), 25, וכן**

סעיף 27 (ככל שמדובר בהחלטת רשם בהליכים קיבוציים) לחוק בית הדין לעבודה התשכ"ט-1969;

הליכים לפי סעיפים 33ח' (הזכות לפעילות או לחברות בועד עובדים או בארגון עובדים), 33ח1 (התארגנות ראשונית – חובת ניהול משא ומתן עם ארגון עובדים יציג), 33ח2 (ב) (תשלום שכר מינימום לפי הסכם קיבוצי כללי ענפי שהורחב בצו הרחבה) לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957;

5. יש להחריג מן הצו סעדים זמניים בכל סעיפיו ולא רק בסעיף 1 (1).

6. יש להחריג מן הצו במפורש גם החלטות הנוגעות לתביעות לביטול פיטורים :

קיימים מצבים בהם בקשות לביטול פיטורים אינם מתבררות כבקשות לסעדים זמניים דווקא :

למשל בקשות לביטול פיטורים כצו עשה לאחר כניסת פיטורים לתוקף. מאחר ומדובר בבקשה לביטול פיטורים, יש חשיבות לכך שכל החלטה בתיק העיקרי (שבעצם החל כתיק זמני) תהיה נתונה לרשות ערעור למרות שפורמאלית אינו תיק "זמני".

מניסיונו, לעיתים גם בתביעה כזאת ניתנות החלטות ביניים (למשל צו להעברת הטיפול בעניין העובד לוועדה פריטטית/בוררות) ולא ראוי, בנושא כל כך מרכזי ומהותי בחיי העובד, שלא לאפשר לו להגיש בקשת רשות ערעור מאחר ופורמאלית זו אינה בקשה לסעד זמני.

כמו כן, במצב בו הוגשו תביעה ובקשה לסעד זמני וניתנת החלטה לאחד את הדיון בשני התיקים – התיק מקבל מספר של תיק עקרי ולא של סעד זמני למרות שבמהותו הוא החל כסעד זמני.

7. ההסתדרות הגישה עמדתה זו שעה שצו זה עמד לדיון בוועדה בשנת 2013.

הנהלת בתי הדין לעבודה קיבלה בזמנו חלק מעמדת ההסתדרות, בעיקר בכל הנוגע להחרגה של הליכים קיבוציים מסעיפים 1 (1), (2) לצו. חלק מהדברים קיבל ביטוי בנוסח העומד לדיון, חלקם טרם נכלל בצו וחלקם לא התקבל.

**מבלי לגרוע מן האמור לעיל, להלן התייחסות פרטנית לסעיפי הצו:**

8. סעיף 1: לא תינתן רשות ערעור על החלטה מן הסוגים המפורטים להלן:

(1) החלטה בעניין קביעה ושינוי של מועדי דיון ומועדים להגשת בקשות, תגובות, כתבי טענות, מסמכים, סיכומים ותצהירים זולת אם ניתנה באחד המן ההליכים האלה :

(א') לפי סעיפים 24(א), (ב1), (ג1), (ד1) ו- (2) לחוק ובכלל זה בקשה לסעד זמני שנדונה עם תובענה כאמור בתקנה 369 לתקנות סדר הדין האזרחי התשמ"ד-1984 ;

(ב') לפי סעיף 33 יא לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957.

ההסתדרות : להחריג את ההליכים הנוספים המפורטים לעיל (בסעי' 4, 5, 6 לעיל).

**בית הדין :** ניתן להחריג בסעיף זה הליכים בבקשות לסעד זמני לרבות במקרה בו הדיון בסעד הזמני אוחד עם ההליך העיקרי.

(2) החלטה בבקשה להארכת מועד הקבוע בחיקוק, למעט החלטה הניתנת לפי סעיף 24(א) לחוק ולמעט החלטה כאמור שמשמעותה שלילת האפשרות לפתוח בהליך;

**ההסתדרות :** להחריג את ההליכים כמפורט לעיל (בסעי' 4, 5, 6 לעיל).

**בית הדין :** ניתן להחריג תחולת הוראת סעיף 2 על סכסוכים קיבוציים.

(3) החלטה בעניין שלבי דיון בהליך, למעט החלטה שדיון יישמע במפוצל או שיתקיים דיון נפרד בתביעה שכנגד ובהודעה לצד שלישי;

**הסתדרות :** (1) לא ברור למה בדיוק הכוונה "שלבי הדיון בהליך". מונח רחב מדי.

(2) להחריג את ההליכים כמפורט לעיל (בסעי' 4, 5, 6 לעיל).

**בית הדין :** אם תינתן החלטה מהותית מכוח סעיף זה – ניתן יהיה להגיש על כך בר"ע, ולטעון שמדובר בהחלטה מהותית.

(4) החלטה בעניין הזמנת עדים, סדר שמיעת עדים, ושאלות המוצגות לעדים לרבות קבלה או דחייה של התנגדות בעניין זה, למעט החלטה על דחיית בקשה לזמן עד או להגיש ראיה, או החלטה בעניין בקשה לעדות מוקדמת; אולם הוראה זו לא תחול על החלטות בעניין מומחה רפואי מטעם בית הדין לעבודה;

**ההסתדרות :** (1) להחריג גם החלטה על קבלת בקשה לזמן עד.

(2) להחריג את ההליכים כמפורט לעיל (בסעי' 4, 5, 6 לעיל).

(5) החלטה בעניין סדר הבאת עדויות ואופן הגשת עדויות של אחד מבעלי הדיון, למעט החלטה בעניין מתן עדות מחוץ לכתלי בית הדין, ובכלל זה בהיוועדות חזותית.

**ההסתדרות :** להחריג את ההליכים כמפורט לעיל (בסעי' 4, 5, 6 לעיל).

(6) החלטה שהיא קבלת בקשה לביטול פסק דין או לביטול החלטה;

**ההסתדרות :** (1) להותיר את האפשרות של הגשת בר"ע בכל החלטה בעניין ביטול פס"ד.

(2) להחריג את ההליכים כמפורט לעיל (בסעי' 4, 5, 6 לעיל).

(7) החלטה בעניין הטלת הוצאות משפט ושכר טרחת עורך דין ושיעורם, למעט אם ניתנה לאחר מתן פסק הדין ואינה נבלעת בו.

**ההסתדרות :** מתי למשל זה קורה?

(8) החלטה לפי סימן ט' לפרק ב' לתקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין), התשנ"ב – 1991,<sup>1</sup> למעט החלטה בעניין גילוי מסמך פלוני, עיון במסמכים ובעניין טענת חסיון.

- ההסתדרות :** (1) להוסיף להחרגה גם גילוי מסמכים (לא רק מסמך מסויים).
- (2) להחריג את ההליכים כמפורט לעיל (בסעי' 4, 5, 6 לעיל).
2. אין באמור בצו זה כדי לגרוע מזכותו על פי דין של בעל דין לערער על החלטות מן הסוגים המפורטים בו במסגרת ערעור על פסק דין.
3. תחילתו של צו זה 30 יום מיום פרסומו, והוא יחול, כאמור בסעיף 26(א1) לחוק, על החלטה שהתקבלה לאחר תחילתו.

**מבלי לגרוע מן האמור לעיל, יש לבחון החרגתם מן הצו של ההליכים המפורטים להלן:**

- מדובר בהליכים בעלי מאפיינים קיבוציים ו/או שזכות התביעה בהם נתונה גם לארגון עובדים ו/או בעלי חשיבות מיוחדת:
- הליך לפי סעיף 43 לחוק שירות התעסוקה, תשי"ט 1959<sup>2</sup>
  - הליכים לפי סעיף 23 לחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), תשי"ט-1949<sup>3</sup>
  - הליכים לפי סעיף 43 (א) לחוק שירות המדינה גמלאות (זכות ערעור על כל החלטה או החלטת ביניים של הממונה).
  - הליכים לפי סעיפים 12א, 13 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם (קליטה כעובד המזמין, השוואת תנאים).
  - הליכים לפי סעיף 37 ד לחוק יישוב סכסוכי עבודה (תביעת עובד, או ארגון העובדים שבו הוא חבר, לחייב מעביד שהפר הסכם קיבוצי בתשלום פיצויים מוגדלים).
  - הליכים לפי סעיף 5 לחוק הזכות לעבודה בישיבה.<sup>4</sup>
  - הליכים לפי סעיף 10 לחוק למניעת הטרדה מינית (הטרדה, התנכלות, אחריות מעסיק).
  - הליכים לפי פרק ד' לחוק שיוויון הזדמנויות לאנשים עם מוגבלות (פגיעה בתעסוקה, אפליה)<sup>5</sup>
  - הליכים לפי סעיף 3 לחוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין), תשנ"ז-1997 (בסמכות ביה"ד לפסוק פיצויים לדוגמא עד 500,000 ₪).
  - הליכים לפי חוק הגנה על עובדים בשעת חירום, תשס"ו-2006 .
  - הליכים לפי חוק הנוער (למשל סעי' 22, 23(א), 23(ב), 25).

2 סעיף 43 עניינו זכות ערעור לבית הדין על החלטות ועדת ערר אליה ערר הרואה עצמו נפגע על ידי פעולת לשכת שירות התעסוקה בקשר לשליחה לעבודה.

3 זכות ערעור לבית הדין על כל החלטה ועל כל צו של ועדת תעסוקה.

4 סעי' 5 לחוק: תובענה בשל הפרת הוראות סעיפים 2 או 3 יכול שתוגש בידי עובד, או ארגון עובדים, או בהסכמת העובד-ארגון העוסק בזכויות בעבודה.

5 זכות התביעה לעובד, או לארגון עובדים או לנציבות או לארגון המקדם זכויות בעלי מוגבלויות-בהסכמת העובד

- תביעות לפי חוק עבודת נשים המוגשות בידי ארגון עובדים<sup>6</sup> ובמיוחד ערעור לפי סעיף 13 ד – ערעור על החלטת השר לעניין היתר לפי הוראות החוק.
- הליכים לפי חוק שיוויון הזדמנויות בעבודה<sup>7</sup>
- **כמו כן יש לבחון אם אין מקום להחריג הליכים מבין המנויים מטה, כדי להבטיח שלא תהיה פגיעה בעובדים לגבי תביעות בנושאים מהותיים במיוחד, כגון אי תשלום שכר מינימום או ניכויים שלא כדין וכד' :**
- מתן חופשה שנתית לפי פרק שני לחוק חופשה שנתית ;
- תשלום דמי חופשה לפי סעיפים 10 ו-11 לחוק חופשה שנתית ;
- תשלום פדיון חופשה לפי סעיף 13 לחוק חופשה שנתית ;
- תשלום גמול שעות נוספות לפי סעיף 16 לחוק שעות עבודה ומנוחה ;
- תשלום גמול עבודה במנוחה השבועית לפי סעיף 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה ;
- ניכוי סכומים משכרו של עובד לפי סעיף 25 לחוק הגנת השכר – כשניכוי הסכומים היה ביוזמת מזמין השירות או לפי הוראותיו ;
- העברת סכומים שנוכו, לפי סעיף 25א לחוק הגנת השכר ;
- איסור הלנת שכר לפי סעיף 25ב(1) לחוק הגנת השכר ;
- תשלום שכר מינימום לפי חוק שכר מינימום ;
- תשלומים מכוח צווי הרחבה בעניין פנסיה ;
- פיטורי עובדת או עובד בלא היתר לפי סעיף 9 לחוק עבודת נשים, לרבות כפי שהוחל בסעיף 9ג לחוק האמור ;
- פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה של עובדת או עובד, בלא היתר, לפי סעיף 9א לחוק עבודת נשים, לרבות כפי שהוחל בסעיף 9ג לחוק האמור ;
- פיטורי עובד המשרת במילואים בלא היתר לפי סעיף 41א(ב) לחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949 ;
- קבלת בטוחות מעובד או מימושן בניגוד לפי סעיף 2 לחוק איסור קבלת ביטחונות מעובד, התשע"ב-2012.

בכבוד רב ובברכת שנה טובה,

<sup>6</sup> לפי סעיף 13ב לחוק, זכות התביעה היא לעובד/ת, או לארגון העובדים היציג במקום העבודה, ובהסכמת העובד/ת-לארגון שהעובד חבר בו או לארגון העוסק בקידום זכויותיהם של מי שהחוק בא להגן עליהם.

<sup>7</sup> סעיף 10 (א) (1) מקנה לביה"ד סמכות לפיצוי עד 50,000 ₪ ללא הוכחת נזק. לפי סעיף 12 זכות התביעה היא לעובד, או לארגון העובדים ובהסכמת העובד לארגון העוסק בזכויותיו של מי שאסור להפלותו לפי סעיף 2 לחוק.

עו"ד ויוז (חד) גיא מנהלת תחום חקיקה  
הלשכה המשפטית לאג"מ  
הסתדרות העובדים הכללית החדשה

**העתקים:**

חכ"ם חברי הוועדה  
רשימת תפוצה חקיקה, ההסתדרות החדשה  
מזכירות ועדת חוקה חוק ומשפט  
לשכה משפטית משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים  
מחלקת חקיקה וייעוץ, משרד המשפטים.