

דו"ח הוועדה לבחינה ולגיבוש המלצות במישור המערכתי

באשר למתכונת הראויה לניהול דיונים העוסקים בצעדים ארגוניים

בסכסוכי עבודה קיבוציים בבתי הדין לעבודה

פתח דבר

1. ביום 21 לנובמבר 2018 מינתה כב' נשיאת בית הדין הארצי לעבודה, השופטת ורדה וירט ליבנה, על דעתה של כב' נשיאת בית המשפט העליון השופטת אסתר חיות, ועדה לבחינה ולגיבוש המלצות במישור המערכתי, באשר למתכונת הראויה לניהול דיונים העוסקים בצעדים ארגוניים בסכסוכי עבודה קיבוציים, לרבות דיונים בבקשות לסעדים זמניים, ובין היתר, לבחינת עמדות הצדדים ליחסי העבודה הקיבוציים ועמדות השופטים, או כל גורם אחר, כפי שתמצא לנכון. על פי כתב המינוי, יו"ר הוועדה היא נילי ארד נשיאת בית הדין הארצי (לשעבר) וחברות הוועדה הן: רונית רוזנפלד שופטת בית הדין הארצי (לשעבר) ואפרת לקסר נשיאת בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב (להלן: **הוועדה**). מינוי הוועדה נעשה על רקע החלטתו של כב' נציב תלונות הציבור על שופטים דאז, המשנה לנשיא (בדימוס) אליעזר ריבלין, שפורסמה ביום 11 לנובמבר 2018 במסגרתה קבע, כי אין מקור בדין המתיר לשופטי בית הדין הארצי לעבודה לשמש מגשרים – מפשרים בדיונים העוסקים בצעדים ארגוניים בסכסוכי עבודה קיבוציים (להלן: **החלטת הנציב**).

כתב המינוי של הוועדה, והחלטת הנציב מצורפים ומסומנים בהתאמה **נספחים א, וב'**.

אופן עבודתה של הוועדה

2. סמוך לאחר קבלת כתב המינוי פנתה הוועדה לאישים ולגופים המעוררים בהתנהלותו של בית הדין לעבודה וביחסי העבודה במשק, והזמינה אותם, או את נציגיהם, להתייצב לפנייה ולהשמיע עמדתם בנושא המתכונת הראויה לניהול הדיונים כמפורט בכתב המינוי. להזמנה, כאמור, צורפו החלטת הנציב וכתב המינוי.

3. הוועדה קיימה 7 ישיבות בהן התייצבו לפנייה והשמיעו את דברם 36 אישים ונציגי גופים¹. אחדים מהם הגישו לוועדה ניירות עמדה.

¹ למתייצבים הובהר, כי הרישומים במהלך שמיעת דבריהם הם בבחינת תרשומת פנימית ואינם פרוטוקול.

דו"ח הוועדה לבחינה ולגיבוש המלצות במישור המערכתי באשר למתכונת הראויה לניהול דיונים העוסקים בצעדים ארגוניים בסכסוכי עבודה קיבוציים בבתי הדין לעבודה

4. בין המתייצבים לפני הוועדה היו נציגי ארגוני העובדים, ארגוני המעסיקים ועורכי הדין אשר עניינם, עיסוקם ומומחיותם בהתנהלות סכסוכים קיבוציים בחיי המעשה ובהתדיינות בבתי הדין לעבודה והמעוררים בעבודת בית הדין.

ואלה המתייצבים :

נשיאים של בית הדין הארצי לעבודה (בעבר ובהווה) ונשיאים של בתי הדין האזוריים לעבודה ;

נציגי ארגוני עובדים : הסתדרות העובדים הכללית, הסתדרות העובדים הלאומית, ארגון כוח לעובדים, הסתדרות המורים, ארגון המורים העל יסודיים, ההסתדרות הרפואית בישראל ;

נציגי ארגוני מעסיקים : איגוד לשכות המסחר, התאחדות התעשיינים, מרכז השלטון המקומי ;

נציגי המדינה כמעסיקה וכרגולטור : מנהלת המחלקה למשפט העבודה בפרקליטות המדינה, הממונה על השכר, והיועץ המשפטי של הממונה על השכר.

הממונה הראשית על יחסי עבודה (בהטלת תפקיד) ;

חברי ועדת העבודה של לשכת עורכי הדין ;

עורכות דין ועורכי דין שהם ועורכי הדין במשרדיהם מייצגים באופן תדיר צדדים בסכסוכים קיבוציים ;

נציגי גופים שהביעו עניין להציג עמדתם לפניה : עמותת תחרות, פורום קהלת, והמכון הישראלי לתכנון כלכלי אשר הגיש נייר עמדה בלבד.

רשימת המתייצבים לפני הוועדה מצורפת **כנספח ג'**.

5. המתייצבים לפני הוועדה, רובם ככולם, הביעו את האמון הרב שהם, והגופים אותם הם מייצגים, רוחשים לבתי הדין לעבודה ולשופטיו. בדבריהם, ציינו לשבח את תפקידו המרכזי של בית הדין ייחודו ומומחיותו בתחומי משפט העבודה ויחסי העבודה ; את תרומתו הדרמטית של בית הדין לעבודה למערכת

דו"ח הוועדה לבחינה ולגיבוש המלצות במישור המערכתי באשר למתכונת הראויה לניהול דיונים העוסקים בצעדים ארגוניים בסכסוכי עבודה קיבוציים בבתי הדין לעבודה

יחסי העבודה בישראל ולצמצום נזקי השביתה² ואת יכולתו להביא צדדים להסכמה ללא צורך בשביתה, שהיא מעצם מהותם של יחסי העבודה³ וכי יש לחזק את המנגנון האפקטיבי של בית הדין ביישוב סכסוכי עבודה⁴. עוד הטעימו, כי בתי הדין לעבודה קנו את אמונם של כל הצדדים ליחסי עבודה⁵; כי בית הדין הוא בבחינת "המבוגר האחראי" המחזיר את הצדדים לשולחן המשא ומתן⁶; כי לבית הדין מומחיות ייחודית בקידום פתרונות בסכסוכים קיבוציים ובהנעת תהליך של הידברות בין הצדדים לסכסוך⁷; כי בית הדין מסייע לצדדים להגיע להידברות ולפתרון הסכסוך האמיתי שביניהם⁸; כי בית הדין מצא פתרונות בלתי שגרתיים, לאו דווקא משפטיים, לסכסוכים שהובאו להכרעתו וכי "עבודתם של בתי הדין היא עבודת קודש"⁹.

בית הדין לעבודה - תכלית ומהות

6. על פי כתב המינוי נדרשת הוועדה לבחינה ולהגשת המלצות באשר למתכונת הראויה מן הבחינה המערכתית, לפיה ינהל בית הדין לעבודה דיונים העוסקים בצעדים ארגוניים בסכסוכי עבודה קיבוציים. שאלה זו, בעצם העלאתה ובתוכנה מבטאת את אופיו המיוחד של בית הדין לעבודה, שבמסגרתו ובהתנהלותו המשפטית הכוללת, תחום יחסי העבודה מהווה חלק מהותי. המורכבות והייחודיות שבפעילות בית הדין לעבודה באים לידי ביטוי מובהק משחר ימיו של בית הדין, בעצם הקמתו כערכאה שיפוטית עצמאית, ובתכליתה, עליהם נעמוד להלן בקצירת האומר.

7. בית הדין לעבודה הוקם על פי **חוק בית הדין לעבודה** התשכ"ט-1969, כפועל יוצא מהסכם קיבוצי כללי מיום 10.1.1967 שנחתם בין התאחדות התעשיינים וההסתדרות הכללית, במסגרתו הסכימו הצדדים לקיים ערכאת שיפוט ייחודית

2 מר שרגא ברוש – נשיא התאחדות התעשיינים ויו"ר נשיאות הארגונים העסקיים.

³ עו"ד אבי נינסקורן, יו"ר ההסתדרות הכללית החדשה

4 עו"ד קובי בר נתן, הממונה על השכר

5 עו"ד יעל דולב; עו"ד חגי הראל, עו"ד שי תקן, חברי ועדת העבודה לשכת עורכי הדין

⁶ עו"ד שי תקן, מחברי ועדת העבודה בלשכת עורכי הדין

⁷ עו"ד שילנסקי הממונה על יחסי עבודה בפרקליטות המדינה

⁸ עו"ד מנחם לפידור

⁹ עו"ד נחום פיינברג

דו"ח הוועדה לבחינה ולגיבוש המלצות במישור המערכתי באשר למתכונת הראויה לניהול דיונים העוסקים בצעדים ארגוניים בסכסוכי עבודה קיבוציים בבתי הדין לעבודה

לנושאי עבודה, במסגרת המערכת המשפטית בישראל¹⁰. בדברי ההסבר להצעת החוק הושם דגש מיוחד על יחסי עבודה וקשרי עובד מעביד, שהם "בין הגורמים העיקריים הקובעים את גורל המשק והכלכלה של המדינה, ואת האווירה האנושית והחברתית בקרב תושביה"¹¹. על רקע זה, ובהיות ענף משפט העבודה חדש יחסית "ובנוי על עקרונות חברתיים וכלכליים מיוחדים לו...", נמצא ענף משפט העבודה "זקוק ביותר למערכת שפיטה משלו..."¹².

8. ברוח דברים אלה ובהתאמה לאמור, הציגו את הצעת חוק בית הדין לעבודה בפני הכנסת, יגאל אלון שר העבודה דאז, ומשה ברעם יו"ר הוועדה המשותפת של ועדת העבודה וועדת חוקה חוק ומשפט של הכנסת דאז¹³. בדבריהם עמדו על הסיבות המרכזיות באשר לתכלית הקמתו של בית הדין לעבודה כמערכת נפרדת ממערכת המשפט הכללית. בדבריהם ציינו, כי בית הדין יתרום לשיפור יחסי העבודה ויביא להרגעת המשק, וכי במקום לנקוט אמצעים של מאבק מקצועי יפנו הצדדים לבית הדין "לשפיטה במקום שביתה"¹⁴. על תכלית הקמתו של בית הדין לעבודה עמדה בשעתו בהרחבה הוועדה לבדיקת בתי הדין לעבודה בראשות שופט בית המשפט העליון יצחק זמיר (להלן: **ועדת זמיר**), בצינה כי בדומה לבתי דין לעבודה בארצות שונות, אף בית הדין לעבודה בישראל הוקם מתוך "ההכרה שענייני עבודה שונים מעניינים אזרחיים אחרים, במידה המצדיקה הקמת בית דין שיתמחה בעניינים אלה, יפתח את דיני העבודה ויתנהל על פי סדר דין מיוחד"¹⁵.

9. בית הדין לעבודה, אשר בימים אלה ימלאו 50 שנה לכינונו, הינו חלק אינטגרלי מן הרשות השופטת בישראל. שופטי בית הדין לעבודה על ערכאותיו - בית הדין הארצי ובתי הדין האזוריים, ונציגי הציבור השותפים במותביו, מכריעים בסכסוכים משפטיים על יסוד הוראות הדין. המשפט כפי שבית הדין עיצב אותו

¹⁰ שלמה נוימן בית הדין לעבודה – פעמי בראשית, ספר אליקה ברק אוסוקין, 139, 142 (2012), להלן: **מאמר נוימן**.

¹¹ הצעת חוק בית הדין לעבודה תשכ"ח-1967, הצעות חוק 748 תשכ"ח ע' 15, 24.

¹² הצעת חוק בית הדין לעבודה, שם.

¹³ דברי הכנסת כרך 50 ע' 305, 525, דברי הכנסת כרך 54, ע' 2033, 2047.

¹⁴ דברי הכנסת כרך 50 ע' 526, מאמר נוימן, ע' 144.

¹⁵ דו"ח הוועדה לבדיקת בתי הדין לעבודה (2006), ע' 31 (להלן: דו"ח ועדת זמיר).

דו"ח הוועדה לבחינה ולגיבוש המלצות במישור המערכתי באשר למתכונת הראויה לניהול דיונים העוסקים בצעדים ארגוניים בסכסוכי עבודה קיבוציים בבתי הדין לעבודה

במהלך השנים הפך להיות גורם רלוונטי וחשוב במערכת המשפט בכללותה, והגביר את הוודאות והיציבות בתחום יחסי העבודה לרבות במערך יחסי העבודה הקיבוציים¹⁶.

10. במהלך ההתדיינות המשפטית מובאים לפתחם של בתי הדין לעבודה, סכסוכי עבודה קיבוציים מן הקשים והמורכבים במשק הישראלי, בהם כאלה הכוללים הפעלת אמצעים ארגוניים, לרבות שביתות. יוטעם, כי הסכסוכים הקיבוציים שונים במהותם מסכסוכים אזרחיים רגילים מתחום דיני החוזים, בהם קיימת בדרך כלל ציפייה להכרעה. לעומתם, הצדדים לסכסוכים הקיבוציים הם צדדים ליחסי עבודה מתמשכים, ובדרך כלל מגמתם היא לשקם את מערכת היחסים ביניהם וליישב את הסכסוך, באופן שיוכלו להמשיך ולקיים את יחסי העבודה במקום העבודה בשיתוף ובהבנה הדדיים¹⁷. במצב דברים זה ובנסיבות מסוימות, הכרעה שיפוטית עלולה שלא להביא לפתרון הסכסוך כי אם להחרפת הסכסוך והתמשכותו. ממצב זה הצדדים מבקשים להימנע בסופו של יום.

11. לאור המהות המיוחדת של הסכסוכים הקיבוציים, כפי ביטויים במשפט העבודה וביחסי העבודה, מהווה בית הדין לעבודה, בדיוניו בסכסוכים אלה, לצד הפסיקה לדין, אכסניה להידברות הצדדים לשם פתרון הסכסוכים בהסכמה, לאו דווקא על דרך ההכרעה השיפוטית. בית הדין לעבודה, על שני פניו אלה, מהווה צומת בו המערכת המשפטית ומערכת יחסי העבודה במשק הישראלי "נפגשות באופן רשמי"¹⁸, תוך שבית הדין מאזן בין מערכות אלה. זאת, לשם הגשמת המטרה לשמה הוקם בית הדין והיא לקבוע נורמות במשפט העבודה, ולפתח את דיני העבודה על מנת שיוכלו להנחות את הצדדים ליחסי עבודה ולהעמיד מנגנון ראוי ליישוב סכסוכי עבודה שלא בדרך של מאבק מקצועי.

¹⁶ דוח ועדת זמיר ע' 43.

¹⁷ מאמר מונדלק והרפז, שם בע' 155.

¹⁸ גיא מונדלק ויצחק הרפז, בין המערכות: בחינה אמפירית של תפקיד בית הדין לעבודה בשביתות, עיוני משפט כו(1), 145, 153-154 (תשס"ב).

דו"ח הוועדה לבחינה ולגיבוש המלצות במישור המערכתי באשר למתכונת הראויה לניהול דיונים העוסקים בצעדים ארגוניים בסכסוכי עבודה קיבוציים בבתי הדין לעבודה

הוראות הדין

חוק בית הדין לעבודה

12. חוק בית הדין לעבודה קובע הוראות מיוחדות באשר לסדרי הדין ודיני הראיות על פיהם יונחה בית הדין. זאת, לשם הגשמת המטרות העומדות ביסוד הקמתו של בית הדין לעבודה, כמערכת משפט נפרדת, בעלת סמכות שיפוט ייחודית בתחום משפט העבודה האישי והקיבוצי, ובתחום הביטחון הסוציאלי. כך, **סעיף 33 לחוק** בית הדין לעבודה קובע כי:

"בכל עניין של סדר דין שאין עליו הוראה אחרת בחוק זה או בתקנות לפיו, ינהג בית הדין בדרך הנראית לו טובה ביותר לעשיית משפט צדק".

בקשר להוראת סעיף 33 לחוק פסק זה מכבר בית המשפט העליון בשבתו כבית משפט גבוה לצדק, **בעניין לוסקי**¹⁹ כי הסמכות שהוענקה לבית הדין לעבודה בסעיף זה, מאפשרת לו "לטפל בסכסוכי עבודה, ביחסים שבין עובד למעביד ובעניינים סוציאליים שונים, הנוגעים לחוק, בדרך גמישה ומהירה, עניינית ולא פורמאליסטית"²⁰. עוד הבהיר, כי בהוראת סעיף זה הוענקה לבתי הדין לעבודה אפשרות לפתח סדרים ונהלים על-פי הצורך והניסיון, ו"סמכות רחבה לנקוט דרך של מעין 'חקיקה שיפוטית' " בכל הנוגע לסדרי דין שלא הוסדרו בתקנות סדר הדין המיוחדות לבית הדין.

בסעיף 32 לחוק נקבע, כי **בית הדין לא יהיה קשור בדיני הראיות, למעט בדיונים העוסקים בפלילים**. בהתייחס להוראה זו, נקבע בעניין לוסקי, כי אמנם אין בהוראתו "משום ביטול גורף של דיני הראיות". עם זאת, הסעיף "מאפשר לבית הדין לעבודה להסיר מעליו מגבלות מתחום דיני הראיות, שלדעתו אינן רצויות ושהסרתן אינה פוגעת בעשיית משפט צדק"²¹.

¹⁹ בג"ץ 1199/92, 4118/92 אסתר לוסקי, אברהם טייבר נ. בית הדין הארצי לעבודה, פד"י מז(5), 734 (1993), להלן: עניין לוסקי.

²⁰ שם בפסקה 6

²¹ עניין לוסקי, שם.

דו"ח הוועדה לבחינה ולגיבוש המלצות במישור המערכתי באשר למתכונת הראויה לניהול דיונים העוסקים בצעדים ארגוניים בסכסוכי עבודה קיבוציים בבתי הדין לעבודה

13. הנה כי כן, על פי הוראות הדין, באותם עניינים שלא נקבעו לגביהם הסדרים אחרים בחוק בית הדין לעבודה ובתקנות שהותקנו מכוחו, ובשים לב לייחודיותו של בית הדין, קובע החוק סמכות רחבה לבית הדין לעבודה ואפשרות להנהיג סדרים ונהלים על פי הצורך והניסיון "בדרך הנראית לו טובה ביותר לעשיית צדק".

סדר דין בסכסוך קיבוצי

14. על יסוד הוראת סעיף 43 לחוק בית הדין לעבודה הותקנו תקנות הקובעות את סדרי הדין בבתי הדין לעבודה, בהן **תקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין)** התשנ"ב-1991, ותקנות **בית הדין לעבודה (סדר הדין בסכסוך קיבוצי)**, התשכ"ט – 1969.

תקנות סדר הדין בסכסוך קיבוצי קובעות הסדרים לדיון בסכסוכים קיבוציים בעניינים פורמאליים בלבד ובהם: מקום השיפוט; אופן פתיחת ההליך והכותרת המתאימה לו; מען להמצאה; הטפסים בהם יעשה שימוש וכיוצא באלה. יוטעם, כי תקנות אלה אינן כוללות הוראות בדבר "סדרי הדין" על פיהם יקיים בית הדין לעבודה בירור של סכסוך קיבוצי, לרבות הוראות בנוגע למקרים בהם הצדדים מבקשים את חסותו של בית הדין לקיום הידברות ביניהם ולהנעתה, טרם הכרעה לדין או תחתיה.

15. נמצא, איפוא, כי בחוק בית הדין לעבודה ובתקנות שהותקנו מכוחו אין הוראות מהותיות בנוגע להתנהלותו של בית הדין בבירור סכסוכים קיבוציים. משכך הוא, נתון לבית הדין מרחב שיקול דעת לפעול בדרך הנכונה ביותר לעשיית משפט צדק. זאת, מכוח הוראות סעיפים 33 ו-32 לחוק בית הדין לעבודה, ובשים לב למקומו הייחודי של בית הדין במרקם יחסי העבודה בישראל.

יישוב סכסוכי עבודה לפי חוק יישוב סכסוכי עבודה תשי"ז 1957

16. לשלמות התמונה נציין, כי **חוק יישוב סכסוכי עבודה** קובע הסדרים מסוימים של תיווך ובוררות ליישוב סכסוכי עבודה, תוך שהוא מחיל הסדר מיוחד על מקומות עבודה שהם בגדר "שירות ציבורי". לפי הקבוע בחוק, הממונה הראשי על יחסי עבודה רשאי להחליט אם לתווך בסכסוך, או להטיל את קיום התיווך

דו"ח הוועדה לבחינה ולגיבוש המלצות במישור המערכתי באשר למתכונת הראויה לניהול דיונים העוסקים בצעדים ארגוניים בסכסוכי עבודה קיבוציים בבתי הדין לעבודה

על ממונה אזורי; המתווך יעשה כמיטב יכולתו ליישוב הסכסוך בדרך משא ומתן, במסגרת סמכויות התיווך, אופן ניהולו וסיומו, כפי שנקבעו בחוק. בנוסף, על פי בקשת הצדדים ובהסכמתם רשאי הממונה הראשי לשמש בורר יחיד או למנות בורר יחיד, בהתאם להסדרים שבחוק.

בסעיף 37 לחוק יישוב סכסוכי עבודה וההוראות מכוחו בתוספת לחוק, נקבע מנגנון אותו ניתן להפעיל לבקשת אחד הצדדים ליחסי עבודה, במקרה של "הסכם קיבוצי החל בשירות הציבורי"²². לפי שנקבע בפסיקה מנגנון זה מוגבל לסכסוכים בתקופת תחולתו החוזית של הסכם קיבוצי בשירות הציבורי²³, אין להחילו "במקרה של משא ומתן לקראת חתימת הסכם קיבוצי חדש"²⁴ ואין לו תחולה במקרה של "סכסוך כלכלי טהור"²⁵.

17. רבים מן המתייצבים לפני הוועדה הצביעו על חסרונם של מנגנונים יעילים במרקם יחסי העבודה במשק הישראלי, במסגרתם ניתן ליישב סכסוכי עבודה קיבוציים, בשלבים מוקדמים של הסכסוך או במהלכו. בעיקר כיוונו הדוברים לסמכויות התיווך והבוררות של הממונה על יחסי עבודה על פי חוק יישוב סכסוכי עבודה. מרבית הדוברים הדגישו, כי מנגנוני תיווך ובוררות אלה אינם אפקטיביים.

הליך ההידברות ומהותו

מתכונת ניהול דיונים שעניינם בצעדים ארגוניים ובסכסוכי עבודה

18. משהגענו עד הלום, נפנה לדיון במתכונת ניהול הדיונים בבית הדין לעבודה שעניינם בצעדים ארגוניים בסכסוכי עבודה קיבוציים לרבות דיונים בבקשות לסעדים זמניים (להלן: **סכסוכים קיבוציים או סכסוך קיבוצי**), להם נדרשת הוועדה בכתב המינוי. נפתח בתיאור ההליך מושא דיוננו, נמשיך ונידרש לתמצית הדברים שהשמיעו המתייצבים לפני הוועדה בנדון זה, ועל רקע כלל האמור ובסיכום נגיש המלצותינו, כמבוקש.

²² עס"ק (ארצי) 48472-06-11 מדינת ישראל - ההסתדרות הרפואית בישראל, (25.7.2011).

²³ ראו שם

²⁴ דב"ע נז/4-26 ההסתדרות הכללית החדשה - מדינת ישראל, פד"ע ל, 522, 538 (1997).

²⁵ ראו שם.

דו"ח הוועדה לבחינה ולגיבוש המלצות במישור המערכתי באשר למתכונת הראויה לניהול דיונים העוסקים בצעדים ארגוניים בסכסוכי עבודה קיבוציים בבתי הדין לעבודה

19. נקדים ונבוא בטרקלין לפתחו של אולם תוך שנידרש למהותו של דיון בסכסוך קיבוצי, כאשר נמסרה הודעה על נקיטה בצעדים ארגוניים לרבות שביתה, טרם פריצתה או במהלכה.

20. בסכסוכים קיבוציים למיניהם, מוגשות לבית הדין לעבודה בקשות למתן סעדים זמניים וקבועים נגד שביתה וצעדים ארגוניים אחרים. בקשות אלה מבוססות על טיעוני הצדדים ונתמכות בתצהירים, כנדרש בתקנות סדרי הדין בסכסוך קיבוצי. לעיתים מזומנות, טיעוני הצדדים בכתבי בי-דין מבטאים מערכת יחסי עבודה מסוכסכת שהחמיצה מהלכי הידברות ומשא ומתן בהיבטים הכלכליים של הסכסוך, באופן שהחריפה לכדי איום בשביתה או בנקיטת צעדים ארגוניים. סכסוכים אלה נושאים פגיעה במעורבים הישירים לסכסוך ולא אחת אף בצדדים שלישיים ויש בהם כדי לגרום לנזקים חמורים למשק ולציבור בכללותו. על רקע זה, בירור ההליך המשפטי והטיעונים במהלכו, מלווה לא אחת, בסערת רוחות באולם בית הדין ומחוצה לו. בה בעת נציגי הצדדים ובאי כוחם מבקשים למצוא פתרון אשר יחזיר אותם להידברות ולמהלכי משא-ומתן באופן שיעלה בידם להסדיר את המחלוקות האמיתיות ביניהם, לרבות אלה אשר אינן מוצאות את ביטוין המלא בכתבי בי-דין.

21. לעיתים מזומנות, בנסיבות ממין אלה, מבקשים הצדדים מבית הדין כי ייתן להם את חסותו, מחוץ למסגרת הסכסוך המשפטי והטיעונים באולם. זאת במטרה לסייע לצדדים בהנעת מהלכי ההידברות וקידום בסכסוך הכלכלי שביניהם. לאחר בחינת הבקשה, וככל שבית הדין נענה לבקשת הצדדים כאמור, מורה בית הדין על הזמנת הצדדים ובאי כוחם והנוגעים בדבר מטעמם, לקיים הליך הידברות לפני שופט משופטי המותב.

22. במסגרת זו, ובסיוע השופט, עולות השאלות השנויות במחלוקת בגדר הסכסוך הכלכלי שבין הצדדים, והאפשרות לפתרון מוסכם בדרכי שלום. במהלך ההידברות, כאמור, וכפועל יוצא מבירור השאלות האמתיות שבמחלוקת, לרבות אלה החבויות מתחת לפני הטיעונים בכתבי בי דין, מתגבשות, לא אחת, הסכמות הצדדים. בין לסיום הסכסוך ובין לביטולו; בין להשעיה או לצמצום הצעדים הארגוניים בהם עמדו לנקוט; ובין להמשך

דו"ח הוועדה לבחינה ולגיבוש המלצות במישור המערכתי באשר למתכונת הראויה לניהול דיונים העוסקים בצעדים ארגוניים בסכסוכי עבודה קיבוציים בבתי הדין לעבודה

ההידברות מחוץ לכותלי בית הדין. בנסיבות המתאימות מבקשים הצדדים, כי בית הדין ימשיך וילווה את היתכנות המגעים ביניהם והנעתם, תוך שידווחו על התקדמותם בפריצת דרך להסכמה ביניהם, וחזרה מן הצעדים האירגוניים. ככל שהנעת ההידברות בין הצדדים אינה עולה יפה, מתחדש הדיון באולם בית הדין לפני כל חברי המותב. במעמד זה משמיעים באי-כוח הצדדים את טיעוניהם המשפטיים בבקשה לסעדים זמניים וקבועים נגד שביתה, השבתה או צעדים ארגוניים אחרים, ובית הדין נותן פסיקתו לדין בסכסוך המשפטי שהובא לפניו.

הליך ההידברות ומהותו כפי שהובררו מדבריהם של המתייצבים לפנינו

23. על מהותו של ההליך מושא דיוננו (להלן: **הליך ההידברות**) וחשיבותו בפתרון סכסוכים קיבוציים עמדו המתייצבים לפנינו, ואת תמצית הדברים ועיקרם כפי שהועלו לפנינו, נביא להלן.

24. נשיאי בית הדין הארצי ונשיאי בתי הדין האזוריים תמכו בקיום הליך

ההידברות בין הצדדים בלשכת השופט, בין לפני הדיון המשפטי לפני המותב ובין במהלכו, תוך שהטעימו כי דיונים אלה אינם הליכי גישור. לדבריהם הליך ההידברות מתקיים בבתי הדין לעבודה מזה שנים רבות ומעצם טיבו וטבעו הולם את מהותו של בית הדין, את ייחודו ומומחיותו בתחום יחסי העבודה. עוד הטעימו, כי הלכה למעשה, הליך ההידברות נמצא להיות נכון ויעיל ביותר בישוב סכסוכי עבודה, וכתוצאה מקיומו נמנעו שביתות והשבתות ונזקים רציניים ביותר למשק בישראל.

לדבריהם, ההידברות מתקיימת בהסכמת הצדדיים ולבקשתם כי בית הדין ייתן את חסותו לקיומה תוך התמקדות בהיבטים הכלכליים של הסכסוך הקיבוצי. ככל שההליך נמצא מתאים וראוי לבירור כאמור, בית הדין נעתר לבקשת הצדדים ובאמצעות שופט משופטי המותב, מסייע בקיום ההידברות ביניהם, הנעתה והמעקב אחריה, ככל הנדרש.

בנדון זה ציינו, כי נדרשת הוצאת הנחיות נשיאת בית הדין הארצי בהן יוסדרו הליכי ההידברות בבתי הדין.

דו"ח הוועדה לבחינה ולגיבוש המלצות במישור המערכתי באשר למתכונת הראויה לניהול דיונים העוסקים בצעדים ארגוניים בסכסוכי עבודה קיבוציים בבתי הדין לעבודה

הממונה על יישוב סכסוכי עבודה לפי חוק יישוב סכסוכי עבודה

25. עו"ד רבקה ורבנר - הממונה הראשית על יחסי עבודה, (בהטלת תפקיד) ציינה, כי במסגרת היחידה ליחסי עבודה של משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, פועלים הממונה הראשי על יחסי עבודה ושלוש ממונות אזוריות בסניפי ירושלים-באר שבע, תל אביב וחיפה-הצפון. לפי הוראות סעיף 6 לחוק יישוב סכסוכי עבודה, הממונה הראשי יחליט "אם יתווד בסכסוך" במסגרת זו ניתן לקיים גישור או בורות לבקשת הצדדים ומרצונם בלבד. הממונים עוסקים בעיקר בסכסוכי פרט – סכסוכים מקומיים, ודנים בפן הכלכלי בלבד של סכסוכים קיבוציים, ללא הפן המשפטי. ישנם סכסוכים שהממונה בוחר שלא להתערב בהם מיוזמתו, כמו סכסוכים שהמדינה או חברה ממשלתית צד להם. במקרים ממין אלה הממונה יתערב על פי פניית הצדדים בלבד ובהסכמתם, כשההליך הוא בעיקרו גישורי. לדבריה, היחידה מטפלת בכ-300 סכסוכים בשנה בכל הארץ. בשנה האחרונה, התקיימו לפניה בהסכמת הצדדים, הליכי גישור בכ- 20 סכסוכים ארציים.

הנציגים מטעם המדינה

26. מנהלת המחלקה למשפט העבודה בפרקליטות המדינה²⁶ הקדימה וציינה כי יש לה אמון מלא במקצועיות השופט וביכולתו להפריד בין הדיון בהליך ההידברות אפילו עם צד אחד, לבין העובדה שאותו שופט משתתף לאחר מכן בהכרעה לדיון, ככל שהליך ההידברות לא עלה יפה. לדבריה, הדיונים בלשכות השופטים תורמים משמעותית למרבית המקרים בסכסוכים קיבוציים. החלטה בהליך גודרת את הצדדים ונותנת מסגרת למשא-ומתן. רואים בסיוע של בית הדין להניע הליך של הידברות ומשא-ומתן כלי מאוד חשוב שצריך להישאר על כנו. עם זאת, הדגישה כי יש להקפיד על כך שההליך יהיה וולונטרי, וכשהצדדים הודיעו כי מיצו את הליך ההידברות, חשוב שעמדתם תכובד על ידי השופט. לדברי הממונה על השכר²⁷ המנגנון האלטרנטיבי שבית הדין מצא בצורה של הידברות הוא הליך מבורך, במיוחד לאור החסר במנגנונים אלטרנטיביים

²⁶ עו"ד רחל שילנסקי,

²⁷ מר קובי בר נתן המונה על השכר

דו"ח הוועדה לבחינה ולגיבוש המלצות במישור המערכתי באשר למתכונת הראויה לניהול דיונים העוסקים בצעדים ארגוניים בסכסוכי עבודה קיבוציים בבתי הדין לעבודה

מספקים. עם זאת, כשההידברות מוצתה - יש לתת החלטה שיפוטית. כמו כן, לא בכל מקרה נכון להציע הליך של הידברות, בהיותו תלוי נסיבות. **היועץ המשפטי של הממונה על השכר**²⁸ ציין כי ברוב המקרים קיימת ציפייה להצעה של השופט. בנוסף הטעים, כי יש חשיבות לנוכחות היועץ המשפטי של הממונה על השכר בהליך ההידברות. לדבריו, מבחינת גורמי המדינה, בסכסוכים כלכליים על תנאי עבודה ומשא-ומתן קיבוצי, קיימת חשיבות רבה שהשיח על מדיניות ייתפס כלגיטימי על ידי השופט. עוד ציין, כי בממשלה גורמים רבים העשויים להיות מעורבים במושא הסכסוך, ולא כולם רואים "עין בעין" ובמצבים מסוימים הכרעה משפטית דווקא מקדמת הידברות.

לדברי נציגי המדינה, השופט הדן בסכסוך קיבוצי צריך להיות שופט מנוסה, וכי לאחר שמוצה ניסיון אמיתי להידברות, והוצגה עמדה באמצעות המדינה כבקשה רשמית להחלטה שיפוטית, מן הראוי הוא כי תהיה 'פסיקה לדין'.

נציגי המדינה ציינו כי ככלל, עורכי הדין המייצגים את הצדדים תמיד צריכים להיות נוכחים בהליך ההידברות. על כך הוסיפו והטעימו, כי למדינה מאוד חשוב שבכל שלב של ההליך ישתתף פרקליט וגם נציג של הממונה על השכר, שכן בסופו של דבר אחרי כל פסק דין יש לכתוב הסכם. בהקשר זה ציינו כי יש הנחיות יועץ משפטי לממשלה לפיהן אין סמכות לגורם מקצועי להיות נוכח בדיון משפטי ללא עורכי הדין. עוד הטעימו, כי למדינה יש "שחקנים רבים", בהם הממונה על השכר והמשרד הרלוונטי, ולפעמים כדי לקבל החלטה צריך לקבל את עמדת כל הגורמים הללו. עם זאת ייתכנו מקרים בהם יסכימו לפורום מצומצם. מכל מקום, את מספר המשתתפים בהליך ההידברות יש להשאיר לשיקול דעת השופט, תוך שמירה על איזון בין הצדדים.

אשר לקיום דיון בלשכה שלא עם כל הצדדים לסכסוך, נציגי המדינה ציינו כי הכלל צריך להיות שרק במקרים חריגים שופט ישב בהליך הידברות עם כל צד בנפרד, שכן ההליך מקבל סממנים גישוריים. מצב מעין זה קרה, אם כי הוא נדיר יחסית ולא רצוי שיקרה, אלא במקרים נדירים.

²⁸ עו"ד ארז אנצו"ג

דו"ח הוועדה לבחינה ולגיבוש המלצות במישור המערכתי באשר למתכונת הראויה לניהול דיונים העוסקים בצעדים ארגוניים בסכסוכי עבודה קיבוציים בבתי הדין לעבודה

נציגי המדינה ציינו, כי מדובר בכלי חשוב מאין כמותו. אולם, יש לקבוע כללים שיסדירו את המותר והאסור, לרבות רישום תמצית הדברים שנאמרו במהלך ההידברות. זאת, במסגרת הנחיות נשיאה ומבלי שיהיה צורך בחקיקה.

חברי ועדת העבודה של לשכת עורכי הדין

27. שלושת חברי ועדת העבודה של לשכת עורכי הדין, ציינו כי מפאת קוצר הזמן לא עלה בידם לבדוק את עמדות כל החברים, ועל כן הציגו את עמדתם האישית. בהתאם, נביא להלן את עמדותיהם כפי שהוצגו לפנינו על ידי כל אחד מהם בנפרד.

28. חברת הוועדה עו"ד יעל דולב ציינה, כי ברור שהאווירה בבית הדין לעבודה שונה מהאווירה בבית משפט רגיל, ונכון שמדי פעם צריך "מבוגר אחראי", נוכח האמוציות ביחסי עבודה. השאלה היא האם נכון שבית הדין יהיה אחראי על שני המנגנונים: שפיטה מסודרת ושמירה על יחסי עבודה. לדבריה, בדיון בלשכה יש על הצדדים את מורא הדין של השופט, ולכן אין זו הידברות רגילה. לדעתה, ההליך צריך להתנהל בשקיפות כהליך משפטי באולם ולא נכון להפסיק את הדיון המשפטי לשם הידברות. לא מתאים ששופט שישב בהדברות ישב גם בדיון לאחר מכן. ב"נראות" אין זה הולם. השופט לא יכול שלא להיכנס לגוף העניין. בעיניה, המצב שבו השופט מעורב בגוף הסכסוך, יוצר תחושה של חוסר נוחות ומבחינת המעסיקים מצב זה גורם לחוסר אמון בפסיקה. בכל מקרה, נדרשים כללים ברורים ושקופים שיאפשרו לצדדים שפיטה מסודרת. לדעתה, על מנת לשמור על יחסי עבודה. ניתן להקים טריבונל נוסף, גוף אחר או שופט אחר שידון. אולי ניתן לעשות הליך מהו"ת לפני הדיון המשפטי וכמובן לא ע"י אותו שופט שיושב בדיון. לשיטתה, יש לקיים גישור חובה חיצוני בתנאים מסוימים בהסכמה מסוימת, ובמקרה ששביתה עומדת על הפרק, השופט יכול להציע ללכת למגשר ולדחות את השביתה בכמה שעות.

דו"ח הוועדה לבחינה ולגיבוש המלצות במישור המערכתי באשר למתכונת הראויה לניהול דיונים העוסקים בצעדים ארגוניים בסכסוכי עבודה קיבוציים בבתי הדין לעבודה

29. **לדברי חבר הוועדה עו"ד שי תקן, אליהם הצטרף חבר הוועדה עו"ד חגי הראל,** בהתקיים סכסוך בעל עצימות גבוהה ביחסי עבודה ובאין מנוס מלהיכנס לסכסוך עבודה, צריך מישהו שיהיה "המבוגר האחראי" שיעצור את הצדדים לסכסוך וזה תפקידו של בית הדין. לדבריו, המעורבות של בתי הדין בסכסוכי עבודה לגופו של הסכסוך עוזרת לפתרון סכסוכי עבודה ולהקטנת מספר ימי השביתה.

בהסתמך על השתתפותו בדיונים רבים לפני בית הדין, ציין, כי הצדדים יכולים לבחור אם מתאים להם להיכנס ללשכת השופט לשם הידברות אם לאו. לדבריו, הליך ההידברות מתמקד בסכסוך הכלכלי ובנסיון לפתור אותו. מטרתם של השופטים היא להחזיר את הצדדים לשולחן המשא-ומתן ולסייע לצדדים לפתור את הסכסוך בעצמם. בית הדין מכניס את הצדדים להליך הידברות אשר יכול לפתור את המשבר. הליך זה אינו קשור לדיון המשפטי באולם ומנותק ממנו לחלוטין.

עוד ציין, כי ההכרעה השיפוטית בסכסוך הקיבוצי ניתנת בשאלות שונות מאלה שעלו בהליך ההידברות. לדעתו, הכרעה על ידי שופט אחר, שהליך ההידברות לא קוים לפניו, תהיה פחות אפקטיבית.

בנוסף הטעים, כי הליך ההידברות הוא כלי שיש לשמר אותו לטווח הארוך. מדובר בהליך קריטי ביחסי עבודה בישראל, והוא אינו יכול להעלות על דעתו שהליך זה ייפסק, והפסקתו תהיה הרסנית ליחסי עבודה בישראל.

30. **ראשי ארגוני העובדים שהתייצבו לפנינו הביעו אמון בהליך ההידברות המתקיים בלשכת השופט, בנחיצותו, בחשיבותו ובתרומתו ליחסי העבודה ולפתרון סכסוכים קיבוציים. זאת, למעט נציג ארגון המורים אשר עמדתו תוצג בהמשך הדברים.**

31. **הנציגים מטעם הסתדרות העובדים הלאומית²⁹ ציינו, כי התובנות מן השיח המתקיים בלשכת השופט הן תובנות של האיגוד המקצועי, וכי אופן קיום ההליך בפועל, הוא הפורמט הנכון שצריך לאמץ אותו. כפי העולה מנסיונם, אין מדובר**

²⁹ מר יואב שימחי יו"ר הסתדרות העובדים הלאומית; עו"ד רן קונפינו מנהל המחלקה המשפטית; עו"ד בטי מצר לוי.

דו"ח הוועדה לבחינה ולגיבוש המלצות במישור המערכתי באשר למתכונת הראויה לניהול דיונים העוסקים בצעדים ארגוניים בסכסוכי עבודה קיבוציים בבתי הדין לעבודה

בגישור ופישור כי אם בהתוויה של "מוסכמות ופלוגתאות". עוד ציינו כי בדיון באולם בית הדין יש ערבוב של אינטרסים ואמוציות, בעוד אשר בדיון בלשכת השופט לא צריך להרשים אף אחד, ואפשר להיכנס ללב הסכסוך; כי ההחלטה בדבר המעבר בין האולם ללשכת השופט היא תלויה נסיבות המקרה ונתונה לשיקול דעת המותב.

בהתייחס לדרך התנהלות ההידברות בלשכת השופט, הטעימו, כי הבירור צריך להתנהל נכון ולא כאשר צד אחד בלבד נכנס ללשכה והדיון חד צדדי; וכי מן הראוי שגם המיעוט יבוא לידי ביטוי בדברים בלשכה; על כך הוסיפו כי **נדרש** סיכום דברים בסוף הדיון בלשכה ותיעוד בפרוטוקול כדי שהצדדים יראו מה קורה ולשם שקיפות מלאה³⁰.

32. **הנציג מטעם ההסתדרות הכללית החדשה**³¹ הטעים, כי בית הדין לעבודה הפך להיות גורם משמעותי בסכסוכים במשק ואין לפגוע בכך. כי המומחיות של בית הדין ביחסי עבודה חשובה מאד. כי לבית הדין ניסיון של שנים, וכי מעורבותו של בית הדין בהליך זה מאוד קריטית ומאוד חיוני להמשיך בו. לדבריו, בית הדין מוציא את הצדדים ממבוי סתום שאליו הגיעו, ובית הדין בעצם 'מקלף' את ליבת המו"מ ועוזר לצדדים להתמקד במהות האמיתית של הסכסוך. עוד ציין, כי בית הדין אינו כופה את דעתו על הצדדים, ואינו בא להחליף אותם אלא לעזור להם להתאים מערך ציפיות; ליישב את המחלוקות ביניהם תחת חסותו, ולמנוע צעדים ארגוניים, בכפוף לגבולות הקיימים, ולא על מנת להחליט על מאזן הנזק. עם זאת, קיים גבול דק שאסור לעבור אותו והוא שאין להיכנס לנעלי צד ולנהל במקומו את המו"מ. הצדדים אינם מצפים שבית הדין ייתן להם הצעת מגשר. בהתייחס לשאלה של ישיבת השופט עם צדדים בנפרד, ציין כי התנהלות כזו צריכה להיות במצבים חריגים בלבד, בזהירות מאוד גדולה ורק במצבים שמהלך כזה יכול להיות גורם מסייע מהותי למציאת פתרון. בנסיבות החריגות כאמור, הוא תומך ששופט ישב עם כל צד בנפרד בהסכמה. זאת, כפתרון שיכול להועיל בסכסוך הכלכלי, אך לא בסכסוך המשפטי.

³⁰ מר יואב שמחי, יו"ר הסתדרות העובדים הלאומית
³¹ עו"ד אבי ניסנקורן, יו"ר הסתדרות העובדים החדשה

דו"ח הוועדה לבחינה ולגיבוש המלצות במישור המערכתי באשר למתכונת הראויה לניהול דיונים העוסקים בצעדים ארגוניים בסכסוכי עבודה קיבוציים בבתי הדין לעבודה

בהתייחס לאפשרות לפיה, ככל שהידברות הצדדים בלשכת השופט לא עלה יפה, שופט אחר ייתן את ההחלטה בסכסוך המשפטי, ציין כי יש יתרון בכך שאותו שופט לפניו התקיימה ההידברות ייתן את ההחלטה, וכי לא יהיה זה אפקטיבי להליך, אם ישולב בו שופט אחר. לדעתו, כדאי לעשות תמצית קצרה שתסכם את הליך ההידברות וראוי שתצא הנחיית נשיא הנוגע להתנהלות ההליך. בהתייחס לבירור סכסוכי עבודה על ידי גוף חיצוני לבית הדין לעבודה, ציין, כי המוסד לבוררות מוסכמת אינו פעיל ב-20 שנה האחרונות, וכי ההסתדרות אינה נעזרת בממונה על יחסי עבודה בסכסוכים בעלי עצימות גבוהה. סכסוכים אלה קיימים בדרך כלל במגזר הציבורי ו"לא יעלה על הדעת" שממונה על יחסי עבודה יציע, למשל, לממונה על השכר הצעות בעניין השכר לפתרון הסכסוך. לעומת זאת לבית הדין לעבודה יש את הכלים למצוא פתרון מידי לסכסוכים עם עצימות גבוהה ובמקרים של שביתה.

33. **הנציג מטעם ארגון כח לעובדים**³² ציין, כי הדיון בלשכת השופט הוא כלי חשוב בארגון הכלים של בתי הדין לעבודה בסכסוכים קיבוציים המגיעים לפתחם, ואינו יכול לתאר מצב בו לא יתקיים; כי מהות ההליך בלשכה הוא הידברות במסגרתה השופט עוזר לצדדים במפת דרכים לפתרון המשבר, בנסיון לקרב ביניהם, להביא למשא-ומתן ולהתוות פתרון. לדבריו, יש שופטים ושופטות המצליחים להביא את הצדדים להסכמות ולמנוע נזקי שביתה, בדרך לא פורמאלית וללא הכרעה שיפוטית, וניתן להפעיל הליך זה גם בבתי הדין האזוריים. עוד הוסיף וציין, כי נדרש סטנדרט מאוד גבוה מן השופטים ויכולת להבין לעומק סכסוכים קיבוציים, וכי נדרשת יכולת שיפוטית לעבור מכובע שיפוטי לכובע לבר שיפוטי ולהיחשף לאינטרסים פנימיים ולחזור ולשים את הכובע השיפוטי ככל הניתן ניטראלי. לדעתו, ניתן לפתור את הבעייתיות של "2 הכובעים" ע"י פרסום נוהל. בנדון זה ציין, כי כדאי שיהיה סט כללים לניהול ההליך באופן שיהיה פומבי, גם ללא שינוי בחוק או בתקנות. מספיק מסמך שיקבע איך ההליך יראה. לדעתו, המסמך הזה כשלעצמו יוריד את החששות של חלק מהצדדים בעניין ההליך הזה.

³² עו"ד איתי סבירסקי, יו"ר ארגון כח לעובדים

דו"ח הוועדה לבחינה ולגיבוש המלצות במישור המערכתי באשר למתכונת הראויה לניהול דיונים העוסקים בצעדים ארגוניים בסכסוכי עבודה קיבוציים בבתי הדין לעבודה

לדבריו, רצוי לשקול לאפשר לצדדים לדרוש החלפת ההרכב באופן אנונימי כדי שלא יפגע בצד המבקש. כמו כן הדגיש כי יש חשיבות במתן אפשרות לשבות.

34. **הנציגה מטעם הסתדרות הרופאים בישראל - הר"י**³³ הטעימה כי ההסכמים במערכת הבריאות הציבורית מסועפים ומורכבים מאוד ולטווח ארוך, וכי הצדדים מגיעים לבית הדין לעבודה באווירה של "שיח של מאבק" וללא התקדמות. על רקע זה ציינה, כי לארגון האמון הגדול ביותר בבית הדין, וכי הם רואים בבית הדין כמקום היחיד שיכול להביא לפתרון. לדבריה, עבור ציבור הרופאים בית הדין הוא לא רק המכריע משפטית, אלא מהווה כלי להגיע לפתרון בעיות בעיקר באמצעות הדיון הלא פורמאלי בלשכה. לדבריה, בדיון באולם – מתקיימת אווירה של קיצוניות, בעוד אשר הליך ההידברות בלשכה מהווה שלב מקדם ומעמיק, בו הצדדים יכולים להגיע לפתרונות בינם לבין עצמם בחסות בית הדין בציפייה להבנות והסכמות. עוד ציינה, כי אין מדובר בגישור משפטי וכי בשום אופן אף אחד מהצדדים לא חושב שזה גישור במסגרת בית הדין; וכי בעצם הכניסה ללשכת השופט להידברות, אימת הדין על כולם, נוכח ההכרעה האפשרית בפסיקה לדין. לדבריה, לבית הדין בהתנהלותו כ-facilitator נכונות להקשיב ללא נקיטת עמדה, תוך שהוא מאפשר לקיים דיון בין המעסיקים והארגון כשווי מעמד. בהידברות בלשכת השופט אפשר לדבר בצורה חופשית, להגיע לבירור האינטרס האמיתי תוך בניית אמון בין הצדדים ושמירה על חסיון הנאמר. במקרים נדירים באין ברירה יש יתרון גדול בהתערבות השופט בסכסוך מורכב. מנסיונה כתוצאה מהסכמה דיונית בלשכה, יכול היה הארגון להגיע לגישור חיצוני. לדעתה, בקיום ההליך בלשכה, נדרשת נוכחות הגורמים המוסמכים וכי במהלך הדיונים הללו, הכל חייבים להישאר בבית הדין.

35. **הנציגה מטעם הסתדרות המורים**³⁴ ציינה כי ברור שלא צריך לבקש מראש את הפסיקה ויש לתת הזדמנות להידברות אולם שתהייה אפקטיביות לדרישתם לשבות.

³³ עו"ד לאה ופנר, מזכ"לית הסתדרות הרופאים בישראל - הר"י
³⁴ גב' יפה בן דוד, מזכ"לית הסתדרות המורים

דו"ח הוועדה לבחינה ולגיבוש המלצות במישור המערכתי באשר למתכונת הראויה לניהול דיונים העוסקים בצעדים ארגוניים בסכסוכי עבודה קיבוציים בבתי הדין לעבודה

36. הנציג מטעם ארגון המורים העל-יסודיים³⁵ הטעים כי הוא רואה בבית הדין הארצי לעבודה ובבתי הדין האזוריים גוף חשוב מאד בהסדרת יחסי עבודה (ציין כי הגיש מכתב ברוח זו, אותו שלח בשעתו לשר המשפטים במהלך דיוני ועדת זמיר³⁶).

בנוגע לדיון בסכסוכים בבית הדין הארצי, הטעים, כי הארגון חייב להוכיח בבית המשפט בהוכחות מוצדקות שעשה דרך ארוכה מאוד במו"מ מול המעסיק לפני שיכריז על סכסוך קיבוצי. אם לא נעשה כך מגיע צו מניעה.

לדעתו, אותו שופט אינו צריך גם לגשר בין הצדדים וגם להכריע באולם הדיונים, כשהוא מחליף את כובעו ממגשר לשופט, בעוד אשר עליו לתת החלטה ללא משוא פנים. לדבריו, השופטים הם בכל זאת בני אדם בשר ודם ומושפעים מדברים שנאמרים בדיונים בלשכה.

על האמור הוסיף, כי אם מדובר בהידברות לפני שופט שהיא גישור, יש להעביר את הגישור לגוף חיצוני כמו הממונה על יחסי עבודה, שהוא מוסד חשוב מאוד אקטואלי ואקטיבי ביישוב הסכסוכים של הארגון. זאת, בעיקר בסכסוכים אזוריים, בהם הארגון פונה לממונה ומבקשים התערבותו והוא נענה מיד לפנייתם.

הנציגים מטעם ארגוני המעסיקים תמכו בהמשך קיומו של הליך ההידברות בלשכת השופט. תמצית דבריהם נביא להלן.

37. הדובר מטעם התאחדות התעשיינים ונשיאות הארגונים העסקיים³⁷ הטעים, כי בית הדין הוא "המבוגר האחראי" ומסייע לצדדים להגיע למקום שמאפשר לנהל הידברות; כי יש "חשיבות עצומה" לכך שבית הדין הארצי נוהג בסכסוכים ובבקשות שמגישים, מצד העובדים והמעסיקים, לכנס צדדים ללשכה ומנסה להקשיב ולייעץ; כי ההליך בלשכת השופט הוא הליך חיוני ביותר שלא ניתן לחיות בלעדיו; כי בית הדין לעבודה הוא גוף שאין לו תחליף ביישוב סכסוכים; עוד ציין, כי קבלת החלטות שיפוטיות לא תמיד פותרת את הבעיה בסכסוך

³⁵ מר רן ארז, יו"ר ארגון המורים.

³⁶ מכתב מיום 8.10.2003 מטעם ארגון המורים, ששלח לשר המשפטים מר יוסף (טומי) לפיד בנוגע לעמדת ארגון המורים בדבר ביטול בתי הדין לעבודה.

³⁷ שרגא ברוש, נשיא התאחדות התעשיינים ויו"ר נשיאות הארגונים העסקיים. בנוסף הוגשה עמדת נשיאות הארגונים לוועדה מיום 9.12.2018.

דו"ח הוועדה לבחינה ולגיבוש המלצות במישור המערכתי באשר למתכונת הראויה לניהול דיונים העוסקים בצעדים ארגוניים בסכסוכי עבודה קיבוציים בבתי הדין לעבודה

עבודה. כי הסכמת הצדדים בתחום יחסי עבודה מאוד חשובה וללא הסכמה לא ניתן להגיע לפתרון, וכי הם רואים את התועלת בהידברות בבית הדין ולא מעוניינים שדרך זו תתייטר לחלוטין. לדבריו, אין מדובר בגישור אלא בהידברות. השופט אינו נכנס לעובי הקורה אלא מוביל דינמיקה של הידברות, בשיחה בלתי מחייבת והשופט לא מביע את דעתו האישית. בהתייחס לכך ששופט שיושב בדיון לא פורמאלי בהידברות הצדדים, יושב לאחר מכן בדיון הטעים כי יש לו אמון במקצועיות של השופט היודע להבחין בין הדברים.

38. הדוברים מטעם איגוד לשכות המסחר³⁸ ציינו, כי באשר ליישוב סכסוכים בית

הדין לעבודה הוא "גוף שאין לו תחליף"; כי לא תמיד קבלת החלטות שיפוטיות פותרת את הבעיה בסכסוך עבודה; וכי הסכמת הצדדים בתחום יחסי עבודה חשובה מאד וללא הסכמה לא ניתן להגיע לפתרון.

הם רואים את התועלת בהידברות של בית הדין ואינם מעוניינים שדרך זו תתייטר לחלוטין. עוד ציינו, כי הממונה על יחסי עבודה לא השתמש בסמכויותיו בחוק לפתור סכסוכים.

לדבריהם, בקרב חברי האיגוד עצם האיום בשביתה גורם לנזקים, ובנסיבות בהן המדינה אינה מבקשת צווי מניעה, האיגוד הוא הפותח בהליכים בבית הדין הארצי. על כן, ובהיותם בעלי עניין עליהם להיות נוכחים בדיון בלשכה. ישיבה עם צד אחד בלשכה, היא נושא בעייתי, שכן, אין יודעים מה נטען ונאמר בדיון בלשכה עם צד אחד, בעוד חברי האיגוד הם הנפגעים מהעיצומים והשביתות ולבסוף הדיון מתנהל שלא בנוכחות נציגיהם. לדעתם יש להתמודד עם בעיה זו וכדאי שהוועדה תידרש לכך.

39. הדובר מטעם מרכז השלטון המקומי³⁹ הדגיש, כי ההליך בלשכה נועד לגרום

לצדדים לדבר ולהגיד דברים שאי אפשר להגיד באולם בדלתיים פתוחות כאשר חילופי הדברים מוגבלים ולא תמיד ניתן להקשיב לכולם. לדבריו, ההליך מאפשר לפתור את המחלוקת האמיתית ולא את המחלוקת המדומה, שכן לא תמיד המוכרז בסכסוך הוא הסכסוך האמיתי. מבחינת הצדדים, ההליך הזה

³⁸ עו"ד אוריאל לין, ראש לשכת המסחר תל אביב והמרכז ונשיא איגוד לשכות המסחר ועו"ד שלמה לזיה היועץ המשפטי. הגישו מסמך עמדת נשיאות הארגונים מתאריך 9.12.2018.

³⁹ עו"ד מנחם לפידור

דו"ח הוועדה לבחינה ולגיבוש המלצות במישור המערכתי באשר למתכונת הראויה לניהול דיונים העוסקים בצעדים ארגוניים בסכסוכי עבודה קיבוציים בבתי הדין לעבודה

הוא לטובת שני הצדדים, אשר יושבים ומדברים ומסכמים ביניהם יחד וחשוב שהליך כזה יתקיים. אין לו התנגדות לכך ששופט שיושב בהידברות בלשכה, ישב בדיון שלאחר מכן. לדבריו, יש לסמוך על השופט שידע לנטרל את המידע שהיה בהידברות כשישב בדיון. התוצאה היא טובה וזה מתיישב עם מהות בית הדין.

נציג ציבור איש אקדמיה ביחסי עבודה

40. פרופ' אליעזר וייץ התייצב לפנינו כמי שהיה נציג ציבור בבית הדין הארצי משך 8 שנים. כמו כן שימש כ-30 שנה מרצה בחוג ללימודי עבודה באוניברסיטת תל אביב, כ-20 שנה חבר ועד הסגל האקדמי, יו"ר המועצה המתאמת של חברי הסגל האקדמי ב-7 אוניברסיטאות וכיום סגן נשיא לעניינים אקדמיים במכללה האקדמית ברמת גן.

פרופ' וייץ הטעים כי בית הדין לעבודה הוא בית דין חברתי מעצם מהותו והניסיון לקרב את הצדדים למחלוקת לפני פסיקה לדין היא לחם חוקו. לאור היכרותו מקרוב את תחום יחסי העבודה "משני הכיוונים", והיותו שותף באופן מעשי בדיונים לקידום הליכי הידברות בלשכת השופט בבית הדין הארצי, נוכח לדעת כי ההתכנסות בלשכה נעשית לשם הנעת ההידברות וזיקוק הפערים בין הצדדים. על רקע זה מנסים לקרב את הצדדים למכנה משותף ולהגיע לפשרה. לדעתו, יש לקדם את ההידברות בין הצדדים על מנת שיגיעו להסכמות. הטעים, כי בית הדין אינו מגשר וכי הוא עצמו, כשהיה חבר ועד, הופנה פעמיים לגישור אצל אדם חיצוני לבית הדין לעבודה. לדבריו, שופט בבית הדין אינו צריך להיות המגשר.

בהתייחס לאפשרות של פנייה לממונה על יחסי עבודה, ציין כי מעולם לא פנה לגוף הזה בסכסוך עבודה ולא ידע על קיומו אלא כגוף שתפקידו לרשום סכסוכי עבודה. מבחינתו תמיד הייתה כתובת אחת אליה יכול היה לפנות וזה בית הדין.

עורכי דין מתחומי משפט העבודה ויחסי עבודה

41. מכאן נפנה לעמדות שהציגו לפנינו עורכי דין נציגי משרדים המופיעים בתדירות גבוהה בבתי הדין לעבודה בסכסוכים קיבוציים, והמעורים במערכת יחסי

דו"ח הוועדה לבחינה ולגיבוש המלצות במישור המערכתי באשר למתכונת הראויה לניהול דיונים העוסקים בצעדים ארגוניים בסכסוכי עבודה קיבוציים בבתי הדין לעבודה

העבודה. במאמר מוסגר נציין, כי מפאת קוצר הזמן בלבד, לא הוזמנו נציגי משרדים נוספים, המופיעים אף הם לפני בית הדין. **להלן תמצית דבריהם של עורכי הדין.**

42. **עו"ד נחום פיינברג** ציין כי הוא ועורכי הדין במשרדו מייצגים מעסיקים בלבד. לדבריו, בפרקטיקה, בחלק גדול מהמקרים, כשיש מחלוקת ברמה קיבוצית הצדדים רוצים לפנות לבית הדין על מנת שיסייע לפתור את הסכסוך, זוהי הסכמה בשתיקה של הצדדים. בית הדין מוצא פתרונות לא שגרתיים לסכסוכים קיבוציים, שהם לאו דווקא משפטיים. הכוח שיש לשופט להזמין צדדים ללשכה לרבות בכירים במשק, הוא כלי המשרת מטרה מאוד חשובה. בעניין הכניסה ללשכת השופט בקיום ההידברות, דעתו היא, כי יש לסמוך על השופט ולאפשר זאת במידה וההליך תורם לפתרון הסכסוך והקטנת הנזק למשק. בסיטואציה בה מוצה המשא ומתן ובית הדין מתבקש לתת החלטה שיפוטית בית הדין חייב לכבד את בקשת הצדדים. אשר לשיתוף כל הצדדים ובאי כוחם בהליך ההידברות בלשכה, הטעים כי לעולם אין להכניס רק צד אחד ללשכה או להכניס צדדים ללא עורכי הדין המייצגים. יש לאפשר זאת רק במקרים מאוד חריגים ובהסכמת הצדדים. בהתייחסותו לגורמים אחרים בתחום סכסוכי עבודה, ציין כי בעבר היו כלים נוספים לפתרון הסכסוכים, כמו מי שהיה הממונה על יחסי העבודה עו"ד גדעון בן ישראל, והמוסד לבוררות מוסכמת בראשות השופט ברנזון, אשר בתקופתו המוסד לבוררות מוסכמת פתר סכסוכים כלכליים. כיום המוסדות האלו אינם קיימים בפועל.

43. **עו"ד אורלי ג'רבי** ציינה כי היא ועורכי הדין במחלקת העבודה במשרדה מייצגים רק מעסיקים. לדעתה, ההליך בלשכת השופט הוא הנעת תהליך של הידברות וסיוע לצדדים למציאת פתרון אפקטיבי לבעיה שעומדת לפניהם. לעיתים הצדדים אף מצפים לכניסתם להידברות בלשכה. לדבריה, מתן חסותו של בית הדין כדי לפתור סכסוכים קיבוציים, היא חלק מסמכותו הטבועה של שופט בבית הדין לנהל הליך כזה.

דו"ח הוועדה לבחינה ולגיבוש המלצות במישור המערכתי באשר למתכונת הראויה לניהול דיונים העוסקים בצעדים ארגוניים בסכסוכי עבודה קיבוציים בבתי הדין לעבודה

עוד הטעימה, כי סכסוך קיבוצי הוא סכסוך מיוחד במינו ושונה מסכסוך אזרחי רגיל. מדובר בסגנון אחר, סדרי דין אחרים, דינמיקה אחרת. גם המחוקק נתן לסכסוך קיבוצי מעמד מיוחד ולכן לא ניתן להסתכל על ההליך הזה באופן בו מסתכלים על הליך אזרחי "במשקפיים פורמאליות". מכיוון שיש לא רק צד משפטי אלא גם פן כלכלי, חברתי וכלל-משקי.

לדעתה, לא ניתן לדמיין את מוסד בית הדין לעבודה, בפרט בסכסוכים קיבוציים, ללא הכלים המיוחדים הנמצאים אך ורק בבית הדין לעבודה. נוסף על כך, קיים אלמנט השחקנים החוזרים – ההכרות של השופטים עם הצדדים לסכסוך, יוצרת את הדרכים היעילות להגיע לפתרון הסכסוך. גם העובדה שמיטב המומחים ביחסי עבודה ודיני עבודה מתכנסים יחד לחשוב על פתרון הוא עניין ייחודי. נושא מעין זה אינו קיים בכל בית משפט, והפורמאליות של ההליך המשפטי יכולה להחמיץ את זה. לכן חייבים למצוא דרך מוסדית לשמר את ההליך המיוחד הזה. אשר לשיבת השופט עם צד אחד בלבד - אינה רואה בכך פסול. עם זאת יש קושי במצב זה ב"נראות". במקרה כזה, ככל שההידברות לא תעלה יפה, יש לשקול אפשרות לפיה בדיון המשפטי ישב שופט אחר.

בעניין הוצאת עורכי הדין המייצגים מהדיון בלשכה, ציינה, כי לא נתקלה במקרה כזה, מניחה שזה רק במקרים חריגים. ניתן לאפשר זאת לבקשת עורכי הדין ובהסכמת הצדדים, אולם, מבחינת נראות העניין, אינה בטוחה שכדאי שזו תהא יוזמת השופט.

עוד ציינה, כי היא תומכת בהוצאת הנחיות נשיא שיגדירו את אופי הדיון ודרך ניהול הדיון. ניתן להגדיר שיהיה דיון תזכורת שאליו לא צריך לזמן את כל העדים. ניתן גם לכתוב מי יוזמן, לאיזה שעה וכו'. עוד ציינה, כי כנראה שלעיתים יושבים צדדים חיצוניים באולם שאינם מכירים את ההליך. במקרה כזה, במקרה של התארכות הדיון בלשכה, אולי נחוץ עדכון של היושבים באולם.

44. **עו"ד ארנה לין**⁴⁰ ציינה, כי משרדה מייצג ארגוני עובדים וכי היא "בוגרת דיוני לשכה" והשתתפה בסכסוכים קיבוציים רבים. לדבריה, יש לה אמון בשופטי בית הדין ואסור שההידברות בין צדדים ליחסיים קיבוציים בחסות בית הדין תפסק.

⁴⁰ הגישה מסמך שהוא הרצאה שנשאה ב-2012 בכנס משפט העבודה.

דו"ח הוועדה לבחינה ולגיבוש המלצות במישור המערכתי באשר למתכונת הראויה לניהול דיונים העוסקים בצעדים ארגוניים בסכסוכי עבודה קיבוציים בבתי הדין לעבודה

בהתייחס למנגנון ההידברות הישיר הקיים כיום, גם אם משפיע על השופט אין זה פסול.

ציינה, כי בית הדין פוסק לפי הצדק בגדר סמכותו לפי דין והוראת סעיף 33 לחוק. עם זאת, נדרש הסדר שלא יפגע בכללי היסוד של משפט העבודה. לדבריה, כאשר נדרש מנגנון הידברות ישיר בין הצדדים יתקיים המנגנון הקיים כיום, של דיון בלשכת השופט, ובמידת הצורך בשים לב לצרכי ההידברות בתוך כתלי בית הדין.

לדעתה, הליך ההידברות בלשכה יתקיים במקרים המתאימים, בסכסוך מורכב, בהסכמת כל הצדדים לקיום ההליך, בין אם ביוזמתם או ביוזמת בית הדין. חשוב להסדיר את הנושא מי משתתף בדיון בלשכה ומי לא. כדאי לקבוע כללים כמו איסור שיתופו של צד אחד בלבד או איסור על מניעת השתתפותם של עורכי דין.

עוד ציינה, כי נדרש איזון בין הצדדים הנכנסים ללשכה; כי מנגנון ההידברות שייך רק לצדדים הרלבנטיים לחתימה על ההסכם הקיבוצי ועל כן הם אלה המשתתפים בדיון וכן צדדים הטוענים לנזק; וכי כל בעלי הסמכות לחתום על ההסכם הקיבוצי צריכים אף הם להיות בבית הדין.

על האמור הוסיפה, כי בית הדין צריך להחליט על דרכי הדיווח ומידת המעורבות הפעילה שלו; כי הליך ההידברות צריך להיות ברצף ותחום בזמן כך שעל הצדדים יהיה "השוט של פסיקה לדין" "להט החרב המשפטי" וכשצדדים אינם יכולים להגיע להסכמות יחזור הדיון לאולם ותהיה פסיקה לדין.

לדעתה, אסור שבית הדין יהיה בעל סמכות הסדרה של סכסוך כלכלי. הדבר ישלול את חירות הצדדים בסכסוכים קיבוציים ויגרום למצב של מן "בוררות חובה". מצב מעין זה יחבל ביחסי עבודה, ויכול לגרום לכך שצדדים לא ירצו להגיע לדבר בבית הדין. בנוסף הרכב השופטים בבית הדין הארצי יקבל סכסוך שאינו בשל ולא ניתן יהיה לפתור בו דבר.

לדבריה, במקרים המתאימים, ככל שמתבקש פיקוח של בית הדין לצורך קידום ההידברות, ניתן להמשיך בקיום המשא-ומתן בין הצדדים בפיקוח שופט המלווה את הסכסוך הקיבוצי, או שופט מגשר שאינו משופטי המותב, יכול להיות גם שופט בדימוס. אפשרות נוספת היא שבית הדין מאפשר את ההידברות בין הצדדים במובן של facilitator. ניתן לשלב בין האפשרויות, ולהשתמש באופציית השופט המלווה גם בבית הדין האזורי.

דו"ח הוועדה לבחינה ולגיבוש המלצות במישור המערכתי באשר למתכונת הראויה לניהול דיונים העוסקים בצעדים ארגוניים בסכסוכי עבודה קיבוציים בבתי הדין לעבודה

בכל המקרה, ההחלטה על מינוי שופט מלווה נתונה לשיקול דעת הנשיאה, בין היתר בשים לב למורכבות ההליך, זמן שיפוטי וכיוצ"ב. לדעתה, הליך ההידברות הוא בעל אופי מיוחד בערכאות השונות של בית הדין. ציינה כי אינה ממליצה על תיקון החוק וכי ויש להוציא הנחיות נשיאה בהן ייקבעו כללי גידור ההליך לרבות משך הזמן. לדבריה, המוסד לבוררות מוסכמת אינו פעיל וכך גם הממונה על יחסי העבודה.

45. עו"ד **זפנה שמואלביץ**⁴¹ ציינה כי יש לשמור על טוהר ההליך השיפוטי, וכי השיטה בה הליך ההידברות מתקיים היום מעוררת סימני שאלה. לדעתה, הנראות החיצונית של התהליך חשובה מאוד. ההליך השיפוטי מושפע מדברים שהשופט שמע בלשכה. מצד שני מטעימה את היתרון שיש לשופטים בבית הדין הארצי.

לדבריה, צריך לנהל את הנושא בבית הדין הארצי קצת אחרת. אי לכך הציעה כך: בסכסוך קיבוצי מורכב למנות לצד ההרכב הרגיל הכולל שופטים ונציגי ציבור, שופט נוסף של בית הדין. השופט הנוסף ישב עם הצדדים לקידום הגישור/פישור ביניהם, הוא יחליט את מי להזמין לדיון ויהיו לו סמכויות להזמין לפניו בכירים. לשיטתה, בסכסוכים כבדים ומורכבים יהיה ליווי של השופט לאורך זמן. השופט המלווה יכול לשבת עם צד אחד, אולם לא ישב ללא עורכי הדין, מכיוון שבית הדין הוא ערכאה שיפוטית ולא לכל הצדדים יש ידע משפטי.

הדיון לפני השופט המלווה יהיה נפרד מהדיון לפני המותב וניתן יהיה להתחיל בו כמה שעות לפני הדיון באולם. שופטי המותב לא ייחשפו להליך לפני השופט המלווה. כך גם לא ילך לאיבוד היתרון של הידע, הניסיון והכוח של השופטים בבית הדין הארצי.

לדעתה, אי אפשר לקיים בירור ודיון בסכסוך קיבוצי ללא בית הדין לעבודה. בין במסגרת הקיימת ובין בהליך המוצע. השיטה חייבת לקדם הידברות שתגיע להסכמה במקום שביתה. הפתרון המוצע קשה ליישום בבתי הדין האזוריים.

⁴¹ הגישה לוועדה מסמך המפרט את עמדתה, ברוח הדברים שלהלן.

דו"ח הוועדה לבחינה ולגיבוש המלצות במישור המערכתי באשר למתכונת הראויה לניהול דיונים העוסקים בצעדים ארגוניים בסכסוכי עבודה קיבוציים בבתי הדין לעבודה

לדבריה, ברור שיש יתרון בהרכב שיושב בדיון באולם ולומד היטב את הסכסוך. מצד שני, יש גם יתרון בכך שאנשים היושבים עם השופט המלווה יידעו שבחוף יושב הרכב ואם לא יגיעו להסכמות – יינתנו צווים. הוסיפה, כי כדאי שההסכמות שהצדדים יגיעו אליהן בלשכה יסוכמו בכתב, ובהסכמת הצדדים יהיו פתוחות אף לעיון הציבור. הצדדים באולם צריכים לדעת מה קרה בלשכה וצריך להקריא את סיכום הדברים בפניהם. עוד ציינה, כי הפונקציה של הממונה על יחסי עבודה אינה רלוונטית כיום בהעדר ממונה פעיל. אולם צריך שתהיה פונקציה כזאת ופונקציה דומה גם לגישורים. לעומת זאת, היא משוכנעת כי בית הדין הארצי יבצע את תפקידו.

46. **עו"ד עופר יוחננוף** ביקש להתייב לפני הוועדה. ציין כי במשך 18 שנה שימש היועץ המשפטי של התאחדות התעשיינים וכיום הוא מומחה לניהול סיכונים ביחסי עבודה. לדבריו, פעמים רבות הצדדים רוצים את חסות בית הדין ורוצים שבית הדין יכנס לעובי הקורה. חשוב לשמר את ההידברות הלא פורמלית. עם זאת, צריך למצוא את הפלטפורמה המשפטית הנכונה שתברר את הסכסוך הכלכלי ושאינה נמנית על חברי ההרכב שיישבו בסכסוך משפטי. לדעתו, שופט שיושב בהליך הידברות בלשכה לא צריך אחר כך לשבת בדיון באולם. לדעתו, פתרון ראוי הוא ששופט מכהן או שופט בדימוס ינהל דיון בלשכה בנפרד מההליך המשפטי. בהתייחס לממונה על יישוב סכסוכי עבודה – ציין כי יחידה זו היא ללא כל סמכות.

נציגי עמותות

47. **עמותת תחרות, התנועה לחירות בתעסוקה ע"ר**⁴². לדברי יושב הראש⁴³ העמותה עוסקת בהתאמת שוק התעסוקה לעידן המודרני ולאופי ארגוני העובדים. לדברי המנכ"ל⁴⁴ במסגרת העמותה חוקר את הנושא כולל פסיקת בית הדין לעבודה בסכסוכים קיבוציים. הוא עצמו לא השתתף בדיונים בלשכת השופט ואינו מכיר

⁴² הגישו בנוסף חוות דעת.

⁴³ מר מתן רוטמן

⁴⁴ מר אלון תובל

דו"ח הוועדה לבחינה ולגיבוש המלצות במישור המערכתי באשר למתכונת הראויה לניהול דיונים העוסקים בצעדים ארגוניים בסכסוכי עבודה קיבוציים בבתי הדין לעבודה

את אופי הדיון בלשכה. עמדתו מבוססת על שיחות שקיים עם עורכי דין בנושא. לדבריו, היה נוכח באולם בית הדין בדיוני שביתת הנמלים והיה עד לכניסה ללשכת סגן הנשיאה של נציגי הנהלות הנמלים, ההסתדרות והמעסיקים, יציאה מהלשכה ודיווח באולם בית הדין בסופו של דבר. לדעתו, עירוב הדברים במקרה מושא התלונה היה בעייתי. יש גם עניין של נראות ציבורית שלא ידוע מה התרחש בלשכה, יכול להעיד על כך כגורם חיצוני.

הוסיף, כי לפי בדיקתם, לרוב המדינות, כמו למשל ניו-זילנד יש מנגנוני תיווך חיצוניים ומקרים של סכסוכים פרטיים לא מגיעים בדרך כלל לבית הדין לעבודה. בנוסף לשופט יש סמכות לעצור את ההליך ולהפכו לגישור, השופט חייב לפסול את עצמו מהדיון לאחר מכן.

בעיניו הליך כזה ראוי. מצד אחד זה משאיר את היכולת של הצדדים שהגיעו לבית הדין להידבר ומצד שני נותן להם את האפשרות לקבל הכרעה משפטית אם הם מעוניינים בה. לדעתו, הכניסה ללשכה הופכת להליך שגרתי כביכול ולפעמים צדדים מרגישים אי נוחות לסרב לכך. כלומר, נוצר סוג של לחץ על הצדדים. לדעתו, התפקיד השיפוטי אמור להיצמד לפן הפורמאלי של המשפט ואין לקיים עירוב בין הליך התיווך לבין ההליך השיפוטי. יש בעיה של נראות ושל השפעה על השופטים. צריכה להיות הפרדה בין הגורם המתווך לבין המותב שיושב בדיון. כך גם יתאפשר תחילה תהליך של הידברות לפני הפניה למותב להכרעה שיפוטית. לדעתו, הכוונה והמהות בהדברות בלשכה הוא הרצון לפשר/לגשר בין הצדדים ולהגיע להסכמה.

48. **פורום קהלת למדיניות, ריבונות לאומית, חירות הפרט, מכון מחקר, מלכ"ר.** לדעתו של סמנכ"ל העמותה⁴⁵, לפי החוק כיום אין סמכות לבית הדין לקיים גישור בין הצדדים. ניסיון לפתור את הסכסוך בדרכי שלום חשוב וחיובי. אולם אין לערבב בינו לבין שיפוט. כששני ההליכים מתקיימים לפני אותו מותב קיימת אי ודאות, ולא ברורים הגבולות בין הגישור לשיפוט. הצדדים עלולים לשנות את טיעוניהם עקב העירוב בין ההליכים, או לא לחשוף את כל טיעוניהם כתוצאה מכך. בעיניו ההליך לפני השופט הוא "גישבור" - שילוב בין בוררות לגישור.

⁴⁵ מר מאיר בוכניק. הגיש חוות דעת מטעם הפורום.

דו"ח הוועדה לבחינה ולגיבוש המלצות במישור המערכתי באשר למתכונת הראויה לניהול דיונים העוסקים בצעדים ארגוניים בסכסוכי עבודה קיבוציים בבתי הדין לעבודה

בנוסף, השופט עלול להימצא בניגוד עניינים בין השאיפה לפתרון הסכסוך בדרכי שלום לבין סמכותו על פי חוק להכריע בסכסוך. לדעתו, משבית הדין רואה עצמו בעל הכלים לנהל משא-ומתן וגישור טוב יותר מגורמים אחרים, יש להפריד בין ההליכים. בין ניהול משא-ומתן לבין דיון לפני המותב. מציע, לקיים קדם משפט בו תיעשה תחילת הדיון, הצדדים לסכסוך ועילת הסכסוך. כדאי שבית הדין יציע לצדדים לפנות להליך של משא-ומתן ואז המותב עצמו ידון בתיק כי הוא מכיר את התיק או שניתן להעביר את זה למותב אחר. או להציע לצדדים הליך גישור, או ליווי הסכסוך על ידי בית הדין, במותב נפרד מזה היושב לדין. חשוב להבהיר לצדדים שמדובר בהליך נפרד ועליו יחול חסיון כמו החסיון שחל על הגישור. כדאי גם להבהיר לצדדים שלא ניתן לעבור מהליך להליך.

49. **המכון הישראלי לתכנון כלכלי** הגיש מיוזמתו חוות דעת בכתב⁴⁶ בנושא התנהלות בית הדין לעבודה. עיקרי הדברים במסמך הם אלה: לבית הדין לעבודה תפקיד חשוב בעיצוב יחסי העבודה בארץ; להשקפתם על המחוקק לתת מענה לצורך במגבלה על השביתות במתקנים חיוניים; כפתרון ביניים דעתם היא, כי במקרים מסוימים, שופט בית הדין לעבודה יוכל להמליץ לצדדים להשתתף בגישור וולונטרי בדלתיים סגורות אשר ינוהל על ידי שופט בדימוס, וכדי שיהיה תמריץ לצדדים לבחור בגישור, עליהם לדעת כי במשפט יפסוק בית הדין לעבודה בדלתיים פתוחות ולא יפעל כמגשר.

סיכום והמלצות

הפן הייחודי של בית הדין לעבודה בתחום יחסי העבודה

50. משהגענו עד הלום הגיעה עת סיכום. טרם שנפנה למסקנות ולהמלצות נשוב ונפנה לעיקרי מהותו של בית הדין לעבודה לאור תכלית הקמתו, גדר סמכויותיו בבירור סכסוכים קיבוציים, והתנהלותו לאור כל אלה.

⁴⁶ המכון הישראלי לתכנון כלכלי - חוות דעת לוועדת ארד בנושא התנהלות בית הדין לעבודה מיום 20.1.2019

דו"ח הוועדה לבחינה ולגיבוש המלצות במישור המערכתי באשר למתכונת הראויה לניהול דיונים העוסקים בצעדים ארגוניים בסכסוכי עבודה קיבוציים בבתי הדין לעבודה

51. תכלית כינונו של בית הדין לעבודה, הינה לפסוק לדין ובגדר סמכויותיו להתוות נורמות במשפט העבודה והביטחון הסוציאלי, לאור העקרונות החברתיים והכלכליים המיוחדים לענפי משפט אלה. ביטוי לכל אלה נמצא בהסכם הקיבוצי שהביא להקמת בית הדין, בדברי ההסבר להצעת חוק בית הדין לעבודה, בדברי הכנסת, בפסיקה ובספרות המשפטית.

ואכן, במהלך 50 שנותיו קנה לו בית הדין לעבודה מומחיות מיוחדת בענפי משפט העבודה והביטחון הסוציאלי, ופיתח תחומים אלה בפסיקה רחבת אופקים, בעלת השפעה ניכרת על יחסי העבודה והכלכלה במשק בישראל על כל הכרוך בכך.

52. במסגרת סמכויותיו של בית הדין לעבודה מובאים להכרעתו סכסוכי עבודה קיבוציים מן הקשים והמורכבים במשק הישראלי. בהם כאלה הכוללים הפעלת אמצעים ארגוניים, לרבות שביתות. בתוך כך, נדרש בית הדין להיבטים המיוחדים למשפט העבודה ולמערכת יחסי העבודה בכלל זה ולאזון ביניהם, בין בפסיקה לדין ובין בסיוע לצדדים ליישב את הסכסוך הכלכלי ביניהם בדרכי שלום.

בהקשר זה, חשוב להזכיר בקצירת האומר את שני פניו של הסכסוך השלובים האחד במשנהו. **ההיבט המשפטי של הסכסוך הקיבוצי** מעצם טיבו, מוגבל ומצומצם **לדיון בפתרון המשפטי של הסכסוך** בנוגע לאמצעים שארגון העובדים רשאי לנקוט בהם. **תחומו של הפן הכלכלי בסכסוך הקיבוצי הוא ביחסי עבודה**, עניינו במחויבויות עתידיות ביחסי הצדדים, ופתרונו יכול שיבוא במשא-ומתן והידברות בין הצדדים, ללא הכרעה משפטית.

53. כאשר מגיעה לפתחו של בית הדין תובענה שעניינה סכסוך קיבוצי בנוגע לנקיטת צעדים ארגוניים, או שביתה - הדרך הקלה יכול ותהיה זו של הדיון המשפטי בעתירה למתן צו מניעה. אלא שבכך לא די. שכן, לא אחת, שורשיו של הסכסוך המשפטי נטועים בסכסוך הכלכלי בין הצדדים, שהוא הסכסוך האמיתי, ובפסיקה לדין אותו סכסוך יוותר בעינו ולעיתים אף עלול להיות מוחרף, ללא

דו"ח הוועדה לבחינה ולגיבוש המלצות במישור המערכתי באשר למתכונת הראויה לניהול דיונים העוסקים בצעדים ארגוניים בסכסוכי עבודה קיבוציים בבתי הדין לעבודה

מענה של ממש. בעוד אשר במסגרת יחסי העבודה, דרך ההידברות והמשא ומתן בין הצדדים, עשויה להביא לפתרון הסכסוך וליישובו בהסכמה ובדרכי שלום, מבלי להידרש לפסיקה לדין. משאין בידם להגיע לכך, מבקשים הצדדים את חסותו של בית הדין וסיועו בקידום ההידברות ביניהם. ככל שיימצא פתרון לסכסוך הכלכלי ביניהם יבוא לידי פתרון אף הסכסוך המשפטי, בגינו הוגשה העתירה.

ודוק. ככל שהצדדים אינם מגיעים לפתרון הסכסוך הכלכלי בכוחות עצמם או בסיוע בית הדין, יעבור הדיון לפסים של דיון משפטי בצעדים הארגוניים, או בשביתה מושא הסכסוך הקיבוצי, ותינתן פסיקה לדין.

54. הנה כי כן, בחינת המצב לאשורו העלתה, כי בית הדין לעבודה הוא הגוף היחיד האפקטיבי בסיוע לצדדים בהידברות ביניהם בכל הנוגע להיבטים הכלכליים של הסכסוך. מה גם, שככלל לא נמצא מענה אפקטיבי הולם לסכסוכים אלה במסגרת פעילותו וסמכויותיו של הממונה על יישוב סכסוכי עבודה, או של גוף אחר.

55. מרבית המתנייצבים לפנינו, ציינו את מעמדו המיוחד של בית הדין לעבודה מכוח הדין ובחיי המעשה בישראל ואת והמומחיות שקנה לו בשני הפנים של משפט העבודה הקיבוצי - ההיבט המשפטי והפסיקה לדין ובד בבד, השתלבות ההיבט הייחודי של יחסי עבודה והשלכותיהם על המשק והחברה בישראל. הדוברים ציינו כי בית הדין לעבודה על פי מהותו הוא בית דין חברתי שאינו מתוחם בגבולות הדיון משפטי בשביתה בלבד, וכי בבירור הסכסוכים הקיבוציים נכון יהיה לעשות כל הניתן לקירוב הצדדים, תוך מתן משקל הולם ליחסי העבודה ביניהם.

מרבית הדוברים הוסיפו והטעימו את המומחיות והנסיון רב השנים שבית הדין צבר בתחום יחסי עבודה והסכסוכים הקיבוציים במסגרתם. במיוחד בסכסוכים כלכליים בעלי עצימות גבוהה ובעלי השלכות רחבות וכבדות משקל על הצדדים המעורבים, ועל המשק בכללותו. בנסיבות אלה, הטעימו הדוברים, כי הצדדים המתדיינים רואים בבית הדין את "המבוגר האחראי" אשר בהגיעם אליו, יעצור

דו"ח הוועדה לבחינה ולגיבוש המלצות במישור המערכתי באשר למתכונת הראויה לניהול דיונים העוסקים בצעדים ארגוניים בסכסוכי עבודה קיבוציים בבתי הדין לעבודה

בעדם מלהסלים את הסכסוך ויסייע להם להגיע לכלל הסכמה בדבר פתרון הולם שאינו שביתה או השבתה. במיוחד כן, בשים לב לחשיבות שבהסכמת הצדדים בתחום יחסי עבודה בלעדיה אין ניתן להגיע לפתרון הסכסוך. בנדון זה הוסיפו והטעימו, כי בכל הנוגע ליישוב סכסוכים בית הדין לעבודה הוא גוף שאין לו תחליף, והניסיון לקרב את הצדדים למחלוקת לפני פסיקה לדיון היא לחם חוקו. עוד הוטעם, כי יכולתו של בית הדין לעבודה להביא צדדים להסכמה ללא צורך בשביתה, היא ממהותם של יחסי העבודה וכי "לקחת את הכלי הזה, זה בעצם לעקור את לב בית הדין לעבודה".

הליך ההידברות לפני שופט משפטי המותב

56. בשים לב להיבט הכלכלי של הסכסוך הקיבוצי, במיוחד בנסיבות של סכסוך בעל עצימות גבוהה, לרבות פריצת שביתה, וקודם לדיון שבעקבותיו צפויה פסיקה לדיון, נוהג בית הדין לקיים ישיבת הידברות בין הצדדים הרלוונטיים ליחסי העבודה. כזאת נעשה, בהיענות לבקשת הצדדים למתן חסותו של בית הדין לקיום הידברות ולסייע להם לחזור ממסלול העימות בסכסוך על היבטיו הכלכליים והמשפטיים כאחד. ישיבת ההידברות מתקיימת בפני שופט משפטי המותב היושב בדיון.

יוטעם, כי בהליך הידברות, כאמור, השופט אינו פועל כמגשר בסכסוך הקיבוצי מושא ההתדיינות, כי אם מסייע לצדדים לחדש את המגעים ביניהם ולהביא לקידום לכדי פתרון מוסכם. בכך שונה הליך ההידברות בבית הדין מהליכי גישור או פישור בסכסוך משפטי או כלכלי שבידי הצדדים להידרש להם ביוזמתם, מחוץ לכתלי בית הדין, במסגרת מגעיהם, לפני פרוץ הסכסוך, או במהלכו.

57. יצוין, כי היתרון בקיומו של הליך זה, בכך שהוא מתנהל לבקשתם של הצדדים, ובהסכמתם המלאה תוך שהם סומכים על השופט והם מודעים לכך כי ככל שהליך ההידברות לא יעלה יפה תתבקש הכרעה בסכסוך המשפטי. לכך יש השלכה על הסכסוך הכלכלי העומד ביסוד הסכסוך המשפטי. הלכה למעשה הוברר, כי ככל שהצדדים, בעצמם או בסיוע בית הדין, עלו על דרך ההידברות בסכסוך הכלכלי, מתייתר מאליו הסכסוך המשפטי בחוקיות השביתה, ועימו

דו"ח הוועדה לבחינה ולגיבוש המלצות במישור המערכתי באשר למתכונת הראויה לניהול דיונים העוסקים בצעדים ארגוניים בסכסוכי עבודה קיבוציים בבתי הדין לעבודה

נמנעות תוצאות השביתה והשלכותיה על המשק והכלכלה בישראל. כזאת הוברר אף מדבריהם של המתייצבים לפנינו, אשר בהסתמך על נסיונם בהליכי סכסוך קיבוצי בבית הדין, עמדו על חשיבות קיומו של הליך ההידברות ואת חשיבות תרומתו לקידום ההידברות בין הצדדים, ובהנעת מהלכי המשא-ומתן ביניהם ומעקב אחר קידומם עד לכדי הסכמה. בתוך כך הטעימו, כי הליך ההידברות בלשכת השופט הניב תוצאות של ממש וכי בעקבותיו נמנעו שביתות ונזקים למשק.

כללם של דברים

58. ראשית לכל נטעים, כי לנגד עינינו עמדו ייחוד מהותו של בית הדין לעבודה ותכליתו, התנהלותו רבת השנים והמעש של בית הדין והמשך פעילותו בדרך המיטבית ביותר בפתרון סכסוכים קיבוציים בתחומי משפט העבודה ויחסי העבודה במשק. לכך נועד בית הדין לעבודה משחר כינונו וכזאת נעשה על ידו בהצלחה מרובה מזה עשרות בשנים.

59. לאור האמור, ולאחר שבחנו את כלל הדברים שהובאו לפנינו, הגענו למסקנה לפיה, ניהול הליך הידברות בסיוע שופט משופטי המותב, עולה בקנה אחד עם תכלית קיומו של בית הדין, ומתיישב עם הוראות הדין. זאת, בהתקיים הנסיבות המתאימות, כאשר הצדדים עצמם סבורים כי טובת ההידברות וקידומה בהסכמה, מצדיקים קיומה שלא בין כתלי האולם, באווירה רגועה ופחותת מתחים ואמוציות, אשר יכול ותביא לסיום הסכסוך בדרכי שלום, מבלי להידרש לפסיקה לדין.

ככל שבקשת הצדדים, כאמור, מתקבלת על דעתו של בית הדין, יורה על קיום הליך ההידברות לפני שופט משופטי המותב, כאמור. בה במידה, בית הדין רשאי להציע לצדדים קיום הליך הידברות, בהסכמתם.

60. במסקנתנו זו, נתנו את דעתנו לדברים שהשמיעו המתייצבים לפנינו ולהצעות שהעלו בנוגע לעשיית שינויים מסוימים באופן ניהול ההידברות.

דו"ח הוועדה לבחינה ולגיבוש המלצות במישור המערכתי באשר למתכונת הראויה לניהול דיונים העוסקים בצעדים ארגוניים בסכסוכי עבודה קיבוציים בבתי הדין לעבודה

61. רבים מן הדוברים ציינו, כי ההידברות נעשית לבקשת הצדדים ובהסכמתם, כי אין מדובר בהליך גישור, וכי בהתקיים הנסיבות המתאימות, קיום ההידברות לפני שופט משופטי המותב ראוי והולם את צרכי הצדדים לסכסוך הקיבוצי. זאת, לאור האמון שיש להם בשופט, גם אם יימנה על חברי המותב אשר ידון בהיבט המשפטי של הסכסוך, ככל שההידברות לא תעלה יפה. עוד הטעימו, כי קיום ההידברות בדרך זו משך שנים רבות, תרם רבות למשק ולציבור במניעת צעדים אירגוניים ויישובם של סכסוכים קיבוציים.

62. אחדים מבין המתייצבים לפנינו סברו, כי קיים קושי ב"עירוב תחומים" וב"ניראות" בקיום ההידברות לפני שופט משופטי המותב. זאת, למקרה שהשופט יימנה על שופטי המותב בדיון המשפטי באותו סכסוך. אי לכך, הציעו כי הליך ההידברות יתקיים מלכתחילה בלוי שופט שאינו משופטי המותב, שאז אף ניתן יהיה לקיים במסגרתו גישור ופישור. לאחר בחינת הצעה זו וטעמיה, החלטנו שלא להמליץ על המתכונת המוצעת כאמור, וזאת מן הטעמים שלהלן.

א. מתוך הכרה בייחודיותו של בית הדין לעבודה קבע המחוקק כי בכל ענין של סדר דין שאין בו הוראה מחייבת ינהג בית הדין בדרך הנראית לו טובה ביותר לעשיית צדק. אי לכך, נתונה הסמכות לבית הדין לנהל את הדיון בסכסוכים הקיבוציים לרבות בהליך הידברות לפני שופט משופטי המותב, וזאת ברוח הוראתו של סעיף 33 לחוק.

ב. "עירוב תחומים" כביכול, בהתנהלות בית הדין ושופטיו בבירור סכסוכים קיבוציים, נובע מעצם תכלית הקמתו של בית הדין לעבודה וביסוס מומחיותו מזה 50 שנה, בתחום משפט העבודה מחד, ובתחום יחסי העבודה מאידך. אי לכך, וכפועל יוצא ממהות השילוב בין משפט העבודה ויחסי העבודה, בירור סכסוך קיבוצי על ידי שופט משופטי המותב בהליכי הידברות, הינו בבחינת הליך לגיטימי ואף רצוי, ככל שהוא נדרש לשיבה בדין בנסיבות המקרה.

ג. יש לתת את המשקל הראוי לאמון הרב שהביעו מרבית המתייצבים לפנינו, עובדים ומעסיקים ונציגיהם, שהופעה לפני בית הדין היא בבחינת לחם חוקם, בכל הנוגע למומחיותו של בית הדין ולדרכי התנהלותו. מרביתם,

דו"ח הוועדה לבחינה ולגיבוש המלצות במישור המערכתי באשר למתכונת הראויה לניהול דיונים העוסקים בצעדים ארגוניים בסכסוכי עבודה קיבוציים בבתי הדין לעבודה

הביעו אמון מלא בבית הדין, וציינו לשבח את תרומתו למשק ולציבור בישראל משך שנים רבות.

ד. מענה נאות להסרת חשש או ספקות, בדבר "עירוב תחומים" בקיום הידברות על ידי שופט חבר המותב, נמצא בהמלצותינו בדבר מתכונת ניהול ההידברות כפי המפורט להלן.

המלצות הוועדה בדבר המתכונת הראויה לניהול דיונים העוסקים בצעדים ארגוניים בסכסוכי עבודה קיבוציים, לרבות דיונים בבקשות לסעדים זמניים

63. בהתאם לכתב המינוי של הוועדה, לאור הוראות הדין ולאחר בחינה כוללת של עמדות המתייצבים לפנינו ודבריהם, אנו מתכבדות להגיש את המלצותינו במישור המערכתי, באשר למתכונת הראויה לניהול דיונים העוסקים בצעדים ארגוניים בסכסוכי עבודה קיבוציים, לרבות דיונים בבקשות לסעדים זמניים. המלצותינו בדו"ח זה מתייחסות להתנהלות הדיונים בבית הדין הארצי ובבתי הדין האזוריים במערכת בתי הדין לעבודה.

ואלה הדברים:

64. נשיאת בית הדין הארצי תגבש נוהל ובו כללים בנוגע להליך הידברות בסכסוך קיבוצי, כפי שיש לקיימו בבית הדין הארצי ובבתי הדין האזוריים, בהתאמה הנדרשת. במסגרת הכללים תיתן הנשיאה דעתה להמלצותינו אלה.

א. הידברות הצדדים לסכסוך לפני שופט משופטי המותב, מותנה בהסכמה ברורה ומלאה של הצדדים לקיומו. זאת, בין אם ביקשו את קיום ההידברות מיוזמתם ובין אם הוצע לקיימה ביוזמת אב בית הדין או מי שמינה מטעמו.

ב. בפתח הדיון המשפטי בסכסוך הקיבוצי או במהלכו, בהתקיים הנסיבות המתאימות, יורה אב בית הדין, או מי שימנה מטעמו, בהחלטה מנומקת על קיום הליך הידברות, לבקשת הצדדים לסכסוך ובהסכמתם, תוך פירוט עמדותיהם בהתייחס לאפשרות זו.

דו"ח הוועדה לבחינה ולגיבוש המלצות במישור המערכתי באשר למתכונת הראויה לניהול דיונים העוסקים בצעדים ארגוניים בסכסוכי עבודה קיבוציים בבתי הדין לעבודה

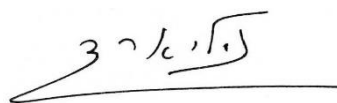
- ג. **מועד ההתכנסות להידברות** ייקבע בפרק זמן נפרד מן השעה המיועדת לדיון המשפטי בסכסוך, בשים לב לכלל הנסיבות הצריכות לעניין.
- ד. למען הסר ספק, **השופט לא יקיים גישור בין הצדדים** בהליך ההידברות.
- ה. **הליך ההידברות לפני שופט יוגבל לסכסוך הכלכלי בלבד**, ובמסגרתו, לקידום מהלכי המשא – ומתן בין הצדדים.
- ו. **הליך ההידברות יתקיים בנוכחות כל הצדדים הרלבנטיים לסכסוך ולא יתקיים במעמד צד אחד בלבד.**
- ז. **הליך ההידברות יתקיים בנוכחות עורכי הדין של הצדדים ומטעמם.** במקרים נדירים, כאשר הצדדים מבקשים בהסכמה, כי ההליך יתקיים שלא בנוכחות עורכי הדין, תישקל בקשתם ויוחלט בה לגופו של עניין ובנסיבותיו.
- ח. **מספר המשתתפים מטעם כל אחד מהצדדים להידברות**, יהיה בשיקול דעת השופט וייקבע על ידו, בשים לב לכלל נסיבות המקרה.
- ט. בהליך ההידברות, **השופט יערוך תרשומת, על דעת הצדדים.** התרשומת תשקף את עיקר ההסכמות כפי שגובשו בהליך ההידברות. **לתרשומת זו יינתן ביטוי בפרוטוקול הדיון במותב.**
- י. **השופט יקצוב את משך הליך ההידברות.** ככל שיתברר צורך בשינוי הזמן הקצוב, לקיצור או הארכה, יורה על כך השופט בהחלטתו.
- יא. **הודיע צד להליך ההידברות, כי הוא מבקש הכרעה בסכסוך ופסיקה לדיון,** יורה על כך השופט בהחלטתו, וההתדיינות בבקשה לצו מניעה תעבור לדיון בפני המותב.
- יב. **הגיע השופט למסקנה כי הליך ההידברות מיצה את עצמו,** יודיע על כך לצדדים, ובנסיבות כפי שיובררו יורה בהחלטתו על חידוש הדיון בפני המותב.

דו"ח הוועדה לבחינה ולגיבוש המלצות במישור המערכתי באשר למתכונת הראויה לניהול דיונים העוסקים בצעדים ארגוניים בסכסוכי עבודה קיבוציים בבתי הדין לעבודה

יג. לנשיאת בית הדין הארצי לעבודה סמכות להורות, על פי שיקול דעתה ובהסכמת הצדדים, כי שופט שאינו נמנה על שופטי המותב, ילווה את הסכסוך. כך למשל, ומבלי לקבוע מסמרות, כאשר מדובר בסכסוך המתמשך על פני תקופה ארוכה, או בנסיבות בהן נדרש דיווח או מעקב באשר להתפתחות מהלכי המשא-ומתן והתקדמותם.

סוף דבר

65. אנו חברות הוועדה מודות לכל המתייצבים לפנינו, על שתרמו מזמנם ומנסיונם לבירור הסוגיה מושא הדיון. נקווה כי דברינו בחוות דעת זו והמלצותינו, יתרמו להעמדת דברים על מכונם באשר לניהול הדיונים המתקיימים לפני ערכאות בית הדין לעבודה בכל הנוגע לבירור ודיון בצעדים ארגוניים בסכסוכי עבודה קיבוציים.



נילי ארד, נשיאת בית הדין הארצי לעבודה לשעבר



רונית רוזנפלד, שופטת בית הדין הארצי לעבודה לשעבר



אפרת לקסר, נשיאת בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ט' באדר א תשע"ט

14 בפברואר 2019