

## תוכן עניינים

3.....	מבוא
4.....	סעדים ייחודיים בבית הדין לעבודה
9.....	יישום על ידי בתי הדין האזוריים
11.....	השיקולים בעד ונגד
15.....	הצעת חוק דיני ממונות
16.....	משפט משווה
17.....	דיון ומסקנות – עובדים "אחרים"
22.....	סיכום
23.....	רשימה ביבליוגרפית

## מבוא

המחוקק מעניק לבתי הדין לעבודה סמכות ייחודית. סמכות ייחודית זאת באה לידי ביטוי בכך שלבית הדין לעבודה תהא סמכות שיפוט עניינית לגבי נושאים מסוימים והיא באה לידי ביטוי גם בסעדים מסוימים לגביהם יש סמכות ייחודית לבית הדין לעבודה. בין היתר, נקבע כי לבית הדין לעבודה נתונה סמכות להעניק סעד של אכיפה ביחסי העבודה. בית הדין רשאי להעניק צו מורה על החזרת העובד לעבודתו בגין פיטורים שלא כדין, והוא רשאי גם לתת סעד של אכיפה אחר כמו צו המורה על קידום העובד בעבודה, הצבתו בתפקיד מסוים, וכדומה.

תפיסה זו לא הייתה קיימת מאז ומעולם. התפיסה המסורתית בפסיקות בתי המשפט ובתי הדין לעבודה גרסה כי סעד של אכיפה המורה על החזרת העובד לעבודתו איננו ראוי ולא ראוי שבית הדין יתערב ביחסים שבין הצדדים ויכפה עליהם יחסי עבודה כאשר הם אינם מעוניינים בכך. תפיסה זו השתנתה במהלך השנים בעקבות פסיקות מהפכניות של בית הדין הארצי לעבודה, והגישה המהפכנית חלחלה גם לפסיקות של בית המשפט העליון. על פי התפיסה החדשנית, בנסיבות מסוימות יש להעניק סעד של אכיפה ועל בית הדין להעניק צו המורה על החזרת העובד לעבודתו בעקבות פיטורים שלא כדין. מהפכה זו יושמה בתחילה בקשר למקומות עבודה בשירות הציבורי, אולם בפסיקות מאוחרות יותר נאמר על ידי בית הדין לעבודה כי יש להרחיב את המהפכה גם לגבי מקומות עבודה במגזר הפרטי.

בפסיקות שעסקו בשיקולים ובהצדקות למתן סעד של אכיפה ניתן למצוא נימוקים לכאן ולכאן. מחד, נטען כי ביחסי העבודה, ובפרט במגזר הפרטי, נדרשים יחסי אמון מוגברים בין המעסיק לעובד, ומשאבדו יחסי האמון לא ניתן לכפות את יחסי העבודה על הצדדים. עוד נטען כי לגבי חלק מהעובדים, אלו שזכויותיהם מוגנות באמצעות הסכמים קיבוציים, המסגרת המשפטית המתאימה להגנה מפני פיטורים שלא כדין איננה באמצעות בית הדין. טענה נוספת מצדיקה את הגמישות הניהולית הנדרשת במקום העבודה והנובעת מהפררוגטיבה של המעסיק. מנגד, נטען כי לאור השינויים בשוק העבודה, ולאור התרופפות הקשר האישי בין המעסיק לעובדים ובפרט במקומות עבודה גדולים המעסיקים עובדים רבים, יש יותר מקום להעניק סעד של אכיפה ולהורות על החזרת העובד לעבודתו בעקבות פיטורים שלא כדין. הצדקה נוספת נוגעת לתפיסה של מקום העבודה בעיניו של העובד. נטען כי מקום העבודה נתפס אל העובד כמקור לסיפוק ולהגשמה עצמית ולא רק כמקור לפרנסה, ולפיכך יש להעמיק את ההגנה על זכויותיו של העובד המפוטר שלא כדין ולהגן על הזיקה שבין העובד למקום העבודה.

במסגרת העבודה אבקש לבחון את אופן יישום המהפכה על ידי בתי הדין האזוריים, ואת האפשרות להרחבת המהפכה לגבי עובדי קבלן. בראשית העבודה אעמוד על הסמכויות הייחודיות של בית הדין לעבודה, ועל המהפכה בפסיקות בתי הדין ובית המשפט המרחיבה את ההכרה בסעד האכיפה גם במגזר הפרטי. בהמשך, אבחן את יישומה של המהפכה על ידי בתי הדין האזוריים, ואראה כיצד המהפכה איננה מיושמת בפועל על ידי בתי הדין. לאחר מכן, אעמוד על השיקולים בעד ונגד סעד האכיפה, ואציג את הגישה במערכות משפט זרות ואת הגישה המסתמנת בקודקס האזרחי. לבסוף, אערוך דיון ואטען כי אין להרחיב את המהפכה ואין להחיל אותה לגבי עובדי קבלן.

## **סעדים ייחודיים בבית הדין לעבודה**

במספר חוקים בדיני העבודה קובע המחוקק סמכות ייחודית לבית הדין לעבודה. דוגמה לכך מצויה למשל בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה<sup>1</sup> הקובע בסעיף 10(א):

**(א) לבית-הדין לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי בשל הפרת הוראות חוק זה, והוא רשאי –**

**(1) לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממון בשיעור שייראה לו בנסיבות הענין; ואולם בהליך אזרחי בשל פגיעה כאמור בסעיף 7, רשאי בית הדין לעבודה לפסוק פיצוי שלא יעלה על 120,000 שקלים חדשים, ללא הוכחת נזק;**

**(2) ליתן צו מניעה או צו עשה, אם ראה שהענקת פיצויים בלבד לא תהא צודקת; בבואו להוציא צו כאמור יביא בית הדין בחשבון, בין היתר, את השפעת הצו על יחסי העבודה במקום העבודה ואת האפשרות שעובד אחר ייפגע, ולגבי פיתורים הנובעים מצמצומים בעבודה גם את הוראותיו של הסכם קיבוצי החל על הצדדים. הוראות סעיף קטן זה כוחן יפה על אף האמור בסעיף 3(2) לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), התשל"א-1970.**

דוגמה נוספת מצויה בחוק למניעת הטרדה מינית<sup>2</sup>. סעיף 10 לחוק זה קובע כי בהליך אזרחי שעילתו היא הטרדה מינית או התנכלות במקום העבודה<sup>3</sup> תהא סמכות ייחודית לבית הדין לעבודה לדון בתובענה. כך קובע סעיף 10 לחוק למניעת הטרדה מינית:

**(א) לבית הדין לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי לפי סעיפים 6, 7 ו-9 שענינו אחד מאלה –**

**(1) הטרדה מינית שעשה מעסיק, או ממונה מטעמו, לעובדו, או שעשה עובד לעובד אחר, במסגרת יחסי עבודה;**

**(2) התנכלות של מעסיק, או של ממונה מטעמו, כלפי עובד, או של עובד כלפי עובד אחר, במסגרת יחסי עבודה;**

**(3) אחריות מעסיק כאמור בסעיף 7 בשל הטרדה מינית או התנכלות שעשה ממונה מטעם המעסיק לעובדו, או עובד לעובד אחר, במסגרת יחסי העבודה.**

**(ב) הוראות סעיף זה לא יחולו על הליך אזרחי, שענינו הטרדה מינית או התנכלות שנעשו בשירות.**

<sup>1</sup> חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988. (להלן: "חוק שוויון הזדמנויות").

<sup>2</sup> חוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998.

<sup>3</sup> "התנכלות" מוגדרת בסעיף 3(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית כך: "התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה, שהוגשו על הטרדה מינית".