

בסוף סמסטר א' מבחן של 20% על הדין הפרוצדוראלי על החוק והתקנות של בית הדין לעבודה חומר סגור. בסמסטר ב', עם גליה נלמד את הדין המהותי של דיני העבודה. בסוף השנה ניבחן על הדין המהותי בחומר פתוח.

מצגת – בית הדין לעבודה

שקף – בית הדין לעבודה

מבנה בית הדין לעבודה, למה הקימו אותו, מה מטרת החוק ?

כאשר אני בא ללמוד חוק ותקנות של הדין הפרוצדוראלי, הדבר הראשון טרם קריאת החוק, הוא להבין מה תכלית החוק, מדוע הוא חוקק, ומדוע אני צריך לדעת את התכלית של החוק ?

יש המון הסדרים בחוק אשר מתיישבים על ההיגיון של החוק, והם עולים בקנה מול תכלית של בית הדין לעבודה.

מה מטרת החוק של בית הדין לעבודה ?

כיוון שיש פערי כוחות בין המעסיק לבין העובד, נדרש שתהיה הרתעה, יעילות, לעודד פשרות, התחום הוא מאוד ייחודי יש ערכאה משפטית שהיא מטפלת בנושא הזה.

שקף – מבנה בין הדין

- 1) ידידותי למתדיין
- 2) בית דין אזורי: ירושלים, ב"ש, ת"א, נצרת, וחיפה
- 3) בית דין ארצי בירושלים
- 4) שופטים ונציגי ציבור
- 5) לאזורי ולארצי בערכאה דיונית סמכויות בימ"ש מחוזי.
- 6) לארצי בערכאה ערעור סמכויות של בימ"ש עליון כבית משפט לערעורים.

יש לנו שופטים, ונציגי ציבור .

שופטים – השופטים אשר יכולים להתנות לבתי הדין האזורי והארצי הם אך ורק שופטים אשר יכולים להתמנות לבית משפט מחוזי.

נציגי ציבור – זה מגיע מהתכלית של החוק, נציג ציבור הוא לא משפטן, צריך רק שיהיה לו רקע בתחום העבודה, נציג הציבור הוא משקף את התכלית של החוק, הוא בא לתת סיוע מקצועי לבית הדין, בד"כ זה אנשים שהם מארגון מעסיקים, ומארגון עובדים- המטרה זה שיווין ולסגור את התיקים האלו בפשרה, כי אם יבוא מעסיק בתור נתבע ולא שילם משכורת וישמע כי מישהו מארגון המעסיקים שלו ואומר לו מדוע אתה מביא את העובד לבית הדין לעבודה ואומר לו תשלם לעובד כסף הוא יבין שאין לו צורך להמשיך בבית משפט. **נניח כי לא היה לנו נציגי ציבור לא בטוח שהנתבע היה משתכנע, לכן מטעמי יעילות נדרש נוכחות של נציג ציבור.**

בתי הדין האזוריים, רוב התיקים מוגשים לבתי הדין האזוריים, לעומת זאת אם אני רוצה להגיע לארצי צריך קודם לעבור באזורי, אבל יש הליכי כמו סכסוכי עבודה נלך ישר לבית דין ארצי, בד"כ מדובר על סכסוכים בעלי השפעה רחבה: לדוג ארגון המורים הולך לשבות, לכן יש ניגשים לבית הדין הארצי.

כאשר אני מגיש תביעה ישירה לבית הדין האזורי או הארצי— הוא דנים בזה בערכאה דיונית, לעומת זאת כאשר אני מגיש תביעה לאזורי ולאחר מכן לארצי אז הוא ידון בזה כערעור. ומדוע ?

כי החוק אומר כאשר אני מגיש תביעה באופן ישיר לאזורי או לארצי אז הסמכות היא כמו משפט מחוזי. אבל כאשר אני מערער החלטת בית משפט אזורי לארצי בשבתו כערעור אז הוא ידון בערעור ויש לו סמכויות של בית משפט עליון.

שקף – שופטים

- שופטים בדרגת מחוזי. מתמנים ע"י נשיא המדינה על-פי בחירת ועדה למינוי שופטים.
- נשיא עליון רשאי למנות שופט עליון/ מחוזי שהסכים לכך, לכהן לתקופה בבית הדין לעבודה.
- העברת שופט דרך קבע מתפקידו למקום אחר
- כלל בבית משפט: בהסכמת נשיא עליון או על פי החלטת ועדת משמעת
- או שרע לי (השופט מבקש לעבור) או שעשיתי משהו רע (ועדת משמעת הענישה את השופט)

השופטים יש להם סמכויות של שופט מחוזי, והם מתנים ע"י וועדה לבחירת שופטים, ובפני הנשיא של המדינה.

נשיא בית המשפט העליון יכול להגיד לשופט מסוים בבית משפט מחוזי הוא יכול להסית אותו לבית משפט לדיני עבודה, אם השופט מסכים הוא יעבור לכהן בבית דין לעבודה. לכן כדי ששופט יעבור שלא ביוזמתו צריך הנחיה של נשיא + הסמכה של השופט עצמו.

דגשים: דיברנו על מצב שיש שופט בבית משפט עליון, ושופט בבית דין לעבודה, כדי להעביר שופט מבית דין לעבודה נדרש אישור לש נשיא בית המשפט העליון, כלומר כדי להעביר שופט מבית משפט רגיל נניח מחוזי, ורוצה להעביר אותו לבית דין לעבודה צריך הסכמה של השופט.

העברת שופט למקום שיפוט אחר:

נניח יש שופט בבית משפט שלום בת"א ורוצה לעבור לבית משפט שלום בירושלים, זה יכול להיות משתי סיבות:

- (1) השופט בעצמו מבקש מסיבות אישיות, ונדרש לבקש מנשיא בית משפט עליון.
- (2) ע"י ועדת משמעת – זאת כאשר יש חשש לניגוד עניינים.

איך ניתן לזכור זאת להעברת שופט: או שרע לי (אישור נשיא של עליון) או שעשיתי משהו רע(ועדת משמעת).

לגבי החלק שרע לי – אני מבקש אישור מנשיא עליון, אבל בבית הדין לעבודה כאשר שופט רוצה לעבור: נדרש אישור של גם נשיא בית דין ארצי כ- אז זוכרים את זה צריך אישור של הזוג ברק.

איך נזכור?

"או שרע לי או שעשיתי משהו רע"

בבית הדין לעבודה:

נשיא עליון + נשיא ביה"ד ארצי

נפנה לזוג ברק



שקף – נציגי ציבור**נציגי ציבור**

- נציגי עובדים ונציגי מעבידים
- ניסיון 5 שנים בנושאי עבודה, סוציאלי, מחקר אקדמי ועוד
- ביטוי הולם לאוכלוסיות שונות
- נציג הציבור יהיה בלתי תלוי
- תקופת כהונה 4 ש' + 4 ש', עד גיל 75
- המנשך דיון בתיק לאחר פרישה עד 6 חודשים (בשונה משופט 3 ח')
- מתמנים ע"י שר המשפטים + שר הכלכלה + התייעצות ועדה מיוחדת

נציגי הציבור לא צריכים להיות עורכי דין, אבל נדרש שיש להם ניסיון של 5 שנים בתחום, וגם מינוי הולם ללא הפלה. נציג הציבור נדרש להיות בלתי תלוי – הוא צריך להיות ניטרלי.

לגבי מינוי של נציגי ציבור – נדרש אישור של שר המשפטים + שר הכלכלה + ועדת מיוחדת לנציגי ציבור.

תקופה כהונה שופט יכול להתמנות מגיל 20 ללא הגבלה. ואילו נציג ציבור יכול להתנות כל פעם מחדש למשך 4 שנים וניתן להאריך כל פעם ב 4 שנים עד גיל 75.

נציגי ציבור אשר כעת התמנה, ולאחר 4 שנים הוא רוצה לפרוש, החוק מאפשר לו עד 6 חודשים מסיום הפרישה לסיים את התיק, ואילו שופט למשך 3 חודשים.

שקף – הרכבים – המעוררים שאלות משפטיות וסוציאליות**הרכבים – הליכים המעוררים שאלות משפטיות וסוציאליות**

סוג ההליך	בית הדין האזורי	בית הדין הארצי
כלל:	<p>מותב 3 (שופט, 2 נציגי ציבור)</p> <p><u>חריג</u>: בית הדין האזורי רשאי לדון בשופט אחד, אם החליט על כך שופט לפני הדיון, על פי בקשת אחד הצדדים, ולאחר שניתנה לצדדים האחרים הזדמנות להשמיע דבריהם.</p> <p><u>חריג לחריג</u>: הליכים של הסכם קיבוצי מיוחד, הליכים בין ארגון עובדים לעובד.</p>	<p>מותב 5 (3 שופטים + 2 נציגי ציבור).</p> <p><u>חריג</u>: נשיא/ סגן בית הדין הארצי רשאי להורות לפני או במהלך הדיון על הרחבת המותב להרכב מורחב יותר אם מצאו כי מפאת חשיבותה, קשיותה או חידושה של השאלה המשפטית יש מקום להרחיב את ההרכב. ההרכב המורחב יכול מספר אי זוגי גדול יותר של שופטים ו-2/ 4 נציגי ציבור.</p>
הליך הנוגע להסכם קיבוצי כללי	-	<p>מותב 7 (3 שופטים, 4 נציגי ציבור).</p> <p><u>חריג</u>: נשיא/ סגן בית הדין הארצי רשאי להורות לפני או במהלך הדיון על הרחבת המותב למספר אי זוגי גדול יותר של שופטים ו-4 נציגי ציבור.</p>

כדי להבין מה ההרכב של כל סוגיה ?

נדרש לדעת האם נדרש נציג ציבור זה יבחן אל מול הסוגיה אם הסוגיה היא ציבורית וסוציאלית נדרש נציג ציבורי, לעומת שאת זאת אם מדובר בסוגיה משפטית נדרש רק שופט אחד.

באזורי – שופט + שני נציגי ציבור.

ארצי – 3 שופטים + שני נציגי ציבור.

יש לציין כי ניתן להרחיב את המוטב של בית הדין הארצי לעבודה, מי יכול ?

נשיא בית הדין לעבודה או סגנו – לפני הדיון או אחרי. ואילו באזורי רק הנשיא יכול לפני הדיון.

דגשים: כאשר אני מגיש תביעה לבית הדין לעבודה, מי האדם אשר ישב בדיון, עשינו הבחנה בין מקרים בעלי אופי משפטי כלומר מעוררים שאלה משפטיות וגם מעוררים שאלה סוציאליות במקרה כזה ההרכב יהיה כולל שופטים וגם נציגי ציבור, לעומת זאת יש הליכים בעל אופי משפטי בהליך כזה המותב יהיה מורכב רק משפטים.

שני הסוגים הבולטים בעל אופי משפטי שיהיו רק שופטים: הליך פלילי, והליך לפי פקי ביזיון בית המשפט.

יש לשים לב כי הליך פלילי בבית הדין לעבודה, הוא מתחיל בארצי הרי פנס חס הולך לאזורי, כלומר הליך פלילי בבית הדין האזורי לעבודה ישב שופט אחד, ככל שהגשתי ערעור על ההליך הפלילי לבית הדין הארצי שם ישבו 3 שופטים, כיוון שמדובר בהליך משפטי אז ההרכב יהיה מורכב רק משופטים. הדבר גם נכון לגבי פקי ביזיון בתי משפטי- לפי בית משפט מוציא צו מסוים, ואחד הצדדים מפר את הצו, בעל הדין שכנגד יכול להגיש לבית הדין בקשה לאכוף את הצו באמצעות פקי ביזיון בית משפט, ניתן להטיל כנס, או מאסר, לכן הליך כזה הוא משפטי בלבד וישבו בו רק שופטים.

שקף – הרכבים – הליכים בעלי "אופי משפטי" בלבד

הרכבים – הליכים בעלי "אופי משפטי" בלבד

סוג ההליך	בית הדין האזורי	בית הדין הארצי
ערעורים על החלטות המפורטים בתוספת השלישית. למשל: ערעור על החלטות הביטוח הלאומי	שופט אחד חריג: נשיא בית הדין האזורי רשאי להורות לפנ תחילת הדיון כי הדיון יתקיים במותב 3 (שופט ו-2 נציגי ציבור).	מותב 3 שופטים, ללא נציג ציבור. חריג: נשיא/ סגן בית הדין הארצי רשאי להורות לפני או במהלך הדיון על הרחבת המותב למספר אי-זוגי של שופטים בלבד או למותב של 3 שופטים ו-2 נציגי ציבור.
הליך פלילי	שופט אחד	3 שופטים, ללא נציגי ציבור חריג: נשיא/ סגן בית הדין הארצי רשאי להורות לפני או במהלך הדיון על הרחבת המותב למספר אי זוגי של שופטים בלבד.
הליך לפי פקודת ביזיון בית משפט	שופט אחד	3 שופטים, ללא נציגי ציבור

הליך לפי פקודת ביזיון בית משפט – נניח כי בימ"ש הנחה את המעסיק לא לפטר את העובד ובכל זאת הוא פיטר את העובד, בימ"ש יכול להעמיד אותו לדיון.

שקף – נציגי ציבור

נציגי ציבור

- אם נציג הציבור הוזמן ולא הגיע, ביה"ד רשאי לקיים דיון, מנימוקים שיירשמו, ללא השתתפותו.
- בשים לב לשלב שבו נמצא הדיון, רשאי למנות נציג ציבור אחר או להמשיך לדון במותב זוגי.
- במותב זוגי יכריע אב בית הדין (השופט).

נניח כי הנציג ציבור לא מגיע לדיון מה עושים ?

החוק קובע במצב כזה בית הדין לעבודה, רשאי להחליט לדון ללא הנציג, והשופט יתן נימוקים שירשמו, ולאחר מכן הדיון יכול להימשך במוטב זוגי כלומר : שופט + נציג ציבור, ואם הם חלוקים בדעתם אז הש' מחליט.

דגשים: דיברנו על מצב שבה הזמנו נציג ציבור לדיון, ואחד מנציגי הציבור לא הגיע, במצב כזה, נדרש נימוקים או טעמים מיוחדים שירשמו, ניתן לקיים את הדיון ללא נציג הציבור. כאומר מטעמים שירשמו.

הכלל חל על נציג הציבור שלא הגיע לדיון, כלל זה לא חל על שופט שלא הגיע לדיון.

שקף – טיפ: "נימוקים שיירשמו"

טיפ: "נימוקים שיירשמו"

- מופיע גם "טעמים מיוחדים", "טעמים מיוחדים שיירשמו"
- **לסמן בצבע קבוע**
- נציג הציבור צריך להכין ארוחה שהיא חשובה יותר מהדיון שנקבע לו



אמרנו אם הנציג ציבור לא מגיע אז הש' יכול להמשיך את הדיון "מנימוקים שירשמו" או "מטעמים שיירשמו" – הביטוי הזה מופיע בכל מיני צורות אז זוכרים את מומלץ למרקר אותו. חשוב לציין גם כאשר ממרקרים יש לקשר אסוציאציות.

שקף – טענת פסלות

מבנה בית הדין

טענת פסלות

- השופט / נציג ציבור ידון בבקשה לפסלות
- ערעור לנשיא ארצי / שופט אחר / מותב שמינה תוך 10 יום

למשל – הגעתי וגליתי שופט שבעיני יש לו ניגוד עניינים, **החוק הרגיל** קובע כי נדרש להגיש את הבקשה והשופט עצמו ידון בבקשה וניתן להגיש ערעור תוך 10 ימים **לנשיא בית המשפט העליון**.

ואילו בבית דין לעבודה אם אני רוצה לטעון טענת של פסלות שופט ופסלות של נציג ציבור – אני אגיש את הבקשה אליהם קרי לשופט ולנציג, ואני יכול לערער תוך 10 ימים **לנשיא בית דין ארצי לעבודה**.

דיני עבודה-תרגיל עו"ד טל מזר

בית הדין האזורי לעבודה חורה לקיים דיון ללא השתתפות של נציג ציבור, משום שנציג הציבור נעדר מהדיון על אף שהזמין. בסיום הדיון קבע בית הדין שהמשדך ההליך ייעשה בפני נציג ציבור אחר.

האם בית הדין האזורי פעל בסמכות?

א- לא, משום שבית הדין האזורי אינו רשאי לקיים דיון ללא השתתפות נציג ציבור.

ב- לא, משום שבית הדין האזורי אינו רשאי להורות שהמשדך ההליך ייעשה בפני נציג ציבור אחר.

ג- כן. בית הדין האזורי רשאי לקיים דיון ללא השתתפות נציג ציבור שהזמין ולא התייצב מנימוקים שיירשמו, ורשאי הוא להורות שהמשדך ההליך ייעשה בפני נציג ציבור אחר, בשים לב לשלב שבו נמצא הדיון.

ד- כן. בית הדין האזורי רשאי לקיים דיון ללא השתתפות נציג ציבור שהזמין ולא התייצב, ורשאי הוא להורות שהמשדך ההליך ייעשה בפני נציג ציבור אחר, מנימוקים שיירשמו.

ארגון עובדים יציג בענף הבניה הגיש תביעה לביטול הסכם קיבוצי כללי. לאחר שלושה דיונים הארגון הגיש בקשה להרחבת המותב שישב בדיון.

מה הדיון?

א- לא ניתן להרחיב את ההרכב למותב הגדול מ-7.

ב- רק נשיא בית הדין הארצי רשאי להרחיב את ההרכב למותב הגדול מ-7, גם לאחר תחילת הדיון.

ג- סגן נשיא בית הדין הארצי רשאי להרחיב את ההרכב למותב הגדול מ-7, גם לאחר תחילת הדיון.

ד- נשיא או סגן נשיא ביה"ד הארצי יהיה רשאי להרחיב את ההרכב למותב הגדול מ-7, רק אם הבקשה הייתה מוגשת לפני הדיון השני.

בדיון בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים נטענה טענת פסלות כלפי אחד מנציגי הציבור, אך הטענה נדחתה. מה הדיון?

א- בטענה ידון נציג הציבור עצמו, והערעור על דחייתה יוגש לבית המשפט העליון.

ב- בטענה ידון השופט בבית הדין האזורי, והערעור על דחייתה יוגש לבית הדין הארצי לעבודה.

ג- בטענה ידון נציג הציבור עצמו, והערעור על דחייתה יוגש לבית הדין הארצי לעבודה.

ד- בטענה ידון השופט בבית הדין האזורי, והערעור על דחייתה יוגש לבית המשפט העליון.

אבי, שופט בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, מעוניין לעבור לשופט בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע, נוכח מעבר דירתו הצפוי. אבי פנה לנשיאת בית המשפט העליון וזו אישרה לו את המעבר.

האם אבי הועבר מתפקידו לבית דין אחר כדיון?

א- לא. העברת אבי לבית הדין בבאר שבע טעונה את הסכמת נשיא בית הדין הארצי לעבודה בלבד.

ב- לא. העברת אבי לבית הדין בבאר שבע טעונה גם את הסכמת נשיא בית הדין הארצי לעבודה.

ג- כן. העברת אבי לבית הדין בבאר נעשתה כדיון.

ד- לא. העברת אבי לבית הדין בבאר שבע טעונה גם את הסכמת נשיא בית הדין האזורי לעבודה.

מצגת – סמכות עניינית

סמכות עניינית בבית הדין לעבודה, נדרש לדעת איזה תביעות צריך להגיש לבית הדין לעבודה, מן הסתם זה קשור לדיני עבודה אולם לא רק.

הדבר הבסיסי של סמכות עניינית – **ישנם תביעות אשר אנו מגישים באופן ישיר, לבתי הדין האזוריים, שזה רוב סוגי התביעות, אבל יש גם תביעות שאנו מגישים לבית הדין הארצי.**

עוד כלל בסיסי, לגבי תביעות אשר בסמכות לבתי הדין לעבודה גם אם זה ארצי או אזורי, הסמכות היא סמכות ייחודית. מה זה סמכות ייחוד ?

ז"א אם אנו מוצאים כי תביעה מסוימת לבית הדין לעבודה, רק אותה ערכאה מוסמכת לדון בתביעה. אולם לכלל הזה יש חריג בנוגע להליכים פלילים- וכאן הסמכות היא מקבילה

דוג'- אני פרקליט פלילי ואני רוצה להגיש תביעה בבית הדין לעבודה – אין מניעה להגיש את התביעה וישם להם סמכות לשלום. הפרקליט יכול גם להגיש לשלום.

שקף- בית הדין האזורי

כעת נפרט את כל ההליכים אשר מגישים באופן ישיר לבתי הדין האזוריים.

נניח כי אני בריאיון עבודה – התחושה היא כי המעסיק חוקר אותי, וישנה תחושת אי נוחות. הדרך לזכור את ההליכים לבתי הדין האזוריים – זה כל ההליכים שהם "פנס חם".

- פ – פלילי – סמכות מקבילה לשלום.
- נ- נזיקין
- ס- סוציאלי
- ח- חוזה
- מ- מיוחד

מלבד הפלילי, כל ההליכים הם סמכות ייחודית לבית הדין האזורי לעבודה.

כעת נפרט על כל הליך. קרי סוג העליות, לדוג מתחום דיני הנזיקין, אם נפגעתי ברחוב אני יכול להגיש תביעה נזיקין נגד העיריה, או מה קורה אם הכלתי במפעל ונפגעתי, וכעת אני רוצה להגיש תביעה נגד המעסיק האם זה אפשרי ?

דגשים: אם אני מוציא כי יש הליך פלילי בסמכות בית הדין האזורי מדובר על סמכות מקבילה, כלומר הפרקליט יכול לבחור בבית דין לעבודה או בית משפט שלום.

לעומת זאת בהליך אזרחי אם מצאתי כי יש הליך שהוא בסמכות ייחודית, בית הדין לעבודה, אז שום ערכאה שיפוטית לא תדון בתביעה.

שקף- ח- חוזה

- יחסי עבודה, כל שלבי החוזה(לפני, במהלכו ובסיומו)

נניח כי התראיינתי למלצר למסעדה, המעסיק לא רצה לקבל אותי בגלל השיער שלי, אך בכל זאת הוא החליט לקבל אותי, אולם לאחר מכן הוא התייחס אלי בצורה לא נאותה, ובסוף הוא פיטר אותי ללא סיבה.

יש כאן 3 שלבים לחוזה כפי שמפורט לעיל – מדובר על תביעה חוזה, קרי לפני, במהלכו ובסיומו של העבודה.

לכלל הזה יש 4 חריגים:

1. סכסוך משפחתי – ביהמ"ד לעבודה (9948/04 פלוני) – נניח כי אני עובד אצל אבא והוא פיטר אותי, לכאורה אני צריך להגיש לבית המשפט לענייני משפחה, **אולם בעניין זה**

- קבע בית הדין לעבודה, כי תביעות מסוג זה יוגשו לבית הדין האזורי לעבודה, לכן סכסוך משפחתי יוגש לבית הדין האזורי לעבודה.**
2. עובד ציבור – מקבילה לבג"ץ (בג"צ 646/93 עמוס) – כל העניינים אשר קשורים לאיש ציבור ניתן להגיש לבית הדין לעבודה, אולם קבע בג"צ כי הסמכות של בית הדין האזורי היא מקבילה, וצריך להגיש לבית הדין האזורי לעבודה.
 3. משרתי קבע – עתירה / ערעור מנהלי – איש קבע אינו יכול להגיש תביעה לבית הדין האזורי לעבודה, הסמכות העניינית לדון בעניין של משרת קבע הם שייכים להליכים מינהליים. כלומר הם צריכים לפנות בדרך מינהלית. משרתי קבע רק דרך מינהלי, לבית הדין האזורי לעבודה אין סמכות לדון.
 4. שוטרים וסוהרים – 1) דרגה, 2) פיטורין, 3) העברה מתפקיד 4) והשעייה - < עתירה מנהלית. כל היתר - < ביה"ד לעבודה.
- שוטרים יכולים להגיש תביעה לבית הדין האזורי לעבודה, מלבד 4 המקרים: דרגה, פיטורין, העברה מתפקיד והשעייה.
- כלומר סוהר שלא קודם לא יכול להגיש תביעה לבית הדין לעבודה, סוהר שלא מקבל שכר הוא יכול להגיש תביעה לבית הדין האזורי לעבודה.

דגשים: אמרנו שיש תביעות חוזיות והם קשורות לחוזה עבודה, הצדדים הם צדדים לחוזה העסקה אישי, כלומר לא ניתן לסווג קופת גמל בגין אי תשלום קופה מכוח החוזה זו תביעה סוציאלית. העילה החוזה יכול להיות קשורה לכל הליך החוזה לפני קבלה לעבודה וגם מקרים אשר קשורים במהלך העבודה, וגם בדברים הקשורים לסיום החוזה למשל פיטורים.

לגבי התביעות החוזיות יש 4 מקרים יש להם אופי חריג, ובגלל שהם חריגים נדרש להיזכר אם הוא רלוונטי לתביעה, כך למשל:

- 1) סכסוך משפחתי- ילד אשר עובד אצל אבא שלו, והוא לא מקבל שכר, זו תביעה חוזית, על פניו בגלל שמדובר במשפחה לכאורה צריך להגיש לבית הדין לענייני משפחה, אבל הדבר לא נכון. בפס"ד פלוני נקבע כאשר יש בני משפחה אז הסמכות היא לבית הדין לעבודה.
- 2) עובדי ציבור – כמו עובדי מדינה, לגבי עובדי ציבור ככל שהם מגישים תביעה אשר קשורה לחוזה ההעסקה מול המדינה, התביעה נמצאת בסמכות של בית הדין לעבודה, אבל גם לבג"ץ יש לו סמכות לדון בתביעה, ז"א עובד ציבור שרוצה לתבוע תביעה חוזית הוא יכול לפנות לבית הדין האזורי או בג"ץ. אם הוא בוחר בבג"ץ צריך לזכור לפי ההלכה של בג"ץ אם לא מיצאת את ההליכים אז הוא לא ידון בתביעה. **אבל לצורך הבחינה עובד ציבור יכול לבחור לבית הדין לעבודה או בג"ץ**
- 3) **משרתי קבע-** לא יכולים להגיש תביעה חוזה לחוזה ההעסקה לבית הדין האזורי, אם רוצים לתבוע בקשר לחוזה עבודה אז הם ניגשים להליך מינהלי.
- 4) **שוטרים וסוהרים** – אמרנו שהם רשאים להגיש תביעה חוזית לבית הדין, למעט ארבע מקרים: דרגה, פיטורים, העברה מתפקיד, והשעייה אז אין להם אפשרות להגיש תביעה בגין אלה לבית הדין האזורי במקרה כזה הם צריכים לפנות בדרך מינהלית. ז"א אם משה השוטר הורד בדרגה לא יכול לפנות לבית הדין לעבודה.

שקף- מ – הסכם קיבוצי מיוחד

ככל סכסוך של הסכם קיבוצי מיוחד הולכים לבית הדין האזורי לעבודה. לעומת הסכם כללי מגישים לבית הדין הארצי.

- בין ארגון עובדים למעסיק
- כלל: ביה"ד האזורי
- חריג: נשיא/סגנו ביה"ד הארצי ראשי לבקשת בעל דין או יועמ"ש להורות על קיומן הדין בארצי חשיבות/רגישות/דחיפות מיוחדת.

דוגי- אני עו"ד אשר מייצג ארגון עובדים ואני רוצה לייצג אותם סביב סכסוך של הסכם קיבוצי מיוחד לכאורה אני מגיש לבית הדין האזורי, אולם אני יכול להגיש בקשה לנשיא/סגנו בבקשה כי הסכסוך ידון בארצי.

שקף- ס – סוציאלי

יש כל מיני חוקים אשר עוסקים בעניינים סוציאליים.

למשל: חוק הביטוח הלאומי, כל העניינים הקשורים לביטוח לאומי, כי תאונת עבודה ואני רוצה לקבל קצבה בדין התאונה- אז אני מגיש אותה לבית הלאומי, מצד שני הביטוח לאומי יכול להגיד שלא נפגעת בזמן העבודה, אולם אני טוען שכן נפגעת במהלך העבודה – במצב כזה אני יכול להגיש תביעה לבין הדין האזורי לעבודה לו יש את הסכמות העניינית לדון בתביעה.

• חוק הביטוח הלאומי, חוק ביטוח בריאות ממלכתי.

חוק ביטוח בריאות ממלכתי – החוק קובע כי כל תושב שאזרחי במדינה יהיה חבר בקופת חולים כמו מכבי, כללית וכו'... בנוסף החוק קובע סל התרופות אשר הקופות חייבות לספק לי, איזה מקרים יכולים להגיע לבית הדין האזורי לעבודה ?

למשל- כאשר לא מספקים לו תרופות, לכאורה זה לא קשור לבתי הדין לעבודה ולמה ?

נניח כי אדם חולה בסרטן נדיר הדרך להצילו היא מתן כימותרפיה אשר הטיפול של עולה 6 מיליון ₪ הטיפול לא נמצא בסל התרופות, אותו חולה פונה לקופת חולים אולם היא דוחה את הבקשה שלו, אותו חולה נעמד מול הש' בבית הדין האזורי לעבודה, החולה אומר לש' אם לא תיתן הוראה לחייב את קופת החולים אני אמות, ואז הש' צריך להחליט.

• חוקי עבודה – נחפש מילים שקורות ל"עבודה", "תגמולים", "גמלאות", "תעסוקה" "קיבוצי" (תוספת ראשונה לחוק) – מה צריך לדעת נחפש את המילים לעיל בתוספת השנייה ואם אחת המילים מופיעות אז יש סמכות לבית הדין האזורי לעבודה לדון בתביעה.

• קופת גמל(קופת חולים, קרן/ביטוח פנסיה) – למשל אדם אשר פרשה מעבודתו, החברה לא מפרשה לו את הפנסיה, לכן גם זה נמצא בסמכות ייחודית לבית הדין האזורי לעבודה. יכול להיות גם הקופת גמל תגיש תביעה זה במצב שהמעסיק לא מפריש לקופת של העובד.

• עובד לארגון עובדים – למשל דמי חבר – עובד יכול להיות חבר בארגון עובדים והוא נדרש לשלם דמי חבר, אולם הוא לא שילם ועדיין נהנה מהזכויות, במצב כזה ארגון העובדים יכול לתבוע את העובד עבור דמי ארגון. או עובד שלא מקבל את המתנה שלו הוא יכול להגיש תביעה.

דגשים: לגבי תביעות סוציאליות. שתי נקודות להדגיש:

(א) תביעות הקשורות לחוק ביטוח ממלכתי הם בסמכות בית דין אזורי, למשל מקרה שבו אדם פונה לקופת חולים אשר מבטחת אותי ומבקש ממנה מימון עבור תרופה והיא דוחה אותו, והניחו שגם הוועדה דחתה את הבקשה שלו, הדרך לתקופה את ההחלטה של קופת החולים היא להגיש תביעה לפי חוק ביטוח ממלכתי לבית הדין האזורי לעבודה.

(ב) תוספת הראשונה לחוק בית הדין לעבודה- דיברנו על תביעות נוספות אשר מוגדרות כסוציאליות הן תביעות אשר מופיעה בתוספת הראשונה, אין דרך לזכור אותה בעל פה, **אבל הדרך לזכור זה לחפש מילים מנחות אשר אמרות להופיע בכותרת: קיבוצי, תעסוקה, תגמולים, גמלאות... וכו' אז בית הדין יכול לדון בתביעה.**

למשה משה מגיש תביעה לפי חוק תגמולים לנפגעים

או תביעה לפי חוק אבטחת הכנסה

או תביעה לפי חוק שכר שווה בין עובד לעובדה

או תביעה לפי חוק חיילים משוחררים החזרה לעבודה.

כל אלו בית הדין יכול לדון בהם צריך לקשר את הסיטואציה למילים לעיל.

תביעה לפי חוק נפגעי חיסון חוק מידע גנטי – תביעה כזאת בית הדין לא יכול לדון בה.

שקף- נ – נזיקין

פק' הנזיקין מפרטת רשימה ארוכה של עוולות, אבל חוק בית הדין לעבודה קובע כי לבית הדין האזורי לעבודה יש סמכות עניינית ייחודית לדון בעוולות מפק' הנזיקין אשר קשורים ליחסי עבודה. החוק קובע שיש רק 3 עוולות אשר בית הדין האזורי יכול לדון בהם :

נניח כי פלוני החליק במדרגות של המפעיל, ושבר את היד, פלוני רוצה להגיש תביעה בגין רשלנות נגד המעסיק, האם אני יכול להגיש לבית הדין האזורי לעבודה ? לא, כיוון שמדובר בתביעה נגד המעסיק בגין רשלנות.

אז מה כן ניתן להגיש תביעה מפק' הנזיקין ?

- פקודת הנזיקין – הה"ה תיזהר מהבננה :
 - הפרת חובה חקוקה.
 - גרם הפרת חוזה – מה זה אומר ? יש לנו צד א' אשר עושה חוזה מול צד ב', צד ג' הוא שלישי אשר גורם לפרת החוזה בין צד א' לבין צד ב'. כעת לצד ב' יש עילה בגין גרם הפרת חוזה מול ג'. דוג' – צד א' הוא מעסיק חתם על חוזה מול צד ב' שהוא הספק. כעת העובדים שהם צד ג' החליטו לא לענות בטלפון, כעת צד ב' יכול לתבוע את העובדים.
 - ה סגת גבול במקרקעין/מיטלטלין – למשל עובדים אשר מתבצרים במפעל.

סיכום לפק' הנזיקין אך ורק עולות שהם הה"ה תיזהר מהבננה ניתן להגיש לבית הדין האזורי לעבודה. כל יתר העוולות בפק' הנזיקין כמו רשלנות, גזל, תקיפה גם אם הם קשורות ליחסי עבודה וידנו בבית משפט רגיל, ולבית הדין לעבודה אסור לו לדון בתביעה.

דגשים : אמרנו כי הפקנ"ז קובעים עבירות כמו תרמית גזל, גרם הפרת חוזה, הפרת חו"ב מתוך כל העוולות של פק' הנזיקין יש רק 3 עלוות הם בסמכות בית הדין האזורי לעבודה הם : הפרת חובה חקוקה, גרם הפרת חוזה, השגת גבול במקרקעין.

למשל מעסיק רוצה לתבוע את העובד בגין גניבה, האם התביעה היא בסמכות בית הדין לעבודה ? כאן מדובר בגניבה וככל שלא מדובר ב הה"ה אז התביעה תוגש לבית המשפט הרגיל.

יש לשים לב כי יש מצבים של תביעה ותביעה כנגד, למשל עובד מגיש תביעה נגד מעסיק על הפרת חובה חקוקה, ומנגד המעסיק מגיש תביעה שכנגד תביעה של תרמית, דיברנו על כך כי תביעה שכנגד ניתן להגיש לבית הדין לעבודה רק אם היא בסמכות בית הדין לעבודה.

למשל- עובד הגיש תביעה בגין הפרת חובה חקוקה, והמעסיק הגיש תביעה בגין תרמית ?

התרמית בבית משפט רגיל, הפרת חובה חקוקה תוגש לבית הדין לעבודה.

ג – נזיקין

- חוק איסור לשון הרע – יחסי עבודה – ז"א אם פגעו בשמי אני יכול לקבל פיצוי, מה קורה אם המעסיק שלי פגש בשמי ? החוק קובע כי ניתן להגיש תביעה לבית הדין האזורי לעבודה. מה קורה אם עובד פוגע בשם הטוב של עובד אחר ושניהם באותו תפקיד ? במקרה כזה בשל כך שאין יחסי כפיפות התביעה תוגש לבית המשפט הרגיל. המסקנה היא חוק איסור לשון רע במקרים אשר מתרחשים בזמן העבודה רק כאשר יש יחסי כפיפות בין הצדדים. מה קורה אם מעסיק אומר אמרות פוגעניות נגד ארגון עובדים ? הארגון יכול להגיש תביעה נגד המעסיק. וההפך הנכון.

- חוק למניעת הטרדה מינית – אונס/ בעילה אסור יידון בבימ"ש (רע"א 7146/13) תביעה בגין אונס + הטרדה – לבימ"ש סמכות לדון בכל התביעה והתביעה לא תפוצל(ע"א 3347/16 פלונית).

החוק מגדיר כי במצבים של הטרדה מינית כמו הצעות חוזרות ניתן להגיש תביעה במסגרת העבודה, ואין צורך ביחסי כפיפות כמו בחוק לשון הרע. כלומר הטרדות מיניות במסגרת העבודה יוגשו לבית הדין האזורי לעבודה. עניינים אשר קשורים לאונס ידנו אך ורק בבית משפט רגיל. מה קורה אם המעסיק נכנס לעובדת ומבקשה ממנה שתגיע אליה לבית, היא מסרבת, יום למחרת הוא אונס אותה ? מדובר בשני מקרים הצעות חוזרות ואיננס – התביעה לא תפוצל בית המשפט האזרחי ידון בשתי התביעות.

- גזל סוד מסחרי – חוק עוולות מסחריות

לדוג – גניבת שם. אני עבדתי בפיצוציה בשם "טובה" ובו"ז פתחתי פתחתי עובד פיצוציה ניתן להגיש תביעה לבית הדין האזורי לעבודה. יש בחוק חוק עוולות מסחריות עוולה של גזל סוד מסחרי – אני עובד באי-טל והפטרת, לקחת את הפטנט שלה והעתיקי אותי, אז ניתן להגיש תביעה בדין גזל סוג מסחרי.

- מסירת מקרקעין/ הפרת שימוש במקרקעין – סי' של 16 עד 21 לחוק המקרקעין. כאן ניתן לקבל סעד של פינוי, יש לציין כי מכוח פקי' הנזיקין ניתן לבקש גם פיצוי כמו התבצרות.

למבחן אם המעסיק רוצה להגיש תביעה מכוח סי' 16 למקרקעין – אז אין בעיה.

דגשים: חוק איסור לשון הרע אמרנו, כדי שיהיה בסמכות של בית הדין לעבודה צריכים להתקיים יחסי כפיפות של לשון הרע, ז"א עובד מעסיק, או מעסיק וארגון עובדים, במקרים כאלה יש יחסי כפיפות.

למשל- מעסיק אמר משהו רע על עובד, אותו עובד יכול להגיש תביעה נגד המעסיק, והתביעה היא בסמכות בית הדין לעבודה. גם הפוך כלומר מעסיק יכול לתבוע את העובד אם הוא אמר משהו רע, והתביעה יכול להיות בבית הדין לעבודה.

או אם מעסיק אמר משהו רע על ארגון עובדים, אז הארגון יכול לתבוע בבית הדין לעבודה גם הפוך כאמור לעיל.

חוק למניעת הטרדה מינית – יש 3 נקי' מרכזיות:

- א) תביעות שהם הטרדה מינית, החוק נותן רשימה אשר נחשבים להטרדה מינית, בנתוני השאלה יהיה כתוב הטרדה מינית, וזה קשור למקום העבודה בניגוד לחוק איסור לשון הרע אין צורך בכפיפות גם זה נכנס לבית הדין האזורי.
- ב) אונס שקשור למקום העבודה- זה מקרה חמור, אבל קבע בימ"ש העליון ככל שיש מקרה של אונס שזה תביעה אזרחית, הקורבן תגיש תביעה ותבקש פיצויים, אז התביעה תוגש לבית המשפט הרגיל- בד"כ זה יוגש לבית המחוזי.

ג) מקרים שיש בהם גם הטרדה מינית וגם אונס בקשר למקום העבודה- מעסיק הטריד מינית את העובדת ויום למחרת אנס אותה, לכאורה זו אותה מערכת נסיבתית, לכאורה התביעה של הטרדה מינית זה אזורי והאונס הולך לבית המשפט. אבל המקרה הזה לא יעיל כי יתכן ויהיו הכרעות סותרות לכן במקרים משולבים של הטרדה מינית ואונס, התביעה כולה תוגש לבית המשפט.

חוק עלוות מסחריות – יש רשימה של עוולות למשל גניבת שם או סמל.

למשל אני גונב את השם של חברה מסוימת את השם ופותח חברה אחרת, או גזל סוד מסחרי כך למשל עובד אשר גנב את הסוד לחברת ההייטק והוא פתח עסק משלו, החברה יכולה לתבוע בגין גזל סוד מסחרי- **מתוך כל העוולות האלה ככל שהיא קשורה ליחסי עבודה ויחסי כפיפות ומדובר בגזל סוד מסחרי היא תוגש לבית הדין לעבודה.**

ז"א אם תהיה שאלה של עובד אשר התפטר ופתח עסק התביעה תוגש לבית משפט רגיל.

פ – פלילי

איזה תביעות המדינה יכולה להגיש נגד מעסיקים בהליך פלילי ?

סמכות מקבילה לשלום

עבירות לפי חוקי עבודה המפורטים בתוספת השנייה לחוק ביה"ד לעבודה. חפש מילים: עבודה/ משלח יד/ שירות לאומי/ תעסוקה/ שוויון.

- פקודת תאונות ומחלות משלח-יד
- חוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה)
- חוק שוויון הזדמנויות בעבודה
- חוק שירות לאומי

למרות המילים, עבודה/ משלח יד/ שירות לאומי/ תעסוקה/ שוויון. יש חריגים.

מיוחדים:

- חוק מידע גנטי
- חוק חמרי נפץ
- חוק החניכות

דגשים: אמרנו כי בתוספת השנייה יש רשימה של חוקים אשר קובעים עבירות, בגין העבירות האלה הפרקליטות יכול להגיש כ.א נגד אנשים, בד"כ זה נושים לעבודה, לכן נתנו לבית הדין לעבודה סמכות מקבילה, גם כאן כמו בתוספת הראשונה, הדרך לזכור את הרשימה זה ללמוד את המילים: עבודה, משלח יד....

הפרקליטות מגישה כ.א אישום נגד משה לפי פק' תאונות עבודה ומשלח יד, התביעה תוגש לבית הדין האזורי או לבית המשפט הרגיל. ככל שיש שאלה אשר עוסקת בהליך הפלילי התשובה הנכונה הפרקליטות יכול להגיש לבית הדין האזורי או לבית המשפט הרגיל.

מעבר לחוקים לעיל, יש חוקים שלא קשורים למילים המנחות: חוק מידע גנטי, חוק חמרי נפץ, חוק החניכות

אם תהיה שאלה שבה הפרקליטות רוצה להגיש תביעה לפי חוק החניכות אז היא יכול להגיש לבית הדין לעבודה או לבית משפט רגיל.

אבל אם אומרים משה רוצה להגיש תביעה נגד ראובן שהוא העודה שלו לפי חוק מידע גנטי זה לא חוק אשר מצוי בתופסת השנייה, הרי החוקים האלה רלוונטיים רק עבור הליכים פלילים אם ידברו איתו על הליך אזרחי אז לא ניתן להגיש את התביעה לבית הדין האזורי. מילת המפתח זה פרקליטות.

כעת נפרט את ההליכים אשר נגיש באופן ישיר לבית הדין הארצי לעבודה –**שקף – ביה"ד הארצי**

1. ערכאת ערעור על ביה"ד האזורי
2. הסכם קיבוצי כללי (ארגון עובדים מול ארגון מעבידים)
3. עניינים בין ארגונים (ארגון עובדים מול ארגון מעבידים או ארגון מעבידים נגד ארגון מעבידים), שעניינם יחסי עבודה.

למשל ארגון מסוים טוען כי ארגון אחר גונב ממנו, אז ניתן להגיש תביעה לבית הדין הארצי לעבודה.

אבל כאשר יש הסכם שכירות דין ארגון א' לבין ב' לא ניתן להגיש לבית הדין הארצי לעבודה כיוון שמדובר בהסכם שכירות.

4. ערעור על החלטת שר הרווחה לפי חוק העסקת עובדים ע"י קבלני כוח אדם.

איך נזכור את 3 ההליכים האחרונים ע"י קיצור "אכ"א"

א- אדם. כ- כללי, א- ארגונים.

דוד הועסק על ידי שאול בחנות שבבעלותו של שאול במשך שנים רבות, ואולם בשנה האחרונה יחסייהם של השניים הידרדרו. שאול טוען שדוד גנב כספים מקופת החנות, ואילו דוד טוען כי שאול לא שילם לו את כל המגיע לו בגין עבודתו. שאול רוצה להגיש נגד דוד תביעה בגין גניבה, תרמית וגזל, ואילו דוד מעוניין לתבוע משאול לשלם לו את הכספים שלטענתו הוא חייב לו בגין עבודתו בחנות.

על דוד לתבוע בבית הדין האזורי לעבודה, ועל שאול לתבוע בבית המשפט האזרחי המוסמך.

אילנית מעוניינת להגיש תביעה כספית על סך שלושה מיליון ₪ נגד אילן, הממונה עליה במועצה המקומית, ונגד המועצה המקומית. לטענתה, במהלך תקופת עבודתם המשותפת במועצה ביצע בה אילן מעשי אינוס, וכן הטרידה מינית שוב ושוב.

מה הדין?

הדין בעוולות כולן יתקיים בבית המשפט המחוזי.

מבחן לשכה קיץ 2019: עורך דין מטעם ארגון עובדים מעוניין לפעול בשם הארגון ולהגיש תביעה בגין הפרת הוראות הסכם קיבוצי. עורך הדין מעוניין כי התביעה תידון בבית הדין הארצי לעבודה. מה הדין?

התביעה תידון בבית הדין הארצי לעבודה אם סגן נשיא בית הדין הארצי לעבודה הורה על כך לאור בקשת עורך הדין.

מצגת – סמכות מקומית

כאן עולה השאלה לאיזה מקום להגיש את התביעה, בכל סדר דין מסוים יש כללים של סמכות מקומית, למדנו סד"פ כך למשל בתחום זה המדינה תגיש את התלונה במקום ביצוע העבירה או מקום מגוריו של הנאשם, או מתחום סד"א התביעה תוגש במקום מגוריו של הנתבע – יש לציין כי בתחום של סד"א+סד"פ זה די מובן.

לעומת זאת הסמכות המקומית של דיני העבודה זה יותר מורכב כיוון שיש יותר אופציות. **כדי לדעת את ככלי המסכות המקומית נדרש לדעת קודם כללי הסמכות העניינית ?**

בשבוע שעבר למדנו כי יש תביעה אשר מגיעים באופן ישיר לבית הדין האזורי הדרך לזכור זאת ע"י פנס חס.

לעומת זאת לבית הדין הארצי הדרך לזכור זאת ע"י אכ"א.

עולה השאלה כללי הסכמות המקומית הם רלוונטיים לבית הדין לארצי ? לא כיוון שיש בית דין אחד ארצי שהוא בירושלים, לכן כללי סמכות מקומית רלוונטיים רק עבור בתי הדין האזוריים.

עוד נק' חשובה, מה שרלוונטי זה תביעות של פנס חס, עוד דבר כללי הסמכות המקומית של בתי הדין האזוריים לעבודה הם רק רלוונטיים עבור רק תביעות אזרחיות ללא תחום הפלילי. כלומר "נס+חס".

שקף- הולכים לקראת החלש פירמידת "מי חלש"?

עוד בטרם הלמידה של הכללים, כדי לדעת לענות על שאלות הדרך הנכונה זה להבין את התכלית של החוק, כנ"ל זה לגבי כללי הסמכות המקומית.

מה אמרנו כי התכלית של חוק בית הדין לעבודה ?
זה להגן על העובד, יש למעלה פירמידה, אשר מכוח הולכים לפי הצד החלש, כעת ננסה לחשוב איזה צדדים יכולים להיות בתהליך של בית הדין לעבודה ?
נזיקין – עובד + מעסיק.
סוציאלי – קופות גמל, ביטוח לאומי.
חוזה – מדינה.
מיוחד – ארגון עובדים.

מי הכי חלש מאלה שיכולים להיות בתחתית ?

עובד

מעסיק

כל יתר הארגונים קרי: מדינה, קופות גמל, ביטוח לאומי.

ז"א אם יש שאלה אודות סמכות מקומית, יש צד אחד שהוא עובד וצד שני הוא מעסיק ? אז אגיש את התביעה לפי העובד.

שקף-מקומות

מקומות:

- **מגורים** ← עובד
- **מרכז מפעלו** ← המעסיק
- **מקום עבודה או ביצועה** ← מקרים ספציפיים

ז"א אם יש צד לתביעה שהוא עובד והוא חלש אז אגיש את התביעה למקום המגורים שלו, או אם יש מעסיק שהוא חלש אז התביעה תוגש למרכז מפעלו של המעסיק.

שקף-בחירת 5 השלבים

1. שלב הסכם השיפוט
2. שלב החוזה
3. שלב העובד
4. שלב המעסיק
5. שלב לשכת התעסוקה

כללי הסמכות המקומית כאמור חלים רק על הליך אזרחי ולא פלילי, וזה מורכב מ 5 שלבים לעיל. טרם פתרון השאלה נדרש לעבור אחרי כל שלב ולבדוק אם הוא רלוונטי, אם הוא לא ממשיכים הלאה.

שקף- 1. שלב הסכם שיפוט**1. שלב הסכם שיפוט**

כלל: אין תוקף להסכמות הצדדים ואין לסטות מכללי התקנות (בר"ע 495/09 יורי נובש)

חריג: תובענה בין עובד לארגון עובדים
בודקים האם קיים תקנון לארגון הקובע מקום שיפוט מסוים

ס' הסכם שיפוט- אומר כדי צדדים יכולים לסכם בחוזה כי כל סכסוך ביניהם ידון במקום ספציפי, אם קיימת תנית שיפוט בחוזה יש שני סוגי תניות נלמד בסד"א "שיפוט מקבילה", "תנית ייחודית", כלומר בבתי הדין לעבודה לס' שיפוט אין תוקף, ז"א שאם מעסיק כתב לעבוד כי סכסוך ביניהם ידנו רק בבתי הדין האזורי בת"א אין לזה תוקף. **אולם יש חריג אחד שכן יהיה תוקף לס' שיפוט: זה כאשר יש סכסוך בין ארגון עובדים לעובד, ויש ס' אשר מגדיר כי סכסוך בין ארגון עובדים לעובד ידון בבית דין מסוים יש לזה תוקף, למשל תביעה עבור דמי חבר, כלומר אם בשאלה כתוב כי בתקנון ארגון העובדים כתוב כי הסכסוך ידון במקום מסוים אז יש לזה תוקף. ז"א אם מוגשת תביעה נזיקין, חוזית, ביטוח לאומי ויש ס' שיפוט אין לזה תוקף. ז"א אם בין ארגון עובדים לעובד כאשר יש תקנון ויש ס' יש לזה תוקף, אם אין ס' שיפוט אז הולכים לפי העובד.**

שקף-2. שלב החוזה**2. שלב החוזה**

תביעה חוזית בגין יחסי עבודה

כלל: **מקום העבודה או ביצועה****חריג:**א- תביעת עובד נגד המדינה – **מגורים (+)**ב- העבודה בוצעה בחו"ל – **מגורים / מרכז מפעלו**

למשל אני מגיע למסעדה והמעסיק לא מקבל אותי, זאת הפליה בקבלה לעבודה, או לאחר מכן לא שילם משכורת, ואחר הוא פיטר אותי – אלו שלבי החוזים. שלב 2 – קובע אם זאת תביעה חוזה אתה תגיש את התביעה במקום העבודה או ביצוע.

דוג' – עובד במפעל בבאר שבע שלא משלמים לו שכר רוצה להגיש תביעה אודות השכר הוא גר בחיפה, אך הוא עובד בבאר שבע לכן, הוא יגיש את התביעה לבאר שבע.

חריג : עובדי מדינה שהם עובדי ציבור – למשל יש לי עובד במשרד התחבורה הוא רוצה להגיש תביעה נגד המדינה על כך שלא מפרישה לו גמול השתלמות- במקרה כזה כאשר מדובר בתביעה של עובד ציבור – את יכול להגיש זאת במקום העבודה שלו, או במקום המקום שלו. **החריג חל רק עבור העובד נגד המדינה, החריג לא חל על המדינה, ז"א אם המדינה רוצה להגיש תביעה נגד המעסיק בגין תשלום יתר של משכורת במקרה הכלל הוא רק עבור מקום המגורים של העובד, ולא מקום ביצוע.**

עוד חריג העבודה בוצעה בחו"ל – למשל אדם טס לחו"ל לביצוע עבודה, אבל המעסיק לא משלם לא את כל ההוצאות, העובד רוצה להגיש תביעה נגד המעסיק בגין אי תשלום, מדובר בשלב החוזי, לכן ניתן להגיש את התביעה במקום מגורים של העובד, מרכז מפעלו של העובד. אבל אם העובד גר בחו"ל הוא יגיש את התביעה בארץ.

שקף-3. שלב העובד**3. שלב העובד**

תביעות שעובד בעל דין ושאינו חוזיות

כלל: **מגורים****חריגים:**א- קופת גמל נגד עובד ← **מקום תשלום דמי הביטוח (+)**ב- פקודת הנזיקין (הה"ה) ← **מקום העבודה או ביצועה (+)**

מה זה שלב העובד ? זה כל התביעות שהם אינן חוזיות והעובד הוא צד, כמו נזיקין, סוציאלי, הסכם קיבוצי מיוחד, חוזה.

למשל – תאונת עבודה של עובד, אנו נגיש במקום המגורים של העבודה.

דוג אחרת – כאשר יש לנו תביעה ארגון העובדים לעובד בגין אי תשלום דמי חבר ובשאלה אין התייחסות של תקנון, זאת לא תביעה חוזה, זאת תביעה סוציאלית. כיוון שאין נתונים של תקנון.

חריג 1: קופות גמל נגד העובד בשל כך שהעובד אינו מפרשים לקופת גמל, או קופת חולים נתנה סבסוד לחולה ואותו חולה לא זכאי לתרופה. כאן קופת הגמל יכול להגיש במקום המגורים של העובד, או מקום תשלום דמי הביטוח – מקום תשלום דמי הביטוח זה המקום שאנו משלמים בפעול את דמי הביטוח.

חריג 2: תביעות לפי פק' הנזיקין – למדנו כי בתוך האותו "נ" יש את החלק של נזיקין, הסוג יחיד הרלוונטי זה פק' הנזיקין – היא כוללת, תרמית, גזל, רשלנות... אבל אמרנו שיש 3 עוולות: הפרת חובה חקוקה, גרם הפרת חוזה, השגת גבול המקרקעין ומטלטלין, כלומר אם הסיווג הוא לפי הה"ה אז קובעות התקנות כי ניתן להגיש את התביעה למקום העבודה ולמקום המגורים.

דוג' – חולה מגיש תביעה נגד קופות חולים, על זה שהיא דחתה את הבקשה בגין סבסוד תרופה, מדבור תביעה סוציאלית. אולם בתקנון של קופת החולים יש ס' אשר קובע כי הסכסוכים יהיו בת"א, החולה גר בחיפה וקופות החולים נמצא בבאר שבע.

שלב 1 – הסכם השיפוט – לא חל. כיוון שהס' יחול רק בין ארגון עובדים לעובד.

שלב 2 – תביעות חוזית – לא.

שלב 3 – השלב חל כיוון שמדובר בתביעה סוציאלית, לכן תוגש למקום המגורים של החולה והיא תוגש לחיפה. חשוב לציין כי החריג לא כיוון מי שתובע זה החולה נגד הקופה ולא הפוך.

שקף-4. שלב המעסיק

4. שלב המעסיק

תביעות שמעסיק בעל דין והוא הצד החלש

כלל: מרכז מפעלו

מדובר על מקרים כאשר מדובר בתביעות שהם לא חוזיות, והמעסיק הוא צד חלש, למשל העובד אינו צד בתביעה.

כלומר תביעה בין ארגון עובדים לבין מעסיק בגין פרשנות של הסכם קיבוצי מיוחד זאת האות "מ". אז הולכים לפי מרכז מפעלו.

עוד דוג' – קופות גמל נגד המעסיק, בגין אי תשלום פנסיה, אז כאן המעסיק חלש, התביעה למרכז מפעלו.

שקף- 5. שלב לשכת התעסוקה5. שלב לשכת התעסוקה

תביעה לפי חוק שירות התעסוקה

כלל: מגורים / מרכז מפעלו + מקום לשכת התעסוקה

השלב מדבר על תביעות לפי חוק שירות התעסוקה – למשל עובד מגיש תביעה נגד המעסיק שלו, והעילה לפי חוק שירות התעסוקה שלו. נבדוק קודם לפי הפנס חס. כאן מדובר על תביעה סוציאלית – התוספת הראשונה לחוק בתי הדין לעבודה, הדרך לזכור את המילים: תגמולים, גמאלות, תעסוקה, קיבוצי. המילה תעסוקה מופיעה- לכן זה סוציאלי. דוג' – לשכת התעסוקה היא אחראית על השמת עובדים לתעסוקה, איזה עילות יכולות להיות מכוח חוק שירות התעסוקה. למשל אני עשיתי תואר בכוח משאבי אנוש, ניגשתי לפקיד וביקשתי ממנו למוצא לי מעסיק – כעת הפקיד אומר אני לא רושם אותו כי יש לי שיער שחור, הוא הפלה אותי בגין רישום במרשם של הלשכה. במצב כזה העובד יכול להגיש תביעה ולכתוב כי התביעה מוגשת מכוח חוק שירות התעסוקה. דוג' – אותה דוג' לעיל, רשמתי את עצמי, הפקיד רשם אותנו, ואחרי מס' חודשים הפקיד גילה שהתואר מזויין, אז הוא יגיש את התביעה מכוח שירות התעסוקה. או המעסיק מפרסם שהוא מחפש עובדים והוא מפלה אנשים, כאן העילה תהיה מכוח חוק שירות התעסוקה.

שקף סמכות מקומיתסמכות מקומית

כלל: מגורים / מרכז מפעלו + מקום לשכת התעסוקה	"שלב לשכת תעסוקה"
כלל: מרכז מפעלו	"שלב המעסיק"
כלל: מגורים	"שלב העובד"
חריג 1: קופת גמל נגד עובד ← מגורים + מקום תשלום דמי הביטוח	"שלב החוזה"
חריג 2: פקודת הנזיקין (הה"ה) ← מגורים + מקום עבודה או ביצועה	
כלל: מקום העבודה או ביצועה	"שלב הסכם שיפוט"
חריג 1: עובד נגד המדינה ← מגורים + מקום עבודה או ביצועה	
חריג 2: ביצוע בחו"ל ← מגורים / מרכז מפעלו	
כלל: אין תוקף להסכמי שיפוט	
חריג: ארגון עובדים לעובד ← נבדוק תקנון הארגון	

כל שאלה של סמכות מקומית נתחיל את הניתוח לפי 5 השלבים.

דגשים: יש כאן טבלה, אמרנו כי בהליך פלילי חל סד"א, השלב הראשון זה הסכום שיפוט והשלב האחרון זה שלב לשכת התעסוקה.

יוסי מתגורר בתל-אביב, ועובד בסניף משרד התחבורה בחיפה. הוא מבקש להגיש תביעה נגד המדינה לתלוש שכר עבודה אשר לטענתו הולך שלא כדין.

איזה בית דין הינו בעל הסמכות המקומית לדון בתביעתו של יוסי?

א- בית הדין האזורי לעבודה בחיפה.

ב- בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב.

ג- בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב או בחיפה, לפי בחירתו של יוסי.

ד- כל אחד מבתי הדין האזוריים לעבודה ברחבי הארץ, לפי בחירתו של יוסי.

איזה מהתובענות הבאות תוגש בהכרח לבית הדין האזורי בירושלים?

א- תובענה לתשלום דמי חבר שהגיש ארגון עובדים של מפעל שממוקם בחיפה נגד עובד המתגורר בירושלים, כאשר תקנון הארגון קובע סעיף שיפוט בתל אביב.

ב- תובענה של עובד, המתגורר בירושלים, נגד מעסיק שפרסם מודעה באמצעות לשכת התעסוקה בתל אביב.

ג- תובענה של עובד, המתגורר בירושלים, נגד חברת ביטוח בגין אי תשלום קצבה, כאשר מקום תשלום דמי הביטוח הוא בתל אביב.

ד- תביעה של עובד, המתגורר בירושלים, בגין הפרת חובה חקוקה, נגד מעסיק, שמפעלו בתל אביב.

בני וגיא מתגוררים בחיפה ומועסקים על ידי חברת בניה שמשרדיה נמצאים בתל אביב. במסגרת עבודתם נשלחו בני וגיא לעבוד באתר בניה הנמצא בבאר שבע. במהלך העבודה גיא נפל מהקומה השנייה באתר בגלל שמעקה הבטיחות לא הותקן בהתאם לחוק הבטיחות בעבודה. בני מעוניין להגיש תביעה נגד מעסיקתו בגין הלנת שכר עבודה המגיע לו בגין עבודתו באתר הבניה. גיא מעוניין להגיש תביעה נגד מעסיקתו בגין הפרת חובה חקוקה.

לאיזה בית דין אזורי לעבודה תהיה הסמכות המקומית לדון בכל אחת מהתביעה?

א- תביעתו של בני בבית הדין האזורי בבאר שבע; תביעתו של גיא בבית הדין האזורי בבאר שבע או בתל אביב.

ב- תביעתו של בני בבית הדין האזורי בחיפה או בבאר שבע; תביעתו של גיא בבית הדין האזורי בבאר שבע.

ג- תביעתו של גיא בבית הדין האזורי בחיפה או בבאר שבע; תביעתו של בני בבית הדין האזורי בבאר שבע.

ד- תביעתו של בני בבית הדין האזורי בבאר שבע; גיא כלל לא יכול לתבוע את המעסיקה בעילה של הפרת חובה חקוקה בבית הדין לעבודה.

מצגת – סדרי דין בבית הדין לעבודה**כללי**

מה שאנו נדרשים לדעת בנוגע לסדרי הדין הוא מאוד דומה לסד"א. ההליך בסדר דין לעבודה הוא דומה לסד"א, כל השלבים :

- 1) כתב תביעה
- 2) כתה הגנה
- 3) גילוי מסמכים
- 4) תצהירים
- 5) דיון הוכחות
- 6) סיכומים
- 7) פס"ד

אולם מעבר לשלבים לעיל, לחוק בית הדין יש תכלית הוא רוצה להיות יעיל, אנו נראה בהמשך את הכללים, ישנם כללים מסוימים בבית הדין לעבודה שהם מקלים יותר, הם קיימים רק בבית הדין לעבודה ולא בבית המשפט הרגיל.

בד"כ בבחינות הלשכה, ישאלו על הליכים אשר ייחודים לבית הדין לעבודה.
כמה הבחנות:

- 1) **בית דין ארצי התביעות הישרות זה – אכ"א**
- 2) **בית דין אזורי – התביעות הישרות זה – פנס חס, לגבי הליך פלילי כאן חלים כללי החסד"פ.**
לכן מה שנותר זה כללים עבור ה"נס חס" הם רלוונטיים לכללים הרגילים של סד"א, כאמור, אם תהיה שאלה אודות פלילי אז יחולו כללי סד"פ.

שקף – ראיות**סדרי דין בבית הדין לעבודה****ראיות:**

- סעיף 32 - בית הדין לא יהיה קשור בדיני הראיות.
- גמישות פרוצדוראלית רק במקרים בהם ניתן לתקן את הפגם בדיעבד. דוגמאות :
- מקרה בו הוגש תצהיר שלא אומת כדין ניתן להכשירו בדיעבד באמצעות חקירה שכנגד (ע"ע 161/08 חכשורי) ;
- אין לאפשר לבעלי דין להציג מסמך ששימש לצרכי פשרה, שככלל חסוי בפני ביה"ד (ע"ע 1520/04 חמו).

מה מאפיין את הראיות ?

קודם כל ישנה "קבילות" ישנם כללים אשר קובעים אופן הצגת הראיות, למשל אם אני רוצה להציג ראיה, נדרש להציג תצהיר. תצהיר- יהיה בנוי באופן אני הח"מ, מצהיר כי כל האמור הוא נכון, ובסוף יש חתימה שלי, ולאחר מכן יש חתימה של עו"ד.

מה קורה אם אני גר בחו"ל, ואני רוצה להגיש תצהיר לבית המשפט הישראלי, מה אני צריך לעשות?

זה לכת לשגרירות של אותה מדינה כדי לאמת את התצהיר, אחרת התצהיר לא יהיה ערוך כדין, והצד שכנגד יכול להגיד תוציאו את התצהיר מהליך כי הוא לא קביל.

איך זה קשור לבית הדין לעבודה ?

ס' 32 לחוק בתי הדין קובע – בית הדין לא קשור לדיני הראיות- כלומר לא מעניין אותי אם הראיה קבילה, מצד אחד בית הדין לעבודה הוא ערכאה שיפוטית ונדרש לפעול לפי כלל הדין, אבל מצד שני בית הדין נדרש להיות נגיש, ולא להיכנס לדרישות פרוצדוראליות הקשורות לראיות.

ס' 32 פורש בפסיקה- הגיעו שני מקרים.

הראשון, נקבע שיכול להיות לא קשור לדיני הראיות.

מקרה שני, למרות שיש את ס' 32 עדיין נדרשים לעמוד בכללי של דיני הראיות.

איזה מקרה שבו בית הדין לעבודה כן יכול לסטות מדיני הראיות ?

פס"ד חכשורי – זה נוגע לתצהיר אשר היה בחו"ל, דובר על עובד זר אשר עבד בישראל, הוא החליט לעבור לחו"ל ולעבוד שם. טרם העזיבה מישראל הוא ניגש לעו"ד וטען כי המעסיק ניצל אותו וביקש ממנו להגיש תביעה, ובהמשך הוא ישוב מחו"ל להמשך ההליכים.

מגישים לשלב של הגשת תצהיר עדות ראשית, העובד הזר נמצא בחו"ל אותו עו"ד שולח לו את התצהיר, אמרנו כי אם אדם נמצא בחו"ל הוא נדרש לתצהיר מול השגרירות, אולם הוא חתם על ההליך שלא בפני השגרירות.

העו"ד של הצד השני ביקש להוציא את התצהיר כיוון שלא נחתם ע"י שגריר, בטענה שזה לא עומד בכללים של דיני הראיות כיוון שלא אומת כדון, **בית הדין קבע**: יש את ס' 32 אשר אומר כי בית הדין לא יהיה קשור בראיות, לכאורה זה נכון, הרי גם אם מוגש תצהיר אני עדיין יכול לקבל אותו, מצד שני לא ניתן לפרש את הס' כי בית הדין לא יהיה קשור לראיות. בית הדין קובע כלל מתי ניתן לסטות מדיני הראיות בבית הדין **לעבודה הכלל**: **אני יכול לסטות מדיני הראיות כאשר אפשר לתקן את הפגם בדיעבד, עולה השאלה איך ניתן לתקן את הפגם בדיעבד כאשר התצהיר לא אומת ע"י השגריר ?**

העובד אמור להגיע לארץ בשלב ההוכחות, הרי מטרת תצהיר העדות הראשית זה להגיש אותה בלי חקירה ראשית, ואז ניתן לחקור את העד רק בחקירה נגדית. כאשר עד מגיע וחוברים אותו בחקירה נגדית – השי' קודם נדרש להגיד לעד להזהיר אותו שרק יגיד את האמת. הרי ממילא אותו עובד זר הוא יגיע בהמשך וניתן לתקן את הפגם בדיעבד, אין שום פגיעה בתצהיר שלא אומת מראש, הנטייה זה להקל עם התובע שלא יתייאש, לכן זה מקרה שבו

מה המקרה שבו בית הדין לא יכול לסטות מדיני הראיות ?

נניח כי עובד מגיש תביעה, נניח כי טרם הגשת התביעה העו"ד שולח מכתב התראה, ואז המעסיק הולך לעורך דין שלי, ואז מתחילים התכתבות בין שני עורכי הדין קרי התובע והנתבע, המעסיק אומר נכון שלא שולם פנסיה כי אני לא חייב לו, ואף בכתב ההגנה מציין שלא חייב לו פנסיה כי היא שולמה, הנתבע אומר הוא חייב פנסיה הוא מכחיש רק חלק מהתשלום. **כל ההתכתבות בין עורכי הדין מכונים משא-ומתן. כלומר ההתדיינות בין הצדדים חסויה לחלוטין, שום צד לא יכול להציג מסמכים או טענות אשר הועלה בהליך הפשרה. הרציונל הוא שאם נחשוף את הפרשה אנשים לא ירצו להגיע לפרשות.**

פס"ד חמו –

היה מקרה שבו עו"ד אמר אני רוצה להציג מסמך כחלק מהליך של הפשרה, ואמר כי המעסיק מודה שהוא צריך לשלם כסף, הרי בית הדין לא כפוף לדיני הריאות, ואין חיסיון.

בית הדין קבע: זה מקרה שלא ניתן לסטות מדיני הראיות, הרי אם אני אבוא ואכפה על הצדדים כתבי טענות במסגרת משא ומתן בהליכי פשרה, זה יגרום לאנשים שלא להגיע לפרשות.

דגשים: אמרנו כי בית הדין לא כפוף לדיני הראיות, אבל יש פסיקה אשר מנחה אותנו מתי נאפשר לבית הדין לא להיות לדיני הראיות כאשר ניתן לתקן את הפגם בדיעבד, לדוג תצהיר שהוגש לא כדון, בית הדין קבע כי ניתן לתקן את פגם בדיעבד באמצעות חקירה נגדית, לעומת זאת יש מקרה שאני לא אתן לסטות מדיני הראיות זה מסמכים אשר הועברו במסגרת הליכים פשרה, מסמכים כאלה אם אני אפשר להראות אותם בבית הדין לעבודה זה יפגע בדיני הראיות ולא נאפשר למסמכים חסויים להיות מוצגים.

שקף – כתב הגנה

סדרי דין בבית הדין לעבודה

כתב הגנה:

- כלל: אין חובה להגיש. הנתבע "רשאי".
- **חריגים:**
 1. חובה אם ביה"ד דרש (תוך 30 יום)
 2. חובה בתובענה לפי חוק הביטוח הלאומי.

תביעה שכנגד והודעה לצד ג':

תביעה שכנגד ← ללא רשות
הודעה לצד שלישי ← ברשות ביה"ד

עילה שבסמכות ביה"ד לעבודה

בסד"א אם הוגש כתב תביעה, אז נדרש להגיש כתב הגנה תוך 30 ימים לפני תקנות ישנות, ולפי החדשות תוך 60 ימים.

אם הנתבע לא יגיש כתב הגנה, אז יהיה פס"ד בהעדר כתב הגנה.

מה הכלל בבית הדין לעבודה אשר מטרתו לנגיש את בין הדין לתובעים ?

הכלל הוא: אין חובה להגיש כתב הגנה, המעסיק יכול לבוא לבית הדין גם בלי כתב הגנה.

לכלל זה יש שני חריגים:

(א) כאשר בית הדין לעבודה הוציא דרישה לנתבע להוציא כתב הגנה אז הוא חייב להוציא כתב הגנה תוך 30 ימים, החריג וזה הפך להיות הפרקטיקה בבית הדין לעבודה. **אבל הכלל אומר שאין חובה, ואם בית הדין הוציא דרישה זה צריך להיות תוך 30 ימים.**

(ב) **תביעות נגד ביטוח לאומי – בתוך "ס" שזה סוציאלי, התביעות יכול נגד ביטוח לאומי, או ביטוח לאומי הוא מגיש את התביעה.**

במקרה כזה יש חובה להגיש כתב הגנה.

איזה עוד כללים ייחודים לבית הדין לעבודה?

תביעה שכנגד ?

נניח אני מגיש תביעה התיק נניח נקרא ת"א 1234- כל המסמכים יכנסו לתיק זה, תביעה שכנגד – אומרת אני לא פותח הליך חדש אלא תביעה שכנגד היא עוד תביעה אשר מוגשת בתוך התיק שבו נפתחה התביעה העיקרית.

נניח עובד הגיש תביעה נגד מעסיק, ואותו מעסיק יכול להגיש תביעה שכנגד העובד.

המשמעות של תביעה שכנגד שהיא תלוי בתביעה העיקרית, ז"א שאם עכשיו אני הגשתי נגד אדם תביעה, והוגשה תביעה שכנגד, ואני התובע החלטתי למחוק את התביעה, גם התביעה שכנגד תימחק.

תביעה שכנגד צריכה להיות בסמכות בית הדין לעבודה.

דוג' - מעסיק מגיש תביעה נגד עובד, בגין זה שהעובד מסרב להשיב לו משכורת אשר שולמה ביתר, העובד הגיש נגד המעסיק גם תביעה, בטענה שלפני כמה חודשים החלקתי מהבננה, אני אגיש נגדך תביעה שכנגד בגין רשלנות. אמרנו כי התביעה שכנגד צריכה להיות בסמכות בית הדין לעבודה. אם התביעה שכנגד של רשלנות הייתה מוגשת לבית הדין לעבודה (אמרנו לבית הדין לעבודה סמכותו זה הה"ה), לכן בית הדין לעבודה אין סמכות לדון בתביעה של רשלנות, והוא ידחה מסוחר סכמות את התביעה שכנגד.

כלומר אם תבעו אותו אני יכול להגיש תביעה שכנגד, והיא בסמכות בין הדין לעבודה.

הודעה לצד ג' ?

צד א' תובע את צד ב', כעת צד ב' טוען כי צד ג' צריך לשלם, למשל- עובד תבע את המעסיק, אז המעסיק יגיד כי חברת הביטוח צריכה לשלם.

בניגוד בהליך האזרחי שאין צורך ברשות מבימ"ש לקבל אישור להוציא הודעת צד שלישי, בבית הדין לעבודה נדרש אישור של בית הדין לעבודה, כיוון שיכולים להיות הרבה צדדים.

שקף – ייצוג והשתתפות בדיון**סדרי דין בבית הדין לעבודה****ייצוג והשתתפות בדיון:**

- ייצוג על ידי ארגון על פי הרשאה מיוחדת שיכולה להינתן בפרוטוקול הדיון.
- נסיבות מיוחדות ניתן להיות מיוצג ע"י ידיד / קרוב.
- יועץ משפטי לממשלה ← זכות השתתפות במקרה שנפגעת זכות מדינת ישראל או ציבורית.
- ארגון עובדים/ מעבידים ← זכות השתתפות בהליך שבו נתון הסכם קיבוצי לפרשנות.

- קודם כל יש לנו ייצוג ע"י ארגון עובדים, הרי חלק מן ההטבות שהארגון הוא יכול לייצג את הועבד בבית הדין לעבודה.
- נניח - כי הוגשה תביעה נגד עובד והוא לא מגיש כתב הגנה, הוא אומר אני אגיע לדיון והכל יהיה בסדר, כיוון שלא רוצה עו"ד. הועבד מגיע, ובית הדין אומר לו שצריך עו"ד. כעת הועבד נזכיר כי ארגון העובדים יכולים לייצג אותו. לכן הועבד יכול להגיד "תן לי הרשאה מיוחדת שארגון העובדים יכול לייצג אותי" **ההרשאה המיוחדת נכתבת בפרוטוקול.**
זה דוג לשאלה במבחן לשכה אשר יורדת לרזולוציה של הרשאה מיוחדת אשר יכולה להינתן לבעל דין ע"י ארגון, מה שיותר חשוב שהוא יכול לבקשה את הרשאה המיוחדת בעל-פה, ולא בכתב. הייתה שאלה במבחן לשכה ?
חובה על מי שביקשה את ההרשאה זה להגיש אותה בכתב, כמובן ניתן בעל פה.
- ידיד קרוב – ניתן בנסיבות מיוחדות לקבל אישור ייצוג ע"י ידיד אומר קרוב.
- עוד משהו שהוא ייחודי לבית הדין לעבודה – זה זכות השתתפות של יועמ"ש, ז"א החוק קובע כי כאשר ישנה סוגיה שבה הציבור עלול להיפגע, היועמ"ש יכול להגיע ולהביע את עמדתו.
- אותה זכות של היועמ"ש, יש גם זכות של ארגון עובדים/מעבידים- אולם הזכות היא רק עבור פרשנות של הסכם קיבוצי.

מה זכות ההשתתפות זה מזכיר לנו, זה ידיד בית משפט, מה זה אומר ?
כאשר יש צדדים אשר פועלים למטרות חברתיות כמו איכות הסביבה, מז"א, אותם ידידים יכולים לסייע לבית המשפט לפסוק. כדי להיות ידיד צריך לקבל רשות מבית המשפט. זה בשונה מסעיפי החוק אשר מדברים של זכות היועמ"ש וזכות ארגוני עובדים/מעבידים כאן יש להם זכות להשתתף ללא רשות בית הדין לעבודה.

דגשים: הזכות של יועמ"ש וזכות של ארגונים עובדים ומעסיקים להגיש את עמדתם בהליך מסוים שהם לא צד לו, אמרנו כי יש להם זכות גם אם הם לא צדדים לעניין יכולים להביע את עמדתם. לגבי יועמ"ש- כאשר זכות ציבורי חשובה, זכות של מדינת ישראל אשר תיפגע – אז ליועמ"ש יש לו זכות להגיש – את העמדה שלו ללא רשות של בית הדין לעבודה
לגבי ארגון עובדים מעבידים – מקרים שבהם יש שאלה נוגעת לפרשנות הסכם קיבוצי למשל עובד מגיש תביעה נגד מעסיק והוא טעון שיש לול זכות ויש מחלוקת לגבי פרשנות של סכמות, יש ארון העובדים להגיש את עמדתו.
שני מקרים לעיל הבהלנו מידיד בית המשפט בד"כ אלו ארגונים אשר עוסקים בזכויות, ארגונים כאלה באים ומבקשים רשות מבימ"ש להציג את העמדה שלהם, וככל שיש להם רשות הם נחשבים כידידים, ההבדל ידיד זה ברשות ואין יועמ"ש/ארגון זו זכות. אבל אם ארגון עובדים להגיש את עמדתו בנוגע לזכות ציבורית או זכות של מדינה ישראל אשר תיפגע במקרה כזה נדרש רשות.

שקף – דיון מהיר


סדרי דין בבית הדין לעבודה

דיון מהיר:

- תביעות חוזיות אנ של קופת גמל (על ידה או נגדה).
- **30,400 ₪**
- הליך חובה.
- ביה"ד לא כפוף לדיני ראיות. "יפעל בדרך הנראית לו מועילה ביותר להכרעה צודקת ומהירה"
- פשרה בהסכמת הצדדים.
- ביה"ד מוסמך מיוזמתו או לבקשת צד להפסיק את הדיון מבלי לפסוק בו אם מצא שהדיון לא מתאים לדיון מהיר או מן הצדק. אם הפסיק ← ביה"ד ימשיך לדון בו כתובענה רגילה.

אמרנו שיש בסד"א הליכים אשר מתנהלים בהליך שונה: סדר דין מהיר, סדר דין מקוצר, תביעות קטנות- הליכים אלו שונה באופן ההתנהלות שלהם מהליך רגיל. גם בבית הדין לעבודה יש הליך אשר נקרא "דיון מהיר בבית הדין לעבודה" זה המקביל לתביעות קטנות, וזה עד סכום 30,400.

מה סוג התביעות אשר יכול להתנהל ?

זה תביעות חוזיות או סוציאליות אם הם קצובות על סך 30,400 אם יש תביעה של נזיקין על סך 30,400 היא לא יכול להתנהל כיוון שניתן רק לדון ב "ח" וב "ס".
אם יש תביעה שהיא חוזית או סוציאלית אז חובה שהיא תתנהל בדיון מהיר ואין זכות בחירה, כל יתר ההוראות מזכירות את הסמכויות של בימ"ש לתביעות קטנות, ובית הדין לא כפוף לדיני הראיות, והכרעה צודקת ונכונה.

עוד דבר אשר מאפיין הליך מהיר- זה סיום ההליך בפשרה וזאת רק בהסכמה של שני הצדדים.

לפעמים נוצרים מצבים כי הגשתי תביעה ואז השי' מגלה כי ההליך של דיון מהיר אינו מתאים להליך זה, החוק מאפשר להפסיק את ההליך ולהעביר אותה להליך רגיל, בין מיוזמת בית הדין או מיוזמת אחד הצדדים, או מן הצדק כי ההליך נדרש להדיין בהליך רגיל. דוג- הגשתי תלונה נגד המעסיק על סך 20,000 ₪, וגילנו שיש בעיה בפרשנות של ס' בחוזה אשר משפיעה על הסכם קיבוצי, לכן ניתן להעביר אותו להליך רגל.

שקף – תובענת רשם עד 50,000 ₪

סדרי דין בבית הדין לעבודה

תובענת רשם עד 50,000 ₪:

- תביעות לשכר עבודה או קצבה שאין מחלוקת על עצם הזכאות.
- תביעות לזכויות סוציאליות על פי חוקים קוגנטים.

"כמה ? ולא למה !"



הרשם יש לו סמכויות של עניינים טכניים, לרשם יש לו סמכות לנהל תובענה על סך 50,000 ₪.

סוג התביעות הנ"ל – אין מחלוקת על הזכות, למשל עובד מגיש תביעה כי לא שולם לו שעות נוספות, המעסיק אומר אני אומר שאני נכון לא שילמתי את השעות הנוספות אלא החישוב הוא לא נכון. הרשם יגיד כמה מגיד כסף לעובד ולא למה. למשל- אדם מגיש תביעה והוא אומר כי המעסיק חייב לי כסף על סך 40,000, הרשם אומר העובד באמת זכאי לכסף **כי הוא עבד אצל האדם**, ומגיע לו 40,000 ₪, הוא קבע כי הוא זכאי כי הוא עבד וזה בטל. הוא יכול לקבע רק כמה. ולא הסיבה.

שקף – פסק דין ואי התייצבות

סדרי דין בבית הדין לעבודה

פסק דין ואי התייצבות

פסק דין:

- בדיון בפני מותב/ שופט – פסק דין יינתן תוך **30 יום מתום הדיון**.
- בדיון בפני רשם – פסק דין יינתן תוך **15 יום** מתום הדיון.
- אם לא ניתן פסק דין יש למסור הודעה לנשיא בית הדין הארצי (או נשיא בית הדין האזורי, אם יש כזה).

אי התייצבות לדיון:

- שני הצדדים לא התייצבו – רשאי לדחות מועד דיון.
- התובע נעדר – רשאי לדחות / למחוק את התביעה.
- הנתבע נעדר – רשאי לדון בתביעה / לתת פס"ד בהעדר

אם זה בפני מותב / שופט, קרי שופט ושני אנשי ציבור – זה 30 ימים ואם הם חורגים אז אין צורך באישור של הנשיא, אלא רק להודיע.

רשם – תוך 15 ימים ואם הוא חורג אז אין צורך באישור של הנשיא, אלא רק להודיע. האם זה בפועל קורה? לא כיוון שלפעמים הפס"ד לא יופץ בזמן, אז נדרש להודיע לנשיא בית הדין האזורי, יש מקרה שנדרש להודיע גם לנשיא של לבית הדין הארצי.

אי התייצבות-

אם שני הצדדים לא התייצבו - רשאי לדחות את המועד, בניגוד לאזרחי שניתן לדחות או למחוק. התובע נעדר –
הנתבע נעדר –

אם התביעה נמחקה - ניתן להגיש אותה שוב.

אם התביעה נדחתה - זה מעשה בית דין, ולא ניתן להגיש את התביעה.

רשם בית הדין האזורי לעבודה סיים זה עתה לדון בתביעה של עובד נגד מעבידו בגין אי תשלום שכר עבודה.

תוך כמה זמן על הרשם לתת פסק דין?

א- תוך 15 ימים, ובלבד שקיבל אישור של נשיא בית הדין האזורי.

ב- תוך 30 ימים.

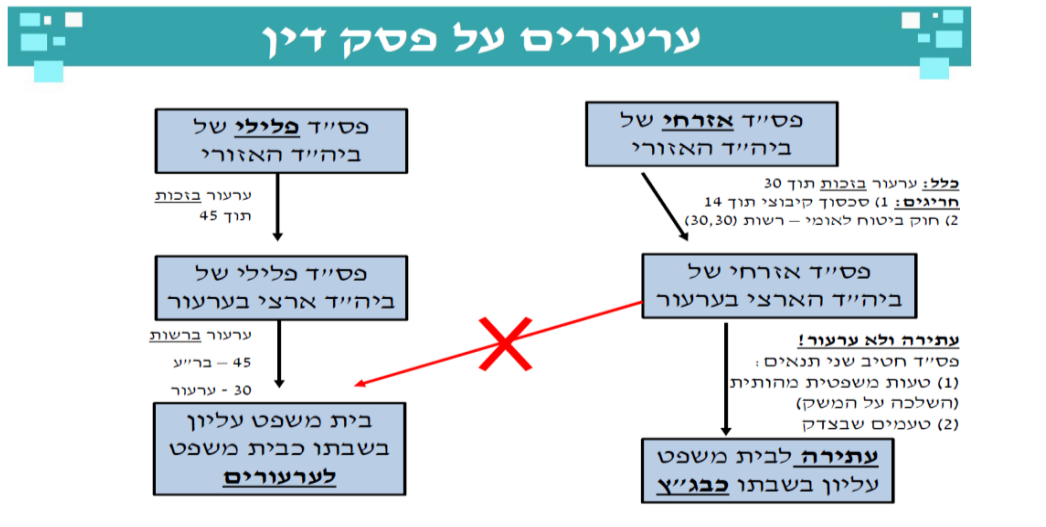
ג- תוך 20 ימים, ובלבד שנתן הודעה מנומקת בעל פה לנשיא בית הדין הארצי.

ד- אף תשובה אינה נכונה.

תצהיר של עד מטעם התובע במשפט המתקיים בבית הדין האזורי בחיפה אומת שלא כדן על ידי עורך דין. הנתבע התנגד להגשת התצהיר על אף שבאפשרותו לקיים חקירה נגדית לעד.

מה הדין?

- בנסיבות העניין, בית הדין רשאי להכשיר בדיעבד את הפגם בתצהיר, ולאשר את הגשתו.
- בנסיבות העניין, בית הדין חייב להכשיר בדיעבד את הפגם בתצהיר, ולאשר את הגשתו.
- בנסיבות העניין, בית הדין אינו רשאי להכשיר בדיעבד את הפגם בתצהיר, ולאשר את הגשתו.
- בנסיבות העניין, אין כל פגם בתצהיר, שכן על-פי החוק, בית הדין לעבודה לא יהיה קשור בדיני הראיות.

מצגת – ערעורים**שקף – ערעורים על פסק דין**

יש שני ערעורים.

בקשת רשות ערעור – שזה ברי"ע זכות- אין צורך באישור.

מה עוד ניתן להבחין בערעורים ?

יש החלטה שהיא פס"ד – החלטה כזאת היא מסיימת את הדיון באותו נושא, אחרת אם אני רוצה לערער עליה, נדרש לפתוח הליך של ערעור.

יש החלטה אחרת – נניח כי בית הדין אמר שיש היום דיון, כעת העו"ד אומר שאני לא יכול להגיע לדיון כי נולד לי ילד, בית הדין דחה את הבקשה, אם אני רוצה לערער על החלטה היא ערעור על החלטה אחרת.

ערעורים על פס"ד – זה מה החלטה אשר מסיימת את ההליך.

אני מבחנים בין הליך פלילי או אזרחי.

אם מדובר בהליך פלילי בבית הדין לעבודה – הוא מורכב מהכרעת דין וגזר דין, ניתן להגיש ערעור תוך 45 לבית הדין הארצי לעבודה, כעת בית הדין הארצי נתן פס"ד, ובכל זאת אני רוצה לערער, כאן נדרש להגיש בקשה לבית המשפט העליון יש לי תוך 45 ימים ברי"ע ואת הערעור תוך 30 ימים.

אם מדובר בהליך אזרחי בית הדין לעבודה –

אכ"א – זה לבית הדין הארצי.

פנס חס – זה לבית הדין האזורי. כעת אני רוצה להגיש לבית הדין הארצי, יש לי 30 ימים להגיש ערעור, **לכלל זה יש שני חריגים:**

(א) אם יש סכסוך עבור הסכם קיבוצי אז זה תוך 14 ימים

(ב) הליך נגד ביטוח לאומי – אין זכות להגיש ערעור, אלא ברי"ע תוך 30, ואם קיבלתי אישור אז תוך 30 ימים להגיש ערעור.

הרציונאלי הוא הביטוח הלאומי יושב כגוף ממשלתי, ואם אני רוצה לערער אני נדרש להגיש בקשה לבית הדין לעבודה והוא ידון בתביעה נגד ביטוח לאומי כגוף שני של המדינה, לכן עצם העובדה אשר ניתנה להגשת התביעה נגד הביטוח הלאומי אז זה כבר גלגול שני.

הגענו לבית הדין הארצי לעבודה הן ע"י תביעה ישיר או אחר ערעור מבית הדין האזורי – הדרך היחידה לערער על החלטה היא להגיש בג"ץ נגד החלטה בית הדין הארצי לעבודה, הרי בג"ץ מוסמך לבקר את הגופים שלנו, ובית הדין הארצי יהפוך להיות משיב.

כך ההליך יראה – טל נ' בית הדין לעבודה(משיב)

בית הדין לעבודה(משיב).

כדי להגיש עתירה לבג"ץ נדרש שני תנאים מצטברים (לפי פס"ד חטיב):

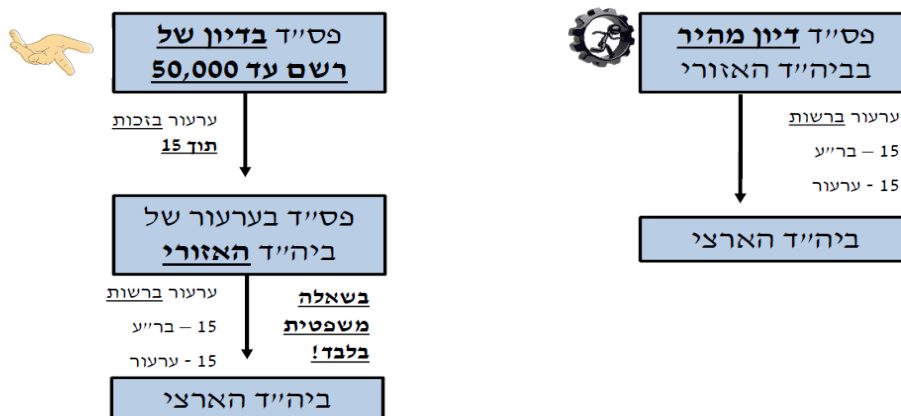
(א) טענות משפטיות מהותיות

(ב) טעמים בצדק

בשיעור הקודם דיברנו על ערעור על פסק דין שהוא מסיים את הדיון, לעומת החלטה אחרת, ההבחנה בין הליך פלילי לאזרחי, בהליך הפלילי ניתן להגיש ערעור על תביעות קטנות, אין זכות להגיש ערעור לערעורים, ואילו בהליך אזרחי ניתן לערער רק על "נס חס" ניתן לערער על בית הדין הארצי לעבודה רק ע"י עתירה לבג"ץ בהתאם לפס"ד של חטיב.

שקף – ערעורים על פסק דין

ערעורים על פסק דין



אנחנו מדברים על ערעור של פס"ד לעומת החלטה אחרת, במקביל לפס"ד יש שני הליכים:

(1) דיון מהיר – ערעור על דיון מהיר זו כמו ערעור על תביעות קטנות, אין זכות להגיש ערעור אוטומטי צריך להגיש בקשה ברשות. יש לנו 15 ימים להגיש בר"ע, ועוד 15 ימים להגיש את הערעור. כאן שוב הערעור הוא **בבר"ע**.

(2) הליך אשר מתנהל בפני רשם – הרשם אומר את הכמה ולא את הלמה, אנחנו לא נותנים לו לפסוק על עצם הזכאות אלא הוא יקבע רק כמה ולא למה, כיוון שמדובר בהליך טכני, אז הערעור עליו הוא טכני, הדיון בפני הרשם אשר יושב בבית הדין האזורי אנו נערער לשופט בבית הדין האזורי **בזכות**.

הגענו לשופט בבית הדין האזורי אנו רוצים לערער לארצי וזה **ברשות**. הבר"ע חייבת להיות בעניין אשר קשורה בשאלה משפטית, ומדוע?.

אמרנו כי הפס"ד של הרשם הוא טכני הוא אומר כמה ולא למה, אם השופט שהוא הגורם השני קובע כמה צריך לקבל, לא הגיוני לאפשר עוד רשות ערעור על כמה, אחרי דיון אצל רשם ואצל שופט, לכן יש גבול אשר יקבעו לנו כמה.

מה הכוונה לשאלה משפטית?

דוג' – נניח שאני מגיש תביעה נגד המעסיק הוא לא חולק על זה שמגיע לו הזכות שמכוחה אני תובע את הסכום, לדוג' 20,000 ₪ אבל הוא חולק על מה שמגיע לך, אבל המעסיק אומר אני צריך לקזז לך 10,000 ₪ כיוון ששברת משהו במפעל.

נושא של קיזוז בבית הדין לעבודה, יש הלכה של בית הדין: מעסיק יכול לקזז לנו בדיעבד רק אם הוא עושה את זה בתו"ל, ואם חתמנו על זה מראש בהמסכם העבודה שהוא מסכים לקזז לנו.

עולה השאלה האם המעסיק מקזז לנו בתום לב?

זו שאלה משפטית, הרשם אשר דן עד סכום 50,000 ₪ אין כאן בעיה כי הוא קובע כמה, אבל בנוסף הוא צריך להחליט אם ניתן לקזז. ואז אם אני רוצה להגיש רשות ערעור זה יהיה עבור שאלה משפטית ולא רק לגבי כמה.

שקף – ערעורים על החלטה אחרת**החלטות אחרות –**

קודם נלמד על המנגנון של החלטות אחרות, אחרי זה נלמד נושא חשוב למבחן לשכה גם לבוחן. אמרנו החלטה אחרת היא לא פס"ד, מה זה אומר? נניח ביום מסוים יתקיים דיון, תגיש את כתב ההגנה ביום מסוים, איך ניתן להגיש ערעור על החלטה כי ביום 01/01/2020 צריך להגיע לדיון, הגשתי בקשה לדחות, והשופט דחה את הבקשה, האם אני יכול להגיש ערעור על דחיית ההחלטה.

הכלל: לגבי החלטות אחרות יש להבחין בין החלטה אחרת של רשם לבין החלטה אחרת של שופט. שופט – כאשר הוא נותן החלטה אחרת אין זכות להגיש ערעור אני יכול רק להגיש ערעור 15 בר"ע, 15 להגשת הערעור אם זה בית דין אזורי אז זה יגיע לארצי.

רשם – יש זכות להגיש ערעור, לאותה ערכאה, אם רשם בית דין אזורי נתן החלטה אז ניתן לערער לשופט בית דין אזורי, אם רשם בבית הדין הארצי לעבודה יש זכות להגיש ערעור לשופט בבית הדין הארצי לעבודה.

לכן כאשר יש החלטה אחרת, יש להבחין מי נתן את החלטה רשם או שופט. חריג של החלטה אחרת של שופט היא ברשות, כאשר מדובר סכסוך קיבוצי "מיוחדת" וזה ב 7,7. רשם זה תנ"ד 7 ימים.

החלטה אחרת בדין מהיר:

לגבי החלטות אשר מתקבלות במסגרת דיון מהיר, אני לא יכול להגיש אפילו רשות ערעור, אני יכול רק להגיש ערעור רק בסוף ההליך של הפס"ד.

דוג' – נפתח הליך בדין מהיר, השי' קבע כי ביום 01.01.2020 יתקיים דיון הוכחות, אני לא יכול להגיע לדיון, והגשתי בקשה לדחות את הדיון. נניח כי השי' דחה את הבקשה לדחיית הדיון, אני רוצה להגיש ערעור על החלטה אחרת של שי' אמרנו כי הכלל של שי' זה ברשות. **אם מדובר בהליך מהיר אין רשות להגיש את הערעור ורק בסוף ההליך ניתן לערער. לכן באמצעות זה שאנו אוסרים על הגשת ערעור בהליך מהיר אנו מספיקים את ההליך של תופעות של עו"ד להגיש בר"ע. לסיכום בדין מהיר כאשר מדובר בהחלטות אחרות לא ניתן להגיש ערעור.**

שקף – החלטות אחרות שלא לערער עליהן**החלטות אחרות שלא ניתן לערער עליהן**

צו בית הדין לעבודה (סוגי החלטות שלא תינתן בהן רשות ערעור), תשע"ח-2017

- מדובר בהחלטות אחרות של בית הדין (מפי שופט ולא רשם).
- אין מניעה לערער על החלטות אלה בסיום ההליך במסגרת הערעור על פסק הדין.
- על החלטה אחרת של רשם ניתן להגיש ערעור בזכות לאזורי. על החלטת ביה"ד בערעור על החלטה אחרת של רשם ← לא ניתן להגיש ערעור ברשות לארצי (הצו חל).
- נחלק לשלוש חטיבות:

(א) החלטות הקשורות לסדרי דין

(ב) החלטות בענייני הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד

(ג) החלטות המאפשרות קיום הליך נוסף

צו נאמן הוא הוצא בשנת 2011 –

יש לנו הליך משפטי אשר במסגרתו מתקבלות החלטות אחרות, נוצר מצב שבו מגישים בר"ע למחוזי, בא המחוזי ואמר אני לא מתערב בהחלטות של בית השפט השלום, אז כל הזמנים מגישים בר"ע והם נדחים.

אז אמרו כי נוצר צו נאמן אשר בו קובעים כי יש החלטות אשר לא ניתן להגיש בר"ע, ורק בסוף ההליך ניתן להגיש ערעור זה כמו בדיון מהיר לעיל.

על איזה החלטות אחרות צו נאמן הוחל? זה הוחל רק על שופטים אין לי זכות להגיש ערעור, יש רשימה אשר מחיל על מה לא ניתן להגיש בר"ע, כאשר מדובר בהחלטות אחרת של רשם זה בזכות. הוא החיל.

אבל, בקיץ 2018 קבעה השר שקד- עשתה צו, והיא החילה את צו הנאמן גם על בתי הדין לעבודה, ויש בו רשימה של דברים שלא ניתן להגיש בר"ע. לכן יכולה להיות שאלה של צו נאמן על בית המשפט הרגיל ובית הדין לעבודה.

אמרנו כי הצו של איילת שקד חל על שופטים בבית הדין לעבודה:

(1) הצו חל על החלטות אחרות של שופטים בבית הדין לעבודה ולא על רשם(על רשם ניתן לערער בזכות).

(2) בגלל שזה חל רק על שופטים, יש עוד הבחנה, נניח כי התקבל החלטה אחרת של רשם בבית הדין לעבודה לאזורי, אני מגיש בזכות לשופט בבית הדין האזורי לעבודה, כעת השי' נתן החלטה בערור של הרשם, כעת אני רוצה להגיש ערעור לבית הדין הארצי.

לכאורה אם זה ערעור שני זה ברשות, אלא הצו אומר אני אמנם לא חל כאשר מדובר בהחלטה של רשם, אבל כאשר מדובר בפס"ד של שופט על החלטה אחרת של רשם אז לא ניתן לערער, אז שופט של אזורי כאשר נתן החלטה אחרת של רשם לא ניתן להגיש ערעור לארצי.

הרשימה שיש בצו, ניתן לחלק אותה ב 3 החלטות, אלו החלטות שלא ניתן לערער עליהם(צו נאמן של שקד):

(א) החלטות הקשורות לסדרי דין

(ב) החלטות בענייני הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד.

(ג) החלטות המאפשרות קיום הליך נוסף.

נפרט מטה על כל חטיבה.

שקף – החלטות אחרות שלא לערער עליהן**החלטות אחרות שלא ניתן לערער עליהן**

צו בית הדין לעבודה (סוגי החלטות שלא תינתן בהן רשות ערעור), תשע"ח-2017

(א) החלטות הקשורות לסדרי דין

1. קביעה ושינוי של מועדי דיונים ומועדים להגשת כתבי טענות
2. החלטה בבקשה להארכת מועד הקבוע בחיקוק
3. החלטה בעניין שלבי הדיון בהליך
4. החלטה בעניין עדים, סדר העדויות ושאלות לעדים
5. החלטה בעניין הליכים מקדמיים


יש 5 החלטות של סדרי הדין שלא ניתן לערער עליהם, ולכל אחת יש חריג.

שקף – החלטות אחרות שלא לערער עליהן**החלטות אחרות שלא ניתן לערער עליהן****(א) החלטות הקשורות לסדרי דין**

1. קביעה ושינוי של מועדי דיונים ומועדים להגשת כתבי טענות

חריגים (שניתן לערער ברשות):

סע"ש 19-02-123 בקשה 1 ש' יעקב יעקבי
התובע איש תגובה לבקשה לסילוק על הסף בתוך 20 יום. הנתבע איש תשובה לתגובה בתוך 10 יום.

1. הה"ה 
2. לשון הרע
3. חוק מקרקעין
4. הסכם קיבוצי מיוחד
5. סעד זמני

יש למעלה דוג' (בצהוב) הש' החליט מתי להגיש מועדים לכתב טענות- לא ניתן להגיש רשות ערעור. אלא יש לנו 5 חריגים: זה החלטה אחרת הקשורה למועד דיונים ומועדים להגשת כתבי טענות, ככל שמדובר ב אחת מעילות התביעה של 5 החריגים מ 5-1 ניתן להגיש רשות ערעור באופן מיידי. הה"ה, לשון הרע, חוק המקרקעין(זה לפי 16,17 לחוק המקרקעין זה קשור לנוזיקין), הסכם קיבוצי מיוחד, סעד זמני.

לכן כאשר יש החלטה של ש' במסגרת תביעה לחוק המקרקעין, האם ניתן להגיש ערעור מיידי? **כן מה זה סעד זמני**- נניח אני הגשתי תביעה נגד המעסיק והוא לא משלם, ואני יודע שיש לו דירה, אני יכול להגיש תביעה של סעד זמני להגשת עיקול, נניח כי בימ"ש קובע מועד דיון בבקשה לסעד זמני, ואני לא יכול להגיע אליו ואני רוצה לערער על מועד הדיון, זה אפשרי ויש לי ברי"ע. הכלל הוא החלטות אחרות של דיוני ומועד דיונים לא ניתן לערער אלא אם זה באחד מ 5 החריגים לעיל.

שופט נותן החלטה אחרת שעלי להגיש כתב טענה עד 20 יום, התביעה היא של עובד לקבל משכורת על חצי שנה, האם ניתן לערער ההחלטה על כתב הטענה בתוך 20 ימים? לא, כי מדובר בתביעה חוזית, וזה לא נופל לאחד מ 5 החריגים לעיל.

שקף – החלטות אחרות שלא לערער עליהן**החלטות אחרות שלא ניתן לערער עליהן****(א) החלטות הקשורות לסדרי דין**

2. החלטה בבקשה להארכת מועד הקבוע בחיקוק. למשל התקנות קובעות כי יש להגיש ערעור על פס"ד של בית הדין לעבודה תוך 30 יום. מדובר במועד הקבוע בחיקוק.

חריגים (שניתן לערער ברשות):

1. הסכם קיבוצי מיוחד

2. החלטה שמשמעותה שלילת האפשרות לפתוח בהליך. למשל – החלטה לדחות בקשה להארכת מועד להגשת ערעור.

למשל- החלטות אשר קשורות להארכת מועד הקבוע בחיקוק, למשל יש תקנה אשר קובעת כי עלי להגיש כתב הגנה תוך 30 ימים, הגעתי ליום ה-30 ואני מגיש בקשה להאריך את המועד להגשת כתב ההגנה, המועד הזה קבוע בחיקוק, ובגלל שהוא קבוע בחיקוק ואני רוצה להאריך את המועד, כאן לש' יש שק"ד ואם הוא מאפשר אז ניתן, ואם הוא מאפשר אז לא ניתן להגיש בר"ע. כלומר כל החטלה של ש' אשר קשורה לארכה של שופט הנמצא בחיקוק לא ניתן להגיש בר"ע, אך לזה יש שני חריגים:

1) הסכם קיבוצי מיוחד – בגלל שאנו רואים אותם כחשובים וצריך לתת לצדדים להגיש בר"ע.
2) החלטה שמשמעותה שלילת האפשרות לפתוח בהליך –

למשל- תוך כמה זמן צריך להגיש ערעור על פס"ד של בית הדין האזורי לעבודה- זה תוך 30 ימים לארצי, הגיע היום ה-29 ולא ניתן להגיש ערעור, ואני רוצה להאריך את המועד אני פונה לש' לקבל אישור להארכה המועד, הש' דוחה את הבקשה, הש' שלל את האפשרות להגיש ערעור, ועל זה ניתן להגיש בר"ע, ומי שניתן את הרשות זה הש' בארצי.

שקף – החלטות אחרות שלא לערער עליהן**החלטות אחרות שלא ניתן לערער עליהן****(א) החלטות הקשורות לסדרי דין**

3. החלטה בעניין שלבי הדין בהליך

חריג (שניתן לערער ברשות):

1. החלטה שהדיון ישמע במפוצל – למשל ביה"ד יקיים דיון בשאלת ההתיישנות.

2. החלטה שהדיון בתביעה שכנגד או בהודעה לצד שלישי תתקיים בנפרד.

למשל- אם הש' קובע שהוא רוצה לנהל הליך מסוים על פני הליך אחר, נניח הש' מעדיף שהעד של ההגנה יעיד לפני העד של ההגנה, זה נוגד את השלבים של ההליך, ועל זה לא ניתן להגיש בר"ע. לזה יש שני חריגים:

1) החלטות של דיון הקשורות כי הדיון ישמע במפוצל – נניח הגשתי כתב תביעה, והנתבע טוען לטענת התיישנות, התביעה עוסקת בנושא מסובך האם בכלל מי לי את הכסף וגם אם כמה צריך להגיש חוות דעת אקטואריות מסובכות, לכן הנתבע טוען להתיישנות, ואז מגישים לדיון והעו"ד של הנתבע אומר לש' בוא נברר אם התביעה התיישנה, אם נמצא שאין התיישנות אז נמשיך את ההליך ונקבל את כל ההחלטות בהמשך, לכן קודם נעשה דיון הקשור בשאלה ההתיישנות –

הש' פיצל את דיון בין שאלת ההתיישנות לבין התביעה עצמה, אני התובע קודם רוצה לערער על פיצול הדיון שהיא החלטה אחרת ניתן להגיש עליה בר"ע.

2) החלטה שהדיון בתביעה בכנגד או בהודעה לצד שלישי תתקיים בנפרד- אם הש' נניח אומר קודם כל נדון בתביעה שכנגד או צד שלישי עליהם ניתן להגיש בר"ע.

שקף – החלטות אחרות שלא לערער עליהן

החלטות אחרות שלא ניתן לערער עליהן

(א) החלטות הקשורות לסדרי דין

4. החלטה בעניין עדים, סדר העדויות ושאלות לעדים

חריג (שניתן לערער ברשות):



1. החלטה בעניין מומחה רפואי מטעם ביה"ד.

2. החלטה לדחות בקשה לזימון עד/ הגשת ראיה.



3. החלטה בבקשה לעדות מוקדמת

4. החלטה בעדות מחוץ לכותלי ביה"ד (היוועדות חזותית).

החלטות אשר קשורות לעדים.

דוג' יש עד על דוכן העדים, ואז העו"ד של הצד השני מציע מסמך אשר הפתיע את הצד השני – הש' מאפשר להציג את המסמך, (לכן כאשר העד נחקר על העו"ד של הצד שכנגד, צריך להגיד אני מתנגד). עם החלטה כזאת לא ניתן להגיש בר"ע מתי ניתן להגיש בר"ע:

1) **מומחה רפואי מטעם ביה"ד** – נניח כי אני מגיש תביעה נגד המעסיק על נזק רפואי אשר

נגרם לי נכות על 20% בגלל שנפלתי במפעל, יש כאן הפרת חובה חקוקה, איך אני מוכיח את הנזק זה ע"י חוות דעת רפואית של רופא אשר קובע כי יש לי נכות. הנתבע מביא חוות דעת שלו וקובעת שאין נכות, כלומר יש כאן שתי חוות דעת אשר סותרות אחת את השנייה.

לכן בית הדין ממנה מטעמו מומחה רפואי מטעם בית הדין – במקרה כזה כל החלטה אחרת הקשורה למומחה, למשל אני רוצה לזמן אותו לעדות ובית הדין אפשר לי, והצד שכנגד מתנגד, על זה ניתן להגיש בר"ע.

חשוב נניח כי הצד השני של התובע רוצה לזמן את המומחה שלי שהוא לא מנטעם בית הדין – על זה לא ניתן לערער כי לא מדובר במומחה מטעם בית הדין

2) החלטה לדחות בקשה לזימון עד/ הגשת ראיה - אני רוצה להגיש מסמך שהוא חשוב לקריטי, ואני מבקש לצרף את הראיה, בימה"ש אשר לי, הצד השני רוצה לערער? הוא לא יכול. **רק אם בימ"ש דוחה את הבקשה אז ניתן לערער, אם אישר הגשת הראיה לא ניתן לערער.**

3) **עדות מוקדמת** – נניח יש לנו עד שהוא גוסס והש' דוחה את הבקשה להבאתו. אז ניתן להגיש בר"ע. על כל החלטה של עדות מוקדמת ניתן להגיש בר"ע.

4) **החלטה בעדות מחוץ לכותלי ביה"ד** – עובדת זרה עבדה בישראל בניקיון, והיא החלטה שהיא רוצה לשוב לארצה, המעסיק לא שילם לה פנסיה, ולפני שהיא עוזבת היא מגישה תביעה, היא אומרת לעו"ד תגיד לי מתי יהיה דיון ואני אגיע, נקבע דיון אבל 10 ימים לפני הדיון התובעת אומרת אני לי כסף להגיש, והיא מציעה שהחקירה תהיה בהיוועדות חזותית, הש' מאפשר את הבקשה, אלא העו"ד של הצד השני מגיש בקשה להתנגדות בטענה שלא ניתן לחקור אותה, הוא מגיש ערעור והש' דוחה את הבקשה להיוועדות חזותית, אני יכול להגיש בר"ע. גם עו"ד של התובע יכול להגיש בר"ע אם בקשתו נדחה.

דגשים: ככל שמדובר בעדים לא ניתן להגיש ערעור, אלא ניתן להגיש ערעור רק בסוף ההליך, יש למעשה 4 חריגים וככל שיש נתון אשר נמצא בנתוני השאלה אז ניתן להגיש ערעור על החלטה אחרת. הצו של איילת שקד חל רק על שופטים והערעור יהיה רשות. הצו לא חל על רשמים.

יש לשים לב כאשר מדובר במומחה שהוא לא רופא ומטעם בית הדין אז לא ניתן להגיש ערעור, חשוב לשים לב שזה רפואי ומטעם בית הדין אז ניתן לערער.

החלטה לדחות בקשה לזימון עד / הגשת ראיה- אם בית הדין מקבל את הבקשה, הצד שכנגד לא יכול להגיש בר"ע. אם היה דוחה את הבקשה אז הייתי יכול להגיש בר"ע.

שקף – החלטות אחרות שלא לערער עליהן**החלטות אחרות שלא ניתן לערער עליהן**

(א) החלטות הקשורות לסדרי דין

5. החלטה בעניין הליכים מקדמיים (שאלונים, גילוי כללי, פרטים נוספים)

חריגים (שניתן לערער ברשות):

1. גילוי מסמך מסוים (גילוי ספציפי)
2. עיון במסמכים
3. טענת חיסיון

מה זה הליך מקדמי ?

- (1) כתב תביעה
- (2) כתב הגנה
- (3) תצהיר עדות ראשית
- (4) דיון הוכחות
- (5) סיכומים
- (6) פס"ד.

בין השלב של כתב ההגנה לבין השלב של תצהיר עדות ראשית, יש הליך מקדמי, שבו הצדדים חושפים את כל הראיות שיש להם, איזה סוג של הליך מקדמי ? כל צד יכול לבקש:

- (1) **פרטים נוספים**, כמו תן לי עוד פרטים שיש בשיחה
- (2) **תצהיר גילוי מסמכים** – תפרט לי בתצהיר את הרשימה של המסמכים אשר נמצאים בשליטתך. בתוך זה יש שני סוגים מסמכים:
 - (א) תצהיר גילוי מסמכים כללי
 - (ב) גילוי מסמכים ספציפי – אני יודע שיש לה את המסמך הזה תצהיר לי שזה נמצא בשליטתך
- (3) **עיון במסמכים** –
- (4) **שאלון** – אתה טוען כי שזה לא היה, אם לדוג' שלחתי בקשה לגילוי מסמכים והצד השני התנגד, אני יכול לחייב את הצד השני להציג את המסמכים.

אני לא יכול להגיש בר"ע על:

שאלונים, גילוי כללי, פרטים נוספים.

על מה אני יכול להגיש בר"ע:

גילוי מסמך מסוים ספציפי
עיון במסמכים
טענת חיסיון.

שקף – החלטות אחרות שלא לערער עליהן**החלטות אחרות שלא ניתן לערער עליהן****(ב) החלטות בענייני הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד :**

למשל – בית הדין דחה בקשה לסילוק על הסף, ומורה לנתבע לשאת בהוצאות משפט ושכ"ט בסך 2,000 ₪.

חריג: החלטה בעניין הוצאות משפט או שכ"ט עו"ד שניתנה **לאחר** מתן פסק הדין ואינה נבלעת בו.



במהלך ההליך יש מצבים שבהם ביה"ד פוסק הוצאות משפט, נניח כי הצד השני לא הגיע לדיון, אז בית הדין יכול לפסוק 400 ₪, אבל אני לא מרוצה מזה ורוצה סכום יותר גדול אני לא יכול להגיש ערעור אלא בסוף ההליך.

יש חריג: החלטות אשר התקבלו לאחר פס"ד-מה ההכוונה ?

הגעתי לדיון והצד השני לא הגיע, השי' אומר אני אתן לך בסוף הפס"ד, אבל השי' לא נתן פיצוי באותו פס"ד לאחר הפס"ד השי' נותן פיצוי, ועליה ניתן להגיש בר"ע.

שקף – החלטות אחרות שלא לערער עליהן**החלטות אחרות שלא ניתן לערער עליהן****(ג) החלטות המאפשרות קיום הליך נוסף**

החלטה **המקבלת** בקשה לביטול פס"ד או ביטול החלטה.

לדוגמא : ביה"ד נתן פס"ד בהעדר הגנה. הנתבע הגיש בקשה לביטול פס"ד בהיעדר, וביה"ד **קיבל** את הבקשה. על החלטה זו התובע לא יוכל להגיש ערעור ברשות.

יש החלטות אשר מקבלות בקשה לביטול פס"ד או ביטול החלטה-
דוגי- הגשתי תביעה, הצד שכנגד לא הגיש כתב הגנה, אני יכול לקבל פס"ד ללא הגנה, הנתבע יכול לעשות שני דברים :

1) להגיש ערעור רגיל.

2) להגיש בקשה לביטול פס"ד בהעדר הגנה-

אם ביה"ד מבטל את הפס"ד בהעדר הגנה, התובע הוא זה אשר לזכותו הפס"ד הוא לא יכול להגיש בר"ע לביטול הפס"ד בהעדר הגנה.

אם בית הדין לא קיבל את הבקשה ניתן לערער.

כלומר, אם הוא לא מקבל את הבקשה לביטול בין ע"י התובע או הנתבע על זה ניתן להגיש בר"ע.

דיני עבודה-תרגיל עו"ד טל מזר

מעסיקה הועמדה לדין בבית הדין האזורי לעבודה לאחר שלא שילמה לעובדיה שכר מינימום וזוכתה. ערעור על פסק הדין התקבל והמעסיקה הורשעה בבית הדין הארצי לעבודה. המעסיקה מעוניינת להשיג על פסק הדין המרשיע.

מה הדין?

- א- המעסיקה רשאית להגיש בקשה לדין נוסף לבית הדין הארצי לעבודה.
 ב- המעסיקה רשאית להגיש בג"ץ.
 ג- המעסיקה רשאית להגיש ערעור בזכות לבית המשפט העליון.

ד- המעסיקה רשאית להגיש בקשת רשות ערעור לבית המשפט העליון.

(מבחן לשכה קיץ 2019):

שופט בית הדין האזורי לעבודה בחיפה דחה במלואה את בקשתה של הילה לדחיית מועד דיון הוכחות הקבוע בתיק, וכן פסק נגדה שכר טרחת עורך דין הצד שכנגד בגין הבקשה.

מה הדין?

- א- הילה תוכל לערער בזכות לבית הדין הארצי לעבודה בגין ההחלטה שלא לדחות את מועד הדיון, ותוכל לערער ברשות לבית הדין הארצי לעבודה בגין ההחלטה לפסוק כנגדה שכר טרחת עורך דין הצד שכנגד.
 ב- הילה תוכל לערער ברשות לבית הדין הארצי לעבודה בגין ההחלטה שלא לדחות את המועד הדיון, ותוכל לערער ברשות לבית הדין הארצי לעבודה בגין ההחלטה לפסוק כנגדה שכר טרחת עורך דין הצד שכנגד.
 ג- הילה תוכל לערער ברשות לבית הדין הארצי לעבודה בגין ההחלטה שלא לדחות את מועד הדיון, אך לא תוכל לערער כלל בגין ההחלטה לפסוק כנגדה שכר טרחת עורך דין הצד שכנגד.

ד- הילה לא תוכל ערער על אף אחד מהחלטות בית הדין האזורי לעבודה לבית הדין הארצי לעבודה.

רשם בית הדין האזורי לעבודה פסק לחובת לקוחך בתובענה לשכר עבודה בסך 40,000 ₪ שהגיש נגדו אחד מעובדיו, ולקוחך מבקש לערער על ההחלטה.

מה עליך לעשות?

א- עלי להגיש בקשת רשות ערעור לבית הדין האזורי לעבודה בתוך 15 ימים.

ב- עלי להגיש ערעור לבית הדין האזורי לעבודה בתוך 15 ימים.

ג- עלי להגיש ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בתוך 15 ימים.

ד- עלי להגיש ערעור לבית הדין האזורי לעבודה בתוך 7 ימים.

באיזה מהמקרים הבאים ניתן להגיש ערעור ברשות על החלטה אחרת?

א- החלטת ביה"ד לדחות מועד דיון מחודש ינואר לחודש אפריל.

ב- החלטת ביה"ד לאפשר לעורך הדין של הנתבע לשאול את המומחה מטעם התובעת להשיב על השאלה – "האם הוא ביסס את חוות דעתו על מסמך מתקופת הילדות של התובעת".

ג- החלטת בית הדין לבטל פסק דין בהעדר הגנה שניתן נגד המעסיק.

ד- החלטת ביה"ד לקבוע מועד דיון ליום 14.1.10 בבקשה לצו מניעה זמני שהוגשה ביום 1.1.19.