

100

**נייר עמדה מאי יום טוב ת.ז. 208328757 - משברים בדיני עבודה.**

לפי ס' 2 לחוק יישוב סכסוכי עבודה, תשי"ז-1957, כאשר המו"מ הקיבוצי עם המעסיק נכנס למבוי סתום, או בהתקיים אירועים בעייתיים אחרים במסגרת התארגנות עובדים, יכול ארגון העובדים להכריז על סכסוך עבודה מול המעסיק. קיימות דרכים שונות לפתור את הסכסוך. ניתן לגשת למסלול הכרעה של גורם חיזוני ניטרלי. הגורמים החיצוניים הינם מוסד הבוררות וביה"ד לענייני עבודה.<sup>1</sup> בשנת 1992 התקבל בכנסת תיקון מספר 15 לחוק בתי המשפט [נוסח משולב], תשמ"ד-1984, שהוסיף שני מנגנונים חדשים לארגז הכלים ליישוב סכסוכים אזרחיים- פסיקה לפשרה ע"י שופט, ופישור (תיקון זה התייחס גם למוסד הבוררות).<sup>2</sup> יתר על כן, ישנה אפשרות של פתרון הסכסוכים בהסכמה מלאה בדרכים כמו גישור, מו"מ, פישור וכן הלאה.

אני סבורה כי הדרך לפתרון סכסוכים בחוק בצורת הסכמה מלאה הינה הפתרון האידיאלי ליישוב סכסוכים, אך מכיוון שישנה האפשרות לגשת לערכאות משפטיות, בחלק מן המקרים לא ישתמשו בפתרון זה. לכן, לדעתי יש לחייב את הצדדים לסכסוך לעבור מספר מפגשי גישור לפני הגעה למוסדות הבוררות וביה"ד על מנת לפתור משברים בין עובדים ומעסיקים בצורה יעילה יותר. הסיבה לכך הינה שניתן לראות כי אחוז גבוה מהמקרים המגיעים לביה"ד לעבודה יסתיימו בפשרה<sup>3</sup>, וכי מוסד הבוררות נושא עלויות כספיות רבות. לכן, חובת תהליך הגישור טרם הגעה למערכות המשפטיות יכולה לתרום לצמצום עלויות וייעול המערכות. השראתי לפתרון זה מגיעה מכוח ס' 5 לחוק בית המשפט לענייני משפחה, תשנ"ה-1995, אשר קובע כי כל סכסוך משפחתי טרם הגעתו לביהמ"ש, הצדדים מחויבים לעבור מספר פגישות ביחידות הסיוע על מנת שיוכלו להגיע להסכם. הסיבה לכך שמדובר על מערכת יחסים ייחודית- היחסים נמשכים גם לאחר פתרון הסכסוך והשלכותיו ארוכות טווח. ניתן לראות כי גם הענף המשפטי של דיני העבודה עוסק במערכת יחסים מיוחדת של קרבה ממושכת בין שני הצדדים וכי קיימים שני צדדים שאינם שווים.<sup>4</sup>

יורה  
טווח

לדעתי, ישנה עדיפות שהצדדים יעברו הליך גישור לפני הגעתם לביה"ד/ לבוררות אשר רוב הסיכויים יסתיימו בפישור. ניתן לראות כי הליך הגישור מתאים יותר לענייני בגלל מאפייניו השונים. המשתתפים בגישור הינם הצדדים עצמם, התהליך מתרכז בעתיד היחסים, ניתן להתייחס לצרכיהם של העובד והמעסיק וישנה האפשרות למציאת פתרון יצירתי למשבר המבוסס על צרכי הצדדים. לעומתו בהליך הפישור המשתתפים הם עו"ד של הצדדים, ישנה התייחסות רק לזכויות, הדגש הינו על העבר והתוצאה שניתן להשיג היא מוגבלת לסעדי ביהמ"ש. יתר על כן, הפישור ממוקד תוצאה, אין ניסיון של שיפור היחסים בין הצדדים לעומת גישור שהינו ממוקד תהליך שיפור היחסים בין הצדדים.<sup>5</sup>

אתייחס לטענות הנגד לעמדתי כי הדרך היעילה לסגירת תיק מבחינה כלכלית הינה דרך הפישור ולמרות שישנה עדיפות ליישוב חילוקי דעות ע"י הסכמה, היא אינה יכולה להבטיח סופיות להליך כמו הכרעה של צד שלישי.<sup>6</sup> המענה שלי לטענות אלה הוא דיוק הצעתי, אשר מתייחסת לחובת קיום מפגשים ספורים של גישור על מנת לבחון האם זהו כלי שאכן הצדדים יכולים להשתמש בו. כאשר התשובה חיובית, יש להמשיך בהליך גישור זה למטרת ייעול המערכות המשפטיות והסכמה מלאה של שני הצדדים. אם התשובה שלילית, הצדדים יוכלו לפנות לגורם הכרעה ניטרלי.

<sup>1</sup> מורן סבוראי "משפט העבודה הקיבוצי - תאוריה, פרקטיקה ומעשה", עמ' 333-330 (2023) (להלן: עניין מורן סבוראי).  
<sup>2</sup> מרדכי (מוטי) מירוני "על מגבלות הפישור ועל בשורת הגישור" דין ודברים 1, עמ' 489 (2012) (להלן: עניין מוטי מירוני).  
<sup>3</sup> גיא מונדלק, יצחק הרפז "בין המערכות: בחינה אמפירית של תפקיד בית הדין לעבודה בשביתות" 145, עיוני משפט כו, עמ' 176 (2003).

<sup>4</sup> שלמה נוימן, "בית הדין לעבודה - פעמי ראשית", 139, אליקה ברק-אוסוסקין, עמ' 155-156 (2012).  
<sup>5</sup> עניין מוטי מירוני, לעיל ה"ש 2, עמ' 495-507.  
<sup>6</sup> עניין מורן סבוראי, לעיל ה"ש 1, עמ' 333.

מ"מ, נייר עמדה מיוחד  
וברור. עניין מוטי מירוני  
והתייחסות לטענת ה"ש 2.