

המעוררים:

1. דוד טיבולי גידול ושיווק ירקות בע"מ ח.פ. 513358531

2. דוד טיבולי

ע"י ב"כ עוה"ד דודו זהבי ו/או חגית וינשטיין

מרח' יגאל אלון 120 (בית קליפורניה), תל אביב, 6744326

טל: 03-5322232; פקס: 03-5322271

נגד

המשיבים:

1. SAIFON KONPIMAI (מס' דרכון תאילנדי XXXXXXXX)

2. SITTHIKRON CHOTAWAN (מס' דרכון תאילנדי XXXXXXXX)

ע"י ב"כ עוה"ד מיכה דוד ו/או נטלי אביטן – מטעם עמותת "קו לעובד"

משד' רגר 28 (בניין רסקו), ת"ד 385, באר שבע, 8410301

טל': 08-6272288; פקס: 08-6271542

מתייצבים בהליך:

1. היועץ המשפטי לממשלה

ע"י פרקליטות המדינה – המחלקה למשפט העבודה

מרח' מח"ל 7, ירושלים, 9776316

טל: 02-5419638; פקס: 02-5419660

2. לשכת עורכי הדין

מרח' דניאל פריש 10, תל אביב, 64731

טל': 03-6918696; פקס: 1-599-500-606

עמדה מטעם היועץ המשפטי לממשלה

א. פתח דבר

1. עניינו של הערעור דנא, בשאלה האם מוסמך בית הדין האזורי להוציא תחת ידו צו האוסר על המערער (הנתבע-מעסיק בתחום החקלאות) או מי מטעמו, ליצור קשר עם המשיבים (עובדים זרים אשר הועסקו אצל המערער), שלא באמצעות באי כוחם, בנסיבות שבהן עולה חשש של ממש שקשר זה מציב את המשיבים במקום שבו אין באפשרותם להגן על זכויותיהם המהותיות והדיוניות (להלן "ההחלטה").

2. כפי שיפורט להלן, עמדת היועץ המשפטי לממשלה היא, כי בנסיבות המיוחדות של העניין, החלטת בית הדין נתנה במסגרת סמכותו, בין אם מכוח סעיף 75 לחוק בתי המשפט [נוסח משולב], תשמ"ד-1984 (להלן: "חוק בתי המשפט"), החל בבית הדין לעבודה מכוח הוראות סעיף 39 לחוק בתי הדין לעבודה, תשכ"ט-1969 (להלן: "חוק

**בתי הדין לעבודה**"), ובין אם מכוח הסמכות הטבועה. בית הדין הפעיל שיקול דעת ראוי לנוכח החשש לפגיעה בזכויות העובד הזר בנסיבות המיוחדות של המקרה; בשל הקושי בבחינת תוקפם של הסכם הפשרה וכתב הוויתור בנסיבות המיוחדות; ובשל היבטים מדיניים של יחסי החוץ.

3. כעולה מהחומר אשר הובא לעיון היועץ המשפטי לממשלה, מטרת הצו האוסר על הנתבע ליצור קשר עם התובע (העובד הזר) שלא באמצעות בא כוחו, הנה למנוע אפשרות שבה מושג הסכם פשרה אשר לא ישקף במלואו את רצונו האישי ובחירתו החופשית של העובד הזר, תוך פגיעה בזכותו להיוועץ בבא כוחו, פגיעה בזכויותיו הדיוניות ופגיעה אפשרית בזכויותיו המהותיות. בנסיבות אלו, צו המבטיח כי הקשר מול העובד הזר ייעשה באמצעות בא כוחו בלבד, יש בו כדי לתחם את מסלול המשא ומתן בין הצדדים ולנתב את דרך הישר, באופן אשר ימזער ככל הניתן את הפגיעה בעובד הזר ויחתור לכך כי ההסכם שיוגש, אם יושג, ישקף את רצונם החופשי והאמיתי של **שני הצדדים גם יחד**. במצב דברים כזה, גם תתאפשר נכונה בחינת תוקפם של הסכמי הפשרה וכתבי הוויתור המובאים לפני בית הדין לאישור.

## **ב. הרקע הצריך לעניין בתמצית**

4. השאלה העומדת במוקד העמדה דנא, התעוררה אגב דיון בשתי תביעות הנדונות בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע בסעי' 15-12-33169 ובסעי' 15-12-33091 (להלן: "**התביעות**"). התביעות, אשר במהותן הן כספיות, הוגשו על ידי המשיבים, עובדים זרים אזרחי תאילנד, אשר הועסקו משך מספר שנים בישראל אצל המערער 1 בתחום החקלאות, וחזרו למולדתם ביום 14.11.2015. התביעות הוגשו על ידי בא כוח מטעם עמותת "קו לעובד" ועניינן בהפרשי שכר עבודה, פיצויי פיטורים והפרשים בגין זכויות סוציאליות נוספות בהתייחס לתקופת עבודת המשיבים אצל המערער 1 (להלן: "**ההליך קמא**").

5. בקשת רשות הערעור עניינה בהחלטת כבוד השופט טוינה מיום 15.1.2017, אשר התקבלה במהלך דיון הוכחות בתביעות, בעת חקירתו הנגדית של המערער 2, כלשונה: "למען הסר ספק, ניתן בזאת צו לנתבע או מי מטעמו, לא ליצור קשר עם התובעים שלא באמצעות באי כוחם" (להלן: "**ההחלטה**").<sup>1</sup>

6. בתמצית, ההחלטה<sup>2</sup>, ניתנה בעקבות תשובת המערער 2 לשאלה אשר נשאל בעת חקירתו הנגדית – האם הוא חתום על הסכם עם חברת "אופק", שדוגמתו הוצגה למערער 2 במהלך חקירתו הנגדית (להלן: "**הסכם עם חברת אופק**"). לאחר שהמערער 2 הודה, כי הוא אכן חתום על הסכם עם חברת אופק ולאחר שבא כוחו התנגד לשאלה האם המערער 2 מתחייב, שהוא בעצמו או מי מטעמו, לא יצרו קשר עם התובעים בתאילנד, התקבלה ההחלטה כאמור.<sup>3</sup>

7. מלשון ההסכם עם חברת אופק<sup>4</sup> נלמד, כי מדובר בחברה המציעה לחקלאים, בין היתר, שירותי ייעוץ בכל הנוגע להעסקת עובדים זרים וקבלת אשרות, הנהלת חשבונות והנפקת תלושי שכר, התנהלות מול משרד הכלכלה (כיום: משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים) ועוד. במסגרת שירותיה, מפנה חברת אופק את לקוחותיה להתקשרות עם חברת "עץ הדעת", המתחייבת, בסיוע חברת שירותים זרה, ליעץ ללקוח בקשר עם סיום העסקת העובד ושובו לתאילנד ולהעניק, בין היתר, שירותי גישור ופישור במקרה שמתעוררת מחלוקת בין החקלאי לעובד<sup>5</sup> (להלן: "**הסכם עץ הדעת**"). הסכם עץ הדעת קובע עוד, כי "אם על אף מתן השירותים תוגש תביעה בישראל נגד הלקוח

<sup>1</sup> בהחלטה כלשונה נפלה טעות סופר אשר הובהרה בהחלטת בית הדין קמא מיום 26.1.2017, **נספח ב'** לתגובת המשיבים לבקשת רשות הערעור.

<sup>2</sup> כעולה מפרוטוקול הדיון מיום 15.1.2017 אשר צורף **נספח א'** לתגובת המשיבים לבקשת רשות הערעור.

<sup>3</sup> ראה עמודים 20-23 לפרוטוקול הדיון מיום 15.1.2017 אשר צורף **כנספח א'** לתגובת המשיבים לבקשת רשות הערעור.

<sup>4</sup> העתק ההסכם עם חברת אופק צורף **כנספח ג'** לתגובת המשיבים לבקשת רשות הערעור.

<sup>5</sup> העתק ההסכם עץ הדעת צורף **כנספח ג'** לתגובת המשיבים לבקשת רשות הערעור.

לבית הדין לעבודה המוסמך לדון בה, תהיה החברה אחראית, באמצעות עו"ד שימונה על ידה, לטפל בהתגוננות מפני התביעה והיא תשפה את הלקוח בסכום שייפסק בפועל בערכאה הראשונה בגין התביעה, וזאת עד לתקרה שלא תעלה על 50% מסכום התביעה על פי כתב התביעה כפי שהוגש לראשונה..." (ראה ס' 5 להסכם עץ הדעת). יצוין כי התמורה עבור שירות זה מסתכמת ב-5,000 ש"ח בלבד, עבור כל עובד (ראה ס' 2 להסכם עץ הדעת).

8. ברקע הדברים, מתגובת המשיבים לבקשת רשות הערעור עולה עוד, כי עניינה של חברת "אופק" עלה בעבר מספר פעמים במסגרת ניהול תביעות דומות, של עובדים זרים נגד מעסיקם הישראלי, בבתי הדין האזוריים. כך, נתנו בעבר מספר החלטות דומות לזו העומדת במוקד הערעור דנא, בנוגע לאיסור יצירת קשר בין הנתבע לתובע שלא באמצעות בא כוחו (ראה סעיפים 6-20 לתגובת המשיבים לבקשת רשות הערעור ונספחים ד'-ו' שצורפו בהתאמה).

9. כמו כן, עלה עניינה של חברת אופק אגב מספר תביעות של עובדים זרים נגד מעסיקיהם, במסגרתן הוגשו בקשות לאישור הסכמי פשרה אשר נחתמו ישירות מול העובדים הזרים לאחר שיצאו מן הארץ, ללא מעורבות עורכי דינם (ולעיתים תוך החתמת העובד הזר על ביטול יפוי הכוח). בקשות אלו, הוגשו לאישור בתי הדין באופן חד צדדי על ידי המעסיקים וחלקן התקבלו בהתבסס על הסכמי הפשרה וכתבי הוויתור החתומים, לעיתים תוך דחיית טענות בא כוח התובעים כי ההסכם נחתם בחוסר תום לב ובניגוד לרצון התובעים, מן הטעם שטענות אלה לא הוכחו עובדתיות (ר' ההחלטות אשר צורפו כנספח 1 לתגובת המערערים לתגובת המשיבים).

10. מנגד, התקבלו בנסיבות דומות מספר החלטות אשר דחו בקשות למחיקת תביעות וראה הפירוט כאמור בסעיפים 16-22 לתגובת המשיבים לבקשת רשות הערעור והנספחים שצורפו שם. בהקשר זה, ראוי להזכיר את החלטת כבוד השופטת אופק-גנדלר מיום 30.1.2017 בבר"ע 52510-12-16 **יצחק ספיר נ' פלה פהונסאווט** (פורסם בנבו), אשר דחתה בקשת רשות ערעור על החלטה לדחות הכרעה בבקשה למחיקת תובענה לאור הסדר פשרה אשר נחתם בנסיבות דומות. כבוד השופטת אופק-גנדלר קבעה, כי יש לברר את הנסיבות שאפפו את הבקשה, וזאת על מנת להבטיח כי הסדר הפשרה נעשה מתוך רצונו החופשי של העובד הזר וכי: "על פני הדברים, ומבלי לקבוע מסמרות, כאשר עובד זר מבקש מחיקת התובענה לאחר שיצא מהארץ, וקל וחומר לאחר שמסר עדות מוקדמת, וכשהבקשה למחיקת התובענה החתומה על ידי העובד מוגשת באמצעות המעסיק, אזי כחלק מהחובה לשמור על זכויותיו הדיוניות והמהותיות של העובד הזר עשוי בין הדין להידרש ולברר את הנסיבות שאופפות בקשה זו על מנת להבטיח כי זו מבטאת את רצונו החופשי של העובד הזר" (ראה סעיף 3 להחלטה).

11. עוד ברקע הדברים, ביום 25.1.2017 הוצא על ידי ראש מנהל שירות למעסיקים ולעובדים זרים ברשות האוכלוסין וההגירה "עדכון חשוב בדבר החלטות לביטול היתרים להעסקת עובדים זרים שבידי חקלאים"<sup>6</sup> –עדכון אודות החלטת הרשות אשר הופנה ללשכות הפרטיות לענף החקלאות ולחקלאים בעלי היתרים להעסקת עובדים זרים. במסגרת עדכון זה, דווח, בין היתר, אודות שתי החלטות של הרשות לגבי שני חקלאים אשר סרבו לשלם לעובדים הזרים את פיצויי הפיטורים המגיעים להם עם חזרת העובדים למדינתם בתום תקופה העבודה המרבית בישראל וזאת, לכאורה לאור טענות החקלאים כי התקשרו עם חברה שהתחייבה לסלק כל תביעה לפיצויים שתוגש על ידי העובדים הזרים, תמורת 3,000 ש"ח דמי טיפול ו-3,000 ש"ח נוספים שיועברו לחברה זרה. החלטת הרשות, שנתנה לאחר שימוע, קבעה כי ככל שהחקלאים לא יוכיחו בתוך 10 ימים כי העבירו את סכום פיצויי הפיטורים לעובדים הזרים בחוץ לארץ, ולא יפקידו ערבות בנקאית להבטחת פיצויי הפיטורים של יתר עובדיהם הזרים – יבוטלו ההיתרים שנתנו להם להעסקת עובדים זרים במשך תקופה של 3 שנים. כמו כן, התקבלו בלשכת מנהל האוכלוסין תלונות אודות התנהלות חברת אופק.

<sup>6</sup> העתק העדכון צורף כנספח ט' לתגובת המשיבים לבקשת רשות הערעור.

**1.1. סוגיית הסמכות – התשתית הנורמטיבית**

12. כאמור לעיל, היועץ המשפטי לממשלה התבקש ליתן עמדתו בהליך דנא, בשאלה האם מוסמך בית הדין להוציא תחת ידו צו האוסר על הנתבע או מי מטעמו, ליצור קשר עם התובעים, המצויים בחוץ לארץ, שלא באמצעות באי כוחם, בנסיבות בהן קיים חשש של ממש שקשר כזה מציב את הנתבע במקום שבו אין באפשרותו להגן על זכויותיו המהותיות והדיוניות.

13. הסוגיה עוסקת בגבולות סמכותו של בית הדין ובפרט בשאלה האם צו שיפוטי מן הסוג האמור מצוי במסגרת הסמכות הנתונה לבית הדין על פי חוק.

14. עקרון יסוד בשיטתנו המשפטית הוא 'עקרון החוקיות' – לפיו פעילותה של הרשות השלטונית מוגבלת לסמכויות שהוקנו לה בחוק ולא מעבר לכך. אף שהרשות השופטת הינה רשות עצמאית ונפרדת מהרשות המבצעת, הרי שגם הרשות השופטת היא אחת מרשויות השלטון ומשכך אף היא כפופה לעקרון החוקיות (רע"א 2327/11 **פלוני נ' פלוני** (פורסם בנבו, 28.4.2011) (להלן: "**עניין פלוני**").

**סעיף 75 לחוק בתי המשפט**

15. מסגרת הסמכות הכללית ליתן סעד קבועה בסעיף 75 לחוק בתי המשפט אשר עניינו "סמכות כללית לתת סעד" ולפיו:

"כל בית משפט הדן בענין אזרחי מוסמך לתת פסק דין הצהרתי, צו עשה, צו לא-תעשה, צו ביצוע בעין וכל סעד אחר, ככל שיראה לנכון בנסיבות שלפניו".

סעיף 75 לחוק בתי המשפט, חל בבית הדין לעבודה מכוח הוראות סעיף 39 לחוק בתי הדין לעבודה.

16. על פי ההלכה הפסוקה, הסעדים המנויים בסעיף זה אינם ממצים, והוא מעניק לבית-המשפט סמכות "להמציא דרכי סעד חדשות שטרם ידענו, לסלול מיוזמתו דרכים חדשות להושטת סעדים ככל ששינויי העיתים, והנסיבות יחייבו או יצדיקו" (ראה ע"א 144/79 **יוטבין בע"מ נ' מ"י ואח'**, פ"ד לד (2) 344, 346). עוד נקבע, כי מלשון סעיף 75 לחוק בתי המשפט נגזרת סמכותו הרחבה של בית המשפט ליתן כל סעד (ראה ע"א 1091/15 **ראובן רוזנפלד נ' dolphin fund limited** (פורסם בנבו, 13.7.2016), פסקה פה לפסקה הדין; ע"א 447/92 רוט נ' אינטרקונטיננטל קורפוריישן פ"ד מט(2) 102, (109) (1995), לרבות צווים שונים ומגוונים נגד כל מתדיין המצוי לפניו (רע"א 714/96 נירה פריסקל נ' אבשלום אורנשטיין, פ"ד מט(5) 759, 761 (1996) (להלן: "**עניין פריסקל**"). כמו כן נקבע, כי הסעיף "מקנה לבית המשפט סמכות רחבה ליתן סעד במסגרת הליך אזרחי, לאחר שהוכיח מבקש הסעד כי הנתבע הפר זכות הקנויה לו בדין" (רע"א 4447/07 **מור נ' ברק אי.טי.סי. 1995**, פסקה 32 לפסק דינו של הש' בדימוס ריבלין (פורסם בנבו, 25.3.2010) (להלן: "**עניין מור**").

**הסמכות הטבועה**

17. מקור סמכות נוסף, מצוי **בסמכות הטבועה** של בית המשפט, שעל פי ההלכה הפסוקה "אינה אלא אותה סמכות מינימלית בענייני נוהל, יעילות המשפט וצדקתו הדרושה לבית-המשפט כדי שיוכל למלא את התפקיד שלמענו הוא קיים: עשיית משפט צדק. סמכות זו היא הביטוי החיצוני לחוש הצדק הפנימי שהשופט ניחן בו והנותן לו פורקן בעשיה היומיומית שלו" (ד"נ 22/73 בן שחר נ' מחלב, פ"ד כח(2) 89, 96 (1974)).

18. הסמכות הטבועה הנה סמכות הניתנת לבית המשפט ללא הסמכה מפורשת בחוק ובכך היא מהווה חריג לעקרון החוקיות (ר' רע"א 4990/05 **ממן נ' עיריית הרצליה**, פסקה 19 (פורסם בנבו, 7.10.2009) (להלן: "**עניין ממן**")).

19. לאור היותה של הסמכות הטבועה חריג לעקרון החוקיות, בתי המשפט אשר נדרשו למהות הסמכות הטבועה הגבילו אותה למקרים "מיוחדים וחריגים, ובהתקיים נסיבות כבדות משקל ויוצאות דופן" (ע"א 230/87 שקולניק נ' זכאי, פ"ד מו(3) 279, פסקה 7 (1992) (להלן: "**עניין שקולניק**"); בג"ץ 3914/92 לב נ' בית הדין הרבני האזורי בתל-אביב-יפו, פ"ד מח(2) 491 (1994); **עניין פלוני**; עב"ל 33351-11-12 **דולאני נ' המוסד לביטוח לאומי** (פורסם בנבו, 26.9.2017) (פסקה 77).

20. בתוך כך נפסק כי הסמכות הטבועה הינה סמכות שיורית, ולפיכך כאשר סוגיה מסוימת הוסדרה בחוק באופן אשר משמיע כי מדובר בהסדר שלילי, אין לפנות אל הסמכות הטבועה כמקור להפעלת הסמכות בסוגיה קונקרטית שהוסדרה (**עניין פלוני**; רע"א 6339/97 רוקר נ' סלומון, פ"ד נה(1) 199, פסקה 19 לפסק דינו של כבוד הנשיא ברק (1999); **עניין ממן** פסקה 19). עוד נקבע כי הסמכות הטבועה מתפרשת בעיקר על נושאים הקשורים לסדרי דין, אך אין הכרעה חד משמעית האם ניתן להחילה גם על עניינים שבמהות (ראה בג"ץ 2759/12 **אל"מ ארז וינר נ' מבקר המדינה** (פורסם בנבו, 28.6.2017); רע"א 4088/14 **סנא בדיר נ' רשות מקרקעי ישראל** (פורסם בנבו, 2.7.2014)).

21. ועוד נקבע, כי "המינוח 'סמכות טבועה' ודומיו ננקט לתיאור כוח בית-משפט ליצור, במקרים יוצאי דופן, כלים במישורי הפרוצדורה ובזיון בית המשפט, למען ההגנה על יכולתו התפקודית-מוסדית, להבטחת אי-ניצול הליכיו לרעה ומניעת אי-צדק בולט, העלול לנבוע מקביעת מועדים לעשיית פעולה בפסק דין", ובהמשך פסק הדין "ויש שקיומה של 'סמכות טבועה' הוא פועל יוצא של הנסיבות הקוראות למתן סעד דיוני, שבית המשפט איננו רשאי, משיקולי עשיית צדק, למונעו מן הנזקק לו" (ראה **עניין שקולניק**).

22. ממד נוסף אליו יש, על פי הפסיקה, להתייחס בבוא בית המשפט לעשות שימוש בסמכותו הטבועה והמגביל את הפעלתה, הוא היבט הפגיעה בזכויות אדם (ראה **עניין פלוני**, פסקאות 19, 24).

## **2.2. מן הכלל אל הפרט**

23. על רקע המסגרת הנורמטיבית שהותוותה לעיל, יש לבחון את השאלה העומדת במוקד ענייננו - האם היה מוסמך בית הדין האזורי הנכבד בנסיבות העניין, ליתן צו האוסר על הנתבע או מי מטעמו ליצור קשר עם התובעים שלא באמצעות בא כוחם.

24. לעמדת היועץ המשפטי לממשלה, התשובה לשאלה זו בחיוב, בכפוף לאמור להלן.

### **תחילה באשר למקור הסמכות –**

25. כאמור, שני מקורות אפשריים מעניקים את הסמכות לבית הדין ליתן סעד מן הסוג בו עסקינן, האוסר על הנתבע או מי מטעמו, ליצור קשר עם התובעים שלא באמצעות בא כוחם: האחד, זה הקבוע בס' 75 לחוק בית המשפט; והשני, זה אשר מקורו בכללי הסמכות הטבועה.

26. היועץ המשפטי לממשלה סבור, כי **סעיף 75** לחוק בתי המשפט, החל בבית הדין מכוח סעיף 39 לחוק בתי הדין, המעניק לבית הדין סמכות רחבה ליתן כל סעד לרבות צווים שונים ומגוונים נגד כל מתדיין המצוי לפניו ומטרתו לגוון את האפשרויות ליתן סעד נגד מי שקיימת נגדו עילה אזרחית (ראה **עניין מור** פסקה 32), מהווה בנסיבות המיוחדות של העניין, מקור לסמכותו של בית הדין ליתן צו מסוג זה אשר לפנינו.

27. מקור סמכות נוסף להוצאת צו מן הסוג האמור מצוי, כפי שהובהר לעיל, **בסמכותו הטבועה** של בית המשפט וזאת בכפוף להפעלתה במקרים "מיוחדים וחריגים, ובהתקיים נסיבות כבדות משקל ויוצאות דופן"; כאשר אין מדובר בהסדר שלילי; ובהינתן שהפעלתה אין בה פגיעה בזכויות אדם.

28. כפי שיוסבר להלן, לעמדת היועץ המשפטי לממשלה נסיבות המקרה דנא חריגות וכבדות משקל באופן המצדיק את השימוש בסמכותו הטבועה של בית הדין.

29. כמו כן, אין מדובר בעניינו בהסדר שלילי המונע את הפעלתה של הסמכות הטבועה, שכן השאלה האם צד להליך מחויב לבוא בדברים עם צד אחר להליך רק באמצעות בא כוחו של האחרון, אינה מוסדרת בחקיקה או בכללים באופן מפורש. עיסוקם של עורכי הדין אמנם מוסדר בחוק לשכת עורכי הדין, תשכ"א-1961 ובכל הנוגע לנורמות האתיות – בכללי לשכת עורכי הדין (אתיקה מקצועית), תשמ"ו-1986 (להלן: "**כללי האתיקה**"), אך מקורות נורמטיביים אלה מכוונים כלפי הסדרת עיסוקם של עורכי הדין, והגם שיש להם השפעה על הלכות, הם אינם מסדירים את מישור היחסים שבין הצדדים לבין עצמם. מכל מקום, העובדה שלא מדובר בהסדר שלילי, יכולה להילמד גם מכך **שהתכלית** שביסוד כללי לשכת עורכי הדין היא להגן על צד אשר בחר להיות מיוצג והביע בכך דעתו, כי הנו מעוניין ונזקק לשירותו של עורך דין (וראה כלל 25 לכללי האתיקה). על כן, הפעלת הסמכות הטבועה לשם הגנה על זכויותיו של צד מיוצג להליך, עולה בקנה אחד עם הרציונל החקיקתי ולא עם הסדר שלילי כלשהו שממנו ניתן ללמוד את ההפך.

30. גם העובדה שהמשיבים, העובדים הזרים, מצויים בארץ מוצאם - תאילנד, שמחוץ לתחום השיפוט של מדינת ישראל, אינה גורעת מסמכותו של בית הדין ליתן צו מן הסוג האמור. בהקשר זה יפים דבריו של ד"ר וינוגרד ז"ל:

"כן רשאי בית-המשפט ליתן צו מניעה למניעת פעולה שעלולה להיעשות מחוץ לתחום הסמכות, אם יש לו סמכות כלפי האדם העושה את אותה פעולה, וזאת משום שבית-המשפט לא ירשה שאדם בתחום סמכותו יעשה פעולות בניגוד לעקרונות היושר, אפילו המעשה עומד להיעשות מחוץ לתחום הסמכות" (א' וינוגרד, **צווי-מניעה - חלק כללי** (הלכות 1993) 12).

הגיונם של הדברים חל גם לגבי עניינו, מקום שהצו נועד לאסור על קשר שמתקיים מחוץ לגבולות הסמכות, אך השלכתו היא על הליך המתקיים בארץ. יתר על כן, דווקא העובדה שהתובע נמצא מחוץ לגבולות השיפוט ואינו מתייצב לפני בית הדין, הופכת את הנסיבות לכאלו, המחייבות זהירות יתר ובדיקה קפדנית יותר ומצדיקה את התגייסותו של בית הדין להגנתו של התובע הנעדר (ועל כך להלן). כן ראה מקל וחומר, **עניין פריסקל** בפסקאות 4-8 לפסק הדין וההפניות שם.

#### **באשר לשיקול הדעת בהפעלת הסמכות –**

31. השיקולים בהפעלת הסמכות, אינם מהווים רשימה סגורה. כך, על בית הדין לקבל החלטתו בהתייחס לנסיבות המקרה, תוך איזון בין מגוון שיקולים כאשר מחד גיסא, עליו לשקול האם אי מתן הצו יביא לפגיעה בצד המבקש אותו ומהי מידת הפגיעה, ומאידך גיסא, לשקול מהי מידת הפגיעה בצד שנגדו יינתן הצו.

#### א. החשש לפגיעה בזכויות העובד הזר בשל הנסיבות המיוחדות של המקרה

32. כעולה מהחומר אשר הובא לעיון היועץ המשפטי לממשלה, מטרת הצו האוסר על הנתבע ליצור קשר עם התובע (העובד הזר) שלא באמצעות בא כוחו, הנה למנוע אפשרות שבה מושג הסכם פשרה אשר לא ישקף במלואו את רצונו האישי ובחירתו החופשית של העובד הזר, תוך פגיעה בזכותו להיוועץ בבא כוחו, פגיעה בזכויותיו הדיוניות ופגיעה אפשרית בזכויותיו המהותיות.

33. החשש לפגיעה בזכויותיו של העובד הזר כפי שצוין לעיל, הינה על רקע הנסיבות המיוחדות של הסיטואציה: העובד הזר הגיש תביעה בהיותו מיוצג, העיד בעדות מוקדמת ועזב את הארץ; המגעים לחתימה על הסכם הפשרה נעשים מול העובד הזר במדינת מוצאו, וללא מעורבות וללא ידיעת בא כוחו המייצג או מייצג אחר מטעמו; העובד הזר אינו מכיר את השפה וההנחה היא כי אינו בקיא די בזכויות המגיעות לו על פי דין באופן המאפשר לו לשקול באופן מושכל את הפשרה המוצעת בפניו ללא היוועצות בעורך דין; לרוב העובדים הזרים המגיעים לארץ, נמנים על האוכלוסייה החלשה במדינה שממנה הם באים; הסכם הפשרה נחתם רק לאחר שהעובד הזר חזר לארץ מולדתו ולאחר שהעיד בעדות מוקדמת; הנתבע הוא שממציא את הסכם הפשרה ואת הבקשה למחיקת התביעה; לרוב ניכר פער רב בין הסכום המקורי של התביעה, לבין הסכום שבסופו של דבר משולם במסגרת ההסכם; ברקע הדברים מצוי ההסכם עם חברת אופק, כפי שתואר לעיל, לרבות בכל הנוגע לתשלום אשר משלמים החקלאים בתמורה לשירות סילוק התביעות ושיעורו הנמוך ביחס לשיעור הכספי של התביעות המוגשות.

34. מכאן, כי עסקינן בסיטואציה שבה באופן אינהרנטי מעצם הנסיבות, כוחו של העובד הזר מוחלש וכתוצאה מכך יתכן שאף מדובר בניצול לרעה של הסיטואציה.

נסיבות העניין, במסגרתן מושגים הסדרי פשרה באופן ישיר מול העובד הזר, תוך מניעת מעורבות עורך דינו המייצג, מעוררות כשלעצמן תמיהות ומעלות לכל הפחות, את חובתה של הערכאה השיפוטית להפעיל את סמכותה על מנת להבטיח אי ניצול לרעה ומניעת אי צדק בולט של המתדיין- ובעניינו העובד הזר.

#### ב. החשש לפגיעה בזכויות העובד נוכח הקושי בבחינת תוקפם של הסכם הפשרה וכתב הוויתור בנסיבות המיוחדות של המקרה

35. על פני הדברים, צו מן הסוג בו עסקינן, אינו מונע מהצדדים לנהל משא ומתן לפשרה ובתוך כך להגיע להסדר מוסכם, אלא שהוא כזה המבקש להבטיח שאותו משא ומתן ייעשה בדרך הישר, בין שווים, באמצעות עורכי הדין המייצגים ממילא (או אחרים על פי בחירת הצדדים), באופן שיבטיח את זכויותיו של העובד הזר וימנע ככל הניתן את הפגיעה בו.

36. נכון הוא, שהסכמי הפשרה וכתבי הוויתור אשר ייחתמו בנסיבות כפי שתוארו לעיל, יובאו לאישורו של בית הדין שיוכל להפעיל את ביקורתו השיפוטית בבחינת השאלה האם ליתן תוקף להסכם הפשרה, בהתאם לתקנה 58 לתקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין), תשנ"ב-1991. ההחלטה להקנות לתוקף של פסק דין אינה מהלך אוטומטי, אלא היא נתונה לשיקול דעתו של בית המשפט (ראה בש"א 2236/06 עזרא חממי נ' אלברט אוהיון (פורסם בנבו, 5.6.2006) פסקה 9 וההפניות שם (להלן: "עניין עזרא חממי")). בתוך כך, יהיה על בית הדין לבחון את הסכם הפשרה ולפרשו ככל חוזה, על פי אומד דעתם של הצדדים, הנלמד מן הלשון והנסיבות (ראה ג' שלו דיני חוזים-החלק הכללי (ירושלים, תשס"ה) 417-418), כמו גם לברר את תכליתו הסובייקטיבית והאובייקטיבית של הסכם הפשרה, על פי הגיונה, אופייה ומהותה של ההסכמה שבין הצדדים (ראה א' ברק פרשנות במשפט - פרשנות החוזה (ירושלים, תשס"א), 387-385, 403-405, 534-537).

37. אלא שבנסיבות המיוחדות של המקרה, גובר החשש כי הכלים אשר יועמדו לרשות בית הדין בבואו להפעיל את שבט ביקורתו בבחינת פרשנותו ובירור תכליתו הסובייקטיבית והאובייקטיבית של הסכם הפשרה, מוקשית, שכן בנסיבות המיוחדות של המקרה כפי שתוארו לעיל, הכלים לבחינה האם ההסכם משקף נכוחה את רצונם של שני הצדדים ובפרט את רצונו של העובד הזר, מעטים ביותר ומתמצים למעשה במסמכי הפשרה המוצגים לפני בית הדין ואלה בלבד.

38. התנהלות זו, אשר הלכה למעשה מדללת את הכלים העומדים בידי בית הדין לצורך הכרעה בשאלת מתן התוקף להסכם הפשרה, מקשה על בית הדין לברר אם זכויותיו של התובע קופחו בעת החתימה על הסכם הפשרה. כמו כן, התנהלות זו אינה עולה בקנה אחד עם חובתו של צד להסכם לקיים את חיוביו על פי החוזה בתום לב כקבוע בסעיף 39 לחוק החוזים (חלק כללי) ועם החובה המוגברת לתום לב ביחסי העבודה (בג"ץ 4284/08 קלפנר נ' חברת הדואר ישראל בע"מ, (פורסם בנבו, 26.4.2010)). חובת תום הלב הדיוני נגזרת מאופיו של ההליך הנוגע בדבר, ומטיב הנושא הנדון בו. כך, למשל, בהחלטות הניתנות לפי בקשת צד אחד ויש להן השלכה על שני הצדדים, מוטלת חובה מוגברת על הצד הפונה לערכאות להניח לפני בית המשפט כל פרט בעל חשיבות שעשוי להיות לו משקל בשיקולי בית המשפט, בהכריעו לכאן או לכאן. מאחר שבהליך במעמד צד אחד אין דיון אדברסרי, מוטלת על הצד הפונה לבית המשפט האחריות לספק את מלוא הנתונים הרלבנטיים לעניינו של הצד האחר, ככל שהם מצויים בידו (רע"א 8113/00 שפר נ' תרבות לעם (1995) בע"מ, פ"ד נה(4) 433, בעמודים 440-443 (2001); ע"א 10015/02 מימוש פרויקטים (ס.ד. פתוח וייזום) בע"מ נ' בביוף, תק-על 2002(4) 713; ע"א 3906/04 אחים שמא שירותים בע"מ נ' עיריית תמרה, תק-על 2004(2) 2453).

39. בנסיבות העניין המיוחדות, אף שעל המעסיק מוטל נטל מוגבר להוכחת תקינות ההסכם, הוא מסתפק בהצגת ההסכם החתום והמאושר בלבד, למרות שהמידע הכולל הנוגע לנסיבות החתימה על ההסכם שמורות עמו וקולו של העובד כמעט ולא נשמע, אלא באמצעות אותם מסמכים המובאים לאישור בית הדין; ואילו הכלים העומדים לרשות בא כוחו של העובד הזר, שלא שותף במגעים לחתימה על ההסכם, על מנת להוכיח כי המסמכים נחתמו בניגוד לרצונו החופשי של העובד הזר – מוגבלים ביותר.

40. הסכם הפשרה אשר נחתם מול העובד הזר במדינתו, תוך עקיפה של בא כוחו, ומוגש לאישור בית הדין באמצעות המעסיק וללא שקולו של העובד נשמע, למעט באמצעות המסמכים המוגשים במסגרת ההסכם, שולל-הלכה למעשה- מבית הדין את הכלים לבחון את תקינות ההסכם ותום לבו ומותיר את הכוח להציג את ההסכם בידי צד אחד בלבד.

41. בהקשר זה, יפים הדברים אשר נקבעו בעניין עזרא חממי, שם דחה בית המשפט העליון ערעור על החלטת רשם לבטל הסכם פשרה שקיבל תוקף של פסק דין ולא לאשר הסכם נוסף שהובא לפניו וזאת, בנסיבות הדומות לעניין שלפנינו (ראה פסקה 11):

"בדרך כלל, בבואו לאשר הסכם פשרה המוגש לו על ידי בעלי הדין, מניח בית המשפט כי ההסכם הושג כדין, ומקום שבעלי הדין מיוצגים על ידי עורכי דין, כי ההסדר התגבש בשיתוף עם עורכי הדין כנדרש על פי כללי האתיקה של לשכת עורכי הדין. שהרי כלל הוא כי עורך דין היודע כי הצד שכנגד מיוצג בעניין פלוני בידי עורך דין, לא יפנה אל הצד שכנגד אלא באמצעות אותו עורך הדין המייצגו באותו עניין, ולא ייפגש עם הצד שכנגד לצורך דיון באותו עניין אלא בנוכחות עורך דינו (כלל 25 לכללי לשכת עורכי הדין (אתיקה מקצועית), התשמ"ו-1986). לפיכך, בדרך כלל, אין בית המשפט המתבקש לאשר הסכם פשרה נוהג לחקור ולדרוש באשר לנסיבות



השגת ההסדר, אלא בוחן את טיבו ותוכנו של ההסכם המונח לפניו, ומחליט אם ראוי לאשרו וליתן לו תוקף של פסק דין.

אולם בענייננו, נתקיימה מערכת נסיבות קודמת אשר חייבה התייחסות מיוחדת של הרשם שנתבקש לאשר את הסדרי הפשרה שהובאו בפניו. זו קשורה לרקע עריכת הסדרי פשרה בין היזמים לבין דיירים אחרים, אשר הובילה להתערבות ערכאות שיפוט לפחות בשתי הזדמנויות. בהקשר אחד הורה בית המשפט המחוזי ליזמים בצו שיפוטי להימנע מלפנות לדיירים שלא באמצעות עורך דינם ובהקשר אחר, מאוחר יותר, ביטל בית המשפט המחוזי הסדרי פשרה שאושרו, ומתח ביקורת קשה על דרכי התנהלות הצדדים מבחינת יחסי עורך דין ולקוחותיו ויחסי עורך דין כלפי חברו, ואף הוסיפה בהחלטת בית המשפט הפנייה לעיונו של יו"ר ועדת האתיקה של לשכת עורכי הדין. על רקע התנהלות העבר, הסכמי הפשרה שהוצגו בפני הרשם לאישור היו טעוני מורכבות מיוחדת, וחייבו התייחסות מיוחדת של ערכאות השיפוט שנתבקשה לאשרם כדי להבטיח שההסכמים תקינים לא רק על פניהם אלא גם מבחינת נסיבות עריכתם. כדי להעמיד את הרשם על אותם עניינים הראויים לבחינה מיוחדת בהקשר זה, היה על המערערים לשטוח בפניו פרטים אודות ההליכים הקודמים הקשורים להסדרי פשרה שהיו נשוא להחלטות שונות, ולהניח את דעתו כי הפעם ההסדרים נתקבלו תוך כיבוד כללי האתיקה המחייבים פנייה לבעלי דין שכנגד באמצעות עורך דינם, וכי נסיבות עריכתם תקינות גם מבחינות אחרות. המערערים כשלו בעניין זה, משהציגו את ההסדרים בפני הרשם בלא ציון כלשהו בדבר הרקע שקדם להם. לאור המחלוקות הקודמות שעלו בין הצדדים בדבר דרכי השגת הסכמי הפשרה עם הדיירים, היה על המערערים להתייחס בבקשתם למהלכים הדיוניים הקודמים, ולשכנע כי הפעם ההסדרים הושגו תוך כיבוד הדין וכללי האתיקה. זאת לא עשו, ובכך הפרו את חובת תום הלב בתחום הדיוני, החלה עליהם כבעלי דין, וזאת אף לפי הגישה המשפטית המצרה את חובת תום הלב בתחום סדרי הדין (ד' שוורץ "מגמות התפתחות בסדר-הדין האזרחי" ספר השנה של המשפט בישראל (תשנ"ו) 417, בעמ' 438, 444; רע"א 2919/01 אושרוביץ נ' ליפה (פריד), פ"ד נה(5) 592, בעמ' 596-597; ד' שוורץ "תחולתו של עקרון תום הלב בסדר הדין האזרחי" עיוני משפט כא (תשנ"ח) 295).

42. כעולה ממקרים דומים, בכל הנוגע לנסיבות החתימה על הסכמי הפשרה, רב הנסתר על הגלוי והראיה לכך כי כבר נתנו על ידי ערכאות אזוריות שונות, החלטות סותרות, בנסיבות דומות (ראה מחד החלטות נספח 1 לתגובת המערערים לתגובת המשיבים, ומנגד החלטות המפורטות בסעיפים 14-22 לתגובת המשיבים לבקשת רשות הערעור). החלטת בית המשפט העליון בעניין עזרא חממי אך מחזקת לפיכך, כי קיימות נסיבות בהן על בית המשפט להפעיל סמכותו על מנת לוודא שבעלי הדין לא יפרו את חובת תום הלב בתחום הדיוני. קל וחומר עת עסקינן בתחום קוגנטי במשפט העבודה כאשר מן העבר השני מצויות קבוצות עובדים מוחלשות.

43. לא זאת אף זאת. הקושי והחשש לפגיעה בזכויות העובד, הופך ממשי עוד יותר בעת בחינת תוקפם של כתבי הוויתור המצורפים להסכמי הפשרה. פסיקת בית הדין לעבודה מלמדת כי אלו יוכרו רק לאחר בחינה מדוקדקת של הנסיבות שהביאו את הצדדים לכתיבת כתב הוויתור וכי "המדיניות הכללית של בית הדין לעבודה היא ליתן תוקף לכתבי ויתור רק בנסיבות חריגות ולאחר בדיקה קפדנית של תוקפם" (ראה דב"ע (ארצי) 2-10/98 **אלדד קנטי נ' דיגיטל אקויפמנט בע"מ** (פורסם בנבו, 1.6.1999)). מדיניות זאת מבטאת את הרציונל הקיים במשפט העבודה, להגן על זכויותיו של העובד אל מול דרישות ותביעות המעסיק, לאור החשש שהמעסיק עלול לנצל את פער הכוחות הקיים בינו לבין העובד, לטובתו שלו ולפיכך "לאור מטרתו של משפט העבודה יש לבחון את נסיבות החתימה על כתב הוויתור ובעיקר את המודעות של הצדדים לנאמר בו ולתת לו משקל מה במקרים חריגים בלבד" (ראה דב"ע נ/29-3 **תנובה בע"מ נ' לוסקי** (פורסם בנבו, 29.3.1998)). על כן נקבע, כי על מנת ליתן תוקף לכתבי וויתור, על שלושה התנאים מצטברים להתמלא: (א) הזכויות שעליהן ויתר העובד היו ידועות לו; (ב) נמסר לעובד לפני חתימתו על כתב הסילוק, חשבון

ברור ומובן של הסכומים שקיבל ו/או שהועברו לו ; (ג) כתב הסילוק ברור וחד משמעי (ראה דב"ע נב/3-217 **אגודה ארצית של מנהלים ומורשי חתימה של הבנק הבינלאומי הראשון לישראל - הבנק הבינלאומי הראשון לישראל בע"מ ואח' פד"ע כז" (3) (1994)**). זאת ועוד. כאשר עניינם של כתבי הוויתור בויתור על זכויות קוגנטיות, דוגמת הפרשה לקרן פנסיה, פיצויי פיטורין, שעות עבודה נוספות וכיו"ב, יש לנהוג ביתר קפדנות. החשיבות המרובה שבתי הדין לעבודה מייחסים לבחינת ובדיקת כתבי הוויתור מקורה לפיכך, בכך שאכיפת הזכויות הקוגנטיות של העובדים היא אינטרס של החברה (ראה בדב"ע לח/3-59 **סלושי נ' ארכיטקט אהרון דורון**, בפסקה 35 (פורסם בנבו, 26.10.1978)).

44. אלא שבנסיבות המיוחדות של המקרה, כלל לא מובאות לפני בית הדין הראיות בדבר עמידה בתנאים לאישור כתב הוויתור, למעט הסתמכות גורפת על המסמכים המובאים לאישור בית הדין באמצעות המעסיק ולבקשתו וזאת חרף נטל ההוכחה המוגבר המוטל על שכמו להוכחת תקינות ההסכם והשגתו בתום לב.

45. מצב דברים זה איננו ראוי ומחזק את החשש לפגיעה בזכויותיו הדיוניות והמהותיות של העובד הזר.

46. בנסיבות אלו, צו המבטיח כי הקשר מול העובד הזר ייעשה באמצעות בא כוחו בלבד, יש בו כדי לתחם את מסלול המשא ומתן בין הצדדים ולנתבו אל דרך הישר, באופן אשר ימזער ככל הניתן את הפגיעה בעובד הזר ויחתור לכך כי ההסכם שיוגש, אם יושג, יסקף את רצונם החופשי והאמיתי של **שני הצדדים גם יחד**. במצב דברים כזה, תתאפשר נכונה בחינת תוקפם של הסכמי הפשרה וכתבי הוויתור המובאים לפני בית הדין לאישור.

#### **ג. היבט מדיני של יחסי החוץ**

47. מלבד האמור לעיל, ברקע הדברים, מצויים יחסי החוץ של מדינת ישראל עם תאילנד וההסכם הבילטרלי בין המדינות בכל הנוגע להעסקת עובדים זרים בישראל.

48. על-מנת להסדיר את ענף העסקתם של העובדים הזרים נתקבלה עוד בשנת 2005, החלטת ממשלה מספר 4024, בה נקבע כדלקמן :

במטרה למנוע ניצול לרעה של עובדים זרים וגביית עמלות מופרזות מאותם עובדים, להנחות את הממונה על יחידת הסמך לעובדים זרים במשרד התמ"ת לקבוע הסדר לפיו גיוס עובדים זרים לעבודה בישראל יעשה תחת פיקוחו של ארגון ההגירה הבינלאומי (IOM) או הסדר אחר שייקבע למטרה זו, ולהבטיח כי יינתנו היתרים להעסקת עובדים שיגויסו על פי ההסדר שייקבע בלבד".

49. בהמשך להחלטה זו, נתקבלה ביום 12.8.2007, החלטת ממשלת ישראל מספר 2211, ולפיה בין היתר :

" הגדלת אפשרויות התעסוקה של ישראלים...

5. בהמשך להחלטת ממשלה מס' 4024 מיום 31.7.2005, להנחות את שר התעשייה, המסחר והתעסוקה ואת שרת החוץ לחתום עם המדינות מהן מגיעים עובדים זרים לישראל על הסכמים בילטראליים לשם הבאתם של עובדים זרים מאותן מדינות לישראל, תוך בחינת האפשרות להסתייע בשירותי הפיקוח של ארגון ההגירה הבינלאומי או הסדר אחר שייקבע למטרה זו. מיום 1.6.2008, עובדים זרים ייכנסו לישראל רק אם הגיעו ממדינה שעזימה נחתם הסכם כאמור. ההסכמים יכללו, בין היתר, את העקרונות הבאים :

א. יוסדר נושא התשלום של העובד הזר בארץ המוצא, כך שלא יעלה על הקבוע בתקנות שירות התעסוקה (תשלומים ממבקש עבודה בקשר לתיווך עבודה), התשס"ו-2006.

50. כהמשך להחלטת הממשלה האמורה, נחתם בסוף שנת 2010 הסכם בילטרלי בין ממשלת ישראל לבין ממשלת תאילנד להסדרת גיוס עובדים מתאילנד לעבודה במשק החקלאות בישראל (TIC-Thailand Israel corporation) (להלן: "**ההסכם הבילטרלי**"). על פי ההסכם, ארגון ההגירה הבין-לאומי (IOM) מסייע לממשלת תאילנד לבצע הליכים מפורקים של גיוס, בחירה ושליחה של העובדים התאילנדים לישראל במסגרת ההסכם בין המדינות. כמו כן, ועדה משותפת בה חברים נציגי משרד העבודה התאילנדי ונציגי רשות האוכלוסין וההגירה הישראלית ומשרדי ממשלה נוספים, נפגשת אחת לתקופה לדיאלוג משותף בנושא יישום ההסכם כאשר, בין היתר, עולות בדיונים סוגיות הקשורות לתנאי העסקת העובדים הזרים בישראל. מפגש הוועדה האחרון התקיים בישראל בחודש במאי 2017. במסגרת מפגשים אלה, וכן במסגרת מפגשים תקופתיים אחרים של נציגי שגרירות תאילנד בישראל עם נציגי משרדי ממשלה רלוונטיים, ובין היתר עם נציגי משרד העבודה והרווחה ורשות האוכלוסין וההגירה, ציין הצד התאילנדי כי עובדים תאילנדים רבים החוזרים לתאילנד התלוננו, כי מעסיקיהם סירבו לשלם את פיצויי הפיטורים המגיעים להם לטענתם. חשוב להדגיש, כי ההסכם הבילטרלי עם תאילנד הינו ההסכם הבילטרלי הראשון שישראל חתמה בתחום הסדרת גיוס עובדים זרים, והסכם זה סלל את הדרך להסכמים והסדרים האחרים שנחתמו מאז בענפי ה-low skilled.

51. במחקר שנעשה<sup>7</sup>, נמצא כי להסכם הבילטרלי הייתה השפעה ניכרת על תהליך גיוס העובדים הזרים. התהליך עבר לגורמים מדינתיים ובין-לאומיים והביא לירידה דרמטית בסכום דמי התיווך שנגבו מן העובדים, לתשלומים מפורקים ומורשים בלבד.

52. בהיבט המדיני ישנה חשיבות ניכרת ליחס ולתנאי ההעסקה של כ-25,000 עובדי החקלאות התאילנדים בישראל. הנושא מצוי על סדר היום הבילטרלי של המדינות ועולה תכופות בשיחות של הנציגים הדיפלומטיים של ישראל עם הדרגים המדיניים בתאילנד. הממשל התאילנדי מכיר היטב את יתרונות ההסכם הבילטרלי, אך בה בעת, הוא רגיש לפגיעה בזכויותיהם של עובדים אלה ומעלה טענות בעניין זה לפני נציגי ישראל במפגשים תקופתיים. פרסומים בתקשורת התאילנדית בנושא פגיעה בזכויותיהם של עובדי החקלאות התאים בישראל אירעו מספר פעמים בעבר, וגררו עמם נזק תדמיתי.

53. לנוכח החשיבות שממשלת תאילנד מייחסת להסכם, ולאור הייחודיות שבמעורבותו של ארגון ה-IOM ביישום ההסכם, מעורבות המשקפת הסכם שהוא בבחינת הישג תקדימי, **אכיפתם וקיומם של תנאי העסקה ראויים לעובדים זרים מתאילנד שהגיעו לישראל לצורך עבודה במסגרת ההסכם הבילטרלי האמור, הוא עניין בעל חשיבות מדינית, ואיננו רק עניינו הפרטני של עובד זה או אחר.**

54. כך, ככל שיתברר כי מתקיים מנגנון המאפשר לחקלאים להימנע ממימוש זכויות קוגנטיות של עובדים תאילנדים (באמצעות הפרה יעילה, המעודדת התחמקות מתשלום זכויות העובד ובו בזמן מקטינה את הסיכון למתן סעד לטובת העובד בבית הדין), הדבר טומן בחובו פוטנציאל לפגיעה של ממש ביחסי ישראל-תאילנד. מעבר לכך, ככל שהיקף התופעה ילך ויגבר גדל הסיכוי, כי הנושא יזכה לתהודה תקשורתית בתאילנד ובכך ישפיע על הדימוי החיובי שיש לאחד מהסכמי הדגל בין המדינות.

<sup>7</sup> רבקה רייכמן ונונה קושנירוביץ גיוסם של מהגרי עבודה לענפי החקלאות והבנייה בישראל: השפעתם של הסכמים בילטרליים המרכז האקדמי רופין CIMI.

55. מן האמור עולה, כי השאלה שמעורר ההליך דנא אינה רק עניין למקרה ספציפי, אלא סוגיה בעלת השלכה חברתית והשפעה על נורמות העסקת עובדים זרים בישראל.

56. אשר על כן, לעמדת היועץ המשפטי לממשלה, החלטת בית הדין בנסיבות המיוחדות של המקרה, נתנה במסגרת סמכותו, בין אם מכוח סעיף 75 לחוק בתי המשפט החל בבית הדין לעבודה מכוח הוראות סעיף 39 לחוק בתי הדין לעבודה, ובין אם מכוח הסמכות הטבועה. כמו כן, שיקול הדעת בהפעלת הסמכות במקומו, נוכח החשש לפגיעה בזכויות העובד הזר בנסיבות המיוחדות של המקרה; בשל הקושי בבחינת תוקפם של הסכס הפשרה וכתב הוויתור בנסיבות המיוחדות ובשל היבטים מדיניים של יחסי החוץ.



---

**ליטל בן דוד סדובסקי, עו"ד**  
**סגנית בכירה במחלקה למשפט העבודה**  
**בפרקליטות המדינה**