לכבוד
<u>ועדת החוקה, חוק ומשפט</u>

2 בדצמבר 2024
א' בכסלו ה'תשפ"ה

הנדון: **<u>התנגדות להצעת חוק שיפוט בתי דין דתיים (בוררות), התשפ"ג-2023</u>**
לקראת הדיון שיתקיים ביום ד',11/12/2024

בשם עמותת **איתך מעכי – משפטניות למען צדק חברתי** ועמותת **קו לעובד**, הרינו להגיש נייר עמדה זה, המבטא את התנגדותנו הנחרצת להצעת החוק שבכותרת ואת דאגתנו העמוקה מפני השלכותיה. אנו שותפות אף להתנגדויות שהעלו ארגוני חברה אזרחית עמיתים, אשר התייחסו לפגיעתה הקשה של הצעת החוק במערכת המשפט, בשלטון החוק, בציבור הנשים בישראל ובעיקרון השוויון. בנייר עמדה זה נבקש להאיר זרקור על פגיעתה הצפויה של הצעת החוק בזכויות העובדות והעובדים בישראל.

1. עמותת **איתך מעכי – משפטניות למען צדק חברתי** פועלת משנת 2001 לקידום זכויותיהן של נשים מכלל קבוצות האוכלוסייה בישראל, בין היתר באמצעות מתן ייעוץ וייצוג משפטי בתחום דיני העבודה. משנת 2010 עוסקת העמותה בקידום זכויותיהן של גננות ותומכות הוראה (סייעות), המועסקות במוסדות חינוך מוכרים שאינם רשמיים בתנאים מקפחים. רבות מהן הן גננות ותומכות הוראה חרדיות, המועסקות בעמותות חינוך חרדיות.

2. עמותת **קו לעובד** פועלת למעלה מ-30 שנה להגנה על זכויותיהם בעבודה של עובדים ועובדות מהפריפריה החברתית-כלכלית בישראל. עבודת הארגון כוללת גם הפעלת קו חם עבור עובדים ישראלים למתן ייעוץ וסיוע, וקידום שינויי מדיניות רוחביים לסיוע לעובדים השקופים ביותר במשק הישראלי.

3. עובדים מהפריפריה החברתית-כלכלית בישראל הם מהאוכלוסיות הפגיעות והמוחלשות במשק. עובדים אלה מועסקים פעמים רבות בתבניות העסקה פוגעניות כמו העסקה קבלנית או מוגדרים כעובדים שעתיים, אינם בעלי אוריינות דיגיטלית גבוהה וניצבים בפני חסמים העומדים בפני מימוש זכויותיהם וקבלת שירותים מהמדינה. **נגישותם של עובדים למיצוי זכויותיהם הקוגנטיות באמצעות ערכאות משפטיות עומדת בבסיס יסודות המשפט הישראלי, ולשם כך הוקמו בתי הדין לעבודה, אשר להם מסורה הסמכות הייחודית לדון בסכסוכי עבודה פרטניים וקיבוציים**.

4. הצעת חוק שיפוט בתי דין דתיים (בוררות), התשפ"ג-2023 מבקשת להסמיך את בתי הדין הדתיים לדון, לכאורה בהסכמת הצדדים, כבוררים בעניינים אזרחיים. סעיף 1 להצעת החוק, המפרט מהו עניין אזרחי, אינו מחריג מההגדרה עניינים שמצויים בסמכותו הייחודית של בית הדין לעבודה, לפי חוק בית הדין לעבודה, תשכ"ט-1969. סעיף 4 להצעת החוק מסמיך את בתי הדין הדתיים לדון בעניין אזרחי הבא בפניהם, ובכלל זה בענייני עבודה, על-פי הדין הדתי. הפועל היוצא הוא שהצעת החוק ממסדת ערכאת שיפוט מקבילה בענייני עבודה, הפטורה והפוטרת מהתדיינות על-פי דיני העבודה.

5. נכון להיום בתי הדין לעבודה הם הכתובת לתביעת זכויותיהם של עובדים, המובטחות בשלוש דרכים. ראשית, הן מובטחות על-ידי <u>חקיקת המגן</u> – המעגנת את הזכויות הבסיסיות של עובדות ועובדים בישראל וקובעת רף מינימלי של תנאי העסקה המצויים מעבר לכל מחלוקת. כוחה של חקיקה זו הוא בהיותה קוגנטית. לא ניתן להתנות או לוותר על הזכויות המוקנות מתוקפה, גם לא

"בהסכמה". שנית, הזכויות מובטחות על-ידי פסיקת בית הדין הארצי לעבודה שמפרש את חקיקת המגן ומנחה את שוק העבודה בישראל במקומות בהם נוצרות לקונות או מתעוררות סוגיות עקרוניות שדורשות פרשנות משפטית. כך למשל בית הדין הארצי לעבודה קבע כי יש להחיל על גננות ותומכות הוראה במוסדות מוכש"ר את תנאי ההעסקה של גננות ותומכות הוראה המועסקות במוסדות חינוך רשמיים ("הלכת השוואת התנאים" שנקבעה בע"ע (ארצי) 203/09 **בוסי נ' רשת הגנים של אגודת ישראל** (2.10.2011) והורחבה בהמשך).[1] שלישית, הזכויות מובטחות על-ידי הסכמים קיבוציים אשר מוחלים על מקומות העבודה ומקנים לעובדים זכויות נוספות.

6. אלה משקפים את הרציונל שבבסיס דיני העבודה – איזון כוחו העודף של המעסיק מול העובד. החקיקה הקוגנטית, ההסכמים הקיבוציים והפסיקה המחייבת חוסכים מן העובדים את הצורך להתמקח אישית על תנאי העסקתם, מיקוח שבו, בשל פערי הכוח המובנים בשוק העבודה, ידיהם של העובדים המוחלשים צפויה להיות על התחתונה.

7. כבר כיום, לפני השינוי שהצעת החוק מבקשת לחולל, במקרים אשר הגיעו לעמותת איתך מעכי למשל מגננות ותומכות הוראה חרדיות המנסות לתבוע את זכויותיהן בבתי דין רבניים, עולה שהן נתקלות בקשיים משמעותיים. בכל המקרים שהגיעו לאיתך מעכי בתי הדין הרבניים אינם מכירים בפסיקת בית הדין לעבודה, בתחולת הסכמים קיבוצי, ואף לא בחקיקה הקוגנטית – אם האמור בהם לא הוסכם במפורש בין העובדת והעמותה-המעסיקה. פרשנותם היא כי על פי דין תורה, ההסכם האישי גובר. פרשנות זו מהופכת לרציונל של דיני העבודה.

8. כך למשל נאמר באחד המקרים לעובדת: *"בדת, מה שהיה הסכמה מפורשת היא גוברת על מה שמגיע לך לפי החוק"*. במקרה אחר נאמר: *"לא כל מה שזוכים בבית דין לעבודה הוא כשר, השאלה מה סוכם"*. במקרה שלישי נאמר לעובדת ששכרה לא שולם במשך תקופה: *"קורה שמעביד בצרה, את צריכה לחשוב אם את רוצה לדון איתו קשה"*.

9. לאור זאת, ההשלכות של הצעת החוק על זכויות עובדים הן קשות ביותר. אין כל משמעות להיותה של חקיקה קוגנטית, אם ניתן "להסכים" להתדיין שלא על-פי אותה חקיקה, ולהכריע בהליך שלא בהתאם אליה. ואילו זכויות שהן יציר פסיקה או הסכם קיבוצי מאבדות מכוחן אם נסללת דרך – אפילו חוקית – לעקוף אותן. הצעת החוק חותרת תחת הרעיון של זכויות המגן הקוגנטיות, ולמעשה יוצרת מרוץ סמכויות חדש, במסגרתו מעסיקים מתומרצים לכפות התדיינות בערכאה הנוחה להם.

10. הצעת החוק מבטיחה כי מדובר בערכאה המיועדת רק למי ש"יסכים" להתדיין במסגרתה. בכך היא מתעלמת מיכולתם של מעסיקים לעשות שימוש בכוחם כדי לכפות הסכמה, ומכך שאנשים מאמינים עשויים לחוש מחויבות להתדיין בערכאה דתית, גם כשזו מקפחת אותם. בעוד שהצעת החוק מתיימרת לקדם "פלורליזם משפטי", היא עלולה דווקא לצמצם את תחושת הלגיטימציה של אנשים מאמינים להתדיין בערכאה לא דתית. עובדות ועובדים, במיוחד חרדים ודתיים, עלולים למצוא עצמם תחת לחץ להתדיין בבית דין דתי, וכפועל יוצא מזה היא עלולה דווקא לצמצם את זכות הגישה לערכאות.

[1] ראו למשל: ס"ע (י-ם) 8024-07-11 **קראוט נ' רשת גני הילדים של אגודת ישראל** (2.5.2013), תע"א (ת"א) 12215/09 **בנטל נ' רשת גני הילדים של אגודת ישראל** (12.10.2014), ע"ע (ארצי) 28650-11-17 **עמותת בני ציון נ' עמרני** (20.2.2020).

11. יתרה מזאת, כפי שעולה מחוות הדעת המשפטיות שנמסרו לחברי הכנסת שמקדמים את הצעת החוק שבנידון, הצעת החוק עומדת בניגוד לעמדת הייעוץ המשפטי אשר קבעה שהצעת החוק פועלת להחלשת האחידות וההרמוניה של המערכת המשפטית, ותפגע בזכויות מהותיות של בעלי דין לפי חוקי מגן.[2]

12. על כן, **יש להוריד את ההצעה מסדר היום, בוודאי לאור עמדת הייעוץ המשפטי, כדי למנוע את אפשרות הפגיעה באוכלוסיות מוחלשות אשר צפויות להינזק מהצעת החוק, ולמנוע נזק מהותי לשוויון ולצדק בישראל וחתירה תחת חקיקת המגן**.

בברכה,

עו"ד הילה שרון,
מרכז הסיוע המשפטי
איתך מעכי

עו"ד דיאנה בארון,
מנהלת מדיניות ציבורית ומחקר
קו לעובד

[2] ראו לעניין זה חוות דעת הצעת חוק שיפוט בתי דין דתיים (בוררות), התשע"ה-2015 (פ/1370/20) מטעם הייעוץ המשפטי לוועדת החוקה, חוק ומשפט, מיום 13/11/2017.