



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 50406-10-13

1 11 נובמבר 2013

2

3

לפני:

4

כב' השופט דורי ספיבק

5

NETNAPA CHAIYUN

התובע:

-

טוליפ פרחים בע"מ

הנתבעת:

6

7

פסק דין

8

9 1. בפני בקשה למתן תוקף של פסק דין להסדר גישור, שנחתם בין  
10 המבקש שהינו עובד זר מתאילנד, לבין המשיבה שהיתה מעסיקתו במשך  
11 כחמש שנים. הבקשה הינה לאישור ההסדר בהתאם לתקנה 10 לתקנות בתי  
12 המשפט (גישור), תשנ"ג-1993.

13 2. לבקשה עצמה צורף הסדר גישור שלהלן עיקריו:

14 "הואיל ובעלי הדין ... הסכימו לפנות להליך גישור,  
15 והואיל ובעלי הדין הנ"ל יישבו את כל המחלוקות  
16 ביניהם בתיק הנ"ל והגיעו להסכמה הדדית בהליך של  
17 גישור, לפיכך הוסכם והותנה בין הצדדים וזאת לסילוק  
18 סופי, מלא ומוחלט של כל תביעות הצדדים...  
19 סך של 14,150 ₪ פיצויי פיטורים.

20  
21 הסכומים הנ"ל ישולמו לעובד באמצעות העברה בנקאית  
22 לחשבון הבנק בתאילנד/במזומן לקראת יציאתו של  
23 העובד מהארץ. עם החתימה על הסכם זה אין לעובד  
24 תביעות או דרישות כלשהן מאת המעסיק בכל עניין  
25 הקשור לעבודתו ולסיומה. הצדדים מסכימים כי חתמו  
26 על מסמך זה בדעה צלולה מרצון חופשי וללא כפיה ולחץ  
27 מגורם כלשהו".

28  
29 עוד צורף לבקשה מסמך שכותרתו "הסכמת בעלי דין להליך גישור  
30 והסמכת המגשר" שממנו עולה שהצדדים הסכימו:



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 50406-10-13

- 1 "לברר בדרך של גישור את כל המחלוקות שהתגלו  
2 ביניהם, באמצעות המגשר אהרון קיי. בעלי הדין  
3 מצהירים כי הם מבינים שדינו של הסכם גישור כדין  
4 חוזה שבית המשפט רשאי לתת לו תוקף של פסק דין.  
5 בעלי הדין מסמיכים את המגשר ונותנים לו ייפוי כח  
6 לבצע את כל הדרוש, לחתום בשמם ולהגיש כל בקשה  
7 לכל בית משפט ו/או בית דין, על מנת לתת להסכם  
8 גישור תוקף של פסק דין".  
9
- 10 כן צורף לבקשה תצהיר של המגשר, מר אהרון קיי, שבו הוא הצהיר  
11 שהינו שולט היטב ששפה התאית, שהוא תרגם בפני העובד את כל הכתוב  
12 בהסדר הגישור, והוא אישר בפניו כי הבין את האמור במסמך ואת  
13 המשמעויות הנובעות ממנו.
- 14 3. ביום 27.10.13 הוריתי לצדדים עצמם וכן למגשר להתייצב לדיון קצר  
15 בבקשה, אותו קבעתי ליום 10.11.13. ביום 31.10.13 הגיש המגשר בקשה  
16 לביטול הדיון שנקבע למעמד הצדדים, ולאישור הסדר הפשרה ללא דיון.  
17 המגשר היפנה למספר מקרים קודמים שבהם אישר בית דין זה, כמו גם בתי  
18 דין אחרים, הסדרי גישור דומים שערך, ללא קיום דיון במעמד הצדדים.  
19 בהחלטה נוספת שניתנה על ידי, קבעתי שעל המגשר ונציג הנתבעת להתייצב  
20 בכל זאת לדיון קצר בבקשה. זאת, בהתאם להוראת תקנה 9 (ג) לתקנות בתי  
21 המשפט (גישור) התשנ"ג-1993, הקובעת כי בית הדין רשאי לזמן את בעלי  
22 הדין "כדי שיתנו לו הסברים על הסדר הגישור". יחד עם זאת הבהרתי,  
23 לאור הצהרת המגשר שהתובע כבר עזב את הארץ חזרה לתאילנד, שאין  
24 התובע נדרש להתייצב לדיון.
- 25 4. אתמול התקיים בפני דיון בבקשה, אליו לא התייצב נציג הנתבעת,  
26 מסיבות שלא הובהרו. במהלך הדיון מסר המגשר לפרוטוקול את הפרטים  
27 הבאים אודותיו ואודות "הליך הגישור" שערך:
- 28 "שפת האם שלי תאילנדית, העברית שלי... היא טובה  
29 אך לא ברמה של צבר... אני למדתי גישור בגומא, לפני  
30 כן עבדתי בתור מתורגמן בבית משפט, היום יש הרבה  
31 סכסוכים בין תאילנדים עובדים בחקלאות וחשבתי שזה  
32 עבודה טובה להיות מגשר... סגרנו על הסכום של 14,150  
33 ש"ח העובד מאוד מרוצה, הוא סיפר לי שחבר שלו הלך  
34 לעו"ד והוא לקח לו 25% ונשאר לו 8,000 ש"ח, לכן העובד  
35 בתיק הזה היה מאוד מרוצה לקבל את הסכום הזה.  
36
- 37 לשאלת בית הדין כמה זמן העובד עבד אני משיב שהוא  
38 עבד כ-5 שנים, אני בדקתי עם העובד ועם החקלאי ושני  
39 הצדדים אומרים אותו הדבר, אני לא נכנסתי לעומק, לא  
40 בדקתי את התלושים עצמם, מהמידע שהוא נתן לי



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 50406-10-13

1 דיברתי עם העובד והחקלאי וזה היה אותו הדבר,  
2 שניהם היו מתואמים. לשאלת בית הדין כיצד הגעתי  
3 לסכום של הגישור, החקלאי הסכים לתת את הסכום  
4 הזה והעובד הסכים לקבל את זה. המעסיק נתן את  
5 הסכום הזה והעובד הסכים והוא מאוד מרוצה. לשאלת  
6 בית הדין אני לא יודע כמה שעות העובד עבד, אני יודע  
7 שהוא עבד 5 שנים. אני המגשר, אני לא למדתי דיני  
8 עבודה. לשאלת בית הדין כיצד הגיעו אליך אני משיב  
9 שאחרי ששימשתי כמתורגמן לתאילנדית גם בבית הדין  
10 וגם בבתי משפט אז מכירים אותי החקלאים בכל הארץ  
11 שעובדים עם עובדים תאילנדים".  
12  
13

### 14 דיון והכרעה

15 5. לבתי הדין לעבודה מוגשות בעת האחרונה מספר גובר והולך של  
16 בקשות הדומות לבקשה המונחת לפני, שבהן מתבקשים שופטי ורשמי בתי  
17 נדין לאשר הסדרי גישור שנחתמו בין עובדים למעסיקים בסמוך למועד  
18 ניתוק יחסי עובד ומעביד, דהיינו בלא שהוגשה לבית הדין תביעה מצד  
19 העובד.

20 6. כך בין היתר, המגשר שערך את הסדר הגישור שאני מתבקש לאשרו  
21 הגיש לאחרונה לא פחות משש בקשות דומות, שכולן אושרו בהחלטות  
22 קצרות. המגשר אף הפנה אותי לאותן החלטות, כדלקמן: סע"ש  
23 24823-08-13 (ניתנה ביום 18.8.13); סע"ש 44350-09-13 (ניתנה ביום  
24 7.10.13); סע"ש 33194-10-13 (ניתנה ביום 20.10.13); סע"ש 48025-10-13  
25 (ניתנה ביום 22.10.13); סע"ש 8331-11-13 (ניתנה ביום 6.11.13).

26 7. אקדים ואומר שבניגוד לשופטים ולרשמים שאישרו בקשות דומות,  
27 דעתי היא כי דין הבקשה המונחת לפני להידחות. להלן אסביר כיצד הגעתי  
28 למסקנה זו.

29 8. סמכותו של בית דין זה לאפשר הסדרי גישור קבועה בסעיף 79 לחוק  
30 בתי המשפט [נוסח משולב], תשמ"ד-1984. המחוקק קבע, בין היתר, את  
31 סמכות בין הדין לתת להסדר גישור אליו הגיעו הצדדים תוקף של פסק דין  
32 "אף אם לא הוגשה תובענה באותו סכסוך" (סעיף 79(ח) לחוק). תקנה 10  
33 לתקנות בתי המשפט (גישור) התשנ"ג-1993 קובעת את הפרוצדורה שבה  
34 צריכה להיות מוגשת בקשה לאישור הסדר שכזה, כדלקמן:



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 50406-10-13

- 1 (א) בקשה למתן תוקף של פסק דין להסדר גישור לפי  
2 סעיף 79ג(ח) לחוק תוגש בדרך של המרצת פתיחה בידי  
3 הצדדים לסכסוך שחתמו על הסדר הגישור או מי מהם.  
4  
5 (ב) בבקשה יפורטו עובדות הסכסוך ופרטי הסדר  
6 הגישור, ויצורפו לה הסדר גישור, ההסכם שנחתם בין  
7 הצדדים לסכסוך לבין המגשר ותצהיר לאימות העובדות  
8 המשמשות יסוד לבקשה.  
9  
10 (ג) בקשה לפי תקנה זו תוגש לבית המשפט שהוא בעל  
11 הסמכות העניינית והמקומית לדון בתובענה נושא  
12 הסכסוך.  
13  
14 (ד) בתקנה זו, "סכסוך" – מצב שבו קיימת עילה  
15 לתביעת זכות.  
16  
17

18 9. על אף שכאמור לעיל, בית הדין מוסמך לאשר הסדרי גישור המוגשים  
19 בהתאם לפרוצדורה שלעיל, לדעתי על בית דין זה לבחון בשבע עיניים  
20 בקשות המוגשות לו לאישור הסדר פשרה כמו זה המונח לפני, שנחתם בין  
21 עובד זר שלא היה מיוצג במהלך הגישור, לבין מעסיקו. לדעתי, במסגרת  
22 הפעלת שיקול הדעת בטרם אישורו של הסדר שכזה, אסור שבית הדין  
23 יסתפק אך ורק בבחינה טכנית, דהיינו בבדיקה האם הבקשה הוגשה  
24 בהתאם לפרוצדורה שלעיל הקבועה בתקנות. לדעתי, על בית הדין לבחון  
25 מהותית האם השתכנע שזכויות העובד נשמרו, וכי הגישור לא מהווה נסיון  
26 מצד המעסיק למנוע מהעובד, הלא מיוצג והלא מודע לזכויותיו, לתבוע  
27 בבוא היום זכויות יסוד להן הוא זכאי מכוח משפט העבודה המגן, ואסביר.

28 10. מאז ומימים נוהגים מעסיקים, במועד שבו מסתיימים יחסי עובד  
29 ומעביד, לפעול בדרכים שונות על מנת להבטיח שפיצויי פיטורים ותשלומים  
30 אחרים אותם הם משלמים לעובדיהם עם סיום העבודה, יהיו "גמר חשבון"  
31 סופי מבחינתם, דהיינו שהעובד שסיים את עבודתו אצלם לא יטען בהמשך  
32 הדרך שהוא זכאי מהם לתשלומים נוספים. דרך המלך מבחינת המעסיקים  
33 היתה ועודנה החתמת העובד על "כתב ויתור" שבו הוא מצהיר שעם קבלת  
34 התשלום האחרון מהמעסיק אין לו כל תביעות נוספות מאת מעסיקו. ברם,  
35 על פי ההלכה הפסוקה, פעמים רבות נמנע בית דין זה ממתן תוקף לכתב  
36 ויתור שכזה, שכן:

37 "משפט העבודה בוחן בקפידה את תוקפם של כתבי-  
38 ויתור. עובד אינו יכול לוותר על זכות שנקבעה בחוק מגן  
39 או זכות שהוא אינו מודע לה"  
40



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 50406-10-13

- 1 (דב"ע נד/ 229-3 חמת ארמטורות ויציקות בע"מ נ'  
2 נעים, פד"ע לג 260 (30.11.98); כן ראו דב"ע 2-10 קנטי  
3 נ' דיגיטל (1.6.99), והאסמכתאות שם).  
4
- 5 11. להבנתי, הבקשה המונחת בפני, כמו גם בקשות אחרות מסוג זה  
6 שהוגשו לבתי הדין בעת האחרונה, מהווה מבחינה מעשית נסיון "לעקוף"  
7 את ההלכה הברורה לפיה רבים הם המקרים שבהם לא ניתן תוקף לכתבי  
8 ויתור, וליצור מצב דברים שבו עם תשלום "גמר החשבון" על ידי המעסיק  
9 יהיה העובד מנוע מלתבוע זכויות נוספות, אפילו המדובר בזכויות שהוא  
10 אינו יכול לוותר עליהם. שכן כידוע, עם אישור הסדר הפרשה על ידי בית  
11 הדין, נוצר "מעשה בית דין" והעובד יהיה מנוע בעתיד מלפנות לבית דין זה  
12 ולתבוע את זכויותיו, גם אם קופחו.
- 13 12. המקרה שבפני מדגים היטב את הקושי הגדול באישור הסדר פרשה  
14 מסוג זה. העובד עצמו לא היה מיוצג בתהליך הגישור, לא על ידי עורך דין  
15 ולא על ידי גורם אחר כלשהו. המגשר עצמו הצהיר בדיון שהתקיים בפני  
16 שהוא כלל לא בדק את תלושי השכר של העובד. מכאן, שהוא כלל לא בדק  
17 מבחינה מהותית האם קיבל העובד את שכר המינימום שלו הוא זכאי וכן  
18 האם קיבל רכיבי שכר אחרים להם היה זכאי מכוח משפט העבודה המגן  
19 (ובין היתר: חופשה, פנסיה, הבראה, חגים). המגשר אף לא בדק כלל את  
20 מספר השעות שעבד העובד, ומכאן שלא היתה לו שום דרך לדעת האם קיבל  
21 העובד גמול שעות נוספות כדין או גמול עבודה במנוחה השבועית כדין.  
22 אפילו באשר לגובה פיצויי הפיטורים עליו הסכימו הצדדים (14,150 ₪)  
23 ברור שלא נערכה בדיקה מהותית, שכן המגשר לא ידע לומר בדיון  
24 שהתקיים מה היה תאריך התחלת העבודה, ותאריך סיום, וכל שהצהיר –  
25 וכך נכתב גם בהסדר הגישור עצמו – שמדובר היה בתקופת עבודה של "כ-5  
26 שנים". תחשיב פשוט של גובה פיצויי הפיטורים שלו זכאי עובד שעבד חמש  
27 שנים במשרה מלאה בשכר מינימום חודשי, שהינו כיום 4,300 ₪, מראה  
28 שהעובד שבו מדובר היה זכאי לכאורה לקבל פיצויי פיטורים בסך 21,500  
29 ₪, דהיינו אפילו פיצויי פיטורים הוא קיבל לכאורה באופן חלקי בלבד  
30 (7,350 ₪ פחות ממה שהיה אמור לקבל על יסוד ההנחות שלעיל בדבר היקף  
31 העבודה ותקופת העבודה, ובהנחה שאכן היה זכאי לפיצויי פיטורים).
- 32 13. נוכח כל האמור, ברור שהסדר הגישור אותו התבקשתי לאשר מקפח,  
33 ולו לכאורה, את זכויות העובד, ומכל מקום הוא נחתם בטרם נערכה בדיקה  
34 יסודית על ידי מאן דהו שלא זה מצב הדברים. על כן, דין הבקשה לאישור  
35 הסדר הגישור להידחות, וכך אני מורה.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 50406-10-13

1

2

הערה בדבר זכותם של עובדים זרים לייצוג משפטי

3 14. בטרם אחרתום החלטה זו, אציין שלא נעלמה מעיני טענת המגשר,  
4 לפיה העובד במקרה שלפני היה "מאוד מרוצה" מתוצאות הליך הגישור,  
5 שכן נגבו ממנו 500 ₪ כדמי גישור בלבד, בעוד שחברו שפנה בנסיבות דומות  
6 לעורך דין נאלץ לשלם לו כשכר טירחה לא פחות מ- 25% מהסכום שהציע  
7 לו המעביד, ונותר בכיסו סך של 8,000 ₪ בלבד. אדגיש ואבהיר שאין לי כל  
8 דרך לדעת האם הצהרתו זו של המגשר, בדבר שיעור שכר הטירחה שגבה  
9 אותו עורך דין פלוני מעובד זר האלמוני שפנה אליו לקבלת ייצוג, הינה  
10 נכונה, אם לאו.

11 ברם, בין אם נכון הדבר ובין אם לאו, דעתי היא שייתכן שהגיעה  
12 השעה לדאוג לכך שעובדים זרים המסיימים לעבוד בישראל יזכו לסיוע  
13 משפטי, ללא תשלום או בתשלום מינימלי, על מנת שגורם אובייקטיבי  
14 יוודא שאכן קיבלו את כל המגיע להם בטרם הם עוזבים את הארץ, וככל  
15 שלא כך, יפעל אל מול המעסיק לתשלום כל המגיע.

16 15. לא מיותר להזכיר כאן, שבפסק דין שניתן על ידי בית המשפט העליון  
17 בשנת 2006 (בגץ 4542/02 עמותת "קו לעובד" נ' ממשלת ישראל, פ"ד סא  
18 (1) 346 (30.3.06)) תיאר כבוד השופט אדמונד לוי במילים הקשות הבאות  
19 את מציאות העסקתם של עובדים זרים בישראל בשנים שקדמו למועד מתן  
20 אותו פסק דין:

21 "בחינת מציאות העסקתם של עובדים זרים בישראל  
22 במהלך שנים אלו מגלה תמונה קשה ומכבידה... השכר  
23 המשתלם לעובדים זרים הנו, על-פי רוב, נמוך, תכופות  
24 אף משכר-המינימום... אף תנאי העבודה והמחיייה  
25 המוצעים לעובדים זרים – ירודים, ונמצא כי רבים מהם  
26 מתגוררים בצפיפות רבה ובתנאי-דיוור קשים... הם אינם  
27 נהנים מהגנתה האפקטיבית של חקיקת המגן... הם  
28 חשופים להתעמרות, ניצול ועושה... ומתקשים – בין  
29 היתר בשל היעדר הידע והממון הנדרשים לצורך ניהול  
30 הליך משפטי, והתלות הרבה במעסיקיהם – להביא את  
31 עניינם לפתחן של ערכאות....".

32

33 16. בשנים שחלפו מאז ניתן פסק דין קו לעובד נעשו לא מעט תיקונים  
34 בחוק עובדים זרים, תשנ"א-1991 ובדינים אחרים הנוגעים לזכויות עובדים  
35 זרים בישראל, רובם ככולם במטרה לשפר את ההגנה על תנאי העסקתם של



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 50406-10-13

1 עובדים זרים בישראל. יש יסוד להניח שתמונת המצב הקשה שצויירה על  
2 ידי כב' השופט לוי באותה פרשה השתפרה מאז. ברם, מה שבוודאי לא  
3 השתנה הוא מצב הדברים – שדוגמא מובהקת לו ניתן למצוא במקרה  
4 שהובא בפני – שבו עובדים זרים המסיימים את עבודתם בישראל עומדים  
5 בפני הדילמה הקשה: או לוותר על ייצוג משפטי בכלל, שכן זה יקר מדי  
6 עבורם, או לחלופין, ועל אף שהפרוטה אינה מצוייה בכיסה, להסכים לשלם  
7 לעורך דין שייצג אותם חלק משמעותי מתוך סכומי הכסף הלא גבוהים  
8 שהרוויחו בזיעת אפם, והכל כדי לעמוד על זכויותיהם הקוגנטיות. מצב  
9 דברים זה אפשר לשנות, וצריך לדעתי לשנות.

10 17. על כן אני מורה למזכירות בית הדין להעביר את החלטתי זו הן לידי  
11 "הממונה על זכויות עובדים זרים בתחום העבודה" במשרד הכלכלה, והן  
12 לידי ראש האגף לסיוע משפטי במשרד המשפטים, על מנת שיבחנו  
13 האפשרות, במידת הניתן, לעשות לתיקון המצב.

14

15 סוף דבר

16 18. הבקשה נדחית, ללא צו להוצאות.

17 תשומת ליבה של מזכירות בית הדין להוראתי לשלוח החלטה זו  
18 לגורמים המצויינים בסעיף 17 לעיל.

19

20 **על החלטה זו ניתן להגיש ערעור לבית הדין הארצי לעבודה, בתוך 30**  
21 **יום ממועד קבלתה.**

22

23 **ניתנה היום, ח' כסלו תשע"ד, (11 נובמבר 2013), בהעדר הצדדים ותישלח אליהם.**

24

דורי ספיבק, שופט

25

26