

## עיקרי הפעילות של

### הקליניקה לזכויות עובדים

בשנת הלימודים תשע"ח - 2017-2018



מבוסס על דו"ח סיכום הפעילות השנתי

של מערך הקליניקות המשפטיות ע"ש אלגה צגלה

שהוגש למועצת הפקולטה למשפטים - אוניברסיטת תל אביב

באוקטובר 2018

נוסח פומבי מלא של הדו"ח נמצא באתר הקליניקות [כאן](#).

ליטיגציה עקרונית

- הוגשה תביעה על סך כ-1,800,000 ש"ח, משותפת לחמישה עובדי בניין טורקים, אשר הועסקו בחברת יילמזלר הטורקית, הרשומה ופועלת בישראל. התביעה שהוגשה כוללת שני חלקים: דרישה לפיצוי בגין שלל ההפרות של חוקי העבודה הישראלים, וניסיון חדשני לבסס עילת תביעה אזרחית המגדירה העסקה פוגענית העולה כדי החזקה בתנאי עבודת/עבודות כפייה. ברקע התביעה עומדת גם המגמה להרחיב את ההתקשרויות של מדינת ישראל עם חברות ביצוע בענף הבניין - כלומר חברות זרות שפועלות בישראל ומעסיקות עובדים זרים ממדינתן.
- ההתקשרות עם מטפלות משפחתונים, הנמצאים תחת פיקוח משרד העבודה, נעשית במסגרת חוזים למתן שירותים עבור הגופים המפעילים, ולא במסגרת יחסי עובד-מעביד. בהתאם, המטפלות מוגדרות כעוסקות עצמאיות, אך בפועל, הן לא נהנות מהיתרונות העומדים לרשותן של בעלת עסק עצמאי מחד, ומאידך אינן זכאיות לזכויות המוענקות לשכירות מכוח חוקי המגן וצווי ההרחבה. התגמול המשולם להן בפועל הוא נמוך באופן בלתי סביר ובלתי מידתי, דן את המטפלות לחיי עוני, ופוגע פגיעה ממשית בכבודן. בשלב זה, אנו בסיומו של הכנת מכתב מיצוי הליכים, והגשנו בקשת חופש מידע בנוגע לזוויות שונות של ההסדר. עם פתיחת שנת הלימודים ולאחר קבלת מענה מהמדינה נעבוד על העתירה עצמה.
- נושא **שכר עבודת אסירים** מטופל על ידי הקליניקה בשיתוף פעולה עם הקליניקה לזכויות בהליך הפלילי. אסירים בישראל מחויבים מכוח החוק לעבוד בתקופת מאסרם. מול החובה לעבוד, קיימת זכות לתגמול כספי עבור העבודה, אלא שזה עומד על סכום לא סביר, שאינו תואם את ההלכות שנקבעו על ידי ביהמ"ש העליון, את מחויבות מדינת ישראל לפי הדין הבינלאומי ואת הפרשנות הראויה להוראות חוק העונשין. הקליניקות ערכו מיצוי הליכים לצורך הגשת עתירת אסיר בנושא. עם פתיחת שנת הלימודים האקדמית תוכן ותוגש עתירת אסיר. במקביל עבדו הסטודנטים על בקשה לפי חוק חופש המידע ועל הכנת מיצוי הליכים העוסק בכלל ההסדר של תעסוקת האסירים, שכן אנו שוקלים גם הגשת עתירה לבג"ץ בנושא.
- עובדת אשר הועסקה כמנהלת חשבונות ביישוב מגוריה נאלצה לעבוד תחת **לחץ רב של הממונים עליה שלא תצא לחופשת לידה**, אלא שתמשיך לעבוד במהלכה. התיק מעלה שאלות רלבנטיות מאד של שילוב עבודה ומשפחה, והקשיים שחוות נשים בשוק העבודה סביב תקופת ההיריון הלידה וההורות. הסטודנטיות עבדו על מכתב מיצוי ההליכים שהכנתו תסתיים בשנת הלימודים שבפתח.
- הקליניקה הגישה תביעה בשם סגן מנהל פנימייה כנגד מעסיקתנו בטענה כי פוטר שלא כדין. לטענת התובע, הוא פוטר בשל השקפת עולמו וההתנגדות אשר הביע למדיניות מפלה הדוגלת באיסור קשרים רומנטיים בין חניכים ערבים וחניכות יהודיות בפנימייה. תביעת העובד נדחתה בבית הדין האזורי, תוך שנקבעו על ידי בית הדין קביעות משפטיות שגויות, לטעמנו, גם ביחס לעילות התביעה וגם לגבי משמעות הפרקטיקה של הקלטה במקום העבודה, אותה ביצע העובד בתיק זה. בתחילת השנה התקיים בבית הדין הארצי דיון בערעור שהגישה הקליניקה על פסק הדין, לאחר שהוגשו על ידינו סיכומים מפורטים. טענות התובע לגבי

הסיבות לפיטוריו נדחו ונקבע שפוטר בשל אי התאמה, אולם התקבלו טענותינו המשפטיות ביחס לסוגיית ההקלטה במקום העבודה ונקבע כי פרקטיקה זו אינה אסורה או חסרת תום לב בהגדרה, אלא יש לבחון כל מקרה לגופו, ולהפריד בין משמעות עצם ביצוע ההקלטה לבין נושא הקבילות והמשקל של ההקלטה כראיה, אותם יש לבחון בהתאם לכללים המקובלים של קבילות ומשקל

- הקליניקה הגישה תביעה בעניינה של עובדת אשר הגישה מועמדות למשרה שעל פני הדברים היא עומדת בכל דרישותיה, אולם המעסיק החליט לקטוע את הליך המיון שלה לאחר שהתברר לו שהעובדת בהריון מתקדם. התיק נקבע להליך גישור בבית הדין לעבודה. הגישור הסתיים בהצלחה, בפשרה לשביעות רצון הלקוחה, בסך 50,000 ש"ח הכפופה לסעיף סודיות.
- הקליניקה שלחה (בסיום שנת הלימודים הקודמת) מכתב מיצוי הליכים בשמה של עובדת שקיבלה הודעה על סיום עבודתה כסייעת בגן עירייה בשל הגיעה לגיל פרישה. העובדת הביעה את רצונה להישאר בעבודה, אך המעסיק סירב לשמוע את בקשתה. בתחילת שנת הלימודים, ובטרם הוחל בהכנת התביעה, המעסיק פנה לעובדת והחזיר אותה לעבודתה הקודמת ועל כן הטיפול בתיק הסתיים
- הוכן מכתב מיצוי הליכים שני (תגובה למעסיק על תגובתו למכתב מיצוי ההליכים הראשון) וטיוטת תביעה לבית הדין לעבודה בעניינה של עובדת לשעבר של ארגון, הסובלת מנכות פיזית חמורה. העובדת התפטרה מהארגון לאחר שהתבקשה שזוגתה, ערביה נוצרייה, לא תתלווה אליה לעבודה, למרות שכאשר היא ליוותה אותה לעבודה זה היה כמחליפתה של העובדת הסיעודית, ועל מנת לסייע לה בפעולות פיזיות הנובעות מנכותה. בשל מצבה הרפואי ונסיבותיה האישיות ביקשה העובדת לקדם הליך פשרה בתיק, אך משזה לא שצלח, הוחלט בעת הזו, יחד עם הלקוחה, על הקפאת הטיפול בתיק.

### **התארגנות עובדים**

בשנת 2006 הוקם בקליניקה פרויקט ראשוני מסוגו בארץ- לעידוד, סיוע וליווי התארגנות עובדים במקום עבודתם. במסגרת הפרויקט, הקליניקה ליוותה את מהלך ההקמה של ארגון עובדים כללי חדש בישראל, בשם "כוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי", אשר מטרתו העיקרית היא העצמת הפעילות לארגון עובדים לא-מאורגנים, ובתוך כך בניית מודל דמוקרטי יותר של ארגון עובדים כללי מזה אשר מוכר בארץ, מודל המבוסס על כוחם של העובדים עצמם. הקליניקה ממשיכה ללוות ולסייע לארגון כוח לעובדים במהלך זה.

- מזה שש שנים מלווה הקליניקה את הסגל הזוטר במכללה האקדמית תל אביב יפו. הטיפול בהתארגנות זו יסתיים השנה, מכיוון שבחלוף 6 שנות ליווי יש קושי להכניס את הסטודנטים בעובי הקורה של טיפול כה מתמשך, ולצד זאת לאחר שיתר הסגלים במכללה התאגדו גם הם בכוח לעובדים, ומלווים על ידי עורכת דין אחרת, יש הגיון מערכתי בכך שכלל הסגלים ילוו על ידה.
- החברה לפיתוח תיאטרון, מוזיקה, אומנות ומחול הינה חברת בת עירונית של עיריית חולון אשר מפעילה את מוסדות התרבות בעיר. התאגדות עובדי החברה התגבשה על רקע תנאי העסקה ושכר שאינם הולמים את עבודתם ותרומתם, בלי כל ביטוי לוותק ובלי ביטחון תעסוקתי. לאחר שהצדדים הגיעו למבוי סתום, בין היתר על רקע קצב ניהול המו"מ וההצעה

הכלכלית הנמוכה שהוצעה במסגרתו, הוכרז סכסוך עבודה והתקיימה שביתה מתגלגלת במשך כמה שבועות. השביתה הובילה לחידוש המו"מ ולהצגת הצעה כלכלית משופרת מצד ההנהלה. בשנת הלימודים הנוכחית התקיים מו"מ אינטנסיבי בין הצדדים, שהוביל לטיוטה מוסכמת של הסכם קיבוצי ראשון, שהוגש לאישור הממונה על השכר באוצר בחודש מאי 2018.

#### קידום חקיקה ומדיניות בתחום זכויות העובדים

- סבסוד מסגרות לילדים עד גיל שלוש על ידי משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים נועד לקדם את שילובן של אמהות בשוק העבודה, מתוך הכרה בחשיבות של השתתפותן הפעילה במשק הישראלי. סעיף 4(א)(1)(ב) למבחנים עבור המעונות קובע כי הזכאות לתמיכה לאם שנמצאת בתקופת לידה והורות תהא למשך תקופה של 15 שבועות מיום התחלת חופשת הלידה על אף שתקופת הלידה וההורות בחוק עבודת נשים כוללת כיום 26 שבועות. איבוד התמיכה בסבסוד מעונות יום מהווה תמריץ שלילי לאימהות שלא לממש את חופשת הלידה שלהן במלואה ולשוב לעבודתן בתום 15 שבועות. הקליניקה שלחה מכתב לממונה על האגף למעונות יום בבקשה לתקן את הסתירה שנוצרה ולעדכן את מבחני התמיכה כך שיאפשרו לאמהות לממש את זכותן לחופשת לידה בת 26 שבועות המוקנית להן על פי חוק בלי שתיפגע התמיכה בהן. פנייה זו, שנשלחה עוד בחודש מאי, טרם נענתה, ועל כן שלחנו תזכורת ופנייה לממונה על פניות הציבור במשרד.
- הקליניקה פנתה בשנה"ל הקודמת להנהלת בתי המשפט בבקשה לקדם פיתרון לבעיה של הפערים בין השמות הרשמיים של חברות לבין השמות בהם הן מוכרות לעיתים בציבור. בהתאם לבעיה זו, נפגע עיקרון פומביות הדיון ונפגעת השקיפות בהליך המשפטי. כך נוצר אי שוויון בין עובדים, שמידע על אודות הליכים משפטיים שהם מנהלים גלוי וחשוף לכל, לבין המעסיקים ששם המוכר בציבור שונה משם המשפטי, ועל כן זוכים לאנונימיות מסוימת בהקשר זה. פנינו השנה למחלקת ייעוץ וחקיקה במשרד המשפטים והרחבנו לגבי הפגיעה הנגרמת בפומביות הדיון וכפועל יוצא, בשקיפות ההליך המשפטי. ביקשנו כי יישקל תיקון מתאים של תקנות סדר הדין הרלבנטיות, כך שיחייבו את הצדדים להליך המשפטי לציין בכתבי הטענות את השם המוכר של החברה שהיא צד להליך, אם קיים שם כזה, וכן יחייבו את השופטים לציין את השם המוכר בעת ניהול פרוטוקול וכן בעריכת החלטות ופסקי דין. המכתב נמצא בטיפול מחלקת ייעוץ וחקיקה אזרחי, ואנו ממתינים לתשובתה.
- פרויקט המוניטורינג בוחן את הליך יישום החוק לעידוד שילוב וקידום נשים בעבודה, והתאמת מקומות עבודה לנשים, אשר מאז חקיקתו יושם פעם אחת בלבד, למרות שהוראותיו קובעות כי הפרסים והאותות מכוחו יוענקו אחת לשנה. השנה נשלחו פניות בנושא אל מבקר המדינה ואל חברות כנסת שונות, והחלנו לשקול פנייה לבג"ץ בעתירה נגד אי יישום החוק. בשלב זה הסתבר כי החוק עבר לסמכות נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה ועל כן אנו מנסות לבחון את השפעת המעבר לנציבות על הצלחת יישום החוק, ולהמשיך לפעול בשיתוף פעולה כדי לקדם את יישום החוק, בטרם יוחלט על פניה לערכאות.
- כחלק ממחקר משפטי שנעשה לגבי הקשיים הרלוונטיים לאוכלוסיית הכפר ג'סר א-זרקא, הבחנו כי אחוז המממשים של מענק העבודה באוכלוסייה הערבית הוא נמוך משמעותית ביחס

לשיעור המיצוי הכללי. פנינו לרשות המיסים בבקשה לדעת אילו צעדים נעשים לקידום מיצוי זכות זו בחברה הערבית. בנוסף, ביקשנו לקבל נתונים לגבי שיעור מיצוי הזכות שבנדון בקרב התושבים בג'סר, לאחר שהסתבר כי לא ניתן למצוא פילוח של מיצוי הזכות לפי יישובים, על אף נחיצותו לצורך קיום פעילות להעלאת אחוזי המיצוי. בנוסף, ביקשנו להסב את תשומת ליבה של רשות המיסים כי אחד השיפורים שהוכנסו במערך הגשת הבקשות למענק עבודה הוא האפשרות להגשת תביעה למענק עבודה דרך אתר האינטרנט. אולם, אפשרות זו קיימת בשפה העברית בלבד, ולא הונגשה לערבית.

## **הרצאות ופרויקטים קהילתיים**

### **ג'סר א-זרקא**

פעילות זו נעשית במסגרת פרויקט לקידום כלכלי תעסוקתי בכפר, במימון תוכנית MEPI של ממשלת ארה"ב, בשיתוף פעולה עם בית ההארכה המקומי ג'וחא גסטהאוס, מרכז מוסאוא ועוד. יעדי הקליניקה הם העברת ידע בזכויות עובדים ל-150 מתושבי ג'סר, ול-10 נציגים של החברה האזרחית שיוכלו להנחיל בהמשך את הידע לתושבים נוספים. עד כה, הועברו 6 הרצאות בשני בתי הספר התיכוניים בכפר, לכ-200 נערות ונערים (רובם עובדים), ועוד 2 הרצאות לכ-25 עובדים בוגרים. בהמשך יועברו הרצאות נוספות לעובדי המועצה ולעובדים נוספים בכפר.

### **מחלקת הרווחה בפתח תקווה**

הועברו 2 הרצאות בנושא זכויות עובדים לתושבי העיר המקבלים שירותים שונים בתחומים של קידום תעסוקה. בנוסף הקליניקה מהווה כתובת לפניות של הגורמים המקצועיים במחלקה בסוגיות שעולות מהתושבים בתחום דיני העבודה ומספקת ייעוץ שוטף בנושאים אלה.