

11 באוקטובר 2026

לכבוד
השופט אילן איטח
נשיא בית הדין הארצי לעבודה
השופט צחי עוזיאל
מנהל בתי המשפט
שלום רב,

**הנדון: בקשה לקביעת הנחיות ופיקוח בעניין אישור הסדרי גישור של עובדים
זרים בענף החקלאות בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע**

אני פונה לכבודכם בשם האגודה לזכויות האזרח בישראל ובשם קו לעובד, ארגונים הפועלים להגנה על זכויותיהן של אוכלוסיות מוחלשות, ובכלל זה מהגרות ומהגרי עבודה, בבקשה להביא לידיעתכם תופעה המעוררת חשש ממשי לפגיעה בזכויות יסוד של עובדי חקלאות מתאילנד בחסות בית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע, ולבקש קביעת הנחיות ובחינה מערכתית מתאימות.

א. הרקע

1. לפי מידע שהובא לידיעתנו באחרונה, בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע מוגשות בקשות רבות – עשרות בחודש – למתן תוקף של פסק דין להסדרים הנחזים להיות הסדרי גישור בין חקלאים לבין עובדים תאילנדים. בכל המקרים אותם בדקנו, ההסדרים מקבלים תוקף של פסק דין ללא קיום דיון במעמד העובד, ללא בירור ישיר של רצונו והבנתו, וללא בחינה מספקת של זכויותיו. על פניו, ומההחלטות שניתנות בנוסח זהה וסדרתי כמו גם מהסכומים שבדקנו מדגמית, עולה ספק כבד האם ניתן תוקף כאמור לאחר שבית הדין קיבל פירוט הסכומים המוסכמים ושקל את משמעות הוויתורים הכלולים בהסדר.

2. התופעה אינה נקודתית ואינה נוגעת למקרים חריגים, אלא עולה לכאורה כדי פרקטיקה שיטתית ורחבת היקף. במדגם של פחות מחודש אחד בלבד – מיום 14.9.2026 ועד יום 8.10.2026 – אותרו 32 הליכים בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע, שבהם הוגשו הסדרי גישור בעניינם של עובדי חקלאות מתאילנד וקיבלו תוקף של פסק דין. בכל אחד מן ההליכים הללו, לפי המידע שבידינו, ההסדר אושר ללא דיון מהותי עם העובד, ללא בירור ישיר של הסכמתו העדכנית – ומדעת – ללא בחינה של הבנתו את תוכן ההסדר, וללא בדיקה של פירוט הזכויות, הסכומים, הקיזוזים והוויתורים הכלולים בו.

רשימת התיקים דנא תצורף ותסומן – נספח א'

3. בדיקה רחבה יותר שנערכה באופן מדגמי על ידינו, המשתרעת על פני כחצי שנה לאחור, מחזקת את החשש כי אין מדובר בתקלה מקומית או בכשל נקודתי, אלא במנגנון פעולה קבוע: לא איתרנו בבדיקה מדגמית ולו מקרה אחד בבית הדין האזורי בבאר שבע, שבו הסדר גישור של עובד מתאילנד בענף החקלאות נבחן לגופו, התקיים בו דיון עם העובד עם מתורגמן לשפתו, או

נבדקו בו באופן ממשי הבנת העובד, נסיבות החתימה, תרגום ההסדר, פירוט זכויותיו או סבירות הוויתור.

4. מן הבדיקה עולה עוד כי קטגוריית ההליכים הזו מורכבת, הלכה למעשה, כמעט אך ורק מהסדרים שבין חקלאים לבין עובדים תאילנדים. כלומר, הליך הגישור אינו משמש בבית הדין בהקשר זה ככלי כללי ורב-צדדי ליישוב סכסוכי עבודה, אלא כמסלול ייחודי, סדרתי ומהיר לסיום תביעותיהם או תביעותיהם הפוטנציאליות של עובדי חקלאות מתאילנד.

5. זהו מצב חמור ביותר, הדורש התערבותכם הדחופה. דווקא הקבוצה החשופה ביותר לקשיי שפה, בידוד גאוגרפי, תלות במעסיק, מחסור במידע ובייצוג, ועזיבה קרובה של ישראל, היא הקבוצה שלגביה מופעל מסלול המאיים בפועל כל בקרה שיפוטית מהותית. במצב כזה, מתן תוקף שיפוט אוטומטי להסדרים אינו רק סטייה מחובת הזהירות המוגברת שנקבעה בפסיקה ביחס לעובדים זרים, אלא עלול להפוך את בית הדין לחוליה במנגנון של סילוק המוני של זכויות עבודה קוגנטיות, ללא ודאות שהעובדים יודעים על אילו זכויות הם מוותרים, מהו שוויין, ואם הסכמתם ניתנה באופן חופשי, מודע ומושכל.

6. כידוע, מתן תוקף של פסק דין להסדר גישור יוצר מעשה בית דין ועלול לחסום את דרכו של העובד לתבוע בעתיד זכויות המוקנות לו לפי משפט העבודה המגן. בית הדין האזורי לעבודה בחיפה עמד על כך שמתן תוקף להסדר גישור חוסם את האפשרות של העובד לשוב ולתבוע את זכויותיו, גם אם אלו מגיעות לו על פי דין, ועל כן נדרשת זהירות מיוחדת בטרם אישורו. עמדה זו אכן מבוטאת בהחלטות של בתי דין אזוריים, אשר מתבקשים ליתן תוקף כאמור להסדרי גישור (ר' למשל, סע"ש (אזורי חי') GITSADA WANGLA14194-09-22 **נ' שדה דן ושגב ושות'**, פסקאות 10-11 (1.11.2022)).

7. מאפייניה הייחודיים של אוכלוסיית עובדי החקלאות מתאילנד מחייבת הקפדה מיוחדת על פיקוח וזהירות מרבית באישור הסדרי גישור. מדובר במבנה העסקה אשר בו פערי הכוחות מול המעסיקים; קשיי שפה; היעדר היכרות עם הדין הישראלי; תלות כלכלית ומעשית במעסיק; מגורים באזורים חקלאיים מרוחקים; וקושי ממשי בקבלת מידע, ייעוץ משפטי וסיוע חיצוני – מעמיקים באופן קיצוני את פגיעותם של מהגרי העבודה לניצול. הפריפריאליות הגאוגרפית, התרבותית והלשונית של הענף מחלישה את יכולת העובדים לעמוד על זכויותיהם ומגבירה את חשיפתם לניצול, ולגורמים אשר פועלים ביחד כדי להדירם מזכויות המגן. זאת, בין היתר בשל תלות במתווכים, בלשכות ובגורמים המזוהים עם המעסיק (ר' אבינעם כהן ויהל קורלנדר, "ענף החקלאות כאתר של סחר בבני אדם למטרות עבדות ועבודת כפייה: בין גיוס מהגרים לזכויות עובדים", **משפט, חברה ותרבות**, כרך ו': סחר בבני אדם בישראל, 239, עמ' 261-263 (2023)). בית המשפט העליון הכיר בכך שעובדים זרים בחקלאות הם מאוכלוסיות העובדים הפגיעות ביותר במשק, המתמודדות עם פערי כוחות מבניים, קשיי שפה, מעמד ארעי, מגבלות מעשיות על מעבר בין מעסיקים, והפרות זכויות הנוגעות לשכר, לזכויות סוציאליות, לשעות עבודה ולתנאי מחיה (בג"ץ 4296/19 **פונסק נ' שר האוצר**, פסקה 12 לפסק דינה של השופטת ברון (16.9.2020)).

8. מנתונים וממקורות שנצברו לאורך השנים עולה תמונה עקבית של קשיים חריפים בענף החקלאות בכל הנוגע לתשלום מלוא הזכויות הסוציאליות. לא אחת, בישיבות סגורות ואף

בפומבי בוועדות הכנסת, גורמי ממשלה עצמם הכירו בתופעה של החתמת עובדים שסיימו את עבודתם על כתבי ויתור תמורת תשלום חלקי, לעיתים לקראת יציאתם מישראל, ולאחר מכן מתקבלות תלונות של עובדים שהבינו בדיעבד את משמעות הויתור.

9. על רקע זה, אישור הסדרים שאינם מפורטים, אינם מתורגמים ומוסברים באופן אפקטיבי, ואינם נבחנים בדיון ישיר עם העובד, ושבהם אף לא ידוע אם העובד מיוצג - עלול ליתן גושפנקה שיפוטית לויתור על זכויות קוגנטיות בלי שהוכחה הסכמה מדעת.

ב. המסגרת הנורמטיבית

10. תקנה 9 לתקנות בתי המשפט (גישור), התשנ"ג-1993 קובעת כי הסדר גישור ייערך בכתב, יפרט את כלל התנאים ליישוב הסכסוך, ייחתם בידי בעלי הדין ויקוים בחתימת המגשר. לאחר חתימת הסדר הגישור על המגשר להודיע לבית המשפט, ואם בעלי הדין מבקשים להעניק להסדר תוקף של פסק דין – לצרף את ההסדר להודעתו. בית המשפט רשאי לזמן את בעלי הדין כדי לקבל הסברים על הסדר הגישור.

11. בית המשפט העליון קבע כי ההסכמה לחתימה על הסדר גישור אינה זהה להסכמה למתן תוקף של פסק דין. בקשה למתן תוקף כאמור מחייבת הסכמה נפרדת ועצמאית של שני הצדדים, וההסדר אמור להיות מוגש באמצעות המגשר (בע"מ 8769/08 פלוני נ' פלונית, פסקאות כ"ה-כ"ו (31.12.2008)).

12. בית הדין הארצי לעבודה הבהיר במפורש שמתן תוקף להסכם גישור או פשרה אינו אוטומטי, וכי בית הדין צריך לבחון אם בנסיבות העניין יש צורך בדיון לצורך קבלת הסברים ובירור נסיבות חתימת ההסכם ותוקפו. בית הדין הארצי הדגיש, כי נדרשת רגישות מיוחדת כאשר מדובר באוכלוסייה מוחלשת, כגון עובדים זרים, ובפרט כאשר העובד לא היה מיוצג במשא ומתן לכריתת ההסכם (ע"ע (ארצי) 15721-07-19 THEERAPHAT MAOLEE - שלמה דוד בע"מ, פסקה 19 (26.7.2020)).

13. ואכן, הניסיון מלמד כי בחלק מהמקרים ובחלק מבתי הדין מיושמת הלכת בית הדין הארצי. כך, בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב דחה בקשה לאישור הסכם פשרה בעניינו של עובד זר, בין היתר משום שהעובד לא היה מיוצג בעת גיבוש ההסכם, משום שההסכם לא הוגש לעיון בית הדין, ומשום שלא הובהר איזו בדיקה נערכה ביחס לזכויות העובד ועל ידי מי (סע"ש (אזורי ת"א) 3156-12-19 EBIRAM STEPHEN KOJO - פ.גראס שיווק ונעליים 2006 בע"מ, פסקאות 28-32 (10.6.2022)). כך אף נקבע בעניין מוקדם יותר כי בבחינת הסדר פשרה או גישור בין מעסיק לבין עובד זר בלתי מיוצג, אין להסתפק בבדיקה טכנית של עמידה בדרישות הפרוצדורה, אלא יש לבחון מהותית אם זכויות העובד נשמרו ואם ההליך אינו משמש למניעת תביעת זכויות יסוד (סע"ש (אזורי ת"א) 50406-10-13 NETNAPA CHAIYUN נ' טוליפ פרחים בע"מ, פסקאות 9, 12-13 (11.11.2013)). במקרים אחרים בתי הדין הורו על קיום דיון בהיוועדות חזותית עם העובד, לאחר שהצביעו על חשש הנובע מהיעדר פירוט של זכויות ורכיבי תשלום, היעדר ודאות בדבר קיומו של תרגום, טענות לתשלום במזומן ללא אסמכתה, ופערי הכוחות המשמעותיים בין עובד זר למעסיק (סע"ש (אזורי חי') 21411-

BOONCHAN SUKSAI 02-22 - **אילן בצלאל דגני**, פסקאות 11-8 (20.3.2022); סעי'ש (אזורי חי') SEETHA NUNUAL 9691-10-22 - **ליאור גידולים בע"מ**, פסקאות 11-8 (20.10.2022); סעי'ש (אזורי חי') CHONTAKHU SEKSAN - **פולנסקי** 5639-07-22, פסקאות 10-7 (5.7.2022).

ג. הצורך בהנחיות ובבקרה

14. במצב זה, ועל רקע מעמדם המוחלש של עובדי החקלאות מתאילנד וההיסטוריה המתועדת של הפרות זכויות בענף, מתעורר חשש ממשי כי מתן תוקף שיפוטי להסדרי גישור ללא דיון וללא בחינה מהותית יביא לסיום תביעות או למניעתן מראש, אף כאשר העובד אינו יודע אילו זכויות עומדות לו, אינו מבין את מהות הסכומים או הקיזוזים בהסדר, או אינו מבין את היקף הוויתור ואת תוצאותיו.

15. בהקשר זה אין די בהצהרה כללית שלפיה העובד חתם על מסמך בעברית, באנגלית ובתאית, או באמירה שהוצע לו להזמין מתורגמן מטעמו. יש להבטיח, באופן אקטיבי ומתועד, כי העובד קיבל הסבר אפקטיבי בשפתו, על ידי מתורגמן ניטרלי שאינו "מטעם" המעסיק, כי הוא מבין את הנתונים ואת המשמעות המשפטית של הסכמתו, וכי ההסדר אינו כולל ויתור פסול או בלתי מוסבר על זכויות קוגנטיות.

16. לאור האמור, נבקש כי תישקל קביעת הנחיה לכלל בתי הדין האזוריים לעבודה, ובפרט לבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע, שלפיה לא יינתן תוקף של פסק דין להסדר גישור או פשרה עם עובד זר אלא לאחר קיום דיון במעמד העובד - פיזית או בהיוועדות חזותית - ובכפוף, לכל הפחות, לתנאים הבאים:

א. בירור ישיר עם העובד ביחס לרצונו החופשי, העדכני והמודע במתן תוקף של פסק דין להסדר.

ב. קיום הבירור בשפה שהעובד מבין, באמצעות מתורגמן מקצועי ועצמאי.

ג. צירוף פירוט מלא של תקופת העבודה, השכר הקובע, רכיבי הזכויות שנבדקו, סכומי הזכויות המגיעים לכאורה, סכום הפשרה, ההפחות או הקיזוזים שבוצעו והבסיס להם.

ד. בירור אם העובד היה מיוצג במהלך המשא ומתן והגישור. היעדר ייצוג עצמאי ונפרד צריך להביא לבחינה מוגברת של ההסדר.

ה. הצגת אסמכתאות ברורות על אופן תשלום הכספים לעובד ועל קבלתם בפועל, ובפרט כאשר נטען כי התשלום בוצע במזומן או כשהעובד כבר עזב את ישראל.

ו. בחינה מפורשת של כל כתב ויתור או סילוק, כדי לוודא שאין בו ויתור בלתי מותר על זכויות קוגנטיות, וכי העובד מבין את משמעותו.

ז. תיעוד בפרוטוקול של עיקרי הבירור שנעשה, של אופן התרגום, של תשובות העובד ושל התרשמות בית הדין מהבנתו ומרצונו החופשי.

ח. ככל שההסדר הוגש ללא הסכמתו העדכנית של העובד למתן תוקף של פסק דין, או כאשר העובד מבקש לחזור בו מהסכמה זו, אין להעניק להסדר תוקף של פסק דין. בעל דין הסבור כי בידיו הסכמה חוזית בת-אכיפה רשאי לנקוט בהליך המתאים לכך, בכפוף לדין החל.

17. נבקש עוד לערוך בחינה מערכתית של היקף הבקשות וההחלטות שניתנו בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע בעניינם של עובדים מתאילנד בענף החקלאות, ובפרט לבחון אם התקיימו דיונים לפני מתן תוקף של פסק דין, אם הוצגו פירוט זכויות ואסמכתאות תשלום, ואם נבחנה הבנת העובדים והסכמתם.

18. מטרת הפנייה אינה לפגוע במוסד הגישור או למנוע הסדרים רצוניים והוגנים. נהפוך הוא. כדי לשמור על תקפותם ועל אמון הציבור בהסדרי גישור, ובמיוחד כאשר מדובר בעובדים זרים מוחלשים בענף שבו קיימת פגיעות מבנית מתועדת והיסטוריה של הפרות זכויות, יש להבטיח שההסדר הוא אכן תוצר של הסכמה מדעת, חופשית ומושכלת, וכי הוא אינו משמש כלי לעקיפת הוראות המגן של משפט העבודה.

נודה להתייחסותכם ולקידום הנחיות ופיקוח שיבטיחו בחינה מהותית, עקבית ומוגברת של הסדרי גישור ופשרה עם עובדים זרים.

בכבוד רב,

מיכל תג'ר, עו"ד