

בפני:

כב' השופטים פוגלמן, מזוז וברון

בעניין:

מדינת ישראל

ע"י פרקליטות המדינה
רח' מח"ל 7, ירושלים

העותרת בבג"צ 5037/17

טל': 02-5419634/629; פקס': 02-5419660

פורום יצרני חשמל פרטי מגז טבעי

ע"י ב"כ גולדפרב זליגמן ושות' – עורכי דין ונוטריונים
מרח' יגאל אלון 98 בניין אלקטרה, תל אביב

העותרת בבג"צ 5027/17

טל': 03-7101635; פקס': 03-710618

- נ ג ד -

1. בית הדין הארצי לעבודה בירושלים

2. הסתדרות העובדים הכללית החדשה

ע"י עו"ד איריס ורדי ו/או מירי מלכי
הלשכה המשפטית של האגף לאיגוד מקצועי

מרח' ארלוזורוב 93, תל-אביב

טל': 03-6921472; פקס': 03-6963214

3. המזכירות הארצית של עובדי חברת החשמל

ע"י ב"כ ארנה לין ושות' – משרד עורכות דין

מרחוב קויפמן 4 בית שרבט, תל אביב 6801286

טל': 03-5165757; פקס': 03-5165999

4. חברת החשמל לישראל בע"מ

ע"י ב"כ ממשרד הרצוג פוקס נאמן, עורכי דין

מרחוב ויצמן 4, תל אביב 64239

טל': 03-6922020; פקס': 03-6966464

5. דליה אנרגיות כח בע"מ

6. דוראד אנרגיה בע"מ

7. פורום יצרני חשמל פרטי מגז טבעי

ע"י ב"כ גולדפרב זליגמן ושות' – עורכי דין ונוטריונים

מרח' יגאל אלון 98 בניין אלקטרה, תל אביב

טל': 03-7101635; פקס': 03-710618

המשיבים

ארגון המורים בבתי הספר העל יסודיים ובמכללות

ע"י עוה"ד סיגל פעיל ו/או זוהר גיפס ו/או טל איסק ואח'

סיגל פעיל ושות' – משרד עורכי דין

מרח' הנחשת 3, בנין B, תל אביב 6971068

טל': 03-6286858; פקס': 03-6286859

המבקש להצטרף כידיד בית משפט

בקשה מטעם ארגון המורים בבתי הספר העל-יסודיים ובמכללות – להצטרף כ"ידיד בית משפט"

בית המשפט העליון הנכבד מתבקש להורות על צירוף ארגון המורים בבתי הספר העל יסודיים ובמכללות (להלן: "ארגון המורים") להליך זה כ"ידיד בית משפט", כדלקמן.

א. עיקר הדברים:

1. ביום 4.5.2017 ניתן פסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה נשוא הליך זה (להלן: "פסק הדין")¹, שעיקרו שלושה ערעורים ובקשת רשות ערעור אחת על 3 החלטות של בית הדין האזורי לעבודה בחיפה שעניינן זכות השביתה בחברת החשמל לישראל בע"מ ומימושה.
2. בתמצית, קבע בית הדין הארצי הנכבד כי התוכנית לגיבוש הרפורמה בשוק החשמל בישראל גובשה ללא היוועצות ומו"מ עם נציגות עובדי חברת החשמל, בסוגיה לה השלכות על תנאי עבודתם וביטחונם התעסוקתי של עובדי חברת החשמל, ולאור זאת קיימת לנציגות העובדים הזכות לנקוט בצעדים ארגוניים בעניינים אלו.
3. עיקרה של הרפורמה, על פי פסק דינו של בית הדין הארצי הנכבד, הינה להפוך את חברת החשמל לחברה "שעיקר הכנסתה מיצור חשמל, לחברת הולכת חשמל חלוקתו ואספקתו" (פס' 9), כאשר – גם על פי אישורה של המדינה, יש ברפורמה זו והוצאת תחום יצור החשמל מידי חברת החשמל להשליך על תנאי עבודתם של עובדי החברה ובין היתר, להביאה לכדי "פיטורי עובדים רבים".
- בכך, קבע בית הדין הארצי הנכבד, "נראה כי אין מחלוקת ממשית, שתוכנית הרפורמה החדשה משנה מהותית את פניה של חברת החשמל ויש לה השלכה משמעותית על עובדיה"; ולפיכך, נקבע כי על חברת החשמל לגבש את התוכנית "תוך היוועצות (מראש ולא בדיעבד) עם נציגות העובדים, ובמקביל לקיום משא ומתן עימם ביחס להשלכתה של הרפורמה על תנאי עבודתם לרבות ביטחונם התעסוקתי" (פס' 10).
4. בית הדין הארצי הנכבד סיכם את פסק דינו בכך שקבע (ולמען הזהירות יצוין – בהתאם להלכות קודמות ולא באופן תקדימי) כי "בידי ארגון העובדים חופש הבחירה להחליט באילו צעדים ארגוניים ינקוט; וכל עוד לא הוכח אחרת, החזקה הניתנת לסתירה הינה, שארגון העובדים היציג, מתוך מעמדו החוקי ומהות תפקידו, הינו ארגון אחראי שיעשה שימוש אחראי בנשק השביתה. בנסיבות אלו, וככלל, אין לחייב ארגון עובדים לפנות מראש לקבלת אישור שיפוטי למתווה שביתה קונקרטי, וזאת מבלי לפגוע בזכויות הצדדים האחרים ליחסי העבודה כמו גם לנפגעי השביתה, לפנות לבית הדין".

¹ עס"ק (ארצי) 18983-09-14 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' מדינת ישראל (פורסם בנבו, 04.05.2017).

5. למעשה, ולסיכום – בית הדין הארצי הנכבד הפך את החלטת בית הדין האזורי הנכבד בחיפה וקבע כי החלטת בית הדין קמא ביחס להגשת מתווה השביתה מראש ואופן מימושה – **להתבטל**.
6. פסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה אינו חידוש והוא חוזר על הלכה קיימת, לפיה במקום עבודה מאורגן יש לנהל מו"מ עם נציגות העובדים על השלכותיהם של שינויים מבניים על תנאי עבודתם של העובדים וכי בהתאמה, המדובר בעילת שביתה לגיטימית.
7. באמצעות העתירה שבכותרת, מנסה המדינה לשנות הלכה זו המושרשת במשפט העבודה ולהסיט את הדיון לתחום משפט אחר לחלוטין, למרות שענייננו בלב ליבו של משפט העבודה וכאשר הלכה מושרשת וידועה הינה שבית המשפט העליון הנכבד אינו מתערב בקביעות בית הדין הארצי הנכבד לעבודה אשר בתחום סמכותו.
8. נדמה שאין מחלוקת, כי ככל שבית המשפט הנכבד ימצא לנכון להתערב בקביעות פסק הדין, הרי שהשלכותיה של קביעה זו אינה מצומצמת ליחסי העבודה שבין הצדדים לעתירה, אלא ליחסי העבודה במשק כולו.
9. בנסיבות אלו, קיים טעם ממשי, כי טרם הכרעה בשאלות מהותיות ובעלות משקל רב והשלכה על המשק הישראלי, תתקבל עמדתם של ארגוני עובדים ארציים וותיקים במשק, להם ניסיון ניהול יחסי עבודה קיבוציים ברקע רפורמות ושינויים מבניים שמוציא לפועל הריבון, כגון ארגון המורים.
10. ארגון המורים הוא ארגון העובדים היציג של מורי בתי הספר העל יסודיים ובמכללות בישראל². הוא נוסד בשנת 1958 ופועל ברציפות מאז לשיפור שכרו, מעמדו ותדמיתו של המורה במערכת החינוך העל-יסודית בישראל.
11. בארגון המורים חברים כיום מעל 75,000 עובדי הוראה מכל רחבי הארץ, בכל זרמי החינוך הממלכתי, ממלכתי-דתי, ערבי, ובמכללות.
12. ממועד הקמתו ובמהלך עשרות השנים האחרונות, נחתמו בין המעסיקים ומדינת ישראל לבין ארגון המורים הסכמים קיבוציים רבים אשר הסדירו את תנאי העסקתם של העובדים המדורגים בדירוג הוראה והמועסקים בחינוך העל-יסודי.
13. חלק ניכר מהסכמים אלו וחלק מהמאבקים הארגוניים שניהל ארגון המורים בעבור ציבור עובדי ההוראה נערכו על רקע רפורמות ו/או שינויים מבניים שביקשה מדינת ישראל, בכובעה כריבון, להוציא לפועל במערכת החינוך בישראל.

² למען הסדר הטוב יצוין, כי בימים אלו מתנהל בבית הדין הארצי הנכבד לעבודה סכסוך בין ארגוני שהגיש ארגון המורים כנגד מדינת ישראל והסתדרות המורים בנוגע לייצוג עובדי ההוראה בחטיבות הביניים.

14. מאבקים אלו הגיעו לדיון והכרעה בבית הדין הארצי הנכבד לעבודה והוכרעו על ידו בהתאם להלכות המושרשות המשפט העבודה מזה שנים ארוכות. כך למשל, נקבע ביחס לעובדי ההוראה בחינוך העל יסוד בנוגע לשביתה שהתנהלת בשנת 2007, בין היתר, בנוגע לדרישת ארגון המורים להוספת שעות הוראה במערכת החינוך ולצמצום מספר התלמידים בכיתה, בהליך ס"ק (ארצי) 20/07 מדינת ישראל נ' ארגון המורים בבתי הספר העל יסודיים בסמינרים ובמכללות (פורסם בנבו, 04.12.2007):

"השביתה, מושא הליך זה, שעניינה בין השאר, בשכר המורים ותנאי עבודתם, מופנית בעיקר נגד המדינה הקובעת את תנאי עבודת המורים ומתקצבת את שכרם בתקציב ייעודי. בנוסף, מבקשים המורים לנהל משא ומתן על שינוי תקן מספר התלמידים בכיתה ועל הוספת שעות הוראה. לשיטתם של המורים, עניינים אלה משפיעים ישירות על תנאי עבודתם ונודעת להם חשיבות מכרעת לעתיד החינוך. יפה לענייננו פסיקתנו בפרשת עובדי מנהל ומשק בבתי החולים הממשלתיים. המדינה שהייתה באותו מקרה גם מעסיקתם של עובדי בתי החולים, חויבה לנהל משא ומתן עם העובדים, הנוגע לשינויים בתקן כוח אדם בבתי החולים, שינויים שהיו בעלי השלכות על תנאי העבודה. בתוך כך קבענו שם, כי: "מוטלת על המדינה חובה לנהל משא ומתן לגבי ההשלכות שיש לשינויים בתקן כוח האדם המוצע על תנאי העבודה, סדרי העבודה ויחסי העבודה של עובדי מנהל ומשק... הדברים יפים גם לנושא מסירת עבודת מנהל ומשק לחברות קבלני כוח אדם".

15. ענייני הרואות, להכרעה בהליך זה השלכה ישירה ומהותית גם על יחסי העבודה הקיבוציים שבין ציבור המורים למעסיקים ולמדינת ישראל כריבון, וקיימת חשיבות לאפשר לארגון המורים כארגון עובדים ארצי המייצג עשרות אלפי מורים להביא בפני בית המשפט הנכבד את עמדתו.

ב. "ידיד בית משפט" וחשיבותו להליך דנן לשם סיוע בעשיית צדק בביהמ"ש הנכבד:

16. המונח "ידיד בית משפט" הקיים בשיטות משפט שונות ברחבי העולם, הוכר אך לאחרונה בפסיקת בית המשפט הנכבד בענייניו של מר אחמד קוזולי³ (להלן: "הלכת קוזולי"), ואף הוגדר במאמרם של דורון ומנאל תותרי-גיבראן, שאוזכר בביהמ"ש העליון הנכבד לאחרונה בפרשת אדם טבע ודין⁴ כך:

"ידיד בית משפט" הוא "אמצעי פרוצדורלי דרכו רשאי צד, שאינו אחד המתדיינים הפורמליים בהליך השיפוטי, להציג עובדות המצויות בידו או להציג את עמדתו בפני בית המשפט כדי לעזור לו במילוי מלאכתו השיפוטית"

17. בהלכת קוזולי קבע בית המשפט העליון הנכבד כי "הסמכות לצירופו של גוף או אדם כ"ידיד בית-המשפט" קיימת באופן עקרוני" אולם סמכות זו כפופה לשיקול דעת בית המשפט הנכבד, אשר יפעילו בהתאם לרשימה פתוחה ולא ממצה של מספר שיקולים, אותם יש לקחת בחשבון, כך:

³ מ"ח 7929/96 אחמד קוזולי נ' מדינת ישראל [44 עמ'], נג (1) 529 (1999) (להלן: "הלכת קוזולי").
⁴ ע"א 7842/16 אדם טבע ודין - אגודה ישראלית להגנת הסביבה נ' צדוק לוי פירסק ואח', פסקה 11 (פורסם בנבו, 27.09.2017) (להלן: "פרשת אדם טבע ודין").

"תרומתה הפוטנציאלית של העמדה המוצעת. יש לבחון את מהות הגוף המבקש להצטרף. יש לבדוק את מומחיותו, את ניסיונו ואת הייצוג שהוא מעניק לאינטרס שבשמו מבקש הוא להצטרף להליך. יש לברר את סוג ההליך ואת הפרוצדורה הנוהגת בו. יש לעמוד על הצדדים להליך עצמו ועל השלב שבו הוגשה בקשת ההצטרפות. יש להיות ערים למהותה של הסוגיה העומדת להכרעה. כל אלה אינם קריטריונים ממצים. אין בהם כדי להכריע מראש אימתי יהא מן הדין לצרף צד להליך כ"ידיד בית-המשפט", ומתי לאו. בה בעת, יש לשקול קריטריונים אלה, בין היתר, טרם יוחלט על צירוף כאמור"⁵

18. בפרשת אל נסאסרה, קבע בית המשפט העליון הנכבד כי "לשם הכרעה בבקשה להצטרף להליך כ"ידיד בית המשפט, "יתחשב בית-המשפט אליו הוגשה הבקשה במכלול השיקולים הנוגעים לעניין, אשר עיקרם מידת התרומה הפוטנציאלית הגלומה בצירוף המבקש, אל מול החשש כי צירוף כאמור יפגע ביעילות הדיון, בצדדים ובזכויותיהם. לשם כך, יבחן בית-המשפט את מהות הגוף, מומחיותו, ניסיונו והייצוג שהוא מעניק לאינטרס בשמו הוא מבקש להצטרף להליך; סוג ההליך והצדדים לו; מהות הסוגיה העומדת להכרעה ועוד (ראו: מ"ח 7929/96 קוזלי הנ"ל, בעמ' 555; עוד ראו: דנ"א 5712/01 ברזני נ' בזק, חברה ישראלית לתקשורת בע"מ, פ"ד נו. 922(6)"⁶

19. בפרשת הרטבי הדגיש בית המשפט העליון הנכבד אודות חשיבותו "בקימו של מתדיין ציבורי, אפילו אין הוא בעל ריבם הישיר של הצדדים המקוריים להליך – ובלבד שמיהותו, כישוריו וניסיונו של מתדיין זה מצביעים על תרומתו הפוטנציאלית הרבה להליך"⁷

20. אשר על כן, רשאי בית המשפט הנכבד להורות על צירוף גוף או יחיד שאינו צד להליך השיפוטי, להציג את עמדתו ביחס לשאלה המשפטית העומדת לפתחו של בית המשפט הנכבד ולהציג בפני בית המשפט הנכבד את עמדתו, בכפוף לקבלת היתר מבית המשפט הנכבד.

ג. צירוף ארגון המורים כידיד בית משפט:

21. יישום השיקולים שפורטו לעיל בכל הנוגע לצירוף גורם כידיד בית משפט על ענייננו מטה את הכף לטובת צירופו להליך של ארגון המורים.

22. מהות הגוף המבקש, מומחיותו, ניסיונו וייצוגו של ארגון המורים: כאמור, ארגון המורים הינו ארגון עובדי הוראה ארצי ותיק בעל ניסיון רב ביחסי עבודה מאורגנים, אגב רפורמות במערכת החינוך במדינת ישראל.

⁵ הלכת קוזלי, לעיל ה"ש 3, עמוד 555.
⁶ דנ"פ 9384/01 מוחמד אל נסאסרה נ' לשכת עורכי הדין של מדינת ישראל - הועד המרכזי, עמוד 19 (פורסם בנבו, 15.11.2004) (להלן: "פרשת אל נסאסרה").
⁷ ע"א 3066/97 זאב הרטבי עו"ד נ' שר הפנים, נד(2) 1, 7 (2000) (להלן: "פרשת הרטבי").

23. ארגון המורים מונה כ-75,000 עובדי הוראה המועסקים במוסדות חינוך ברחבי הארץ ונטל חלק ברפורמות חשובות, מהותיות והיסטוריות בתחום החינוך בישראל, לרבות לקיחת חלק בחתימה על הסכמים משמעותיים, ובין היתר הרפורמה המשמעותית ביותר בתחום החינוך בישראל – רפורמת "עוז לתמורה" בחטיבות העליונות.

לפיכך, המדובר בארגון עובדים גדול, המייצג אינטרסים בעלי חשיבות ועניינים חברתיים, כלכליים, שיש בעמדתו כדי לתרום תרומה משמעותית לסוגיה העומדת לפתחו של ביהמ"ש העליון הנכבד בעניין דנן.

24. התרומה הפוטנציאלית של עמדת ארגון המורים:

בהלכת קוזלי, חזר בית המשפט הנכבד על קביעותיו לפיה התרומה הפוטנציאלית של המבקש להצטרף צריכה להיבחן ביחס לשאלה האם "מתוך בקשתם נראה כי הם מוסיפים לעמדת הצד שאליו הם מבקשים להצטרף".⁸

לפיכך, ארגון המורים סבור כי מתוך בקשתו להצטרף, כפי שיובהר להלן, יש בכדי להוסיף על עמדת המשיבות 2-3, כפי שהובאה בתגובתם לבקשה למתן צווים על תנאי, ועמדת הארגון תובא בהרחבה בבקשה זו.

25. סוג ההליך – כאמור, ענייננו בעתירה המבקשת להתערב בפסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה בסוגיה משמעותית הנוגעת לסמכותו של ארגון עובדים להפעיל צעדים ארגוניים הנוגעים להשלכות רפורמה על תנאי עבודתם של העובדים המיוצגים על ידו.

טענת המשיבות 2-3 בסעיף 5 לתגובתן הינה כי "על פי הלכה ברורה וידועה זו מתנהלים יחסי העבודה הקיבוציים במדינת ישראל מזה שנים רבים במסגרת 'כללי משחק' ברורים וידועים שיוצקים וודאות במשפט ומתווים את דרך ההתנהלות של המדינה, כמי שמובילה רפורמות ושינויים מבניים, והן של ארגוני העובדים והעובדים כמי שמושפעים ופעמים רבות נפגעים מאותם רפורמות ושינויים מבניים".

ארגון המורים מבקש לחזק עמדה זו ולהצביע על ההשפעה המהותית (והקשה) על שינוי אותם "כללי משחק" ברורים וידועים על יחסי העבודה קיבוציים במדינת ישראל ועל האינטרס הציבורי בשמירה על כללי המשחק ולו רק מהטעם הזה חשיבות הצטרפות ארגון המורים, ארגונו היציג של סקטור עצום (כאמור לעיל), הינה קריטית לשם סיוע בידי בית המשפט הנכבד לעשיית צדק.

⁸ הלכת קוזלי, לעיל ה"ש 3, פסקה 45; מתוך בג"ץ 5368/96 ח"כ רפאל פנחסי נ' היועץ המשפטי לממשלה, נ(4), 373 364 (1996).

26. השלב בו מוגשת הבקשה – ביום 4.2.2018 הגישו המשיבות 2-3 את תגובתן לבקשת המדינה, לאחר שביום 23.7.2017 ניתנה החלטת בית המשפט הנכבד למתן צווים זמניים. ביום 12.3.2018 עתיד להתקיים בבית המשפט הנכבד דיון בקשר לאמור, ולפיכך – קבלת עמדת ארגון המורים בשלב זה של הבקשה לא תגרום כל עיכוב בבקשה ו/או בצו הזמני ו/או תגרום לדחייה במועד הדיון הקבוע כאמור ליום 12.3.2018 ולא תגרע מיעילות הדיון ובירור הבקשה.

בנסיבות אלו, קבלת עמדת ארגון המורים איננה גורעת מניהול ההליך, איננה מעכבת אותו שלא לצורך ואיננה מאיינת את טענות הצדדים, אלא יש בה – ודאי ערב הדיון בבית המשפט הנכבד, בכדי להוסיף על הנטען בהליך.

27. שיקולים נוספים: כאמור בפרשת הרטבי (לעיל), הדגיש ביהמ"ש העליון הנכבד את חשיבותו של המתדיין הציבורי, אף שהוא אינו בעל ה"ריב" הישיר של הצדדים, "**ובלבד שמיהותו, כישוריו וניסיונו של מתדיין זה מצביעים על תרומתו הפוטנציאלית הרבה להליך**".

בנסיבות המפורטות לעיל, ובהתאם לאמור – ארגון המורים, על כישוריו, מיהותו כארגון עובדים יציג עצום לכ-75,000 עובדי הוראה במדינת ישראל, ניסיונו של ארגון המורים – בין היתר באמצעות הרפורמות שיצאו בשיתוף פעולה של ארגון המורים במערכת החינוך בישראל, הסכסוכים הקיבוציים בהם לקחת חלק ארגון המורים וניסיונו במשפט העבודה הקיבוצי; וכן בשל הסוגיה והשאלה המשפטית העומדת לפתחו של ביהמ"ש העליון הנכבד בקשר להפיכתו של ארגון עובדים בישראל, פוטנציאלית, **משותפים לרפורמה למגלי דעת בלבד – האינטרס הציבורי מחייב לשמוע את עמדת ארגון המורים בענייננו**.

28. כאמור, הלכת קוזלי הכירה זה מכבר במוסד "ידיד בית המשפט" וביכולת של הידיד לתרום הן לדיון והן לאינטרס הציבורי, בין היתר בזכות ההיכרות והמומחיות של אותו ידיד עם המטריה המשפטית הנידונה בפתחו של בית המשפט הנכבד.

בענייננו כאמור, סוגיה אקוטית, מרכזית, משפטית וערכית מן הראשונות במעלה, המעמידה את סדרי העולם שנקבעו זה מכבר בהלכות רבות בבית הדין הארצי הנכבד לעבודה בקשר ליחסים הקיבוציים בישראל, זכות השביתה של ארגוני העובדים בישראל ושינוי סדרי עולם במשפט העבודה במדינת ישראל.

החשיבות העצומה והתרומה המהותית שיש לארגון המורים, בין היתר בשל מעמדו, ניסיונו והייחודיות שלו להשפיע על החלטת ביהמ"ש העליון הנכבד נובעת גם מיכולתו של ארגון המורים להציג מידע רלוונטי, מהותי, עדכני ומקצועי, אשר עשוי שלא להיות בפני בית המשפט הנכבד לולא צירופו.

29. לסיכום, תחום המשפט שעניינו עומד כעת לפתחו של בית המשפט העליון הנכבד – משפט העבודה בישראל, הינו תחום משפט ציבורי באופן מובהק, בעל השפעות על עשרות אלפי עובדים במדינת ישראל ומשפט העבודה במדינת ישראל.

קבלת עמדת ארגון המורים, בנסיבות אלו - כצד משמעותי מאוד ליחסי ומשפט העבודה בישראל, הן בתחום החינוך אך לא רק, מהווה צוהר משמעותי להליך משפטי בעל השפעות רחב מהותיות ביותר בתחום משפט העבודה בישראל.

ד. לגופם של דברים - עמדת ארגון המורים:

בקבלת העתירה יש משום שינוי "סדרי עולם" במשפט העבודה הקיבוצי במדינת ישראל:

30. בבג"ץ 1181/03 אוניברסיטת בר-אילן נ' בית הדין הארצי לעבודה, סד(3) 204 (2011), חזר בית המשפט הנכבד על קביעותיו בקשר למעמדה של זכות השביתה וקבע שוב, כי "זכות העובד לשבות כחלק ממאבקו על תנאי עבודתו, שכרו, רמת חייו ותנאי הפרישה להם הוא זכאי, נוגעת בליבת הזכות לכבוד אנושי ואינה מצויה רק בשוליו של כבוד האדם. בלא אמצעי השביתה, מאבדים העובדים וארגון העובדים המייצג אותם חלק ניכר מכוחם לשאת ולתת עם המעסיק על תנאי העבודה והפרישה שלהם. זכות השביתה היא כה מרכזית וכה חיונית במאבק על תנאי הקיום והחיים של העובד והגמלאי עד כי ניתן לטעון שהיא מהווה חלק מכבוד האדם." (להלן: "בג"ץ בר-אילן").

בבג"ץ בר-אילן נקבע עוד, כי זכות השביתה נגזרת מהזכות לחופש עיסוק המוגנת על-פי חוק יסוד: חופש העיסוק, ומזכות הקניין המוגנת על-פי חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו. נקבע, כי לזכות השביתה מתלווה גם יסוד בולט של חופש ביטוי, אשר זכה בשיטתנו למעמד חוקתי עליון.

31. נוכח מעמדה הנורמטיבי המיוחד של זכות השביתה כמפורט לעיל, אשר הינה הכוח היחיד כמעט של ארגון עובדים בניהול המשא-ומתן הקיבוצי, הגבלתה של זכות זו, לא רק מחלישה עד מבטלת את כוחו של הארגון, אלא שוללת ופוגעת בזכויות יסוד בעלות מעמד נורמטיבי עליון.

32. לאור זאת, עוד בפרשת בזק ובהלכות שהתפתחו בעקבותיה, הוכרה שביתה אשר מופעלת כנגד שינוי מבני שבמקש הריבון להוציא לפועל ואשר יש לה השלכות על תנאי עבודתם של העובדים, כשביתה לגיטימית. כך למשל ציינה רות בן ישראל⁹:

⁹ רות בן ישראל, דיני עבודה, כרך ד', (עמ' 1685).

"השביתה היא לגיטימית אם היא נועדה להבטיח לעובדים פיצוי בגין הפגיעה, המיידית והעתידי, בביטחונם התעסוקתי, בתנאי עבודתם וביחסי עבודתם, הנגרמת מהשינוי המבני ... עקרונית אפשר להעניק לגיטימציה לשביתה במהלך הפרטה בשתי דרכים: (א) אפשר לראות בשביתה במהלך הפרטה שביתה כלכלית אף שהיא מכוונת נגד הריבון. שינוי מבני המתבטא בהפרטה משנה בפועל הסדרים קיימים ביחסי העבודה. בתוקף כך, נכנסת שביתה במחאה על הפרטה של מפעל מסוים להגדרה של שביתה כלכלית היכולה להיות מכוונת גם נגד הריבון, בין שמדובר בריבון הפועל במעמדו כמעביד, בין שמדובר בריבון המבקש להתערב, תוך ניצול כוח שלטוני, כדי לשנות הסדרים קיימים ביחסי העבודה בין העובדים לבין המעבידים או למנוע הסדרים כאלה; (ב) אפשר לראות בשביתה במהלך הפרטה שביתה מעין פוליטית, היות שעל פי מבחן המטרה העיקרית של השביתה מובהר כי העובדים שובתים בגלל נושא שאינו נוגע ישירות לתנאי עבודתם במובן הצר; אך נושא השביתה משפיע ישירות על תנאי העבודה של העובדים השובתים..."

33. בהתאם להלכות אלו, במשך השנים, התנהלו יחסי העבודה הקיבוציים בישראל, כאשר מקום בו להחלטה ריבונית, מבנית או לרפורמה, אשר לה השלכה ישירה על תנאי עבודתם של העובדים המאורגנים, הוכרה זכות השביתה כזכות לגיטימית.

34. כך לשם הדוגמא, בשנת 2007 התנהל מאבק של עובדי ההוראה במערכת החינוך העל יסודית לשיפור תנאי עבודתם ושכרם, אשר כלל, בין היתר, דרישה של ארגון המורים להשיב למערכת החינוך שעות הוראה שניטלו ממנה וכן לנקוט בפעולות לצמצום מספר התלמידים בכיתות בכל מערכת החינוך – דרישות אשר נטען לגביהן, כי מהוות הן מדיניות שלטונית ואינן יכולות להיות חלק מהסכם קיבוצי פרי מו"מ בין הצדדים.

35. אלא לאור ההלכות הנ"ל ולפי שהיו לדרישות אלו השלכה ישירה גם על תנאי עבודתם של עובדי ההוראה במערכת החינוך, הוכרה זכותם של עובדי ההוראה לנקוט בצעדים ארגוניים גם בנושאים אלו.

36. ואכן, בעקבות המאבק הארגוני הסכימה מדינת ישראל להתחייב באמצעות התחייבות שלטונית ובאמצעות החלטת ממשלה להשיב עשרות אלפי שעות הוראה למערכת החינוך ולפעול לצמצום מספר התלמידים בכיתות – נושא שהינו פרי מאבק אתראי של ארגון המורים ושהוגדר על ידי הממשלה כנושא בעל חשיבות לאומית, ולא מדיניות שנכפתה באופן כלשהו על הריבון או "כניעה" כלשהי למאבק ארגוני.

37. בנוסף, פרי נוסף של המאבק הארגוני הינו המו"מ שנוהל לאחר המאבק ליישום מוסכם של רפורמת "עוז לתמורה" – הכוללת שינויים משמעותיים במבנה שבוע העבודה של עובדי ההוראה בחטיבות העליונות, אשר גובשה בהסכמה עם ארגון המורים ושהינה פרי מו"מ בין הצדדים שבסופו נחתם הסכם קיבוצי בין הצדדים הקובע את תנאי הרפורמה.

38. ההסכם הביא לשינוי משמעותי בתנאי העסקתם של המורים המועסקים בחינוך העל יסודי, הן בהיבט הניהולי, הן בהיבט החינוכי והן הביא לשיפור משמעותי בשכרם של עובדי ההוראה המועסקים בתנאי הרפורמה.

39. ללא הכרה בזכותו של ארגון המורים לנקוט בצעדים ארגוניים בנושאים אלו, הייתה יוצאת לפועל רפורמה חד צדדית, אשר אינה לוקחת בחשבון את זכויות עובדי ההוראה ותנאי עבודתם, ומביאה למצב של חוסר שיתוף פעולה ולכישלונה המוחלט של הרפורמה.

40. שינוי ההלכות הקיימות המעניקות לארגון עובדים זכות לנקוט בצעדים ארגוניים כנגד הלשכות החלטות הריבון על תנאי עבודתם, כפי שמתבקשות העתירות שבכותרת, יביא לביטול מוחלט של האיזון הקיים שביחסי הכוחות (אשר גם כך אינם שוויוניים) בין המעסיק לעובד ואף יכול להביא לניצול לרעה של הוצאת שינויים מבניים חד צדדים ככלי לעקיפת ארגוני העובדים ולפגיעה בתנאי עבודתם של עובדים מאורגנים.

הצגת מתווה שביתה וקיום "דיון" בבית הדין האזורי הנכבד לעבודה, בטרם זו תקום – לשיטת המדינה – מעקרת את האחריות הארגונית של ארגוני העובדים, וממילא נעדרת כל בסיס משפטי ומשמעה – ביטול "האיזונים והבלמים" שבבית הדין הנכבד לעבודה:

41. המשמעות של ההחלטה להורות לכל ארגון עובדים להודיע לבית הדין הנכבד לעבודה, לרבות להציג מתווה לשביתה, משמעותה להכניס את בית הדין הנכבד לעבודה להנהלת ארגון העובדים ולבטל את חזקת האחריות הניהולית והארגונית של ארגוני העובדים.

האמור, הינו ההיפך מהקבוע כיום על פי הדין והפסיקה – כי בית הדין הנכבד לעבודה הוא הוא "הבלמים והאיזונים" להחלטות בלתי מידתיות של ארגון העובדים. יתרה מכך, ובנוסף - החלטה זו מכתימה את כל ארגוני העובדים בחוסר יכולת להפעיל שיקול דעת אחראי.

42. מעבר לכך, סעיפים 5 ו-5א בחוק יישוב סכסוכי עבודה, תשי"ז-1957 (להלן: "חוק יישוב סכסוכי עבודה") קובעים כך:

"מסירת הודעות על סכסוך עבודה

5. צד בסכסוך עבודה רשאי להודיע על הסכסוך לממונה הראשי; תוכן ההודעה, צורתה ודרך מסירתה יקבע שר העבודה בתקנות.

חובת הודעה על שביתה והשבתה (תיקון מס' 1) תשכ"ט-1969

5א. על אף האמור בסעיף 5 חייב צד לסכסוך למסור הודעה כאמור באותו סעיף לצד שני ולממונה הראשי על כל שביתה או על כל השבתה, לפי הענין, חמישה עשר יום לפחות לפני תחילתן.

43. כלומר, המדינה – בבקשתה – מבקשת להתגבר במפורש על הוראות החוק במדינת ישראל, שלא לומר להתעלם מהן, תוך עיקור והוצאת תמצית קיומו של ארגון עובדים בישראל, שההכרזה על סכסוך עבודה והמתווה שלה – נמסר, על פי חוק יישוב סכסוכי עבודה, לממונה על הסכסוך הראשי, שאף רשאי לתווך בקשר לסכסוך (!). סעיף 6 לחוק יישוב סכסוכי עבודה קובע כי "נמסרה הודעה לפי סעיפים 5 או 5א או שנודע לממונה הראשי בדרך אחרת על סכסוך עבודה, יחליט הממונה הראשי אם יתווך בסכסוך".

בפרשת פלאפון נקבעה המשמעות של כוח ארגוני להכריז על סכסוך עבודה, כאשר המתווה שמציגה המדינה חותר הלכה זו, ודוק:

"זכות ההתאגדות במשפט העבודה כוללת בתוכה את הזכות להתארגן, את הזכות לנהל משא ומתן קיבוצי, ואת חופש השביתה במהותה זו, על מכלול פניה, משקפת זכות ההתארגנות את האוטונומיה של העובד ואת חופש הביטוי שלו, את השמירה על כבודו בהשוואת פערי הכוחות והמיקוח בין עובדים למעסיקים ובהגשמת האינטרס הציבורי החברתי - כלכלי. "זכות ההתארגנות בארגון עובדים מאפשרת מתן קול למי שקולם מוחלש במסגרת הממוסדת המקובלת; תורמת לקידום ההליך הדמוקרטי, ולהבטחת החופש הכלכלי והחברתי של כל אזרח במדינה. זכות ההתארגנות מאפשרת את הגשמת יעדיו של משפט העבודה הקיבוצי, ובכללם איזון החסר דמוקרטי (democratic deficit)". זכות ההתארגנות מקדמת יתר-שוויון בין העובדים עצמם, ומאפשרת השמעת קולם של העובדים והגדלת השתתפותם, ולו במידת-מה, בניהול המפעל"¹⁰.

44. בנסיבות אלו, המתווה המוצע ע"י המדינה בבקשתה, לפיו ארגון עובדים אינו יכול לשבות בלא להציג ולקבל מאת בית הדין הנכבד לעבודה אישור מראש באשר למתווה שביתה קונקרטי, לא די בכך שהוא סותר את הוראות חוק יישוב סכסוכי עבודה, ומעקר מתוכן את המשמעות של כוח ארגוני, אלא שהוא אף חותר תחת ההלכה של ביה"ד הארצי הנכבד לעבודה. למעלה מכך – בהתאם לפסיקת ביה"ד הארצי לעבודה בפסק הדין פלאפון, המשמעות של מתן הודעה ומתווה, כאמור, הינו הפיכת ארגון עובדים בישראל מגוף משמעותי המאזן את יחסי הכוחות הבלתי מאוזנים בין העובד למעסיקו במדינת לגוף ריק מתוכן, מקוצץ כנפיים וחסר שיניים, אלא לכל היותר "מארגן מסיבות".

וכפי שקבע ביה"ד הארצי זה כבר:

¹⁰ עסי"ק (ארצי) 25476-09-12 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - האגף להתאגדות עובדים נ' פלאפון תקשורת בע"מ, עמוד 39 (פורסם בנוב, 02.01.2013) (להלן: "פרשת פלאפון").

" 'ארגון עובדים' הוא ביסודו של משפט העבודה הקיבוצי, וקיומו הוא תנאי ליחסי עבודה קיבוציים, תנאי שבלעדיו אין. יכולים להתקיים יחסי עבודה קיבוציים, כשאחד השותפים ליחסים אלה הוא מעביד מסויים, ולא דווקא ארגון מעבידים, אך אין יחסי עבודה קיבוציים, המוצאים את ביטויים בהסכם קיבוצי, אם אין השותף השני – ארגון עובדים... ממהותם של יחסי עבודה קיבוציים היא התארגנות העובדים, שתוצאתה האחת היא ריכוז כח על מנת להגן על ענייניהם כקובץ ועל ענייניהם מפני המעביד... ותוצאה שניה – כפועל יוצא, ובמשק זהיום, לא פחות חשובה: יצירת 'כתובת' המשמשת למעביד 'בעל דברים' שיש בכוחו להבטיח קיום יחסי העבודה הקיבוציים, כפי שהוסדרו במשא ומתן קיבוצי... כך שיובטח עיקר עניינו של המעביד, פעילות סדירה של המפעל"¹¹[2].

45. היפוך המצב החוקי זהיום, באופן בו המדינה מציגה בבקשתה בעניין הנדון, לא רק מעקרת את המשמעות של חוק יישוב סכסוכי עבודה, ולא די בכך שהיא מבטלת לחלוטין את חזקת האחריות הארגונית של ארגוני העובדים, אלא אף יש בה משום סיכול כל המשמעות של הכוח הארגוני שבידי ארגון העובדים.

46. בית הדין האזורי הנכבד לעבודה מופקד, בין היתר, על מתן ביקורת שיפוטית בבחינת "איזונים ובלמים" לפעולותיו של ארגון העובדים, ומשמש כערכאה שיפוטית וביקורתית על מידתיות החלטותיו האחראיות בהפעלתו את כוחו הארגוני.

יישום רפורמה באופן חד צדדי, ללא הידברות – דינו כישלון – "ועדת דברת" מול "עוז לתמורה":

47. אין צורך להפליג למחוזות הדמיון בכדי להשוות בין רפורמה שהינה פרי הידברות בין הצדדים ליחסי עבודה והגורם הריבוני, לבין רפורמה חד צדדית שנעשית ללא שיתוף ארגון העובדים.

48. ביום 21.9.2003 מונתה ע"י ממשלת ישראל ועדת ציבורית – "כוח המשימה הלאומי לקידום החינוך בישראל", או "ועדת דברת" (להלן: "ועדת דברת"), כאשר המשימה העיקרית של הוועדה הייתה לבצע בחינה של מערכת החינוך בישראל, לאחריה יובאו המלצות הוועדה בתוכנית לשינוי מבני, ארגוני ופדגוגי בחינוך בישראל.

במליאת כוח המשימה שהוטלה על ועדת דברת היו 18 חברים: אנשי חינוך מהאקדמיה ומהשדה, מומחים מתחום הכלכלה ומתחום המשפט, מנהלים מהתחום העסקי ואישי ציבור. כן הקים כוח המשימה שתים-עשרה ועדות מקצועיות, הכוללות יותר מ-100 אנשי מקצוע, שכל אחת עסקה בנושא מרכזי אחר. חברי כוח המשימה, המייצגים מגוון רחב של זרמים בחברה הישראלית, עבדו ללא תמורה.

¹¹ דיון (עבודה ארצי) 7-4/לג הטכניון - מכון טכנולוגי לישראל נ' ארגון הסגל האקדמי בטכניון ואח', ה(1) 085 (1973).

49. מרגע כינונה של ועדת דברת בשנת 2003, דרך דו"ח הביניים נציגי ארגוני המורים השונים, לרבות ארגון המורים, לא לקחו חלק בבחינת מערכת החינוך בישראל, ממילא גם לא בהמלצות שיצאו תחת ידי ועדת דברת, בסוגיה משמעותית והיסטורית שכזו.

50. לאחר מספר חודשי עבודה, החלטת ממשלת ישראל מספר 1886 מיום 16.5.2004 קיבלה את דו"ח הביניים של ועדת דברת, שהתייחסה בעיקר לתוכנית לקידום מערך החינוך ואופן יישום המלצות הוועדה. הממשלה קבעה הטילה על הוועדה להשלים את עבודתה ולהגיש בעוד שישה חודשים דו"ח סופי של "התכנית הלאומית לחינוך".

51. מספר חודשים לאחר מכן, לאחר השלמת התוכנית ע"י חברי ועדת דברת, התקבלה החלטת ממשלת ישראל מס' 3060 מיום 16.1.2005, כשעיקרי ההחלטה הם לאמץ את עקרונות ההמלצות של "התוכנית הלאומית לחינוך" שגיבשה ועדת דברת, בשינויים ובהתאמות הנדרשים לצורך יישום, למעט שני הנושאים הבאים: נושאי שכר, תנאי עבודה ויחסי עבודה; המלצות הוועדה בדבר הרחבת התקציב הנדרש מעבר למסגרת התקציב.

52. לכל ארכה של ועדת דברת, ארגוני המורים נדחקו לשול, משל היו בלתי רלוונטיים. ועובדה נכוחה היא, שהחלטת הממשלה כאמור הורתה לעצור את יישום הרפורמה בכל הקשר ליחסי העבודה של עובדי ההוראה.

ביצוע הרפורמה, בשיטה "עקומה" בה ארגוני המורים "נעלמו" בהינף יד הן מדיוני הוועדה, ממילא גם מהמלצותיה, היוותה המצע להחלטה נוספת של הממשלה, בהחלטת הממשלה השנייה, ודוק:

"מתוך החשיבות העליונה שהממשלה מייחסת לרפורמה בחינוך כיעד מרכזי ומועדף לשנים הקרובות בסדר היום הלאומי, ומאחר שמדובר ברפורמה חסרת תקדים בהיקפה ובחשיבותה לעתיד החינוך בישראל, מטילה הממשלה על שר האוצר ועל שרת החינוך התרבות והספורט להיכנס, ללא דיחוי, למו"מ רצוף, כן ואמיתי עם ארגוני המורים וההסתדרות החדשה, מתוך שאיפה ליישם ולבצע את הרפורמה בהסכמה ובשיתוף פעולה. בהתאם, הממשלה מטילה על הממונה על השכר והסכמי העבודה במשרד האוצר לעמוד בראש צוות, שיכלול את מנכ"לית משרד החינוך התרבות והספורט ומעסיקים נוספים במערכת החינוך, אשר יפעל בתאום עם הממונה על התקציבים במשרד האוצר לצורך ניהול משא-ומתן מואץ עד ליום 31 במרץ 2005, עם ארגוני העובדים היציגים הרלוונטיים בנושאי שכר, תנאי עבודה ויחסי עבודה, במטרה להגיע להסכם קיבוצי או להסדר קיבוצי, בעניינים שאותם נהוג להסדירם בין המעסיקים לבין ארגוני העובדים האמורים, בהסכם או בהסדר כאמור, כל זאת במטרה להסדיר את השלכות הרפורמה במערכת החינוך, על העובדים המועסקים במערכת זו.

הממונה על השכר ידווח לממשלה על התקדמות המשא-ומתן ותוצאותיו. אם לא תהיה התקדמות במשא-ומתן או שיהיו שיבושים משמעותיים במערכת החינוך, יביאו שרת החינוך התרבות והספורט ושר האוצר לממשלה הצעות לצעדים נוספים."

53. עינינו הרואות, אין ולא יכולה להיות מחלוקת כי הוצאתה לפועל של רפורמה לה השפעה על תנאי העבודה, ללא קיום הידברות וללא קיום מו"מ על תנאי עבודתם של העובדים הרלוונטיים, דינה כישלון חרוץ.

54. אין מחלוקת, כי רפורמות, שמטרתן לייעל, לשפר ולטייב מערכת מסוימת – הינו צעד מבורך, חשוב ומשמעותי. רפורמה מלמדת על הליכי שיפור והתייעלות המערכת, על התקדמותה של המערכת בנושאים מסוימים ועל פוטנציאל שיפור מערכת מסוימת.

55. לצד זאת, קיומה של רפורמה – גדולה כקטנה – אינה יכולה להתקיים ללא הידברות עם הגורמים המושפעים באופן ישיר מהוצאתה לפועל ובלי לאפשר לארגוני העובדים לקחת חלק פעיל בכינונה, באופן אשר לא זו בלבד יוודא שמירה על תנאי עבודתם, אלא גם יבטיח את יישומה הנכון והתקין של הרפורמה.

56. כך, שהמציאות המשפטית והעובדתית במדינת ישראל מוכיחה, נכוחה, כי כינון רפורמה מהותית, משמעותית והיסטורית – באמצעות מדינת ישראל, ותוך השפעה על ציבור עצום של ציבור עצום של עובדים וציבור גדול יותר של אזרחים – אפשרית בהחלט, ותוך שמירה על זכויותיהם הארגוניות של ארגוני העובדים, כאמור במשפט העבודה.

57. רפורמות "עוז לתמורה" שהוסכמה עם ארגון המורים ורפורמת "אופק חדש" שהוסכמה עם הסתדרות המורים הינן 2 רפורמות משמעותיות ביותר שבאו אל העולם החינוכי במדינת ישראל לפני מספר שנים, לאחר הסכמה בין המדינה וארגוני המורים בדבר הצורך ליישם רפורמה כוללת במערכת החינוך, במטרה לשפר את רמת ההישגים הלימודיים והחינוכיים של תלמידי ישראל.

58. יישומן של רפורמות אלו התאפשר לאחר ניהול מו"מ עם שני ארגוני המורים הרלוונטיים (הסתדרות המורים וארגון המורים), במטרה לבצע רפורמה מוסכמת במערכת החינוך, שמיושמת באופן מוצלח על ידי הצדדים לתנאי עבודה באופן המבטיח גם את הצלחתה.

59. זאת כאמור, בניגוד לועדת דברת, אשר התנהלה באופן חד צדדי ובלתי מוסכם.

60. רפורמה, מטיבה, נועדה לשנות סדרי עולם ולהתקיים לטווח ארוך. הוצאתו לפועל של תהליך מהותי שכזה, ללא הידברות מתאימה עם איבר מאיברה של הרפורמה, משמעותו בהכרח, רפורמה מוגבלת ובלתי שלמה.

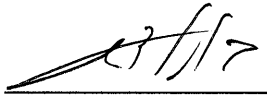
61. עינינו הרואות, יישום רפורמה בשיתוף העובדים אשר מושפעים מתוצאותיה באופן ישיר, אינו מהווה אך שמירה של זכויותיהם של העובדים המאורגנים ותואם את הלכות המשפט הקיבוצי במדינת ישראל, אשר שהינו כלי יעיל להבטחת הצלחתה של הרפורמה והוצאתה לפועל באופן מיטבי.

ה. לסיכום

62. בנסיבות המפורטות בבקשה, יהא זה מן הדין ומן הצדק להיעתר לבקשת ארגון המורים להצטרף כידיד בית משפט הנכבד בהליך דן, להורות על זימון ארגון המורים לדיון הקרוב הקבוע ליום 12.3.2018 ולקבל את עמדת ארגון המורים.

63. בקשה זו נתמכת בתצהירו של יו"ר ארגון המורים, מר רן ארז.

היום, 8.3.2018




טל איסק, עו"ד



זוהר גיפס, עו"ד

ב"כ ארגון המורים



סיגל פעיל, עו"ד

תצהיר

אני הח"מ, רן ארז, ת"ז 26779371, לאחר שהוזהרתי כי עלי להצהיר אמת וכי אהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק אם לא אעשה כן, מצהיר בזה כדלהלן:

1. אני עושה תצהירי זה, בתמיכה לבקשה מטעם ארגון המורים בבית הספר העל יסודיים ובמכללות להצטרף כידיד בית משפט בעתירה שבכותרת שהוגשה תחת תיק בג"ץ 5027/17 ; 5037/17.

2. אני משמש כיו"ר הנהלת ארגון המורים.

3. כל העובדות המפורטות בבקשה הן אמת למיטב ידיעתי ואמונתי.

4. זה שמי, זו חתימתי ותוכן תצהירי אמת.

ארגון המורים, בבתי הספר
העל יסודיים, ובמכללות
דרך מנחם בגין 23, ת"א 618136

רן ארז



אישור

אני החותם מטה, זוהר גיפס, עו"ד, מאשר בזה כי ביום 8.3.18 מר רן ארז ת.ז. 26779371 לאחר שהזהרתיו כי עליו לומר אמת, וכי יהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק אם לא יעשה כן, אישר את נכונות הצהרתו דלעיל וחתם עליה.

זוהר גיפס, עו"ד
מ.ר. 48685
סיגל פעיל יענות' - משרד עו"ד
רח' הנחשה 3, בנין 8, תל אביב
טל' 03-6266888

do_not_reply@court.gov.il [mailto:do_not_reply@court.gov.il] :From

Thursday, March 8, 2018 4:56 PM :Sent

<zohar@pail-law.co.il> Zohar Gips :To

Subject: אסמכתא בדבר שליחת כתב בי דין למזכירות בית המשפט העליון באמצעות אתר 'נט המשפט'

ניתן בזאת אישור כי ביום 08/03/2018 שעה 16:51:47, נשלח כתב בי דין במסגרת בגץ 5027/17, 5037/17 שעניינו בקשה מטעם ארגון המורים בבתי הספר העל-יסודיים ובמכללות להצטרף כ"דיד בית משפט". כתב בי הדין הוגש על ידי עורך דין זוהר גיפס, באמצעות הכרטיס החכם של עורך דין עו"ד ארנה לין.

כתב בי הדין הועבר למזכירות בית המשפט העליון להמשך בדיקה וטיפול. אם כתב בי הדין עומד בדרישות הדין, תקבל אותו המזכירות לרישום ותעביר אותו להמשך טיפול כמקובל.

אם כתב בי הדין אינו עומד בדרישות הדין, הוא יידחה מן המרשם ותשלח על כך הודעה באמצעות כתובת הדואר האלקטרוני שצוינה בטופס המקוון. המזכירות תיתן עדיפות לטיפול בכתבי בי דין המוגשים באמצעות הטופס המקוון והוא ייעשה במהירות האפשרית. תשומת הלב לכך שכתב בי דין אשר יישלח באמצעות הטופס המקוון בימים א' עד ה' לאחר השעה 17:00, או ביום ו' או ביום מנוחה - ייחשב כאילו נשלח ביום החול שלאחריו.

האחריות לוודא שכתב בי דין הנשלח באמצעות הטופס המקוון התקבל לרישום, מוטלת על כתפי עורכי הדין המגישים.

'בדיקה כאמור ניתן לבצע הן באמצעות שיחה טלפונית למרכז המידע הארצי (בטלפון שמספרו 077-2703333) והן באמצעות אתר הרשות השופטת, תחת לשונית 'מידע על תיקים.

לא ניתן להשיב לדואר אלקטרוני זה.

This message (including any attachments) is intended only for the use of the individual or entity to which it is addressed and may contain information that is non-public, proprietary, privileged, confidential, and exempt from disclosure under applicable law or may constitute as attorney work product. If you are not the intended recipient, you are hereby notified that any use, dissemination, distribution, or copying of this communication is strictly prohibited. If you have received this communication in error, notify us immediately by telephone and (i) destroy this message if a facsimile or (ii) delete this message immediately if this is an electronic communication. Thank you