**חוות דעת לעניין תקנון המועצות המקומיות (תיקון מס' 206) (יהודה והשומרון), התשע"ד-2013- צו אלוף מפקד כוחות צה"ל באזור יו"ש**

חוות דעת זו עוסקת בהצעת צו אלוף מפקד כוחות צה"ל באזור יו"ש אודות אימוץ הוראות חוק עבודת נשים תשי"ד-1954, במסגרת תחיקת הביטחון באזור יהודה ושומרון.

**המצב המשפטי כיום**

1. בהתאם לחוק עבודת נשים בית הדין האזורי לעבודה הינו בעל סמכות ייחודית לדון :

א. בתובענות שעילתן מפורטות בסעיף 2 (ג) לחוק (ע"פ סעיף 3 לחוק).

 ב. בהליך אזרחי המתנהל בשל הפרת הוראות החוק (ע"פ סעיף 13א לחוק).

כמו כן מי שרואה עצמו נפגע מהחלטת שר התמ"ת בהתאם להוראות החוק, רשאי לערער על החלטה זו לבית הדין האזורי לעבודה וזאת תוך 45 יום מהיום שבו הגיעה ההחלטה לידיעתו (ע"פ סעיף 13ד לחוק).

2. בהתאם לנוסח המוצע בהצעת צו האלוף בכל מקום בצו האלוף בו מופיעים בחוק המילים "בית הדין האזורי לעבודה" יבואו במקומם המילים "בית המשפט לעניינים מקומיים", וכן בכל מקום בו מופיעה המילה סמכות "ייחודית" – היא תימחק.

**פגיעה בזכויות נשים כתוצאה מהחלת הצו בנוסחו הנוכחי**

3. הצו בנוסחו הנוכחי יוצר סיטואציה השוללת את סמכותו של ביה"ד לעבודה, במיוחד כאשר החוק עצמו מדבר על סמכות "ייחודית", ומכאן עולה שאלת הסמכות הטריטוריאלית של ביה"ד. לפיכך, הצו עצמו חייב להחיל באופן ברור את העובדה כי מדובר בסמכות מקבילה הן לבית המשפט לעניינים מקומיים והן לביה"ד האזורי לעבודה.

4. ואולם, במידה ותחול סמכות מקבילה הדבר עלול לפגוע באופן משמעותי בציבור הנשים העובדות, בשל הנחיתות בה תמצא האשה העובדת מול המעסיק במצב זה.

כך לדוג', במידה ומתקבלת החלטת משרד התמ"ת בנוגע לפטורי אשה, כאמור בהתאם לסעיף 13 ד לחוק, קיימת אפשרות לערער על ההחלטה לביה"ד האזורי. הערעור יכול שיוגש בידי העובדת או המעסיק. בפועל, רוב הערעורים בנוגע להחלטות אלה הם ערעורים המוגשים ע"י המעסיקים. בהתאם להצעה הנדונה כעת, בעקבות מתן סמכות מקבילה הן לבית המשפט לעניינים מקומיים והן לבית הדין האזורי לעבודה יווצר מרוץ סמכויות מי הראשון שיגיש את ערעורו האשה העובדת או המעסיק והיכן. במרוץ זה, מרבית הסיכויים כי ידו של המעסיק תהא על העליונה- גם בשל הניסיון הרב שלו מול עובדים רבים ואחרים בהגשת ערעורים מעין כלה למול האשה העובדת שהינה בד"כ חסרת נסיון בהגשתם, וכן בשל העובדה כי ייתכן והעובדת תרצה להיעזר בייעוץ וליווי משפטי להליך (דבר ששוב אינה רגילה בו ולוקח זמן רב), בעוד שלמעסיק יש ברוב המקרים ליווי משפטי בהתנהלות השוטפת של העסק, כך שתוצאותיו של אותו "מרוץ" עתידי ידועות מראש והאשה העובדת תצא נפגעת ממנו כשידה על התחתונה.

5. ויודגש, רוב תביעותיהם של מעסיקים כנגד נשים נעשות במסגרת חוק עבודת נשים, כך שקיימת משמעות עצומה וסכנה ממשית לפגיעה בציבור הנשים, במידה ויתאפשר מרוץ סמכויות והחלת סמכות מקבילה דווקא במסגרת אימוץ חוק זה.

**לסיכום**

הצעת צו האלוף כפי שהוצעה משמעותה יצירת מודל חדש של "מרוץ סמכויות" בין הערכאות השונות, וסופה שתוביל לפגיעה משמעותית בזכויות ציבור הנשים העובדות שכן אותו "מרוץ" יפגע בזכויותיהן, כפי שפורט לעיל.