

יחסי עובד-מעביד בקיבוץ מתחדש- הכרעת בג"ץ / איילת רייך-מיכאלי, עו"ד

לפני למעלה משלוש שנים נפל דבר בעולם הקיבוצים עת בית הדין האזורי קבע כי מתקיימים יחסי עובד מעביד בין חבר קיבוץ לקיבוץ. על החלטה זו הוגש ערעור ובית הדין הארצי הפך את ההחלטה וקבע כי לא התקיימו יחסי עובד מעביד. "השקט והשלווה" לא חזרו הואיל ועל ההחלטה הוגש בג"צ. ממש לאחרונה התקבלה החלטת בג"צ. והרי השתלשלות העניינים. **תקציר הפרקים הקודמים:** בהחלטה שניתנה ביום 18.4.13, על ידי בית הדין האזורי לעבודה בנצרת, נדונה תביעתו של התובע, חבר קיבוץ תל יוסף, אשר עבד במשך שנים רבות כמנהל המדגה של הקיבוץ. בשנת 2002 הוחלט על שינוי מהותי באורחות החיים של הקיבוץ ובין השאר הונהג בקיבוץ שכר דיפרנציאלי. במסגרת תהליך השינוי נעשה מכרז לתפקיד מנהל המדגה, והתובע נבחר שוב לתפקיד. בשנת 2011 פיטרה הנהלת הקיבוץ את התובע מתפקידו. התובע הגיש תביעה לקבלת סעדים כספיים בקשר להפסקת עבודתו, כשתחילה נדונה שאלת קיומם של יחסי עובד-מעביד בין התובע לקיבוץ. בהחלטתו קבע בית הדין כי לאור השינויים המקיפים שחלו באורחות החיים של הקיבוצים המתחדשים, ובעיקר לאור כך כי לתובע שולם שכר דיפרנציאלי על פי הערכת שווי העבודה, יש להכיר בקיומם של יחסי עובד-מעביד בין החבר לבין הקיבוץ.

על החלטה זו הוגש ערעור לבית הדין הארצי לעבודה. בפסק דין מיום 3.12.13 קיבל בית הדין הארצי את הערעור וקבע כי לא התקיימו יחסי עובד מעביד בין החבר לבין הקיבוץ והמדגה. כנגד קביעה זו הגיש החבר עתירה בג"ץ, אשר הוכרעה לאחרונה בפסק דין מיום 6.7.16.

הכרעת בג"ץ: בפסק דינו דחה בג"ץ את העתירה וקבע כי אין בעצם המעבר לתצורת הקיבוץ המתחדש, כדי לשנות את ההלכה הקיימת לפיה אין להכיר ביחסי עובד-מעביד בקיבוצים. הסיבה המרכזית לכך שמשפט העבודה, ככלל, לא הוחל בקיבוץ (ובאגודות השיתופיות), נובעת מכך שהרציונלים שבבסיס משפט העבודה לא תאמו ביסודם את אורח החיים והעבודה בקיבוץ – כמו גם באגודות שיתופיות אחרות – בענפיו ומפעליו השונים. שכן, אין המדובר בעובד ומעסיק קלאסיים, עם פערי כוחות מובנים, אלא במצב בו העובד – החבר – שותף גם לקניין, וכן נוטל חלק פעיל בקבלת ההחלטות בניהול העסק; מכאן נחלש הצורך בקביעת מערכת חובות קוגנטית מקיפה בדמות משפט העבודה ביחסים אלה.

בג"צ קובע כי השאלה הראשונה הניצבת לפניו, היא האם התמורות שעבר ועובר מוסד הקיבוץ בישראל, לרבות המעבר לתקציב דיפרנציאלי, מטות את הכף אל עבר שינוי המבחנים שנקבעו בעבר בפסיקה לעניין יחסי עובד-מעביד בקיבוץ, ולהכרה גורפת ביחסי עובד-מעביד בקיבוץ המתחדש. על כך עונה בג"צ כי לא באה העת, ואין הבסיס העובדתי והמשפטי בשל כדי להשיב לשאלה זו בחיוב. וממשיך, כי אין די בבסיס שלפניו לפירוק מהותי של שארית השיתופיות על-ידי הכרה מניה וביה ביחסי עובד-מעביד.

כנימוק להכרעתו מציין בג"ץ, בין השאר, כי חרף ההבדלים בין השניים, הן הקיבוץ השיתופי הן הקיבוץ המתחדש הם אגודות שיתופיות הנשענות על בעלות או שיתוף בקניין, על שוויון בייצור, בצריכה ובחינוך וכן על ערבות הדדית בין החברים. בג"צ קובע כי נושא הערבות ההדדית הוא מרכזי ומהותי מאוד, בהיותו חורג מהגדרה כללית לעבר מחוזות מעשיים אופרטיביים. כך, תקנות הערבות ההדדית – אשר הוטמעו בתקנוני הקיבוצים המתחדשים, ביקשו, בין היתר, לשמש כמערכת נורמטיבית ייחודית, כחלק מדיני האגודות השיתופיות בכללותן, שבמסגרתה יוסדרו זכויותיהם של חברי הקיבוץ המתחדש, לרבות אלה העובדים בענפי הקיבוץ השונים. כך למשל,

בתקנות מוסדרת זכאות החבר-העובד להשלמת הכנסה, על חשבון הקיבוץ, כך שלא יפחת משכר המינימום במשק. בתקנות מוסדרת הזכות לפנסיה וכן חובתו של הקיבוץ לספק את צרכיהם המיוחדים של חברים הזקוקים לכך, בתחום הבריאות הסיעוד והחינוך. בנוסף, **תקנות האגודות השיתופיות (חברות), תשל"ג-1973** קובעות את זכותו של החבר העוזב את הקיבוץ לדמי עזיבה, באופן הדומה במידת מה לזכאותו של עובד לפיצויי פיטורין במשפט העבודה הקלאסי. מכאן קובע בג"ץ, כי החלתם של יחסי העבודה כמות שהם במשפט העבודה והכרה ביחסי עובד ומעביד בנוסף למחויבויות המושתות על הקיבוץ מכוח דיני האגודות השיתופיות, עלולות לשנות במידה ניכרת את מאזן המחויבויות בין הקיבוץ לחברים העובדים בו.

לכן קובע בג"ץ כי אין הוא יכול להיות הכתובת לפירוקה של שארית השיתופיות באופן פשטני. ואולם, בג"ץ מדגיש כי קביעתו שאין להכיר לעת הזאת ביחסי עובד-מעביד בקיבוץ המתחדש, אין משמעה כי המצב הקיים משביע רצון. בג"ץ קורא למחוקק, לשר הממונה ולגורמי הממשל, בראשם רשם האגודות השיתופיות, ליתן דעתם לנושא זה, ולתור אחר פתרון אשר יתן מענה לסוגיית היחסים בין החבר לקיבוץ בקיבוץ המתחדש, תוך הידרשות לזכויות השונות המגיעות לעובד במסגרת יחסי עובד-מעביד.

עוד קובע בג"ץ כי עד שייעשה כן, יבחנו בתי הדין לעבודה כל מקרה שיובא בפניהם לגופו ויכריעו אם מתקיימים יחסי עבודה בין החבר לקיבוץ. בג"ץ מציין כי בכל פתרון יש לעשות כל מאמץ לשמר את יסודותיה של היצירה המופלאה של הקיבוץ, תרומה ייחודית ישראלית שרוחה לא פגה. לסיכום, אמנם בג"ץ פסק כי אין מקום להתערב בפסיקת בית הדין הארצי לעבודה, אך עם זאת קרא לגורמים הרלוונטיים לערוך חשיבה מחודשת בסוגיה. כותב פסק הדין, כב' המשנה לנשיאה השופט רובינשטיין, מביע תקווה כי הערות בית המשפט ימצאו אוזן קשבת אצל הנוגעים בדבר, ומסיים את הכרעתו במילים אלו: **"הדעת נותנת כי תם ולא נשלים"**.

* בג"ץ 2037/14 **אבי בן אהרון נ' בית הדין הארצי לעבודה ואח'** (פורסם בנבו, 6.7.2016).

* המידע המופיע הוא כללי בלבד ואין בו בכדי להוות חוות דעת מוסמכת או ייעוץ מוסמך. הכתבת לא ייצגה מי מהצדדים אלא אם נרשם אחרת.

* **"איילת רייך - משרד עורכי דין, נוטריון וגישור"** מתמחה בקיבוצים, מושבים, תאגידיים, בתחום המסחרי-חקלאי-מינהלי וענף הלול על כל שלוחותיו. **עו"ד איילת רייך-מיכאלי משמשת כבוררת וכמגשרת במחלוקות.**

* אנו מזמינים אתכם לבקר באתר האינטרנט שלנו: WWW.AYELET-RAICH.CO.IL, ולעקוב אחרינו בפייסבוק: **"איילת רייך - משרד עורכי דין נוטריון וגישור"**.