

הארץ – ספטמבר 2009

הארץ

התעשייה הקיבוצית

ספטמבר 2009



לצמיחה

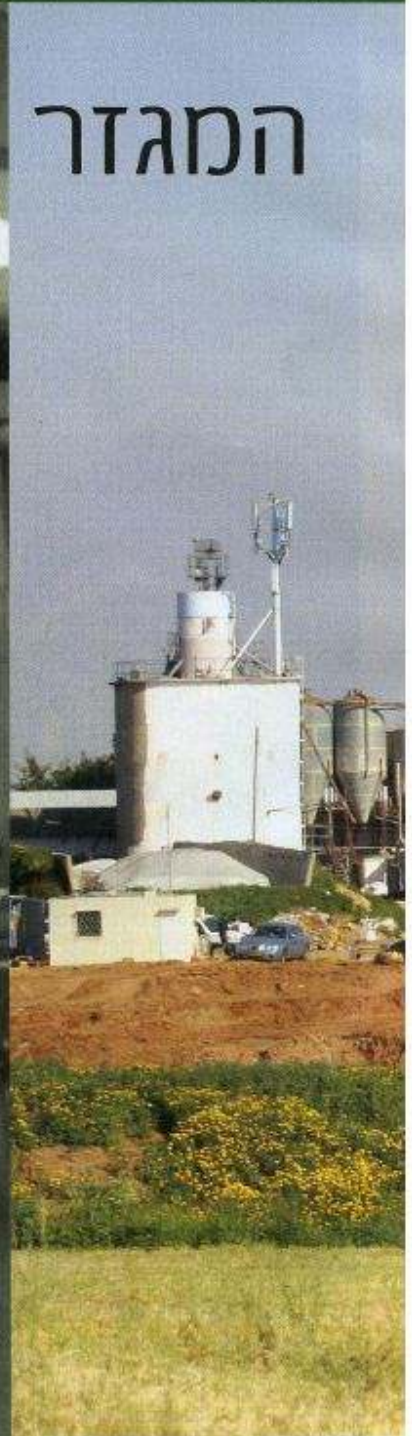
התעשייה הקיבוצית -
נערכים לחידוש הצמיחה
עמ' 18

המהפך הדמוגרפי
בקיבוצים | עמ' 36

יחסי עבודה בעידן
של תמורה | עמ' 32



המגזר
הקיבוצי
ממשבר



מגזין מיוחד לקראת הועידה הכלכלית השנתית
של די.סי. פייננס לתעשייה ולמגזר הקיבוצי



יחסי עבודה בקיבוצים בעידן של תמורה

השינויים שחלו בשנים האחרונות באופיו הקואופרטיבי של הקיבוץ השיתופי, מעמידים במבחן את הפסיקה המסורתית של בתי הדין לעבודה בשאלת קיומם של יחסי עובד ומעביד בין חברי הקיבוץ לקיבוץ עצמו ובינם לבין מקום עבודה שמחוץ לקיבוץ. למרות שעמדת בתי הדין לעבודה בעקבות תהליכי ההפרטה בקיבוצים טרם הובררה, סנונית ראשונה שמבשרת את השינוי העתידי כבר מורגשת

ע"ד דנה אורן אלמוג,
ע"ד קובי רפאלי

בפניהם. מהם ניתן ללמוד על יישומם של בתי הדין לעבודה ביחס לקביעת מעמדו של חבר הקיבוץ כ"עובד" בנסיבות שונות, כבר עתה נציי, כי ההכרעה בשאלת מעמדו של חבר הקיבוץ כ"עובד" עשויה להיות שונה לצורך חוקים שונים והיא תעשה בהתאם למטרה שהחוק הגדון נועד לשרת ועב"ל 2003/98 מ"ל" נ' ירון שחם.

ככל הנוגע לקיבוץ השיתופי קיימת תמימות דעים בבית הדין לעבודה שחבר קיבוץ המועסק במסגרת הפעילות הכלכלית הפנימית של הקיבוץ, קרי: במסגרת "סידור העבודה" הפנימי של הקיבוץ, אינו בגדר "עובד" של הקיבוץ. בתי הדין נימקו את החלטתם בכך שעבודת חבר הקיבוץ בקיבוץ נכונה פנימה, נועדה לאפשר את קיום אורח החיים המסורתי בקיבוץ ובכך שביצוע העבודה ע"י חבר הקיבוץ אינה לשם תשלום שכה, אלא מחלק ממערך היחסים המיוחד בין הקיבוץ לבין חבריו - ביצוע מטלות הנדרשות לימוש צורכי הקיבוץ. בתי הדין הרגישו בהתלכדותם כי הקיבוץ לא משלם לחבר הקיבוץ שכר תמורת עבודתו ואין קשר בין העבודה שמבצע חבר הקיבוץ לתקציב האישי שהוא מקבל, אשר נקבע בהתאם למבנה משפחתו ולצרכי התברו.

אף בנוגע להעסקת חברי קיבוץ על-ידי מפעלים אשר מאוגדים בתאוד נפרד מהקיבוץ, קבעו בתי הדין כי כאשר חבר הקיבוץ לא קיבל תלוש שכר מהמפעל, לא קיבל תמורה ישירה מהמפעל ואף לא ידע מה עבד

השינויים שחלו בשנים האחרונות באופיו הקואופרטיבי של הקיבוץ השיתופי מעמידים במבחן את הפסיקה המסורתית של בתי הדין לעבודה בשאלת קיומם של יחסי עובד ומעביד בין חברי הקיבוץ לקיבוץ עצמו, וכן בינם לבין מקום עבודה שמחוץ לקיבוץ. בעוד שלגבי הקיבוץ השיתופי נקבע כי מעמדו של חבר הקיבוץ אינו מעמד של "עובד", הרי שקביעה זו הפכה למורכבת יותר בקיבוץ "המתחדש" ובתי הדין נדרשים לבצע התאמות לאורחות חיים המשתנות.

מעמדו של אדם כ"עובד" או "מעביד" הוא מעמד שנגזרות ממנו זכויות וחובות, מהן נספיות ומהן אחרות. הקביעה כי אדם הוא "עובד" נעשית לפי טיב היחסים שבין הצדדים כפי שהתקיימו בפועל, ולא לפי הכינוי שנתנו להם הצדדים. בתי הדין פיתחו מספר מכתמים אשר אוגדו יחדיו תחת השם "המבחן המעורב". המבחן המוביל שבהם הינו "מבחן ההשתלבות", אשר בוחן האם מי שטוען להיותו "עובד" אכן השתלב כחלק בלתי נפרד מעסקו של המעסיק והאם היה לאותו אדם עסק משלו שבמסגרתו הוא נתן שירותים גם לאחרים.

ההכרעה בשאלת קיומם של יחסי עובד ומעביד בין חבר קיבוץ לבין מפעל שבבעלות מלאה או חלקית של הקיבוץ, או לבין מפעל חיצוני שאינו בבעלות הקיבוץ לכל אלה יכוננו להלן ביחד: "המפעל". היא מורכבת יותר ונוסף לה נדרבן נוסף, בכל אחד מן המקרים הללו נוהג בית הדין לערוך

בכל הנוגע לקיבוץ השיתופי קיימת תמימות דעים בבית הדין לעבודה שחבר קיבוץ המועסק במסגרת הפעילות הכלכלית הפנימית של הקיבוץ, קרי: במסגרת "סידור העבודה" הפנימי של הקיבוץ, אינו בגדר "עובד" של הקיבוץ

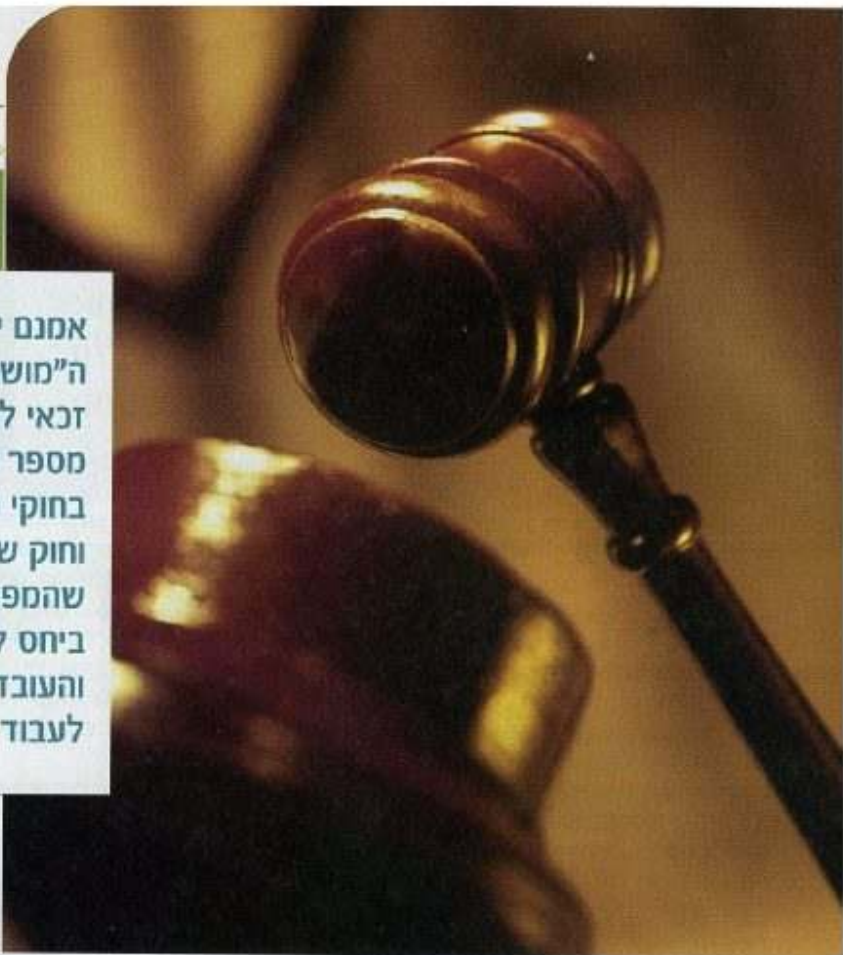
השכר אשר מתקבל מעבודתו, הרי שהמפעל הינו כמו כל אחד מהמפעלים האחרים בקיבוץ בכל הנוגע למערכת היחסים שבין חבר הקיבוץ למפעל ולקיבוץ ואין נפקא מינה לכך שהקיבוץ רשם את המפעל כאישיה משפטית נפרדת, מכאן נקבע כי לא קיימים יחסי עבודה בין המפעל והקיבוץ לחבר הקיבוץ וע"ע 1501/04 אמיר בונה נ' פליסיס אבירום בע"מ וקיבוץ מרחביה.

מסיקה דומה ניתנה גם לגבי העסקת חבר קיבוץ במפעל בבעלות חלקית של הקיבוץ זאת מהטעם שהצבת חבר הקיבוץ במפעל הייתה מטעם הקיבוץ, סימון התמורה מעבודתו של חבר הקיבוץ הייתה בין הקיבוץ לבין

חזילה מבין מוקדמי המכונה "מבחן ההתקשרות", שמטרתו לבחון האם העסקת חבר הקיבוץ במפעל בוצעה במסגרת שיבוץ העבודה של הקיבוץ, או שהיא נעשתה על-פי חוזה עבודה נפרד ועצמאי בין חבר הקיבוץ לבין המפעל. רק אם מגיע בית הדין למסקנה כי העסקת חבר הקיבוץ לא נעשתה במסגרת שיבוץ העבודה בקיבוץ, יפנה בית הדין ל"מבחן ההשתלבות" לצורך הכרעה בשאלת קיומם של יחסי עובד ומעביד.

סידור עבודה לא יוצר יחסי עבודה

נסקור להלן את פסיקת בתי הדין לעבודה בשורה של מקרים שגורנו



אמנם ייתכנו מקרים שבהם גם עובד ה"מושאל" לגוף חיצוני ע"י הקיבוץ יהיה זכאי לקבל מהמפעל בו הוא מועסק מספר זכויות של "עובד" שנקבעו בחוקי המגן, כגון חוק הגנת השכר וחוק שכר מינימום וזאת ביחס לכספים שהמפעל משלם לקיבוץ, אולם לא כך ביחס להחלת חוק פיצויי פיטורים, היות והעובד המושאל אינו מפוטר אלא חוזר לעבוד אצל מעסיקו, הוא הקיבוץ

רמז לשינוי

התשובה לשאלה האם לאור השינויים המהותיים אשר חלים בקיבוצים בשנים האחרונות, בפרט תהליכי הפרטת התקציבים והשירותים, יחול שינוי בעמדת בתי הדין לעבודה כפי שהובאה לעיל, אינה ברורה עדיין. כך למשל, בפסק דין אמיר בונה הנזכר לעיל, נקבע כי הגם שהקיבוץ עבר למתן תקציב דיפרנציאלי לחבריו, אין לראות בעבודתו של חבר הקיבוץ במפעל כיצורים יחסי עובד-מעביד.

רמז לשינוי אפשרי בעמדת בית הדין ניתן למצוא בע"ע 1530/04 חנה רייק נ' קיבוץ אילון, שבו הדגיש בית הדין כי הכרעתו כאותו עניין לפיה חברת הקיבוץ אינה בגדר "עובדת", נכונה למערכת היחסים המתקיימת בקיבוץ השיטופי, ואין הוא נדרש לדרון במערכת היחסים המתקיימת בקיבוץ שבו נעשה שינוי בתשתית הארגונית והתפעולית.

סגנונית ראשונה לשינוי בעמדה בית הדין ניתן למצוא בבל 1508/07 פרגר נ' המ"ל (ביה"ד לעבודה בנצרת), בו נקבע כי יש לראות במפעל אשר בבעלות הקיבוץ ובקיבוץ כמעבידים במשותף של חברת הקיבוץ לצורך קבלת דמי אבטלה. לקביעה זו הובילה ההחלה של מודל "ירשת ביטחון" בקיבוץ, אשר לפיו חויבה חברה הקיבוץ לעבוד כתנאי לקבלת תקציב, היא קיבלה מן המפעל תלוש שכר המפרט את רכיבי שכרה וכן קיבלה מכתב פיטורים.

לדעתנו, יש להתייחס לפס"ד פרגר כתחילתו של שינוי בגישת בתי הדין לעבודה באשר לבחינת יחסי העבודה בקיבוץ המתחדש, הגם שפסק הדין מתייחס לזכויות מכוח חוק הביטוח הלאומי ולא לזכויות מכוח משפט העבודה. פסק הדין מחוק את הצורך של מפעלים המעסיקים חברי קיבוץ במסגרת מתן שירותי עבודה ע"י הקיבוץ ולא כעובדים, לעגן ולהסדיר בהסכם כתוב את מערכת היחסים בין חברי הקיבוץ לבין המפעל, במיוחד כאשר מדובר בקיבוץ "המתחדש", הדבר חשוב במיוחד לצורך ניהול הסיכונים של המפעל והחשיפה לתביעות להכרה ביחסי עובד-מעביד מצד חברי הקיבוץ, אשר מחייבת הסדרה של שיפוי מתאים מצד הקיבוץ.

הכותבים היום עורכי דין במחלקת דיני העבודה של משרד עו"ד ויסמן, אהרוני, גיר & עדי קפלן ושוח' ZAG&K

המפעל והתמורה הועברה במישרין לקיבוץ. ראוי לציין כי באותו מקרה הוחלט בשלב מסוים על שינוי במעמדם של חברי הקיבוץ שהועסקו במפעל והפיכתם לעובדים. בעקבות כך נדרשו חברי הקיבוץ לחתום על הסכמי העסקה והחלו לקבל תלושי שכר וזכויות יתרו העובדים במפעל שאינם חברי קיבוץ. בית הדין לעבודה קבע שבמועד השינוי נתק הקשר בין הקיבוץ למפעל וממועד זה ואילך נוצרו יחסי עובד ומעביד בין החברים לבין המפעל. ועב 1299/02 קניזניק נ' הגליל העליון

עובד מושאל לא זכאי

בפסק הדין ע"י 1091/04 מיכה רז נ' מ.ב. תשלובת בניה של הקיבוץ הארצי ובפירוק) קבע בית הדין הארצי ברוב דעות כי חבר הקיבוץ, אשר הועסק בגוף חיצוני לקיבוץ, הושאל לאותו גוף ע"י הקיבוץ במסגרת "סידור העבודה" בקיבוץ, והוא אינו נכלל בגדר "עובד" של אותו גוף לצורך קבלת גימלה לפי חוק הביטוח הלאומי. לקביעה זו היו מספר נימוקים: העובדה כי התמורה עבור עבודתו של חבר הקיבוץ הועברה לקיבוץ כתשלום עבור שירות שהקיבוץ נתן לגוף החיצוני, העובדה כי העסקתו של חבר הקיבוץ נעשתה באישור הקיבוץ, העובדה כי חבר הקיבוץ המשיך ליהנות מכל זכויותיו בקיבוץ והעובדה כי דמי הביטוח הלאומי שולמו ע"י הקיבוץ עבור אותו אדם בהתאם למעמד של חבר קיבוץ (לפי סיווג "ס").

בית הדין התייחס לכך, שייחוננו מקרים שבהם גם עובד "מושאל" יהיה זכאי לקבל מהמפעל בו הוא מועסק מספר זכויות של "עובד" שנקבעו בחוקי המגן, כגון חוק הגנת השכר וחוק שכר מינימום וזאת ביחס לכספים שהמפעל משלם לקיבוץ. אולם, ביחס להחלת חוק פיצויי פיטורים קבע בית הדין כי במקרה הנדון, היות והעובד המושאל אינו מפוטר אלא חוזר לעבוד אצל מעסיקו הוא הקיבוץ, לא זכאי חבר הקיבוץ לפיצויי פיטורים. יש להבהיר כי העובדה ששכרו של חבר הקיבוץ מועבר מהגוף החיצוני במישרין לקיבוץ אינה מונעת, כשלעצמה, את קיומם של יחסי עובד מעביד בין חבר הקיבוץ לגוף חיצוני, מקום שבו חבר הקיבוץ מתקשר בהתקשרות אישית ועצמאית עם אותו גוף.