

בית המשפט העליון קבע שאין יחסי עובד-מעביד בין חבר הקיבוץ לקיבוצו

יולי 2016
חוזר מקצועי מספר 62/16

ברצוננו לעדכןכם בפסיקת בית המשפט העליון, ביושבו כב"ץ¹, הקובעת שאין לשנות את ההלכה הקיימת כי אין יחסי עובד-מעביד בין חבר באגודה שיתופית לבין האגודה השיתופית עצמה, גם בקיבוץ מתחדש.

הפסיקה התייחסה לשינויים שחלו בחלק מהקיבוצים, וקבעה כי כל עוד הקיבוץ מקיים הלכה למעשה את הדרישות הקבועות לעניין קיבוץ מתחדש, כגון: ערבות הדדית, כללי עזיבה, מנגנוני יישוב סכסוכים ועוד, הוא נשאר בגדר ההלכה שחבר האגודה אינו עובד של האגודה.

עם זאת, נקבע גם, כי מן הדין להמשיך ולעקוב אחרי השינויים בקיבוצים ולבחון מעת לעת האם אכן נשמרים עקרונות אלו. כמו כן, המליץ בג"ץ להסדיר נושא זה בחוק, תוך מאמץ לשמר את אופיו הייחודי של הקיבוץ.

להלן עיקרי פסק הדין

החל משנת 1988, עבד מר בן אהרון בקיבוץ בו הינו חבר, כמנהל המדגה. משנת 2002 עבר הקיבוץ להתנהלות כקיבוץ מתחדש. הקיבוץ הפיק תלושי שכר בגין חברי קיבוץ, שעבדו בענפי הקיבוץ, והוחלט על קציבת שכר שונה לכל משרה. כמו כן, בעקבות שינוי זה הוחלט על תאגוד הענפים השונים של הקיבוץ לישויות משפטיות נפרדות, אשר יתפקדו כיחידות כלכליות עצמאיות.

בעקבות פיטוריו מהמדגה, הגיש בן אהרון תביעה לבית הדין האזורי לעבודה בנצרת, בטענה כי שררו בינו לבין הקיבוץ יחסי עובד - מעביד. בשנת 2013, בית הדין האזורי לעבודה קיבל את התביעה² וקבע כי התקיימו יחסי עובד - מעביד בשל אופיו של הקיבוץ (קיבוץ מתחדש).

בית הדין הארצי לעבודה הפך את פסיקת האזורי, וקבע³, כי לא התקיימו יחסי עובד-מעביד, למרות השינויים באורח החיים בקיבוץ. נקבע, שהשינוי שחל באופיו של הקיבוץ לא שינה את מבנהו הבסיסי, ואת היותו אגודה שיתופית, שעליה חלים דינים נפרדים. נקבע, שאין לראות את החבר העובד במובן יחסי עובד-מעביד, שכן עבודתו נלווית לחברותו ואינה נפרדת ממנה.

לפיכך, הוגשה עתירה לבג"ץ בטענה, כי בית הדין הארצי לעבודה שגה, וכי לא נתן את הדעת לשוני הקיים בין הקיבוץ השיתופי (המסורתי) לקיבוץ המתחדש.

בג"ץ דן בשאלה האם השינויים המבניים שחלו במבנה הקיבוץ, בעקבות חקיקה שיצרה את מעמד הקיבוץ המתחדש, יוצרים - בשונה מן העבר - יחסי עובד-מעביד בין החבר לקיבוץ. בג"ץ דחה את העתירה וקבע, כי אין להתערב בפסיקת בית הדין הארצי.

מנימוקי בית המשפט:

אין המדובר ביחסי עובד ומעסיק קלאסיים, עם פערי כוחות מובנים, אלא במצב בו העובד שהינו חבר הקיבוץ, שותף גם לקניין, וכן נוטל חלק פעיל בקבלת ההחלטות בניהול העסק; עקרונות

¹ בג"ץ 2037/14 אבי בן אהרון נ. בית הדין הארצי לעבודה ואחר.

² ס"ע 9261-13-11 בן אהרון נ. דגי תל יוסף אגודה שיתופית חקלאית בע"מ וקיבוץ תל יוסף אגודה שיתופית

³ ע"ע 23086-05-13 דגי תל יוסף אגודה שיתופית חקלאית בע"מ, קיבוץ תל יוסף אגודה שיתופית נגד אבי בן אהרון.

אלה נותרו גם בקיבוץ המתחדש. מכאן נחלש הצורך בקביעת מערכת חובות מוחלטת ומקיפה כדוגמת דיני העבודה.

כמו כן, המעבר לקיבוץ המתחדש לא בהכרח ניתק באופן מוחלט בין עבודת החבר לבין החברות בקיבוץ.

בית המשפט גרס, כי עדיין לא באה העת לשינוי המבחנים שנקבעו בעבר בפסיקה לעניין יחסי עובד-מעביד בקיבוץ, ולהכרה גורפת ביחסי עובד-מעביד בקיבוץ המתחדש היות והדין הקיים לעניין הקיבוץ המתחדש מעצב דגם שבו נותרת השיתופיות לעת הזאת במידה משמעותית, בהתאם לנתונים הבאים:

- מהגדרות הקיבוץ השיתופי והקיבוץ המתחדש בתקנות סוגי אגודות, עולה שהן הקיבוץ השיתופי והן הקיבוץ המתחדש הן אגודות שיתופיות הנשענות על בעלות או שיתוף בקניין, על שוויון בייצור, בצריכה ובחינוך.

- 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. מסגרת זו משמעותית ביותר, ואינה קיימת מקום שמדובר בגדרי יחסי עובד-מעביד "רגילים".

בנוסף, בתקנות האגודות השיתופיות נקבעה זכותו של החבר העוזב את קיבוצו לדמי עזיבה, באופן הדומה במידת מה לזכאותו של עובד לפיצויי פיטורין. מכאן, כי החלת דיני העבודה והכרה ביחסי עובד-מעביד בנוסף למחויבויות המושתות על הקיבוץ מכוח דיני האגודות השיתופיות, עלולות לשנות במידה ניכרת את מאזן המחויבויות בין הקיבוץ לחברים העובדים בו.

כמו כן, צוין כי קשה להתעלם מהשלכות הרחוב, שעלולות להיות להכרה "כללית" ביחסי עובד-מעביד בתוך המסגרת הקיבוצית החדשה, והקושי ביישום כלל גורף מעין זה בכל מקרה ומקרה. כפי שעולה מנסיבות ענייננו, פעמים רבות קשה עד מאוד להפריד בין המפעל הפועל בתוך הקיבוץ לקיבוץ עצמו - חרף ההתאגדות הנפרדת. הכרה ביחסי עובד-מעביד בין העובד למפעל, משמעה למעשה שינוי בחובות המוטלות על הקיבוץ עצמו, והעברת תקציבים ניכרת לחברים העובדים בתוך המפעל הקיבוצי על פני חברים אחרים.

בית המשפט הוסיף כי "יצירת מערכת יחסים של עובד-מעביד בין חבר הקיבוץ לבין הקיבוץ חותרת תחת מהותו הבסיסית ביותר של הקיבוץ כגוף שיתופי שמתקיימים בו עקרונות שיתוף חשובים, העומדים בתקפם, אף אם בשינויים מסוימים, גם בקיבוץ המתחדש. הלעומתיות הטבועה מטבעה במערכת של יחסי עובד-מעביד זרה לצורת החיים הייחודית הגלומה בקיבוץ ובמיוחד לערכי השוויון והשיתוף זרה לשיח הקיבוצי."

"הקיבוץ המתחדש הוא, בראש ובראשונה, קיבוץ, גוף שיתופי שבחר לשמור על הגרעין היסודי של עקרונות השיתוף, גם אם באופן שונה מהקיבוץ השיתופי. החברים בו בחרו בצורות חיים מסוימת וקביעה שיפוטית הכופה עליהם מערכת יחסים שבין הפרט לבין הכלל, הזרה לעקרונות היסוד של אותה צורת חיים, היא בגדר התערבות באוטונומיה של חברי הקיבוץ לעצב את כללי היסוד שעליהם בנויה החברה אליה בחרו להצטרף מרצונם שלהם."