

אוגוסט 2016

לציבור לקוחותינו,

## פסק דין בעליון קבע - אין יחסי עובד מעביד בין חבר קיבוץ לקיבוצו גם בקיבוץ

### המתחדש

#### כללי:

בפסיקה ברע"א 2037/14 אבי בן אהרון נ. בית הדין הארצי לעבודה מתאריך 6.07.2016, קובע בית המשפט העליון שאין לשנות את ההלכה הקיימת, כי אין יחסי עובד-מעביד בין חבר באגודה שיתופית לבין האגודה השיתופית עצמה, גם בקיבוץ מתחדש.

כל עוד הקיבוץ מקיים הלכה למעשה את הדרישות הקבועות לעניין קיבוץ מתחדש, כגון: ערבות הדדית, כללי עזיבה, מנגנוני יישוב סכסוכים ועוד, הוא נשאר בגדרי ההלכה שחבר האגודה אינו עובד של האגודה.

#### עיקרי פסק הדין:

מר בן אהרון, חבר הקיבוץ מאז שנת 1985, ובשנת 1988 התמנה לתפקיד מנהל המדגה. החל משנת 2002 הפך הקיבוץ מקיבוץ שיתופי לקיבוץ מתחדש. מהפיכתו לקיבוץ מתחדש, החל הקיבוץ לקבוע תקציב שונה לכל אחד מחבריו – תקציב דיפרנציאלי – בהתאם להערכת שווי העבודה בה עבדו, וזאת בשונה מן המצב ששרר קודם לכן, בו קיבל כל חבר תקציב שווה.

בשנת 2011 הוחלט לסיים את העסקתו של מר בן אהרון כמנהל המדגה. בעקבות פיטוריו מהמדגה, הגיש בן אהרון תביעה לבית הדין האזורי לעבודה, בטענה כי שררו בינו לבין הקיבוץ יחסי עובד-מעביד. בית הדין האזורי לעבודה קיבל את התביעה וקבע כי התקיימו יחסי עובד-מעביד בשל אופיו של הקיבוץ (קיבוץ מתחדש). בהינתן התקציב הדיפרנציאלי הניתן לכל חבר בקיבוץ המתחדש בהתאם לסוג עבודתו, וכיון שהעבודה עצמה אינה מסופקת, כבעבר, על-ידי הקיבוץ לחבר אלא על החבר עצמו חלה המחויבות למצוא עבודה, לא ניתן לומר עוד כי שכר העבודה הוא קניינו של הקיבוץ כבעבר, אלא קניינו של החבר.

בית הדין הארצי לעבודה הפך את פסיקת האזורי וקבע, כי השינוי שחל באופיו של הקיבוץ לא שינה את מבנהו הבסיסי ואת היותו אגודה שיתופית שעליה חלים דינים נפרדים. נקבע, שאין לראות את החבר כעובד במובן יחסי עובד-מעביד, שכן עבודתו נלווית לחברותו ואינה נפרדת ממנה.

הוגשה עתירה לבג"ץ בטענה, כי בית הדין הארצי לעבודה שגה, וכי לא נתן את הדעת לשוני הקיים בין הקיבוץ השיתופי לקיבוץ המתחדש. בג"ץ דחה את העתירה וקבע, כי אין להתערב בפסיקת בית הדין הארצי.

**מנימוקי בית המשפט:** אין מדובר 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, עקרונית 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. בנוסף, בתקנות האגודות השיתופיות נקבעה זכותו של החבר העוזב את קיבוצו לדמי עזיבה, באופן הדומה במידת מה לזכאות 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.

**בברכה,**

**הרשקו פרקש ושות'**

**רואי חשבון**

**חוזר 17.16**