

מאי 2009, חוזר לקוחות

ללקוחותינו הנכבדים שלום רב,

הנדון: פסק דין אורטל - מערכות התנאים השונות להן זכאים עובדי-קבלן

בימים אלה נתן בית הדין הארצי לעבודה את פסק הדין בפרשת **אורטל**¹, ולהלן נביא בפניכם בקצרה את תוכנו, וכן נצביע על מערכות התנאים השונות להן זכאים עובדי-קבלן.

כתמיד חוזרנו זה הוא לידועכם הכללי בלבד, ואנו לרשותכם לכל דיון ספציפי.

תמצית פסק הדין בפרשת אורטל

1. פסק הדין עוסק בארבעה עובדים אשר הועסקו על-ידי **קבלן כוח אדם** בשם אורטל, והוצבו מטעמו לביצוע עבודות אבטחה בתעשייה האוירית. העובדים עבדו כך תקופות שונות בין שלוש שנים לשמונה שנים, עד למועדים שונים באמצע העשור הנוכחי.

2. המצב החוקי בתקופת עבודתם של ארבעה העובדים האמורים היה כזה:

* סעיף 13 לחוק העסקת קבלני כוח אדם תשנ"ו-1996 (להלן - החוק) קבע כי תנאי עבודתו של עובד-קבלן, המוצב במקום עבודה בו ישנו הסכם קיבוצי - יהיו על-פי ההסכם הקיבוצי המפעלי (עקרון השוואת התנאים), אלא אם קיים הסכם קיבוצי כללי אשר הורחב בצו הרחבה ואשר חל על העובד הקבלן.

* בשנת 2004 נעשה הסכם קיבוצי כללי בענף שירותי משאבי אנוש, כלומר ענף קבלנות כח אדם (להלן - ההסכם הכללי), והוא הורחב על כל המעבידים והעובדים באותו תחום בסקטור העסקי, למעט מספר חריגים בודדים (להלן - צו ההרחבה).

* באותה תקופה טרם נכנסה לתוקף ההוראה לפיה עובד-קבלן יהפוך עובד המעסיק-בפועל אם הוצב בעבודה אצל אותו מעסיק למעלה מתשעה חודשים (כזכור נכנסה הוראה זו לתוקף רק ביום 1.1.2008, וראשוני העובדים הפכו לעובדי המעסיקים-בפועל ביום 1.10.2008).

3. בבית הדין האזורי לעבודה תבעו העובדים הכרה בכך שהם עובדי התעשייה האוירית ושההסכמים הקיבוציים של התעשייה האוירית חלים עליהם.

בית הדין האזורי קבע כי העובדים היו עובדי אורטל בלבד (וזאת נוכח קשר רציף, מתמשך וקבוע שהיה בינם לבין אורטל ועמידה של אורטל בכל חובותיה כלפיהם), וכי ההסכמים הקיבוציים של התעשייה האוירית אינם חלים עליהם נוכח קיומו של ההסכם הכללי אשר הורחב בצו ההרחבה: אורטל היתה חברה בארגון קבלנים שחתם על ההסכם, ולפיכך הוא חל עליה ועל התובעים.

4. העובדים השלימו עם הקביעה כי הינם עובדי אורטל בלבד, אך ערערו לבית הדין הארצי בשאלה של השוואת תנאים, דהיינו תבעו כי יוחלו עליהם ההסכמים המפעליים בתעשייה האוירית.

נחום פינברג *

ארנה שר

קרן שליט

עמי שחר

סמדר קפלן

אפרת בירן

אורלי אבירם

יעקב מלישקביץ

ירון קרמר

מיכל פינברג-דורון **

אורית כזום

אלון נוי

איריס רש

נעמה שבתאי בכר

אסף ארזי

אורי כצמן

דוד משה

יניב שני

ענבל אלטמן

חני איטח-גנט

נטלי נחמן

גלי גלזר

אדזה לב

דב צימרמן

* מטריין

**חברה גם בלשכת עורכי הדין של ניו-יורק

5. בית הדין מצא כי ההסכם הכללי מתייחס אך ורק לעובדי קבלן בתפקידים זמניים, דהיינו לעובדי קבלן

- * המחליפים עובדים אורגניים של המפעל הנעדרים (עקב חופשת לידה או חל"ת או מחלה), או
- * המועסקים בפרויקטים קצובים בזמן או כתגבור זמני בשל צרכים עונתיים/תקופתיים או בשל לחץ עבודה בלתי צפוי, או
- * המועסקים לצורך איוש פעילות חדשה עד לייצובה, או
- * המאיישים משרות הדורשות כישורים מיוחדים בתחום הטכנולוגיה והמדע, או
- * הנקלטים כעובדי קבלן לצורך השמה כעובדים אורגניים של המעסיק-בפועל.

בית הדין קבע כי התובעים, אשר ביצעו עבודה שגרתית לאורך שנים, לא מילאו "תפקידים זמניים" במובנו של ההסכם הכללי; לפיכך ההסכם הכללי לא חל עליהם, עקרון השוואת התנאים תפס לגביהם במלואו, והם היו זכאים לתנאי העבודה לפי ההסכמים הקיבוציים בתעשייה האוירית.

מערכות התנאים השונות להן זכאים עובדי-קבלן

6. המצב המשפטי השתנה מאז השנים אליהן מתייחס פסק הדין: בשנות עבודתם של התובעים יכול היה עובד-קבלן לעבוד ככזה במשך שנים, ואילו כיום מוצב עובד-קבלן אצל מעסיק-בפועל במשך תשעה חודשים לכל היותר². ואולם פרק הזמן הקצר בו הוא מועסק ככזה, כשלעצמו, אינו הופך כל עובד-קבלן ל"עובד זמני": עובד-קבלן אשר עובד שלא כממלא מקום או כמתגבר בעת לחץ, או שלא במסגרת מוכחת של השמה - עובד-קבלן כזה אינו "עובד זמני" כמשמעו בהסכם הכללי, וחלה עליו השוואת התנאים (ההסכם המפעלי).

7. הלכת אורטל מפנה את תשומת הלב לנושא נוסף, והוא העסקת עובד-קבלן אשר מעבידו (הקבלן) איננו חבר בארגון מעבידים החתום על ההסכם הכללי (להלן - קבלן לא-מאורגן): על עובד כזה (עובד של קבלן לא-מאורגן) חל הטוב מבין צו ההרחבה וההסכם המפעלי של המעסיק-בפועל; זאת לעומת עובד-קבלן אשר מעבידו (הקבלן) חבר בארגון מעבידים החתום על ההסכם הכללי (להלן - קבלן מאורגן): על עובדו של קבלן מאורגן חל, לפי החוק, ההסכם הכללי - והוא בלבד.

כך נובע מלשון החוק, וכך אף נפסק בפסק-הדין היחיד שדן בשאלה³. במצב משפטי זה עלול להיות הבדל בין זכויותיהם של שני עובדי קבלן "זהים" באותו מקום עבודה, אשר השוני היחיד ביניהם הוא בהשתייכותו או אי-השתייכותו של מעבידם לארגון קבלני כוח אדם החתום על ההסכם הכללי. לדעתנו יחתור בית הדין בעתיד להשוות בין השניים - ואולם זוהי, כמובן, הערכה בלבד. לעת עתה שרירה וקיימת ההלכה לפיה עובדו של קבלן לא-מאורגן נהנה מתנאי ההסכם המפעלי של המעסיק-בפועל, ככל שאותו הסכם טוב מצו ההרחבה, בעוד עובד הקבלן-המאורגן נהנה מתנאי ההסכם הכללי.

8. מערכות התנאים השונות אשר יחולו על עובדי-קבלן הן, לפיכך, כאלה:

ההסכם הכללי - כאשר המדובר בעובדים המועסקים רק לצורך מילוי מקום/תגבור וכד' או במסלול מובנה של השמה, וכאשר מעבידיהם הם קבלנים-מאורגנים, דהיינו קבלנים שהינם חברים בארגוני מעבידים החתומים על ההסכם הכללי ("ארגון חברות לאספקת שרותי משאבי אנוש בישראל"; "האיגוד הארצי של החברות למשאבי אנוש שליד איגוד לשכות המסחר").

ההסכם המפעלי של המעסיק-בפועל, אם הוא טוב מצו ההרחבה - בכל שאר המקרים.

בברכה, קרן שליט, עו"ד
נ. פינברג ושות', עורכי-דין ונוטריון

2 או חמישה-עשר חודשים, לכל היותר, אם תקופת העבודה הוארכה על-ידי השר לפי סעיף 12 לחוק.
3 ד"מ 4643/07 (ת"א) עדה שמואלי ג' תפקיד פלוס בע"מ, דינים אזורי מח 730 (2008).