

לדאוג לחלופה

רבות מזכויות העובדים בעת חילופי מעסיקים במקום העבודה אינן מוסדרות בחוק, ואין בדין הכרעה בשאלה המרכזית מהו אירוע של העברת עסק חי מיד ליד. יש לקוות שעד שהמחוקק יסדיר עניין זה במלואו, בתי הדין לעבודה ימלאו תפקיד זה ויעניקו פרשנות אמיצה וראויה לדין הקיים

יוסי רחמים

את סל הזכויות שמעניק הדין הישראלי לעובדים במקרה של חילופי מעסיקים.

בעקבות התגברות התופעה של חילופי מעסיקים במקום העבודה, כאמור, ושינויים מבניים אחרים בבתי העסק, עלתה והתחדדה שאלה משפטית נר-ספת, והיא מה יש באותו "סל זכויות" שמציע או יכול להציע המשפט הישראלי לעובד במקרה של חילופי מעסיקים. כידוע, חוקי המגן קובעים כיום כי ותק העבודה של העובד במקום העבודה ימשיך להימנות ברצף חרף חילופי המעסיקים, זאת לעניין חישוב פיצויי הפיטורים, הזכות לימי חופשה ולימי מחלה וכיוצא באלה. אך האם סל זה כולל את הזכות כי חוזה העבודה האישי ותנאיו ימשיכו לחול ברצף

גם עם המעסיק החדש? האם המעסיק שמעביר את עסקו לאתר חייב לקבל את הסכמתו המפורשת של העובד טרם המעבר? אם יסרב העובד לעבור למעסיק החדש, האם הוא זכאי להיות מפורטר, על כל המשתמע מכך מבחינת הזכויות המגיעות לו על פי כל דין, הסכם אישי או קיבוצי?

למרבה הצער, המחוקק

אחת התופעות המאפיינות את שוק העבודה הישראלי בעשורים האחרונים היא העלייה הניכרת במספר האירועים של חילופי מעסיקים במקום העבודה או אירועים הראויים להיחשב כך. תופעה זו נהייתה שכיחה עד מאוד, כך שבמהלך תקופת עבודתם עשויים עובדים רבים לחוות כמה אירועים של חילופי מעסיקים בעת שהם ממשיכים לעבוד באותו מקום עבודה. בעקבות הדינמיות והתחרות תיות המאפיינות את עולם העסקים המודרני אנו עדים בשנים האחרונות גם למגוון רחב יותר של שינויים מבניים המתרחשים בבתי העסק, המעוררים ביתר שאת את השאלה המשפטית החשובה מה ראוי להיחשב "חילופי מעסיקים". הכוונה היא



עו"ד יוסי רחמים עוסק בדיני עבודה, מרצה בבית הספר למשפטים ע"ש שטריקס, המסלול האקדמי, המכללה למינהל; לאחרונה ראה אור ספרו "זכויות העובדים בעת חילופי מעבידים" בהוצאת "בורסי"

שאלת הגדרתו המשפטית של השינוי המבני שהתרחש במקום העבודה היא קריטית, שכן סיווג לא נכון של האירוע עלול למנוע מהעובד לקבל את סל הזכויות שמעניק הדין הישראלי לעובדים במקרה של חילופי מעסיקים

לשינויים מבניים כגון מיקור חוץ, חילופי קבלני שירותים, חילופי בעלי מניות שליטה בחברה, הפרטה של חברות ממשלתיות, הפרדתו של מפעל והעברתו לשליטתה של חברה-בת ועוד. שאלת הגדרתו המשפטית של השינוי המבני שהתרחש במקום העבודה היא קריטית, שכן סיווג לא נכון של האירוע עלול למנוע מהעובד לקבל



ראויות לשאלות בוערות אלה. העובדים מצידם נרשאים עיניים אל בית הדין לעבודה בצפייה כי ינקוט פרשנות יצירתית בנושא, ויש שיאמרו אף פרשנות אמיצה; שתכיר גם בשינויים מבניים מסוימים כאירוע של "חילופי מעסיקים", ושתרחיב את סל הזכויות שלהן זכאים העובדים באירוע כזה.

כדי להדגים הלכה למעשה את הבעייתיות הקיימת במשפט הישראלי נוכח היעדר הסדרה של נושאים אלה בחוק או בפסיקה, אבקש לדון בשתי שאלות שכיחות העולות בהקשר זה:

1) האם חילופי בעלי מניות השליטה בחברה הם בגדר אירוע של חילופי מעסיקים? אירוע של חילופי מעסיקים קלאסי מתרחש כאשר בעל העסק מעבירו לאחר, וזה האחרון נהיה למעסיקו הישיר של העובד. קרי, מעסיק בעל אישיות משפטית אחת התחלף עם מעסיק בעל אישיות משפטית אחרת. מהו

הישראלי כמו גם בתי הדין לעבודה אינם מספקים לנמעני המשפט תשובות ברורות בסוגיות הללו. המחוקק הישראלי מתחמק באופן מגמתי ומכונן מלדון בנושאים אלה – אם במתן הגדרה בחוק לאירוע של "חילופי מעסיקים", בדומה להגדרה הקיימת בדירקטיבה של האיחוד האירופי, ואם בהרחבת היקף זכויותיו של העובד במקרה של חילופי מעסיקים. הניסיון האחרון של המחוקק להתמודד (ולו באופן חלקי) עם סוגיה זו הייתה בשנת 2007, במסגרת הצעת חוק ההסדרים במשק המדינה לשנת 2008. הצעת החוק כללה באחד מפרקיה את הצעת החוק הממשלתית שגובשה בנושא עוד בשנת 2005, אך גם ניסיון זה כשל, לאחר שהפרק הושמט מהצעת החוק לקראת הקריאה השנייה והשלישית. באין הסדר חקיקתי מלא בסוגיה זו, אין פלא כי בתי הדין לעבודה מתקשים למלא את החלל ולספק תשובות

הדין אפוא כאשר אישיותו המשפטית של המעסיק לא השתנתה, אלא רק בעלי השליטה עליה? שאלה זו יכולה כמובן להתעורר רק כאשר העובד מועסק על ידי תאגיד – קרי, אישיות משפטית מלאכותית; שהרי הדרך להעברת השליטה על חברה היא באמצעות מכירת מניותיה, כשהחברה ממשיכה להיות צד לכל ההסכמים שעליהם חתמה, לרבות ההסכמים עם עובדיה. מצד אחד אפשר לטעון כי הואיל ולא חל שינוי באישיותו המשפטית של המעסיק (היא החברה), הרי שלא מדובר בחילופי מעסיקים. מצד שני, אי אפשר כלל וכלל להתעלם מן העובדה כי האיום הממשי והסכנות המרחפות על ביטחונן התעסוקתי של העובד וכן על תנאי עבודתו במקרה זה זהים למקרה הקלאסי של חילופי מעסיקים. דוגמה מצוינת לאירוע כזה מהזמן האחרון היא מכירת השליטה בחברת תנובה, המזוהה כל כך עם המשק הישראלי, לידי חברה שבשליטת ממשלת סין. נדמה כי חששות העובדים מהעברת השליטה בחברה הם מובנים.

סדרת החלטות של בית הדין הארצי לעבודה מסוף שנות ה-90 מבטאת יפה את המחלוקת העמוקה הקיימת בפסיקה הישראלית בשאלה האם חילופי בעלי מניות השליטה בחברה משמעותם

חילופי מעסיקים. בשנת 2004 דן בית המשפט העליון ארוכות בשאלה זו – אם כי בדרך אגב – בבג"ץ 8111/96 **הסתדרות העובדים החדשה נ' התעשייה האווירית לישראל בע"מ**, הידוע כפרשת רמת"א. גם שבעת שופטי ההרכב נחלקו בדעותיהם, ולא הצליחו לספק תשובה ברורה לשאלה. עשר שנים עברו מאז אותה פרשה, ועדיין אין בנמצא תשובה לשאלה זו בהלכה הפסוקה. אזכור לסוגיה אפשר למצוא בפסק דינה של השופטת אסתר חיות בע"א 2640/11 **פקיד שומה חיפה נ' ניסים** שפורסם בתחילת 2014 בעניין הפרטתם של בתי הזיקוק בישראל, אך גם שם תשובה אין.

לגישתי, וככלל, המבחן הראוי שיש להחיל כדי לזהות אירוע של "חילופי מעסיקים" הוא זה הבוחן

אם התחלף בעל השליטה בעסק באישיות משפטית אחרת – טבעית או מלאכותית. אולם בכל הנוגע לתאגידים, כאישיות משפטית מלאכותית, אין לה סתפק במבחן זה, אלא יש לבחון גם אם חל שינוי באישיות המשפטית של בעלי השליטה על החברה. אי הכרה באירוע של חילופי בעלי מניות השליטה בחברה כאירוע של חילופי מעסיקים כמוה כהטמנת הראש בחול וזניחת העובדים וזכויותיהם לטובת קידום האינטרסים הכלכליים של בעלי ההון ובעלי השליטה בחברות. חששם של העובדים שאירוע שכזה לא יזכה לסיווג של "חילופי מעסיקים" מתעצם נוכח העובדה כי רוב רובם של העובדים במגזר הפרטי מועסקים כיום על ידי תאגידים, העוברים כידוע מיד ליד בדרך של מכירת מניות השליטה בהם; אם העברת מניות השליטה בחברה לא תיחשב אפוא כ"חילופי מעסיקים במקום

העבודה" הרי שהחוק יתרוקן מתוכו וייהפך עם הזמן לאות מתה.

2) האם המעסיק חייב בקבלת הסכמתו המפורשת של העובד בטרם העיר אתו למעסיק החדש, והאם לעובד הזכות לסרב לחילופי המעסיקים? כאמור לעיל, תשובה לשאלה זו לא קיימת בחקיקה, וגם בפסיקה אין לה תשובה חד-משמעית. שאלה

זו עמדה במרכז הדין בפרשת רמת"א, אך גם בעניינה נחלקו דעות השופטים. פרשה זו סיפקה את אחת ההחלטות המרתקות בפסיקה הישראלית, עת הוכרע כי תוצאת פסק הדין נקבעה על פי דעת הרוב של שלושה שופטים, כנגד דעתם החולקת של ארבעת השופטים האחרים במושב (שנחלקו בדעתם אף הם). אותה "דעת רוב" קבעה כי המעסיק חייב לקבל את הסכמתו המפורשת של העובד עובר לחילופים. קרי, לעובד הזכות לסרב לחילופי המעסיקים, והוא זכאי לדרוש את המשך העסקתו על ידי המעסיק הראשון, אלא אם כן זה האחרון יבחר לפטר.

לאור הלכה שברירית זו, אין פלא כי היא יושמה מאז רק במקרה בודד אחד (בס"ע (אזורי ב"ש) 680-02-11 **שר – קלאסיק נעלים בע"מ**). גם בית

המחוקק הישראלי מתחמק באופן מגנתי ומכוון מלדון בנושאים אלה – אם במתן הגדרה בחוק לאירוע של "חילופי מעסיקים" ואם בהרחבת היקף זכויותיו של העובד במקרה של חילופי מעסיקים



כריכת הספר "זכויות העובדים בעת חילופי מעבידים"

המשפט העליון בפסק הדין בעניין פקיד שומה חיפה שהוזכר לעיל נמנע מלנקוט עמדה בנושא, והשאיר זאת בצריך עיון. שופטי בית המשפט העליון ובתי הדין לעבודה העירו לא פעם כי הסתייגותם מלה-כריע בסוגיה נובעת מהחשש כי מתן זכות זו בידי העובדים תעניק להם כוח מיקוח רב למול המעסיק, והדבר עלול לסכל עסקאות של מכירת חברות. לא בלתי הגיוני לסבור כי הכרעה שכזאת תלויה במידה מסוימת בהשקפה אידיאולוגית של שופטי בית המשפט העליון ובתי הדין לעבודה, הנדרשים לה-כריע בין שמירה על זכויות העובדים ועל הערכים החברתיים הגלומים בעבודה מצד אחד, לבין קידום מדיניות כלכלית ליברלית ושמירה על האינטרסים של המעסיקים ובעלי ההון מצד שני. לדעתי, השאלה החשובה שעלינו לשאול בקול רם ולהשיב עליה בכ-

נות היא אם ההסדר המשפטי הקיים מקדם את העברתו של מקום העבודה מיד ליד, או שמא את העברתו של העו-בד מיד ליד, כחפץ וכנכס בעל ערך כלכלי.

על החשיבות הרבה שב-מתן פרשנות רחבה להגד-רה של "חילופי מעסיקים" ולעיון זכויותיהם בדין של העובדים בקרות אירוע כזה אפשר ללמוד מהמהלך המ-תרחש בימים אלה ממש -

סגירת רשות השידור. ביולי האחרון התקבל בכנסת חוק השידור הציבורי, התשע"ד-2014, המסדיר את הליך סגירתה של רשות השידור ואת הקמתו של תאגיד שידור חדש במקומה. כ-2,000 עובדי הרשות צפויים להיות מפוטרם במהלך זה (בתנאי פרישה מיטיביים), ורק רבע מהם צפויים להיקלט מחדש בתאגיד השידור שיוקם. ועדת לנדס, שהמליצה על מהלך זה, מנתה בדו"ח שפרסמה שיקולים רבים לה-צדקתו. אולם נדמה כי אחד השיקולים שהניע את סגירתה של רשות השידור, אך לא נאמר בגלוי, הוא רצונה של המדינה להביא לפירוקו של ועד עובדי הרשות, ולהיפטר אחת ולתמיד מהסכמי העבודה האישיים והקיבוציים שנחתמו עם עובדיה. הודות למשא ומתן קדחתני ועיקש בין הסתדרות

העובדים לבין נציגי משרד האוצר ומשרד התקשור-רת, הגיעו הצדדים להסכם שלפיו שכרם של עובדי הרשות שייקלטו בתאגיד החדש לא ייפגע, וחוזי עבודה חדשים ייחתמו רק עם עובדים חדשים. כמו כן סוכם כי רצף הזכויות של העובדים לא ייפגע גם לאחר המעבר. אך אלמלא הסכם זה לא הייתה ערו-בה לעובדים כי כך היה פוסק גם בית הדין לעבודה אילו הגיע הנושא לפתחו. הלכה היא בדין הישרא-לי כי בעת חילופי מעסיקים מסתיים חוזה העבו-דה האישי ובמקומו נחתם חוזה חדש עם המעסיק החדש, בין שתנאיו זהים ובין שלא. לא זו אף זו, אין כלל ודאות כי בית הדין לעבודה היה מכיר באירוע שכזה כאירוע של חילופי מעסיקים לעניין שמירת רצף הזכויות הסטטוטוריות של העובדים והוותק שצברו במקום העבודה.

לגישתי יש לראות במה-

לך של סגירת רשות השידור ופתיחתו של תאגיד שידור במקומה אירוע של חילופי מעסיקים לכל דבר ועניין, או כפי שאני מציע לכנות אירוע שכזה - העברת עסק חי מיד ליד. אמנם מדובר בסגירה מוחלטת של מקום עבודה אחד הפועל כרשות מינה-לית ובפתיחת תאגיד עסקי במקומו, אולם אי אפשר לה-תעלם מן העובדה כי העסק

החדש שיוקם ימשיך לספק בדיוק את אותו המוצר שסופק קודם, והעובדים שייקלטו מחדש ימשיכו לבצע את אותה העבודה באותם הכלים ששימשו אותם במקום העבודה הקודם.

סיכום

זה שנים ששופטי בית הדין לעבודה יוצאים בק-ריאה אל המחוקק הישראלי להסדיר בחוק ובאופן מלא את זכויותיהם של העובדים בעת חילופי מע-סיקים במקום העבודה, ולהכריע בשאלה מהו אירוע של העברת עסק חי מיד ליד. אין לנו אלא להצטרף לקריאה זו, ולקוות שעד אז ימלאו בתי הדין לעבו-דה תפקיד זה ועניקו פרשנות אמיצה וראויה לדין הקיים.

אי הכרה בחילופי בעלי מניות השליטה בחברה כאירוע של חילופי מעסיקים כמוה כהטמנת הראש בחול וזניחת העובדים וזכויותיהם לטובת קידום האינטרסים הכלכליים של בעלי ההון ובעלי השליטה בחברות