

מאי 2011

ללקוחותינו הנכבדים שלום רב,

**הנדון: כוח לגמלאים - בעקבות בג"צ 1181/03 אוניברסיטת בר אילן - בית הדין הארצי לעבודה**

מצאנו לנכון להביא לידיעתכם פסק דין שניתן בימים אלה על ידי בית המשפט העליון, בשבתו כבית המשפט הגבוה לצדק, בהרכב מורחב של שבעה שופטים, בשאלת זכותו של ארגון עובדים, בו חברים גם גמלאים, להכריז על שביתה כנגד המעסיק, שעילתה היא זכויות הגמלאים. פסק הדין התייחס גם לשאלות נוספות הנובעות משאלה זו ובכלל זה לזכותו של ארגון העובדים לפעול באופן קיבוצי בכל הנוגע לזכויות הגמלאים.

השאלה התעוררה על רקע הסכם הפנסיה שבין האוניברסיטה לבין ארגון העובדים משנת 1988. ההסכם קבע, כי הפנסיה תוצמד למדד המחירים לצרכן, בעוד שבתקופה שקדמה להסכם הוצמדה הפנסיה למשכורת חברי הסגל הפעילים. בהסכמי השכר לשנים 1993-1996 זכו חברי הסגל הפעילים לתוספות שכר משמעותיות בשיעור של 14%. מאחר שגמלתם של גמלאי הסגל הבכיר הוצמדה, כאמור, למדד המחירים לצרכן, תוספות השכר האמורות לא באו לידי ביטוי בגמלתם. על רקע דברים אלה תבע ארגון העובדים מהאוניברסיטה כי תעניק תוספת גמלה בשיעור של 14% גם לגמלאי הסגל האקדמי.

בית המשפט קבע, כי האמצעי העיקרי של ארגון העובדים במאבקו לקידום האינטרסים של העובדים הוא הפעילות הקיבוצית ומכאן שבלא כוח לנהל משא ומתן קיבוצי במטרה לכרות הסכם קיבוצי, ובעת סכסוך, להפעיל את הכוח הקיבוצי באמצעים העומדים לרשות הארגון, לרבות שביתה, לא יהיה בידי הארגון כוח אפקטיבי להיאבק להשגת מטרותיו. לאור מעמדה הנורמטיבי העליון של זכות השביתה ולאור היותה אחד האמצעים המובהקים לקידום הפעילות הקיבוצית של ארגון העובדים, קבע בית המשפט כי ארגון עובדים כשיר לייצג גם את הגמלאים הנמנים עם חבריו ולנהל משא ומתן קיבוצי להשגת תנאים מיטיבים עבורם במסגרת הסכם קיבוצי. בין האמצעים העומדים לרשות הארגון לצורך הגשמת מטרותיו אלה נכללת גם השביתה, וזאת במקרים המתאימים ובמגבלות שנקבעו לכך בדין.

בפסק הדין הובהר מפורשות, כי כוחו של ארגון העובדים ביחס לגמלאים מתמקד בפעילות להטבת תנאי הפרישה שלהם ואין בכוחו של הארגון להגיע להסכם שענינו הפחתת תנאי הפרישה של הגמלאים.

בית המשפט שב והדגיש את נקודת המוצא המשפטית, לפיה זכויות הגמלאים מתקבעות בעת פרישתם ולא ניתן לגרוע מהן, לרבות לא במסגרת הסכם קיבוצי, לאחר פרישתו של העובד.

כעולה מפסק הדין, הרקע לקביעות שנקבעו מבוסס על תפיסה חברתית שבית המשפט העליון מאמץ לחזק את מעמד הגמלאים, ואינו מנותק מההקשר החברתי, מהעלייה המשמעותית בתוחלת החיים ומהרצון לתת כוח אפקטיבי מוכר לגמלאים לדאוג למעמדם הכלכלי והחברתי ולנקוט לצורך כך באמצעים משפטיים מוכרים.

בית המשפט סבר, כי הדברים נכונים במיוחד לגבי הסכמי פנסיה, בהם ראה תווה ארוך טווח, הדורש מעת לעת התאמות המושתתות על רצון הצדדים לו. לאור זאת, נאמר בפסק הדין כי הגנת הארגון עשויה להידרש כדי לשמור על תנאי הפרישה שנקבעו מפני שחיקה, העלולה להביא להורדת רמת החיים של הגמלאים. זאת, כאשר המציאות החברתית והכלכלית משתנה במהלך השנים ותנאי פרישה שנחשבו הוגנים בעבר כבר אינם כאלה. כיוון שכך, קבע בית המשפט, מעמדו של ארגון העובדים כגורם המגן על הגמלאים ושומר על רמת חייהם ומעמדם אינו עומד בסתירה לקיבוען של זכויות הפרישה הנתונות לגמלאים עם פרישתם. תפקידו של ארגון עובדים, שעם חבריו נמנים גם גמלאים, הוא, בין השאר, להגן על זכויות הגמלאים מפני פגיעה במובן הרחב.

נחום פינברג \*

ארנה שר

קרן שליט

עמי שחר

סמדר קפלן

אפרת בירן

אורלי אבירם

יעקב מלישקביץ

ירון קרמר

מיכל פינברג-דורון \*\*

אלון גוי

אורית כזום

איריס רש

נעמה שבתאי בכר

אסף ארזי

דוד משה

יניב שני

ענבל אלטמן

גליה קליימן

אוהד גלעד

רוני איטח-גנט

נטלי קמחי

גלי שטיינברג

מאיה גבעון

רעות אייד בזיני

עדי תורג'מן

אורן שרם

ליאת כהן

\* מטריין

\*\* חברה גם בלשכת עורכי הדין של ניו-יורק

האמנם?

נראה כי בית המשפט העליון שינה באבחה את המשוואה המאוזנת הקיימת בזירת יחסי העבודה הקיבוציים. כך מתד, הוא איפשר לארגון העובדים לנקוט באמצעי הקיצוני ביותר - בשביתה, במסגרת המאבק הקיבוצי בענינם של הגמלאים, הנמנים עם חבריו. מאידך, הוא סיכל את האפשרות לנהל משא ומתן אמיתי לצורך השגת הסכם קיבוצי מאוזן, אשר בנסיבות מסוימות יכול אף להפחית מזכויות הגמלאים.

כידוע, ביסודם של יחסי עבודה קיבוציים מונח העיקרון כי הקיבוץ, כלומר הארגון, המוסמך לפעול מחייב ומזכה את הפרט מכוח עצם מעמדו החוקי. בהסכמים קיבוציים רבים מוותר ארגון העובדים על זכויות של עובדים. אלה פני הדברים בהסכמי הבראה קיבוציים הנכרתים במקרה הצורך. זאת ועוד, לעיתים באותו הסכם קיבוצי נקבעות הוראות שונות שחלקן מעניקות זכויות לעובדים וחלקן גורעות מהם זכויות ובכך מושג האיזון הרצוי, הכולל בתוכו גם ויתור על זכויות.

ככל שבית המשפט סובר כי יש לפעול להתאמות ולשינויים של חוזים ארוכי טווח ניתן להביא דוגמאות הדורשות ויתור גם מצד הגמלאים. כך למשל, כאשר מדובר בחברה משגשת שהעסיקה אלפי עובדים ובמסגרת חבילת הפרישה של גמלאיה התחייבה להעניק להם שי לחג בשווי של מאות שקלים לשנה לכל גמלאי. לימים נקלעה החברה לקשיים כלכליים, רוב עובדיה פרשו או פוטרו והיא מעסיקה עשרות עובדים בלבד. ככל שארגון העובדים הוסמך לשאת ולתת בעניינים של הגמלאים האם לא יהיה זה נכון לאפשר לוותר במסגרת הסכם קיבוצי, באופן קבוע או זמני, על זכויות הגמלאים לשי לחג?

בשים לב לכך שלכל מעסיק מגבלות תקציביות משלו, עלולה קביעתו של בית המשפט לגרום לכך שהמעסיק יאלץ לדרוש מארגון העובדים לוותר על זכויות העובדים הפעילים, על מנת להיטיב את זכויות הגמלאים (בהן נאסר עליהם לפגוע כאמור), ובכך יקלע ארגון העובדים לניגוד העניינים, אליו התייחס היועץ המשפטי בעמדה שנקט בעתירה.

בהקשר זה אנו מוצאים לנכון להפנות לפסק דין שניתן על ידי בית הדין הארצי לעבודה בעניין **שלמה אבני**<sup>1</sup>, אשר קבע כי כאשר זכות מסוימת של הגמלאים מוצמדת לאותה זכות של העובדים הפעילים, גריעת אותה זכות מהעובדים הפעילים תחול גם על הגמלאים. **למיטב הבנתנו, פסק דין זה עומד בתוקפו, וככל שתישמר הזיקה בין זכויות העובדים הפעילים לבין זכויות הגמלאים, ניתן יהיה להפחית גם אותן בהסכם קיבוצי.**

אין, כמובן, בחוזר זה להוות תחליף ליועץ משפטי נקודתי.

בכבוד רב,

אפרת בירן, עו"ד  
נ. פינברג ושות' עורכי דין ונוטריון

<sup>1</sup> ע"ע 731/06 אמפא בע"מ נ' שלמה אבני (פורסם בבנו).