

חובת השוואת תנאי עבודה של עובדי קבלן כח אדם לתנאי העבודה של עובדי המשתמש.

בית הדין הארצי לעבודה דן בתביעתם של מאבטחים, עובדי חברת אורטל שירותי כוח אדם בע"מ ("הקבלן"), אשר הוצבו במשך מספר שנים לעבודה בפועל בחצרי התעשייה האווירית ("תע"ש"). אותם עובדים דרשו, בין היתר, להשוות את תנאי עבודתם לתנאי העבודה של עובדי תע"ש, מכוח סעיף 13(א) לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם ("החוק").

סעיף 13(א) לחוק קובע כי תנאי העבודה והוראות הסכם קיבוצי החלים על עובדים במקום עבודה שבו מועסקים גם עובדי קבלן כוח אדם, יחולו לפי הענין גם על עובדי קבלן כוח האדם המועסקים באותו מקום עבודה, בהתאמה, בין היתר, לסוג העבודה ולוותק בעבודה אצל המעסיק בפועל. סעיף 13(ג) לחוק קובע חריג אשר בהתאם לו הוראות הסעיף שנוגע להשוואת תנאי העבודה, לא יחולו לגבי עובדי קבלן כוח אדם שתנאי עבודתו אצל הקבלן מוסדרים בהסכם קיבוצי כללי שהורחב בצו הרחבה.

בית הדין הארצי לעבודה פסק כי למרות שקיים הסכם קיבוצי שהורחב בצו הרחבה, אשר מסדיר את תנאי העבודה של עובדי הקבלן, הסכם זה אינו חל על המאבטחים, בין היתר, מכיון שעבודת המאבטחים איננה עבודה זמנית או תקופתית. בנוסף, המאבטחים הועסקו תקופה ארוכה בחצרי תע"ש (מעבר ל-9 החודשים שהחוק מאפשר העסקת עובדי ע"י קבלן כוח אדם, טרם קליטתם אצל המשתמש) וגם מטעם זה, כך נקבע, אין להחיל עליהם את החריג לחוק.

על כן, נפסק כי על הקבלן להשוות את תנאי העבודה של המאבטחים לאלו של עובדי תע"ש. בית הדין הארצי נתן פרשנות מצמצמת מאוד לחריג לסעיף השוואת התנאים וקבע כי במקרים בהם עובדי הקבלן מועסקים תקופות ארוכות אצל המעסיק בפועל או שמועסקים במשרות שאינן זמניות מטבען, לא יחול החריג ותחול על הקבלן חובת השוואת תנאים לעובדי המשתמש בפועל.

[ע"ע (ארצי) 131/07 גולדברג נ' אורטל שירותי כוח אדם בע"מ (13/5/09)]

הפרשה הגיעה בשנית לבית הדין הארצי לעבודה, מאחר ונטען כי לא קיימים בתע"ש עובדים אשר אליהם ניתן להשוות את תנאי העבודה של המאבטחים, עובדי הקבלן. בית הדין הארצי לעבודה פסק שהדגש שיש לשים בעת יישומו של סעיף 13(א) לחוק הינו איתור תנאי העבודה שהיו מוענקים לעובדי קבלן כוח אדם, בתקופת עבודתם, לו היו מועסקים ע"י המעסיק בפועל.

לאור זאת, גם אם בית הדין אינו מאתר סקטור דומה או קרוב, לו הוענקו תנאי עבודה ייחודיים, עליו לקבוע, לכל הפחות, אילו תנאי עבודה כלליים היו מוענקים לעובדי הקבלן על סמך המקובל אצל המעסיק בפועל ובהתחשב בוותק עבודתם. אין לדחות תביעות מסוג זה רק נוכח העדרו של סקטור דומה. כאמור, במקרים של היעדר סקטור דומה יש לקבוע מהם תנאי העבודה - גם אם כלליים או בסיסיים - שהיו מוענקים לעובדים לו היו מועסקים ע"י המעסיק בפועל.

[ע"ע (ארצי) 14274-10-10 גולדברג נ' אורטל שירותי כוח אדם בע"מ (14/11/11)].