

## מעקב פסיקה

### ת"צ (אזורי-ים) 27770-10-18 מיכל אריאלי נעים נ' מדינת ישראל - משרד החינוך (נבו 18.5.2021)

בית הדין האזורי לעבודה בירושלים דחה בקשת אישור לניהול תובענה ייצוגית נגד משרד החינוך בגין אי תשלום שכר למורות בעבור ימי ההכנה בקיץ לקראת פתיחת שנת הלימודים.<sup>1</sup> על פי הוראות תקנון שירות עובדי ההוראה, רק מורה שלימדה לפחות חודשיים במהלך שנת לימודים זכאית לתשלום שכר גם במהלך חופשת הקיץ. על כן, מורות שהחלו לעבוד במהלך החודשיים לפני היציאה לחופשת הקיץ אינן זכאיות לשכר בעד ימי ההכנה במהלך חודשי הקיץ. בהתאם, חברות הקבוצה הינן מורות שהשתלבו לראשונה במשרות הוראה ומורות שחזרו לעבודתן לאחר חופשה ללא תשלום בפרק זמן זה.<sup>2</sup> בית הדין דחה את הבקשה על בסיס החריג המופיע בפרט 10(3) לתוספת השנייה לחוק תובענות ייצוגיות.<sup>3</sup> על פי פרט זה, עובד שחל עליו הסכם קיבוצי המסדיר את תנאי עבודתו, כאשר המעסיק של אותו עובד או ארגון מעבידים שהוא חבר בו, צד להסכם הקיבוצי, לא רשאי להגיש תובענה ייצוגית כנגד מעסיקו. בעניין **נעים**, חל על העובדים הסכם קיבוצי וההסתדרות ומשרד החינוך הינם צדדים להסכם.<sup>4</sup>

סעיף 3(א) לחוק קובע שניתן להגיש תובענה ייצוגית אך ורק בהתאם לעילות המפורטות בתוספת השנייה לחוק. פרטים 10(1) ו-10(2) לתוספת השנייה מאפשרים לעובדות להגיש תובענות ייצוגיות במגוון רחב של עילות כנגד מעסיקהן, אך פרט 10(3) כאמור מגביל אפשרות זו. ההלכה ביחס לחריג זה נקבעה בבג"ץ **מפעלי השמירה**,<sup>5</sup> במסגרתו נפסק שדרך המלך לאכיפת זכויות עובדים מאורגנים היא פעולה באמצעות הארגון המייצג אותם מול מעסיקם ולכן החריג בפרט 10(3) לתוספת השנייה יוסר אם יתרבר שארגון העובדים אינו פועל באופן אפקטיבי לאכיפת זכויותיהם. פעילות הארגון אינה נדרשת להיות אופטימלית, אך באותה נשימה, היא אינה יכולה להיות בגדר מראית עין בלבד והיא תיבחן תוך התייחסות לנסיבות העניין, לרבות מאפייני הענף, הפרת זכויות שיטתית, סוג הזכויות שנפגעו וכו'.<sup>6</sup> הלכה זו השתרשה לאורך השנים והנחתה את הערכאות השונות בהקשר בחינת פעילותו של הארגון הייצוגי, דוגמת בג"ץ **קימל**,<sup>7</sup> בג"ץ **שקולניק**<sup>8</sup> ועניין **פפא**.<sup>9</sup>

<sup>1</sup> ת"צ (אזורי-ים) 27770-10-18 מיכל אריאלי נעים נ' מדינת ישראל - משרד החינוך (נבו 18.5.2021) (להלן: עניין **נעים**).

<sup>2</sup> עניין **נעים**, לעיל ה"ש 1, בפס' 9.

<sup>3</sup> **פרט 10(3) לתוספת השנייה לחוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו-2006** (להלן: חוק תובענות ייצוגיות).

<sup>4</sup> עניין **נעים**, לעיל ה"ש 1, בפס' 30.

<sup>5</sup> בג"ץ 1893/11 הארגון הארצי של מפעלי השמירה והאבטחה בישראל נ' בית הדין הארצי לעבודה (נבו 30.8.2015) (להלן: בג"ץ **מפעלי השמירה**). שלוש עתירות כנגד פסיקת בית הדין הארצי לעבודה בעניין החריג בפרט 10(3) לתוספת השנייה לחוק תובענות ייצוגיות. בשתיים מהן אישר בית הדין להגיש תובענה ייצוגית חרף קיומו של ארגון עובדים ובאחת מנע את הגשתה. בג"ץ, בהובלת השופטת דפנה ברק-ארז, לא התערב בפסיקות בית הדין וניתח את גבולות החריג.

<sup>6</sup> שם, בפס' 78-80 לפסק דינה של השופטת ברק-ארז.

<sup>7</sup> בג"ץ 3025/15 **בניה ענבר קימל נ' בית הדין הארצי לעבודה**, בפס' 3-4 (נבו 10.04.2016) (להלן: עניין **קימל**). נדחתה עתירה כנגד בית הדין הארצי לעבודה בגין דחיית בקשה לאישור תובענה ייצוגית שהגישה גב' קימל כתובעת מייצגת כנגד מיקוד ישראל אבטחה שירותים וכח אדם בע"מ בטענה שהאחרונה הלינה את שכר עובדיה וניכתה ממנו סכומים שלא כדין, לאור טיפולו של הארגון היציג בסוגיה באופן שהניח את דעת בג"ץ.

<sup>8</sup> בג"ץ 742/19 **שלמה שקולניק נ' בית הדין הארצי לעבודה**, בפס' 3-4 (נבו 02.05.2019) (להלן: עניין **שקולניק**). נדחתה עתירה כנגד בית הדין הארצי לעבודה בגין דחיית בקשה לאישור תובענה ייצוגית על הסף כנגד התעשייה האווירית בטענה שזו ניכתה מדמי ההבראה של עובדיה סכום שלא הופקד בקרנות הפנסיה שלהם כמתוכנן. בג"ץ ביסס את פסיקתו בין היתר נוכח קביעתו כי מתקיימים יחסי עבודה קיבוציים מתמשכים ומשמעותיים. עוד נקבע כי אי שביעות רצון מהחלטות קונקרטיות של ארגון העובדים אינה מצדיקה כשלעצמה הגשת בקשת אישור כ"מסלול עוקף" להחלטות אלה (בפסקה 13).

<sup>9</sup> ע"ע (ארצי) 25208-02-14 **חיים פפא - רשת בטחון בע"מ, בפס' 9-10** (נבו 15.04.2018) (להלן: עניין **פפא**). בית דין הארצי קיבל את החלטת בית הדין האזורי, שדחה את בקשת המערער לניהול תובענה ייצוגית בשם עובדי רשת בטחון בע"מ בגין עילות שונות, בכללן תביעה לפיצוי בגין אי הפקדת דמי גמולים בקרן הפנסיה, נוכח תפקודה המספק של ההסתדרות כארגון יציג במאבק על זכויות העובדים.

התובענה הייצוגית והסכסוך הקיבוצי שניהם מנגנונים ייצוגיים, המובילים להכרעה בסוגיות הנוגעות לא רק לצדדים בהליך, אלא גם לכלל חברי הקבוצה או ליתר העובדים הנכללים ביחידת המיקוח.<sup>10</sup> במשפט העבודה הקיבוצי מומר החוזה האישי בין עובד ומעסיקו למערכת קיבוצית המוסדרת באמצעות הסכם קיבוצי, שנחתם בשם העובדים על ידי נציגיהם.<sup>11</sup> יובהר שעל פי כללי הייצוגיות במשפט העבודה הקיבוצי, ארגון עובדים יציג שחתם על הסכם קיבוצי ייצג את כלל העובדים, גם אם אינם חברים בארגון העובדים.<sup>12</sup> בדומה למנגנון בדיני העבודה, מנגנון התובענה הייצוגית מייפה את כוחם של התובע המייצג ושל בא כוחו לתבוע תרופה בגין נזקים שנגרמו לחברי הקבוצה, זאת מבלי שנתנו את הסכמתם לכך. בכך, שני הכלים מסוגלים לתת מזור לצרכיו של היחיד, שלולא קיומם, היה מתקשה לעמוד על זכויותיו. הדמיון בין המנגנונים מעורר את השאלה באילו נסיבות יש להעדיף אחד על פני האחר.

ההצדקה לפרש את החריג בפרט 10(3) פרשנות רחבה, המגבילה את האפשרות להגיש תובענות ייצוגיות במקרים אלו, נשענת על ההנחה שהארגון היציג נהנה מיתרון יחסי להבטחת האינטרסים והזכויות של העובדים. הארגון נועד להגן על האינטרסים של העובד לאור מערכת יחסים בלתי שוויונית בינו לבין מעסיקו באמצעות כלים להשמעת קולו של העובד ולהשתתף במידת מה בניהול מפעל מעסיקו.<sup>13</sup> על הארגון מופעלים תמריצים לעשות זאת כהלכה, בראשם שימור מעמדו כארגון יציג וקבלת דמי חבר.<sup>14</sup> יתר על כן, תנאי ההכרה בארגון עובדים בפסיקה מחייבים לוודא שבכוונת הארגון לפעול למען מטרותיו המוצהרות בעניין העובדים ושהוא אינו ארגון כושל, אלא מסוגל לממש מטרות אלו.<sup>15</sup> זאת ועוד, ארגון העובדים נהנה מניסיון רב שנים בהתנהלותו מול העובדים ומול המעסיקים. יתרון נוסף של הארגון היציג על פני התובענה הייצוגית מתחדד לאור זאת שהארגון נועד לא רק להגן על פגיעה בזכויות העובד אלא גם לשפר את תנאיו. בהתאם לאמור לעיל, בעניין **נעים** המדינה הדגישה שכלל המורות מיוצגות על ידי הסתדרות המורים בישראל, שתנאי עבודתן מוסדרים בהסכמים קיבוציים עמה ושהסדרת זכאות חברות הקבוצה לשכר בעד ימי ההכנה חוסה תחת המנדט שלה. על כן, יש להותיר את העניין למו"מ קיבוצי ולא ליישבו בתובענה ייצוגית.<sup>16</sup>

מאידך, ישנם טעמים המצדיקים פרשנות צרה של החריג באופן שיאפשר הגשת תובענות ייצוגיות. בבג"ץ **מפעלי השמירה** הובהר שהשפעת תמריצים לנטרול בעיית הנציג בין הארגון לעובדים אינה בהכרח מספקת כאשר העובדים הם בגדר "קהל שבו" בידי הארגון, לאור חוסר מודעות לזכויותיהם או היעדר התארגנות מתחרה. או אז יכול הארגון לפעול באופן מינימלי ועדיין לשמור על מעמדו כארגון יציג ולהמשיך לגבות דמי חבר ודמי טיפול.<sup>17</sup> תופעות שליליות אלו מקבלות משקל רב יותר כאשר ישנו ריבוד בין קבוצות עובדים וכאשר ישנם עובדים הממוקמים בתחתית, המקבלים שכר נמוך, שכמעט ואינם מיוצגים בארגוני העובדים וסובלים מתת-אכיפה של זכויותיהם ומביטחון תעסוקתי נמוך.<sup>18</sup> כך למשל, התובעת בעניין **נעים** טענה כי הארגון אינו מייצג את האינטרסים הספציפיים של חברות הקבוצה, כי ההסכמים הקיבוציים הקיימים אינם מסדירים את זכאות המורות החדשות לשכר בעד ימי ההיערכות, והמו"מ שניהלה ההסתדרות בעניין לא

<sup>10</sup> אלון קלמנט ושרון רבין-מרגליות "תובענות ייצוגיות בדיני עבודה - האם השתנו כללי המשחק?" **עיוני משפט** לא 369, 386 (2009).

<sup>11</sup> עידו עשת "מודל הייצוג במשפט העבודה הקיבוצי – מגמות חדשות" **משפטים** מו 397, 399 (2017).

<sup>12</sup> ראו סעיפים 3 ו-4 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957 (להלן: חוק הסכמים קיבוציים).

<sup>13</sup> מורן סבוראי "תכליתם של מנגנוני ייצוג במשפט העבודה: מנגנון התובענה הייצוגית אל מול הכלים המסורתיים ממשפט

העבודה הקיבוצי" **ספר אליקה ברק-אוסוסקין** 597, 605-606 (סטפן אדלר ואח' עורכים, 2012).

<sup>14</sup> בג"ץ **מפעלי השמירה**, לעיל ה"ש 5, בפס' 66 לפסק דינה של השופטת ברק-ארז.

<sup>15</sup> בג"ץ 7029-95 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' בית-הדין הארצי לעבודה פ"ד נא(2) 63**, עמ' 121 (1997).

<sup>16</sup> עניין **נעים**, לעיל ה"ש 1, בפס' 16.

<sup>17</sup> בג"ץ **מפעלי השמירה**, לעיל ה"ש 5, בפס' 66 לפסק דינה של השופטת ברק-ארז.

<sup>18</sup> שם, בפס' 69 לפסק דינה של השופטת ברק-ארז.

הביא לתוצאות.<sup>19</sup> בתגובה לטענה לפיה התובענה הייצוגית יכולה לתת מענה לבעיית הנציג המתעוררת בין הארגון לעובדים, ציינו פלינט וויניצקי שיש לקחת בחשבון שגם במנגנון התובענות הייצוגיות קיימת בעיית נציג כך שבעיית הנציג אינה נפתרת על ידי התובענה הייצוגית, אלא מתחלפת באחת אחרת.<sup>20</sup>

במסגרת התמודדות הפסיקה עם שאלת גבולות חריג 10(3), קלמנט ורבין-מרגליות הציעו לפרש את גבולות החריג בפרט 10(3) בהתייחס למאפייני הזכות שבמרכז הסכסוך ובפרט לאור השאלה האם מדובר בזכות קוגנטית או דיספוזיטיבית. כידוע, דיני העבודה מבחינים בין זכויות קוגנטיות, המעוגנות בחקיקת מגן לבין זכויות דיספוזיטיביות שניתן להתנות עליהן. על פי עיקרון שהתוותה הפסיקה, הזכויות הקוגנטיות אינן ניתנות לוותר.<sup>21</sup> בהתאם, אופייה הכופה של חקיקת המגן מחייב גם את ארגון העובדים, שאינו רשאי לוותר על הזכויות המוגנות במסגרת המו"מ הקיבוצי.<sup>22</sup> לפי קלמנט ורבין-מרגליות, יש להחיל את החריג שבסעיף 10(3) במקרים בהם הזכויות נשוא הסכסוך הן דיספוזיטיביות ונובעות מההסכם הקיבוצי ולהשיג אותו במקרים בהם הזכות קוגנטית.<sup>23</sup> לטענתם, העיקרון לפיו אין לוותר על זכויות קוגנטיות עולה בקנה אחד עם האינטרס הציבורי לאכיפה מלאה שלהן, במובן זה שכלל הנפגעים יפוצו בגין כלל הנזק שנגרם להם. לפיכך, טוענים הכותבים, יש לאפשר שימוש בתובענה הייצוגית להגנה על זכויות קוגנטיות, שכן זו, מטבעה, יכולה להשיג אכיפה מלאה של הזכויות הקוגנטיות וכן הרתעה לעתיד.<sup>24</sup> מנגד, כאשר במרכז הסכסוך עומדות זכויות דיספוזיטיביות הנובעות מההסכם הקיבוצי, יש להעניק לארגון היציג שיקול דעת רחב כדי להשיג את רמת האכיפה הרצויה של הזכויות במסגרת מארג היחסים בין העובדים, הארגון היציג והמעסיק, שהרי זכויות אלו הן "סחירות", בשונה מאלו הנובעות מחקיקה.<sup>25</sup> ברוח זו, טענה המבקשת בעניין **נעים** שנמנעה ממנה זכות קוגנטית ועל כן, להסתדרות המורים לא נתון שיקול דעת בעניין והחריג בפרט 10(3) אינו חל.<sup>26</sup>

בהתייחסותה לטיעוניהם של קלמנט ורבין-מרגליות, מצביעה סבוראי על מספר חסרונות לגישה זו, אשר מוזכרים גם במאמרם של המחברים. ראשית, קיימת מחלוקת אם לשון החוק סובלת את פרשנותם של קלמנט ורבין-מרגליות. לטעמה של סבוראי, פרשנותם מעוררת קושי ביחס ללשון החוק, שאינה מציעה אפשרות להבחין בין סוגי הזכויות. שנית, פרשנות זו עשויה להחליש את ארגוני העובדים ולעודד מעסיקים להתחמק ממחויבויותיהם במסגרת ההסכמים הקיבוציים, כאשר פרשנות מרחיבה מעניקה למעסיק הגנה מפני הגשת תובענות ייצוגיות על ידי עובדיו ומתמרצת אותו להבטיח את קיומם של היחסים הקיבוציים. שלישית, טוענת סבוראי, המחוקק ביקש להסתמך על ארגוני העובדים גם כדי לאכוף זכויות שאינן הסכמיות אלא קוגנטיות ומביאה דוגמאות מחוקי המגן המתייחסים לתפקידם של ארגוני העובדים. על כן, לטעמה, אין מקום לקביעת גבולות חריג בפרט 10(3) בהסתמך על ההבחנה בין זכות קוגנטית לדיספוזיטיבית. רביעית, סבוראי מפקפקת ביכולתה של התובענה הייצוגית להשיג אכיפה מלאה, לאור ריבוי הפשרות במסגרת התובענות הייצוגיות, שלא פעם "מקריבות" את האינטרס של חברי הקבוצה.<sup>27</sup> עם טענה זו

<sup>19</sup> עניין **נעים**, לעיל ה"ש 1, בפס' 15.

<sup>20</sup> **אביאל פלינט וחגי ויניצקי תובענות ייצוגיות 520 (2017)** (להלן: פלינט ו-ויניצקי).

<sup>21</sup> **דביע (ארצ' 3-12/צ'יבוטרו נ' אברהם, פד"ע ד 173, 178 (1972))**. עובדת ניקיון שעבדה שבעה ימים בשבוע, במשך שנים רבות. לאחר שהתפטרה, תבעה לפיצויים בגין שעות נוספות. בית הדין פסק שזכות שהוקנתה לעובד מכוח חוק המבקש להגן עליו, אינה ניתנת לוותר.

<sup>22</sup> **סעיף 21 לחוק הסכמים קיבוציים**.

<sup>23</sup> קלמנט ורבין-מרגליות, לעיל ה"ש 10, בעמ' 396.

<sup>24</sup> קלמנט ורבין-מרגליות, לעיל ה"ש 10, בעמ' 397-399.

<sup>25</sup> שם, בעמ' 401.

<sup>26</sup> עניין **נעים**, לעיל ה"ש 1, בפס' 27.

<sup>27</sup> סבוראי, לעיל ה"ש 13, בעמ' 626-630.

התמודדו קלמנט ורבין-מרגליות בכך שצינו את המנגנונים בחוק המיועדים למנוע פשרות שאינן מיטיבות עם חברי הקבוצה, לרבות אמצעי פיקוח וקביעת שכר הטרחה.<sup>28</sup>

בבג"ץ **מפעלי השמירה** השופטת דפנה ברק-ארז מכירה בהבחנה שמייצרים קלמנט ורבין-מרגליות באשר לזכויות קוגנטיות ודיספוזיטיביות, אך אינה מקבלת את מסקנתם שאין להחיל את החריג בפרט 10(3) במקרים בהם לא נאכפו זכויות קוגנטיות. במקום, קובעת השופטת ברק-ארז שבמקרים אלו קמה חזקה שהארגון אינו מתפקד, הסוללת את הדרך להגשת תובענה ייצוגית אך מותירה לארגון את האפשרות להוכיח אחרת.<sup>29</sup> כאשר במקרים בהם הזכויות שלא נאכפות הן זכויות הסכמיות, אז לא תוקם חזקה שהארגון אינו מתפקד.<sup>30</sup> לעומתה, השופט מלצר מאמץ את עמדתם של קלמנט ורבין-מרגליות וקובע שהחריג לא חל מדעיקרא על הפרת זכויות קוגנטיות.<sup>31</sup> השופט זילברטל מסכים לפסק דינה של השופטת ברק-ארז ולעמדתה בעניין הקוגנטיות, היות שלדידו, זו מתיישבת עם עמדת המחוקק באשר למקומה של התובענה הייצוגית במארג היחסים הקיבוציים, אך מסתייג מנקיטת עמדה נחרצת לאור היעדר תשתית עובדתית מספקת. בית הדין בעניין **נעים** אימץ את גישתה של ברק-ארז והכריע שעל פי עובדות המקרה, הסתדרות המורים סתרה את החזקה לעיל בכך שהוכיחה שפעלה למען זכויות חברות הקבוצה. בנוסף, בית הדין נתן משקל לטענת המדינה לפיה התמורה בעד ימי ההכנה מגולמת בשכר המורות.<sup>32</sup>

פרט 10(3) מעורר שאלות נוספות מעבר לשאלת גבולות החריג, לרבות בהיבט הפרוצדורלי. כך, בעניין **אופינקרו**, קבע בית הדין הארצי שבמקרים מסוימים, ניתן לבחון את תחולת פרט 10(3) במסגרת בקשה לסילוק על הסף של תובענה הייצוגית.<sup>33</sup> בעניין זה, תוזכר הלכת **רייכרט**,<sup>34</sup> הקובעת שאין לדון בנפרד בבקשה לאישור תובענה ייצוגית ובבקשה לסילוק בקשת האישור על הסף, אלא במקרים חריגים. בעניין **קוסט פורר** הרחיב השופט מלצר אודות מקרים אלו וכלל במסגרתם מצבים בהם התובענה אינה מסוג העניינים המנויים בתוספת השנייה לחוק.<sup>35</sup> בית הדין הארצי בעניין **אופינקרו** הסתמך על הפסיקה בעניין **קוסט פורר** ונימק קביעתו בכך שאחת התכליות המרכזיות של פרט 10(3) היא הגנה על ארגוני העובדים (ודרכם על העובדים עצמם) ועצם הדיון בבקשה לאישור עשוי להוביל לפגיעה בהם.<sup>36</sup>

לסיכום, מאפייני בעיית הנציג וקוגנטיות הזכויות שנפגעו מהווים שני צירים מרכזיים המעצבים את גבולות פרט 10(3) ואת האופן בו דיני העבודה הקיבוציים ודיני התובענה הייצוגית משתלבים אלו באלו. בנקודת האיזון שנקבעה בבג"ץ **מפעלי השמירה**, ביקש בית המשפט להגן על העובדים ובאותה נשימה, לשמור ולחזק את המנגנון הקיבוצי כ"דרך המלך" ליישוב סכסוכים קיבוציים. מטרות אלו הובילו את בג"ץ להכריע שיש לצמצם את האפשרות להגיש תובענות ייצוגיות בשם עובדים מאורגנים כדי לא להחליש את הארגון היציג, בתור הכלי העדיף לשמירה על זכויות העובדים ושיפור תנאיהם. באותה נשימה, הותיר בג"ץ את התובענה

<sup>28</sup> קלמנט ורבין-מרגליות, לעיל ה"ש 10, בה"ש 99.

<sup>29</sup> בג"ץ **מפעלי השמירה**, לעיל ה"ש 5, בפס' 106 לפסק דינה של השופטת ברק-ארז.

<sup>30</sup> שם, בפס' 82 לפסק דינה של השופטת ברק-ארז.

<sup>31</sup> שם, בפס' 4 לפסק דינו של השופט מלצר.

<sup>32</sup> עניין **נעים**, לעיל ה"ש 1, בפס' 28.

<sup>33</sup> ע"ע (ארצי) 41358-07-15 **אופינקרו פיקו - שיכון ובינוי - סולל בונה תשתיות בע"מ**, (נבו 28.01.2019) (להלן: עניין **אופינקרו**).

פסק דין זה הנחה את פסיקת בית הדין הארצי במקרים נוספים. ראו לדוגמה: בר"ע (ארצי) 39621-12-20 **אקסלנס נשואה גמל בע"מ - אשר סנדרס** (נבו 02.05.2021) ובר"ע (ארצי) 51433-10-20 **אברהם חביב - עמיתים - קרנות הפנסיה הוותיקות שבהסדר** (נבו

05.04.2021).

<sup>34</sup> רע"א 8268/96 **דן רייכרט נ' משה שמש**, נה(5) 276, 290 (2001).

<sup>35</sup> רע"א 5154/08 **קוסט פורר גבאי את קסירר רו"ח נ' עובדיה קדמי**, בפס' 5 (נבו 02.04.2009).

<sup>36</sup> עניין **אופינקרו**, לעיל ה"ש 33, בפס' 41.

הייצוגיות ככלי שיורי, אשר אמור לתמרץ את הארגון לפעול באופן מספק (גם אם לא אופטימלי) למען עובדיו ובמקרים מסוימים גם ליישב את הסכסוך מחוץ לדיני העבודה הקיבוציים.