

## בית הדין הארצי לעבודה

<u>עע 000187/08</u>		
<u>עע 000193/08</u>		

המערערת בעע 187/08  
המשיבה בעע 193/08

מדינת ישראל – משרד ראש הממשלה

המשיבים בעע 187/08  
המערערים בעע 193/08

1. ד"ר יצחק פלצנר
2. ד"ר ברוך ברנט
3. ד"ר פנחס פוקס
4. ד"ר צבי ברנט
5. ד"ר ז'אן קוך
6. ד"ר אלי הלדמן

מתייבב

ארגון סגל המחקר במערכת הבטחון

**בפני: הנשיא סטיב אדלר, השופט עמירם רבינוביץ, השופטת רונית רוזנפלד  
נציגת עובדים גב' אסתר פרץ, נציג מעבידים מר משה אורן**

בשם המדינה – פרקליטות מחוז ת"א אזרחי, עו"ד תמי דקל  
בשם המשיבים בעע 187/08 המערערים בעע 193/08 – עו"ד משה פרדס  
בשם ארגון סגל המחקר במערכת הבטחון – עו"ד אשר סלע

## פסק דין

### הנשיא סטיב אדלר

בפנינו ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי בתל-אביב-יפו (השופטת לאה גליקסמן ונציגי הציבור מר אדי דלל (עובדים) ומר רענן גילאון (מעבידים); עב 1640/03 – עב 1645/03) מיום 31.1.2008 (להלן – **פסק הדין קמא**), בו התקבלה חלקית תביעה הנוגעת לצבירת זכויות שבתון ולצבירות זכויות בשבתון. בפסק הדין קמא נדחתה תביעת המשיבים בעע 187/08 (להלן – **העובדים**) ונקבע כי המילים **'עד גיל 63 ועד בכלל'** בתקנון השבתון בין הצדדים יפורשו כמזכות את התובעים בזכות לצבירת שבתון עד ליום הולדת 63 ולא מעבר לכך. לעומת זאת, התקבלה בפסק הדין קמא תביעת העובדים, חרף עמדת התובעת בעע 187/08 (להלן – **המדינה**), ונקבע כי

הם זכאים לצבור ימי מחלה לצורך ניצולו /או פדיון בגין תקופות השבתון שלהן יוצאו בעבר או ייצאו בעתיד.

### **תמצית העובדות הצריכות לעניינו:**

[2] **העובדים**, כולם **עובדי מדינה** בהווה או בעבר המדורגים בדירוג המחקר במערכת הביטחון, ברפאל ובמשרד ראש הממשלה. במסגרת הגדרת תפקידם ותנאיהם, זכאים העובדים לשבתון. בעת הגשת התביעה, היו העובדים 1, 2, ו-6 גמלאים של שירות המדינה (להלן – **העובדים הגמלאים**) ותביעתם נסבה על זכויות שנצברו לזכותם, לכאורה, במהלך שירותם. לעומתם, היו העובדים 3, 4 ו-5 עובדים פעילים בעת הגשת התביעה (להלן – **העובדים הפעילים**) ותביעתם נסבה הן על זכויות שנצברו והן על זכויות שייצברו בעתיד לזכותם, במהלך שירותם.

[3] בין העובדים למדינה נחתם ביום 25.6.1973 "תקנון שבתון לעובדים המדורגים בדירוג מחקר במערכת הביטחון" (להלן – **תקנון השבתון**) שנרשם כהסכם קיבוצי ביום 15.9.1974 (הסכם קיבוצי שמספרו 164/74). סעיף 11 לתקנון השבתון קובע, כי עובד מחקר יוצא לשבתון חייב לחזור לשירות בתום תקופת השבתון ולחתום על התחייבות להמשיך שירות במשך שנה אחת מיום תום השבתון המאושר, ואף נקבעו סנקציות למקרה שהעובד יפר חובה זו. בסופו של סעיף 11, בשורה נפרדת, נאמר כי "**זכות הצבירה לשבתון היא עד גיל 63 ועד בכלל**".

סעיף 11(ד) לתקנון השבתון מתייחס למצב בו העובד יפטר מעבודתו שלא מטעמי עבירה פלילית או משמעת, או יפרוש להקצבה בגיל 65, שאז תהא ההתחייבות להמשיך שירות "**בטלה ומבוטלת**". בסעיף 13 לתקנון השבתון נקבע, כי "**בתקופת השבתון לא יהיה עובד המחקר זכאי לכל תשלום או מענק מקופת המדינה פרט לאמור בסעיף 6, 7 ו-8 לעיל**" ובסעיף 14 לתקנון נקבע, כי "**על אף האמור ב- 13 לעיל, תקופת השבתון תהיה מוכרת כתקופת שירות לכל דבר**", לרבות חובת המעסיק לתשלום הפרשות כמעסיק לביטוח לאומי ולמס מקביל כולל הפרשה לקרן השתלמות, תשלום עבור ספרות מקצועית וקצובת הבראה ונופש, פרט לכך שתקופה זו לא תזכה את העובד בימי חופשה בתשלום וכן צבירת מענק שבתון".

ביום 14.6.1992, פרסם הממונה על השכר והסכמי עבודה "נוהל יציאה לשבתון של עובדי המחקר", שחל על עובדי מחקר בכל משרדי הממשלה (להלן – נוהל השבתון), בו נקבע כי "בכל מקרה בו ישנן אי התאמות בין המופיע בנוהל זה ובין תקנון השבתון הנ"ל – התקנון קובע". הנוהל קובע, בין היתר, כי בזמן השבתון אין צבירה של ימי חופשה רגילה, חופשת מחלה וצבירת שבתון. נוהל השבתון נדון בפני המוסד לבוררות מוסכמת (בר"מ 5/91), אך יש מחלוקת בין הצדדים לעניין נפקות ההחלטה שהתקבלה.

### פסק הדין של בית הדין האזורי

[4] בפסק דינו של בית הדין האזורי נקבע כדלקמן - ביחס לזכאות העובדים לצבור זכויות שבתון עד יום הולדתם ה- 64, נדחתה תביעת העובדים, מטעמים הנוגעים לתכליתו של מוסד השבתון, לפרשנותו הנכונה של סעיף 11(ד) לתקנון השבתון ולנוהל שרווח, הלכה למעשה, במשך 30 שנה. ביחס לזכאות העובדים לצבור ימי מחלה בתקופת השבתון, קבע בית הדין קמא, כי דין תביעת העובדים להתקבל, מטעמים הנוגעים ללשונו של סעיף 14 לתקנון השבתון, לנחיתותו הנורמטיבית של נוהל השבתון, להבדלים בין ימי חופשה בתשלום לבין חופשת מחלה, לצורך הענייני באפשרות של צבירת ימי מחלה, לאי-ידיעת העובדים ולכך שבתקופת שבתון אין מניעה לצבירתן של זכויות מסוימות, ובכללן ימי מחלה, בפְּל.

[5] בכל הנוגע לעובדים הפעילים, נתן בית הדין קמא פסק דין הצהרתי, שעניינו זכאותם לצבור ימי מחלה לצורך ניצולו/או צבירה בגין תקופת השבתון שניצלו בעבר או שינצלו בעתיד, לרבות זכאות לפדיון ימי מחלה אם וככל מי מהם יצא לגמלאות במהלך התקופה בה היה ההליך תלוי ועומד. בכל הנוגע לגמלאים, קבע בית הדין את הסכומים שעל המדינה לשלם להם בגין פדיון ימי מחלה, על פי תחשיב שהציגו ובהעדר תחשיב נגדי כלשהו מטעם המדינה.

### עיקר טענות הצדדים בערעור

[6] המדינה ערערה בעע 187/08, על קביעת בית הדין קמא, לעניין הזכות לצבירת ימי מחלה בתקופת השבתון וטענותיה הן, בתמצית, כדלקמן:

**(א)** נוהל השבתון קובע, כי אין צבירה של ימי מחלה בשבתון ואין הוא גורע בכך מזכויות שבתקנון אלא מפרט את כוונת הצדדים ואת הנוהג, מה גם שלא נקבע מפורשות בתקנון כי קיימת זכות לצבירת ימי מחלה בשבתון ולקבלת פיצוי בגין אי-ניצול ימים אלה; **(ב)** תכליתה של הזכות לימי מחלה היא לאפשר לעובד שחלה לא להיפגע בשכרו אם וככל שנאלץ להיעדר מהעבודה עקב מחלה, ואין רלוונטיות לזכות זו בתקופת שבתון שבה מקבל העובד מענק בסך אלפי דולרים ללא תלות בנוכחותו במקום העבודה; **(ג)** עמדת המדינה עולה בקנה אחד עם הנוהג הקיים זה שלושים שנה ועם החלטת המוסד לבוררות מוסכמת (בר"מ 5/91) והתנהגות הארגון מלמדת על הסכמה מכללא; **(ד)** עובד החולה, חלילה, בתקופת השבתון, יכול לעשות שימוש במנגנונים שונים, שאינם מחייבים הכרה בימי מחלה בתקופה זו; **(ה)** לנסיבות של מחלה ממושכת המחייבת שימוש בימי מחלה צבורים יש פתרונות בדמות קרן ימי מחלה, וממילא תביעת העובדים לא התכוונה לסיטואציה אנושית זו אלא לזכות הכלכלית שעניינה פדיון הימים; **(ו)** הזכות לשבתון היא זכות ייחודית בסקטור הציבורי ונועדה לשפר את רמתו המקצועית של העובד ולא לצבירת רווחים כספיים; **(ז)** אין לזקוף את העובדה שהמדינה לא דרשה לדווח על ימי מחלה בתקופת השבתון לחובתה דווקא, בנסיבות בהן זה היה הנוהג וכללים לדיווח כאמור מופיעים בתקשי"ר; **(ח)** אי-ידיעת העובדים אינה רלוונטית, שהרי לפחות חלקם התמהמהו בהגשת תביעתם ומשך שנים, לא הלינו הגורמים הרלוונטיים על הנוהג שרווח; **(ט)** קביעת בית הדין קמא, כי האפשרות של כפל צבירת ימי מחלה אינה עילה לשלילת הזכות, בהתבססו על זכויות אחרות שיכולות להשתלם גם מצד המעבידה וגם מצד גורם אחר בתקופת השבתון, אינה מדויקת באשר אין הנדון דומה לראיה.

[7] **העובדים ערערו בעע 193/08** על קביעת בית הדין קמא, לעניין תביעתם לזכאות לצבור זכויות שבתון עד יום הולדתם ה- 64 וטענותיהם הן, בתמצית, כדלקמן:

**(א)** פרשנות מילולית, תכליתית ומעשית של הביטוי "עד... ועד בכלל" בסעיף 11 לתקנון השבתון היא כי המדובר בצבירה של זכות השבתון עד לסוף שנת ה- 63, קרי: עד לגיל 64, והדבר עולה בקנה אחד עם ההגדרה המילונאית, עם שימוש רגיל בביטוי, עם דוגמאות מהחקיקה ועם התבטאויות באתר רשמי של המדינה; **(ב)** פרשנותה של המדינה לעניין זה היא מוטעית, באשר לא ניתן להסתמך על חוק הפרשנות לשם פרשנותם של הסכמים קיבוציים, בעיקר אם המדובר בהסכמים שקדמו לחקיקת החוק, מה גם שאילולי היתה פרשנות העובדים בעניין זה נכונה, לא היתה טורחת המדינה לשנות את הנוסח, באופן חד- צדדי ובלתי- תקף, בנוהל השבתון; **(ג)** נכונותה של פרשנות העובדים עולה גם מכך שזהו המקום היחיד בתקנון בו נעשה שימוש בביטוי המפורש "עד... ועד בכלל", בעוד שבמקרים אחרים בתקנון נעשה שימוש במילה "עד" בלבד, והדברים מקבלים משנה ת וקף מבחינת אומד דעתם של הצדדים להסכם, בנסיבות בהן המדובר בהסכם קצר וספציפי,

שנוסח על ידי צדדים מנוסים ומיומנים ; (ד) בסיס אובייקטיבי לפרשנות זו טמון בכך שההסכם נותן בכורה לזכותם הנרכשת של העובדים , וזאת על פני "תועלת המעביד"; (ה) עמדת המדינה אינה יכולה להתבסס על הנוהג , שהרי הארגון והעובדים לא ידעו ולא יכלו לדעת על ההפרה המתמשכת ואין לראות בשתיקתם כדי "הסכמה" לנוהג זה, מה גם שהפסיקה קובעת שעניינים שבנוהג אינם חזות הכל ביחסים הקיבוציים ; (ו) ההוראה לעניין ההתחייבות לחזרה לעבודה למשך שנה מיום תום השבתון באה להבטיח את שובם של טובי המוחות לשירות המדינה לאחר שהותם בחו"ל, וממילא אין לה משמעות בשלהי הקריירה ואף שנת עבודה קצרה אחת אינה חיונית, שכן מחקרים מקצועיים ורציניים אורכים זמן ממושך יותר.

[8] **הארגון היציג – ארגון סגל המחקר** (להלן – **הארגון**) התייצב בשני הערעורים והצטרף בשניהם לעמדת העובדים, בקבעו כי יש לדחות את ערעור המדינה ולקבל את ערעור העובדים. בעניין ערעור המדינה, הדגיש הארגון את ההבדלים בין ימי מחלה לימי חופשה, כטעם לכך שאין ללמוד מלשונו של סעיף 14 לתקנון לעניין אי-צבירת ימי מחלה.

בעניין ערעור העובדים, הוסיף הארגון היציג, כי הביטוי "**עד גיל 63 ועד בכלל**" סובל פרשנות אחת בלבד, שהיא חד-משמעית וברורה ומלמדת על אומד דעתם של הצדדים ; כי יש להבחין בין צבירת זכויות לבין ניצולן, ובמקרה זה ההוראה בסעיף 11 לתקנון מתייחסת למועד ניצולה של הזכות ולא לצבירתה ; כי הנחת העבודה של בית הדין קמא, כי הזכות מנוצלת במועד עגול מבחינת גילו של העובד ולתקופה עגולה של שנה בדיוק אינה עולה בקנה אחד עם הפרקטיקה של ניצול זכות זו, הנעשית לא פעם במועדים לא עגולים ולמשכי זמן שאינם עגולים, בהתאם למועדים סמסטריאליים בארץ ובעולם, וגם מבחינה זו אין היגיון משפטי או אחר בקביעת בית הדין, כי צבירת הזכות מפסיקה בגיל 63 בדיוק.

#### **הכרעה**

[9] לאחר שנתנו דעתנו לכלל החומר שהובא לפנינו , לרבות טענות הצדדים ומוצגיהם, הגענו לכלל מסקנה כי דין הערעורים להידחות. צדק בית הדין האזורי בפסיקתו, על שני היבטים, בכל הנוגע לצבירת הזכות לשבתון , שהיא עד לגיל 63, ובכל הנוגע לזכות לצבירת ימי מחלה , הנצברים גם בתקופת השבתון . בנסיבות העניין – התשתית העובדתית הרלוונטית , ההוראות הנורמטיביות , המסמכים הרלוונטיים ופסק דינו המנומק היטב בעובדותיו ומבוסס במסקנותיו המשפטיות של בית הדין קמא – לא מצאנו בטענות מי מהמעוררים או בטענות המתייצב , כדי ללמד על תוצאה משפטית אחרת הראויה בנסיבות העניין . אשר על כן , ראוי פסק

דינו של בית הדין האזורי להתאשר מטעמיו , לפי תקנה 108(ב) לתקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין), התשנ"ב-1991.

[10] למעלה מן הדרוש , אנו מוצאים להתייחס לסעיף התקנון הדין בזכות הצבירה לשבתון ובהתחייבות לחזרה לשירות, וזו לשונו:

11". (א) עובד מחקר היוצא לשבתון חייב לחזור לשירות בתום השבתון המאושר.  
(ב) עובד מחקר שיצא לשבתו ו, יחתום על התחייבות להמשך שירות במשך 1 שנה מיום תום השבתון המאושר.  
(ג) לא חזר העובד לעבודה בתום השבתון או עזב את העבודה לפני מלואת 1 שנה, כאמור לעיל – יחויב בתשלום בגובה של 4 מענקי שבתון חודשיים או במספר מענקים כמספר החודשים ששה בשבתון: הכל לפי המספר הנ מוך יותר יחסית למשך השירות שחייב להשלים עפ"י התחייבותו כאמור לעיל.  
(ד) למרות האמור לעיל במידה והעובד יפוטר מעבודתו שלא מטעמי עבירה פלילית או משמעת או יפרוש להקצבה בגיל 65 תהיה התחייבותו כאמור לעיל בטלה ומבוטלת.  
זכות הצבירה לשבתון היא עד גיל 63 ועד בכלל".

בהקשר לפרשנותו של סעיף זה , נעיר, כי כעניין שבכלל , מבחינה לשונית , נחשבת שנת החיים שלאחר יום הולדתו של אדם כשנת חיים שמספרה גבוה מיום ההולדת שנחגג. כך, לאחר היוולדו, נאמר על תינוק כי הוא "בשנת חייו הראשונה", וזאת עוד טרם יום הולדתו של גיל שנה ; לאחר יום הולדת שנה, נאמר על הפעוט כי הוא "בשנת חייו השנייה", עוד טרם יום הולדתו של גיל שנתיים ; וכן הלאה . בהתאם, עם חגיגת יום ההולדת של גיל 63, נכנס אדם לשנתו ה שישים וארבע. קשה, לפיכך, לראות כיצד תכלול שנת חיים זו במסגרת "גיל 63".  
זאת ועוד, פרשנות זו מתקבלת גם על פי בחינת התנהגות הצדדים משך שנים ארוכות, דבר שיש לו משקל של ממש בתורת הפרשנות שפיתח בית דין זה בכל הנוגע לפרשנותם של הסכמים קיבוציים<sup>1</sup>. אכן, בנסיבות אלה, אך סביר הוא שמצא בית הדין קמא ליתן משקל של ממש לנוהג שהשתרש בין הצדדים להסכם הקיבוצי , ולהתנהגותם. מבחינה זו , גם אין זה מעלה או מוריד אם הזכות לשבתון מנוצלת לפרקי זמן של שנה שלמה , או לפרקי זמן קצרים יותר , כפי המקובל והנהוג בין הצדדים מזה שנים ועל פי השכל הישר ומאפייני השנה האקדמית.

<sup>1</sup> לעניין פרשנותם של הסכמים קיבוציים, ראו: סק (ארצי) 8/06 הסתדרות העובדים הכללית החדשה, הסתדרות המעו"ף – מרכז השלטון המקומי, ניתן ביום 25.9.2008. כן ראו הדברים בהמשך פסקה זו, לעניין פרשנותם של הסכמים קיבוציים בהקשר לתורת הפרשנות של אהרן ברק, להלן.

לא זו אף זו : שהרי גם מבחינת הפרשנות התכליתית של התקנון נגיע לתוצאה דומה. בהקשר זה, ראוי לציין את שנקבע על ידי בית המשפט העליון בדונו באופייה של הזכות לשבתון :

**"לפי מהותו ואופיו , משרת השבתון הן את מטרותיו המקצועיות של העובד והן את אלו של המעביד... המטרה הכפולה האמורה משליכה על משך תוקפה ועל דרכי הפעלתה של זכות השבתון"<sup>2</sup>.**

גם בית דין זה אמר דברו כדלקמן :

**"עצם הזכות לשבתון אינה נתונה לעובד ערב סיום יחסי העבודה ... שבתון ניתן לעובד על ידי המעביד לצורך השתלמות מקצועית במסגרת עבודתו"<sup>3</sup>.**

אכן, מוסד השבתון נועד לשרת הן את מטרותיו של העובד והן את מטרותיו של המעביד, ופרשנות המאפשרת צבירה ע"ד גיל 64 תחטא למטרות המעביד ולאפשרות כי השבתון יעניק תועלת כלשהי למקום העבודה. על תזבנה זו להשליך על דרך יישומו של מוסד השבתון ועל פרשנותם של הסדרים ספציפיים, לרבות סעיף 11 לתקנון השבתון בענייננו, שהמשפט האחרון המופיע בו, בשורה נפרדת וללא תלות ישירה באמור בס"ק (ד) לאותו סעיף, הוא כי **"זכות הצבירה לשבתון היא עד גיל 63 ועד בכלל"**.

לפיכך, לא מקובלת עלינו טענת העובדים, לפיה הזכות לשבתון היא זכות שיש בה בכורה או קדימות לעובדים במובן זה ששיקולים בדבר התועלת למעביד אינם שוקלים. טענה כאמור, אינה עולה בקנה אחד עם ה עובדה, שמדובר בזכות נלווית, שנקבעה בהסכם קיבוצי, ושעניינה העיקרי הוא שיפור הרמה המקצועית של העובדים. יוער עוד, כי **חוק הפרשנות**, תשמ"א-1981 קובע בסעיף 8 לו כי **"הביטוי 'עד...' לענין זמן או לענין מבואה — משמעו עד ועד בכלל"**. בכך, הביע המחוקק דעתו, כי אין בין שני הביטויים בעברית הבדל, לענין פרשנותם של דברי חקיקה למיניהם. כידוע, חוק זה מוחל גם על דברי חקיקה שניתנו לפני כניסתו לתוקף (סעיף 1 לחוק הפרשנות), ואף כי אינו מוחל ישירות על חוזים, הרי שבכל הנוגע להסכמים קיבוציים יש מקום להחלה זהירה של האמור בו (אהרן ברק **פרשנות במשפט חלק**

<sup>2</sup> בג"צ 34/88 שריירמן נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד מג(2) 55.

<sup>3</sup> עע 261/99 אוניברסיטת חיפה – רחל ירום, ניתן ביום 4.5.2006 [הדגשות הוספו, ס.א.].

רביעי, פרשנות החוזה (2001) 390-391). בפירוש הסכמים קיבוציים יש לשים דגש על ההקשר הקיבוצי ותכלית ההסכם.

[11] מן הצד האחר, מוצאים אנו לאמץ, כאמור, גם את עמדת בית הדין קמא בכל הנוגע לאפשרות לצבור ימי מחלה בתקופת השבתון. יוער בהקשר זה, כי לקחנו לתשומת לבנו את טענת המדינה, שלפיה אין רלוונטיות, לכאורה, לזכות לימי מחלה בשבתון, שכן בתקופה זו מקבל העובד מענק בסך אלפי דולרים ללא תלות בנוכחותו במקום העבודה, והוא יוסיף לקבלו גם אם יהיה חולה וכן כי הזכות האמורה אינה, בעיקרו של דבר, זכות שנועדה לצבירת רווחים כספיים. חרף האמור, סבורים אנו כי ראוי להסתמך על לשונו המפורשת של סעיף 14 לתקנון השבתון; על מאפייניה של הזכות לחופשת מחלה; על הצורך לאפשר לעובדים לצבור זכות זו גם בתקופת השבתון, לנוכח החשש כי יאלצו לנצל צבירה זו במועד מאוחר יותר בנסיבות של מחלה ממושכת; ועל נפקותו של הספק, בשאלה אם ידעו העובדים על דבר התנהלותה החד-צדדית של המדינה, שהיא התנהלות שאינה עולה בקנה אחד עם לשונו של הסעיף הרלוונטי. מטעמים אלה, במצטבר, מוצאים אנו כי יש לקבל גם בעניין זה את קביעותיו של בית הדין קמא.

[12] לסיים, אנו מוצאים להמליץ, כי הצדדים ישבו לשולחן המשא ומתן, לשם דיון והכרעה בשאלת נפקותו של **חוק גיל פרישה, תשס"ד-2004**, על ההסכמים הקיבוציים הרלוונטיים הקיימים ביניהם, לרבות תקנון השבתון. במסגרת זו, ניתן יהיה להסדיר, כמובן, גם חילוקי דעות שהתגלעו בהליך זה, בדרך קיבוצית.

[13] **סוף דבר**: הערעור נדחה. אין צו להוצאות.

**ניתן היום, 20 במאי 2009, בהעדר הצדדים.**

---

השופטת רונית רוזנפלד

---

השופט עמירם רבינוביץ

---

הנשיא סטיב אדלר

---

נציגת עובדים גב' אסתר פרץ

---

נציג מעבידים מר משה אורן