

ז' כסלו תשפ"ה
8 דצמבר 2024

הנדון: גילוי דעת לענין צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין משרתי המילואים ובני זוגם וצבירת חופשה שנתית לעובדים מסוימים (חרבות ברזל),¹ וכן צו הרחבה להסכם הקיבוצי בעניין הרחבת התקופה המוגנת מפני פיטורים למשרת במילואים,² (להלן במאוחד – צו ההרחבה לענין משרתי המילואים).

בעקבות שאלות ופניות שהגיעו למשרד העבודה, מפורסם גילוי דעת זה, שמטרתו להבהיר את עמדת הממונה הראשית על יחסי עבודה, שהיא גם על דעת הצדדים להסכם הקיבוצי, בהתייחס ליישום הוראות צו ההרחבה לענין משרתי מילואים, בהתחשב כי טרם ניתנה פסיקה של בית הדין לעבודה בעניין.

ביום 6.3.2024 פורסם צו ההרחבה בענין משרתי המילואים בחתימתו של שר העבודה חה"כ יואב בן צור. צו ההרחבה נוסף שהבהיר את הצו הראשון לענין הרחבת התקופה המוגנת מפני פיטורים, נחתם ופורסם ביום 14.3.2024.

צו ההרחבה לענין משרתי המילואים, אשר עומד בתוקפו מיום 7.10.2023 ועד סוף שנת 2024, הרחיב ההוראות של ההסכמים הקיבוציים הכלליים שנחתמו בין הסתדרות העובדים הכללית החדשה לבין נשיאות המגזר העסקי.³ הוראות אלו קובעות זכויות תקדימיות למשרתי המילואים ולבני זוגם, שיפורטו להלן, על רקע התקופה הממושכת שבה נקראו עובדים רבים למילואים במלחמת "חרבות ברזל".

צו ההרחבה קובע את הזכויות הבאות שיפורטו בהמשך: הרחבת התקופה המוגנת מפני פיטורים ל-60 יום; זכאות לימי היעדרות בתשלום של בני הזוג של משרתי המילואים בהתאם לימי המילואים המצטברים ולתנאים נוספים; זכאות לשעת היעדרות הקבועה בחוק עבודת נשים גם לבן זוג המועסק במשרה מלאה המפוצלת בין מעסיקים שונים; זכאות לצבירת ימי החופשה השנתית לשתי שנות העבודה הבאות גם ללא הסכמת המעסיק.

1. מהי התקופה המוגנת מפני פיטורים?

חוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), תשי"ט-1949 קובע כי אין לפטר עובד בזמן שירות מילואים ללא היתר ועדת תעסוקה, ולענין תקופת מילואים העולה על יומיים, אין לפטר עובד גם 30 ימים לאחר שובו ממילואים ללא היתר של ועדת תעסוקה היושבת במשרד הביטחון.

בצו ההרחבה למשרתי המילואים הורחבה התקופה המוגנת ונקבע כי אין לפטר עובד גם בתקופה שבין היום ה-31 לבין היום ה-60 שלאחר שובו ממילואים, אלא אם אישרה זאת ועדת פיקוח אשר תמונה על ידי שר העבודה.⁴

¹ י"פ 12159, התשפ"ד, עמ' 4448.

² י"פ 12200, התשפ"ד, עמ' 5758.

³ הסכם קיבוצי כללי מס' 7004/2024 מיום 4.2.2024; הסכם קיבוצי כללי מס' 7006/2024 מיום 5.3.2024.

⁴ צו ההרחבה קובע כי לוועדה אין סמכות לדון כאשר אין חילוקי דעות בין המעסיק לעובד.

תנאי לקבלת ההגנה המורחבת היא כי העובד ביצע לפחות 60 ימי מילואים בתקופת ההסכם, קרי, מיום 7.10.23 ועד 31.12.24.

ועדת הפיקוח מונתה על ידי שר העבודה לפי צו ההרחבה למשרתי המילואים, הרכבה הוא כדלקמן: יו"ר הוועדה היא הממונה הראשית על יחסי עבודה עו"ד רבקה ורבנר או ממלאת מקומה עו"ד תמר מתתיהו ממונה אזורית, ירושלים והדרום, נציג המעסיקים עו"ד ישי פולק ונציגת ההסתדרות עו"ד ויוי וויץ. ועדת הפיקוח דנה ומחליטה בבקשות של מעסיקים לפיטורי עובדים לאחר ששבו משירות מילואים של 60 ימים לפחות **במהלך תקופת הסכם**, בתקופה שבין היום ה-31 ליום ה-60 שלאחר שובם לעבודה. מכאן אנו למדים כי 60 הימים **נספרים במצטבר** במהלך תקופת ההסכם, ואין חובה לבצע את הימים ברצף על מנת לקבל את ההגנה.

לפיכך, עובד שביצע 60 ימי מילואים או יותר במצטבר, שב לעבודתו ולאחר מכן נקרא שוב למילואים לתקופה של שלושה ימים לפחות (בין אם בתוך תקופת ההגנה בת 60 הימים ובין אם לאחריה), תחל מניית תקופת ההגנה מחדש. ויובהר, על כל תקופת מילואים נפרדת העולה על יומיים שמצטברת ל-60 ימי מילואים כאמור, ניתנת לעובד תקופת הגנה בת 60 יום כאשר על חלקה הראשון – עד 30 יום, אמונה ועדת התעסוקה במשרד הביטחון, ועל חלקה השני – מהיום ה-31 ועד 60 ימים, אמונה ועדת הפיקוח במשרד העבודה. על פי החלטה מעודכנת של ועדת התעסוקה,⁵ ככל שתקופת המילואים הנוספת היתה בת פחות מיומיים, לא תתאפס ההגנה מחדש. קרי לשם קבלת ההגנה מפני פיטורים נדרשת תקופת מילואים בת שלושה ימים לפחות.

2. האם יש לוועדת הפיקוח הסמכות לדון בהוצאת עובדים ששבו ממילואים לחופשה ללא תשלום (חל"ת)?

צו ההרחבה למשרתי מילואים שותק באשר להוצאת העובד השב ממילואים לחל"ת, כך **שלוועדת הפיקוח אין מקור סמכות לדון בבקשות מעסיקים להוצאת עובד לחל"ת כאשר הוא שב משירות מילואים.**

יצוין כי גם ועדת התעסוקה במשרד הביטחון, לא היתה מוסמכת עד לאחרונה לדון בבקשות של מעסיקים להוצאת עובדים לחל"ת (ר' למשל (תל אביב-יפו) 23-243 פלוני נ' פלוני החלטת ועדת התעסוקה בעניין פיטורי חיילי מילואים מיום 07/04/24).

לאחרונה תוקן חוק החיילים המשוחררים בהוראת שעה, כך שבתקופת הוראת השעה, חל איסור לפגוע בהיקף משרתו של עובד ששב ממילואים ללא היתר ועדת התעסוקה. מכאן אנו למדים שנדרשת הוראה מפורשת על מנת שוועדת הפיקוח תרכוש סמכות לדון בהוצאה לחל"ת של עובדים.

אמנם בפסיקה נקבע, כי חל"ת ללא מגבלת זמן שלא בהסכמת העובד, כמוה כפיטורים (ר' ע"ע (ארצי) 10/03 דליה פיליפוביץ' - C.P.S מחשבים והנדסה בע"מ (21.2.05)). נקבע בדעת הרוב כי לא ניתן להוציא עובד לחופשה כפויה ללא תשלום, ולכן העובד זכאי לפיצויי פיטורים וזכויות אחרות כמפורט. פסיקה זו מבוססת על ההלכה שנקבעה בענין דב"ע נב/3-215 שוכרי סאלם יעקב עאצי ואחרים - ליר תעשיות לבידים בע"מ, פד"ע כה 358, שלפיה: "הוצאה לחופשה ללא תשלום, לפרק זמן בלתי מוגדר, שברור מראש שאינו קצר (עד גמר האינתיפדה), דינה כפיטורים". בדעת מיעוט בענין פיליפוביץ', פסק כב' השופט שמואל צור כי "מעסיק שאינו מסוגל לספק עבודה לעובדיו אינו חייב לנקוט מהלך של פיטורים. מהלך שכזה הוא קיצוני ואינו בר השבה. במקרה שכזה יכול מעסיק

⁵ החלטת ועדת התעסוקה 24-698 (תל אביב-יפו) מיום 13.10.2024.

לנקוט צעד מתון מזה ולהוציא את עובדיו לחל"ת. מהלך שכזה אינו מהווה פיטורים. מהלך שכזה הוא פחות חריף ממעשה פיטורים ויש בו יתרונות הן למעסיק והן לעובדיו.⁶

בתי הדין האזוריים מאמצים במקרים מסוימים את עמדת המיעוט הנ"ל, כאשר במקרים אלו נקבע כי העובד זכאי להתפטר בדין מפורט.⁷ על כל פנים התנאים שנקבעו בפסיקת בית הדין הארצי להגדרת חל"ת כפיטורים הם: הוצאה לחל"ת על ידי המעסיק; ללא הסכמת העובד; לתקופה ארוכה ובלתי מוגדרת.

בשל העדר הוראה מפורשת בצו ההרחבה, הפסיקה האזורית הסותרת והצורך לבחון ולבדוק נסיבותיו של כל מקרה והאם הוא עומד בתנאי ההלכה לעיל של בית הדין הארצי, לעמדתנו בשלב זה, **אין סמכות לוועדת הפיקוח לבחון בקשות של הוצאה לחל"ת על ידי מעסיקים**. סמכות כזו כאמור לא הוקנתה לוועדה בצו ההרחבה. ככל שהצדדים יבחרו לתקן את ההסכם הקיבוצי כשם שתוקן לעיל חוק החיילים המשוחררים, או אז תרכוש הוועדה את הסמכות המבוקשת.

3. מהו היקף הזכאות של בן הזוג לימי היעדרות בתשלום?

הזכות לימי היעדרות בתשלום מכוח צו ההרחבה ניתנת למי שבן זוגו במילואים מעל 30 ימים, ויש להם ילד משותף שטרם מלאו לו 14 שנים.⁸

מספר ימי היעדרות מותאם לימי המילואים שביצע בן הזוג.⁹ בין 31 ל-60 ימים, זכאות ל-2 ימי היעדרות בתשלום; בין 61 ל-90 ימים, זכאות ל-4 ימי היעדרות בתשלום; בין 91-120 ימים, זכאות ל-6 ימי היעדרות בתשלום; 121 ימים ומעלה - זכאות ל-8 ימי היעדרות בתשלום.

לאור התכלית שעניינה הצורך להתמודד עם הקושי בעת היעדרות בן הזוג המשרת, את ימי היעדרות בשכר ניתן לנצל רק בעת שירות המילואים של בן הזוג, ורק בתקופת ההסכם. כמו כן ניתן לנצל את הימים בנסיבות מסוימות המנויות בסעיף 7.3 לצו ההרחבה.

א. האם ישנה זכאות לימי היעדרות בתשלום למי שמועסק במשרה חלקית?

צו ההרחבה לא נוקב בהיקף המשרה הנדרש לשם קבלת הזכאות לימי היעדרות בשכר. אולם, לעמדתנו הצו חל גם על בני זוג המועסקים במשרה חלקית, שכן במקרה בו רצו הצדדים להגביל את מתן הזכות רק לבני זוג במשרה מלאה, עשו כן במפורש. כך בנוגע לשעת היעדרות לבן הזוג של משרת במילואים, הניתנת רק למי שמועסק במשרה מלאה.¹⁰ בנוסף לכך, צו ההרחבה מציין כי את יום היעדרות ניתן לנצל באופן חלקי – על פני חלק מיום העבודה, וכן שערכו של יום היעדרות הוא כשל יום שכר בחופשה.

⁶ פסי' 4 לפסק דינו של כ' השופט שמואל צור.

⁷ ר' למשל סעי'ש (ירושלים) 40269-11-21 ניבין סיאד - שבע קשתות בע"מ (8.12.2021); סעי'ש (אזורי ב"ש) 12454-07-20 עומרי כהן - מתכת שדי (דרעי) בע"מ (נבו) 01.02.2024

⁸ כמו כן ניתנת הזכות להיעדר למי שיש לו ילד עד גיל 18 החולה במחלה ממארת או מטופל בדיאליזה; מי שבטיפולו הבלעדי קרוב שהוא אדם עם מוגבלות; מי שלו או לבן זוגו הורה חולה.

⁹ כאן עלתה סוגיה בקשר לניצול הימים: האם בכל תקופת מילואים רציפה בזמן תחולת ההסכם, או שמדובר בזכות חד פעמית ותקופת המילואים היא במצטבר. לצורך חישוב ימי היעדרות בתשלום. ההסכם הקיבוצי שותק בעניין זה והצדדים לא הביעו עמדתם בנושא משום שלא נשאלה עדיין שאלה בענין זה.

¹⁰ על פי צו ההרחבה הזכות ניתנת גם למי שמועסק במפוצל אצל שני מעסיקים במשרה מלאה במצטבר.

מכאן, ימי ההיעדרות שנקבעו בצו ההרחבה הם בנוסף לזכויות הקבועות בדין, והם יינתנו בצורה שווה לעובדים במשרה מלאה או לעובדים במשרה חלקית. לעניין גובה התשלום, ערכם של ימי ההיעדרות ישולם באופן יחסי להיקף המשרה.

ב. האם החריג ביחס למספר ימי החופשה בשכר, מתייחס לשנה קלנדרית או למועד הזכאות?

סעיף 7.15 לצו ההרחבה בעניין משרתי המילואי

ס, קובע חריג לזכאות לימי חופשה בשכר לעיל: "בן זוג של משרת מילואים שלו מספר ימי חופשה בשכר **במהלך שנה קלנדרית** העולה על 35 ימים (למעט חופשת מחלה) מכסת ימי ההיעדרות בתשלום תהיה מחצית מימי ההיעדרות המצוינים בטבלה לעיל, וינוצלו בגין העילות המנויות בס"ק 7.3.1 – 7.3.4" (ההדגשה הוספה).

עלתה השאלה האם מדובר בבן זוג שיש לו מכסת חופשה בשנה קלנדרית, קרי מינואר עד דצמבר, אשר עולה על 35 ימים, ואז יהיה זכאי רק למחצית ממכסת ימי ההיעדרות בתשלום; או שמא מדובר בבן זוג שיש לו יתרת ימי חופשה של 35 ימים ומעלה במועד הזכאות (קרי, גם ימי חופשה שנצברו משנים קודמות) ללא קשר למכסת החופשה השנתית שלו, ולכן יהיה זכאי רק למחצית מימי ההיעדרות בתשלום.

המדובר בספירה קלנדרית כפי שמצוין במפורש בסעיף המצוטט לעיל, כלומר **מי שלזכותו עומדים מעל 35 ימי חופשה מדי שנה, החל מינואר עד דצמבר, יהא זכאי למחצית ימי החופשה להם זכאי לפי צו ההרחבה**. יצוין כי תמיכה לפרשנות זו ניתן למצא בחוק הפרשנות, תשמ"א-1981, הקובע כי בכל חיקוק או הוראת מנהל (לרבות תקנות), המונח "שנה" פירושו שנה לפי הלוח הגרגוריאני, קרי מינואר עד דצמבר.

בברכה,

יו"ר הוועדה

רבקה ורבנר, עו"ד

הממונה הראשית על יחסי עבודה

ממלאת מקום יו"ר: תמר מתתיהו, עו"ד, ממונה אזורית, ירושלים והדרום.