

## בתי הדין לעבודה

001640/03 עב		בית הדין האזורי לעבודה תל אביב – יפו	
31/01/2008		כב' השופטת לאה גליקסמן נ.צ. (עובדים) אדי דלל נ.צ. (מעבידים) רענן גילאון	בפני:

-

בעניין:

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 קוד

6. ד"ר אלי הלדמן

התובעים

ע"י ב"כ עו"ד פרדס משה

נגד

מדינת ישראל-משרד ראש הממשלה

הנתבעת

ע"י ב"כ עו"ד שמר אריאל

פסק דיןההליך

1. התובעים, בחלקם עובדי מדינה בהווה ובחלקם עובדים שפרשו לגמלאות משירות המדינה, כולם מדורגים בדירוג המחקר במערכת הביטחון, ברפאל ובמשרד ראש הממשלה. במסגרת תנאי העסקתם, זכאים התובעים לשבתון.

2. שתי שאלות שנויות במחלוקת בהליך זה:

2.1. זכאות התובעים לצבור זכויות שבתון עד יום הולדתם ה- 64.

2.2. זכאות התובעים לצבור ימי מחלה בתקופת השבתון.

3. מטעם התובעים העידו התובעים עצמם, ומטעם המדינה העיד מר מיכה שדר, סגן הממונה על השכר במשרד האוצר.

4. הארגון היציג של התובעים, ארגון סגל המחקר במערכת הביטחון, ברפא"ל ובמשרד ראש הממשלה (להלן – **ארגון סגל המחקר**) התייצב בהליך, וניתנה לו האפשרות להשמיע את טענותיו.

### רקע עובדתי

5. כאמור, התובעים הם עובדים וגמלאים של שירות המדינה בדירוג המחקר. התובעים 1, 2 ו- 6 פרשו לגמלאות, והתובעים 3, 4 ו- 5 היו עובדים פעילים בעת הגשת התביעה.

6. ביום 25.6.73 נחתם בין מדינת ישראל לבין ההסתדרות והוועד הארצי של עובדי המחקר במערכת הביטחון הסכם "תקנון שבתון לעובדים המדורגים בדירוג מחקר במערכת הביטחון" (להלן – **תקנון השבתון**). תקנון השבתון נרשם כהסכם קיבוצי ביום 15.9.74, ומספרו 164/74 (**נספח א' לתצהיר דר' פלצנר**).

7. ביום 14.6.92 פרסם הממונה על השכר והסכמי עבודה, מר שלום גרניט "נוהל יציאה לשבתון של עובדי המחקר", שחל על עובדי מחקר בכל משרדי הממשלה. (להלן – **נוהל השבתון**; **נספח ב' לתצהיר דר' פלצנר**). בנוהל השבתון נקבע כי "**בכל מקרה בו יש אי התאמות בין המופיע בנוהל זה ובין תקנון השבתון הנ"ל [=תקנון השבתון] – התקנון קובע**".

8. נוהל השבתון נדון בהליך בפני המוסד לבוררות מוסכמת (בר"מ 5/91; **נספח א' לתצהירו של מר שדר**). יש מחלוקת בין הצדדים לעניין נפקות החלטת המוסד לבוררות

**זכות לצבירת שבתון עד גיל 64****המחלוקת:**

9. סעיף 11(ד) לתקנון השבתון:

בסעיף 11 לתקנון השבתון נקבע כי עובד מחקר היוצא לשבתון חייב לחזור לשירות בתום תקופת השבתון, ולחתום על התחייבות להמשך שירות במשך שנה אחת מיום תום השבתון המאושר, ואף נקבעו סנקציות למקרה שהעובד יפר חובה זו. בסעיף 11(ד) להסכם השבתון נקבע כך:

**למרות האמור לעיל, במידה והעובד יפוטל מעבודתו שלא מטעמי עבירה פלילית או משמעת או יפרוש ל[ה]קצבה בגיל 65 תהיה התחייבותו כאמור לעיל בטלה ומבוטלת. זכות הצבירה לשבתון היא עד גיל 63 ועד בכלל.**

לטענת התובעים, זכות הצבירה לשבתון היא עד גיל 64, ואילו לטענת המדינה זכות הצבירה לשבתון היא עד גיל 63. המשמעות המעשית של המחלוקת בין הצדדים היא שעל פי טענת התובעים כל עובד מחקר צובר שני חודשי שבתון נוספים במהלך תקופת עבודתו.

**עיקר טענות התובעים וארגון סגל המחקר הן:**

10. תקנון השבתון הוא הסכם קיבוצי, והוראותיו גוברות על כל הסכם או הסדר אחר.

11. בסעיף 11(ד) לתקנון השבתון נעשה שימוש בביטוי "עד גיל 63 ועד בכלל". משמעות הביטוי "ועד בכלל" על פי מילון אבן שושן היא "השיעור האחרון לדבר מה, ואף הוא כלול בחשבון. למשל מיום ראשון ועד יום רביעי ועד בכלל – משמע מיום ראשון עד יום רביעי, כולל אותו יום רביעי". מכאן נובע, כי כאשר נאמר "עד גיל 63 ועד בכלל" משמע עד סיום שנת ה-63 של העובד, דהיינו עד הגיעו לגיל 64. אין לקבל את טענת המדינה לפיה אין משמעות להוספת המילים "ועד בכלל", וכי לביטוי "עד \_\_\_\_\_" ולביטוי "עד \_\_\_\_\_ ועד

בכלל" משמעות זהה. אין גם לקבל את טענת המדינה כי חל במקרה הנדון חוק הפרשנות, שכן אין מדובר בדבר חקיקה או בהוראת נוהל. כמו כן, אין לקבל את הטענה כי מדובר בהכללת יום הולדתו ה- 63 של העובד, שכן אין כל משמעות להכללת יום נוסף בתקופה המזכה בצבירת שבתון.

**12.** במסקנה זו תומכת גם הוראת תקנון השבתון הפוטר את העובד הפורש לגמלה בגיל 65 מהחובה לעבוד שנה אחת מתום השבתון. מכאן, כי הצדדים היו מודעים לכך שהעובד זכאי לצבור שבתון עד גיל 64, וכי ככל שהוא יממש את הזכות לשבתון בשנת עבודתו האחרונה הוא לא יוכל לקיים את ההתחייבות לעבוד שנה מתום שנת השבתון.

**13.** בנוהל השבתון ניסתה המדינה לערוך "מקצה שיפורים" לתקנון השבתון, והשמיטה את המלים "ועד בכלל". עצם ההשמטה מעידה שהמדינה הייתה מודעת לכך שעל פי תקנון השבתון קיימת זכות צבירת שבתון עד גיל 64. מכל מקום, גם על פי נוהל השבתון, במקרה של אי התאמה בין תקנון השבתון לבין נוהל השבתון גוברת הוראת תקנון השבתון.

**14.** להליך במוסד לבוררות מוסכמת (בר"מ 5/91) אין כל משמעות, לנוכח העובדה כי הצדדים לו היו המדינה ונציגות עובדי המחקר "האזרחיים", כאשר ישנם הבדלים מהותיים בין עובדי המחקר במערכת הביטחון לבין עובדי המחקר "האזרחיים".

**15.** בהתייחס לטענת המדינה כי יש ללמוד על פרשנות תקנון השבתון מהתנהגות הצדדים טען ארגון סגל המחקר כי בשנות התשעים עסק הן בהקמת ארגון סגל המחקר והשגת ההכרה בו והן במאבקים קשים, ארגוניים ומשפטיים הקשורים להפרטת רפא"ל ולסכסוכים במוסדות מחקר שונים, כך שלא היה בידו לטפל בהפרת תקנון השבתון על ידי המדינה. לטענת ארגון סגל המחקר, לא היה כל ויתור מצדו על זכות כלשהי של העובדים על פי תקנון השבתון. הפרה חד צדדית של תקנון השבתון על ידי המדינה אין בה כדי לגרוע מזכויות העובדים על פי הוראות תקנון השבתון, שהוא הסכם קיבוצי.

**עיקר טענות המדינה:**

16. פרשנותו הנכונה של תקנון השבתון היא שזכות הצבירה לשבתון היא עד גיל 63. בעניין זה, אין כל הבדל בין הוראות נוהל השבתון והוראות תקנון השבתון, ולא נעשה כל ניסיון לשנות את הוראות תקנון השבתון בנוהל. מכל מקום, נוהל השבתון קיבל תוקף של פסק בוררות (הסכם קיבוצי) של המוסד לבוררות מוסכמת בשירותים הציבוריים בבר"מ 5/91.

17. על פי סעיף 8 לחוק הפרשנות, תשמ"א - 1981, "הביטוי 'עד..' לעניין זמן או לעניין מובאה – משמעו עד ועד בכלל". לפיכך, אין כל סתירה מבחינה משפטית פרשנית בין הנוסח בתקנון השבתון לבין הנוסח בנוהל, ואין להסיק כל מסקנה מכך שבנוהל השבתון לא מפורטות המלים "ועד בכלל". הסכם קיבוצי הוא בגדר דין, ויש לפרשו לפי חוק הפרשנות. לחלופין, לכל הפחות חוק הפרשנות הוא כלי פרשני מהותי למינוחים משפטיים המופיעים בהסכם קיבוצי.

18. השימוש בביטוי "ועד בכלל" נועד להבהיר כי העובד צובר שבתון גם ביום בו מלאו לעובד 63 שנה. שנה היא "משך זמן" ואילו גילו של אדם משתנה מיום ליום במהלך השנה. יום הולדתו של אדם הוא מועד מסוים בו מגיע אותו אדם לגיל N או במלים אחרות היום בו מלאו לאדם N שנים. יום אחד לאחר מכן גילו של אותו אדם כבר אינו N אלא  $N + 1$ . לכן, אין להשוות בין הביטוי "עד שנת 1963 ועד בכלל" לבין "עד גיל 63 ועד בכלל".

19. פרשנות המדינה נתקבלה בע"ע 1051/02 **בן יהושע - ישראל**, בו נקבע במפורש כי זכות הצבירה לשבתון היא עד גיל 63.

20. זכות השבתון מעצם טיבה מיועדת לשרת הן את העובד והן את המעביד, ואין לקבל את פרשנות התובעים לפיה באופן מובנה העובד אמור לנצל את השבתון בשנת עבודתו האחרונה.

21. ההתנהלות בפועל במשך למעלה מ- 30 שנה, כאשר עובדי המחקר במערכת השבתון לא צברו זכות לשבתון בין גיל 63 לבין גיל 64, מעידה על כוונת הצדדים ועל פרשנותו הנכונה של תקנון השבתון. לחלופין, התנהלות ארגון העובדים במשך שנים כה רבות מהווה הסכמה מכללא בהתנהגות לפרשנותה של המדינה. אין בשינוי הארגון היציג או בעמדתו של ארגון יציג חדש כדי לשנות פרשנות של הסכם שהייתה מקובלת במשך שנים.

### הכרעה:

22. לאחר בחינת טענות הצדדים וכלל החומר שבתיק הגענו למסקנה כי תביעת התובעים בעניין הזכות לצבור שבתון עד גיל 64 דינה להידחות.

23. על פרשנותו של הסכם קיבוצי חלים כללי פרשנות חוזים, ובראש ובראשונה סעיף 25(א) לחוק החוזים הקובע כי

**“חוזה יפורש לפי אומד דעתם של הצדדים כפי שהיא משתמעת מתוך החוזה ובמידה שאינה משתמעת ממנו – מתוך הנסיבות”.**

24. בעס"ק 1006/02 ארגון הסגל האקדמי הבכיר באוניברסיטת חיפה - אוניברסיטת חיפה (מיום 4.11.02) קבע בית הדין הארצי לעבודה כך:

**“בבואנו להעניק פרשנות לסעיף 8(ג) להסכם הפנסיה, אין להסתפק בבחינת המשמעות המילולית, אלא שומה עלינו לנסות ולהתחקות אחר הפרשנות הנכונה העולה מאומד דעת הצדדים וממרכיבים אחרים הנוגעים לעניין”.**

(סעיף 7 לפסק הדין).

25. עוד נפסק, כי התנהגות הצדדים להסכם הקיבוצי מהווה אינדיקציה לכוונת הצדדים להסכם הקיבוצי ולפרשנותו.

דב"ע מג/ 85 – 3 רשות הנמלים בישראל נ' גוניק, פד"ע יט 21 ;

בג"צ 567/87 גוניק ואח' נ' בית הדין הארצי לעבודה ואח', פ"ד מב(4) 693.

26. לדעתנו, לשונו של סעיף 11(ד) לתקנון השבתון, דהיינו הפרשנות המילולית, יכולה להתיישב הן עם הפרשנות הנטענת על ידי התובעים והן עם הפרשנות הנטענת על ידי המדינה. יתר על כן. לאור הכללים לפרשנות הסכם קיבוצי שהותוו בפסיקה, נראה לנו כי אין להכריע במחלוקת בין הצדדים רק על יסוד פרשנות מילולית של הסעיף או המשמעות המילונית של הביטוי "ועד בכלל", אלא עלינו לנסות למצוא את הפרשנות הנכונה כפי שהיא עולה מאומד דעת הצדדים להסכם וממכלול הנסיבות הנוגעות לעניין, לרבות מהות הזכות לשבתון.

27. כידוע, בהתאם לפסיקה, השבתון נועד לשרת הן את מטרותיו של העובד והן את מטרותיו של המעביד. לעניין זה נפסק כי

**"לפי מהותו ואופיו, משרת השבתון הן את מטרותיו המקצועיות של העובד והן את אלו של המעביד: יש בו כדי להביא לקידומו המקצועי של העובד ויש בו גם כדי להעניק תועלת למקום העבודה. המטרה הכפולה האמורה משליכה על משך תוקפה ועל דרכי הפעלתה של זכות השבתון".**

בג"צ 34/88 שריירמן – בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד מג(2) 55.

28. פרשנות התובעים אינה מתיישבת עם תכלית הזכות לשבתון, שכן לפי פרשנות זו נקבע בתקנון השבתון **הסדר מובנה** לפיו ניצול הזכות לשבתון ייעשה בשנת העבודה האחרונה של העובד, ללא שתהיה תועלת כלשהי למקום העבודה. הוראת סעיף 11(ד) קובעת הסדר **למקרים החריגים**, דהיינו למקרה של פיטורים שלא באשמת העובד או למקרה שמסיבה כלשהי העובד יצא לקצבה לפני שהשלים את ההתחייבות לעבוד שנה מתום תקופת השבתון, ואין בה תימוכין להסדר **קבוע** של ניצול הזכות לשבתון בשנת העבודה האחרונה. ההיפך הוא הנכון. פירוש ההסכם הקיבוצי בשלמות, לרבות סעיף 11(ד), מחייב את המסקנה כי תקופת צבירת השבתון הוגבלה עד לגיל 63, כך שבאורח רגיל העובד יוכל לקיים את ההתחייבות לעבוד שנה מתום תקופת השבתון.

29. זאת ועוד. תקנון השבתון הוא משנת 1973 ומאז ועד הגשת התביעה, כ- 30 שנה, הנוהל היה שעובד צובר זכות לשבתון עד גיל 63. אין זה סביר בעינינו כי התובעים לא היו מודעים לכך, ובכל מקרה אין ספק כי הארגונים היציגים של העובדים – תחילה ההסתדרות הכללית ולאחר מכן ארגון סגל המחקר – ידעו על כך. למרות האמור, לא פעלו הארגונים היציגים של העובדים בעניין זה. הנימוק שהועלה על ידי ארגון סגל המחקר – עיסוק מאז ראשית שנות ה-90 בנושאים אחרים – בוודאי שאינו מהווה הסבר להעדר פעולה בעניין במשך כ- 20 שנה. כאמור, בהתאם לפסיקה, התנהגות ממושכת של הצדדים להסכם קיבוצי מהווה אינדיקציה לפרשנותו הנכונה.

דב"ע מג/ 85 – 3 **רשות הנמלים בישראל נ' גוניק**, פד"ע יט 21;

בג"צ 567/87 **גוניק ואח' נ' בית הדין הארצי לעבודה ואח'**, פ"ד מב(4) 693.

30. **כללו של דבר**: אנו דוחים את טענת התובעים לפיה זכות הצבירה לשבתון היא עד גיל 64 ומקבלים את עמדת המדינה לפיה זכות הצבירה לשבתון היא עד גיל 63.

31. למותר לציין, כי מסקנה זו מתייחסת למצב הדברים המשפטי עובר להגשת התביעה, בטרם נחקק חוק גיל פרישה, התשס"ד – 2004, אשר העלה את גיל הפרישה מגיל 65 לגיל



67. לעניין זה מקובלת עלינו עמדת התובעים, כי על המדינה והארגון היציג לנהל מו"מ לתיקון ההסכם הקיבוצי והתאמתו לשינוי שחל בגיל הפרישה.

-

### הזכות לצבירת ימי מחלה בתקופת השבתון

#### המחלוקת:

32. בסעיפים 13 ו-14 לתקנון השבתון נקבע כך:

**13. בתקופת השבתון לא יהיה עובד המחקר זכאי לכל**

**תשלום או מענק מקופת המדינה פרט לאמור בסעיף**

**7, 6 ו- 8 לעיל.**

**14. על אף האמור ב- 13 לעיל, תקופת השבתון תהיה**

**מוכרת כתקופת שרות לכל דבר, לרבות חובת המעסיק לתשלום**

**ההפרשות 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.**

לטענת התובעים, על פי סעיף 14 לתקנון השבתון תקופת שבתון היא תקופת שירות לכל דבר, לרבות לעניין הזכות לצבור ימי מחלה. לטענת התובעים, הזכויות היחידות שצבירתן נשללת בתקופת השבתון הן הזכות לשבתון עצמה והזכות לימי חופשה בתשלום. לטענת המדינה, אין זכות לצבירת ימי מחלה בגין תקופת השבתון.

#### עיקר טענות התובעים וארגון סגל המחקר הן:

33. לשון סעיף 14 לתקנון השבתון היא ברורה וחד משמעית, ומסייגת את צבירת שתי זכויות בלבד בתקופת השבתון – ימי חופשה בתשלום ושבתון. לו ביקשו הצדדים לסייג גם את הזכות לצבירת ימי מחלה בתקופת השבתון, הדבר היה נעשה במפורש.

34. אין זהות בין "חופשה שנתית" לבין "חופשת מחלה" ולכן לא ניתן לקבל את טענת המדינה כי שלילת הזכות לימי חופשה בתשלום בתקופת השבתון כוללת גם את שלילת הזכות לימי מחלה.

35. מסקנה זו גם מתחייבת ממהות הזכות לשבתון, כאשר תקופת השבתון אינה "חופשה" אלא חלק מעבודתו של החוקר, ונחשבת כתקופת עבודה לצורכי וותק וזכויות אחרות.

36. הזכות לחופשת מחלה בתשלום וצבירתה היא זכות סוציאלית חשובה, ואין לשלול אותה בהעדר הוראה מפורשת.

37. העובדה שהעובדים לא מדווחים על ניצול ימי מחלה בתקופת השבתון היא חסרת משמעות. בהיבט העובדתי, התובעים העידו כי לא היו חולים במהלך תקופת השבתון, למעט דר' פוקס, אשר דיווח על תאונת דרכים ואשפוז במהלך תקופת השבתון. בהיבט המשפטי, על המדינה היה לדאוג לכלול בתקנון השבתון חובת דיווח על ימי מחלה.

### **עיקר טענות המדינה:**

38. בנוהל השבתון נקבע במפורש כי בתקופת השבתון אין צבירה של ימי חופשה רגילה חופשת מחלה וצבירת שבתון. הנוהל לא בא לגרוע מהזכויות בתקנון השבתון אלא רק לפרט ולהבהיר את כוונת הצדדים ואת הכלל שהיה נהוג על ידם במשך שנים בפועל, דהיינו שפירוש "חופשה בתשלום" משמעו גם לרבות חופשת מחלה.

39. על אף שתקופת השבתון נחשבת כתקופת עבודה לכל דבר ועניין, בתקופת השבתון העובד אינו עובד בפועל במקום העבודה, ומקבל מענק שבתון בסכום של אלפי דולרים לחודש, על פי התקנון והנוהל. בבסיסו של חוק חופשה שנתית, תשי"א – 1951 עומד הרציונל של הענקת זכות חופשה לעובד שעובד בפועל, והדברים אינם רלוונטיים לעובד שנמצא בשבתון. רציונל דומה עומד בבסיס חופשת מחלה. תכלית חופשת המחלה היא

לאפשר לעובד שחלה שלא להיפגע בשכרו. רציונל זה אינו רלוונטי לעובד שאינו עובד בפועל במקום העבודה, בתקופת השבתון בה העובד פטור מעבודה.

40. בתקופת השבתון העובד אינו מדווח על נוכחות, אינו יוצא לחופשות משירות המדינה ואינו נדרש לדווח על ימי מחלה.

41. הזכות לימי מחלה נפרדת ושונה מהזכות לצבירת ימי מחלה והזכות לקבלת פיצוי כספי בגין ימי מחלה בלתי מנוצלים בעת הפרישה. הזכות לפיצוי כספי בגין ימי מחלה בלתי מנוצלים באה לעולם רק בשנת 1980, זמן רב לאחר שנחתם תקנון השבתון, כך שלא ייתכן שהייתה כוונה לאפשר פיצוי כספי מעין זה לעובדים בשבתון בעת חתימת ההסכם. בהעדר הסכמה מפורשת מאוחרת למתן זכות זו לעובדי ארגון סגל המחקר במערכת הבטחון המצויים בשבתון לא קיימת זכות זו. גם תכלית תשלום פיצוי בגין ימי מחלה בלתי מנוצלים – לתמרץ עובדים לעשות שימוש מינימאלי בימי המחלה המגיעים להם – לא מתקיימת בתקופת שבתון.

42. בתקופת השבתון, היו התובעים רשאים לעבוד במקומות עבודה אחרים אשר בהם קיבלו שכר או דמי מחלה בימים שבהם היו חולים, בנוסף למענק השבתון, ויש למנוע מצב אבסורדי של תשלום כפול בעד ימי מחלה.

43. הנוהג בפועל במשך השנים מעיד על כוונת הצדדים, ובפועל במשך 30 שנה עובדי המחקר במערכת הביטחון לא צברו ימי מחלה בתקופת השבתון.

### **הכרעה:**

44. לאחר בחינת טענות הצדדים וכלל החומר שבתיק, הגענו למסקנה כי דין התביעה בעניין הזכות לצבור ימי מחלה בתקופת השבתון להתקבל, מנימוקים שיפורטו להלן.

45. מקובלת עלינו טענת התובעים כי לשונו של סעיף 14 לתקנון השבתון ברורה וחד משמעית, וממנה עולה כי תקופת השבתון מוכרת כתקופת שירות לכל דבר ועניין ולכל הזכויות המגיעות לעובד, פרט לשתי זכויות – ימי חופשה בתשלום וצבירת שבתון.

46. אנו סבורים, כי אין לקבל את פרשנות המדינה כי הביטוי "ימי חופשה בתשלום" כולל גם חופשת מחלה. מדובר בשתי זכויות שונות לחלוטין, שאין כל זהות ביניהן.

47. לא מקובלת עלינו גם עמדת המדינה לזהות "הרציונל" של שלילת הזכות לימי מחלה בתקופת השבתון. כאשר מדובר בחופשה שנתית, הכלל הוא שעובד צריך לנצל ימי חופשה שנתית בתשלום בכל שנת עבודה, וצבירת החופשה היא בגדר **חריג** לכלל. לכן, כאשר מדובר בתקופת שבתון, קיימת חזקה כי העובד ינצל את ימי החופשה בתשלום המגיעים לו, והוא בעצם מקבל עליהם תשלום באמצעות תשלום מענק השבתון. לכן, הוראת תקנון השבתון לפיה לא ניתן לצבור ימי חופשה בתשלום בתקופת השבתון היא הגיונית וסבירה. לעומת זאת, ניצול ימי מחלה אינו אוטומאטי, אלא נעשה על פי הצורך, כאשר העובד חולה לפיכך, ודאי שאין חזקה כי עובד ינצל במהלך תקופת השבתון את מלוא מכסת ימי המחלה שלו לאותה שנה. לפיכך, אין לקבל את המדינה כי "חופשה בתשלום" כוללת גם חופשת מחלה.

48. יתר על כן. יש משמעות רבה לזכות הצבירה של ימי מחלה, שכן היא מקנה לעובד הגנה בפני אובדן השתכרות במקרה שיחלה (חלילה) למשך תקופה ממושכת, שאז יוכל לממש את ימי המחלה שנצברו לזכותו ולא נוצלו. כעולה מסעיף 14 לתקנון השבתון, תקופת השבתון מוכרת כ"תקופת שירות לכל דבר ועניין". שלילת הזכות לימי מחלה ולצבירת ימי מחלה בתקופת השבתון אינה מתיישבת עם הוראה זו, שכן משמעותה היא שלילת הזכות לצבירת ימי מחלה בעד תקופת השבתון, שהיא חלק מ"תקופת השירות" של העובד לכל דבר ועניין.

49. בהתייחס לטענת המדינה כי התובעים לא דיווחו על ימי מחלה, הרי שהעדר דיווח נבע מהעדר דרישה של המדינה לדיווח, לנוכח פרשנותה את הוראות תקנון השבתון, ולכן העדר דיווח אינו שולל את הזכות לצבירת ימי מחלה בתקופת השבתון. עם זאת, מקובל עלינו כי המדינה רשאית לדרוש מעובד היוצא לשבתון דיווח על ניצול ימי מחלה, שכן עובד המנצל בפועל את ימי המחלה מקבל עליהם למעשה את התשלום במסגרת תשלום מענק השבתון ואינו זכאי לתשלום נוסף. עם זאת, יש לנכות את ימי המחלה שנוצלו בתקופת השבתון מהיתרה הצבורה של ימי המחלה.

50. אנו דוחים את טענת המדינה כי בכל מקרה התובעים אינם זכאים לתשלום פיצוי בעד ימי מחלה שלא נוצלו בתקופת השבתון, לנוכח העובדה שזכות זו נוצרה בהסכם קיבוצי מאוחר יותר, משנת 1980. משקבענו כי לתובעים זכות לצבירת ימי מחלה בתקופת השבתון, הרי שבהעדר הוראה מפורשת אחרת, דין ימי המחלה שנצברו בתקופת השבתון כדין ימי המחלה שנצברו במהלך תקופת העבודה, וחלות עליהם גם ההוראות בנוגע לתשלום פיצוי בעד ימי מחלה שלא נוצלו.

51. בהתייחס לטענת המדינה בדבר הנוהג ונוהל השבתון: ראשית, מובן כי בנוהל השבתון, שהוא הסדר קיבוצי חד צדדי, לא ניתן לגרוע מזכויות העובדים על פי תקנון השבתון, שהוא הסכם קיבוצי. שנית, בנוהל השבתון עצמו נקבע כי בכל מקרה בו יש אי התאמות בין הוראות הנוהל לבין הוראות תקנון השבתון, קובעות הוראות התקנון. שלישית, לנוכח העובדה כי גם אם עובדים חלו בתקופת השבתון שולם להם מענק השבתון, יש לקבל את עמדת התובעים כי עד לפרישה לגמלאות וקבלת תחשיב פיצוי בעד ימי מחלה שלא נוצלו, לא יכלו עובדי המחקר לדעת כי נשללה מהם הזכות לצבור ימי מחלה בתקופת השבתון. לא שוכנענו, כי "הנוהג" שהנהיגה המדינה חד צדדית, אכן משקף את הסכמת הצדדים לתקנון השבתון. זאת ועוד. לנוכח העובדה כי בעניין זה לשון תקנון השבתון ברורה וחד משמעית, על מנת לשלול את הזכות הסוציאלית לצבירת ימי מחלה בתקופת השבתון נדרשת הוראה מפורשת בהסכם קיבוצי.

52. בהתייחס לטענה כי בתקופת השבתון העובדים יכולים לעבוד במקום עבודה אחר, ויהיו זכאים לתשלום כפול בעד ימי מחלה: לפי סעיף 14 לתקנון השבתון בתקופת השבתון זכאים העובדים, בין היתר, להפרשות מעסיק לביטוח לאומי ולקרן השתלמות ולדמי הבראה ונופש, על אף שהם עשויים להיות זכאים לזכויות אלה גם ממקום העבודה בו הם עובדים בתקופת השבתון. לכן, אין בנימוק זה כדי להביא למסקנה כי בתקופת השבתון אין זכות לצבירת ימי מחלה.

### 53. כללו של דבר:

53.1. ניתן בזה פסק דין הצהרתי לפיו התובעים 3, 4 ו-5 זכאים לצבור ימי מחלה לצורך ניצול ו/או פדיון ימי מחלה בגין תקופות השבתון להן יצאו בעבר או ייצאו בעתיד בתקופת עבודתם. ככל שמי מתובעים אלה פרש לגמלאות במהלך התקופה בה היה ההליך תלוי ועומד, אנו מצהירים על זכאותו לפדיון ימי מחלה בעד מכסת ימי המחלה שצבר בתקופת היותו בשבתון.

53.2. באשר לתובעים 1, 2 ו-6 אשר כבר פרשו לגמלאות:

53.2.1. המדינה לא הציגה כל תחשיב נגדי לתחשיב התובעים שפורט בכתב התביעה, בתצהיר ובסיכומים.

53.2.2. לפיכך, אנו מחייבים את המדינה לשלם לתובעים את הסכומים כמפורט להלן:

53.2.2.1. לתובע 1, דר' יצחק פלצנר – סך של 37,697 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק ממועד סיום עבודתו (31.5.00) ועד למועד התשלום בפועל.

53.2.2.2. לתובע 2, דר' ברוך ברנט - סך של 24,778.65 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק ממועד סיום עבודתו (30.11.97) ועד למועד התשלום בפועל.

53.2.2.3. לתובע 6, דר אלי אלי הלדמן – סך של 16,779.87 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק ממועד סיום עבודתו (1.12.98) ועד למועד התשלום בפועל.

54. לאור התוצאה, ולנוכח העובדה כי מדובר במהות בסכסוך קיבוצי, אין צו להוצאות.

ניתן היום, 31.1.2007, בהעדר הצדדים.

נ.צ. (מעבידים)

מר רענן גילאון

לאה גליקסמן, שופטת

אב"ד

נ.צ. (עובדים)

מר אדי דלל