



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19734-11-10

ניתן ביום 07 ספטמבר 2014

המערערת והמשיבה שכנגד

מדינת ישראל

-

המשיבות והמערערות שכנגד

1. הרשקוביץ שריקה(גרינברג)

2. בלה סגל

3. רחל שרון

מתייצבת בהליך

4. הסתדרות האחים והאחיות בישראל

לפני: השופט עמירם רבינוביץ, השופטת לאה גליקסמן, השופט אילן איטח  
נציג ציבור (עובדים) מר מנחם שוורץ, נציג ציבור (מעסיקים) מר אמנון גדעון

בשם המערערת - עו"ד מיכל לייסר

בשם המשיבות - עו"ד ניצן בר-אילן ועו"ד ורד גרצנזון

בשם המתייצבת בהליך - עו"ד כפיר זאב

### פסק דין

#### השופט אילן איטח

1. לפנינו<sup>1</sup> ערעור של מדינת ישראל על "פסק דין חלקי"<sup>2</sup> של בית הדין האזורי בחיפה (השופטת מיכל פריימן ונציג הציבור מר אברהם אמיתי; ע"ב 7070/00, 2949/01, 3760/01), בו התקבלה בחלקה תביעת המשיבות לחשב את זכויותיהן הסוציאליות על פי שעות עבודתן בפועל ולא לפי היקף משרתן.

המשיבות מצידן הגישו ערעור שכנגד המכוון כנגד ההתיישנות שנקבעה.

<sup>1</sup> בהתאם להחלטות בית הדין מיום 24.8.2014 ומיום 2.9.2014, צורף למותב בית הדין נציג הציבור מר אמנון גדעון,

<sup>2</sup> תחת נציג הציבור מר יורם בליזובסקי.  
למעשה מדובר בהחלטה אחרת, ולכך נתייחס בהמשך.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19734-11-10

### מסגרת המחלוקת

2. המשיבות הועסקו כאחיות בבית החולים "רמב"ם", שבבעלות המדינה (להלן – **בית החולים**). על העסקתן חל חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], תש"ל – 1970, ומכוחו הן זכאיות לפנסיה בעת פרישתן מהעבודה.

א. המשיבה 1 (להלן – **שריקה**), הועסקה בתקן של 50% משרה מיום 17.4.72 ועד ליום 31.8.99, עת פרשה לגמלאות. שיעור גמלתה הוגדל ב-10%.

ב. המשיבה 2 (להלן – **בלה**), הועסקה בתקן של משרה מלאה מחודש 7/69 ועד לשנת 1975. לאחר הפסקה בת שנתיים, בשנת 1978, חזרה בלה לעבודתה בתקן של 50% משרה, והחל משנת 1987 בתקן של 75% משרה. ביום 30.6.01 פרשה בלה לגמלאות. שיעור גמלתה הוגדל ב-7%.

ג. המשיבה 3 (להלן – **רחל**), מועסקת משנת 1974 בתקן של 50% משרה. במועד מתן פסק הדין החלקי רחל טרם פרשה לגמלאות.

3. המשיבות הגישו, כל אחת בנפרד, תביעה הנוגעת לקביעת היקף משרתן בפועל והזכויות הנגזרות ממנה, ובכלל זה זכויות הפנסיה, שלטענתן שונה בתכלית השינוי מתקן משרתן. לטענתן, העסקתן במשרה חלקית מנוגדת לדין ולכן יש לחשב את זכויותיהן לפי היקף משרתן בפועל. ביום 8.8.05 תוקן כתב תביעתן והוספו לו סעדים כספיים<sup>3</sup>. המשיבות נסמכו, בין היתר, על חוזר נציבות שירות המדינה מט/16 מיום 18.2.99 שעניינו "**איסור העסקת עובד בחלקיות משרה מעבר לתקן משרתו – רענון**" (להלן – **חוזר מט/16**), אשר קובע כך:

1. בעקבות מספר מקרים שהתעוררו לאחרונה, בהם העסיקו משרדים עובדים בחלקיות משרה, באופן קבוע מעבר למכסת השעות בתקן המשרה, הוחלט להוציא הודעת רענון בסוגיה זו.
2. כאשר עובד משובץ במשרה חלקית אך בפועל מועסק באופן קבוע בשעות עבודה הרבה מעבר לתקן השעות של משרתו החלקית, עלול הדבר להיתפס, בדיעבד ומבחינה משפטית, כפיקציה. זאת ועוד: המשרד או היחידה יחוייבו, בין השאר, לחשב למפרע את זכויותיו של העובד, לרבות זכויותיו הסוציאליות, כאילו הועסק במשרה מלאה.
3. הדרך הנכונה לטפל במקרים בהם צרכי העבודה בפועל מחייבים העסקת עובד במשרה מלאה ולא בחלקיות משרה, אינה בהעסקת העובד שעות נוספות רבות מעל לתקן, אלא בפניה לנציבות שירות המדינה בבקשה לשינוי תקן...". (הדגשות הוספו – א.א.).

<sup>3</sup> על פי החלטה מיום 18.5.05 שנתן השופט שפיצר, כתוארו אז (להלן – החלטת השופט שפיצר).



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19734-11-10

4. המערערת (להלן – **המדינה**) טענה מספר טענות סף: התביעות לתקופה שקדמה ליום 8.9.98 התיישנו; התביעות מוגשות בחוסר תום לב משבמשך כל השנים המשיבות לא התריעו ולא התלוננו; בעת שהמשיבות 1 ו-2 פרשו הן ביקשו הגדלת שיעור גמלתן, תוך שהן מתבססות על היקף משרתן בתקן. לגופו של עניין טענה המדינה כי המשיבות לא עבדו בפועל ובאופן קבוע בהיקף העולה ב"הרבה" על התקן או בשיעור המצדיק את שינוי היקף משרתן, ולכן חוזר מט/16 אינו רלוונטי למשיבות. המדינה הוסיפה וטענה כי בגין השעות העולות מעל משרתן של המשיבות בתקן (להלן – **השעות העודפות**) הופרשו דמי גמולים לקופת גמל "קו הבריאות", וזאת בהתאם להסכם הקיבוצי שנחתם עם הסתדרות האחים והאחיות בישראל (להלן – **הסתדרות האחיות**) ביום 1.1.94 (להלן – **הסכם 1994**).

### פסק הדין החלקי

5. בית הדין האזורי הציג את השאלות שבהן התבקשה הכרעתו: (1) כיצד יש לחשב את היקף משרתן של המשיבות בפועל; (2) האם היקף משרתן בפועל של המשיבות עלה על משרתן לפי תקן; (3) אם כן "האם יש בכך כדי להוות פיקציה והאם יש בנסיבות העניין להכיר בהיקף משרה שונה מזה שהוגדר לתובעות בתקן ולחשב זכויותיהן על פי היקף המשרה בפועל, כנתבע"; (4) ככל שיקבע כי יש לחשב את הזכויות לפי בסיס שונה מתקן המשרה, האם יש לקבל את טענות הנגד של המדינה (התיישנות, תום לב, הפרשה לקופות גמל וכיוצ"ב), כולן או חלקן; (5) בחינת רכיבי המשכורת לגביהם נתבעו הפרשים.

### (1) אופן חישוב היקף המשרה בפועל

6. על פי ההסכם הקיבוצי מיום 31.10.86 (מס' 651/86) (להלן – **הסכם 1986**) משרה מלאה של אחות<sup>4</sup> בבית חולים היא בת 36 שעות שבועיות. בעבר חוייבו אחיות להשלים מעבר למשרתן המלאה עוד 4 שעות שבועיות, כנגד תשלום עבור שעות נוספות. אחיות במשרה חלקית נדרשו להשלים, בהתאם לחלקיות משרתן, חלק יחסי מאותן 4 שעות<sup>5</sup>. בסעיף 10 (א) להסכם 1986 בוטלה חובת ההשלמה. בסעיף 10 (ב) להסכם 1986 נקבע כי שעות העבודה של עובדים בבתי החולים "המועסקים במשרה חלקית, יחושבו באופן יחסי לחלקיות משרתם". דהיינו, יחסית ל- 36 שעות שבועיות.

<sup>4</sup> בכל מקום שנאמר אחות הכוונה גם לאח. השימוש במונח אחות נעשה מטעמי נוחות.  
<sup>5</sup> פסק המוסד לבוררות מוסכמת מיום 7.8.79, אשר נרשם אצל רשם ההסכמים הקיבוציים.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19734-11-10

7. סעיף 10 (ג) להסכם 1986 קובע כך:

- (1) מוסכם בין הצדדים כי בבתי החולים יונהגו לגבי האחים והאחיות, לא יאוחר מיום 1 ינואר 1987, ארבע משמרות של 6 שעות עבודה בכל משמרת, תוך מתן אפשרות לסידור עבודה גמיש, אלא אם כן יוסכם אחרת ובכתב בין נציגות האחים והאחיות בבתי החולים להנהלת בית החולים.
- (2) חילוקי דעות בין נציגות האחים והאחיות בבית החולים להנהלת בית החולים בדבר הפעלת סעיף זה, יועברו להכרעת ועדת המעקב עפ"י סעיף 15 להסכם זה. ועדת המעקב תהיה רשאית להאציל מסמכותה לוועדה שתמנה."

לפני בית הדין האזורי לא הוצג הסכם בכתב המשנה את החובה לקבוע את משמרות העבודה בבית החולים ל-4 משמרות ביממה. כפועל יוצא, אחות במשרה מלאה אמורה לעבוד 6 משמרות בנות 6 שעות עבודה.

8. האחיות בבית החולים שובצו למשמרות בנות 8 שעות כל אחת. לפיכך, כך קבע בית הדין האזורי, "נוצר חוסר התאמה מובנה בין היקף משרת האחיות למשמרות אותן נדרשות הן לעבוד בפועל" (הדגשה במקור – א.א.).

לעניין זה יוער כי הסתדרות האחיות ערה לכך שבפועל מתכונת המשמרות לא שונתה בשל קשיים שונים וכי הלכה למעשה התפתחה פרקטיקה של התאמת מספר המשמרות להיקף המשרה, תוך שמספר המשמרות משתנה משבוע לשבוע כדי לשמור על ממוצע התואם את היקף המשרה.

9. שני הצדדים נסמכו, לצורך חישוב היקף המשרה בפועל, על דו"חות המכונים "דו"ח פיצול תקופתי". מדובר בדו"ח חודשי ובו מפורטות שעות העבודה בכל משמרת שבוצעה בפועל; שעות התקן לפי היקף המשרה, למשל מי שהיקף משרתה 50%, שעות התקן של כל משמרת (6 בשבוע) הן 3 שעות. בסוף כל חודש נערך סיכום של שעות העבודה בפועל, בצירוף שעות משולמות בגין – חופשת מנוחה, ימי בחירה וחופשת מחלה (להלן ביחד – חופשה בתשלום). נתון זה מוצג אל מול סך כל שעות התקן של אותו חודש.

10. על אף ששני הצדדים נסמכו על אותם נתונים- מסקנותיהם של הצדדים מאותם נתונים היו שונות. המשיבות, חישבו את היקף משרתן בפועל לפי סך כל השעות בפועל בדו"ח הפיצול. מנגד טענה המדינה כי בחשבון המשרה בפועל אין להביא שעות חופשה בתשלום, שכן אלה אינן שעות עבודה. כן טענה המדינה כי אין



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19734-11-10

להביא בחשבון את הזמן שקדם להתחלת המשמרת. לטענת המדינה, את היקף המשמרה בפועל יש לחשב לפי מספר המשמרות בחודש.

11. בית הדין האזורי דחה את חישוב המדינה מכמה טעמים: הראשון, התחשיב מטעם המדינה נערך יחסית ל- 40 שעות שבועיות בעוד שלפי הסכם 1986 חלקיות משרה צריכה להבחן ביחס ל- 36 שעות שבועיות; השני, לצורך בחינת היקף משרה בפועל, אין להתעלם משעות החופשה בתשלום. בית הדין האזורי קבע, על יסוד הוראות סעיפים 33.105, 33.106, 33.112 ו- 33.212 לתקשי"ר, כי בחישוב שנתי "ימי החופשה והמחלה הינם חלק אינטגרלי מתקן המשרה". בית הדין האזורי הדגיש כי אין הכוונה ליתרות חופשה בלתי מנוצלות, אלא לחופשה בתשלום; השלישי, לצורך בחינת היקף המשרה אין להתעלם מזמן החפיפה במשמרת, בהיותו זמן עבודה משולם. יחד עם זאת, קבע בית הדין האזורי כי יש להביא בחשבון רק את החפיפה בתחילת המשמרת – רבע שעה, שמבוצעת לפני המשמרת, ולא את החפיפה שמבוצעת בתום המשמרת – רבע שעה, אשר מבוצעת על חשבון המשמרת עצמה.

12. בית הדין האזורי דחה גם את תחשיב המשיבות. שכן, בתחשיבן הובאו מלוא השעות בפועל מבלי להתחשב בכך שבמסגרת עבודתן נדרשו המשיבות מעת לעת לבצע שעות עבודה עודפות אמיתיות, וזאת בדמות של התייצבות למשמרת "שעה-שעתיים לפני תחילת המשמרת".

13. לאור אלה קבע בית הדין האזורי את המתווה לפיו יש לחשב את היקף המשרה בפועל. וכך נקבע:

- "לפיכך, לדעתנו, חישוב היקף משרתן של התובעות צריך להיעשות על פי המתווה הבא:
- א. משמרת עבודה בפועל כוללת רבע שעה של חפיפה ותחושב כמשמרת של 8.25 שעות.
  - ב. התובעות הרשקוביץ שרה ושרון רחל, שתקן משרתן היה 50% משרה, אמורות היו לעבוד 18 שעות שבועיות, היינו, כ- 2.2 משמרות (בנות 8.25 שעות) בשבוע.
- שעות חופשה/מחלה/בחירה יחשבו על פי יחס השעות המשולמות ל-8.25.
- היקף משרתן ייגזר ממספר המשמרות שעבדו בפועל על פי דו"ח הפיצול התקופתי בנוסף לשעות החופשה/ מחלה/ בחירה כאמור לעיל, בחלוקה ל-2.2 משמרות בשבוע.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19734-11-10

ג. באשר לתובעת סגל בלה, הרי שבתקופה שעבדה ב-0.75% משרה, אמורה היתה לעבוד 27 ש"ש, היינו, 3.27 משמרות בנות 8.25 שעות כל אחת. היקף משרתה בפועל בתקופה זו יחושב עפ"י מספר המשמרות שביצעה בפועל, בנוסף לשעות חופשה/מחלה/ בחירה מחולקות ב-8.25, ביחס ל-3.27 משמרות בשבוע."

### (2) היקף המשרה בפועל

14. בידי בית הדין האזורי לא היה תחשיב לפי המתווה שנקבע, אך לשם בחינת יתר השאלות הוא מצא לנכון לערוך "חישוב חלקי של היקפי משרות התובעות על בסיס נתוני הנתבעת בדבר מספר המשמרות בפועל של התובעות כמופיע בנספח לתצהיר מר זיו שרון, ובתיקונים המתבקשים". בית הדין הדגיש כי "בחישוב זה לא מובאים בחשבון ימי החופשה/מחלה/בחירה בתשלום". לפי חישוביו<sup>6</sup> מצא בית הדין האזורי כי היקפי המשרות הממוצעים היו כך: שריקה – 63%, בלה – 83%, רחל – 59%.

### (3) משמעות הפער שבין היקף המשרה בפועל לבין תקן המשרה

15. לאור התוצאה המסתמנת - ולו תוצאה חלקית, פנה בית הדין לבחון כיצד יש ליישם במקרה זה את הוראות חוזר נט/16, וליתר דיוק – האם המשיבות הועסקו "הרבה מעבר לתקן".

16. בית הדין האזורי קבע כי עדותו של מר ציון לוי מטעם המדינה לא שפכה אור על כוונת החוזר. לפיכך, הפנה בית הדין האזורי לטענת המדינה בכתב ההגנה לפיה אין בכוונת חוזר נט/16 "למנוע מעובד מדינה העסקה בשעות עודפות שלא דרך קבע או במספר שעות העולה במעט על חלקיות המשרה". בית הדין דחה את טענת המדינה לפיה היקף העסקתן של המשיבות בפועל תואמת עמדה זו, וכך הוא קבע:

"48. לטעמנו, העסקה קבועה של כ-20% לפחות מעבר לתקן המשרה המאושר בעניינן של גב' הרשקוביץ וגב' שרון רחל, ודאי מהווה העסקה "הרבה מעבר לתקן" לצורך העניין. גם העסקה של כ-10% לפחות מעבר לתקן המשרה המאושר באופן קבוע ועקבי, כבעניינה של גב' סגל בלה, אינו העסקה במספר שעות מועטות ומזדמנות מעל חלקיות המשרה. 49. הוכח בפנינו, כי התובעות כולן עבדו באופן קבוע במשמרות ובשעות עודפות העולות על אחוז משרתן שבתקן.

<sup>6</sup> למעשה, משבסיס הנתונים הוא נספח א' לתצהיר מר זיו שרון – הרי שמדובר בממוצע המתייחס לשנים הבאות: שריקה – 1995 – 1999; בלה – 1995 – 2001; רחל – 1995 – 2003.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19734-11-10

העסקה זו נבעה הן מנוהל העבודה בנתבעת – של משמרות בנות 8 שעות ובתוספת זמן חפיפה של רבע שעה למשמרת – בניגוד להסכם הקיבוצי הקובע היקף משרתן של התובעות לפי משמרות של 6 שעות בלבד, והן מחסר קבוע ומתמשך בתקנים כפי שעולה מעדויות הנתבעת בפנינו.

17. בית הדין האזורי קבע כי שריקה ובלה ביקשו את הגדלת משרתן, אך נדחו. רחל אמנם התנגדה להגדלת משרתה, אך בפועל הועסקה בהיקף העולה על תקן משרתה. לפיכך מסכם בית הדין האזורי וקובע כך:

"בנסיבות העניין, שוכנענו, כי דרך העסקתן של התובעות בהיקף בלתי מבוטל מעל תקן משרתן המאושר, ובאופן קבוע, הביאה לפגיעה בזכויותיהן ואת אלו יהיה מקום לחשב על פי היקף המשרה בפועל בדרך שקבענו לעיל.

קביעתנו זו עולה בקנה אחד עם הוראת נש"מ נ"ט/16, אשר טרחה להזהיר מצורת העסקה כזו המביאה צורך לשנות את מערך הזכויות והתשלומים באופן רטרואקטיבי."

(4) טענות הנגד של המדינה

18. התיישנות – בית הדין האזורי קבע כי התביעה להפרשי שכר וזכויות סוציאליות התיישנה ככל שמדובר בסכומים שזמן תשלומים קדם ליום 8.8.98 – "7 שנים לפני הגשת התביעה" המתוקנת. אשר לתביעה להפרשי גמלה (פנסיה), נקבע כי הזכות לקבלתה היא רק במועד הפרישה ולכן התביעה להפרשי גמלה לא התיישנה.

19. שיהוי וחוסר תום לב – טענת המדינה בעניין זה נדחתה.

20. השלכות הסכם 1994 – עד לשנת 1994 לא בוצעו הפרשות סוציאליות בגין השעות העודפות. עם חתימת הסכם 1994 הופרשו דמי גמולים מרכיבי שכר לא פנסיוניים, ובכללם מהשעות העודפות. המדינה טענה כי הסכם 1994 מונע מהמשיבות להגיש את תביעתן, באשר הסכם 1994 הסדיר את הנושא. טענה זו נדחתה מן הטעם שהסכם 1994 לא התיימר לקבוע מהן השעות העודפות האמיתיות ומהן השעות העודפות הפיקטיביות שיש להתייחס אליהן כאל חלק ממשרתן של המשיבות. יחד עם זאת נקבע כי, בגין השעות העודפות שמוכרות כחלק מהמשרה, ושבעדן תשולם למשיבות גמלה, אין המשיבות זכאיות לחלק המעסיק בדמי הגמולים והמדינה זכאית להשבתם.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19734-11-10

### (5) רכיבי המשכורת לגביהם נתבעו הפרשים

21. בית הדין האזורי ציין כי בנוסף להפרשי גמלה (פנסיה) נתבעו הפרשים בגין הרכיבים הבאים: ביגוד, הבראה, תמריץ אחיות, השלמת קרן השתלמות, מענק יובל.

22. בית הדין האזורי דחה את התביעה להפרשי תמריץ אחיות. על כך אין ערעור לפנינו.

23. לגבי יתר הרכיבים נקבע כי "עקרונית אין למעשה חולק, כי גובה התשלומים ברכיבים לעיל נגזר מהיקף המשרה ועל כן, ככל שהיקף המשרה ייקבע כגבוה מזה שבתקן, קיימים הפרשים לזכות התובעות, בכפוף לטענת ההתיישנות".

### (6) "סיכום ביניים"

24. בית הדין הורה למשיבות לערוך תחשיבים בהתאם להנחיותיו ולהעבירם לבחינת המדינה, אשר תודיע אם יש לה השגות לגביהם.

### מסגרת הערעור

25. על ההחלטה האמורה הוגש הערעור שלפנינו. למעשה, החלטת בית הדין האזורי היא "החלטה אחרת" ולא פסק דין חלקי. שכן ההחלטה לא סיימה את ההליך שלפני בית הדין האזורי. משכך נכונה הייתה טענת המשיבות כי המדינה נקטה בהליך שגוי. יחד עם זאת נוכח העובדה כי התנהל הליך לגופו של עניין, לרבות צירוף הסתדרות האחיות, ובהתחשב במשך הזמן בו נוהל ההליך, החלטנו מטעמי יעילות לקיים את הדיון לגופו של עניין ובכך לאפשר את המשך הדיון בבית הדין האזורי על פי העקרונות שיקבעו על ידינו.

26. לאחר הדיון הראשון, הורנו על צירופה של הסתדרות האחיות.

### טענות הצדדים בערעור המדינה

#### טענות המדינה

27. לטענת המדינה, העסקתו של עובד במשרה חלקית בשעות עודפות מותרת, כפי שמותרת העסקתו של עובד במשרה מלאה בשעות נוספות, ואין משמעות הדבר כי העסקה שכזו היא פיקציה. לטענתה, תחילה היה על בית הדין האזורי לבחון האם המשיבות הועסקו בהיקף קבוע של שעות עודפות, קודם שהגיע למסקנה כי





## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19734-11-10

השעות העודפות משקפות גידול בהיקף המשרה. תימוכין לעמדתה מוצאת המדינה בנפסק בעניין ששי לוי<sup>7</sup>. שם קבע בית דין זה כך:

**"ששי לוי מבקש לשכנענו שלמעשה יש לראות את השעות העודפות שעבד לאחר הגדלת משרתו, כחלק מהיקף משרתו. אנו דוחים טענה זו בעניינו של ששי לוי לאחר שנחה דעתנו שמדובר בשעות עודפות בהיקף משתנה מחודש לחודש. אין בכך כדי להעיד על הגדלת היקף המשרה מעל 75% הלכה למעשה."**

28. לטענת המדינה לא היה מקום שבית הדין יזדקק לממוצעים שנתיים. שכן, ממצא על העסקה בהיקף שעות עודפות ממוצע מעבר להיקף המשרה בתקן לא בהכרח מלמד על פיקציה. כן טוענת המדינה כי גם אין הכרח שמספר השעות העודפות, שהוא "המכנה המשותף הנמוך ביותר" בכל חודשי העסקה, יעידו כי אותו "מכנה משותף" הוא פיקטיבי. לטענת המדינה, לא בכדי בחוזר נט/16 נדרש כי ההעסקה בשעות עודפות תהיה "באופן קבוע" בשעות עבודה "הרבה מעבר לתקן". בנסיבות העניין, טוענת המדינה כי הפער בין השעות בפועל לבין התקן אינו מובהק, ולא יכול כשלעצמו ללמד כי הוא פיקטיבי. המדינה מדגישה כי להגדלת תקן יש משמעות תקציבית, ולפי חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט – 1959 (להלן – **חוק המינויים**), הוא טעון אישור נציב שירות המדינה או ועדת השירות.

29. לטענת המדינה, ניתוח חודשי של דו"חות הפיצול מלמד כי היקף ההעסקה מעבר למשרה בתקן לא היה קבוע, אלא משתנה. ולכן, דין תביעות המשיבות להידחות.

30. מוסיפה המדינה וטוענת כי בית הדין שגה בדרך החישוב: לא היה מקום להביא בחשבון את זמן החפיפה בתחילת המשמרת, בדיוק כפי שנעשה במקרה של אחיות המועסקות במשרה מלאה. העובדה כי משולם שכר עבודה עבור החפיפה, אין משמעה כי מדובר בזמן שמלמד על כך שחלקיות המשרה פיקטיבית. לטענת המדינה, הדבר מנוגד להסכמי העבודה ולפרקטיקה הנוהגת. עוד נטען כי לצורך בחינת האותנטיות או הפיקטיביות של היקף המשרה, אין להביא בחשבון את החופשה בתשלום. שאם לא כן, לעניין זה יהיה הבדל בין עובד שניצל את זכאותו לחופשה בתשלום לבין עובד שצבר אותה.

31. עוד נטען כי ממצאים לגבי שנה מסוימת לא מלמדים על שנים אחרות.

<sup>7</sup> ע"ע (ארצי) 327/03 ששי (יששכר) לוי – מדינת ישראל, (7.2.05).



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19734-11-10

32. המדינה גם טוענת כי לא היה מקום לקבוע כי קיימת אי התאמה בין אורך המשמרות בפועל (8 שעות) לבין אורך המשמרות לפי הסכם 1986 (6 שעות). שכן, הדבר נעשה לטובת האחיות שנדרשות להגיע למשמרות פחות פעמים בשבוע והדבר מצוי בידיעת הסתדרות האחיות, מבלי שהובעה טרזניה על כך. על כל פנים, כך נקבע – למדינה אין אינטרס להעסיק אחיות בחלקיות משרה. נהפוך הוא.

### טענות המשיבות

33. המשיבות טוענות כי המדינה נוהגת בחוסר תום לב ובאופן המקפח אותן. לטענתן, היקף המשרה שלהן צריך להיקבע לפי שעות העבודה בפועל. המשיבות מלינות על כך שקיימים היקפים שונים של חלקיות משרה: 33%, 50%, 66%, 75% ו- 88%, וכי ההעסקה בחלקיות משרה הנמוכה מההעסקה בפועל נועדה לחסוך בהוצאות שכר. מוסיפות המשיבות וטוענות כי המדינה היא שיצרה חוסר התאמה מובנה, בכך שקבעה את המשמרות ל- 8 שעות, תחת ל- 6 שעות.

34. המשיבות סבורות כי היקף המשרה בפועל צריך להיות מחושב לפי היקף שעות העבודה, ולא כפי שנקבע על ידי בית הדין האזורי – לפי היקף המשמרות. ובכל אופן, יש להביא בחשבון את שעות החופשה בתשלום ואת זמן החפיפה.

35. לטענת המשיבות אין לקבל את טענות המדינה לגבי חוזר נט/16, לפיהן נדרשים שני תנאים על מנת שיוגדל היקף משרה חלקי – העסקה באופן קבוע בהיקף שעות עודפות, הרבה מעל התקן.

### עמדת הסתדרות האחיות

36. בעיקרו של דבר, תומכת הסתדרות האחיות בהחלטת בית הדין האזורי. לטענתה, אכן יש לבחון את היקף המשרה בפועל לפי מספר המשמרות; בחישוב ההיקף בפועל יש להביא בחשבון את זמן החפיפה בתחילת משמרת וכן את החופשות בתשלום.

37. הסתדרות האחיות מדגישה שאין להבין את החלטת בית הדין האזורי כמונעת העסקת אחיות בשעות עודפות, כל עוד מדובר במצב חריג וכתגובה לצרכי עבודה. לטענתה, החלטת בית הדין האזורי מאפשרת "לחלץ" מהנתונים את החריגה הקבועה מתקן המשרה.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19734-11-10

38. בדיון הסכימה הסתדרות האחיות כי סטייה של 5% עד 10% מהיקף המשרה בתקן, היא סטייה שניתן לקבל "מכוח החיים השוטפים".

### טענות הצדדים בערעור שכנגד

39. הערעור שכנגד נוגע לשני עניינים: הראשון – קביעת בית הדין האזורי כי התביעה לזכויות הסוציאליות (למעט פנסיה) לתקופה שקדמה ל-7 השנים שממועד הגשת כתב התביעה המתוקן התיישנה; השני – קביעת בית הדין האזורי כי על המשיבות להחזיר למדינה את דמי הגמולים ששילמה המדינה לקופת התגמולים וזאת בגין שעות עודפות שבעקבות הליך זה יוכרו כחלק ממשרתן.

40. המדינה סבורה כי דין הערעור שכנגד להידחות.

### הכרעה – ערעור המדינה

41. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים ועיינו במכלול חומר התיק להלן עמדנו בכל הנוגע לערעור המדינה.

### התייחסות כללית

42. בפתח הדברים נעיר שתי הערות:

הראשונה - אין חילוקי דעות בין הצדדים על כך שהעסקה במשרות חלקית היא אפשרית. לעיתים הדבר מתחייב מצרכי העבודה, ולעיתים הדבר אף עונה על צורך של העובד עצמו. אין גם חילוקי דעות כי חריגה מהיקף משרה חלקי – קרי, העסקה ב"שעות עודפות" – אפשרית, מקום שצרכי העבודה מחייבים זאת. העסקה שכזו לא בהכרח מלמדת על פיקציה. יחד עם זאת, יש להיות ערים לכך שהעסקה בשעות עודפות "מקפחת" את העובד. זאת מן הטעם שבגין שעות עבודה אלה, ככלל, אין הוא צובר זכויות סוציאליות, ובכלל זה זכויות לפנסיה, חופשה וכיוצ"ב. אכן יתכן והצדדים ליחסי העבודה יקבעו אחרת, כגון שגם על שעות עודפות ישולמו זכויות סוציאליות אלה ואחרות, ובכך יצומצם "הקיפוח". כך למשל, מכוח הסכם 1994 מופרשים דמי גמולים בגין השעות העודפות, ובכך מוענקת במידת מה הזכות לפנסיה בגין השעות העודפות.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19734-11-10

השניה – אין לגזור גזירה שווה בין "שעות עודפות" לבין שעות עבודה שמעבר למשרה מלאה – המכונות "שעות נוספות"<sup>8</sup>. אכן עבודה בשעות נוספות לא מזכה בזכויות סוציאליות, אך יש שני טעמים לכך שלא ניתן לגזור גזירה שווה בין השתיים: הראשון, בעוד שעל שעות עודפות משולם לעובד במשרה החלקית שכרו הרגיל בלבד, על שעות נוספות מתוגמל העובד בשכר העולה על שכרו הרגיל (125% או 150%, לפחות – לפי העניין); השני, בדין הישראלי מוסדרות הזכויות הסוציאליות עד ל"תקרה" של משרה מלאה. עבודה מעבר למשרה המלאה<sup>9</sup> אינה מזכה בזכויות סוציאליות. הדבר אינו בבחינת "גזירת הגורל", אלא פרי מוסכמה שקיבלה ביטוי בנורמות השונות שיצרו הצדדים הקיבוציים ליחסי העבודה והמחוקק עצמו. בצד יצירת התקרה כאמור, השאיפה היא שהעובד ימצא את הזכויות הסוציאליות שלו עד לאותה תקרה. העסקת עובד, באופן קבוע, מעל היקף משרתו החלקית מבלי להסדיר את זכויותיו הסוציאליות בגין ההעסקה העודפת – מעבר לזה שהיא עלולה להוות למעסיק תמריץ שלילי להעסקה במשרה מלאה, פוגעת בצבירת הזכויות הסוציאליות האפשריות עד לאותה תקרה.

43. נוכח הערות אלה, דומה כי חוזר נט/16 מתווה את העקרונות הראויים לבחינת הסוגיה שלפנינו. שכן לפי החוזר, העסקה קבועה בהיקף העולה על התקן, אינה תקינה ומחייבת את המדינה לפעול להתאמת ההעסקה לתקן או להיפך, ובכך להימנע מקיפוח. מכאן שהמפתח לבחינת המקרה שלפנינו מצוי בשני המשתנים הללו: הראשון, האם מדובר בחריגה קבועה מהתקן; והשני, מה מידת החריגה.

44. קודם שנתייחס לשאלה כיצד יבחנו שני המשתנים – קביעות החריגה ומידתה, נתייחס לנתונים שנקבעו על ידי בית הדין האזורי.

על הצורך לבחון את החריגה לפי משמרות ולא לפי כלל השעות בפועל – אין ערעור לפנינו. על כל פנים, קביעה זו אכן מאפשרת במקרה שלפנינו ל"נטרל" צרכים משתנים שבינם נאלצה אחות לעבוד זמן נוסף מעבר לשעות המשמרת שלה. יתרה מזאת, שעות עבודה שכאלה, הגם שהן שעות עודפות – במהותן ועל פי הדין הן שעות נוספות (מאחר ובגללן נמשך יום העבודה אל מעבר לשעות הרגילות) וסביר כי הן מזכות את האחות בתשלום מוגדל.

<sup>8</sup> יתכן מקרה של עובד במשרה חלקית, אשר השעות העודפות שלו, יהיו בבחינת "שעות נוספות" במובן חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א – 1951.

<sup>9</sup> להבדיל מעבודה במשרה אחרת, אפילו באותו מקום עבודה.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19734-11-10

התחשבות בחופשה בתשלום – בעניין זה הצדק עם קביעת בית הדין האזורי. חופשה (חופשת מנוחה/שנתית, חופשת מחלה, ימי בחירה או חופשת חג) בתשלום היא חלק מתקן משרתו של עובד. כך למשל, עובד שיוצא לחופשה שנתית, יוצא אליה תחת לעבוד. חופשה שנתית שנוספת לעבודתו הרגילה של העובד כלל אינה משיגה את תכליותיה של החופשה השנתית. מכאן, שחופשה בתשלום שמומשה צריכה להיחשב כעבודה רגילה. טענת המדינה כאילו ייווצר שוני בין מקרה של עובד שניצל את החופשות בתשלום לבין עובד שצבר אותן אין בה ממש. הבדל שכזה קיים ממילא גם לגבי מי שמועסק במשרה מלאה. עובד במשרה מלאה שעובד בחודש נתון במשרה מלאה לא יכול בו זמנית לקבל דמי חופשה. עובד במשרה מלאה שיצא לחופשה כל החודש ולא עבד כלל, לא יקבע לגביו שבאותו חודש הוא לא עבד.

זמן חפיפה – השאלה האם יש להביא בחשבון את זמן החפיפה אם לאו מעוררת קשיים. שכן גם האחיות במשרה מלאה נדרשות לזמן חפיפה. יחד עם זאת, ולאור התוצאות בהמשך עולה כי ההשפעה של סוגיה זו אינה מהותית, ומדובר באחוזים בודדים מהיקף משרה. לפיכך, העדפנו שלא להכריע במחלוקת זו ולהותירה לעת מצוא. בחישובינו להלן הבאנו בחשבון את זמן החפיפה, אך כאמור – אין לזה השפעה מהותית.

45. עתה נחזור לבחינת המשתנים האמורים - קביעות החריגה ומידתה. התשובה לשאלה איזה היקף עבודה ייחשב "חריגה קבועה" תלויה בנסיבותיו של כל מקרה ומקרה. מקובלת עלינו טענת המדינה כי הפתרון אינו מצוי בהכרח בבדיקת ממוצע תקופתי. שכן, ממוצע שכזה, כדרכם של ממוצעים, יכול ויציג רק חלק מהתמונה. כך למשל, עובד בחצי משרה (5 ימים בשבוע, כ- 4.5 שעות ליום), שהועסק כך במשך 10 חודשים ובשני חודשים מהשנה, נאלץ – בשל נסיבות כאלה ואחרות (למשל – וברוח הימים הללו, גיוסם של עובדים אחרים), לעבוד במשרה מלאה (5 ימים בשבוע, כ- 9 שעות ליום). ימצא עובד בהיקף משרה ממוצע של כ- 58%. אך עובד שכזה, קשה לקבוע כי העסקתו אינה תואמת את היקף משרתו. הוא הדין בכל הנוגע לעריכת ממוצע בין שנים. מנגד, הממוצע על פני תקופה ארוכה, בהכירנו את מגבלותיו, הוא אחד הנתונים שיכול לסייע בנייתוח התמונה הכללית.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19734-11-10

מצד שני, הפתרון גם אינו מצוי בהכרח באיתור "המכנה המשותף" הנמוך לכלל התקופה הנבחנת. אמנם, זהו נתון שעשוי לסייע בנייתוח התמונה הכללית. אך יש להיות ערים גם למגבלותיו של נתון זה. כך למשל, יתכן מצב שבו עובד במשרה חלקית יועסק בהיקף העולה בצורה משמעותית על תקן משרתו, אך מאחר ובחודש אקראי, כזה או אחר, הועסק בהיקף חורג נמוך יותר או בהיקף משרתו לא ימצא מכנה משותף נמוך כאמור.

לפיכך, בעת ניתוחם של נתונים כמו ממוצע ומכנה משותף, יש להיות ערים לקשיים וליתרונות של נתונים אלה ולהביאם בחשבון. כך למשל, יתכן שיש מקום לנפות נתונים חריגים לכיוון זה או אחר.

עוד יש להביא בחשבון נסיבות נוספות. למשל, הסיבות לחריגה בשעות, וכן מתכונת העבודה של העובד. לא דומה חריגה של עובד שמשרתו קבועה (למשל 5 ימים בשעה, 4.5 שעות ליום) ואשר נדרש לעבוד כל יום שעה עודפת אחת; לעובד שעובד במשמרות, כדוגמת האחיות, וללא קשר לכך שהן מועסקות במשמרות בנות 8 שעות. גם אם האחיות היו מועסקות במשמרות של 6 שעות, לא מן הנמנע שהעסקה חלקית הייתה מחייבת העסקה במספר משמרות אחד בשבוע אחד ובמספר משמרות שני בשבוע אחר. למשל, אחות המועסקת ב- 3/4 משרה בשבוע עבודה של 6 משמרות בנות 6 שעות כל אחת נדרשת לעבוד 4.5 משמרות בשבוע. לא מן הנמנע שנכון יהיה להעסיקה, מבחינת שני הצדדים, שבוע אחד 4 משמרות ובשבוע שלאחריו 5 משמרות. מתכונת שכזו יכולה ליצור, לכשעצמה, העסקה בשעות עודפות חודשיות בחודש כזה או אחר, וזאת מן הטעם שמספר השבועות אינו תואם את מספר ימי החודש. הוא הדין מקום בו המשמרות הן בנות 8 שעות. העסקת אחות בחצי משרה מחייבת העסקה בשבוע אחד בשתי משמרות ובשבוע שלאחריו בשלוש משמרות. העסקה במשמרות משתנה לסירוגין עשוי להניב חריגה מ"התקן החודשי", וזאת מאחר וחודש אינו כולל מספר שלם של שבועות. למשל, בחודש אפריל 1996 הועסקה שריקה ב- 13 משמרות<sup>10</sup>. לכאורה החריגה מ"התקן החודשי" היא של 3 משמרות, אלא שמעיון בדו"ח הפיצול עולה כי בחודש זה הועסקה שריקה במשמרת עודפת אחת בלבד<sup>11</sup>. לעומת זאת, בחודש מאי 1996 הועסקה שריקה 10 משמרות, אך החריגה היא של שתי משמרות (מבלי

<sup>10</sup> בריכוז של המדינה נרשם 14, אך מעיון בדו"ח הפיצול לאותו חודש עולה כי מדובר ב- 13 משמרות בלבד (ככל שהנראה שמקור הטעות בפיצול הדיווח השעתי של המשמרת שבוצעה ביום 27.4.96.  
<sup>11</sup> שבוע 1 – 3 משמרות, שבוע 2 – שתי משמרות, שבוע 3 – שלוש משמרות, שבוע 4 – 3 משמרות (אחת חורגת), שבוע 5 (שהמשכו בחודש 5/96) – 2 משמרות.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19734-11-10

שנתייחס לחופשות בתשלום)<sup>12</sup>. ואם נתייחס לחופשה בתשלום (כמעט יומיים<sup>13</sup>) –  
החריגה היא של 4 משמרות.

זאת ועוד, יש להיות ערים לכך שמשרה מלאה של אחות מוגדרת לפי היקף משרה  
שבועי – 36 שעות שבועיות. בהתאמה חלקיות המשרה. אלא, שבעת עריכת  
השוואת נתונים על בסיס חודשי (אין לפנינו נתונים על בסיס שבועי), יש להביא  
בחשבון כי נוצר פער מובנה בין היקף השעות לפי תקן לבין היקף השעות בפועל,  
גם אם המעסיק ישתדל לא לחרוג מהתקן. ונסביר: משרה מלאה שוות ערך ל- 156  
שעות חודשיות (36 X 4.33), בהתאמה, חצי משרה היא 78 שעות ו- 3/4 משרה היא  
117 שעות. עבודה במשמרות של 8 שעות מניבה, על בסיס חודשי, 9.75 משמרות  
במקרה של חצי משרה ו- 14.62 משמרות במקרה של 3/4 משרה. ברי כי לא ניתן  
להעסיק אחות בחלקי משרה, ולכן נוצר פער מובנה, אם כי זעיר, בין "התקן" לבין  
ההעסקה האפשרית בפועל. דהיינו, במקרה של חצי משרה התקן יוביל להעסקה  
ב- 10 משמרות לחודש, ובמקרה של 3/4 משרה התקן יוביל להעסקה ב- 15  
משמרות בחודש.

לפיכך, על מנת לענות על השאלה, האם עובד במשרה חלקית הועסק "באופן  
קבוע" מעל תקן משרתו יש לבחון תחילה האם מדובר בעובד ששעות עבודתו  
קבועות או שמא מדובר בעובד במשמרות (או שעות) משתנות. במקרה הראשון  
הבדיקה קלה יותר. במקרה האחר יש לבחון את הסיבות להיקף החורג, אך גם  
את הממוצע החודשי או השנתי, גם את "המכנה המשותף" הנמוך, וכיוצ"ב  
בדיקות. רק לאור מכלול הנתונים יש לקבוע האם ההעסקה החורגת היא העסקה  
קבועה מעל התקן אם שמא מדובר בחריגות אקראיות שהן בבחינת שעות עודפות.

46. אשר למידת החריגה, גם זו מושפעת ממתכונת העסקתו של העובד. למשל עובד  
שמדי יום מועסק 1/2 שעה מעבר לתקן משרתו החלקית (5 שעות במקום 4.5  
שעות), לא ברור מדוע לגביו אין לקבוע כי משרתו היא בתוספת 1/2 השעה  
האמורה. לגביו לא בהכרח נדרש לאמת המידה של חריגה "בהרבה" כקבוע בחוזר  
נט/16. מנגד, עובד שעובד במשמרות, במקום שבו יש קושי להתאים בין היקף  
המשרה החלקי לבין המשמרות, סביר כי פה ושם תהיה אי התאמה בין היקף

<sup>12</sup> שבוע 1 (שראשיתו בחודש 4/96) – 1 משמרת (בשים לב שכבר בוצעו שתי משמרות באותו שבוע, מדובר במשמרת  
אחת חורגת), שבוע 2 – 3 משמרות, שבוע 3 – 3 משמרות (אחת חורגת), שבוע 4 – 3 משמרות, שבוע 5 – 5 ימי  
חופשה).

<sup>13</sup> 3 שעות ליום חופשה X 5 = 15 שעות.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19734-11-10

ההעסקה בפועל לבין התקן. אלא שעל פני ציר הזמן, מצופה כי אי ההתאמה תפעל לשני הכיוונים.

### מג הכלל אל הפרט

47. אחר כל הדברים הללו ראוי להציג, לגבי כל משיבה, את ריכוז הנתונים כפי שהם עולים מניתוח דו"חות הפיצול:

### (1) שריקה

48. להלן טבלת ריכוז הנתונים<sup>14</sup>:

שנה	חודש	מס' מש'	ימי חופ' בת ש'	שעות משמרת <sup>15</sup>	שעות בת' <sup>16</sup>	סה"כ שעות לחודש <sup>17</sup>	תקן שעות חוד'	פער בשעות	פער ממוצע בשעות	פער ממוצע באחוזים
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1996	אפריל	13 <sup>18</sup>	2	107.25	6	113.25	78	35.25		22.60%
	מאי	10	5	82.5	15	97.5	78	19.5		12.50%
	יוני	6	12	49.5	36	85.5	78	7.5		4.81%
	יולי	14	0	115.5	0	115.5	78	37.5		24.04%
	אוגוסט	12	0	99	0	99	78	21		13.46%
	ספטמבר	11	1	90.75	3	93.75	78	15.75		10.10%
	אוקטובר	11	5	90.75	15	105.75	78	27.75		17.79%
	נובמבר	12	2	99	6	105	78	27		17.31%
	דצמבר	12	0	99	0	99	78	21		13.46%
ממוצע משמ' <sup>19</sup>	11.22	101	ממוצע חו' בת' <sup>20</sup>	4.33%	81	ממוצע שעות <sup>21</sup>		212.25	23.58	15.12%

<sup>14</sup> עמודות A – D מבוססות על הריכוז שצורף לתיק המוצגים של המדינה.  
<sup>15</sup> לפי קביעת בית הדין האזורי, משמרת היא בת 8 שעות ועוד 1/4 חפיפה – סה"כ 8.25 שעי. הפער בין 8 ל- 8.25 אינו מהותי והחישובים נעשו בהנחה מטיבה עם המשיבות.  
<sup>16</sup> עמודה D כפול 3.  
<sup>17</sup> עמודות E + F.  
<sup>18</sup> כפי שכבר צויין, בחודש זה בוצעו 13 משמרות, על אף שבריכוז מטעם המדינה צויין כי בוצעו 14 משמרות.  
<sup>19</sup> ממוצע משמרות שנתי – סה"כ משמרות שנתיים בעמודה C חלקי מספר החודשים בעמודה B.  
<sup>20</sup> ממוצע שעות חופשה בתשלום באחוזים ממשרה מלאה: סה"כ שעות חופשה בתשלום בעמודה F חלקי מספר החודשים בעמודה B, חלקי – 156 שעות משרה מלאה.  
<sup>21</sup> ממוצע של השעות המובאות בחשבון המשרה בפועל: סה"כ השעות בעמודה I חלקי מספר החודשים בעמודה B, מניב את הנתון בעמודה J. הנתון בעמודה J מחולק ב- 156 שעות משרה מלאה, מניב את הנתון הממוצע באחוזים בעמודה K.





## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19734-11-10

שנה	חודש	מס' מש'	ימי חופ' בת'ש'	שעות משמרת <sup>22</sup>	שעות בת' <sup>23</sup>	סה"כ שעות לחודש <sup>24</sup>	תקן שעות חוד'	פער בשעות	פער ממוצע בשעות	פער ממוצע באחוזים
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1997	ינואר	12	3	99	9	108	78	30		19.23%
	פברואר	10	3	82.5	9	91.5	78	13.5		8.65%
	מרץ	14	0	115.5	0	115.5	78	37.5		24.04%
	אפריל	10	3	82.5	9	91.5	78	13.5		8.65%
	מאי	14	0	115.5	0	115.5	78	37.5		24.04%
	יוני	11	4	90.75	12	102.75	78	24.75		15.87%
	יולי	8	10	66	30	96	78	18		11.54%
	אוגוסט	12	0	99	0	99	78	21		13.46%
	ספטמבר	12	0	99	0	99	78	21		13.46%
	אוקטובר	8	6	66	18	84	78	6		3.85%
	נובמבר	8	6	66	18	84	78	6		3.85%
	דצמבר	14	0	115.5	0	115.5	78	37.5		24.04%
	ממוצע שנתי	11.08	133	ממוצע שנתי	5.61%	105	ממוצע שנתי		266.25	29.58
1998	ינואר	11	0	90.75	0	90.75	78	12.75		8.17%
	פברואר	10	3	82.5	9	91.5	78	13.5		8.65%
	מרץ	11	4	90.75	12	102.75	78	24.75		15.87%
	אפריל	11	2	90.75	6	96.75	78	18.75		12.02%
	מאי	10	6	82.5	18	100.5	78	22.5		14.42%
	יוני	10	3	82.5	9	91.5	78	13.5		8.65%
	יולי	10	6	82.5	18	100.5	78	22.5		14.42%
	אוגוסט	13	0	107.25	0	107.25	78	29.25		18.75%
	ספטמבר	12	1	99	3	102	78	24		15.38%
	אוקטובר	12	1	99	3	102	78	24		15.38%
	נובמבר	10	6	82.5	18	100.5	78	22.5		14.42%
	דצמבר	11.5	2	94.875	6	100.88	78	22.875		14.66%
	ממוצע שנתי	10.96	131.5	ממוצע שנתי	5.49%	102	ממוצע שנתי		250.88	27.88

<sup>22</sup> לפי קביעת בית הדין האזורי, משמרת היא בת 8 שעות ועוד 1/4 חפיפה – סה"כ 8.25 שעי. הפער בין 8 ל- 8.25 אינו מהותי והחיישונים נעשו בהנחה מטיבה למשיבות.

<sup>23</sup> עמודה D כפול 3.

<sup>24</sup> עמודות F + E.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19734-11-10

שנה	חודש	מס' מש'	ימי חופ' בתש'	שעות משמרת <sup>25</sup>	שעות בת <sup>26</sup>	סה"כ שעות לחודש <sup>27</sup>	תקן שעות חוד'	פער בשעות	פער ממוצע בשעות	פער ממוצע באחוזים
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1999	ינואר	11	0	90.75	0	90.75	78	12.75		8.17%
	פברואר	11	0	90.75	0	90.75	78	12.75		8.17%
	מרץ	1	14	8.25	42	50.25	78	-27.75		-17.79%
	אפריל	9	0	74.25	0	74.25	78	-3.75		-2.40%
	מאי	11	0	90.75	0	90.75	78	12.75		8.17%
	יוני	10	6	82.5	18	100.5	78	22.5		14.42%
	יולי	10	6	82.5	18	100.5	78	22.5		14.42%
	אוגוסט	12	0	99	0	99	78	21		13.46%
ממוצע שנתי	9.375	75	ממוצע שנתי	4.17%	78	ממוצע שנתי	72.75	8.08	5.18%	

49. מטבלה זו ניתן להגיע למסקנות הבאות:

- א. החופשות בתשלום מהוות ממוצע כ- 5% מהמשרה, וזאת בהתייחס לכל השנים (הנתונים מצויים בעמודה E). העובדה שהמדינה שיבצה את שריקה, ואת האחיות, למשמרותיהן לפי היקף של חצי משרה בהתעלם מהחופשות בתשלום, משמעה כי להיקף המשרה בפועל נוספו כ- 5% משרה.
- ב. בשנת 1999, שיבוצה של שריקה למשמרות לא חרג באופן קבוע מהתקן. החודשים בהם מספר המשמרות עלה על 10 היו בודדים ולא רציפים, ובממוצע שנתי אין סטייה מהתקן. למעשה החריגה מהתקן – 5.18% (עמודה K), מוסברת בעיקרה בהעדר ההתחשבות בחופשות בתשלום. ככלל, חריגה של 5% בהיקף משרה של מי שמועסקת בחצי משרה אינה מהותית. אולם, מאחר ומדובר בחריגה שהיא תוצאה מובנית של התעלמות מהחופשות בתשלום, באופן שיש בו כדי לגרום לכך שמטרת החופשה בתשלום תסוכל (במיוחד עת עסקינן בחופשה שנתית), מצאנו כי צודק להביא בחשבון חריגה זו. לפיכך, ביחס לשנת 1999 יש להגדיל את היקף המשרה של שריקה ב- 5%.
- ג. בשנת 1998, שיבוצה של שריקה למשמרות חרג בממוצע בכמשמרת אחת מ- 10 משמרות בחודש. חודש דצמבר 1998 ממחיש את הקושי בהסתכלות החודשית יחסית למספר 10. שכן, באותו חודש שובצה שריקה ל- 11.5 משמרות, לכאורה חריגה של משמרת וחצי. אלא שבדיקת דו"ח הפיצול מעלה כי בשלושה שבועות היא שובצה ב- 3 משמרות ובשבועיים בשתי משמרות. כך שלכאורה בחודש זה לא היתה סטייה ממתכונת השיבוץ. מנגד, בחודשים מאי

<sup>25</sup> לפי קביעת בית הדין האזורי, משמרת היא בת 8 שעות ועוד 1/4 חפיפה – סה"כ 8.25 שעי. הפער בין 8 ל- 8.25 אינו מהותי והחיישובים נעשו בהנחה מטיבה למשיבות.

<sup>26</sup> עמודה D כפול 3.

<sup>27</sup> עמודות E + F.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19734-11-10

יוני 1998 – על אף שהשיבוץ הוא ל-10 משמרות, שריקה שובצה, בכל אחד מהחודשים, למשמרת אחת נוספת מעבר לשיטת השיבוץ של שבוע 3 משמרות, שבוע – שתי משמרות.

ד. תמונה דומה לשנת 1998 מתקבלת גם ביחס לשנים 1997 ו-1996 (לחודשים אפריל – דצמבר).

ה. כאשר מביאים בחשבון חריגה ממוצעת כאמור, את הסטייה ממתכונת השיבוץ ואת העדר ההתחשבות בשעות החופשה בתשלום, ניתן לקבוע כי בתקופה לגביה נפרסו הנתונים (4/96 – 12/98), בפועל הועסקה שריקה באופן כמעט קבוע, בהיקף משרה של 15% מעבר לתקן שלה.

50. לאור האמור אנו קובעים כי לתקופה 4/96 – 12/98 יש לקבוע את היקף משרתה של שריקה על שיעור של 65%, ולשנת 1999 על שיעור של 55%.

(2) בלה

51. להלן טבלת ריכוז הנתונים<sup>28</sup>:

שנה	חודש	מס' מש'	ימי חופ' בת' ש'	שעות משמרת	שעות בת' שעות	סה"כ שעות שעות לחודש	תקן שעות חוד'	פער בשעות	פער ממוצע בשעות	פער ממוצע באחוזים
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1995 <sup>29</sup>	יולי	18	0	148.5	0	148.5	117	31.5		20.19%
	אוגוסט	16	0	132	0	132	117	15		9.62%
	נובמבר	13	0	107.25	0	107.25	117	-9.75		-6.25%
	דצמבר	11	0	90.75	0	90.75	117	-26.25		-16.83%
ממוצע משמ'	14.50	58	ממוצע חו' בת' ממוצע	0.00%	0	ממוצע שעות		10.5	0.88	0.56%
1996	ינואר	17	0	140.25	0	140.25	117	23.25		14.90%
	פברואר	16	0	132	0	132	117	15		9.62%
	מרץ	16	1	132	3	132	117	18		11.54%
	אפריל	13	2	107.25	6	113.25	117	-3.75		-2.40%
	מאי	18	0	148.5	0	148.5	117	31.5		20.19%
	יוני	15	0	123.75	0	123.75	117	6.75		4.33%
	יולי	17	1	140.25	3	143.25	117	26.25		16.83%
	אוגוסט	13	2	107.25	6	113.25	117	-3.75		-2.40%
	ספטמבר	12	5	99	15	114	117	-3		-1.92%
	אוקטובר	2	22	16.5	66	82.5	117	-34.5		-22.12%
	נובמבר	17	0	140.25	0	140.25	117	23.25		14.90%
	דצמבר	17	0	140.25	0	140.25	117	23.25		14.90%
ממוצע שנתי	14.42	173	ממוצע שנתי	5.29%	99	ממוצע שנתי		122.25	10.19	6.53%

<sup>28</sup> עקרונית התחשיב הם כמו במקרה של שריקה, ולפיכך הושמטו ההסברים המתייחסים לעמודות ולנתונים. השוני הוא שבתקופה הרלוונטית תקן משרה היה 75% ובהתאמה שונו הנתונים. תקן משרתה משקף 14.62 משמרות בחודש ולפי 8 שעות למשמרת) או 14.18 משמרות בחודש (לפי 8.25 שעות למשמרת). החישובים הם לפי החלופה השנייה, אך ההבדל אינו מהותי.

<sup>29</sup> הנתונים התייחסו רק לארבעה חודשים לא רצופים.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19734-11-10

שנה	חודש	מס' מש'	ימי חופ' בת ש'	שעות משמרת <sup>30</sup>	שעות בת <sup>31</sup>	סה"כ שעות לחודש <sup>32</sup>	תקן שעות חוד'	פער בשעות	פער ממוצע בשעות	פער ממוצע באחוזים
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1997	ינואר	17	0	140.25	0	140.25	117	23.25		14.90%
	פברואר	18	0	148.5	0	148.5	117	31.5		20.19%
	מרץ	17	0	140.25	0	140.25	117	23.25		14.90%
	אפריל	14	1	115.5	3	118.5	117	1.5		0.96%
	מאי	17	0	140.25	0	140.25	117	23.25		14.90%
	יוני	10	10	82.5	30	112.5	117	-4.5		-2.88%
	יולי	15	4	123.75	12	135.75	117	18.75		12.02%
	אוגוסט	17	0	140.25	0	140.25	117	23.25		14.90%
	ספטמבר	16	0	132	0	132	117	15		9.62%
	אוקטובר	12	6	99	18	117	117	0		0.00%
	נובמבר	13	4	107.25	12	119.25	117	2.25		1.44%
	דצמבר	17	0	140.25	0	140.25	117	23.25		14.90%
	ממוצע שנתי	15.25	183	ממוצע שנתי	4.01%	75	ממוצע שנתי		180.75	15.06
1998	ינואר	19	0	156.75	0	156.75	117	39.75		25.48%
	פברואר	13	1	107.25	3	110.25	117	-6.75		-4.33%
	מרץ	17	0	140.25	0	140.25	117	23.25		14.90%
	אפריל	11	3	90.75	9	99.75	117	-17.25		-11.06%
	מאי	18	0	148.5	0	148.5	117	31.5		20.19%
	יוני	14	6	115.5	18	133.5	117	16.5		10.58%
	יולי	16	0	132	0	132	117	15		9.62%
	אוגוסט	18	0	148.5	0	148.5	117	31.5		20.19%
	ספטמבר	17	0	140.25	0	140.25	117	23.25		14.90%
	אוקטובר	16	0	132	0	132	117	15		9.62%
	נובמבר	18	0	148.5	0	148.5	117	31.5		20.19%
	דצמבר	3	21	24.75	63	87.75	117	-29.25		-18.75%
	ממוצע שנתי	15	180	ממוצע שנתי	4.97%	93	ממוצע שנתי		174	14.50
1999	ינואר	19	1	156.75	3	159.75	117	42.75		27.40%
	פברואר	3	14	24.75	42	66.75	117	-50.25		-32.21%
	מרץ	16	1	132	3	135	117	18		11.54%
	אפריל	15	0	123.75	0	123.75	117	6.75		4.33%
	מאי	18	0	148.5	0	148.5	117	31.5		20.19%
	יוני	10	11	82.5	33	115.5	117	-1.5		-0.96%
	יולי	17	1	140.25	3	143.25	117	26.25		16.83%
	אוגוסט	18	0	148.5	0	148.5	117	31.5		20.19%
	ספטמבר	17	0	140.25	0	140.25	117	23.25		14.90%
	אוקטובר	6	18	49.5	54	103.5	117	-13.5		-8.65%
	נובמבר	16	0	132	0	132	117	15		9.62%
	דצמבר	19	0	156.75	0	156.75	117	39.75		25.48%
	ממוצע שנתי	14.5	174	ממוצע שנתי	7.37%	138	ממוצע שנתי		169.5	14.13

<sup>30</sup> לפי קביעת בית הדין האזורי, משמרת היא בת 8 שעות ועוד 1/4 חפיפה – סה"כ 8.25 שעי. הפער בין 8 ל- 8.25 אינו מהותי והחיישונים נעשו בהנחה מטיבה למשיבות.

<sup>31</sup> עמודה D כפול 3.

<sup>32</sup> עמודות E + F.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19734-11-10

שנה	חודש	מס' מש'	ימי חופ' בת' ש'	שעות משמרת <sup>33</sup>	שעות בת' <sup>34</sup>	סה"כ שעות לחודש <sup>35</sup>	תקן שעות חוד'	פער בשעות	פער ממוצע בשעות	פער ממוצע באחוזים
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
2000	ינואר	17	0	140.25	0	140.25	117	23.25		14.90%
	פברואר	17	0	140.25	0	140.25	117	23.25		14.90%
	מרץ	17	0	140.25	0	140.25	117	23.25		14.90%
	אפריל	14	2	115.5	6	115.5	117	4.5		2.88%
	מאי	13	4	107.25	12	107.25	117	2.25		1.44%
	יוני	16	0	132	0	132	117	15		9.62%
	יולי	12	6	99	18	99	117	0		0.00%
	אוגוסט	17	1	140.25	3	140.25	117	26.25		16.83%
	ספטמבר	13	6	107.25	18	107.25	117	8.25		5.29%
	אוקטובר	14	3	115.5	9	115.5	117	7.5		4.81%
	נובמבר	6	19	49.5	57	49.5	117	-10.5		-6.73%
	דצמבר	18	0	148.5	0	148.5	117	31.5		20.19%
	ממוצע שנתי	14.5	174	ממוצע שנתי	6.57%	123	ממוצע שנתי		154.5	12.88
2001	ינואר	18	0	148.5	0	148.5	117	31.5		20.19%
	פברואר	15	0	123.75	0	123.75	117	6.75		4.33%
	מרץ	16	1	132	3	132	117	18		11.54%
	אפריל	11	7	90.75	21	90.75	117	-5.25		-3.37%
	מאי	18	1	148.5	3	148.5	117	34.5		22.12%
	יוני	5	13	41.25	39	41.25	117	-36.75		-23.56%
ממוצע שנתי	13.83	83	ממוצע שנתי	7.05%	66	ממוצע שנתי		48.75	8.125	5.21%

52. מטבלה זו ניתן להגיע למסקנות הבאות :

- א. כמו במקרה של שריקה, גם במקרה של בלה עניין החופשה בתשלום (למעט שנת 1995) משפיע בהיקף של כ- 5% משרה.
- ב. ממוצע המשמרות השנתי תואם את ההיקף המצופה, וההבדלים לכאן ולכאן, זניחים.
- ג. השיבוץ בהיקף משמרות החורג מ- 15 משמרות, אינו קבוע ונעשה מעת לעת.
- ד. גם אם נבחן את עניינה של בלה לפי היקף השעות נראה כי הסטיה המצרפית (הכוללת את עניין החופשה בתשלום – עמודה K) פחותה מ- 10%. בניכוי עניין החופשה בתשלום אין מדובר בחריגה מהותית ואין בה כדי להצדיק קביעה כי שיבוצה חרג באופן קבוע מהתקן.

53. לאור האמור אנו קובעים כי לשנים 1996 - 2000 וכן למחצית הראשונה של שנת 2001 יש לקבוע את היקף משרתה של בלה על שיעור של 80%.

<sup>33</sup> לפי קביעת בית הדין האזורי, משמרת היא בת 8 שעות ועוד 1/4 חפיפה – סה"כ 8.25 שעי. הפער בין 8 ל- 8.25 אינו מהותי והחיישונים נעשו בהנחה מטיבה למשיבות.

<sup>34</sup> עמודה D כפול 3.

<sup>35</sup> עמודות E + F.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19734-11-10

(3) רחל

54. להלן טבלת ריכוז הנתונים<sup>36</sup>:

שנה	חודש	מס' מש'	ימי חופ' בת' ש'	שעות משמרת	שעות בת' שעות	סה"כ שעות לחודש	תקן שעות חוד'	פער בשעות	פער ממוצע בשעות	פער ממוצע באחוזים
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1996	ינואר	12	0	99	0	99	78	21		13.46%
	פברואר	13	3	107.25	9	116.25	78	38.25		24.52%
	מרץ	13	13	107.25	39	146.25	78	68.25		43.75%
	אפריל	11	0	90.75	0	90.75	78	12.75		8.17%
	מאי	13	0	107.25	0	107.25	78	29.25		18.75%
	יוני	15	0	123.75	0	123.75	78	45.75		29.33%
	יולי	13	0	107.25	0	107.25	78	29.25		18.75%
	אוגוסט	7	13	57.75	39	96.75	78	18.75		12.02%
	ספטמבר	12	0	99	0	99	78	21		13.46%
	אוקטובר	13	0	107.25	0	107.25	78	29.25		18.75%
	נובמבר	13	0	107.25	0	107.25	78	29.25		18.75%
	דצמבר	15	0	123.75	0	123.75	78	45.75		29.33%
ממוצע שנתי	12.50	150	ממוצע שנתי	4.65%	87	ממוצע שנתי		388.5	32.38	20.75%
1997	ינואר	13	0	107.25	0	107.25	78	29.25		18.75%
	פברואר	7	11	57.75	33	90.75	78	12.75		8.17%
	מרץ	10	0	82.5	0	82.5	78	4.5		2.88%
	אפריל	11	0	90.75	0	90.75	78	12.75		8.17%
	מאי	13	0	107.25	0	107.25	78	29.25		18.75%
	יוני	9	0	74.25	0	74.25	78	-3.75		-2.40%
	יולי	10	6	82.5	18	100.5	78	22.5		14.42%
	אוגוסט	12	6	99	18	117	78	39		25.00%
	ספטמבר	12	0	99	0	99	78	21		13.46%
	אוקטובר	11	0	90.75	0	90.75	78	12.75		8.17%
	נובמבר	11	1	90.75	3	93.75	78	15.75		10.10%
	דצמבר	11	4	90.75	12	102.75	78	24.75		15.87%
ממוצע שנתי	10.83	130	ממוצע שנתי	4.49%	84	ממוצע שנתי		220.5	18.38	11.78%
1998	ינואר	12	0	99	0	99	78	21		13.46%
	פברואר	12	0	99	0	99	78	21		13.46%
	מרץ	11	5	90.75	15	105.75	78	27.75		17.79%
	אפריל	8	3	66	9	75	78	-3		-1.92%
	מאי	12	0	99	0	99	78	21		13.46%
	יוני	10	6	82.5	18	100.5	78	22.5		14.42%
	יולי	14	0	115.5	0	115.5	78	37.5		24.04%
	אוגוסט	10	6	82.5	18	100.5	78	22.5		14.42%
	ספטמבר	16	1	132	3	135	78	57		36.54%
	אוקטובר	10	4	82.5	12	94.5	78	16.5		10.58%
	נובמבר	11	0	90.75	0	90.75	78	12.75		8.17%
	דצמבר	14	0	115.5	0	115.5	78	37.5		24.04%
ממוצע שנתי	11.67	140	ממוצע שנתי	4.01%	75	ממוצע שנתי		294	24.50	15.71%

<sup>36</sup> עקרונות התחשיב הם כמו במקרה של שריקה. שתיהן הועסקו בחצי משרה.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19734-11-10

שנה	חודש	מס' מש'	ימי חופ' בתש'	שעות משמרת	שעות בת'	סה"כ שעות לחודש	תקן שעות חוד'	פער בשעות	פער ממוצע בשעות	פער ממוצע באחוזים
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1999	ינואר	13	0	107.25	0	107.25	78	29.25		18.75%
	פברואר	11	3	90.75	9	99.75	78	21.75		13.94%
	מרץ	10	6	82.5	18	100.5	78	22.5		14.42%
	אפריל	1	13	8.25	39	47.25	78	-30.75		-19.71%
	מאי	13	0	107.25	0	107.25	78	29.25		18.75%
	יוני	11	4	90.75	12	102.75	78	24.75		15.87%
	יולי	10	2	82.5	6	88.5	78	10.5		6.73%
	אוגוסט	8	6	66	18	84	78	6		3.85%
	ספטמבר	11	2	90.75	6	96.75	78	18.75		12.02%
	אוקטובר	12	1	99	3	102	78	24		15.38%
	נובמבר	11	0	90.75	0	90.75	78	12.75		8.17%
	דצמבר	10	7	82.5	21	103.5	78	25.5		16.35%
	ממוצע שנתי	10.08	121	ממוצע שנתי	7.05%	132	ממוצע שנתי		194.25	16.19
2000	ינואר	10	2	82.5	6	88.5	78	10.5		6.73%
	פברואר	10	2	82.5	6	88.5	78	10.5		6.73%
	מרץ	11	3	90.75	9	99.75	78	21.75		13.94%
	אפריל	9	2	74.25	6	80.25	78	2.25		1.44%
	מאי	12	1	99	3	102	78	24		15.38%
	יוני	5	12	41.25	36	77.25	78	-0.75		-0.48%
	יולי	11	0	90.75	0	90.75	78	12.75		8.17%
	אוגוסט	11	0	90.75	0	90.75	78	12.75		8.17%
	ספטמבר	12	1	99	3	102	78	24		15.38%
	אוקטובר	12	0	99	0	99	78	21		13.46%
	נובמבר	7	0	57.75	0	57.75	78	-20.25		-12.98%
	דצמבר	10	0	82.5	0	82.5	78	4.5		2.88%
	ממוצע שנתי	10	120	ממוצע שנתי	3.69%	69	ממוצע שנתי		123	10.25
2001	ינואר	14	0	115.5	0	115.5	78	37.5		24.04%
	פברואר	8	0	66	0	66	78	-12		-7.69%
	מרץ	12	0	99	0	99	78	21		13.46%
	אפריל	9	3	74.25	9	83.25	78	5.25		3.37%
	מאי	11	0	90.75	0	90.75	78	12.75		8.17%
	יוני	13	0	107.25	0	107.25	78	29.25		18.75%
	יולי	11	3	90.75	9	99.75	78	21.75		13.94%
	אוגוסט	7	9	57.75	27	84.75	78	6.75		4.33%
	ספטמבר	0	8	0	24	24	78	-54		-34.62%
	אוקטובר	11	0	90.75	0	90.75	78	12.75		8.17%
	נובמבר	11	0	90.75	0	90.75	78	12.75		8.17%
	דצמבר	10	2	82.5	6	88.5	78	10.5		6.73%
	ממוצע שנתי	9.75	117	ממוצע שנתי	4.01%	75	ממוצע שנתי		104.25	8.69
2002 <sup>37</sup>										

55. מטבלה זו ניתן להגיע למסקנות הבאות:

א. כמו במקרה של שריקה ובלה, גם במקרה של רחל עניין החופשה בתשלום משפיע בהיקף של כ- 5% משרה.

<sup>37</sup> מאחר ולגבי שנת 2002 הומצאו נתונים לחודש ינואר בלבד, לא מצאנו לנכון להתייחס לחודש בודד זה.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19734-11-10

ב. בשנת 1996, שובצה רחל באופן קבוע בהיקף שעולה על תקן משרתה. בממוצע בכ- 2.5 משמרות. בחודש אוגוסט היא שובצה למספר נמוך יותר, אך זאת מאחר ובחודש זה ניצלה 13 ימים של חופשה בתשלום. החריגה בשנה זו, במונחי שעות מצרפיות הכוללות את החופשה בתשלום, עומד על שיעור של 20%.

ג. תמונה דומה של שיבוץ בהיקף משרה גבוה מהתקן נמצא גם בשנים 1997 – 1999, אם כי בהיקף נמוך יותר. היקף חורג זה, במונחי שעות מצרפיות הכוללות את החופשה בתשלום, עומד על שיעור של 10% לשנים 1997 ו-1999, ועל שיעור של 15% לשנת 1998.

ד. בשנים 2000 ו-2001 אין חריגה ממוצע, ולא רואים העסקה קבועה מעל 10 משמרות בחודש. עיקר החריגה במונחי שעות נובעת מהחופשה בתשלום. שיעורה של החריגה אינו מצדיק את שינוי היקף המשרה.

56. לאור האמור, אנו קובעים כי לשנת 1996 יש לקבוע את היקף משרתה של רחל על שיעור של 70%; לשנים 1997 ו-1999 על שיעור של 60%; לשנת 1998 על שיעור של 75%; לשנים 2000 ו-2001 על שיעור של 55%.

### טרם נעילת ערעור המדינה

57. המשיבות ביקשו במהלך הערעור להוסיף ראיות – מכתב מיום 19.4.84 של המשנה למנכ"ל משרד הבריאות ובו הוא מתרה ביחידות המשרד שלא להעסיק עובדים במשרות חלקיות בשעות נוספות באופן קבוע, וכן הודעת נציבות שירות המדינה סא/25 הכוללת בין היתר ריענון של ההוראות בחוזר נט/16. לא מצאנו הצדקה לאפשר הגשתן של ראיות נוספות בשלב הערעור, מה גם שאין בהן כדי לסייע בהכרעה הקונקרטיית שלפנינו.

58. מטיעוני המדינה בסיכומיה השתמע כאילו המדינה מערערת על קביעת בית הדין האזורי כי התביעה ביחס לפנסיה לא התיישנה. טענה זו לא נכללה בהודעת הערעור. על כל פנים בסיכומי התשובה (ס' 2) הבהירה המדינה כי היא אינה מערערת על קביעה זו.





## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19734-11-10

### הכרעה – הערעור שכנגד

59. כאמור, הערעור שכנגד כולל שתי סוגיות. להלן הכרעתינו בסוגיות אלה.

#### 60. סוגיית ההתיישנות –

כתבי התביעה המקוריים של המשיבות התייחסו לגמלה בלבד. בהחלטת השופט שפיצר הותר למשיבות לתקן את כתב התביעה, אך נקבע כי שמורה למדינה הזכות לטעון כל טענה ובכלל זה טענת התיישנות. כתב תביעה מתוקן הוגש ביום 8.8.05, ולאחר מכן הוגש כתב הגנה מתוקן ובו העלתה המדינה טענת התיישנות. בנסיבות מיוחדות אלה, בהן התיקון הוכפף במפורש לטענת התיישנות, אין מקום להתערב בהכרעת בית הדין האזורי בעניין זה, ולפיכך – דין הערעור שכנגד בסוגיה זו להידחות.

#### 61. סוגיית ההשבה של חלק המעסיק בדמי גמולים בגין היקף משרה שהוכר –

כאמור, לגבי המשיבות 1 ו-2 התקבלה חלק מטענתן כי יש להגדיל את היקף משרתן לתקופות מסוימות. הפועל היוצא של קבלת הטענה היא שחלק מהשעות העודפות בגינן שילמה המדינה דמי גמולים מכוח הסכם 1994, אינן עוד שעות עודפות, והמשיבות 1 ו-2 יקבלו פנסיה בעד שעות אלה במסגרת הגמלה החודשית המשולמת להם. לכן, בדין קבע בית הדין כי המדינה זכאית להשבת חלקה בדמי הגמולים האמורים, שכן אם לא יושב למדינה חלקה המשיבות יקבלו תשלום פנסיוני כפול בעד שעות עודפות אלה. לפיכך, נדחה הערעור שכנגד גם בסוגיה זו.

62. לאור האמור, דין הערעור שכנגד להידחות.

### סוף דבר

63. היקף משרתה של המשיבה 1 לתקופה 4/96 – 1999 יתוקן כמפורט בסעיף 50 לעיל; היקף משרתה של המשיבה 2 לתקופה 1996 – 2001 יתוקן כמפורט בסעיף 53 לעיל; היקף משרתה של המשיבה 3 לתקופה 1996 – 2001 יתוקן כמפורט בסעיף 56 לעיל.

64. הערעור שכנגד נדחה.

65. בנסיבות העניין אין צו להוצאות.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 19734-11-10

66. עניינן של המשיבות יוחזר לבית הדין האזורי להשלמות הנדרשות בהמשך לפסק דיננו.

ניתן היום, י"ב אלול תשע"ד (07 ספטמבר 2014) בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

אילן איטח,  
שופט

לאה גליקסמן,  
שופטת

עמירם רבינוביץ,  
שופט, אב"ד

מר אמנון גדעון,  
נציג ציבור (מעסיקים)

מר מנחם שורץ,  
נציג ציבור (עובדים)