



**וועדת תעסוקה**

**לפי חוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), תש"ט-1949**

תיק 107/24

תיק 108/24

תיק 109/24

ועדת תעסוקה - מחוז תל אביב  
04 פברואר 2024, כ"ה שבט תשפ"ד

להלן: "החברה / המעסיק/ה"

516080787

המבקשת:

משיבה בתיק 107/24

ת.ז. 210572536

1.

המשיבים:

משיב בתיק 108/24

ת.ז. 210721854

2.

משיב בתיק 109/24

ת.ז. 20949565

3.

להלן: "העובדים"

**החלטה בבקשה להיתר**

1. בפני הוועדה נתקבלה בקשת המעסיקה להיתר פיטורים של העובדים שמועסקים במשמרת בתפקיד [REDACTED], לצד הסכמת העובדים לבקשה.

2. מכיוון שכל הבקשות עוסקות באותו מעסיק ומתארות את אותן נסיבות, לצורך היעילות הדיונית ובהתאם להוראות סעיף 26(ד) בחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), תש"ט-1949, התיקים יאוחדו וידונו במאוחד.

3. לטענת המעסיקה העובדים הינם צוות חיצוני העובד מהבית בלבד ובמשמרות, בקיבולת של 8 שעות עבודה שבועיות בלבד וכעת המעסיקה סוגרת את הצוות.
4. כלל העובדים חתמו על הסכמה למתן ההיתר והמעסיקה מעניקה להם מענק סיום מיוחד בשיעור של שני חודשי עבודה (להלן – ההסדר המיטיב).
5. לעניין סמכות הוועדה, המעסיקה טוענת שגב' [REDACTED] שירתה במילואים לא ברציפות החל מתאריך 10 אוקטובר 2023 עד 14 ינואר 2024, סך הכל 96 ימים; מ [REDACTED] שירת במילואים לא ברציפות החל מתאריך 11 אוקטובר 2023 ועד 13 ינואר 2024, סך הכל 95 ימים; ומר [REDACTED] שירת המילואים לא ברציפות החל מתאריך 16 אוקטובר 2023 ועד 13 ינואר 2024, סך הכל 89 ימים.
6. עד כאן עיקרי הטענות כפי שעולות מהמסמכים שבפנינו.  
מכאן נפנה להוראות החוק:
7. סעיף 41א(ב) בחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה) תש"ט-1949 קובע: "לא יפטר בעל מפעל עובד בתקופת היותו בשירות מילואים אלא בהיתר מאת ועדת התעסוקה; ולענין שירות מילואים העולה על יומיים רצופים, לא יפטר בלא היתר כאמור גם בתקופה של שלושים ימים לאחר תום שירות המילואים; לא תיתן הוועדה היתר לפי סעיף זה, אלא מטעמים מיוחדים שיירשמו שבשלהם יש להתיר את הפיטורים, ורק אם הוכיח בעל המפעל כי הפיטורים המבוקשים אינם בשל שירות המילואים; הוועדה תיתן את החלטתה, ככל הניתן, לאחר שתובא לפניה תגובת העובד".
8. מבלי לקבוע מסמרות בשלב זה, ובאופן כללי בלבד, שימת הלב כי "טעמים מיוחדים" אינם טעמים שבשגרה כדוגמת חוסר שביעות רצון מתפקוד העובד, צמצומים, רצון להתייעלות ארגונית או ליקויים פשיטא בעבודת עובד. דרישת טעמים מיוחדים מצמצמת את שיקול הדעת של הוועדה ומטילה על מבקש ההיתר לשכנע את הוועדה כי קיימים טעמים משמעותיים החורגים מנסיבות

שגרתיות של פיטורים, גם אם הם הפיטורים נשענים על הצדקות מפורטות. טעמים אלה אינם מוגדרים באופן שיטתי ונעדרים רשימה ממצה, אך הם נבחנים על-פי נסיבות העניין ועליהם להצביע לדוגמה על נסיבות חריגות או על מאסה כבדה ומשמעותית של נסיבות שמהן עולה הצורך לחרוג מהשורה ולהשיג את ההגנה שפרושה מכח החוק על משרת מילואים ולבכר חלף כך את רצון המעסיק.

9. מתוך כך, על מעסיק הפונה לוועדה לעמוד בשני תנאים: לבסס את הטענה כי הפיטורים אינם קשורים לשירות המילואים ובנוסף לבסס קיומם של טעמים מיוחדים, לצורך מתן היתר. תנאים אלה הינם תנאים מצטברים והינם בבחינת תנאי סף למתן היתר פיטורים.

הכרעה בבקשה להיתר:

10. לעניין המבחן הראשון למתן היתר, שהינו העדר זיקה בין ההחלטה לפיטורים לבין שירות המילואים, נחה דעתנו שהפיטורים לא קשורים לשירות המילואים.

11. אנו למדים מהחלטתה הגורפת של המעסיקה לסגור את כלל הצוות של העובדים והסכמתם לעובדה זו.

12. לעניין המבחן השני שהינו טעמים מיוחדים אנו סבורים כי נסיבות העניין מגלות טעמים מיוחדים ונסביר:

13. עיון במסמכי הצדדים מגלה כי הצדדים קבעו ביניהם הסדר מיטיב של 4,000 ₪ המשקף שכר של שני חודשי עבודה ממוצעים. מכיוון שהעובדים מועסקים במשרה חלקית מאוד של כ-8 שעות בשבוע, מקובל עלינו להתבונן על הסכום בפרספקטיבה של חלקיות המשרה.

14. כל הצדדים חתמו על ההסדר המיטיב שאף מצוין כי אין בו כדי לפגוע בחישוב ימי ההודעה המוקדמת (סעיף 3 בהסדר המיטיב).

15. לדעתנו בנסיבות המתוארות – לפיהן הצדדים הגיעו להסכמה בדבר הסדר מיטיב, רצון העובדים שהובא בפנינו בכתב בחתימתם על טופס ההיתר, רצונם של העובדים לעמוד על קבלת ההיתר, להשתחרר מהקשר עם המעסיקה ולזכות בהסדר המיטיב כתוצאה מכך, ובשים לב שהעובדים לא הכחישו את כל טיעוני המעסיקה ונתנו הסכמתם להוצאת ההיתר – יש בכך כדי להגיע, בנסיבות העניין, כדי טעמים מיוחדים. קיומו של הסדר מיטיב בין הצדדים והסכמת העובדים לקיים את ההסדר המיטיב, נראה לנו נכון והוגן.

16. לא מצאנו קיפוח של העובדים ולא ראינו שלא לקבל את רצונם ולזכות בהסדר המיטיב.

17. גם היקף ההעסקה הנמוך משמעותי תורם לדעתנו לקבלת ההיתר, שכן אין בפנינו סגירתו של מטה לחמם העיקרי והמשמעותי של העובדים.

18. לאור האמור לא מצאנו כי אין קשר בין שירות המילואים לבין הפיטורים ומצאנו כי קיימים טעמים מיוחדים הדרושים לצורך מתן היתר פיטורים ולכן **הבקשה להיתר מתקבלת.**

19. **ההיתר ייכנס לתוקפו במועד הרשום בשולי מסמך זה.**

20. תשומת לב הצדדים להוראות סעיף 41א(ג) בחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949 בדבר דרך חישוב ימי ההודעה המוקדמת.

21. אין באמור בהחלטה זו כדי לגרוע מכל זכות המגיעה לעובד בהתאם למשפט העבודה.

22. זכות ערעור לבית הדין האזורי לעבודה תוך עשרים ימים כאמור בסעיף 23 בחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), תש"ט-1949.

**ניתן היום, 04 פברואר 2024, כ"ה שבט תשפ"ד, בהיעדר הצדדים.**

מיכל אטינגר

עו"ד מיכל אטינגר  
חברת ועדה

מורי ברבי

עו"ד מוריה ברבי  
חברת ועדה

איריס גוטרמן

איריס גוטרמן  
חברת ועדה

ניר בר

עו"ד ניר בר  
יו"ר הוועדה