



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

1 28 יולי 2017

2

לפני:

כב' השופטת אביטל רימון-קפלן
נציגת ציבור (עובדים): גב' אהובה מטסור
נציגת ציבור (מעסיקים): גב' מיכל גור

ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת חיפה
ע"י ב"כ: עו"ד גל גורודיסקי ואח'

המבקש

-

אוניברסיטת חיפה
ע"י ב"כ: עו"ד איתמר ענבי ואח'

המשיבה

3

4

5

פסק דין

6 לפנינו בקשת צד בסכסוך קיבוצי שהגיש ארגון הסגל הזוטר באוניברסיטת חיפה (להלן - הארגון),
7 שהוא ארגון העובדים היציג, המייצג את עובדי הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת חיפה (להלן -
8 האוניברסיטה), ובכלל זה את עוזרי המחקר המועסקים באוניברסיטה, כנגד האוניברסיטה בעניינם
9 של עוזרי המחקר באוניברסיטת חיפה, המועסקים לפי שעות.

10

11

בבקשתו עתר הארגון לסעדים הבאים:

12

13 א. להורות לאוניברסיטה למסור לארגון העובדים את רשימת כל עוזרי המחקר שהועסקו
14 באוניברסיטה וקיבלו שכר שעת בתקופה (או חלק ממנה) שתחילתה ביום 1/4/2008
15 ומסתיימת במועד כניסתו לתוקף של ההסכם הקיבוצי מיום 13/06/2012 (להלן - "התקופה
16 הקובעת"), למעט עוזרי מחקר שעניינם תלוי ועומד ו/או הוכרע בהליך משפטי, לרבות: שם
17 פרטי, שם משפחה, מס' תעודת זהות, ופרטי קשר עדכניים (כתובות, טלפונים וכדומה). (להלן
18 - "עוזרי המחקר").

19

20 ב. להורות לאוניברסיטה למסור לארגון העובדים את כל המידע, המסמכים והפרטים הנוגעים
21 לשכרם של עוזרי המחקר, לרבות: תאריך תחילת עבודה, תאריך סיום עבודה, מספר שעות
22 עבודה בכל חודש במהלך התקופה הקובעת, וכן פירוט כל התשלומים ששולמו לכל אחד
23 מהעובדים כאמור בתקופה הקובעת (להלן - "דוחות השכר").

24

25 ג. לחלוףין, להורות לאוניברסיטה למסור לארגון העובדים את כל תלושי השכר של עוזרי
26 המחקר.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

- ד. להורות לאוניברסיטה לשמור את רשימת עוזרי המחקר, וכן את דו"חות השכר כמפורט לעיל עד להכרעה סופית בהליך זה.
- ה. להצהיר כי פסק הדין של בית הדין הארצי בעניין נוי טבך חל על כל עוזרי המחקר בתקופה הקובעת, ומבלי לפגוע בכלליות האמור לעיל, לקבוע באופן מפורש ומפורט כדלקמן:
- ו. להצהיר כי השכר שהיה על האוניברסיטה לשלם לעוזרי המחקר הוא "כמפורט בטבלת השכר של ות"ת" כאמור בהסכם קיבוצי שמספרו 20000586 שנחתם ביום 20/07/2000 בין ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת חיפה לבין אוניברסיטת חיפה (להלן – הסכם 2000), דהיינו: 60% מ-18/22 של משכורת משולבת של אסיסטנט א', בהתאם לנספח 1 ו-2 להסכם 2000 החלים על עוזרי המחקר, מכח סעיף 3 להסכם 2000.
- ז. להצהיר כי האוניברסיטה הפרה את זכויותיהם של עוזרי המחקר בהתאם להסכם 2000, בכך ששילמה להם שכר שעת נמוך מהשכר אשר הגיע להם לפי הסכם 2000 וכן בכך ששילמה את זכויותיהם הנלוות לפי שכר שעת נמוך משרה נמוך מזה, שהגיע להם על פי הסכם 2000.
- ח. לקבוע כי ההפרש שבין סכום השכר שהיה על האוניברסיטה לשלם לעוזרי המחקר בתקופה הקובעת לבין סכום השכר ששולם בפועל (להלן – "הפרשי השכר"), יחושב בהתאם לתחשיב המפורט בטבלה המצורפת לתובענה זו.
- תחשיב הפרשי השכר (יחסית לשכר מינימום - כדוגמא) מצורף ומסומן נספח [1].
- תחשיב הפרשי השכר של עוזר מחקר לדוגמא מצורף ומסומן נספח [2].
- ט. לחלופין, לקבוע עקרונות לחישוב הפרשי השכר בהתאם לשיקול דעת בית הדין הנכבד.
- י. לקבוע כי ההפרש שבין הסכום שהיה על האוניברסיטה לשלם לעוזרי המחקר בתקופה הקובעת בגין הזכויות הנלוות לשכר: הפקדות פנסיוניות, הפקדות לקרן השתלמות, חופשה, הבראה ודמי חגים, דמי מחלה, לבין הסכום ששולם בפועל בגין הזכויות הנלוות כאמור (להלן – "הפרשי הזכויות הנלוות"), הוא בהתאם לתחשיב המפורט בטבלה המצורפת לתובענה זו.
- יא. לקבוע כי ההפרש שבין סכום פיצויי הפיטורים שהיה על האוניברסיטה לשלם לעוזרי המחקר בתקופה הקובעת, אם וככל שהיה עליה לשלם, לבין סכום פיצויי הפיטורים ששולם בפועל, אם וככל ששולם (להלן – "הפרש פיצויי פיטורים"), הוא בהתאם לסכום הפרשי השכר כפול תקופת עבודתו של עוזר המחקר.
- תחשיב הפרשי הזכויות הנלוות ופיצויי פיטורים מצורף ומסומן נספח [3].
- יב. לחלופין, לקבוע עקרונות לחישוב הפרשי הזכויות הנלוות והפרש פיצויי פיטורים בהתאם לשיקול דעת בית הדין הנכבד.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

- 1 יג. לחלופין, למנות מומחה לחישוב הפרשי השכר, הפרשי הזכויות הנלוות והפרש פיצויי
2 הפיטורים, המגיע לכל אחד ואחת מעוזרי המחקר בתקופה הקובעת.
3
- 4 יד. בהתאם לאמור לעיל, לחייב את האוניברסיטה לשלם את הפרשי השכר, הפרש הזכויות
5 הנלוות והפרשי פיצויי פיטורים, לעוזרי המחקר בתקופה הקובעת בתוספת ריבית חוקית
6 מיום שהיה על סכום התובענה להשתלם ועד ליום התשלום בפועל.
7
- 8 טו. להצהיר כי עוזרי המחקר שהמשיכו את עבודתם באוניברסיטה לאחר התקופה הקובעת
9 ועדיין לא סיימו עבודתם, יהיו זכאים לפיצויי פיטורים בגין התקופה הקובעת, בהתאם לסעיף
10 13 א לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג 1963- ולחלופין בהתאם לתקנה 8 לתקנות פיצויי פיטורים
11 (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) תשכ"ד- 1964, יהיו זכאים
12 שהפיצויים יחושבו בהתאם להפרשי השכר ולא בהתאם לשכר ששולם להם בפועל.
13
- 14 טז. לקבוע את האופן שבו יודיע ארגון העובדים את דבר הזכויות כמפורט לעיל לעובדים ברשימת
15 עוזרי המחקר ולחייב את האוניברסיטה בחוצאות הכרוכות בהודעה כאמור.
16

רקע כללי והעובדות שביסוד בקשת הצד

- 17
- 18
- 19 1. האוניברסיטה, היא מוסד להשכלה גבוהה, ופועלת בהתאם להוראות חוק המועצה להשכלה
20 גבוהה, תשי"ח-1951.
21
- 22 2. הארגון, הוא ארגון העובדים היציג, המייצג את עובדי הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת
23 חיפה, ובכלל זה את עוזרי המחקר המועסקים באוניברסיטה.
24
- 25 3. ביום 19/7/2000 נחתם הסכם קיבוצי בין האוניברסיטה לבין הארגון, במסגרתו הוסדרו תנאי
26 השכר של חברי הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת חיפה (להלן - הסכם 2000), ובין היתר
27 את תנאי השכר של עוזרי המחקר המועסקים על ידי האוניברסיטה.
28
- 29 כך, בסעיף 2 (א) להסכם 2000, נקבע כי הסכם זה יחול על חברי הסגל האקדמי הזוטר
30 באוניברסיטת חיפה, ובין היתר על עוזרי הוראה ועוזרי מחקר, תלמידי מחקר המועסקים
31 בהוראה, מורים ותיקים במחלקות לשפות זרות המועסקים בהסכם מיוחד, ועוד.
32 עוד נקבע בסעיף 2(ג) להסכם כי החל מיום 1/10/99 הסכם זה מחליף ומבטל את ההסכם
33 הקיבוצי המיוחד מיום 29/10/77.
34
- 35 בהמשך, יוחד לכל קבוצה סעיף נפרד, כאשר סעיף 3 להסכם, דן ב"עוזרי הוראה ועוזרי
36 מחקר", וקובע:



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

- 1 העסקת תלמידים לתואר שני כעוזרי הוראה ועוזרי מחקר תהיה על-פי סדרי
2 העסקה של עוזרי הוראה ועוזרי מחקר הרצ"ב כנספחים 1 ו-2 להסכם זה.
- 3 (ב) עוזרי מחקר במחקרים ממומנים יוכלו ליהנות מפטור משכר לימוד רק בהסכמת
4 החוקר הראשי/מנהל המחקר, ובאם יימצא מקור תקציבי למימון ההוצאה.
5 כמו כן יוכלו עוזרי מחקר אלה ליהנות מקרן השתלמות ו/או מקופת תגמולים רק
6 בהסכמת החוקר הראשי, ובאם יימצא מקור תקציבי למימון ההוצאה.
- 7 (ג) שכרם של עוזרי הוראה ומחקר יהיה כמפורט בטבלת השכר של ות"ת, כפי
8 שתעודכן מעת לעת על ידי ות"ת, כנגזר מהסכמי הסגל הבכיר וכפי שהיה נהוג עד
9 כה ועל פי הנוסחה שלהלן:
10 18X 60% ממשכורתו המשולבת של אסיסטנט א'.
11 22."
12
- 13 נספח 1 להסכם, מסדיר את תנאי העסקת "עוזרי-הוראה", ואילו נספח 2 להסכם עוסק בתנאי
14 העסקתם של "עוזרי-מחקר".
15
- 16 4. נספח 2 הנ"ל שעניינו כאמור בתנאי העסקתם של "עוזרי-מחקר", מחולק לשני נספחי משנה
17 כדלקמן:
18 נספח 2א' – "סדרי העסקה של עוזרי מחקר בתקציב הרגיל".
19 נספח 2ב' – "סדרי העסקה של עוזרי מחקר בתקציב מחקר ותקציבים ממומנים".
20
- 21 בכל אחד מהנספחים 2א' ו-2ב' להסכם, מופיע סעיף כללי, הקובע:
22 "כישורים, הליכי מינוי והתפקידים של עוזרי מחקר נקבעים על-ידי הגופים האקדמיים
23 של האוניברסיטה, ועל-פי שיקול דעתם בלבד".
24 לאחריו מופיע סעיף 1, וזה לשני הנספחים שכתרתו "תנאי העסקה", והוא כולל הוראות
25 לגבי שכר, משך העסקה והיקף העסקה, וכך נקבע:
26 א. שכר
27 שכר של עוזר מחקר הוא 60% מ-18/22 של משכורת משולבת של אסיסטנט א'.
28 ב. משך העסקה
29 משך המינוי בשנת לימודים של עוזר מחקר יהיה על-פי צרכי המחקר. במקרים
30 מיוחדים כאשר צרכי המחקר מחייבים זאת, ניתן להעסיק עוזר מחקר גם בפגרת
31 הקיץ..."
32 ג. היקף העסקה
33 1. משרה מלאה של עוזר מחקר היא 18 שעות עבודה בשבוע במסגרת
34 התפקידים המותרים לעוזרי מחקר, והנקבעים על ידי הגופים האקדמיים.
35 2. עוזר מחקר יועסק בהיקף של עד משרה אחת. במקרים חריגים, ובאישור
36 הרקטור תתכן העסקה בהיקף של מעבר למשרה מלאה".
37



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

5. לאחר סעיף 1 מופיע סעיף 2, תחת הכותרת "זכויות", כאשר מכאן ואילך נבדלות הזכויות המגיעות לפי נספח 2' מאלו שלפי נספח 2ב'.
בקצירת האומר יאמר, כי שני הנספחים מסדירים באופן זה את הזכויות לחופשה שנתית, חופשת מחלה, החזר הוצאות נסיעה לעבודה, תוספת ותק, ושירותים נוספים: דיור ספריה תווית חניה ומחשבים.
ההבדל בין שני הנספחים נעוץ בכך שעוזרי מחקר בתקציב רגיל זכאים בנוסף לתנאים כאמור גם להפרשות לקופת גמל ולקרן השתלמות, וכן לפטור משכר לימוד, בעוד שלגבי עוזרי מחקר בתקציב מחקר ותקציבים ממומנים, נקבע בנספח 2ב', כי:
"עוזרי מחקר המועסקים בתקציבי מחקר ותקציבים ממומנים יוכלו ליהנות מפטור משכר לימוד ואו קרן השתלמות ואו קופת גמל, רק בהסכמת החוקר הראשי/מנהל המחקר ובאם יימצא מקור תקציבי למימון ההוצאה בשנה נדונה".
6. בפועל, על פי הפרקטיקה שנהגה באוניברסיטה, הועסקו חלק מעוזרי המחקר "במינוי אקדמי" וחלקם האחר הועסקו כ"עובד ארעי לפי שעות".
האוניברסיטה נהגה להחיל את תנאי הסכם 2000 הנ"ל רק על עוזרי מחקר במינוי אקדמי, ולא על עוזרי מחקר שהועסקו כעובדים ארעיים לפי שעות.
7. ביום 23/12/07 הגיש מר ניקולאי נוי טבך, אשר שימש כעוזר מחקר שהועסק על ידי האוניברסיטה לפי שעות, תביעה לבית דין זה בתיק עב (חי) 4385/07 ניקולאי נוי טבך - אוניברסיטת חיפה, שבה עתר לקבוע כי הסכם 2000 הנ"ל, חל גם עליו ולחייב את האוניברסיטה לשלם לו את הזכויות שבסעיף 3 להסכם 2000 ובנספחים להסכם, ובכלל זה הפרשי שכר; תוספת אקדמאית; תוספת שעות נוספות; השתתפות בשכר לימוד; פיצוי בגין מלחמה; הפרשי ימי מילואים; החזר חנייה; פדיון חופשה שנתית; דמי הבראה; פיצויי פיטורים; פיצוי בגין אי ביצוע הפרשות לקופת גמל וקרן השתלמות.
8. ביום 27/7/11 ניתן פסק דינו של בית דין זה בתיק עב (חי) 4385/07 הנ"ל (מותב בראשות השופטת דלית גילה ונציגי הציבור מר יצחק עין גיל ומר רוני נין נון), שבו נקבע, בקצירת האומר, כי הסכם 2000 מבחין בין שני סוגים של עוזרי מחקר, בלבד, בהתאם למקור התקציבי של המחקר: עוזרי מחקר המועסקים בתקציבה הרגיל של האוניברסיטה ועוזרי מחקר המועסקים בתקציב מחקר ותקציבים ממומנים, אך אין בהסכם כל עיגון להבחנה שערכה האוניברסיטה בנוהליה בין אופני העסקת עוזרי המחקר: לפי שעה, לפי שכר גלובאלי או לפי מינוי.
אי לכך קבע בית הדין כי הסכם 2000 חל על התובע טבך.
אשר לאופן חישוב זכויותיו של מר טבך, קבע בית הדין כי יש להחיל על תנאי העסקתו את הוראות נספח 2ב' להסכם 2000 (בשונה מעתירתו של התובע להחיל עליו את הוראות נספח 2א' להסכם 2000), ובהתאם לקביעה זו חייב את האוניברסיטה לשלם למר טבך, הפרשי שכר,



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

- 1 הפרשי פדיון חופשה, הפרשי דמי הבראה, הפרשי פיצויי פיטורים והחזר דמי חניה לשנה
- 2 האחרונה.
- 3
- 4 9. על פסק הדין הנ"ל הוגשו ערעוריהם של האוניברסיטה ושל מר טבך, וביום 11/2/14 ניתן פסק
- 5 דינו של בית הדין הארצי בע"ע 51884-09-11 ניקולאי נוי טבך - אוניברסיטת חיפה (פסק
- 6 הדין מיום 11.2.14), במסגרתו נדחו הערעורים ההדדיים ואושרה קביעתו של בית הדין האזורי
- 7 ולפיה אין מקום להבחנה הנוהגת על ידי האוניברסיטה בין עוזרי מחקר המקבלים כתב מינוי
- 8 לבין עוזרי מחקר אשר אינם מקבלים כתב מינוי ועובדים לפי שעות, לעניין זכאותם לתנאי
- 9 העבודה הנקובים בהסכם 2000.
- 10
- 11 עם זאת, בית הדין הארצי, החזיר את הדיון לבית דין זה על מנת לאפשר לצדדים להציג את
- 12 חישוביהם בעניין רכיב הפרשי השכר, רכיב הפרשי פדיון חופשה ורכיב הפרשי פיצויי הפיטורים.
- 13
- 14 10. ביום 27/3/14 ניתן פסק דינו הסופי של בית דין זה בתיק עב (חי) 4385/07 הנ"ל, במסגרתו אישר
- 15 בית הדין את הסכם הפשרה אליו הגיעו הצדדים ולפיו על אף שהתיק הוחזר לבית הדין לצורך
- 16 ביצוע מחדש של תחשיבי השכר של התובע, יסתמכו הצדדים על תחשיבי בית הדין, תוך שערוכם
- 17 החל מיום 1/1/07, כפי שקבע בית הדין הארצי.
- 18 בסופו של יום ובהתאם למוסכם על ידי הצדדים, נפסק למר נוי טבך, הסכום הכולל של 91,734
- 19 ₪ בערכי קרן נכון ליום 1/1/07, בגין הזכויות כאמור לעיל.
- 20
- 21 11. במקביל ואף קודם להליכים המשפטיים שהתקיימו בעניינו של מר נוי טבך, התקיימו לאורך
- 22 השנים משאים ומתנים בין האוניברסיטה לבין הארגון בנושאים שונים, כאשר החל משנת 2005
- 23 לערך, נדון בין היתר, גם נושא העסקת עוזרי המחקר שלא במינוי, ואשר הועסקו בפועל לפי
- 24 שעות.
- 25
- 26 12. ביום 21/3/07 ובעקבות דיונים שהתנהלו בין הצדדים, נחתם סיכום דיונים בין הנהלת
- 27 האוניברסיטה לבין הארגון (להלן – סיכום הדיונים), הכולל כ-70 סעיפים, ובין היתר ובהתייחס
- 28 להעסקתם של עוזרי מחקר, נקבע כי תתאפשר העסקתם של עוזרי מחקר שלא במינוי; כי
- 29 העסקה של עוזרי מחקר לפי שעות במשימות לא פרונטאליות תימשך לפי סעיפי הסכם זה כל
- 30 עוד לא נחתם הסכם חדש; וכי האוניברסיטה תעודד את היחידות לשבץ בהעסקה לפי שעות
- 31 במשימות מחקר, עוזרי מחקר בעלי מינוי.
- 32 לסיכום הדיונים צורף מסמך חתום על ידי שני הצדדים בו נאמר כי סיכום הדיונים המצורף
- 33 מהווה מסמך עקרונות בלבד; כי הנוסח שיחייב את הצדדים באופן משפטי יהיה ההסכם
- 34 הקיבוצי החדש שיחתם לאור העקרונות שסוכמו בתוך מספר ימים, וכי יישום סיכום הדיונים
- 35 יתחיל לאלתר בכפוף לאישור מוסדות הצדדים את סיכום הדיונים.
- 36
- 37 עוד הובהר כי:



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

- 1 **"למען הסר ספק אם הצדדים לא יגיעו לידי הסכם עד סוף תשס"ז, סיכום הדיונים בטל**
 2 **והמצב חוזר לקדמותו ערב חתימת מכתב זה".**
 3
- 4 13. בפועל לא נחתם הסכם קיבוצי המיישם את העקרונות שסוכמו כאמור. לא זו אף זו, ביום
 5 14/12/08 נחתם הסכם קיבוצי מיוחד בין המוסדות להשלכה גבוהה, ובכלל זה אוניברסיטת
 6 חיפה, לבין הפורום המתאם של ארגוני הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטאות ובכלל זה
 7 הארגון שלפנינו (להלן – הסכם 2008), אשר תוקפו החל מיום 1/10/2008. הסכם זה לא עסק
 8 בתנאי עבודתם או מעמדם של עוזרי המחקר, אך בנספח המקומי להסכם מיום 10/12/2008,
 9 שנחתם בין האוניברסיטה לבין הארגון, נאמר בין היתר:
 10 **"... האוניברסיטה הודיעה כי עד לחתימה מלאה של ההסכם הארצי היא תפעל לפי ההסכם**
 11 **הקיבוצי שהיה ערב החתימה על סיכום הדברים בין אוניברסיטת חיפה לארגון הסגל הזוטר**
 12 **מתאריך ה-21 למרץ 2007 (להלן הסכם 2007), וישארו בתוקפם כל ההסכמות וההסדרים**
 13 **הנוספים בין הצדדים, למעט סיכום הדברים מתאריך ה-21 למרץ 2007. ..."**
 14
- 15 14. זאת ועוד, לאחר שכבר ניתן פסק הדין הראשון בתיק **עב (חי) 4385/07 הנ"ל**, ובטרם ניתן פסק
 16 הדין בערעור, נחתם ביום 17/3/12 הסכם קיבוצי מיוחד בין המוסדות להשלכה גבוהה, ובכלל
 17 זה אוניברסיטת חיפה, לבין הפורום המתאם של ארגוני הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטאות
 18 ובכלל זה הארגון שלפנינו (להלן – הסכם 2012). ההסכם גופו הסדיר את תנאי עבודתם ושכרם
 19 של קבוצות שונות בסגל האקדמי הזוטר ברמה הארצית המשותפת לכלל האוניברסיטאות,
 20 כאשר בין יתר הנספחים להסכם 2012, נכלל "נספח מקומי להסכם קיבוצי ארצי עם ארגון
 21 הסגל הזוטר" מיום 13/6/2012, עליו חתומים האוניברסיטה מחד והארגון מאידך (להלן –
 22 הנספח המקומי), בעניין הסדרת העסקתם של עוזרי המחקר בשעות, כדלקמן:
 23 **א. עוזרי מחקר**
- 24 1. **תימשך העסקתם של עוזרי מחקר לפי שעות ואולם, על אף כל הסכם או**
 25 **הסדר אחר, החל מתחילת שנת הלימודים תשע"ג תהא האוניברסיטה**
 26 **רשאית שלא להעסיק עוד עוזרי מחקר במינוי כלל, הכל לפי שיקול דעתם**
 27 **הבלעדי של הגורמים האקדמיים באוניברסיטה.**
- 28 2. **עוזרי מחקר יהיו מיוצגים ע"י אס"ז (הכוונה לארגון – א.ר.ק.)**
 29 **והאוניברסיטה תנכה מהם דמי חבר (או לפי הענין ועל פי הדין - דמי טיפול**
 30 **מקצועי ארגוני), כפי שהיא פועלת לגבי שאר חברי אס"ז."**
 31
- 32 כמו כן צורפו להסכם נספחים נוספים כחלק בלתי נפרד ממנו, ובהם התכתבויות בין
 33 האוניברסיטה לבין הארגון בהן הוסכם על העלאת שכרם השעתי, של עוזרי המחקר המועסקים
 34 לפי שעות.
 35



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

- 1 ודוק, אין חולק, אף לשיטת הארגון כי החל ממועד תחולתו של הסכם 2012, רשאית
- 2 האוניברסיטה להעסיק עוזרי מחקר לפי שעות בהתאם לתעריפים המוגדלים שהוסכמו בין
- 3 הצדדים.
- 4
- 5 15. מן הראוי לציין עוד, כי ביום 25/2/15 הוגשו לבית דין זה בתיק סע"ש 64028-01-15, תביעותיהם
- 6 של 14 עוזרי מחקר שעתיים אשר הועסקו במועדים הרלוונטיים לתביעה כעוזרי מחקר שעתיים,
- 7 ועתרו להחיל עליהם את תנאי הסכם 2000, לתקופה שקדמה למועד תחולת הסכם 2012.
- 8 התביעות מתבררות נכון לעת הזו, לפני מותב בראשות השופטת דניה דרורי.
- 9
- 10 16. עוד ראוי לציין, כי קודם להגשת בקשת הצד שבנדון, הוגשה לבית הדין ביום 24/3/15 בקשתה
- 11 של הגב' תמר חן (להלן – גב' חן), שאף היא שימשה כעוזרת מחקר לפי שעות, בקשה לאישור
- 12 תובענה ייצוגית מכח חוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו-2006 (להלן – חוק תובענות ייצוגיות) בתיק
- 13 ת"צ 50476-03-10, וזאת באמצעות בא כוחו של הארגון בבקשת הצד שבנדון (להלן ומטעמי
- 14 נוחות תיקרא הבקשה - הבקשה הייצוגית), שאף היא נדונה לפני מותב זה.
- 15
- 16 17. במסגרת הבקשה הייצוגית טענה הגב' חן, את אותן הטענות שמעלה הארגון בבקשה זו, ובכלל
- 17 זה, כי היא זכאית לתנאי הסכם 2000; וכי היא זכאית מן האוניברסיטה להפרשי שכר וזכויות
- 18 נלוות לשכר בגין הפער בין זכויותיה על פי הסכם 2000 לבין הזכויות ששולמו לה בפועל. בדומה
- 19 לענייננו, במסגרת הבקשה הייצוגית, הגדירה הגב' חן את התקופה הקובעת לתובענה הייצוגית,
- 20 כתקופה שתחילתה בחודש מרץ 2008 (7 שנים שקדמו למועד הגשת הבקשה לאישור) וסופה
- 21 במועד בו נכנס לתוקפו הסכם 2012. את חברי הקבוצה נשוא הבקשה לאישור, הגדירה כעובדי
- 22 האוניברסיטה שהועסקו בתקופה הקובעת בתפקיד עוזרי מחקר, לרבות מי מהם שעזב את
- 23 עבודתו לפני הגשת הבקשה הייצוגית ואשר שכרם שולם שלא בהתאם להסכם 2000.
- 24
- 25 לגופה של התובענה הייצוגית שאישורה התבקש, עתרה הגב' חן לכך שבית הדין יאכוף על
- 26 האוניברסיטה לקיים את הסכם 2000 ולשלם לכל אחד מחברי הקבוצה את הפרשי השכר בין
- 27 השכר ששולם לו בפועל לבין השכר המגיע לו לטענתה לפי הוראות הסכם 2000 ובנוסף את
- 28 הזכויות הנלוות המגיעות לכל אחד מחברי הקבוצה בגין הפרשי השכר, ובכלל זה את הזכויות
- 29 הנלוות, כפי שהתבקשו בבקשת הצד שבנדון.
- 30 לחילופין, עתרה הגב' חן לחייב את האוניברסיטה לשלם לכל אחד מחברי הקבוצה את הפרשי
- 31 השכר והזכויות הנלוות כאמור, כפיצוי בגין הפרת הסכם ו/או כפיצוי בגין ביצוע הסכם שלא
- 32 בתום לב ו/או תוך עשיית עושר ולא במשפט ו/או כפיצוי על הפרת חובה חקוקה בהסכם קיבוצי.
- 33 לחילופין חילופין, ולשם הזהירות בלבד, עתרה הגב' חן למתן סעד הצהרתי לפיו האוניברסיטה
- 34 הפרה את הסכם 2000 כלפי חברי הקבוצה ובמסגרתו להורות על אופן חישוב הפרשי השכר
- 35 והזכויות הנלוות לחברי הקבוצה כאמור.
- 36 עוד עתרה המבקשת ליתן הוראות בדבר אופן מסירת המידע אודות הפרת הסכם 2000.
- 37 כמקובל בהליכים מסוג זה, צורף הארגון כמשיב לבקשה לאישור התובענה כתובענה ייצוגית.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

18. ביום 17/9/15 הגישה האוניברסיטה את תגובתה לבקשה הייצוגית, במסגרתה טענה, בקצירת האומר, כי יש לדחות את הבקשה, בין היתר מן מהטעמים שלהלן:
- א. ניהול התובענה במקרה זה, יצריך גביית ראיות והכרעה בסוגיות עובדתיות ואישיות פרטניות רבות, ומטעם זה ניהול התביעה בדרך של תובענה ייצוגית איננה הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת זו שבין הצדדים.
- ב. עסקינן במקום עבודה מאורגן בו יחסי העבודה מוסדרים בהסכם קיבוצי מיוחד וקיים ארגון עובדים פעיל, ואפקטיבי.
- אי לכך, מתקיים בענייננו החסם כאמור בסעיף 10(3) לתוספת השניה לחוק התובענות משמדובר בארגון פעיל, נגיש ואפקטיבי, אשר ויתר על האפשרות לדרוש אכיפה קיבוצית של הזכות הנטענת, תמורת הטבות אחרות.
- ג. בנסיבות כאמור, אף אין זה הגון שלא ארגון העובדים יהיה הגורם המבקש את האכיפה הקיבוצית.
- ד. שיתוף הפעולה במקרה זה בין ארגון העובדים לתובעת הייצוגית, נועד ליצירת מצג לא אמיתי ולאישור תביעה ייצוגית בניגוד לחוק.
- ה. אין לאשר לתובעים שאינם תמי לב להגיש תביעה ייצוגית.
- ו. מדובר בסכומים גבוהים לכל תובע פוטנציאלי, ואישור תביעה ייצוגית בסכומים אלה יעמיד את האוניברסיטה בסיכון כספי חמור וקיצוני, שיש להימנע ממנו.
19. ביום 17/9/15 הגיש הארגון (שכאמור מיוצג אף הוא על ידי בא כוחה של הגב' חן) את תגובתו לבקשתה של הגב' חן. בתגובתו לבקשה תמך הארגון בבקשה הייצוגית, ואף הגיש בקשה להצטרף לבקשת האישור כמבקש או כמבקש פורמאלי לבקשה לאישור.
- ביום 11/10/15, לאחר קבלת תגובת האוניברסיטה למבוקש, ניתנה החלטת אב"ד המותב ולפיה נקבע כי לנוכח מהות ההליך הנדון, אין מקום להורות על צירופו של ארגון העובדים כמבקש נוסף או כמבקש פורמאלי בהליך זה. מטעם זה אף לא הותר לארגון להגיש תשובה לתגובת האוניברסיטה, ונקבע כי אשר למעמדו המדויק של ארגון העובדים בהליך, כמו גם טענות הצדדים בדבר ניגוד עניינים/אינטרסים חופפים, לפי העניין – כל אלו יבוררו ויידונו במעמד הדיון שנקבע ליום 28/10/15 בבקשה הייצוגית.
20. ביום 26/10/15, יומיים לפני הדיון המוקדם בבקשה הייצוגית, הגיש הארגון את בקשת הצד שבנדון, זאת כאמור, באמצעות בא כוחה של הגב' חן.
- זאת ועוד, ביום 27/10/15, יום לפני הדיון המוקדם בבקשה לאישור, הוגשה בקשת הגב' חן לעיכוב ההליכים ולביטול הדיון המוקדם שנקבע זה מכבר בבקשה הייצוגית. הבקשה לביטול הדיון נדחתה ונקבע כי הבקשה לעיכוב הליכים תידון אף היא במסגרת הדיון המוקדם שנקבע בבקשה הייצוגית.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

- 1
- 2 21. לאחר שמיעת טענות הצדדים, ניתנה ביום 1/12/15 החלטת אב"ד המותב בבקשה לעיכוב
- 3 הליכים, אשר דחתה את הבקשה.
- 4 בקצירת האומר יאמר כי במסגרת אותה החלטה נדחתה הנחת המוצא של הגב' חן בבקשתה
- 5 לעיכוב הדיון בבקשה הייצוגית, ולפיה ככל שהארגון לא יזכה למלוא הסעדים להם עתר
- 6 במסגרת בקשת הצד שבנדון, שאז מניה וביה תאושר התובענה הייצוגית, ועל כן יש מקום
- 7 להמתין עם בירור הבקשה לאישור עד לאחר הכרעה בבקשת הצד ובכפוף לה.
- 8 בהקשר לכך נקבע בעיקרו של דבר, כי במסגרת הבקשה הייצוגית אנו נמצאים בשלב מקדמי בו
- 9 **טרם הוכרע** האם הגב' חן צלחה את החסם הראשוני של סעיף 10(3) לחוק תובענות ייצוגיות,
- 10 ולעניין זה חלוקים הצדדים ביניהם מן הקצה אל הקצה; כי ככל שייקבע שאין תחולה לסייג
- 11 שבסעיף 10(3), שרק אז יהיה מקום לבחון, בין יתר התנאים הנקובים בסעיף 8 (א) לחוק
- 12 תובענות, האם התובענה הייצוגית היא הדרך הנכונה והיעילה לאכיפת זכויות העובדים, וייתכן
- 13 שאז, ובהקשר למבחן זה, יתעורר הצורך להשוות בין שתי החלופות הדיוניות שלפנינו, אך כל
- 14 עוד לא נקבע והוכרע שאין תחולה לסייג שבסעיף 10(3), אין כל הצדקה לעכב את הדיון בבקשה
- 15 לאישור, ולא כל שכן לעכב את הבירור בשאלה האם חל במקרה זה, החסם שבסעיף 10(3)
- 16 כטענת האוניברסיטה, אם לאו.
- 17
- 18 22. בהמשך לכך, המשיך הבירור בשאלה זו בבקשה הייצוגית לפני מותב זה, ואף הוסכם בין
- 19 הצדדים כי כל החומר שהוגש בבקשת הצד שבנדון, ייחשב כאילו הוגש בבקשה הייצוגית,
- 20 לרבות, כתבי טענות, מסמכים ופרוטוקולים של הדיון בבקשת הצד שבנדון. הצדדים סיכמו את
- 21 טענותיהם בכתב בסוגיה זו, והכרעתנו בה תינתן במקביל.
- 22
- 23 בהתאמה לאמור לעיל, גם במסגרת בקשת הצד שבנדון, הגיעו הצדדים להסכמה כי החומר
- 24 שהוגש בבקשה הייצוגית, ייחשב כאילו הוגש בבקשת הצד שבנדון, לרבות פרוטוקולים של
- 25 הדיון בבקשה הייצוגית.
- 26
- 27 **עיקרי המחלוקות בבקשת הצד שבנדון**
- 28 23. האם הבקשה שבנדון על הסעדים שהתבקשו במסגרתה, ראוייה להתברר במסגרת בקשת צד
- 29 בסכסוך קיבוצי.
- 30
- 31 24. לגופם של הסעדים שהתבקשו, נחלקו הצדדים ביניהם בשאלה האם יש מקום להורות על
- 32 תחולת פסקי הדין בעניינו של מר נוי טבך, על כלל עוזרי המחקר שהועסקו לפי שעות.
- 33
- 34 בהקשר לכך, טענה האוניברסיטה כי:
- 35



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

- א. פסק הדין בעניין נוי טבך אינו מחייב אותה ובניגוד לעמדת הארגון, אינו מהווה מעשה בי דין ביחס להסכם הקיבוצי נשוא הבקשה במסגרת הליך זה, וכי בכל מקרה, הנסיבות שנדונו בעניין נוי טבך, אינן רלוונטיות לשאר עוזרי המחקר לגביהם הוגשה הבקשה.
- ב. ממילא לנוכח התנהלותו בתקופה שקדמה לחתימת הסכם 2012, הארגון מנוע, במישור הקיבוצי, מלנקוט בהליכים קולקטיביים רטרואקטיביים בסוגיית העסקת עוזרי מחקר שהועסקו בשעות, ובכלל זה לדרוש את החלת פסק הדין בעניין נוי טבך על עוזרי מחקר שעתיים לתקופה שקדמה לשנת 2012.
- ג. כי הסעדים שהתבקשו, אינם מתאימים לבקשת צד בסכסוך קיבוצי.

דיון והכרעה

25. בקשת הצד מטעם הארגון נתמכה בתצהירה של יו"ר הארגון, הגב' מיכל אבן (להלן – הגב' אבן) המשמשת כיו"ר הארגון החל מחודש נובמבר 2009, ואילו תשובת הצד מטעם האוניברסיטה נתמכה בתצהירה של ראש אגף משאבי אנוש באוניברסיטה, הגב' שרה צזנה (להלן – הגב' צזנה). בהמשך לכך, וברשות בית הדין הוגש תצהיר תשובה מטעם הארגון לתשובת הצד מטעם האוניברסיטה באמצעות מר ניצן הדס, יועץ לארגון (להלן – מר הדס) במהלך חלק מתקופות המו"מ שבין הארגון לאוניברסיטה, וכן הותרה הגשת תשובה משלימה מטעם האוניברסיטה, שנתמכה בתצהירה של הגב' צזנה.
- הגב' אבן, הגב' צזנה ומר הדס, נחקרו בחקירות נגדיות ממושכות על תצהיריהם במסגרת הדיונים שהתקיימו לפנינו בבקשת הצד.
- לאחר מכן הגישו הצדדים את סיכומיהם בכתב בבקשת הצד שבנדון, והתיק נקבע לשיבה נוספת להשלמת סיכומים בעל פה, במסגרתה הוסיפו והצדדים והבהירו טענותיהם לרבות בקשר לשאלות שנשאלו על ידי בית הדין.
26. אחר הקדמות אלו, נפנה להלן לדון במחלוקות שבין הצדדים, ותחילה למחלוקת בשאלה האם הבקשה שבנדון, ראויה להתברר כהליך קיבוצי.

האם הבקשה ראויה להתברר בהליך קיבוצי

27. ככלל, הליכים אזרחיים בבית הדין לעבודה מתנהלים באחת משתי חלופות: או בסדר דין של תובענה אינדיוידואלית בסכסוך היחיד, או בסדר דין של הליך קיבוצי.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

- 1 אשר לתביעה אינדיווידואלית, כך, סעיף 24 (א)(1) לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969
2 (להלן- חוק בית הדין), קובע כי לבית הדין האזורי לעבודה סמכות ייחודית לדון "בתובענות בין
3 עובד או חליפו למעסיק או חליפו שעילתן ביחסי עבודה, לרבות השאלה בדבר עצם קיום יחסי
4 עבודה ולמעט תובענה שעילתה בפקודת הנזיקין [נוסח חדש]".
- 5
- 6 ואילו לעניין תביעה בסדר דין קיבוצי, סעיף 24(א)(2) לחוק בית הדין, קובע כי לבית הדין האזורי
7 לעבודה סמכות ייחודית לדון בסכסוך קיבוצי בין מי שיכולים להיות צדדים להסכם קיבוצי
8 מיוחד, היינו "בתובענה בין מי שיכולים להיות צדדים להסכם קיבוצי מיוחד כמשמעותו בחוק
9 ההסכמים הקיבוציים, תשי"ז-1957 (להלן – חוק ההסכמים קיבוציים), בענין קיומו, תחולתו,
10 פירוש, ביצוע או הפרתו של הסכם קיבוצי, או הסדר קיבוצי אחר או בכל ענין אחר הנובע
11 מהם או בענין תחולתו, פירוש, ביצוע או הפרתו של כל דין".
- 12 לציין, כי בתובענה בין מי שיכולים להיות צדדים להסכם קיבוצי כללי, סעיף 25(1) חוק בית
13 הדין לעבודה קובע כי לבית הדין הארצי לעבודה סמכות ייחודית כערכאה ראשונה לדון
14 בסכסוך, היינו "בתובענה בין מי שיכולים להיות צדדים להסכם קיבוצי כללי כמשמעותו בחוק
15 ההסכמים קיבוציים בענין קיומו, תחולתו, פירוש, ביצוע או הפרתו של הסכם קיבוצי, או
16 הסדר קיבוצי אחר או בכל ענין אחר הנובע מהם, או בענין תחולתו, פירוש, ביצוע או הפרתו
17 של כל דין".
- 18
- 19 28. לנוכח ייחודו של ההליך הקיבוצי, נקבעו לו סדרי דין ספציפיים, בתקנות בית הדין לעבודה (סדר
20 הדין בסכסוך קבוצי), תשכ"ט-1969 (להלן – תקנות הסכסוך הקיבוצי), וזאת במובחן מתקנות
21 בית הדין לעבודה (סדרי דין), התשנ"ב-1991, אשר חלות על הליכים אינדיווידואליים בפני בית
22 הדין.
- 23
- 24 תקנה 1 לתקנות הסכסוך הקיבוצי קובעת כי סדר הדין בתובענה על פי סעיף 24(א)(2) לחוק,
25 יהיה לפי תקנות אלה, וכי בתובענה לפי סעיף 25(1) לחוק יחולו תקנות אלה בשינויים
26 המחוייבים.
- 27 ייחודם של סדרי הדין הקיבוציים בא לידי ביטוי בין היתר בכך שסכסוך קיבוצי נפתח בבקשה
28 ולא בכתב תביעה, הבקשה נתמכת ב"תצהיר בג"צי" וחקירת המצהירים היא ברשות בית הדין
29 בלבד, תוך מגמה לייעול ההתדיינות וסיומה בהקדם האפשרי.
- 30 ודוק, תקנה 16 (א) לתקנות הסכסוך הקיבוצי, מכירה באפשרות של צירוף הליכים, היינו צירוף
31 הליך אינדיווידואלי להליך קיבוצי של בקשת צד בסכסוך קיבוצי, כדלקמן:
- 32 "על פי בקשת צד וברשות בית הדין מותר שלהליך לפי סעיף 24(א)(2) או סעיף 25(1) לחוק
33 יצורף, בשלב הדיונים שיורה עליו בית הדין, הליך לפי סעיף 24(א)(1), (א1) או (ב1) לחוק"
- 34
- 35 29. ההלכה באשר להבחנה בין סכסוך קיבוצי לבין סכסוך אינדיווידואלי, גובשה זה מכבר,
36 ועיקריה, יפורטו להלן.
- 37



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

בדב"ע נז/4-68 ארגון סגל המחקר במערכת הבטחון – מדינת ישראל, (פסק הדין מיום 9/4/98), נפסק לעניין זה:

"המחוקק הבחין בין תובענה שבין עובד ומעבידו שעילתה ביחסי עבודה לבין תובענה בסכסוך קיבוצי בין מי שיכולים להיות צדדים להסכם קיבוצי (ר' סעיפים 24(א)(1) ו-25(1) לחוק בית הדין לעבודה, תשכ"ט-1969).

הצדדים בשני סוגי התובענות הם צדדים שונים, עילות התביעה הן שונות, מהות הסעדים היא שונה וסדרי הדין בהם שונים (ר' דב"ע מה/4-12 מדינת-ישראל - ההסתדרות הכללית של העובדים בא"י, פד"ע יז 3, 12-13).

ככלל, הסכסוך הקיבוצי מתייחס לעניינים העולים מהחלק האובליגטורי של הסכם קיבוצי או הוראה נורמטיבית המקנה מעמד לארגון העובדים, אך סכסוך קיבוצי אינו מצבור של סכסוכים אינדיבידואליים. הדברים פורטו בדב"ע שן/4-10, שן/4-11 קרן היסוד - הסתדרות האקדמאים במדעי החברה והרוח ואח', פד"ע כב 111, 118-119, וההלכה סוכמה שם כדלקמן: "בדרך כלל סכסוך שנושאו הוא הוראות נורמטיביות שבהסכם קיבוצי יכול להיות סכסוך קיבוצי, אם יש לארגון העובדים עניין בו, בשים לב לאופיו, להיקפו ולמידת חשיבותו התקדימית, העקרונית והפרשנית של הסכסוך, ואם הוא נוגע לכלל העובדים או שהוא עניינה של קבוצה מבין העובדים".

יש כמובן לראות בחיוב את התייצבותו של ארגון עובדים לשמירה על זכויותיו של עובד במקום העבודה. עם זאת, יש לשאול את השאלה האם התייצבות זו צריכה להיות בדרך של סיוע ותמיכה בתביעה האינדיבידואלית של העובד או שהיא ניתנת להיעשות בדרך של ניהול "סכסוך קיבוצי" נגד המעביד.

ככל שלארגון העובדים יש זכות על-פי ההוראה הנורמטיבית שבהסכם הקיבוצי, ברור שהוא יכול לנהל "סכסוך קיבוצי" בעניין קיומה או הפרתה של אותה זכות, וניתן לו מעמד לשם כך. ככל שאין לו זכות כאמור, אך יש לארגון העובדים השקפה בנושא מסוים או עמדה בסכסוך מסוים, תעלה שאלת חשיבותו של הסכסוך והשאלה העקרונית בו, הכל כמפורט בדב"ע שן/4-10, שן/4-11 המצוטט בפסקה 19 לעיל."

[ראה גם: דב"ע שן/4-10 קרן היסוד, המגבית המאוחדת לישראל - הסתדרות האקדמאים

במדעי החברה והרוח, פד"ע כב 111; דב"ע מח/2-4 הסתדרות המהנדסים - כור תעשיות

בע"מ, פד"ע יט 275].

עוד נפסק כי:

"(ב) האבחנה בין השניים יורדת לשורשו של משפט העבודה והחשובה היא ליחסי עבודה (דב"ע לה/4-4, [11], בע' 288- מול האותיות ו-ז). אין זה עניין פרוצדורלי גרידא. הליכה בדרך שאינה מיועדת לעניין, יכול וגם תפגע בזכויות הפרט עקב מגבלות המוטלות על ראיות וטענות לתחום הנורמטיבי, אשר אינן מוטלות עת פועלים בתחום האובליגטורי - בתחום שבין הצדדים ליחסי העבודה הקיבוציים; ג) בין הקצוות, התשובה היא פועל יוצא של נתונים שונים, והם, בראש ובראשונה - מקור הזכות שהיא נשוא ההליך, מהותה של אותה זכות ו"הסעד" שלו עותרים מבית-הדין".

[ראה" דב"ע מה/4-12 מדינת ישראל - ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ-ישראל, פ"ד

יז, עמ' 3].

30. אשר לענייננו, הארגון והאוניברסיטה הינם שני צדדים "שיכולים להיות צדדים להסכם קיבוצי מיוחד"; השאלות המתעוררות בבקשת הצד מתייחסות ל"ענין קיומו, תחולתו, פירושו, ביצועו או הפרתו של הסכם קיבוצי" ו- "או בכל ענין אחר הנובע מהם", וכך גם חלק מהסעדים המבוקשים בבקשת הצד, עניינם בפרשנות הזכויות הנורמטיביות של העובדים המעוגנות בהסכמים הקיבוציים נשוא הדיון, ואף במימוש זכויותיו של ארגון העובדים עצמו, במישור יחסי העבודה הקיבוציים.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

1

2

3

4

31. אשר לסעדים שהתבקשו :

5

6

7

8

9

10

11 **בסעיפים א' עד ד' לבקשת הצד**, התבקשו סעדים בעניין חיוב האוניברסיטה למסור לארגון

12

13

14

15

16

17

18 **בסעיפים ה' עד ז' לבקשת הצד**, התבקשו סעדים בעניין חישוב **ותשלום בפועל** של הזכויות

19

20

21

22

23 32. הנה כי כן, הבעיה בענייננו אינה טמונה בכך **שבקשת הצד** איננה ראויה להתברר כלל בדרך של

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

34. משזו קביעתנו, נפנה להלן לדון במחלוקות שבין הצדדים, בכל הנוגע לסעיפים קטנים א' עד ז' לבקשת הצד, שעניינם בהחלת פסיקתם של בית הדין האזורי ובית הדין הארצי בעניין ניקולאי נוי טבך, על עוזרי המחקר השעתיים שהועסקו על ידי האוניברסיטה בתקופה שקדמה לשנת 2012.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

תחולת פסק הדין בעניין מר נוי טבך, על עוזרי המחקר השעתיים בתקופה שקדמה לשנת 2012.

35. את טיעוניה כנגד היענות לסעדים שהתבקשו לעניין החלת פסקי הדין בעניינו של מר נוי טבך על כלל עוזרי המחקר, מבססת האוניברסיטה כאמור על שני טעמים עיקריים:

האחד - שפסק הדין בעניין נוי טבך אינו מחייב אותה ובניגוד לעמדת הארגון, פסק הדין בעניין נוי טבך, אינו מהווה מעשה בי דין ביחס להסכם הקיבוצי שבנדון, וכי בכל מקרה, הנסיבות שדונו בעניין נוי טבך, אינן רלוונטיות לשאר עוזרי המחקר לגביהם התבקשה ההצהרה.

והשני - שבמישור הקיבוצי ונוכח התנהלותו בתקופה שקדמה לחתימת הסכם 2012, הארגון מנוע, מלנקוט הליכים קולקטיביים רטרואקטיביים בסוגיית העסקת עוזרי מחקר שהועסקו בשעות, ובכלל זה לדרוש את החלת פסק הדין בעניין נוי טבך על עוזרי מחקר שעתיים לתקופה שקדמה לשנת 2012.

36. בטרם נדרש לטענות הצדדים, זה בכה וזה בכה, בעניינים כאמור, מן הראוי לעמוד תחילה ביתר פירוט והרחבה, על השאלות שעמדו לדיון בעניין נוי טבך ועל קביעותיהם של בית הדין האזורי, ובית הדין הארצי באותו עניין.

פסק דינו של בית הדין האזורי

37. אשר למחלוקת שהונחה לפניו, הבהיר בית הדין האזורי כי "עניינה של תובענה זו בשאלה - האם חל על התובע הסכם קיבוצי, מיום 20.7.2000, (הכוונה להסכם 2000 נשוא דיונו - א.ר.ק.) בדבר תנאי השכר של חברי הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת חיפה (להלן: ההסכם הקיבוצי), כטענתו, אם לא".

ודוק, בית הדין הדגיש באותו מקרה כי העובדות הרלבנטיות, ברובן, אינן שנויות במחלוקת, ועיקרן, כעולה מפסק דינו של בית הדין האזורי:

א. מר נוי טבך הועסק באוניברסיטה כעוזר מחקר, מיום 1/6/05 ועד פיטוריו ביום 10/8/08. בעיקרה של התקופה הנ"ל, למעט בשנה האחרונה, היה מר נוי טבך סטודנט לתואר שני באוניברסיטה. הוא הועסק תחת פיקוחו של ד"ר אריה פרליגר, במרכז לחקר הביטחון הלאומי, ועבודתו כללה ביצוע של מטלות אקדמיות באופיין (איסוף חומרים אקדמיים, איסוף נתונים לצורך בניית מאגרי מידע וכד'), במסגרת פרויקטים מחקריים בתחום הטרור. המחקר הנ"ל התנהל על בסיס תקציבי מחקר, שאינם חלק מתקציבה הרגיל של האוניברסיטה.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

- ב. במשך כל תקופת העסקתו קיבל מר נוי טבך את שכרו לפי שעות, בהתאם לשעות עבודתו בפועל, אשר השתנו מחודש לחודש, כאשר במהלך התקופה אף היו חודשים בהם לא עבד כלל, במשך כל החודש. כך גם שאר העובדים שהועסקו בתקופה הרלבנטית במחקר במרכז לחקר הבטחון הלאומי, הנ"ל, הועסקו כעובדים ארעיים לפי שעות.
- ג. בהתאם לפרקטיקה שנהגה באוניברסיטה משך שנים רבות, כל חוקר שקל כיצד להעסיק את עוזרי המחקר שלו - האם "במינוי אקדמי" או כ"עובד ארעי לפי שעות", החליטה שהושפעה מכמה גורמים, בהתאם לצרכי המחקר, ובכפוף להנחיות אגף משאבי אנוש ורשות המחקר באוניברסיטה, הגם שבשום מקום בהסכם 2000, אין הגדרה של "עוזר מחקר" ואין אבחנה בין העסקת "עוזר מחקר על פי מינוי אקדמי", לבין העסקת "עוזר מחקר לפי שעות".
- האבחנה האמורה מופיעה רק בהנחיות פנימיות, לעניין ניהול תקציבי מחקר, הכוללות גם הנחיות בדבר העסקת "עוזרי מחקר", אותם ניתן להעסיק - לפי הכתוב שם - בשלושה אופנים, שהם: "שכר לפי שעה", "שכר גלובלי" או "שכר לפי מינוי".
38. לעמדת מר נוי טבך באותו מקרה, מעצם העובדה שהועסק כעוזר מחקר (עובדה שלא היתה במחלוקת באותו מקרה - א.ר.ק.), ללא כל הסכם אישי, היה צריך להחיל עליו את הוראות ההסכם הקיבוצי.
- מנגד, האוניברסיטה טענה כי, הצדדים ליחסי העבודה קיבוציים נתנו דעתם לסוגיה זו, ולאחר דיונים שהתנהלו, בין השאר, בעניין זה, נחתם, ביום 21.3.07, סיכום דיונים, בין הנהלת האוניברסיטה לבין ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטה, ובו מצויות גם הסכמות לעניין האפשרות של העסקת עוזרי מחקר "לפי שעות". לסיכום הדיונים צורף מסמך הבנות, מאותו מועד שכאמור נקבע בו, כי:
- "סיכום הדיונים המצ"ב מהווה מסמך עקרונות בלבד.
- יודגש, כי הנוסח שיחייב את הצדדים באופן משפטי יהיה ההסכם הקיבוצי החדש (להלן: ההסכם), שייחתם לאור עקרונות אלה תוך מספר ימים..... למען הסר ספק אם הצדדים לא יגיעו לידי הסכם עד סוף תשס"ז, סיכום הדיונים בטל והמצב חוזר לקדמותו ערב חתימת מכתב זה"
- על כן, טענה האוניברסיטה כי היא פעלה על-פי סיכום הדיונים עד 30.9.08, שכן ביום 14.12.08, נחתם הסכם קיבוצי חדש בין המוסדות להשכלה גבוהה בישראל, לרבות האוניברסיטה, לבין ארגוני הסגל האקדמי הזוטר במוסדות להשכלה גבוהה בישראל, אשר קבע תנאי העסקה חדשים, רטרואקטיבית מיום 1.10.08 (זאת, הגם שיחסי הצדדים בעניין נוי טבך הסתיימו לפני תחילתו), וכפי שקבע בית הדין האזורי הוא: "לא נגע כלל בנושא 'עוזרי מחקר'. בנספח להסכם החדש, שיוחד לאוניברסיטה, נכתב במפורש [בסעיף א', שם]:
- "... האוניברסיטה הודיעה כי עד לחתימה מלאה של ההסכם הארצי היא תפעל לפי ההסכם הקיבוצי שהיה ערב החתימה על סיכום הדברים בין אוניברסיטת חיפה לארגון הסגל הזוטר מתאריך ה-21 למרץ 2007 (להלן הסכם 2000), ויישארו בתוקפם כל ההסכמות וההסדרים הנוספים בין הצדדים, למעט סיכום הדברים מתאריך ה-21 למרץ 2007. ..."



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

- 1 טענתה המרכזית של האוניברסיטה באותו הליך היתה שהיא סוברנית להחליט, על פי שיקולים
- 2 אקדמיים ותקציביים רלבנטיים, למי מבין עובדיה יוענק מינוי אקדמי, שמכוחו ישתייך לסגל
- 3 האקדמי של האוניברסיטה ויחול עליו ההסכם הקיבוצי, ובהתאם לכך - מאחר שאין חולק, כי
- 4 לתובע לא היה "מינוי אקדמי", אזי, ניתן היה להעסיקו "כעובד ארעי לפי שעות", למרות שלא
- 5 היה חולק שתפקד כעוזר מחקר.
- 6
- 7 39. בית הדין האזורי דחה כאמור את טענותיה של האוניברסיטה וקבע שהסכם 2000 חל על מר נוי
- 8 טבך. בהקשר לכך, קבע בית הדין האזורי כי דומה שאוניברסיטה, מערבת בין "שיקולים
- 9 אקדמיים" לבין "שיקולים תקציביים", ואין השניים זהים. אין חולק, על החופש האקדמי
- 10 המוקנה לאוניברסיטה, בהתאם להוראותיו של סעיף 15 לחוק המועצה להשכלה גבוהה,
- 11 תשי"ח-1951 (להלן: חוק המל"ג), אך הוא אינו מקנה לאוניברסיטה חירות להבחין באופן
- 12 תשלום שכרם ותנאי עבודתם של עוזרי מחקר שונים אצלה, אשר תנאי העסקתם הוסכמו
- 13 בהסכם 2000, אם אבחנה שכזו לא מופיעה בהוראות ההסכם הקיבוצי עצמו או בנספחיו. בית
- 14 הדין הפנה לכך שהאבחנה המופיעה בנהלי האוניברסיטה בין אופני העסקת עוזרי המחקר - לפי
- 15 שעה, לפי שכר גלובלי או לפי מינוי - אינה מוצאת את ביטויה בהסכם הקיבוצי, שכן הסכם
- 16 2000 מבחין רק בין "עוזרי הוראה", שסדרי העסקתם בנספח 1 של ההסכם הקיבוצי, לבין
- 17 "עוזרי מחקר", אשר בעניין סדרי העסקתם עוסקים נספחי 2 של ההסכם הקיבוצי; כאשר נספח
- 18 2א' עניינו - "סדרי העסקה של עוזרי-מחקר בתקציב הרגיל", ואילו נספח 2ב' עניינו - "סדרי
- 19 העסקה של עוזרי-מחקר בתקציבי מחקר ותקציבים ממומנים.
- 20 עוד נקבע כי העובדה, שהכישורים, הליכי המינוי והתפקידים של עוזרי המחקר נקבעים ע"י
- 21 הגופים האקדמיים של האוניברסיטה, ועל פי שיקול דעתם, בלבד, כאמור בפתיח של כל אחד
- 22 מהנספחים הנ"ל של ההסכם הקיבוצי - אינה כוללת בחובה את האבחנה שהאוניברסיטה
- 23 מבקשת להוסיף, בדיעבד, לפיה - מי שלא מקבל "מינוי אקדמי" כעוזר מחקר, איננו בגדר "עוזר
- 24 מחקר" לצורך ההסכם הקיבוצי.
- 25 בית הדין הוסיף כי על מנת שאבחנה כזו תתקבל, היה עליה להירשם באלה המילים בהסכם
- 26 הקיבוצי, וכזאת אין בהסכם האמור; נהפוך הוא - לפי נוסח נספחי 2 של ההסכם הקיבוצי עולה,
- 27 כי מיום חתימתו אין להעסיק עוזרי מחקר אלא בהתאם למינוי ולפי שכר הנגזר ממשכורתו
- 28 המשולבת של אסיסטנט ברמה א'.
- 29
- 30 אי לכך קבע בית הדין כי היה על האוניברסיטה להתאים את נהליה למוסכם בהסכם הקיבוצי
- 31 ולהנחות את עורכי המחקר להעסיק "עוזרי מחקר" רק בהתאם למוסכם בו. ככל שעורך מחקר
- 32 היה מעוניין בהעסקה בהיקף שעות קטן, היה עליו להסכים עם אותו עוזר מחקר על חלקיות
- 33 משרה מתאימה, בהתחשב בקביעה בהסכם הקיבוצי באשר להיקף משרה מלאה של עוזר מחקר
- 34 (18 שעות שבועיות).
- 35



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

40. עוד קבע בית הדין, כי מעצם העובדה, שהתנהלו משאים ומתנים שונים בין האוניברסיטה לבין הארגון, בנושא האבחנה בין העסקת עוזרי מחקר "לפי מינוי" להעסקת עוזרי מחקר "לפי שעות", אין להסיק אלא זאת "שכל עוד לא נחתם הסכם קיבוצי נוסף, או הסדר קיבוצי אחר, המבחין בין השניים - מפורשות - אזי, חלות על כל מי שממלא מטלה של עוזר מחקר הוראות ההסכם הקיבוצי, בהן אין הבדל, מסוג זה, בין עוזרי המחקר השונים.
- ראינו, כי כאשר מקור המימון רלבנטי לתנאי ההעסקה, אזי, הדברים רשומים במפורש בנספחים השונים של ההסכם הקיבוצי, והדבר בא לידי ביטוי גם בהבדלים בזכויות המוענקות לאותם עוזרי מחקר [ראו: סעיפי 2, על הסעיפים הקטנים בכל אחד מהם, בנספחי 2 הנ"ל]; לא כך הדבר כאשר להעסקה לפי כתב מינוי אקדמי לעומת העסקה לפי שעות, אבחנה שלא מוצאת ביטוי בהסכם הקיבוצי.
- על מנת שיהיה הבדל בתנאי ההעסקה, בין עוזר מחקר שקיבל "מינוי אקדמי", ככזה, לבין "עוזר מחקר" ללא מינוי - אותו מבקשים להעסיק רק לפי שכר שעה ובמנותק מתנאי ההסכם הקיבוצי - היינו אמורים למצוא בהסכם הקיבוצי עצמו, הוראה מפורשת, האומרת, כי הוא יחול רק על עוזרי מחקר אשר קיבלו כתב מינוי אקדמי, לפי שיקול דעת האוניברסיטה, וכן קיומה של אפשרות העסקה אחרת, היינו - לפי שעות, ומה התמורה במקרה כזה. כאשר אין אבחנה שכזו בהוראות ההסכם הקיבוצי, וכאשר אין חולק, כי התובע מונה, למעשה, כעוזר מחקר במסגרת עבודתו במרכז לחקר הביטחון הלאומי באוניברסיטה - המסקנה המתבקשת היא, כי היה צריך להחיל עליו את הוראות ההסכם הקיבוצי, בהתאם לנספח הרלבנטי לתקציב מכוחו הועסק".
41. בית הדין הוסיף וקבע באותו מקרה, כי מסקנה זו לא משתנה גם אם הצדדים ליחסי העבודה הקיבוציים הכירו, מאוחר יותר, בחיוניות של מתן אפשרות להעסקת עוזרי מחקר בהיקף משתנה כאמור בסעיפים 37-39 לסיכום הדיונים, שכן לתנאי העסקתם של כל עוזרי המחקר מתייחסים סעיפים 19-28 של סיכום הדיונים ואין ללמוד מהם, כי בהעסקה של עוזר מחקר "לפי שעות" יש בסיס שכר אחר מהמפורט בטבלאות ות"ת.
42. מכל מקום וביחס לתחולתו של "סיכום הדיונים", קבע בית הדין, כדלקמן:
- "גם אם נקבל, שהאוניברסיטה נהגה בקשר לעובדי מחקר לפי סיכום הדיונים, מיום חתימתו - 21.3.07 - ועד ההצהרה על ביטולו, ביום 30.9.08, וחזרה להסכם הקיבוצי שהיה ערב חתימתו, היינו, "הסכם 2000", כפי שהוגדר בנספח להסכם הקיבוצי החדש, משנת 2008 - קרי, ההסכם הקיבוצי נשוא פסק-דין זה - יש לזכור, כי התובע החל להיות מועסק כעוזר מחקר קודם להסכמות שהושגו בסיכום הדיונים. במועד תחילת העסקתו של התובע כעוזר מחקר באוניברסיטה - 1.6.05 - כבר היה בתוקף ההסכם הקיבוצי, אשר לא מאפשר העסקת עוזר מחקר "כעובד ארעי לפי שעות", אלא, רק בהתאם לאמור בנספחי 2 שלו - המתחשבים במקור התקציבי של מי שמתמנה כעוזר מחקר, בהתאם לשיקולים אקדמיים...
- לטעמנו, שגתה האוניברסיטה כאשר הנחתה את חוקריה, כי הם רשאים להעסיק "עוזרי מחקר" באופן השונה מהמוסכם בהסכם הקיבוצי, החל מיום חתימתו ואילך. גם אם נקבל



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

- 1 שהיתה הסכמה עם הארגון היציג של עוזרי המחקר, המהווים חלק מהסגל האקדמי הזוטרי,
2 להתקשר עם סטודנטים לתואר שני כעוזרי מחקר "לפי שעות", החל ממועד סיכום הדיונים
3 - 21.3.07 - הנה, העסקת התובע החלה קודם לכן. על כן, היו אמורים לנהוג עמו לפי הוראות
4 ההסכם הקיבוצי ולא אחרת. אין בסיכום הדיונים הסכמה לשנות - בדיעבד - את אופן
5 ההתקשרות עם מי שההסכם הקיבוצי צריך לחול עליו. לכן, גם בהנחה שסיכום הדיונים
6 אפשר לאוניברסיטה, בחלון זמן מוגדר, להתקשר עם מאן שהוא בהסכם להעסקתו כעוזר
7 מחקר בהעסקה לפי שעות, עדיין, אין משמעות הדבר ששכר השעה של אותו עוזר מחקר אמור
8 להיות שונה מהנגזרת של שכר השעה לפי המוסכם בהסכם הקיבוצי בדבר משכורתם של
9 עוזרי המחקר, בהתאמה לאחוזים משכרו של אסיסטנט רמה א', בשיעור המוסכם שם. על
10 אחת כמה וכמה, אין משמעות הדבר, שמי שהיו אמורים לנהוג עמו לפי ההסכם הקיבוצי,
11 ולהעסיקו כעובד מחקר בהיקף משרה כמוסכם שם, כמו התובע, ניתן לשנות את תנאי
12 העסקתו, תוך כדי העסקתו. מכאן, שגם מטעם זה לא ניתן לקבל שהאוניברסיטה לא החילה
13 על התובע את הוראות ההסכם הקיבוצי".
- 14
- 15 43. לאור כל האמור, סיכם בית הדין האזורי וקבע כי:
- 16 "אשר על כן - מסקנתנו היא, כי ההסכם הקיבוצי חל על התובע מהרגע בו החל להיות מועסק
17 כעוזר מחקר והאבחנה היחידה שניתן היה לעשות, בקשר לתשלום שכרו וזכויותיו הכספיות,
18 נבעה מהשאלה, האם הועסק מכוח התקציב הרגיל, אם לאו. בשאלה אחרונה זו קיבלנו את
19 עמדת האוניברסיטה, כי העסקת התובע כעוזר מחקר היתה שלא מתקציבה הרגיל, ועל כן -
20 אנו קובעים, כי היה צריך להחיל על התובע את הוראות נספח 2ב' של ההסכם הקיבוצי, ולא
21 את הוראות נספח 2א', כפי שתבע".
- 22
- 23 מכאן ואילך פנה בית הדין האזורי לבחינת הזכויות הכספיות המגיעות למר נוי טבך באופן
24 ספציפי לאור קביעתו כי יש להחיל עליו את הוראות נספח 2ב' של ההסכם הקיבוצי, ולא את
25 הוראות נספח 2א', כטענתו.
- 26
- 27 פסק דינו של בית הדין הארצי
- 28 44. כאמור, על פסק דינו של הבית הדין האזורי ערערו שני הצדדים. מר נוי טבך ערער על כך שבית
29 הדין האזורי החיל עליו במסגרת פסק דינו את נספח 2ב' להסכם הקיבוצי, במקום את נספח
30 2א', ואילו האוניברסיטה ערערה על עצם החלת ההסכם הקיבוצי על מר נוי טבך ועל כך שכפועל
31 יוצא מכך חויבה לשלם לו זכויות שונות.
- 32
- 33 45. בית הדין הארצי, דחה כאמור את שני הערעורים בקבעו כי "פסק הדין של בית הדין האזורי
34 מנוקם היטב בעובדות ומבוסס במסקנותיו המשפטיות ולא נמצא טעם המצדיק את
35 התערבותנו בו".
36



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

- 1 אשר לערעורה של האוניברסיטה בסוגיה הרלוונטית לענייננו, היינו תחולת ההסכם הקיבוצי על
- 2 מר נוי טבך, דחה בית הדין מכל וכל את טענות האוניברסיטה, ומפאת חשיבותם, נביא להלן
- 3 את דבריו במלואם, כדלקמן:
- 4 **44. האוניברסיטה טוענת בפנינו שורה של טענות, בין היתר, כי ההסכם הקיבוצי מקנה לה**
- 5 **סמכות בלעדית לקבוע את אופן המינוי ואת תפקידם של עוזרי מחקר וכי הוראה זו**
- 6 **בהסכם הקיבוצי אף מתיישבת עם הוראת סעיף 15 לחוק המל"ג. כמו כן, טענותיה של**
- 7 **האוניברסיטה מכוונות כנגד פרשנותו של בית הדין האזורי לפיה בהסכם הקיבוצי כלול**
- 8 **הסדר הקובע שלא יועסקו עוזרי מחקר אלא בהתאם להסכם הקיבוצי, ואשר אינה**
- 9 **מתיישבת לטענתה עם נוסח ההוראה שבהסכם הקיבוצי. נוסף על כך, מבקשת**
- 10 **האוניברסיטה לבצע הבחנה בין עוזרי מחקר המקבלים כתב מינוי, אשר עליהם חל**
- 11 **ההסכם הקיבוצי, לבין עוזרי מחקר שהינם עובדים ארעיים לפי שעות, אשר אינם נמנים**
- 12 **על הסגל האקדמי באוניברסיטה שכן הם אינם מקבלים כתב מינוי למילוי תפקיד**
- 13 **אקדמי, ולפיכך ההסכם הקיבוצי אינו חל עליהם.**
- 14 **45. לאחר שעיינו בכלל החומר שבתיק ובפסק הדין של בית הדין האזורי לא מצאנו מקום**
- 15 **להתערב בקביעותיו של בית הדין האזורי ושוכנענו כי דין טענותיה של האוניברסיטה**
- 16 **להידחות. זאת, משלא עולה מטענות אלו טעם משפטי להתערב בקביעותיו של בית הדין**
- 17 **האזורי.**
- 18 **46. בית הדין האזורי שמע את העדויות, התרשם מהן באופן בלתי אמצעי וניתח בפירוט את**
- 19 **העדויות ואת התרשמותו מהעדים. בית הדין האזורי הגיע למסקנה כי הוראות ההסכם**
- 20 **הקיבוצי חלות בענייננו של מר טבך וקבע כי עצם העובדה שחוק המל"ג מקנה למוסדות**
- 21 **אקדמיים חירויות שונות, בין היתר, חופש מוחלט בניהול תקציביהם ובבחירת תחומי**
- 22 **ההוראה והמחקר, אין בה כדי להקנות למוסדות אלו חירות להבחין באופן תשלום שכרם**
- 23 **ויתר תנאי העסקתם של עוזרי המחקר. כמו כן, קבע בית הדין האזורי כי ההבחנה**
- 24 **המופיעה בנהלי האוניברסיטה בין אופני העסקת עוזרי המחקר – לפי שעה או לפי מינוי**
- 25 **– אינה באה לידי ביטוי בהסכם הקיבוצי.**
- 26 **47. עיון בהסכם הקיבוצי ובנספחים שלו מעלה כי הסכם זה מבחין בין שני סוגי עובדים –**
- 27 **עוזרי הוראה ועוזרי מחקר – ובין שני סוגי עוזרי מחקר בלבד – עוזרי מחקר המועסקים**
- 28 **בתקציבה הרגיל של האוניברסיטה ועוזרי מחקר המועסקים בתקציב מחקר ותקציבים**
- 29 **ממומנים. יחד עם זאת, בהסכם הקיבוצי אין כל התייחסות לאפשרות כי הסכם קיבוצי**
- 30 **זה יחול אך ורק על עוזרי מחקר אשר קיבלו כתב מינוי אקדמי ואף לא מצוינת האפשרות**
- 31 **להעסיק עוזרי מחקר לפי שעות. כלומר, ההבחנה בין עוזרי מחקר המקבלים כתב מינוי**
- 32 **לבין עוזרי מחקר אשר אינם מקבלים כתב מינוי והעובדים לפי שעות, אותה מבקשת**
- 33 **האוניברסיטה לבצע, אינה באה לידי ביטוי בהסכם הקיבוצי.**
- 34 **48. הבחנה זו באה לידי ביטוי אך ורק ב"נוהל העסקה ארעית" של האוניברסיטה שהינו**
- 35 **בתוקף מיום 2.3.2004, דהיינו לאחר מועד החתימה על ההסכם הקיבוצי, ובמסמך "דף**
- 36 **מידע – תכנון וניהול תקציבי מחקר".**
- 37 **49. במסגרת "דף מידע – תכנון וניהול תקציבי מחקר" נקבע כי:**



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

- 1 "ניתן להעסיק עוזר מחקר בשלושה אופנים:
- 2 1.1 שכר לפי שעה: ... החוקר יכול לבקש להעסיק את עוזרי מחקר שעבודתם בפועל
- 3 מתבצעת בין כותלי האוניברסיטה, ע"י כרטיס נוכחות ממוכנת (הדפסת שעון נוכחות
- 4 מגנטי)...
- 5 1.2 שכר גלובלי: ... החוקר יכול לבחור לשלם לעוזר מחקר סכום גלובלי בעד עבודתו.
- 6 צורת העסקה זו מתאימה בין היתר לעבודות חד פעמיות. הסכום נתון לשיקולו של
- 7 החוקר ...
- 8 1.3 שכר לפי מינוי: ... החוקר יכול לבחור להעסיק את עוזר המחקר לפי מינוי. פירוש
- 9 הדבר העסקת עוזר מחקר לפי סכום קבוע ולתקופה קבועה מראש ... (ההדגשה במקור
- 10 –1.1.1)"
- 11 50. מסמך זה קובע כי ניתן להעסיק עוזרי מחקר בשלושה אופנים שהם "שכר לפי שעה",
- 12 "שכר גלובלי" או "שכר לפי מינוי". יחד עם זאת, מסמך זה מהווה למעשה נוהל פנימי
- 13 של האוניברסיטה ואין הוא מהווה חוק, הסכם קיבוצי או הסכם אחר כי אם הוראה חד
- 14 צדדית של רשות המחקר באוניברסיטת חיפה, המחייב את אלה שאליו הוא ממוען, לפעול
- 15 על פיו. יחד עם זאת, ומעבר לעובדה כי על גבי נוהל זה לא מופיע תאריך תחולה ולפיכך
- 16 יתכן ומסמך זה נכתב בטרם נחתם ההסכם הקיבוצי, מבחינה משפטית משקלו של מסמך
- 17 זה ביחס למסמכים משפטיים אחרים כדוגמת חוקים, תקנות, הסכמים קיבוציים
- 18 והסכמים הינו נמוך, ולכן אין הוא יכול לגבור על ההסכם הקיבוצי.
- 19 51. האוניברסיטה, במסגרת ערעורה, טוענת כי פסק דינו של בית הדין האזורי פוגע, בין
- 20 היתר, בעצמאותה האקדמית, ביכולתה לנהל את צרכיה האקדמיים במסגרת תקציבי
- 21 המחקר הנתונים, ובהישגיה האקדמיים. כמו כן, היא טוענת כי בית הדין האזורי התעלם
- 22 מטענתה כי ההסכם הקיבוצי מקנה לגופים האקדמיים באוניברסיטה את הסמכות
- 23 הבלעדית לקבוע מהו תפקידם של "עוזרי מחקר במינוי אקדמי" ובהתאם לכך גם מי
- 24 יועסק בתפקיד זה וייהנה מהזכויות המוקנות על פי ההסכם הקיבוצי. בעניין זה,
- 25 מסתמכת האוניברסיטה על סעיף 15 לחוק המל"ג אשר זו לשונו:
- 26 "מוסד מוכר הוא בן חורין לכלכל את ענייניו האקדמיים והמינהליים, במסגרת
- 27 תקציבו, כטוב בעיניו. בסעיף זה, 'עניינים אקדמיים ומינהליים' – לרבות קביעת
- 28 תכניות מחקר והוראה, מינוי רשויות המוסד, מינוי מורים והעלאתם בדרגה, קביעת
- 29 שיטת הוראה ולימוד, וכל פעולה מדעית, חינוכית או משקית אחרת".
- 30 בלשונה של הוראה זו ואף מתכליתה, לא ניתן למצוא אינדיקציה כלשהי לכך
- 31 שהאוניברסיטה מוסמכת לקבוע לחלק מעובדיה תנאי עבודה שהינם שונים מהמוסכם
- 32 בהסכם הקיבוצי, לרבות תמורה שונה בגין עבודתם. זאת, כפי שסעיף חוק זה אף אינו
- 33 פוטר את האוניברסיטה מתחולתם של עקרונות היסוד המחייבים, בין היתר, שוויון,
- 34 הימנעות מהפליה, תום לב והגינות.
- 35 "'החופש האקדמי" נתון למוסד של מדע, והוא החופש "לכלכל ענייניו האקדמיים
- 36 והמינהליים..... כטוב בעיניו", וענייניו האקדמיים והמינהליים כוללים "קביעת
- 37 תכנית מחקר והוראה, מינוי רשויות המוסד, מינוי מורים והעלאתם בדרגה, קביעת



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

- 1 שיטת הוראה ולימוד, וכל פעולה מדעית. חינוכית או משקית אחרת" (סעיף 15 לחוק
2 המועצה להשכלה גבוהה, תשי"ח-1958). קביעת תכנית המחקר וההוראה היא,
3 על-כן, רשות היחיד של המוסד, וכן נקיטת כל פעולה מדעית וחינוכית אחרת - ומי
4 שמתיימר להטיל על המוסד סנקציה כל שהיא בשל קביעת תכנית מחקר או הוראה
5 זו או אחרת או בשל נקיטת פעולה מדעית או חינוכית פלונית, פוגע בחופש
6 האקדמי...
7 ... סעיף 15 לחוק המועצה להשכלה גבוהה אינו מחדש חוק חדש ויוצר חופש אקדמי
8 שלא היה קיים גם קודם לכן, אלא הוא מביא, לגבי המוסדות שהוא דן בהם, את
9 אותו העקרון הקונסטיטוציוני שאמרתי לידי ביטוי חקיקתי."
- 10 53. יחד עם זאת, אין בסעיף חוק זה כדי להעניק למוסדות האקדמיים חסינות מפני בקורת
11 שיפוטית, ומוסדות אלו, כמו כל גוף ציבורי, כפופים לביקורת שיפוטית של בג"צ, של בתי
12 המשפט המינהליים ובענייני עבודה - של בתי הדין לעבודה. החופש האקדמי הקיים
13 למוסדות האקדמיים, ובכלל זה לאוניברסיטה, אין משמעותו הענקת יד חופשית לפעול
14 כאוות נפשם, שלא בהתאם לחוק או לנורמות המחייבות.
- 15 54. אשר על כן, ולאור כל האמור לעיל, שוכנענו כי דין ערעור האוניברסיטה להידחות; כי על
16 מר טבך חל ההסכם הקיבוצי ממועד בו החל להיות מועסק כעוזר מחקר; וכי אין לנהלים
17 הפנימיים בהם מבקשת האוניברסיטה להתלות כל נפקות בהקשר זה.
- 18 55. לסיום פרק זה יודגש כי לאור העובדה שהסכם 2008 נחתם ביום 14.12.2008 ושיחסייהם
19 של מר טבך ושל אוניברסיטת חיפה הסתיימו עוד טרם לכן, ביום 10.8.2008, הרי שהסכם
20 2008 אינו חל על יחסי הצדדים במקרה שלפנינו. כמו כן, יודגש כי משהסכם 2008 כלל
21 לא נוגע בסוגיית תנאי העסקתם של עוזרי המחקר באוניברסיטת חיפה, הרי שלפסק
22 הדין בתיק שלפנינו אין כל נפקות לעניין הסכם זה".
- 23
- 24 46. עד כאן פסקי הדין שניתנו בעניינו של מר נוי טבך, ואחר הבהרות אלו נפנה להלן לדון בטענותיה
25 של האוניברסיטה כנגד החלטת פסק הדין על עוזרי המחקר השעתיים, ותחילה לטענת
26 האוניברסיטה כי פסק הדין בעניינו של מר נוי טבך, אינו מחייב אותה, ואינו מהווה מעשה בי
27 דין בהתדיינות בינה לבין הארגון.
- 28
- 29 **האם פסק דין נוי טבך מחייב את האוניברסיטה מכח מעשה בי דין**
- 30
- 31 47. לטענת האוניברסיטה, בפסק הדין בעניין מר נוי טבך, קבע בית הדין הארצי, כי העובדה שלמר
32 נוי טבך, עוזר מחקר שהועסק לפי שעות, לא ניתן כתב מינוי על ידי האוניברסיטה, לא שוללת
33 לכשעצמה את זכאותו לזכויות המוקנות לעוזרי מחקר מכוח הסכם 2000.
- 34 לדבריה, תביעתו של מר נוי טבך הייתה תביעה אישית, וככזו הוגבל הדיון בה, לנסיבות
35 העובדתיות הרלוונטיות לעניינו של מר נוי טבך בלבד ולשנות עבודתו כעוזר מחקר (בין השנים
36 2005-2008) בלבד. כפועל יוצא מכך, לא נדון במסגרת אותה תביעה הסכם 2012, על המשא
37 ומתן שקדם לו.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

- 1 מוסיפה האוניברסיטה וטוענת, כי מדובר היה בתביעה אישית, אשר ככזו, ההכרעה בה
- 2 רלוונטית לעניינו של מר נוי טבך בלבד; וכי החלת הסכם 2000 על מר נוי טבך התבססה על כך
- 3 שהוכח כי מר נוי טבך הועסק במקצועות או בתפקידים הכלולים בהסכם, וכי מאפייני העסקתו
- 4 של מר נוי טבך הכניסו אותו לגדר "עוזר מחקר" במובנו של סוג זה של עובדים בהסכם 2000;
- 5 וכי מדובר בסוגיה עובדתית, שהוכרעה על סמך ראיות שהוצגו לבית הדין לגבי משך העסקתו
- 6 ויציבות היקפה, טיב המשימות שהוטלו עליו, מהותיותן בניהולו של המחקר וכיו"ב.
- 7 בנוסף, נוכח אופן ניהולה כתביעה אישית שהארגון נמנע מלהצטרף אליה, ההכרעה בה אף אינה
- 8 יכולה להתפרש, ככזו המלמדת "באופן אוטומאטי" הלכה כללית ביחס לשאלת פרשנותו
- 9 הנכונה של הסכם 2000, כפי שמנסה הארגון ללמוד במסגרת הליך זה.
- 10 מכל מקום, לטענת האוניברסיטה, פסק הדין בעניין נוי טבך איננו מהווה לעניינו, מעשה בית
- 11 דין המחייב את האוניברסיטה ביחס לקבוצת עוזרי המחקר בשעות, ולפיכך וגם מטעם זה, לא
- 12 ניתן לבסס על פסק הדין בעניין נוי טבך הליך קיבוצי, הדורש החלה אוטומטית של קביעותיו
- 13 ביחס לפרשנות הסכם 2000.
- 14 בהקשר לכך נטען כי לא מדובר בעניינו במעשה בי דין מכח "השתק עילה", שכן לא מתקיימת
- 15 זהות בין עילת התביעה של מר נוי טבך כנגד האוניברסיטה ובין זו של הארגון כנגד
- 16 האוניברסיטה.
- 17 כך גם לא מדובר בעניינו במעשה בי דין מכח "השתק פלוגתא", שכן השימוש שמבקש הארגון
- 18 לעשות בפסק הדין הוא שימוש התקפי בהשתק פלוגתא לא הדדי, ועניינו אינו עולה כדי נסיבות
- 19 קיצוניות אשר מצדיקות חריגה מן ההלכה לפיה, ככלל, אין להתיר שימוש התקפי בהשתק
- 20 פלוגתא לא הדדי.
- 21
- 22 48. נקדים ונאמר כי אין בידינו לשעות לטענת האוניברסיטה לפיה כביכול, ההכרעה בפסקי הדין
- 23 בעניין נוי טבך, אינה מהווה הלכה כללית ביחס לשאלת פרשנותו הנכונה של הסכם 2000, כמו
- 24 גם לגישתה לפיה כביכול כל שהוכרע בפסקי דין אלו הוא שלמרות שלא ניתן למר נוי טבך כתב
- 25 מינוי, הוא זכאי לזכויות המוקנות לעוזרי מחקר מכוח הסכם 2000.
- 26
- 27 49. כפי שבואר לעיל בהרחבה, בית הדין האזורי קבע לעניין פרשנות הסכם 2000 דברים ברורים
- 28 ומפורשים, ובכלל זה כי סעיף 15 לחוק המועצה להשכלה גבוהה, תשי"ח-1951 אינו מקנה
- 29 לאוניברסיטה חירות להבחין באופן תשלום שכרם ותנאי עבודתם של עוזרי מחקר שונים אצלה,
- 30 אם אבחנה שכזו לא מופיעה בהוראות ההסכם 2000 או בנספחיו; כי האבחנה המופיעה בנהלי
- 31 האוניברסיטה בין אופני העסקת עוזרי המחקר - לפי שעה, לפי שכר גלובלי או לפי מינוי - אינה
- 32 מוצאת את ביטוייה בהסכם 2000; כי העובדה, שהכישורים, הליכי המינוי והתפקידים של עוזרי
- 33 המחקר נקבעים ע"י הגופים האקדמיים של האוניברסיטה, ועל פי שיקול דעתם, בלבד, אינה
- 34 כוללת בחובה את האבחנה שהאוניברסיטה מבקשת להוסיף, בדיעבד להסכם 2000, לפיה - מי
- 35 שלא מקבל "מינוי אקדמי" כעוזר מחקר, איננו בגדר "עוזר מחקר" לצורך הסכם 2000; וכי כל
- 36 עוד לא נחתם הסכם קיבוצי נוסף, או הסדר קיבוצי אחר, המבחין בין השניים - מפורשות -



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

- 1 חלות על כל מי שממלא מטלה של עוזר מחקר הוראות ההסכם הקיבוצי, בהן אין הבדל, מסוג
2 זה, בין עוזרי המחקר השונים ;
- 3
- 4 נזכיר עוד, כי אף ביחס לסיכום הדיונים מיום 21/3/07, נקבע כי "אין בסיכום הדיונים הסכמה
5 לשנות - בדיעבד - את אופן ההתקשרות עם מי שההסכם הקיבוצי צריך לחול עליו".
- 6
- 7 בית הדין הארצי אישר את פרשנותו זו של בית הדין האזורי להסכם 2000 ודחה את טענותיה
8 של האוניברסיטה כנגד פרשנות זו. בית הדין הארצי הוסיף וקבע ביחס לפרשנות ההסכם 2000,
9 כי:
- 10 "עיון בהסכם הקיבוצי ובנספחים שלו מעלה כי הסכם זה מבחין בין שני סוגי עובדים – עוזרי
11 הוראה ועוזרי מחקר – ובין שני סוגי עוזרי מחקר בלבד – עוזרי מחקר המועסקים בתקציבה
12 הרגיל של האוניברסיטה ועוזרי מחקר המועסקים בתקציב מחקר ותקציבים ממומנים. יחד
13 עם זאת, בהסכם הקיבוצי אין כל התייחסות לאפשרות כי הסכם קיבוצי זה יחול אך ורק על
14 עוזרי מחקר אשר קיבלו כתב מינוי אקדמי ואף לא מצוינת האפשרות להעסיק עוזרי מחקר
15 לפי שעות. כלומר, ההבחנה בין עוזרי מחקר המקבלים כתב מינוי לבין עוזרי מחקר אשר אינם
16 מקבלים כתב מינוי והעובדים לפי שעות, אותה מבקשת האוניברסיטה לבצע, אינה באה לידי
17 ביטוי בהסכם הקיבוצי".
- 18
- 19 50. הנה כי כן, הן בית הדין האזורי והן בית הדין הארצי קבעו קביעות ברורות ומפורשות ביחס
20 לפרשנות הסכם 2000 ועיקרן, כי אין יסוד לאבחנה שמבקשת האוניברסיטה להוסיף להסכם
21 2000, בין עובדים שהועסקו כעוזרי מחקר בכתב מינוי לבין עובדים שהועסקו כעוזרי מחקר
22 בשעות ללא כתב מינוי, וכי תנאי הסכם 2000 חלים גם על עובדים שהועסקו כעוזרי מחקר
23 בשעות ללא כתב מינוי.
- 24
- 25 במילים אחרות, אם האוניברסיטה ביקשה להגדיר את עוזרי המחקר עליהם חל הסכם 2000,
26 באמצעות כתב המינוי שהוענק או לא הוענק להם, הרי שבית הדין האזורי ובית הדין הארצי
27 הבהירו בלשון שאינה משתמעת לשתי פנים, כי לא היא! וכי הסכם 2000 חל על כלל עוזרי
28 המחקר, גם אם אלו הועסקו ללא מינוי ולפי שעות.
- 29
- 30 51. אחר הבהרה זו, נפנה להלן לדון בטענות האוניברסיטה לפיהן פסק הדין בעניין נוי טבך, איננו
31 מהווה מעשה בית דין, המחייב את האוניברסיטה ביחס לקבוצת עוזרי המחקר בשעות, נשוא
32 דיוננו.
- 33
- 34 52. הדוקטרינה של מעשה בית דין (res judicata) מבוססת על הרעיון בדבר כוחו של פסק דין שניתן
35 בסיומו של ההליך שיפוטי לחובל לסיומה המוחלט של ההתדיינות בין הצדדים באותו הליך או
36 כל מי שהוא ביחסי "קרבה משפטית" (privity) עם אחד מהם, כך שאלו לא יוכלו עוד לחזור



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

- 1 ולהתדיין ביניהם בעתיד בכל עניין או שאלה שנדונו והוכרעו במסגרת פסק הדין שניתן. משנתן
2 בית משפט מוסמך פסק דין סופי בהתדיינות פלונית, מקים הוא מחסום דיוני בפני בעלי הדין,
3 המונע כל התדיינות נוספת ביניהם בנושא או בשאלה שהוכרעה במסגרתו. **כל עוד פסק הדין**
4 **עומד על כנו, מחייב הוא את הצדדים לו ביחס לכל קביעה עובדתית או משפטית הכלולה בו**
5 **ואיש מהם לא יכול להעלות, במסגרת התדיינות אחרת ביניהם, טענה העומדת בסתירה**
6 **לקביעה זו** [ראה: ע"א 9551/04 אספן בניה ופיתוח בע"מ נ' מדינת ישראל (פסה"ד מיום
7 12/10/09)].
- 8 הדוקטרינה של מעשה בית דין מבוססת על שני כללים עיקריים המבטאים רעיון דומה. הכלל
9 הראשון הינו כלל השתק העילה, לפיו מוקם מחסום דיוני בפני כל תביעה שכבר מוצתה בפסק
10 דין קודם. הכלל השני הוא כלל השתק הפלוגתא, לפיו מחסום דיוני מוקם בפני כל אחד מבעלי
11 הדין המבקש להתדיין פעם נוספת על פלוגתא שכבר נדונה והוכרעה בפסק דין קודם, גם אם
12 ההתדיינות הנוספת מבוססת על עילת תביעה שונה [ראה: ע"א 9551/04 לעיל].
- 13
- 14 53. אשר להשתק עילה, נקבע כי מבחן זהות העילות, הוא מבחן רחב:
- 15 **"מושג זהות העילות נבחן בדרך מרחיבה. וכך, עקרון מעשה בית דין יחול ככל שהתשתית**
16 **הבסיסית של עילות התביעה בשני ההליכים דומה, וזאת אפילו אם בתביעה המאוחרת**
17 **נכללים פרטים ומרכיבים שלא נכללו בתביעה הקודמת** (ע"א 8/83 גורדון נ' מונאש – מושב
18 **עובדים, פ"ד לח(4) 797, 801-802 (1985) (להלן: ענין מונאש)). ואמנם, "אין לדקדק**
19 **במרכיבים משניים, ויש לראות את העיקר – את התשתית הבסיסית של העילה" (ענין**
20 **מונאש, שם). התשתית הבסיסית של העילה תילמד מכתבי הטענות של הצדדים, ומהמערכת**
21 **העובדתית הכוללת ששמשה יסוד להליך ולפסק הדין. בגדר "עילת התביעה" תיכלל גם כל**
22 **טענה אפשרית הקשורה קשר ענייני הדוק בעילה, אפילו לא הועלתה בפועל על ידי התובע;**
23 **כלל "השתק העילה" ימנע מתובע בהליך מאוחר מלהעלות טענות או לבקש סעדים שהוא יכול**
24 **היה להעלותם ולבקשם במסגרת עילת התביעה בהליך הראשון אך לא עשה כן (ענין מונאש,**
25 **בעמ' 801; זלצמן, בעמ' 31).**
- 26
- 27 [ראה: ע"א 735/07 צמרות חברה לבניין נ' בנק מזרחי-טפחות (פסק הדין מיום 05.01.2011);
28 ע"א 1545/08 אברהם מוסקונה ואח' נ' סולל בונה בע"מ (פסק הדין מיום 04.03.2010)].
- 29
- 30 54. אשר להשתק פלוגתא נקבע כי השתק פלוגתא לא יחול אלא בהתקיים ארבעה תנאים עיקריים:
- 31 קיומה של זהות עובדתית ומשפטית בין הפלוגתא שהוכרעה במסגרת פסק הדין הראשון לבין
32 זו העומדת לדיון במקרה הנדון; שנית, קביעתו של ממצא פוזיטיבי באותה פלוגתא במסגרת
33 פסק הדין הראשון, להבדיל מממצא שנקבע עקב היעדר הוכחה; שלישית, נדרש כי ההכרעה
34 בפלוגתא הייתה חיונית לתוצאה הסופית שנקבעה בהתדיינות הראשונה; תנאי רביעי לביסוסו
35 של השתק פלוגתא הוא זהות בעלי הדין בהתדיינות הראשונה שהוכרעה ובהתדיינות המאוחרת,
36 או היות הצדדים בהתדיינות המאוחרת חלפיהם של הצדדים בהתדיינות הראשונה או היותם
37 "קרובים משפטית" לבעלי הדין שהתדיינו במקרה הראשון [ראה: ע"א 2576/03 וינברג נ'
38 האפוטרופוס לנכסי נפקדים (פסה"ד מיום 21/2/07)].
- 39
- 40 55. ולעניינו, בניגוד לסברת האוניברסיטה, מתקיים בעניינו השתק עילה. התשתית הבסיסית של
41 עילות התביעה הן בעניין נוי טבך והן בעניינו, היא לא רק "דומה" כדרישת הפסיקה, אלא היא



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

- 1 אותה עילה במהותה, היינו הפרת הסכם 2000 על ידי האוניברסיטה ביחס לעוזרי מחקר
- 2 שעתיים שהועסקו ללא כתב מינוי, עקב אי תשלום זכויותיהם לפי הסכם 2000, וחובה לשלם
- 3 את זכויותיהם בהתאם להסכם 2000.
- 4 כמבואר לעיל, הן בית הדין האזורי והן בית הדין הארצי, פירשו את הסכם 2000 וקבעו בצורה
- 5 שאינה משתמעת לשתי פנים, כי הסכם 2000 אינו מבחין בין עוזרי מחקר עם כתב מינוי לבין
- 6 עוזרי מחקר שעתיים שאינם בעלי כתב מינוי, ועל כן קבעו כי הוראותיו חלות גם על עוזרי מחקר
- 7 שעתיים ללא כתב מינוי.
- 8
- 9 אי לכך, מתקיים בענייננו מעשה בית דין מכח השתק עילה. פסק הדין בעניין נוי טבך מחייב את
- 10 האוניברסיטה ביחס לקביעה זו והיא אינה יכולה להעלות במסגרת ההתדיינות שבנדון, כל טענה
- 11 העומדת בסתירה לקביעותיהם של בית הדין האזורי ובית הדין הארצי, או לחזור ולהתדיין
- 12 לגביהן.
- 13
- 14 56. על האמור לעיל נוסף כי אף אין בדינו לשעות לטענתה של האוניברסיטה לפיה כביכול עסקין
- 15 במקרה זה בשימוש התקפי בהשתק פלוגתא לא הדדי.
- 16 סוגיית השימוש בהשתק פלוגתא לא הדדי, רלוונטית לתנאי הרביעי לקיומו של השתק
- 17 פלוגתא, היינו זהות בעלי הדין בהתדיינות הראשונה שהוכרעה ובהתדיינות המאוחרת הנדונה,
- 18 ועיקרה הוא שפלוני, שהינו זר להליך ונעדר קרבה משפטית כלשהי לצדדים לו, אינו רשאי
- 19 להסתמך על אותו הליך בהתדיינות מאוחרת, כך שיהא עליו להוכיח את תביעתו או את הגנתו,
- 20 בהתאם לעניין, מבלי שיהנה מן היתרונות "המניעתיים" שמצמיחה הכרעה שיפוטית אחרת
- 21 [ראה: ע"א 9551/04 לעיל].
- 22 דא עקא, ששעה שנדונה פרשנותו ותחולתו של הסכם 2000 (שהוא הסכם קיבוצי שהארגון הוא
- 23 צד לו) בתביעת היחיד של מר נוי טבך, הארגון איננו "צד זר" להליך, או כזה שנעדר קרבה
- 24 משפטית כלשהי לצדדים לו. ההיפך הוא הנכון, לנוכח השאלה שהועמדה לדיון כאמור בעניין
- 25 מר נוי טבך, הארגון הוא בעל "קרבה משפטית" הדוקה למר נוי טבך, זאת גם אם בחר משיקוליו
- 26 שלא להתייצב באותו הליך.
- 27 אי לכך, בענייננו רשאי גם רשאי הארגון להסתמך על פסק הדין בעניין נוי טבך ולבקש סעדים
- 28 שקשורים או נובעים ממנו.
- 29
- 30 57. מכל מקום ובהתייחס לכל הפלוגתאות, אשר כמפורט לעיל, נדונו והוכרעו פוזיטיבית בפסקי
- 31 הדין של בית הדין האזורי ובית הדין הארצי בעניין נוי טבך, אף מתקיים השתק פלוגתא, בהינתן
- 32 כי הן היו חיוניות לתוצאה הסופית שנקבעה בפסקי דין אלו.
- 33 אי לכך, קביעותיהם של בית הדין האזורי ושל בית הדין הארצי באותן פלוגתאות, מחייבות את
- 34 האוניברסיטה, והיא מנועה במסגרת הליך זה מלהעלות כל טענה העומדת בסתירה לקביעות
- 35 אלו או לחזור ולהתדיין לגביהן, ככל שיעלו במסגרת הליך זה.
- 36



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

58. אשר על כן ולאור המבואר לעיל, טענות האוניברסיטה לפיהן כביכול פסק הדין בעניין נוי טבך אינו מקים כלפיה מעשה בי דין בהליך זה – נדחות מכל וכל ואנו קובעות כי פסק הדין בעניין נוי טבך, מחייב את האוניברסיטה ביחס לכל קביעה עובדתית או משפטית הכלולה בו, והיא אינה יכולה להעלות במסגרת הליך זה כל טענה העומדת בסתירה לו.
- אלא שכאמור מוסיפה האוניברסיטה וטוענת, כי אין להיענות לסעדים שהתבקשו על ידי הארגון בקשר עם פסק הדין בעניין נוי טבך, שכן יש לבחון כל מקרה לגופו, כדי לקבוע האם מדובר אמנם במי שעונה בכלל על הגדרת עוזר מחקר, ולקבוע באיזה סוג מחקר הועסק (ממומן או לא ממומן) וכפועל יוצא מכך, איזה נספח בדבר תנאי ההעסקה חל עליו.
- לטענתה, בירור מסוג זה הוא בירור עובדתי מורכב, כפי שניתן להיווכח גם מפסק הדין בעניין נוי טבך, ועל כן לא ניתן להעניק סעד הצהרתי גורף בדבר כלל עוזרי המחקר השעתיים, כפי שהתבקש על ידי הארגון, במסגרת בקשת הצד שבנדון.
59. לטעמנו בטענתה זו נתפסה האוניברסיטה לכלל טעות, ונבאר.
- עיון בסעיף קטן א' לסעדים שהתבקשו במסגרת בקשת הצד, מעלה כי, הארגון הגדיר את המונח "עוזרי מחקר" בבקשת הצד, במילים אלו: **"כל עוזרי המחקר שהועסקו באוניברסיטה וקיבלו שכר שעתי בתקופה (או חלק ממנה) שתחילתה ביום 1/4/2008 ומסתיימת במועד כניסתו לתוקף של ההסכם הקיבוצי מיום 13/06/2012 (להלן - "התקופה הקובעת"), למעט עוזרי מחקר שעניינם תלוי ועומד ו/או הוכרע בהליך משפטי"**.
- הנה כי כן, ההצהרה שהתבקשה היא ביחס למי **שאכן עונה על הגדרת "עוזר מחקר"**, שהועסק באוניברסיטה וקיבל שכר שעתי בתקופה הקובעת.
- לאור קביעותינו לעיל לפיהן פסקי הדין בעניינו של מר נוי טבך מהווים מעשה בי דין המחייב את האוניברסיטה ביחס ל"קבוצת עוזרי המחקר בשעות", אין זאת אלא שבמישור הקיבוצי, אין מניעה להעניק את הסעד ההצהרתי המבוקש לגבי אותם עובדים שעונים על הגדרת "עוזר מחקר", כפוף להבהרה מי ייחשב "עוזר מחקר" וכפוף להבהרה בדבר מישכה של "התקופה הקובעת", ועל כך יידון להלן בהרחבה בהמשך פסק הדין במסגרת "פרק הסעדים".
- יצוין, כי הוא הדין גם ביחס להצהרה במישור הקיבוצי, לגבי התנאים החלים על מי שעונה על הגדרת "עוזר מחקר", וזאת בכפוף לאבחנה בין סוג המימון של המחקר בו הועסק כל "עוזר מחקר" כאמור.
60. משאלו הם פני הדברים, הרי שבכפוף להבהרות כאמור לעיל, אין מניעה להצהיר **במישור הקיבוצי**, כי פסק הדין של בית הדין הארצי בעניין נוי טבך חל על כל מי **שעונה על הגדרת "עוזר מחקר"** אשר הועסק לפי שעות, בתקופה הקובעת כפי שתיקבע להלן בהמשך; וכי השכר והתנאים שמגיעים לאותם "עוזרי מחקר", הם בהתאם להסכם 2000.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

61. אשר לטענת האוניברסיטה לפיה פסקי הדין בעניין נוי טבך כלל לא דנו בהסכם 2012, שנחתם רק לאחר האירועים נשוא תביעתו של מר נוי טבך, הרי שלעניין זה הבהירה האוניברסיטה במסגרת סיכומיה בעל פה לפנינו, כי טענה זו אינה מתייחסת לזכויות העובדים במישור האינדיווידואלי, אלא רק למישור הקיבוצי, דהיינו במישור יחסי הארגון והאוניברסיטה (ראה: בעמ' 49 לפרוטוקול ש': 24-32), ועל כן, נפנה להלן לדון בטענה זו ובטענת המניעות במישור הקיבוצי שהעלתה האוניברסיטה כלפי הארגון.
- 7
- 8 **האם הארגון מנוע מלדרוש סעדים הצהרתיים במישור הקיבוצי ביחס לתקופה שקדמה**
- 9 **להסכם 2012**
- 10
62. לטענת האוניברסיטה בקצירת האומר, הארגון, אשר לאורך כל השנים ידע שהאוניברסיטה מעסיקה עוזרי מחקר בשעות שלא בתנאי הסכם 2000, הסכים בהתנהלותו לאורך השנים ולאורך המשאים ומתנים שהתקיימו במהלכן לאופן העסקה זה, ואף הוא עצמו סבר בעבר, במסגרת הדיונים בין הצדדים, שהפרשנות שנותנת האוניברסיטה בעניין זה להסכם 2000 היא נכונה.
- 16 לטענתה, הוכח כי גם בזמן ניהול הערעור בעניינו של נוי טבך, המשיכו הצדדים לנהל מו"מ ביניהם עד שבסופו של יום נחתם ביניהם הסכם 2012, בו עוגנה ההסכמה, כי **תימשך** העסקתם של עוזרי מחקר בשעות, ולשיטתה, הסכמה זו כוללת ויתור של הארגון על אכיפה קולקטיבית של תנאי הסכם 2000 לגבי אוכלוסיית עוזרי המחקר בשעות, בגין תקופת העבר. לטענת האוניברסיטה, מדובר בויתור שנעשה בצורה מודעת, ולאחר שנים רבות של משא ומתן בין הצדדים, גם ובפרט על השימוש במילה "תימשך", ואשר הניב לארגון הישגים אחרים לאוכלוסיית העובדים חברי הסגל האקדמי הזוטר, ואף לעוזרי המחקר השעתיים, ובכלל זה העלאת שכרם השעתי של עוזרי המחקר השעתיים, כמו גם גביה קולקטיבית של "דמי טיפול" מעוזרי המחקר השעתיים, והעברתם לארגון.
- 25
- 26 לגישת האוניברסיטה, בהסכמתו לנוסח זה של הסכם 2012, העדיף הארגון את דרך "האכיפה החלקית" בגין העבר באמצעות תביעות אישיות, על פני דרך האכיפה הקולקטיבית, אותה נטש במסגרת קיום המשאים והמתנים הארוכים, וודאי שבעצם חתימתו על הסכם 2012, על לשונו המפורשת בהקשר זה. על העדפה זו אף ניתן ללמוד מפעילותו האינטנסיבית של הארגון לעודד עוזרי מחקר להגיש תביעות אינדיווידואליות, לאחר מתן פסק הדין הארצי בעניינו של נוי טבך.
- 31
- 32 אי לכך לטענת האוניברסיטה, הארגון מנוע מלנקוט הליכים קולקטיביים רטרואקטיביים בסוגיית העסקת עוזרי מחקר בשעות, משוויתר על אופן פעולה זה במודע ובמסגרת משא ומתן ארגוני ארוך שנים ורבדים שניהל עם האוניברסיטה.
- 34 בהקשר זה מדגישה האוניברסיטה כי זכויות עוזרי המחקר הנידונות כאן הן זכויות הסכמיות ולא זכויות קוגנטיות מכח חוק, מה גם שבכל מקרה מדובר בעניינו, במחלוקת פרשנית של



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

- 1 הוראות ההסכם, להבדיל מ"הפרתו", ויש ליתן לכך משמעות כאשר בוחנים את השאלה אם יש
- 2 להעניק תוקף גורף לאותן זכויות, למרות שלשיטתה הארגון ויתר עליהן, כאמור.
- 3
- 4 63. יצוין, כי החלק הארי של הראיות שהובאו על ידי האוניברסיטה, וכפועל יוצא מכך, גם החלק
- 5 הארי של חקירותיהם הנגדיות של המצהירים לפנינו, התייחס לפרטי הפרטים, של המשא ומתן
- 6 שהתקיים על פני שנים לא מעטות בסוגיית העסקת עוזרי מחקר בשעות, והמסמכים שהוחלפו
- 7 בין הצדדים במהלכו, והכל במטרה להראות כי לא בכדי נרשמה המילה "תמשך" בהסכם 2012,
- 8 ובכדי ללמד שבהתנהלותו לאורך השנים לרבות הסכמתו בהסכם 2012 לביטוי "תמשך", עליו
- 9 עמדה האוניברסיטה – ויתר הארגון על אכיפה קולקטיבית של זכויות הסכם 2000, לעבר.
- 10
- 11 נפנה איפה לתאר בתמצית את התשתית העובדתית שהונחה לפנינו בעניין המשאים ומתנים
- 12 בסוגיה זו, כפי שהתבררה לפנינו.
- 13
- 14 64. כך, בהמשך לסכסוך עבודה שהוכרז על ידי הארגון (בנושאים אחרים מאלו נושא דיונו), הגיעו
- 15 האוניברסיטה והארגון ביום 15.6.2005 להסכמה על "מסמך הבנות" בדבר סיום העיצומים.
- 16
- 17 בהמשך לכך, בחודש ספטמבר 2005, הושגו סיכומים שונים בין הצדדים, ובכלל זה הושגה
- 18 הסכמה לגבי העסקת "עוזרי הוראה" במינוי, אך לא הושגה הסכמה לגבי העסקת "עוזרי
- 19 מחקר" במינוי, הגם שזו היתה אחת הדרישות של הארגון עוד בשלב זה.
- 20
- 21 אשר לעניין העסקת "עוזרי המחקר" עמדת הארגון נכון לאותו שלב היתה שהוסכם "שלא
- 22 להסכים" על עניין העסקת עוזרי מחקר בשעות.
- 23
- 24 ביום 22/12/05 לאחר הליכי מו"מ אינטנסיביים בין הצדדים, נחתמה ביניהם תוספת להסכם
- 25 2000, לשנת הלימודים תשס"ו (תוספת 2006), שאף בה הוסדר נושא העסקת עוזרי הוראה
- 26 באמצעות כתבי מינוי וכן תשלומים רטרואקטיביים לעוזרי הוראה בשעות בגין העבר.
- 27 אשר לעוזרי המחקר, סוכם כי: "שני הצדדים לא הגיעו עד כה להסכמה בסוגיית עוזרי המחקר.
- 28 סוגיה זו תידון על כל היבטיה (בעבר, בהווה ובעתיד) בהמשך המו"מ".
- 29
- 30 65. משלא עלה בידי הצדדים להגיע להסכמות בסוגיית העסקת עוזרי המחקר בשעות, העביר הארגון
- 31 לאוניברסיטה ביום 22/1/06, דרישה לבוררות בסוגיה זו.
- 32 האוניברסיטה דחתה את הדרישה והבהירה כי "עניין עוזרי המחקר הוא מרכיב אחד מתוך
- 33 מכלול שלם של נושאים, אשר יידונו במסגרת המשא ומתן הבא עם ארגון הסגל הזוטר".
- 34
- 35 ביום 6/3/06 שלח הארגון דרישה נוספת לקיים הליך בוררות, בין היתר, בסוגיית העסקת עוזרי
- 36 מחקר בשעות.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

- 1 האוניברסיטה דחתה דרישה זו, בציינה כי טרם בשלו התנאים לקיום מהלך של בוררות וכי יש
2 למצות המו"מ המתנהל בין הצדדים טרם פנייה לבוררות כאמור.
3 על כך השיב הארגון כי הוא נכון למשא ומתן ואולם, איים כי במידה ולא יתקיים מו"מ מהיר
4 ינקוט הליכים משפטיים וארגוניים נגד האוניברסיטה.
5
6 66. ביום 31/3/06 שלח הארגון לאוניברסיטה, רשימה של הנושאים המצויים במחלוקת בין
7 הצדדים, ובכלל זה נכללה סוגיית העסקת עוזרי מחקר בשעות.
8 על כך השיבה האוניברסיטה כי היא פעלה גם פעלה לקידום המשא ומתן בין הצדדים לצורך
9 השגת פתרון מוסכם וכי היא עדיין מאמינה, כי דרך המו"מ היא הדרך העדיפה לפתרון
10 המחלוקות.
11 ביום 5/4/06 נפגשו הצדדים, לקיום מו"מ ביניהם, כאשר סוגית עוזרי המחקר בשעות עדיין
12 עמדה במחלוקת.
13 לנוכח כישלון המגעים מסר הארגון ביום 10/4/06 הודעה על סכסוך עבודה ושבתה, נוכח סחבת
14 במו"מ בנושא עמיתי ההוראה ואי קיום תוספת 2006, אך לא כלל בה במפורש את נושא עוזרי
15 המחקר בשעות.
16
17 67. ביום 17/5/06 התכנסו הצדדים לשם גיבוש הצעות לקראת הסכם לשנת הלימודים תשס"ז
18 (10/2006-10/2007), במסגרת זו הציעה האוניברסיטה הצעה להסדר המחלוקות, שכללה, בין
19 היתר, הסכמה על המשך העסקת עוזרי מחקר לפי שעות, ועל כך ועל עוד סוגיות השיב הארגון
20 במכתבו מיום 30/5/06.
21
22 על כך העבירה האוניברסיטה את התייחסותה לכלל הנושאים ביום 5/6/06 ובכלל זה לגבי עוזרי
23 המחקר השעתיים, שם ביקשה כי יוסכם ש: "ארגון הסגל האקדמי הזוטר מסכים להמשך
24 העסקת עוזרי מחקר לפי שעות".
25 ביום 12/6/06 השיב הארגון כי הוא מאוכזב מתשובות האוניברסיטה ואשר לעניין העסקת עוזרי
26 המחקר בשעות, הודיע כי לנוכח תגובת האוניברסיטה הוא מחדש את דרישתו לבוררות, כאמור
27 במכתב מיום 6/3/06.
28
29 68. ביום 21/6/06 התקיימה פגישה בין נציגי הארגון והאוניברסיטה, ולאחר חילופי מכתבים בין
30 נציגי הצדדים באותו ערב, הודיע יו"ר הארגון דאז לנציג האוניברסיטה כי בכוונת הארגון
31 לפתוח בעיצומים.
32 ביום 22/6/06 בשעות הערב, הפיץ הארגון הודעה על קיום שביתה באוניברסיטה, בין היתר,
33 בעילת "העסקה לפי שעות בניגוד להסכם".
34 בהמשך לכך הגישה האוניברסיטה לבית הדין ביום 26/6/06, בקשת צד בסכסוך קיבוצי למניעת
35 השביתה; ביום 28/6/06 התקיים דיון בתיק ובעקבותיו העבירה האוניברסיטה לארגון את
36 הצעתה לסיום הסכסוך, כאשר בין היתר, הוצע, כי במשימות הוראה לא פרונטאליות ובמחקר



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

- 1 ניתן יהיה להמשיך להעסיק עוזרי הוראה ועוזרי מחקר בתשלום לפי שעות, וכי תיבדק אפשרות
2 העסקה לפי מינוי, ללא תוספת עלות.
3 בהמשך לכך מונה במסגרת ההליך המשפטי הנ"ל מגשר, מר יוסי קוצ'יק, שהעביר ביום 23/8/06
4 הצעה לצדדים לפתרון המחלוקות, אך לא הושגה הסכמה בין הצדדים.
5
6 69. ביום 17/9/06 הודיע הארגון לאוניברסיטה כי לנוכח אי הצלחת הגישור לא נותר לו, אלא למצות
7 את זכויות חבריו בדרכים המשפטיות והארגוניות העומדות לרשותו, ואף דרש כי האוניברסיטה
8 תשלים הכנותיה להעסקה נורמטיבית של עמיתי הוראה וכן תקבע מסלול מוסכם לפתרון
9 הפרות ההסכם וזאת, לפני פתיחת שנת הלימודים.
10 כך גם ביום 21/9/06 פרסם הארגון הודעה לחבריו, לפיה עקב הפסקת הליך הגישור ללא
11 הסכמות, הוא מתכוון לנקוט הליכים משפטיים נגד האוניברסיטה ואף לנקוט בצעדים ארגוניים
12 נוספים, וביום כך גם ביום 30/10/06 פנה הארגון לאוניברסיטה והבהיר כי בכוונתו לפנות להליך
13 משפטי בדרישה לקבלת צו להעסקת תלמידי התואר השני העוסקים במשימות הוראה בכתבי
14 מינוי בלבד כמתחייב מהסכם 2006.
15
16 70. יצוין כי החל מסוף שנת 2006 החלו הצדדים להחליף ביניהם טיוטות של סיכומי המו"מ
17 שהתקיים ביניהם עד לאותו מועד ובכלל זה בעניין עוזרי המחקר בשעות, כאשר ביום 21/3/07
18 נחתם כאמור מסמך "סיכום הדיונים", לפיו בין היתר העבירה האוניברסיטה סכומים בגין
19 פיצוי עבור המלחמה בקיץ ותמיכה בארגון; סוכם כי ייחתם הסכם חדש שיחליף את הסכם
20 2000; סוכם כי תתאפשר העסקתם של עוזרי מחקר שלא במינוי אלא לפי שעות וכי זו תימשך
21 לפי סעיפי הסכם זה כל עוד לא נחתם הסכם חדש; וכי אם עד סוף שנת הלימודים תשס"ז לא
22 יגיעו הצדדים לידי הסכם, סיכום הדיונים בטל והמצב יחזור לקדמותו ערב חתימת סיכום זה.
23
24 71. ביום 21/5/07 שלחה האוניברסיטה לארגון טיוטת הסכם קיבוצי חדש, ובהעדר תגובה נשלחו
25 ביום 15/7/07 וביום 29/7/07 תזכורות לארגון בעניין זה.
26
27 ביום 11/9/07 פנתה האוניברסיטה לארגון והעבירה לו הצעה לכתב הארכה של סיכום הדיונים
28 (שאמור היה להסתיים ביום 30/9/07) עד ליום 31/10/07, אך הארגון דחה את ההצעה.
29
30 ביום 24/10/07 לאחר שכבר פקע תוקף סיכום הדיונים, פנתה האוניברסיטה פעם נוספת לארגון
31 בהצעה לכתב הארכה של סיכום הדיונים עד ליום 30/11/07, תוך שהבהירה כי אם לא ייחתם
32 כתב הארכה, משמעות הדבר היא פקיעת תוקפו של סיכום הדיונים והחזר ההטבות מכוחו.
33
34 בפועל, לא נחתם כתב הארכה ואף לא הושבו ההטבות מכוחו של סיכום הדיונים, וביום 6/11/07
35 הגיש הארגון הודעה נוספת על סכסוך עבודה, בגין מספר עילות ובכלל זה הטענה כי
36 האוניברסיטה מסכלת חתימתו של הסכם קיבוצי חדש.
37



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

72. החל מסוף שנת 2007 ובמהלך שנת 2008, חזרו הצדדים לדון בטיטות הסכם קיבוצי ביניהם, והעבירו טיטות שהתייחסו לכלל עובדי הסגל הזוטר, לרבות עוזרי המחקר.
- ביום 29/10/08 הודיע הארגון, כי הוא עומד על הודעתו בדבר סכסוך עבודה מאפריל 2008 וכי כל עוד לא ייכנס לתוקף ההסכם הארצי, אין בכוונת הארגון לפתוח את שנת הלימודים הבאה כסדרה.
- ביום 14/12/08 נחתם כאמור "הסכם 2008", במישור הארצי, בין המוסדות להשלכה גבוהה, ובכלל זה אוניברסיטת חיפה, לבין הפורום המתאם של ארגוני הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטאות ובכלל זה הארגון שלפנינו, אשר תוקפו החל מיום 1/10/2008. הסכם זה כאמור, לא עסק בתנאי עבודתם או מעמדם של עוזרי המחקר, אך כאמור, בנספח המקומי להסכם מיום 10/12/2008, שנחתם בין האוניברסיטה לבין הארגון, נאמר בין היתר:
- "... האוניברסיטה הודיעה כי עד לחתימה מלאה של ההסכם הארצי היא תפעל לפי ההסכם הקיבוצי שהיה ערב החתימה על סיכום הדברים בין אוניברסיטת חיפה לארגון הסגל הזוטר מתאריך ה-21 למרץ 2007 (להלן הסכם 2007), ויישארו בתוקפם כל ההסכמות וההסדרים הנוספים בין הצדדים, למעט סיכום הדברים מתאריך ה-21 למרץ 2007..."**
- כמבואר לעיל בית הדין האזורי קבע בעניין נוי טבך שמועד ההצהרה על ביטולו של סיכום הדיונים מיום 21/3/07, הוא ה- 30/9/08 – מועד כניסתו לתוקף של הסכם 2008.
73. המשא ומתן בין הצדדים המשיך גם במהלך שנת 2009, ובין יתר הדרישות שהועלו בו היתה גם סוגיית עוזרי המחקר בשעות. בשלב זה הגב' אבן כבר נטלה חלק בדיונים, תחילה כחברת הארגון ומאוחר יותר החל מחודש נובמבר 2011 כיו"ר הארגון, במסגרתו הוחלפו תכתובות בין הצדדים (ראה: נספחים 41-43 לתשובת הצד המשלימה מטעם האוניברסיטה).
74. יצוין, כי נכון למועד זה כבר התנהלה תביעתו של מר נוי טבך בבית הדין האזורי, ואין חולק כי הארגון לא היה צד לה. בהקשר לכך העיד מר הדס, שבאותה עת ייעץ לארגון, כי הוא ידע על התביעה של מר נוי טבך, ולדבריו הוא אמנם שאל את יו"ר הארגון דאז מדוע הארגון לא מצטרף לתביעה, אך לא הצליח "לקבל תשובה ברורה לכך" (ראה: בעמ' 34 לפרוטוקול ש' : 1-26).
75. מכל מקום, הוצגו לפנינו בקשות שהגיש בא כוחו של מר נוי טבך לבית הדין האזורי ובהן ביקש לזמן לעדות את נציג הארגון (מר הדס), שלדבריו, סירב להגיש תצהיר. לצוין, שכאשר נשאל מר הדס לעניין זה בחקירתו הנגדית לפנינו, הוא השיב שראה את הבקשה שצורפה בעניינו בתיק זה, כי אין לו סיבה לפקפק באמור בבקשה, אך לו עצמו לא זכור שנעשתה פניה של מר נוי טבך אליו על מנת שיגיש תצהיר בתביעתו (ראה: בעמ' 35 לפרוטוקול ש' : 3-1).
76. מכל מקום, ביום 24/11/09 התקיימה ישיבת שוטף נוספת בין הארגון לבין האוניברסיטה במסגרתה סיכמו הצדדים על ניסיון נוסף להסדרת המחלוקות המעטות שנותרו לגבי תנאי



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

- 1 העסקת עוזרי מחקר בשעות, ובהמשך לכך הוחלפו בין הצדדים תכתובות והצעות נוספות גם
2 בחודשים מרץ ואפריל 2010 כאשר הדיונים נמשכו גם בחודש יולי 2010.
3
- 4 בחודש אוקטובר 2010, הודיע הארגון, כי ישתף פעולה גם עם הסדרה ארצית של סוגיית
5 העסקת עוזרי מחקר בשעות ואולם מבוקש לקדם הנושא באוניברסיטה במהירות האפשרית.
6 ביום 15/12/10 התקיימה ישיבת שוטף נוספת שבסופה נערכה טבלה שסיכמה את הנושאים
7 שנותרו במחלוקת והיכן עומד הטיפול בהם, ובכלל זה בסוגיית עוזרי המחקר, תוך שצוין כי
8 נציגי הארגון ממתינים לסיכומי האוניברסיטה בתיק נוי טבך וכי אפשר שיקשיחו עמדתם
9 בעקבות ההתפתחויות בתיק (ראה: נספח 51 לתשובת הצד המשלימה מטעם האוניברסיטה).
10
- 11 77. לא הוצגו לפנינו אסמכתאות לגבי התנהלות הצדדים בשנת 2011 אך לא היה חולק כי החל
12 מחודש ינואר 2011, הוקפאו הדיונים בעניין עוזרי המחקר, עד לקבלת פסק הדין בתיק נוי טבך.
13 כך גם לא היה חולק שמיד לאחר מתן פסק הדין בעניינו של מר נוי טבך בבית הדין האזורי (ביום
14 29/7/11), פנתה הגב' אבן לאוניברסיטה בצירוף עותק מפסק הדין וביקשה לקיים פגישה בנושא
15 "אופן יישום הסכם השכר הקיבוצי" (ראה: נספח 53 לתשובת הצד המשלימה מטעם
16 האוניברסיטה).
17
- 18 78. ביום 23/8/11 התקיימה ישיבת שוטף בין הצדדים, במסגרתה עודכנו הנוכחים על כך שהוגשו
19 בקשה לעיכוב ביצוע וערעור, ובהמשך לכך הבהיר מר הדס כי בינתיים הארגון ימנע לתת פומבי
20 לפסק הדין כדי לא "לעורר גלים" ולגרום להגשת תביעות; כי אם האוניברסיטה מעוניינת לנהל
21 מו"מ הארגון יימנע מפרסום פסק הדין בעניין נוי טבך; אך אם תעמוד האוניברסיטה על
22 הערעור, פסק הדין יפורסם (ראה: סיכום הדיון - נספח 54 לתשובת הצד המשלימה מטעם
23 האוניברסיטה).
24 אין חולק כי נכון לאותו מועד לא יזם הארגון פרסום מטעמו של פסק הדין בעניין נוי טבך.
25
- 26 79. בפועל המשיך המשא ומתן בין הצדדים עד לחתימת הנספח המקומי להסכם 2012 ביום
27 13/6/12, במסגרתו כאמור הוסכם בין היתר בעניינם של עוזרי המחקר, לגבי התקופה שהחל
28 משנת הלימודים התשע"ג, כדלקמן:
29
- 30 **א. עוזרי מחקר**
31 **1. תימשך העסקתם של עוזרי מחקר לפי שעות ואולם, על אף כל הסכם או**
32 **הסדר אחר, החל מתחילת שנת הלימודים תשע"ג תהא האוניברסיטה**
33 **רשאית שלא להעסיק עוד עוזרי מחקר במינוי כלל, הכל לפי שיקול דעתם**
34 **הבלעדי של הגורמים האקדמיים באוניברסיטה.**
35 **2. עוזרי מחקר יהיו מיוצגים ע"י אס"ז (הכוונה לארגון - א.ר.ק.)**
36 **והאוניברסיטה תנכה מהם דמי חבר (או לפי הענין ועל פי הדין - דמי טיפול**
37 **מקצועי ארגוני), כפי שהיא פועלת לגבי שאר חברי אס"ז.**
- 38 כך גם במסגרת חילופי התכתובות בין הצדדים, הוסכם בין הצדדים, על תעריפי השעה לפיהם
39 יועסקו אותם עוזרי מחקר בשעות, החל משנת התשע"ג, כדלקמן:



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

1 **"החל מתחילת שנת הלימודים תשע"ג תעריף שעה להעסקת עוזר מחקר בשעות לא יפחת**

2 **מ:**

3 **1.1 תלמיד לתואר ראשון – 27 ₪ לשעה.**

4 **1.2 תלמיד לתואר שני – 29 ₪ לשעה.**

5 **1.3 בעל תואר שני ומעלה – 32 ₪ לשעה.**

6 **אין בקביעת תעריפי מינימום כאמור, על מנת למנוע אפשרות להעסיק בתעריף גבוה יותר"**

7
8
9 80. עד כאן, הרקע העובדתי למשאים ומתנים שהתנהלו בעניין העסקת עוזרי המחקר בשעות, כאשר

10 ברקע מתנהלת תביעתו של מר נוי טבך בבית הדין האזורי, בעניין פרשנות הסכם 2000 ואף תלוי

11 ועומד הערעור על פסק הדין לפני בית הדין הארצי, כאשר עוד קודם לקבלת פסק הדין בערעור

12 – נחתם בין הצדדים הנספח המקומי להסכם 2012 - שמיצה את המחלוקת בין הצדדים בעניין

13 העסקת עוזרי המחקר השעתיים.

14 ודוק, אין חולק אף לשיטת האוניברסיטה, שבמישור האינדיווידואלי, הנספח המקומי להסכם

15 2012 אינו מבטל את זכויות העובדים שנרכשו קודם לחתימתו, מכח הסכם 2000. טענת

16 האוניברסיטה היא שבחתימתו של הסכם 2012 לא כל שכן בהתנהלותו לאורך המשאים ומתנים

17 בסוגיה זה, ויתר הארגון במישור הקיבוצי, על יכולתו לדרוש אכיפה קולקטיבית של ההסכם

18 2000 על עוזרי מחקר שהועסקו בשעות, לגבי העבר.

19

20 אין בידינו לקבל את עמדתה זו של האוניברסיטה, ונבאר.

21

22 81. ראשית, ואם ניתן להסיק על דבר כלשהו מהתנהלות הצדדים עד לחתימת הנספח המקומי

23 להסכם 2012, הרי שזה על כך שלאורך כל השנים עמד הארגון על דרישתו לאכוף את תנאי

24 הסכם 2000 על כלל עוזרי המחקר, גם אלו שהועסקו בשעות.

25

26 הנכון הוא, כפי שהדבר אף עלה מעדותה של הגב' אבן לפנינו (ראה : בעמ' 5 לפרוטוקול ש' 12-

27 16), שהארגון סבר לאורך השנים, שהאוניברסיטה מפרה את הסכם 2000, בהימנעותה מלהעניק

28 לעוזרי מחקר שהועסקו לפי שעות, כתבי מינוי, וכפעל יוצא מכך היא נמנעת מלהחיל עליהם את

29 הסכם 2000.

30

31 כך או כך, ניכר כי בשום שלב הארגון לא נטש את דרישתו להחיל על עוזרי המחקר השעתיים

32 את תנאי הסכם 2000.

33

34 82. לא נעלמו מעינינו הפניות של האוניברסיטה אל ההסדרים בעניינם של עוזרי ההוראה

35 השעתיים, אשר כללו גם התחייבות לתשלומים רטרואקטיביים, אך מכאן ועד למסקנה כי

36 העדר הסדר דומה לתשלום הרטרואקטיבי לגבי עוזרי המחקר, מלמד על כך שהארגון ויתר על

37 דרישתו לאכיפה בגין העבר של תנאי הסכם 2000, רחוקה הדרך.

38 כך, מעיון בהשתלשלות העניינים ביחס למגעים בין הצדדים, ניתן להבחין בשונות בין התנאים

39 שהוסכמו לגבי הקבוצות השונות של חברי הסגל האקדמי הזוטר, ואף ניתן להבחין שבעניינם

40 של עוזרי המחקר, האוניברסיטה הקשיחה את עמדותיה בצורה ניכרת. דברים אלו מלמדים על



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

- 1 השונות שבין הקבוצות השונות אך אין בהם כדי ללמד על ויתור מצד הארגון ביחס לדרישתו
2 לאכיפת הסכם 2000 על עוזרי המחקר.
3
- 4 זאת ועוד, גם אם נניח לצורך העניין (ואיננו קובעות בהכרח שכך היה) כי הארגון התנגד לשימוש
5 בביטוי "תמשך" ביחס להעסקת עוזרי מחקר לפי שעות, ובסופו של יום נעתר לדרישת
6 האוניברסיטה להשתמש בביטוי "תמשך" בנספח המקומי להסכם 2012, הרי שלא ניתן
7 להתעלם מכך שבמסגרת הנספח המקומי כאמור יוחד ביטוי זה לתקופה **שהחל משנת**
8 **התשע"ג**.
9
- 10 83. מכל מקום, ברי כי אף לשיטת האוניברסיטה, נוסחו של הנספח המקומי להסכם 2012, לרבות
11 השימוש בביטוי "תמשך", לא נועד לבטל זכויות שנרכשו במישור האישי מכח הסכם 2000 עד
12 לחתימתו של נספח זה, למי שהיה זכאי להן.
13 משכך, הרי שהדעת נותנת, שבמישור האובליגטורי, אילו אמנם היתה **הסכמה** לכך שהארגון
14 יימנע מדרישה לאכיפה קיבוצית של זכויות הסכם 2000 בגין העבר, היה הדבר מוצא ביטוי
15 מפורש, למצער, במסמכים פנימיים ולא מן הנמנע שאף בנספח 2012 עצמו.
16
- 17 דא עקא, שזאת לא נעשה, ולא נטען כי נעשה, וזאת גם לאחר שהאפשרות של הארגון לפעול
18 לאכיפה כאמור בוטאה בצורה מפורשת, לאחר קבלת פסק הדין של מר נוי טבך בבית הדין
19 האזורי.
20
- 21 84. עוד נוסף, כי לא נעלמו מעינינו טענותיה של האוניברסיטה לגבי ההישגים שהשיג הארגון
22 במסגרת הסכמתו להעסקת עוזרי מחקר שעתיים, בתנאים פחותים, מאלו של עוזרי מחקר
23 במיני, אך זהו טיבו של המשא ומתן הקיבוצי, במסגרת הרעיון של "תן וקח".
24 לעומת זאת, על מנת להסיק על **ויתור של ארגון עובדים** על חלק מכוחו הארגוני בדרך של ויתור
25 על האפשרות לדרוש אכיפה קולקטיבית של זכויות העבר, נדרש **ביטוי מפורש** לויתור כה
26 משמעותי מצד הארגון על אחד הכלים המהותיים העומדים לרשותו כארגון עובדים, וביטוי
27 כאמור אינו בנמצא.
28
- 29 ואשר לטענות האוניברסיטה, לפיהן ניתן ללמוד על ויתורו זה של הארגון מן העובדה שהארגון
30 לא מיהר לנקוט באמצעי זה של הגשת בקשת צד בסכסוך קיבוצי, מיד לאחר חתימת הסכם
31 2012, הרי שבשים לב לכך שנכון לאותו מועד היה תלוי ועומד ערעור בבית הדין הארצי בעניין
32 נוי טבך, שלכאורה יכול היה להפוך את הקביעות שפסק הדין של בית הדין האזורי, אין תמה
33 על כך שהארגון לא מיהר באותה שעה לפעול לאכיפת פסק הדין בעניינו של נוי טבך, במסגרת
34 בקשת צד בסכסוך קיבוצי.
35 יחד עם זאת, לאחר שהתקבל פסק הדין בערעור בעניינו של מר נוי טבך, וגם אם לא באופן מיידי,
36 פנה הארגון בתוך זמן סביר לבית הדין במסגרת בקשת צד זו, ובכל מקרה לא השתהה בפניה



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

- 1 למשך פרק זמן כזה שיכול ללמד על ויתורו על האפשרות לאכיפה קיבוצית בגין זכויות העבר,
2 לפי פסק הדין.
3
- 4 85. אי לכך ולאור כל המבואר לעיל בפרק זה, טענת האוניברסיטה לפיה הארגון מנוע מלדרוש
5 במסגרת הליך זה, סעדים קולקטיביים בגין העבר בעניינם של עוזרי המחקר בשעות – נדחית.
6 ומשזו קביעתנו, נפנה להלן לדון בסעדים שהתבקשו במסגרת בקשה זו, לגופם של דברים.
7
- 8 **הסעדים שהתבקשו בבקשה זו**
9
- 10 86. אשר לסעד שהתבקש בסעיף א' לבקשה- הרי שכאמור, הארגון עתר בסעיף זה, כדלקמן:
11 **"להורות לאוניברסיטה למסור לארגון העובדים את רשימת כל עוזרי המחקר שהועסקו**
12 **באוניברסיטה וקיבלו שכר שעת בתקופה (או חלק ממנה) שתחילתה ביום 1/4/2008**
13 **ומסתיימת במועד כניסתו לתוקף של ההסכם הקיבוצי מיום 13/06/2012 (להלן - "התקופה**
14 **הקובעת"), למעט עוזרי מחקר שעניינם תלוי ועומד ו/או הוכרע בהליך משפטי, לרבות: שם**
15 **פרטי, שם משפחה, מס' תעודת זהות, ופרטי קשר עדכניים (כתובות, טלפונים וכדומה). (להלן**
16 **- "עוזרי המחקר")."**
17
- 18 87. אשר לביטוי "כל עוזרי המחקר שהועסקו באוניברסיטה וקיבלו שכר שעת" – כפי שזכר לעיל,
19 ברי כי כוונת הארגון בסעיף זה היא למי שאכן הועסק כ"עוזר מחקר" לפי שעות, ולא לכל מי
20 שהועסק על ידי האוניברסיטה בשכר שעותי שלא בתפקיד של "עוזר מחקר".
21
- 22 מכאן שהשאלה האמיתית היא כיצד יוגדר "עוזר מחקר" לעניין הסעדים המבוקשים בבקשה
23 זו.
24
- 25 88. לציין, כי באף לא אחד מההסכמים או המסמכים אליהם הפנו הצדדים, אין הגדרה מיהו "עוזר
26 מחקר", וכאמור בפסקי הדין בעניין נוי טבך, נדחתה סברתה של האוניברסיטה כי "עוזר מחקר"
27 מוגדר על ידי עצם קבלת כתב המינוי.
28
- 29 כך גם הארגון מצדו, לא דק פורתא בהגדרת מונח זה לשם זיהוי אותם עוזרי מחקר שלגביהם
30 מתבקשים הסעדים נשוא בקשה זו.
31
- 32 למעשה, רק בחקירתה הנגדית של הגב' אבן, היא התייחסה לראשונה לעניין זה, עת העידה
33 תחילה, לעניין עמדת הארגון בשלב המשא ומתן בשנת 2007, באלו המילים:
34 **"הארגון סבר ב-2007 שעוזר מחקר צריך לקבל את התנאים לפי הסכם 2000. ההסכם לא אומר**
35 **שעוזר מחקר הוא מי שקיבל כתב מינוי של עוזר מחקר. ההסכם אומר שמי שעוסק/מועסק**
36 **בעזרה למחקר, הוא עוזר מחקר שצריך להעסיק אותו בהתאם להסכם 2000, לתת לו כתב מינוי**
37 **ואת התנאים שנקבעו בהסכם 2000, אבל התנאים לא ניתנים מתוקף כתב המינוי, להיפך, אם**



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

אני עושה עזרה במחקר, אני עוזר מחקר בתנאים של הסכם 2000 וצריך להפיק לי מה שנקרא
כתב מינוי" (ראה: בעמ' 8 לפרוטוקול ש' : 3-8).

ובהמשך העידה במענה לשאלות שנשאלה:

ש. אדם שבא חודש בתוך תקופת המחקר ומאכיל עכברים, הוא עוזר מחקר?
ת. כן, כי האם המחקר יכול להתקיים בלי זה? התשובה היא ודאי שלא.
ש. ואם בלי מזכירה הוא לא יכול להתקיים, זה הופך אותה לעוזרת מחקר?
ת. לכן אמרתי שתלוי איך את מתארת מזכירה. אנו בעולם האוניברסיטה מכירים מזכירה
כמישהי שעושה עבודה מנהלית שלא קשורה להוראה או למחקר" (ראה: בעמ' 13
לפרוטוקול ש' : 30 עד עמ' 14 ש' : 2).

והוסיפה במענה לשאלות שנשאלה:

ש. אני אומרת לך שהגורם שמוסמך לקבוע אם אדם הוא עוזר מחקר במובן של הסכם 2000,
הוא הגורם האקדמי באוניברסיטה, כפי שהדבר מוגדר באותו הסכם, מה תגובתך?
ת. לא. אני אומרת שההסכם קובע שכל מי שעושה עזרה במחקר, צריך להיות מועסק על
פי ההסכם ולא אוניברסיטה אין חופש בדבר הזה. היא יכולה להחליט האם היא לוקחת
עוזר כזה או אחר, אבל היא לא מחליטה האם הוא יועסק כעוזר מחקר או לא. אין
אפשרויות פה. אם אתה עושה עזרה במחקר, אז אתה עוזר מחקר על פי תנאי הסכם
2000" (ראה: בעמ' 14 לפרוטוקול ש' : 10-5).

וכאשר נשאלה ישירות איך יתבצע לשיטתה המיון של אותם אלו שעוסקים "בעזרה למחקר",

השיבה:

ש. אם את חושבת שזו לא האוניברסיטה וכלל העוסקים בשעות מקבלים אותו דירוג שכו,
איך יתבצע לצורך התביעה המיון של אותם אלו שעוסקים בעזרה למחקר לפי תפיסתך?
ת. כשבת עובד ומשלבים אותו במחקר, אז הוא עוזר מחקר ואין מה להתלבט יותר.
ש. ואיך נדע אם הוא משולב במחקר האקדמי כפי שאת אומרת?
ת. להבנתי, זה צריך להתחיל בזה שהוא יהיה עובד בתקציב מחקר. יותר מזה אני לא יודעת
להגיד" (ראה: בעמ' 14 לפרוטוקול ש' : 16-11).

89. מנגד, לטענת האוניברסיטה בתשובתה לבקשת הצד ובסיכומיה, "עוזר מחקר" הוא מי שמבצע
עבודה רציפה, בשעות קבועות ובהיקפי משרה קבועים, אשר משימותיו הן משימות מהותיות
ומרכזיות של תכנון המחקר, אחריות על חלקים ממנו, עיצוב תכניו ותוצריו וכיוצ"ב, ועובדים
אלו קיבלו בפועל כתב מינוי אקדמי.

לעומת זאת, לטענתה, קיימת קבוצה נוספת של עובדים שהועסקו בסיוע למחקר, מעת לעת,
בהיקפי עבודה משתנים, כעובדים ארעיים בשעות, במשימות שמהותן שונה ועיקרה סיוע טכני
והיקפי למחקר, במשימות כגון חלוקת שאלונים ופיקוח על מילויים, ריכוז נתונים וממצאים,
סיוע בעיבוד סטטיסטי, איתור חומרים ומאמרים רלבנטיים, בנייה של אתרי אינטרנט
הנדרשים לביצוע המחקר, תחזוקה של חדרי חיות וטיפול בהן וכיוצ"ב.

לטענת האוניברסיטה, אמנם עובדים אלה כונו בז'רגון הנוהג בחיי האוניברסיטה "עוזרי מחקר
בשעות", אך אין בשם שכונו כדי להעיד על זהות המשרה שמילאו, מהותה או תנאיה.

90. כאמור, באף לא אחד מההסכמים או המסמכים אליהם הפנו הצדדים, אין הגדרה מיהו עוזר
מחקר. כך גם השאלה מיהו "עוזר מחקר" לא נדונה בעניין נוי טבך, שכן באותו מקרה לא חלקה



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

- 1 האוניברסיטה על כך שמר נוי טבך הועסק באוניברסיטה כעוזר מחקר, מיום 1/6/05 ועד פיטוריו
2 ביום 10/8/08.
- 3 ודוק, בסעיף 6 לפסק הדין, בהתייחסו לתפקידו של מר נוי טבך, קבע בית הדין האזורי, כדלקמן:
4 **"התובע הועסק תחת פיקוחו של ד"ר אריה פרליגר, במרכז לחקר הביטחון הלאומי, ועבודתו
5 כללה ביצוע של מטלות אקדמיות באופיין (איסוף חומרים אקדמיים, איסוף נתונים לצורך
6 בניית מאגרי מידע וכד'), במסגרת פרויקטים מחקריים בתחום הטרור [מכתבו של ד"ר
7 פרליגר, מיום 19.7.07; צורף לתצהירו של פרופ' גבריאל בן-דור - נ/4, כנספח א']"** (ההדגשה
8 הוספה – א.ר.ק.).
- 9 ובסעיף 8 לפסק הדין, בהתייחסו להיקף עבודתו של מר נוי טבך, קבע בית הדין האזורי,
10 כדלקמן:
11 **"במשך כל תקופת העסקתו קיבל התובע את שכרו לפי שעות, בהתאם לשעות עבודתו בפועל,
12 אשר השתנו מחודש לחודש, ובמהלך התקופה אף היו חודשים בהם לא עבד כלל, במשך כל
13 החודש [עדות התובע, בחקירתו הנגדית - עמ' 2, ש' 5-7]"** (ההדגשה הוספה – א.ר.ק.).
- 14
- 15 העולה מן האמור לעיל, הוא שבניגוד לאבחנה כנטען על ידי האוניברסיטה לעיל, הלכה למעשה
16 האבחנה שערכה האוניברסיטה בין עוזר מחקר במיני לבין עוזר מחקר לפי שעות, היתה נעוצה
17 בהיקף ותדירות העסקתם, ולא במהות המשימות שביצעו בפועל.
- 18
- 19 91. מנגד, גם ההגדרה שמציעה הגב' אבן לשם זיהוי אותו עוזר מחקר, כמי "עוזר" למחקר היא
20 כוללת ומעגלית, הואיל ואינה מגדירה את המונח "עוזר", וברי כי לא כל מי שהועסק
21 באוניברסיטה כעובד ארעי לפי שעות הוא "עוזר מחקר", על פי מהותו ועל פי תפיסת שני
22 הצדדים להסכם הקיבוצי. מנגד, וכשם שהאוניברסיטה לא חלקה על כך שמר נוי טבך שימש
23 כ"עוזר מחקר", ברי לנו שמתוך אותה קבוצה של עובדים ארעיים שהועסקו לפי שעות, קיימת
24 קבוצה של עוזרי מחקר שגם לשיטת האוניברסיטה שימשו כ"עוזרי מחקר" הגם ששכרם שולם
25 לפי שעות.
- 26
- 27 92. ואמנם, לעניין זה אישר ב"כ הארגון, במסגרת סיכומיו בעל פה לפנינו, כי מבחינת הגדרת "עוזרי
28 המחקר" קיימות שלוש קבוצות: הקבוצה האחת - שאין לגביהם מחלוקת שהם עוזרי מחקר.
29 הקבוצה השנייה - שבאופן ברור אינה עונה על ההגדרה, למשל עובדי מנהלה או שלא עסק בכלל
30 במחקר ובעזרה למחקר, והקבוצה השלישית - אותה קבוצה שלגביה תהיה מחלוקת, למשל
31 אותם "מאכילי עכברים", שלגביהם היה ברור כי קיימת מחלוקת אם הם עונים על הגדרת
32 "עוזר מחקר" אם לאו (ראה: בעמ' 46 לפרוטוקול ש' 25 עד עמ' 47 ש' 5), אלא שלשיטתו,
33 אותה שאלה תתעורר רק בשלב מאוחר יותר של "חלוקת הכספים" בהתאם לסעדים שהתבקשו
34 בסעיפים ח'-טז', ושאותם דחינו כאמור.
- 35
- 36 93. מעבר לכך שכאמור דחינו את הסעדים שהתבקשו בסעיפים ח'-טז', אין בידינו לקבל את גישתו
37 של ב"כ הארגון בעניין זה. בהליך דוגמת ההליך שלפנינו בו מבוקש סעד כללי שיחול על כלל



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

- 1 הקבוצה הרלוונטית, נדרשת הגדרה מפורשת של פרטי הקבוצה, שאם לא כן, גם הסעד שיינתן,
2 יהיה "מעגלי" ובלתי ניתן למימוש.
3 דא עקא, שהארגון לא הציע לנו, הגדרה קונקרטית שיהא בה כדי לענות על דרישת המסויימות
4 של הסעד ההצהרתי הגורף שהתבקש, וכפועל יוצא מכך לא היתה אפשרות במסגרת הליך זה
5 לדון בה ולהגדיר את אותה קבוצה.
6
7 אי לכך, אין מנוס אלא לפנות לאותה קבוצה שכאמור אין מחלוקת אף לשיטת האוניברסיטה,
8 שהיא עונה על הגדרת "עוזרי מחקר", גם אם אלו הועסקו לפי שעות, כפי שיבואר להלן.
9
10 94. כאמור, במסגרת הנספח להסכם 2012 הוסכם במפורש בין הארגון לאוניברסיטה על "**העסקתם**
11 **של עוזרי מחקר לפי שעות**" וכי "האוניברסיטה רשאית שלא להעסיק עוד **עוזרי מחקר במינוי**
12 **כללי**". לא זו אף זו. במסגרת הסכם זה אף הוסכם כאמור, בין הצדדים (במסגרת חילופי
13 מכתבים) על תעריפי השעה לפיהם יועסקו אותם עוזרי מחקר החל משנת התשע"ג, כדלקמן:
14 "**החל מתחילת שנת הלימודים תשע"ג תעריף שעה להעסקת עוזר מחקר בשעות לא יפחת**
15 **מ:**
16 **1.1 תלמיד לתואר ראשון – 27 ₪ לשעה.**
17 **1.2 תלמיד לתואר שני – 29 ₪ לשעה.**
18 **1.3 בעל תואר שני ומעלה – 32 ₪ לשעה.**
19 **אין בקביעת תעריפי מינימום כאמור, על מנת למנוע אפשרות להעסיק בתעריף גבוה יותר"**
20
21 הנה כי כן, על מנת לדעת לאיזה עובד שיתי, יש לשלם תעריף של עוזר מחקר ובאיזה שיעור –
22 נדרש זיהוי של אותם עובדים המשמשים הלכה למעשה, כעוזרי מחקר ומועסקים לפי שעות.
23
24 ואמנם, נושא זה עלה בתצהירה ובחקירתה הנגדית של הגב' צזנה לפנינו, אשר העידה כי החל
25 משנת 2012, נכללו עוזרי המחקר השעתיים בדירוג שכר נפרד, וכך העידה:
26 **ש. את כותבת באותו סעיף, שב-2012 לראשונה, נכללו עוזרי המחקר הארעיים בדירוג**
27 **נפרד. זה נכון?**
28 **כן.**
29 **ש. ולפני כן, אותם עוזרי מחקר שנכללו לראשונה ב-2012, בדירוג נפרד, היו מדורגים**
30 **בדירוגים שונים?**
31 **ת. הם היו מדורגים בדירוגים שבהם נכללו עוד עובדים רבים אחרים. לכן, היה,**
32 **יש קושי לאבחן, עד 2012.**
33 **ש. תסכימי איתי, שכדי לדעת את מי להעביר לאותו דירוג, היה צריך לאתר מי מהם**
34 **עוזרי המחקר השעתיים שנמצאים בדירוגים האחרים?**
35 **ת. נכון, ונעשתה עבודה מאוד משמעותית וארוכה וחוצה את האוניברסיטה כדי לאתר**
36 **אותם ואיתרנו אותם. הרשימה הזו קיימת ומשובצת בדירוג נפרד ומקבלת שכר**
37 **בהתאם להסכם 2012"** (ראה: בעמ' 19 לפרוטוקול ש' 18-7), (ההדגשה הוספה –
38 א.ר.ק.).
39
40 מן האמור לעיל עולה כי ראשית אין לשעות לטיעונה של האוניברסיטה, לפיו רק מי שהועסק
41 כ"עוזר מחקר" קיבל מינוי, ואילו עובדים ארעיים שהועסקו לפי שעות, לא היו עוזרי מחקר,
42 ורק כונו כך בז'רגון הנוהג.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

- 1 שנית, ברי מתוך האמור לעיל, כי הלכה למעשה מבין העובדים הארעיים שהועסקו לפי שעות,
2 קיימת קבוצה לא מבוטלת של עובדים, שאף **לשיטת האוניברסיטה** עצמה, הועסקו כעוזרי
3 מחקר, הגם ששכרם שולם לפי שעות.
- 4 מכל מקום, החל משנת 2012, קבוצה זו של עוזרי מחקר מדורגת בדירוג שכר נפרד הניתן לזיהוי.
5 כפועל יוצא מכך ולצורך דיונו, הרי שלמצער ניתן לקבוע שעובד שנכלל באותו דירוג שכר
6 והועסק באוניברסיטה לפני מועד תחולתו של הנספח המקומי להסכם 2012 הוא "עוזר מחקר",
7 לשיטת שני הצדדים להסכם הקיבוצי, שאם לא כן, האוניברסיטה לא היתה מכלילה אותו
8 בדירוג שכר זה, ולא משלמת לו תעריף שעתי של עוזר מחקר.
- 9
- 10 95. משאלו הם פני הדברים, כל שנוכל לקבוע לעניין הגדרת המונח "כל עוזרי המחקר שהועסקו
11 באוניברסיטה וקיבלו שכר שעות" שבסעיף זה לסעדים שהתבקשו, הוא שמדובר בכל מי
12 שהועסקו באוניברסיטה לפני מועד תחולתו של הנספח המקומי להסכם 2012 (היינו תחילת
13 שנת הלימודים התשע"ג), ונכללים כיום בדירוג עוזרי הוראה שעתיים שמקבלים שכר לפי הסכם
14 2012.
- 15 מובן, שאין באמור כדי לגרוע מזכותו של מי שסיים את עבודתו לפני המועד כאמור, והועסק
16 בפועל כעוזר מחקר בשעות, מלהגיש תביעה אינדיוידואלית בעניין זה, או כדי לגרוע מזכותו
17 של הארגון להגיש תביעה נוספת על יסוד פסק הדין, שעניינה בהגדרת מונח זה.
- 18
- 19 96. אשר לתקופה לגביה מבוקשת ההצהרה, הרי שהארגון הגדיר את התקופה באלו המילים:
20 "בתקופה (או חלק ממנה) שתחילתה ביום 1/4/2008 ומסתיימת במועד כניסתו לתוקף של
21 ההסכם הקיבוצי מיום 13/06/2012 (להלן - "התקופה הקובעת")."
- 22
- 23 נזכיר כי, כמבואר לעיל בית הדין האזורי קבע בעניין נוי טבך שמועד ההצהרה על **ביטולו** של
24 סיכום הדיונים מיום 21/3/07 הוא ה-30/9/08, היינו מועד תחולתו של הסכם 2008, אך בד בבד
25 קבע כי הואיל ומר נוי טבך החל להיות מועסק כעוזר מחקר **קודם** להסכמות שהושגו בסיכום
26 הדיונים, והואיל ואין בסיכום הדיונים הסכמה לשנות - בדיעבד - את אופן ההתקשרות עם מי
27 שהסכם 2000 צריך לחול עליו, הרי שיש להחיל על מר נוי טבך את הסכם 2000.
- 28
- 29 בהתאמה לעניינו, משמעות הדברים היא שמי שהחל להיות מועסק כעוזר מחקר לפני ה-
30 21/3/07 – התקופה הקובעת לגביה היא אכן מיום 1/4/2008 ועד למועד תחולתו של הנספח
31 להסכם 2012.
- 32 לעומת זאת, לגבי מי שהחל להיות מועסק כעוזר מחקר בכל מועד **שלאחר** ה-21/3/07 (אף אם
33 לאחר 30/9/08) – התקופה הקובעת לגביה תהיה מיום 30/9/2008 ועד למועד תחולתו של הנספח
34 להסכם 2012.
- 35
- 36



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

97. עד כאן באשר להגדרת המונחים "עוזר מחקר" ו-"התקופה הקובעת", ואשר לסעד האופרטיבי שהתבקש בסעיף קטן א', היינו "למסור לארגון העובדים את רשימת כל עוזרי המחקר שהועסקו באוניברסיטה וקיבלו שכר שעתי בתקופה (או חלק ממנה)...., למעט עוזרי מחקר שעניינם תלוי ועומד /או הוכרע בהליך משפטי, לרבות: שם פרטי, שם משפחה, מס' תעודת זהות, ופרטי קשר עדכניים (כתובות, טלפונים וכדומה)", הרי שכאמור בידי האוניברסיטה קיימת רשימה של אותם עוזרי מחקר שנכללים בדירוג עוזרי מחקר שעתיים שמקבלים שכר לפי הנספחים להסכם 2012.
- הואיל ומדובר בדירוג נפרד לצרכי שכר, הרי שבידי האוניברסיטה, מצויים פרטיהם של אותם עוזרי מחקר לצורך תשלום השכר והפקת תלושי שכר, ובכלל זה שם פרטי, שם משפחה, מס' תעודת זהות וכתובת עדכנית. כך גם לשם הפקת תלושי שכר לאותם עובדים ברי כי בידי האוניברסיטה, נתונים לגבי מועד תחילת עבודתו של כל עובד כאמור, ובכלל זה מידע לגבי עובדים שמועד תחילת עבודתם קדם לתחילת שנת הלימודים התשע"ג.
- כפי שבואר לעיל, במישור יחסי העבודה הקיבוציים, יש לארגון מעמד כלפי האוניברסיטה, לדרוש קבלת מידע המתייחס לכלל העובדים עליהם חל ההסכם הקיבוצי שהוא צד לו. יתרה מכך, הדרישה דלעיל איננה דרישה מכבידה מעבר לסביר ומנגד, יש בה כדי לספק לארגון מידע ניכר באשר לזהות העובדים שהסכם 2000 אמור היה לכאורה לחול עליהם.
- אי לכך ולאור האמור לעיל, איננו רואות מניעה להיענות לסעד האופרטיבי שהתבקש בסעיף זה, וזאת בהתאם למפורט על ידינו לעיל.
98. אשר לסעד שהתבקש בסעיף ב' לבקשה- הרי שכאמור, הארגון עתר בסעיף זה, כדלקמן:
- "להורות לאוניברסיטה למסור לארגון העובדים את כל המידע, המסמכים והפרטים הנוגעים לשכרם של עוזרי המחקר, לרבות: תאריך תחילת עבודה, תאריך סיום עבודה, מספר שעות עבודה בכל חודש במהלך התקופה הקובעת, וכן פירוט כל התשלומים ששולמו לכל אחד מהעובדים כאמור בתקופה הקובעת (להלן - "דוחות השכר")."**
- סעד זה נובע מהסעד שבסעיף קטן א' ובחלקו אף נכלל בו. זאת ועוד, מעבר לכך, שחלקו מנוסח באופן כוללני, הרי שהיענות לו ככתבו וכלשונו יש בה משום הכבדה בלתי סבירה על האוניברסיטה, ולדינו, אף שלא לצורך.
- לעומת זאת, ניתן להגיע לתוצאה מיטבית בעניין סעד זה, תוך איזון בין צרכי שני הצדדים וזאת באופן שהסעד יצומצם למסירת דוחות שכר שנתיים של אותם עובדים הנכללים בדירוג השכר האמור והחלו את עבודתם לפני תחילת שנת הלימודים התשע"ג, וזאת לגבי התקופה הקובעת כפי שהוגדרה לעיל.
- אי לכך, ובכפוף להבהרות דלעיל, איננו רואות מניעה להיענות לסעד זה.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

- 1
- 2 99. אשר לסעד שהתבקש בסעיף ג' לבקשה- הרי שכאמור, הארגון עתר בסעיף זה, כדלקמן :
- 3
- 4 **"לחלופין, להורות לאוניברסיטה למסור לארגון העובדים את כל תלושי השכר של עוזרי**
- 5 **המחקר".**
- 6
- 7 משנעתרנו לסעד שבסעיף קטן ב', איננו נדרשות לדון בסעד חלופי זה, מה גם שלאור הסעד
- 8 שניתן על פי סעיף ב' לעיל, סעד זה איננו נחוץ ויש בו משום הכבדה ניכרת שאינה מוצדקת
- 9 בנסיבות העניין.
- 10
- 11 100. אשר לסעד שהתבקש בסעיף ד' לבקשה- הרי שכאמור, הארגון עתר בסעיף זה, כדלקמן :
- 12
- 13 **"להורות לאוניברסיטה לשמור את רשימת עוזרי המחקר, וכן את דו"חות השכר כמפורט לעיל**
- 14 **עד להכרעה סופית בהליך זה".**
- 15
- 16 הסעד המבוקש איננו ברור, אך לאור קביעתנו באשר לרשימת העובדים שיש למסור, ברי כי
- 17 רשימה זו מצויה בידי האוניברסיטה על הפרטים המהותיים הדרושים במסגרתה.
- 18
- 19 101. אשר לסעדים שהתבקשו בסעיפים ה'-ז' לבקשה - הרי שכאמור, הארגון עתר בסעיפים אלו,
- 20 כדלקמן :
- 21
- 22 **"ה. להצהיר כי פסק הדין של בית הדין הארצי בעניין נוי טבך חל על כל עוזרי המחקר**
- 23 **בתקופה הקובעת, ומבלי לפגוע בכלליות האמור לעיל, לקבוע באופן מפורש ומפורט**
- 24 **כדלקמן:**
- 25 **ו. להצהיר כי השכר שהיה על האוניברסיטה לשלם לעוזרי המחקר הוא "כמפורט**
- 26 **בטבלת השכר של ות"ת" כאמור בהסכם קיבוצי שמספרו 20000586 שנחתם ביום**
- 27 **20/07/2000 בין ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת חיפה לבין אוניברסיטת**
- 28 **חיפה (להלן – הסכם 2000), דהיינו: 60% מ-18/22 של משכורת משולבת של**
- 29 **אסיסטנט א', בהתאם לנספח 1 ו-2 להסכם 2000 החלים על עוזרי המחקר, מכח**
- 30 **סעיף 3 להסכם 2000.**
- 31 **ז. להצהיר כי האוניברסיטה הפרה את זכויותיהם של עוזרי המחקר בהתאם להסכם**
- 32 **2000, בכך ששילמה להם שכר שעתי הנמוך מהשכר אשר הגיע להם לפי הסכם**
- 33 **2000 וכן בכך ששילמה את זכויותיהם הנלוות לפי שכר שעתי ושיעור משרה נמוך**
- 34 **מזה, שהגיע להם על פי הסכם 2000".**
- 35
- 36 102. סעדים אלו, הם למעשה לב ליבה של הבקשה שבנדון מן ההיבט המשפטי המהותי, ולאור מכלול
- 37 קביעותינו לעיל, במסגרתן דחינו בין היתר את עמדת האוניברסיטה לעניין אי תחולת פסק הדין



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

- 1 בעניין נוי טבך על ענייננו, ובכפוף להגדרת "עוזר מחקר" וה"תקופה הקובעת" דלעיל - איננו
2 רואות מניעה להיענות לסעדים שהתבקשו בסעיפים אלו.
3
4 לא זו אף זו, כחלק מאותן הצהרות אף איננו רואות מניעה לקבוע, ככל שהדבר אינו ברור
5 מהסעדים להם נעתרנו עד כה, שעל האוניברסיטה לשלם לעוזרי המחקר כהגדרתם לעיל, את
6 ההפרשים הכספיים שבין השכר והזכויות ששולמו להם בפועל במהלך ה"תקופה הקובעת"
7 כהגדרתה לעיל, לבין השכר והזכויות כאמור בסעיף ב' לעיל.
8
9 ודוק, בניגוד לסברת הארגון, לפיה אין ערך רב להצהרות כאמור, אם אין מלוות בסעדים
10 אופרטיביים לעניין **תשלום הזכויות בפועל**, הרי שדי לעיין בטענותיה של האוניברסיטה עד כה,
11 כדי להיווכח בחשיבותם של הסעדים ההצהרתיים כאמור, שיש בהם כדי למצות את המחלוקות
12 **המשפטיות** כאמור **במישור הקיבוצי** המשותף לכלל עוזרי המחקר השעתיים ולא רק אלו
13 שנכללו בהגדרה כאמור לעיל, ולמנוע מהם את הצורך לחזור ולהתדיין באותן שאלות, וזוהי
14 בדיוק מהותו ותכליתו של ההליך הקיבוצי נשוא דיוננו.
15
16 103. אשר לסעדים שהתבקשו בסעיפים ה' ו' לבקשה - הרי שכאמור, הארגון עתר בסעיפים אלו,
17 כדלקמן:
18 **ח.** **לקבוע כי ההפרש שבין סכום השכר שהיה על האוניברסיטה לשלם לעוזרי המחקר**
19 **בתקופה הקובעת לבין סכום השכר ששולם בפועל (להלן - "הפרשי השכר"),**
20 **יחושב בהתאם לתחשיב המפורט בטבלה המצורפת לתובענה זו.**
21 **- תחשיב הפרשי השכר (יחסית לשכר מינימום - כדוגמא) מצורף ומסומן**
22 **נספח [1].**
23 **- תחשיב הפרשי השכר של עוזר מחקר לדוגמא מצורף ומסומן נספח [2].**
24 **ט.** **לחלופין, לקבוע עקרונות לחישוב הפרשי השכר בהתאם לשיקול דעת בית הדין**
25 **הנכבד.**
26 **י.** **לקבוע כי ההפרש שבין הסכום שהיה על האוניברסיטה לשלם לעוזרי המחקר**
27 **בתקופה הקובעת בגין הזכויות הנלוות לשכר: הפקדות פנסיוניות, הפקדות לקרן**
28 **השתלמות, חופשה, הבראה ודמי חגים, דמי מחלה, לבין הסכום ששולם בפועל בגין**
29 **הזכויות הנלוות כאמור (להלן - "הפרשי הזכויות הנלוות"), הוא בהתאם לתחשיב**
30 **המפורט בטבלה המצורפת לתובענה זו.**
31 **יא.** **לקבוע כי ההפרש שבין סכום פיצויי הפיטורים שהיה על האוניברסיטה לשלם**
32 **לעוזרי המחקר בתקופה הקובעת, אם וככל שהיה עליה לשלם, לבין סכום פיצויי**
33 **הפיטורים ששולם בפועל, אם וככל ששולם (להלן - "הפרש פיצויי פיטורים"), הוא**
34 **בהתאם לסכום הפרשי השכר כפול תקופת עבודתו של עוזר המחקר.**
35 **- תחשיב הפרשי הזכויות הנלוות ופיצויי פיטורים מצורף ומסומן נספח [3].**
36 **יב.** **לחלופין, לקבוע עקרונות לחישוב הפרשי הזכויות הנלוות והפרש פיצויי פיטורים**
37 **בהתאם לשיקול דעת בית הדין הנכבד.**



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

- 1 יג. לחלופין, למנות מומחה לחישוב הפרשי השכר, הפרשי הזכויות הנלוות והפרש
2 פיצויי הפיטורים, המגיע לכל אחד ואחת מעוזרי המחקר בתקופה הקובעת.
- 3 יד. בהתאם לאמור לעיל, לחייב את האוניברסיטה לשלם את הפרשי השכר, הפרש
4 הזכויות הנלוות והפרשי פיצויי פיטורים, לעוזרי המחקר בתקופה הקובעת בתוספת
5 ריבית חוקית מיום שהיה על סכום התובענה להשתלם ועד ליום התשלום בפועל.
- 6 טו. להצהיר כי עוזרי המחקר שהמשיכו את עבודתם באוניברסיטה לאחר התקופה
7 הקובעת ועדיין לא סיימו עבודתם, יהיו זכאים לפיצויי פיטורים בגין התקופה
8 הקובעת, בהתאם לסעיף 13 א לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 ולחלופין
9 בהתאם לתקנה 8 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים
10 אותה כפיטורים) תשכ"ד-1964, יהיו זכאים שהפיצויים יחושבו בהתאם להפרשי
11 השכר ולא בהתאם לשכר ששולם להם בפועל.
- 12 טז. לקבוע את האופן שבו יודיע ארגון העובדים את דבר הזכויות כמפורט לעיל לעובדים
13 ברשימת עוזרי המחקר ולחייב את האוניברסיטה בהוצאות הכרוכות בהודעה
14 כאמור".
- 15
- 16 104. אשר לסעדים אלו, וכפי שכבר הזכרנו לעיל, נראה כי הדין הוא עם האוניברסיטה, ונבאר טעמינו
17 להלן.
- 18 נקדים ונאמר כי הסעדים הנ"ל, הם העתק, גם אם לא זהה לחלוטין, של הסעדים שהתבקשו
19 במסגרת הבקשה הייצוגית, מה גם שבמסגרת סיכומי הרחוב הארגון באשר לאופן שבו יש
20 לחשב את הסכומים הכספיים, המגיעים לכלל עוזרי המחקר, תוך הסתמכות על תחשיבים
21 ממוצעים, ותוך שעתר לכך שבית דין ייתן פסק דין כספי ועתר לכך שבמסגרתו "לחייב את
22 האוניברסיטה לשלם את הפיצוי עבור כל עוזרי המחקר וההוצאות הנדרשות לשם כך, ולהפקידו
23 בידי ארגון העובדים. זאת על מנת לאפשר, לארגון העובדים לבצע את חלוקתו לחברי הקבוצה
24 בהתאם למפורט להלן".
- 25
- 26 דברים אלו בין היתר, משקפים את סברת ב"כ הארגון לאורך כל ההליכים שלפנינו - שאין בידינו
27 לקבלה - לפיה כביכול תובענה ייצוגית ובקשת צד בסכסוך קיבוצי, הם היינו הך בהבדל "שולי"
28 אחד והוא זהות מגיש הבקשה, או במילותיו של ב"כ הארגון בפתח סיכומיו:
29 "בית הדין יתבקש לקבוע בהליך זה, שבעקבות חקיקתו של חוק תובענות ייצוגיות, זכאי ארגון
30 עובדים לקבל סעד כספי בהליך הקיבוצי, לכל הפחות כפי שזכאי תובע ייצוגי, בתובענה
31 ייצוגית".
- 32
- 33 לשיטת ב"כ הארגון בסיכומיו, חוק תובענות ייצוגיות חולל שינוי גם בסוג הסעדים שניתן לקבל
34 במסגרת ההליך של בקשת צד בסכסוך קיבוצי, ואם לא תשווה יכולתו של ארגון עובדים להשיג
35 סעדים אופרטיביים כפי שזכאי לקבל תובע ייצוגי, בתובענה ייצוגית, יביא הדבר לפגיעה
36 במעמדו של ארגון העובדים.
- 37



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

105. אין בידני לקבל סברה זו של הארגון, ואף לא מצאנו לה כל תימוכין באסמכתאות אליהן הפנה ב"כ הארגון בסיכומיו, ולעניין זה נוסף אך זאת.
106. ראשית, וכפי שבואר לעיל בקשת צד בסכסוך קיבוצי היא בקשה במישור הקיבוצי, לפי סעיף 24(א)(2) לחוק בית הדין, בין "מי שיכולים להיות צדדים להסכם קיבוצי כללי" ובעניין "קיומו, תחולתו, פירוש, ביצוע או הפרתו של הסכם קיבוצי, או הסדר קיבוצי אחר או בכל ענין אחר הנובע מהם, או בענין תחולתו, פירוש, ביצוע או הפרתו של כל דין", זאת במובחן מהתובענה הייצוגית, אשר עניינה בעילות תביעה אינדיווידואליות של העובד הבודד (ראה: סעיפים 10(1) ו-10(2) לתוספת השניה לחוק תובענות ייצוגיות).
- הנה כי כן, המחוקק הבחין הבחן היטב בין מהות העניינים שיכולים להתברר בשני סוגי ההליכים השונים כאמור, ואין לחרוג מהוראותיו המפורשות בדרך של "חקיקה שיפוטית".
107. שנית, נראה כי ב"כ הארגון נתפס לכלל טעות בכל הנוגע למונח "אכיפה" של זכויות. אכיפת זכויות במישור הקיבוצי, לא רק שאינה שקולה לקבלת פסק דין כספי, אלא שכל תכליתה הוא להימנע מהצורך להגיע להליכים משפטיים, ולהסדיר את אכיפת הזכויות ללא צורך בהתדיינות משפטית.
108. שלישית, אין ללמוד ממקרה קונקרטי זה לגבי מעמדו של ארגון העובדים. ההשוואה שמבקש ב"כ הארגון לעשות בין התובע הייצוגי לבין ארגון העובדים פעיל דוגמת הארגון שלפנינו מתעלמת מייחודו של משפט העבודה הקיבוצי ומתפקידו של ארגון העובדים במסגרת יחסי עבודה קיבוציים, המתאפיין ביציגות של קבע לטווח ארוך במובחן מהתארגנות רק לעת מצב של קופליקט, תוך יצירת מנגנונים מתמשכים לפתרון סכסוכים; ביצירת זכויות במסגרת הסכמים קיבוציים; בראיה מרחבית של האינטרסים של כלל העובדים ולא רק אלו שצפים בעת קונפליקט; ועוד.
109. רביעית, גם לגופם של דברים, הסעדים המבוקשים אינם מכוונים לאכיפת זכויותיו של העובד הבודד במלואן, אלא עניינם במיצוע הזכויות של העובדים, על דרך של עריכת ממוצעים, לגבי קבוצת אנשים לא מזוהה מבלי שכומתה תביעתם של כל אחד מהעובדים, ובאופן שיש בו כדי לפגוע בחלק מהעובדים, ואין להסכין עם דרך זו.
110. מכל מקום, העובדה שפעולה במישור הקיבוצי והגשת תובענה ייצוגית הם כלים חלופיים לאכיפת זכויות העובדים, אין פירושה זהות בין אותם כלים, לא כל שכן זהות בדרכי אכיפת הזכות, ולטעמנו ההשוואה שמבקש ב"כ הארגון לערוך בין מעמדו של ארגון עובדים, למעמדו של התובע הייצוגי, מעבר לכך שהיא חוטאת כאמור למהותם ותכליתם של שני סוגי ההליכים המדוברים, יש בה גם משום זילות במעמד המיוחד ובתפקיד החשוב של ארגון העובדים בהגנה על העובדים וזכויותיהם במסגרת יחסי העבודה הקיבוציים. דוגמא לכך הם הסעדים שהענקנו



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 51384-10-15

1 לארגון כמבואר לעיל, שהם סעדים מהותיים במישור הקיבוצי, שיש בהם כדי לחייב את
2 האוניברסיטה לשלם למצער לאותם עובדים שהוגדרו לעיל, את זכויותיהם, ויש בהם כדי
3 לאפשר לארגון לפקח על כך שהאוניברסיטה תשלם לעובדים הזכאים לכך את זכויותיהם, תוך
4 הימנעות מהצורך להידרש להליכים משפטיים לשם כך.

5
6 111. אי לכך, אנו דוחות בזאת, מכל וכל את הנחת היסוד של הארגון כאמור, על שלל נימוקיה, וכפועל
7 יוצא מכך, אנו דוחות את הסעדים שהתבקשו בסעיפים ח' - טו' לבקשת הצד שבנדון.

8

9

סוף דבר -

10

11 112. אשר על כן, ולאור כל המבואר לעיל בפסק דיננו, התוצאה היא שבקשת הצד שבנדון, מתקבלת
12 באופן חלקי, ואנו קובעות כדלקמן:

13

14 א. פסק הדין בעניין ניקולאי נוי טבך (עב (חי) 4385/07; ו- ע"ע 51884-09-11), חל למצער
15 על כל "עוזרי המחקר" כהגדרתם להלן, וב"תקופה הקובעת" כהגדרתה להלן.
16 "עוזרי מחקר" - כל מי שהועסק באוניברסיטה לפני שנת הלימודים התשע"ג
17 ונכלל בדירוג עוזרי מחקר שעתיים שמקבלים שכר לפי הסכם
18 2012 (להלן – דירוג 2012).

19

20 "התקופה הקובעת" - לגבי "עוזר מחקר" כהגדרתו לעיל, שהחל את עבודתו
21 באוניברסיטה, לפני ה- 21/3/2007 – התקופה שהחל מיום
22 1/4/2008 ועד לתחילת שנת הלימודים התשע"ג.

23

24 לגבי "עוזר מחקר" כהגדרתו לעיל, שהחל את עבודתו
25 באוניברסיטה, לאחר ה- 21/3/2007 – התקופה שהחל מיום
26 30/9/2008 ועד לתחילת שנת הלימודים התשע"ג.

27

28 מובהר, שאין באמור כדי לגרוע מזכותו של מי שסיים את עבודתו לפני תחילת שנת
29 הלימודים התשע"ג. והועסק בפועל כעוזר מחקר, מלהגיש תביעה אינדיווידואלית
30 בעניין זה על יסוד פסק הדין שבנדון, או כדי לגרוע מזכותו של הארגון להגיש תביעה
31 נוספת על יסוד פסק הדין שבנדון, שעניינה בהגדרה מדויקת ומפורטת יותר של המונח
32 "עוזר מחקר".

33

34 ב. מבלי לפגוע בכלליות האמור בסעיף א' לעיל, מובהר כי:

35



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ק 15-10-51384

1. ההסכם הקיבוצי מיום 20/07/2000 בין ארגון הסגל האקדמי הזוטרי באוניברסיטת חיפה לבין אוניברסיטת חיפה (להלן – הסכם 2000), חל על "עוזרי המחקר" כהגדרתם לעיל ב"תקופה הקובעת" כהגדרתה לעיל.
 2. השכר שהיה על האוניברסיטה לשלם ל"עוזרי המחקר" כהגדרתם לעיל, בתקופת עבודתם בפועל במהלך "התקופה הקובעת" כהגדרתה לעיל, הוא "כמפורט בטבלת השכר של ות"ת" כמתחייב מהסכם 2000, דהיינו: 60% מ-18/22 של משכורת משולבת של אסיסטנט א', ובהתאם להיקף משרתם בפועל בכל חודש מחודשי כבודתם במהלך "התקופה הקובעת" כאמור, וזאת בצירוף התנאים והזכויות הנלווים לשכר זה, בהתאם לנספח ב1 או ב2 להסכם 2000, לפי העניין, לאור סוג המחקר בו הועסק "עוזר המחקר" בכל חודש מחודשי "התקופה הקובעת", היינו: "תקציב רגיל" או "תקציב מחקר ותקציבים ממומנים", לפי העניין.
 - ג. אי תשלום השכר והזכויות הנלוות לשכר זה בהתאם לאמור בסעיף ב' לעיל - מהווה הפרה של הוראת הסכם 2000, ביחס ל"עוזרי המחקר" כהגדרתם לעיל ב"תקופה הקובעת" כהגדרתה לעיל, ועל האוניברסיטה לשלם ל"עוזרי המחקר" כהגדרתם לעיל, את הפרשים הכספיים שבין השכר והזכויות ששולמו להם בפועל במהלך ה"תקופה הקובעת" כהגדרתה לעיל, לבין השכר והזכויות כאמור בסעיף ב' לעיל.
 - ד. על האוניברסיטה למסור לידי הארגון בתוך 60 יום מקבלת פסק דין זה, רשימה של כל העובדים המדורגים ב"דירוג 2012" כהגדרתו לעיל, אשר תכלול: שם פרטי, שם משפחה, מס' תעודת זהות, כתובת עדכנית, ומועד תחילת העבודה באוניברסיטה, בצירוף דוחות שכר שנתיים של אותם עובדים.
- הואיל ובהליך בבקשת צד בסכסוך קיבוצי עסקינן – אין צו להוצאות.
- ניתן היום, ה' אב תשע"ז, (28 יולי 2017), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

מיכל גור
נציגת ציבור (מעסיקים)

אביטל רימון-קפלן
שופטת

אהבה מטסרו
נציגת ציבור (עובדים)