

בעניין: ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת חיפה

ע"י ב"כ עווה"ד גל גורודיסקי ו/או רם גורודיסקי
ו/או אבי מורה יוסף ו/או אורטאל דאי
ו/או שולמית שוקר ו/או רעות ברנרד כהן ו/או נעמה וננו
ו/או אפרים יצחקוב
רחוב יהודה הלוי 75 תל אביב, 65796
טל' 035605222 ; פקס' 03-5663660
mail@gorodeisky.co.il

ה המבקש / ארגון העובדים

גגד

אוניברסיטת חיפה

מרח' שדר' אבא חושי 199, הר הכרמל חיפה, 3498838
המעסיק / האוניברסיטה

בקשת צד לדיוון בסכסוך קיובוצי

בית הדין הנכבד מתבקש בזהה כדלקמן:

א. להורות לאוניברסיטה למסור לארגון העובדים את רשימת כל עוזרי המחקר שהועסקו באוניברסיטה וקיבלו שכר שנתי בתקופה (או חלק منه) שתחילה ביום 01/04/2008, ומסתיימת במועד כניסה לתפקידו של ההසכם הקיובוצי מיום 13/06/2012 (להלן – "התקופה הקובעת"), למעט עוזרי מחקר שעוניים תלוי ועומד ו/או הוכרע בהליך משפטי, לרבות: שם פרטי, שם משפחה, מס' תעודת זהות, פרטי קשר עדכניים (כתובות, טלפונים וכדומה). (להלן – "עוזרי המחקר")

ב. להורות לאוניברסיטה למסור לארגון העובדים את כל המידע, המסמכים והפרטים הנוגעים לשכרם של עוזרי המחקר, לרבות: תאריך תחילת עבודתו, תאריך סיום עבודתה, מספר שעות עבודה בכל חדש במהלך התקופה הקובעת, וכן פירוט כל התשלומים ששולמו לכל אחד מהעובדים כאמור בתקופה הקובעת (להלן – "זוחות השכר").

ג. לחופין, להורות לאוניברסיטה למסור לארגון העובדים את כל תלושי השכר של עוזרי המחקר.

ד. להורות לאוניברסיטה לשמור את רשימת עוזרי המחקר, וכן את דוחות השכר כמפורט לעיל עד להכרעה סופית בהליך זה.

ה. להצהיר כי פסק הדין של בית הדין הארצי בעניין נוי בטח חל על כל עוזרי המחקר בתקופה הקובעת, ובמלי לפגוע בכלליות האמור לעיל, קבוע באופן מפורש ומפורט כדלקמן:

ו. להצהיר כי השכר שהוא על האוניברסיטה לשלם לעוזרי המחקר הוא "כמפורט בטבלת השכר של ות"ת" כאמור בהסכם קיובוצי מס' 20000586 שנחתם ביום 20/07/2000 בין ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת חיפה לבין אוניברסיטת חיפה (להלן –

"הסכם 2000") דהיינו 60% מ-22/18 של משכורת משולבת של אסיסטנט א' בהתאם לנספח 1 ו-2 להסכם 2000 החלים על עוזרי המחבר, מכוח סעיף 3 להסכם 2000.

ז. להציג כי האוניברסיטה הפרה את זכויותיהם של עוזרי המחבר בהתאם להסכם 2000, בכך שシリמה להם שכר שעתי הנזק מהשכר אשר הגיע להם לפי הסכם 2000 וכן בכךシリמה את זכויותיהם הנלוות לפי שכר שעתי ושיעור משרה נזק מזה שהגיע להם על פי הסכם 2000.

ח. קבוע כי ההפרש שבין סכום השכר שהוא על האוניברסיטה לשלם לעוזרי המחבר בתקופה הקובעת לבין סכום השכר ששולם בפועל (להלן – "הפרש השכר"), יחוسب בהתאם לתחשיב המפורט בטבלה המצורפת לתובענה זו.

• **תחשיב הפרשי השכר (יחסית לשכר מינימום – כדוגמתו מצורף ומסומן נספח [1])**

• **תחשיב הפרשי השכר של עוזר מחקר לדוגמא מצורף ומסומן נספח [2]**

ט. לחופין, קבוע עקרונות לחישוב הפרשי השכר בהתאם לשיקול דעת בית הדין הנכבד.

ו. קבוע כי ההפרש שבין הסכום שהוא על האוניברסיטה לשלם לעוזרי המחבר בתקופה הקובעת בגין הזכויות הנלוות לשכר: הפקודות פנסיוניות, הפקודות לקרן השתלמות, חופשה, הבראה ודמי חגים, דמי מחלת, בין הסכום ששולם בפועל בגין הזכויות הנלוות כאמור (להלן – "הפרש הזכויות הנלוות"), הוא בהתאם לתחשיב המפורט בטבלה המצורפת לתובענה זו.

יא. קבוע כי ההפרש שבין סכום פיצויי הפיטורים שהוא על האוניברסיטה לשלם לעוזרי המחבר בתקופה הקובעת, אם וככל שהוא עלייה לשלם, לבין סכום פיצויי הפיטורים ששולם בפועל, אם וככל שהוא (להלן – "הפרש פיצויי פיטורים"), הוא בהתאם לסכום הפרשי השכר כפול תקופת עבודתו של עוזר המחבר.

• **תחשיב הפרשי הזכויות הנלוות ופיצויי פיטורים מצורף ומסומן נספח [3]**

יב. לחופין, קבוע עקרונות לחישוב הפרשי הזכויות הנלוות והפרש פיצויי פיטורים בהתאם לשיקול דעת בית דין הנכבד.

יג. לחופין, למנות מומחה לחישוב הפרשי השכר, הפרשי הזכויות הנלוות והפרש פיצויי הפיטורים, המגיע לכל אחד ואחת מעוזרי המחבר בתקופה הקובעת.

יד. בהתאם לאמור לעיל, לחייב את האוניברסיטה לשלם את הפרשי השכר, הפרש הזכויות הנלוות והפרש פיצויי פיטורים, לעוזרי המחבר בתקופה הקובעת בתוספת ריבית חוקית מיום שהיא על סכום התובענה להשתלם ועד ליום התשלום בפועל.

טו. להציג כי עוזרי המחבר שהמשיכו את עבודתם באוניברסיטה לאחר התקופה הקובעת ועודין לא סיימו עבודתם, יהיו זכאים לפיצויי פיטורים בגין התקופה הקובעת, בהתאם לסעיף 13א. לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 ולחלופין בהתאם לתקנה 8 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתנפטרות שרוואים אותן כפיטורים) תשכ"ד-1964, יהיו זכאים שהפיצויים יחושבו בהתאם לפרש השכר ולא בהתאם לשכר ששולם להם בפועל.

טז. לקבוע את האופן שבו יודיעו ארגון העובדים את דבר הזכויות כמפורט לעיל לעובדים ברשימה עוזרי המחבר ולהייב את האוניברסיטה בהוצאות הכרוכות בהודעה כאמור.

ואלה נימוקי הבקשה:

פרק א' - תוכן עניינים

פרק א' - תוכן עניינים	3
פרק ב' - מבוא, צדדים ותמצית	4
פרק ג' - הרקע להגשת הליך קיבוצי זה ותרומתה של תובענה הייצוגית	4
פרק ד' - רקע דיןוני – הבקשה לאישור תובענה ייצוגית	6
פרק ה' - רקע עובדתי – הפרת ההסכם הקיבוצי משנת 2000	7
פרק ו' - העילות העומדות לעזרוי המחקר	10
פרק ז' - האוניברסיטה סירבה לשלם את זכויות עובדי המחקר	15
פרק ח' - חישוב זכויות עזרוי המחקר	16
פרק ט' - תשתיית נורמטטיבית – הליך קיבוצי ותביעת היחיד	17
פרק יי' - יישום – אפשר לתבוע תביעה כספית קבוצתית בהליך קיבוצי	27
פרק יא' - תפkidzo ותפקודו של ארגון עובדים בתובענה ייצוגית	30
פרק יב' - ארגון עובדים ותובענה ייצוגית – משפט השוואתי	32
פרק יג' - סיכום	34

פרק ב' - מבוא, צדדים ותמצית

1. המשיבה, אוניברסיטת חיפה, היא מוסד להשכלה גבוהה, בהתאם להוראות חוק המועצה להשכלה גבוהה, תש"י-ח' 1951 (להלן "המעסיק" / "האוניברסיטת")
2. המבוקש הוא ארגון עובדים המאגד את עובדי הסגל האקדמי הזרט באוניברסיטת חיפה, ובכללם עוזרי המחקר נשוא בקשה זו.
3. עובדת האוניברסיטה, שהייתה חברה בארגון העובדים (המשיב) הגישה נגד האוניברסיטה בקשה לאישור תובענה ייצוגית (הליך ת"צ 15-03-50476) (להלן: "הבקשה לאישור"). המבוקש צורף כמשיב בקשה לאישור.
4. ארגון העובדים סבר זה מכבר כי האוניברסיטה מפירה את ההסכם הקיבוצי, אולם עד עתה פעל במישור האינדיידואלי בכך שסייע בהגשת תביעות אישיות נגד האוניברסיטה.
5. ארגון העובדים פנה אמנים לאוניברסיטה בכתב, ביום 24/07/2013 בבקשת כי ישלמו לכל עוזרי המחקר את הפרשי השכר בהתאם לפסק הדין בעניין נוי טבך, אולם ללא הועל.

העתק מכתב ארגון העובדים לאוניברסיטה מיום 2013/07/24 מצורף ומסומן **נספח [4]**

6. בעקבות הגשת הבקשה לאישור, הגיע ארגון העובדים למסקנה כי עליו לפעול באופן קיבוצי, כדי לאכוף באופן פעיל את תשלום הפיצוי המגיע לעוזרי המחקר בתקופה הקובעת כאמור בהליך זה.
7. הואיל וקיים הlimeה מלאה בין מטרות התובענה הייצוגית ובין מטרותיו של הליך זה, והואיל ואין בין ארגון העובדים והתובעת הייצוגית או ב"כ ניגוד עניינים, אזי, החליט ארגון העובדים להתחשר עם ב"כ התובעת הייצוגית כדי להגיש הליך זה.
8. אם וככל שהליך זה לא יצליח להביא לפיצוי בפועל של כל עוזרי המחקר, יתמודד ארגון העובדים באישורה של התובענה הייצוגית.

פרק ג' - הרקע להגשת הליך קיבוצי זה ותרומתה של התובענה הייצוגית

9. עד להגשת הבקשה לאישור תובענה ייצוגית, לא הצליח ארגון העובדים לאכוף את זכויות חברי, עובדי הסגל האקדמי הזרט, בהתאם לפסקת בית הדין הארץ בעניין נוי טבך. הדברים השתנו בעקבות הגשת התובענה הייצוגית כפי שIOSCAR הלאן.
10. המבוקשת בבקשת אישור, הגבי תמר חן (להלן: "תמר חן"), פנתה, טלפונית, באמצעות, את כוחה, עוזד' שרון זייגר, שייצגה אותה בהליכים האישיים שניהלה מול האוניברסיטה, אל הארגון וביקשה את סיועו לאכוף את זכותה.
11. בתשובה, הודיעו הארגון לתמר חן טלפונית שהוא תומך בעמדתה ובדרישתה, וככל שתגשים תביעה, יעמוד לצד גם בתביעתה האישית, אולם אין בידו פתרון שיאפשר את אכיפת זכויות כל עוזרי המחקר.
12. תמר חן שלחה דרישת בגין זכויותיה והתראה בדבר הגשת תובענה ייצוגית למשסיק ולארגון העובדים (נספח 5 לבקשת אישור).

13. בעקבות פניותה של תמר חן כמפורט לעיל ומכתב ההתראה, החליט ארגון העובדים לבדוק את האפשרות לשתך פעולה עם תמר חן כדי לאכוף את זכויות כל עוזרי המחקר.

14. בין היתר, ככל היידוע לארגון העובדים, התנהל מוו"מ בין ב"כ תמר חן לבין ב"כ המஸיק, אולם המஸיק היה מוכן לשלם רק חלק מהזכויות.

15. לאחר שהتبוננה הייצוגית הוגשה, הגיע ארגון העובדים למסקנה כי קיימת הלימה מלאה בין מטרות התבוננה הייצוגית לבית מטרות הארגון.

16. הלימה זו באה לידי ביטוי בעקרונות המרכזיים שעליהם מסכימים הארגון והتبוננה הייצוגית כדלקמן:

16.1. מטרת התבוננה הייצוגית וארגון העובדים היא אכיפת זכויות עוזרי המחקר חן על ידי קביעעה עקרונית לגבי זכותם המופרת, הן לגבי ביצוע הפיזי בפועל – כל עוזר מחקר על פי הסכם המגיע לו.

16.2. דרך המלך לאכיפת זכויות עוזרי המחקר תהיה היליך הקיבוצי.

16.3. אם וככל שיתברר שאי אפשר לאכוף בפועל את זכויות העובדים, לרבות פיזוי העובדים בגין הפרת זכותם, באמצעות היליך הקיבוצי, יהיה אפשר לעשות זאת באמצעות התבוננה הייצוגית.

16.4. הגשת התבוננה הייצוגית הייתה הגורם לכך שהארגון החליט לפעול באופן קיבוצי לאכיפת זכויות העובדים.

17. בהקשר זה חשוב להסביר: כל עוד לא עמדה בפני ארגון העובדים חלופה מעשית שמאפשרת מנגנון פיזוי לכל עוזרי המחקר, סבר הארגון, כי הנשנת היליך קיבוצי תהיה לא יעילה. זאת בעיקר על יסוד העובדה שגם לאחר שבית הדין הארץ הכריע את עניינו של נויר טבר לא פעלת האוניברסיטה לפצות את עוזרי המחקר האחרים לפי פסק הדין. לכן, נראה היה כי סעד הצהרתי נוסף לא יוועל.

18. עמדה זו תאממה את הייעוץ המשפטי שקיבל ארגון העובדים, ולפיה קיים קושי לקבל סעדים כספיים ספציפיים בהיליך קיבוצי, כפי שיפורט בפרק ט' – להלן.

19. מבונן זה, סבור הארגון שהאפשרות להגיש התבוננה הייצוגית, חיזהה מאוד את כוחו של ארגון העובדים. עתה, אם תسرב האוניברסיטה לנחל את היליך הקיבוצי במטרה להביאו הן להכרעה עקרונית בדבר הפרת זכויות עוזרי המחקר, הן להביאו לפיזוי בפועל לעוזרי המחקר, כל אחד בהתאם לטסום הפרות לפני – קיימת חלופה בת קיימה להיליך הקיבוצי והיא התבוננה הייצוגית.

20. הנה כי כן, לארגון העובדים ולتبוננה הייצוגית הסכמה מלאה ושלמה ללא סייג, הן לגבי המטרות, הן לגבי אופן ניהול היליך – הן בהיליך הקיבוצי, הן בתבוננה הייצוגית.

21. לפיכך, אין ניגוד עניינים כלשהו בין עניינו של ארגון העובדים לעניינה של התבוננה הייצוגית ו/או הקבוצה הנטענת ו/או ב"כ התבוננה הייצוגית.

22. על יסוד הסכמה זו, החליט ארגון העובדים להתקשר עם ב"כ תמר חן בתבוננה הייצוגית כדי שיציגו הן בתבוננה הייצוגית, והן בהיליך הקיבוצי.

23. לאור כל האמור לעיל, ובעקבות הגשת התבוננה הייצוגית, החליט ארגון העובדים להגיש את היליך הקיבוצי כמפורט בקשה זאת.

פרק ד' - רקע דין – הבקשה לאישור תובענה ייצוגית

24. ביום 24/03/2015 הגישה תמר חן את הבקשה לאישור התביעה הייצוגית.

העתק הבקשה לאישור מצורף ומסומן **נספח [5]**

25. ביום 17/09/2015 הגישה האוניברסיטה תגובה לבקשתה לאישור.

העתק תגובה האוניברסיטה לבקשתה לאישור מצורף ומסומן **נספח [6]**

26. ביום 17/09/2015, לאחר הגשת תגובה האוניברסיטה לבקשתה לאישור, הגיש ארגון העובדים את תגובתו לבקשתה לאישור ולפיה הוא תומך בתובענה הייצוגית וUMB מבקש להציג כمبرש בבקשתה לאישור ולהלופין להוסיפו להליך זה כمبرש או כшиб פורמלי ו/או צד נדרש ו/או מתיעצב בהליך.

העתק תגובה המבקש לבקשתה לאישור מצורף ומסומן **נספח [7]**

27. ביום 15/09/2015 החליט בית הדין הנכבד כי האוניברסיטה תשיב על בקשתו כאמור של ארגון העובדים בתגובתו לבקשתה לאישור אשר הוגש ביום 15/09/2015.

העתק החלטה בבקשתה לאישור מיום 15/09/2015 מצורף ומסומן **נספח [8]**

28. ביום 08/10/2015 הגישה האוניברסיטה תשובת בבקשתה לצירוף ארגון העובדים כمبرש בבקשתה לאישור.

העתק תשובה האוניברסיטה לבקשתה לצירוף ארגון העובדים לבקשתה לאישור מצורף ומסומן **נספח [9]**

29. במקביל, ביום 15/10/2015 הגישה האוניברסיטה בקשה למתן צו לגילוי ולעיוון במסמכים ספציפיים.

העתק בבקשת האוניברסיטה למתן צו לגילוי ולעיוון מצורף ומסומן **נספח [10]**

30. ביום 11/10/2015 החליט בית הדין הנכבד (כב' השופטת אביטל רימנו-קפמן) לדוחות את בקשת ארגון העובדים לצירופו כمبرש נוסף ו/או כمبرש פורמלי בהליך זה, וזאת לנוכח מהות ההליך. כמו כן, החליט בית הדין הנכבד כי באשר למעמדו המדויק של ארגון העובדים בהליך, יידונו הדבר במעמד הדיון שנקבע בהליך זה ביום 28/10/2015.

העתק ההחלטה בית הדין מיום 15/10/2015 בבקשתה לאישור מצורף ומסומן **נספח [11]**

31. بد בבד עם הגשת בקשה זאת, הגיש ארגון העובדים תגובה לבקשת האוניברסיטה לגילוי ולעיוון במסמכים ספציפיים.

העתק תגובה לבקשת האוניברסיטה לגילוי ולעיוון במסמכים מצורף ומסומן **נספח [12]**

32. بد בבד עם הגשת בקשה זו, הגישה תמר חן בקשה לגילוי ולעיוון במסמכים במסגרת התובענה הייצוגית.

העתק בקשה של תמר חן לגילוי ולעיוון במסמכים מצורף ומסומן **נספח [13]**

33. בד בבד עם הגשת בקשה זו, הגישה תמר חן תשובה לתגובה האוניברסיטה לבקשת אישור.

העתק תשובה לתגובה האוניברסיטה לבקשת אישור מצורף ומסומן **נספח [14]**

פרק ה' - רקע עובדתי – הפרת הסכם הקיבוצי משנת 2000

34. ביום 27/07/2011 ניתן פסק הדין של בית הדין האזרחי לעובודה בחיפה בעניין עב (חייב) 4385-07 ניקולאי נוי טבק ני אוניברסיטת חיפה (פורסם במאגר נבו, להלן – "ענין טבק באזרחי").

35. ביום 11/02/2014 ניתן פסק הדין של בית הדין הארצי לעובודה בעניין עב (ארצى) 51884-09-11 ניקולאי נוי טבק ני אוניברסיטת חיפה (פורסם במאגר נבו, להלן – "ענין טבק בארץ").

36. בהתאם לפסק הדין בעניין נוי טבק באזרחי ובארצى, המעסיק הפר את הוראות הסכם 2000 ולא שילם לעוזרי המחקר את זכויותיהם בהתאם להסכם 2000 ולא שולמו להם הפרשי השכר והזכויות הנלוות.

37. הרקע העובדתי והמשפטី הרלוונטי להגשת בקשה זו מפורט כדיבר בפסק הדין בעניין נוי טבק ואינו דורש פירוט נוסף. עם זאת, יצין ארנון העובדים רק את עיקרי הדברים כדלקמן.

38. כמפורט בהרחבה בעניין נוי טבק באזרחי ובעניין נוי טבק בארץ, השאלות העובדיות והשאלות המשפטיות הנדרשות לצורך הכרעה בבקשת אישור ובתובענה הייצוגית גופה כבר הוכרעו על ידי בית הדין האזרחי לעובודה בחיפה ועל ידי בית הדין הארצי לעובודה.

39. עם זה, יפורטו להלן עיקרי העניינים העובדיים העולים מעניין נוי טבק באזרחי ובארצى הנדרשים לצורך ניהול הליך זה:

39.1. בסעיף 3 להסכם 2000 נקבע כי תנאי ההעסקה של עוזרי הוראה ועוזרי המחקר יהיו על פי נספחים 1-2 להסכם 2000:

"(א) העסקת תלמידים לתואר שני כעוזרי הוראה ועוזרי מחקר
תהייה על-פי סדרי העסקה של עוזרי הוראה ועוזרי מחקר הרצ"ב
נספחים 1 ו-2 להסכם זה."

...

(ג) שכרם של עוזרי הוראה ומחקר יהיה כמפורט בטבלת השכר
של ות"ת ..."

39.2. סעיף 1, שכורתנו "תנאי העסקה", שני הנספחים, קובע כי שכרו של עוזר מחקר יהיה 60 אחוז מהשכרת של אסיסטנט א' כפול 18 לחץ ל-22:

"א. שכר

שכר של עוזר מחקר הוא 60% מ-22/18 של משכורת משלבת של אסיסטנט א'.

ב. משך העסקה

משך המינוי בשנת לימודים של עוזר מחקר יהיה על-פי צרכי המחקר.
..."

.39.3 טבלאות השכר של ות"ת (הוועדה לתוכנית ולתקצוב - ועדת משנה של המועצה להשכלה גבוהה) לגבי איסיטנט א קובעת שכר חדש אשר מתעדכן מדי שנה בהתאם לוותק (להלן – "טבלאות השכר").

העתק טבלאות השכר של ות"ת שבחן נקבע השכר של איסיטנט א, כפי שהן מופיעות באתר האינטרנט של המועצה להשכלה גבוהה, מצורף ומוסמן **נספח [15]**.

.39.4 הסכם 2000 קבע גם את היקף המשרה של עוזר מחקר, שהוא 18 שעות בשבועיות:

"משרה מלאה של עוזר מחקר היא 18 שעות עבודה בשבוע במסגרת התפקידים המותרים לעזרי מחקר, והנקבעים על-ידי הגוף האקדמי".

(סעיף 1(ג)(1) לנספח 2 להסכם 2000);

זאת, בהתחשב גם במגבלה הקבועה, באשר להיקף העסקה של עוזר מחקר, שיועסק בהיקף של עד משרה אחת, למעט במקרים חריגים ובאישור הרקטור (ס' 1(ג)(2) לנספח 2 הנ"ל).

.39.5 היקף משרה של 18 שעות בשבועיות משמעו היקף משרה חדש של 78 שעות חודשיות (18 שעות כפול 52 שבועות בשנה לחلك ל-12 חודשים בשנה).

.39.6 למروת האמור בהסכם 2000 העסיקה האוניברסיטה את עוזרי המחקר בהתאם ל-"נוהל העסקה ארכאית" של האוניברסיטה שהיא בתוקף מיום 2.3.2004, ומסמך "דף מידע – תכנון וניהול תקציבי מחקר" (להלן – "נוהל העסקת עוזרי מחקר").

.39.7 בפועל, כתוצאה מהעסקת עוזרי המחקר בהתאם למסמכים אחרים מאשר הסכם 2000, השתכרו עוזרי המחקר באוניברסיטה שכר שעתי נמוך מהשכר שלו היו זכאים לו הוועסקו בהתאם להסכם 2000 וכן זכויות נוספות מופחתות, הן בשל חישובן לפי השכר השנתי הנמוך, הן בשל חישוב משרה נמוך מזה שנקבע בהסכם 2000 (שכן חישוב משרתם נעשה יחסית למשרה מלאה של 186 שעות ולא של 78 שעות).

.39.8 בית הדין הארץ קבע, בפסק הדין בעניין נוי טבך, כי האוניברסיטה לא הייתה רשאית להעסיק את עוזרי המחקר בהתאם לנוהל העסקה ארכאית, וההבנה שעשתה האוניברסיטה, בין 3 סוגים של תגמול עוזרי מחקר: "שכר לפי שעיה", "שכר גלובלי" או "שכר לפי מינוי", היא הבחנה שוגיה שאין לה עיגון בהסכם קיבוצי (סעיף 54 לפסק הדין נוי טבך בבית הדין הארץ).

.39.9 ביום 14.12.2008 נחתם הסכם קיבוצי נוסף בין ארגון העובדים לבין האוניברסיטה, אולם הסכם קיבוצי זה לא קבע קבועות חדשות ביחסו הצדדים במקורה הנדון בהליך זה, שכן הסכם זה כלל אינו נוגע בסוגיות תנאי העסקתם של עוזרי המחקר באוניברסיטת חיפה (ראו סעיף 55 לפסק הדין בעניין נוי טבך בבית הדין הארץ).

.39.10 לשם השלמת התמונה יצוין, כי בנוסף, נחתם גם נספח מקומי שמצוין כי קבוצות עובדים שלא להן אין התייחסות בהסכם 2008 יועסקו בהתאם להוראות הסכם 2000.

.39.11 ביום 13/6/2012 נחתם הסכם קיבוצי חדש בין ארגון העובדים לבין אוניברסיטת חיפה שהסדיר, בין היתר, את יחסי העבודה בין האוניברסיטה לבין עוזרי המחבר ממועד חתימתו ואילך. הסכם קיבוצי זה לא הסדיר את הפרות הסכם 2000 או את הפיצוי המגיע בגין הפרות אלה. לפיכך התקופה הקובעת היא כהגדורתה כאמור לעיל.

.39.12 הנה כי כו, עד למועד כניסה לתוקף של ההסכם הקיבוצי החדש מיום 13/06/2012 בחודש אוקטובר 2012, לא היה הסכם קיבוצי אחר ששינה את המצב המשפטי בהתאם להסכם 2000, כמפורט לעיל, ולפיו האוניברסיטה חייבת לשלם לכל עוזר מחקר שכר בהתאם להוראות הסכם 2000, ולא כפי ששילמה בפועל.

.39.13 לפיכך, עוזרי מחקר שסווגו על ידי האוניברסיטה בעובדים ב"שכר לפי שעה" והועסקו לפי ניהול העסקה ארעית או באופן אחר שפגע בזכויות שהוקנו להם בהסכם 2000, זכאים להפרשי שכר וזכויות נלוות בין הזכויות שהוקנו להם בהסכם 2000 לבין השכר ששולם להם בפועל.

.40. הנה כי כו, האוניברסיטה לא שילמה לעוזרי המחבר את הפרשי השכר ואת הזכויות הנלוות.

.41. המצב המשפטי כאמור לעיל ידוע לאוניברסיטה לכל המאוחר מיום שבו הפק פסק הדין בעניין נוי טבק בארץ לפסק דין חלוט.

.42. רבים מעוזרי המחבר החלו את עבודתם באוניברסיטה לפני יותר מ-7 שנים. בנסיבות העניין, כל יום שחלף לפני שהוא בקשה זו, גרם להתיישנות נוספת של זכויות של עוזרי המחבר.

.43. למורת האמור לעיל, לא פעולה האוניברסיטה להסדיר את התשלומים שביצעה בחסר לעוזרי המחבר.

44. כמפורט בתובענה הייזוגית:

.44.1. טרם הגשת הבקשה לאישור, פנתה התובעת אל האוניברסיטה ביום 15/02/2015 במכتب התראה לפני הגשת בקשה לאישור תובענה הייזוגית.

העתק מכתב התראה מב"כ התובעת לאוניברסיטה מיום 15/02/2015 מצורף ומסומן [16]

.44.2. ביום 25/02/2015 השיבה האוניברסיטה, באמצעות בא כוחה, כי תשיב למכتب התראה לאחר שתלמד את העובdot.

העתק מכתב תשובה למכتب התראה מב"כ האוניברסיטה לב"כ התובעת מיום 25/02/2015 מצורף ומסומן **נספח [17]**

.44.3. בתגובה, שלח ב"כ התובעת תשובה לב"כ האוניברסיטה ביום 26/02/2015 והודיע כי האוניברסיטה מכירה את העובdot וכי אין אפשרות לעכב את הגשת הבקשה לאישור הוואיל וזכויות חברי הקבוצה הולכות ומתיישנות, בכל יום שבו מתעכבות הגשת הבקשה לאישור.

פרק ו' - העילות העומדות לעוזרי המחבר

45. כתוצאה מכך שהאוניברסיטה הפרה את הוראות הסכם 2000 ולא שילמה לעוזרי המחבר את המגיע להם על פיו, זכאים עוזרי המחבר להפרשי השכר בין השכר ששולם להם בפועל לבין השכר המגיע להם לפי הוראות הסכם 2000 ובנוסף את הזכיות הנלוות המגיעות לכל אחד מעוזרי המחבר בגין הפרשי השכר, כפי שיפורט להלן.

46. פיצויי פיטורים :

46.1. עוזרי המחבר שהיו זכאים לפיצויי פיטורים בגין הפסקת עבודהתם במהלך התקופה הקובעת, קיבלו מהמעסיק את פיצויי הפיטורים המגיעים להם לפי השכר השנתי שקיבלו בפועל.

46.2. עוזרי המחבר שלא היו זכאים לפיצויי פיטורים בגין הפסקת עבודהתם במהלך התקופה הקובעת קיבלו מהמעסיק את צבירת הפיצויים בהסדר הפנסיוני על שם מכוח צו הרחבה בגין פנסיה חובה.

46.3. כך או כך, אם יתקבלו טענות המבוקש, סכום פיצויי הפיטורים ששולם לעוזרי המחבר נזוק מזה שהיה משולם אלמלא הפרה האוניברסיטה את הוראות הסכם 2000.

46.4. הדבר נכון גם לגבי עובדים ששיממו העסקتهم לאחר סיומה של התקופה הקובעת ולפניהם ישחקו כמפורט בקשה זו.

46.5. סעיף 13א. לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 קובע:

13א. נקבע בהסכם קיבוצי כי שכרים של העובדים יופחת זמנית או לתקופה מסוימת בלבד שנקבעה בו, לעומת השכר שבו היו זכאים לו אולייאן, יראו לעניין חישוב הפיצויים של עובד שההסכם חל עליו, Caino שכרו לא הופחת; לעניין זה, "הסכם קיבוצי" – לרבות הסדר קיבוצי.

46.6. ארגון העובדים יטען כי לעניין זה יש לראות בהסכם 2012 הפחתה זמנית ולא בהחפתה השכר שקבעה בו בכלל.

46.7. תקנה 9 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) תשכ"ד-1964, קובעת כדלקמן:

9. היה שכר עבודתו של עובד כלו או מקצתו משתלם بعد ביצוע עבודה מסוימת או חלק מהעבודה או שהוא עיקר שכר עבודתו לפי כמות התוצרת, יראו שכרו האחרון ביחס לשכר כאמור את השכר המוצע של שנים עשר החדשים שקדמו לפיטורים.

46.8. ארגון העובדים יטען כי חישוב פיצויי הפיטורים, לרבות מכוח תקנה 9 לתקנות פיצויי פיטורים, לפי השכר השנתי המופחת ששולם בפועל נזוק במידה ניכרת מהחישוב לפי הסכם 2000.

לפייך, לחלוfin, יש ליחס את פיצויי הפיטוריים המגיעים לעוזרי המחקר עבור התקופה הקובעת בהתאם לשכר שהיה צריך להיות משולם לעוזרי המחקר בתקופה הקובעת.

46.9. מכל מקום, אין חולק כי צבירת הכספיים בהסדר הפנסיוני על שמו של עוזרי המחקר בהתאם לצו החרחבה (שאותה זכאים עוזרי המחקר לקבל בכל מקרה בהתאם להוראות הצו), הייתה גדלה במידה ניכרת אלמלא הפרה האוניברסיטה את הסכם 2000.

46.10. לאור האמור לעיל, يتבקש בית הדין הנכבד להורות בכל הנוגע להפרש פיצויי הפיטוריים כמפורט בתשبيب.

46.11. **חשיבות הדגש:** אין מטרתו של הлик זה לקבוע דבר לגבי נסיבות עזיבתו של מי מעוזרי המחקר, אלא רק לקבוע את הפרשי השכר המגיע על יסוד התשלומים ששולמו לו בפועל.

47. הפרש הפקודות פנסיוניות:

47.1. עוזרי המחקר זכאים בתקופה הקובעת להפקודות פנסיוניות על פי צו הרחבה בדבר פנסיה חובה.

47.2. שיעורי ההפקדה בצו הרחבה בדבר פנסיה חובה השתנה משנה לשנה במהלך התקופה הקובעת כאמור בצו.

47.3. בתקופה הקובעת הפקידה האוניברסיטה להסדרים הפנסיוניים על שמו של עוזרי המחקר סכומיים מהותיים מתוך השכר שקיבלו בפועל למורת שעלה פי הסכם 2000 היו עוזרי המחקר זכאים לשכר פנסיוני גבוה יותר.

47.4. לפייך, אפשר ליחס את הפרש ההפקדות הפנסיוניות בין שיעורי ההפקדה שהוא צריך להפקיד מעט מתוך השכר בהתאם להסכם 2000 בניכוי ההפקדות שבוצעו בפועל.

47.5. לגבי עוזרי המחקר ששולמו להם פיצויי פיטוריים מלאים יש לעורך את החישוב רק בסעיף תגמולים מעסיק, שכן מילא הם זכאים להפרשים במסגרת עילית פיצויי הפיטוריים.

47.6. לגבי עוזרי מחקר שלא שולמו להם פיצויי פיטוריים (אלא רק קיבלו את צבירת הפיצויים בהסדר הפנסיוני) יש לעורך את החישוב הנו בסעיף תגמולים מעסיק, הנו בסעיף פיצויי פיטוריים.

47.7. לאור האמור לעיל, يتבקש בית הדין הנכבד להורות בכל הנוגע להפרש הזכויות הנלוות, לרבות הזכויות הפנסיוניות, כאמור בתשبيب.

48. הפרש קרן השתלמות:

48.1. האוניברסיטה לא הפקידה לעוזרי המחקר קרן השתלמות בתקופה הקובעת.

48.2. עוזרי המחקר היו זכאים לקבל בתקופה הקובעת שכר לפי הסכם 2000.

48.3. לפייך אפשר ליחס את הפרש הפקודות המעסיק לקרן השתלמות המגיע לעוזרי המחקר, בהתאם לשיעור הפקدة המעסיק לקרן ההשתלמות, מתוך השכר המגיע לעוזרי המחקר בהתאם להסכם 2000.

- .48.4 אם וככל שהאוניברסיטה הפקידה תשלומיים לcron השתלמות יש לחשב את ההפרשים בהתאם לשיעור הפקודות המuszיק לcron השתלמות מתוך הפרשי השכר המגיעים לעוזרי המחבר בין השכר ששולם בפועל לבין השכר הקבוע בהסכם 2000.
- .48.5 לאור האמור לעיל, يتבקש בית הדין הנכבד להורות בכל הנוגע להפרש הפקודות המuszיק לcron השתלמות, כמפורט בתש妄.
- 49. הפרש דמי חופשה:**
- .49.1 עוזרי המחבר קיבלו בתקופה הקובעת תשלומיים שוטפים בתלושי השכר שכונו "חופש %4" ואשר כשם כן הם – שיעור של %4 מתוך השכר השנתי שקיבלו בפועל.
- .49.2 עוזרי המחבר קיבלו את התשלומיים בגין "חופש %4" באופן שוטף ולא קיבלו תמורה חופשה שאליה יצאו בפועל.
- .49.3 זאת למחרות שלל פי הדין היה על עוזרי המחבר לקבל תמורה חופשה בגין יציאה לחופשה בפועל.
- .49.4 בנוסף, עוזרי המחבר היו צריכים לקבל תשלומיים בגיןימי חופשה בהתאם לחוק חופשה שנתית על פי שיעור המשרה בהתאם להסכם 2000 ועל פי השכר שהוא עליהם לקבל בהתאם להסכם 2000.
- .49.5 לפיכך מגיע לעוזרי המחבר פיצוי על תמורה חופשה ולחלופין פדיון חופשה מלא בהתאם לתקופת עבודתם ולהחוק חופשה שנתית בהתאם לשכר לפי הסכם 2000 ללא הפקחות.
- .49.6 לחלופין, מגיע לעוזרי המחבר הפרש דמי החופשה, בהתאם לסכום שהוא מגיע בהתאם לשכר לפי הסכם 2000, פחות מה שקיבל בפועל.
- .49.7 לאור האמור לעיל, يتבקש בית הדין הנכבד להורות בכל הנוגע להפרש הזכויות הנלוות, לרבות הפרש דמי חופשה, כמפורט בתש妄.
- 50. הפרש דמי הבראה:**
- .50.1 עוזרי המחבר קיבלו דמי הבראה בתקופה הקובעת, בהתאם לשיעור המשרה שחושב על ידי האוניברסיטה על פי שעות העבודה שעבדו בפועל, מתוך הנחה שמשרה מלאה היא של 186 שעות חודשיות.
- .50.2 אולם, עוזרי המחבר היו צריכים לקבל דמי הבראה בהתאם לותק, ובהתאם לשיעור המשרה של עוזרי מחבר בהסכם 2000 (18 שעות שבועיות)
- .50.3 לפיכך אפשר לחשב את הפרש דמי הבראה המגיע לכל עוזר מחקר כאמור לעיל, בהתאם לסכום שהוא מגיע לו לפי שיעור משרתו בהתאם למשרה מלאה של 18 שעות שבועיות פחות מה שקיבל בפועל.
- .50.4 לאור האמור לעיל, يتבקש בית דין הנכבד להורות בכל הנוגע להפרש הזכויות הנלוות, לרבות דמי הבראה, כמפורט בתש妄.

51. הפרש דמי חגים:

- .51.1. עוזרי המחבר קיבלו בתקופה הקובעת שכר שעני במקום המשכורת שהיה עליהם לקבל מכוח הסכם 2000.
- .51.2. אילו הייתה האוניברסיטה משלמת לעוזרי המחבר את השכר המגיע להם בהתאם להסכם 2000, היה על עוזרי המחבר לקבל שכר חדש גם בחודשים שבהם היו חגים בהתאם לשיעור המשרה שבו עבדו בפועל (בהתאם להסכם 2000 כמפורט לעיל) ללא הפחחת החגים.
- .51.3. עוזרי המחבר קיבלו, אפוא, בתקופה הקובעת דמי חגים באופן חלקית ומופחת, אם בכלל, ומכל מקום קיבלו עוזרי המחבר דמי חגים בגין שכר שעני מופחת במקום בגין משכורת מלאה בהתאם להסכם 2000.
- .51.4. לפיכך אפשר לחשב את הפרש השכר היומי בגין כל ימי חופשת חג במעסיק בתקופה העבודה, שבהם לא עבדו בפועל, בגין דמי החגים ששולםו אם וככל שעולמו.
- .51.5. לאור האמור לעיל, يتבקש בית הדין הנכבד להורות בכל הנוגע להפרש הזכויות הנלוות, לרבות הפרש דמי חגים, כמפורט בתחしご.

52. הפרש דמי מחלת

- .52.1. בתקופה הקובעת היו עוזרי מחקר זכאים ל-30 ימי מחלת בשנה לפי סעיף 2 לנספח 2 בהסכם 2000.
- .52.2. האוניברסיטה שילמה לעוזרי המחבר ימי מחלת בהתאם לשכרים השנתיים ולפי צבירה של 18 ימי מחלת לשנה.
- .52.3. זאת למراتע של האוניברסיטה היה לשלם את ימי המחלת, אם וככל שעולמו, בהתאם לשכר הקבוע בהסכם 2000.
- .52.4. לפיכך אפשר לחשב את הפרש דמי המחלת בגין כל דמי מחלת שקיבל עוזר מחקר, אם וככל שקיבל בפועל, בגין דמי המחלת ששולםו בפועל, אם וככל שעולמו.
- .52.5. לאור האמור לעיל, يتבקש בית הדין הנכבד להורות בכל הנוגע להפרש הזכויות הנלוות, לרבות הפרש דמי מחלת, אם וככל שעולמו, כמפורט בתחשייב.
- .52.6. **חשיבות להדגיש:** אין המטרה בתביעה זו לקבוע מי מעוזרי המחבר היה בחופת מחלת בתקופה הקובעת ומילויו, אלא רק לחשב את הפרשי השכר לגבי עובדים שקיבלו דמי מחלת בפועל ולהביא לידיутם את דבר הפרת הזכויות.

53. מילואים:

- .53.1. עוזרי המחבר שבמהלך התקופה הקובעת שירתו במילואים קיבלו דמי מילואים בהתאם לשכר השנתי המופחת שהשתרכו בפועל.
- .53.2. אולם, כאמור, השכר שהגיע לעוזרי המחבר בתקופה הקובעת היה שכר גבוה יותר בהתאם להסכם 2000.
- .53.3. לפיכך, אפשר לחשב את הפרשי גמול המילואים המגיע לעוזרי המחבר שקיבלו בתקופה הקובעת גמול מילואים בהתאם להפרש בין השכר היומי לפי הסכם

- 2000 כפול ימי המילואים פחות גמול המילואים שקיבלו בפועל בגין תקופת המילואים.
- .53.4. לאור האמור לעיל, يتבקש בית הדין הנכבד להורות בכל הנוגע להפרש הזכויות הנלוות, לרבות הפרש גמול מילואים, אם וככל שהולם גמול מילואים, כמפורט בתש妄ב.
- .53.5. חשוב להציג: אין המטרה בתביעה זו לקבוע מי מעוזרי המחקר היה במילואים בתקופה הקובעת ומילא, אלא רק לחשב את הפרשי השכר לגבי עובדים שקיבלו גמול מילואים בפועל.
- .54. סיכום העילות שבגין זכאים עוזרי המחקר להפרשים ולפיצוי מהאוניברסיטה, הן :
- .54.1. הפרש שכר בין המשכורת המגיעה לפי הסכם 2000 לבין השכר ששולם בפועל.
- .54.2. הפרש הפקדות פנסיוניות לתגמולים בגין הפרשי השכר.
- .54.3. הפרש הפקדות פנסיוניות לפיצויים בגין הפרשי השכר, למי מעוזרי המחקר שסימנו עבודתם בנסיבות שאין מזוכות בפיצוי פיטוריים.
- .54.4. החלופין, הפרש פיצויי פיטוריים בגין הפרשי השכר, למי מעוזרי המחקר שסימנו עבודתם בנסיבות המזוכות בפיצוי פיטוריים.
- .54.5. דמי חופשה ו/או פדיון חופשה בהתאם לימי החופשה בהסכם 2000 (14 ימי חופשה לשנה) ובהתאם להפרשי השכר ותיקון שיעור המשרת, הוайл ועוורי המחקר קיבל תשלום שוטף במהלך עבודתם בגין פדיון חופשה או חלוף חופשה ולא תשלום עבור חופשה בפועל.
- .54.6. הפרש דמי הבראה בהתאם לתיקון שיעור המשרת.
- .54.7. הפקדות לקרן השתלמות בגין הפרשי השכר ותיקון שיעור המשרת לא הפקידה לעוזרי המחקר הפקדות לקרן השתלמות.
- .54.8. הפרש דמי חגים בהתאם להפרשי השכר ותיקון שיעור המשרת.
- .54.9. הפרש גמול מילואים למי מעוזרי המחקר שקיבל גמול מילואים, בגין הפרשי השכר ותיקון שיעור המשרת.
- .55. החלופין, חייבת האוניברסיטה לשלם לכל אחד מעוזרי המחקר את הפרשי השכר והזכויות הנלוות כאמור, כפיזוי בגין הפרת הסכם ו/או כפיזוי בגין ביצוע הסכם שלא בתום לב ו/או בעשיית עושר ולא במשפט ו/או כפיזוי על הפרת חוזה חוקה בהסכם קיובצי.

פרק ז' - האוניברסיטה סיירה לשלם את זכויות העובדי המחקר

56. לאור האמור בפסק הדין בעניין נוי טבך באזרחי ובארצי, ברור כי העובדות שמקימות את עילות התביעה האישית של נוי טבך מתקיימות גם בעניינים של כל אחד מעוזרי המחקר האחרים.

57. עוזרי המחקר היו בתקופה הקובעת סטודנטים שביצעו את עבודותם באוניברסיטה כעובדות זמניות וחלקית וכן גם לא היו מודעים לזכויותיהם כעובדים ומכל מקום, לא עמדו על זכויותיהם כמפורט בבקשת זו.

58. האוניברסיטה ניצלה מצב זה ולא פעלה כדי לסייע את תוצאותם של פסקי הדין בעניין נוי טבך לגבי שאר עוזרי המחקר.

59. גם לאחר פסקי הדין בעניין נוי טבך לא שילמה האוניברסיטה את הזכויות המופרות לתובעת או לעוזרי המחקר האחרים, זאת למروת פניות של ארגון העובדים בעניין זה.

העתק מכתב ארגון העובדים לאוניברסיטה מיום 29/07/2011 מצורף ומסומן **נספח [19]**

העתק אי-מיליל מארגון העובדים לאוניברסיטה מיום 24/07/2013 מצורף ומסומן **נספח [20]**

העתק אי-מיליל מהאוניברסיטה לארגון העובדים מיום 08/08/2013 מצורף ומסומן **נספח [21]**

העתק אי-מיליל מארגון העובדים לאוניברסיטה מיום 19/02/2014 מצורף ומסומן **נספח [22]**

העתק אי-מיליל מהאוניברסיטה לארגון העובדים מיום 20/02/2014 מצורף ומסומן **נספח [23]**

לאחר פסק הדין בעניין נוי טבך בבית הדין הארצי, הגיעו 14 עוזרי מחקר תביעה פרטנית כדי לקבל את המגע להם בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי בעניין נוי טבך. (העתק כתוב תביעה של 14 עוזרי מחקר נגד האוניברסיטה מצורף כנספח 9 לבקשת אישור).

העתק כתוב ההגנה מטעם האוניברסיטה בעניין תביעת 14 עוזרי המחקר מצורף ומסומן **נספח [24]**.

60. הנה כי כן, גם לאחר הגשת תביעות אישיות נוספות של עוזרי מחקר מסרבת האוניברסיטה לפעול בהתאם לפסיקה בעניינו של נוי טבך.

פרק ח' - חישוב זכויות עוזרי המחבר

61. אין בידי ארגון העובדים נתונים של כל עוזרי המחבר, שכן כל הנתונים אודות עוזרי המחבר נמצאים ברשותה של האוניברסיטה, לרבות במערכות השכר המוחשבות שלא הניתנים לשילפה בלחיצת כפתור.
62. נתוני האמת יתבררו בהליך גילוי המסמכים בהתאם לרישומים שערכה האוניברסיטה אודות עוזרי המחבר במערכות השכר שלה והמסמכים שברשותה.
63. השכר יהיה על האוניברסיטה לשלם לעוזרי המחבר בהתאם להסכם 2000, מפורט בטבלאות השכר של הות"ת (נספח 13).
64. על פי טבלאות השכר, במהלך השנים 2008 - 2012 ככל שגדל הוותק של עוזר המחבר כך גדלה משכורתו החודשית.
65. בעת עתה, עד שתמציא האוניברסיטה את הנתונים, וכדי לחשב את הסכום המגיע לעוזרי המחבר, כאמור, יחויבו העובדים את החישובים שערכה התובעת בבקשת אישור התובענה הייצוגית, לפי סדר כדלקמן:
- 65.1. אין בידי ארגון העובדים נתונים אודות השכר ששולם בפועל לכל אחד מעוזרי המחבר. עם זה, לצורך חישוב סכום התביעה וכדי שלא יימצא הסכום שייפסק בפועל נמוך מהסכום המוערך, יחושו הפרשי השכר והזכויות הנלוות של כלל עוזרי המחבר בהתאם להפרש שבין השכר המ묘צע כמפורט לעיל לבין שכר מינימום כפי שהוא באמצע התקופה, דהיינו במהלך שנת 2009 (דהיינו בסך של 20.7 נס)
- 65.2. חישוב השכר המ묘צע המגיע לחבר קבוצה לפי הסכם 2000 כממוצע השכר בהתאם לטבלאות השכר של ותי"ת, בין השכר המינימלי בשנת 2008 (עוזר מחקר בוותק הנמוך ביותר) לבין השכר המקסימלי בשנת 2012 (לעוזר מחקר בוותק הגבוה ביותר).
- 65.3. חישוב הפרשי השכר המ묘צע לחבר קבוצה על ידי הפחתת השכר המ묘צע שהתקבל בפועל מהשכר המ묘צע המגיע לפי הסכם 2000.
- 65.4. הערכת שיעור המשרה המ묘צע של חבר קבוצה. אין בידי ארגון העובדים נתונים אודות שיעור המשרה בפועל של כל אחד מעוזרי המחבר. עם זה, לצורך חישוב סכום התביעה וכדי שלא יימצא הסכום שייפסק בפועל נמוך מהסכום המוערך, יחושו הפרשי השכר והזכויות הנלוות של כלל עוזרי המחבר בהתאם לשיעור מרשה מלא (אם וככל ששיעור המשרה משפיע על הזכות).
- 65.5. הפרש הזכויות הנלוות המ묘צע לחבר קבוצה חושב בהתאם להפרש שכר השעה המ묘צע ושיעור המשרה המ묘צע כמפורט לעיל, בכל עיליה ועליה מהזכויות הנלוות.
- 65.6. חישוב מספר עוזרי המחבר על ידי:
- 65.6.1. הערכת מספר עוזרי המחבר שהעסקו בכל שנה בתקופה הקובעת.
- 65.6.2. הערכת תקופת העבודה המ묘צת של חבר קבוצה בתקופה הקובעת.
- 65.6.3. הכפלת מספר עוזרי המחבר בכל שנה בשנות התקופה הקובעת וחולוקתם בתקופת העבודה המ묘צת של חבר קבוצה.

- .65.7. חישוב ממוצע הפרשי השכר לכל עוזרי המחקר בוצע על ידי הכפלת הפרש השכר הממוצע לחבר קבוצה כפול מספר עוזרי המחקר.
- .65.8. חישוב ממוצע הפרשי הזכויות הנלוות לכל עוזרי המחקר בוצע על ידי הכפלת הפרש ממוצע הזכויות הנלוות לחבר קבוצה כפול מספר עוזרי המחקר.
- .65.9. סכום התובענה הייצוגית חושב בסכום של שתי עילות הבקשה לאישור:
- .65.9.1. סכום הפרשי השכר הממוצע לכל עוזרי המחקר.
 - .65.9.2. סכום הפרשי הזכויות הנלוות הממוצע לכל עוזרי המחקר.
- .66. עם זה, הויאל ולצורך חישוב הסכום הכלל המגיע לעוזרי המחקר נלקח בחשבון הפרש בין השכר המגיע לבין שכר המינימום וכן שיעור משרה מלא, לפחות, לפי הערכת ארגון העובדים, הסכום בהתאם לתחשיב לעיל הוא הערכה של סכום התביעה המקסימלי.
- .67. לאחר שהאוניברסיטה תמסור פרטים מלאים אודות שכרם של עוזרי המחקר בתקופה הקובעת, לרבות בהילכי גילוי המסמכים, יהיה אפשר לחשב את סכום התביעה האישית של כל אחד מעוזרי המחקר ואת סכום התובענה הייצוגית המדוק.
- .68. חשוב להזכיר: בהתחשב בתחשיב, מרגע שתמציא האוניברסיטה את השכר השנתי וכמות השעות שעבד כל עוזר מחקר, חישוב ההפרשים לפי הליך זה יהיה עניין אריתמטי ואוטומטי.
- .69. לפחות, יתבקש בית הדין הנכבד לפסק כי על האוניברסיטה לשלם לעוזרי המחקר את הסכום בגין הפרשי שכר, תנאים נלוונים ופיצויי פיטורים, כפי שיוכח בתוספת ריבית חוקית, החל מהיום שבו אמרה היה להשתלם כל סכום, ועד ליום התשלום בפועל.

פרק ט' - תשתיות נורמטיבית – הליך קיבוצי ותביעת היחיד

70. סעיף 24 לחוק בית הדין לעבודה:

24. (א) **לבית דין אזרוי תהא סמכות יהודית לדון –**

(1) בתובענות בין עובד או חליפו למשיק או חליפו שעילתה ביחסו לעבודה, לרבות השאלת בדבר עצם קיומ יחס עבודה ולמעט תובענה שעילתה בפקודת הנזקן [נוסח חדש];

...

(2) בתובענה בין מי שיכולים להיות צדדים להסכם קיבוצי מיוחד כמשמעותו בחוק ההסתכמים הקיבוציים, תש"י-ז-1957 (להלן – חוק הסכמים קיבוציים), בעניין קיומו, תחולתו, פירושו, ביצועו או הפרטו של הסכם קיבוצי, או הסדר קיבוצי אחר או בכל עניין אחר הנובע מהם או בעניין תחולתו, פירושו, ביצועו או הפרטו של כל דין;

71. סעיף 29 לחוק בית הדין לעבודה קובע את סמכותו של בית הדין האזרוי לעבודה ליתן כל סעיף שמוסמך בבית משפט מהוויל ליתן:

"29. (א) בית דין אזרוי, או בית דין הארצי כשאינו דין בערעור, מוסמכים ליתן כל סעיף שבית משפט מהוויל מוסמך לתנתן, ובתחומי סמכותם כוחו של בית המשפט המחויז."

(ב) בית הדין הארץ הדן בערעור מוסמך לחתת כל סעיף שבית המשפט העליון כבית משפט לעערורים מוסמך לחתתו, ובתחום סמכותו כוחו ככוחו של בית המשפט העליון".

72. תקנה 1ב. לתקנות בית הדין לעבודה (סדר הדין בסכsoon קיבוצי), תשכ"ט-1969, קובעת כי הליך בתובענה על פי סעיף 24(א)(2) תוגש בבקשת צד בסכsoon קיבוצי:

1ב. הליך בתובענה על פי סעיף 24(א)(2) או 25(1) לחוק (להלן - סכsoon קיבוצי) יכול שייפתח על פי בקשה צד אחד, שתוכתר במילים "בקשת צד לדין בסכsoon קיבוצי" (להלן - הצד) ויכול שייפתח על פי בקשה שני הצדדים שתוכתר במילים "בקשת משותפת לדין בסכsoon קיבוצי" (להלן - בקשה משותפת).

73. תקנה 1א לתקנות בית הדין לעבודה (סדר הדין בסכsoon קיבוצי), תשכ"ט-1969 קובעת כי בבית הדין הנכבד סמכות מקומית לדון בהליך זה לפי מקום של המעסיק אשר שימש מקום עבודתם של עוזרי המחקה.

74. בג"ץ 289/79 רשות הנמלים בישראל נ' בית-הדין הארץ לעבודה בירושלים, פ"ד לד (2), 141 (מיום 25.12.1979), דן, בין היתר, בשאלת היחס בין הסכsoon הקיבוצי לסכsoon היחיד:

"הסכם הקיבוצי הוא סכsoon בו מעורבת קבוצה, ובו קיימים אינטראטים קיבוציים בנושא הסכsoon (דין לא/4-5). זו פעולה מתואמת של קבוצת עובדים, ככלען על המעביר, להשגת דרישות שהציגו לעניין תנאי עבודהם (דין לו/4-5). שביתה של עובדים, דהיינו, סיירוב קיבוצי מתואם לבצע את העבודה - בין סיירוב מלא ובין סיירוב חלק - הוא אקט מובהק של סכsoon קיבוצי. שביתה, מעצם מהותה היא פעילות במסגרת סכsoon קיבוצי (דין לה/51-3 טקוריטס חברה לביטוח בע"מ, ואח' נ' יעקב קפלן, פ"ד ע' ז 13).

מי הם הצדדים לסכsoon הקיבוצי? מצד אחד עומד המעביר (ולעתיתים אף ארגון עובדים). אך מיהו "האיך גיסא"? בעניין זה, אין לחתת תשובה כללת, שכן הדבר תלוי במחותו של הסכsoon הקיבוצי. כן, אם הסכsoon הקיבוצי הוא בעניין קיומו, תחולתו, פירשו, ביצעו או הפרטו של הסכם קיבוצי או כל עניין אחר הנובע מכך, "האיך גיסא" הנכוון הוא זה שעשו להיוותצד להסכם הקיבוצי, דהיינו, ארגון עובדים (סעיף 2 לחוק הסכמיים קיבוציים, תש"ז-1957, וסעיף 24(א)(2) לחוק בית הדין לעבודה, תשכ"ט-1969). אם הסכsoon הקיבוצי הוא "סכsoon עבודה" במשמעותו בסעיף 2 לחוק יישוב סכוסכי עבודה הרי הצד הנכוון לסכsoon הוא ארגון העובדים המייצג את רוב העובדים שהסכם נוגע להם, הכול כאמור בסעיף 3 לחוק יישוב סכוסכי עבודה. דבר אחד נעה והוא מכל ספק. העובד האינדיידואלי אינוצד לסכsoon הקיבוצי. תוצאה זו אינה משתנה אם עניין לנו לא בעובד הבודד, אלא במספר רב של עובדים, הפעלים כיחידים. הסכsoon הקיבוצי אינוצדו של סכוסכיים אינדיידואליים."

....

אכן, כדי שהליך יהיה הליך בסכsoon הקיבוצי - אשר הצדדים לו הם על כן הצדדים לסכsoon הקיבוצי - מן הדין הוא כי הליך יהא מכונן אל הסכsoon הקיבוצי עצמו, וכי הוא יתייחס אליו עצמו. כפי שאומר בית-הדין הארץ לעבודה: "כשם שהשביטה היא מעשה של ציבור בתחום היחסים הקיבוציים, במסגרת משפט העבודה הקיבוצי, ולא מעשה של פרט בתחום היחסים האינדיידואליים, במסגרת משפט העבודה האינדיידואלי, כן אין פעלת בית-הדין בהקשר לשבייתה מכוונת לפרט בתור פרט, אלא לפרט בתור מרכיב של הציבור.

"זאת ועוד: לא המנייע המסתתר במחשבתו של המעביר שעה שהוא פונה לבית-הדין קובע את סיוגו של ההליך, אלא מהותו של ההליך עצמו. אכן, לעיתים קרובות פונה מעביר בבקשת כי יוצחן כי בפעולתו מתקימת שביתה מלאה וכל כוונתו אינה אלא לאפשר לו שלא לשלם שכר לעובדיו. אין כוונה זו הופכת ההליך קיבוצי להליך אינדיבידואלי. סיוגו של ההליך נעשה על-פי אופיו ומהותו האובייקטיבים, ולא על-פי מחשבותיו הטובייקטיביות של המעביר".

75. ההלכות בדבר הבחנה בין סכсон קיבוצי לסכсон היחיד סוכמו בעניין דב"ע נז/22-4 ארגו המורים בבתיה-הספר העל-יסודיים בסמינרים ובמכילות – עיריית נצרת עלית (ימים 29/5/1997).

11. הבחנה בין "סכсон קיבוצי" לבין "סכסון היחיד" הוסבורה בדבר"ע לא/5-4-5 הסתדרות הכללית ואח' – התאחדות האיכרים ואח' [1], בעמ' 266, בכך "שבסכסון הקיבוצי" מעורבת 'קבוצה', וכיום 'אינטראס קיבוצי' בנושא הסכסון. מכאן שעם 'אימוץ' של סכסון על ידי הקבוצה לא יוכל למסגרת 'הסכסון הקיבוצי', אם הנושא מוגבל לייחד".

הבחנה זו נובעת מהבחנת היסוד הקיימת בין יחסית עבודה אינדיוידואליים ויחסית עבודה קיבוציים. יחד עם זאת, "ברור כי אין מניעה לכך שארגון יפעל למימוש זכות של חברו, במסגרת הליך לפי סעיף 24(א)(1) לחוק בית הדין לעבודה, דבר המתאפשר לו על ידי סעיף 34 לחוק בית הדין לעבודה" (דב"ע לב/1-4 הסתדרות הכללית – התאחדות בעלי תעשיית הילומים בישראל ואח' [2], בעמ' 385).

עוד נאמר בעניין הבחנה זו בדב"ע מה/12-4 מדינת ישראל – הסתדרות הכללית [3], בעמ' 12-13, כדלקמן:

"א. שאלת הבחנה בין ההליך בסכסון קיבוצי ובין ההליך בסכסון היחיד – בין שזאת תביעה פרט מסוימת ובין שזאת 'תביעה קבוצתית', *action group* – נדונה כבר לא אחת בבית דין זה. דרכו של בית דין בפסקה באה על ביטויו לראשונה בעניין הסתדרות הכללית ואח' – התאחדות האיכרים ואח' (דב"ע לא-4/5, בע' 266), ובשנים האחרונות בפסק דין שעלהם סמן בבית דין האזרחי הפרקליט אשר ייצג את הסתדרות (פסק-הדין בעניין הוועד הארצי של עובדי משרד הבריאות, דב"ע לה/4-4, בע' 289-288; פסק הדין בעניין 'דירות לעולה', דב"ע מד/4-4, בע' 249). דרך זאת מלמדת, כי הקצוות אינם קבועים. הקצה האחד – 'אימוץ' תביעתו של היחיד על ידי הארגון אינה הופכת סכסון לסקסון קיבוצי (דב"ע לג/6-9, בע' 233), והקצה השני – היות הוראה שההסכם קיבוצי הן בגדוד האובליגטוריו והן בגדר הנורמטיבי, אין בה כל מניעה לכך, שארגון עובדים שהוא צד להסכם יעדתו לאכיפת ההוראות בפרק האובליגטוריו, רק משום שיש להוראה גם פן נורמטיבי";

ב. האבחנה בין השניים יורדת לשורשו של משפט העבודה וחשובה היא ליחסית עבודה (דב"ע לה/4-4, בע' 288 – מול האוטוית ו-ז). אין זה עניין פרודורי גרידא. הליכה בדרך שאינה מיועדת לעניין, יכול וגם תפגע בזכויות הפרט עקב מגבלות המוטלות על ראיות וטענות לתחומי הנורמטיבי, אשר אין מוטלות עת פעולות בתחום האובליגטוריו – בתחום שבין הצדדים ליחסית העבודה הקיבוציים".

12. **בנוסף לכך, בדב"ע חשון/4-10, 4-11 קרן היסוד – הסתדרות האקדמיים במדuni החברה והרוח ואח' [4], בעמ' 119, נשלחה השאלה מה הם הנושאים**

אשר ניתן לכללים במסגרת הסכsoon הקיבוצי – האם עניינה של הסכsoon הקיבוצי הוא ההוראות האובליגטוריות שבו או שהוא יכול להיות גם סכsoon אשר לארגון העובדים יש בו עניין, ונושא הוא ההוראות נורמטיביות שביחסם קיבוצי. התשובה לשאלת זו הייתה:

"בדרך כלל סכsoon שנושא הוא ההוראות נורמטיביות שביחסם קיבוצי יכול להיות סכsoon קיבוצי, אם יש לארגון העובדים עניין בו, בשים לב לאופיו, להיקפו ולמידת חשיבותו התקדמית, העקרונות והפרשנות של הסכsoon, ואם הוא נוגע לכל העובדים או שהוא עניינה של קבוצה מבין העובדים".

13. הבחנה בין ההוראות האובליגטוריות שביחסם קיבוצי לבין ההוראות הנורמטיביות שבו אינה קלה ואנייה מחלוקת, ובסעיפים בהסתמיכים קיבוציים בדבר סדי פיטורים יכול שייהיה בהם הן מן האובליגטורית והן מן הנורמטיבי (ראה דב"ע לד' 4-3 מדינת ישראל – הסתדרות ההנדסאים והטכנאים המוסמכים [5], בעמ' 210-211).

76. פרשת סגל הממחקר: דב"ע נז/4-68 ארגון סגל הממחקר במערכת הבטחון – מדינת ישראל, עבודה ארצית, כרך לא(3) 105:

"החוקק הבchein בין תובענה שבין עובד ועובדיו שעילתה ביחס עובודה לבין תובענה בסכsoon קיבוצי בין מי שיכולים להיות צדדים להסכם קיבוצי (ר' סעיפים 24(א)(1) ו-25(1) לחוק בית הדין לעובדה, תשכ"ט-1969).

הצדדים בשני סוגים התובענות הם צדדים שונים, עילותם הטבעה הן שונות, מהות הטעדים היא שונה וסדרוי הדין בהם שונים (ר' דב"ע מה/4-12 מדינת-ישראל - הסתדרות הכללית של העובדים בא", פד"ע יז, 3, 12-13).

כלל, הסכsoon הקיבוצי מתיחס לעניינים העולמים מהחלוקת האובליגטורית של הסכם קיבוצי או הוראה נורמטיבית המKENה מעמד לארגון העובדים, אך סכsoon קיבוצי אינו מctrbor של סכsons אינדיבידואליים. הדברים פורטו בדב"ע שן/10-4, שן/11-4 קרן היסוד - הסתדרות האקדמאים במדעי החברה והרוח ואח, פד"ע כב 111, 118-119, והחלה סוכמה שם כדלקמן:

"בדרך כלל סכsoon שנושא הוא ההוראות נורמטיביות שביחסם קיבוצי יכול להיות סכsoon קיבוצי, אם יש לארגון העובדים עניין בו, בשים לב לאופיו, להיקפו ולמידת חשיבותו התקדמית, העקרונות והפרשנות של הסכsoon, ואם הוא נוגע לכל העובדים או שהוא עניינה של קבוצה מבין העובדים".

יש כמובן לראות בחיבור את התיאצבותו של ארגון העובדים לשם רוח על זכויותיו של עובד במקומות העבודה. עם זאת, יש לשאול את השאלה האם התיאצבות זו צריכה להיות בדרך של סיעוע ותמיכה בתיאצעה האינדיבידואלית של העובד או שהיא ניתנת להישנות בדרך של ניהול "סכsoon קיבוצי" נגד המעבד.

כל שלארגון העובדים יש זכות על-פי ההוראות הנורמטיבית שביחסם הקיבוצי, ברור שהוא יכול לנצל "סכsoon קיבוצי" בעניין קיומה או הפרטה של אותה זכות, ומיתן לו מעמד לשם כך. ככל שאין לו זכות כאמור, אך יש לארגון העובדים השקפה בנושא מסוים או عمדה בסכsoon מסוים, תעללה שאלת חשיבותו של הסכsoon והשאלה העקרונית בו, הכל כמפורט בדב"ע שן/4-10, שן/4-11 המצווט בפסקה 19 לעיל".

77. בפסק הדין בעניין ביברינג¹ שבו נדונה בקשה לאישור תובענה ייצוגית לפני כניסה חוק תובענות ייצוגיות לתקוף, לא אפשר בית הדין הארץ לעובדה לנהל תובענה ייצוגית בעניין שכר מינימום וזכויות יסוד של דילילים, וקבע כי סכוסק קיבוצי עדיף:

נוסף, כי ניהול הדיון בדרך של סכוסק קיבוצי, כפי שהוגש על ידי ההסתדרות, יעיל ונוח יותר מניהול תובענה ייצוגית. בתביעה זו, של סכוסק קיבוצי, יכולם להציג דיללים רבים, המציגים על ידי ההסתדרות, מבליל פגוע בהליך עצמו המנהל על ידי ההסתדרות.

..

אני סבור כי יש לחת משקל רב להיות אל-על מקום עובדה מאורגן בו קיים ארגון עובדים הפועל לטובה עובדי החברה. עובדה זו חשובה, ממשמעותית ואמ' מכרעה לגבי שאלת ניהול התביעה בתובענה ייצוגית. כפי שציינו, הסתדרות הגישה בעניין שלפנינו בקשהצד בסכוסק קיבוצי. ניהול הדיון בסכוסק קיבוצי, לדעתנו, יעיל ונוח יותר מניהול תביעה בדרך של תובענה ייצוגית. יתרה מזאת, כפי שנסביר להלן, לא רק עובדת הגשת הסכוסק הקיבוצי על-ידי ההסתדרות מביאה אותנו למסקנה כי אין מקום לאשר תביעה פרטית בתובענה ייצוגית, אלא עצם קיומה של נציגות עובדים במקום עובדה מאורגן שומט את הבסיס מהצורך בהכרה במוסד התובענות הייצוגית ככל שעוסקים ביחס לעובדה מאורגנים.

78. גם לאחר חוק תובענות ייצוגיות נקבע, בפסק הדין בעניין גרמן ישיב, כי דרך המלך לאכיפת זכויות העובדים היא באמצעות ארגון העובדים:

"גם לאחר חקיקת החוק, ניתן ביטוי למדיינותו של בית הדין להעדרת אכיפת זכויות העובדים באמצעות ארגון העובדים לעומת השימוש בכל התובענה הייצוגית, כך:

" בהוצאה של תביעה העובד שחל עליו הסכם קיבוצי המסדר את תנאי עבודתו, מכלל התביעות שאפשר שתונוהנה כ'תביעות ייצוגיות', נמצא המחוקק מאמץ את פסיקתו של בית דין זה, והכל מתוך ראיית ארגון העובדים כגוף משפטי שייצג באופן הנאמן והראוי ביותר את עניינם של כל העובדים שבמוקם העבודה המאורגן".

(ע"ע 339/07 רותי אורן - בנק הפעלים בע"מ, [פורסם בנבו] ניתן ביום 18.1.2009; להלן – עניין רותי אורן).

79. בפסק דין בעניין עסק (ארצ) 67/09 הסתדרות המעו"ף נ' חברת הגיכון בע"מ – תאגיד הביוו וهمים של ירושלים (ימים 31/12/2009-31), נקבע כי ארגון העובדים רשאי לאמץ סכוסק אישי ולהביאו לפני בית הדין קיבוצי:

9. אין לשולח את אפשרות נקיטת הליך קיבוצי רק בשל כך שהוא מתייחס לעניינו של עובד בודד: ראשית, ארגון העובדים שהוא צד להסכם קיבוצי יכול לאמץ את עניינו של עובד בודד ולהביאו לפני בית דין מטעמו, ככל שהוא עניין מבוסס על הוראות הסכם קיבוצי שהארגון צד לו. עצם מעמדה של הוראה בהסכם קיבוצי כהוראה "נורמטיבית" – בשונה מההוראה "אובליגטורית" – אינו שולח את זכותו של ארגון העובדים, שהיא צד לצירתה של אותה הוראה, לנקט עמדה באשר לפרשנותה ולהביא את עמדתו להכרעת בית הדין. שנית, עניין פרשנותו של הסכם קיבוצי בהקשר של עובד בודד יכול להיות בעל חשיבות גם לקבוצת העובדים, ומשום כך אין מקום לשולח על הסף מארגון

¹ ע"ע 1210/02 ביברינג – אל-על נתבי אויר לישראל בע"מ פ"ד"ע לח 115

העובדים את הזכות לאמץ את אותו עניין ולהביאו להכרעה בהליך קיובוצי. שלישית, ראוי שבית הדין לעובודה ינקוט גישה מאופקת כלפי ארגון עובדים ולא ימהר להתעורר בוחלתתו לאמץ סכסוך אישי ולהביאו בפני בית הדין בהליך קיובוצי.

80. ההלכות לגבי הבדיקה בין "סכסוך קיובוצי" ל"סכסוך היחיד", סוכמו היטב בפסק הדין בעניין עיריית אשקלון²:

הבדיקה בין "סכסוך קיובוצי" לבין "סכסוך היחיד" הוסבירה בדבר"ע לא/4-5 הנסיבות הכליליות ואח' – התאחדות האיכרים ואח', פ"ד"ע ג' 253, 266, בכך ש'בסכסוך הקיובוצי' מעורבת 'קיובוצה', וכיום 'אינטנס קיובוצי' בנושא הסכסוך. מכאן שעצם 'אימוץ' של סכסוך על ידי הקיובוצה לא יביאו למסגרת 'הסכום הקיובוצי', אם הנושא מוגבל ליחיד".

הבדיקה זו נובעת מהבחנת היסוד הקיימת בין יחסית עבודה אינדייבידואליים ויחסית עבודה קיובוציים. יחד עם זאת, "ברור כי אין מניעה לכך שארגון יפעל למימוש זכות של חברו, במסגרת הלך לפי סעיף 24 (א) לחוק בית דין לעובודה, דבר המתאפשר לו על ידי סעיף 34 לחוק בית דין לעובודה" (דבר"ע לב/4-1 הנסיבות הכליליות – התאחדות בעלי תעשיית הילומים בישראל ואח', פ"ד"ע ג' 378, 385).

עוד נאמר בעניין הבדיקה זו בדבר"ע מה/4-12 מדינת ישראל – הנסיבות הכליליות, פ"ד"ע יז, 3, 12 – 13, כדלקמן:

"א. שאלת הבדיקה בין הליך בסכסוך קיובוצי ובין הליך בסכסוך היחיד – בין שזאת תביעה פרט מסוים ובין שזאת 'تبיעה קיובוצית', GROUP ACTION נדונה כבר לא אחת בבית דין זה. דרכו של בית הדין בפסקה באה על ביטוייה לראשונה בעניין הנסיבות הכליליות ואח' – התאחדות האיכרים ואח', (דבר"ע לא/4-5, בעמ' 266), ובשנים האחרונות בפסקה דין שעלהם סמרק בית הדין הוועד הארץ הפרקלייט אשר יציג את הנסיבות (פסק הדין בעניין הוועד הארץ של עובדי משרד הבריאות, - דבר"ע לה' 4-4, בע' 288-289; פסק הדין בעניין 'דירות לעולה', - דבר"ע מד/4-4 בעמ' 249). דרך זאת מלמדת, כי הקצוות אינם קבועים. הקצה האחד – 'אימוץ' תביעתו של היחיד על ידי הארגון אינה הופכת סכסוך לטכסון קיובוצי (דבר"ע לג/9-6, בע' 233), והקצה השני – היות הוראה שבהסכם קיובוצי הן בגדר האובליגטוריו והן בגדר הנורמטיבי, אין בה כל מניעה לכך, שארגון עובדים שהוא צד להסכם יעדתו לאכיפת ההוראות בפן האובליגטוריו, רק משומש שיש להוראה גם פן נורמטיבי;

ב. האבחנה בין השניהם יורדת לשורשו של משפט העבודה וחשובה היא ליחסית עבודה (דבר"ע לה' 4-4, בעמ' 288 – מול האותיות ו-ז). אין זה עניין פרודצדורלי גרידא. הליכה בדרך שאינה מיעדת לעניין, יכול גם הפגע בזכויות הפרט עקב מגבלות המוטלות על ואיות וטענות לתchrom הנורמטיבי, אשר אינן מוטלות על פעולים בתחום האובליגטוריו – בתחום שבין הצדדים ליחסית העבודה הקיובוציים";

בנוסף לכך, בדבר"ע חן/4-10 קרן הייסוד – הנסיבות האקדמיים במדעי החברה והרוח ואח' פ"ד"ע כב 111, 119 נשאלת השאלה מה הם הנושאים אשר ניתן לכלם במסגרת הסכסוך הקיובוצי – האם עניינו של הסכסוך הקיובוצי הוא ההוראות האובליגטוריות שבו או שהוא יכול להיות גם סכסוך אשר לארגון

² סק (ביש) 1093/01 הנסיבות הכליליות החדשניות בעיריית אשקלון (רכ' השופטת רות בהט 1/1/2002)

העובדים יש עניין, ונושאו הוא הוראות נורמטיביות שביחסם קיובצי. התשובה לשאלת זו הייתה:

"בדרך כלל סכsoon שנושאו הוא הוראות נורמטיביות שביחסם קיובצי יכול להיות סכsoon קיובצי, אם יש לארון העובדים עניין בו. בשים לב לאופין, להיקפו ולמידת חשיבותו התקדמית, העקרונות והפרשנות של הסכsoon, ואם הוא נוגע לכל העובדים או שהוא עניינה של קבוצה מ בין העובדים".

הבחנה בין הוראות האובליגטורית שביחסם קיובצי לבין הוראות הנורמטיביות שבו אינה קלה ולאינה חזקה וחלקה, ובנסיבות בהסכם קיובציים בדבר סדרי פיטורים יכול שייהי בהם הן מן האובליגטוריו והן מן הנורמטיבי (ר' דב"ע לד"ג-3 מדינת ישראל – הסתדרות ההנדסאים והטכנאים המוסמכים, פד"ע ה' 197, 211-210, דב"ע ש"ג-3 153 תdirao בע"מ נגד אלמקיאס ואח' פורסם בפ"ע כב' עמ' 423 ודב"ע נז-4 22 ארגון המורים בבתי הספר נגד עירית נצרת עילית (מים 29.5.97).

81. בין הדין האזרחי דחה בקשה לסייע על הסף של הлик קיובצי שבו נדרש להכיר ביחסו עובד ומעסיק של שופטות כדורגלו: סק (ת"א) 14-4889-02-0 התחדשות לכדורגל בישראל ני הסתדרות העובדים הכללית החדשה, למורת שמדובר לכארה בהכרעה אינדיידואלית.³

82. בית הדין האזרחי לעובדה בתל אביב פסק כי אפשר לדון בחוק שכר שווה לעובdet ולעובד, התשנ"ו – 1996 לעניין השוואת שכרם של עובדים ועובדות, בהлик קיובצי, למורת שכארה מדובר בזכויות אינדיידואליות.⁴

9. המשקנה עד כה הינה כי אין בלשון החוק לשולל הליכים קיובציים על פי החוק. מעבר לכך, התוצאה של החלטת החלטות בית הדין על קבוצה רחבה של עובדים, אפשרית הן בהליך של תובענה ייצוגית, שמהותו מתחילה בתביעה הפרט, וכן בהлик קיובצי. בית הדין הארץ לעובדה עמד על כך בפרש מורה, ופסק כך -

"הדרך המרכזית לבירור סכsoon הנוגע להסכם קיובצי, היא בהליך קיובצי, המנהל בין הצדדים החתוםים על הסכם הקיובצי... כאשר ניתן לצרף להליך הקיובצי אף הליכים אחרים..." (יע 300031/98 התעשייה האווירית לישראל בע"מ – מORG, פד"ע לה).(289)

10. יש טעם בעמדת נعمת, לפיה מסעיפוי החוק ניתן ללמוד כי כוונת החוק הייתה לתביעות אינדיידואליות. כך לכארה עולה מנוטחם של סעיפים 2, 3, 5-8 לחוק, העוסקים בזכות לשכר שווה, עבודה שווה ערך, במינו מומחה לנition העיסוקים ובמשמעות מידע על ידי המעבד. יחד עם זאת, איןנו סבורים כי יש בכך להביא למסקנה כי בירור הסכsoon בהליך קיובצי יסכל את מטרת החוק. אך ניתן למצוא בדברים שכתחפה פרופ' בן ישראל -

"בסיס ההשוואה בחוק הישראלי המדובר על זכאות לשכר שווה עבור עבודה שווה ערך הוא אינדיידואלי. משמעות הדבר הינה שעובדת יכולה לठבוע השוואת שכר עם זה המשולם לעובד בטיעון שהעבודה שהיא אישית ממצעת הינה שווה ערך לעובדה שהעובד מבצע. אולם, ניתן גם להठננות תשלום תביעה לשכר שווה עבור

³ השוו ע" (ארצ) 247/09 אביב טמונה ני התחדשות לכדורגל בישראל

⁴ סק (ת"א) 1005/01 הסתדרות הכללית החדשה ני חבי חשמל לישראל בע"מ (אזרחי תל אביב, כב' השופטת וירט לבנון, 19/6/2002)

עובדת שותה ערך בכך שההתביעה תוגש על בסיס קבוצתי. בנסיבות אלה מרחב התביעה הינו מצומצם יותר מאשר מאפשר השוואה רק במקרים של הפליה שיטית שיצרה את הבידול התעסוקתי של נשים במסגרת מפעל מסוים". (בן ישראל" שכר שווה: אשליה או מציאות? היוראים לאור חקיקת חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996)" נשים הכה העולה (1997, עורך: ע' מאור) 14, 20).

בעניינו, המדבר בתנאי שכר שנקבעו בנהלים החלים על כלל העובדים בחברת החשמל. מכאן שמדובר בעוניות בדבר הפליה שיטית לכוארה. בנסיבות אלה, אין מניעה כי הлик יתברור במסגרת הлик קיבוצי.

בנוספ', אין לחוש, כפי שטוענת נعمת, כי בסכוסן קיבוצי "בחנו רך וכיבוי השכר המסויימים, תוך התעלמות מסך כל רכיבי השכר. גם במסגרת הлик קיבוצי הצדדים יהיו רשאים לפרש את כל טענותיהם העובדיות והמשפטיות בתמייה לעמודתם, לרבות "הרחבת" הירעה העובדתית ותיאור סך רכיבי השכר.

11. לאוthonה הtoutזאה ניתן להגיע גם כאשר בווחנים את מהות הסכוסן. מבחינה מהותית, אין ספק כי הנושא ראוי שיתברר בהлик קיבוצי, והוא עונה על התנאים שנקבעו בפסקה לעניין זה. ככלומר, זהות הצדדים וכן מהות הנושא שבסכוסן: אופי העניין, היקפו, מידת חשיבותו התקדמית, העקרונית והפרשנית של הסכוסן והעובדת שהוא נוגע לכל העובדים (דב"ע תשנ' / 4-10 קרן היסוד-המגבית המאוחצת לישראל – הסתדרות האקדמאים במדעי החברה והרות, פד"ע כב 111).

83. בית הדין האזרחי בבר שבע פסק סעד כספי בהליק קיבוצי, בעניין דסקו פורמינג⁵ כאשר נטען שהעסק לא שילם דמי מחלת בהתאם צו ההרחבה בענף העץ:

אשר על כן, מכוח חלותו של צו ההרחבה בענף תעשיית העץ על הצדדים, אנו נעתרים לבקשת המבקשים ומורמים כדלקמן:

- 41.1 צו ההרחבה בענף העץ חל על המשיבה והעובדים בה.
- 41.2 המשיבה תבטח את כל עובדיה בביטוח דמי מחלת במבטחים.
- 41.3 המשיבה תשלם מיידית את ביטוחם החסר של עובדיה בדמי מחלת במבטחים.

84. לשם השלמת התמונה ולצורך ההשוואה, יזכיר, כי קיימות פסיקה של בתי דין האזרחיים לעובדה ולפיה, נמחקו הליכים קיבוציים מהטעם שמדובר בתביעות שאפשר להגישן כתביעת היחיד, אולם, כפי שיפורט להלן, יטען ארוגן העובדים שאין ליישמה בהлик זה:

84.1 כך למשל, בית הדין האזרחי (וירט לבנה 2002/12/24) סק (ת"א) 1053/02 הסתדרות הכללית החדשה נ עירית רחובות, סילק על הסף סכוסן קיבוצי הוואיל וההתביעה הייתה לחישוב סכומים בלבד ולא בעניין מדיניות איחודית ושגوية של יישום או פרשנות לגבי כולל העובדים:

8. עוד יש לתת את הדעת להלכה הפסוקה כי "בכל מקרה ברור כי סכוסן קיבוצי אינו" מצבור של סכוסוכים אינדיבידואליים". (דב"ע לב-/4, 6 ועד עובדי תחזקה ישירה בלבד - אל על בע"מ, פד"ע ג 409,393, אזכור בפרשת קרן היסוד לעיל ור' גם בג"צ 289/79 רשות הנמלים בישראל – בית הדין הארצי לעובדה, פ"ד לד(2)).

⁵ סק (ביש) 1104/00 הסתדרות הכללית החדשה נ דסקו פורמינג בע"מ (30/5/2002 כב' השופט אילן סופר).

...

10. יחד עם זאת, מカリית כתבי הטענות ובמיוחד מהנספחים לבקשת הצד שהוגשה, קשה להימנע מהמסקנה כי אכן מדובר במצב של תביעות אישיות. ובמה דברים אמרוים?

בגוף הבקשה לא נטען כי העירייה נקטה בשיטה אחידה כלפי כלל העובדים כאשר חישבה את הסכומים לשילמה לעובדים עם פרישתם. אין טענה בדבר מדיניות אחידה ושגוייה של יישום או פרשנות לגבי כל העובדים שפרשו. למעשה, על מנת להכריע בסכסוך, יש לבדוק לגבי כל עובד ועובד כיצד נערך חישובי הסכומים שלומו לו.

עיקר הבקשה נוגע לחישוב הסכומים ולא לטענה עקרונית בדבר יישום ההסכם וההסדרים השונים, יהיה מעמד המשפטיא אשר יהא. הדבר עולה הן מכך שההסתדרות פנתה לר'ח על מנת לחשב את הסכומים, הן מכך שהיחסובים צורפו לכרכי הטענות כחלק מטעוני המבוקשים והן מכך שגם בפניות לעיריה, טרם החלק המשפטיא, עיקר טענות ההסתדרות היו לגבי גובה הסכומים וחישובם. הינו, שוב ושוב הטענה המרכזית הינה טענה לגבי חישוב הסכומים.

מכאן, שיש לקבל את טענה מרכזו של השלטון המקומי כי הסעד החזרתי הינו בסות לسعد האמתי שהוא סעד כספי, ומשמעותו זו הוא אף אינו סעד המתאים. גם אם תזכה ההסתדרות בדיינה ויינתן פסק החזרתי הקובל עי העירייה לא יישמה את הוראות ההסכם באופן הנכון, לא יהיה מנוט ניהול הליך אישי שיכלול בחינת חישוב פיצויי הפרישה לכל עובד ועובד מקבוצת המבוקשים.

בנסיבות אלה, ניהול הסכסוך בדרך של הליך קיבוצי תביא לריבוי מיותר של דיוונים. לפיכך יש מקום למחוק את הבקשה שהוגשה, על הסף, כך שה מבוקשים יכולו להגיש תביעות אישיות. במסגרת ההליך האישי יתבררו כל הטענות לגבי חישוב הסכומים, יתאפשר לעיריה לחזור את רואה החשבון מטעם המבוקשים ואולי – אם תהיה מעוניינת בכך – אף תוכל להגיש חר'ד של ר'ח מטעמה.

11. מכל הנימוקים הללו, מסקנתנו הינה כי שאלת יישום בפועל של ההסכם וההסדרים השונים, לרבות היחס בין כל המוסמכים, הינה טפלת לسعد האמתי המבוקש, שהוא סעד כספי לעובדים שפרשו. מובן כי על מנת לבירר את הדרך הנכונה לחישוב פיצויי הפרישה לכל עובד, יש צורך ראשית להכריע בשאלת היחס בין כל המוסמכים ומעמד המשפטיא המחייב, אך אין בכך להפוך את הסכסוך לסכסוך קיבוצי.

84.2 כך למשל, בית הדין האזרחי סילק על הסף הליך קיבוצי שבו תבעו מספר רב של תובעים זכויות התלוויות בזירות המעסיק:

7. סיכום של דברים, על אף מדיניותם, כאמור, של בתי הדין ככל שנוגע לסלוקן של תביעות על הסף, סבורים אנו כי במקרים העניין אין מנוס מധית בקשה הצד שהגישו המבוקשים על הסף. הגשת תביעה פרטנית, גם אם מדובר במספר רב של תובעים, תוכל להתרoor בפני בית הדין במסגרת הסמכות הקנוייה לו בסעיף 24(א)(1) לחוק בית הדין תוך בחינת שאלת זהות המعبد של רופאי הקרנוות זכאותם/אי זכאותם לאור המועד שייקבע להשוואת זכויותיהם לעובדי הרשות הציבורית, הינו, המשיבות 1-3.

לאחרונה, בעניין "הعروץ היהודי" הגישה הסתדרות הכללית הлик שנועד למנוע התהמקות המעשיק מתשולם שכרכ וזכויותיהם של ששת עובדיו על רקע התארגנותם, ובכלל זה משכורות עבר חודשים פברואר- אפריל וכן פיצויי פיטורים זוכיות סוציאליות. בית הדין האזורי בתל אביב (כב' השופט ד"ר לובוצקי) קבע:

"אין הлик הקיבוצי מתאים והולם את בירור השאלה העומדת לדין, שהוא בסודו אוסף של מספר מעט של סכוכים פרטיים ותחומים לסעדים שונים לכימוט, אשר על-פי אופיים אינם ניתנים לבירור במסגרת הлик של הסיכון קיבוצי. אין כל מניעה לבירור הסוגיה שבמחלוקה במסגרת סיכון היחיד, ואין צורך בשל כך לקיים הлик קיבוצי. לבירור הסוגיה בהליק קיבוצי עשויה להיות השלכה בלתי רצiosa בכך שהדבר ישמש תקדים להפיכת אוסף של סכוכים פרטיים להליק קיבוצי באופן מלאכותי, שלא במקומו גם דיןית וגם מהותית..."

סק (ת"א) 20547-05-14 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - ארגון העיתונאים בישראל נ' האיגוד היהודי הארפואי בע"מ (כב' השופט ד"ר לובוצקי, 4/5/2015)

בנוסף, בעניין עיריית ערד⁶ בית הדין האזורי בבאר שבע מחק בקשה שהוגשה כסיכון קיבוצי, ובה תבעה הסתדרות דמי חבר שלא שולמו, בנימוק כי תביעה כזו אינה מתאימה לדין בהליק קיבוצי:

(א) לב ליבו של הסיכון, כפי שעולה מnymוקי הבקשה הינה תביעה כספית של המבוקשת כנגד המשיבה להעביר את כספי החבר ודמי טיפול מקצועי ארוני שניכתה משכר עובדייה.

(ב) עילית התביעה בבקשתה הינה לחיב המשיבה לשלם למבוקשת את הכספי אשר פורטו בבקשתה (סעיף 7ז בקשה).

(ג) אין מדובר בסיכון או חילוקי דיעות בנוגע לפירושו, ביצועו או תחולתו של ההסכם הקיבוצי שכן הצדדים אין חילוקים על חובותיהם על פי הוראות "הסכם הקיבוצי" הן באשר לניכוי הכספי והן באשר לחובות המשיבה להעברתם למפיק אין מדובר בסיכון שענינו החובות והזכויות האובליגטוריות של הצדדים ל"הסכם הקיבוצי", אשר על פי הפסקה הינה ממהותו של סיכון קיבוצי, אף אם תרצה לומר, כי מדובר בסיכון שענינו הפרת הוראות "הסכם הקיבוצי".

(ד) ואומנם, המבוקשת טוענת בסיכון טענותה, כי עילית תביעה הינה חיוב המשיבה להעביר הכספי מה הוראות "הסכם הקיבוצי" וכן כי תובעת בשם עו בדי המשיבה מימוש זכותם הנורמטיבית להעברת הכספי שנוכו ממשכורותם מכח הוראות חוק הגנת השכר. אולם גם טיעון זה אינו תומך במסקנה, כי מדובר בסיכון עבודה בין מעביד לעובדיו, כאשר אלה האחראונים מיוצגים ע"י המבוקשת. הסיכון האמיתי אינו נוגע ליחסים בין העובדים למשיבה אלא בין המבוקשת למשיבה.

(ה) בנקודת זו, הרי עולה מפורשות, כי הסיכון העיקרי הינו למעשה תביעה כספית שהגישה המבוקשת מכח סעיף 28 לחוק הגנת השכר וספק אם מדובר בתביעה שהוגשה על ידי הסתדרות ארגון המיצג

⁶ סק (ב"ש) 1001/00 הסתדרות הכללית החדשה נ' עיריית ערד (כב' השופט גלטר הומן 5/11/2000)

את העובדים, החברים בה להעברת הכספיים. מדובר בעילית תביעה המועוגנת בסעיף 26 לחוק הגנת השכר לרבות תביעה לתשולם כסות על פי הסעיף הנ"ל. די בכך כדי להטוטה הכל לטוות המשקנה, כי אין מדובר בסכוסוך אשר הינו "סכסוך קיבוצי". כפי שגטען עילית הקיזוז בטענת הגנה נובעת, לגרסת המשיבה מסעיף 53 לחוק החזיות (להלן) התשל"ג – 1973 ומעילות הנובעות מחוקים אחרים (חוק השילוחות, למשל). אף הسعدים ה策הרטים שפורטו בבקשתו, נובעים למעשה מהמחלוקה האמיתית שבין הצדדים שהינה בעירה כספית.

(א) כאשר מדובר בתביעה כספית אין לדון בה במסגרת הליך בסכוסוך קיבוצי שכן ממהותו של הליך זה לרבות סדר הדין שנקבעו בתקנות בית הדין לעובדה (סדר הדין בסכסוך קיבוצי) התשכ"ט – 1969 הינה בדרך דיוון מהירה בנושאים שפורטו בסעיף 24 (א) (2) לחוק בית הדין לעובדה.

(ב) במקרה הנדון, המבקשת כרכה זו תביעה כספית, אשר הן הבסיס העובדתי והן הבסיס המשפטי לcaseautה שנייה במחלוקת בין הצדדים, והן לשעד ה策הרט הנובע בעיקר מחלוקת היל' ולפיכך גם מטעם זה אין לדון בבקשת צד בסכסוך קיבוצי וליתן פסק דין ה策הרט, כאשר מדובר למעשה בתביעה כספית שכומתה בבקשתו.

(ג) כאשר נקבע, כי למעשה בסכסוך היחיד מדובר אף אם עילתו מבוססת על הוראות "הסתכם קיבוצי", הרי בהנחה שה התביעה ניתנת לכימות, יש להגישה כתובענה כספית.

(ד) במקרה שלפנינו התביעה העיקרית, כפי שפורט הינה התביעה כספית באשר עניינה חיוב המשיבה לשלם למבקשת את הכספיים שניכתה מעובدية. בנסיבות אלה השעד ה策הרט היגלווה בבקשת העיקרי לא יפותר הסכסוך שבין הצדדים לעתירה שכן בכל מקרה תיותר המחלוקת הכספיית לרבות טענת ההגנה של המשיבה בדבר זכותה לקיזוז, טענה אשר יש לדון בה לגופה במסגרת התביעה הכספית.

(ה) לפיכך, מן הרואין בנסיבות המקרא שבענינו למחוק הבקשה שכן אין מדובר בסכסוך עובדה לרבות ב"סכסוך קיבוצי" כהגדרתו בחוק, אלא בתביעה כספית אשר אינה רואיה לדיוון במסגרת היליך קיבוצי.

85. למרות האמור לעיל, כאמור, יטען ארוגו העובדים, כפי שיפורט כדביע להלן, כי הפסיקה כמפורט בסעיף 84 לעיל, אינה חייבות את בית הדין הנכבד, היא אינה מתאימה לנסיבות המקרא, ומכל מקום, אין ליישמה בהליך זה.

פרק י' – יישום – אפשר לתבוע התביעה כספית קבועית בהליך קיבוצי

86. לאור כל האמור לעיל, מוסמך בית הדין הנכבד ליתן את כל הسعدים כמפורט בគורתה בקשה זו, הן מבחינת הסמכות העניינית, הן מבחינת הסמכות המקומית.

87. המבקש יטען כי בית הדין הנכבד מוסמך ליתן את הسعدים כמפורט בהליך זה גם בהליך של סכסוך קיבוצי.

88. אין מחלוקת שմבחן הצדדים והעליה כמפורט בסעיף 24(א)(2) מתקיימים בהליך זה:

88.1. מדובר בתובענה בין מי שיכולים להיות הצדדים להסתכם קיבוצי מיוחד כמשמעותו בחוק ההסכם הקיבוציים, תש"י-1957.

.88.2 התובענה היא בעניין קיומו, תחולתו, פירשו, ביצועו והפרטו של הסכם קיבוצי.

89. גם המבחנים המהותיים מתקיימים בהליך זה:

.89.1 אין מחלוקת שקיימות קבוצה גדולה של עובדים שהתובענה מוגשת בעניינים וברור שקיים אינטראס קיבוצי לארגון ולחבריו, כולל אחד.

.89.2 אין מדובר במצב שבו מתיאצב ארגון העובדים לימיינו של עובד בודד או קבוצת העובדים אחדים ותובע את זכותם בהתאם לנסיבותיהם האישיות אלא מדובר במאות עובדים.

.89.3 אין מחלוקת שהsscז' הוא בדבר אכיפת זכויות בהסכם קיבוצי. ואין מניעה, שאrgon' עובדים שהוא צד להסכם יעדור לאכיפת הוראות בעלות פן נורמטיבי (בין המעסיק לעובדים) ולא רק הוראות אובליגטוריות (בין המעסיק לארגון העובדים).

.89.4 הסכז' כאן מתאים להליך קיבוצי בשל אופיו העקרוני, היקפו הרחב, חשיבותו התקדמית הרבה, הצורך בקביעת עקרונות ופרשנות (התחמקות שיטתיות של המעסיק למורות פסיקה עקרונית בתביעת היחיד), והעובדת שהוא נוגע לכל העובדים ולכל הפחות נוגע לקבוצה גדולה מבין העובדים.

.89.5 הסכז' נוגע למדייניות אחידה ושגואה של פרשנותו ויישומו של הסכם קיבוצי לגבי כלל העובדים.

.90. במקורה הנדון אין מדובר ב- "במספר רב של עובדים, הפעלים כיחידים" ואין מדובר ב- "מצבור של סכז'ים אינדיבידואליים". מכל הנימוקים שלහן וממשקם המctrבר, רשיי ארגון העובדים לתבוע סعد כספי בהליך קיבוצי:

.90.1 נימוק רוב העובדים – הסכז' נוגע לרוב חברי הארגון ולפחות לרבים מהם ואינו סכז' של אחדים.

.90.2 נימוק רוב הסעדים - הרוב המכרי של הסעדים בהליך הקיבוצי הם משותפים לכל העובדים ואין בהם שום מרכיב אינדיבידואלי, למעט תוצאה אריתמטית המתקבלת באופן אוטומטי מהקביעות העקרונית בהליך.

.90.3 נימוק איחדות העילה – העילות של כל חברי הארגון (ולחלופין העובדים שהsscז' נוגע להם) זהות.

.90.4 נימוק איחדות הסע – אין מדובר במצבור של תביעות אינדיבידואליות (של נסיבות עובדתיות שונות). המרכיב האינדיבידואלי הוא פרי יישום פשוט ואריתמטי של ההכרעות הקיבוציות.

.90.5 הנימוק הדיוני – אין צורך בבירור עובדתי נפרד לכל עובד. העובדות נקבעות במסמכי המעסיק. חישוב הסע הוא תוצאה ישירה מעיבוד ממוחשב של דוח' שעות עבודה מרוכז של חברי ארגון העובדים, ממערכת השכר של המעסיק.

.90.6 נימוק הקבוצה המוסכמת – גם אם יש מחלוקת עובדתית מי שייך לקבוצה הנטענת וכי לא, ברור שאפשר להגיד קבוצה בעלת מכנה משותף שאינו עלי מחלוקת עובדתית.

.90.7 נימוק יחס הכוחות – לפי יחס הכוחות יכולת האכיפה, התביעה אפשרית רק כמעשה של ציבור בתחום היחסים הקיבוציים, ולא כמעשה של פרט בתחום

היחסים האינדייבידואליים. לפי כמהות התובעים המסקנה היא כי אין אפשרות לפרט ממש זכותו בתור פרט, אלא רק כפרט בתור מרכיב של הציבור.

90.8 נימוק ההפרה השיטית – כאשר הפרת הזכות בהסכם הקיבוצי היא שיטתית, אזי הוראה נורמטיבית בעלת ערך כספי הופכת לעניין עקרוני בעל חשיבות המזכה בסعد כספי בהליך קיבוצי.

90.9 נימוק העדר ציות – כאשר קיימת הכרעה בעניינו של היחיד והמעסיק איינו מישם אותה לבגבי שאר חברי הארגון, רשאי ארגון לדרוש סעד כספי ביחס להכרעה העקרונית לשאר חברי הארגון. היתרונו של ההליך הקיבוצי⁷ מהווה משקל נגד ואיזו ראיו לשימוש לרעה שעשו המעסיק בכך שאינו מישם הכרעה עקרונית לגבי כלל חברי הארגון.

90.10 נימוק השינוי הנורטטיבי – פסיקת העבר מתאימה לכך שאין אפשר לחשב תביעות אישיות רבות בהליך אחד⁸. בעקבות חוק תובענות ייצוגיות השנתנה הגישה ובתי הדיןקבעו שהבדלים טבועים בין עובדים (שעות עבודה, היקף משרה, שכר) אינם מונעים אישורה של תובענה ייצוגית⁹.

90.11 נימוק החלופה הייעלה לתובענה הייצוגית – פרט 10(3) לתוספת השנייה לחוק תובענות ייצוגיות קובע כי אם קיים הסכם קיבוצי המסדר את יחס העבודה לא תהיה תובענה ייצוגית. קביעה זו יקרה תומנת ראי בעלת שני פנים:

90.11.1 הפן החיובי - ההליך הקיבוצי הוא חלופי לתובענה הייצוגית. لكن, אם אפשר לתבוע סעד מסוים בתובענה ייצוגית כאשר ארגון עובדים פועל אפשר לתבוע סעד זה בהליך קיבוצי כשיש ארגון עובדים פועל.

90.11.2 הפן השלילי – אם לא ניתן לתבוע סעד כספי בהליך הקיבוצי, אזי פרט 10(3), מחליש את ארגון העובדים במקום לחזק, ומותר את קבוצת העובדים Kirchert מכאן ומכאן.

90.12 נימוק החלופה הייעלה לצעדים ארגוניים – ההלכה קובעת כי קיים ספק לגבי האפשרות לנקט צעדים ארגוניים בגין טענות על הפרת זכויות עבר (סכסוך משפטי) שאינם סכסוף כלכלי הצופה פוי עתיד¹⁰. אם כך, ההליך הקיבוצי הכספי מהוועה החלופה ייעלה לנקט צעדים ארגוניים לרבות שביתות, עיזומיים וכי שעילתם הפרת זכויות עבר.

90.13 נימוק הוודאות בדבר ההליך הנוכחי: אם ייתבע ויתברר כי אין לנו תביעה זו כהליך קיבוצי, תהיה וודאות, שאפשר לנחל את ההליך כתובענה ייצוגית.

91. לאחופין, ולשם הזיהירות בלבד:

⁷ "ליקודים ייעלות הדיון, שהיא הכרחית להתדיינות בסכסוך קיבוצי, באה מערכת תקנות מיוחדת שאין לה אח ורע בסדר הדיון בbatis-המשפט הכלליים, ואף לא בסדר הדיון בסכסוך אינדייבידואלי בתמי-הדין לעובודה." דין מה/4-6 (ארצ) רשות הנמלים נ' ועד עובדי מחלקת היס יצחק סמדר ו-אחים פד"ע ט 281.

⁸ ראה: סק (ת"א) 1053/02 **הסתדרות הכללית החדשנית נ' עיריית רוחות** (পোরসম বন্বো, 24/12/2002).

⁹ עע (ארצ) 246/09 **רוזן תוג'מן – שחק אבטחה ושירותי משרד בע"מ**, פסקה 22, (পোরসম বন্বো, 27.12.2009).

¹⁰ בד"ע (ארצ) לא-5 **הסתדרות הכללית – התאחדות האיכרים**, פד"ע ג 253, 266, (1972); עסק (ארצ) 8299-06-12, **מיקר שמירה ובטחה בע"מ נ' הסתדרות העובדים הלאומית** (ענין מאבטחי השירותים); בר"ע 51092-01-12, **52838-01-12 המוסד לביטוח לאומי ומדינת ישראל הממונה על השכר במשרד האוצר – הסתדרות העובדים הכללית החדשה – אגוד המשפטניים**, (ענין עורכי הדין של המוסד לביטוח לאומי) 6.5.2012.

- 91.1. גם אם יוכרע כי חלק מהסיעדים אינם מתאימים להתרבר בסכוסך קיבוצי, אין שום מניעה לקיים את הדין באשר לسعדים הרואים להתרבר בהליך קיבוצי.
- 91.2. אם אכן ייקבע כי חלק מהסיעדים אינם מתאימים להתרבר בסכוסך קיבוצי, אז ברור כי מקוםם יהיה בתובענה הייצוגית.

פרק יא' - תפקידו ותפקידו של ארגון עובדים בתובענה הייצוגית

92. סעיף 4(3) לחוק תובענות הייצוגיות קובע שארגון רשאי להגיש תובענה הייצוגית:
- "(3) ארגון בתביעה או בעניין כאמור בסעיף 3(א), שבתחום אחת המטרות הציבוריות שבוחן עסקו הארגון – בשם קבוצת בני אדם אשר אותה תביעה או אותו עניין מעוררים שאלות מהותיות של עובדה או משפט הקשורות לכל חברי הנמנים עמה, וב└בש שבית המשפט שוכנע כי, בנסיבות העניין, קיים קושי להגיש את הבקשה בידי אדם כאמור בפסקה (1) ואולם, המועצה הישראלית לצרכנות התרבות, תשת"ח-2008, תהיה רשאית להגיש בקשה לאישור תובענה כ坦ובענה הייצוגית, אף אם אין קושי להגיש את הבקשה בידי אדם כאמור בפסקה (1).
93. לעניין האפשרות של ארגון להגיש תובענה הייצוגית ראו גם: תש (ת"א) 12-09-2484, החלטה התנוועה התרבותית לקידום חברה כלכלית הוגנת נ' דוד כהן (מיום 18/2/2013, פורסם במאגר נבו).
94. ביום 30/08/15 ניתן פסק הדין של בגין בעניין ארגון מפעלי השמירה נ' וירון ואחי¹¹, המתייחס לנسبות העולות בהליך זה.

95. אם כן, במקרים בהם צעדי אכיפה החלו לאחר הגשת הבקשה, לא יהול הסיג הקבוע בסעיף 10(3). אולם, קביעה זו אין משמעות בהכרח כי תובענה הייצוגית היא הדרך הנכונה והיעילה לאכיפת זכויות העובדים מהיבט המבוחנים הכלליים של חוק תובענות הייצוגית. במקרה, ככל שמצוב הדברים השתנה כך שבעת אישור תובענה הייצוגית אין עוד צורך בניהולה, מאחר שארגון עובדים חדש, או ארגון עובדים קיים ש"התעורר", גותנים מענה מלא ואפקטיבי לזכויות הנتابעות, יתכן שאין עוד צורך לנחל את תובענה הייצוגית. ככל שבית הדין לעבודה סבור כי ארגון העובדים אכן מציג דרך ראייה לקבל את הזכויות בגין הוגשה התביעה, לרבות חובות עבר ולרבות העובדים שעזבו את המעסיקה, הוא יכול לדוחות את הבקשה לאישור מטעם כו�ן תובענה הייצוגית איינו הדרך "היעילה וההוגנת להכרע בחלוקת", כאמור בסעיף 8(א)(2) לחוק (ולא על בסיס החסם וה"ראשמי" של סעיף 10(3) לתוספת השנייה). במסגרת זו, בית הדין לעבודה יכול לשקל את היתרונות והחסרונות של ניהול ההליך במסגרת תובענה הייצוגית. פועלה אפקטיבית במישור הקיבוצי, המבטיחה את קבלתן של הזכויות הנتابעות, היא למעשה דורך חלופית להשגת המטרות של תובענה הייצוגית (ראו: אלון קלמן "קיים מנגים לפרשנות חוק תובענות הייצוגיות, תשת"ו-2006" הפרקליט מט (תשס"ז)). כפי שהובהר גם בהקשר של הפניה המוקדמת לארגון העובדים, המחוקק אף נותן ביטוי לכך שפעללה במישור הקיבוצי והגשת תובענה הייצוגית הם כלים חלופיים לאכיפת זכויות. התעוורנות מואהורת של ארגון עובדים, על מגוון השיקולים שפורטו, תוכל להישקל גם במסגרת בקשת הסתלקות שיגיש התובע הייצוגי, או במסגרת הסדר פשרה בין הצדדים (ראו הדין בעניין בן שלמה, שבו בית הדין הארץ לעבודהבחן מתחווה זכויות שהוגש והדגיש את הצורך בתגמול תובענה הייצוגית על מנת לאשרו).

¹¹ בגין 1893/11 הארגון הארץ של מפעלי השמירה והבטחה בישראל נ' בית הדין הארץ לעבודה (פורסם במאגר נבו). (30/08/15).

96. יש לחזור ולהבהיר, כי גם בהקשר זה, את אכיפת הזכויות – כמו את פעילותו של ארגון העובדים – יש להעמיד ב מבחון המעשה, על-פי השיקולים השונים שהתוינו לעיל. מעבר לכך, נדרשת התייחסות ספציפית לשאלת האם ארגון העובדים נותן מענה גם לזכויות של עובדי עבר, שכבר אינם עובדים אצל המ עסקה הנتابעת.

...

98. על כך יש להוסיף, כי במקרים שבهم התעוורנות מאוחרת של ארגון העובדים בעקבות הגשת התובענה הייצוגית מביאה לכך שזו לא תתנהל לבסוף – בכל אחד מה"مسلسلים" שפורטו לעיל – יש להකפיד על תגמול ממשי של התובע הייצוגי ובא-כחוח על מנת לשמור את התמരיצים להגשת תובענה "ייצוגית", זו שלמעשה הביאה אותה "התעוורות" (ראו: סעיף 22(ג)(1) לחוק תובענות "ייצוגיות"; ע"א 1834/07 קרן נ' פקיד שומה גוש דן, [פורסם בנובו פסקה 25 (12.8.2012)]).

95. אם כן, על פי בג"ץ מפעלי השמירה, היליך הקיבוצי והتובענה הייצוגית הם אכן אמצעים חלופיים להשגת אותה מטרה. אם כן, אין הבדל בין מטרת ארגון העובדים למטרת התובענה הייצוגית. במקרה הנדון, וכפי שאמור להיות תמיד, אין חולק כי דרך המלך היא על ידי פעילות ארגון העובדים. מראש או בדיעבד. אולם, כאמור, "את אכיפת הזכויות – כמו את פעילותו של ארגון העובדים – יש להעמיד ב מבחון המעשה" לפיכך, עמדתו של ארגון העובדים בהיליך זה היא שגורלה של התובענה הייצוגית תלוי בתוצאותיו של היליך זה:

אם בעקבות היליך זה תקבע חובות האוניברסיטה וישולם הפיזי לעוזרי המחקר, לרבות עובדי עבר – אזי המסקנה תהיה שתובענית הייצוגית אינה הדורך הייעילה וההוגנת וגם התובענית הייצוגית מסכימה לכך.

לעומת זאת, אם מכל סיבה שהיא, לא תקבע חובות האוניברסיטה וייקבע כי היליך הקיבוצי אינו הדורך לאכוף את זכויות העובדים המופרotas, אזי יש לאשר את התובענה הייצוגית וגם ארגון העובדים מסכימים לכך.

96. לשם השלמת התמונה חשוב להזכיר: ההתנגדות של ארגון מפעלי השמירה לתובענות הייצוגית נגד חברות השמירה באה על רקע התיקיות של ההסתדרות הכללית לימינם של המיטיקים בענף השמירה כדי להגן עליהם מפני התובענה הייצוגית ולמלטם מאיימתה. על כן, בג"ץ מפעלי השמירה יוצאה מנקודת הנחה שארגון העובדים מトンגד לאישורה של התובענית הייצוגית.

97. לעומת זאת, כאשר ארגון העובדים מעוניין לאכוף את זכויות העובדים באופן פעיל ויעיל ב מבחון התואכה, אזי פועלתו עולה בקנה אחד עם האינטרסים של התובענית הייצוגית. במצב דברים זה, בסופו של יום, ובנהנה שבית הדין יפעל לפי הנחיות בית המשפט העליון שלפיהן "יש להקפיד על תגמול ממשי של התובע הייצוגי ובא-כחוח" אין משמעות לגורם אשר בזכותו קיבלו העובדים את הפיזוי בגין ההפרות.

פרק יב' - ארגוּ עובדים ותובענה ייצוגית – משפט השוואתי

98. במשפט האירופאי לא נמצאה אסמכתא ישירה ל התביעהות ייצוגיות בדיינית עבודה, אולם האפשרות של ארגונים להגיש תביעות ייצוגית ביחס לעובדה מזכרת בסקרים משפטיות¹².

99. במשפט האוסטרלי קיימות תביעות ייצוגיות, לרבות בדיינית עבודה, כאשר שם ארגוני העובדים עושים שימוש בתובענה הייצוגית כדי לאכוף זכויות¹³:

The empirical study of Australia's Federal class actions, which the authors are currently conducting, reveals the existence of a similar scenario with respect to employment class actions. In fact, it has been shown that class actions which have involved a union as a representative party, plaintiff, legal representative, funder or supporter possess many characteristics which make them an important part of, not only the Australian class action landscape, but also the country's labour law arena. As noted by American scholars, "the policy of worker protection embodied in our employment laws cannot have its intended effect unless those laws are rigorously enforced"¹²³ and class action litigation "offers a tool for aggrieved workers to ... pool their resources and force employees to address employee grievances".

100. במשפט האירופאי לא נמצאה אסמכתא ישירה ל התביעהות ייצוגיות בדיינית עבודה, אולם האפשרות של ארגונים להגיש תביעות ייצוגית ביחס לעובדה מזכרת בסקרים משפטיות¹⁴.

101. בארצות הברית, נושא הגשת תביעות ייצוגיות מעוגן בכלל 23 לכלי הпроцедורה� האזרחיות הפדרליים (23 FEDERAL RULE OF CIVIL PROCEDURE). בחקיקה האמריקאית אין חוק או כל השולל הגשת תביעות ייצוגית בנושא דין עבודה בשל קומו של הסכם קיבוצי. ואכן, בתים המשפט בארצות הברית מאשרים הגשת תביעות תביעות ייצוגיות גם במקרים שבהם הנושא המתבע מוסדר בהסכם קיבוצי. כך למשל, בחודש אפריל 2014 אישר השופט Charles R. Breyer, בבית משפט Angeles et al. v. US Airways Inc., Case No. 3:12-cv-05860, US District Court for the Northern District of California קיבוצי ולפיכך אין לאשר בקשה כאמור¹⁵.

102. עם זה, הפסיקת האמריקאית פיתחה הלכה ולפיה יש להגביל אישור ניהול תובענה ייצוגית מוקוט בו קיים הסכם קיבוצי הכלול תניית בוררות. כך, במהלך השנים האחרונות בית המשפט העליון האמריקאי הוציא סדרת החלטות מכוחה-ה "Federal Arbitration Act" ("FAA", להלן: "FAA"), שלפיהן לא תואשר הגשת תביעות ייצוגית או ייצוגית לבית המשפט בנושא יחסי עבודה-מעביד, אם קיים הסכם עבודה או הסכם קיבוצי הקובע חובת בוררות במקרה של מחלוקת בנושא יחסי העבודה, וזאת הויאיל ולמעשה הסכימו הצדדים לניהול המחלוקת בבוררות ובכך ויתרו על פניה לערכאות שיפוטיות אחרות. (ראה: AT&T Mobility v Concepcion, US ; 131 S .("Conception") , Ct 1740; 179 L Ed 2d 742 (2011) American Express Co v Italian .("Amex") ,Colors Restaurant, 569 US ; 133 S Ct 2304; L Ed 2d (2013)

¹² <http://www.libralex.com/publications/class-actions-in-europe-and-the-us>
¹³ Sweet & Maxwell in J Caruana and V Morabito, "Australian Unions - the Unknown Class Action Protagonists" (2011) 30 Civil Justice Quarterly 382 <http://globalclassactions.stanford.edu/sites/default/files/documents/Morabito%20CJQ%20union%20class%20actions.pdf>

¹⁴ <http://www.libralex.com/publications/class-actions-in-europe-and-the-us>
¹⁵ http://www.lawyersandsettlements.com/articles/california_labor_law/california-labor-law-lawsuit-81-19686.html#.VRwvZfmsV1a

.103 בפסק דין *Penn Plaza, LLC v Pyett*,¹⁶ קבע בית המשפט העליון בארה"ב כי הסכם קיבוצי אשר דורש באופן ברור ומפורש כי חברי איגוד יישבו טענות בהליך בוררות הינו אכן ככל עניין פדרלי. כמו כן, כל תביעה שתוגש בנושא אפליה תעסוקתית תידחה כל עוד קיים הסכם הבוררות שהינו ברור ומפורש. השופט Kagan שהיה בדעת מייעוט בפסק דין *Amex* ביקר את דעת הרוב וככתב ביקורת בעניין היותם אובייסיביים לביטול תובענות ייצוגיות והוסר¹⁷:

"To a hammer, everything looks like a nail. And to a Court bent on diminishing the usefulness of Rule 23, everything looks like a class action, ready to be dismantled".

.104 עם זה, ארגוני העובדים עומדים לצד העובדים בהליכים אלה במטרה לאשר תובענות ייצוגיות ל佗ת העובדים. כך למשל, באופן שונה מפסיקת בית המשפט העליון האמריקאי, עדמתה הוועד הלאומי לעובדה, [The National Labor Relations Board (NLRB)] גורסת כי הסכם הקובל חותבת בוררות ובכך מונע מעובד להשתתף בתובענה ייצוגית הינו הסכם בלתי חוקי, וזאת לאור National Labor Relations Act הקובל כי בין יתר זכויות העובדים, יש לכל עובד הזכות להגיש תובענה ייצוגית בבית משפט בעילות הנוגעת לתנאי עבודתו.¹⁸

.105 כמו כן, תלואה ועומדת הצעת חוק ("The Arbitration Fairness Act of 2011") אשר הוגשה לאישור הקונגרס האמריקאי, ולכשתתקבל תבוטל הלהכת בית המשפט העליון האמריקאי כאמור. על פי הצעת החוק, הסכמים הכלולים תנית בוררות, מערערים את התפתחות המשפט הציבורי, הוואיל ונוצר מצב שבו אין שיקיפות רואייה ואין ביקורת שיפוטית על החלטות בוררים. על כן, על פי הצעת החוק יוחרגו בין היתר סכסוכי עבודה מה- FAA. מה שיאפשר הגשת תובענות ייצוגיות על ידי העובדים, על אף קיומם של הסכמים הכלולים תנית בוררות.¹⁹

.106 *More Than Class Action Killers: The Impact of "Imre Stephen Szalai Express on Employment Arbitration"*²⁰, טווען Ci Szalai כי ההלכה שנקבעה על ידי בית המשפט העליון האמריקאי בפסקה כאמור לעיל שגوية היא ורווית פגמים שאוטם הוא מפרט וambilar במאמרו, ובין היתר טוען כי הלהכה זו מונעת ביקורת שיפוטית על הסכמי בוררות, מה שעשו לפגוע באכיפת זכויות עובדים סטטוטוריות. על כן מסקנתו היא לחדיש את הביקורת השיפוטית על הסכמים הקובלים תנית בוררות, בין אם באמצעות הלהכת שיפוטית, בין אם באמצעות חקיקה. וככלשונו:

"Flawed Supreme Court decisions changed the meaning of the statute, and the FAA appears to be in a continuing state of flux following the Supreme Court's *Concepcion* and *Amex* decisions. These decisions appear to be swinging the pendulum closer towards a judicial rubberstamping of arbitration agreements. These decisions could lead to overreaching by employers and threaten to undermine

¹⁶ *14 Penn Plaza, LLC v Pyett*, 556 US 247; 129 S Ct 1456; 173 L Ed 2d 398 (2009).

¹⁷ *Amex*, 133 S. Ct. at 2320

¹⁸ ראה: DR Horton, Inc, 357 NLRB No 184 (January 3, 2012), petition for review pending; see also *Canning v NLRB*, US App DC ; 705 F3d 490 (2013) and *NLRB v New Vista Nursing & Rehabilitation*, 719 F3d 203 (CA 3, 2013) (casting considerable doubt on DR Horton, Inc because the NLRB did not have a valid quorum at the time the order was issued, among other reasons).

¹⁹ <http://www.michbar.org/journal/pdf/pdf4article2261.pdf>
<http://www.laborandcollectivebargaining.com/2014/11/articles/nlrb/nlrb-rules-against-employee-arbitration-agreements-with-class-or-collective-actions-limitations>

²⁰ Imre Stephen Szalai "More Than Class Action Killers: The Impact of *Concepcion* and *American Express on Employment Arbitration*", 35 Berkeley J. Emp. & Lab. L. 31 2014

the enforcement of important statutory rights of employees. Stronger judicial review of employment arbitration agreements should resume, either by judicial limitation of Concepcion and Amex, or through legislative action."

107. אם כן, גם במשפט הבינלאומי, עומדים ארגוני העובדים לצדה של התובענה הייצוגית ולא נגדה.

פרק יג' - סיכום

108. לאור כל האמור לעיל, يتבקש בית הדין הנכבד להורות כמפורט בcourtת בקשה זו.

109. לבקשתנו וו מצורף תצהיר של הגבי מיכל אבן, יו"ר ארגון העובדים, לתמיכה בעובדות המפורטות בה.

110. מן הדין ומן הצדק להיעתר לבקשתנו.

ג/פ/
ג' גורודיסקי, עו"ד

ב"כ המבקש

תאריך

וזאת לאישור כי עותק של הבקשה, כולל נספחים, נמסר היום למשיבת

חתימה

תאריך

תיק - ס"ק

**בבית הדין האזרחי לעבודה
בחיפה**

ארגון הסגל האקדמי הזוטר אוניברסיטת חיפה
ע"י ב"כ עווה"ד גל גורודיסקי ו/או רם גורודיסקי
ו/או אבי מורה יוסף ו/או אורטל דאי
ו/או שולמית שוקר ו/או רעות ברנר כהן ו/או נעמה וננו
ו/או אפרים יצחקוב
רחל' יהודה הלוי 75 תל אביב, 65796
טל' 03-5605222 ; פקס' 03-5663660
mail@gorodeisky.co.il

המבקש

נגד

אוניברסיטת חיפה
מרח' שדי' אבא חושי 199, הר הכרמל חיפה, 3498838
המשיבה

תצהיר

אני הח"מ מיכל אבן ת.ז. 029259934, מצהירה כי :

1. העובדות שמסרתי בסעיפים 44-1 לבקשתה הן נכונות.
2. העובדות שמסרתי בסעיפים 45-108 לבקשתה הן נכונות לפי מיטב ידיעתי ואמונתי.

21.10.2012
חתימת המצהיר

היום : 21.10.2012

אישור:

אני הח"מ, נעמה וננו, עו"ד, מרח' יהודה הלוי 75 בתל-אביב, מאשרת בזאת כי ביום 21.10.2012 הופיע לפניי גבי מיכל אבן בעלת תעודה זהות מס' 029259934 ולאחר שהזהرتיה כי עליה להצהיר את האמת וכי תהיה צפואה לעונשים הקבועים בחוק אם לא תעשה כן, חתמה לפניי על תצהיר זה.

נעמה וננו, עו"ד

מ.ר. 64319
יהודה הלוי 75, תל אביב 6579609
טל: 03-5605222 פקס: 03-5663660

נעמה וננו, עו"ד

א.א.

היום : 21.10.2012