

בעניין:

ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת חיפה

ע"י ב"כ עו"ד אלי נידם ו/או יניב מזרחי
נידם, מזרחי ושות', משרד עורכי דין
בית נגה, דרך יפו 51, חיפה 3341211
טל': 04-6880883; פקס: 04-6880884

המבקש

- נגד -

אוניברסיטת חיפה

ע"י ב"כ עוה"ד טל עינת-בן אריה ו/או אחי
ממשרד ש. פרידמן ושות' עורכי דין
מגדלי מת"מ 1, מת"מ מרכז תעשיות מדע,
ת.ד. 15065 חיפה 31905
טל': 04-8546666; פקס': 04-8546677

המשיבה

בקשת צד בסכסוך קיבוצי

בית הדין הנכבד מתבקש בזאת על ידי המבקש, ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת חיפה (להלן: "הארגון" ו/או "המבקש") במשיבה, אוניברסיטת חיפה (להלן: "המשיבה" ו/או "האוניברסיטה") ליתן את הצווים הקבועים הבאים, כדלקמן:



- להורות לאוניברסיטה למסור למבקש את רשימת כל חברי הסגל האקדמי הזוטר שסיימו את העסקתם אצלה מכל סיבה שהיא עד למועד הגשת בקשה זו, לרבות חברי הסגל האקדמי הזוטר שנכללו בדו"ח, ולא בוצע להם גמר חשבון במסגרתו שולמו ו/או שוחררו להם כספי פיצויי הפיטורים שנצברו על שמם. הרשימה תכלול את הפרטים הבאים ו/או כל מידע נוסף שיידרש בהתאם לצורך: שם מלא, מס' תעודת זהות, כתובת, מס' טלפון מעודכן אצלה, תקופת העסקה, מסלולי העסקה לאורך תקופת העבודה, האם עבודתם הסתיימה בפיטורים, התפטרות או התפטרות בדין מפוטר והאם לשיטתם היא כזו שמזכה אותם בפיצויי פיטורים מלאים ותחשיב מלא על גמר החשבון שמפרט את המגיע להם בכל הנוגע לרכיב פיצויי הפיטורים המגיע להם ו/או שולם או שוחרר להם.
- להורות לאוניברסיטה לערוך גמר חשבון לכל חברי הסגל האקדמי הזוטר שסיימו את העסקתם אצלה עד למועד הגשת בקשה זו מכל סיבה שהיא, לרבות חברי הסגל האקדמי הזוטר שנכללו בדו"ח, ולא בוצע להם גמר חשבון במסגרתו שולמו ו/או שוחררו כספי פיצויי הפיטורים שנצברו על שמם, במסגרתו ישולמו להם מלוא פיצויי הפיטורים להם הם זכאים בגין עבודתם באוניברסיטה, לרבות על דרך של השלמה או שחרור הכספים שנצברו לזכותם בצירוף פיצויי הלנת פיצויים ולמצער, ריבית והצמדה מיום סיום עבודתם ועד הכרעת בית הדין הנכבד;
- ליתן סעד הצהרתי לפיו בהתנהלותה כאמור בבקשה הפרה האוניברסיטה את ההסכמים הקיבוציים התקפים והדין;
- ליתן סעד הצהרתי לפי בהתנהלותה כאמור בבקשה הפרה האוניברסיטה את חובת תום הלב;
- ליתן כל סעד אחר, ככל שיידרש וככל שיראה לבית הדין הנכבד – מתאים וצודק בנסיבות העניין.

א פתח דבר

1. עניינו של הליך זה בקצרה, הוא התנהלות יוצאת דופן בחומרתה מצד המשיבה, מוסד אקדמי בישראל, שבעניין שבמדיניות לא משלמת פיצויי פיטורים ולא משחררת את כספי פיצויי הפיטורים המגיעים לחברי הסגל האקדמי הזוטר שמועסק על ידה החברים בשורות המבקש (וגם לעובדיה האחרים) בהתאם לחובתה בהסכמים הקיבוציים התקפים והדין ולמצער, פועלת על פי חובתה רק חודשים רבים לאחר המועד הקבוע לעניין זה, תוך הלנת פיצויי הפיטורים במשך חודשים עד שנים (!).
2. למותר לציין, כי בשל התנהלותה בניגוד לדין של האוניברסיטה כאמור לעיל, הוגשו נגדה מספר תביעות של חברי סגל אקדמי זוטר בגין הלנת פיצויי פיטורים והסתיימו בתשלום פיצוי.
3. לאחרונה הגיע לידי המבקש דו"ח שהופק על ידי מדור ארגון ושיטות של האוניברסיטה בדצמבר 2020 שכותרתו "ניתוח תהליך סיומי העסקה" (להלן: "הדו"ח").
4. כפי שיפורט בבקשה, הדו"ח חשף תמונה מטרידה ביותר, יוצאת דופן בחומרתה בכל הקשור בהתנהלותה של האוניברסיטה בקשר להליכי סיום העסקה של עובדיה בכלל, וחברי הסגל האקדמי הזוטר החברים במבקש, בפרט.
5. בין היתר עולה מהדו"ח, כי מזה שנים ארוכות מפרה האוניברסיטה ברגל גסה את ההסכמים הקיבוציים התקפים והדין בכל הקשור להליכי גמר חשבון של עובדיה תוך הלנה קיצונית של פיצויי הפיטורים המגיעים להם לאורך שנים.
6. על פי הדו"ח, האוניברסיטה קיבלה החלטה מודעת שלא לטפל בסיומי העסקה של 5,100 חברי סגל אקדמי זוטר ועובדים שעתיים כך שיתיישנו תוך הפרת ההסכמים הקיבוציים והדין ומבלי שישלם להם פיצוי כלשהו בגין הלנת פיצויי פיטורים המגיעים להם גם לשיטתה היא.
7. מתוך 5,100 חברי סגל אקדמי זוטר ועובדים שעתיים, 2,000 הם עובדים שהעסקתם הסתיימה 7 שנים ומעלה ממועד הכנת הדו"ח. וזאת, על אף שלשיטת האוניברסיטה עצמה אין חולק כי מדובר בעובדים שזכאים לשחרור / תשלום פיצויי פיטורים והסיבה שלא טופלו היא באשמתה הישירה והבלעדית של האוניברסיטה.
8. זאת ועוד; על פי הדו"ח, האוניברסיטה החליטה שלא לטפל גם בסיומי העסקה של 1,400 חברי סגל אקדמי זוטר ו- 1,700 עובדים שעתיים שטרם התיישנו נכון למועד הגשת הדו"ח. וזאת, על אף שגם לגבי עובדים אלה, אין כל חוק בדבר זכאותם לתשלום / שחרור כספי פיצויי הפיטורים.
9. יתרה מזה, מתוך כ- 1000 סיומי העסקה של חברי סגל אקדמי זוטר ועובדים שעתיים בשנה שכן התבצעו, רק כ- 25% מבוצעים במועד. היתר מבוצעים בטווח זמן של 3 חודשים עד למעלה משנה!
10. אם לא די בכל האמור לעיל, מהדו"ח עולה כי לשיטת האוניברסיטה עצמה, המדיניות של הלנת פיצויי הפיטורים תימשך כל העת למאות עובדים בשנה למשך חודשים מרגע סיום ההעסקה בפועל ועד לתשלום / שחרור כספי הפיצויים (!). וזאת, בשל עומס העבודה באגף משאבי אנוש. כך ממש!
11. למותר לציין, כי הארגון פנה לאוניברסיטה בעניין בדרישה כי זו תטפל מיידית בכל סיומי ההעסקה שלא טופלו על ידה, ואף למסור לו מידע מלא אודות חברי הסגל שזכויותיהם נפגעו. אלא שבאופן לא פחות ממדהים, האוניברסיטה, שכלל לא הכחישה את ממצאי הדו"ח, סירבה לשתף פעולה עם הארגון ואף לא השיבה לפנייתו האחרונה.
12. בנסיבות קיצוניות אלה, לא נותרה למבקש כל ברירה, זולת לפנות לבית הדין הנכבד בבקשה זו.

ב הפנ העובדתי

1.ב הצדדים

13. המבקש, ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת חיפה, הוא ארגון העובדים היציג של חברי הסגל האקדמי הזוטר במשיבה (להלן: "חברי סגל" ו/או "עובדים"). נכון למועד הגשת בקשה זו, מייצג הארגון כ- 1300 חברי סגל.
14. המשיבה הינה מוסד מוכר להשכלה גבוהה, כהגדרת מונח זה בחוק המועצה להשכלה גבוהה, תשי"ח-1951, שבשל אופיה הציבורי מוגדרת כמוסד "דו-מהותי" וככזו בעלת חובה מוגברת לכבד ולקיים את עקרונות וכללי המשפט הציבורי ולכללי צדק טבעי, תום לב, והגינות ביחסיה עם המועסקים על ידה.

2.ב. העסקת סגל אקדמי זוטור – כללי

15. חברי הסגל מועסקים באוניברסיטה בתקנים מסוגים שונים לרבות, עוזרי הוראה, עמיתי הוראה, מורים מן החוץ, תלמידי מחקר המועסקים בהוראה, עוזרי מחקר, מורי מכינה ומדריכים. במסגרת זו ממלאים חברי הסגל מטלות של הוראה, סיוע להוראה, הדרכות (לרבות מעבדה), בדיקת עבודות ומבחנים וסיוע למחקר.

16. העסקתם של חברי הסגל מתבצעת בהתאם לכתבי מינוי, שתוקפם משתנה בהתאם לתקנם. כך לדוגמה:

16.1. **עמיתי הוראה, עוזר הוראה ותלמידי מחקר**: ל-12 חודשים בשנה עבור עבודה בשני סמסטרים, 6 חודשים עבור עבודה בסמסטר אחד;

16.2. **מורים מן החוץ**: ל-8 חודשים לשנה עבור עבודה בשני סמסטרים, 4 חודשים עבור סמסטר אחד;

16.3. **עוזרי מחקר**: לרוב מועסקים בשכר שעת.

17. כתבי המינוי מונפקים לסמסטר אחד בלבד, נמסרים לחברי הסגל מדי סמסטר בו הם מועסקים ומשמשים כתחליף להודעה על תנאי העסקה על פי חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה) (צורת הודעה ופרטיה), תשס"ב-2002. ככאלה, מפורטים בהם תנאי העסקתם של חברי הסגל.

18. בהתאם לתקן בו מועסק חבר הסגל, נוקב כתב המינוי בתקופת העסקתו של חבר הסגל, שמתחילה ביום פתיחת הסמסטר הספומסתימת בתום אותו הסמסטר בגינו הונפק כתב המינוי, בהתאם לתקן בו חבר הסגל מועסק (4 או 6 חודשים).

כך לדוגמה מצוין בכתב מינוי של עוזר הוראה שהועסק בסמסטר א' של שנת הלימודים 2021 (תשפ"א):

הריני להודיעך, כי הוחלט למנותך כעוזר הוראה בביה"ס למינהל עסקים מיום 01.10.2020 ועד יום 31.12.2020, וביום זה תסתיים העסקתך לפי כתב מינוי זה.

כלומר, מרגע שהסתיימה העסקתו של חבר הסגל זה ביום 31.12.20, האוניברסיטה מחויבת לבצע לו גמר חשבון לרבות שחרור / תשלום פיצויי פיטורים עד ליום 15.1.21.

19. כך לדוגמה מצוין בכתב מינוי של מורה מן החוץ א' במסגרת העסקתו בסמסטר ב' של שנת הלימודים תשפ"ב (2022):

הריני להודיעך, כי הוחלט למנותך למורה מן החוץ א' בחוג לפיזיותרפיה, מיום 20.02.2022 ועד ליום 19.06.2022, וביום זה תסתיים עבודתך לפי כתב מינוי זה.

כלומר, מרגע שהסתיימה העסקתו של חבר הסגל ביום 19.06.22, האוניברסיטה מחויבת לבצע לו גמר חשבון לרבות שחרור / תשלום פיצויי פיטורים עד ליום 15.7.22.

העתקים של כתבי מינוי לדוגמה בתקנים השונים מצורפים לבקשה ומסומנים **נספח 1**.

20. אלא שכפי שיפורט בהרחבה בהמשך, האוניברסיטה מפרה ברגל גסה את הוראות ההסכמים הקיבוציים והדין המסדירים את רכיב פיצויי הפיטורים ואלה משולמים / משוחררים למאות רבות של חברי ארגון מדי שנה, רק שנה לאחר המועד הקבוע לכך בדיון – ואף לאחר מכן. אם לא די בכך, האוניברסיטה אף קיבלה החלטה מודעת שלא לשלם / לשחרר את כספי הפיצויים של אלפי חברי סגל אקדמי זוטור, על אף שגם לשיטתה, הם זכאים לקבלתם.

3.ב. הסדרת רכיב התגמולים של חברי הסגל בהסכמים הקיבוציים והפרתם על ידי האוניברסיטה

21. כפי שיפורט להלן, ההסדרים הפנסיוניים של חברי הסגל מוסדרים בהסכמים הקיבוציים שנחתמו באוניברסיטה במרוצת השנים ומשתנים בהתאם לתקן בו מועסקים.

22. ההסכם הקיבוצי שנחתם באוניברסיטה בשנת 2000 (להלן: "ההסכם 2000") הסדיר את ההפרשות הפנסיוניות של תלמידי מחקר המועסקים בהוראה, עוזרי הוראה ועוזרי מחקר. בכל הנוגע לרכיב פיצויי הפיטורים של תקנים אלה הוסכם כדלקמן:

22.1. **תלמידי מחקר בהוראה**: הפרשה בגובה 8.33% מהשכר (שפוצלה בין שתי קופות גמל כנהוג באותן שנים). הוסכם כי הסך הכולל יגלם את מלוא פיצויי פיטורי הפיטורים בגין תקופת העבודה על פי ההסכם;

22.2. **עוזרי הוראה ועוזרי מחקר**: הוסדרו הפרשות לפנסיה בלבד.

העתק הסכם 2000 מצורף לבקשה ומסומן **נספח 2**.

23. ההסכם הקיבוצי שנחתם באוניברסיטה בשנת 2008 (להלן: "הסכם 2008"), הסדיר את ההפרשות הפנסיוניות של חברי סגל בתקנים שונים:

24. סעיף 8 להסכם 2008 מפרט את ההסדר הנוגע להפרשות פנסיות של חברי סגל שמועסקים בתקן של עמית הוראה. בכל הנוגע לרכיב פיצויי הפיטורים הוסכם כי יופרשו מלוא פיצויי הפיטורים לרבות ההסדר לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג – 1963 (להלן: "חוק פיצויי פיטורים").

8.4. ההפרשות החודשיות לקרן הפנסיה תהיינה מהמשכורת בשיעור של 6% על חשבון המוסד בגין תגמולים ו-6% על חשבון המוסד בגין פיצויים ו- 5.5% שינוכו על-ידי המוסד ממשכורתו של עמית ההוראה ויועברו לקרן הפנסיה. תשלומי המוסד לקרן הפנסיה כאמור לעיל יבואו במקום 72% מפיצויי הפיטורים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג - 1963.

8.5. המוסד יהיה רשאי לשלם לקרן הפנסיה או לקופת גמל אחרת תשלום נוסף בגין פיצויי פיטורים בשיעור של 2.33% מהמשכורת. תשלומי המוסד לקרן הפנסיה כאמור לעיל יבואו במקום 28% מפיצויי הפיטורים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג - 1963.

העתק הסכם 2008 מצורף לבקשה ומסומן **נספח 3**.

25. סעיף 12 להסכם 2008 מפרט את ההסדר הנוגע להפרשות פנסיות של חברי סגל שמועסקים בתקן של מורים מן החוץ. בכל הנוגע לרכיב פיצויי הפיטורים, הוסכם לאמץ את ההסדר הקיים בצו ההרחבה לפנסיה חובה:

מורים מן החוץ

12. על המורים מן החוץ יחולו הוראות צו ההרחבה אשר הרחיב את הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי לביטוח פנסיוני מקיף במשק שנחתם ביום 19.11.2007 בתחולה על כל העובדים והמעבידים בישראל החל מיום 1.1.2008 והודעה על כך תימסר למורה מן החוץ. מוסכם שהשכר של מורים מן החוץ אינו כולל את חלק המעסיק לפי צו ההרחבה הנ"ל.

26. בכל הנוגע ליתר חבר הסגל שלא הוסדרו בעניינם הפרשות לתגמולים הוסכם כדלקמן:

21. הפרשות לפנסיה מלאה לכל חברי הסגל האקדמי הזוטר (תגמולים ופיצויים 6% + 6%, על-חשבון המעביד ותגמולים בשיעור של 5.5% על חשבון העובד), על פי ההסכמים שיתקיימו בכל מוסד בתיאום עם הארגון. אין כאמור לעיל כדי לגרוע מזכות הבחירה של חבר הסגל האקדמי הזוטר לפי סעיף 20 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), תשס"ה - 2005. תשלומי המוסד לפי סעיף זה יבואו במקום 72% מפיצויי פיטורים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג - 1963.

27. למען השלמת התמונה יצוין, כי במסגרת ההסכמים הקיבוציים שנחתמו בין הצדדים בשנים 2012 ו-2022, הוגדלו שיעורי ההפרשות לפנסיה. ההסדרים בנוגע לרכיב פיצויי הפיטורים לא השתנו.
28. הנה כי כן, ההסדרים בין הצדדים בכל הנוגע להפרשות לתגמולים הוסדרו במסגרת ההסכמים הקיבוציים שנחתמו בין הצדדים במרוצת השנים.
29. אלא שבמרוצת השנים, נאלץ הארגון לטפל בפניות של חברי סגל שטענו כי האוניברסיטה לא דואגת לבצע להם גמר חשבון מסודר עם סיום העסקתם ולא משלמת / משחררת להם את כספי הפיצויים.
30. העיכובים המשמעותיים בביצוע גמר החשבון הסתיימו לא פעם גם בהליכים משפטיים של חברי הסגל נגד האוניברסיטה בגין הלנת פיצויי פיטורים. למיטב ידיעת המבקש, הליכים אלה הסתיימו בהסכמה תוך תשלום פיצוי לחברי הסגל. להלן מס' דוגמאות:
- 30.1. **ד"מ 50401-09-17 ז"ר** [REDACTED] למרות שהנתבעת הודיעה על סיום עבודתה של [REDACTED] כבר ביום 26.4.17, ולמרות שהעסקתה הסתיימה בפועל כבר ביום 31.3.17, רק ביום 16.7.7 שולמה לה מקדמה על חשבון פיצויי הפיטורין המגיעים לה על פי דין. ביום 19.7.17 נמסרו [REDACTED] מסמכי סיום עבודה חלקיים בלבד ועד מועד הגשת התביעה טרם נמסר טופס 161 ערוך כדין.
- ההליך הסתיים בהסכם פשרה בחסות בית הדין במסגרתו שולם לתובעת פיצוי של 3,500 ₪.
- העתק כתב התביעה (ללא נספחים) והסכם הפשרה בניין [REDACTED] מצורפים לבקשה ומסומנים **נספח 4**.
- 30.2. **ס"ע 30535-01-17 ז** [REDACTED] **נ' אונ' חיפה:**
- [REDACTED] האוניברסיטה הודיעה על סיום עבודתה ביום 21.6.16 וזו הסתיימה כבר ביום 18.8.16. אלא שרק ביום 15.11.16 שולמה [REDACTED] השלמת פיצויי הפיטורין המגיעים לה על פי דין בניכוי מס הכנסה בשיעור המקסימלי, ביום 24.11.16 נמסר לה טופס 161 ערוך כדין ויתרת השלמת פיצויי הפיטורין שולמה לה רק ביום 9.12.16. מכתב שחרור כספי הפיצויים התקבל אצל קופת הגמל רק ביום 8.12.16.
- [REDACTED] האוניברסיטה הודיעה על סיום עבודתה ביום 3.7.16 וזו הסתיימה כבר ביום 18.8.16. אלא שרק ביום 30.11.16 שולמה [REDACTED] השלמת פיצויי הפיטורין המגיעים לה על פי דין בניכוי מס הכנסה בשיעור המקסימלי, וביום 15.12.16 נמסר לה טופס 161 ערוך כדין. העתק מכתב שחרור כספי הפיצויים מקופת הגמל התקבל אצל גבי כהן רק ביום 8.12.16.
- ההליך הסתיים בהסכם פשרה בחסות בית הדין במסגרתו שולם סך של 6,000 ₪ לכל תובעת.
- העתק כתב התביעה (ללא נספחים) והסכם הפשרה מצורפים לבקשה ומסומנים **נספח 5**.
- 30.3. **עע 65841-02-18 ז** [REDACTED] **אוניברסיטת חיפה:** האוניברסיטה סיימה את עבודתה של [REDACTED] בהיעדר שימוע וכספי הפיצויים שוחררו לטובתה זמן רב לאחר סיום עבודתה בפועל, בימים 28.10.14 ו- 18.5.15. כספי השלמת פיצויי הפיטורים שולמו לה רק בחודש 02.17, כאשר ממילא היתה זכאית במועד זה לפיצויי פיטורים בשל הגיעה לגיל פרישה.
- בית הדין הארצי הגדיל בפסק דינו את הפיצוי שנפסק לזכותה של [REDACTED] בסך של 20,000 ₪ נוספים והעמיד אותו על סך כולל של 35,000 ₪.
- 30.4. **ס"ע 457-03-20 ז** [REDACTED] **אונ' חיפה:** האוניברסיטה הודיעה על סיום עבודתה של [REDACTED] ביום 10.6.19 וזו הסתיימה בפועל ביום 30.9.19. אלא שרק ביום 24.12.19 שולמה [REDACTED] מקדמה על חשבון פיצויי הפיטורין המגיעים לה על פי דין, וביום 28.1.20 נמסרו לתובעת טופסי 161 ערוכים כדין.
- ההליך שכלל גם טענות על פגמים בהליך השימוע, הסתיים בפשרה בחסות בית הדין במסגרתו שולם [REDACTED] סך של 4,600 ₪.
- העתק כתב התביעה (ללא נספחים) והסכם הפשרה מצורפים לבקשה ומסומנים **נספח 6**.

31. ברור מאליו כי כל מעסיק, כל שכן מוסד אקדמי בישראל כדוגמת האוניברסיטה, שמודע לעובדה כי הוא מפר את ההסכמים הקיבוציים עליהם הוא חתום ואת הדין, ואף הוגשו נגדו תביעות מצד עובדים בעניין, מחויב לנקוט בכל הצעדים הדרושים למנוע את הישנות התופעה. אלא שכפי שיפורט להלן, לא רק שהאוניברסיטה לא עשתה כן, היא קיבלה החלטה מודעת שלא לשלם לאלפי חברי סגל את פיצויי הפיטורים המגיעים להם ואף הסתירה זאת מהארגון.

והכל, כפי שהתגלה למבקש בדו"ח שהוכן על ידי האוניברסיטה שעיקרו יפורטו להלן.

ג הדו"ח

ג.1. הרקע להכנת הדו"ח – חשיפה משפטית משמעותית בנוגע להלנת פיצויי פיטורים של חברי סגל אקדמי זוט

32. הדו"ח, שכאמור הוכן בדצמבר 2020 נפרס על פני למעלה מ- 20 עמודים, סוקר את הליכי סיום ההעסקה באוניברסיטה לעובדים השונים: חברי סגל אקדמי בכיר, חברי סגל אקדמי זוט, עובדים שעתיים (בהם נכללים גם חברי סגל אקדמי זוט שמועסקים עוזרי מחקר לפי שעות לפי ההסכם הקיבוצי המקומי משנת 2012) ועובדים מנהלים.

העתק הדו"ח מצורף לבקשה ומסומן נספח 7.

33. כבר כרקע לדו"ח מצוין כי הרקע להכנתו הוא החשיפה המשפטית של האוניברסיטה לתביעות שיוגשו נגדה בגין הלנת פיצויי פיטורים שלא שולמו או שוחררו תוך 15 יום מרגע סיום ההעסקה. החשיפה הוערכה ב-103 מיליוני ₪ ובהסתברות של 50% ונובעת לשיטת האוניברסיטה מהיעדר משאבים וכלים "לבצע את גמר החשבון תוך זמן סביר".

34. הדו"ח קובע כי בעוד הליכי סיום העסקה של סגל אקדמי בכיר וסגל מנהלי ידועים מראש, מקבלים תיעודף ומסתיימים בזמן, ישנה חשיפה משפטית משמעותית בכל הנוגע להליכי סיום העסקה של חברי סגל אקדמי זוט ועובדים שעתיים, כאשר המספר המוערך של סיומי העסקה מדי שנה עומד לשיטת האוניברסיטה על כ- 1000 סיומי העסקה. לשיטת האוניברסיטה על פי הדו"ח, סיום עבודתם של חברי הסגל האקדמי הזוט והעובדים השעתיים הוא לרוב בדיעבד, לא ברור בסוף מינוי האם ימשיכו או לא. בנוסף, סיום עבודתם תלוי בתקציבים שלא ידועים עד לתחילת שנת הלימודים הבאה וצרכים משתנים נוספים (שלא פורטו). כל אלה, יצרו לשיטת האוניברסיטה פער מובנה וקבוע של מספר חודשים בין סיום ההעסקה בפועל לבין המועד בו החוג בכלל מדווח לאגף משאבי אנוש על סיום העסקתם של חברי הסגל הרלוונטיים. כפי שיפורט בהרחבה בהמשך, הליך גמר החשבון אורך כשעצמו חודשים ארוכים, ואף למעלה משנה, באופן שמעצים לאין שיעור את הפגיעה בחברי הסגל האקדמי הזוט והעובדים השעתיים על לא עוול בכפם.

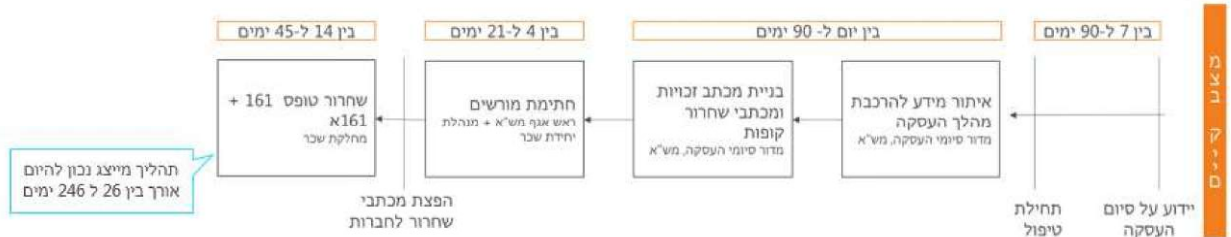
35. בנוגע לעובדים שעתיים, מתברר כי עד שנת הלימודים תשע"ט, לעובדים שעתיים (שחלקם כאמור נמנים על חברי הסגל האקדמי הזוט באוניברסיטה) לרוב לא התקבל באגף משאבי אנוש דיווח על סיום ההעסקה של העובד וגם לא התבצע טיפול לשחרור כספים. כך שנכון למועד הכנת הדו"ח הצטברו כ- 5,000 תיקים רטרואקטיביים לא מטופלים.

36. על פי הדו"ח, עומס העבודה שהצטבר במדור סיומי העסקה הוביל לכך שלרוב יהיה גם פער של מספר שבועות עד חודשים מרגע הדיווח לאגף משאבי אנוש ועד לתחילת הטיפול.

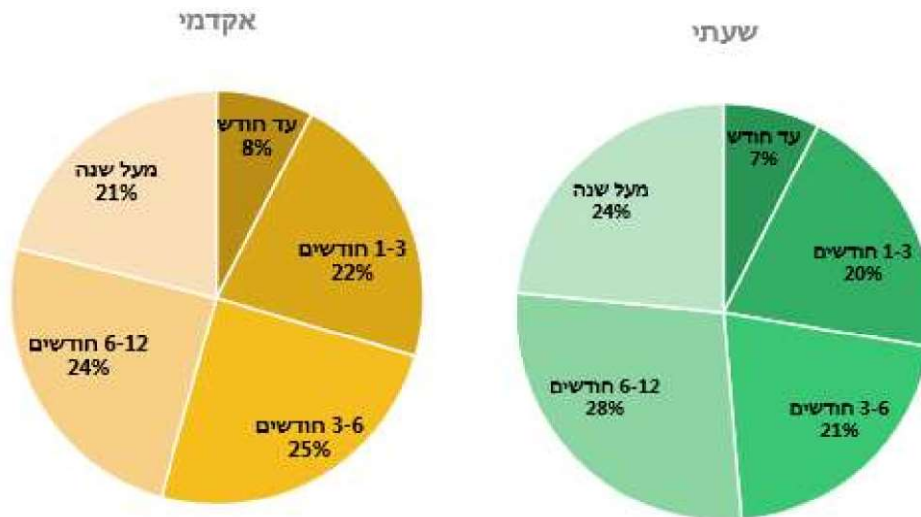
37. לכן, נקבע בדוח כי מעבר לחשיפה הקיימת של תיקים רטרואקטיביים, ממשיכה להתקיים חשיפה של הלנת פיצויי פיטורים למאות עובדים בשנה למשך חודשים מרגע סיום ההעסקה בפועל ועד לתשלום / שחרור כספי הפיצויים.

ג.3. הנתונים בדבר הליכי סיום העסקה של חברי סגל אקדמי זוט ועובדים שעתיים חושפים תמונה יוצאת דופן בחומרתה בכל הקשור להתנהלות האוניברסיטה – רק 25% מכלל סיומי ההעסקה של חברי סגל אקדמי זוט מטופלים בהתאם לדין והיתר – תוך 3 חודשים עד למעלה משנה!

38. עפ"י הדו"ח, סיומי העסקה של חברי סגל אקדמי זוטרי ועובדים שעתיים הם לרוב בדיעבד. העסקתם תלויה בתקציבים וצרכים משתנים שידועים רק בסמוך לתחילת שנת הלימודים הבאה. לכן, כאמור לעיל, לרוב יהיה פער של מספר חודשים בין סיום ההעסקה בפועל לבין הדיווח לאגף משאבי אנוש.
39. עוד עולה מהדו"ח, כי סיומי העסקה שכן ידועים מראש מדווחים גם הם באיחור לאגף משאבי אנוש ואלה שאינם ידועים מראש לא מדווחים בכלל. וזאת, על פי ההנחה שרק 10%-20% מסיומי העסקה ידועים מראש.¹
40. בכל הנוגע למשך הזמן לטיפול בסיומי העסקה במועד הכנת הדו"ח, נקבע כי הוא אורך סדר גודל של 26 עד ל-246 ימים (!). מתוך הדו"ח:



41. בכל הנוגע למשך הליך סיום העסקה ועל פי בדיקת האוניברסיטה עצמה, מתוך כאלף סיומי העסקה בממוצע בשנה, רק 25% מסיומי העסקה של חברי סגל אקדמי זוטרי ו-20% מסיומי העסקה של עובדים שעתיים מטופלים בזמן.²
42. סעיף 6 לפרק נתונים בדו"ח מפרט את התפלגות משך האיחור בתיקים שלא מטופלים בזמן:



כפי שאפשר לראות, נכון למועד הגשת הדו"ח 75% מכלל סיומי העסקה של חברי סגל אקדמי זוטרי שמטופלים באיחור ו-73% מכלל סיומי העסקה של עובדים שעתיים, מטופלים בעיכוב של 3 חודשים עד למעלה משנה.

43. דומה שאין צורך להכביר במילים כדי להבהיר את חומרת הדברים. ועדיין, כדי לסבר את האוזן נשוב ונדגיש, כי טבלה זו מייצגת את משך הזמן בו מטופלים סיומי העסקה כאשר הספירה מתחילה רק החל מהמועד בו התקבל דיווח באגף משאבי אנוש על סיום ההעסקה בפועל.

¹ מתוך הדו"ח: ס' 3 לתקציר הדו"ח. ופרק ניתוח גורמים תחת שלב "ידוע על סיומי העסקה (ללא פרישה מתוכננת)".
² מתוך הדו"ח: ס' 5 לפרק נתונים.

כך לדוגמה, על פי דין, עמית הוראה / תלמי"ח שהעוסק בסמסטר א' בלבד וכתב המינוי שהונפק לו מסתיים בתום סמסטר א' (חודשים פברואר – מרץ), יש לבצע לו גמר חשבון ולשלם לו פיצויי פיטורים ו/או לפעול לשחרורם עד ליום 15 באפריל (או 15 במאי – תלוי במועד סיום סמסטר א' באותה שנת לימודים).

44. אלא שעל פי הדו"ח, ב- 80%-90% מהמקרים בהם מסתיים כתב המינוי בסיום סמסטר א', האוניברסיטה טרם גיבשה החלטה עד תום כתב המינוי, האם להעסיקו גם בשנת הלימודים הבאה. לכן, על פי הדו"ח ובניגוד מוחלט לדין, החוגים לא מדווחים במועד זה על סיום העסקתו של חבר הסגל ועושים כן רק לקראת תחילת שנת הלימודים הבאה שמתחילה לרוב במהלך חודש אוקטובר של אותה שנה קלנדרית. רק אז, וככל שהחוג החליט על סיום העסקתו של חבר הסגל, יודע אגף משאבי אנוש על סיום ההעסקה ותחל הספירה על פי תרשים הזרימה שהובא לעיל.

בהתבסס על האמור בדו"ח כי מדובר בכ-1000 סיומי העסקה בשנה, משמעות הדבר שהאוניברסיטה מלינה פיצויי פיטורים ללא פחות מ- 800 עד 900 חברי סגל מדי שנה!

45. זאת ועוד; מעבר לפגיעה הכלכלית הקשה שמסבה האוניברסיטה לחברי הסגל האקדמי הזוטר בהתנהלותה כאמור לעיל, התנהלותה מותירה את חברי הסגל בחוסר ודאות מוחלט בנוגע להמשך העסקתם בשנת הלימודים הבאה.

46. שכן, כידוע, שיבוצם של חברי סגל לקורסים במוסדות להשכלה גבוהה מתבצע ככלל בין החודשים מרס למאי. דהיינו, חבר סגל זוטר שנמסר לו על ידי האוניברסיטה במועד מאוחר, קרי, לאחר חודש מאי, כי העסקתו בשנה הבאה צומצמה או הסתיימה, מוצא עצמו במצב שבו מערכת השעות במוסדות האחרים כבר סגורה ושהוא אינו יכול למצוא העסקה חלופית למשך כל אותה שנת לימודים ועד תחילת שנת הלימודים הבאה אחריה – שנה שלמה שבה לא יוכל לעבוד כמרצה.

3.ג. **האוניברסיטה החליטה שלא לטפל בסיומי העסקה של 5,100 חברי סגל אקדמי זוטר ועובדים שעתיים כך שיתיישנו תוך הפרת ההסכמים הקיבוציים והדין ומבלי שישולם להם פיצוי כלשהו בגין הלנת פיצויי פיטורים**

47. באופן לא פחות ממדהים, הדו"ח חושף שהאוניברסיטה קיבלה החלטה מודעת שלא לטפל בסיומי העסקה של אלפי עובדים:

48. האוניברסיטה החליטה שלא לטפל בסיומי העסקה של **2000 עובדים (!)** שהעסקתם הסתיימה 7 שנים ומעלה ממועד הכנת הדו"ח. וזאת, על אף שאין חולק כי מדובר בעובדים שזכאים לשחרור / תשלום פיצויי פיטורים והסיבה שלא טופלו היא באשמתה הישירה והבלעדית של האוניברסיטה.

49. אם לא די בכך, על פי הדו"ח, האוניברסיטה החליטה שלא לטפל גם בסיומי העסקה של **1,400 חברי סגל אקדמי זוטר ו- 1,700 עובדים שעתיים (שחלקם כאמור חברי סגל אקדמי זוטר) שלא התיישנו. וזאת, על אף שאין כל חולק בדבר זכאותם לתשלום / שחרור כספי פיצויי הפיטורים:**

תשפ"א - צפי *סיומים ידועים בלבד	רטרואקטיבי (עד 7 שנים)		רטרואקטיבי (מעל 7 שנים) - הוחלט לא לטפל כרגע	
	ממתין לטיפול/בטיפול	הוחלט לא לטפל כרגע		
30				אקדמי בכיר
600	129	1,400		אקדמי זוטר
30	15			מנהלי
400	137	1,700		שעתי
1,060	281	3,100	2,000	סה"כ

1. כמה תיקים
פתוחים יש
נכון להיום?

50. אם לא די בכך, במועד עריכת הדו"ח הוערך כי על פי קצב הטיפול בסיומי העסקה בשנת הלימודים תש"פ, במהלך שנת הלימודים תשפ"א (2021) יטופלו רק כ- 700 תיקים וטיפול בכ- 360 תיקים יועברו לטיפול במהלך שנת הלימודים תשפ"ב (2022). וזאת, עקב החלטה להוסיף רק חצי תקן לטיפול בסיומי העסקה ובהתחשב בזמן החפיפה וההכשרה, כך שהוערך שלא צפוי שינוי משמעותי בקצב הטיפול במהלך תשפ"א.³

51. נוכח כל האמור לעיל, נכון למועד הכנת הדו"ח הוחלט שלא לטפל בכ- 5,100 סיומי העסקה של חברי סגל אקדמי זוטרי ועובדים שעתיים.

52. נוכח היעדר שיתוף הפעולה המוחלט מצד האוניברסיטה, אין ברשות המבקש מידע אודות קצב הטיפול בסיומי העסקה במהלך שנות הלימודים תשפ"א – תשפ"ב, אך נוכח האמור לעיל, יש מקום להניח כי מספר זה רק גדל נכון למועד הגשת הבקשה.

ג.3. פניות המבקש לאוניברסיטה לטפל בסיומי העסקה לאלתר ולהעביר לרשותו את כל המידע הרלוונטי בנוגע להיקף הפגיעה בחברי הארגון לא הותירו למבקש כל ברירה זולת פנייה לבית הדין הנכבד

53. ביום 27.6.22, פנתה יו"ר הארגון, הד"ר חדוה אייל למנכ"ל האוניברסיטה, מר מיכאל אייזנר, בעניין התנהלותה של האוניברסיטה בניגוד להסכמים הקיבוציים והדין בכל הקשור לסיומי העסקה של חברי סגל אקדמי זוטרי. בין היתר, ציינה ד"ר אייל כי הדו"ח הובא לידיעת הארגון והלינה על החלטתה של האוניברסיטה שעולה מהדו"ח לפיה בכוונתה לשמור לעצמה כספים שמגיעים לעובדיה בהווה ובעבר על פי דין, על העובדה שמדובר במחדל שממשיך גם כיום וכי המצב הרצוי מבחינתה הוא השלמת סיום העסקה תוך 45 יום ממועד יידוע אגף משאבי אנוש על סיום העסקה, ולכן עשוי לעלות משמעותית על התקופה המקסימלית על פי דין.

54. משלא התקבל כל מענה, פנה הארגון לאוניברסיטה ביום 4.7.22 בבקשה לקבל מענה לפנייה.

55. בתשובתו מיום 14.7.22, מנכ"ל האוניברסיטה כלל לא חלק על איזה מטענותיה של יו"ר המבקש בדבר ממצאי הדו"ח, והתרכז בתשובתו בקשיים הכרוכים לטענתו בביצוע תחשיב פיצויי פיטורים לחברי סגל אקדמי זוטרי שסדרי העסקתם, לטענתו, הם "מורכבים ומבוזרים". כמו כן, הודה מר אייזנר כי החלטות על סיום העסקה של חבר סגל שסיים את העסקתו ביום 31.3 של שנה פלונית מתקבלות רק בחודש יולי של אותה שנה (על אף שהפרקטיקה מוכיחה שפעמים רבות החלטות פיטורים נמסרות בצמוד לפתיחת שנת הלימודים ואף לאחר מכן). לכן, עלול להיווצר מצב שעובד סיים העסקתו ביום 31.3 של שנת לימודים מסוימת, לא יוכל ללמוד בשנת הלימודים העוקבת עקב הדרישה לתקופת צינון של 6 חודשים לפחות בין העסקה אחת לשנייה).

56. יודגש כבר כעת, כי אכן ישנם מספר קטן של חברי סגל אקדמי זוטרי שמועסקים לאורך שנים, לעתים במסלולי העסקה שונים ועל ידי יחידות אקדמאיות שונות באוניברסיטה באופן שהופך את עריכת תחשיב הפיצויים למעט מורכב יותר מהרגיל בחלק קטן מסיומי העסקה. אלא שמדובר במורכבות ידועה מראש עמה ניתן להתמודד במגוון דרכים שיאפשרו את ביצוע סיום העסקה במסגרת הזמן הקבוע לכך בדין.

בנוסף, מעבר לעובדה שאין במורכבות נטענת זו כדי להקים לאוניברסיטה את הזכות להלין באופן שיטתי את פיצויי הפיטורים המגיעים לעובדיה על פי דין, היא ממילא נוגעת למספר לא גדול של סיומי העסקה וכמובן שלא יכולה להצדיק את החלטתה המודעת שלא לשלם / לשחרר את כספי הפיצויים ליותר מ- 5,000 מעובדיה, על אף שהיא לא חולקת על זכאותם זו.

57. לכן, בתשובתה מיום 21.7.22, הבהירה יו"ר המבקש כי סדרי העסקה "מורכבים ומבוזרים" אינם מנת חלקה של אוניברסיטת חיפה בלבד אלא מקובלים גם בשאר המוסדות האקדמיים בישראל. ועדיין, התופעות שתוארו בדו"ח, או דומות להן, אינן מתקיימות באף אחת מהן.

יתרה מזה, יו"ר המבקש הבהירה כי התנהלות קלוקלת זו של האוניברסיטה נפוצה גם כאשר מדובר בסיומי העסקה שהחלו לאחר שנת 2003 והועסקו בצורת העסקה אחת בלבד.

³ מתוך הדו"ח: סעיף 1 לפרק נתונים (ריבוע כחול).

לכן, דרש הארגון לקבל נתונים פרטניים של כל חברי הסגל הזוטר שהעסקתם באוניברסיטה הסתיימה ולא בוצע להם הליך של סיום העסקה, תוך שהובהר, כי נוכח "הסחבת" בה נוהגת האוניברסיטה בטיפול בסוגיה כה קרדינלית וכה חד משמעית, בכוונת הארגון לפנות לבית הדין לעבודה ולמשרד הכלכלה, ככל שהארגון לא יקבל מענה מהיר וענייני.

העתק התכתובת בין הצדדים מצורפת לבקשה ומסומנת **נספח 8**.

58. **באופן מדהים, תשובתו זו של הארגון לא זכתה למענה כלשהו מצד האוניברסיטה.**
59. נוכח התנהלות האוניברסיטה כאמור לעיל לא נותרה למבקש כל ברירה זולת לפנות לבית הדין הנכבד באמצעות בקשה זו.

ג הטיעון המשפטי

ג.1. התנהלות האוניברסיטה מהווה הפרה של ההסכמים הקיבוציים שנחתמו עמה

60. כאמור בפרק העובדתי, ההסדרים הפנסיוניים של חברי הסגל מוסדרים בהסכמים הקיבוציים שנחתמו בין הצדדים במרוצת השנים.
61. לא פעם, ההסדרים הנ"ל אף קובעים שיעורי הפרשה גבוהים מההסדרים המינימאליים שקבועים בדין.
62. אלא שכעולה במפורש מהפרק העובדתי, האוניברסיטה גמרה בדעתה לגזול מחברי הסגל את פיצויי הפיטורים המגיעים להם גם לשיטתה.
63. ולראיה, על אף שהאוניברסיטה נחשפה בקלקלתה, היא לא השיבה לדרישתו של הארגון לקבל מידע מלא אודות חברי הסגל שסיימו עבודתם באוניברסיטה וטרם בוצע להם גמר חשבון. התנהלות חריגה זו של האוניברסיטה, לא הותירה למבקש כל ברירה זולת פנייה לבית הדין הנכבד בבקשה זו.
64. בנסיבות אלה, אי תשלום / שחרור כספי הפיצויים במועד או בכלל, מהווה הפרה ברורה וחד משמעית של ההסכמים הקיבוציים והנובע מהם בכל הקשור למימוש זכויותיהם של חברי הסגל נשוא ההליך דנא, על כל המשתמע מכך באופן שמחייב את פסיקת הצווים המבוקשים.



ג.2. התנהלות האוניברסיטה מהווה הפרה של הוראות חוק הגנת השכר

65. סעיף 20(א) לחוק הגנת השכר קובע בין היתר כי "המועד לתשלום פיצויי פיטורים", לגבי עובד או מי שזכאי לפיצויי פיטורין מכוחו – הוא המאוחר בין המועדים המפורטים בסעיף הנ"ל.
- המועד הרלוונטי לעניינה של בקשה זו הוא יום הפסקת יחסי עבודה כמוגדר בכתבי המינוי / כתבי העסקה שמנפיקה האוניברסיטה לחברי הסגל.
66. סעיף 20(ב) לחוק הגנת השכר קובע כי יראו פיצויי פיטורים כמולנים אם לא שולמו תוך 15 ימים מהמועד לתשלום.
67. כידוע, סעיף 20(ד) לחוק הגנת השכר מחיל את הוראות סעיף 17 לחוק גם על הלנת פיצויי פיטורין, כך שהזכות לפיצויי הלנת פיצויי פיטורין, להבדיל משכר עבודה, תתיישן אם לא הוגשה תובענה לבית דין אזורי תוך שנה מהמועד שבו היה על המעסיק לשלם את פיצויי הפיטורין, ו-60 ימים מהיום שקיבל העובד את פיצויי הפיטורין שבהם קשור הפיצוי, הכל לפי המוקדם. אולם, בית הדין האזורי רשאי להאריך את התקופה של 60 ימים לתקופה של 90 ימים.
68. סעיף 20(ה) לחוק הגנת השכר קובע כי מי שזכאי לקבל מקופת גמל את פיצויי הפיטורין (כולם או חלק מהם) מכוח תשלומים שהפריש המעסיק במהלך תקופת העבודה, יהיה זכאי לפיצויי הלנת פיצויי פיטורים על הסכום המגיע לו מקופת הגמל, רק במקרים שבהם המעסיק לא הודיע לקופת הגמל בכתב, תוך 15 ימים מהמועד לתשלום פיצויי הפיטורין, כי הוא מסכים לתשלום.
69. **כמפורט לעיל, בענייננו, אין ולא יכול להיות כל חולק כי האוניברסיטה לא עמדה בחובותיה עפ"י חוק הגנת השכר, הן לגבי שחרור הכספים שנצברו לזכות התובעת בקופת הפנסיה, הן לגבי השלמת פיצויי**

פיטורין. וזאת, גם לגבי חברי הסגל שנזכרו בדו"ח וגם לחברי סגל (שמספר לא ידוע) וסיימו את העסקתם לאחר הדו"ח.

70. שכן כאמור בפרק העובדתי, באופן חסר תקדים, החליטה האוניברסיטה – מוסד אקדמי בישראל, כי לא תטפל בסיומי העסקה של 2000 עובדים (!) שהעסקתם הסתיימה 7 שנים ומעלה ממועד הכנת הדו"ח. וזאת, על אף שאין חולק כי מדובר בעובדים שזכאים לשחרור / תשלום פיצויי פיטורים והסיבה שלא טופלו היא באשמתה הישירה והבלעדית של האוניברסיטה.

71. אם לא די בכך, כאמור בפרק העובדתי, האוניברסיטה אף החליטה שלא לטפל גם בסיומי העסקה של 1,400 חברי סגל אקדמי זוטרי ו-1,700 עובדים שעתיים שיתיישנו. וזאת, על אף שאין כל חולק בדבר זכאותם לתשלום / שחרור כספי פיצויי הפיטורים.

72. יודגש בהקשר זה, כי כמפורט בפרק העובדתי של הבקשה, בענייננו, חברי סגל כבר ניהלו הליכים נגד האוניברסיטה לאחר שהולנו פיצויי הפיטורים שמגיעים להם, אלא שלא רק שהאוניברסיטה לא החליטה לשנות דרכיה, היא החליטה לגזול מאלפי עובדים את פיצויי הפיטורים המגיעים להם וכלל אינם במחלוקת. וזאת, בחוסר תום לב קיצוני ומאחורי גבו של הארגון.

73. בנסיבות אלה, ברור מאלי, כי התנהלות האוני' והיעדר מידע בדבר מצב סיומי ההעסקה נכון למועד הגשת הבקשה, מחייבים את להאריך את התקופה הקבועה בסעיף 20(ד) לחוק לגבי כל חברי הסגל הרלוונטיים ל-90 יום לכל הפחות.

74. אשר על כן, יש ליתן את הצווים המבוקשים ברישא לבקשה, לרבות לחייב את האוניברסיטה לשלם לחברי הסגל הזכאים לכך פיצויי הלנת פיצויי פיטורין בהתאם להוראות חוק הגנת השכר – ויפה שעה אחת קודם: ממועד הזכאות ועד מועד הגשת בקשה זו ולחילופין, ממועד תשלום על פי דין ועד תשלום בפועל (בכל הנוגע להשלמת פיצויי הפיטורין), ומועד שליחת מכתבי השחרור של כספי הפיצויים על ידי הנתבעת (בכל הנוגע לכספים שהצטברו על שם התובעת). לחילופי חילופין, יש לכלל הפחות לחייב את האוניברסיטה בתשלום ריבית והצמדה בהתאם להוראות חוק הגנת השכר.

3.ג. התנהלות האוניברסיטה מהווה הפרה בוטה וקיצונית של חובת תום הלב שמוטלת לכתפיה מול המבקש ומול חברי הסגל

75. כידוע, הלכה ברורה ומושרשת היא כי מעסיק חייב לנהוג עם עובדיו (בין אם הם מאורגנים ובין אם לאו) בתום לב ובהגינות במערך יחסי העבודה.

ראה למשל: אלישבע ברק, עקרון תום הלב במשפט העבודה, ספר ברנזון, עמ' 499 ואילך.

76. בפסיקת בית הדין הארצי נקבע, לא אחת כי: **"יחסי העבודה, ביחסי שיתוף מתמשכים, דורשים מידה מוגברת של אמון, נאמנות, הגינות ותום לב בתקופת קיומם..."**

77. בהקשר זה קבע בית הדין הארצי בע"ע 189/03 גירית בע"מ נ' מרדכי אביב ואח' (פורסם ב"נבו", ניתן ביום 18.12.2003), כדלקמן:

"בית דין זה ובית המשפט העליון בהלכתו הפסוקה, כמו גם מלומדי משפט בכתביהם, עמדו על ייחודו של חוזה העבודה כחוזה יחס מתמשך, על כך שההתייחסות אל חוזה העבודה היא כאל חוזה לשיתוף פעולה המושתת על יחסי אמון ועל חובת הנאמנות החלה על הצדדים לו. חובת הנאמנות, חובת תום הלב, וחובת ההגינות הנובעות מחוזה העבודה, מהוות את התשתית ליחסי עבודה הוגנים. העובד והמעביד אינם יריבים הניצבים משני עברי המתרס וחובתם ההדדית היא שלא להימצא בניגוד אינטרסים..."

78. החובה המוגברת לנהוג בתום לב ביחסי עבודה מהווה תנאי מכללא בחוזה העבודה האישי של כל אחד ואחד מעובדי המשיבה, כמו גם חלק מההסכם הקיבוצי בין הצדדים.

79. ודוק. אין המדובר בחובה "מוסרית" בלבד. צד לחוזה העבודה המפר את חובתו לנהוג בתום לב בהגינות ובדרך מקובלת, מפר את חוזה העסקת עובדיו. הפרה חוזית כזו מזכה את הנפגע בתרופות השונות

הניתנות בגין הפרת חוזה, לרבות פיצויים (בג"ץ 59/80 שירותי תחבורה ציבוריים ב"ש ואח' נ' ביה"ד הארצי לעבודה, פ"ד לה (1) 828).

80. בפרט, פסיקת בית הדין לעבודה הכירה ממילא בחובת תום הלב החלה על צדדים שותפים ליחסי עבודה קיבוציים.

ראה למשל: עסק 64/09 כח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי נ' עמותת סינמטק ירושלים – ארכיון ישראלי לסרטים (ניתן ביום 2.7.2009); עע 137-08 מטינ אילינדז נ' פרידמן חכשורי חברה להנדסה ולבנין בע"מ (פורסם ב"נבו", ניתן ביום 22.08.2010);

81. כן יפים לעניין זה דברי כב' נשיא בדימוס גולדברג במאמרו⁴ "תום לב במשפט העבודה", כדלקמן:

"יחסי עבודה קיבוציים דורשים הגינות ותום לב ביחסים בין הצדדים, והם בחינת 'המובן מאליו', ולא רק מכוח הוראותיו של סעיף 39 לחוק החוזים) חלק כללי (התשל"ג) -1973 דב"ע לט"ו-2 עובדי שירותי תחבורה ציבוריים באר שבע בע"מ – חברת שירותי תחבורה ציבוריים באר שבע בע"מ, פד"ע יא 57, 68 (חובת הקיום בתום לב אינה חדלה שעה שפותחים במאבק מקצועי, והיא מחייבת 'בכל השלבים. גם במאבק – במאבק, בסייגים הנובעים ממאבק, אך לא מעבר לאותם סייגים) '...דב"ע מא"מ 4-18 מועצת פועלי באר שבע ואחרים – מפעלי ים המלח בע"מ, פד"ע יד) " (225, 247, דב"ע מז"מ 17-4/ הנ"ל [15], בעמ', 312).

82. אין ולא יכול להיות חולק כי התנהלות האוניברסיטה מהווה הפרה בוטה ושיטתית של חובת תום הלב שמוטלת לכתפיה, הן ביחסיה מול חברי הסגל והן ביחסיה מול המבקש, עמו סירבה לשתף פעולה בכל דרך שתביא תיקון העוול הנורא שבמעשיה ובמחדליה הסבה לאלפי עובדיה המסורים.

83. הדברים מקבלים משנה תוקף בכל הנוגע לחברי הסגל שנזכרו בדו"ח, לגביהם החליטה האוניברסיטה שלא לשלם / לשחרר את כספי הפיצויים המגיעים להם גם לשיטת האוניברסיטה. והכול, לאחר שהסתירה את דבר קיומו של הדו"ח והחלטתה מארגון העובדים בניסיון למנוע ממנו לפעול.

84. נוכח האמור לעיל, יתבקש בית הדין לקבוע כי בהתנהלותה כאמור בבקשה, הפרה המשיבה את חובת תום הלב שמוטלת לכתפיה, הן כלפי עובדיה, והן כלפי המבקש.



ד סוף דבר

85. אשר על כן, מתבקש בית הדין הנכבד להורות כמבוקש ברישא לבקשה זו.

86. בקשה זו נתמכת בתצהירו של מר ניצן הדס.

העתק התצהיר מצורף לבקשה ומסומן **נספח 9**.

87. הארגון שומר על זכותו לתקן ו/או להוסיף על האמור בבקשה זו, וכן נשמרת במפורש הזכות להוסיף סעדים נוספים, ככל שיהיה בכך צורך, במיוחד לאור נסיבות הגשת הבקשה.


יניב מזרחי, עו"ד


אלי נידם, עו"ד

נידם מזרחי ושות', משרד עורכי דין

ב"כ המבקש

⁴ מי גולדברג "תום לב במשפט העבודה" ספר בר-ניב (תשמ"ז).