



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 51884-09-11

ע"ע 5425-10-11

ניתן ביום 11 פברואר 2014

המערער בע"ע 51884-09-11

המשיב בע"ע 5425-10-11

ניקולאי נוי טבך

המערערת בע"ע 5425-10-11

המשיב בע"ע 51884-09-11

אוניברסיטת חיפה

בפני: סגנית הנשיא ורדה וירט-ליבנה, השופט עמירם רבינוביץ, השופטת יעל אנגלברג שהם נציג ציבור (עובדים) מר אלי פז, נציג ציבור (מעבידים) מר חיים בנימיני

בשם מר ניקולאי נוי טבך – עו"ד איתמר בן גוזי
בשם אוניברסיטת חיפה – עו"ד טל עינת בן אריה ועו"ד עפרי משכית

פסק דין

סגנית הנשיא ורדה וירט-ליבנה

פתח דבר

1. בחליך שלפנינו מתעוררת השאלה האם על מר ניקולאי נוי טבך (להלן – מר טבך), אשר הועסק באוניברסיטת חיפה (להלן גם – האוניברסיטה) כעוזר מחקר, חל ההסכם הקיבוצי מיום 20.7.2000 בדבר תנאי השכר של חברי הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת חיפה (להלן - ההסכם הקיבוצי); ואם כן, האם חלות עליו הוראות נספח 2' להסכם הקיבוצי, המעניק לעובד זכויות עודפות, כפי שנטען על ידו במסגרת תביעתו בבית הדין האזורי, או הוראות נספח 2'.
2. במסגרת הליך זה נדונים לפנינו שני ערעורים וערעור שכנגד על פסק דינו של בית הדין האזורי בחיפה (השופטת דלית גילה ונציגי הציבור מר יצחק עין-גיל ומר רוני ניין-נון; עב' 4385/07; מיום 27.7.2011), אשר קיבל באופן חלקי את תביעתו של מר טבך וקבע כי הוא הועסק כעוזר מחקר באוניברסיטת חיפה, שלא



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 51884-09-11

ע"ע 5425-10-11

מתקציבה הרגיל, ועל כן חלות עליו הוראות ההסכם הקיבוצי, בהתאם לאמור
בנספח 2ב' שלו, ולא בהתאם לנספח 2א', כפי שתבע.

מכאן שני הערעורים והערעור שכנגד שלפנינו.

התשתית העובדתית הרלוונטית

3. המערער, מר טבך, הועסק באוניברסיטה כעוזר מחקר החל מיום 1.6.2005 ועד למועד פיתורו ביום 10.8.2008. במהלך רוב תקופה זו, למעט בשנה האחרונה, היה מר טבך סטודנט לתואר שני באוניברסיטה.
4. מר טבך הועסק תחת פיקוחו של ד"ר אריה פרליגר, במרכז לחקר הביטחון הלאומי (להלן – המרכז). עבודתו כללה ביצוע מטלות בעלות אופי אקדמי, כגון איסוף חומרים אקדמיים, איסוף נתונים ועוד, זאת במסגרת פרויקטים מחקריים בתחום הטרור. לדברי האוניברסיטה, המרכז התנהל על בסיס תקציבי מחקר אשר אינם חלק מתקציבה הרגיל של האוניברסיטה.
5. במשך תקופת העסקתו באוניברסיטה, קיבל מר טבך את שכרו לפי שעות, בהתאם לשעות עבודתו בפועל. שעות עבודה אלו השתנו מחודש לחודש ובמהלך תקופת עבודתו היו חודשים בהם לא עבד כלל במשך כל החודש.
6. בתקופה בה הועסק מר טבך היה בתוקף ההסכם הקיבוצי, אשר חל על חברי הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטה, ובין היתר חל גם על "עוזרי מחקר". בסעיף 3 להסכם הקיבוצי נקבע כי:

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

...

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

7. נספח 1 להסכם הקיבוצי מסדיר את העסקתם של עוזרי ההוראה. העסקתם של עוזרי המחקר הוסדרה בנספחי 2א' ו- 2ב' להסכם הקיבוצי, כאשר בשני הנספחים הללו מופיע סעיף כללי הקובע כי:

"כישורים, הליכי מינוי והתפקידים של עוזרי מחקר נקבעים על-ידי הגופים האקדמיים של האוניברסיטה, ועל פ שיכול דעתם בלבד".



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 51884-09-11

ע"ע 5425-10-11

בשני הנספחים אף מופיע סעיף נוסף שכותרתו "תנאי העסקה" שלשונו כדלקמן:

"א. שכר

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

ב. משך העסקה

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

8. מר טבך, אשר לא קיבל את שכרו לפי תנאי ההסכם הקיבוצי, פנה בתביעה לבית הדין האזורי בחיפה וטען כי במשך כל תקופת עבודתו באוניברסיטה הפרה האוניברסיטה את זכויותיו הבסיסיות המוקנות לו בהתאם להסכם הקיבוצי החל על עוזרי המחקר באוניברסיטה. במסגרת תביעתו, עתר מר טבך לתשלום הפרשי שכר; תוספת אקדמאית תוספת שעות נוספות; שכר לימוד; פיצוי בגין מלחמה; הפרשי ימי מילואים; החזר חנייה; פדיון חופשה שנתית; דמי הבראה ופיצויי פיטורים. כמו כן, טען מר טבך כי בהתאם להסכם הקיבוצי, על האוניברסיטה מוטלת החובה לפתוח עבורו קופת גמל וקרן השתלמות.

פסק דינו של בית הדין האזורי

9. בית הדין האזורי, בפסק דינו, קיבל באופן חלקי את תביעתו של מר טבך וקבע כי ההסכם הקיבוצי חל על מר טבך מהרגע בו החל להיות מועסק כעוזר מחקר וכי ההבחנה היחידה שניתן היה לעשות בעניין תשלום שכרו ויתר זכויותיו הכספיות נוגעת למקור התקציב מכוחו הוא הועסק. דהיינו, האם הועסק מר טבך מכוח התקציב הרגיל של האוניברסיטה או מכוח תקציב חיצוני. בעניין זה נקבע כי מר טבך הועסק מכוח תקציב חיצוני, ולפיכך, יש להחיל עליו את הוראות נספח 2' של ההסכם הקיבוצי.

10. בית הדין האזורי, לאחר שהסביר את ההבחנה בין העסקת "עוזר מחקר על פי מינוי אקדמי", שמכוחו משתייך עוזר המחקר לסגל האקדמי של האוניברסיטה ויחול עליו ההסכם הקיבוצי, לבין העסקת "עוזר מחקר לפי שעות" המקבל את שכרו לפי שעות בהתאם לשעות עבודתו בפועל, קבע כי הבחנה זו מופיעה אך ורק בנהלי האוניברסיטה, אך אינה מוצאת את ביטויה בהסכם הקיבוצי. בית הדין האזורי ציין כי בהסכם הקיבוצי קיימת הבחנה בין עוזרי הוראה לבין עוזרי מחקר, וכן הבחנה נוספת בעניין העסקת עוזרי מחקר בתקציב רגיל לעומת העסקת עוזרי מחקר בתקציבי מחקר ותקציבים ממומנים. יחד עם זאת, בהסכם



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 51884-09-11

ע"ע 5425-10-11

הקיבוצי לא מופיעה כל הבחנה, לפיה מי שאינו מקבל "מינוי אקדמי" כעוזר מחקר אינו מהווה "עוזר מחקר" לצורך החלת ההסכם הקיבוצי. בית הדין האזורי אף הדגיש, כי נוסח נספחי ההסכם הקיבוצי אף מצביע על כך, שמיום החתימה על ההסכם הקיבוצי, אין להעסיק עוזרי מחקר אלא בהתאם למינוי ולפי שכר הנגזר ממשכורתו המשולבת של אסיסטנט ברמה א'. על כן, היה על האוניברסיטה להתאים את נהליה למוסכם בהסכם הקיבוצי ולהנחות את עורכי המחקר להעסיק "עוזרי מחקר" רק בהתאם למוסכם בו. בהקשר זה ציין בית הדין האזורי כי "כאשר מקור המימון רלבנטי לתנאי ההעסקה, אזי, הדברים רשומים במפורש בנספחים השונים של ההסכם הקיבוצי, והדבר בא לידי ביטוי גם בהבדלים בזכויות המוענקות לאותם עוזרי מחקר... לא כך הדבר באשר להעסקה לפי כתב מינוי אקדמי לעומת העסקה לפי שעות, אבחנה שלא מוצאת ביטוי בהסכם הקיבוצי".

11. כמו כן, בית הדין האזורי קבע כי "למעשה בעוד ההסכם הקיבוצי מבחין בין שני סוגים של עוזרי מחקר, בלבד, בהתאם למקור התקציבי של המחקר, הנה בהנחיות הפנימיות של האוניברסיטה ביקשו לחלק את העסקת עוזרי המחקר לשלושה סוגים, משיקולי תקציב. אין הצדקה למהלך חד צדדי שכזה... בין אם הוצגו לנו הנחיות מתקופה הקודמת להסכם הקיבוצי ובין אם האוניברסיטה לא עדכנה את הנחיותיה, לאחר חתימתו – הוראות ההסכם הקיבוצי גוברות על כל הנחיה פנימית, המתיימרת להוסיף קבוצת חלוקה של זכויות עוזרי המחקר, שלא הוסכמה בהסכם הקיבוצי". עוד נקבע כי "גם "נוהל העסקה ארעית", אליו הפנתה האוניברסיטה בטענה, כי התובע הועסק לפיו... אינו יכול לעזור לאוניברסיטה, באשר הוא בתוקף מתאריך 2.3.04, כאשר ההסכם הקיבוצי הינו מיום 20.7.2000, בתחולה רטרואקטיבית מיום 1.10.99... ומובן כי כאשר בהסכם הקיבוצי מדובר על שני אופני העסקה של עוזרי מחקר, בלבד – בהתאם למקור התקציבי של המחקר – אין האוניברסיטה רשאית לשנות מהוראות ההסכם ולהוסיף אופן העסקה נוסף, שאין לו זכר בהסכם הקיבוצי, אף אם נהגו כך משך שנים רבות קודם לכן".

12. בית הדין האזורי הבהיר כי במועד תחילת העסקתו של מר טבך כעוזר מחקר באוניברסיטה, דהיינו יום 1.6.2005, כבר היה בתוקף ההסכם הקיבוצי אשר אינו מאפשר העסקת עוזר מחקר כ"עובד ארעי לפי שעות" כי אם רק בהתאם לאמור בנספחים א' ו-ב' להסכם, המתחשבים במקור התקציבי של מי שמתמנה



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 51884-09-11

ע"ע 5425-10-11

כעוזר מחקר, בהתאם לשיקולים אקדמיים. בעניין זה הדגיש בית הדין האזורי כי על אף העובדה שהחוקרים באוניברסיטה רשאים לקבוע, לפי שיקול דעתם האקדמי, את מי הם מעוניינים לקבל כעוזר מחקר ואיזה מטלות להטיל עליו, הם אינם רשאים לקבוע לסטודנטים לתואר שני, אותם הם רוצים להעסיק בהיקף משרה קטן, תמורה שונה מהתמורה המוסכמת בהסכם הקיבוצי.

13. בית הדין האזורי הוסיף וקבע כי אין די בעובדה שמר טבך קיבל תלוש שכר מהאוניברסיטה כדי לקבוע שהוא בהכרח הועסק במחקר מתקציבה הרגיל של האוניברסיטה, ומצא כי העדויות מטעם האוניברסיטה לפיהן המחקר בו השתתף מר טבך היה במימון שאינו מתקציבה הרגיל של האוניברסיטה, הינן מהימנות.

בית הדין האזורי קבע כי "... מסקנתנו היא, כי ההסכם הקיבוצי חל על התובע מהרגע בו החל להיות מועסק כעוזר מחקר והאבחנה היחידה שניתן היה לעשות, בקשר לתשלום שכרו וזכויותיו הכספיות, נבעה מהשאלה, האם הועסק מכוח התקציב הרגיל, אם לאו. בשאלה אחרונה זו קיבלנו את עמדת האוניברסיטה, כי העסקת התובע כעוזר מחקר הייתה שלא מתקציבה הרגיל, ועל כן – אנו קובעים, כי היה צריך להחיל על התובע את הוראות נספח 2' של ההסכם הקיבוצי, ולא את הוראות נספח 2א', כפי שתבע".

14. באשר לזכויותיו הכספיות של מר טבך – קבע בית הדין האזורי כי בעניין זה מקובלת עליו טענת האוניברסיטה לפיה יש לחשב את שכרם של עוזרי המחקר, כמפורט בטבלת השכר של ות"ת, המתעדכנת מעת לעת. בית הדין האזורי הוסיף כי אין מקום להיזקק לחישוביו של מר טבך משום שחישוב את זכויותיו בהתאם לנספח שגוי של ההסכם הקיבוצי – נספח 2א' – ומשום שהוא ערך את חישוביו בהתאם לטבלה של "תלמידי מחקר" על אף שהיה בגדר "עוזר מחקר". בית הדין האזורי ציין כי לפיכך מעדיף הוא את החישובים ההיפותטיים שנערכו על ידי גב' פינקלשטיין, בהתאם לשיעור המשרה המשתנה של מר טבך, על בסיס השעות שעבד בפועל, בהתאמה לשכרו החודשי של עוזר מחקר במינוי העובד במשרה מלאה.

15. בית הדין האזורי פסק למר טבך, בהתאם להסכם הקיבוצי ולנספח 2' להסכם, הפרשי שכר בסך של 77,880 ₪; הפרשי פדיון חופשה בסך של 3,965 ₪; הפרשי דמי הבראה בסך של 3,464 ₪; הפרשי פיצויי פיטורים בסך של 6,055 ₪; והחזר דמי חניה בסך של 400 ₪.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 51884-09-11

ע"ע 5425-10-11

16. יחד עם זאת, בית הדין האזורי דחה את תביעתו של מר טבך לתשלום שעות נוספות, קופת גמל, קרן השתלמות, החזר שכר לימוד, פיצוי בגין מלחמה, הפרש ימי מילואים וחלק מהחזר דמי החניה. **באשר לגמול השעות הנוספות** – קבע בית הדין האזורי כי מר טבך לא הוכיח את תביעתו ברכיב זה, שכן לא הצהיר על מתכונת עבודה קבועה, אשר הייתה מאפשרת עריכת אומדנה כלשהי של היקף שעות עבודה אותן עבד, מעבר למכסה יומית או שבועית, כקבוע בחוק. **באשר לפטור משכר לימוד, קופת גמל וקרן השתלמות** – נקבע כי משמר טבך לא הציג הסכמה להחיל עליו את הפטור משכר לימוד, או תקציב למימון קרן השתלמות או קופת גמל עבורו, הרי שיש לקבל את הצהרתו של פרופ' בן דור, כי לא ניתן למר טבך אישור ליהנות מפטור משכר לימוד או מזכויות בקרן השתלמות או בקופת גמל. **באשר לפיצוי בגין מלחמה** – קבע בית הדין האזורי כי מר טבך לא הצליח לשכנע כי לא עבד לחלוטין במהלך מלחמות לבנון השנייה או שעבד מספר שעות נמוך משמעותית לעומת החודשים אשר קדמו למלחמה.
17. **אשר על כן, ערערו שני הצדדים על פסק דינו של בית הדין האזורי.** מר טבך ערער על כך שבית הדין האזורי החיל עליו במסגרת פסק דינו את נספח 2' להסכם הקיבוצי, במקום את נספח 2א'. האוניברסיטה ערערה על עצם החלת ההסכם הקיבוצי על מר טבך ועל כך שכפועל יוצא מכך חויבה לשלם לו זכויות שונות.

עיקר טענות הצדדים בערעורים

ערעור מר ניקולאי נוי טבך

18. מר טבך טוען בערעורו כי בית הדין האזורי אמנם קבע כי ההסכם הקיבוצי חל עליו אך יחד עם זאת בחר להחיל עליו באופן שרירותי את נספח 2' במקום את נספח 2א'. לדבריו, לקביעה זו של בית הדין האזורי השלכות כלכליות כבדות, זאת בין היתר משום שנספח 2' אינו מחייב את האוניברסיטה להפריש עבורו כספים לקופת גמל ולקרן השתלמות ואינו מעניק לו פטור משכר לימוד, בעוד שנספח 2א' מחייב את האוניברסיטה לעשות כן. מר טבך מדגיש כי נספח 2א' להסכם הקיבוצי הוא שחל על העסקתו, שכן האוניברסיטה לא עמדה בנטל



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 51884-09-11

ע"ע 5425-10-11

להוכיח כי שכרו מומן מתקציבים חיצוניים. לדבריו, שני העדים מטעם האוניברסיטה כלל לא היו מסוגלים לקבוע בוודאות מאיזה תקציב מומן שכרו. מעבר לכך, בתלוש השכר שלו נכתב באופן מפורש כי הוא עובד של האוניברסיטה וכי את שכרו הוא מקבל ממנה, דהיינו מהתקציב הרגיל שלה. מר טבך טוען בעניין זה כי האוניברסיטה לא הצליחה לסתור את האמור בתלושי השכר שלו. כמו כן, הוא מציין כי האוניברסיטה טענה לאורך כל הדרך כי הוא "עוזר מחקר בשעות" וכי ההסכם הקיבוצי אינו חל עליו, ולמעשה לא טרחה לבדוק מהם מקורות המימון להעסקתו.

19. מר טבך טוען כי בית הדין האזורי שגה כאשר אימץ את הטבלה שצורפה לתצהיר אחת העדות מטעם האוניברסיטה – טבלת שכר משנת 2006 – במקום להסתמך על טבלת השכר של עוזרי המחקר ובה סכומים מעודכנים ליום הגשת התביעה, אשר צורפה לתצהירו (להלן – טבלת השכר לשנת 2008). לטענתו, בחישוב רכיב הפרשי השכר ובחישוב ההפרש בגין פדיון חופשה שנתית נפלה טעות שכן חישובים אלו מבוססים על שכר בסיס שאינו עדכני, בהתאם לטבלת השכר משנת 2006. כמו כן, הוא טוען כי הוא זכאי להפרשי פיצויים פיטוריים, שכן פיצויי הפיטורים חושבו על בסיס שכר בסיס שהינו נמוך ב-1,500 ₪ משכר הבסיס הקובע לעניין זה, בהתאם לטבלת השכר לשנת 2008.
20. מר טבך טוען כי החלת ההסכם הקיבוצי עליו משמעותה כי במשרה מלאה 18 שעות שבועיות, דהיינו 77 שעות חודשיות. לפיכך, הרי שהוא זכאי לתשלום גמול שעות נוספות עבור השעות מעבר לאותן 77 שעות חודשיות.
21. עוד הוא טוען כי לאור קביעת בית הדין האזורי כי על האוניברסיטה לשלם לו שכר ופיצויי פיטורים בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי ולאור התנהלותה הדורסנית וחסרת תום הלב של האוניברסיטה, הרי שיש לחייב אותה בתשלום פיצויי הלנת שכר ופיצוי הלנת פיצויי פיטורים.
22. נוסף על כך, סבור מר טבך כי בית הדין האזורי שגה כאשר קבע כי אין לשערך את סכומי התביעה מהיום בו נועדו לתשלום ועד ליום התשלום בפועל וטוען כי יש לחייב את האוניברסיטה בתשלום הפרשי הצמדה וריבית עד למועד התשלום בפועל.
23. ערעורו של מר טבך מכוון גם כנגד החלטת בית הדין האזורי לפטור את האוניברסיטה מתשלום הוצאות משפט. לדבריו, במסגרת ההליך בבית הדין



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 51884-09-11

ע"ע 5425-10-11

האזורי התקיימו שני דיוני קדם משפט ושלושה דיוני הוכחות וכמו כן, הוגשו תצהירים וסיכומים בכתב.

24. האוניברסיטה בתגובתה לערעורו של מר טבך, טוענת כי תנאי העסקתו של מר

טבך בתקופה הרלוונטית נקבעו בהתאם לנוהל העסקה ארעית מסי 09-13 וכי כל הכספים והזכויות להם היה זכאי כעובד ארעי לפי שעות, שולמו לו כדן. לדבריה, מר טבך לא עמד בנטל ההוכחה המוטל עליו להוכיח זכאותו לסעדים אשר נתבעו על ידו. האוניברסיטה סבורה כי במסגרת הנטל המוטל עליו היה עליו להוכיח כי הוא עוזר מחקר מתקציבה הרגיל של האוניברסיטה, על מנת להיות זכאי לזכויות המפורטות בנספח 2א' להסכם הקיבוצי. עוד טוענת האוניברסיטה כי מר טבך תבע סכומים מופרכים מבלי שסיפק כל ראיה בנוגע לאופן עריכת החישובים. בנוסף, נטען כי חישוביו של מר טבך הינם שגויים, בין היתר, משום שיחידות החישוב הבסיסיות אליה התייחס בסיכומיו בבית הדין האזורי הייתה רלוונטית לתלמידי מחקר ולא לעוזרי מחקר.

25. לטענת האוניברסיטה, אין חולק כי מר טבך הועסק במסגרת מרכז המחקר אשר

נוהל על ידי פרופ' גבריאל בן דור (להלן – פרופ' בן דור) וכי מרכז מחקר זה והעסקתו של מר טבך מומנו מתקציבי מחקר חיצוניים. בעניין זה מבהירה האוניברסיטה כי הזכויות המוענקות לעוזרי מחקר שהעסקתם ממומנת על ידי תקציבים חיצוניים הינן פחותות לעומת אלו המוענקות לעוזרי מחקר שהעסקתם ממומנת על ידי תקציבה הרגיל של האוניברסיטה. לדבריה, הרציונל לכך הוא שבמקרה בו העסקתו של עובד ממומנת על ידי תקציבים חיצוניים, דהיינו מימון שאינו בשליטתה, הרי שאין היא יכולה להתחייב מראש להעניק לאותו עובד זכויות עודפות. האוניברסיטה מדגישה כי מר טבך לא טען במסגרת עדותו כי הוא הועסק במסגרת התקציב הרגיל ולא הביא לכך כל ראיה. מעבר לכך, היא טוענת, כי יש לדחות את טענתו של מר טבך לפיה העובדה כי מתלושי השכר שלו עולה כי האוניברסיטה היא ששילמה לו את שכרו מקימה חזקה כי העסקתו מומנה מתקציבה הרגיל של האוניברסיטה. לדבריה, מעולם לא נטען כי מר טבך איננו עובד האוניברסיטה, אלא שמקור המימון של שכרו הוא מתקציבים שהינם חיצוניים לתקציב הרגיל של האוניברסיטה. האוניברסיטה סבורה כי משהוכח על ידה שכל מרכז המחקר הרלוונטי לענייננו התנהל באמצעות תקציבים חיצוניים, הרי שהיא יצאה ידי חובתה ודין טענותיו של מר טבך בעניין זה להידחות.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 51884-09-11

ע"ע 5425-10-11

26. באשר להפרשי השכר – טוענת האוניברסיטה כי מר טבך חישב את זכויותיו על פי טבלת השכר של ות"ת הכוללת עדכוני שכר שתוקפם מחודש דצמבר 2008 ואילך, בעוד שמר טבך סיים את עבודתו באוניברסיטה עוד בחודש אוגוסט 2008 ולפיכך עדכוני שכר אלו אינם חלים עליו. עוד היא טוענת כי מר טבך ערך את חישוביו לפי הטבלה החלה על "תלמידי מחקר" בעוד שהוא טוען למעמד של "עוזר מחקר", שני מסלולי העסקה שהינם שונים בתכלית. האוניברסיטה מדגישה כי טבלת השכר הרלוונטית למר טבך הינה הטבלה המתאימת לעוזרי הוראה ולא הטבלה המתאימת למינוי תלמידי מחקר.

נוסף על כך, טוענת האוניברסיטה כי טענותיו של מר טבך בכל הנוגע לזכאותו להפרשי פיצויי פיטורים, דינן להידחות. לטענתה, אין מקום להעניק למר טבך זכויות של עוזרי מחקר במינוי אקדמי, ולפיכך, זכאי מר טבך לפיצויי פיטורים בסך של 5,840 ₪ בלבד, זאת כפי ששולם לו בפועל. יחד עם זאת, מדגישה האוניברסיטה כי ככל שערעורה יידחה הרי שהיא תומכת בקביעתו של בית הדין האזורי לפיה נוכח בסיס השכר הקובע בעניינו של מר טבך, הרי שהפרש פיצויי הפיטורים עומד על סך של 6,055 ₪ בלבד.

27. באשר לטענתו של מר טבך בעניין גמול השעות הנוספות – טוענת האוניברסיטה כי מר טבך לא הוכיח כי ביום מסוים עבד יותר מ- 8.6 שעות ביום או כי בשבוע מסוים עבד מעל ל- 43 שעות. לדבריה, מפירוט העסקתו של מר טבך באוניברסיטה עולה כי לא היה חודש בו עבד מר טבך מעל ל- 186 שעות עבודה. עוד היא טוענת כי אילו היה מר טבך מוכיח כי הוא זכאי לתשלום זכויותיהם של עוזרי מחקר במינוי אקדמי, הרי שהוא היה מקבל שכר וזכויות בהתאם לשיעור משרה מסוים וקבוע ולא היה נדרש לעבוד שעות נוספות מעבר למכסה החוקית. לחלופין, טוענת האוניברסיטה, אף אם היה מקום לקבוע כי יש להתייחס ל- 77 השעות החודשיות כהיקף משרתו של מר טבך, הרי שהשעות מעבר למכסת שעות אלו מהוות שעות עודפות שבגינן זכאי מר טבך לתשלום בשיעור של 100% משכרו.

28. לטענת האוניברסיטה, מר טבך אינו זכאי לקבל פטור משכר לימוד, קופת גמל וקרן השתלמות, שכן הוא הועסק במסגרת מחקר הממומן על ידי תקציב שאינו מתקציבה הרגיל של האוניברסיטה. לדבריה, בהתאם לסעיף 3(ב) להסכם הקיבוצי ולסעיף 2 לנספח 2' להסכם הקיבוצי, הרי שעוזרי מחקר במחקרים ממומנים יכולים "ליהנות מפטור משכר לימוד ו/או קרן השתלמות ו/או קופת



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 51884-09-11

ע"ע 5425-10-11

גמל בהסכמות החוקר הראשי/מנהל המחקר ובאם יימצא מקור תקציבי למימון ההוצאה בשנה הנדונה". האוניברסיטה מציינת בהקשר זה את תצהירו ואת עדותו של פרופ' בן דור, החוקר הראשי במחקר שבמסגרתו הועסק מר טבך, מהן עולה הבהרתו המפורשת לפיה למר טבך לא ניתן כל אישור ליהנות מפטור משכר לימוד או מקרן השתלמות וקופת גמל.

29. באשר לטענתו של מר טבך בעניין אי-פסיקת **פיצויי הלנת שכר והלנת פיצויי**

פיטורים – מציינת האוניברסיטה כי בפסיקה נקבע כי ערכאת הערעור לא תתערב בפסיקת הערכאה הדיונית בכל הנוגע לסוגיית פיצויי ההלנה. לדבריה, זכאותו של מר טבך לכלל הסכומים שנתבעו על ידו שנויה במחלוקת אמיתית, זאת נוכח עמדותיהם המנוגדות של הצדדים בשאלת תחולתו של ההסכם הקיבוצי. לפיכך, הרי שבמקרה זה היה זה ראוי כי בית הדין האזורי יעשה שימוש בשיקול הדעת המסור לו לעניין זה בסעיפים 18 ו-20(ד1) לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958. מעבר לכך, טוענת האוניברסיטה, במקרה שלפנינו כיוון שחילוקי הדעות נוגעים לפרשנותו ולחלותו של ההסכם הקיבוצי הרי שישנה הצדקה אובייקטיבית לפטור את האוניברסיטה מתשלומי הלנה.

30. לסיום, טוענת האוניברסיטה כי אין להתערב בקביעת בית הדין האזורי לגבי

שיערוך סכומי תביעתו של מר טבך מיום סיום יחסי העבודה בין הצדדים. לדבריה, חוק פסיקת ריבית והצמדה, התשכ"א-1961 (להלן – **חוק פסיקת ריבית והצמדה**) מעניק לערכאה הדיונית שיקול דעת רחב לקביעת מועד שיערוך הסכומים שנתבעו. כמו כן, נטען כי מר טבך לא הרים את הנטל לערוך חישובים של הפרשי השכר הנתבעים על ידו, בהתאם לטבלאות הרלוונטיות, ואף לא ערך חישובים של הפרשי ההצמדה והריבית אותם תבע. **באשר להחלטת בית הדין האזורי לפטור את האוניברסיטה מתשלום הוצאות משפט** – טוענת האוניברסיטה כי המקרה שלפנינו איננו נמנה על אותם מקרים חריגים המצדיקים את התערבותה של ערכאת הערעור.

הערעור שכנגד מטעם האוניברסיטה

31. האוניברסיטה הגישה **בנוסף לערעור מטעמה גם ערעור שכנגד** במסגרתו טענה

כנגד קביעת בית הדין האזורי בנוגע לגובה פדיון ימי החופשה לו זכאי מר טבך. לדבריה, אף לו היה זכאי מר טבך לפדיון ימי חופשה בהתאם לכתב המינוי, הרי שהוא לא היה זכאי לקבל את מלוא הסכום לו הוא טוען. זאת, נוכח דבריה של



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 51884-09-11

ע"ע 5425-10-11

גבי פינקלשטיין, מנהלת מחלקת שכר באוניברסיטה ואחת העדות מטעמה, לפיהם "... עוזר מחקר במינוי חייב לממש את מכסת החופשה שלו, תוך כדי עבודתו ואינו יכול להגיע למצב של פדיון חופשה". בעניין זה מדגישה האוניברסיטה כי כחלק מתנאי העסקתו במינוי, היה על מר טבך לנצל את כלל ימי החופשה המגיעים לו תוך תקופת המינוי, באופן בו לא היו נותרים לו ימי חופשה בלתי מנוצלים בסיום עבודתו באוניברסיטה. כמו כן, היא טוענת כי בסעיף 2(א) לנספח 2' להסכם הקיבוצי נקבע כי "עוזרי מחקר זכאים לחופשת מנוחה שנתית של 14 ימי לוח. חופשה זו אינה ניתנת לצבירה ואינה ניתנת לפדיון, ועל עוזר המחקר לנצלה במהלך תקופת המינוי".

בנוסף, טוענת האוניברסיטה כי בהפרשי השכר שנפסקו למר טבך בבית הדין האזורי מגולמת התמורה עבור ימי החופשה אותם היה מר טבך חייב לנצל תוך תקופת המינוי שלו כעוזר מחקר.

לחלופין, היא טוענת כי גם אם תתקבל טענתו של מר טבך לפיה הוא זכאי לפדיון ימי חופשה מעבר לסכום שנפסק לו, הרי שנפלה טעות בחישוב פדיון ימי החופשה בבית הדין האזורי. לדבריה, בהתאם להסכם הקיבוצי, ומאחר ששבוע העבודה הנהוג באוניברסיטה הינו שבוע עבודה של חמישה ימים, זכאי מר טבך ל- 10 ימי חופשה שנתית בגין כל אחת משנות עבודתו. כלומר, מר טבך, אשר הועסק באוניברסיטה במשך שלוש שנים ושלושה חודשים, זכאי ל- 32.5 ימי חופשה בלבד ולא ל- 39 ימי חופשה כפי שנקבע בבית הדין האזורי, דהיינו לסך של 5,541 ₪ בגין פדיון ימי חופשה שנתית. עוד טוענת האוניברסיטה כי עיון בתלושי השכר אשר צורפו לתצהירו של מר טבך מעלה כי הוא כבר קיבל פדיון ימי חופשה בסך של 2,480 ₪. לפיכך, הרי שמר טבך זכאי לסך של 3,061 ₪ בלבד בגין פדיון ימי חופשה שנתית.

32. כנגד טענות אלו, טוען מר טבך כי בהתאם להוראות חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 ובהתאם לפסיקה, הרי שעובד רשאי לצבור את ימי החופשה שלו ולתבוע פדיון חופשה בסיום עבודתו. לדבריו, במהלך עבודתו, האוניברסיטה לא החילה עליו את הוראות ההסכם הקיבוצי, שילמה לו שכר נמוך מהקבוע בהסכם הקיבוצי ולא העניקה לו את הזכויות הנובעות מהסכם זה; וכעת, האוניברסיטה נאחזת בהסכם הקיבוצי על מנת לשלול ממנו את פדיון ימי החופשה אשר צבר. מעבר לכך, הוא טוען, אף אם האוניברסיטה הייתה מחילה עליו את ההסכם הקיבוצי במהלך עבודתו, הרי שהיא בכל מקרה אינה רשאית להעלות טענה זו



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 51884-09-11

ע"ע 5425-10-11

בעניין צבירת ימי החופשה, שכן הסכם קיבוצי יכול רק להטיב עם העובד ואינו יכול להרע את מצבו.

ערעור אוניברסיטת חיפה

33. בערעורה, טוענת אוניברסיטת חיפה כי בית הדין האזורי התעלם מטענתה כי ההסכם הקיבוצי מקנה לגופים האקדמיים באוניברסיטה את הסמכות הבלעדית לקבוע מהו תפקידם של "עוזרי מחקר במינוי אקדמי" ובהתאם לכך גם מי יועסק בתפקיד זה וייהנה מהזכויות המוקנות על פי ההסכם הקיבוצי. לטענתה, הוראת ההסכם הקיבוצי לפיה "כישורים, הליכי מינוי והתפקידים של עוזרי מחקר נקבעים על ידי הגופים האקדמיים של האוניברסיטה, ועל פי שיקול דעתם בלבד" מתיישבת גם עם הוראת סעיף 15 לחוק המועצה להשכלה גבוהה, התשי"ח-1951 (להלן – חוק המל"ג) הקובע כי "מוסד מוכר הוא בן חורין לכלכל ענייניו האקדמיים והמנהליים, במסגרת תקציבו, כטוב בעיניו. בסעיף זה "עניינים אקדמיים ומנהליים – לרבות קביעת תכנית מחקר והוראה, מינוי רשויות המוסד, מינוי מורים והעלאתם בדרגה, קביעת שיטת הוראה ולימוד, וכל פעולה מנדעית, חינוכית או משקית אחרת". האוניברסיטה טוענת כי בהוראה זו העניק המחוקק לאוניברסיטה אוטונומיה בשקילת שיקולים אקדמיים ותקציביים הנדרשים להשגת מטרותיה כמוסד להשכלה גבוהה, לרבות ניהול תקציבי המחקר הניתנים לה. לדברי האוניברסיטה, בית הדין האזורי בפרשנותו את הוראות ההסכם הקיבוצי התעלם מן הפררוגטיבה אשר הוענקה לגורמים האקדמיים באוניברסיטה לקבוע מי זכאי לקבל מינוי אקדמי לשמש כעוזר מחקר כחלק מהסגל האקדמי של האוניברסיטה, זאת על אף שפררוגטיבה זו הוסדרה הן בהסכם הקיבוצי והן בסעיף 15 לחוק המל"ג.

34. עוד טוענת האוניברסיטה כי מאחר שהצדדים להסכם הקיבוצי הסכימו כי לא ניתן יהיה לכפות על האוניברסיטה את העסקתם של עוזרי מחקר במינוי אקדמי בניגוד לשיקול דעתם של הגופים האקדמיים, הרי שקביעת בית הדין האזורי לעניין החובה להעסיק את כל מי שמסייע במחקר כעוזר מחקר במינוי אקדמי אינה עולה בקנה אחד עם האמור בהסכם הקיבוצי.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 51884-09-11

ע"ע 5425-10-11

35. האוניברסיטה סבורה כי פרשנותו של בית הדין האזורי לפיה בהסכם הקיבוצי כלול הסדר הקובע כי לא יועסקו עוזרי מחקר אלא בהתאם להסכם הקיבוצי, אינה מתיישבת עם נוסח ההוראה שבהסכם הקיבוצי עצמו. לטענתה, לו הייתה זו הסכמת הצדדים הרי שניתן היה להניח כי בהסכם הקיבוצי יהיה כתוב באופן מפורש כי כל עוזרי המחקר יועסקו במינוי אקדמי או לחלופין כי לא ניתן להעסיק עוזרי מחקר אלא על פי מינוי אקדמי. עניין זה כלל לא צוין באופן מפורש בהסכם הקיבוצי אלא להפך, שכן מנוסח ההסכם הקיבוצי כפשוטו נובע כי לא בכל מקרה יוענקו מינויים של עוזרי מחקר למסייעים למחקר האקדמי. עוד מציינת האוניברסיטה כי במקרים בהם רצו הצדדים ליחסים הקיבוציים לקבוע כי העסקה לפי שעות הינה אסורה, הרי שהצדדים עשו כן באופן ברור ומפורש. כלומר, משלא נקבע איסור מפורש בעניין זה בהסכם הקיבוצי, הרי שניתן להסיק מכך כי העסקת עוזרי מחקר לפי שעות הינה מותרת ולגיטימית. בהקשר זה, מדגישה האוניברסיטה כי עובדים ארעיים לפי שעות אינם נמנים על הסגל האקדמי באוניברסיטה שכן הם אינם מקבלים כתב מינוי למילוי תפקיד אקדמי, ולפיכך ההסכם הקיבוצי אינו חל עליהם.

36. נוסף על כך, טוענת האוניברסיטה כי קיים הבדל בין "עוזרי מחקר במינוי" לבין "עוזרי מחקר לפי שעות" מבחינת מהות התפקידים. לדבריה, ובהתאם לעדותו של פרופ' בן דור אליה לא התייחס בית הדין האזורי, מי שמועסק כעוזר מחקר במינוי הוא מי שמתכנן את המחקר, אחראי לחלקים במסגרתו ולעיצוב תוכנו ותוצריו. לעומת זאת, עוזר מחקר המועסק כעובד ארעי לפי שעות, מסייע לחוקרים בעבודות שונות, בין היתר אוסף נתונים ומנתח אותם, זאת על פי הנחיות החוקרים. לטענת האוניברסיטה, מעדותו של פרופ' בן דור עולה כי החוקר האחראי חייב בגמישות שתאפשר לו לשנות את משך ותכיפות הפעילות, זאת על מנת לעמוד בלוח הזמנים ולנצל את התקציב באופן אופטימאלי. צורך זה מחייב אף הוא העסקה של עובדים לפי שעות ולא רק העסקת עובדים בכתב מינוי, דבר המחייב הגדרת משרה בהיקף קבוע ולתקופה מסוימת וברורה. מעבר לכך, טוענת האוניברסיטה, מינוי של עוזרי מחקר במינוי אקדמי מהווה דרישה מהותית על פי ההסכם הקיבוצי שבהעדרה לא ניתן ליהנות מהזכויות המוענקות בהתאם להסכם הקיבוצי.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 51884-09-11

ע"ע 5425-10-11

37. עוד טוענת האוניברסיטה כי בפסיקה כבר נקבע כי כאשר מדובר בפירוש של הסכם קיבוצי מיוחד, יש ליתן עדיפות לנוהג ולמערכת יחסי העבודה הקיבוציים ולהקשר התעשייתי, כפי שניתן להם ביטוי ביחסים הקיבוציים. על כן, היא טוענת, בפרשנות ההסכם הקיבוצי יש ליתן משקל יתר לאומד דעת הצדדים, אשר בא לידי ביטוי בהתנהגות הצדדים במשך שנים ארוכות ובנורמות הקיבוציות שנקבעו על ידם.

38. האוניברסיטה מציינת כי בהסכם הקיבוצי מיום 14.12.2008 (להלן – **הסכם 2008**) קבעו הצדדים להסכם כי העסקה בהוראה אקדמית או בעזרה להוראה כזו, לא תתבצע לפי שעות כי אם בהתאם לתנאים הקבועים בהסכם 2008. עם זאת, מבהירה האוניברסיטה, לא נקבעה הוראה דומה לגבי עוזרי מחקר לא בהסכם הקיבוצי ואף לא בהסכם 2008.

39. כמו כן, טוענת האוניברסיטה כי בשנים האחרונות מתנהל משא ומתן בנוגע לתנאי העסקתם של עוזרי מחקר המועסקים כעובדים ארעיים לפי שעות, זאת משום שבכוונת ארגון הסגל הזוטר לשנות את הפרקטיקה הנוהגת. לדבריה, הליכי משא ומתן אלו מלמדים כי פרקטיקה זו הנוהגת באוניברסיטה מעוגנת היטב בהסכם הקיבוצי ולפיכך הסכים ארגון הסגל הזוטר לאשר במסגרת סיכום הדיונים משנת 2007 את המשך העסקתם של עוזרי המחקר כעובדים ארעיים לפי שעות.

40. לטענת האוניברסיטה, לפסק הדין של בית הדין האזורי השלכות רחב משמעותיות, בין היתר, פגיעה בעצמאותה האקדמית של האוניברסיטה ויצירת חריגות בתקציבי המחקר; פגיעה ביכולתה של האוניברסיטה לנהל את צרכיה האקדמיים במסגרת תקציבי המחקר הנתונים; ופגיעה ביכולת המחקר שלה ובהישגיה האקדמיים. כמו כן, השתת עלויות העסקה נוספות על האוניברסיטה, כפי שנקבע בפסק דינו של בית הדין האזורי, עלולה לעודד אלפי עוזרי מחקר נוספים להגיש תביעות דומות ובכך להטיל על האוניברסיטה מעמסה כלכלית אדירה אשר עלולה להוביל לפגיעה משמעותית ביכולתה של האוניברסיטה לקיים את פעילותה המחקרית. מעבר לכך, טוענת האוניברסיטה, פסק דינו של בית הדין האזורי אף עשוי לגרום לאוניברסיטה להפר את התחייבויותיה הקיימות כלפי קרנות המחקר המממנות את המחקרים הקיימים ואף לחשוף אותה לתביעות ענק מצד אותן קרנות מחקר.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 51884-09-11

ע"ע 5425-10-11

41. לחלופין, טוענת האוניברסיטה כי בית הדין האזורי שגה כאשר פסק לזכותו של מר טבך זכויות מכות ההסכם הקיבוצי בגין התקופה שלאחר מועד חתימת סיכום הדיונים בחודש מרס 2007. לדבריה, זכאי מר טבך להפרישי הזכויות בגין התקופה שמיום 1.6.2005 ועד ליום 21.3.2007 בלבד.

42. מר טבך, בתשובתו לטענות האוניברסיטה בערעורה טוען כי פסק דינו של בית הדין האזורי אינו פוגע בסוברניות של האוניברסיטה, אלא קובע כי ההסכם הקיבוצי חל על עוזרי המחקר. עוד הוא טוען כי האוניברסיטה לא הביאה ולו מסמך אחד השולל את תחולת ההסכם הקיבוצי עליו. מר טבך מציין כי יש לקבל גרסתו לפיה שימש כעוזר מחקר באוניברסיטה, שכן גרסה זו לא נסתרה במהלך חקירתו או באמצעות עדי האוניברסיטה.

לדבריו, ההפרדה הפיקטיבית שהאוניברסיטה ביצעה בין "עוזרי מחקר בשעות" לבין "עוזרי מחקר במינורי" היא המצאה של האוניברסיטה, שנעשתה ללא הסכמת ארגון הסגל הזוטר ומבלי שיהיה לכך כל זכר בהסכם הקיבוצי אלא רק בנהלים הפנימיים של האוניברסיטה. מר טבך סבור כי נהלים פנימיים אלו למעשה מרוקנים מתוכן את הוראות ההסכם הקיבוצי ומובילים לתוצאה שבה אף עוזר מחקר אינו זכאי לקבל את הזכויות והשכר בהתאם להסכם הקיבוצי.

דיון והכרעה

43. לאחר שנתנו דעתנו למכלול טענות הצדדים, לתשתית העובדתית שנפרשה בבית הדין האזורי ובפנינו ולפסק הדין של בית הדין האזורי, אנו מחליטים לדחות את שני הערעורים ואת הערעור שכנגד. פסק הדין של בית הדין האזורי מנומק היטב בעובדות ומבוסס במסקנותיו המשפטיות ולא נמצא טעם המצדיק את התערבותנו בו.

עם זאת, מצאנו לנכון במקרה שלפנינו, ולאור העובדה כי לא הוצגו מטעמו של מר טבך חישובים מתאימים בעניין רכיב הפרשי השכר, רכיב הפרשי פדיון חופשה ורכיב הפרשי פיצויי הפיטורים, להחזיר את עניינו של מר טבך לבית הדין האזורי לצורך חישוב מחדש של שלושת רכיבים אלו. על כך נפרט בהמשך.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 51884-09-11

ע"ע 5425-10-11

תחולת ההסכם הקיבוצי על מר טבד

44. האוניברסיטה טוענת בפנינו שורה של טענות, בין היתר, כי ההסכם הקיבוצי מקנה לה סמכות בלעדית לקבוע את אופן המינוי ואת תפקידם של עוזרי מחקר וכי הוראה זו בהסכם הקיבוצי אף מתיישבת עם הוראת סעיף 15 לחוק המל"ג. כמו כן, טענותיה של האוניברסיטה מכוונות כנגד פרשנותו של בית הדין האזורי לפיה בהסכם הקיבוצי כלול הסדר הקובע שלא יועסקו עוזרי מחקר אלא בהתאם להסכם הקיבוצי, ואשר אינה מתיישבת לטענתה עם נוסח ההוראה שבהסכם הקיבוצי. נוסף על כך, מבקשת האוניברסיטה לבצע הבחנה בין עוזרי מחקר המקבלים כתב מינוי, אשר עליהם חל ההסכם הקיבוצי, לבין עוזרי מחקר שהינם עובדים ארעיים לפי שעות, אשר אינם נמנים על הסגל האקדמי באוניברסיטה שכן הם אינם מקבלים כתב מינוי למילוי תפקיד אקדמי, ולפיכך ההסכם הקיבוצי אינו חל עליהם.
45. לאחר שעיינו בכלל החומר שבתיק ובפסק הדין של בית הדין האזורי לא מצאנו מקום להתערב בקביעותיו של בית הדין האזורי ושוכנענו כי דין טענותיה של האוניברסיטה להידחות. זאת, משלא עולה מטענות אלו טעם משפטי להתערב בקביעותיו של בית הדין האזורי.
46. בית הדין האזורי שמע את העדויות, התרשם מהן באופן בלתי אמצעי וניתח בפירוט את העדויות ואת התרשמותו מהעדים. בית הדין האזורי הגיע למסקנה כי הוראות ההסכם הקיבוצי חלות בענייניו של מר טבד וקבע כי עצם העובדה שחוק המל"ג מקנה למוסדות אקדמיים חירויות שונות, בין היתר, חופש מוחלט בניהול ותקציביהם ובבחירת תחומי ההוראה והמחקר, אין בה כדי להקנות למוסדות אלו חירות להבחין באופן תשלום שכרם ויתר תנאי העסקתם של עוזרי המחקר. כמו כן, קבע בית הדין האזורי כי ההבחנה המופיעה בנחלי האוניברסיטה בין אופני העסקת עוזרי המחקר – לפי שעה או לפי מינוי – אינה באה לידי ביטוי בהסכם הקיבוצי.
47. עיון בהסכם הקיבוצי ובנספחים שלו מעלה כי הסכם זה מבחין בין שני סוגי עובדים – עוזרי הוראה ועוזרי מחקר – ובין שני סוגי עוזרי מחקר בלבד – עוזרי מחקר המועסקים בתקציבה הרגיל של האוניברסיטה ועוזרי מחקר המועסקים בתקציב מחקר ותקציבים ממומנים. יחד עם זאת, בהסכם הקיבוצי אין כל התייחסות לאפשרות כי הסכם קיבוצי זה יחול אך ורק על עוזרי מחקר אשר קיבלו כתב מינוי אקדמי ואף לא מצוינת האפשרות להעסיק עוזרי מחקר לפי



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 51884-09-11
ע"ע 5425-10-11

שעות. כלומר, ההבחנה בין עוזרי מחקר המקבלים כתב מינוי לבין עוזרי מחקר אשר אינם מקבלים כתב מינוי והעובדים לפי שעות, אותה מבקשת האוניברסיטה לבצע, אינה באה לידי ביטוי בהסכם הקיבוצי.

48. הבחנה זו באה לידי ביטוי אך ורק ב"נוהל העסקה ארעית" של האוניברסיטה שהינו בתוקף מיום 2.3.2004, דהיינו לאחר מועד החתימה על ההסכם הקיבוצי, ובמסמך "דף מידע – תכנון וניהול תקציבי מחקר".

49. במסגרת "דף מידע – תכנון וניהול תקציבי מחקר" נקבע כי:

"ניתן להעסיק עוזר מחקר בשלושה אופנים:

1.1 שכר לפי שעה: ... החוקר יכול לבקש להעסיק את עוזרי מחקר שעבודתם בפועל מתבצעת בין כותלי האוניברסיטה, ע"י כרטיס נוכחות ממוכנת (הדפסת שעות נוכחות מגנטי)..

1.2 שכר גלובלי: ... החוקר יכול לבחור לשלם לעוזר מחקר סכום גלובלי בעד עבודתו. צורת העסקה זו מתאימה בין היתר לעבודות חד פעמיות. הסכום נתון לשיקולו של החוקר...

1.3 שכר לפי מינוי: ... החוקר יכול לבחור להעסיק את עוזר המחקר לפי מינוי. פירוש הדבר העסקת עוזר מחקר לפי סכום קבוע ולתקופה קבועה מראש ... (ההדגשה במקור – ו.ו.ל.)"

50. מסמך זה קובע כי ניתן להעסיק עוזרי מחקר בשלושה אופנים שהם "שכר לפי שעה", "שכר גלובלי" או "שכר לפי מינוי". יחד עם זאת, מסמך זה מהווה למעשה נוהל פנימי של האוניברסיטה ואין הוא מהווה חוק, הסכם קיבוצי או הסכם אחר כי אם הוראה חד צדדית של רשות המחקר באוניברסיטת חיפה, המחייב את אלה שאליו הוא ממוען, לפעול על פיו. יחד עם זאת, ומעבר לעובדה כי על גבי נוהל זה לא מופיע תאריך תחולה ולפיכך יתכן ומסמך זה נכתב בטרם נחתם ההסכם הקיבוצי, מבחינה משפטית משקלו של מסמך זה ביחס למסמכים משפטיים אחרים כדוגמת חוקים, תקנות, הסכמים קיבוציים והסכמים הינו נמוך, ולכן אין הוא יכול לגבור על ההסכם הקיבוצי.

51. האוניברסיטה, במסגרת ערעורה, טוענת כי פסק דינו של בית הדין האזורי פוגע, בין היתר, בעצמאותה האקדמית, ביכולתה לנהל את צרכיה האקדמיים במסגרת תקציבי המחקר הנתונים, ובהישגיה האקדמיים. כמו כן, היא טוענת כי בית הדין האזורי התעלם מטענתה כי ההסכם הקיבוצי מקנה לגופים האקדמיים באוניברסיטה את הסמכות הבלעדית לקבוע מהו תפקידם של "עוזרי מחקר



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 51884-09-11

ע"ע 5425-10-11

במינוי אקדמי" ובהתאם לכך גם מי יועסק בתפקיד זה וייחנה מהזכויות המוקנות על פי ההסכם הקיבוצי. בעניין זה, מסתמכת האוניברסיטה על סעיף 15 לחוק המל"ג אשר זו לשונו:

"מוסד מוכר הוא בן חורין לכלכל את ענייניו האקדמיים והמינהליים, במסגרת תקציבו, כטוב בעיניו. בסעיף זה, 'עניינים אקדמיים ומינהליים' – לרבות קביעת תכניות מחקר והוראה, מינוי רשויות המוסד, מינוי מורים והעלאתם בדרגה, קביעת שיטת הוראה ולימוד, וכל פעולה מדעית, חינוכית או משקית אחרת".

בלשונה של הוראה זו ואף מתכליתה, לא ניתן למצוא אינדיקציה כלשהי לכך שהאוניברסיטה מוסמכת לקבוע לחלק מעובדיה תנאי עבודה שהינם שונים מהמוסכם בהסכם הקיבוצי, לרבות תמורה שונה בגין עבודתם. זאת, כפי שסעיף חוק זה אף אינו פוטר את האוניברסיטה מתחולתם של עקרונות היסוד המחייבים, בין היתר, שוויון, הימנעות מהפליה, תום לב והגינות.

52. אמנם, סעיף 15 לחוק המל"ג מעניק למוסדות האקדמיים מרחב לחופש פעולה בתחומים מינהליים ואקדמיים ואקדמיים, אך מרחב זה אינו בלתי מוגבל כמפורט להלן. בפסיקה כבר נקבע כי החופש האקדמי חל על קביעת תוכנית הלימודים, על החומר הנלמד, על נושאי מחקר כמו גם על מינויים אקדמיים. עמד על כך השופט חיים כהן בבג"צ 175/71 פסטיבל למוסיקה אבו-גוש קרית יערים, אגודה רשומה נ. שר החינוך והתרבות ומשרד החינוך והתרבות, פ"מ כה(2) 821 (1971):

"החופש האקדמי" נתון למוסד של מדע, והוא החופש "לכלכל ענייניו האקדמיים והמינהליים... כטוב בעיניו", וענייניו האקדמיים והמינהליים כוללים "קביעת תכנית מחקר והוראה, מינוי רשויות המוסד, מינוי מורים והעלאתם בדרגה, קביעת שיטת הוראה ולימוד, וכל פעולה מדעית. חינוכית או משקית אחרת" (סעיף 15 לחוק המועצה להשכלה גבוהה, תשי"ח-1958). קביעת תכנית המחקר וההוראה היא, על-כן, רשות היחיד של המוסד, וכן נקיטת כל פעולה מדעית וחינוכית אחרת - ומי שמתיימר להטיל על המוסד סנקציה כל שהיא בשל קביעת תכנית מחקר או הוראה זו או אחרת או בשל נקיטת פעולה מדעית או חינוכית פלונית, פוגע בחופש האקדמי... ... סעיף 15 לחוק המועצה להשכלה גבוהה אינו מחדש חוק חדש ויוצר חופש אקדמי שלא היה קיים גם קודם לכן, אלא הוא מביא, לגבי המוסדות שהוא זן בהם, את אותו העקרון הקונסטיטוציוני שאמרת לידי ביטוי חקיקתי."



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 51884-09-11

ע"ע 5425-10-11

53. יחד עם זאת, אין בסעיף חוק זה כדי להעניק למוסדות האקדמיים חסינות מפני בקורת שיפוטית, ומוסדות אלו, כמו כל גוף ציבורי, כפופים לביקורת שיפוטית של בג"צ, של בתי המשפט המינהליים ובענייני עבודה - של בתי הדין לעבודה. החופש האקדמי הקיים למוסדות האקדמיים, ובכלל זה לאוניברסיטה, אין משמעותו הענקת יד חופשית לפעול כאוות נפשם, שלא בהתאם לחוק או לנורמות המחייבות.
54. אשר על כן, ולאור כל האמור לעיל, שוכנענו כי דין ערעור האוניברסיטה להידחות; כי על מר טבך חל ההסכם הקיבוצי ממועד בו החל להיות מועסק כעוזר מחקר; וכי אין לנהלים הפנימיים בהם מבקשת האוניברסיטה להיתלות כל נפקות בהקשר זה.
55. לסיום פרק זה יודגש כי לאור העובדה שהסכם 2008 נחתם ביום 14.12.2008 ושיחסייהם של מר טבך ושל אוניברסיטת חיפה הסתיימו עוד טרם לכן, ביום 10.8.2008, הרי שהסכם 2008 אינו חל על יחסי הצדדים במקרה שלפנינו. כמו כן, יודגש כי מהסכם 2008 כלל לא נוגע בסוגיית תנאי העסקתם של עוזרי המחקר באוניברסיטת חיפה, הרי שלפסק הדין בתיק שלפנינו אין כל נפקות לעניין הסכם זה.

תחולת נספח א' להסכם הקיבוצי על מר טבך

56. כפי שעולה מהפירוט לעיל, עיקר טענותיו של מר טבך מכוונות כנגד החלטת בית הדין האזורי להחיל עליו את נספח א' להסכם הקיבוצי ולא את נספח א'. לדבריו, נספח א' להסכם הקיבוצי הוא שחל על העסקתו, שכן האוניברסיטה לא עמדה בנטל להוכיח כי שכרו מומן מתקציבים חיצוניים, ומשום שבתלוש השכר שלו נכתב באופן מפורש כי הוא עובד של האוניברסיטה, וכי את שכרו הוא מקבל ממנה, דהיינו מהתקציב הרגיל שלה. בעניין זה השיבה האוניברסיטה כי מר טבך הועסק במסגרת מרכז המחקר אשר נוהל על ידי פרופ' בן דור, ואשר מומן מתקציבי מחקר חיצוניים, וכי הזכויות המוענקות לעוזרי מחקר שהעסקתם ממומנת על ידי תקציבים חיצוניים הינן פחותות לעומת אלו המוענקות לעוזרי מחקר שהעסקתם ממומנת על ידי תקציבה הרגיל של האוניברסיטה.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 51884-09-11
ע"ע 5425-10-11

57. בנספח 2א' להסכם הקיבוצי נקבע כי:

"עוזרי מחקר המועסקים על חשבון תקציב הרגיל של האוניברסיטה יהיו זכאים לזכויות המפורטות להלן: קופת גמל... קרן השתלמות... פטור משכר לימוד..."

לעומת זאת, נספח 2ב' להסכם הקיבוצי קובע כי:

"עוזרי מחקר המועסקים בתקציבי מחקר ותקציבים ממומנים יוכלו ליהנות מפטור משכר לימוד ו/או קרן השתלמות ו/או קופת גמל רק בהסכמת החוקר הראשי/מנהל המחקר ובאם יימצא מקור תקציבי למימון ההוצאה בשנה נדונה"

58. במקרה שלפנינו, מצאה הערכאה הדיונית כי העדויות מטעם האוניברסיטה, לפיהן העסקתו של מר טבך כעוזר מחקר הייתה שלא מתקציבה הרגיל, הן עדויות מהימנות. כלומר, קביעתו של בית הדין האזורי בעניין תחולת נספח 2ב' מהווה קביעה עובדתית המבוססת על תשתית ראייתית אשר הונחה בפניו.
59. הלכה פסוקה היא, כי הערכאה הדיונית היא השומעת את העדים ומתרשמת מחומר הראיות שהובא לפניה; בהעדר טעם משפטי המצדיק זאת, לא תתערב ערכאת הערעור בקביעות המושתתות על מהימנות (ע"ע 424/06 מטבחי שרת בע"מ - ילנה גרוחולסקי, מיום 2.8.2007). במקרה שלפנינו, לא מצאנו כי הוא מקרה חריג המצדיק סטייה מהלכה זו.
60. בנוסף יצוין, כי מקובלת עלינו טענת האוניברסיטה, באשר לרציונל העומד מאחורי ההבחנה בין עוזרי מחקר המועסקים בתקציבה הרגיל של האוניברסיטה לבין עוזרי מחקר המועסקים בתקציבים חיצוניים, לפיו במקרה בו העסקתו של עובד ממומנת על ידי תקציבים חיצוניים, הרי שמדובר במימון שאינו בשליטת האוניברסיטה, ועל כן אין היא יכולה להתחייב מראש להעניק לאותו עובד זכויות עודפות.
61. נוסף על כך, מצאנו כי טענתו של מר טבך, לפיה העובדה כי מתלושי השכר שלו עולה שהאוניברסיטה היא ששילמה לו את שכרו מקימה חזקה כי העסקתו מומנה מתקציבה הרגיל של האוניברסיטה, דינה להידחות. בעניין זה, ברור כי אין בעובדה, שבתלושי השכר של מר טבך צוין כי הוא הינו עובד האוניברסיטה, כדי להעיד על מקורות המימון של המחקר בו השתתף במסגרת עבודתו כעוזר מחקר. מעבר לכך, אם כל "עובד אוניברסיטה" היה באופן אוטומטי מקבל את



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 51884-09-11

ע"ע 5425-10-11

שכרו מ"תקציבה הרגיל" של האוניברסיטה, כפי שלמעשה טוען מר טבך, הרי שכלל לא היה צורך בניסוח שני נספחים נפרדים להסכם הקיבוצי, וניתן היה להסתפק בנספח אחד שעניינו הסדרת תנאי העסקתם של עוזרי המחקר. לפיכך, ומשהוכח על ידי האוניברסיטה שכל מרכז המחקר הרלוונטי לענייננו התנהל באמצעות תקציבים חיצוניים, הרי שהגענו לכלל מסקנה כי דין טענותיו של מר טבך בעניין תחולת נספח 2' להסכם הקיבוצי להידחות.

62. אשר על כן, ולאור כל האמור לעיל, שוכנענו כי דין ערעורו של מר טבך בעניין תחולתו של נספח א' להידחות, וכי נספח 2' להסכם הקיבוצי הוא אשר חל על יחסיו של מר טבך עם אוניברסיטת חיפה. לפיכך, מר טבך יוכל ליהנות מפטור משכר לימוד, מהפרשות לקרן השתלמות או מהפרשות לקופת גמל אך ורק בכפוף להסכמתו של החוקר הראשי או של מנהל המחקר, וככל שיימצא מקור תקציבי למימון ההוצאה בשנה הרלוונטית.

זכויותיו הכספיות של מר טבך

63. באשר לזכויותיו הכספיות של מר טבך, הרי שמקובלות עלינו רוב קביעותיו של בית הדין האזורי. יחד עם זאת, וכאמור, מצאנו כי יש להחזיר את התיק אל בית הדין האזורי, על מנת שידון ברכיב הפרשי השכר, ברכיב הפרשי פדיון חופשה וברכיב הפרשי פיצויי הפיטורים.

64. כך, לאור קביעתנו כי נספח 2' הוא שחל בעניין העסקתו של מר טבך ולאור העובדה כי החישובים שהוצגו מטעמו של מר טבך הסתמכו על טענתו כי חל עליו נספח 2' להסכם הקיבוצי ועל טבלאות שכר שאינן רלוונטיות, הרי שלמעשה לא הוצגו מטעמו של מר טבך חישובים מתאימים בעניין רכיב הפרשי השכר, רכיב הפרשי פדיון חופשה ורכיב הפרשי פיצויי הפיטורים. כמו כן, עיון בפסק דינו של בית הדין האזורי מעלה כי בית הדין האזורי למעשה העדיף את החישובים ההיפותטיים שנערכו על ידי גבי פינקלשטיין, בהתאם לשיעור המשרה המשתנה של מר טבך, על בסיס השעות שעבד בפועל, בהתאמה לשכרו התודשי של עוזר מחקר במינוי העובד במשרה מלאה.

65. לפיכך, מצאנו כי מן הראוי במקרה שלפנינו כי התיק יוחזר אל בית הדין האזורי, על מנת שיתאפשר לצדדים להציג את חישוביהם בעניין רכיב הפרשי השכר, רכיב הפרשי פדיון חופשה ורכיב הפרשי פיצויי הפיטורים. לאחר קבלת חישובי הצדדים, בית הדין האזורי יבחן לגופן את טענות הצדדים בשאלת



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 51884-09-11

ע"ע 5425-10-11

חישובם של שלושת רכיבים אלו ויכריע בסכום הפרשי השכר, הפרשי פדיון חופשה והפרשי פיצויי הפיטורים להם זכאי מר טבך.

66. באשר לשערוך הרכיבים אשר נפסקו לטובתו של מר טבך בבית הדין האזורי –

בית הדין האזורי פסק לזכות מר טבך הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מיום סיום יחסי העבודה בין הצדדים, דהיינו יום 10.8.2008, ועד ליום התשלום המלא בפועל. בעניין זה טוען מר טבך כי יש לשערך את סכומי תביעתו מהיום בו נועדו לתשלום ועד למועד תשלומם בפועל. מנגד, טוענת האוניברסיטה כי אין להתערב בקביעת בית הדין האזורי לגבי סכומי התביעה, שכן חוק פסיקת ריבית והצמדה מעניק לערכאה הדיונית שיקול דעת רחב לקביעת מועד שיערוך הסכומים שנתבעו.

לאחר בחינת טענות הצדדים בעניין זה, הגענו למסקנה כי יש מקום להתערב בקביעתו של בית הדין האזורי ולפסוק לזכות מר טבך הפרשי הצמדה וריבית כחוק מאמצע תקופת עבודתו באוניברסיטת חיפה, דהיינו החל מיום 1.1.2007, ועד ליום התשלום בפועל של אותם רכיבים. כך, מצאנו כי בדרך זו יש משום שערוך ושמירה על ערכם הריאלי של סכומי התביעה.

בקשת האוניברסיטה לצירוף ראיה

67. יוער, כי האוניברסיטה הגישה בקשה לצירוף ראיה בערעור. במסגרת בקשתה,

טוענת האוניברסיטה כי יש לצרף כראיה את הנספח המקומי שנחתם ביום 17.3.2012 בין ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטה לבין האוניברסיטה (להלן - הסכם 2012) שכן נספח זה מאשר, בין היתר, את הפרקטיקה אשר הייתה נוהגת באוניברסיטה בתקופה הרלוונטית לתביעתו של מר טבך, לפיה הועסקו עוזרי המחקר גם כעובדים ארעיים לפי שעות, ומשום שמדובר בראיה שיש בה כדי לשנות את תוצאת פסק הדין. האוניברסיטה הבהירה כי הסכם 2012 נחתם רק ביום 17.3.2012, ולפיכך לא היה ביכולתה לגלות הסכם זה בשקידה סבירה בשלב הבאת הראיות בבית הדין האזורי.

68. מר טבך, בתגובתו לבקשה, טוען כי יש לדחות את הבקשה לצירוף ראיה.

לדבריו, האוניברסיטה כבר העלתה טענותיה בעניין זה בעבר, אך הובהר לה כי אין כל רלוונטיות להסכם 2008 וכי הוראותיו אינן חלות עליו. על כן, הוא טוען כי גם הסכם 2012 אינו רלוונטי להליכים שבפנינו. מעבר לכך, טוען מר טבך כי הוראות הסכם 2012 אינן מאפשרות העסקת עוזרי מחקר לפי שעות בתקופה בה



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 51884-09-11

ע"ע 5425-10-11

הועסק באוניברסיטה, אלא רק מעידות על אי קיומה של הוראה זו במהלך תקופה זו.

לאור הכרעתנו בפסק דין זה, הרי שהדיון בבקשה לצירוף ראייה התייתר.

69. סוף דבר - לאור כל האמור לעיל, אנו פוסקים כדלקמן:

- א. ערעור אוניברסיטת חיפה בתיק ע"ע 5425-10-11 – נדחה כאמור סעיף 54.
- ב. ערעורו של מר טבך בתיק ע"ע 51884-09-11 – נדחה כאמור בסעיף 62, למעט לעניין חישוב הפרשי הצמדה וריבית על הסכומים שנפסקו, לגבי התקבל ערעורו של מר טבך בחלקו כאמור בסעיף 66.
- יחד עם זאת, מצאנו לנכון במקרה שלפנינו, ולאור העובדה כי לא הוצגו מטעמו של מר טבך חישובים מתאימים בעניין רכיב הפרשי השכר, רכיב הפרשי פדיון ימי חופשה ורכיב הפרשי פיצויי הפיטורים, להחזיר את התיק לבית הדין האזורי לצורך חישוב מחדש של שלושת רכיבים אלו, כאמור בסעיפים 63-65.
- משכך, הרי שהערעור שכנגד שהוגש מטעם אוניברסיטת חיפה והמכוון כנגד קביעת בית הדין האזורי בעניין פדיון ימי החופשה של מר טבך, נדחה אף הוא.
- ג. לאור דחיית שני הערעורים והערעור שכנגד, אין צו להוצאות.

ניתן היום, י"א באדר א' תשע"ד, 11 בפברואר 2014, בהיעדר הצדדים, וישלח אליהם.

השופטת יעל אנגלברג
שהם

השופט עמירם
רבינוביץ

סגנית הנשיא ורדה וירט-
ליבנה

נציג ציבור (מעבידים) מר
חיים בנימיני

נציג ציבור (עובדים) מר אלי
פז