

המבקש:

ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת חיפה
ע"י ב"כ עוה"ד ד. סטריקובסקי ו/או ד. גל ו/או
א. בן חיון ו/או כ. לוי (זמיר) ו/או א. פרידמן-רז
ו/או מ. אשל-לב ו/או ש. סעד ו/או ר. שגיב-גרטלר
ו/או ל. יאיר ו/או ר. גרוסמן ו/או ק. רז
ו/או ש. בלומברג ו/או ה. בלט ו/או ג.
גינגיס ו/או י. רפפורט ו/או מ. דביר
ו/או ט. פרייליך ו/או א. קדמון
מרח' שד' רוטשילד 41, תל-אביב 65784
טל'. 03-5252650 פקס'. 03-5252651

-נגד-

המשיבה:

אוניברסיטת חיפה
הר הכרמל, חיפה 31905
טלפון: 04-8240111

בקשת צד בסכסוך קיבוצי

דעי כי ביום או במועד סמוך לו יתבקש בית הדין לעבודה להצהיר ולקבוע כדלקמן:

1. כי אוניברסיטת חיפה, המשיבה (להלן: "**המשיבה**") הפרה וממשיכה להפר את הוראות ההסכם הקיבוצי מיום 14.12.2008 (להלן "**הסכם 2008**") וכן את הוראות הנספח המקומי מיום 10.12.2008 (להלן: "**נספח מקומי 2008**") בהעסקתה:

1.1. עובדים בצורת העסקה המכונה "מדריך" בהוראה ובהדרכה בפקולטות שונות כגון הפקולטה למדעי הרווחה והבריאות והפקולטה לחינוך. עובדים אלה מועסקים בשכר לפי שעות על אף שאמורים להיות מועסקים בתנאי "עמית הוראה" כפי הוראות הסכם 2008 ולמצער כמורים מן החוץ בתעריף העסקה של מורים מן החוץ.

1.2. עובדים בצורת העסקה המכונה "מתגבר" בקורסי תרגול בפקולטות שונות כגון הפקולטה למדעי החברה והפקולטה למדעי הרוח. עובדים אלה מועסקים בשכר לפי שעות על אף שאמורים להיות מועסקים בתנאי "עוזר הוראה" כפי הוראות הסכם 2008.

מצ"ב כנספת א. לבקשה זו, הסכם 2008.

מצ"ב כנספת ב. לבקשה זו, הנספח המקומי 2008.

2. כי באופן שבו משלמת המשיבה את השכר למכונים "מדריכים" ו"מתגברים", המועסקים שעות רבות בכל סמסטר, פוגעת המשיבה בזכויות המועסקים על ידה בהוראה, בהדרכה ובתרגול, עוקפת את הסכם 2008 והנספח המקומי 2008, ובכך למעשה יוצרת מסלולי העסקה עוקפים וזולים יותר למשיבה, בניגוד לדין, תוך פגיעה בהגנה הארגונית הניתנת לעובדים אלה.
3. כי בכך שהמשיבה מפעילה מסלולי העסקה שאינם מתיישרים עם הוראות הסכם 2008 למעשה פוגעת המשיבה ביחידת המיקוח הקיימת שהיא יחידת המיקוח הכוללת חברי סגל אקדמי זוטרי: עמיתי הוראה, מורים מן החוץ, תלמידי מחקר המועסקים בהוראה, עוזרי הוראה, עוזרי מחקר ומורים בחוזה מיוחד ביחידה לשפות.
4. כי על המשיבה לערוך התחשבות, להעביר ולשלם לעובדים שהועסקו אצלה במהלך השנים מאז 1.1.2008 כ"מדריכים" וכ"מתגברים" עבור העסקתם זו את הפרשי התשלום שבין השכר שלו היו זכאים כאמור לעיל ולהלן לבין השכר ששולם להם בפועל וכן את כל הזכויות הנלוות לשכר לרבות: קרן השתלמות, הפרשות פנסיוניות מלאות, פטור משכר לימוד ותקציב קשרי מדע.
5. כי על המשיבה לחדול מלהעסיק עובדים כ"מתגברים" ו"מדריכים" בתנאי תשלום שכר שעתי, אלא עליה להעסיקם לפי מינוי ושכר עוזרי הוראה ועמיתי הוראה או תלמיד מחקר המועסק בהוראה או מורה מן החוץ, הכל בהתאם להסכם השכר.

א. ואלה נימוקי הבקשה:

6. המבקש הינו הארגון היציג של הסגל האקדמי הזוטרי במשיבה, המאגד בתוכו את חברי הסגל האקדמי הזוטרי לרבות אך מבלי לגרוע תלמידי מחקר המועסקים בהוראה, עמיתי הוראה, עוזרי הוראה, מורים מן החוץ, עוזרי מחקר ומורים בחוזה מיוחד ביחידה לשפות.
7. המשיבה הינה אוניברסיטת חיפה שהוקמה ופועלת מכוח חוק המועצה להשכלה גבוהה, תשי"ח – 1958 והוראות הוועדה לתקצוב המוסדות להשכלה גבוהה (ות"ת). בשל אופיה הציבורי מוגדרת המשיבה 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.
8. החל משנות ה-90 נוהל מו"מ ארצי שענינו תנאי עבודה בין ועד ראשי האוניברסיטאות למול נציגי הפורום הארצי של חברי הסגל האקדמי הזוטרי באוניברסיטאות הכולל נציגים מהאוניברסיטאות השונות, כאשר בסופו של יום מגובש ונחתם הסכם קיבוצי בנוסח אחד שנוהג בכל האוניברסיטאות.

9. ההסכמים הקיבוציים במהלך השנים אישרו את הצמדת חברי הסגל האקדמי הזוטר להעלאות שכר הניתנות לחברי הסגל הבכיר מחד, מאידך כלל תנאים ותניות לגבי העסקת חברי הסגל האקדמי הזוטר, כאשר בהסכם 2008 גובש והוסכם הן על מסלול העסקה של עמיתי הוראה, הן על צמצום צורות ההעסקה בשכר שיתי, וזאת במגמה להקטין ולשרש עד כדי הפסקת העסקת סגל אקדמי זוטר כמורים מן החוץ או לפי שעות, העסקה הזולה יותר לאוניברסיטאות, אשר מסייעת בידן לחסוך מתקציב השכר, העסקה שהינה פוגענית ולמעשה מביאה לכך שהעוסק במלאכה זוכה לתגמול הנמוך לאין שיעור מהתגמול המשולם במסלולי ההעסקה הנורמטיביים.
10. כאמור בהסכם 2008 הכיר ועד ראשי האוניברסיטאות, באישור הממונה על השכר באוצר, בצורך לצמצם תופעות העסקה חריגות ונקבע מסלול עמיתי הוראה.
11. באותו הסכם וכמצוין במבוא סוכם כי תיפסק העסקת סגל אקדמי זוטר לפי שעות בהוראה אף אם זו אינה חלק מלימודי התואר אלא מסייעת כגון הוראת שפות. יצוין כי העסקה בשפות בשכר שעה הייתה נהוגה באחת מהאוניברסיטאות החתומות על אותו הסכם שאינה המשיבה.
12. לפיכך סוכם בין הצדדים כי יפתח מסלול עמיתי הוראה. הגדרת עמית הוראה כפי שבאה לידי ביטוי בסעיף 4 להסכם 2008, הינה הגדרת "סל" על דרך השלילה וזאת **במטרה ברורה ומובהקת שכל מי שאינו מועסק במסלולי ההעסקה "הרגילים" או ה"נורמטיביים", יכנס ל"סל", באופן שיתיר מספר מצומצם מאוד של מרצים שלא יועסקו כעמית הוראה בתוכניות הלימוד הרגילות באוניברסיטה.**
13. בשל חשיבות הדברים יובא להלן סעיף ההגדרות במלואו:
- "עמית הוראה: כל מי שמוסד מבקש להעסיקו כעובד בתפקידי הוראה, תרגול והדרכה אקדמאיים, שהכנסתו השנתית מעבודה, שלא ממשרה אקדמית ממוסד כלשהו להשכלה גבוהה בישראל, כשכיר (לא כולל השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה) ו/או מעסק ו/או ממשלח יד ו/או מקצבה ממעביד או מקרן פנסיה (להלן בסעיף זה "הכנסה"), אינה עולה על "ההכנסה השנתית המרבית" כהגדרתה להלן, בהתאם להצהרתו בדבר "הכנסה", כמפורט להלן אך למעט, כל מי שעונה לאחד או יותר מהתנאים שלהלן:**
- (1) מי שמועסק **במשרה מלאה** במוסדות מוכרים להשכלה גבוהה בישראל **כסגל אקדמי בכיר** בכל המסלולים לסגל בכיר (לרבות אורחים, נלווים וכיו"ב);
- (2) מי שזכאי למינוי באותו מוסד **כאסיסטנט או כמדריך או כמדריך דוקטור או כעוזר הוראה** עד למשרה מלאה;
- (3) מי שמועסק באותו מוסד עד למשרה מלאה **במסלול המקביל בדרגות הזוטרות** בתפקידים כגון מורי לשון ושפות, מורי מכינות, מורים בסדנאות ובמקצועות עזר, בשטחי מיומנות מקצועית ובמסגרת הכשרה מעשית;

(4) חוקרים במסלול קמ"ע באותו מוסד במשרה מלאה ;

(5) עובד סגל מנהלי המועסק באותו מוסד במשרה מלאה כעובד מינהלי, שעיקר משרתו אינו כולל חובות הוראה או הדרכה ;

(6) פנסיונר, למעט פנסיונר שחתם על הצהרה ש"הכנסתו" אינה עולה על ..."

(ההדגשות לעיל ומכאן ואילך אינן במקור. ד.ג. ו.ג.ג.)

14. סעיף 13 להסכם 2008 שכותרתו "עוזרי הוראה" קבע כי: "ככלל, כל תלמיד במוסד שאינו לומד לתואר שלישי, שהמוסד יחליט להעסיקו בהוראה או בעזרה בהוראה בהתאם לתפקידי עוזרי הוראה המוגדרים בתקנון האקדמי או בנהלי האוניברסיטה, יועסק כעוזר הוראה, למעט המקרים המפורטים בסעיפים 22 ו- 23 להלן".
15. הוראת סעיף 22 להסכם 2008 קבעה כי: "לא יועסקו עובדים בשכר לפי שעות בהוראת אקדמית ובמטלות הנלוות לאותה הוראה במקום חברי סגל אקדמי זוטרי ומורים מן החוץ, למעט במקרים בהם יוסכם אחרת בין המוסד לארגון ו/או בהעסקה לחלקי סמסטר (מילוי מקום או השלמות או מטלות בתקופה קצרה)".
16. הוראת סעיף 23 להסכם 2008 קבעה כי: "לא יועסקו עובדים בשכר לפי שעות בעזרה בהוראה אקדמית במקום חברי סגל אקדמי זוטרי ומורים מן החוץ, למעט במקרים בהם יוסכם אחרת בין המוסד לארגון".
17. עיון משולב בסעיף 4 ובסעיפים 13, 22-23 להסכם 2008 מלמד כי במסגרת סעיפים אלה בפרט והסכם 2008 בכלל, לא הייתה כוונה למי מהצדדים לאפשר העסקה בשכר לפי שעות העוקפת את מסלולי ההעסקה הנורמטיבית כהעסקה עיקרית ולא כהעסקה נלווית.
18. יצוין כי עוד טרם ההסכם היו טבלאות שכר שנקבעו על ידי ות"ת ונועדו לחברי הסגל האקדמי הזוטר, כאשר טבלאות אלה לא היו שעתיות אלא התייחסו למינוי סימסטריאלי או שנתי. השכר הביא בחשבון את העובדה כי עמידה פרונטאלית בפני סטודנטים כוללת גם משימות נלוות, ולפיכך נקבע כי בגין כל שעה פרונטאלית ישולם לחבר הסגל האקדמי הזוטר שכר לפי מפתח של כפולת 2.75 או 4 שעות לשעה פרונטאלית.
19. למען הבהירות והשקיפות יצוין כי שכר ה"מתגברים" חושב במקרים מסוימים כאשר לכל שעת תגבור ניתנה גם שעת הכנה.

20. לאחר חתימת הסכם 2008, נערכו כאמור וגובשו נספחים מקומיים לכל אוניברסיטה ובהם הרחבות שונות, שמירת זכויות כפי שמיוחדות לכל אוניברסיטה ואוניברסיטה והחרגות מההסכם הארצי בשל העובדה כי לעיתים היו מאפיינים שונים של העסקה באוניברסיטאות השונות וטרם הושגה אחידות העסקה אם כי עמדת הגופים המתקצבים הייתה והינה כי יש להביא לאחידות העסקה.

21. בנספח המקומי 2008 אמנם נכללה התייחסות לאפשרות של העסקת עוזרי הוראה לפי שעות ועד 40 שעות לחודש בהעסקה בעזרה בהוראה בלבד (בדיקת מבחנים ועבודות), וברור היה כי אין כוונת הצדדים ומעולם לא היתה ומעולם לא הסכימו כי מדובר בהעסקת "מדריכים" או "מתגברים" בהוראה, הדרכה ותרגול פרונטאליים.

22. ביום 17.3.2012 נחתם הסכם קיבוצי בין המוסדות להשכלה גבוהה בישראל והמשיבה ביניהן, לבין הפורום המתאם של ארגוני הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטאות וארגוני הסגל האקדמי הזוטר במוסדות להשכלה גבוהה והמבקש ביניהם (להלן: "**הסכם 2012**"). ביום 13.6.2012 נחתם הנספח המקומי להסכם 2012 (להלן: "**נספח מקומי 2012**").

מצ"ב **כנספח ג.** לבקשה זו, הסכם 2012.

מצ"ב **כנספח ד.** לבקשה זו, הנספח המקומי 2012.

23. יצוין, כבר בשלב זה, כי במהלך המשא ומתן לקראת החתימה על הסכם 2012 דרשה המשיבה במסמך הדרישות מיום 11.3.2012 כי יוחרגו מתחולת ההסכם הקיבוצי 2012 הקבוצות הבאות: א. עוזרי מחקר. ב. מדריכי שדה ומדריכי פרקטיקום בחוג לפסיכולוגיה ג. נותני שיעורי תגבור בדיקאנט. ד. מורים מן החוץ ג'. עוד יצוין, כי דרישות המשיבה ככל הנוגע למדריכים ונותני שיעורי תגבור לא התקבלו, ולראיה הוראת סעיף 3 (סעיף התחולה) להסכם 2012 מחילה את הוראות הסכם 2012 על חברי הסגל האקדמי הזוטר, עמיתי ההוראה והמורים מן החוץ כקבוע בהסכם 2008 ללא יוצא מן הכלל. תוך שהוראת סעיף 13 (הסכמים קודמים) להסכם 2012 קובעת כי הסכמים קודמים ובפרט הסכם 2008 והנספח המקומי 2008 יוסיפו להיות בתוקף בין הצדדים. יצוין כי חלק מדרישות המשיבה בנספח "ה" נענו ולגבי חלקן הושג הסדר.

מצ"ב **כנספח ה.** לבקשה זו, מסמך הדרישות והעתק המייל המקדים.

24. עוד טענה המשיבה, במגעים שנוהלו מולה אף לאחר המו"מ לקראת החתימה על הסכם 2012, כי המועסקים כ"מדריכים" וכ"מתגברים" הסכימו לעבוד באותם תנאים, זאת כאשר התברר כי איש לא טרח ליידע אותם מטעם המשיבה בדבר זכויותיהם כעמיתי הוראה, עוזרי הוראה ומורים מן החוץ וכי למעשה הדבר נכפה עליהם ללא היוועצות וקבלת הסכמת הארגון היציג.

25. סמוך לפני חתימת הסכם 2012 הציעה המשיבה למבקש להסתפק בפיצוי סמלי לחבריו בגין העסקת חבריו כ"מתגברים" וכ"מדריכים", אולם המבקש סירב כאשר הביע עמדתו בפני הנהלת המשיבה כי תביעתו נשוא בקשה זו שרירה וקיימת וכי לא ירפה עד שתפתר הסוגיה ותוחזר על כנה ההעסקה הנורמטיבית ואלה שהועסקו באופן עוקף יקבלו הפרשי שכר המגיעים להם, זאת לאור העובדה שהתנהלות המשיבה בהקשר זה כמוה כניסיון לשנות ולהקטין היקפה של יחידת המיקוח.

26. אלא שלאחר חתימת הסכם 2012 ותחילת יישומו סירבה המשיבה להמשיך ולנהל הידברות עם המבקש לגבי פתרון אפשרי לסוגיה שמחד גיסא ישיב את המועסקים בפועל למסלול עמיתי הוראה ועוזרי הוראה הנורמטיביים ומאידך גיסא יפצה את המועסקים בפועל ואת אלה שהועסקו בעבר ולאחר דצמבר 2008 בגין הפרשי השתכרות שלהם היו והינם זכאים בנסיבות העסקתם באופן המנוגד להסכמים קיבוציים מחייבים.

27. הנה כי כן, קבוצת ה"מתגברים" וקבוצת ה"מדריכים" לא הוחרגו מתחולת ההסכמים הקיבוציים, אלא שדבר זה לא הפריע למשיבה לעשות כרצונה ולפעול באופן חד צדדי כדי להחריג הלכה למעשה קבוצות אלו מתחולת ההסכמים וליצור מסלול עוקף מסלול עמיתי הוראה ומסלול עוזרי הוראה כקבוע בהסכם 2008 כפי שיפורט להלן:

1.א. "מתגברים":

28. על צורת העסקה זו כעוקפת את מסלול ההעסקה של עוזר הוראה נודע למבקש באקראי כתוצאה מפניה של תלמיד לתואר שני שביצע עבודת תרגול באחד החוגים, ואשר שמו לא יצוין כדי למנוע פגיעה אפשרית בו, ובה ציין העובד כי הוא מקבל שכר שעתי וזאת לא בעבור סיוע בהוראה בהתאם לחריג בנספח המקומי 2008 אלא עבור הוראה ואף מבצע עבודתו מספר רב של שעות בכל חודש במהלך הסמסטר. לטענת אותו עובד התעריף השעתי לתשלום נקבע שרירותית.

29. עוד טען אותו עובד כי עבודתו כ"מתגבר" כוללת את כל המטלות הרגילות שנדרשות מעוזר הוראה, לרבות קשר עם החוג שבו הוא מלמד, מילוי טפסים שונים, רשימת נוכחות וכן הרצאות בפני סטודנטים, העברת תרגולים, מתן תרגילים ובדיקתם, כתיבת המבחן לקורס שאותו מתרגל ה"מתגבר", הכנה למבחנים, נוכחות בעת מבחנים, בדיקת מבחנים, מתן שעות קבלה לסטודנטים והכל כפי שנדרש ה"מתגבר" מעת לעת על ידי המרצה של הקורס שאותו תגבר ה"מתגבר".

30. הדברים עולים גם בדף נהלים למתגברים (להלן: "**דף הנהלים**"), שהגיע לידי המבקש, וממנו עולה כי קורסי התגבור מהווים שירות חשוב במערך התמיכה האקדמית והם מיועדים לכלל הסטודנטים לתואר ראשון ונמשכים סמסטר מלא. עוד עולה כי ה"מתגברים" עוסקים, כאמור, הלכה למעשה בתרגול והוראה ואף נדרשים במפורש להפגין "יכולות הוראה גבוהות", כך לשון דף הנהלים. ההחלטה על פתיחת תגבור נעשית "תמיד תוך שיתוף פעולה עם החוגים". ה"מתגבר" גם נדרש לקיים קשר עם המרצה בקורס ולשתף עימו פעולה לגבי תכני הקורס וחומר הלימוד המועבר בו. יצוין כי דף הנהלים למתגברים הוא המסמך היחיד שמקבלים ה"מתגברים" שממנו אפשר לגזור את תנאי העסקתם.

מצ"ב **כנספת ו.** לבקשה זו, העתק דף נהלים למתגברים.

31. בירור שעשה הארגון העלה כי תופעת ה"מתגברים" קיימת בהיקף נרחב, היא עוקפת את מסלול עוזרי ההוראה וכוללת העברת שיעורי תירגול לסטודנטים, מתן תרגילים, השגחה בבחינות ובדיקתן, עבודה אשר אינה שונה במהותה ואף בהיקפה מעבודת חבר סגל אקדמי זוט, שבגינה היה זכאי לתשלום ולתנאי עוזר הוראה.

32. להלן יובאו כמה דוגמאות הממחישות כי עבודת ה"מתגבר" הנה למעשה זהה לזו של עוזר הוראה, למעט בכינויה שאותו המציאה המשיבה:

32.1. פעמים רבות גיוס ה"מתגבר" נעשה על ידי החוג ואו המרצה של הקורס, כפי שנעשה גיוס עוזרי הוראה.

32.2. העסקתם של "מתגברים" נעשית גם באמצעות המדור לסיוע אקדמי ואישי באוניברסיטה, שהינו יחידה מיחידות האוניברסיטה, בנוסף לשעות התרגול הניתנות מטעם חוגי הלימוד, ולעיתים במקום שעות התרגול הניתנות מטעם חוגי הלימוד. ויודגש כי קורסי התגבור, בדומה לתרגול, פתוחים לכלל הסטודנטים הלומדים באוניברסיטה לתואר ראשון. ללמדך, העובדה כי התגבור פתוח, בדומה לתרגול, לכל התלמידים לתואר ראשון והעובדה כי התגבור הינו נוסף על החומר המועבר בשיעור ומתבסס עליו והעובדה כי התגבור ניתן לעיתים במקום "תרגול" מלמדות כולן כי התרגול והתגבור הינם מקשה אחת המשולה לאותה גברת בשינוי אדרת, כאשר כל ההבדל בין ה"תגבור" ל"תרגול" מתמצה בשם שהוכתרו בו על ידי המשיבה. אלא שלהבדל זה חשיבות גדולה כי בהעניקה שם שונה לתרגול ולתגבור היא פועלת באופן חד צדדי ובניגוד לדין כדי להחריג את התגבור מגדרי ההסכם הקיבוצי ובכך אף רומסת את תנאי העובד (ה"מתגבר") שזוכה לתנאים פחותים מהתנאים הקבועים בהסכם הקיבוצי.

מצ"ב **כנספת ז.** לבקשה זו, העתק חוברת מידע לסטודנטים בנושא נגישות (עמ' 13 ס' 3)

מצ"ב **כנספת ח.** לבקשה זו, העתק מדבר דיקן הסטודנטים.

- 32.3. דוגמא נוספת היא **בחוג לסייעוד בפקולטה ללימודי רווחה ובריאות** שם מועברים מבחנים במסגרת קורס **תגבור** באנטומיה, כאשר הקורס נועד לשיפור ידיעותיו של הסטודנט. ה"מתגבר" מעביר חומר אקדמי, נדרש לענות לשאלות התלמידים במהלך ההרצאה, עומד למשוב התלמידים והכל באופן הזהה למלאכת ההוראה שמבצע עוזר הוראה לכל דבר ועניין. עיון במבחן ובמשוב מעלה כי המשיבה מתייחסת ל"מתגבר" כאל "מורה", הנדרש להפגין "בקיאות" בחומר, להסביר את החומר וכיוצא בזה. באופן דומה היחס ל"תגבור" הינו כאל "קורס" אקדמי לכל דבר ועניין. ללמדך, העבודה המצופה מ"מתגבר" הנה בעצם אותה העבודה המצופה מעוזר הוראה בתרגול רגיל, אלא בשם אחר שהומצא על ידי המשיבה כדי לחמוק מתחולת ההסכמים הקיבוציים.
- # מצ"ב **כנספת ט.** לבקשה זו, העתק מבחן במסגרת קורס התגבור.
- # מצ"ב **כנספת י.** לבקשה זו, העתק משוב מסכם לקורס תגבור.
- 32.4. קורסי **התגבור** מופנים לכלל הסטודנטים מכל חוגי הלימוד. התגבורים מופיעים בלוחות המודעות של החוגים האמורים כפי שמופיע כל קורס קיים אחר בתוכנית הלימודים. ראה לעניין זה לדוגמא **בחוג להיסטוריה** של המזרח התיכון מועברים שיעורי תגבור בקורס מבוא למזרח התיכון לכלל הסטודנטים בקורס, ללא יוצא מן הכלל. ואף באופן דומה **בחוג למשפטים ובחוג לסייעוד** מועברים קורסי תגבור מטעם המשיבה לכלל הסטודנטים המעוניינים בכך.
- # מצ"ב **כנספת יא.** לבקשה זו, טופס הרשמה לקורסי תגבור.
- # מצ"ב **כנספת יב.** לבקשה זו, תדפיס מאתר האינטרנט של החוג להיסטוריה של המזרח התיכון.
- # מצ"ב **כנספת יג.** לבקשה זו, תדפיס מאתר האינטרנט של החוג לסייעוד.
33. מהמקובץ עולה כי ה"מתגברים" עוסקים בפועל בהוראה אקדמית שזהה לעבודת ההוראה והתרגול שמבצעים עוזרי ההוראה.
34. בדיקות נוספות בפקולטות השונות והרצת שאלונים על ידי המבקש לכאלה שהוגדרו כמתגברים העלתה כי בכל סמסטר מעסיקה המשיבה כ-20 "מתגברים" המלמדים שעות רבות בסמסטר ולמעשה נוצר, כאמור, מסלול העסקה עוקף וזול בהרבה מההעסקה במסלולי ההעסקה הנורמטיביים כקבוע בהסכם 2008.
35. המבקש פנה למשיבה בשאלות לגבי העסקה זו אשר אינה מתיישבת עם הוראות ההסכמים הקיבוציים המחייבים במשיבה ומהווה הפרתם.

36. ביום 2.8.2011 פנה המבקש למשיבה באמצעות הודעת דוא"ל. בפניה זו הבהיר המבקש למשיבה, את שצוין קודם לכן בבקשה זו, כי התקבלו במבקש פניות של מתרגלים אשר משולם להם שכר שעת וזה מכונים "מתגברים" חרף העובדה שהם מבצעים עבודת עוזר הוראה לכל דבר ועניין. המבקש שב במכתב זה וציין בפני המשיבה כי יש בכך כדי להפר את הוראות ההסכם הקיבוצי וכי המשיבה מתבקשת להורות ליחידותיה לקיים את ההסכם. לא למותר לציין כי להודעת הדוא"ל הנ"ל לא נתקבלה תשובה על ידי המשיבה עד למועד הגשת בקשה זו.

מצ"ב כנספת יד. לבקשה זו, העתק הודעת הדוא"ל מיום 2.8.2011

37. יצוין עוד כי נושא ה"מתגברים" אף עלה בכמה פגישות בין המשיבה לבין המבקש, אלא שהמשיבה לא סיפקה תשובות הולמות לשאלה מדוע לא מיושם הסכם 2008. חלף זאת ציינה המשיבה בפגישות אלו טענות מטענות שונות אשר אינן אלא תירוצים וניסיונות התחמקות מתמונת המציאות כפי שהיא משתקפת בהתנהגות המשיבה. להלן כמה דוגמאות לטענות המשיבה:

37.1 **למשל:** בפגישה מיום 2.8.2011 נטען על ידי המשיבה כי ה"מתגברים" אינם עוסקים בהוראה אקדמית אלא נותנים "שיעורים פרטיים" – יוער בהקשר זה כי ה"מתגברים" מעבירים הרצאות לכיתות המונות לעיתים עד 40 סטודנטים ותפקידם כולל, כאמור, גם בדיקת עבודות וכדומה. הלזה יקרא שיעור פרטי?

37.2 **למשל:** בפגישה מיום 23.8.2011 נטען על ידי המשיבה כי קורסי התגבור אינם מעניקים קרדיט אקדמי וכי אין בהם חובת נוכחות. כדי להעמיד דברים על דיוקם יצוין כי אין בטענה זו להוות טעם מספק להתחמקות המשיבה מיישום הוראות הסכם 2008 ויצוין בהקשר זה כי לא כל הקורסים האקדמיים באוניברסיטה מעניקים קרדיט אקדמי לתואר (למשל, קורסי שפות) וכי לא בכל השיעורים או התרגולים ישנה חובת נוכחות. כפי שיפורט להלן בפרק המשפטי טענה דומה נדחתה על ידי בית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע.

37.3 בהקשר זה יוער, כי לעיתים חייבה המשיבה את הסטודנטים בנוכחות בשיעורי תגבור ואף הודיעה לתלמידים כי את הקורס **יתרגל**, כך מילותיה של המשיבה, סטודנט אשר תירגל את אותו הקורס בסמסטר קודם. אלא שבסמסטר הראשון תירגל את הקורס כעוזר הוראה במינוי ובתנאי העסקה של עוזר הוראה, ואילו אחר כך, תירגל את אותו הקורס כ"מתגבר" ובשכר לפי שעות, על אף שעשה את אותה עבודה בדיוק.

מצ"ב כנספת טו לבקשה זו העתק הודעת החוג ללשון עברית.

37.4 **למשל:** עוד נטען, אמנם לא בפני המבקש, כי המשיבה מסבירה כי היא משלמת ל"מתגברים" שכר לפי שעה ולא כפי חובתה על פי הסכם 2008 מכיוון שאחרת לא תוכל להמשיך ולהעסיקם.

37.5. **למשל:** בפגישות מיום 23.11.2011 ומיום 17.1.2012 טענה המשיבה כי ה"מתגברים" מועסקים במסגרת החרג הקבוע בנספח להסכם 2008 המאפשר להעסיק עוזרי הוראה בשכר שעתי לפי סעיף ה' באותו נספח עד 40 שעות לסמסטר בסיוע להוראה (בדיקת עבודות ומבחנים). אלא שברור כי ה"מתגברים" אינם עוסקים בסיוע להוראה כנטען, אלא בתרגול לכל דבר ועניין ודי לציין לעניין זה את דף הנהלים (נספח ו' לבקשה זו) המגדיר את תפקיד המתגברים כדורש "יכולות הוראה גבוהות". וממילא יטען המבקש כי הצדדים מעולם לא הסכימו כי לגדרי החרג יוכנסו "מתגברים" בקורסי תגבור פרונטאליים, אלא בהעסקה בעזרה בסיוע להוראה בלבד (בדיקת מבחנים, עבודות) ולשעות ספורות בחודש או בסמסטר.

37.6. יש לציין כי בד בבד עם פרשנות שגויה זו של המשיבה הובא לידיעת המבקש כי המשיבה הפעילה לחץ על "מתגברים" ולפיו אל לעבודתם לחרוג מעבר ל-40 שעות סמסטריאליות (ראה לעניין זה את דף הנהלים משנת הלימודים תשע"ג הכולל הגבלה ל-40 שעות בניגוד לנספח ו' לבקשה זו). עוד יש לציין כי בפגישה מאוחרת יותר מיום 6.3.2012 שבה המשיבה מטענתה זו אולם למרות זאת, ההגבלה על העסקת "מתגברים" נותרה, כאמור, על 40 שעות סמסטריאליות.

מצ"ב **נספח** טז לבקשה זו, העתק דף הנהלים לשנת תשע"ג הכולל הגבלה ל-40 שעות.

38. אם לא די בכך, הרי שבהודעת דוא"ל מיום 13.5.2012 מאת המשיבה עלה כי המשיבה ממשיכה לפעול באופן חד צדדי ותוך רמיסת הסכם 2008 והכל בניסיון להסוות ולהסתיר את הפרת ההסכם. בהודעת דוא"ל זו קיימת הנחיה כי יש לשנות את קוד הדיווח בגין שעות התגבור כדי להימנע מעיכובים בשכר כך שהקוד יהא מוכתר בכותרת "חונכות אישית". כאשר שאלו ה"מתגברים" לפרש שינוי הכותרת נענו כי אין בשינוי דבר מהותי, אולם אך ברור הוא כי מדובר בניסיון לחמוק מחבויות שכר כלפיהם.

מצ"ב **נספח** יז לבקשה זו, העתק המייל שנשלח על ידי גב' מרים קוטן פלג רכת אקדמית במדור לסיוע אישי מיום 13.5.2012.

39. יצוין כי בצעד זה, ממשיכה המשיבה ופועלת כדי להחריג הלכה למעשה את ה"מתגברים" מהסכם 2008 בכך שהיא יוצרת מסלולי העסקה, דירוגי שכר ודרגות שזכרם לא בא בהסכם 2008 למי שמועסקים כעוזרי הוראה לכל דבר ועניין. למעשה, במקרים מסוימים מעסיקה המשיבה את אותם העובדים עצמם כאשר בעבור אותה עבודה בקורס אחד מכונה העובד "מתגבר" וזוכה לשכר לפי שעות, ובקורס אחר מועסק כעוזר הוראה וזוכה לתנאים המתחייבים לפי הסכם השכר. לעיתים, מדובר אף בתרגול של אותו קורס אקדמי – לאמור, התרגול של קורס מתחלק בין תרגול ותגבור כאשר אותו העובד ממלא את שני התפקידים. לעיתים, מדובר בעובד אשר בסמסטר א' תירגל את הקורס כעוזר הוראה, ואילו בסמסטר ב' תירגל את אותו הקורס אך הועסק כ"מתגבר" בשכר לפי שעה, וכל זאת כאשר בכל אחד מהסמסטרים ביצע את אותן המטלות בדיוק.

מצ"ב **כנספת** יח לבקשה זו, תדפיס מחשב שבו אפשר לראות את שם הדרגה ושם הדרוג אשר אינם חלק מהסכם 2008.

40. מהמקובץ עולה כי המשיבה מפרה, כאמור, הלכה למעשה ובריש גלי את הסכם 2008, בהעסקה "מתגברים" במסלול העסקה שאינו חלק מהמסלולים הנורמטיביים הקבועים בהסכם ואף יתרה מכך בניגוד לדין וללא מסמך הודעה לעובד, כאמור.

2.א. מדריכים ("מדריכי שדה" / מדריכי פרקטיקום")

41. ביום 14.7.2010 במהלך פגישת עבודה שוטפת שהתקיימה בין המשיבה לבין המבקש, ביקשה המשיבה מהמבקש את אישורו והסכמתו להעביר קבוצה של עמיתי הוראה בחוג לפסיכולוגיה לתקן "מדריכים". כך נודע להפתעת המבקש כי המשיבה סיגלה לעצמה תקן ומסלול העסקה שונה מהמוסכם שזכרו אינו בא במסגרת סוגי ההעסקה הנורמטיביים בהתאם להסכמים הקיבוציים. המבקש התנגד לבקשת המשיבה וזו לא הוצאה אל הפועל.

42. במהלך השנים 2010-2012 הגיעו למבקש פניות מעובדים שהועסקו בהוראה והדרכה במשיבה, אך לא זכו לקבל כתבי מינוי של עמיתי הוראה, אלא הוגדרו על ידי המשיבה כ"מדריכי שדה" / מדריכי פרקטיקום" וקיבלו עבור עבודתם שכר שעתי ולא חודשי שאינו תואם את טבלאות השכר של ארגון הסגל האקדמי הזוטר.

מצ"ב **כנספת** יט לבקשה זו, העתק מסמך סדרי העסקה "מדריך סטודנטים בהדרכה קבוצתית".

43. מפניות העובדים עלה כי הם מועסקים בהוראה ובהדרכה קבוצתית ויחידנית. כך למשל, הועסקו ומועסקים "מדריכים" **בחוג ללקויות למידה**. לא למותר לציין כי "מדריכים" אלו ליוו ומלווים את הסטודנטים לאורך כל תהליך האבחון, נפגשים עם הסטודנטים למשוב על האבחונים שנעשים על ידם, מתלווים לסטודנטים לפגישות סיכום האבחון עם המורים/הורים, בודקים תרגילים, בודקים דוחות אבחון ונמצאים בקשר שוטף עם הסטודנטים בנושאים אלו ואחרים לרבות באמצעות הודעות דוא"ל.

44. כך למשל, "מדריכים" **בחוג לעבודה סוציאלית** קיימו ומקיימים מידי שבוע במשך הסמסטר למשך שעותיים אקדמיות בכיתת הלימוד הוראה תיאורטית ומעשית בעקבות מאמרים שניתנים לסטודנטים לקריאה לקראת השיעור, מקרי דוגמה שמעלה המרצה וכן מקרים שמביאים הסטודנטים מהשדה. בשיעור מתקיים דיון והדרכה על היבטים שונים של עבודה מעשית בשטח (כיצד מטפלים, זהות המטפל, כלי אבחון וכלי טיפול, יסודות עבודה טיפולית בשדה ועוד). ה"מדריכים" מלמדים את הסטודנטים כיצד להתמודד עם עבודה מעשית דרך קישור התהליכים הפרקטיים לחומרי הלימוד התיאורטיים שמועברים לסטודנטים. יצוין כי עבור עבודתם מתוגמלים ה"מדריכים" בדרוגים שונים ומשונים כגון "161 מדריכי שדה", "142 שע. תער. מ. החינוך" לא למותר לציין כי הגדרת התפקיד לרבות הדרוג הינה בניגוד להסכם הקיבוצי.

מצ"ב **כנספת** כ' לבקשה זו, תצלומי תלושי שכר לדוגמא.

45. כך למשל, בפקולטה לחינוך, בית הספר לטיפול באמצעות אומנויות, היחידה ללימודי שדה, וגם בפקולטה למדעי רווחה ובריאות, בית הספר לעבודה סוציאלית, היחידה ללימודי שדה, מועסקים "מדריכי שדה" בהוראת השדה ובהדרכה קבוצתית ויחידנית, ותפקידם להרחיב, להעשיר ולהעמיק את מיומנותו הקלינית של הסטודנט ולאפשר אינטגרציה בין הידע התיאורטי לפרקטיקה תוך שבמהלך ההעסקה מתקיים קשר בין המדריכים לבין נציגי המשיבה (בית הספר הרלוונטי) למטרות החלפת מידע על תכני הלימוד בכיתה ובשדה, העשרת חומר הלימודים וכדומה. עבודת ההוראה וההדרכה כוללת בדיקה והערכה של עבודות שמגישים הסטודנטים במהלך ובסוף הסמסטר.

מצ"ב כנספת כא לבקשה זו, העתק חוברת לימודי שדה של בית הספר לטיפול באמצעות אומנות.

מצ"ב כנספת כב לבקשה זו, העתק תדריך למדריכים בלימודי שדה.

46. בפגישות שהתקיימו בין המשיבה למבקש בין השנים 2010-2011 הועלה נושא "המדריכים" בפני המשיבה והועלתה העובדה כי הם אינם מתוגמלים על פי מסלולי ההעסקה הנורמטיביים כקבוע בהסכם 2008. אלא שהמשיבה טענה, כי "מדריכי השדה" מועסקים מחוץ לכותלי האוניברסיטה ולכן הם אינם נכנסים בגדרו של הסכם 2008. יצוין כי בעת שהתבקשה הסכמת המבקש להעברת עמיתי הוראה למעמד של "מדריכים" בחוג לפסיכולוגיה טענה המשיבה כי הם אינם מועסקים בהדרכה.

47. על רקע זה, פנה המבקש אל המשיבה במכתב (מיום 11.5.2011), שנשלח בהמשך לפגישות השוטפות. במכתב זה מצוי בקליפת האגוז הסיפור העובדתי כולו: מהמכתב אפשר ללמוד על כי הסוגיה הועלתה, כאמור, בישיבות השוטפות וכי לשיטתה (המוכחשת) של המשיבה אין מניעה להעסיק עמיתי הוראה בצורת העסקה ותשלום אחרת לגמרי. יודגש כי המבקש הפנה, כבר אז ואף בישיבות השוטפות, את תשומת ליבה של המשיבה כי אין לחרוג מהוראות ההסכם הקיבוצי וכי כל חריגה מההסכם הינה למעשה שינוי חד צדדי אסור של תנאי העסקת עובדים שמעמדם הוסדר בהסכם הקיבוצי.

מצ"ב כנספת כג לבקשה זו, העתק המכתב מיום 11.5.2011.

48. ביום 26.5.11 התקיימה פגישה שוטפת נוספת בין הצדדים. בפגישה זו הבהירה המשיבה כי היא חוזרת בה מרצונה להעביר את המועסקים בחוג לפסיכולוגיה ממעמד של מורים מן החוץ ועמיתי הוראה למעמד של "מדריכים". סמוך לאחר מכן הוציא המבקש מכתב (מיום 15.6.2011) המסכם את הבהרת המשיבה.

מצ"ב כנספת כד לבקשה זו, העתק המכתב מיום 15.6.2011.

49. לאחר מכן שלחה המשיבה מכתב למבקש מיום 20.6.2011 ובו ציינה כי בכוונתה לבדוק את העסקתם של "מדריכי הפרקטיקום" בחוג לפסיכולוגיה. כמו כן צוין כי נכון לשנת הלימודים תשע"ב לא יחול שינוי, אך הנושא ייבדק לעומקו במהלך השנה לקראת תשע"ג.

- # מצ"ב כנספת כה לבקשה זו, העתק המכתב מיום 20.6.2011.
50. המבקש שלח מכתב נוסף (מיום 27.6.2011) למשיבה ובו חזר המבקש על הבהרת המשיבה כי אינה מתכוונת להפר את הוראות הסכם השכר הקיבוצי בשנת הלימודים תשע"ב. כמו כן, צוין במכתב כי כל הפרה של הסכם השכר הקיבוצי תחייב את המבקש לנקוט בצעדים המתאימים. יצוין כי עד עצם היום הזה מועסקים העובדים שעוסקים בהוראה ובהדרכה בחוג לפסיכולוגיה כעמיתי הוראה ולא כ"מדריכים".
- # מצ"ב כנספת כו לבקשה זו, העתק המכתב מיום 27.6.2011.
51. ביום 2.8.2011 ולאחר שהתקבלו במבקש פניות רבות של מורים ומתרגלים אשר שכרם משולם להם תחת הקטגוריה של "מדריכי שדה" או "פרקטיקום" שאינם מהחוג לפסיכולוגיה, חרף העובדה שהם מבצעים עבודת הוראה והדרכה לכל דבר ועניין, פנה המבקש במכתב למשיבה וציין בפניה כי יש בכך כדי להפר את הסכם 2008 וכי עליה להורות ולאכוף על היחידות קיומו של ההסכם.
- # מצ"ב כנספת כז לבקשה זו, העתק המכתב מיום 2.8.2011.
52. פניות נוספות של המבקש להימנע מהמשך העסקה שאינו נורמטיבי ומנוגד להסכם 2008 נענו בדחיות חוזרות ונשנות.
53. במכתב מיום 8.12.2011 העלתה המשיבה על הכתב טענה ולפיה "מדריכי השדה" אינם נכללים בתחומה של הגדרת "עמית הוראה" בהסכם 2008, כאשר הטענה הייתה כי אינם מועסקים בתפקידי הדרכה אקדמיים, למרות שלא הייתה מחלוקת שמדובר בעיסוק שהינו חלק בלתי נפרד מהלימודים לתואר אקדמי במשיבה. עוד טענה המשיבה לקיומה של החרגה בהסכם 2008 סעיף (4) (3) לגבי מועסקים כמורים במסלול המקביל בדרגות זוטרות וזאת על אף העובדה שלא הייתה במחלוקת כי אותם אלה שהמשיבה יצרה להם מסלול העסקה של "מדריכים" אינם מועסקים כמורים במסלול המקביל וכי למעשה אין באוניברסיטת חיפה כלל מורים במסלול המקביל בדרגות זוטרות.
- # מצ"ב כנספת כח לבקשה זו, העתק המכתב מיום 8.12.2011.
54. במכתב מיום 5.1.2012 השיב המבקש למכתבה של המשיבה מ-8.12.2011 ודחה את טענות המשיבה תוך שהוא חוזר על טענתו כי יש להחיל על המועסקים בהדרכה את הוראות ההסכם הקיבוצי ולפיכך התבקשה המשיבה להוציא כתבי מינוי מתאימים לעובדים אלה.
- # מצ"ב כנספת כט לבקשה זו, העתק המכתב מיום 5.1.2012.

55. המשיבה השיבה למבקש במכתב מיום 31.1.2012 ובו חזרה המשיבה על טענותיה (המוכחות) אשר בעטין לטענתה לא ייחשבו המועסקים כ"מדריכים" כעמיתי הוראה. זאת חרף שהודתה במכתבה כי עבודתם מסייעת לסטודנטים להשיג את "החלק המעשי הנדרש לקבלת התואר אליו לומדים הסטודנטים" (סעיף 4 לאותו מכתב) וכי עבודתם "מתקיימת במסגרת הפעילות האקדמית של האוניברסיטה וכחלק בלתי נפרד מהכשרת הסטודנטים" (סעיף 5 לאותו מכתב).

מצ"ב כנספת ל לבקשה זו, העתק המכתב מיום 31.1.2012.

56. ביום 26.2.2012 נשלח מכתב נוסף מאת המבקש אל המשיבה, אשר מהווה למעשה את סיכום חלופת המכתבים בין הצדדים עד למועד זה. במכתב זה, חזר המבקש והביע את פליאתו מטענות המשיבה ובפרט לאור האמור במכתביה אשר בהם צוין בפירוש כי עבודת אלה שסווגו על ידה כ"מדריכים" מתקיימת במסגרת הפעילות האקדמית וכי היא חלק בלתי נפרד מהכשרת הסטודנטים. כי היא מתעלמת מכך שסעיף ההחרגה בהסכם הקיבוצי עליו היא מסתמכת המדבר על "הדרכה מקצועית" מתייחס למועסקים כמורים במסלול המקביל כמו כן, מחה המבקש כי המשיבה פועלת בהבל פה כדי לשנות את המציאות בהגדרתה את העוסקים במלאכת ההוראה וההדרכה כ"מדריכי שדה" ואת העוסקים בתרגול כ"מתגברים" ולא כעמיתי הוראה או עוזרי הוראה כפי שמתחייב מהסכם 2008 והכל כדי לחמוק מיישום הסכם 2008.

מצ"ב כנספת לא לבקשה זו, העתק המכתב מיום 26.2.2012.

57. משכך פני הדברים לא היה מנוס מהגשת בקשת צד בסכסוך קיבוצי זו.

ב. הטיעון המשפטי

58. בהעסיקה את אלה המכונים על ידה "מדריכים" בשכר לפי שעות ולא כעמיתי הוראה או כמורים מן החוץ עד לשנת הלימודים תשע"ג ומשם ואילך כעמיתי הוראה ובהעסיקה את אלה המכונים על ידה "מתגברים" בשכר לפי שעות ושלא כעוזרי הוראה המשיבה הפרה וממשיכה להפר בריש גלי את הסכם 2008.

59. הסכם 2012 הותיר את הסכם 2008 בתוקפו ולא פגע בהוראותיו וההיפך מכך, בעקבות חתימתו בוטלו החרגות שונות של העסקות מקומיות לפי שעות החרגות אשר ממילא לא היו אמורות לחול לגבי האוכלוסיות שסווגו על ידי המשיבה כ"מדריכים" וכ"מתגברים".

60. יתרה מכך, המשיבה, בודעה כי היא מפרה הדין, ממשיכה בהעסקת מדריכים ומתרגלים בשכר שעתי הנקבע חד צדדית על ידה, בשונה מטבלאות השכר לעמיתי הוראה ועוזרי הוראה ובאופן אשר אין בו אלא אמירה כי בהמשך העסקה מקפחת זו סבורה המשיבה כי ביכולתה להמשיך ולהפר הסכמים קיימים.

61. העסקה זו משמעותה גם פגיעה ביכולת ההתארגנות של חברי הסגל האקדמי הזוטר וכן פגיעה ביחידת המיקוח אשר לגביה מתנהל משא ומתן ובאמצעותו נקבעות או מושגות הסכמות קיבוציות.
62. העסקה כאמור נעשתה מבלי שהתקבלה לכך הסכמת המבקש, ומבלי שהוא שותף לכוונת ההעסקה כאמור או נתן לה יד.
63. וראוי לציין ולהדגיש כי עמדת בתי הדין הייתה והתחזקה בהווה כי ההיבט האישי נדחה בפני ההיבט הקיבוצי. כך לדוגמה החתמת עובדים באופן פרטני על הסכמה להארכת תקופת ניסיון החורגת מתקופת הניסיון בהסכם קיבוצי ללא שיתוף הצד ליחסים הקיבוציים נמצאה פסולה (סק' (ת"א) 40023-01-12 **הסתדרות העובדים החדשה-הסתדרות המעוף - חטיבת עובדי הבנקים וחברות הביטוח נ' הבנק הבינלאומי בע"מ** (פורסם בנבו)).
64. לאחרונה גם קבע בית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע (ס"ק 12-11-46722), אמנם במסגרת הליך זמני, כי מורות ביחידה ללימוד שפות באוניברסיטת בן גוריון בנגב זכאיות להיות מועסקות בתנאי עמיתי הוראה, הגם שאותה יחידה מספקת סיוע לסטודנטים לקראת לימודיהם בלימוד שפות ואין התלמיד באותה יחידה מקבל תואר אקדמי מהיחידה לשפות.
- בית הדין האזורי לעבודה קבע כי מדובר בעבודה אשר חוסה תחת הוראות הסכם 2008 ועניינה סיוע להוראה וכי על אוניברסיטת בן גוריון בנגב להעסיק בתנאי עמית הוראה הגם שאין מתקדמות במסלול האקדמי כחברי סגל זוטר אחרים והגם שאין מלמדות לתואר אקדמי.
65. קל וחומר כי בענייננו משמדובר בעבודה אשר הינה הוראה במסגרת המסלול האקדמי, נדרשת לאותו מסלול - שבלעדיו לא יכול הסטודנט לסיים את לימודיו, ומהווה גם העשרה, פיקוח, סיוע, הדרכה ותרגול פרונטאלי בפני כל כיתת הלימוד - היו זכאים וזכאים המועסקים להיות מועסקים בתנאי עמית הוראה ועוזר הוראה לפי טבלאות השכר כפי שפורסמו על ידי ות"ת לאחר הסכם 2008 וכפי שעודכנו בהסכם 2012.
66. יצוין כי דף הנהלים ל"מתגברים" הוא המסמך היחיד שמקבלים ה"מתגברים" שממנו אפשר לגזור את תנאי העסקתם. אלא, שלא למותר לציין כי אין בדף הנהלים כדי להוות תחליף הולם לדרישות חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), תשס"ב-2002 (להלן: "**חוק הודעה לעובד**"). לא למותר לציין כי היעדר הודעה לעובד עלול לעלות כדי עבירה פלילית לפי חוק הודעה לעובד ומהווה אף הפרה של החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, תשע"ב-2011 וכן מזכה כל אחד ואחד מהמועסקים בפיצוי כספי בסך 5,000 ₪.

67. הפוך והפוך בדף הנהלים ולא תמצא מהו סך התשלום שיועבר לעובד ומהם סוגי התשלומים, מהו מועד תחילת העבודה ואף לא תמצא כי אין בדף הנהלים כדי לגרוע מכל זכות המוקנית לעובד מכוח כל דין, צו הרחבה, הסכם קיבוצי, חוזה עבודה או חוזה אחר הנוגע לתנאי עבודתו ועוד דרישות הקבועות כולן בחוק הודעה לעובד אשר חסרות בדף הנהלים ולמעשה בכך מפרה, כאמור המשיבה, את הוראות הדין.
68. יצוין, כי בדומה לדף הנהלים בנושא ה"מתגברים", גם המסמך הנקרא "מדריך סטודנטים בהדרכה קבוצתית" אינו יכול להיחשב כהודעה לעובד ואף אינו מהווה מיצוי הסכם 2008.
69. יש לציין גם כי בית הדין לעבודה קבע כי אי מסירת הודעה לעובד מזכה בפיצוי כספי בסך 5,000 ₪ לכל עובד (סע 10-12-38971 **אשרת הררה נ. אסתר בן עמרם ואח'** (פורסם בנבו)).
70. המדובר בהפרת הסכם 2008 הנמשכת חרף הפצרות המבקש במשיבה כי תחזור בה ותעבור להעסקה נורמטיבית כאשר המשיבה מתעקשת להמשיך ולהפר הסכמים קיבוציים ולהמשיך ולהעסיק באופן מקפח תוך שהיא יוצרת לעצמה רווח כיס כתוצאה מאי תשלום השכר כפי שהייתה והינה מחויבת על פי הסכם 2008.

ג. הסעדים המבוקשים

71. בית הדין מתבקש איפה לזמן המשיבה לדין ולקבוע כמבוקש ברישא לבקשת הצד בסכסוך קיבוצי.