

4.11.13

לכבוד

גב' מיכל אבן

ארגון הסגל האקדמי הזוטר

אוניברסיטת חיפה

**הנדון : השתלמויות עוזרי ההוראה - מעתה כנגד תשלום שכר ראוי**

1. אנו שמחים להודיעך כי בית הדין הארצי לעבודה קיבל את ערעורנו על פסק הדין בעניין תשלום השכר עבור השתלמויות עוזרי ההוראה.
2. בית הדין קיבל את מלוא טענות הארגון, ובהם את הטענה המרכזית והחשובה לפיה ההשתלמות לא מהווה חלק מ"שובל" המטלות הנלוות לשעות ההוראה (כך כלשון בית הדין הארצי).
3. לעניין זה קובע בית הדין הארצי כדלקמן :  
"על השאלה מה נכלל ב"תפקידי הוראה" או במסגרתן של "עבודות הכנה" ניתן ללמוד מתוך התנהגות הצדדים....  
דווקא מתוך התנהגות הצדדים ניתן ללמוד כי בעת שהצדדים גיבשו את ההסכמים הקיבוציים וקבעו את היחס שבין שעות ההוראה לבין ה"שובל" הנלווה להן, הם לא ראו לנגד עיניהם את ההשתתפות בסדנה".
4. בנוסף קיבל בית הדין את הטענה כי ההשתתפות בסדנה היא פעולת הכשרה ולא פעולה במסגרת התפקיד וככזו אינה באה בגדר "תפקידי ההוראה" או "עבודות ההכנה".
5. בית הדין מדגיש כי בהחלט ייתכן שפעולות הדרכה כגון קריאת ספר הדרכה וכיוצא"ב תחשבה כחלק מעבודת ההכנה אולם הכל עניין של מידה ונסיבות. בענייננו, נוכח העובדה שהשתתפות בסדנה היא תנאי למינוי ונוכח היקפה – קבע בית הדין כי לא מדובר בפעולה נלווית לתפקיד ההוראה.

6. בית הדין מוצא לנכון להביע את חוסר הנחת מאופן התנהלות האוניברסיטה בשני משורים :

6.1 בית הדין הדגיש כי בשים לב למהותם של יחסי העבודה הקיבוציים מצופה היה שמלכתחילה יוסדר העניין בהדברות בין הצדדים, ולא בדרך של הצבת עובדה מוגמרת. בהעדר הסכמה, כך קובע בית הדין, מצופה היה כי הצדדים יפנו למנגנון יישוב חילוקי דעות.

6.2 בית הדין הדגיש את חוסר הנוחות הנובע מהתנהגות האוניברסיטה אשר תחילה טענה כי ההשתלמות מהווה תנאי להעסקת עוזרי ההוראה ובהמשך, משהבינה את הקושי בטיעונה, שינתה גרסתה וטענה שמדובר במטלה הנכללת במטלותיהם הרגילות של עוזרי ההוראה.

7. את שיעור השכר הראוי הותיר בית הדין, מטבע הדברים, למו"מ בין הצדדים אשר ייערך תוך 60 ימים ממועד מתן הפסק.

8. חשיבות הפסק הינה באמירה הברורה לפיה היות רשימת המטלות של עוזרי ההוראה "רשימה פתוחה" – אין בה כדי לאפשר לאוניברסיטה להוסיף מטלות כאוות נפשה. כל מטלה אשר תיוסף, אשר לא באה בגדרן של המטלות שהצדדים ראו לנגד עיניהם בעת גיבוש ההסכם הקיבוצי ומסגרת שעות ההוראה – לא תחשב ככלולה בתחום המטלות שעל עוזר ההוראה לבצע ללא תמורה ראויה ולפיכך על הצדדים לשאת ולתת ביחס אליה.

9. פסק הדין מתווה את הדרך שבה על האוניברסיטה לפעול כל אימת שהיא מבקשת להוסיף מטלה, תוך הדגשת חובת ההדברות ופתרון מוסכם של כל דרישה, להבדיל מקביעות חד צדדיות של האוניברסיטה.

בברכה,  
קרן אבידן, עו"ד  
אילן גורביץ, עו"ד



## בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 31941-09-11

ניתן ביום 04 נובמבר 2013

המערער

ארגון הסגל האקדמי הזוטר בחיפה

המשיבה

אוניברסיטת חיפה

בפני: הנשיאה נילי ארד, השופט אילן איטח, השופטת יעל אנגלברג שהם נציג ציבור (עובדים), מר אלעזר וייץ, נציג ציבור (מעבידים), מר עמיהוד אתגר

בשם ארגון הסגל האקדמי הזוטר בחיפה – עו"ד קרן אבידן  
בשם אוניברסיטת חיפה – עו"ד טל עינת בן-אריה ועו"ד עפרי משכית

### פסק דין

#### השופט אילן איטח

1. הצדדים נחלקו בשאלה האם על המשיבה - אוניברסיטת חיפה (להלן - האוניברסיטה), לשלם לעוזרי ההוראה המתרגלים בפקולטה למדעי החברה (להלן - עוזרי ההוראה במדעי החברה), שהינם חברי הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטה, שכר בגין השתתפותם בסדנה לקידום ההוראה כתנאי למינויים לתפקידם (להלן - הסדנה).

2. בית הדין האזורי בחיפה (השופטת דלית גילה ונציגי הציבור מר משה קידר ומר איתן מורג; ס"ק 35985-06-11) קבע כי אין לשלם לעוזרי ההוראה במדעי החברה שכר בגין ההשתתפות בסדנה.

#### המסגרת העובדתית

3. האוניברסיטה הינה מוסד להשכלה גבוהה הפועל בהתאם לחוק המועצה להשכלה גבוהה, התשי"ח - 1958 (להלן - חוק המועצה להשכלה גבוהה). האוניברסיטה מעסיקה שלושה ציבורי עובדים: סגל אקדמי בכיר - הכולל את חברי הסגל האקדמי מדרגת מרצה ומעלה או דרגה מקבילה במסלולים האחרים; סגל אקדמי זוטר - הכולל את יתר חברי הסגל האקדמי ויתר המרצים במסלולים האחרים; וסגל מנהלי - עובדים שאינם נמנים על הסגל האקדמי. המערער - ארגון הסגל

1 - מתוך 13



## בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 11-09-11-31941

האקדמי הזוטר באוניברסיטה (להלן - ארגון הסגל או הארגון) הוא ארגון העובדים היציג של הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטה.

4. לאורך השנים, נחתמו בין האוניברסיטה לבין ארגון הסגל מספר הסכמים קיבוציים. בהסכם הקיבוצי מיום 14.12.08 (להלן - הסכם 2008), נקבע בסעיף 15.1.2 כי:

**"עוזרי הוראה יועסקו בכל מוסד לפי .....  
משרה מלאה של 32 שעות שבועיות (משקלה של שעת הוראה יהיה 4 שעות - 8 שעות הוראה למשרה מלאה ...)"**

כלומר, היקף משרה מלאה של עוזר הוראה הוא 32 שעות שבועיות, שהן 8 שעות הוראה פרונטאליות (משקל שעת הוראה הוא 4 שעות). בשעות הפרונטאליות נכללת פעילות נוספת הנדרשת להוראה, כגון: הכנת השיעורים, בדיקת מבתנים, קבלת תלמידים ועוד. אין חולק כי הפעילות הנוספת מתחילה לפני שעות ההוראה הפרונטאליות ומסתיימת גם לאחריהן.

סעיף 14 להסכם 2008 קובע את תקופות המינוי של עוזרי ההוראה במדעי החברה כדלקמן:

**"14.1 במינוי של סמסטר אחד (סמסטר א' או ב'), תקופת העסקה תהיה בת שישה חודשים.  
14.2 במינוי של סמסטר א' וסמסטר ב', תקופת העסקה תהיה בת שנים עשר חודשים..."**

5. בשנת הלימודים תש"ע (שתחילתה בחודש אוקטובר 2009), החליטו רקטור האוניברסיטה ודיקן הפקולטה למדעי החברה כי כל עוזרי ההוראה במדעי החברה ישתתפו בסדנה. מדובר בסדנה חד-פעמית בתחום הפדגוגי. ניתן לעבור סדנה זו גם במסגרת אחרת, מחוץ לאוניברסיטה, ועוזר הוראה שעבר סדנה זו פטור מלעבור אותה בשנית. היקף הסדנה הוא של 15 שעות, שלושה מפגשים בני 5 שעות כל אחד. בשנת תש"ע, שניים מהמפגשים נערכו בספטמבר (לפני תקופת המינוי) והשלישי נערך במהלך המחצית השנייה של הסמסטר (בנובמבר או בדצמבר לפי הקבוצה).



## בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 31941-09-11

6. ארגון הסגל פנה לאוניברסיטה וטען כי יש לתגמל את עוזרי ההוראה במדעי החברה בתגמול נוסף בגין הסדנה, מכיוון שהיא נערכת בשעות שהן נוספות לשעות העבודה המוגדרות בכתבי המינוי של עוזרי ההוראה ועל חשבון זמנם החופשי.
7. במהלך שנת 2009, בעקבות משא ומתן בין הצדדים, הוסכם כי האוניברסיטה תשלם לעוזרי ההוראה במדעי החברה תשלום על ההשתתפות בסדנה. ההסכמה התייחסה לסדנה שנערכה בשנת הלימודים תש"ע.
8. לקראת שנת הלימודים תשע"א (תחילתה בחודש אוקטובר 2010), שינתה האוניברסיטה את נוסח כתבי המינוי של עוזרי ההוראה במדעי החברה והתנתה את הקבלה לתפקיד בביצוע הסדנה. וכך נכתב בכתבי המינוי:

**"העסקתך מותנית בהשתתפות בסדנה לקידום ההוראה הנערכת באוניברסיטה.  
פרטים על מועד הסדנה יועברו אליך בהקדם.  
במידה ובידך אישור השתתפות בעבר בסדנה לקידום ההוראה באוניברסיטה או מחוצה לה אנא הצג אותו על מנת לקבל פטור מההשתלמות."**

9. האוניברסיטה סירבה לדרישת ארגון הסגל לשלם לעוזרי ההוראה במדעי החברה על ההשתתפות בסדנה עבור שנת הלימודים תשע"א.

### בקשת הצד שהוגשה לבית הדין האזורי לעבודה בחיפה

10. ארגון הסגל פנה לבית הדין האזורי בחיפה בבקשת צד בסכסוך קיבוצי ובה עתר לפסק דין הצהרתי לפיו עוזרי ההוראה במדעי החברה זכאים לשכר בגין ההשתתפות בסדנה. לטענתו, מדובר בפעילות הכשרה שלא נכללה במסגרת המטלות הרגילות של עוזרי ההוראה, ולמעשה אף מהווה תנאי למינוי, ולכן מזכה בתשלום נפרד.
11. לטענת האוניברסיטה, כבר בהסכם 2000 נקבע שיש לה את הפררוגיטיבה לקבוע את הכישרים הנדרשים מעוזרי ההוראה. לטענתה, הדבר עולה אף מהוראות סעיף 15 לחוק המועצה להשכלה גבוהה, אשר קובע:

**"מוסד מוכר הוא בן-חורין לכלכל ענייניו האקדמיים והמינהליים,  
במסגרת תקציבו, כטוב בעיניו."**



## בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 11-09-31941

**בסעיף זה, 'עניינים אקדמיים ומינהליים' - לרבות קביעת תכנית מחקר והוראה, מינוי רשויות המוסד, מינוי מורים והעלאתם בדרגה, קביעת שיטות הוראה ולימוד, וכל פעולה מדעית, חינוכית או משקית אחרת."**

האוניברסיטה טענה כי מאז ומתמיד קוימו בה הדרכות פרופסיונאליות מקצועיות לצורך הכשרת עוזרי הוראה לתפקידם בפקולטה למדעי החברה. בעקבות תלונות של אגודת הסטודנטים בפני רקטוראט האוניברסיטה, לפיהן רמת ההוראה של עוזרי ההוראה במדעי החברה אינה מספקת, הוחלט על ידי הגורמים האקדמיים המוסמכים, לקראת שנת הלימודים תש"ע, לחייב את עוזרי ההוראה במדעי החברה להשתתף בסדנה כחלק מן ההכשרה המקצועית הנדרשת לצורך תפקידם.

עוד טענה האוניברסיטה כי אף ארגון הסגל הכיר בנחיצות הסדנה, וסלע המחלוקת התמקד בדרישה לתשלום שדורש ארגון הסגל עבור ההכשרה. לטענתה, בשנת הלימודים תש"ע, הוסכם לתגמל את עוזרי ההוראה במדעי החברה על השתתפותם בסדנה, נוכח העובדה כי חלק משעות ההשתלמות בסדנה התקיימו מתוך לתקופת המינוי וחלקן נכללו בתקופת המינוי.

### פסק דינו של בית הדין האזורי

12. בית הדין האזורי דחה את בקשת הצד, ואלה הם עיקרי נימוקיו:

א. כפי שנקבע בהסכם 2000, הגופים האקדמאיים של האוניברסיטה בעלי שיקול דעת לקבוע את הכישרים הנדרשים ואת הליכי המינוי לתפקידי הוראה. בהסכם 2008 לא בוטלה הוראה זו.

ב. היקף משרתם של עוזרי הוראה הוא בן 32 שעות שבועיות, כאשר שעות ההוראה ניתנות על ידם רק במהלך 13-14 שבועות בסמסטר, וזאת למרות שהם מתוגמלים עבור שישה חודשים מלאים בסמסטר. מכאן ברור כי הם מתוגמלים אף עבור מטלות שמעבר לשעות הוראה פרונטאליות.

ג. ההסכמים הקיבוציים לא קובעים רשימה סגורה של מטלות עוזרי ההוראה.

ד. הוספת המטלה של ההשתתפות בסדנה אינה חורגת מהפררוגטיבה של הגורמים האקדמיים באוניברסיטה לקביעת התנאים המוקדמים הנדרשים לשם עבודת עוזר הוראה.

ה. התגמול שנקבע בהסכם הקיבוצי כולל גם השתתפות בסדנה. בהתחשב בהיקפה של הסדנה, לעומת כלל משרתם של עוזרי ההוראה במדעי החברה

- 4 - מתוך 13



## בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 31941-09-11

והחודשים שבגינם מקבלים תשלום מדי סמסטר, אין הצדקה לתגמול נפרד עבור הסדנה. זאת מכיוון שהיא מצומצמת בהיקפה, חד פעמית, היקפה לא יותר מ-15 שעות, והיא במסגרת כישורים שלגיטימי לדרוש מעוזרי ההוראה במדעי החברה לעמוד בהם ללא תוספת תשלום.

ו. כאשר האוניברסיטה מאפשרת לעוזרי ההוראה במדעי החברה לעבור את הסדנה באוניברסיטה, על חשבונה, היא מעניקה להם הטבה בעלת ערך כלכלי, מעבר לערך הלימודי.

### הערעור

#### טענות ארגון הסגל

13. לטענת ארגון הסגל, האוניברסיטה שינתה גרסאותיה והעלתה טענות עובדתיות ומשפטיות הסותרות אחת את השנייה. עמדתה המקורית של האוניברסיטה דגלה בגישה כי עוזרי הוראה במדעי החברה אינם זכאים לשכר עבור השתתפות במשימה המהווה תנאי להעסקתם. רק בשלב ניהול ההליכים שינתה גרסתה וטענה כי עוזרי ההוראה במדעי החברה אינם זכאים לתשלום כי ההשתתפות בסדנה מהווה כביכול מטלה הנכללת במטלותיהם הרגילות. לטענת הארגון, בשינוי הטענות יש חוסר תום לב. לכן, לטענת הארגון, יש לראות באוניברסיטה כמושתקת ומנועה מלטעון את הטענה לפיה המדובר במטלה שגרתית שבגינה כבר מקבלים עוזרי ההוראה תשלום.

14. בכל מקרה, טען ארגון הסגל, כי ההשתתפות בסדנה אינה חלק מהמטלות הרגילות והשגרתיות של עוזרי ההוראה. עוד טען הארגון כי בהתאם להסכם 2008 עוזרי ההוראה במדעי החברה יועסקו בהתאם לתפקידים המוגדרים בתקנון האקדמי או בנהלי האוניברסיטה. הגדרות התפקיד אינן כוללות תפקידים או מטלות המכשירות את עוזרי ההוראה לבצע את המשימות.

15. ארגון הסגל טען כי ההשתתפות בסדנה אינה חלק מהמשימות הכלולות בהיקף המשרה של עוזר הוראה כפי שהוסכם בהסכמים הקיבוציים שבין הצדדים. בהסכמים הקיבוציים נקבע כי היקף משרתם של עוזרי הוראה יעמוד על 32 שעות שבועיות. לטענת ארגון הסגל, חזקה שהיקף השעות נקבע בהתחשב בהיקף המטלות האופייניות לעוזרי הוראה כפי שפורטו בנהלי האוניברסיטה. לטענת



## בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 11-09-31941

- הארגון, עצם הכללת המטלה בכתב המינוי אינה הופכת את אותה מטלה לחלק ממטלותיו הרגילות של עוזרי הוראה, משלא הוכנס שינוי מוסכם בהסכם הקיבוצי החל על עוזרי ההוראה.
16. כן טען ארגון הסגל כי עצם הפררוגטיבה של האוניברסיטה לדרוש את השתתפות בסדנה אינה שוללת ואינה משליכה על סוגיית התגמול בגינה.
17. בנוסף, טען הארגון כי השתתפות בסדנה שעורך המעביד לצורך הכשרה של עובדים החדשים, מזכה את העובדים בתגמול מלא.
18. לטענת ארגון הסגל, תוצאת פסק דינו של בית הדין קמא הינה כי עוזרי הוראה שמבצעים מטלות בהיקף שונה מקבלים שכר שווה, וזאת מכיוון שהיקף משרתם של עוזרי הוראה הוא של 32 שעות, וזאת בין אם הם נדרשים לעבור סדנה ובין אם לאו.
19. עוד טען הארגון כי הסכמת האוניברסיטה לשלם עבור שעות הסדנה בשנת תש"ע, מהווה הודאתה בחבותה לשלם שכר עבור הסדנה.
20. הארגון הוסיף וטען כי בית הדין קמא שגה בקובעו כי היקפה המצומצם של הסדנה משליך על עצם הזכאות לתשלום שכר. אין בהיקף המטלה, כשלעצמו, כדי ללמד על כך שמטלה זו או אחרת כלולה במסגרת תפקיד מסוים.
21. לעמדת ארגון הסגל, בית הדין האזורי טעה בקובעו כי היקף שעות הסדנה (15 שעות) הינו מידתי ולכן מדובר במטלה רגילה המתוגמלת במסגרת היקף משרת עוזר ההוראה.
22. כמו כן, טען הארגון כי הנחת בית הדין קמא כי העובדים מתוגמלים במשך שישה חודשים בעוד שהסמסטר נמשך 13-14 שבועות בלבד, כלומר בתקופה שבין הסמסטרים היקף עבודת עוזרי ההוראה במדעי החברה מופחת, שותרת הסכמים קיבוציים ומשוללת כל בסיס עובדתי.
23. לבסוף, טען הארגון כי בית הדין קמא שגה בייחסו משקל כלשהו לטענה כי עוזרי ההוראה במדעי החברה מקבלים ערך מוסף מהסדנה ולפיכך אינם מקופחים.





## בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 31941-09-11

### טענות האוניברסיטה

24. לטענת ההשתק השיבה האוניברסיטה כי טענתה לפיה ההשתתפות בסדנה הינה תנאי סף להעסקתם של עוזרי ההוראה, משמעה כי האוניברסיטה מחייבת את עוזרי ההוראה במדעי החברה להשתתף בסדנה עוד קודם לתחילת ההוראה הפרונטאלית בפועל, ולכן אין מדובר בגרסאות סותרות.
25. עוד טענה האוניברסיטה כי במסגרת התשלום שניתן לעוזרי ההוראה בתקופת המינוי, הם מתוגמלים אף עבור מטלות שמעבר לשעות העבודה הפרונטאליות.
26. לגישת האוניברסיטה, הסדנה מהווה חלק מעבודתם של עוזרי ההוראה. מדובר במטלה נוספת הקשורה קשר הדוק לתפקיד עוזר ההוראה, ולכן הוספת הסדנה כחלק מההכנה הפדגוגית של עוזרי ההוראה במדעי החברה לביצוע ההוראה בפועל, אינה חורגת מהפררוגטיבה של האוניברסיטה כמעסיקה. רשימת המטלות של עוזרי ההוראה במדעי החברה אינה רשימה סגורה, שכן לאורך השנים קיימו הגורמים האקדמיים בפקולטה הדרכות מקצועיות פרופסיונאליות לעוזרי ההוראה, כחלק ממטלותיהם הרגילות, ובלי שאלה קיבלו בגינת תשלום נוסף.
27. כן טענה האוניברסיטה כי התשלום בעבור הסדנה נכלל בתוך התשלום החודשי שניתן בגין תקופת המינוי. כפי שנקבע בפסיקה, הוספת תפקיד או אחריות לעובד אינה מהווה בהכרח הוספת משרה נוספת, ולכן, אינה מקנה בהכרח לעובד זכאות לתוספת שכר.
28. לטענת האוניברסיטה, דין טענת ארגון הסגל לפיה עוזרי הוראה המבצעים מטלות בהיקף שונה מקבלים שכר שווה להדחות. היקף השעות של עוזרי ההוראה במדעי החברה חושב כך שיכלול בתוכו את תפקידיהם השונים במהלך הסמסטר.
29. בנוסף, טענה האוניברסיטה כי העובדה שהאוניברסיטה הסכימה לשלם בשנת תש"ע עבור השתתפותם של עוזרי ההוראה במדעי החברה בסדנה אינה מחייבת תשלום דומה בשנת תשע"א.
30. האוניברסיטה טענה כי היקף הסדנה הינו מידתי בנסיבות העניין.



## בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 31941-09-11

31. האוניברסיטה אף ציינה כי טענת ארגון הסגל לפיה בתקופה בין הסמסטרים עוזרי ההוראה במדעי החברה לא עובדים פחות אינה מעוגנת בחומר הראיות.

32. לבסוף, טענה האוניברסיטה, בהתאם לקביעת בית הדין קמא, כי עוזרי ההוראה במדעי החברה יוצאים נשכרים מהסדנה ולא דווקא מקופחים.

### הכרעה

33. נקדים ונציין, כי לאחר ששקלנו את טענות הצדדים ואת מכלול הראיות שבתיק, הגענו לכלל מסקנה כי דין הערעור להתקבל באופן חלקי כאמור להלן.

34. **טרם הכרעה בבקשת הסעד גופה, נעיר כדלקמן -**

א. העובדה שהאוניברסיטה הסכימה לשלם עבור הסדנה בשנת תש"ע, לא מהווה הודאה בחבותה לשלם שכר עבור הסדנה בשנים מאוחרות. זאת, משהסכמת האוניברסיטה התייחסה לשנת הלימודים תש"ע; משלא הוכח שנוצר מצג לפיו הסוגיה הוסדרה עקרונית; ונוכח גרסת האוניברסיטה לגבי הנסיבות השונות בין מועדי הסדנה בשנת הלימוד תש"ע לבין מועדי הסדנה בשנת הלימודים תש"א.

ב. הטענה לפיה העובדים מתוגמלים במשך שישה חודשים בעוד שהסמסטר נמשך 13-14 שבועות בלבד, לאו טענה היא. לפני תחילת הסמסטר, עוזרי ההוראה נדרשים לעבודות הכנה, לימוד החומר וכתובת מערכי שיעור. אף לאחר תום הסמסטר, עוזרי ההוראה נדרשים לבדיקת עבודות ובחינות.

ג. הטענה כי עוזרי ההוראה מקבלים ערך מוסף מהסדנה ולפיכך אינם מקופחים, אינה מן העניין. המבחן אינו בשאלה האם קיימת תועלת אישית של העובד, אלא האם מדובר בפעולה שבנסיבות הענין מזכה בתשלום<sup>1</sup>.

ד. אין לקשור בין הפרוגטיבה של האוניברסיטה כמעביד או בין החופש האקדמי לבין נושא השתתפות בסדנה וסוגיית התגמול בגינה. פרוגטיבה וחופש

<sup>1</sup> השוו החלכות בענין תשלום עבור פעולות הכשרה כמרוכז בפסק דינה של חברתי השופטת ורדה וירט-ליבנה, כתוארה אז: ס"ק (אזורי ת"א-יפו) 1148/02 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה – אל על נתיבי אויר בישראל בע"מ**, (15.3.2005) (להלן - עניין אל על).



## בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 11-09-11-31941

אקדמי, לכשעצמם, אינן "מילות קסם"<sup>2</sup> שבכוחן לגרום לפלוני לבצע עבודה ללא תשלום. חברתי, הנשיאה ארד עמדה בענין צמח קיסר על כך ש"חופש האקדמי הוא מאבני הראש של המחקר האקדמי ומוסדותיו, כמוהו כעקרונות היסוד של שיטתנו המשפטית, חופש הדעה והמצפון וחופש הדיבור והביטוי". אך בה במידה "האוניברסיטה אינה יכולה להסתתר מאחורי פרגוד ה'חופש האקדמי' ויציר כפיו התקנון האקדמי, ולהימנע בכך ממילוי חובותיה כלפי העובד המועסק בה". השאלה היא אם כן - האם ההשתתפות בסדנה היא בגדר "המרחב" שהשאירו הצדדים לאוניברסיטה<sup>3</sup>.

ה. התנהלות האוניברסיטה, שבתחילה טענה כי הסדנה מהווה תנאי להעסקת עובדי ההוראה במדעי החברה, ובהמשך טענה שהמדובר במטלה הנכללת במטלותיהם הרגילות, מעוררת חוסר נוחות, אך אין בה כדי להכריע את הסכסוך.

ו. בשים לב למהותם של יחסי העבודה הקיבוציים מצופה היה שמלכתחילה יוסדר העניין בהדברות בין הצדדים, ולא בדרך הצבת עובדה מוגמרת. ובהעדר הסכמה - מצופה היה כי הצדדים יפנו למנגנון יישוב חילוקי דעות.

35. התשלום לעוזרי ההוראה במדעי החברה אינו לפי "שעת עבודה" בפועל, אלא לפי "שעות הוראה" שמוסכם כי הן טומנות בחובן "שובל" של מטלות מעבר לשעות ההוראה, הן לפני הסמסטר והן לאחריו. מששני הצדדים ליחסים הקיבוציים - הארגון והאוניברסיטה - הסכימו על "שקילות" שעת ההוראה, חזקה כי ההסכמה משקפת את היחס הנכון בין שעת ההוראה לבין "שובל" המטלות הנוספות.

36. הנה כי כן, על מנת להכריע בבקשת הצד גופה, עלינו לבחון האם הסדנה מצויה בתחום אותו "שובל" - בהיותה חלק מהמטלות המוסכמות - במפורש או במשתמע.

<sup>2</sup> ע"ע (ארצי) 1185/04 אוניברסיטת בר-אילן - ד"ר צמח קיסר, (24.3.05) (להלן - ענין צמח קיסר); בג"ץ 7793/05 אוניברסיטת בר-אילן נ' בית הדין הארצי לעבודה, (31.1.11); ראו גם: ע"ע (ארצי) 371/05 פרופ' אברהם עוז - אוניברסיטת חיפה, (19.12.05); בג"ץ 844/06 אוני' חיפה נ' פרופ' אברהם עוז, (14.5.08); עס"ק (ארצי) 11563-05-10 אוניברסיטת תל אביב - ארגון הסגל האקדמי הבכיר באוניברסיטת תל אביב, (11.11.12).

<sup>3</sup> בג"ץ 239/83 מילפלדר נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד מ"א (2) 210 (1987) (להלן - עניין מילפלדר).



## בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 31941-09-11

37. על מנת לענות לשאלה נדרש לפירוש ההסכמים קיבוציים שנחתמו בין הצדדים. כאשר אנו נדרשים לפירוש של הסכם קיבוצי, עלינו לפעול על פי הכללים המקובלים לפרשנות הסכמים בכלל והסכמים קיבוציים בפרט.

**"הסכם קיבוצי יפורש על פי לשונו, על פי תכליתו, על פי הזיקות שבין הוראותיו להוראת אחרות שבו או להוראות שבדין, ועל פי אומד דעת הצדדים הן בהיבט הסובייקטיבי והן בהיבט האובייקטיבי. הלכה פסוקה היא כי בבוא בית הדין לפרש הסכם קיבוצי בזיקה לאומד דעת הצדדים, יכול הוא לתת דעתו גם לדרך יישומו וביצועו של ההסכם במרוצת השנים ולתת לכך משקל."**

38. להלן ההוראות הרלוונטיות לעניננו מתוך ההסכמים הקיבוציים ויתר המסמכים הרלוונטיים לאור אותם הסכמים קיבוציים:

ההסכם הקיבוצי מיום 20.7.00 (להלן - **הסכם 2000**) מסדיר בין היתר את העסקת עוזרי ההוראה. בנספח 1 להסכם 2000 נקבע:

**"כישורים הליכי מינוי והתפקידים של עוזרי ההוראה נקבעים על-ידי הגופים האקדמיים של האוניברסיטה ועל-פי שיקול דעתם"**.

לענין תפקידי עוזרי ההוראה, קובע סעיף 13 להסכם 2008:

**"ככלל, כל תלמיד במוסד שאינו לומד לתואר שלישי, שהמוסד יחליט להעסיקו בהוראה או בעזרה להוראה בהתאם לתפקידי עוזרי ההוראה המוגדרים בתקנון האקדמי או בנהלי האוניברסיטה, יועסק כעוזר הוראה..."** (ההדגשה שלי - א.א.).

בנוהל סדרי העסקה של עוזרי ההוראה נקבע:

**"...תקופת המינוי כוללת עבודות הכנה, בדיקת בחינות, עבודות ותרגילים, גם אם יתבצע לפני או אחרי תקופת המינוי הקשור לשנה"ל הרלוונטית."**

באתר האינטרנט של האוניברסיטה נכתב:

**"העסקת עוזר הוראה כוללת את כל העבודות הכרוכות בתפקידי ההוראה, לרבות קבלת תלמידים, בדיקת עבודות, תיקון בחינות ותרגילים והכנת שאלונים, כל זאת בקשר לשנת לימודים זו."**

<sup>4</sup> ע"ע (ארצי) 156/07 (ארצי) קצירי - חברת נמל אילת בע"מ, (13.5.2008).  
- 10 - מתוך 13



## בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 31941-09-11

בכתב המינוי של עוזרי ההוראה צוין:

**"העסקתך כוללת את כל העבודות הכרוכות בתפקידי ההוראה, לרבות קבלת תלמידים, בדיקת עבודות, תיקון בחינות ותרגילים והכנת שאלונים, כל זאת בהקשר לשנת לימודים זו."**

39. מבחינה מילולית גרידא, אין בהסכמים הקיבוציים שנחתמו בין הצדדים או ביתר המסמכים הרלוונטיים אזכור מפורש לדרישה להשתתפות בסדנה.

40. יחד עם זאת, מההסכמים הקיבוציים עולה כי רשימת המטלות של עוזרי ההוראה אינה רשימה סגורה. לכן, יש לבחון האם מבחינה תכליתית, ניתן לפרש את ההסכמים הקיבוציים ואת יתר המסמכים הרלוונטיים כחלים גם על הדרישה להשתתפות בסדנה. דהיינו, יש לבחון האם ההשתתפות בסדנה באה בגדרו של "תפקיד הוראה" או בגדרה של "עבודת הכנה".

על השאלה מה נכלל ב"תפקידי הוראה" או במסגרתן של "עבודת הכנה" ניתן ללמוד מתוך התנהגות הצדדים. ואכן, האוניברסיטה טענה כי מאז ומתמיד, ולצורך הכשרת עוזרי ההוראה לתפקידם, קוימו הדרכות פרופסיונאליות, אשר לא זיכו את עוזרי ההוראה בתשלום נוסף, מעבר לתשלום שקיבלו עבור עבודתם. אלא שטענתה של האוניברסיטה לא הוכחה, ובעיקר לא הוכח היקפן של ההכשרות הללו. לא מן הנמנע כי מעת לעת נערכו הדרכות או שיחות עם עוזרי ההוראה – בין במסגרת הפקולטה ובין במסגרת המתלקה. אך קיים הבדל מהותי בין פעולות מוגבלות כאמור, לבין הכשרה בת 15 שעות כמו במקרה שלפנינו.

דווקא מתוך התנהגות הצדדים ניתן ללמוד כי בעת שהצדדים גיבשו את ההסכמים הקיבוציים וקבעו את היחס שבין שעות ההוראה לבין "השובל" הנילווה להן, הם לא ראו לנגד עיניהם את ההשתתפות בסדנה. חיווק לכך ניתן למצוא בעצם התשלום שבוצע עבור הסדנה בשנת תש"ע.

41. לטעמנו גם ללא זיקה להתנהגות הצדדים לא ניתן לפרש את הביטוי "תפקידי הוראה" או "עבודת הכנה" ככוללים את הסדנה. תחילה יאמר כי באופן טבעי ההשתתפות בסדנה, ודאי כשהיא מופיעה כתנאי למינוי, היא פעולת "הכשרה" לתפקיד ולא פעולה במסגרת התפקיד. לכן, אין לראות בה כבאה בגדרם של



## בית הדין הארצי לעבודה

**עס"ק 31941-09-11**

"תפקיד הוראה" או "עבודת הכנה". אכן יכול ופעולות מסויימות של הכשרה יבואו, כפעולה הנילווית לתפקיד של הוראה או לעבודת הכנה, למשל – קריאת ספר הדרכה על דרך ההוראה הנכונה וכיוצ"ב. הכל ענין של מידה ונסיבות. במקרה שלפנינו הן מן הטעם שההשתתפות בסדנה היא תנאי למינוי והן נוכח היקפה של הסדנה – אין המדובר בפעולה שהיא נילוות לתפקיד ההוראה או בגדר עבודת הכנה, אלא בפעולה שהיא הכשרה לתפקיד.

42. משהגענו לכלל מסקנה כי מדובר בפעולת הכשרה שעוזרי ההוראה במדעי החברה חוייבו בה ומשמדובר בהכשרה שהיא ייחודית לאוניברסיטה – קרי, לא כזו המספקת "תעודה" או "הסמכה" המוכרת מחוץ לאוניברסיטה, ומשהסדנה נערכת על ידי האוניברסיטה, הגענו לכלל מסקנה כי פעולה זו מזכה את עוזרי ההוראה שהשתתפו בסדנה בשכר עבודה. בשלב זה מתעוררת השאלה איזה שכר יש לפסוק?

43. ארגון הסגל ביקש שיוצהר כי עוזרי ההוראה במדעי החברה שהשתתפו בסדנה יהיו זכאים לשכר הקבוע בהסכם 2008 ולחלופין כי שעות הסדנה יחשבו כחלק מהיקף המשרה. לטעמנו אין הצדקה להיענות לסעד שכזה, שכן – ברי שהסכם 2008 הסדיר את השכר ההסכמי עבור שעת הוראה, על השובל שלה, ולא שכר עבור פעולה אחרת. לפיכך מצאנו כי יש לקבוע זכאות עקרונית לשכר בגין ההשתתפות בסדנה, אך להותיר את שיעור השכר (הראוי) למשא ומתן בין הצדדים. מטבע הדברים שיעור שכר זה מצוי בטווח שבין "הרצפה" – שכר המינימום, לבין "התקרה" – השכר ההסכמי. ככל שהצדדים לא יגיעו לכלל הסכמה תוך 60 ימים ממועד קבלת פסק דין זה, עומדת בפניהם אפשרות הגשת תביעה לבית הדין האזורי לעבודה בנדון זה, או להגיע לכלל הכרעה בסכסוך במנגנונים ליישוב סכסוכים.

### **סוף דבר**

44. הערעור מתקבל באופן שאנו מצהירים כי עוזרי ההוראה במדעי החברה באוניברסיטת חיפה, זכאים לשכר עבור השתתפותם בסדנה. שיעור השכר ייקבע בהסכמה על ידי הצדדים. בהעדר הסכמה ייקבע שיעור השכר בהתאם למנגנוני ישוב חילוקי הדעות הקיימים בהסכמים הקיבוציים בין הצדדים או בהתאם לסעיף 37' לחוק **יישוב סכסוכי-עבודה**, התשי"ז – 1957. או באמצעות פניה לבית הדין האזורי לעבודה.

- 12 - מתוך 13



## בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 31941-09-11

משלפנינו סכסוך קיבוצי, אין צו להוצאות.

ניתן היום, א' כסלו תשע"ד (04 נובמבר 2013), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

יעל אנגלברג שהם,  
שופטת

אילן איטה,  
שופט

נילי ארד,  
נשיאה, אב"ד

מר עמיהוד אתגר,  
נציג ציבור (מעבידים)

מר אלעזר וייץ,  
נציג ציבור (עובדים)