



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 12-03-36536
2 דצמבר 2012

1

לפני:

כב' השופטת רוית צדיק

נציג ציבור (עובדים) מר אריה המר

נציג ציבור (מעבידים) מר יוסף פרלמן

המבקשים:

1. ארגון סגל המחקר במערכת הביטחון ברפאל ובמשרד
ראש הממשלה
ע"י ב"כ: עו"ד אשר סלע

המשיבים:

1. מדינת ישראל
ע"י ב"כ: עו"ד זורית יפרח זדורי

2

3

פסק דין

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

1. השאלה הדרושה להכרעה בהליך שבפנינו הינה האם סעיף "מנגנון ההצמדה" חל בהסכם
הקיבוצי באופן אוטומטי מכח כל הסכם מאוחר אשר נכרת בין המעסיק לבין הסקטור
האחר (הצמוד), או שמא החלתו מותנית בחתימת הסכם קיבוצי חדש בין המעסיק לסקטור
המוצמד, בו יוחלו התוספות שניתנו לסקטור האחר, וההסכם יכלול תנית מיצוי תביעות
ושקט תעשייתי לתקופה אליה תותחייב הסקטור הצמוד.

רקע עובדתי -

2. הצדדים להליך הם ארגון סגל המחקר במערכת הביטחון ברפאל ובמשרד ראש הממשלה
(להלן- הארגון ו/או המבקש). המשיבה הינה מדינת ישראל (להלן- המשיבה ו/או המדינה)
המבקש הוא ארגון העובדים היציג של עובדי המחקר במפעלי מערכת הביטחון לסוגיהם.
3. ביום 8.8.2000 נחתם בין הצדדים הסכם קיבוצי (להלן- הסכם 2000).
הסכם 2000 עניינו בנושאים שונים ובכלל זה שיעור גמול ייעוץ (סעיף 7) קצובת הבראה
(סעיף 9), מענק יובל (סעיף 10), תוספת תפקיד (סעיף 11), הסדר גענין גרירת ותק (סעיף
12).
בנוסף, נקבעה בהסכם לעובדי המחקר זכות להשוואת שבלת השכר לטבלת השכר של עובדי
הסגל האקדמי באוניברסיטאות.
תקופת הסכם 2000 בהתאם לסעיף 3 היא מיום 1.4.96 ועד ליום 31.12.2005.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 12-03-36536
2 דצמבר 2012

- 1 חיקף החצמדה נקבע כאמור לטבלת סגל המחקר האקדמי כמוגדר בסעיף 4 להסכם 2000
2 על פי, השכר המשולב ושכר קידום הוותק יערך לפי מבנה סולם הדרגות וסולם קידום
3 הוותק, לרבות גרירת קידום הוותק חגלונים לכל דרגה של עובדי הסגל האקדמי
4 באוניברסיטאות.
5 הצדדים מסכימים כי הסכם 2000 עומד בתוקפו.
6
7 ביום 25.9.11 נתתם הסכם קיבוצי מיוחד בין המוסדות להשכלה גבוהה לבין ארגוני הסגל
8 האקדמי הבכיר (להלן הסכם 2011 - צורף כנספח ב' לבקשה). בהסכם נקבעו תוספות שכר
9 לטבלת השכר של חברי הסגל האקדמי הבכיר בשיעורים שונים ובמונדי תחולה שונים.
10 (ראה סעיף 8 לנספח ב').
11
12 בסעיף 10 להסכם 2011 צוין כי התשלומים וההפרשים הנובעים מסעיף 8, ישולמו במשכורת
13 הראשונה אשר תשולם לחברי הסגל האקדמי הבכיר, לאחר תנימת ההסכם או לכל
14 המאוחר במשכורת התודש שלאחר מכן.
15
16 לאחר תנימת ההסכם, התגלה התכתבות בין הארגון לבין המדינה במסגרתה דרש הארגון
17 ליישם את מנגנון החצמדה ולשלם לעובדי המחקר את המתחייב על פי ההסכמים
18 הקיבוציים. המדינה סירבה ליישם את ההסכם הקיבוצי וטענה כי אין באפשרותה לחיל
19 את תוספות השכר שניתנו בהסכם 2011 לעובדי ארגון סגל המחקר ללא מיצוי תביעות
20 (חתימה על שקט ותעשייתי (נספחים ד' ו - ה' לבקשה)).
21
22 מכאן הסכסוך שבפנינו.
23
24 יוער עוד כי לארגון דרישות כלכליות שונות מהמדינה המועלות במסגרת מ"מ בין הצדדים
25 וביגן אף הוכרו סכסוך עבודה נוסף.
26
27 טענות הצדדים בתמצית -
28
29 לטענת המבקש, המדינה מפרה הסכם קיבוצי תקף ומחייב - הסכם 2000. על המדינה
30 מוטלת חובה לשלם לעובדי המחקר את תשלומי השכר המתחייבים מהסכם 2011, שהינם
31 פועל יוצא של ההתחייבות לחצמדות טבלת השכר של עובדי המחקר, לטבלת השכר של חברי
32 הסגל האקדמי באוניברסיטאות - כמתחייב מהסכם 2000.
33 החשואה בה מדובר הינה השואה טכנית פשוטה לביצוע ואיננה דורשת מ"מ או השגת
34 הסכם חדש.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סי"ק 12-03-36536
2 דצמבר 2012

1 אין כל קשר בין חדרישות הכלכליות אותן מעלה הארגון במסגרת המשא ומתן בין הצדדים
2 בעטיו הוכרז סכסוך עבודה, לבין חובתה המשפטית של המדינה ליישם את הסכם 2000
3 ולהצמיד את טבלאות השכר. התביעה זכאן היגה תביעה משפטית לאכיפת הסכם קיים.
4
5 **לטענת המדינה**, הסכמה בדבר הצמדת שכר לסקטור אחר אין משמעותה העלאת שכר
6 אוטומטית לסקטור המוצמד, כל אימת שנחתם עם הסקטור האחר הסכם בדבר תוספות
7 שכר. לטענת המדינה, מנגנון ההצמדה מצריך חתימה על הסכם קיבוצי המעגן את ההצמדה
8 במסגרתו מבוצע יישום והתאמה, ככל שהדבר נדרש, והוא כולל בתוכו את התמורה כנגדה
9 ניתנה תוספת השכר לסקטור האחר דהיינו, מיצוי תביעות לתקופה שנקבעת בהסכם עם
10 הסקטור האחר. שאם לא כן, תוצאת ההצמדה תהא שהסקטור המוצמד ייתנה מונוספות
11 השכר אשר חשיג הסקטור האחר בתנאים מיטיבים מאלה שנקבעו בהסכם נשוא ההצמדה.
12 על מנת לתנות משיעורי עדכון טבלאות השכר בהתאם להסכם שנחתם עם המחקר
13 האקדמי, על הארגון להתחייב לאותן תניות מיצוי תביעות ושקט תעשייתי. עוד נטען כי בפי
14 הארגון זרישות כלכליות חדשות ובכללן דרישה להרחבת יריעת ההצמדה בדרך של השוואת
15 קצב קידום הדרגות לסגל המחקר האקדמי. בזרישת זו בלבד מפר המבקש את הותחייבותו
16 על פי הסכם 2000 למצוי תביעות ביחס לחיקף ההצמדה.

העדים –

17
18
19 8. מטעם המדינה העיד מר קובי בר נתן - סגן בכיר מטעם הממונה על השכר. מטעם הארגון
20 העיד פרופ' חבצלת דורון- יו"ר הארגון.

דיון והכרעה –

21
22
23 9. לאחרונה ניתן ע"י בית הדין הארצי לעבודה פסק דין בעניין ע"ע 23030-10-07 ; 11667-10-07
24 07 התעשייה הצבאית לישראל בע"מ - יעקב פומפן ו - 156 אח' מז"י [פורסם במאגרים
25 האלקטרוניים] (מיום 4.7.12) שם נדונה סוגיה אשר נגעה לשכרם של עובדי דירוג המחקר
26 בתעשייה הצבאית והאם הוא צמוד לשכר עובדי דירוג המחקר במערכת הביטחון.
27
28 לאחר טקירה מקיפה בסוגיית "פרשנות הסכמים קיבוציים – תכלית סובייקטיבית ותכלית
29 אובייקטיבית" סיכמה כב' השופטת ס. דוידוב – מוטולה, סוגיה זו באופן הבא –
30
31 "כסיכום ביניים - כללי הפרשנות שנקבעו בהלכה הפסוקה בהתייחס להסכמים קיבוציים
32 מבוססים על כללי הפרשנות של דיני החוזים הדגילים, בשינויים המחויבים הנובעים
33 מאופים המיוחד של הסכמים קיבוציים. הסכם קיבוצי יפורש פרשנות תכליתית תוך
34 איתור אומד דעתם הסובייקטיבי המשותף של הצדדים, בהתאם לאינטרסים, המטרות
35 והערכים שההסכם נועד להגשים. אומד דעת הצדדים יילמד בראש ובראשונה מלשון



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 12-03-36536
2 דצמבר 2012

- 1 ההוראה הרלוונטית, תוך התחשבות במכלול הנסיבות לרבות לשון החוזה בכללותו, מתוח
2 התסדר, הנסיבות שקדמו לכריתת ההסכם, ההקשר התעשייתי- המפעלי, הענפי
3 והמשקי, התנהגות הצדדים לאחר כריתת ההסכם ודרך יישומו בפועל, כמו גם הסכמים
4 מאוחרים יותר שנכרתו בין הצדדים.
5
6 בעת פרשנות הסכם קיבוצי, בפרט חלקיו הנוירמטיביים, ייתן משקל גם לתכליתו
7 האובייקטיבית של ההסכם, היינו ל"מטרות, האינטרסים והתכליות שחוזה מהסוג או
8 מהטיפוס של החוזה שנכרת נועד להגשים" (הלכת אפרופים). תכלית אובייקטיבית זו
9 אמורה לשקף אומד דעת של צדדים הפועלים על פי אמות מידה של סבירות, הגיון ותום לב
10 ותוך התחשבות בהוראת הדין הכללי ובתכליתו של משפט העבודה".
11
12 המשיבה מסכימה כי סעיף 5 להסכם 2011 מהווה הוראת הצמדה.
13 לגישתה הוראת הצמדה לא חלה על הארגון באופן אוטומטי וסלקטיבי מכח כל הסכם
14 קיבוצי מאוחר שנחתם בין הסקטור אליו הוצמד הארגון לבין המדינה. מנגנון הצמדה
15 מחייב תזימה על הסכם קיבוצי המעגן את הצמדה במסגרתו מבוצע יישום ותאמה ככל
16 שחדבר נדרש, והוא כולל בתוכו את התמורה כנגדה ניתנת תוספת השכר לסקטור האחר
17 "בדמות" מיצוי תביעות לתקופה שנקבעה בהסכם עם הסקטור האחר, אליו הוצמד.
18
19 סעיף 5 להסכם 2000 שעניינו הוראת הצמדה וכוותרתו "השוואת טבלת שכר" קובע
20 כדלקמן –
21 "5.1 מוסכם בזאת בין הצדדים כי החל מיום 1.4.96 ואילך (לרבות לאחר תקופת ההסכם
22 הקבועה בסעיף 3), תשווה טבלת עובדי המחקר לטבלת הסגל האקדמי באותם אחוזי
23 השינוי בטבלת הסגל האקדמי ובתחולה למועדי השינוי בטבלת הסגל האקדמי.
24 תשלומים הנובעים מסעיף זה, באם יהיו, ישולמו החל מהמשכורת עבור החודש שבו חל
25 השינוי בטבלת הסגל האקדמי ולא יאוחר ממועד תשלום המשכורת עבור החודש שלאחר
26 מכך".
27
28 הנה כי כן, ככל שמבקשים אנו ללמוד אודות אומד דעת הצדדים מלשון ההוראה
29 הרלוונטית, עולה מפורשות כי טבלת עובדי המחקר והשווה לטבלת עובדי הסגל האקדמי
30 לרבות לאחר תקופת ההסכם הקבועה בסעיף 3. הסעיף איננו כולל כל תנאי נוסף נחתימה
31 על הסכם קיבוצי חדש הכולל התחייבות למיצוי תביעות ותקופת שקט תעשייתית אשר
32 לאחר קיומו תיושם הוראת הצמדה.
33
34 הלכה מוכרת וידועה היא כי הצמדה יכולה להיות אישית או קיבוצית, מלאה או חלקית,
35 מוחנית או לא מוחנית בתנאים, הכל כפי שהצדדים ליחסי עבודה קבעו אותה. המקור



בית דין אזרחי לעבודה בתל אביב - יפו

סי"ק 36536-03-12
2 דצמבר 2012

- 1 להצמדה יכול להיות מעוגן בחוק, בהסכם קיבוצי, בהסכם אישי או בכל מקור משפטי
2 מוסמך היכול להעיד על קיומה של ההצמדה.
3
- 4 12. מלשון ההסכם בלבד ניתן ללמד כי אומד דעת הצדדים בהתייחסם על הסכם 2000, היתה
5 להחיל את הוראת ההצמדה בסעיף 5.1- על העניינים הכלולים בה, בהסכמים קיבוציים
6 עתידיים שחתמו בין המדינה לסקטור האחר אליו הוצמד, ללא כל תנאי נוסף.
7
- 8 13. אשר לתנאי בדבר מיצוי תביעות - טענת המדינה בסיכומיה בעניין חתימה על סעיף מיצוי
9 תביעות ושקט תעשייתי בתמורה להצמדה, הצטמצמה עד מאוד. המדינה חזרה בה
10 בסיכומיה מהטענה כי סעיף מיצוי תביעות הוא גורף קרי, חובת שקט תעשייתי מוחלטת.
11 לשיטתה הוראת מיצוי תביעות חלה רק ביחס להצמדת הטבלת, ראו בעניין זה סעיף 18
12 סיפא לסיכומי המדינה שם נאמר - "המדינה אינה טוענת כי הסכם 2000 מיצה את
13 תביעות הארגון כולן לנצח, אלא שלעניין היקף ההצמדה לסגל האקדמי מוצו תביעות
14 הארגון לעבר ולעתיד". דברים אלה מקובלים עלינו ונדמה שאף הארגון אינו חולק עליהם.
15 ראו סעיף 6 לסיכומי התשובה שם נכתב "למען מנוע ספיקות- תביעותו של ארגון סגל
16 המחקר איננה תביעה לשינוי הצמדה, אלא היא תביעה לאכיפתה וליישומה". ודוק; ככל
17 שמקבלים אנו את הטענה כי היקף ההצמדה, חבא לידי ביטוי בטבלת השכר, חל על עובדי
18 הארגון באופן אוטומטי מכח כל הסכם קיבוצי מאוחר אשר נחתם בין הסקטור האחר לבין
19 המדינה, ללא צורך בהתייחס על הסכם קיבוצי חדש, סבורים אנו כי הוראת השקט
20 התעשייתי שבחשכם המאוחר בהתייחס לטבלת השכר, חלה אף היא.
21 לא יתכן מצב בו הוראת ההצמדה תחול על הסקטור המוצמד ללא כל התחייבות נגדית
22 מצידו, ככל שהדרישות עניינן בטבלת השכר ובהיקף ההצמדה.
23 ככל שמבקש להחיל את הוראת ההצמדה בהסכם 2000 באופן אוטומטי, נכון יהא לומר כי
24 הוראת השקט התעשייתי, בהתייחס להוראת הצמדה שבכל הסכם מאוחר תהווה חלק
25 אינהרנטי ובלתי נפרד מהוראת ההצמדה הנוכרת בהסכם 2000, כך שבו בבו עם טבלת
26 השכר המוחלטת באופן אוטומטי על עובדי הארגון, יחולו הוראות השקט התעשייתי.
27 כפועל יוצא מקביעה זו אין מדובר בתנאי מיצוי נפרד או נוסף אשר לצורך "קיומו" נדרשים
28 הצדדים לחתום על הסכם קיבוצי חדש.
29
- 30 14. מסקנה זו עולה בקנה אחד עם הפסיקה אשר עניינה בהוראת הצמדה. בעניין ע"ע 1184/02
31 חגואל - אמקור בע"מ, עבודת ארצי כרך לג(27) 39, נפטק כי -
32 "להסדר של הצמדה, כמו תמיד, יש יתרונות וחסרונות. אין לנו צורך, במסגרת זו, להיכנס
33 לעובי הקורה של סוגיה זו ודי אם נציין כי יתרונה של ההצמדה בכך שהיא תורמת לשקט
34 תעשייתי וליציבות במקום העבודה ומונעת מתחים וחילוכים הכרוכים במשא ומתן אישי
35 או קיבוצי. חסרונה של ההצמדה נעוץ בכך שהיא מונעת מתן ביטוי מלא ומדיק לייחודיות



בית דין אזרחי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 12-03-36536
2 דצמבר 2012

- 1 של תנאי העבודה במקום עבודה נתון ושלא תמיד התנאים ה"צמודים" הנהוגים במקום
2 עבודה אחד תואמים לצורכי מקום העבודה והעובדים ה"צמודים".
3
- 4 כמו כן בע"ע (ארצי) 425/05 איגוד ערים לשירותים וטרינרים גוש דן – מרדכי מיטל
5 [פורסם במאגרים האלקטרוניים מיום 14.2.06] פסק כבי השופט צור (כתוארו אז) כי יש
6 למוע מצב בו הקבוצה המוצמדת תקבל תוספות שכר עצמאיות מחד גיסא, ומאידך גיסא,
7 תהנה מתשלום תוספות או תשלומים חד-פעמיים באופן אוטומטי מתוקף הצמדתה
8 לסקטור אחר, וכך נפסק –
9
- 10 "יש לזכור כי הוראת הצמדה טומנת בחובה יתרונות וחסרונות. הוראות הצמדה היא חרב
11 פיפיות. היא פועלת לטוב ולרע כאחד. טיבה של הוראת הצמדה – לאחל שנקבעה מסגרת
12 המדויקת – שאין היא גמישה ושלא ניתן להתאימה לתנאים המדויקים של העובד
13 המוצמד. חשוב לזכור – ובענייננו זה העיקר – כי הוראת הצמדה מאופיינת בכך שמטעה
14 שהיא מופעלת הרי היא חלה במלואה ולא בחלקים; ובמלים אחרות – באין הוראה מיוחדת
15 בהסדר הצמדה, מופעלת הצמדה במלוא היקפה, כפי שהוגדר, במקום התסדר הקודם
16 ולא כתוספת לו. אין זה מתקבל על הדעת שראובן, ששכרו התצמד לזה של שמעון, יקבל
17 שכר לפי שכרו המקורי של שמעון (או רכיבים ממנו) בנוסף על שכרו שלו. הוראת הצמדה
18 משמעה ששכרו של ראובן יהיה כשכרו של שמעון ושכרו המקורי של ראובן יחול
19 מלהתקיים. כפועל יוצא מכך אין זה מתקבל על הדעת שכתוצאה מהסדר של הצמדה שכרו
20 של ראובן יהיה גבוה משכרו של שמעון. אם נקבע הסדר של הצמדה, יש להפעילו במלוא
21 תוקפו ואין להסכים עם מצב בו יתאפשר לעובד המוצמד לאחוז בחבל משני קצותיו ולהנות
22 משני העולמות בבחינת – "אחוז בזה ואף מזה אל תנת ידך".
23
- 24 15. הנה כי כן, מקום בו חדרישות החדשות אותן מעלה הארגון אינן קשורות לשינוי היקף
25 ההצמדה – אלא מדובר בתביעה לאכיפה ויישום הטבלה בלבד, כל עוד אין מדובר בתוספות
26 שכר עצמאיות ונוספות (שאינן חלק מהטבלה) יש לחחיל את הטבלה הנכללת בהסכם 2011,
27 באופן אוטומטי כפוף לתניית שקט תעשייתי בעניינים אלה.
28
- 29 16. ויוער; איננו נדרשים במסגרת תיק זה לבחון האם יש לפרש את הוראת ההצמדה בצמצום
30 או בתרחבה, שעה שהמדינה אינה כופרת בחיות הסעיף הוראת הצמדה, ולשיטתה, כל עוד
31 מדובר בטבלת השכר, יש מקום לבצע הצמדה.
32
- 33 17. בנוסף, יש ליתן את הדעת לנסיבות האופפות את חתימת הסכם 2000 והזקשר המשקי
34 במסגרתו נחתם, המעידים אף הם על אומד דעתם של הצדדים על פיו התכוונו להצמיד את
35 טבלת השכר של עובדי המחקר לעובדי הסגל האקדמי באופן אוטומטי.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 12-03-36536
ז' צמבר 2012

- 1
2 בעניין זה הניד פרופי חבצלת בתצחירו כי –
- 3 "6. בהסכם הקיבוצי משנת 1992 (להלן- הסכם '92) שקדם להסכם 2000, נקבע בין
4 הצדדים מנגנון בדיקות השוואה, שבמסגרתו השוו כל תשלום (שקל לשקל)
5 ששולם לחברי הסגל האקדמי לעומת עובדי המחקר במערכת הביטחון.
6 הסכם '92 יצר איפוא הצמדה מלאה בין כל שקל ושקל במשכורות חברי הסגל
7 האקדמי לבין כל שקל ושקל במשכורות עובדי המחקר במערכת הביטחון.
8 "7. במסגרת הסכם 2000, הסכימו הצדדים כי במהלך תקופת ההסכם (עד
9 31.12.2005) ולמעשה עד 31.12.07, יימשך המנגנון של בדיקות השוואה (ראה
10 סעיף 8 של הסכם 2000). לאחר תקופת ההסכם, הסכימו הצדדים כי מנגנון
11 ההצמדה ימשיך לחול על טבלת השכר, אך לא על רכיבי השתכרות
12 אחריים/נוספים (ראה סעיף 5 של הסכם 2000)
- 13 "8. לטענת המדינה, למרות העובדה כי בסיס ההצמדה של אחרי הסכם 2000 הינו
14 טבלת השכר, הרי שארגון סגל מחקר הסכים לכבול את ידיו באופן מלא, ולהסכים
15 למיצי תביעות גורף ולתמיד.
16 "9. זוהי טענה אבסורדית שאיננה מתיישבת לא עם ההיגיון ולא עם המציאות – לא
17 עולה על הדעת כי ארגון שהיה לו הסכם הצמדה לכל התשלומים והמענקים
18 שניתנו לסגל האקדמי, הסכים (עפ"י טענת המדינה) לחתום על הסכם הצמדה
19 רק לטבלת השכר, ובנוסף הסכים שאינו זכאי לכל מקור אחר לעליית שכר
20 במישור הדרוגי".
- 21
- 22 "18. מקובלת עלינו טענת הארגון על פיה הריתור על הצמדה מלאה של כלל מרכיבי החשונכרות
23 אשר היתה נהוגה לפי הסכם '92 ולא נסתרה ע"י המשיבה, היתה בתמורה לכך שהצמדה
24 לטבלת השכר איננה מוגבלת בזמן. תימוכין לאמור ניתן למצוא בלשון סעיף 5.1 להסכם
25 2000, בו נכתב באופן ברור כי ההצמדה לטבלת השכר של עובדי הסגל האקדמי חלה גם
26 לאחר תום תקופת הסכם 2000.
- 27
- 28 "19. טענה נוספת שהעלתה המדינה היא כי אחת מדרישות הארגון נוגעת בבסיס ההצמדה, על כן
29 אסורה מכת סעיף 13.2 להסכם 2000. הארגון מבקש להרחיב את היקף ההצמדה מעבר
30 לטבלת השכר בדרך של השוואת קצב הקידום בדרגות של חברי הסגל המחקר האקדמי על
31 כן, מזדבר בטענה חדשה הנוגדת את הסכם 2000. המדינה מכירה בצרכיהם המשתנים של
32 הגופים השונים ופתוחה לשמוע ולדון בדרישותיהם הכלכליות אולם, את כלל ההסכמות
33 אליהם יגיעו הצדדים יש לעגן בהסכם קיבוצי. הצדדים החלו בניהול משא ומתן עד קודם
34 לחתימה על הסכם 2011. לטענת המדינה שעה שדרישה זו עומדת בסתירה להסכם 2000
35 ולזוהי ציבות ביחס להיקף ההצמדה, אין הארגון זכאי להחלה סלקטיבית של הסכם 2000.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 12-03-36536
2 דצמבר 2012

- 1
2 מנגד טען הארגון כי דרישתו במסגרת המשא ומתן הכלכלי בין הצדדים, איננה נוגעת
3 להצמדת טבלת השכר או לשינוי כלשהו במנגנון זה. הארגון פנה לבית הדין בתביעה למימוש
4 ההצמדה כפי שהיא קיימת ואינו תובע שינויים בהצמדה. מהות הדרישה שונה לחלוטין,
5 מדובר בפער מערכתי בין ציבור העובדים שאין בינו לבין הצמדת טבלת השכר כלום. דרישת
6 ארגון סגל המחקר לתיקון עיוותים שנגזרים מפערים באכילוס הדרגות – איננה רלוונטית
7 כלל להצמדת טבלאות השכר. בסיכומי התשובה הוסיף הארגון כי מעולם לא העלה דרישה
8 להשוואת קצב ההתקדמות בדרגות שכן בשני הסקטורים הקידום הינו על בסיס מקצועי
9 בלבד. הדרישה הכלכלית המועלת שווה "אפסילון" (כ- 0.3%), איננה קיימת כיום לא אצל
10 הסגל האקדמי ולא אצל עובדי המחקר ואין לה כל קשר לטבלת השכר או להצמדה
11 חמוסכת.
12
13 בעדותו בפנינו העיד פרופ' דורון חבצלת לעניין הדרישות הכלכליות החדשות של הארגון
14 והאם מבוקש להשוות את קצב ההתקדמות לסגל האקדמי וכך חשיב – "לא. ממש לא נכון.
15 לא זה מה שביקשנו" משנשאל האם יש לארגון תביעות שכר נוספות על הפרק השיב – "יש
16 לנו תביעה אחת על הפרק שלא קשורה למה שאמרת. בסגל האקדמי 40% הם בדרגה
17 הגבוהה. פרופסור מן המניין ואצלנו בערך 8% בדרגת א' + שהיא המקבילה. אבל האיכילוס
18 הוא אחר. ביקשנו לבדוק מה הסיבות המערכתיות לזה. כי זה לא יכול להיות בסיס אישי.
19 אנחנו שתי מערכות שונות, משפטית ההחלטה להעלות אותנו בדרגה נדונה בעדת דרוג
20 כמו בסגל. כמו איש סגל.
21 לנו אין סטודנטים מסיבה מערכתית ברורה, בניגוד לסגל אקדמי ששם יש סטודנטים
22 וגייר אקדמי שיוצא מאת הפרופסורים. זה תלמידים לתואר שני ושלישי. סולם השכר של
23 הסגל ושלנו שהוא זהה תולך בצורה הבאה, כל עוד אותה בדרגה העליונה, כל שנה נוסף לך
24 קידום ותק בשיעור 2.5% מהשכר. מאידך, קידום בדרגות נמוכות יותר יש לו תקרה. אם
25 לא עלית ממרצה בכיר לפרופסור תוך 7 שנים קידום הוותק נעצר ואצלנו אותו דבר. המצב
26 אצלנו מערכתי, יש המון אנשים שנוצרו. בסגל האקדמי אין את המצב הזה. באתי
27 וביקשתי מהם לתקן את זה, והם אמרו שאין אצלם את הבעיה. אמרתי למערכת שאנחנו
28 מופלים בעניין לעומת הסגל מסיבות מערכתיות. ואמרתי שאני מבקש לא לשנות כהוא זה,
29 לא לגבי הדרגות של האנשים ולא סולם השכר ולא קידום הוותק. אמרתי רק לאותם
30 אנשים שנתקעו בדרגה מסיבות מערכתיות ולתת להם תוספת כמו כל עובד אחר במשק
31 תוספת של אחוז אחד, רק לאותם עובדים שנתקעו.
32 ולכן זה לא שייך לסולם השכר של הסגל, אין את התוספת הזאת בסולם השכר של הסגל.
33 זה לא פגיעה בהצמדה וזה תיקון מערכתי. לשאלתך בחיאי שזה תוספת שכר".
34



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 12-03-36536
2 דצמבר 2012

- 1 בהמשך העיד –
- 2 "יכול להיות שבהסכם העבודה שאתם דורשים תהיינה לכם דרישות שכר?" השיב העד-
- 3 "אין. ביקשנו לשלם את הסגל האקדמי פלוס האפסילון לגבי התוספת לעובדים שנתקעו
- 4 בדלגה, זה כל מה שדרשנו. אבל יש לנו מו"מ בחזית לחבה על סיבות מערכתיות אבל זה
- 5 לא דרישת שכר".
- 6 (עמ' 1-2 לפר שורות 20 ואילך).
- 7
- 8 21. מעדות פרופ' חבצלת, אשר לא נסתרה, עולה כי עסקינן בפער מערכתי חדרוש תיקון
- 9 לשיטתו אולם, אין מדובר בדרישה אשר בבסיסה עומדת תביעה לשינוי היקף החצמדה
- 10 בטבלת השכר. ודוק; אף אם עסקינן בתוספת שכר, גם לשיטת המדינה כל עוד לא מדובר
- 11 בדרישה להרחבת בסיס החצמדה לטבלת השכר, מדובר בדרישה לגיטימית. בעניין זה אף
- 12 לא נסתרה טענת הארגון כי מדובר בתוספת אשר לא קיימת אצל ארגון הסגל האקדמי.
- 13
- 14 22. משעסקינן בדרישה שונה באופן מהותי ואינה קשורה בטבלת השכר, אין לקבל את טענת
- 15 המדינה כי אחת מדרישות הארגון עניינה בהרחבת בסיס החצמדה, ומכל מקום חסכות
- 16 שבפנינו עניינו בסוגיה האם סעיף החצמדה בהסכם 2000 חל באופן אוטומטי על הסקטור
- 17 המוצמד מכח כל הסכם קיבוצי מאוחר אם לאו. טענת המדינה לפיה דרישת הארגון הינה
- 18 דרישה אשר מהותה שינוי היקף החצמדה(ה)היינו חריגה מטבלת השכר כפי שהוגדרה
- 19 בהסכם), איננה נכונה ואף אינה עולה מכתבי הטענות והעוזרות שנשמעו בפנינו.
- 20
- 21 23. התנהגות הצדדים לאחר חתימת הסכם 2000-
- 22 לטענת המדינה, ביום 18.1.2008 נחתם הסכם קיבוצי עם סגל המחקר האקדמי, אשר כלל
- 23 בין היתר תוספות שכר בשיעור 14%, וזאת החל מיום 1.1.08 (להלן- הסכם 2008). לדבריה,
- 24 טבלת השכר לא עודכנה אוטומטי ולאחר משא ומתן בין הצדדים ורק ביום 7.7.10 נחתם
- 25 הסכם קיבוצי אשר כלל תוספות שונות לרבות תוספות שכר בהתאם להסכם שנחתם עם
- 26 סגל המחקר האקדמי, בדרך של יישום והתאמה (להלן- הסכם 2010).
- 27 כן נטען כי במהלך השנים 2008-2010 הארגון לא פנה לבית הדין בטענה כי המדינה מפרה
- 28 את הסכם 2000 בכך שאינה מעדכנת אוטומטית את טבלאות השכר לפי סגל המחקר
- 29 האקדמי. הארגון בחר שלא לפנות לבית הדין בדרישה לאכיפת. מכאן, כאשר קמה זכותו של
- 30 סגל המחקר הבטחוני לתוספות שכר מכח מנגנון החצמדה שנקבע בהסכם 2000 לא טען
- 31 הארגון כי עומדת לו זכות אוטומטית לעדכון ללא כל תנאי ונוכח העובדה כי היו בפיו
- 32 דרישות כלכליות נוספות, נוהל מו"מ ונחתם הסכם קיבוצי בשנת 2010.
- 33 מנגד טען הארגון, כי אין בתיאור אירועי השנים 2008-2010 כדי להוכיח דבר לענייננו.
- 34 המדינה הפרה את התחייבות בהתאם להסכם בעבר וכיום.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סי"ק 12-03-36536
2 דצמבר 2012

- 1 כן נטען כי הטענה כי ארגון סגל המחקר הסכים הינה טענת סרק. בזיונים בעניין הסכם
2 2008 טענה המדינה כי התוספות אשר שולמו לסגל האקדמי אינן בטבלת השכר על כן
3 סירבה ליישמן על עובדי המחקר. לטענתה תוספות אלה אינן חלק מההצמדה נשוא הסכם
4 2000. על רקע סירוב המדינה האמור התנהל משא ומתן בין הצדדים ובסיומן בשנת 2010,
5 יישמו התוספות לגבי עובדי הארגון. העובדה כי הארגון בחר לקיים משא ומתן עם המדינה
6 ולהגיע לחסכם איננה מלמדת על ויתור כלשהו ואיננה מלמדת על כך שהמדינה רשאית שלא
7 לבצע את ההצמדה בטבלת השכר, מקום בו ברור לחלוטין כי התוספות שקיבל הסגל
8 האקדמי הן תוספות בטבלה ולא נטען אחרת.
9
- 10 בתצהירו המשלים העיד פרופ' תבצלת באשר לסוגיה זו כי –
11 24. 21. במעל מן הרגע שהסכם 2008 של הסגל האקדמי נחתם – העלה ארגון סגל המחקר
12 דרישה ליישום הצמדת טבלאות השכר, על פי הוראת סעיף 5 של הסכם 2000.
13 22. במעל, מן הרגע שהסכם 2008 של הסגל האקדמי נחתם – העלה ארגון סגל
14 המחקר דרישה ליישום הצמדת טבלאות השכר, על פי הוראת סעיף 5 של הסכם
15 2000.
16 23. המדינה האי זו שניסתה לחמוק מיישום ההצמדה, והיא העלתה את הטענה כי
17 תוספות שכר ששולמו לחברי הסגל האקדמי – אינן חלק מטבלת השכר, ולכן אינה
18 חייבת בתשלומן מכח סעיף 5 של הסכם 2000.
19 24. בעניין זה התנהלה בין הצדדים מחלוקת והתקיים מו"מ, שבסופו הסכימה
20 המדינה כי מדובר בחלק מן השכר, ואכן הסכם 2010 שנחתם בין הצדדים העניק
21 לעובדי המחקר את מלוא התוספת שד"ש הצמדה מלאה לאלה שניתנו לחברי
22 הסגל האקדמי ב- 2008 ובתחולה רטרואקטיבית"
23
- 24 25. אכן, כלי נוסף בפרשנות הוראות בהסכם קיבוצי הוא בחינת התנהגות הצדדים בשנים
25 שלאחר כריתתו ההסכם וכבר נמסך כי "התנהגות הצדדים במשך השנים מעידה על
26 הפרשנות הנכונה שיש ליתן להסכמות שביניהם. (עסק 1014/01 הסתדרות העובדים
27 הכללית החדשה – אל אופ תעשיות אלקטרו אופטיקה בע"מ, [פרורטם בגב] ניתן ביום
28 6.10.02).
- 29 עם זאת בגסיבות העניין שבפנינו טבורים אנו כי התנהגות הצדדים אינה מלמדת כי הארגון
30 ויתר על החלת סעיף ההצמדה באופן אוטומטי. ונבחיר – טענת הארגון כי לאחר הסכם 2008
31 הצדדים נזקקו בדעותיהם לעניין התוספת ששולמה לסגל האקדמי והאם מהווה היא חלק
32 מטבלת השכר אם לאו, עולה גם מעמדת המדינה, כמפורט בסעיף 23 לסיכומי המדינה.
33



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 12-03-36536
2 דצמבר 2012

26. על יסוד האמור לעיל, ניתן אם כן לקבוע כי לאחר חתימת הסכם 2008, המדינה והארגון
היו חלוקים בסוגיה האם התוספות שהתקבלו בהסכם חן ותוספת הנובעות מהטבלה אם
לאו. לשם כך נוהל משא ומתן אשר סיומו בחתימת הסכם 2010.
משנתגלעה מחלוקת בין הצדדים אשר מצאה ביטוייה בחתימה על הסכם, ברי כי לא ניתן
לראות התנהלות זו כיותר הארגון על החלטת סעיף ההצמדה באופן אוטומטי.
27. עוד טענה המדינה כי הסכם 2010 כלל תוספות שכר בהתאם להסכם שנחתם עם הסגל
האקדמי בשנת 2008 בדרך של יישום והתאמה שעה שהסעיפים מתוך ההסכם עם סגל
המחקר האקדמי לא הועתקו כלשונם. כן נטען כי נקבע מנגנון שונה להענקת תוספת השכר
וההסכם כי תחל להשתלם רק מיום 1.1.10. אמנם תום תקופת המימון שנקבעה בהסכם
2010 תואמת את תמונת שנקבע בהסכם סגל המחקר האקדמי (31.12.09) עם זאת בעוד
שבחשכם 2008 ההתחייבות לשקט תעשייתי חיתה עד ליום 31.12.09, בהסכם 2010 התחייב
הארגון לתקופה ארוכה יותר של שקט תעשייתי, מכאן שהתוספות שולמו תוך יישום
והתאמה.
28. משחזרנו למדינה ולאחר הגשת סכומי הצדדים) לצרף את הסכם 2008 נעזרנו בהתאמה
לבקשת הארגון להשלים טיעונים בסוגיית ההסכמים הקיבוציים המאוחרים בשאלה האם
יש בהם תימוכין לעמדת המדינה בנוגע להתנהגות הצדדים בעבר, לרבות בשאלת הצורך
ביישום והתאמה.
- למענת הארגון אין ממש בטענת המדינה כי נדרשות התאמות בכל הנוגע לטבלה. לדברי
הארגון הדרישה להצמדת הטבלה הינה זכות מוסכמת ומעוגנת בהסכם קיבוצי לפיכך,
הותביעה לישומה אינה תביעה כלכלית הקשורה במימון תביעות אלא מזוהר בתביעה
משפטית לאכיפת הסכם קיים. על כן, תקופת המימון הכלכלי אשר נקבעה בהסכם 2010
אינה רלבנטית לנושא. עוד נטען כי גם לשיטת המדינה הארגון הסכים למימון תביעות ושקט
תעשייתי, וכי התחייבויות אלה ככל שהן מתייחסות להצמדת הטבלה, עומדות בתוקפן על
כן, אין כל רלוונטיות לחזרה מאוחרות יותר השונות מבחינת תקופתן ושנכללו בהסכם
2010.
29. בעזרנו נשאל מר קובי בר נתן, מה היה הקושי בהתאמה ביחס לטבלה וכך השיב - "הפערים
היו שמבחינתנו אנו רצינו לחתום על הסכם שיסדיר את כל דרישות הסגל". כשנתבקש
למקד את הקושי בנושא טבלת השכר השיב - "הקושי הוא לחתום. בכל מו"מ גם כשיש
הסכמות בין צדדים צריכים לעגן את זה בהסכם קיבוצי. הנקודה כאן שאם מסכימים עם
כל ארגון הוא צריך להיות מעוגן". מששאל - "אם זה לא היה מעוגן היית יודע מה שיעור



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 12-03-36536
2 דצמבר 2012

- 1 התאמה" ענה - כן, התחשיב הוא טכני, אבל הנקודה היא לא רק הטכניקה" (עמ' 3-4
2 לפר שורות 33 האילך).
- 3
- 4 גם המדינה בסיכומיה (סעיף 28) טענה כי יישום עדכון הטבלאות בהתאם להסכם הטגל
5 האקדמי הוא פשוט, אך לשיטתה הכרעת בית הדין איננה מתמצית בדרך יישומו של
6 החסכם האחרון אשר נותם עם הטגל אלא בהכרעה עקרונית ובמבט צופה פני עתיד.
7 סבורים אנו כי במקרה קונקרטי זה, לאור לשון סעיף 5.1 להסכם 2000 והרקע לכריתתו,
8 הוכח כי עסקינן ביישום טכני בלבד על כן לא ראינו לקבל את טענות המדינה. ככל
9 שבמקרה אחר וקונקרטי יתעורר קושי ביישום והתאמה, תידון חסוגיה לגופה.
- 10
- 11 30. מעבר לדרוש לענייננו מצאנו לציין כי ראינו לקבל את עמדת הארגון לפיה יש לדחות את
12 טענת המשיבה כי היא אינה נדרשת ליישם את הוראות החצמדה מאחר והארגון הכריז על
13 סכסוך עבודה. בידי המדינה קיימים כלים "חוקיים" לנקוט כנגד ההתנהלות הנטענת מצד
14 הארגון/אולם, עליה לקיים את הוראות הסכם 2000 כפי שנחתמו על ידה.
- 15
- 16 31. **סיכומם של דברים** - לשון ההסכם ובחינת אומדן דעת הצדדים עובר לחתימתו הביאו
17 למסקנה כי על המדינה היה להפעיל את מנגנון החצמדה כמתחייב מסעיף 5.1 להסכם 2000
18 באופן אוטומטי, כפוף כאמור לתניית שקט תעשייתי בעניינים אלה בלבד, כפי שנקבע
19 ביחס לסקטור חצמוד, כעולה מהסכם 2011.
- 20
- 21 32. **התביעה חלגת שכר** - בנוסף עתר הארגון לתשלום בגין חלגת שכר. לטענתו, מדובר בחלגת
22 שכר עקבית ומתמשכת מצד המדינה הפוגעת בציבור גדול של עובדים.
23 מנגד טענה המדינה כי בחליך של סכסוך קיבוצי לא ניתן לפסוק פיצויי חלגה או טעד כספי
24 כלשהו. לחילופין נטען כי לא הופרה כל זכות נורמטיבית, משהחצמדה אינה מולידה זכות
25 אישית בשלח, ולחילופין חילופין טענה המדינה כי מדובר בטעות כנה או מחלוקת של ממש
26 שאינה מצדיקה מסיקת פיצויי חלגה.
- 27
- 28 33. מבלי לחיכנס לגופן של טענות בעניין זה ובפרט האם מדובר בזכות אישית של עובדים
29 הנתבעת אם לאו, שוכנענו, נוכח כל ההליכים אשר התנהלו בפנינו, כי תוספות השכר לא
30 שולמו לעובדים עקב חילוקי דעות של ממש בדבר עצם החוב, מטעם זה בלבד לא ראינו
31 לחייב את המדינה בפיצויי חלגת שכר.
- 32
- 33 34. סוף דבר - חבקשה ליישום הוראות מנגנון החצמדה כעולה מסעיף 5.1 להסכם 2000, כפוף
34 לתניית שקט תעשייתי בנוגע לטבלת השכר בטגל האקדמאי, מתקבלת.
35 המדינה תפעל לתשלום השכר בהתאם לטבלאות השכר, תוך 45 יום מהיום.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 12-03-36536
2 דצמבר 2012

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11

משעסקין בסכסוך קיבוצי - אין צו להוצאות.

ניתן היום, י"ח כסלו תשע"ג, (2 דצמבר 2012), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

נציג מעבידים מר יוסף
פרלמן

רוית צדיק, שופטת

נציג עובדים מר אריה המר

- 12
- 13
- 14
- 15
- 16