

יאיר אבני
אילן גורביץ
אהוד הרצוג
יהודה שועלי
פטריק אלנו
קרן אבידן
קארין נאדם- בן דוד
לימור פורר
אסנת הירש
יונתן שיאון
שי מרצ'ינקובסקי
אביטל רוש'ינוביץ
איימן ח'טיב

אבני-הרצוג-שועלי-אלגז את גורביץ' ושות'

Law Firm & Notaries

עורכי דין ונוטריונים

Avni-Herzog-Shualy-Elguez & Gurevich & Co.

Yair Avni
Ilan Gurevich
Ehud Herzog
Yehuda Shualy
Patrick Elguez
Keren Avidan
Karin Nadam-Ben David
Limor Furer
Osnat Hirsch
Yonatan Sion
Shai Martsinkovski
Avital Rushinovitz
Aiman Khatib

3.11.2013

לכבוד

פרופ' אודי מקוב

יו"ר ארגון הסגל האקדמי הבכיר

אוניברסיטת חיפה

א.נ.

הנדון : שינוי גמול תפקיד ראשי חוגים –

הלנת שכר וניסיון לשינוי חד צדדי בזכויות חברי הסגל

1. התבקשתי לחוות את דעתי אודות תקפותה של החלטת הנהלת האוניברסיטה בדבר הפחתת הגמול לראשי חוגים, לכאורה בעקבות דרישת הממונה על השכר.
2. שינוי זה של תנאי עבודתם של חברי הסגל נעשה באופן חד צדדי, בניגוד להסכמים, בניגוד לנוהג וללא התייעצות ברמה הקיבוצית או קבלת הסכמת ארגון לכך.
3. חברי הסגל המשמשים בתפקיד ראש חוג זכאים מזה עשרות בשנים לגמול עבור העומס והאחריות המיוחדים הכרוכים בתפקיד. גמול זה הפך זה מכבר לרכיב שכר קבוע ופנסיוני וככזה מהווה חלק בלתי נפרד משכרו של חבר הסגל.
4. גמול התפקיד משולם לזכאים לו שנים רבות, לאחר שהונהג במישור הקיבוצי כלפי כל חבר הסגל הממלאים את התנאים לקבלתו. ככזה, הגמול הינו בעל מעמד קיבוצי של "הסדר קיבוצי", הנופל אך במעט ביחס לזכות שמקורה בהסכם קיבוצי מלא [ראה עס"ק 001002/04 הסתדרות העובדים הכללית החדשה – הסתדרות המהנדסים נ. שירותי בריאות כללית.]
5. במקביל לקיומו ברמה הקיבוצית, הפך הגמול, לאחר שנים רבות בהן הוא משולם, לחלק אינטגרלי מתנאי עבודה של כל חבר סגל הזכאי לו. התשלום הינו "נוהג מחייב" מוכר במשפט העבודה כמקור לביסוס חוזית אישית כחווה עבודה רגיל לכל דבר ועניין מכח התנהגות ארוכת שנים.

e-mail: office@avni-law.co.il

בנין ברוש, חלונות הסיטי, Halonot H'acity, Brosh building
שד' פל-ים 2, חיפה 33095 2 Pal-Yam ave, Haifa 33095

טל: 04-8682020, פקס: 04-8682030 tel: 972-4-8682020, fax: 972-4-8682030

6. על נסיונו של מעביד לשנות באופן חד צדדי זכויות של עובד, אשר נקלטו לתנאי עבודתו האישיים מכח "נוהג מחייב" או מכח "הסדר קיבוצי", אמר בג"צ אמירה מפורשת המהווה אבן יסוד במשפט העבודה בארץ. [ראה ציטוט מתוך סק 000059/04 הסתדרות המח"ר נ. משרד מבקר המדינה]

הוראות בהסדר קיבוצי, אשר נקלטו כתנאים מכללא בחוזה העבודה האישי של העובדים, אינן ניתנות לביטול חד צדדי.

הלכה זו נקבעה בבל"ג 239/83 מילפלדר ואח' נ' בית הדין הארצי ואיגוד ערים (כבאות) נתניה ל'ד מא(2) 210 :

"חוזה שלא נקבע מועד לסיומו, ההנחה היא כי הוא מתקיים כל עוד לא הופסק על ידי אחד הצדדים. לעומת זאת, תניה בחוזה, ההנחה היא כי היא מתקיימת כל עוד מתקיים החוזה. אכן, כל עוד החוזה כולו לא בא לסיומו, והוא ממשיך לעמוד בתוקפו, ממשיכים לעמוד בתוקפן תניותיו השונות (המפורשות או המשתמעות). צד לחוזה אינו רשאי (אין לו זכות) ואינו יכול (אין לו כוח) לקרוע מעל החוזה תניות אלו או אחרות, ולהביא בהן שינוי על ידי מעשה חד צדדי. החוזה הוא יחידה אחת, המאגדת בתוכה מכלול של הסדרים. צד לחוזה אינו רשאי ואינו יכול להפריד כרצונו בין חלקי החוזה, ולהכניס בו שינויים חד צדדים כרצונו".

7. גמול ראש חוג הינו תוספת שכר המשולמת עבור מטלה מוגדרת. ככזה מהווה הגמול "תוספת תפקיד" שהיא שכר עבודה לכל דבר ועניין. וכל עוד ממלא ראש החוג את תפקידו וזכאי לתוספת, הרי שהפסקת תשלומה או הפחתת שיעורה ללא הסכמה קיבוצית או אישית מהווה הלנת שכר אסורה.

8. לפיכך, זכותו של ארגון הסגל לדרוש בשם כל אחד מחברי הסגל הנפגעים ובשמו שלו כשותף ליחסי העבודה הקיבוציים – כי האוניברסיטה תימנע מכל שינוי חד צדדי בתנאי עבודתם וברכיבי שכרם של חברי הסגל בכלל או של אלו במשמישים כראשי חוגים - ולנקוט בכל האמצעים החוקיים שהדין מאפשר במצבים של פגיעה חד צדדית בתנאי עבודה והלנת שכר.

בכבוד רב,

אילן גורביץ, עו"ד

e-mail: office@avni-law.co.il

Halonot H'acity, Brosh building
2 Pal-Yam ave, Haifa 33095
בנין ברוש, חלונות הסיטי
שד' פל-ים 2, חיפה 33095
טל': 04-8682020, פקס': 04-8682030
tel: 972-4-8682020, fax: 972-4-8682030