

בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

ס"ק 15289-03-21

16 יוני 2021

לפני:**כב' השופט דניאל גולדברג****נציג ציבור (עובדים) מר רמי אלקנה****נציג ציבור (מעסיקים) מר אליעזר קלאי****המבקשים****1. ועד הסגל האקדמי הבכיר במרכז האקדמי לב****2. יוסי טובול****ע"י ב"כ: עוה"ד אורית זילוני ושרון לולצ'י****-****המשיב****המרכז האקדמי לב (ע"ר)****ע"י ב"כ: עו"ד יאיר זלנפרונד****חקיקה שאוזכרה:**

חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957: סע' 33, 33(א), 33(א)(1), 33(ב), 33(ב), 33(ב), 33(ב), 33(ב)

תקנות בית הדין לעבודה (סדר הדין בסכסוך קבוצי), תשכ"ט-1969: סע' 19

חוק המועצה להשכלה גבוהה, תשי"ח-1958

חוק העמותות, תש"ם-1980

חוק יישוב סכסוכי עבודה, תשי"ז-1957: סע' 5, 5א

מיני-רציו:

* ביה"ד פסק כי העסקת המבקש 2, חבר סגל בכיר, במינוי רגיל ללא קביעות בחלוף חמש שנים ממועד המינוי הרגיל, מהווה הפרה של הוראות הסדרים קיבוציים החלים בין ועד הסגל במשיב לבין המשיב. עוד נפסק כי החלטת ועדת המינויים של המשיב בעניינו של מבקש 2 התקבלה תוך הפרת סעיף 33(א) לחוק הסכמים קיבוציים והיא בטלה. ביה"ד חייב את המשיב לשלם פיצוי לדוגמה למבקשים בסך כולל של 100,000 ₪.

* עבודה – הסכם קיבוצי – הפרתו

* עבודה – תנאי עבודה – קביעות

.

מבקש 1 והמשיב מנהלים מזה שנים יחסי עבודה קיבוציים. מבקש 2, ד"ר טובול, מכהן כיו"ר ועד הסגל במשיב. ביום 11.1.21 כונסה ועדת הסנאט למינויים והעלאות במשיב (ועדת המינויים), וקיבלה החלטות בעניינו של ד"ר טובול: לא להמליץ על קביעות לד"ר טובול; ד"ר טובול יועסק במשיב עד לסוף שנת

הלימודים תשפ"ב במינוי מיוחד; הנהלת המרכז תשקול האם למשוך מהמל"ג את התיק של ד"ר טובול לקידום לדרגת פרופסור חבר. בבקשה עותרים המבקשים למתן סעדים ובהם: קביעה כי המשיב מפר את תקנון המינויים האקדמיים, המהווה חלק מן ההסדרים הקיבוציים בין המבקש 1 למשיב, בכך שהוא מעסיק אנשי סגל במינוי רגיל לאחר חלוף חמש שנים מיום מינויים, מבלי להעניק להם קביעות; הצהרה כי לד"ר טובול הוענקה קביעות בהחלטת ועדת חבר הנאמנים מדצמבר 2016; הצהרה כי החלטת ועדת המינויים התקבלה תוך התנכלות למבקשים, בשל פעילותו של ד"ר טובול בוועד הסגל והיא בטלה; צו לחשיפת מלוא הפרוטוקולים של וועדת המינויים בעניינו של ד"ר טובול; פסיקת פיצויים לדוגמא לפי חוק הסכמים קיבוציים.

בית הדין האזורי לעבודה (השופט ד' גולדברג ונציגי הציבור ר' אלקנה, א' קלאי) קיבל את הבקשה בחלקה ופסק כי:

ביה"ד עמד תחילה על ההוראות בעניין קידום אקדמי וקביעות במשיב, לרבות על "כללי מינויים וקביעות במרכז האקדמי לב". ביה"ד עמד על תולדות העסקתו ומעמדו האקדמי של ד"ר טובול, ועל הרקע העובדתי הנוגע לפעילותם של המבקשים במישור יחסי העבודה הקיבוציים.

ביה"ד הורה על בטלות החלטת ועדת המינויים בעניינו של טובול. סעיף 33(א)(1) לחוק הסכמים קיבוציים אוסר על מעסיק "להרע" "תנאי עבודה" של עובד "בשל" חברותו או פעילותו בארגון עובדים. "תנאי עבודה" מוגדרים בחוק "לרבות קידום בעבודה". החלטת ועדת המינויים הייתה החלטה שהרעה את תנאי עבודתו של ד"ר טובול מאחר שהיא משנה המלצה חיובית קודמת למתן קביעות. כמו כן, מדובר בהחלטה שהוציאה את ד"ר טובול ממסלול של קביעות והותירה אפשרות להמשך העסקתו ב"מינוי מיוחד" בלבד, המהווה פגיעה במעמדו האקדמי. כינוס ועדת המינויים בעניינו של טובול, הייתה "בשל" כך שבמסגרת דין ודברים בין הצדדים ליחסי העבודה הקיבוציים במשיב, הועלתה טענה לפיה המשיב מפר את התקנון בעניין אי העסקת סגל בכיר במסלול הרגיל ללא קביעות מעבר לחמש שנים. במועד קבלת החלטת ועדת המינויים ד"ר טובול הועסק כשלוש שנים מעת שחלפו חמש שנים ממועד מינויו כחבר סגל במינוי רגיל. גם אם המשיב סבר שד"ר טובול עושה שימוש לרעה בכוחו הארגוני של וועד הסגל לקידום עניינו האישי, אין בכך כדי לגרוע מכך שכינוס ועדת המינויים והחלטתה, הייתה "בשל" פעילותו של ד"ר טובול כיו"ר וועד הסגל אשר העלה טענה להפרת התקנון האקדמי; טעמים נוספים לקביעת בטלות החלטת ועדת המינויים, נוגעים לפגמים בהליכי קבלתה, לרבות אי הצגת תשתית עובדתית לביסוס טענות חמורות שהועלו לפני הוועדה נגד ד"ר טובול. לאור האמור, החלטת ועדת המינויים של המשיב בטלה, כך שלא חל כל שינוי במעמד האקדמי של ד"ר טובול שהיה קיים לפני כן.

הבקשה לסעד שמכוון נגד פיטוריו של ד"ר טובול בסיום שנת הלימודים תשפ"א התייתר לאחר שהמשיב הודיע כי הוא לא יזם הליך לסיום עבודתו של ד"ר טובול; ניתן סעד הצהרתי לפיו העסקת חבר סגל אקדמי בכיר במינוי רגיל מעבר ל-5 שנים מהווה הפרה של תקנון המינויים שמהווה חלק ממארג ההסדרים הקיבוציים במשיב ומזכויות חברי הסגל האקדמי.

הבקשה לסעד הצהרתי לפיו בהתאם לתקנון המינויים ולנהוג במשיב יש לראות בד"ר טובול כחבר סגל אקדמי בכיר על מעמד של קביעות נדחתה. החלטת ועדת המשנה של חבר הנאמנים מדצמבר 2016 אינה מאשרת את המלצת ועדת המינויים של הסנאט להעניק קביעות לטובול, אלא מאשרת אך הגשת בקשה למל"ג להעלותו לדרגת פרופסור; אף לו היה מקום לקבלת טענת המבקשים, ממילא התקנון, הנוהל והכללים קובעים כי נדרש אישור של הסנאט להחלטה כזו, וזה לא ניתן.

הבקשה לפסוק פיצוי לדוגמא לפי חוק הסכמים קיבוציים התקבלה כך שהמשיב ישלם למבקשים 100,000 ₪, שיחולק ביניהם בחלקים שווים. סכום הפיצוי נקבע בשים לב למשמעות של קבלת החלטה

הנוגעת למסלול הקידום האישי של יו"ר ארגון העובדים בשל פעילותו בארגון העובדים, ולפגיעה האישית בד"ר טובול הנובעת מקבלת החלטה המרעה את תנאי עבודתו "בשל" פעילותו בארגון העובדים הבקשה להצהיר שלפי תקנון המינויים יש לראות בד"ר טובול כחבר סגל אקדמי בכיר בעל מעמד של קביעות במשיב, נדחתה; בקשת המבקשים לחשיפת מלוא הפרוטוקולים של דיוני ועדת המינויים בעניינו של ד"ר טובול, נדחתה.

פסק דין

1. המבקש 1 – ועד הסגל האקדמי הבכיר במרכז האקדמי לב (להלן: "ועד הסגל") והמשיב – המרכז האקדמי לב (להלן: "המשיב") מנהלים מזה שנים יחסי עבודה קיבוציים, אשר כוללים חתימה על הסכמים קיבוציים מיוחדים.
2. המבקש 2, ד"ר יוסי טובול (להלן: "ד"ר טובול"), מכהן כיו"ר ועד הסגל, לאחר שנבחר לוועד הסגל בשנת 2019.
3. ביום 11.1.21 כונסה ועדת הסנאט למינויים והעלאות במשיב (להלן: "ועדת המינויים"), וקיבלה החלטות בעניינו של ד"ר טובול, כלהלן:

"החלטות:

1. ועדת המינויים החליטה שלא להמליץ על קביעות לד"ר יוסי טובול, לאור רמת ההוראה שלו ובהתחשב בקשיים שבהתנהגותו המקצועית והאישית.
2. הואיל וד"ר טובול אינו יכול להישאר במינוי רגיל בלי קביעות, ועדת המינויים קיימה הצבעה נפרדת על מעבר למינוי מיוחד. ועדת המינויים החליטה שלא לאשר לד"ר יוסי טובול מינוי מיוחד לשנה"ל תשפ"ב.
3. על הנהלת המרכז לשקול האם למשוך מהמל"ג את התיק שלו לקידום לדרגת פרופסור חבר".
4. בשינוי לנקבע בסעיף 2 להחלטה מיום 11.1.21, ביום 10.3.21 החליטה ועדת המינויים כי ד"ר טובול יועסק במשיב עד לסוף שנת הלימודים תשפ"ב, במינוי מיוחד.
5. בבקשת צד בסכסוך קיבוצי בהליך זה, טוענים המבקשים כי בהחלטת ועדת המינויים מיום 11.1.21, פגע המשיב פגיעה חמורה בזכות ההתארגנות, על דרך של פגיעה במעמדו ובקידומו האקדמיים של יו"ר ועד הסגל, ולמעשה פיטר

אותו, והכל בשל פעילותו כיו"ר המבקש 1. בבקשה עותרים המבקשים למתן סעדים שונים, ובהם:

א. קביעה כי המשיב מפר את תקנון המינויים האקדמיים, המהווה חלק מן ההסדרים הקיבוציים בין המבקש 1 למשיב, בכך שהוא מעסיק אנשי סגל במינוי רגיל לאחר חלוף חמש שנים מיום מינויים, מבלי להעניק להם קביעות;

ב. הצהרה כי לד"ר טובול הוענקה קביעות בהחלטת ועדת חבר הנאמנים מדצמבר 2016;

ג. הצהרה כי החלטת ועדת המינויים מיום 11.1.21 התקבלה תוך התנכלות למבקשים, בשל פעילותו של ד"ר טובול בוועד הסגל והיא בטלה;

ד. צו לחשיפת מלוא הפרוטוקולים של וועדת המינויים בעניינו של ד"ר טובול.

ה. פסיקת פיצויים לדוגמא לפי [סעיף 33א לחוק הסכמים קיבוציים](#), התשי"ז-1957.

6. המשיב מבקש לדחות את הבקשה. לטענת המשיב, אין כל קשר בין החלטת וועדת המינויים מיום 11.1.21, לפעילותו של ד"ר טובול בוועד הסגל. לשיטת המשיב, סוגיית מתן קביעות לד"ר טובול היא סוגיה אקדמית והסמכות להכריע בה נתונה לרשויות אקדמיות שמכהנות על פי תקנון המשיב, שהינן עצמאיות ואינן כפופות להנהלת המשיב. מוסיף המשיב וטוען כי שיקולי וועדת המינויים בהחלטתה מיום 11.1.21 היו ענייניים בלבד, ולא הושפעו מפעילותו או מחברותו של ד"ר טובול בוועד הסגל.

7. הבקשה הוגשה ביום 8.3.21 עם בקשה לסעדים זמניים. ביום 25.3.21 הודיעו הצדדים על הסכמתם לפי [תקנה 19 לתקנות בית הדין לעבודה \(סדר הדין בסכסוך קיבוצי\)](#), התשכ"ט-1969, לקיום הדיון בבקשה לסעד זמני כאילו הייתה בקשה בסכסוך קיבוצי, ולאחר שקויים דיון בבקשה ביום 20.4.21 והוגשו סיכומי הצדדים, ניתן פסק דין זה.

8. הצדדים צירפו ראיות לסיכומיהם ובית הדין מחליט לקבל את הראיות שצורפו לסיכומי הצדדים.

9. הדגשות בציטוטים להלן אינם במקור, אלא אם צוין אחרת.

הצדדים

10. המשיב, המרכז האקדמי לב (לפנים - "בית הספר הגבוה לטכנולוגיה"), מנהל מכללה המשלבת לימודים אקדמיים עם לימוד קודש. למשיב היתרים לפי [חוק המועצה להשכלה גבוהה](#), התשי"ח-1958, להעניק לבוגריו תארים אקדמיים מסויימים שאינם תואר "פרופסור". המשיב מואגד כעמותה לפי [חוק העמותות](#), התש"ס-1980 (להלן: "העמותה" או "המשיב").
11. אין חולק על כך שוועד הסגל מנהל יחסי עבודה קיבוציים עם המשיב, מייצג את כל חברי הסגל האקדמי הבכיר במשיב, מדרגת מרצה ומעלה, ובמסגרת זו חתום על הסכמים קיבוציים עם המשיב.
12. ד"ר טובול מועסק במשיב משנת 2010 כחבר סגל בכיר. להלן יפורטו העובדות הנוגעות למעמדו האקדמי של ד"ר טובול והחלטות שהתקבלו בעניינו.

ההוראות בעניין קידום אקדמי וקביעות

13. מכוח תקנון העמותה מכהנות במשיב רשויות אקדמיות אשר מוסמכות לקבל החלטות לגבי קידום אקדמי וקביעות של חברי הסגל במשיב. רשויות אלה כוללות את הסנאט ואת חבר הנאמנים. לעניין זה נקבע בסעיף 5(ג)(10) לתקנון העמותה:

"מינויים קביעות והעלאות: בכפוף להנחיות המועצה להשכלה גבוהה, ימנה הסנאט מפעם לפעם ועדה המטפלת במינויים, בקביעות והעלאות בדרגה של סגל ההוראה והמחקר בבג"ט (להלן ועדת הסנאט למינויים והעלאות). תקופת כהונת הוועדה הינה ל-3 שנים. חבר בוועדה יוכל לכהן שתי תקופות כהונה רצופות בלבד ויוכל לשוב ולכהן רק לאחר תום תקופת כהונה מלאה אחת מיום שחדל לכהן כחבר ועדה. יו"ר ועדת המינויים והעלאות יהיה הרקטור, ובהיעדר הרקטור – הנשיא. למרות האמור לעיל, אם הרקטור לא יהיה בדרגת פרופסור מן המניין – ימונה ליו"ר ועדת המינויים, על ידי הסנאט, אדם אחר שהוא בדרגת פרופסור מן המניין מקרב חברי הסנאט או ממוסד אחר להשכלה גבוהה. האמור לעיל יחול גם על הנשיא – לעניין תפקודו כיו"ר ועדת המינויים בהעדרו של הרקטור. ועדה זו אחראית ומוסמכת לפעול מטעם הסנאט בנושאי מינויים,

קביעות והעלאות בדרגה של סגל ההוראה והמחקר הבכיר, באקדמיה ובבית המדרש. תפקידי הועדה למנות ועדות מקצועיות, לדון בהמלצות הועדות המקצועיות ולקבל החלטות בנושאי מינויים, קביעות והעלאות בדרג.

מינויים והעלאות בדרגות פרופסור, וכן הענקת קביעות בכל דרגה, יובאו לאחר החלטה חיובית של ועד הסגל לאישור מליאת הסנאט. מינויים והעלאות בדרגות פרופסור, ומתן קביעות בכל דרגה, טעונים אישור חבר הנאמנים או ועדת משנה שמונתה על ידי חה"נ למטרה זו, כפי שייקבע מדי

פעם בפעם.

14. על פי סמכותו, פרסם הסנאט בשנת 2004 "כללי מינויים וקביעות במרכז האקדמי לב" (להלן: "הכללים"). בסעיף 4 לכללים נקבע כי "מינוי רגיל בדירוג אקדמי בכיר ובדירוג מורים בכיר וכן כל מעבר מדרגה לדרגה בדירוגים אלה וכן מתן קביעות, כל אחד מאלה טעון תהליך אקדמי בהתאם לסעיף 5(ג)(10) לתקנון בג"ט".

15. בסעיף 5 לכללים נקבע כי:

"לא יקבל אדם בסגל אקדמי בכיר או בסגל מורים בכיר מינוי רגיל, קביעות או שינוי בדרגה בלי שעבר בכל מקרה את התהליך האקדמי הנ"ל. מינוי רגיל אין משמעותו מתן קביעות. תוך 3 שנים מקבלת מינוי רגיל, יש לקיים דיון בוועדת המינויים והעלאות בנושאי קביעות ודרגה. אם לא קיבל קביעות, ניתן לקיים דיון נוסף כעבור שנתיים. אם לא קיבל קביעות, לא ניתן להמשיך להעסיקו במינוי רגיל".

16. סעיף 6 לכללים מפרט את הגופים המוסמכים להעניק קביעות. סעיף 17 לכללים קובע כי יפורסמו נהלים ליישומם, ובהתאם לכך פורסם "נוהל מינויים והעלאות לסגל הוראה" (להלן: "הנוהל"), בו נקבע כי במקרה של סתירה בין הכללים לבין הנוהל – הכללים גוברים.

17. בסעיף 2 לנוהל נקבע כי "מינוי רגיל" ו"קביעות" אצל המשיב טעונים החלטה של וועדת המינויים, אך "קביעות" טעונה בנוסף אישור הסנאט וחבר הנאמנים. סעיף 5 לנוהל קובע שהליך הענקת קביעות הוא כלהלן:

"קביעות - יכולה להינתן רק לסגל הוראה במינוי רגיל, במשרה מלאה, בדרגת "מרצה בכיר" ומעלה ובדרגת "מורה בכיר" ומעלה".

"הליך הענקת קביעות –

וועדת מינויים מקיימת דיון במועמד לקביעות, ומחליטה אם להקים וועדה מקצועית. המלצת הוועדה המקצועית חוזרת לוועדת מינויים. אם וועדת המינויים מאמצת את המלצת הוועדה המקצועית, נחוץ אישור הסנאט ואישור וועדת המינויים של חבר הנאמנים".

תולדות העסקתו ומעמדו האקדמי של ד"ר טובול

18. ד"ר טובול החל את עבודתו במשיב בשנת 2010 כמורה מן החוץ בדרגת "מרצה", בחצי משרה. בשנת 2011 קודם ד"ר טובול לדרגת "מרצה בכיר". ביום 24.1.13 מונה ד"ר טובול כחבר סגל בכיר במינוי רגיל.

19. ד"ר טובול נבחר מספר פעמים, לראשונה בשנת 2013 ולאחרונה בשנת 2019, כראש המחלקה לניהול ושיווק טכנולוגיה (כיום החוג למינהל עסקים תואר ראשון).

20. כאמור, המשיב אינו מוסמך להעניק לחברי הסגל האקדמי שלו דרגת פרופסור. הרשות המוסמכת להעניק דרגת פרופסור לחברי סגל אקדמי במשיב היא וועדת המינויים העליונה במועצה להשכלה גבוהה.

21. בשנת 2016 קוים הליך בהתאם לסעיף 5 לנוהל, במסגרתו מונתה ועדה מקצועית שהמליצה על מתן קביעות לד"ר טובול. המלצת הוועדה המקצועית אושרה על ידי ועדת המינויים (שבראשה עמד רקטור המשיב, פרופ' קנת הוכברג). ביום 21.12.16 כונסה הוועדה לאישור מינויים אקדמיים של חבר הנאמנים במשיב. על סדר היום נרשם: "ד"ר יוסי טובול – מועמד לדרגת פרופ' חבר עם קביעות". במסמך שצורף לבקשה שכונה "סיכום הוועדה לאישור מינויים אקדמיים של חבר הנאמנים" נרשם:

"ד"ר טובול מכהן היום כראש החוג למנהל עסקים. הוקמה וועדה מקצועית שהורכבה מאנשים מאוד רציניים בתחום ומאוד מוערכים. הוועדה גייסה מספר מכתבים שגם לדעתה, מספרם עולה על המקובל. חוות הדעת היו מאוניברסיטאות טובות מאוד (חוות הדעת מונחות לפניכם).

הוועדה המקצועית נפגשה בתחילת הדרך וביקשה לחכות לעוד פרסומים. לאחר שהתקבלו הפרסומים הנוספים, החליטה לפנות לממליצים ולכתוב חוות דעת.

ההמלצה מפרופ' X קצרה, אבל אומרת הרבה. פרופ' X אומר ששינה את דעתו לגבי ד"ר טובול לאחר שהכיר בכישורים שלו.

פרופ' X: "אני מכיר את פרופ' X כקפדן מחד גיסא, וכישר דרך מאידך גיסא. לכן, הערתו שהוא שמח שהתבדה בהערכתו בעבר על יוסי טובול, ושהוא ממליץ על קידומו, היא בעלת ערך רב כיהלום". גם פרופ' X שהיה מנחה משותף עם פרופ' X בתזות ולמד להכיר אותו כקשוח וכמקפיד על הרמה, סובר שיש לסמוך על חוות דעתו של פרופ' X.

לשאלת החברים, האם מספר הפרסומים ואיכותם מספק לדרגת פרופ' חבר גם באוניברסיטאות? פרופ' X שהיה חבר וועדת המינויים באוני' בר-אילן שנים רבות וראה עשרות תיקים בכלכלה ובמנהל עסקים ובהחלט מספר הפרסומים מספק. ברוב המוסדות היה מקבל פרופסורה.

פרופ' X מוסיף, שלזכות בפרסום בכתב עת ברמה A, זה עניין של 3 שנים. ולכן, בארה"ב בהרווארד, סטנפורד, למשל, עם 3-4 פרסומים בכתב עת מסוג A מקבלים פרופסורה. יש לו כמה מאמרים ברמה A. במקרה של ד"ר טובול, מתרשמים גם מהוועדה וגם ממכתבי ההמלצה.

איכות ההוראה: ממוצע ציון טוב ההוראה במוסדנו הוא 8.5. הציון של יוסי קצת מתחת לממוצע. ישנן הערות לכאן ולכאן – משוב ההוראה סביר מאוד, אך יש מה לשפר. יוסי הוא מרצה שרוצה לשפר וניתן לשפר אצלו את טיב ההוראה. ישנם מרצים שמאוד נחמדים לסטודנטים ולכן מקבלים ציונים טובים. יוסי רוצה לשמור על רמה ולכן מעט נוקשה איתם. ישנם גם הערות לגבי חוסר הארגון שלו.

פרופ' X התחייב להיכנס לשיעורים שלו ולהנחות אותו כיצד לשפר. יוסי בעצמו, לאחר שקיבל את ההערות מוועדת המינויים, הוא בעצמו פנה לאחראי על איכות ההוראה במוסדו, וביקש ממנו להיכנס לשיעורים שלו ולתת לו טיפים כיצד לשפר.

לגבי הקביעות: חשוב לציין שד"ר טובול מזדהה עם המוסד, מכבד את המקום ומרגיש חלק מהמוסד. החלטה:

התקבלה החלטה על דעת הרוב, להעביר את התיק של ד"ר יוסי טובול לוועדת הפרופסורים עליונה של המל"ג, לקידום לדרגת פרופ' חבר."

22. בהתאם להחלטת הוועדה לאישור מינויים של חבר הנאמנים מחודש 12/16, הגיש המשיב למועצה להשכלה גבוהה בקשה לאשר קידומו של ד"ר טובול לדרגת פרופסור. ביום 8.5.17 הודיע מ"מ יו"ר הוועדה העליונה למינוי פרופסורים בתחום מדעי החברה, ניהול ומשפטים במועצה להשכלה גבוהה, לנשיא המשיב, כי בישיבת הוועדה מיום 26.4.17 מצאה הוועדה "כי בשלב זה אין הצדקה להעלות את ד"ר יוסף טובול לדרגת פרופ' חבר". צוין ש"הוועדה התרשמה מהמועמד וממחקריו אך סבורה כי התיק הוגש בשלב מוקדם מידי. למרות שלמועמד יש פרסומים בבמות נחשבות, בשלב זה יש מעט מידי פרסומים ומעט ציטוטים ונראה כי עדיין לא רכש מוניטין והכרה".

23. רקטור המשיב, פרופ' קנת הוכברג, פנה ביום 15.5.17 לוועדת ערעורים עליונה לפרופסורים של המל"ג וביקש לקיים דיון חוזר בעניינו של ד"ר טובול. במכתבו ציין הרקטור:

"נציין שיוסף החל בתהליך מול הוועדה המקצועית והוועדות הפנימיות במוסדו לפני כשנתיים וחצי, במהלך שנים אלה המשיך לחוק ולפרסם והמשיך לנהל את החוג למנהל עסקים בצורה מצוינת.

הוועדה המקצועית שיבחה לחלוטין את המועמד ומכתבי ההמלצה היו מצוינים ומרשימים. לא הייתי מגיש את התיק אילולא הייתי מתרשם לחלוטין שהתיק בשל ומוכן, כאשר ההמלצה של הוועדה המקצועית חיובית וחד משמעית, וללא תמיכה גורפת של חברי ועדת מינויים

עליונה של המוסד ותמיכה גורפת של חברי ועדת מינויים
עליונה של חבר הנאמנים.

נציין שהוועדה המקצועית מורכבת מפרופסורים מן המניין
בעלי הכרה אקדמית בינלאומית מן הגבוהות בתחומי של
יוסף, כלכלה, וכולם מאוניברסיטאות מחוץ למוסדנו. בנוסף
נציין שוועדת המינויים העליונה של חבר הנאמנים של
המוסד גם היא מורכבת רק מפרופסורים מן המניין בעלי
הכרה אקדמית בינלאומית וכולם מהאוניברסיטאות
השונות בארץ.

יוסף הוא ראש חוג מוכשר ובעל מוטיבציה גבוהה. הוא בנה
את תוכנית הלימודים בחוג למנהל עסקים לבדו (לשעבר
החוג לניהול ושיווק טכנולוגי, כאשר יוסף שינה את שם
החוג) ואף בניהולו המסור החוג קיבל הכרה קבועה
מהמל"ג. בפקולטה לניהול אצלנו אין היום פרופסורים
חוקרים, דבר שהמוסד זקוק לו מאוד לניהול השוטף, ויוסף
הוא הראשון מפקולטה זו. יוסף תרם רבות למוסד, גייס
חוקרים והקים את הסמינר המחקרי בפקולטה. יוסף פיתח
קורסים ומלמד ומרכז את כל תחום הכלכלה והמימון
בפקולטה.

לאור העובדות המוזכרות לעיל אודות ההתרשמות הטובה
של וועדת המל"ג מתאריך 26.4.2017 אודות הישגיו
המרשימים של יוסף, ותוספת שני המאמרים הנוספים
שהתפרסמו ליוסף, אבקש בבקשה רבה שהתיק יחזור
לדיון חוזר לוועדה למינוי פרופסורים העליונה של המל"ג,
במיוחד לאור הישגיו המרשימים של יוסף הן האקדמיים
והן הניהוליים ותוספת האינפורמציה הרלוונטית.
אציין שתשובת הוועדה התקבלה במוסדנו בתאריך
11.5.17.

בהערכה רבה וצפייה לבשורות טובות,

פרופ' קנת הוכברג,

רקטור,

המרכז האקדמי לב."

24. הוועדה העליונה למינוי פרופסורים בתחומים מדעי החברה, ניהול ומשפטים קיימה דיון חוזר, ושבה ודחתה את הבקשה להעניק לד"ר טובול דרגת פרופסור, והודיעה על כך לנשיא המשיב ביום 30.1.18.

25. בהתאם לנהלי המל"ג, ניתן להגיש בקשת קידום לגבי מועמד, שבקשה בגינו נדחתה, בחלוף שנתיים. ביום 3.9.20 הגיש המשיב לוועדת המינויים העליונה להענקת תואר פרופסור במדעי החברה במועצה להשכלה גבוהה, בקשה לקיום דיון חוזר בבקשה להעניק לד"ר טובול תואר פרופסור. קדמה להגשת הבקשה התייעצות עם יו"ר הוועדה מקצועית והתקיימו דיונים בוועדת המינויים המוסדית מתאריכים 5.12.19, 30.4.20 ו-29.7.20. דיון לפני וועדת המינויים העליונה של המל"ג נקבע ליום 21.1.21, אך הוא לא התקיים, כפי שיתואר להלן.

26. שבוע לפני מועד הדיון - ביום 14.1.14 - ניהל ד"ר טובול התכתבות עם פנינה לוי, עוזרת לרקטור, בעניין שיבוץ מרצה מסוים לשנת הלימודים הבאה. אגב אותה התכתבות שאל ד"ר טובול, לגבי הדיון המיועד ליום 21.1.21 לפני וועדת המינויים העליונה במל"ג: "עם מי הרקטור הולך למל"ג? האם בכלל הוא הולך עם מישהו? האם הכל בסדר? מגיע לי לדעת אינפורמציה בסיסית זאת, למה ככה? אנא כתבי לי את שאת יודעת". פנינה השיבה "נאמר שאסור להעביר כל מידע בקשר לתיק לוועדת פרופסורים, עד שיסתיים התהליך". על כך השיב ד"ר טובול: "למי אתם אומרים? רק שואל אם הרקטור הולך עם מישהו או לא, איזה מידע ביקשתי? האם הרקטור עולה בזום או כבר בגלל הקורונה לא והוועדה עושה הכל לבד? מה שאלתי רק שאלות בסיסיות ולא יותר. אם גם זה אסור לכתב לי אז רק כתבי שהכל טוב ולרקטור יש עם מי ללכת והכל טוב. גם זה אסור?". על כך השיבה פנינה "הרקטור אמר שהוא ידאג לנציג שילך איתו".

27. ביום 19.1.21 כתב הרקטור לד"ר טובול: "לידיעתך, לאור בעייה טכנית שעלתה, נאלצנו לבקש מהמל"ג להשהות זמנית את הדיון בתיק שלך".

28. בפתיח לפסק דין זה צוטטה החלטת ועדת המינויים של המשיב מיום 11.1.21, אשר התקבלה שלושה ימים לאחר שגב' לוי השיבה לד"ר טובול ש"הרקטור אמר שהוא ידאג לנציג שילך איתו" ושמונה ימים לפני הודעת הרקטור לד"ר טובול שבעייה טכנית שעלתה נאלץ המשיב לבקש מהמל"ג להשהות זמנית את הדיון בבקשה לקדם את ד"ר טובול לדרגת פרופסור.

29. ואכן, עוד ביום 11.1.21 התקיימה ישיבה של וועדת המינויים בעניינו של ד"ר טובול (מבלי שד"ר טובול היה מודע לכך). במסמך שנמסר לד"ר טובול בקשר לישיבה זו, ואשר צורף לבקשה, נרשם:

בס"ד

פרוטוקול ישיבת וועדת המינויים מיום רביעי, כ"ב בטבת תשפ"א (11.1.2021) – פ"א/3, ישיבה שהתקיימה בזום

ד"ר יוסי טובול – מועמד לקביעות

בשנת 2016 וועדת המינויים העבירה לאישור הוועדה לאישור מינויים של חבר הנאמנים את ההמלצה על קביעות לד"ר יוסי טובול. בחודש דצמבר 2016 הוועדה לאישור מינויים של חבר הנאמנים התכנסה והחליטה שלא לאשר את הקביעות לד"ר יוסי טובול, כיוון שההוראה שלו אינה משביעה רצון.

בתקנון המרכז האקדמי לב לא קיימת התייחסות לסוגיה "מה השלב הבא?". דהיינו, לאן התיק עובר כאשר הוועדה לאישור מינויים של חבר הנאמנים אינה מאשרת את ההמלצה לקביעות?

ד"ר טובול הוא חבר סגל משנת 2010, במינוי רגיל מאז 2013, היום בדרגת מרצה בכיר, ראש חוג כבר 8 שנים. ועדה מקצועית חיצונית המליצה על סמך מחקריו, שהתיק שלו יוגש למל"ג לקידום בדרגה, ואכן הוגש לאחרונה, אולי עדיין לא נדון אצלם. מאחר ועל פי תקנון המינויים לא ניתן להעסיק מרצה לאורך ימים במינוי רגיל, הגיע הזמן להחליט, האם ממליצים שוב לוועדה לאישור מינויים של חבר הנאמנים לאשר את הקביעות, או שאולי מעבירים אותו למינוי מיוחד. זאת ועוד, קביעות משמעה, התחייבות ארוכת-טווח לחבר סגל שתורם להתפתחותו ולקידומו של המרכז האקדמי לב.

ישנם מספר בעיות התנהגותיות ואקדמיות, וגם חשדות של הפרת כללים באקדמיה מצדו:

- הוראה – טיב ההוראה אינו משביע רצון כלל. כפי שנאמר לעיל, זו גם הסיבה שהוועד לאישור מינויים של חבר הנאמנים לא אישרה את הקביעות בזמנו.

ניתנה לו הזדמנות לשיפור ואף עירבנו את ראש המרכז לקידום איכות ההוראה, האחראי על איכות ההוראה ועל הדרכת הסגל. הוא ערך שתי תצפיות בכיתתו של ד"ר טובול, והדריך את ד"ר טובול כיצד להשתפר. ד"ר טובול הראה רצון להשתפר, ואכן, בשנות תשע"ח-ט משובי ההוראה השתפרו, אך בתש"פ הציונים שוב ירדו. בתש"פ הממוצע רשום כ-8.11, שהינו באחוזון 20.6%, אולם אם מורידים את קבוצות הלימוד שהיו רשומות על שמו ולכאורה לא לימד (ראה בהמשך), הממוצע יורד ל-7.89, שהינו באחוזון 16%. במילים אחרות, על פי תוצאות משוב ההוראה של הסטודנטים, הוא מדורג כאחד המרצים הכי-בעייתיים, וזאת לאחר עשר שנות הוראה אצלנו. מעבר לכך, הסקר המילולי של משוב הסטודנטים מלא בהערות שליליות על שיעורים מבולבלים ולא מאורגנים היטב ועל אי-עמידה בזמנים ועוד, על יד לא-מעט מספר הערות יותר טובות. יש להדגיש שאיכות ההוראה היא אחד הקריטריונים הכי-חשובים לגבי החלטה על קביעות, וזה מה שהודגש על ידי הוועדה לאישור מינויים של חבר הנאמנים.

- יחס לסטודנטים – לפני שלוש שנים, הגיעה תלונה מסטודנט של ד"ר טובול שהתלונן שהוא קיבל ציון 90 במבחן והציון הסופי שנרשם לו בקורס היה 95, כאשר לעומת זאת, סטודנט אחר קיבל ציון 75 במבחן ונרשם לו 100 כציון סופי. ד"ר טובול לא הצליח להסביר את פשר הדבר, וגם לא הצליח להסביר את חלוקת הציונים ליתר חברי הכיתה. אי לכך, המבחנים והציונים נבדקו על-פי הכללים שקבע ד"ר טובול ע"י חבר סגל אחר, ובעקבות זאת הוצרך לשנות את כל הציונים של הסטודנטים בקבוצה זו.

- גם בסמסטר העוקב הדברים חזרו על-עצמם – הציונים שנתן ד"ר טובול כציונים סופיים בקורס לא תאמו את הציונים האמיתיים במבחן. פעם נוספת, המבחנים והציונים הועברו לבדיקה, ושוב נאלצנו לשנות את כל הציונים של הסטודנטים בקבוצה שלו.
- במקרה אחר לפני שלוש שנים, קבוצת הסטודנטים באחד הקורסים שלו בקמפוס לב החרומו את הקורס שלו בדרישה שנחליף להם את המרצה.
- התנהגות ויחסי עבודה – פרופ' בנציון בר-לב, שהיה אז בן 81, היה דיקן הפקולטה לניהול במרכז האקדמי לב. ההתנהגות של ד"ר טובול לא הייתה הולמת כלפיו, עד שפרופ' בר-לב מאס בהתנהגות זו וזרק את ד"ר טובול מלשכת הדיקן והפסיק לדבר אתו.
- גם באגף הכספים התלוננו על ד"ר טובול, שהוא הגיע אליהם וצעק.
- תפקוד כראש מחלקה – המצב בחוג למנהל עסקים הוא חמור ביותר. מספר הסטודנטים בשנה א' ירד ל-92 סטודנטים ב-4 תכניות (בקמפוסים שונים) תחת ניהול של ד"ר טובול. מעבר לכך, יש שיעור נשירה של כ-29% במשך שנתיים הבאות של אלו שהתחילו את לימודיהם אצלנו. ד"ר טובול התבקש לפני חודשים ארוכים על ידי הנהלת המרכז להציג תכנית הבראה למחלקה עם התמחויות עדכניות לפני פתיחת עונת הגיוס לשנה הבאה בחודש נובמבר. אולם, נכון לסוף חודש דצמבר, לא הצליח לעשות זאת.
- חשש לשימוש לרעה בסמכויות כראש המחלקה, וחשש לקבלת שכר במרמה – ישנה עמותה בשם אלומה המממנת בשיתוף עם המל"ג את התכנית "למידה משלבת התנסות", כהכנה לסטודנטים

לקראת יציאתם לשוק העבודה. בתחילת השנה הם מקבלים את רשימת הקורסים שיכללו בתכנית הנ"ל. בסוף השנה הם בודקים אם הכל התנהל כשורה, ואם כן, הם ממליצים כמה כסף לאשר. לשם כך, אגף הכספים ביקשו דיווחים של הפעילות בקורסים הנ"ל כדי להעביר לאלומה. תוך כדי בדיקת התכנית התגלה כי בקבוצה אחת היו רק שלושה סטודנטים בלבד, וששני מרצים היו רשומים (על ידי ראש המחלקה ד"ר טובול) להוראה בקורס של 3 ש"ס: ד"ר טובול עצמו, שקיבל שכר עבור 2 ש"ס, ומר יהודה הופמן, שקיבל שכר עבור 1 ש"ס. הדבר עורר תמיהות, ולכן, שאלו את אחד הסטודנטים מה קורה בקורס. הסטודנט אמר שד"ר טובול בכלל לא היה המרצה בקורס ורק מר הופמן לימד אותם. נציג לשכת הרקטור התקשר לכל אחד מהסטודנטים בקורס, וכולם ענו שלא ידעו שד"ר טובול קשור להוראת הקורס.

- מסתבר שד"ר טובול רשם את עצמו כמרצה בקורס והוא קיבל תשלום על הוראת הקורס, כאשר רק מר הופמן לימד את הקורס בפועל. ד"ר טובול רשם את מר הופמן – ודאג שיקבל שכר בעקיפין – כרכז הקורס, כך שמבחינת מר הופמן, שולם לו שכר מלא שהובטח לו. יש לציין שלד"ר טובול, מפאת היותו ראש המחלקה, היה אסור לקבל תשלום על ריכוז הקורס, ולכן, כנראה, סידר שבדרך זו מר הופמן יקבל את התמורה להוראת הקורס כולו ולא ייפגע, כאשר ד"ר טובול קיבל שכר על הוראה שלא ביצע. התברר גם, שד"ר טובול רשם את עצמו כמרצה בשתי קבוצות נוספות של הקורס, כאשר גב' רינת צדוק הייתה המרצה השנייה בקבוצות אלה. גם באלו, לדברי גב' צדוק לנציג לשכת הרקטור, ד"ר טובול לא היה מעורב כלל בהוראת הקורס, אולם רשם את עצמו כמרצה וקיבל שכר על הוראה שלא

ביצע בפועל. אם אכן אלו פני הדברים, קיבל ד"ר טובול לפחות 30,000 ₪ שלא היו מגיעים לו על הוראה שלא ביצע בשנה"ל תש"פ. לא בדקו אחורה, אולם יש לציין שחלוקה דומה בין אותם המרצים גם רשומה במערכת בשנה"ל תשע"ט. מסקנה – יש חשש כבד שד"ר טובול השתמש לרעה בסמכותו כראש המחלקה לשבץ את הקורסים, וכך קיבל שכר שאינו מגיע לו. נושא זה התגלה רק לאחרונה, ויועבר לבדיקת הנהלת המרכז.

- חשד להתנהגות פסולה במוסד אחר – לפני כשבועיים, בעקבות פנייתנו לאוניברסיטת אריאל לקבל מהם רשת בטחון עבור התכנית בהנדסה אזרחית, תוך כדי שיחה עם בכיר בהנהלה באריאל, עלה השם של ד"ר יוסי טובול, שהועסק אצלם לפני הגעתו אלינו. הבכיר של אוניברסיטת אריאל מסר שהנהלת אוניברסיטת אריאל פיטרה את ד"ר טובול לאחר שנדון והורשע בוועדת המשמשת של הסגל האקדמי, מאחר שעשה דברים אסורים. לפי הנטען, גם באוניברסיטת אריאל היו שני קורסים ששובצו אליהם שני מרצים שונים (אחד מהם – ד"ר טובול), אך בפועל שני המרצים חיברו את שני הקורסים ולימדו לסירוגין, כאשר שני המרצים קבלו שכר מלא. אי לכך, יש כאן חשש לדפוס פעולה שחוזר על עצמו?

בדיון:

שמענו כאן האשמות חמורות שחייבות להיבדק על ידי גורמים המוסמכים לכך. כמובן, יש לערוך לו שימוע כדי לשמוע גם את הצד שלו נטען שמקרים דומים למסופר, כגון ששני מרצים רשומים לקורס ורק אחד מהם מלמד, קורים בחלק מהאוניברסיטאות. אולם, הם אינם דומים למה שלכאורה קרה כאן – ראש מחלקה משבץ את עצמו לקורס שלא לימד כדי לקבל שכר שאינו מגיע לו.

נטען שהשטח בוער בקרב חברי הסגל, עקב כך שוועד הסגל טען שהכריז סכסוך עבודה – כיוון שד"ר טובול הוא יו"ר הוועד, יש לנהוג באופן שלא יתפרש קשר בין החלטה לגבי הענקת קביעות לבין סכסוך העבודה.

הנהלת המרכז טוענת שהאווירה במוסדנו יקרה לנו. בחודשים האחרונים היו חילופי מכתבים בין הוועד לבין ההנהלה, שבהם ההנהלה ענתה אחת לאחת על כל שאלות הוועד, בניגוד למה שפורסם על ידם לחבריהם.

ההחלטה שצריכה להתקבל כאן צריכה לנבוע בעיקר מהשיקול של "האם בנסיבות העניין יש מקום להמליץ על מתן קביעות לד"ר טובול והאם דבר זה נכון למוסד"?

נשאלה שאלה: אם זה האיש, כיצד ב-2016 וועדת המינויים המליצה על קביעות?

התשובה שהתקבלה: שאז חלק מהדברים לא היו ידועים והם התגלו במשך השנים.

ועדת המינויים אמורה להחליט על שאלת קביעות והמשך המינוי במוסד על סמך ביצועיו האקדמיים של המועמד, כולל בעיקר הצלחתו בהוראה. הליקויים לכאורה בהתנהלותו של ד"ר טובול ייבחנו בהקשרים רחבים יותר על ידי הגורמים המוסמכים לכך, לאחר שיזמינו את ד"ר טובול וישמעו את עמדתו.

בנסיבות העניין, מן הראוי לשקול האם למשוך את תיק הקידום מהמל"ג.

בחנו את החלטה של הוועדה לאישור מינויים של חבר הנאמנים מלפני ארבע שנים. בדקנו מידי פעם האם ההוראה שלו השתפרה וראינו שאין שיפור מספק. איננו יכולים להעניק לו קביעות.

אין זה מתפקיד של וועדת המינויים לפטר עובדים. על וועדת מינויים להחליט האם להמליץ לסנאט

להעניק למרצה קביעות, וככל שלא תמצא לנכון להמליץ על קביעות, יש לבחון האם להציע מינוי מיוחד. ההנהלה תחליט מה לעשות עם ההחלטה של וועדת המינויים.

החלטות:

4. ועדת המינויים החליטה שלא להמליץ על קביעות לד"ר יוסי טובול, לאור רמת ההוראה שלו ובהתחשב בקשיים שבהתנהגותו המקצועית והאישית.

5. הואיל וד"ר טובול אינו יכול להישאר במינוי רגיל בלי קביעות, ועדת המינויים קיימה הצבעה נפרדת על מעבר למינוי מיוחד. ועדת המינויים החליטה שלא לאשר לד"ר יוסי טובול מינוי מיוחד לשנה"ל תשפ"ב.

6. על הנהלת המרכז לשקול האם למשוך מהמל"ג את התיק שלו לקידום לדרגת פרופסור חבר."

30. כאמור בראשית הדברים, ביום 10.3.21 החליטה וועדת המינויים לאשר העסקתו של ד"ר טובול במינוי מיוחד עד לסוף שנת הלימודים תשפ"ב.

רקע עובדתי הנוגע לפעילות המבקשים במישור יחסי העבודה הקיבוציים

31. כאמור בראשית הדברים, המבקשים טוענים שהחלטת ועדת המינויים מיום 11.1.21, פוגעת פגיעה חמורה בזכות ההתארגנות ומהווה התנכלות למבקשים, בשל פעילותו של ד"ר טובול כיו"ר ועד הסגל.

32. לצורך בחינת טענה זו, נפנה עתה לתיאור העובדות הנוגעות לחברותו של ד"ר טובול בוועד, לתפקידיו בוועד ובהתארגנות ארצית של ארגוני סגל אקדמי במכללות, ולתיאור הדין והדברים שהתקיים בין ועד הסגל לבין המשיב, שהוביל להכרזת סכסוך עבודה.

33. ביום 11.6.19 נערכו בחירות לוועד הסגל בהן נבחר ד"ר טובול כחבר הוועד. בהמשך מונה ד"ר טובול על ידי וועד הסגל כיו"ר ועד הסגל.

34. ביום 1.9.19 פנה ועד הסגל לחברי הסגל הבכיר במשיב במכתב שבו עדכן "בהתפתחויות משמעותיות בנושא רצון לשינוי חד צדדי של תקנון המוסד על ידי ההנהלה". דווח על ישיבת סנאט המשיב שנקבעה ליום 4.9.19, על דרישת

הוועד לדחות את הישיבה לצורך הגעה להסכמות, ועל כוונת הוועד להכריז על סכסוך עבודה בהיעדר היענות של המשיב לדרישה לדחיית ישיבת הסנט. פורטו שינויים בתקנון שהוועד טען כי הנהלת המשיב מבקשת לאשר בסנט.

35. ביום 12.9.20 פנה ד"ר טובול לנשיא, לרקטור ולמנכ"ל המשיב (שיחדיו מכונים "פורום נמ"ר") והודיע כי מונה ליו"ר ועד הסגלים הבכירים של המכללות הציבוריות. ד"ר טובול התייחס להנחיה שהממונה על השכר במשרד האוצר נתן למל"ג ולמוסדות להשכלה גבוהה, והודיע כי "אנו נלך על כך כגוש למרות שבכל מכללה ומכללה הכל חתום מקומי כפי שהאוצר מבקש".

36. ביום 14.9.20 העביר הרקטור לחברי ועד הסגל הסכם עבודה לשנת תשפ"א. הוועד התבקש לחתום על ההסכם על מנת שהנהלת המשיב תעבירו לרשויות. ביום 15.9.20 שלח ועד הסגל לרקטור הודעת דוא"ל בה נאמר כי "כעת אנו צריכים להיות מתואמים בינינו ובנוסף עם הוועד הארצי. נודיע לך בהקדם את שבכוונתנו לעשות כאשר זה לא תלוי רק בנו שכן אנו בטוחים כעת שור"מ, ות"ת והאוצר יהיו מעורבים". הרקטור פנה לד"ר טובול ביום 21.9.20 בשאלה "האם ועד הסגל החליט האם לחתום על הסכם הקורונה"? ד"ר טובול השיב "בשם כל ועד הסגל הבכיר" ש"לפני שנגיע להסכם קורונה 2 יש לסיים את כל שנת תש"פ מבחינה תקציבית כולל הכספים הצבועים והפחתה נכונה של סכום הקק"מ והפול. רק לאחר מכן נגיע להסכם זה... בנוסף ובמקביל, אנו כמועצה ארצית טרם גבשנו דעה על ההסכם ובכל מקרה יהיה משא ומתן עם ור"מ, ות"ת והאוצר. לא יהיה המעשה שנעשה במרץ האחרון. אנו נהיה בקשר עם יו"ר ור"מ הנכנס... עם כניסתו לתפקיד".

37. על פי הנטען בבקשה, באוקטובר 2020, כשבוע לפני פתיחת שנת הלימודים, קיבל ד"ר טובול איום ממר בני אלון, מנכ"ל המכללה האקדמית תל-אביב יפו ויו"ר פורום המנכ"לים של וועד ראשי המכללות האקדמיות הציבוריות, שאמר לד"ר טובול "אתה לא מבין עם מי אתה מתעסק ואתה תשלם על זה".

38. בבקשה נטען שעל רקע הסכם קיבוצי במוסדות להשכלה גבוהה מיום 18.3.20, שהנהיג קיצוצים ביחס לשנת הלימודים תש"פ על רקע משבר "הקורונה", הוביל ד"ר טובול, ביחד עם חבר מועצה נוסף ממכללת תל חי, ובשיתוף פעולה עם ארגוני הסגל באוניברסיטאות, מהלך נגד קיצוץ שהיה צפוי בקרן קשרי מדע (קק"מ) ושבתונים לשנת תשפ"א במכללות הציבוריות, ובמסגרת זו סירב לחתום על הסכם שהנהלת המשיב העבירה לוועד הסגל, בו נדרש ועד הסגל לוותר על קרן קשרי מדע ועל שבתונים בשנת הלימודים תשפ"א.

39. בחודש 11/19 הוגשה לבית דין זה תביעתם של חברי סגל בכיר במשיב (כאשר ד"ר טובול היה התובע מס. 1 מתוך 57), בעניין תשלום שכר מלא בגין עבודה חלקית במהלך שביתה שהתקיימה בשנת 2018. ועד הסגל צורף לתביעה כנתבע פורמלי וד"ר טובול חתם על כתב הגנה מטעם ועד הסגל, שבו נטען כי ועד הסגל הפסיק את השביתה לאור הסברי המשיב בדבר כפיפותו להוראות משרד האוצר בעניין תשלום עבור ימי השביתה, אך הוועד תומך בתביעת התובעים שהשלימו שעות שהחסירו בשביתה.

40. ביום 6.12.20 פנה מנכ"ל המשיב לוועד והודיע כי "בהמשך להחלטת נמ"ר זיכינו הבוקר את תקציב הפול בסך 24,326 בגין רכישות לסגל זוטרי שנרכשו בתש"ף מתקציב הפול". למכתב זה השיב ועד הסגל באותו יום "תודה על העדכון. בהזדמנות זו אנא שלח לנו את כל היסטוריית הכספים בחמשת השנים האחרונות של כספי הפול דור ב. כבר ביקשנו זאת כלפני שבוע וחצי וטרם קיבלנו תשובה. כל אשר אנו רוצים זה דוחות בדיוק מה ניצבר בחמשת השנים האחרונות ובכלל בפול על מנת שנדע מה יש לסגל הבכיר של דור ב". המנכ"ל הפנה את הוועד בעניין זה לרקטור. ביום 7.12.20 העביר הרקטור לוועד מזכר דוא"ל שבו נאמר "להלן נתוני התקצוב והביצוע בקרן לעידוד ההשתלמויות לחברי הסגל הבכיר בדור ב' מאז חתימת ההסכם החדש בשנת תשע"ח", ופרט לגבי השנים תשע"ח, תשע"ט ותש"פ (לא סופי) את נתוני התקציב, הביצוע והיתרות. סמנכ"ל הכספים של המשיב פנה לוועד ביום 31.12.20 ואישר שייבסעיף השתלמות סגל אקדמי בכיר דור ב' הצטבר נכון ל- 30.9.20 מיתרות שנים קודמות (תשע"ח – תש"פ) – 3,014,365 ש"ח, ופירט כיצד מורכב סכום זה.

41. ביום 22.9.20 העביר הרקטור להתייחסותו של ד"ר טובול דו"ח של מנהל מחלקת תקציבים במשיב, אשר התייחס לפרויקט הפעלת קורסים משלבי התנסות באקדמיה, בגינו העבירה ות"ת תקציב למשיב עבור שנת הלימודים תש"פ. בסיכום הדו"ח נקבע כי קיימת חריגת תקציבים ממתווה שאושר ואף ממחויבויות מפורשות לעמידה בתקציב. ד"ר טובול השיב ביום 23.9.20 "לצערי לא מנה ולא מקצתה, אתייחס לנקודה שניים מחר מחרתיים לאחר שאשלים ברורים. המכתב ממש פוגעני ולא מדויק ברובו. נו, במקום לרדת מן העץ ולהגיד "מודה ועוזב .." אז מתקרנפים, חבל האמת תהיה נר לרגלנו". ביום 3.11.20 כתב ד"ר טובול מכתב לראשי המשיב בעניין פרוייקט למידה משלבת התנסות במסגרתו הודיע שעוד ביום 25.10.20 העביר הצעת תקציב לפרוייקט לשנת תשפ"א. ביום 3.11.20 שלח ועד הסגל לרקטור מכתב

שבו נאמר שבעקבות שיחת טלפון מיום 3.11.20 שהרקטור קיים עם ד"ר טובול, בה דרש הרקטור מיור ועד הסגל לאשר את נכונות דו"ח הוצאת הכספים שהתקבלו ממל"ג וקרן אדמונד דה רוטשילד בקשר לקורסים משלבי התנסויות, הוועד מודיע כי "נושא זה אינו בסמכותו ואינו מתפקידו של יו"ר וועד הסגל הבכיר ולא מתפקידו כמנהל המערך. מכיוון שבשיחה זו הושמעו גם איומים כנגד יו"ר וועד הסגל הבכיר, אנו מבקשים להבהיר כי נאבק בכל דרך כנגד פגיעה בלתי מוצדקת ביו"ר הוועד". ועד הסגל ציין כי "אם בשיחה זו, הודעת ליו"ר וועד הסגל הבכיר על הדחתו מתפקיד מנהל המערך לקורסים משלבי התנסויות, אנו מבקשים לקבל אישור לכך בכתב ופירוט הנימוקים להחלטה זו".

42. ביום 18.12.20 פנה ועד הסגל לראשי המשיב בבקשה לקבוע פגישה דחופה עם "נמ"ר", תוך ציון ש"אנו על סף שבר". הנושאים שוועד הסגל ביקש לדון בהם היו קק"מ לשנת תש"פ, ועדת שעות מחקר, ועדת השתלמות, ענייני שכר, התייחסות לדרישת ועד הסגל לנציגות בסנאט, בחבר הנאמנים ולמשקיף בוועד הפועל. כן פורטה טענה בדבר "הפרה של כל תקנון הקביעות והמינויים הרגילים של הסגל הבכיר". בנוגע לקרן השתלמות ב', נטען ש"הסכומים שהרקטור מתאר נראים לנו רחוקים מהנדרש על פי ההסכם" וכי "מדובר על הפרש של מיליוני שקלים ואנחנו מצפים לקבל הסבר המניח את הדעת". ועד הסגל דרש לקבל תשובה מלאה בדו"ח רשמי עד ליום 25.12.20.

43. ביום 27.12.20 השיב נשיא המשיב למכתב הוועד מיום 18.12.20. במכתבו פירט את התייחסות "נמ"ר" לטענות ולדרישות שהעלה ועד הסגל במכתבו מיום 18.12.20. לגבי הטענה בעניין "הפרה של כל תקנון הקביעות והמינויים הרגילים של הסגל הבכיר" השיב הנשיא כי ל"נמ"ר" לא ידוע על הפרות של התקנון.

44. במכתב תשובה של הוועד מיום 29.12.20, השיב ועד הסגל ל"נמ"ר", כי במכתבו של הנשיא מיום 27.12.20 אין מענה ראוי לפניית הוועד, כי "התשובה המקורית של הרקטור חרגה מאוד מהסכומים שכתבתם במכתבכם החדש. זה בלתי מתקבל על הדעת". ועד הסגל ביקש לקיים פגישה בימים הקרובים ומנה נושאים לדיון בה, ביניהם "יש חברי סגל שכבר מעל ל 6 שנים לא ניתנה להם קביעות. שלחו לנו בכתב בדיוק כיצד את מפרשים את תקנות קביעות כך שמצב כזה מתאפשר". נושאים אחרים שהועלו – דרישה לרשימת שמות חברי הסגל הבכיר בחלוקה ל"דור א'" ול"דור ב'", הסבר בחתימת סמנכ"ל כספים "היכן הכסף של הפול? מה הסעיף התקציבי שלו? כמה כסף יש בו? כן נדרש

הסבר "על סמך מה בדיוק אתם מסיקים שכסף של שעות מחקר יכול ללכת למחלקת איכות הוראה", וכן דרישה להתייחסות לנהלי המוסד בעניין הקצאת שעות מחקר שטעונה אישור ועד הסגל. הוועד הודיע שבהיעדר תשובה ברורה יוגש סכסוך עבודה לבית הדין ביום 3.1.21.

45. ביום 3.1.21 כתב נשיא המשיב לוועד הסגל מכתב שזו לשונו:

"לכבוד

ועד הסגל הבכיר

המרכז האקדמי לב

שלום רב

הנדון: מכתבים מיום שני, י"ג טבת (28.12)

בתחילת מכתבו נבקש לציין שסגנון מכתבכם המאיים אינו מקובל ואין לו מקום ביחסי עבודה תקינים. במענה לבקשתכם לקיום פגישה, אנו סבורים שבמענה הכתוב במכתבנו זה, אנו עונים על כל שאלותיכם. במידה ועדיין נותרו סוגיות פתוחות, נשקול קיום ישיבה בהמשך. לגופו של עניין הוסבר במכתבנו מיום ראשון, יב טבת (27.12) שבמכתבו של הרקטור ההתייחסות היתה לתקציב. גם במכתב צוינו הסכומים של חישוב הביצוע בפועל ומכאן הפער:

1. רשימת שמות מלאה של חברי הסגל הבכיר (דור א' ודור בד) כוללת שמות מלאים לשנים האקדמאיות: תשפ"א, תש"פ, תשע"ט, תשע"ח, תשע"ז, תשע"ו, תשע"ה, תשע"ד ותשע"ג. התייחסות נמ"ר: הנתונים הרלוונטיים מצ"ב. לא צריכים שמות של אנשי דור א' או של דור ב' לפני תשע"ח כי העברת היתרה לשנת התקציב הבאה החלה רק בשנת תשע"ח. אנחנו לא מבינים למה אתם צריכים את הרשימות של חמשת השנים הנוספות.

2. הסבר היכן הכסף הצבוע של הפול? מה הסעיף התקציבי שלו? כמה כסף יש בו. איננו מסתפקים

**באימייל כי אם מכתב מפורש של סמכ"ל כספים
בחתימת. התייחסות נמ"ר: רצ"ב.**

**3. יש חברי סגל שכבר מעל 6 שנים לא ניתנה להם
קביעתו. שלחו לנו בכתב כיצד אתם מפרשים את תקנון
קביעות כך שמצב כזה מתאפשר. התייחסות נמ"ר:
לאור מכתבכם, בדקנו את העניין. לאחר שעברנו על
רשימת חברי הסגל שנמצאים במינוי רגיל, גילינו רק
מקרה אחד שהטיפול בנושא הקביעות לא הושלם.
בכוונתנו להעביר תיק זה לוועדת המינויים לדיון חוזר
בהקדם האפשרי."**

46. עוד ביום 4.1.21 הגיש וועד הסגל לממונה הראשי על יחסי עבודה הודעה על
סכסוך עבודה לפי [סעיף 5 לחוק ישוב סכסוכי עבודה](#), התשי"ז-1957.
ב"עניינים שבסכסוך" צוין "הפרת הסכם קיבוצי", וברובריקה "פרטים
מלאים" צוינו שלושה נושאים: האחד – הפרת הסכם קיבוצי בנושאים א.
שעות מחקר ב. קק"מ, השני – שימוש בתקציבים, השלישי – הבטחות
שמפורות בנושא פרישה". אין חולק על כך שהעתק ההודעה על סכסוך עבודה
לא נמסר למשיב ביום 4.1.21 ואף לא צורף למכתב של וועד הסגל למשיב מיום
5.1.21, במסגרתו טען וועד הסגל כי הגיש ביום 4.1.21 סכסוך עבודה לממונה
על יחסי עבודה. בבקשה נטען כי העתק ההודעה לא הועבר למשיב בשל טעות
בתום לב ולכן הוא הועבר למשיב העתק ממנה ביום 13.1.21, אך לאחר בירור
הבקשה - אין חולק כי הפעם הראשונה שבה הועבר למשיב העתק ההודעה על
סכסוך עבודה מיום 4.1.21, הייתה ביום 20.1.21 בשעת לילה מאוחרת. באותו
מועד הועברה הודעה על כוונת לשבות, נושאת תאריך 13.1.21.

47. במכתב וועד הסגל למשיב מיום 5.1.21 מנה וועד הסגל נושאים שטעונים
הסדרה ביחסי העבודה, ובהם טענה ל"הפרה מתמשכת של ההנהלה בדבר מתן
קביעות לחברי הסגל הבכיר הן על ידי תקנון המוסד בנושא זה והן בדבר נושא
זה העולה מההסכמים הקיבוציים".

48. ביום 3.2.21 פנה ועד הסגל למשיב וביקש לקבל פרוטוקולים של ועדת מינויים
של הסנאט ושל וועדת מינויים העליונה "מלפני כ-5 שנים", והציג שאלות לגבי
הרכבי וועדת המשנה של חבר הנאמנים מדצמבר 2016 וועדת המינויים מיום
11.1.21, לגבי הפרוטוקולים שלהם ועוד. לגבי פרוטוקול ועדת המינויים מיום

- 11.1.21 התבקש המשיב להסביר על סמך מה נכתב שוועדת המינויים שלחבר הנאמנים מדצמבר 2016 החליטה שלא לאשר לד"ר קביעות.
49. ביום 4.2.21 השיב נשיא המשיב לוועד הסגל על מכתבו מיום 3.2.21. הנשיא הבהיר עמדת המשיב לפיה עניין מעמדו האקדמי של ד"ר טובול כלל לא צוין בהודעה על סכסוך עבודה שהעתיקו הומצא למשיב ביום 20.1.21, כי מעמדו האקדמי של ד"ר טובול הוא נושא אקדמי ואינה מהווה נושא למשא ומתן קיבוצי. הנשיא הודיע ש"לאור העובדה שהועלו טענות כנגד ההליך האקדמי בעניינו של ד"ר טובול, לרבות נקודות שנרמזו בפניה נוספת שלכם אלינו אתמול, נדאג להעביר את כל החומר לגורמים המוסמכים על מנת שיבחנו את הנושא בכללותו". כן הודיע הנשיא כי "עניינו של ד"ר טובול טרם הוכרע וטרם התקבלה החלטה סופית. בשלב זה אין שינוי במעמדו של ד"ר טובול, ואין בסיס לכל אמירה אחרת בעניין זה".
50. ביום 8.2.21 הגיש וועד הסגל הודעה על סכסוך עבודה בהתאם [לסעיף 5א לחוק יישוב סכסוכי עבודה](#), וציין כ"עניינים שבסכסוך: "התנכלות ליו"ר הוועד באמצעות הליך מינויים בלתי תקין ופגיעה בקידום, וזאת בשל פעילותו".
51. כאמור לעיל, ביום 10.3.21 החליטה וועדת המינויים של המשיב לאשר המשך העסקתו של ד"ר טובול במינוי מיוחד על לסוף שנת הלימודים התשפ"ב.

הבקשה לקביעת בטלות החלטת וועדת המינויים מיום 19.1.21.

52. המבקשים עותרים לביטול החלטת וועדת המינויים מיום 19.1.21 בעניינו של ד"ר טובול.
53. עיקרי טענות המבקשים לעניין זה הם:
- א. לא היה כל בסיס משפטי לקיום דיון בוועדת המינויים ביום 11.1.21. רשות זו המליצה על הענקת קביעות לד"ר טובול עובר להחלטת ועדת חבר הנאמנים מדצמבר 2016.
 - ב. ככל שהתקבלה החלטה לעיין מחדש בהמלצתה, היה על וועדת המינויים לציין במפורש בפרוטוקול מי יזם את כינוסה לצורך עיון מחדש בהחלטתה, ולפרט אלו ראיות הוצגו להצדקת העיון מחדש.
 - ג. ההחלטה מבוססת על שמועות ואין ביסודה תשתית עובדתית עדכנית ראויה. אין בסיס לטענה שההוראה של ד"ר טובול אינה ברמה הנדרשת להענקת קביעות (כעולה בין היתר מסיכום משוב מיום 30.11.17 של תומכת הוראה גב' אודליה עוזרי והשיפור במשובי ההוראה בשנים

תשע"ח-תשע"ט). הטענה בדבר קשיים ביחסיו של ד"ר טובול עם סטודנטים הועלתה בחוסר תום לב לאחר שהנהלת המשיב לא ראתה לנקוט כל צעד לאחר בירור נושא הציונים ש"ר טובול נתן לסטודנטים בשנת 2018. הצגת תפקודו כראש חוג מעוותת וחלקית, וכך גם הטענה בדבר יחסי אנוש לקויים. מעבר לכך, הוצגו טענות שמטילות דופי בד"ר טובול על יסוד שמועות וטענות לא מבוררות, ללא תשתית עובדתית ראויה.

ד. ההחלטה מהווה התנכלות לד"ר טובול על רקע פעילותו בוועד הסגל. לא הוסבר לחברי הוועדה העיתוי של כינוסם לדון בעניינו של ד"ר טובול והקשר האפשרי לפעילותו בוועד הסגל. ציון הצורך להציג את ההחלטה כנעדרת קשר לפעילות זו מהווה ראיה לקיומו של קשר כזה. ה. אין אמת בתשובת המשיב לפיה עניינו של ד"ר טובול היה המקרה היחיד שלגביו הפר המשיב את תקנון המינויים בכך שלא העניק קביעות לחבר סגל בכיר בחלוף חמש שנים למועד מינויו הרגיל.

54. המשיב טוען כי יש לדחות את טענות המבקשים בעניין החלטת וועדת המינויים מיום 11.1.21. לטענת המשיב, בחינה עניינית של הרקע לכינוס הוועדה מעלה שאין כל קשר בין ההתנהלות בעניינו של ד"ר טובול, לבין מעמדו כיו"ר ועד הסגל או כחבר וועד הסגל. הנהלת המשיב התייחסה בכובד ראש לכל טענות וועד הסגל אשר הועלו במכתבי הוועד ופניותיו, והשיבה תשובות ענייניות לכל הדרישות, במכתבי הנשיא מהתאריכים 27.12.20, 3.1.21 (ואף 4.2.21). טיב הטענות של וועד הסגל בעניין הפרת תקנון המינויים לא הובהר על ידו, ומאחר שבירור הטענה העלה שהיא רלוונטית רק לעניינו של ד"ר טובול, לא נפל כל פגם בהחלטה לכנס את וועדת המינויים כדי לטפל במקרה יחיד זה. למעמדו של ד"ר טובול כיו"ר ועד הסגל לא היה כל קשר ולא הייתה לו השפעה כלשהי על ההחלטה שהתקבלה, ואף יימצאו בהחלטה פגמים, אין להטיל כל דופי במשיב, שפעל על פי דרישת וועד הסגל. בניגוד לטענת המבקשים, המשיב לא ידע על עיצומים כלשהם שננקטו על ידי וועד הסגל במועד כינוס וועדת המינויים. אין בסיס לטענות המבקשים בדבר היעדרם של מסמכים מהותיים בדיון לפני וועדת המינויים, שכן מדובר בסוגיית המלצה לקביעות ותו לא.

55. במחלוקת בין הצדדים לגבי תוקפה של החלטת וועדת המינויים מיום 11.1.21, בית הדין סבור כי יש לקבל את הבקשה להורות על בטלותה של החלטה זו. הנימוקים התומכים במסקנה זו הן כלהלן:

56. סעיף 33(א)(1) לחוק הסכמים קיבוציים אוסר על מעסיק "להרע" "תנאי עבודה" של עובד "בשל" חברותו או פעילותו בארגון עובדים. "תנאי עבודה" מוגדרים בסעיף 33(ב) לחוק - "לרבות קידום בעבודה".

57. החלטת וועדת המינויים מיום 11.1.21 הייתה החלטה שהרעה את תנאי עבודתו של ד"ר טובול. מדובר בהחלטה של וועדת מינויים שמשנה המלצה חיובית קודמת למתן קביעות. כמו כן, מדובר בהחלטה אשר הוציאה את ד"ר טובול ממסלול של קביעות והותירה אפשרות להמשך העסקתו ב"מינוי מיוחד" בלבד (אפשרות שלא אושרה בהחלטה מיום 11.1.21 אך אושרה בהחלטה מיום 10.3.21). בעדותו אישר רקטור המשיב, פרופ' הוכברג, כי העברת עובד ממסלול של "מינוי רגיל" למסלול של "מינוי מיוחד" מהווה פגיעה במעמדו האקדמי, אף אם לא כרוכה בכך פגיעה בתנאי העסקתו הכספיים ("זה פגיעה בכבוד" – פרוטוקול עמ' 33, שורה 21).

58. אין למעשה מחלוקת על כך שהחלטת הרקטור לכנס את וועדת המינויים בעניינו של ד"ר טובול ביום 11.1.21, הייתה "בשל" כך שבמסגרת דין ודברים בין הצדדים ליחסי העבודה הקיבוציים במשיב, הועלתה טענה לפיה המשיב מפר את התקנון בעניין אי העסקת סגל בכיר במסלול הרגיל ללא קביעות מעבר לחמש שנים. לעניין זה העיד הרקטור:

"ש. למה כינסת את הוועדה המוסדית בינואר 2021?

ת. כי הדרישה של ועד הסגל הייתה בקשר למעמד מינוי

רגיל/קביעות, לכן השאלה של מינוי רגיל עולה, זו שאלה

של ועדה מוסדית".

59. במועד קבלת החלטת וועדת המינויים מיום 11.1.21, ד"ר טובול הועסק כשלוש שנים מעת שחלפו חמש שנים ממועד מינויו כחבר סגל במינוי רגיל. הסברו של המשיב לעיתוי העלאת עניינו של ד"ר טובול לדיון מחודש לפני וועדת המינויים, נעוצה בכך שהועלתה כנגד המשיב טענה להפרת תקנון המינויים.

60. בתצהירו טוען פרופ' הוכברג כי המשיב הבין בדיעבד שהעלאת הטענה להפרת תקנון המינויים במסגרת המשא והמתן הקיבוצי, היוותה ניסיון של ד"ר טובול לרתום את כוחו הארגוני של ועד הסגל לקידום עניינו האישי. בית הדין סבור שמהראיות עולה כי המשיב טען, במכתב הנשיא מיום 3.1.21, כי טענה זו

הייתה רלוונטית לגבי חבר סגל אחד והובטח כי עניין זה "יטופל". לפיכך, בעת זימון וועדת המינויים, המשיב סבר שד"ר טובול, כיו"ר ועד הסגל, מנסה שלא כדין ותוך ניגוד עניינים, לרתום את כוחו הארגוני של ועד הסגל כדי לקדם את מעמדו האקדמי.

61. אף ללא הכרעה לגוף המחלוקת בין הצדדים בשאלה - אם אכן עניינו של ד"ר טובול היה המקרה היחיד של חבר סגל אקדמי במינוי רגיל שמועסק ללא קביעות בחלוף חמש שנים ממועד מינויו במינוי רגיל, אם לאו – ואף ללא הכרעה בשאלה אם אכן צדק המשיב כאשר סבר שד"ר טובול מנסה לרתום את כוחו הארגוני של ועד הסגל לקידום עניינו האישי - הסברו של הרקטור לעיתוי שבו הוחלט "להיענות" לדרישת ועד הסגל - מהווה הודאה בכך שכינוס הוועדה היה "בשל" פעילותו של ד"ר טובול בוועד הסגל.

62. הטיעון שמציג המשיב בתשובתו – לפיו סוגיית הקביעות של ד"ר טובול היא סוגיה אקדמית – חייב את המשיב לעשות הפרדה ברורה בין סוגיה זו לבין המתרחש בזירת יחסי העבודה הקיבוציים. ככל שסבר המשיב כי העלאת הטענה להפרת תקנון המינויים נעשית באופן מלאכותי, או שהיא נגועה בניגוד עניינים, היו לה דרכים להעלות טענה זו ולבררה, בין במנגנון לבירור חילוקי דעות ובין בפנייה לבית הדין. הניסיון להציג קבלת החלטה בוועדת המינויים שלא להמליץ לסנט על הענקת קביעות, תוך שינוי החלטה שקיבלה הוועדה עובר לכינוס ועדת חבר הנאמנים בדצמבר 2016 – כסוגיה אקדמית גרידא, שאינה לכל הפחות מוכתמת בשיקול זר של הפעלת כוח במסגרת מאבק מקצועי בין מעסיק לארגון עובדים יציג, אינו משכנע. שהרי המשיב לא מיהר "להיענות" ליתר הדרישות של ועד הסגל.

63. כלומר – גם אם המשיב סבר שד"ר טובול עושה שימוש לרעה בכוחו הארגוני של ועד הסגל לקידום עניינו האישי, אין בכך כדי לגרוע מכך שכינוס וועדת המינויים והחלטתה, הייתה "בשל" פעילותו של ד"ר טובול כיו"ר ועד הסגל אשר העלה טענה להפרת התקנון האקדמי. לעניין זה בית הדין מפנה לעדות נוספת של פרופ' הוכברג, שאישר שהעיתוי קשור לכך ש"הולכים לעשות עניין מהמקרה הזה, אמרתי או קיי דורשים שנקיים דיון נקיים את הדיון מיד" (פרוטוקול עמ' 34, שורות 16-17).

64. טעמים נוספים לקביעת בטלות החלטת וועדת המינויים מיום 11.1.21, נוגעים לפגמים בהליכי קבלתה. פרופ' הוכברג לא זכר אם החלטת וועדת המינויים משנת 2016 הוצגה לוועדת המינויים מיום 11.1.21. לא ניתנה שמבהירה שאכן

הוועדה עיינה בהחלטה שלצורך שינויה כונסה. פרופ' הוכברג אישר בעדותו כי לפני הוועדה "היה התיק של ד"ר טובול, קורות חיים ותו לא" (פרוטוקול עמ' 22, שורה 3). לא ברור אם "התיק של ד"ר טובול" כלל את ההחלטה שוועדת המינויים התבקשה לעיין בה מחדש. אף לא הוצגה לוועדה בקשת המשיב מיום 3.9.20 שהוגשה למל"ג, לאשר לד"ר טובול דרגת פרופסור.

65. עוד עולה מעדותו של הרקטור כי לא הוצגה לפני הוועדה תשתית עובדתית לביסוס טענות חמורות שהועלו לפני הוועדה נגד ד"ר טובול. הרקטור דיווח על עניינים שונים מבלי שתמך את סיכום הפרשות עליהן דיווח, בתיעוד כלשהו המבסס את הטענות בעניין פגיעה בסטודנטים במתן ציונים לא עקביים, או את הכשלים האתיים שיוחסו לד"ר טובול בעניין קבלת שכר במסגרת תכנית למידה משלבת התנסות.

66. פרופ' הוכברג אישר כי הוא כינס את הוועדה מיום 11.1.21, כי הוא הציג לפניו את הנימוקים לשינוי ההחלטה על מתן המלצה לקביעות (שניתנה בשנת 2016 ושהוצגה לוועדת חבר הנאמנים). פרופ' הוכברג הסביר, לגבי החלטת וועדת המינויים משנת 2016 (שבראשה עמד ושאישרה את המלצת הוועדה המקצועית להמליץ על מתן קביעות לד"ר טובול), כי כיו"ר וועדת המינויים, הוא מנסה לאפשר לחברי הוועדה להתבטא לפניו על מנת שלא הוא יקבע את הטון (עמ' 23, שורות 5-6).

67. ואולם, המסמך שנכתב לתיעוד ישיבת וועדת המינויים מיום 11.1.21, אינו מפרט את זהות מציג הנימוקים לפני הוועדה, אך פרופ' הוכברג אישר שהוא דיבר בישיבה (מקוונת) זו, ונראה שלא נהג בישיבה זו באותה אמת מידה של הימנעות מקביעת הטון (נסיבות דומות נדונו בסעיף 11014-02-16 [ד"ר איתן ברק – האוניברסיטה העברית](#) [פורסם בנבו] (16.8.17)).

68. בהתאם לכך, בית הדין מחליט לקבל את הבקשה בראש זה וקובע כי החלטת וועדת המינויים של המשיב מיום 11.1.21 בטלה. פועל יוצא מכך הוא שבטלה גם החלטת המשיב מיום 11.3.21, אשר מבוססת על ההחלטה מיום 11.1.21.

69. המשמעות של ביטול החלטות וועדת המינויים מיום 11.1.21 ו-11.3.21, היא שלא חל כל שינוי במעמד האקדמי של ד"ר טובול אשר היה קיים לפני 11.1.21. כפי שיפורט להלן, במצב דברים זה מתקיימת הפרה של התקנון האקדמי של המשיב, אך בית הדין אינו נדרש לקבוע במסגרת הליך זה מהי תוצאת הפרה זו, בין במישור של מעמדו האקדמי של ד"ר טובול ובין במישור של יחסי העבודה הקיבוציים.

70. בית הדין מחליט למחוק את הבקשה לסעד שמכוון נגד פיטוריו של ד"ר טובול בסיום שנת הלימודים תשפ"א. סעד זה התייתר לאחר שהמשיב הודיע כי הוא לא יזם הליך לסיום עבודתו של ד"ר טובול.

הבקשה לסעד הצהרתי לפיו העסקת חבר סגל אקדמי בכיר במינוי רגיל מעבר ל- 5 שנים מהווה הפרה של תקנון המינויים שמהווה חלק ממארג ההסדרים הקיבוציים במשיב ומזכויות חברי הסגל האקדמי

71. אף שלא נטען כי לוועד הסגל היה מעמד כלשהו בקביעת הוראות התקנון, הנוהל או הכללים, מקובלת על בית הדין טענת המבקשים לפיה הוראותיהם בעניין הליכי מינוי וקידום אקדמיים לחברי סגל בכיר, מהווים הסדרים קיבוציים חד צדדיים אשר קובעים זכויות של חברי וועד הסגל.

72. בנסיבות אלה, בית הדין מחליט לקבל את בקשת המבקשים למתן הצהרתי כאמור. ההצהרה המבוקשת תואמת את הוראת סעיף 5 לכללים המצוטט לעיל.

73. מקובלת על בית הדין עמדת המבקשים לפיה מטרת הוראת סעיף 5 לכללים הינה לקבוע איזון בין צרכי המשיב לתהוות על קנקנו של המועמד לקביעות, לבחון ולהעריך את הישגיו האקדמיים במישורים שונים, לבין העניין של חברי הסגל הבכיר בביטחון תעסוקתי.

74. כמו כן, קיום ההוראות נדרש להבטחת יחס הוגן ושוויוני של המעסיק כלפי עובדיו, תוך הסמכת המוסדות האקדמיים להחליט החלטות בעניין העסקת חברי סגל, ומניעת מצב דברים שבו ההנהלה, שמופקדת על הניהול השוטף של המוסד, ירכוש מעמד "להיטיב" עם חבר סגל פלוני או אלמוני, על פי אמות מידה בלתי מוגדרות.

75. בהתאם לכך, התקנון האקדמי אינו יוצר למשיב מעין סמכות "טבועה" להאריך את תקופת ההעסקה במינוי רגיל ללא קביעות לאחר חלוף חמש שנים ממועד המינוי במסלול הרגיל, על פי שיקול דעתו. בית הדין אינו מקבל את טענת המשיב לפיו המשך העסקת חברי סגל בכיר ללא קביעות לאחר חלוף חמש שנים מיום מינויים, מהווה "הטבה" לאותם חברי סגל ויש לראותה כ"הליכה לקראתם", שכן החלופות לכך הן סיום העסקה או סיום העסקה במינוי רגיל, באופן שלא תתאפשר קביעות בעתיד.

76. בהתייחס לטענת הרקטור כי אם בית הדין יורה למשיב לחדול מלנהוג כרחמנים בני רחמנים – בית הדין מפרש את תקנון המשיב, אשר יוצר הסדרים

קיבוציים. על פי התקנון הקיים, לא מוקנית להנהלת המשיב להעסיק חבר סגל בכיר במסלול הרגיל ללא קביעות בחלוף חמש שנים ממועד המינוי הרגיל. אין בסיס בתקנון המשיב לכך שהנהלת המשיב ברצותה תנהג "במידת הרחמים" וברצותה לא תנהג כך, על פי שיקול דעתה.

הבקשה לסעד הצהרתי לפיו בנסיבות המקרה בהתאם לתקנון המינויים ובהתאם לנהוג במשיב יש לראות בד"ר טובול כחבר סגל אקדמי בכיר על מעמד של קביעות

77. בית הדין מחליט לדחות בקשה זו. החלטתנו נשענת על שני אדנים:

- א. החלטת וועדת המשנה של חבר הנאמנים מדצמבר 2016 אינה מאשרת את המלצת וועדת המינויים של הסנאט להעניק קביעות לד"ר טובול, אלא מאשרת אך הגשת בקשה למל"ג להעלותו לדרגת פרופסור.
- ב. אף לו היה מקום לקבלת טענת המבקשים, שאין לפרש את החלטת ועדת המשנה של חבר הנאמנים מדצמבר 2016 אלא כאישור המלצת וועדת המינויים להעניק קביעות לד"ר טובול, ממילא הוראות התקנון, הנוהל והכללים קובעות כי נדרש אישור של הסנט להחלטה כזו – וזה לא ניתן.

78. המבקשים טוענים כי בנסיבות שבהן הרקטור, שעמד בראש וועדת המינויים שהמליצה על מתן קביעות לד"ר טובול (ובהמשך שיבח את הישגיו האקדמיים של ד"ר טובול בשלוש פניות למל"ג בהן ביקש המשיב לאשר העלאת ד"ר טובול לדרגת פרופסור), הציג את המלצת וועדת המינויים לפני חבר הנאמנים – המוסד העליון במשיב – והוועדה מציינת את מחויבותו ותחושת השייכות של ד"ר טובול והכבוד שהוא רוחש למוסד - יש לצפות כי החלטה שאינה מאשרת את ההמלצה למתן קביעות לד"ר טובול – תנקוט לשון מפורשת ותהיה מנומקת בהנמקות כבדות משקל, ובהיעדר לשון מפורשת והנמקות כבדות משקל לדחיית המלצת וועדת המינויים, ברי שועדת חבר הנאמנים אישרה לד"ר טובול קביעות.

79. טענה זו אינה מקובלת על בית הדין. ההחלטה הפוזיטיבית שהתקבלה (ונכתבה בהדגשה) על ידי ועדת חבר הנאמנים הייתה להעביר את התיק של ד"ר טובול לוועדות הפרופסורים עליונה של המל"ג, לקידום לדרגת פרופ' חבר. האמירות שבהחלטת ועדת חבר הנאמנים, המתייחסות למחויבות של ד"ר טובול למוסד ולכבוד שהוא רוחש לו, אינן תחליף לקביעה הפשוטה והמתבקשת, לפיה

המלצת וועדת המינויים למתן קביעות לד"ר טובול – מאושרת על ידי ועדת חבר הנאמנים.

80. לעניין זה בית הדין מקבל את עדותו של הרקטור לפיה שני הנושאים, קידום לדרגת פרופסור חבר ומתן קביעות, הם שני עניינים שונים שנקבצו למשפט אחד בתיאור סדר היום של ועדת חבר הנאמנים ("ד"ר יוסי טובול - מועמד לדרגת פרופ' חבר עם קביעות"). עדותו של הרקטור מתיישבת עם הוראות התקנון, הכללים והנוהל, אשר מדגישות את נחיצותו של התהליך האקדמי לגבי קידום לכל דרגה ולגבי מתן קביעות.

81. בית הדין מקבל את עדותו של הרקטור לפיה ועדת חבר הנאמנים לא אישרה את ההמלצה למתן קביעות לד"ר טובול. עדותו לפיה הסיבה לכך הייתה נעוצה בהערכה לא חיובית של ההוראה של ד"ר טובול, מתיישבת עם נוסח הפרוטוקול שהוצג, ועם ראיות נוספות, לרבות פרוטוקול של וועדת מינויים שכונסה לפני ההגשה החוזרת של תיקו של ד"ר טובול למל"ג ביום 3.9.20.

82. כעניין שבעובדה, בית הדין אינו מקבל את עדותו של ד"ר טובול, לפיה פרופ' הוכברג אמר לו מספר פעמים, לאחר שניתנה החלטת וועדת חבר הנאמנים מחודש 12/16, כי ד"ר טובול מוכר כבעל קביעות. טענה זו לא נטענה בבקשה או בתצהירו של ד"ר טובול, והועלתה לראשונה, באופן בלתי משכנע, בעדותו של ד"ר טובול, בתגובה לאמור בתשובת המשיב ובתצהירו של פרופ' הוכברג. בית הדין מעדיף את עדותו של פרופ' הוכברג לפיה ד"ר טובול ידע שלא התקבלה החלטה שמאשרת לו מעמד של קביעות, וכי הוא פנה מספר פעמים לרקטור בבקשה שהעניין יוסדר.

83. טענת המבקשים לפיה הגשת הבקשות לקידומו של ד"ר טובול לדרגת פרופסור למל"ג, תומכת בפרשנות המבקשים להחלטת ועדת חבר הנאמנים, אינה מקובלת על בית הדין. בית הדין מקבל את עדותו של פרופ' הוכברג לפיה משקלה של איכות ההוראה בהחלטה על מתן קביעות, משמעותי יותר משאלת איכות המחקר, בעוד שלהבנת פרופ' הוכברג, במסגרת השיקולים לגבי אישור קידום לדרגת פרופסור, משקלה של איכות המחקר משמעותי יותר.

84. גם הטענה כי בשל כך שכללי המל"ג אינם מאפשרים הענקת דרגת פרופסור למי שאינו "חבר סגל ליבתי", שמוגדר כ"בעל הסכם חתום עם המוסד לשמש בו כחבר סגל לתקופה של 3 שנים לפחות", ולחילופין, כחבר סגל במסלול לקביעות בתנאים מסויימים – אינה תומכת בפרשנות החלטת ועדת חבר הנאמנים מדצמבר 2016 כהחלטה שהעניקה לד"ר טובול קביעות.

85. בעת הגשת הבקשה הראשונה למל"ג לאישור דרגת פרופסור לד"ר טובול בשנת 2017 (ובמועד הגשת הערעור על דחיית הבקשה), ד"ר טובול היה "במסלול קביעות", ובמועדים אלה טרם בוצעה בעניינו הפרה של הוראות התקנון בהעסקת חבר סגל בכיר במסלול הרגיל ללא קביעות לאחר חמש שנים ממועד המינוי הרגיל. מכל מקום, הענקת קביעות נעשית על ידי המוסדות האקדמיים המוסמכים של המשיב, ואין היא נקבעת או נלמדת מתוכן מצג שהוצג על ידי המשיב למל"ג, כשורה או שלא כשורה.

86. מחקירת הרקטור עלה, שהוא עצמו סבר שכאשר הציג למל"ג בשנת 2017 את בקשת המשיב לאישור דרגת פרופסור לד"ר טובול, הוא הפליג בתיאור היקף התמיכה בוועדת חבר הנאמנים, לה זכתה מועמדותו של ד"ר טובול לדרגת פרופסור. אפשר שהבקשה החוזרת משנת 2020 שהוגשה למל"ג לא עמדה בתנאים הנדרשים לפי כללי המל"ג. אין בכך כדי להשליך על הפרשנות הפשוטה של החלטת וועדת חבר הנאמנים מדצמבר 2016 שאינה כוללת אישור המלצה בדבר מתן קביעות לד"ר טובול.

87. גם לו הייתה מתקבלת פרשנות המבקשים להחלטת וועדת חבר הנאמנים מדצמבר 2016, הרי שסעיף 10(ג)(5) לתקנון המשיב קובע במפורש שהחלטה בעניין קביעות טעונה אישור של הסנט ושל חבר הנאמנים או ועדת משנה שהיא מינתה לעניין זה, וכי אין להביא את המינוי לפני הסנט שלא על פי המלצה חיובית של וועדה. העובדה שוועדת המינויים המוסדית מורכבת מחברי סנאט ובראשה עומד מי שכהן כיו"ר הסנאט, קרי: הרקטור, אינה מיתרת את הצורך בהשלמת הליך אישור הקביעות באמצעות אישור של מליאת הסנאט, לפניה שאלת הקביעות מעולם לא הובאה.

88. אשר על כל אלה, בית הדין דוחה את הבקשה להצהיר שבנסיבות המקרה בהתאם לתקנון המינויים יש לראות בד"ר טובול כחבר סגל אקדמי בכיר בעל מעמד של קביעות במשיב.

89. בית הדין סבור שיש ממש בעמדת המשיב, לפיה אין מקום, בגדרי בקשת צד בסכסוך קיבוצי, להיענות לסעד שעניינו גילוי המסמכים והפרוטוקולים של הוועדה המקצועית שחיוותה דעתה בעניינו של ד"ר טובול, וועדת המינויים שדנה בעניינו עובד לכינוס וועדת חבר הנאמנים בדצמבר 2016. דווקא על רקע טענת המבקשים כי ביסוד העלאת הטענה להפרת תקנון המינויים על ידי ועד הסגל, לא עמד באופן ספציפי עניינו של ד"ר טובול, לא ברור מדוע יש להיעתר לבקשה זו דווקא בעניינו של ד"ר טובול. בהתאם לכך, בית הדין דוחה את

בקשת המבקשים לחשיפת מלוא הפרוטוקולים של דיוני ועדת המינויים בעניינו של ד"ר טובול.

הבקשה לפסוק פיצוי לדוגמה לפי סעיף 33א לחוק הסכמים קיבוציים

90. המבקשים עותרים לחיוב המשיב בפיצוי לדוגמה בסך 200,000 ₪ לפי **סעיף 33א(2) לחוק הסכמים קיבוציים**.

91. לטענת המבקשים, מטרת המשיב בקבלת החלטת וועדת המינויים מיום 11.1.21, הייתה לבצע "סיכול ממוקד" לקריירה האקדמית של ד"ר טובול, בשל כך שכיו"ר ועד הסגל, העלה כלפי הנהלת המשיב דרישות לתנאי עבודה ולמידע, וכדי להרתיע את חברי הסגל הבכיר, על ידי העברת מסר כי "ככה ייעשה לאיש" אשר יעז לפעול נגד ההנהלה במסגרת מאבק מקצועי על תנאי עבודה. קרי, ייחסמו לפניו מסלולים לקביעות ולקידום בדרגה ומעמדו האקדמי יחוסל.

92. כאמור, המשיב טוען כי אין כל קשר בין החלטת הוועדה המקצועית מיום 11.1.21 לעובדת היותו של ד"ר טובול יו"ר ועד הסגל או לפעילותו של ד"ר טובול כחבר או כיו"ר ועד הסגל.

93. לעיל התייחסנו לכך שהמשיב מודה, למעשה, כי קיים קשר בין הפעילות של ד"ר טובול כיו"ר ועד הסגל, לבין ההחלטה לכנס את וועדת המינויים ולבין החלטתה, אף אם כינוס הוועדה נבע מסברה של המשיב כי ד"ר טובול רותם לטובתו האישית את כוחו הארגוני של ועד הסגל.

94. בנסיבות אלה קמה סמכותו של בית הדין לפסוק פיצוי לדוגמה לפי **סעיף 33א(ב) לחוק הסכמים קיבוציים**, בסכום שלא יעלה על 50,000 ₪, או סכום העולה על 50,000 ₪ שלא יעלה על 200,000 ₪, בהתחשב בחומרת ההפרה או נסיבותיה.

95. לעניין חומרת ההפרה ונסיבותיה, בית הדין סבור שיש לקבוע ממצאים לגבי טענת המבקשים בדבר הפעילויות האחרות של המבקשים, ש"בשלן", לפי הנטען, הרע המשיב את תנאי עבודתו של ד"ר טובול, ולמעשה קיבל החלטה על פיטוריו.

96. בית הדין סבור שהמשיב הרים את הנטל לסתור את טענות המבקשים, לפיה ה"פעילויות", שאינן עצם העלאת הטענה להפרת תקנון המינויים, היו פעילויות ש"בשלן" הורעו תנאי עבודתו של ד"ר טובול.

97. פרופ' הוכברג העיד כי הנהלת המשיב מכבדת את זכות ההתארגנות ומורגלת בניהול יחסי עבודה קיבוציים מול וועד הסגל, וכי משך שנים ארוכות מתנהלת מערכת יחסים בין המשיב לבין וועד הסגל תוך ניהול סכסוכי עבודה והליכים משפטיים קיבוציים. ולעיתים תוך כדי "התנגחויות" בין נציגי המשיב לנציג וועד הסגל. פרופ' הוכברג היפנה להליכים שהתנהלו בעבר בעניין זה.

98. בית הדין סבור שיש לקבל עדות זו, ומסתברת בעיני בית הדין המסקנה כי אין לקבוע כי המשיב הרע את תנאי עבודתו של ד"ר טובול "בשל" מהלכים של וועד הסגל שתוארו בבקשה, שאינם עצם העלאת הטענה להפרת תקנון המינויים.

99. מקובלת על בית הדין עדותו של הרקטור, לפיה הטענה להפרת תקנון המינויים הועלתה לראשונה בפניית וועד הסגל מיום 18.12.20, וכי מכתבו של הנשיא לוועד הסגל מיום 27.12.20, לפיו לא ידועה להנהלה הפרה כזו, שיקף את הבנת המשיב באותו שלב את פשרה של טענה זו.

100. מקובלת על בית הדין עדותו של הרקטור לפיה תשובת וועד הסגל מיום 28.12.20 הבהירה למשיב כי מועלית כלפיו טענה שהעסקת חברי סגל מעל 6 שנים ללא קביעות, היא ההפרה הנטענת.

101. בכל הנוגע לאיום שד"ר טובול טוען שהושמע כלפיו על ידי מנכ"ל המכללה האקדמית תל-אביב יפו ויו"ר מנכ"ל ור"מ, הרי שד"ר טובול אישר בעדותו שכלל לא הביא עניין זה לידיעת המשיב. אף מינויו של ד"ר טובול למועצה המתאמת של אירגוני הסגל הבכיר במכללות הציבוריות ופעילותו במסגרתה מול ור"מ – אינם פעילות שבוצעה כלפי המשיב דווקא. על פני הדברים, הודעת ד"ר טובול כי "נפעל כגוש" בעניין הסכם בעניין קק"מ ושבתונים, הוצגה למשיב כעמדה משותפת של מועצת ארגוני הסגל. קיים מרחק של זמן ועניין בין מועד הצגת דרישות ועד הסגל למשיב בעניין תיקון התקנון, בתחילת חודש ספטמבר 2019, וסכסוך העבודה שנקט בתחילת חודש נובמבר 2019, לבין כינוס וועדת המינויים מיום 11.1.21. כך גם לגבי הגשת תביעת חברי הסגל בעניין תשלום שכר בגין עבודה חלקית בשביתה.

102. פניית המבקשים מיום 18.12.20 נענתה באופן ענייני תוך זמן קצר – ביום 27.12.20. כאמור זו הפעם הראשונה שהועלתה טענה לגבי הפרת התקנון בהעסקה ממושכת ללא קביעות.

103. קודם לכן, בחודש ספטמבר 2019, החלה התכתבות בין המשיב לבין ד"ר טובול בקשר לדו"ח מחלקת התקציבים בעניין התכנית לקורסים משלבי

התנסות. הרקטור הזמין את ד"ר טובול להגיב, וד"ר טובול טען כי המכתב פוגעני ולא מדויק ברובו. עניין זה לא נגע לוועד הסגל או לפעילותו של ד"ר טובול בוועד הסגל. אין ראיה לכך שמי מהמבקשים העלה טענה בהמשך, כי הדו"ח של מחלקת תקציבים ופניית הרקטור לד"ר טובול מיום 23.9.20, היו קשורים לחברות או לפעילותו של ד"ר טובול בוועד הסגל.

104. מקובלת על בית הדין טענת המשיב כי ככל שהתקיימו "עיצומים" החל מיום 4.2.21 עד ליום 9.2.21 (עניין שכשלעצמו מוכחש), הרי שהם התקיימו לאחר הדיון בוועדת המינויים מיום 11.1.21, ועל כן ההחלטה מיום 11.1.21 לא הייתה "בשל" עיצומים כאלה. כאמור לעיל, נסתרה טענת המבקשים כי ביום 4.1.21 נמסרה למשיב הודעה על סכסוך עבודה לפי [סעיף 5א לחוק יישוב סכסוכי עבודה](#), ועל כן החלטת וועדת המינויים מיום 11.1.21 לא הייתה "בשל" מסירת הודעה זו.

105. בהערכת "חומרת הפגיעה ונסיבותיה", בית הדין נותן משקל לכך שהמשיב היה מודע לכך שתוצאה מסתברת של החלטת וועדת המינויים שכונסה ל-11.1.21, הייתה סיום העסקתו של ד"ר טובול בסוף שנת תשפ"א, עקב החלטתה שלא להציע לו מינוי מיוחד. למרות טענת המשיב כי לא נמשכה מהמל"ג בקשתו לאשר לד"ר טובול דרגת פרופ', האפשרות המסתברת שהחלטת וועדת המינויים מיום 11.1.21 תפגע בסיכוייה של בקשה כזו, אף היא שוקלת כנסיבה מחמירה.

106. במסגרת ההליך הועלו שאלות הנוגעות לעצם מעמדו של וועד הסגל כ"ארגון עובדים". שאלות אלה אינן מהוות חלק מן המחלוקות הדרושות להכרעה, ובנסיבות אלה, בית הדין אינו רואה לשקול קיומן של שאלות אלה כנסיבה שמצדיקה הקלה בפסיקת פיצוי. האפשרות שבית הדין פוסק פיצוי לגוף שאינו מואגד ואינו מתנהל על פי תקנון – התגלתה באופן אגבי ולא עלתה מכתבי הטענות.

107. כשיקול לקולא, שמשקלו אינו גבוה במיוחד, בית הדין לוקח בחשבון כי המשיב סבר באופן סובייקטיבי שהעלאת הטענה בעניין הפרת התקנון האקדמיים במסגרת דרישות וועד הסגל מיום 18.12.20, הייתה נגועה בשיקול פסול, וכי ד"ר טובול רותם את כוחו הארגוני של וועד הסגל לקידום עניין אישי. העובדה שזו הייתה סברתו הסובייקטיבית של המשיב עולה ממכתבו של הנשיא מיום 3.1.21. למרות אי הדיוק בניסוח טענה זו בתצהירו של פרופ' הוכברג, בית הדין מקבל את עדותו כי לפי הבנתו הסובייקטיבית של המשיב

במועד קבלת החלטת וועדת המינויים מיום 11.1.21, עניינו של המשיב היה המקרה היחיד שבו חבר סגל במסלול הרגיל הועסק ללא קביעות בחלוף חמש שנים ממועד קבלת המינוי, מבלי שהנהלת המשיב התייחסה למקרה בדרך כלשהי לאחר חלוף חמש שנים. כאמור, אין בכך כדי לגרוע מן הקביעה כי החלטת וועדת המינויים מיום 11.1.21 היוותה הרעה בתנאי עבודתו של ד"ר טובול בשל פעילותו בוועד הסגל.

108. בהתאם להלכה שנפסקה בעסק [61532-12-16](#) בית בלב בע"מ – הסתדרות העובדים הכללית החדשה [פורסם בנבו] (מיום 6.3.19), ניתן לפסוק, במסגרת הליך קיבוצי, פיצוי לדוגמה לד"ר טובול, בשים לב לכך שלפי [סעיף 33ב](#) תובענה בשל הפרת [סעיף 33י](#) יכול שתוגש על ידי "העובד".

109. בשים לב לשיקולים דלעיל, בית הדין מחליט לפסוק בגין הפרה אחת של הוראת [סעיף 33י](#) לחוק [הסכמים קיבוציים](#), פיצוי לדוגמה בסך 100,000 ₪, אשר ישולם לוועד הסגל ולד"ר טובול בחלקים שווים. הסכום נקבע בשים לב למשמעות של קבלת החלטה הנוגעת למסלול הקידום האישי של יו"ר ארגון העובדים בשל פעילותו בארגון העובדים, ולפגיעה האישית בד"ר טובול הנובעת מקבלת החלטה המרעה את תנאי עבודתו "בשל" פעילותו בארגון העובדים.

התוצאה

110. הבקשה מתקבלת חלקית. בית הדין קובע:
- א. כי העסקת חבר סגל בכיר במינוי רגיל ללא קביעות בחלוף חמש שנים ממועד המינוי הרגיל – מהווה הפרה של הוראות הסדרים קיבוציים החלים בין וועד הסגל לבין המשיב.
 - ב. החלטת וועדת המינויים המוסדית של המשיב מיום 11.1.21 התקבלה תוך הפרת [סעיף 33י\(א\)](#) לחוק [הסכמים קיבוציים](#) והיא בטלה. כך גם החלטתה מיום 10.3.21.
 - ג. בית הדין מחייב את המשיב לשלם פיצוי לדוגמה לפי [סעיף 33יא\(2\)](#) לחוק [הסכמים קיבוציים](#) בסך 100,000 ₪. הסכום ישולם בחלקים שווים (50,000 ₪) לכל אחד מן המבקשים.
111. הבקשה לסעד האוסר על פיטוריו של ד"ר טובול – נמחקה.
112. הבקשה לקבוע כי הוענקה לד"ר טובול קביעות בהחלטת וועדת חבר הנאמנים מדצמבר 2016 – נדחתה.

113. הבקשה לחייב את המשיב לחשוף את מסמכי וועדת המינויים בעניינו של ד"ר טובול – נדחית.

114. בהתאם לתוצאות וכמקובל בהליכים קיבוציים - אין צו להוצאות.

115. זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בתוך 14 ימים.

ניתן היום, ו' תמוז תשפ"א, (16 יוני 2021), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.
"ההחלטה נחתמה בידי נציגי הציבור ועותק נמצא בתיק בבית הדין. לצדדים מופץ עותק בחתימה אלקטרונית של השופט לבדו".

נציג ציבור	נציג ציבור	דניאל גולדברג, שופט
------------	------------	---------------------

[בעניין עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו – הקש כאן](#)

דניאל גולדברג 54678313-/
נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה