

בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה**ס"ע****בעניין:****ת.ז. [REDACTED]**

ע"י ב"כ עו"ד ליאור אבו

משדי' פל ים 7-9, ת.ד. 199 חיפה 31001

טל': 04-8674237 פקס: 15348362165

**התובעת**

נ ג ד

אוניברסיטת חיפה

שד' אבא חושי, הר הכרמל, חיפה 31905

הנתבעת**כתב תביעה****מהות התביעה: תביעה בגין פיצויי פיטורים, פיטורים ללא עריכת שימוע כדין.****הסעדים הנתבעים: פיצוי כספי בסך של 286,950 ₪, פיצויי הלנת פיצויי פיטורים בסך של 67,811 ₪ וצו עשה.****כללי**

1. התובעת תהיה מיוצגת בתביעה זו ע"י בא כוחה כמפורט לעיל, וכתובתה להמצאת כתבי בי-דין, תהיה בכתובת בא כוחה הנ"ל.
2. טענות ותביעות התובעת בכתב תביעה זה, נטענות ונתבעות לחילופין ו/או במצטבר, הכל לפי הקשר הדברים והגיונם.
3. כל הנספחים המצורפים לכתב התביעה מהווים חלק בלתי נפרד הימנו.

רקע עובדתי**הצדדים**

4. התובעת עבדה ב-[REDACTED] של הנתבעת החל מיום 29.10.95 ועד לתאריך 30.09.10, המועד שבו פוטרה שלא כדין ומבלי שנערך לה שימוע בטרם פיטוריה.
5. הנתבעת הינה מוסד להשכלה גבוהה אשר בה עבדה התובעת, במועדים הרלוונטיים לתקופה זו.

עבודת התובעת בנתבעת

6. התובעת עובדת בנתבעת מזה כ- 15 שנים, בחוג ל- [REDACTED] כאשר בשנת הלימודים תש"ע עבדה כעמית הוראה א'. התובעת מילאה את תפקידה על הצד הטוב ביותר ואף נבחרה למרצה מצטיינת בשנת תשס"ט וזכתה לציונים גבוהים במשובים של תלמידיה. במהלך תקופת עבודתה לא התקיים כל הליך משמעותי כנגדה ולא היו תלונות על אופן ואיכות עבודתה.

רצ"ב כתב ההסמכה של התובעת לשנת תש"ע, פירוט היקף משרתה, אישור על בחירתה למרצה מצטיינת בשנת תשס"ט ומשובי איכות הוראה משנת תש"ע והם יסומנו להלן: א/א-1/3.

7. במהלך תקופת עבודתה של התובעת בנתבעת בחודש מאי 2005, נפגשה התובעת עם דיקן הפקולטה דאז הפרופ' [REDACTED]. במהלך פגישה זו הסביר הדיקן לתובעת כי העסקתה יקרה מדי. יש לציין, עוד לפני שהתקיימה הפגישה אמרה המפקחת [REDACTED] לתובעת, לאחר שיחה עם ראש החוג ל- [REDACTED] כי העסקתה יקרה בשל לימודיה לתואר דוקטור, בהתאם להסכמי השכר לתלמידים לתואר שלישי זכאים לשכר גבוה יותר, ולכן הנתבעת מתכוונת לפטרה. בפגישה זו ציינה התובעת בפני הדיקן כי [REDACTED]

8. [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

9. במקרה דנן תטען התובעת כי על הנתבעת הייתה מוטלת החובה לאפשר לה להמשיך את לימודיה לתואר דוקטור חרף העלות הכספית הכרוכה בכך, זאת כדי לאפשר את קידומה בעבודה ובכך לעמוד בדרישות חוק [REDACTED]

10. לחילופין, תטען התובעת כי [REDACTED] היה על הנתבעת בתור מוסד להשכלה גבוהה, השואף לקדם את המחקר האקדמי ולהעלות את הרמה האקדמאית של עובדיו, שלא לפגוע בהעסקתה בשל לימודיה.

11. לנוכח האיומים הקשים על עתידה התעסוקתי ובשל הצורך לפרנס את משפחתה, לא נותרה לתובעת ברירה והיא פרשה מלימודיה לתואר דוקטור כדי שתוכל להמשיך ולפרנס את משפחתה.

פיטורי התובעת

12. במהלך שנת תש"ע החליטה הנתבעת לסגור את החוג [REDACTED] ולמזגו עם החוג [REDACTED]. במסגרת החלטה זו הוחלט כי כמה מהמרצות בחוג [REDACTED] ימשיכו לעבוד בחוג [REDACTED] והשאר יפוטרו.

13. במקרה דנן לא נהגה הנתבעת כנדרש ממוסד ציבורי ולא זימנה את כל עובדי החוג [REDACTED] לשימועים בנוגע להמשך העסקתם, שלאחריהם היה עליה לשקול את טענותיהם בלב פתוח ונפש חפצה ולהחליט לבסוף בהתאם לשיקולים המערכתיים והאישיים של כל עובד ועובד לגבי המשך העסקתו.

14. תחת זאת בחרה הנתבעת להשאיר את עובדיה במתח ובלחץ בלתי נסבלים אשר גרמו לחרושת שמועות לא מבוססת שלפיה עתידים העובדים, ובפרט התובעת להמשיך ולעבוד בנתבעת גם בשנת תשע"א.
15. לתובעת נודע מתכתובות שהתקיימו בחודשים יוני- ספטמבר 2010 כי יש סיכוי שתמשיך לעבוד בנתבעת, ורק בחודש ספטמבר 2010 נודע לה סופית כי הדבר לא יקרה.

רצ"ב העתק הודעת דוא"ל מיום 15.6.10 [REDACTED] והיא תסומן להלן ב.

16. התובעת פוטרה מעבודתה לאחר 15 שנים מבלי שנעשה לה שימוע ואף מבלי שקיבלה מכתב פיטורים מסודר. למעשה, פוטרה התובעת ע"י אי הארכת חוזה בלבד, שבהתאם לסעיף 9 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג – 1963 דינו כדין פיטורים.
17. לא זו אף זו אלא שעד היום, יותר מארבעה חודשים לאחר פיטוריה, טרם קיבלה את פיצויי הפיטורים שלהם הייתה זכאית כדן, הן הכספים שהופרשו עבורה על ידי הנתבעת והן הכספים שהייתה זכאית להם עבור התקופות שבהן לא בוצעה עבורה הפרשה מלאה לפיצויי פיטורים.
18. התובעת תטען כי פיטוריה היו שלא כדן, וזאת מהסיבות הבאות:
- 18.1. לתובעת לא נערך שימוע עובר לפיטוריה, זאת בניגוד לפסיקת בתי הדין לעבודה¹ שלפיהם חלה חובה לערוך שימוע לעובד בטרם פיטוריו, ובפרט כאשר עסקינן בעובדת ותיקה אשר עבדה בנתבעת מעל ל- 15 שנה.
- 18.2. התנהלותה של הנתבעת בעניינה של התובעת אופיינה בחוסר תום לב מובהק כאשר במקום להודיע לה בצורה ברורה על המשך עתידה התעסקותי ייצרה ו/או אפשרה את היווצרותה של חרושת שמועות שבה היו מעורבים חלק מעובדיה הבכירים, ואשר לפיה היה סיכוי כי התובעת תמשיך לעבוד בנתבעת. התנהלות זו לא אפשרה לתובעת להגיש בקשה לצו מניעה כנגד פיטוריה.
- 18.3. פיטורי התובעת היו בניגוד לחוק [REDACTED] מאחר שלא נעשה כל ניסיון לבצע התאמות אשר יאפשרו את המשך העסקתה של התובעת בנתבעת [REDACTED] כמו כן, מכיוון שלא נערך לתובעת שימוע לפני פיטוריה לא נשקל נושא זה כלל למרות שהיה ידוע לנתבעת, כפי שפורט לעיל.
- 18.4. התובעת לא קיבלה מכתב פיטורים רשמי מהנתבעת ואף לא הודעה מסודרת על הפסקת עבודתה ואי חידוש חוזה העסקתה. תחת זאת, בחרה הנתבעת להודיע לתובעת על סיום העסקתה ע"י הזמנה לאירוע חברתי לרגל סיום עבודתה.
19. התובעת תטען עוד כי התנהלות הנתבעת כלפיה, פיטוריה ללא עריכת שימוע, אינו עומד בקנה המידה של נוהלי הנתבעת, לרבות 'נוהל השימוע' שאותו קבעה הנתבעת עצמה.

רצ"ב נוהל השימוע של הנתבעת והוא יסומן כנספח ג'.

¹ בשי"א 205/07, ע"ע 456/06 אוניברסיטת ת"א נגד רבקה אלישע, פורסם בנבו.

20. התובעת תטען כי במקרה דנן לא נערך לה שימוע, בניגוד לפסיקת בתי הדין לעבודה ואף בניגוד לנוהלי הנתבעת עצמה.

הסעדים המבוקשים

21. **צו עשה לשחרור הכספים אשר הופרשו עבור התובעת בידי הנתבעת** - למרות שחלפו כבר למעלה מ-15 יום ממועד סיום עבודתה של התובעת בנתבעת, טרם שוחררו לזכות התובעת הסכומים שהופרשו עבורה בידי הנתבעת. אשר על כן מתבקש כב' ביה"ד להורות לנתבעת לשלוח מכתב שחרור, לקרן מקפת ו/או לכל קרן פנסיה ו/או גורם אחר שבו הופקדו סכומים בגין פיצויי פיטורים עבור התובעת בידי הנתבעת, להעברת הסכומים שהופרשו עבור התובעת לרשותה. **התובעת שומרת על זכותה לתקן את כתב התביעה ולתבוע הפרשי פיצויי פיטורים לאחר שחרור הכספים האמורים והעברתם לידיה, אם יתברר שקיים פער בין הסך שיתקבל לסכום המגיע לה עבור פיצויי פיטורים בגין עבודתה בנתבעת והנתבעת לא תשלם את ההפרש.**
22. **פיצויי הלנת פיצויי פיטורים** - הואיל והתובעת לא קיבלה את פיצויי הפיטורים בתוך 15 יום לאחר פיטוריה, היא זכאית לפיצויי הלנת פיצויי פיטורים כאמור בסעיף 20 לחוק הגנת השכר, התשי"ח – 1958. שכרה של התובעת בשנת עבודתה האחרונה בנתבעת עמד על סך של 5,478 ₪ לחודש, ולכן הייתה זכאית לפיצויי פיטורים בשיעור של 82,170 ₪. לפיכך זכאית התובעת לפיצויי הלנת פיצויי פיטורים בסך של 67,811 ₪.
23. **פיצוי בגין פיטורים שלא כדין** - התובעת תטען כי היא זכאית לפיצוי בגובה שתי שנות עבודה בסך של 131,472 ₪, זאת בהתאם לחישוב לפי שכר חודשי בסך של 5,478 ₪ לחודש, שכרה הממוצע של התובעת בשנת עבודתה האחרונה בנתבעת. בעניין רבקה אלישע נקבע כי הפיצוי בגין פיטורים שלא כדין יהיה ככלל בגובה שנת עבודה, כאשר ישנם כמה שיקולים המצדיקים חריגה מכלל זה ובהם:
- 23.1. **מקרה המצדיק "פיצוי עונשי"**² - התובעת תטען כי המקרה דנן שבו לא נערך לה כלל שימוע הינו מקרה חמור ועל ביה"ד מוטלת החובה לפסוק פיצוי ניכר.
- 23.2. **הסיכוי להמשיך ולעבוד באותו מקום עבודה** - התובעת קשרה את גורלה בנתבעת ועבדה שם במשך שנים רבות והייתה ממשיכה לעבוד שם עד יציאתה לפנסיה אלמלא פוטרה שלא כדין.
- 23.3. **הוותק והסטאטוס של העובד** - התובעת הייתה עובדת ותיקה בנתבעת כמו הגב' רבקה אלישע³. נוסף על כך, [REDACTED] היה על הנתבעת [REDACTED] ולעשות כל מאמץ כדי להמשיך את העסקתה.
- יש לציין כי פסיקת שכר בגובה של שנתיים משכורת, במקרה של פיצויים בגין פיטורים שלא כדין, קיימת בפסיקת בתי הדין לעבודה. כך, למשל, נפסק בפס"ד המועצה הדתית נתיבות⁴ פיצויים בגין פיטורים שלא כדין בגובה של שנתיים ויודגש, באותו מקרה העובד עבד 8 שנים בלבד ונקבע כי נערך לו שימוע כדין. גם בפס"ד אסנת נתאי⁵ נפסק לעובדת שעבדה 6 שנים פיצויים בגין פיטורים שלא כדין בגובה של שנתיים. במקרה דנן לנוכח העובדה שהתובעת פוטרה ללא כל שימוע ומבלי שניתנה לה זכות טיעון אפילו לכאורה יש לפסוק פיצויי בגין פיטורים שלא כדין בגובה של שתי שנות עבודה.

² פס"ד אלישע, פסקה 31 לפסק הדין.

³ פס"ד אלישע, פסקה 3 לפסק הדין.

⁴ ע"ע 300253/96 המועצה הדתית נתיבות – הרב בנימין כהן, פורסם בנבו.

⁵ ע"ע 300053/96 אסנת נתאי – בית התפוצות ואח', פורסם בנבו.

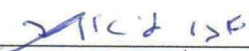
24. **פיצוי על עגמת נפש**-במקרה דנן נגרמה לתובעת עגמת נפש רבה מכך שפוטרה ללא הליך ראוי ומבלי שהוסבר לה עד היום מהי הסיבה האמיתית לפיטוריה. ביה"ד הארצי רואה בחומרה מקרים כגון דא ורק באחרונה נפסק בפס"ד רוזנברג⁶ סך של 125,000 ₪ בגין פיטורים שלא כדין (כאשר מתוכם פחות מ-50,000 ₪ היו במסגרת שכר של שנת עבודה). אשר על כן תטען התובעת כי היא זכאית לפיצוי בגין עגמת נפש בסך של 100,000 ₪.

25. **פיצוי בגין הפרת חוק** [REDACTED] התובעת תטען כי היא זכאית לפיצוי בגין נזק שאינו ממוני בסך של 50,000 ₪ בהתאם לסעיף [REDACTED]

26. **הודעה מוקדמת**- התובעת תטען כי לא קיבלה הודעה מוקדמת על פיטוריה. זאת בניגוד לאמור בחוק הודעה מוקדמת, התשס"א – 2001 ולפיכך היא זכאית לפיצוי בגובה שכר עבודה של חודש אחד בסך של 5,478 ₪.

27. לבית הדין הנכבד הסמכות המקומית והעניינית לדון בתביעה זו .

28. אשר על כן, יתבקש בית הדין הנכבד לזמן את הנתבעת לדין, לחייבה ליתן לתובעת את הסעדים המבוקשים על ידה, וכן לחייב אותה בהוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בתוספת מע"מ כדין.


 ליאור אבו, עו"ד
 ב"כ התובעת

⁶ עע 277/09 יצחק רוזנברג נ' מדינת ישראל - משרד החינוך, פורסם בנבו.