

בבית הדין האזורי לעבודה בחיפהס"ע

בעניין:

ד"ר [REDACTED]
 ת.ז. [REDACTED]
 באמצעות ארגון הסגל האקדמי הזוטר
 באוניברסיטת חיפה
 ע"י ב"כ עו"ד ליאור אבו
 משד' 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 פיטורים שלא כדין.****הסעדים הנתבעים: פיצוי כספי בסך של 149,093 ₪ וסעד הצהרתי.**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 בחוג [REDACTED] של הנתבעת תחילה כעמיתת הוראה ולאחר מכן כמורה מן החוץ, החל מיום 1.7.03 ועד לתאריך 11.10.10, המועד שבו פוטרה שלא כדין ולאחר שהנתבעת גרמה להסתמכות התובעת על כך שתמשיך להיות מועסקת בנתבעת בשנת הלימודים תשע"א.
5. הנתבעת הינה מוסד להשכלה גבוהה אשר בה עבדה התובעת, במועדים הרלוונטיים לתקופה זו.

עבודת התובעת בנתבעת

6. התובעת התחילה את עבודתה בנתבעת, בחוג [REDACTED], בשנת 2003, תחילה בתפקיד עמיתת הוראה ולאחר מכן, לרבות במועד פיטוריה, כמורה מן החוץ. במהלך תקופת עבודתה זכתה התובעת להערכה הן מבחינה אקדמאית, הן מבחינת משובי ההוראה שמילאו הסטודנטים בפניהם הרצתה.

רצ"ב כתב ההסמכה של התובעת לשנת תש"ע, פירוט היקף משרתה וחלק ממשובי איכות הוראה של התובעת והם יסומנו להלן: א/1-3/א.

7. בשנים האחרונות לעבודתה של התובעת בנתבעת הרצתה בסמסטר א' בימי ג' בין השעות 12-16, במקרים שבהם היה צורך לשנות את מועדי ההרצאות, נעשה הדבר בתיאום עם הגב' [REDACTED] העוזרת המנהלית של ראש החוג. יש לציין, כי כתב המינוי היה מתקבל לאחר תחילת הסמסטר ולכן הסתמכה התובעת על התכתובות עם החוג לגבי המשך העסקתה.

8. בתאריך 15.2.10 קיבלה התובעת הודעת דוא"ל מהגב' [REDACTED] ונשאלה אם אפשרי מבחינתה לשנות את השיבוץ שלה מסמסטר א' לסמסטר ב'. התובעת השיבה למחרת, בתאריך 16.2.10, כי הדבר אינו אפשרי מבחינתה ושאל יש בכך חשיבות היא אפילו מוכנה לסייע במציאת מחליף. ברם, פנייה זו לא נענתה ולכן הבינה התובעת כי בסופו של דבר החליטה הנתבעת להמשיך לקיים את הקורס בסמסטר א'.

רצ"ב מכתבה של הגב' [REDACTED] ומכתב התשובה של התובעת והם יסומנו להלן: ב.

9. לאחר מכן, קיבלה התובעת בחודש אפריל 2010 את לוח השנה האקדמי לשנת תשע"א דבר אשר חיזק את הבנתה כי היא תמשיך ללמוד בנתבעת גם בתשע"א.

רצ"ב מכתבה של הגב' [REDACTED] מיום 25.4.10 והוא יסומן להלן: ב/1.

10. בשלב זה האמינה התובעת כי תמשיך בעבודתה בנתבעת ולכן לא פנתה למוסדות אקדמאים אחרים מתוך הסתמכות על התנהלות הנתבעת והמצג שאותו הציגה הנתבעת בפניה.

פיטורי התובעת

11. בתאריך 20.6.10 קיבלה התובעת את מכתבו של ראש החוג, הפרופ' [REDACTED] (על גבי המכתב נרשם כי הוא מתאריך 30.5.10 אך הוא נושא חותמת דואר מתאריך 10.6.10 והתקבל כאמור בתאריך 20.6.10). במכתב זה נאמר כי הוחלט שבשנת הלימודים תשע"א יועבר לימוד הקורסים במגמת [REDACTED] למורים מתוך אוניברסיטת חיפה ולכן הוחלט שלא לשבץ את התובעת ללימוד הקורס [REDACTED]

רצ"ב מכתבו של הפרופ' [REDACTED] והוא יסומן להלן: ג.

12. התובעת הופתעה מאוד מקבלת המכתב האמור ובפרט ממועד קבלתו. בשלב זה לא יכלה התובעת למצוא מקום עבודה חלופי, יתרה מזאת התובעת הגדירה מראש את היקף ההוראה שלה ב- [REDACTED] תוך הסתמכות על כך שתלמד בנתבעת בשנה זו.

13. בתאריך 22.6.10 פנתה התובעת בכתב לפרופ' [REDACTED] ופירטה את תחושתה בעקבות התנהלות הנתבעת ודרשה פיצוי כספי בשל הנזק שהתנהלות זו הסבה לה. יש לציין, כי התובעת בהגינותה הציגה כבר במכתב זה את ההתכתבות בינה לבין הגב' [REDACTED] מחודש פברואר אך הסבירה כי לאור התנהלות הגב' [REDACTED] הבינה כי תמשיך ללמוד גם בשנת תשע"א. יודגש, כי מעיון במכתבו של הפרופ' [REDACTED] עולה כי נושא שעות ההוראה כלל לא היה הנימוק לפיטורי התובעת.

רצ"ב מכתבה של התובעת מיום 22.6.10 והוא יסומן להלן: ג/1.

14. בתשובה כתב הפרופ' [REDACTED] לתובעת כי העסקתה הסתיימה משום שלא יכלה ללמוד בסמסטר ב', ברם, מעיון בתכתובות מחודש פברואר עולה כי התובעת רק נשאלה האם היא יכולה ללמוד בסמסטר ב' ולא נאמר לה כי לא תוכל ללמוד אלא בסמסטר ב'. בנוסף לכך, במכתבו הקודם של הפרופ' [REDACTED] אין כל איזכור לנושא זה ונראה כי הוא עלה רק לאחר שהתובעת הזכירה אותו ביוזמתה במכתבה.

רצ"ב מכתבו של הפרופ' [REDACTED] מיום 22.6.10 והוא יסומן להלן: ג/2.

15. בתשובה השיבה התובעת באותו היום, כי בבקשה לשינוי שעות ההוראה שנשלחה אליה בחודש פברואר 2010 לא נאמר לה כי תפוטרה אם לא תענה לשינוי השיבוץ המוצע. התובעת אף הזכירה מקרה דומה שהיה בעבר, שבו נתבקשה לשנות את שעות ההוראה ולא הסכימה לכך אך לא פוטרה בעקבות זאת. לבסוף התובעת ציינה שהודעתה בחודש פברואר 2010 הייתה נכון לאותו המועד ואם היו מודיעים לה על פיטוריה באותה עת הייתה יכולה לעבוד במקום אחר במקום בנתבעת.

רצ"ב מכתבה של התובעת מיום 22.6.10 והוא יסומן להלן: ג/3.

16. לאחר מכן המשיכו הצדדים בחילופי הודעות דואר אלקטרוני בנסיון לתאם פגישה ומשהדבר לא צלח משלח בדואר רשום בתאריך 18.7.10 מכתב לתובעת מטעם הפרופ' [REDACTED]. במכתב זה הייתה חזרה על טענות הנתבעת שפורטו לעיל, וכן הוצע לתובעת לקיים שימוע בע"פ או בכתב.

רצ"ב מכתבו של הפרופ' [REDACTED] מיום 18.7.10 והוא יסומן להלן: ג/4.

17. בתשובה למכתב זה השיבה התובעת לפרופ' [REDACTED] במכתב מפורט מיום 4.8.10, שבו פירטה את משך עבודתה בנתבעת, את שביעות הרצון ממנה, את האופן שבו היו מודיעים לה על שיבוצה לשנת הלימודים הבאה באמצעות משלוח הלויז' השנתי (כפי שהיה גם לגבי שנת תשע"א), את העובדה כי בעבר במספר פעמים התבקשה לשנות את המועדים שבהם לימדה ובחלק מהמקרים היא הסכימה לכך ובחלק מהמקרים היא סירבה ולכן לא יכלה להסיק כי סירובה במקרה זה יגרום לפיטוריה, ואת התנהלות הצדדים בשנת 2010, כפי

שפורטה לעיל, לרבות, העובדה שבשל המועד שבו נודע לתובעת על פיטוריה כבר לא יכלה למצוא מקום עבודה חלופי.

רצ"ב מכתבה של התובעת מיום 4.8.10 והוא יסומן להלן: ג/5.

18. בתאריך 11.10.10 נשלחה לתובעת בדואר רשום (אשר התקבל אצל התובעת בתאריך 20.10.10 לאחר פתיחת שנת הלימודים האקדמית), החלטת הנתבעת לפטר את התובעת. בהחלטה זו יש אמנם אזכור למכתבים ששלחה התובעת אך בפועל אין כל התייחסות לטענותיה. בתגובה פנתה התובעת בתאריך 9.11.10 למר תמיר נוימן, ראש אגף משאבי אנוש בנתבעת, והודיעה כי המכתב מיום 11.10.10 מתעלם מטענותיה והיא שומרת לעצמה את הזכות להגיש תביעה כנגד הנתבעת בנדון. בתאריך 29.12.10 השיבה לתובעת הגב' שרה צזנה, שהחליפה את מר נוימן בתפקיד ראש אגף משאבי אנוש בנתבעת, כי היא מתנצלת על העיכוב בתשובה לפנייה, שנגרם בשל חילופי התפקידים בנתבעת וכי היא מציעה פיצוי של הודעה מוקדמת בשיעור של חודש עבודה אחד. התובעת דחתה הצעה זו, במכתבה מיום 9.1.11, משום שאינה מכסה את הנזק שנגרם לה כתוצאה מהתנהלותה של הנתבעת.

רצ"ב חילופי המכתבים והם יסומן להלן: ג/6-9.

19. התובעת תטען כי פיטוריה היו שלא כדין וכן שהתנהלות הנתבעת ומעשיה ו/או מחדליה מהווים הפרת התחייבות להמשיך וללמוד בנתבעת ו/או גרימת מצג שווא שיצר ציפייה סבירה אצל התובעת להמשיך וללמוד בנתבעת בשנת תשע"א, וזאת מהסיבות הבאות:

19.1. התובעת עובדת בנתבעת מזה שנים רבות, שבמהלכן נתבקשה לעיתים לשנות את מועדי ההוראה שלה. בחלק מהמקרים הדבר התאפשר ובחלק מהמקרים התובעת לא שינתה את מועדי ההוראה שלה, ברם, לנושא זה לא היה קשר להמשך העסקתה בנתבעת.

19.2. במהלך חודש פברואר 2010 נשאלה התובעת האם שינוי שיבוצה הוא **אפשרי** מבחינתה ומשענתה שאין ביכולתה לעשות כן, לא נאמר לה כי תופסק עבודתה בנתבעת.

19.3. בחודש אפריל 2010 קיבלה התובעת כמו שאר המרצים בחוג את הלי"ז האקדמי של הנתבעת.

19.4. החלטת הנתבעת שהתקבלה אצל התובעת בסוף חודש יוני 2010 מציגה את נושא המעבר למורים מאוניברסיטת חיפה, כעילת הפיטורים ולא בעיית שיבוץ של התובעת.

19.5. רק לאחר שהתובעת בהגינותה הציגה את חילופי הדוא"ל מחודש פברואר 2010 שונתה לפתע סיבת הפיטורים.

19.6. בהחלטה על פיטורי התובעת לאחר השימוע בכתב שנערך לה אין כל התייחסות לטענות התובעת, אשר פורטו על ידה בהרחבה.

20. התובעת תטען כי התנהלות הנתבעת בעניינה של התובעת נהוגה בחוסר תום לב מובהק זאת משום שבחירה להשאיר את התובעת כמועמדת לפיטורים זמן רב מבלי שהודיעו לה על כך ולא זו אף זו אלא שאף יצרה מצג שווא אצל התובעת שלפיו תמשיך ללמוד גם בשנת תשע"א עד לשלב שבו כבר לא היה אפשר למצוא מקום עבודה חלופי.

הסעדים המבוקשים

21. **פיצוי בגין הפרת התחייבות ללמוד בשנת תשע"א** - התובעת תטען כי היא זכאית לפיצוי בגובה השכר שלו הייתה זכאית אם הייתה עובדת בנתבעת בשנת הלימודים תשע"א בסך של 23,316 ₪, זאת לאור התנהלותה של הנתבעת, מעשייה ומחדליה, אשר יצרו אצל התובעת ציפייה סבירה לכך שתלמד בשנה זו ולנוכח העובדה כי המועד שבו הודיעה הנתבעת לתובעת לראשונה על כך שלא תלמד בשנת תשע"א היה מאוחר והתובעת לא יכלה למצוא מקום עבודה חלופי. התובעת תטען כי פעלה כמיטב יכולתה להקטנת נזקה, לרבות, פניות לנתבעת, אך בשל המועד המאוחר שבו נודע לה הדבר לא הצליחה למצוא מקום עבודה חלופי לעבודתה בנתבעת.
22. **פיצוי בגין פיטורים שלא כדין** - התובעת תטען כי היא זכאית לפיצוי בגובה שנת עבודה בסך של 69,948 ₪, זאת בהתאם לחישוב לפי שכר חודשי בסך של 5,829 ₪ לחודש. בעניין רבקה אלישע¹ נקבע כי הפיצוי בגין פיטורים שלא כדין יהיה ככלל בגובה שנת עבודה, כאשר ישנם כמה שיקולים המצדיקים חריגה מכלל זה ובהם מקרה המצדיק "פיצוי עונשי"². התובעת תטען כי במקרה דנן שבו אמנם נעשה לה שימוע בכתב אך לא הייתה כל התייחסות לטענותיה יש לראות מקרה של פיטורים שלא כדין.
23. **פיצוי על עגמת נפש** - במקרה דנן נגרמה לתובעת עגמת נפש רבה מכך שפוטרה ללא הליך ראוי ומבלי שהייתה התייחסות נאותה לטענותיה. ביה"ד הארצי רואה בחומרה מקרים כגון דא ורק באחרונה נפסק בפס"ד רוזנברג³ 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 50,000 ₪.
24. **הודעה מוקדמת** - התובעת תטען כי לא קיבלה הודעה מוקדמת על פיטוריה וההחלטה הסופית על פיטוריה התקבלה אצלה רק לאחר תחילת שנת הלימודים תשע"א. זאת בניגוד לאמור בחוק הודעה מוקדמת, התשס"א – 2001 ולפיכך היא זכאית לפיצוי בגובה שכר עבודה של חודש אחד בסך של 5,829 ₪.
25. **סעד הצהרתי** - התובעת תטען כי על ביה"ד הנכבד ליתן סעד הצהרתי ולפיו על הנתבעת להודיע לעובדיה המועסקים בחוזים המתחדשים מדי שנה, שדין אי הארכתם כדין פיטורים, על הכוונה לשקול את פיטוריהם ו/או אי הארכת תקופת העסקתם כאשר אפשרות זאת נשקלת לראשונה ולא יאוחר מהיום האחרון לחודש מרץ, יש לציין שבפס"ד ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת בר אילן⁴ נקבע שבמקרה בו לא ניתן להוכיח כי ההודעה על הפסקת המינוי הגיעה לידי חבר הסגל האקדמי לפני תאריך 31/3 יש לחדש את המינוי לשנת הלימודים הבאה. זאת על מנת שתהיה לעובד הזדמנות סבירה למצוא מקום עבודה חלופי במערכת האקדמאית שבה השיבוצים לשנת הלימודים הבאה נעשים במועד מוקדם ומסתיימים בדרך כלל בחודשים מאי - יוני. לעניין זה תטען התובעת כי אי מתן הודעה כאמור והמתנה עד למציאת מחליף לעובד, כאשר באותו הזמן מאבד העובד את האפשרות למציאת מקום עבודה חלופי בעולם האקדמי מהווה התנהלות בחוסר תום לב מצד גוף, שחלים עליו כללי המשפט הציבורי⁵, כלפי עובדיו להם הוא חב חובת תום לב

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

² שם, פיסקה 31 לפסק הדין.

³ עע 277/09 יצחק רוזנברג נ' מדינת ישראל - משרד החינוך, פורסם בנבו.

⁴ ס"ק 1164, 1165/00 ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת בר אילן ואח' נ' אוניברסיטת בר אילן, ניתן ביום 23.8.00.

⁵ ראה תא (חי') 576/06 לירן בן הרוש ואח' נגד אונברסיטת חיפה, פורסם בנבו.

מוגברת כאשר הוא מציג בפניהם מצג שווה לפיהם העסקתם תימשך למרות שבמשך אותו הזמן מחפשים להם מחליף.

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

27. 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