

בבית הדין האזורי לעבודה
חיפה

ס"ק 14/

ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת חיפה

המבקש:

החלטה
06/07/2014
בקשה 1 בתיק 9546-07-14
ש' מיכל פריימן

ע"י ב"כ עוה"ד
ד. גל ו/או א. בן ח
ו/או א. פרידמן-ר
ש. סעד ו/או ר.
יאיר ו/או ר. גר
ש. בלומברג ו/או
דביר ו/או נ. צנטי
מרח' שד' רוטשילד
טל. 03-5252650

הבקשה תומצא למשיבה במסירה אישית עוד
היום.
תשובת המשיבה תוגש עד ליום 8/7/14.
דיון במעמד הצדדים יתקיים ביום 9/7/14
בשעה 13:00.
עד למתן החלטה אחרת לא תתקבלנה
החלטות בנוגע לפיטורים/ צמצומים של חברי
המבקש.

-נגד-

המשיבה: אוניברסיטת חיפה

הר הכרמל חיפה 905

בקשת צד למתן צו מניעה זמני בסכסוך קיבוצי

בית הדין הנכבד מתבקש להורות בצו מניעה זמני שעל פיו יופסקו ויעוכבו כל הליכי הפיטורים וצמצום היקפי העסקתם של חברי המבקש המועסקים במשיבה והחברים במבקש, ויבוטלו או יוקפאו הליכי פיטורים וצמצומים שבהם כבר נקטה המשיבה, וזאת עד להכרעת בית הדין הנכבד בבקשת הצד שהגיש בנושא זה המבקש.

ואלה נימוקי הבקשה:

1. בקשה זו עניינה החלטת המשיבה, אוניברסיטת חיפה (להלן גם: "המשיבה") והוצאה לפועל על ידה, של קיצוצים ופיטורים רחבי היקף ובלתי פרופורציונליים, בכלל הפקולטות במשיבה, אשר עיקרם פגיעה בחברי המבקש המועסקים במשיבה כסגל זוטר.
2. על פי המידע אשר הגיע לידי המבקש וחרף שהמשיבה נקבה בשיעורים נמוכים יותר, שיעור קיצוץ חברי המבקש במשיבה עלול להגיע לכ-25%, זאת כאשר הקיצוץ החל בדרישה שהועברה על ידי המשיבה לראשי הפקולטות והחוגים במשיבה, זימונם של חלק מחברי המבקש המיועדים לפיטורים ולצמצום לשימועים וקיום שימועים לחלק ניכר מהם. כך נודע למבקש על קיומו של הליך נרחב, כאשר הדבר הובא לידיעתו על ידי חברים במבקש אשר זומנו לשימועים וכך נאמר להם במפורש במהלך השימועים.
3. המשיבה, אשר הייתה אמורה ליידע את המבקש בדבר הצורך הנטען על ידה לבצע פיטורי הצמצום ולנהל עימו הליך של היוועצות והידברות, בחרה למלא פיה מים והדברים נודעו למבקש באקראי.
4. לא זו כי אם זאת, התברר למבקש כי האוניברסיטה החלה לזמן חברים רבים במבקש לשיחות שימוע לפני צמצומים ופיטורים וזאת מבלי לקיים חובתה על פי דין להיוועץ במבקש טרם החלת הליך פיטורים וצמצומים, להציג בפניו נתונים ומסמכים המלמדים על נחיצות המיזון למשיבה ופניו טעניים תקציביים

החלטת בית הדין האזורי לעבודה
חיפה
06/07/2014
ש' מיכל פריימן

המבקש : ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת חיפה

ע"י ב"כ עוה"ד ד. סטריקובסקי ו/או
ד. גל ו/או א. בן חיון ו/או כ. לוי (זמיר)
ו/או א. פרידמן-רז ו/או מ. אשל-לב ו/או
ש. סעד ו/או ר. שגיב-גרטלר ו/או ל.
יאיר ו/או ר. גרוסמן ו/או ק. רז ו/או
ש. בלומברג ו/או י. רפפורט ו/או מ.

דביר ו/או נ. צנטי דדון

מרח' שד' רוטשילד 41, תל-אביב 65784

טל'. 03-5252650 פקס'. 03-5252651

- נגד -

המשיבה : אוניברסיטת חיפה

הר הכרמל חיפה 31905

בקשת צד בסכסוך קיבוצי

בית הדין הנכבד מתבקש להצהיר ולקבוע כדלקמן :

1. כי הליך הפיטורים והצמצומים של חברי המבקש, שבו החלה המשיבה בטל ומבוטל מכיוון שבוצע מבלי ליידע ומבלי לקיים עם המבקש חובת היוועצות.
2. כי על המשיבה להקפיא ולחדול מהמשך פיטורי וצמצום היקפי עבודה לחברי המבקש, כפי שהוא מבוצע בימים אלה.
3. כי על המשיבה, בטרם מתחילה הליך פיטורים או צמצומים, לגלות ולהציג בפני המבקש, בטרם המשך ההליך, מסמכים, לרבות מסמכים ובהם פירוט תקציב המשיבה וכן חלוקת התקציב ליחידות השונות, נתונים לגבי הגרעון הכספי ומצבה הכלכלי של המשיבה ושל הפקולטות השונות שבהן הוחלט על נקיטת הצמצומים והפיטורים, פרוטוקולים של החלטות ודרך קבלתן על ידי הגופים המחליטים הן במשיבה, הן בפקולטות השונות שבהן מבוצעים הצמצומים והפיטורים, היקף הצמצומים והפיטורים, האם נעשה ניסיון להתייעלות כוללת שבה יישאו כל המועסקים והיחידות במשיבה בנטל צמצום הגרעון, הנטען על ידי המשיבה וכן חלופות שנבחנו על יד המשיבה והצעת חלופות תקציביות מטעם המשיבה כדי למנוע או להקטין את הצמצומים והפיטורים שנקטו ואלה שעוד צפויים להינקט.
4. כי בצמצום משרות ופיטורי חברי המבקש המועסקים בפקולטות השונות במשיבה, וזאת מבלי שהוצגו מסמכים המלמדים על נחיצות הצמצומים והפיטורים ובהיקף הנדרש, לרבות המצב הכספי של המשיבה והפקולטות הרלוונטיות, על תוכן ההחלטות שהתקבלו ומסמכים ופרוטוקולים, ובקביעת זהות המפוטרים והמצומצמים מראש ללא היוועצות עם המבקש אלא על דרך של הכתבה, מפרה המשיבה

הוראות הסכמים קיבוציים והוראות הדין וכי המשיבה מנועה מלהמשיך בהליך הפיטורים והצמצומים שהחלה לנקוט.

5. כי על המשיבה להימנע מהמשך הליך הפיטורים והצמצומים כל עוד לא הראתה ולא הציגה מסמכים לגבי ביטול קורסים והתחייבות כי תובטח לחברי המבקש, שמשרתם מצומצמת או שפוטרו, חזרתם להוראה במקרה שבו יחודש הקורס שתוכנו הינו כתוכן הקורס/קורסים שהעבירו.
6. כי התנהלות המשיבה כמוה כניסיון לפגיעה בעבודה המאורגנת, כאשר הציבור המיועד לצמצומים ופיטורים הינו ציבור מוחלש תוך שהמשיבה בחרה בציבור זה בשל עלותו הכלכלית וטענת המשיבה כי הוא נעדר קביעות, ובכך השיתה צמצום ופיטורים על חברי המבקש באופן שאינו פרופורציונלי ותוך פגיעה במספר רב של חברי המבקש.

כללי:

7. בקשה זו עניינה החלטת המשיבה, אוניברסיטת חיפה (להלן גם: "המשיבה") והוצאה לפועל על ידה, של קיצוצים ופיטורים רחבי היקף ובלתי פרופורציונליים, בכלל הפקולטות במשיבה, אשר עיקרם פגיעה בחברי המבקש, המועסקים במשיבה כסגל זוטרי.
8. על פי המידע אשר הגיע לידי המבקש וחרף שהמשיבה נקבה בשיעורים נמוכים יותר, שיעור קיצוץ חברי המבקש במשיבה עלול להגיע לכ-25%, זאת כאשר הקיצוץ החל בדרישה שהועברה על ידי המשיבה לראשי הפקולטות והחוגים במשיבה, זימונם של חלק מחברי המבקש המיועדים לפיטורים ולצמצום לשימועים וקיום שימועים לחלק ניכר מהם. כך נודע למבקש על קיומו של הליך נרחב, כאשר הדבר הובא לידיעתו על ידי חברים במבקש אשר זומנו לשימועים וכך נאמר להם במפורש במהלך השימועים.
9. מדובר בפגיעה באוכלוסיית עובדים מוחלשים, הנדרשת לשאת על כתפיה חלק ניכר בקיצוץ שהמשיבה מבקשת להשית.

כל זאת:

10. מבלי שהמבקש קיבל מבעוד מועד פירוט צרכי המשיבה ונתונים תקציביים המלמדים על היקף הקיצוץ הדרוש, אם בכלל, נתונים תקציביים כיצד נחלק הנטל על כל הסקטורים במשיבה, נתונים על חלופות תקציביות, ומבלי שניתנה למבקש הודעה כלשהיא על זימונם של חבריו לשימועים לפני צמצומים ו/או פיטורים.
11. כך גם לא הוצגו בפני המבקש נתונים המלמדים על תחזית רישום לשנת הלימודים הבאה, אופן קבלת ההחלטה בדבר קיצוץ, האם אין המדובר בביטול קורסים חיוניים אלא תולדה של תקציב, מסמכים ופרוטוקולים של תהליכי קבלת החלטות לגבי הצמצומים והפיטורים המבוקשים.
12. המשיבה, מעבר לכך ששלחה זימונים לשימועים לחברי המבקש מבלי שיידעה מבעוד מועד את המבקש, גם לא טרחה והציעה רשימת מיועדים לצמצומים ומפוטרים, רשימה אשר היה אפשר לבדוק אותה ולראות האם יש צידוק לפיטורים, האם אין מחויבות של האוניברסיטה כלפי אותו חבר ארגון בגין כתבי התחייבות וביטחון תעסוקתי, האם לא מתקיימים בחבר הארגון התנאים אשר מצדיקים המשך ההוראה על ידו ומה הקריטריונים שנלקחו בחשבון עת זומנו חברי מבקש לשימועים לקראת פיטורים.

13. לאור התנהלות המשיבה, כפי שיפורט גם להלן, מסתמן כי המדובר בהחלטה שרירותית אשר במסגרתה האוכלוסייה שמראש יועדה להיפגע הינה אוכלוסיית חברי המבקש, מתוך חשיבה כי יקל לצמצם ולפטר את המשתייכים לאוכלוסייה זו.
14. על פי הנתונים שכן התקבלו בידי המבקש מחלק מאותם אלה המיועדים לפיטורים או צמצומים ולא חו"ח מהמשיבה, ההליך בוצע ומבוצע מבלי שהייתה התייחסות לאיכות הוראתם של חברי המבקש המיועדים לפיטורים ו/או לצמצום היקף משרתם, לשיקולים אקדמיים, לוותק של חברי המבקש, למועד הגעתם לגיל פרישה או להיקף משרתם במשיבה. נהפוך הוא, המשיבה נהגה בכהות לב גמורה עת הנחתה את הפקולטות השונות בה לעשות קיצוץ כספי בתקציבי הסגל הזוטר מבלי שקבעה או הנחתה מה צריכים להיות הקריטריונים ואמות המידה בעת קיצוץ כה נרחב בסגל ההוראה העיקרי של המשיבה, קרי חברי המבקש.
15. לא למותר לציין, כי ישנם חברים במבקש אשר משרתם נפגעה או שפוטרו במסגרת הליך זה, אשר הועסקו במשיבה שנים לא מעטות, מהם 10 ואף 18 שנים ויותר, וישנם מהם אשר עברו את גיל 60 ואינם רחוקים מיציאה לגמלאות ואפילו את היכולת להמשיך ולעבוד עד גיל הפרישה ולצאת בכבוד לא ניתן להם.
16. צרף לכך העובדה כי שיבוצים למשרות בשנת הלימודים הבאה כבר החלו ואף הגיעו כמעט לסיום בחלק גדול אם לא בכלל המוסדות האקדמיים האחרים, אשר בדרך כלל גם מעדיפים להקצות שעות לחברי סגל זוטר המועסקים אצלם ולא כאלה שנפלטו מאוניברסיטאות או מוסדות אקדמיים אחרים והתוצאה היא כי חברי המבקש, המיועדים לפיטורים וצמצומים, עלולים להיקלע לחרפת רעב, פגיעה בהם ובפרנסתם ופגיעה בכבודם כאנשים וכעובדים.
- ואלה נימוקי הבקשה:**
17. המבקש הינו ארגון הסגל האקדמי הזוטר במשיבה המאגד את חברי הסגל האקדמי הזוטר, לרבות אך מבלי לגרוע, תלמידי מחקר המועסקים בהוראה, עמיתי הוראה, עוזרי הוראה, מדריכים, מתגברים, מורים מן החוץ, מורים לשפות בחוזה אישי ועוזרי מחקר.
18. המשיבה, אוניברסיטת חיפה, הינה אוניברסיטה, אשר הוקמה ופועלת בהתאם להוראות חוק המועצה להשכלה גבוהה תשי"ח 1958. בשל אופייה הציבורי מוגדרת המשיבה כמוסד דו מהותי וככזו היא נושאת בחובות מוגברים לכבד את עקרונות וכללי המשפט הציבורי וכללי הצדק הטבעי, תום לב והגינות ביחסיה עם המועסקים על ידה. המשיבה גם אמורה למלא אחר הוראות והנחיות המועצה להשכלה גבוהה והנחיות ות"ת (הוועדה לתכנון ולתקצוב).
19. תנאי עבודתם של חברי המבקש במשיבה מעוגנים בהסכמים קיבוציים ארציים ובהסכמים מקומיים כפי שנדונו ונחתמו מעת לעת.
20. בין אלה נקבעו גם תנאי ביטחון תעסוקתי (הסכמי 2008 והסכמי 2012 רצ"ב ומסומנים נספחים "1" ו"2" בהתאמה).
21. למבקש מעמד בהליכי סיום עבודה וזאת על פי דין ובהיותו הארגון המייצג את חברי הסגל הזוטר המועסקים במשיבה.
22. למרות זאת ולמרות כי מעמדו של המבקש מוכר וידוע היטב למשיבה, אשר מעת לעת גם מנהלת עימו מו"מ ומבוצע פתרון בעיות נקודתיות המתעוררות, התברר למבקש להפתעתו כי המשיבה החלה במהלך

נרחב לצמצום משרות ופיטורים של חברי המבקש. על פי המידע המצוי בידי המבקש, שכן מידע מפורט בעניין טרם נמסר מאת המשיבה, למרות שהתבקשה כמה פעמים, שיעור הקיצוץ מגיע לכדי 25% מחברי המבקש.

23. המשיבה, אשר הייתה אמורה ליידע את המבקש בדבר הצורך הנטען על ידה לבצע פיטורי הצמצום ולנהל עימו הליך של היוועצות והידברות, בחרה למלא פיה מים והדברים נודעו למבקש באקראי.

24. לא זו כי אם זאת, התברר למבקש כי האוניברסיטה החלה לזמן חברים רבים במבקש לשיחות שימוע לפני צמצומים ופיטורים וזאת מבלי לקיים חובתה על פי דין להיוועץ במבקש טרם החלת הליך פיטורים וצמצומים, להציג בפניו נתונים ומסמכים המלמדים על נחיצות המהלך, להציג בפניו נתונים תקציביים ונתונים והצעות חלופיות לקיצוץ וכיוצא באלה ורק לאחר מכן להתחיל ולגבש רשימת מיועדים, אם בכלל, לצמצומים ופיטורים.

25. מפעולותיה החד צדדיות של המשיבה עולה כי המשיבה לא פעלה כדין במישור הקולקטיבי כמו גם במישור האינדיבידואלי. המשיבה "דילגה" על שלבים שהייתה חייבת לנקוט בהם הן על פי הוראות הדין, הן על פי הוראות הפסיקה, תוך שהינה מתנערת מחובתה לבצעם.

26. על השלבים שיש לנקוט במסגרת מהלך של פיטורי צמצום אפשר ללמוד גם מפסק דינו של השופט אייל אברהמי, סגן נשיאת בית הדין האזורי לעבודה בירושלים, במסגרת ס"ק 4008-06-14, ארגון המרצים בבצלאל נ' הנהלת האקדמיה לאמנות ולעיצוב בצלאל (ניתן ביום 26.6.14) (להלן גם: "עניין בצלאל") הקובע כדלקמן:

"לפיטורי צמצום יש מתכון בעל מספר שלבים הכרחיים, שנקבע בפסיקה (ראו המאמר אייל אברהמי "פיטורים קולקטיביים" ספר אליקה ברק 655, 668). מתכון זה מופיע בין היתר בפסק הדין בענין ע"ע (ארצי) 1465/03 משה-איגוד ערים וכבאות והצלת טבריה, פד"ע לט 646 שם נקבע כי פיטורי צמצום יתנהלו בשני מישורים במישור הקולקטיבי ובמישור האינדיבידואלי. בפסק הדין ע"ע (ארצי) 701/05 ספן- בן ציון (ניתן ביום 5.11.06) תיאר הנשיא אדלר (כתוארו אז) את עיקרי המודל כדלקמן:

"המעסיק קובע את הצורך בפיטורי צמצום ואת היקפם על פי הצרכים הכלכליים של מפעלו.
המעסיק מיידע את ארגון העובדים היציג בדבר הצורך לבצע פיטורי צמצום ומנהל עמו הליך של היוועצות.
המעסיק מוסר לארגון היציג רשימת מועמדים לפיטורים שגובשה על ידיו.
הארגון היציג רשאי להגיש למעסיק רשימה נגדית.
ככל שלא נמסרה למעסיק רשימה חלופית, הפיטורים מתבצעים על פי רשימה שגיבש המעסיק.
ככל שקיימים חילוקי דעות בעניין זהות המועמדים לפיטורים, רשאי כל צד לדרוש הליך של יישוב חילוקי דעות, לרבות בוררות.
מעט גיבושה של רשימת מפורטים "סופית" נדרש המעסיק להודיע לכל עובד המופיע ברשימה על הכוונה לפטרו ולהעניק לו הזדמנות להשמיע את טענותיו נגד הפיטורים."

מודל זה הינו הנורמה המחייבת החל במקומות עבודה בהם יש יחסים קיבוציים כמו בבצלאל. חשיבות רבה נודעת להליכה בהתאם לאבני הדרך של התהליך. השלבים נבנו נדבך על גבי נדבך, ולעיתים דילוג על מי מהשלבים מוביל לתוצאה שקשה לתקנה בדיעבד...

אכן נכון כי בעת משבר כלכלי יש לפעול במהירות. יחד עם זאת לא ניתן לדלג על פני השלבים הנדרשים. העובדים כמו גם ארגון העובדים הינם שותפים לגיטימיים שראוי להיוועץ בהם ולשתפם במהלך משמעותי מעין זה.

27. ההליך שבו נוקטת המשיבה תוצאתו הברורה והמידית היא – פגיעה קשה בחברי המבקש, פרנסתם, מקום עבודתם, מעמדם המקצועי וקידומם המקצועי, במיוחד לנוכח העיתוי שבו החלה המשיבה לנקוט מהלך מעין זה ופגיעה בהתארגנות ובכוח עבודה מאורגן, תוך העדפת סקטורים אחרים על פניו משיקולים שאינם כלל ועיקר אקדמיים.
28. על המשיבה היה להיוועץ עם המבקש עוד בטרם קיבלה היא ההחלטה בדבר נקיטת הליכי הצמצומים והפיטורים, ומשלא עשתה כן, היה עליה להיוועץ עם המבקש לכל המאוחר לאחר שנתקבלה ההחלטה במשיבה לנקוט הליך מעין זה ובטרם יצא ההליך אל הדרך.
29. עד למועד כתיבת שורות אלה, לא סופקו למבקש נתונים בכמה משרות מדובר, מה היקף התקציב לכל יחידה שבה מבוצעים פיטורים או צמצומים, אילו חלופות תקציביות או אחרות לקיצוץ נלקחו בחשבון, מה הקריטריונים שלפיהם הוחלט על ביטול קורסים או צמצום מופעים או מיזוג וכיוצא באלה נתונים שיאפשרו בחינת ההליך, הצידוק לו והאם אכן אותם אלה שפעלה המשיבה לקצץ או לצמצם הינם אלה אשר אכן צריכים לשאת בנטל.
30. אפילו נתונים מינימליים כגון לגבי מספר חברי המבקש שכבר זומנו לשיחות שימוע במשיבה או חמור מכך, כבר קיבלו הודעה על ההחלטה לפטרם או לצמצם את היקף משרתם לא נמסרו למבקש.
31. יצוין, כי המבקש פנה ביוזמתו למשיבה וביקש לקבל פרטים לגבי המהלך, והמשיבה נתבקשה להמציא לידי המבקש, בין השאר, פירוט תקציבה, חלוקת התקציב ליחידות השונות, עותקים מפרוטוקולים והחלטות ובדיקות שנעשו על ידי המשיבה והיחידות השונות ואשר בעקבותיהם נקבעה רשימת המיועדים לפיטורים ולצמצומים נרחבים אלה, רשימה שמעולם לא הוצגה בפני המבקש, מקורותיהם הכספיים של אותן פקולטות, מספרי הקורסים שהועברו בפקולטות בשנים האחרונות, רשימות הקורסים המבוטלים, רשימות הקורסים הממשיכים להתקיים ואשר יאוישו על ידי אחרים ואם כן מידע על ידי מי יועברו. בנוסף, נתבקשה המשיבה לעדכן ולהציג בפני המבקש, אילו חלופות יש למשיבה להציע כדי למנוע או להקטין צמצומים ופיטורים המוניים אלה, אשר פוגעים כמעט אך ורק בחברי המבקש.
32. אלה שהמשיבה לא העבירה את הנתונים הנדרשים, אלא הסתפקה בפגישה ביום 24 ביוני 2014 שבה הוצגו נתונים כוללניים בלבד, שאינם מאפשרים בדיקה ואשר הצביעו כי המשיבה מעבר לדרישתה לקיצוצים, אינה יודעת מה מתחולל ביחידות המשנה שלה ואינה בקיאה עצמה בנתונים. (העתק של פניית המבקש ותשובת המשיבה רצ"ב ומסומנים **נספחים 3** ו"4" בהתאמה, העתק פרוטוקול שנערך על ידי המבקש של הפגישה שקוימה לאחר שמכתב המבקש בנושא זה התקבל על ידי המשיבה, רצ"ב ומסומן **נספח 5**)
33. המשיבה ממשיכה בשלה וממשיכה, על אף פניות המבקש בעניין, לזמן חברי המבקש לשיחות שימוע וזאת מבלי להיוועץ עם המבקש ומבלי לספק הנתונים כאמור לעיל.
34. הדברים מגיעים לשיאם עת, כפי שצוין גם לעיל, עד למועד זה, לא הוצגה בפני המבקש רשימה מלאה ומדויקת של מספר המפוטרים ו/או המיועדים לפיטורים ו/או חברי המבקש שמשרתם תצומצם וכפועל יוצא מכך, גם לא ניתנה למבקש האפשרות להגיש רשימה נגדית מטעמו.

35. הלכה למעשה, פעולת המשיבה, בקובעה "עובדות בשטח", מעידה על חוסר תום ליבה ועל הפגמים שנפלו בכל ההליך דנן ועל כן מתבקש סיועו של בית הדין הנכבד.

36. המשיבה קיבלה כבר את ההחלטה בדבר צמצומים ופיטורים של שיעור ניכר מחברי המבקש, מתוך מחשבה להביא לחסכון בעלויות וכי יקל להביא לצמצום ולפטורי המשתתפים לאוכלוסייה זו והחלה לזמן את חברי המבקש לשיחות שימוע וזאת מבלי לקיים חובתה בדין, והיא לבוא בדברים עם המבקש, לשכנעו בנחיצות המהלך, ליתן לו הזדמנות להגיש רשימה נגדית וכיו"ב.

37. אף בשיחה שקוימה עם המבקש וגם זאת רק לאחר שפנה המבקש ולא כפי חובתה בדין של המשיבה לקיים פגישה זו בטרם החלה היא במהלך נרחב זה, אין כדי לרפא הפגמים שנפלו, שכן לא זו בלבד כי אף בפגישה זו לא הוצגו בפני המבקש הנתונים והמסמכים הנדרשים, הרי ששיחה זו קוימה לאחר שהחלה המשיבה במהלך ומעשה הצמצומים והפיטורים כבר נעשה. בעניין זה יפים דברי כב' השופט אברהמי בעניין בצלאל, לאמור:

"במקרה דנן לא נעשתה התייעצות עם הארגון בטרם קבלת ההחלטה ואף לאחריה לא הוצג לארגון כל המידע שצריך כדי לקבל את ההחלטה. לא ברור בכמה משרות מדובר... יתר על כן לא הוצגו כל הנתונים הנדרשים כדי לשכנע את הארגון בנחיצות הפיטורים ובהיקף הנדרש. כמו כן לא הוצגה רשימה מלאה ומדויקת של מספר מפורטים וכך גם לא התבחינים לפיטורים. לא ניתנה לארגון אפשרות להגיש רשימה נגדית מטעמו. אף הדיאלוג שקיים לאחר מעשה, לא הביא לריפוי הפגם שנפל בכך שלא קיים במועד. זאת מכיוון שההתייעצות, שנעשתה לאחר שמעשה הפיטורים כבר היה נתון, התנהלה מתוך כוונה ברורה של בצלאל להכשיר בדיעבד את ההחלטה שכבר התקבלה ולשכנע את הארגון בנחיצות המעשה שכבר נעשה ולא מתוך פתיחות אמיתית לפני שנקבעו עובדות בשטח".

38. כאמור, אף במישור האינדיבידואלי פעלה המשיבה בניגוד לדין ולפסיקה, שכן המבקש לא ידע על זהות העובדים שפיטוריהם צפויים ועל מועדי השימוע שנעשו לעובדים אלה בטרם נעשו. לאור האמור, הרי שגם בשימועים שקוימו עד כה לחברי המבקש נפלו פגמים מהותיים, בכך שלא התאפשר למבקש להיות חלק מהליך זה. הדברים מתחדדים ביתר שאת לאור העובדה כי המדובר בחלק ממהלך כולל שבו החליטה המשיבה לנקוט.

39. וכפי שנקבע בעניין בצלאל:

"אף במישור האינדיבידואלי לא נעשו הדברים באופן הנכון. הארגון לא ידע על זהות העובדים שפיטוריהם צפויים ועל מועדי השימוע שנערכו לעובדים בטרם נערכו. גם אם אכן ניתנה לכל מרצה קודם להודעה על פיטוריו זכות טיעון (שימוע) והודע לו על האפשרות להגיש ערעור על ההחלטה, הרי שבשימוע עצמו נפל פגם בכך שלא התאפשר לארגון העובדים להיות חלק ממנו, בשים לב להיבט הכולל של הפיטורים...".

40. לא למותר לציין, כי ידוע למשיבה היטב, כי הפעולות שבהן בחרה היא לנקוט, קרי הליכי פיטורי הצמצום וצמצום היקפי משרות, במהלך חודשים יוני-יולי לשנה"ל, מונעות מחברי המבקש אשר בסופו של יום משרתם תצומצם או מחברי המבקש שפוטרו, למצוא עבודה חלופית. דברים אלו גם נאמרו למשיבה לא אחת אך ללא הועיל. בנסיבות אלה ולאור התנהלות המשיבה המנוגדת לדין, ודאי כאשר מדובר בהליך נרחב ולוח הזמנים שהוכתב על ידי המשיבה, לא היה מנוס מהגשת בקשה זו.

הטיעון המשפטי:

41. מדובר בפיטורים וצמצומים המבוצעים בניגוד לדין ולפסיקת בתי הדין.
42. המבקש הינו ארגון יציג אשר המשיבה יודעת היטב כי עליה לבוא עימו בדברים בטרם היא מתחילה בהליך פיטורים וצמצומים, ודאי כאשר מדובר בהליך רחב היקף.
43. המשיבה לא פעלה כדין, לא קיימה ולו תחילתה של חובת היוועצות וגם זימונו של המבקש לפגישה בנושא ההליך, לאחר שהיה זה המבקש אשר פנה למשיבה במכתב דרישה בנדון, מלמד כי המשיבה פעלה הפוך מהמהלכים המתחייבים.
44. לא זאת אף זאת, באותה פגישה לא ידעה המשיבה ליתן נתונים, ניסתה להצניע כביכול היקף הפיטורים והצמצומים, אולם לא סיפקה נתונים כלשהם שיאפשרו בדיקת המהלך, אשר כאמור יצא לדרכו בדרך לא דרך הפוגעת בזכויות חברי המבקש, ללא שקוימה חובת ההיוועצות, שאינה יכולה להיות בבחינת שפה מתה כפי שסבורה המשיבה, ומבלי שנדונו חלופות פיטורים והוצע הסדר על ידי המשיבה אשר יצמצם הפגיעה בחברי המבקש אשר עלולים למצוא עצמם גם ללא עבודה במקום עבודה אחר.
45. ברי כי המשיבה בחרה בחברי המבקש בבחינת הטרף הקל, ותוך הפרת הסכמים והסדרים מחייבים כגון הסדרי הביטחון התעסוקתי.
46. מהלכי הפיטורים והצמצומים לא נוהלו על ידי המשיבה בשקיפות, כאשר המשיבה עוד הגדילה לעשות כאשר במכתבה מיום 29.6.14, טענה כי כביכול קוימו עם המבקש ישיבות וכביכול שיתפה המשיבה את המבקש במידע הרלוונטי, אלא שלהד"מ, ואם כוונת המשיבה לאותה ישיבה שנקבעה לאחר פניית המבקש ולא כפי חובת המשיבה, הרי שבאותה ישיבה לא ניתן כל מידע ודאי שלא מידע רלוונטי והמשיבה המשיכה בשלה. יודגש כי ללא קשר לאותה ישיבה שבה לא נעשה דבר, לא ניתן ולא הוצג בפני המבקש כל מידע רלוונטי מעבר לאמירה כללית כי צפוי קיצוץ ניכר שצפוי לפגוע גם בחברי המבקש.
47. לא הייתה ואין בהליך זה שקיפות ופתיחות מצד המשיבה אלא ניסיון גס לעקוף ולהימנע מחובת המשיבה להיוועץ עם המבקש, להציג בפניו את הנתונים והמסמכים הרלוונטיים עם החלטה לנקוט מהלכים אלו ולמעשה כבר החלה לפעול בהתאם להחלטתה זו וקבעה "עובדות בשטח".
48. הנה כי כן, המשיבה, הטוענת כי כביכול מקיימת היא קשר רצוף עם המבקש, פגישות עדכון ו"שקיפות מלאה", אינה מקיימת אפילו את המילה הכתובה ועוד מטיתה האשמות במבקש כאילו פועל הוא בגישה של איומים בפניה לערכאות, כאשר עלי כל מסמך ברור כי מדובר בהליך שקודם לכל צוינה מטרתו כעגול ואחר כך מנסים לצקת לתוכו באופן בלתי מוצלח צידוקים ונימוקים כאשר המטרה האמתית הייתה ונותרה - קיצוץ בקרב אותם חברי המבקש - חברי סגל, אשר לא יכולים להגן על עצמם או שהחשיבה של המשיבה היא כי אינה צריכה ואינה אמורה להיכנס למו"מ ולהגיע להסכמות עם המבקש לא על מספר וזהות המיועדים לצמצומים ופיטורים וגם לא על תנאי הפיטורים.
49. התנהלות זו אינה מקובלת ביחסי עבודה והינה יותר ממקוממת, מה עוד שכאמור התזמון שבו החליטה המשיבה לנקוט בפיטורי הצמצום, על אף שלטענתה ידעה על הגרעון התקציבי זמן רב מראש, מוביל למצב שבו ימצאו עצמם חברי המבקש המיועדים לפיטורים או שמשרתם תצומצם עם מקור פרנסה מצומצם שאינו מאפשר מחייה או מושלכים מעבר לגדר ללא פרנסה או הבטחת הכנסה חלופית.
50. עצם ההתייחסות לחברי המבקש כאל מי שאינם מבוטחים מבחינה ארגונית וכמי שיכולים להיות יעד קל לפיטורים גם היא מלמדת כי הליך פיטורים זה אינו תקין ופגום.

51. המדובר בהפרת הוראות הדין והפסיקה ובהפרת הוראות ההסכמים הקיבוציים וההסדרים הקיבוציים במשיבה.
52. המשיבה לא גילתה למבקש ולא הציגה בפניו את כל המסמכים והנתונים אשר יאפשרו לשקול האם יש צורך בפיטורים כלל, אם כן מה היקפם אמור להיות והאם אפשר להגיע לכדי תסכון שלא על דרך של פיטורים.
53. הליך הפיטורים והצמצומים מנוהל על ידי המשיבה בהיעדר שקיפות ובניגוד לדין.
54. הליך פיטורי הצמצום פגום גם במישור האינדיבידואלי, שכן המבקש לא יודע על זימון רבים מתבריו לשיחות שימוע ועל מועדיהם ולא התאפשר להם לקחת בהליך זה חלק.
55. כך גם הטיעון של חופש אקדמי, ככל שיועלה על ידי המשיבה, כמו גם על ידי אוניברסיטאות אחרות בבואן להצדיק היחס המפלה לרעה של חברי המבקש - הסגל הזוטר, אינו חזות הכל ונדחה מקום שבו מדובר בעובדים, בפרנסתם ובשלילתה. כך גם הטיעון כי מדובר בעובדים המועסקים בכתבי מינוי לתקופה קצובה. בכך לא רק שהמשיבה ממשיכה להפר הסדרי הביטחון התעסוקתי אלא שיוזכר כי בין המפוטרים והמיועדים לצמצום נמנים חברים במבקש המועסקים מידי שנה ולמשך שנים רבות כשהמשיבה הפכה למקום עבודתם הקבוע.

הסעדים המבוקשים

56. בית הדין מתבקש להעניק למבקש הסעדים כמפורט ברישא לבקשה זו ולהביא לביטול הליך הפיטורים והצמצום ההמוני שבן החלה המשיבה בפקולטות השונות.

עדי המבקש:

57. גב' מיכל אבן – יו"ר המבקש.
58. מר ניצן הדס – יועץ למבקש ולשעבר יו"ר הפורום המתאם של ארגוני הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטאות ולשעבר יו"ר ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת תל אביב.
- העתק נמסר למשיבה ביום _____.



דרור גל, עו"ד – ליפז יאיר, עו"ד

ב"כ המבקש

המבקש:

ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת חיפה

ע"י ב"כ עוה"ד ד. סטריקובסקי ו/או
ד. גל ו/או א. בן חיון ו/או כ. לוי (זמיר)
ו/או א. פרידמן-רז ו/או מ. אשל-לב ו/או
ש. סעד ו/או ר. שגיב-גרטלר ו/או ל.
יאיר ו/או ר. גרוסמן ו/או ק. רז ו/או
ש. בלומברג ו/או י. רפפורט ו/או מ.
דביר ו/או נ. צנטי דדון
מרח'י שד' רוטשילד 41, תל-אביב 65784
טל'. 03-5252650 פקס'. 03-5252651

-נגד-

המשיבה:

אוניברסיטת חיפה

הר הכרמל חיפה 31905

בקשת צד למתן צו מניעה זמני בסכסוך קיבוצי

בית הדין הנכבד מתבקש להורות בצו מניעה זמני שעל פיו יופסקו ויעוכבו כל הליכי הפיטורים וצמצום היקפי העסקתם של חברי המבקש המועסקים במשיבה והחברים במבקש, ויבוטלו או יוקפאו הליכי פיטורים וצמצומים שבהם כבר נקטה המשיבה, וזאת עד להכרעת בית הדין הנכבד בבקשת הצד שהגיש בנושא זה המבקש.

ואלה נימוקי הבקשה:

1. בקשה זו עניינה החלטת המשיבה, אוניברסיטת חיפה (להלן גם: "המשיבה") והוצאה לפועל על ידה, של קיצוצים ופיטורים רחבי היקף ובלתי פרופורציונליים, בכלל הפקולטות במשיבה, אשר עיקרם פגיעה בחברי המבקש המועסקים במשיבה כסגל זוטר.
2. על פי המידע אשר הגיע לידי המבקש וחרף שהמשיבה נקבה בשיעורים נמוכים יותר, שיעור קיצוץ חברי המבקש במשיבה עלול להגיע לכ-25%, זאת כאשר הקיצוץ החל בדרישה שהועברה על ידי המשיבה לראשי הפקולטות והחוגים במשיבה, זימונם של חלק מחברי המבקש המיועדים לפיטורים ולצמצום לשימועים וקיום שימועים לחלק ניכר מהם. כך נודע למבקש על קיומו של הליך נרחב, כאשר הדבר הובא לידיעתו על ידי חברים במבקש אשר זומנו לשימועים וכך נאמר להם במפורש במהלך השימועים.
3. המשיבה, אשר הייתה אמורה ליידע את המבקש בדבר הצורך הנטען על ידה לבצע פיטורי הצמצום ולנהל עימו הליך של היוועצות והידברות, בחרה למלא פיה מים והדברים נודעו למבקש באקראי.
4. לא זו כי אם זאת, התברר למבקש כי האוניברסיטה החלה לזמן חברים רבים במבקש לשיחות שימוע לפני צמצומים ופיטורים וזאת מבלי לקיים חובתה על פי דין להיוועץ במבקש טרם החלת הליך פיטורים וצמצומים, להציג בפניו נתונים ומסמכים המלמדים על נחיצות המהלך, להציג בפניו נתונים תקציביים

ונתונים והצעות חלופיות לקיצוץ וכיוצא באלה ורק לאחר מכן להתחיל ולגבש רשימת מיועדים, אם בכלל, לצמצומים ופיטורים.

5. מפעולותיה החד צדדיות של המשיבה עולה כי המשיבה לא פעלה כדין במישור הקולקטיבי כמו גם במישור האינדיבידואלי. המשיבה "דילגה" על שלבים שהייתה חייבת לנקוט בהם הן על פי הוראות הדין, הן על פי הוראות הפסיקה, תוך שהינה מתנערת מחובתה לבצעם.

6. לבקשה זו לצו זמני מצורפת גם בקשת המבקש להורות על ביטול החלטת המשיבה בעניין החלטה לביצוע מהלך צמצומים ופיטורים נרחב זה, וביטול כל הליכי הפיטורים של חברי המבקש המועסקים במשיבה. הבקשה מפורטת וכוללת את הנימוקים הרבים שיש כנגד ההחלטות וההליכים שנקטו על ידי המשיבה בעניין זה ונראה כי יש סיכוי רב כי בית הדין הנכבד ימצא את הבקשה מוצדקת ויעתר לבקשת המבקש.

7. אם תוכל להמשיך המשיבה בהליכי הפיטורים, ייגרם לחלק מחברי המבקש, המועסקים במשיבה, נזק שאינו ניתן לתיקון שכן ההליך שבו נוקטת המשיבה תוצאתו הברורה והמידית היא – פגיעה קשה בחברי המבקש, פרנסתם, מקום עבודתם, מעמדם המקצועי וקידומם המקצועי, זאת במיוחד לנוכח העיתוי שבו החלה המשיבה לנקוט מהלך מעין זה ופגיעה בהתארגנות ובכוח עבודה מאורגן, תוך העדפת סקטורים אחרים על פניו משיקולים שאינם כלל ועיקר אקדמיים. למשיבה ידוע היטב, כי הפעולות שבהן בחרה היא לנקוט, קרי הליכי פיטורי הצמצום וצמצום היקפי משרות, במהלך חודשים יוני-יולי לשנה"ל, מונעות מחברי המבקש אשר בסופו של יום משרתם תצומצם או מחברי המבקש שיפוטרו, למצוא עבודה חלופית.

8. כפי שפורט בהרחבה במסגרת הבקשה, על המשיבה היה להיוועץ עם המבקש עוד בטרם קיבלה היא ההחלטה בדבר נקיטת הליכי הצמצומים והפיטורים, ומשלא עשתה כן, היה עליה להיוועץ עם המבקש לכל המאוחר לאחר שנתקבלה ההחלטה במשיבה לנקוט הליך מעין זה ובטרם יצא ההליך אל הדרך.

9. עד למועד כתיבת שורות אלה, לא סופקו למבקש נתונים בכמה משרות מדובר, מה היקף התקציב לכל יחידה שבה מבוצעים פיטורים או צמצומים, אילו חלופות תקציביות או אחרות לקיצוץ נלקחו בחשבון, מה הקריטריונים שלפיהם הוחלט על ביטול קורסים או צמצום מופעים או מיזוג וכיוצא באלה נתונים שיאפשרו בחינת ההליך, הצידוק לו והאם אכן אותם אלה שפעלה המשיבה לקצץ או לצמצם הינם אלה אשר אכן צריכים לשאת בנטל. אפילו נתונים מינימליים כגון לגבי מספר חברי המבקש שכבר זומנו לשיחות שימוע במשיבה או חמור מכך, כבר קיבלו הודעה על ההחלטה לפטרם או לצמצם את היקף משרתם לא נמסרו למבקש.

10. הדברים מגיעים לשיאם עת, כפי שצוין גם לעיל, עד למועד זה, לא הוצגה בפני המבקש רשימה מלאה ומדויקת של מספר המפוטרים ו/או המיועדים לפיטורים ו/או חברי המבקש שמשרתם תצומצם וכפועל יוצא מכך, גם לא ניתנה למבקש האפשרות להגיש רשימה נגדית מטעמו.

11. כאמור, אף במישור האינדיבידואלי פעלה המשיבה בניגוד לדין ולפסיקה, שכן המבקש לא ידע על זהות העובדים שפיטוריהם צפויים ועל מועדי השימוע שנעשו לעובדים אלה בטרם נעשו. לאור האמור, הרי שגם בשימועים שקוימו עד כה לחברי המבקש נפלו פגמים מהותיים, בכך שלא התאפשר למבקש להיות חלק מהליך זה. הדברים מתחדדים ביתר שאת לאור העובדה כי המדובר בחלק ממהלך כולל שבו החליטה המשיבה לנקוט.

12. דברים אלו גם נאמרו למשיבה לא אחת אך ללא הועיל. בנסיבות אלה ולאור התנהלות המשיבה המנוגדת לדין, ודאי כאשר מדובר בהליך נרחב ולוח הזמנים שהוכתב על ידי המשיבה, לא היה מנוס מהגשת בקשה זו.

13. מן הדין ומן הצדק להיעתר לבקשה.

העתק נמסר למשיבה ביום _____.



דרור גל, עו"ד – ליפז יאיר, עו"ד
ב"כ המבקש