



ע"ע 44784-07-16

ניתן ביום 10 אפריל 2019

המעוררים

1. המכללה האקדמית אשקלון ע"ר

2. ד"ר פנחס חליוה

3. פרופ' שושנה נוימן

4. ד"ר עירית מלכה לנדה

-

המשיב

ד"ר אילן ביג'אוי

לפני: השופטת לאה גליקסמן, השופטת סיגל דוידוב – מוטולה, השופט רועי פוליאק
נציגת ציבור (עובדים) גב' חיה שחר, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' ברכה סמו

בשם המעוררים – עו"ד יעקב ביטון, עו"ד אליעזר רפלד
בשם המשיב – עו"ד שמעון בן נעים, עו"ד דניאל סודרי

פסק דין

השופטת לאה גליקסמן

1. ערעור זה סב על פסק דינו של בית הדין האזורי באר שבע (סגן הנשיאה (כתוארו
דאז) אילן סופר ונציג הציבור ד"ר יהודה גנץ אנטשיל; סע"ש 8786-11-13), שבו
נתקבלה חלקית תביעתו של המשיב.

הרקע העובדתי, כעולה מפסק דינו של בית הדין האזורי:

2. המשיב, יליד 1950, הוא בעל תואר ראשון בכלכלה וסטטיסטיקה
מאוניברסיטת תל אביב, ותואר שני ושלישי בניהול בינלאומי – איחוד אירופי
מאוניברסיטת סורבון DEA בפרז.

3. המערערת 1 (להלן: **המכללה**) היא מוסד להשכלה גבוהה הפועל מכוח חוק
המועצה להשכלה גבוהה, תשי"ח – 1958. בתקופה הרלוונטית לתביעה מערער
2 (להלן – **חליוה** או **המנכ"ל**) כיהן בתפקיד מנכ"ל המכללה; מערערת 3 (להלן



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44784-07-16

- **נוימן**) הייתה ראש החוג לכלכלה במכללה; מערערת 4 (להלן- **לנדה**) הייתה סגנית ראש בית הספר לכלכלה במכללה.
4. המשיב עבד במכללה החל מחודש נובמבר 2005 כמרצה לכלכלה ולשיווק. בתחילה הועסק כמורה מן החוץ, ובהמשך הועסק כסגל מקומי על יסוד הסכמים לתקופות קצובות. הסכם ההעסקה האחרון נחתם ביום 1.10.2010 לתקופה בת שלוש שנים, בהיקף של משרה מלאה (להלן- **הסכם ההעסקה**); להוראותיו של הסכם ההעסקה נידרש בהמשך).
5. **ביום 11.10.2011** הודיע חליוה למשיב כי היקף משרתו יעמוד על 92% החל מחודש אוקטובר 2011. המשיב פנה למכללה בעניין צמצום היקף משרתו, ונענה כי בהתאם להסכם עליו הוא חתום, ככל שיבוטל קורס היקף המשרה יופחת, וכמו כן המשיב חתם בשלהי שנת הלימודים תשע"א, בחודש יוני 2011, על מערכת שעות בה צוין כי היקף המשרה לשנת הלימודים תשע"ב יקטן.
6. **ביום 21.12.2011** התקיימה פגישה, **לבקשת המשיב**, בה השתתפו פרופ' שמעון שרביט, סגן הנשיא לעניינים אקדמאיים, נוימן ולנדה. המשיב העלה טענה בנוגע לפגיעה בהיקף משרתו למרות שחתם על הסכם לשלוש שנים, והביע חשש כי יפגעו בשיבוצו גם בשנת הלימודים תשע"ג. נוימן ולנדה טענו בפגישה כי המשיב מרבה בתיקוני ציונים וכי חלק מהעבודות הסמינריוניות שהוגשו לו אינן ברמה נאותה. הפגישה הסתיימה בכך שנוימן ולנדה התבקשו למסור סטטיסטיקה של תיקוני ציונים וטענות סטודנטים, והחומר יועבר לפרופ' פרוש – ראש בית הספר לכלכלה.
- נציין, כי לבית הדין הוצגו שני פרוטוקולים של הפגישה מיום 21.12.2011 – אחד צורף על ידי המשיב לכתב התביעה והשני צורף על ידי המכללה לתצהיר מטעמה. הפרוטוקול שצורף על ידי המכללה היה מפורט יותר. המשיב טען בעניין אמיתות הפרוטוקולים, והמכללה טענה כי הגרסה הראשונה (שהוגשה על ידי המשיב) הייתה טיוטה והגרסה השנייה שהוגשה על ידה היא הקובעת. בית הדין האזורי קבע כי הפרוטוקול שהוגש על ידי המכללה הוא הרחבה של האמור בפרוטוקול שהוגש על ידי המשיב, והאמור בו עולה בקנה אחד עם עדותו של המשיב.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44784-07-16

- בעקבות פגישה זו, שלח המשיב ביום 21.12.2011 מכתב לפרופ' שרביט ופרופ' פרוש, ומכתב נוסף ביום 22.12.2011 לפרופ' פרוש.
7. **ביום 17.1.2012** פנתה ב"כ המשיב למכללה ודרשה כי היקף המשרה יוחזר ל-100% וכי נוימן ולנדה תפרסמנה התנצלות על הפגיעה בשמו הטוב של המשיב.
- ביום 22.1.2012** השיבה המכללה כי עניינו של המשיב נמצא בהליך בירור בקשר לרמת ההוראה, דרישות מסטודנטים, שינוי ציונים, אי שיתוף פעולה עם צוות בית הספר לכלכלה ועריכת חומר למל"ג והגשתו. עוד נכתב כי המשיב יוזמן להמשך בירור ולאחר מכן תתקבל החלטה.
8. **ביום 24.1.2012** כתב פרופ' פרוש למשיב הודעת דוא"ל. בהודעה, מתייחס פרופ' פרוש להגשת תביעה, ונראה כי כוונתו למכתבה של ב"כ המשיב. וזו לשון ההודעה:

*אני מצטער לומר לך כי אחרי שהגשת תביעה הוצא עניינך לחלוטין מידי ועבר לטיפול המוחלט של הנהלת המכון והיועץ המשפטי שלה.
הם הורו על התרת החוזה שלהם עם מוסד ביאליק ועלי היה להפסיק את הטיפול במתן סמסטר השבתון שלך באוניברסיטת בולטימור שעמד להתממש.
תאמין לי שאני מיצר על הדרדרות זו של העניינים.
לדעתי ניתן אולי להחזיר את הגלגל לאחור אם תקבע ראיון עם פרופ' שרביט שיביא גם לידי ביטול התביעה.*

9. בעקבות הודעת הדוא"ל יזם המשיב פגישה עם פרופ' שרביט ופרופ' פרוש, וזו התקיימה **ביום 1.2.2012** בהשתתפות המשיב, פרופ' שרביט, פרופ' פרוש ועו"ד רפלד. בפגישה, המשיב העלה דרישות מסוימות (התחייבות המכללה להשיב את היקף משרתו ל-100%, הוצאת ספרו על ידי המכללה, קבלת מענק הצטיינות ועוד), ובמענה לכך הוסבר כי הטענות כנגד המשיב הן רמה אקדמית לא נאותה ותחום התמחות שאינו שיווק, ולכן המכללה קלטה מרצים שזהו תחום התמחותם. עו"ד רפלד ציין כי ספרו של המשיב לא יוצא לאור בשל סירובו לחתום על חוזה עם המכללה. המשיב ביקש כי הבירור האקדמי שנמשך כבר שנה יסתיים בהקדם, על מנת שידע לכלכל את צעדיו.
- מפרוטוקול הישיבה בכללותו, ובמיוחד מהאמור בסופו שנכתב לאחר שהמשיב יצא מהישיבה, עולה כי פרופ' שרביט ופרופ' פרוש ציפו כי בשיחה זו יותר



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44784-07-16

- המשיב על דרישתו להשבת היקף המשרה ויחזור בו מהדרישות שהועלו במכתב באת כוחו (ובלשונו של פרופ' שרביט – "לרדת מהעץ עליו טיפס").
10. **ביום 15.2.2012** התקיימה פגישה שבה השתתפו פרופ' שרביט, פרופ' פרוש, נוימן, לנדה ועו"ד רפלד. בסיום הפגישה הוחלט כי על המשיב לתקן כל הדרוש, כפי שעולה מהמסמך ומשיחותיו עם נוימן ולנדה בכל הקשור לרמה האקדמית. בנוסף, מאחר שתחום התמחותו של המשיב אינו שיווק, בכוונת המכללה לאייש תחום זה במרצה ששיווק הוא תחום התמחותו, ועל כן יופחת היקף משרת המשיב בשנת הלימודים תשע"ג, בהנחה שהכל יתוקן. עוד נאמר כי במהלך חודש אפריל תתקבל החלטה סופית.
11. **ביום 20.2.2012** כתב פרופ' שרביט מכתב למשיב, שבו אוזכרה הפגישה מיום 21.12.2011 שבה הועלו כנגד המשיב טענות שונות ביחס לתפקודו במישור האקדמי, וכך אזכור של המכתבים הנוספים, הפגישה שנערכה עם המשיב ביום 1.2.2012 והישיבה שנערכה ביום 15.2.2012, המתוארות לעיל. בסיכום המכתב נאמר כי **"מהבירור האקדמי עולה, בין היתר, כי קיימים מספר נושאים שבהם ראשי בית הספר לכלכלה אינם שבעי רצון מתפקודך"**, וכי נוכח האמור נדרש המשיב **"לתקן כל הטעון תיקון"**, **"ניתנת לך הזדמנות נוספת לתקן את האמור במהלך סמסטר ב"**, וכי **"לקראת שנת הלימודים תשע"ג בכוונת החוג להפחית את היקף העסקתך וזאת בתנאי שכל הדרוש תיקון יתוקן. החלטה סופית ביחס לשנה"ל תשע"ג תתקבל לקראת חודש אפריל"**.
12. **ביום 4.6.2012** קיבל המשיב מערכת שעות לשנת הלימודים תשע"ג, לפיה בסמסטר א' היה אמור ללמד 8 שעות ובסמסטר ב' 12 שעות, כך שמספר השעות השנתי הממוצע הופחת מ- 11 שעות ל- 10 שעות, ושיעור המשרה הועמד על 83%.
13. **לקראת סמסטר ב' בשנת הלימודים תשע"ג** התברר כי בשל טעות שנגרמה בתום לב ע"י המשיב, הוא התחייב ללמד שני קורסים באותם זמנים – אחד במכללה והשני באוניברסיטת בר אילן. לאחר שהתברר כי לא ניתן לשנות את שעות ההוראה במכללה, הודיע המשיב כי הוא מבטל את הקורס במכללה. כתוצאה מכך, היקף משרתו הופחת ל- 75%.





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44784-07-16

14. **ביום 6.3.2013** פנתה נוימן למשיב בכתב והודיעה לו כי בכוונת המכללה לצמצם את היקף העסקתו בשנת הלימודים תשע"ד, וזאת בשל "צרכים אקדמיים" ובשל השיבוץ החופף של הקורס במכללה עם הקורס באוניברסיטת בר אילן, שכתוצאה מכך נאלצה המכללה למצוא מחליף. המשיב הוזמן לשימוע **ביום 13.3.2013**.

ביום 13.3.2013 התקיים שימוע בנוכחות המשיב, באת כוחו, נוימן ועו"ד רפלד. במהלך השימוע הסבירה נוימן כי בשל צמצום קורסי הבחירה, מספר התלמידים במסלול הלימודים בחסות אוניברסיטת בר אילן ירד, פוטרו ארבעה מרצים וצומצם היקף המשרה של שניים נוספים. ב"כ המשיב טענה כי המשיב מופלה בשל גילו, כאשר מחליפים אותו במרצים צעירים. מאוחר יותר שלחה ב"כ המשיב השלמת טיעון בכתב, שבה פורטו אמירות של המשיב שלטענתה נאמרו על ידו אולם לא נרשמו בפרוטוקול השימוע.

15. **ביום 19.3.2013** הודיעה הנהלת בית הספר לכלכלה למשיב, כי היקף העסקתו בשנת הלימודים תשע"ד יעמוד על 4 שעות שנתיות (33% משרה) וזאת בשל הצרכים האקדמיים של המכללה, ומכלול הנסיבות שפורטו בשימוע.

16. **ביום 21.4.2013** פנתה ב"כ המשיב למכללה ודרשה לבטל את הכוונה לצמצם את משרתו של המשיב, להחזירו למשרה מלאה ולפצותו על צמצום היקף משרתו. עו"ד רפלד השיב למכתב **ביום 28.4.2013** ודחה את כל הטענות.

17. המשיב פנה לבית הדין האזורי בבקשה לסעד זמני שיורה על העסקתו במשרה מלאה בשנת הלימודים תשע"ד (סע"ש 42010-05-13). בהחלטה מיום 21.7.2013 נדחתה הבקשה, בין היתר מנימוקים אלה: המשיב מועסק בחוזה לתקופה קצובה, שעתידי להסתיים בחודש ספטמבר 2013; למכללה יש שיקול דעת אם להאריך את ההתקשרות בינה לבין המשיב על יסוד ניסיון העבר – התלונות נגד המשיב שהתבררו במהלך הבירור האקדמי, כמו גם שיתוף הפעולה ומידת המחויבות של המשיב למקום העבודה; גילו של המשיב לא היה שיקול בהחלטתה של המכללה; התקיים הליך שימוע, שבו היה המשיב מיוצג, ומשלא העלה המשיב טענות על פגם בשימוע בסמוך לאחר מכן, הוא אינו יכול להיתלות בפגמים בשימוע כביכול, ובשלהם לבקש את ביטול ההחלטה. גם מאזן הנוחות נוטה לטובת המכללה, וככל שתוגש תביעה עיקרית על ידי המשיב שתתקבל,



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44784-07-16

ניתן יהיה לפצותו בכסף. הואיל ולא הוגשה תביעה עיקרית, נסגר תיק הבקשה לסעד זמני.

18. המשיב בחר שלא להמשיך ולעבוד במכללה בהיקף המשרה שהוצע לו.

19. בחודש נובמבר 2013 הגיש המשיב את תביעתו מושא הליך זה.

טענות הצדדים בבית הדין האזורי:

20. המשיב טען כי הוא זכאי להפרשי שכר וזכויות נלוות בשל הפחתת היקף משרתו, שכן הטעמים שנתנה המכללה להפחתת משרתו הם חסרי בסיס, והפחתות המשרה נבעו מכך שהמכללה קלטה מרצות חדשות וביקשה להקצות להן שעות הוראה על חשבון היקף משרתו של המשיב; הפחתות המשרה (למעט ההפחתה הרביעית) נעשו ללא שימוע וללא בירור אקדמי; גם בשימוע שנעשה בהפחתה הרביעית לא פורטו מראש הטענות כנגד המשיב, והוא נחשף אליהן לראשונה במהלך השימוע.

המשיב עתר בתביעתו בנוסף להפרשי השכר לפיצוי בשל פיטורים שלא כדין ואי עריכת שימוע, פיצוי בגין עצירת התקדמותו האקדמית ופיצוי בגין פגיעה בשמו הטוב ובמוניטין שצבר במשך השנים. בין היתר, תבע פיצוי בגין לשון הרע ופגיעה במוניטין מנוימן ולנדה אשר לגרסתו הכפישו אותו באמירותיהן על הרמה האקדמית וזאת ללא ביסוס ובדיקה.

21. המכללה, חליוה, נוימן ולנדה (להלן יחד – הנתבעים בהליך) טענו כי בית הדין מנוע מלהתערב בעניינים אקדמיים; בשנים האחרונות לעבודתו של המשיב נערך לו בירור אקדמי בשל תלונות הנוגעות לרמה האקדמית, דרישות נמוכות מציבור הסטודנטים, שינוי ציונים שלא בהתאם לנהלים, אי שיתוף פעולה עם צוות בית הספר לכלכלה בכל הקשור להעברת קורות חיים למלי"ג, שיבוץ בקורס באוניברסיטת בר אילן במועד חופף למחויבותו למכללה ותחום התמחות שלא בשיווק; הצמצומים הראשונים במשרתו של המשיב נעשו לאחר בירור מעמיק, הצמצום השלישי נעשה ביוזמת המשיב, ולפני הצמצום הרביעי נערך למשיב שימוע; אין בסיס לטענת המשיב על פגיעה בקידומו האקדמי; לא הוכחה עילה אישית כנגד המנכ"ל, אשר כתב את מכתביו מכוח תפקידו כמנכ"ל המכללה; לא הוכחה התביעה בגין לשון הרע ופגיעה במוניטין, שכן האמירות



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44784-07-16

המיוחסות לנוימן ולנדה היו במסגרת בירור אקדמי, נאמרו באופן ענייני ומקצועי ובמסגרת תפקידן במכללה, כאחראיות על עבודתו של המשיב. הדברים לא פורסמו אלא נאמרו בשיחות סגורות; תחום מומחיותו של המשיב אינו בשיווק והיה צורך לגייס מרצה שתחום התמחותו הוא בשיווק.

פסק דינו של בית הדין האזורי:

22. בית הדין האזורי קיבל חלקית את תביעתו של המשיב. המכללה חויבה לשלם למשיב פיצוי בגין הפרת הסכם ההעסקה בסך של 45,000 ₪ (לאחר תיקון פסק הדין על פי החלטה מיום 22.6.2016) ופיצוי בגין פגמים בהליכי השימוע בסך של 121,608 ₪, סכום השווה לשש משכורות של המשיב. התביעות בגין פגיעה בהתקדמות מקצועית, במוניטין ובשם הטוב – נדחו. כמו כן, נדחו התביעות נגד המנכ"ל, נוימן ולנדה.

23. בית הדין האזורי בחן תחילה את הוראות הסכם ההעסקה של המשיב, והאם הפחתות המשרה נעשו כדין. בהמשך, בחן את טענותיו של המשיב בנוגע לעצירת קידומו המקצועי, ואת תביעותיו לפיצוי על פגיעה בשמו הטוב ובמוניטין.

24. **הוראות הסכם ההעסקה:** בכל הנוגע להסכם ההעסקה קבע בית הדין האזורי כי בין המשיב לבין המכללה נכרת הסכם העסקה לתקופה קצובה בת שלוש שנים, מיום 1.10.2010 עד יום 30.9.2013; על פי סעיף 3(א) להסכם, שמפנה לנספח להסכם (סעיף א) היקף המשרה עומד על 100%, עת בסיס החישוב למשרה מלאה הוא 12 שעות שבועיות (ש"ש) הוראה ועוד 2 ש"ש קבלת קהל וסטודנטים והדרכתם. בסעיף 3(ג) להסכם נקבע כי ככל שלא יהיה רישום לקורס שהמשיב מיועד ללמד בו, או שהקורס יבוטל מכל סיבה שהיא, היקף המשרה ביחס לקורס האמור יצומצם מבלי שתוטל חבות כלשהי על המכללה. בסעיף 3(ו) להסכם צוין כי המכללה רשאית לשנות את שעות העבודה וימי העבודה, בהתאם לשיקול דעתה, וככל שהדבר ניתן, בתיאום עם המשיב, ולא יהיה בשינוי כזה משום הפרת ההסכם.

25. **צמצום המשרה הראשון (מ) - 100% משרה ל- 92% משרה בשנת הלימודים תשע"ב:** בית הדין האזורי קבע כי אין מחלוקת שלמשיב לא נערך שימוע טרם הצמצום הראשון בהיקף משרתו. כך, אף גורם במכללה לא התריע בפני המשיב



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44784-07-16

כי בכוונת המכללה לצמצם את המשרה, לא ניתנה לו הנמקה בקשר לכך, ולא ניתנה לו אפשרות להגיב על כך, והכל לא נעשה מבעוד מועד. אמנם, המשיב חתם על מערכת שעות שכללה את הפחתת השעה, אולם חתימה זו נעשתה בהיסח הדעת (כפי שכתב המשיב במכתבו בעניין זה), והיא אינה יכולה להוות תחליף לשימוע. לפיכך, צמצום המשרה הראשון נעשה בהליך לא תקין.

26. צמצום המשרה השני (מ- 92% משרה ל- 83% משרה בשנת הלימודים תשע"ג): בית הדין האזורי קבע כי ללא קשר לתוכן התלונות שהיו למכללה כנגד המשיב, והגם שלכאורה נערך למשיב שימוע, גם ההפחתה השנייה נעשתה בהליך בלתי תקין. זאת, כיוון שעל פי סיכום הפגישה מיום 15.2.2012, מחד ניתנה למשיב הזדמנות לתקן את הליקויים הנטענים בתפקודו, ומאידך נקבע כי היקף משרתו יופחת, ומכאן **"שלא משנה מה התובע יעשה ויתקן משרתו תמיד תופחת"**. אשר לטענה כי הפחתת המשרה קשורה לתחום התמחותו של המשיב שאינו שיווק, קבע בית הדין האזורי כי אין בכך כדי להסביר את ההפחתה, שכן המשיב המשיך ללמד שיווק בקורסים ובסמינריונים, וכי ככל שהמשיב אינו מתאים ללמד את תחום השיווק הוא אינו מתאים ללמד גם 10 שעות שבועיות. העדר הסבר ראוי להפחתה מטיל ספק בכנות מניעה של המכללה.

27. צמצום המשרה השלישי (מ- 83% משרה ל- 75% משרה בסמסטר ב' של שנת הלימודים תשע"ג): בית הדין האזורי קבע כי הסיבה לצמצום המשרה בסמסטר ב' של שנת הלימודים תשע"ג נעוצה בטעותו של המשיב, אשר בטעות ובתום לב התחייב ללמד קורס בבר אילן באותן שעות שבהן היה עליו ללמד במכללה. אין לדרוש מהמכללה שתתאים את מערכת השיעורים למשיב בשל טעותו, ועל כן לצמצום זה המכללה אינה אחראית.

28. צמצום המשרה הרביעי (מ- 75% משרה ל- 33% משרה בשנת הלימודים תשע"ד):

28.1. בית הדין ציין כי הסכם ההעסקה בין המשיב לבין המכללה הסתיים ביום 30.9.2013. על כן, המצב המשפטי הוא שבסיום שנת הלימודים תשע"ג המשיב עבד בהיקף משרה של 75%, ללא התחייבות או זכות קנויה





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44784-07-16

להיקף משרה כלשהו בשנת הלימודים תשע"ד, בכפוף לקיום שימוע בנוגע להמשך ההעסקה.

28.2. בית הדין האזורי קבע כי למרות שנערך למשיב שימוע, גם הליך הפחתה זה נעשה באופן לא תקין. זאת, בשל כך שבהזמנה לשימוע צוינו כסיבות להפחתת המשרה צמצום במספר הקורסים והתלמידים והטעות של המשיב בשיבוץ קורס חופף באוניברסיטת בר אילן, אולם בפרוטוקול צוין כי הזימון הוא המשך של הביורור האקדמי שנערך למשיב, דהיינו גלגול מחדש של התלונות שהועלו בעבר כנגד המשיב.

29. הרמה האקדמית של המשיב: לאחר שקבע כי נפלו פגמים בהליכי השימוע שנערכו למשיב, בחן בית הדין האזורי את התלונות כלפי המשיב לגופן, וזאת לצורך קביעת שיעור הפיצוי. בית הדין האזורי קבע כי הוראת סעיף 15 לחוק המועצה להשכלה גבוהה, תשי"ח – 1958 המעגנת את "החופש האקדמי" המוקנה למוסד להשכלה גבוהה, אינה פוטרת מוסד אקדמי מתחולתם של עקרונות יסוד מחייבים כמו שוויון, הימנעות מהפליה, תום לב, הגינות, סבירות, שקילת שיקולים ענייניים, תוך הקפדה על חובת גילוי והנמקה.

29.1. אשר לתלונה בעניין תיקון ציונים של עבודות סמינריוניות – קבע בית הדין האזורי כי המשיב לא תיקן את הציונים ללא אישור, אלא היה מוכן לאפשר זאת לסטודנטים בכפוף לאישור התיקון על ידי ראש החוג, ובסופו של דבר מי שאישר את התיקון הייתה נוימן באישורו של פרופ' שרביט ובהתייעצות עם המשיב. נוכח האמור, אין בתלונה זו החומרה הנטענת על ידי המכללה. מה עוד, שהאירוע אליו מתייחסת התלונה התרחש בשנת הלימודים תשע"א ולא החל בעקבותיו בירור אקדמי.

29.2. אשר לתלונה בעניין רמה אקדמית ירודה שבאה לידי ביטוי בדרישות נמוכות בקורסים ובסמינריונים שגרמו לבקשות רבות להירשם לקורסים של המשיב בשל הציונים הגבוהים – קבע בית הדין האזורי כי ספק אם קביעה זו מבוססת, נוכח העובדה שלא נערכה בדיקה של רמת ההוראה על יסוד ביקורים בשיעוריו של המשיב, ולא ניתן לבסס מסקנה על יסוד משובים של סטודנטים משנת 2007, אשר נוימן העידה כי היא מייחסת להם חשיבות "בעירבון מוגבל".



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44784-07-16

29.3. אשר לתלונה בענין קבלת ערעורים על ציונים – בית הדין האזורי ציין כי מתוך 21 ערעורים 14 מתוכם הם עד 10.8.2011, כלומר עד לשיחה הראשונה שנערכה עם המשיב, דבר המלמד כי המשיב הפנים את ההערות. מעבר לכך, לא הובאו נתונים לגבי מרצים אחרים במשך אותן שנים ולא צוין כמה סטודנטים יש לכל מרצה בקורס או בסמינריון. מכל מקום, גם אם היה מקום לטענה בשנת הלימודים תשע"א, הרי שמתשע"ב ואילך לא ניתן לומר שהמשיב נהג להרבות בתיקוני ציונים בערעורים.

29.4. אשר לתלונה בעניין הגשת קורות חיים שלא על פי המתכונת שנדרשה על ידי המל"ג – קבע בית הדין האזורי כי גם אם המשיב לא ביצע את הנדרש ממנו בהכנת קורות החיים, מכאן ועד לקביעה כי יש בכך כדי להעיד על רמה אקדמית של מרצה הדרך ארוכה. בית הדין התרשם כי לנדה כעסה על המשיב שבשל מחדליו נאלצה לעבוד בשבילו בהכנת קורות החיים, אך מדובר לכל היותר במחדל נקודתי בלבד.

29.5. אשר לשיבוץ לקורס באוניברסיטת בר אילן בשעות חופפות לקורס במכללה ובחירת המשיב ללמד באוניברסיטת בר אילן ולא במכללה – קבע בית הדין האזורי כי מדובר בטעות בתום לב של המשיב, וההסבר לבחירה בקורס בבר אילן הייתה פטירת מרצה, שבגללה המשיב לקח על עצמו את העברת הקורס. עצם הבחירה בקורס בבר אילן אינה מעידה כי המשיב העדיף את עבודתו שם על פני המכללה, שהרי בסופו של דבר היה חשוב למשיב ללמד במכללה, שבה ניתנו לו מענקי הצטיינות והוא קיווה לקבל במסגרת עבודתו בה תואר פרופסור. על כן, נדחתה טענת המכללה כי העדפת הקורס בבר אילן מעידה על זלזול במכללה.

29.6. אשר לטענה כי תחום התמחותו של המשיב אינו שיווק, ועל כן היה על המכללה לקלוט מרצה שתחום התמחותו בפן המחקרי הינו שיווק – קבע בית הדין האזורי כי אכן מקורות החיים של המשיב עולה כי בפן המחקרי לא נמצא תחום השיווק, אולם חלק ניכר מהקורסים שלימד המשיב עסקו ביסודות השיווק, הוא התקבל כמרצה לשיווק בשנת 2005 וכך לימד במשך כל השנים, וכן פרסם ספרים בנושא; רק בשנת 2012 הועלתה טענה זו; לא הוצג מסמך של המל"ג הקובע שהמשיב אינו בעל



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44784-07-16

מומחיות בשיווק. בית הדין האזורי הוסיף וקבע כי טענות המכללה מעוררות תמיהה, שכן אם תתקבל טענתה כי רצונה הוא שאנשים בעלי מומחיות בשיווק ילמדו שיווק, הרי שמכאן נובע שאין ערך לקורסים שלימד המשיב משנת 2005, ולא ניתן הסבר מה היה השינוי בשנת 2012. נוכח תמיהות אלה, קבע בית הדין האזורי כי המכללה לא חשפה את המניעים האמיתיים שעמדו מאחורי העיתוי של העלאת טענת המומחיות כנגד המשיב.

סיכומו של דבר: בית הדין האזורי קבע כי ברובן של הטענות בנוגע לרמה האקדמית של המשיב ובכלל זאת העדר מומחיות בשיווק לא היה כדי להצדיק את הפחתת המשרה של המשיב.

30. **שיעור הפיצוי שנפסק לזכות המשיב בשל צמצום המשרה:** על יסוד כל האמור לעיל, קבע בית הדין האזורי כי המשיב זכאי לפיצוי בגין הפרת הסכם ההעסקה שהבטיח לו עבודה בהיקף של משרה מלאה. המשיב עתר לפיצוי בסך של כ- 82,125 ₪. בשים לב לכך כי היו נימוקים שבחלקם הצדיקו את הבירור האקדמי, כי הסכום מתייחס להפרשי שכר שנוכו וחסר בתשלומי מענק הצטיינות שלא הוכח, סכום הפיצוי הועמד על 45,000 ₪.

31. **שיעור הפיצוי שנפסק בגין פגמים בהליך השימוע:** בית הדין האזורי פסק כי המשיב זכאי לפיצוי בגין אי עריכת שימוע ושימוע לא תקין בשווי של שש משכורות, כפי שתבע, בסך של 121,608 ₪. כעולה מפסק דינו של בית הדין האזורי, אחד השיקולים לקביעת שיעור הפיצוי היה מסקנתו של בית הדין האזורי כי לא הייתה הצדקה לטענות שהועלו כנגד המשיב.

32. **פיצוי בשל עצירת התקדמות אקדמית:** בית הדין האזורי דחה את טענתו של המשיב בעניין זה, משקיבל את גרסתו של פרופ' שרביט כי תהליך הקידום לא עלה יפה בשל העדר ממליצים. נוכח האמור, גם אין צורך לדון בשאלה אם צמצום היקף המשרה חיבל בקידומו של המשיב; לא הוכח קשר בין נסיעה לבולטימור במסגרת חילופי מרצים שנמנעה מהמשיב (לטענתו) לבין קידום אפשרי; לא הוכחו הסיבות לאי פרסום ספרו של המשיב.

33. **פיצוי בשל פגיעה בשם הטוב ובמוניטין:** בית הדין האזורי דחה את טענת המשיב כי אמירותיהן של לנדה ונוימן במסגרת הפגישות ביום 21.12.2011



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44784-07-16

וביום 15.2.2012 שלפיהן הוא מרבה בתיקוני ציונים ומקל בדרישות יצרו רושם כי רמתו המקצועית אינה נאותה, פגעו בשמו ובמוניטין שלו ובפרנסתו. בעניין זה קבע בית הדין האזורי כי מדובר בדברים שנאמרו במסגרת בירור אקדמי, בתום לב, ובמסגרת תפקידן של נוימן ולנדה, הכולל גם בחינה מתמדת של עבודת המרצים. מדובר בביקורת מקובלת, ובהבעת דעה עניינית מקצועית וכנה. כמו כן, לא הוכח כי נפגע המוניטין המקצועי של המשיב.

34. **חיוב אישי של המנכ"ל, נוימן ולנדה:** המשיב לא הוכיח כי המנכ"ל, נוימן ולנדה פעלו באופן המצדיק חיוב אישי, שכן כל שעשו, היה במסגרת תפקידם, וללא שחרגו ממסגרת זו באופן יוצא דופן או בלתי סביר.

35. **סיכומו של דבר** – בית הדין האזורי חייב את המכללה לשלם למשיב פיצוי בסך של 45,000 בגין הפרת הסכם ההעסקה ופיצוי בגין פגמים בהליכי השימוע בסך של 121,608 ₪. בנוסף, חויבה המכללה בתשלום הוצאות משפט בסך של 15,000 ₪.

טענות הצדדים בערעור:

טענות המערערים:

36. **ערעור המכללה** סב על פסיקת פיצוי למשיב ושיעורו, והמנכ"ל, נוימן ולנדה מערערים על אי חיוב המשיב בהוצאות, למרות שתביעתו נגדם נדחתה.

37. המכללה פירטה בסיכומי הטענות מטעמה את התלונות השונות שהועלו כנגד המשיב - תיקון ציונים של עבודות סמינריוניות בניגוד לנהלים, שינוי ציונים בערעורים, הגשת חומר למועצה להשכלה גבוהה שלא על פי הנהלים, שיבוץ להוראה בשעות חופפות באוניברסיטת בר אילן ובמכללה, תוך העדפת הקורס שהמשיב לימד בבר אילן למרות שהמכללה היא מקום עבודתו העיקרי. למרות תלונות אלה, ולפנים משורת הדין, החליטה המכללה ליתן הזדמנות למשיב ולהוסיף להעסיקו גם לאחר תום הסכם ההעסקה, אולם זאת בהיקף משרה של 33%.

38. **המכללה הוסיפה וטענה** כי לבית הדין האזורי אין סמכות להתערב בשיקוליה האקדמיים של המכללה, והתערבות זו עומדת בניגוד לסעיף 15 לחוק המועצה להשכלה גבוהה, תשי"ח - 1958 (להלן – **חוק המועצה להשכלה גבוהה**).





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44784-07-16

בקביעותיו, התערב בית הדין בעניינים אקדמיים – תיקון ציונים על ידי המשיב, רמת ההוראה (תוך התעלמות מעדות נוימן כי נכחה בסמינר אותו העביר המשיב כך שחוות הדעת לא מבוססת רק על משוב); קביעותיו של בית הדין האזורי חרגו מבחינת סבירות ההחלטות ומהוות התערבות בליבת שיקול הדעת האקדמי של המכללה.

39. בהתייחס לקביעות בית הדין האזורי בענין הפגמים שנפלו בהליך הפחתת היקף המשרה של המשיב, לרבות פגמים בשימוע, טענה המכללה כך:

39.1. **צמצום ראשון**: המשיב אישר את הצמצום בחתימת ידו על מערכת השעות בחודש יוני 2011, כך שהוא ידע עליו למעלה מ-120 יום טרם מועד הצמצום, באופן העולה בקנה אחד עם סעיף 9 להסכם ההעסקה; הצמצום נעשה כחלק מהבירור האקדמי בעניינו של המשיב, שנערך לאורך זמן רב, והתקיימו שיחות בעניין התלונות גם לפני הצמצום הראשון; גם אם לא נערך שימוע פורמאלי, הרי נוכח השיחות שנערכו עם המשיב והעובדה שמדובר בהפחתה של שעה אחת בלבד – לא קמה זכאות לפיצוי.

39.2. **צמצום שני**: צמצום זה נבע משני פרמטרים – רמה אקדמית ירודה והעדר התמחות בשיווק – שאינם סותרים זה את זה; נוכח העדר התמחות בשיווק – נקלטה חברת סגל אקדמי חדשה, שזה תחום התמחותה; תחום מומחיותו של המשיב אינו שיווק אלא יזמות, ועל כן נדרשה המכללה על ידי המל"ג לקלוט חברת סגל חדשה שתחום התמחותה הינו שיווק; בעניין זה התעלם בית הדין האזורי מהעדויות שהיו לפניו; מעבר לכך, גם צמצום זה אישר המשיב בחתימת ידו למעלה מ-120 יום לפני פתיחת שנת הלימודים, וזאת כאשר היה מיוצג במהלך הבירור האקדמי ואף פנה באמצעות באתר כוחו למכללה. המשיב אף אישר כי בהתאם להסכם ההעסקה ניתן לצמצם את היקף משרתו.

39.3. **צמצום רביעי**: בעניינו של המשיב התקיים בירור אקדמי מתמשך, והמשיב ובאתר כוחו באו ערוכים ומוכנים לשיחת השימוע ושטחו טענותיהם בהתייחס למכלול הטענות - הן ביחס לצרכים האקדמיים והן ביחס לתחום התמחותו של המשיב - ואף שלחו הערות לפרוטוקול השימוע; בית הדין התייחס "בשוויון נפש" לבחירתו של המשיב להורות



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44784-07-16

בבר אילן, וזאת בניגוד לחובתו למקום עבודתו העיקרי – המכללה; המכללה נהגה כלפי המשיב "בכפפות של משי", למרות תלונות רבות כנגדו, וצמצמה את היקף העסקתו באופן הדרגתי; המשיב העלה תחילה טענה כי צמצום העסקתו הוא בשל גילו, ומשטענה זו נדחתה העלה טענות אחרות; משנדחתה התביעה נגד נוימן ולנדה ונקבע כי אמירותיהן הן בגדר חוות דעת מקצועית לגיטימית, יש בכך סתירה לפסיקתו של בית הדין האזורי כי חוות הדעת המקצועית לא הצדיקה צמצום העסקתו של המשיב; בעניין זה הסתמכה המכללה גם על החלטתו של בית הדין האזורי שבה נדחתה בקשתו של המשיב לסעד זמני.

40. **בכל הנוגע לפיצוי בגין הפרת הסכם העבודה** טענה המכללה כי בהתאם לסעיף 9 להסכם ההעסקה הייתה רשאית המכללה לצמצם את היקף העסקתו של המשיב, ועל כן אינה חייבת בפיצוי על הפרת הסכם ההעסקה.

41. **בכל הנוגע לפיצוי בגין פגמים שנפלו בהליך הפחתת היקף המשרה, לרבות השימוע, טענה המכללה כאמור** כי לא נפל פגם כלשהו, ולחלופין כי שיעור הפיצוי שנפסק לזכות המשיב בשל הפגמים בשימוע אינו עומד במבחני הסבירות והמידתיות ביחס לפגמים שנפלו בשימוע, בהתחשב בעובדה כי מדובר בצמצום משרה ולא בפיטורים, ונוכח דחיית התביעה כנגד המנכ"ל, נוימן ולנדה. כמו כן, לא הביא בית הדין האזורי בחשבון את העובדה שהמשיב יכול היה להמשיך וללמד במכללה בהיקף של 33% משרה, והוא זה שבחר לסיים את עבודתו במכללה. נוכח האמור, לא היה מקום לפסוק למשיב פיצוי בגין הפגמים שנפלו בשימוע בשיעור של שש משכורות מלאות. בנוסף טענה המכללה כי פסיקת פיצוי בגין הפרת הסכם ההעסקה ופסיקת פיצוי בגין פגמים בהליכי השימוע על יסוד אותה תשתית עובדתית מהווה כפל פיצוי.

42. **חליוה, נוימן ולנדה טענו** כי הוגשה כנגדם תביעה בסכום של 400,000 ₪, בהקשר למעשים שביצעו במסגרת תפקידם. משנדחתה התביעה כנגדם כליל, היה על בית הדין האזורי לחייב את המשיב בהוצאות ריאליות.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44784-07-16

טענות המשיב:

43. **המשיב טען** כי קביעותיו של בית הדין האזורי מבוססות על התרשמותו מהעדויות שלפניו ומאמינותם של העדים מטעם המכללה ואין להתערב בהן; בית הדין האזורי לא התערב בשיקוליה האקדמיים של המכללה אלא התייחס לתקינות ההליך שבו התקבלו ההחלטות בשני הפרמטרים – רמת ההוראה והתמחות בשיווק – לרבות עיתוי העלאת הטענות, עניינים שהחופש האקדמי אינו מהווה מחסום מהפעלת ביקורת שיפוטית עליהם; המכללה וכן חליוה, נוימן ולנדה גזרו את דינו האקדמי והכלכלי לשארית חייו ומנעו את קידומו בכך שצמצמו את משרתו מתחת להיקף משרה מינימלי על פי דרישות המל"ג, וזאת למרות שכתב שני ספרי לימוד בעברית וארבעה ספרי מחקר באנגלית שפורסמו בהוצאה מכובדת Palgrave McMilan.

44. **בהתייחס לטענה בדבר העדר מומחיות בשיווק** טען המשיב כי עסק שנים רבות בהוראת השיווק, גם באוניברסיטת בר אילן, עת נוימן הייתה ראש החוג לכלכלה; המשיב גויס על ידי המכללה כמרצה בכיר בתחום השיווק, וכתב את הסילבוס שאותו לימדו כל המרצים במכללה על פי ספרו, זכה למשובים גבוהים מהסטודנטים ואף קיבל פרסי הצטיינות על טיב ההוראה ומחקריו האקדמיים; יש לבחון את התמחותו של המשיב על פי המהות ולא על פי ה"כותרת" של עבודת הדוקטורט שלו, ובפועל המשיב עסק בשיווק הן במחקריו והן בספריו; הטענה כי המכללה נדרשה על ידי המל"ג לקלוט איש סגל בתחום השיווק הועלתה רק בשלב הערעור; בעת קבלתו לעבודה ידעה המכללה כי אינו איש שיווק, ולמרות האמור נחתם עמו הסכם העסקה לתקופה בת שלוש שנים. התנהלות המכללה - העלאת טענה זו לאחר שנות העסקה רבות ובתקופה שבה חל על הצדדים הסכם העסקה לתקופה קצובה, ובמקביל קליטת מרצים חדשים בתחום השיווק שלהם הועברו שעות ההוראה של המשיב - נגועה בחוסר תום לב; בהקשר זה הדגיש המשיב כי נוימן אישרה בעדותה כי המשיב היה יכול ללמד שיווק.

45. **בהתייחס להתנהלות המכללה** טען המשיב כי התנהלות המכללה וכן נוימן ולנדה הייתה נגועה בחוסר תום לב, ונבעה מהעובדה שפנה לייעוץ משפטי בקשר לצמצום היקף משרתו; הועלתה כנגדו הכפשה שקרית של נוימן שלפיה הוצא



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44784-07-16

מהוראת השיווק באוניברסיטת בר אילן; הביקורת על רמת ההוראה לא הייתה מבוססת על צפיה בהרצאות או בדיקה של מבחנים אלא על משוב משנת 2007, עת היו משובים חיוביים רבים על המשיב. המשיב הדגיש שבאותן שנים קיבל פרסי הצטיינות על טיב ההוראה והמחקר וכן תגמול כספי, ואף נבחר להעסקה בחוזה ארוך טווח בשנת 2010, על פי המלצת ראשי החוגים, לאחר שקודם לכן הועסק בחוזים שהתחדשו מדי שנה; המניע לצמצום היקף משרתו של המשיב היה העברת שעות ההוראה שלו למרצים חדשים שנקלטו, ובמיוחד ורד בכר שניתנו לה שעות הוראה על חשבון שעות ההוראה של המשיב, וכדי להצדיק זאת הועלו טענות שווא בעניין רמה אקדמית נמוכה. בהקשר זה טען המשיב כי לנוימן היה עניין לקדם את ורד בכר אפילו בטרם סיימה את הדוקטורט, וכדי לקדמה הועברו שעות הוראה של המשיב אליה.

46. **אשר להליכים בעניין צמצום המשרה** טען המשיב כי קודם לצמצום הראשון לא נערך כל שימוע או בירור אקדמי, שכן הצמצום נעשה בחודש יוני 2011 והבירור החל רק בחודש דצמבר 2011 כתוצאה מבקשת המשיב לקבוע פגישה עם פרופ' שרביט; ככלל נטען כי הייתה "רדיפה" של נוימן כלפי המשיב ורצון להפחית את משרתו להיקף מזערי של 33%, עת היה ברור כי המשיב לא יוכל להסכים להפחתה זו, מהטעם שבאחוז משרה זה לא תהיה למשיב אפשרות להמשיך בקריירה אקדמית ולהגיע לדרגת פרופסור, ועל כן החלטה זו היא בעצם החלטת פיטורים תוך השפלתו; למרות שנוימן פעלה בנחרצות להפחתת היקף משרתו, היא אישרה כי אינה מכירה את רמת הקורסים של המשיב; אשר לשימוע לפני הצמצום הרביעי – לא הייתה חפיפה בין הנושאים בזימון לשימוע, שאחד מהם נוסח באופן מעורפל שאינו מאפשר להתכונן אליו – "צרכים אקדמיים" – לבין הנושאים שהועלו בשימוע.

47. **אשר לשיעור הפיצוי טען המשיב** כי נוכח הפגיעה החמורה בו ללא הצדקה, שיעור הפיצוי שנפסק נמוך באופן יחסי לנזקי המשיב, ובוודאי שהוא מידתי וסביר; אין מדובר בכפל פיצוי, שכן הפיצוי בסך של 45,000 ₪ הוא בגין הפרת ההסכם בין המכללה לבין המשיב, וברכיב זה הופחת 50% מהפיצוי שנתבע, והפיצוי בשיעור של שש משכורות הוא בגין הפגמים שנפלו בהתנהלות באופן מתמשך.





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44784-07-16

48. המשיב הוסיף וטען כי היה על בית הדין האזורי לקבל את תביעתו בעניין לשון הרע, אך לאחר התלבטות החליט שלא להגיש ערעור שכנגד, אלא "להשאיר לבית הדין הארצי להתרשם מהדברים בסיכומים אלה ובדיון עצמו ולקבוע אם הייתה הוצאת לשון הרע כלפי המשיב... והאם עליהן לפצות את המשיב ו/או למען הזהירות לקזז מסכומים אחרים שייפסקו". (יובהר, כבר בשלב זה, כי בהעדר ערעור על דחיית תביעתו של המשיב בעילה של לשון הרע ופגיעה במוניטין אין מקום לדון בטענות המשיב בעילה זו ולא ניתן לפסוק סעד בגין עילה זו, גם לא על דרך של קיזוז).

49. בהתייחס לאחריותו האישית של המנכ"ל טען המשיב כי למנכ"ל אחריות כוללת בשל העובדה שחתם על צמצום המשרה של המשיב ללא שווידא כי קודם לכן נערך הליך שימוע, וכן לכך שביטל את ההוצאה לאור של ספרו של המשיב; בית הדין נהג עמו בסלחנות בכך שלא הטיל עליו חיוב אישי, ועל כן לא עלה בדעתו לחייב את המשיב בהוצאות.

הכרעה:

50. לאחר בחינת טענות הצדדים וכלל החומר שבתיק, הגענו לכלל מסקנה כי דין הערעור להתקבל בחלקו.

התשתית הנורמטיבית:

51. טענתה העיקרית של המכללה היא כי החלטותיה בעניינו של המשיב חוסות תחת "החופש האקדמי" המעוגן בסעיף 15 לחוק המועצה להשכלה גבוהה, וכי בית הדין האזורי התערב בקביעותו בליבת שיקול הדעת בעניינים אקדמיים מובהקים.

52. אשר ליחס בין "החופש האקדמי" של מוסד להשכלה גבוהה לבין זכויותיו של העובד נפסק בעניין צמח קיסר [ע"ע (ארצי) 1185/04 אוניברסיטת בר אילן – צמח קיסר (24.3.2005)] כי –

"אכן, החופש האקדמי הוא מאבני הראשה של המחקר האקדמי ומוסדותיו, כמוהו כעקרונות היסוד של שיטתנו המשפטית, חופש



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44784-07-16

הדעה והמצפון וחופש הדיבור והביטוי. כדבריו של השופט ח' כהן משכבר הימים, בפרשת פסטיבל למוסיקה אבו גוש¹:

...

עם זאת, 'החופש האקדמי' אינו מילת קסם הדוחה מלפניה את הגשמתם של עיקרי הצדק הטבעי ומימוש זכויות שבדין, כשם ש'ביטחון המדינה' ו'הסדר הציבורי' אינם שוללים תחולתם של ערכי יסוד². ברי, שתכליתו של החופש האקדמי אינה למנוע את זכות העיון מאדם הרואה עצמו נפגע מהחלטתה של ועדה אקדמית. בה במידה, לא נועד החופש האקדמי ליתן היתר לקיומם של דיונים חסויים, נסתרים מעין כל. אף אין מטרתו למנוע את זכות הטיעון מהעובד, או את קיומה של הביקורת השיפוטית על החלטותיה, כפי שנאמר בפרשת גוטרמן³:

'מוסד אקדמי, אינו פטור מהקפדה על קיומה של זכות הטיעון, אשר מקום של כבוד שמור לה במשפטנו מקדמת דנא. זכות יסוד זו, לא רק שאינה נדחית מפני החופש האקדמי שהקנה המחוקק למוסדות ההשכלה הגבוהה, אלא, שיש לראות בה חלק בלתי נפרד מאותו חופש אקדמי שהקנה המחוקק למי שעיסוקו העולם האקדמי... כולם כאחד, מחויבים בעקרונות היסוד של שיטתנו המשפטית, אשר זכות הטיעון היא מעמודי התווך שלה וככזו הרי היא מרכיב מהותי בפעילות הנורמטיבית ביחסי העבודה של המוסד האקדמי כלפי כלל עובדיו, לרבות חברי הסגל האקדמי שבו... 'חופש אקדמי' אינו מילת קסם הנועלת את שערי הטיעון והשימוע מפני מי שהעסקתם עומדת להכרעה. אין לשים גבולות לערכי היסוד של שיטתנו המשפטית. תחולתם היא אוניברסלית

¹ בג"צ 157/71 פסטיבל למוסיקה אבו-גוש קרית-יערים אגודה רשומה נ' שר החינוך והתרבות, פ"ד כה(2) 821, סעיף 10 לפסק דינו של השופט ח' כהן.

² בג"ץ 680/88 שניצר ואח' נ' הצנזור הצבאי הראשי ואח', פ"ד מב(4) 617, 628.

³ ראו: עניין גוטרמן, לעיל הערה 11;

דבי"ע מב/3-63 ז"ר אילן רחום - האוניברסיטה העברית בירושלים, פד"ע יג 412, 418;

ע"ע 1349/01 ופא אסחאק - מדינת ישראל - משרד החינוך והתרבות, טרם פורסם, ניתן ביום 16.2.2004.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44784-07-16

ומשתרעת על כל גוף הנתון לביקורת שיפוטית. עניין אחר הוא המשקלות והאיזונים המתחייבים ממהותו של הגוף ומאופיו המיוחד, במהלך התקיימותה של הביקורת השיפוטית על פעולותיו, או החלטותיו. או אז יינתן המשקל המתאים להתנגשות בין זכויות היסוד השונות, אם וככל שאין מתקיימת הרמוניה ביניהן'.

הנה כי כן, האוניברסיטה אינה יכולה להסתתר מאחורי פרגוד היחופש האקדמי ויציר כפיו התקנון האקדמי, ולהימנע בכך ממילוי חובותיה כלפי העובד המועסק בה, במיוחד כן בפעילותה כגוף דו-מהותי'.

53. ובבג"צ צמח קיסר [בג"ץ 7793/05 אוניברסיטת בר-אילן נ' בית הדין הארצי

לעבודה ירושלים, פ"ד סד(3) 1 (2011)] נפסק כי -

"אכן, החלטה בדבר מינוי מורים והעלאתם בדרגה היא בגדר רשות היחיד של המוסד (ראו: בג"ץ 175/71 פסטיבל למוסיקה אבו-גוש קרית יערים, אגודה רשומה נ' שר החינוך והתרבות פ"ד כה(2) 821, 829 (1971)), על כן ימנעו רשויות השלטון, ובית המשפט בתוכן, מלהכתיב למוסד אקדמי מי מחבריו יזכה במינוי ומי יקודם בדרגה. בית המשפט לא יחליף את שיקול דעתה של ועדת המינוי בשיקול דעתו ולא יבחן את סבירות החלטתה המקצועית. עילה להתערבותו של בית המשפט תקום במקום בו מתעורר חשש להפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, ובמצבים קיצוניים מהם עולה כי יחסה של הוועדה אל המועמד היה נגוע בשרירות, שיקולים זרים או משוא פנים, אך לא במקרה שבו משיג המועמד על אופן הפעלת שיקול דעתה המקצועי של הוועדה בעניינו. תפקידו של בית המשפט אינו לוודא כי התקבלה ההחלטה הנכונה ביותר, אלא כי מדובר בהחלטה חוקית שאינה פוגעת בזכויותיו של המועמד."



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44784-07-16

וראו גם :

ע"ע (ארצי) 1006/02 ד"ר תהילה לסמן (גרוס) - מוסד הטכניון למחקר ופיתוח
בע"מ (13.12.2006).

54. **כללו של דבר**: כעולה מהאמור לעיל, יש לבחון אם בהחלטות השונות בעניינו של המשיב נהגה המכללה כדין, דהיינו פעלה בתום לב, שלא משיקולים זרים (כגון הפליה מטעמי גיל) או משוא פנים, תוך מתן זכות טיעון למשיב. בנוסף, יש לבחון את החלטות המכללה אל מול הוראות הסכם ההעסקה של המשיב, והאם בהחלטותיה הפרה המכללה את הוראות הסכם ההעסקה בינה לבין המשיב. זאת, להבדיל משיקולים אקדמיים, כגון הרמה האקדמית או תחום התמחות, שהם ככלל עניינים אקדמיים המצויים בשיקול דעתה של המכללה. בבחינת החלטות המכללה, כפי שקבע בית הדין האזורי, יש להבחין בין שתי תקופות: **התקופה הראשונה** – החלטות המכללה בנוגע לשנות הלימודים תשע"ב – תשע"ג (אוקטובר 2011 עד ספטמבר 2013), שבהן חל על הצדדים הסכם ההעסקה לתקופה קצובה בת שלוש שנים; **התקופה השנייה** – החלטות המכללה בנוגע לשנת הלימודים תשע"ד, התקופה שלאחר תום תוקפו של הסכם ההעסקה. מעבר לבחינה אם ההחלטות היו כדין, יש לבחון את **אופן** קבלת ההחלטות, דהיינו האם ניתנה למשיב זכות טיעון הולמת, בהתאם לפסיקה.

החלטות המכללה בהתייחס לתקופה הראשונה (שנות הלימודים תשע"ב ותשע"ג):

55. כאמור, בתקופה הראשונה חל על המכללה והמשיב הסכם העסקה לתקופה קצובה בת שלוש שנים, מיום 1.10.2010 עד יום 30.9.2013.

ההוראות הרלוונטיות בהסכם ההעסקה הן:

55.1. **סעיף 2 – תקופת ההסכם :**

- א. תוקפו של הסכם זה הוא ל- 36 חודשים בלבד, דהיינו מיום 1.1.2010 ועד יום 30.9.2013 (להלן – "תקופת ההסכם").
- ב. מוסכם בזה כי בתום תקופת ההסכם או עם ביטולו כאמור בסעיף 9 להלן תבואו לסיומן כל ההתחייבויות ההדדיות של הצדדים על פי הסכם זה והעסקתו של המרצה תבוא לידי סיום.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44784-07-16

- מבלי לפגוע בהוראות סעיף 9 להלן, מוסכם בזה כי אין כל צורך בהודעה מוקדמת במקרה של סיום העסקתו של המרצה בתום תקופת ההסכם.
- ג. המרצה מצהיר כי ידוע לו וכי הוא מסכים לכך כי אין מצד המכללה כל התחייבות להמשיך ולהעסיקו בשירותה בתום תקופת ההסכם. אין ולא יהיה בשום מעשה או אי מעשה מצד המכללה בקשר להמשך ההעסקה כדי לחייב אותה להתקשר עם המרצה בהסכם עבודה לשנת הלימודים הבאה. ההתקשרות בהסכם בכתב, במועד שיקבע על ידי המכללה, היא בלבד תחייב את המכללה בעניין זה.
- ד.

55.2. סעיף 3 – היקף המשרה:

- א. היקף המשרה של המרצה יהיה כקבוע בנספח "תנאי העבודה" הרצ"ב להסכם זה ומהווה חלק בלתי נפרד הימנו (להלן: "הנספח").
- ב. המרצה יהיה חייב לבצע את כל מספר שעות בגין היקף משרתו אלא אם כן קיבל אישור או הוראה אחרת בכתב מאת הראש האקדמי או מי מטעמו.
- מוסכם במפורש כי למכללה תהיה הזכות לדרוש מאת המרצה, והמרצה יהיה חייב אם יקבל דרישה כזו, לבצע בפועל את כל מספר שעות העבודה הנקוב לעיל, במשך שנת לימודים אחת.
- ג. על אף האמור לעיל המרצה מצהיר כי ידוע לו ומסכים לכך כי ככל שבשלב כלשהו בתקופת ההעסקה לא יהיה רישום לקורס שהוא מיועד ללמד בו ו/או כי הקורס יבוטל מכל סיבה שהיא היקף משרתו ו/או עבודתו ביחס לקורס האמור תופסק לאלתר מבלי להטיל על המכללה כל חבות שהיא.
- ד.
- ה.
- ו. אין באמור לעיל כדי לפגוע בזכותה של המכללה לשנות את ימי העבודה או שעות העבודה, עפ"י שיקול דעתה הבלעדי, וככל שהדבר ניתן, אף בתיאום עם המרצה. בכל מקרה, לא יהיה בשינוי כזה, אם יבוצע, משום הפרת הסכם זה.

55.3. סעיף 9 – הפסקת ההסכם:

- א. מוסכם בזה במפורש כי המכללה רשאית בכל עת, על פי שיקול דעתה, ובמתן הודעה מוקדמת של 30 יום למרצה, לבטל הסכם זה, לתקנו ו/או לשנותו מבלי שתהיה חייבת לשלם למרצה פיצוי או גמול כלשהם בגין כך, פרט לשכר עד למועד הפסקת ההוראה בפועל, בכל אחד מהמקרים הבאים:



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44784-07-16

1. ביטול קורס אחד או יותר, הפסקתו או צמצום היקפו, בין שאלה ייגרמו על ידי גורמי חוץ (בכלל זה: מחלקות האוניברסיטה האחראית, מינהל המכללות או כל גורם מוסמך אחר) ובין בשל אילוצים פנימיים.
 2. הפרה של כל אחת מהתחייבויותיו של המרצה עפ"י הסכם זה או יותר של הוראות סעיף 4 להסכם זה ע"י המרצה.
 3. חוסר שביעות רצון מצד המכללה ביחס לאופן ביצוע העבודה ע"י המרצה.
 4. אם בכל אחד מן הקורסים שמלמד המרצה רשומים פחות מ-10 סטודנטים בשנת הלימודים.
- ב. מבלי לגרוע מהאמור לעיל נקבע בזה במפורש כי המכללה תהא רשאית להביא הסכם זה לקיצו ולהפסיק את עבודת המרצה בכל עת וללא הודעה מוקדמת בכל אחד מהמקרים הבאים:
1. ...
 2. ...
 3.
 4. ...
- 55.4. הנספח להסכם:
- א. היקף משרה:
 1. היקף משרתו של המרצה נקבע בזה ל-100% משרה: בסיס החישוב למשרה מלאה – 12 ש"ש.
 2. 12 ש"ש הוראה.
 3. 2 ש"ש קבלת סטודנטים והדרכתם.
56. בתקופה שבה חל הסכם ההעסקה צומצם היקף משרתו של המשיב על ידי המכללה פעמיים:
- 56.1. בשנת הלימודים תשע"ב (שתחילתה ביום 1.10.2011) – הפחתת היקף המשרה בשעה אחת, מ-12 שעות ל-11 שעות (ממוצע שנתי), דהיינו מ-100% משרה ל-92% משרה.
 - 56.2. בשנת הלימודים תשע"ג (שתחילתה ביום 1.10.2012) – הפחתת היקף המשרה מ-11 שעות ל-10 שעות, דהיינו מ-92% משרה ל-83% משרה. (בסמסטר ב' בשנה זו עבד המשיב בפועל בהיקף משרה של 75%, אולם על פי קביעתו של בית הדין האזורי הצמצום הנוסף היה עקב בחירתו



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44784-07-16

של המשיב ללמד בקורס בבר אילן והאחריות לצמצום נוסף זה אינה מוטלת על המכללה).

57. לטענת המכללה, היקף משרתו של המשיב הופחת משני טעמים: **האחד** – התלונות החוזרות ונשנות של נוימן ולנדה שסבו על רמה אקדמית לא נאותה, שינויי ציונים במבחנים ובעבודות סמינריוניות והגשת חומר בצורה לא מקצועית; **השני** – העובדה שתחום ההתמחות של המשיב בפן המחקרי אינו שיווק ולכן המכללה קלטה אנשים חדשים אשר שיווק הוא תחום מחקרם. ממסמכים מזמן אמת עולה כי הסיבה השנייה – רצון להקצות שעות הוראה למרצים חדשים אשר תחום התמחותם הוא שיווק – הייתה **הסיבה העיקרית**. כך, בפגישה מיום 1.2.2012 פרופ' פרוש, ראש בית הספר לכלכלה, ציין כי הסיבה השנייה היא **הסיבה העיקרית** (סיכום שיחה מיום 1.2.2012 – נת/13 במע/7). גם בסיכום בירור אקדמי מיום 15.2.2012, (נת/14 במע/7) צוין כי הסיבה העיקרית להפחתת היקף משרתו של המשיב היא העובדה שתחום התמחותו של המשיב בפן המחקרי אינו שיווק ולכן המכללה **קלטה אנשים חדשים אשר זהו תחום מחקרם**. בסיכום הבירור האקדמי מיום 15.2.2012 אף נקבע כי נוכח העובדה שתחום התמחותו של המשיב אינו שיווק **"בכוונת המכללה כפי שנעשה השנה לאיש תחום זה על ידי מרצה שזהו תחום התמחותו"**, ובכל מקרה **"לקראת שנת הלימודים תשע"ג בכוונת החוג להפחית את היקף העסקתו של ד"ר ביז'אווי במכללה וזאת בהנחה שכל הדרוש תיקון יתוקן"**. במכתב מיום 20.2.2012 שבו הודע למשיב על תוצאות הבירור האקדמי (נת/15 במע/7), הודע למשיב כי ניתנת לו הזדמנות נוספת לתקן את הליקויים בתפקודו, וכי **"לקראת שנת הלימודים תשע"ג בכוונת החוג להפחית את היקף העסקתך וזאת בתנאי שכל הדרוש תיקון יתוקן"**. **החלטה סופית ביחס לשנת הלימודים תשע"ג תתקבל לקראת חודש אפריל"**. כאמור, לקראת שנת הלימודים תשע"ג הוחלט לצמצם את היקף משרתו של המשיב בשעה אחת נוספת ולהעמידו על 10 ש"ש שנתיות.

58. כמובהר לעיל, מהמסמכים בזמן אמת עולה כי הטעם העיקרי להפחתת היקף משרתו של המשיב בשנות הלימודים תשע"ב ותשע"ג היה רצונה של המכללה



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44784-07-16

להעסיק איש סגל שתחום התמחותו הוא שיווק, ולהקצות לו שעות הוראה, ולא התלונות כנגד המשיב. כך, כעולה במפורש מסיכום הבירור האקדמי (נת/14) ומכתב המכללה למשיב (נת/15), בכוונת המכללה היה להפחית את היקף משרתו של המשיב **בכל מקרה**, ללא קשר להתנהלותו בהמשך שנת הלימודים בנושאים שבהם לטענת המכללה היה תפקודו טעון שיפור. הדברים עולים במפורש גם מעדותו של פרופ' שרביט, אשר העיד כי המועצה להשכלה גבוהה דרשה מהמכללה להעסיק מרצה בתחום השיווק (ע' 36, ש' 15 – 16); כי "**פרופ' פרוש אמר לי שהוא ידאג להביא איש שיווק מובהק וזה יהיה על חשבון חלק מהתקן של התובע**" (ע' 36, ש' 31 – 32); וכי הסיבה העיקרית להפחתת היקף המשרה של המשיב היא תחום ההתמחות (ע' 38, ש' 3). גם היקף ההפחתה – שעה בודדת בכל שנה – מעיד כי הטעם העיקרי היה הקצאת שעות הוראה למרצה החדש בתחום השיווק, שכן ככל שהליקויים בתפקוד היו הסיבה הדומיננטית, אין זה סביר שהמכללה המשיכה להעסיק את המשיב בהיקף משמעותי של 10 עד 11 שעות.

זאת ועוד. עיון בחומר הראיות מעלה כי עובר לישיבה שיזם המשיב בעניין הפחתת היקף משרתו, שהתקיימה ביום 21.12.2011, לא הועלה הנימוק כי הפחתת היקף המשרה נבעה מרמתו האקדמית. כך, עו"ד לפלד במכתבו מיום 13.12.2011 השיב למשיב כי הנימוק להפחתת משרתו הוא ביטול קורס, אם כי יש לציין כי המכללה לא הוכיחה איזה קורס שלימד המשיב בוטל. עוד יש לציין, כעולה מהודעת הדוא"ל ששלח פרופ' פרוש למשיב, כי כתוצאה מפנייתו של המשיב באמצעות באתר כוחו הועבר עניינו "**לטיפולם המוחלט של הנהלת המכללה והיועץ המשפטי שלה**", והם אף הורו לפרופ' פרוש להפסיק לקדם את עניין הוצאת ספרו של המשיב ויציאתו לשבתון בבולטימור. גם מפרוטוקול הפגישה עם פרופ' פרוש ופרופ' שרביט מיום 1.2.2012 עולה כי שניהם ציפו שהמשיב יוותר על טענותיו בעניין היקף משרתו, או בלשונם "ירד מהעץ עליו טיפס". לטעמנו, גם עובדות אלה תומכות בטענתו של המשיב כי הפחתת היקף משרתו נבעה מהרצון להעביר שעות הוראה למרצות שנקלטו למכללה, וכי הטענות בעניין הליקויים בתפקודו הועלו גם בגלל שמחה על הפחתת היקף משרתו. התנהלות זו של המכללה נגועה בחוסר תום לב.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44784-07-16

על יסוד כל האמור, אנו קובעים כי הסיבה האמיתית להפחתת היקף המשרה של המשיב בשנות הלימודים תשע"ב ותשע"ג היתה הצורך בהקצאת שעות הוראה למרצים החדשים שנקלטו במכללה, וכי עולה מהראיות כי היקף המשרה היה מופחת **בכל מקרה**, ללא קשר להתנהלות המשיב.

59. אנו סבורים, כי הפחתת היקף העסקתו של המשיב בשל הרצון להקצות את שעות ההוראה שהופחתו למרצה שתחום התמחותו הוא שיווק מהווה הפרת הסכם ההעסקה בין המכללה לבין המשיב. כאמור, בהתאם לסעיף 3 להסכם ההעסקה, ניתן להפחית את היקף המשרה של המרצה ללא תשלום פיצוי, **"ככל שבשלב כלשהו בתקופת ההעסקה לא יהיה רישום לקורס שהוא מיועד ללמד בו /או כי הקורס יבוטל מכל סיבה שהיא"**. הן מטיעוני המכללה והן מחומר הראיות עולה כי נסיבות אלה לא התקיימו, שכן הרישום לקורסים של המשיב היה גבוה (לטענת המכללה בשל העובדה שדרישותיו מהסטודנטים היו קלות יותר על המידה) והמכללה אף לא הצביעה על קורסים שהמשיב לימד ובוטלו, כפי הנראה בשל כך שהם למעשה הועברו לאיש הסגל החדש בתחום השיווק. בהקשר זה, לא למותר לציין כי המשיב הועסק במכללה משנת 2005, המכללה ידעה מה הוא תחום התמחותו בפן המחקרי ומה הם פרסומיו של המשיב, ובחירה לחתום עמו בשנת 2010 על הסכם העסקה לתקופה קצובה בת שלוש שנים בהיקף משרה מלאה, תחת ההסכמים לתקופה בת שנה אחת שנחתמו עמו עד אז. העובדה שנתקבל למכללה איש סגל חדש שהמכללה סברה כי הוא מתאים יותר מהמשיב להורות קורסים בתחום השיווק, אינה מקנה למכללה היתר להפחית את היקף משרתו של המשיב, בניגוד להוראות הסכם ההעסקה, על מנת להקצות שעות הוראה אלה למרצה החדש. נוסף, כי נוכח העובדה שהסיבה העיקרית להפחתת היקף המשרה הייתה הרצון להקצות שעות הוראה למרצה החדש בתחום השיווק, וכי היקף המשרה היה מופחת בכל מקרה ללא קשר לתפקודו של המשיב, וכן בשל כך שבעניין הפחתת היקף המשרה מצויה בהסכם ההעסקה הוראה מפורשת, אנו סבורים כי המכללה אינה יכולה להיבנות מהוראת סעיף 9 להסכם ההעסקה, המקנה לה אפשרות לבטל או לתקן או לשנות את הסכם ההעסקה בשל חוסר שביעות רצון מאופן ביצוע העבודה על ידי המשיב.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44784-07-16

60. אנו דוחים גם את טענתה של המכללה כי המשיב הסכים להפחתת היקף המשרה בחתימתו על מערכת השעות בחודש יוני 2011. בעניין זה, קיבל בית הדין האזורי את גרסתו של המשיב כי חתימתו נעשתה בהיסח הדעת, ואין בה כדי לשקף הסכמה שלו להפחתת היקף המשרה. על כך ניתן ללמוד גם מפניותיו בעניין זה לממלאי תפקידים שונים במכללה. אילו הסכים המשיב להפחתת היקף משרתו לא היה פונה ופועל לביטול ההפחתה זמן קצר לאחר מכן.

61. **כללו של דבר**: לאור האמור, אנו דוחים את ערעור המכללה בעניין הפרת הסכם ההעסקה וזכאותו של המשיב לפיצוי בגין הפרת הסכם ההעסקה. המכללה לא העלתה בערעורה טענה כלשהי בעניין שיעור הפיצוי, ועל כן אנו מאשרים את פסיקתו של בית הדין האזורי בעניין זה, כי שיעור הפיצוי יעמוד על סך של 45,000 ₪.

החלטות המכללה בהתייחס לתקופה השניה (שנת הלימודים תשע"ד):

62. בזימון לשימוע של המשיב מיום 6.3.2013 נאמר כי המכללה שוקלת את היקף העסקתו בשנת הלימודים תשע"ד משני נימוקים - צרכים אקדמיים של בית הספר לכלכלה והעובדה כי בשנת הלימודים הנוכחית התחייב ללמד באוניברסיטת בר אילן בזמנים שאינם עולים בקנה אחד עם שיבוצו במכללה, כך שהמכללה נאלצה בלית ברירה למצוא לו מחליף לקורס מסוים בסמסטר ב'. המשיב התייבב לשימוע עם באת כוחו - עו"ד רונית גרוס. במהלך השימוע הציגה נוימן תמונת מצב של שני מסלולי הלימוד במכללה (המסלול העצמאי והמסלול בחסות אוניברסיטת בר אילן), ובכלל זאת צמצום מספר קורסי הבחירה, כך שהעסקתם של ארבעה מרצים תיפסק ואילו לשני מרצים נוספים יופחת היקף המשרה. בנוסף, נקלטים מרצים לפי תחום התמחותם. מעיון בפרוטוקול השימוע עולה כי הטענה העיקרית שהועלתה על ידי ב"כ המשיב הייתה כי מדובר ברצון להחליף את המשיב ב"ד חדש", דהיינו הפליה מטעמי גיל. אכן, בתגובה לטענתה של ב"כ המשיב כי רמתו האקדמית של המשיב בתחום השיווק "מעבר להולמת", העלתה נוימן גם טענות שהועלו בעבר בעניין התנהלותו של המשיב בעבר. גם המשיב העלה טענות לעניין התייחסות המכללה אליו בעבר - פרסום ספרו, נסיעה לבולטימור שלא אושרה לו ועוד. לאחר



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44784-07-16

השימוע באת כוחו של המשיב אף שלחה הערות לפרוטוקול השימוע, והוסיפה בכתב טענות של המשיב, שלטענתה נטענו אולם לא פורטו בפרוטוקול השימוע. גם בהשלמת הטיעון בכתב הועלתה הטענה כי השימוע לא נערך מסיבות ענייניות ומקצועיות, אלא ב"רדיפה אישית לרעה" לאחר שהמשיב התנגד לצמצום היקף משרתו. לעניין תחום ההתמחות של המשיב נטען כי הוא מלמד שיווק שנים רבות הן באוניברסיטת בר אילן והן במכללה, פרסם ספר בתחום זה בשנה האחרונה, וכן ארבעה מאמרים בפרסומים אקדמיים, וזכה בפרסי הצטיינות.

63. כאמור, הסכם ההעסקה שבין המכללה לבין המשיב היה לתקופה בת שלוש שנים מיום 1.10.2010 עד יום 30.9.2013. בסעיף 2 להסכם ההעסקה נקבע במפורש כי אין למכללה כל מחויבות להעסיק את המשיב לאחר תום תקופת ההסכם, וכפועל יוצא מכך גם לא הייתה למכללה מחויבות להעסיק את המשיב בהיקף של משרה מלאה בשנת הלימודים תשע"ד. על כן, בכפוף לכך שהחלטה התקבלה משיקולים ענייניים ובתום לב, המכללה הייתה רשאית להחליט האם להמשיך את ההתקשרות עם המשיב ובאיזה היקף. השיקולים האקדמיים שהמכללה הציגה – צמצום מספר הקורסים שהביא להפסקת העסקתם של חלק מהמרצים ולצמצום היקף משרתם של מרצים אחרים – לא הופרכו על ידי המשיב. כמו כן, גם אם המשיב לימד קורסים בתחום השיווק, לגיטימי שהמכללה ביקשה להעסיק מרצה נוספת, אשר עבודת הדוקטורט שלה היא באופן מובהק בתחום זה. בנוסף, גם אם בזמן אמת המכללה לא עמדה על כך שהמשיב יוותר על הקורס באוניברסיטת בר אילן כשהתברר כי הוא בשעות חופפות לשעות הקורס במכללה, מותר היה לה להביא שיקול זה, המעיד על העדר מחויבות למכללה בחשבון. לטעמנו, די בנימוקים אלה כדי לדחות את טענת המשיב כי הפחתת היקף המשרה **לאחר תום תקופת הסכם ההעסקה** הייתה שלא כדין, ואין לנו צורך להידרש לטיעונים בדבר הרמה האקדמית והתלוונות כנגד המשיב.

נוכח האמור, המשיב לא הרים את הנטל להוכיח כי החלטה על הפחתת היקף העסקתו בשנת הלימודים תשע"ד התקבלה משיקולים זרים ולא משיקולים ענייניים של הצרכים האקדמיים של המכללה, שככלל נתונים לשיקול דעתה.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44784-07-16

פיצוי בגין אופן קבלת ההחלטות:

64. **הצמצום הראשון בהיקף המשרה בשנת הלימודים תשע"ב:** אין חולק, כי עובר להפחתה הראשונה בהיקף המשרה של המשיב, לא נערך למשיב שימוע, ובכלל זאת לא הובהר לו מבעוד מועד כי המכללה שוקלת להפחית את היקף המשרה ולא ניתנה לו הזדמנות להתייחס לעניין זה. כאמור, בית הדין האזורי קיבל את גרסת המשיב כי עת חתם על מערכת השעות לשנת הלימודים תשע"ב שכללה כבר את הפחתת היקף המשרה הדבר נעשה בהיסח הדעת, מבלי שהיה מודע להפחתת היקף המשרה, ועל כן החתימה אינה משקפת הסכמה להפחתה. מכאן, כי מקובלת עלינו קביעתו של בית הדין האזורי כי אין בהחתמת המשיב על מערכת השעות כדי להוות תחליף לשימוע.

65. **הצמצום בהיקף המשרה בשנת הלימודים תשע"ג:** בית הדין האזורי מצא כי נפל פגם בהליך קבלת ההחלטה בעניין זה, נוכח העובדה כי למרות שנערך למשיב שימוע, הן בסיכום הדיון מיום 15.2.2012 והן במכתב מיום 20.2.2012 שנשלח למשיב הובהר כי ללא קשר להתנהלותו של המשיב, דהיינו גם אם יתקן את הליקויים הנטענים בתפקודו יופחת היקף משרתו. בית הדין האזורי קבע כי התנהלות זו של המכללה מעיבה על כל הליך הבירור האקדמי, וכי **"ניתן רק לנחש כי הפחתת המשרה, למרות התיקונים שהתובע התבקש לעשותו, קשורה לתחום התמחותו שלטענת המכללה איננו שיווק"**, כי מדובר בהחלטה בעייתית, שלא הוסברה על ידי המכללה, והיא **"מטילה ספק בכנות מניעיה"**. כאמור לעיל, קבענו כי הפחתת היקף המשרה של המשיב כדי להקצות שעות הוראה למרצה אחר, שלגישת המכללה תחום מומחיותו היא שיווק, מהווה הפרת הסכם ההעסקה. לטעמנו, מעבר להפרת הסכם, נפל פגם גם בהתנהלות המכללה בכל הקשור להפחתת היקף המשרה בשנת הלימודים תשע"ג.

ראשית, הפגישה ביום 21.12.2011 נערכה לבקשתו של המשיב מפרופי שרביט, על מנת לברר את עניין הפחתת היקף המשרה. מבלי שניתנה על כך למשיב הודעה מראש, זומנו לפגישה נוימן ולנדה, שהעלו טענות חמורות בעניין תפקודו של המשיב. למותר לציין, כי ישיבה זו אינה בגדר שימוע, שכן לא הובהר למשיב מראש תוכן הפגישה ולא הייתה לו כל הזדמנות להיערך ולהשיב לטענות שהועלו כנגדו. עוד יש לציין כי בפגישה מיום 21.12.2011 כלל לא הועלה עניין



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44784-07-16

העדר המומחיות של המשיב בשיווק. העניין הועלה רק בשיחה בינו לבין פרופ' שרביט ופרופ' פרוש ביום 1.2.2012, כך שלא ניתנה למשיב הזדמנות ממשית להתמודד עם טענה זו. **שנית**, בסיום הפגישה מיום 21.12.2011 נקבע כי ייאספו נתונים בצורה מסודרת. כמו כן, במכתב של עו"ד רפלד מיום 22.1.2012 לב"כ של המשיב נאמר כי המשיב יוזמן "להמשך הבירור האקדמי". אמנם, התקיימה פגישה ביום 1.2.2012 לבקשת המשיב, שבה השתתפו פרופ' שרביט ופרופ' פרוש ועו"ד רפלד, והמשיב אף התייחס באופן כללי לתלונות נגדו – כפר בהן ואף דרש "ניקוי שמו". אולם, כעולה מדבריו של עו"ד רפלד עצמו, במועד זה הבירור האקדמי עדיין התנהל. עובר לקבלת ההחלטה בעניינו של המשיב ביום 15.2.2012, לא ניתן למשיב פירוט מסודר של התלונות נגדו (כפי שפורט בפרוטוקול הישיבה מיום 15.2.2012), לא הועברו אליו הנתונים שנאספו על פי סיכום הדיון מיום 21.12.2011 ולא נערך עמו בירור בקשר אליהם. כאמור, הטענה בדבר העדר מומחיות, שלדברי פרופ' פרוש באותה ישיבה היא הסיבה העיקרית, הועלתה לפני המשיב רק בפגישה מיום 1.2.2012. **שלישית**, במכתב מיום 20.2.2012 לא ניתן הסבר מדוע יופחת היקף משרתו בכל מקרה, גם אם יתוקנו הליקויים בתפקודו.

נוכח כל האמור, מקובלת עלינו קביעתו של בית הדין האזורי כי נפל פגם גם בהליך קבלת ההחלטה על הפחתת היקף המשרה של המשיב מ-92% ל-83%. מעבר לאמור, וכאמור בסעיף 58 לעיל, התמונה העולה מחומר הראיות היא כי צמצום היקף משרתו של המשיב בשנות הלימודים תשע"ב ותשע"ג נבע לאמיתו של דבר מרצון המכללה להעביר שעות הוראה שהוקצו לו למרצות החדשות שנקלטו לעבודה, וגם בגלל שהמשיב לא השלים עם כך ודרש להשיב לו את השעות שהופחתו מהיקף משרתו הועלו כנגדו הטענות על רמתו האקדמית. כאמור, בסופו של יום, היקף המשרה הופחת בשעה אחת בלבד, עובדה המעידה כי גם המכללה לא סברה כי הטענות מצדיקות הפסקת העסקתו או הפחתת היקף המשרה במידה ניכרת.

66. **הצמצום בהיקף המשרה בשנת הלימודים תשע"ד**: המשיב זומן לשימוע במכתב מיום 6.3.2013, שבו נאמר כי המכללה שוקלת לצמצם את היקף משרתו בשנת הלימודים תשע"ד, וכי "**הצמצום בהיקף העסקתך נובע, בין היתר,**



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44784-07-16

מצרכים אקדמיים של בית הספר לכלכלה ומ"השיבוץ הכפול" להוראת קורס באוניברסיטת בר אילן והמכללה. כפי שקבע בית הדין האזורי, כבר בתחילת השימוע ציין עו"ד רפלד כי **"השימוע הוא לא בחלל ריק, בשנה שעברה היו חילופי דברים"** ובהמשך אף נדונו הטענות שהועלו כנגד המשיב בעבר. יש קושי בכך שמכתב השימוע לא פירט באופן מלא הן את "הצרכים האקדמיים", ופירוט בקשר אליהם ניתן רק בהליך השימוע עצמו, והן בכך שלא הובהר כי התלונות שהיו נגד המשיב בעבר עדיין תלויות ועומדות, עת על פי המכתב מיום 20.2.2012 המשך העסקתו בשנת הלימודים תשע"ג היה מותנה בתיקון הליקויים, כך שהמשיב יכול היה להניח לנוכח העסקתו בשנת הלימודים תשע"ג כי הן "נחלת העבר". לפיכך, מקובלת עלינו קביעתו של בית הדין האזורי כי נפל פגם בהליך השימוע בעניין צמצום היקף משרתו של המשיב בשנת הלימודים תשע"ד.

67. **אשר לשיעור הפיצוי:** בית הדין האזורי קיבל את תביעתו של המשיב לפסיקת פיצוי בגין פגמים בשימוע בשיעור של שש משכורות, כפי שתבע, בסך של 121,608 ₪. יצוין, כי פיצוי זה, להבדיל מהפיצוי בגין הפרת הסכם ההעסקה, לא נפסק כנזק ממוני בגין אבדן הכנסה, שכן לא נערך תחשיב לרבות הפחתת סכומים שהמשיב השתכר מעבודה במוסדות אקדמיים לאחר סיום עבודתו במכללה, אלא כפיצוי בעד נזק לא ממוני.

בעניין רון [ע"ע (ארצי) 10940-10-15, 5994-10-15 **יונתן רון - מנורה מבטחים ביטוח בע"מ** (06.09.2018)] עמד בית דין זה על כך ששיעור הפיצוי בגין נזק לא ממוני אינו צריך להיגזר מגובה שכרו של העובד אלא צריך להיקבע בסכום גלובלי על פי אמות המידה שנקבעו בפסיקה, וכך נפסק:

"בעבר, קבעה הפסיקה את שיעור הפיצוי בגין נזק שאינו ממוני כמכפיל של שכר העובד. בהמשך, נסוגה הפסיקה משיטה זו לקביעת גובה הפיצוי. זאת, תוך שהודגש כי עגמת נפש אינה עומדת בהכרח ביחס ישיר לגובה השכר, וצערן של עובד המשתכר שכר גבוה אינו בהכרח גדול מצערן של עובד המשתכר שכר נמוך (ראו: ע"ע 247/07 פלוני – קוציק (24.9.09), פסקה 8 בפסק דינו של השופט פליטמן; בר"ע 20418-03-18 סעיד – מנסוביץ (7.11.13);



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44784-07-16

ענין פלוני; ע"ע 27600-10-11 ד"ר גרשון אהרונוב - המרכז האוניברסיטאי אריאל בשומרון (22.12.15); ענין ברד; ע"ע (ארצי) 55550-09-14 שמעון בן אלי - קומבה בע"מ (24.9.17); ע"ע (ארצי) 39172-11-16 מדינת ישראל משרד החינוך - דניאל שדה (3.6.18). בנוסף, יש לזכור כי הפיצוי הוא אמנם כלי לביטוי מורת הרוח מהתנהלות המעסיק בהליך הפיטורים וזאת כחלק מצדק קונקרטי בין העובד למעסיק, אך הוא מקפל בתוכו גם תכלית של הכוונת התנהגות הצדדים ליחסי עבודה, ותכלית נוספת זו אינה קשורה לגובה שכרו של העובד. דומה כי כיום קיימת תמימות דעים כי פסיקת פיצוי בגין נזק שאינו ממוני צריכה להיקבע כסכום גלובלי בהתאם לאמות מידה שפותחו בפסיקה, ולא כמכפלת השכר".

68. אשר לאמות המידה שלפיהן יש לקבוע את שיעור הפיצוי נפסק בעניין ברד [ע"ע

(ארצי) 23402-09-15 אריאל ברד – קנסטו בע"מ (28.2.2017)] כי -

"במסגרת זו ניתן לשקול מגוון שיקולים, אשר מבלי להתיימר למצותם, כוללים: עוצמת הפגם והחומרה במחדלי המעסיק, האם חובת השימוע הופרה באופן מלא או חלקי (לענין בחינת מהותיות הפגם ראו: ענין אורן; ענין אהרונוב פסקה 63); אופיו של ההליך שקוים – ככל שקוים – והאם נשמר בגדר השיח והשיג כבודו של העובד כאדם או שאך הוטחו האשמות (ראו ענין פלוני וענין אורן); האם הפיטורים היו מסיבה עניינית או שאינה עניינית, שכן החומרה המהותית הקיימת במקרה בו עילת הפיטורין אינה עניינית משליכה גם על תוצאת החומרה שבאי שמירה על זכויותיו הדיוניות של העובד טרם פיטוריו; משך תקופת העסקת העובד; גילו של העובד (ראו ענין אהרונוב פסקה 63); האם נפל דופי גם בהתנהגות העובד (ראו ענין פלוני פסקה 42) ועוד".

(ההדגשה במקור – ל.ג.).

69. ובענייננו: כאמור, בהתאם לפסיקה, יש לקבוע את שיעור הפיצוי בסכום גלובלי, על פי אמות המידה שנקבעו בפסיקה, ולא כמכפלה של המשכורות.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44784-07-16

נבהיר, כי איננו מקבלים את טענת המכללה כי נוכח פסיקת פיצוי ממוני בגין הפרת הסכם ההעסקה אין מקום לחייב בפיצוי על נזק לא ממוני בגין הפגמים שנפלו בהליך הפחתת המשרה. עם זאת, בקביעת שיעור הפיצוי, יש מקום להביא בחשבון כי נפסק פיצוי ממוני בשל הפרת הסכם ההעסקה. בקביעת שיעור הפיצוי הבאנו בחשבון שיקולים אלה: עובר להפחתה הראשונה בהיקף המשרה לא נערך למשיב שימוע כלל; עובר להפחתה השנייה בהיקף המשרה נפלו פגמים רבים בהליך השימוע, כאמור בסעיף 65 לעיל; תקופת עבודתו של המשיב; גילו של המשיב. שיקול נוסף בקביעת הפיצוי הוא המסקנה אליה הגענו, כאמור בסעיפים 58 ו-65 לעיל, כי עניין התלונות נגד המשיב הועלה גם עקב העובדה שהמשיב לא השלים עם הפחתת היקף משרתו ופנה לייעוץ משפטי. בהקשר זה לא ניתן להתעלם מהאמור בהודעת המייל של פרופ' פרוש על השלכות פנייתו של המשיב לייעוץ משפטי, כמו גם מעדותו של פרופ' שרביט שלפיה המכללה ראתה את פנייתו של המשיב לייעוץ משפטי כ"פתיחת מלחמה" (ע" 36, ש' 12 – 14).

70. על יסוד כל האמור, בנסיבת המקרה, אנו קובעים כי המשיב זכאי לפיצוי על נזק לא ממוני בשיעור של 65,000 ₪.

ערעור של חליוה, נוימן ולנדה:

71. אמנם, ככלל, ערכאת הערעור אינה מתערבת בשיעור ההוצאות שנפסקות (או לא נפסקות) על ידי בית הדין האזורי. אולם, בענייננו, מצאנו מקום לחרוג מכלל זה. כנגד חליוה, נוימן ולנדה הוגשה תביעה על פעולות שביצעו במסגרת תפקידם, עת על פי קביעתו של בית הדין האזורי (שאינ עליה ערעור) פעלו כדין. גם אם המכללה נטלה על עצמה את עלות הייצוג המשפטי, עצם היות תביעה בסכום משמעותי (400,000 ₪) תלויה ועומדת נגד חליוה, נוימן ולנדה מצדיקה חיוב בהוצאות משפט לזכותם. זאת, גם כדי להרתיע מתביעות חסרות עילה כנגד עובדים הממונים על עובדים, שביצוע תפקידם כרוך מטבע הדברים גם בעימותים עם עובדים אחרים, תופעה היכולה להרתיע את העובדים הממונים מלמלא את תפקידם.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44784-07-16

72. נוכח האמור, ובהתחשב בעובדה כי חליוה, נוימן ולנדה יוצגו על ידי ב"כ המכללה, המשיב ישלם לכל אחד מהם הוצאות בסך של 4,000 ₪.

סוף דבר :

73. הערעור מתקבל חלקית, כמפורט להלן :

73.1. הערעור בעניין פיצוי על הפרת הסכם ההעסקה – נדחה.

73.2. הערעור בעניין הפיצוי בגין נזק לא ממוני – מתקבל חלקית, ואנו קובעים כי שיעור הפיצוי יעמוד על סך של 65,000 ₪.

73.3. הערעור בעניין אי פסיקת הוצאות לזכות חליוה, נוימן ולנדה – מתקבל, והמשיב ישלם לכל אחד מהם הוצאות בסך של 4,000 ₪.

74. הסכומים שתשלומם עוכב על פי ההחלטה בבקשה לעיכוב ביצוע מיום 11.9.2016 ישאו ריבית והצמדה כחוק מיום 1.10.2013, כפי שנקבע בפסק דינו של בית הדין האזורי.

75. בהתחשב במכלול נסיבות העניין ובכך שהערעור התקבל חלקית – אין צו להוצאות בערעור.

ניתן היום, ה' ניסן תשע"ט (10 אפריל 2019), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

רועי פוליאק,
שופט

סיגל דוידוב-מוטולה,
שופטת

לאה גליקסמן,
שופטת, אב"ד

גברת ברכה סמו,
נציגת ציבור (מעסיקים)

גברת חיה שחר,
נציגת ציבור (עובדים)

