



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27600-10-11

ניתן ביום 22 דצמבר 2015

המערער

ד"ר גרשון אהרונוב

המשיב

המרכז האוניברסיטאי אריאל בשומרון

לפני: סגנית הנשיא ורדה וירט-ליבנה, השופטת לאה גליקסמן, השופטת יעל אנגלברג שהם נציג ציבור (עובדים), מר שלום חבשוש, נציג ציבור (מעסיקים) מר אמנון גדעון

בשם המערער – עו"ד פנינה זיידנברג
בשם המשיב – עו"ד איתמר נצר, עו"ד אדם עדי

פסק דין

השופטת לאה גליקסמן:

1. לפנינו¹ ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי בתל אביב (השופטת שרה מאירי ונציג ציבור מר א. יארניצקי; תע"א 6572/09), שבו נדחתה תביעתו של המערער לביטול פיטוריו ולתשלום סעדים כספיים שונים בגין פיטוריו מעבודתו במשיב.

הרקע לערעור:

2. המערער הועסק כחבר סגל אקדמי ומרצה בכיר במחלקה לכלכלה ולמינהל עסקים במשיב החל משנת 2001.
3. המערער הועסק על בסיס כתבי מינוי אשר חודשו מעת לעת.
4. ביום 16.3.2008 התקיימה פגישה בהשתתפות המערער, פרופ' צילה סינואני – שטרן, משנה לנשיא לעניינים אקדמיים ופרופ' ישראל נבנצאל, דיקן הפקולטה

¹ על פי החלטה מיום 23.11.2015 מונה נציג הציבור מר אמנון גדעון במקום נציג הציבור מר זאב רפואה שסיים את כהונתו, ופסק הדין ניתן על יסוד מכלול החומר שבתיק.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27600-10-11

למדעי הרוח והחברה. מהותה של פגישה זו שנויה במחלוקת: בעוד המשיב טוען כי בפגישה זו נערך למערער שימוע לפני פיטורים, טוען המערער כי מדובר היה בפגישה תקופתית אשר התקיימה מפעם לפעם, ובכל מקרה הוא לא קיבל זימון לשימוע במסגרתו הועלו הטענות כלפיו, ולא הובהר לו קודם לפגישה כי מדובר בשימוע לפני פיטורים.

5. ביום 26.3.2008 נמסר למערער מכתב, חתום על ידי פרופ' דן מאירשטיין, נשיא המשיב ופרופ' צילה סינואני שטרן, שלפיו מינויו של המערער יסתיים ביום 30.9.2008 ולא יחודש יותר.

6. לאחר מועד זה, פנה המערער בכתב לגורמים שונים במשיב, מספר פעמים, וביקש לשקול מחדש את ההחלטה.

7. במכתב נושא תאריך 1.5.2008, שלטענת המערער קיבל אותו רק ביום 1.6.2008, נשלח למערער מכתב נוסף, ובו פירוט הנימוקים לאי חידוש המינוי, כמפורט להלן:

7.1 **חוסר פעילות משמעותית כחבר סגל אקדמי בכיר**: מעבר להוראה חבר סגל צריך לחקור, לפרסם עבודותיו בכתבי עת שפיטים ולהציג עבודות בכנסים לאומיים ובינלאומיים; בשלוש השנים האחרונות לא פורסם אף מאמר של המערער; בטיוטת המאמר שהוצגה על ידי המערער מחודש פברואר 2008 הביבליוגרפיה העדכנית ביותר היא מאמר דומה של המערער משנת 2000, ובביבליוגרפיה של חוקרים אחרים המצוטטת בו הפריט העדכני יותר הוא משנת 1990.

7.2 **בעיות בתפקודו של המערער בהוראה**: אי התאמת תכני הקורס עם המרצים בקבוצות המקבילות; אי הגשת שאלוני בחינות בזמן; אי בדיקת בחינות במועד; התעקשות על כך שמשך הבחינה יעמוד על 4 שעות בעוד משך הבחינות בקבוצות המקבילות הוא 3 שעות; טופס בחינה שונה מהמרצים בקבוצות המקבילות (בעניין הבחינות צורף למכתב דו"ח של מדור בחינות לדיקן); אי קיום מפגשים עם הסטודנטים בסמינריונים; הימנעות מבדיקה אם העבודות



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27600-10-11

הוכנו על ידי הסטודנטים באופן עצמאי או הורדו מהאינטרנט; "אינפלציה" של ציונים בקורסים של המערער, בהשוואה לציונים בקבוצות המקבילות.

7.3. בהיתקלות עם ראש המחלקה והדיקן בתחילת השנה התפרץ עליהם המערער, והתעקש ללמד קורס מסוים למרות שיועד למרצה אחר, התבטא שאפילו אם יפוטר לא יסכים לוותר על הקורס, ובכוח השתלט על הקורס. (המכתב נושא תאריך 1.5.2008 יכונה להלן – **המכתב**).

8. גם לאחר קבלת המכתב המשיך המערער לפנות, בכתב ובעל פה, לגורמים שונים במשיב, בבקשה לשקול מחדש את ההחלטה ולהשיבו לעבודה, וכן פנה בעניין זה לפרופ' יהלום, יו"ר ארגון הסגל האקדמי הבכיר (להלן – **ארגון הסגל**).

9. בחודש מרץ 2009 פנתה באת כוחו של המערער למשיב בדרישה לבטל את פיטוריו ולהשיבו לעבודה, ופנייתה נדחתה במכתב בא כוח המשיב מיום 28.4.2009. בחודש מאי 2009 נעשתה פנייה נוספת של ב"כ המערער לב"כ המשיב.

10. ביום 10.6.2009 הגיש המערער את תביעתו לבית הדין.

ההליך בבית הדין האזורי:

11. בכתב התביעה טען המערער כי כל עוד פרופ' מיכאל שפר ז"ל היה ראש מחלקת כלכלה ומינהל עסקים הייתה שביעות רצון מתפקודו; בחודש נובמבר 2007 נפטר פרופ' שפר, וד"ר יעל ברנדר אילן החליפה אותו כראש החוג; ביום 26.3.2008 נדהם לקבל מכתב פיטורים לקוני, מבלי שנערך לו שימוע; לאחר מועד זה ביקש כי ייערך לו שימוע, אולם בקשתו לא נענתה, ורק במכתב שנמסר לו ביום 1.6.2008 נמסרו לו הנימוקים לפיטוריו; גם לאחר מועד זה פנה לגורמים שונים במשיב על מנת לבטל את פיטוריו.

לטענת המערער, הסיבה לפיטוריו הייתה סירובו לבקשתה של ד"ר ברנדר להפסיק את הוראת קורס חשבונאות ניהולית וזאת על מנת להעביר את הקורס למרצה אחרת המקורבת אליה, אשר כלל אינה חברת סגל במשיב; הליך פיטוריו היה לא חוקי, ונבע משיקולים זרים; לא נערך למערער שימוע, ובקשתו כי ייערך



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27600-10-11

לו שימוע נדחתה; לא נשקלו כל השיקולים הרלוונטיים קודם לפיטוריו, לרבות נתוניו האישיים – גילו ומצבו המשפחתי; פיטוריו נעשו ללא שניתנה הסכמת ארגון הסגל לפיטוריו, וללא שנתבקשה עמדת ארגון הסגל קודם לפיטוריו; לאחר פיטוריו התקבלו מאמריו לפרסום בכתבי עת יוקרתיים, ולמרות זאת סירב המשיב לבטל את פיטוריו ולהשיבו לעבודה.

12. **המשיב טען בכתב ההגנה** כי נערך למערער שימוע כדין בפגישה ביום 16.3.2008, וכמו כן נשמעו טענותיו ונשקלו גם במועד מאוחר יותר, עובר למשלוח המכתב; הליך פיטוריו של המערער היה תקין והוא פוטר משיקולים ענייניים וראויים, שפורטו במכתב; אין למשיב חובה לשתף את ארגון הסגל בהחלטה אם לפטר עובד זה או אחר, ובכל מקרה ארגון הסגל היה מודע להליך הפיטורים; פרסומים של המערער לאחר סיום עבודתו במשיב אינם רלוונטיים; אין שחר לטענת המערער כי פוטר בשל רצונה של מנהלת המחלקה להעסיק מרצה המקורבת אליה בקורס אותו לימד המערער; בכל מקרה, אין להיעתר לסעד של השבה לעבודה למעלה משנה לאחר מתן הודעת הפיטורים ולמעלה מחצי שנה מאז כניסת הפיטורים לתוקף.

13. במהלך דיון קדם משפט שהתקיים ביום 21.10.2010 ביקשה ב"כ המערער לקבל לידיה את תקנון מינויים וקידום של סגל אקדמי בכיר (להלן – **התקנון**), וב"כ המשיב נעתר לבקשה. כפי העולה מפרוטוקול הדיון בבית הדין האזורי, התקנון הועבר לב"כ המערער במסגרת הליך גילוי המסמכים, עוד קודם להגשת תצהיר העדות מטעם המערער.

14. בהמשך לדיון קדם משפט, הוגשו תצהירי עדות מטעם שני הצדדים.

15. ביום 9.6.2011, פחות משבועיים לפני דיון ההוכחות, הגיש המערער בקשה להגשת תצהיר עדות נוסף, שלטענתו הוא "תצהיר הזמה", וכן בקשה לגילוי פרוטוקול ישיבת ועדת מינויים עליונה בעניינו של המערער. בבקשה נטען כי תצהיר העדות מטעם המשיב הוגש באיחור ונתקבל אצל באת כוחו עת הייתה בחופשת לידה, והמערער "**מבקש להגיש תצהיר הזמה לטענות המועלות על ידי הנתבע**". כמו כן נתבקש גילוי מסמך – פרוטוקול ישיבת ועדת מינויים עליונה - נוכח מכתבו של יו"ר ארגון הסגל מיום 3.6.2011, שלפיו פיטוריו של המערער אושרו על ידי ועדת



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27600-10-11

מינויים עליונה. המערער הגיש גם בקשה נוספת – בקשה לדחיית ישיבת ההוכחות לצורך מתן צו לגילוי מסמכים – דיוני ועדת המינויים בעניינו של המערער. המערער הבהיר כי על פי המסמכים שיקבל "קיימת אפשרות ריאלית" שיידרש להגיש כתב תביעה מתוקן, ובגין כך יידרש המשיב לשאת בהוצאות.

16. בתגובתו לבקשות טען המשיב כי עניין אי חידוש מינויו של המערער לא נדון בוועדת מינויים עליונה וגם לא היה צריך להיות נדון בוועדה זו, ולכן אין טעם למתן צו לגילוי מסמכים, שכן אין מסמכים שיש לגלותם; המשיב מתנגד להרחבת חזית ולתיקון כתב התביעה; המשיב מתנגד להגשת תצהיר הזמה, שכן יש בו תגובה למסמכים שמסר המשיב כבר בשלב הגשת כתב ההגנה וגילוי מסמכים. לפיכך, אין מדובר בתצהיר הזמה, שתכליתו להשיב לנושאים נקודתיים שהועלו בתצהיר המשיב, אשר המערער לא ידע ולא יכול היה לדעת עליהם עת הגיש תצהיר עדות מטעמו; התכתבות מהתקופה שלאחר פיטורי המערער אינה רלוונטית.

17. המערער הגיש בקשה נוספת "אבעיה בעקבות החלטה מיום 20.6.2015 וכן בשאלת הצורך בתיקון כתב תביעה", ובה טען כי אי קיום נוהלי התקנון והעדר התכנסות ועדת מינויים עליונה, "הינה אף חלק מהעדר זכות השימוע וזכות הטיעון אשר נכללו בכתב התביעה", וכי אין מדובר בטענה עובדתית חדשה, וספק אם עליו לתקן תביעתו. המערער עתר כי בית הדין ייתן החלטה אם נדרש תיקון כתב התביעה. כמו כן עתר לזמן לעדות את פרופ' יהלום, יו"ר ארגון הסגל האקדמי הבכיר במשיב, נוכח העובדה שמתכתובת בינו לבין ב"כ המערער עולה עמדתו בנוגע להעדר החוקיות בפיטוריו של המערער.

18. בהחלטה מיום 21.6.2011 קבע בית הדין האזורי, בין היתר, כי אין מקום לבקשה משמדובר בשאלה משפטית, וכי הדיון יתקיים במועד שנקבע.

19. ביום 22.6.2011 הגיש המערער בקשה נוספת, ובה עתר כי בית הדין יתן החלטה בשאלה אם על המערער לתקן את כתב התביעה, וכן להתיר את זימונו של פרופ' יהלום לעדות. בהחלטה מאותו מועד קבע בית הדין האזורי כי אינו רואה להוסיף על שנאמר בהחלטות שניתנו.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27600-10-11

20. בדיון שהתקיים ביום 23.6.2011 העלתה ב"כ המערער שוב את בקשותיו. בית הדין האזורי קבע כי ככל שסבר המערער כי נדרש תיקון כתב התביעה, היה עליו להגיש בקשה מתאימה, וכזו לא הוגשה, ובית הדין אינו נותן ייעוץ משפטי אם התיקון נחוץ אם לא; נוכח העובדה שתקנון המינויים הועבר לב"כ המערער לפני הגשת תצהירי עדות מטעם המערער, היה עליו לשקול אם הוא נדרש אם לא לצורך הדיון בהליך; אין מקום לזימונו של יו"ר ארגון הסגל האקדמי לעדות, נוכח העובדה שלא היה מעורב בפיטוריו של המערער, וניסיונותיו לסייע למערער לאחר סיום קשר העבודה אינם רלוונטיים להכרעה בהליך; אשר לתצהיר הנוסף נקבע כי יש דרכים משפטיות להתמודד עם מצב בו על פי הנטען תצהיר הנתבע חורג מכתב ההגנה, וככל שמדובר בטיעון משפטי אין צורך בתצהיר (החלטה בע' 6 – 7 לפרוטוקול).

בהמשך, ולאחר שבית הדין האזורי הבהיר כי אין בכוונתו ליתן פרשנות להחלטתו הקודמת, ביקש המערער לתקן את כתב התביעה כך שתועלה טענה כי כחלק מאי קיום הליך השימוע וזכות הטיעון למערער לא נתקיימו ישיבות אשר היו אמורות להתקיים על פי תקנון המשיב. הבקשה נדחתה, ובית הדין הבהיר כי הדיון יתנהל על בסיס כתב התביעה שהוגש (החלטה בע' 9 לפרוטוקול).

כבר בשלב זה נציין כי המערער ערער גם על החלטות דיוניות אלה של בית הדין האזורי.

21. אחר הדברים האלה העידו המערער ופרופ' נבנצאל. בית הדין לא התיר לב"כ המערער לחקור את פרופ' נבנצאל שאלות בעניין קיום הוראות התקנון בעניינו של המערער (ראו למשל החלטה בע' 23 לפרוטוקול).

פסק דינו של בית הדין האזורי:

22. בית הדין האזורי דחה את תביעתו של המערער לביטול פיטוריו ולסעדים כספיים בגין פיטוריו, כמפורט להלן.

23. בפתח פסק דינו הבהיר בית הדין האזורי כי אין זה מתפקידו של בית הדין ליתן לבעלי הדין או לבאי כוחם ייעוץ משפטי והנחיות כיצד לנהל את ההליך, ולכן לא



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27600-10-11

היה מקום לבקשה כי בית הדין ינחה את המערער אם לתקן את תביעתו; בכל מקרה לא הוגשה בקשה לתיקון כתב התביעה; תקנון המינויים הועבר לב"כ המערער עוד לפני הגשת תצהיר עדות של המערער, ולכן לו סבר המערער כי נדרשת התייחסות לתקנון או כי יש למערער טענות בנוגע לתקנון, היה עליו לפעול בהתאם; נוכח הוותק של המערער וכן דין ודברים בינו לבין יו"ר ארגון הסגל, אין לקבל את טענת המערער כי אי קיום הוראות התקנון הוא בגדר "עובדה חדשה שנתגלתה לו" לאחרונה, ולכן לא הועלתה בכתב התביעה.

24. לגופו של עניין קבע בית הדין האזורי כי לא נטען ולא הוכח כי ההחלטה שלא לחדש את מינויו של המערער לא נתקבלה על ידי הגורם המוסמך לכך; כפי העולה מעדותו של המערער, בכל שנה נפגש עם המשנה לנשיא לעניינים אקדמיים ודיקן הפקולטה בעניין חידוש המינוי; משמדובר בהחלטה מקצועית, בית הדין לא יתערב ויחליף את שיקול דעתם של הגורמים המוסמכים אצל המעסיק, אלא במקרים קיצוניים, שבהם ההחלטה נתקבלה משיקולים זרים ובחוסר תום לב; המערער לא הוכיח כי ההחלטה בעניינו הייתה נגועה בשיקולים זרים, ולא נבעה משיקולים ענייניים אקדמיים שפורטו במכתב; גם עמדת ארגון הסגל הייתה כי ההחלטה התקבלה משיקולים אקדמיים, ובנושא זה אין לארגון הסגל מעמד; בהקשר זה ציין בית הדין האזורי כי המשיב אינו נדרש לבחון מאמרים שפורסמו לאחר הפסקת עבודתו של המערער, וכי נתוניו האישיים של המערער (גילו, מספר ילדיו) אינם רלוונטיים. כמו כן, אין בעובדה שלאחר סיום קשר העבודה גורמים במשיב לא היו מוכנים להיפגש עם המערער כדי להצביע על התנהלות הנגועה בחוסר תום לב.

25. בהתייחס לטענת המערער כי לא נערך לו שימוע כדין, קבע בית הדין האזורי כי אכן התנהלות המשיב אינה נקייה מפגמים; כך, לא קיבל המערער הודעה בכתב לפני הפגישה מיום 16.3.2008 כי מטרת הפגישה היא שימוע לקראת פיטורים או לקראת אי חידוש מינוי; עם זאת, לא נסתרה טענת המשיב כי על פי הנוהג אותה עת מרצים זומנו לפגישה רק עת היה ספק לגבי המשך המינוי, וכי נערכו עם המערער פגישות בעניין חידוש המינוי שלו גם בשנים קודמות, ומינויו לא חודש אוטומאטית; כמו כן, בפגישה הועלו לפני המערער הטענות כלפיו, והעובדה



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27600-10-11

שהפגישה התנהלה באווירה נינוחה אינה שוללת את מהותה כ"שימוע"; על יסוד קביעות אלה, דחה בית הדין האזורי את טענותיו של המערער כי לא היה מודע לטענות כלפיו, וקבע כי המערער היה מודע להן אך **"לא השכיל להפנימן ולנסות לתקן הטעון תיקון"**; בסופו של יום, ניתנה למערער הזדמנות נאותה להשמיע את טענותיו, והמערער לא טען כי נוכח אי קבלת זימון בכתב הוא לא יכול היה להגיב לטענות כלפיו; גם העובדה שהמשנה לנשיא לעניינים אקדמיים לא נכחה בחלק מהשימוע, אינה פוגמת בתהליך, שכן אפשר כי השימוע יתנהל בפני גורם אחר מהגורם המקבל את ההחלטה; נוכח האמור, למרות שנפלו פגמים בהליך השימוע, פגמים אלה אינם מאיינים את הליך השימוע ואת ההחלטה על פיטוריו של המערער, אשר כאמור נתקבלה משיקולים אקדמיים ענייניים; מעבר לכך, המערער העלה בפירוט את טענותיו בכתב, וקיבל תשובה בכתב על טענותיו, וגם בכך תוקן הפגם שנפל בהליך השימוע.

26. על יסוד קביעותיו כאמור לעיל, דחה בית הדין האזורי את התביעה, על כל רכיביה, וכן קבע, **"על מנת לא להאדיר המחלוקת"**, כי כל צד ישא בהוצאותיו.

הערעור

27. המערער השיג בערעורו הן על החלטותיו הדיוניות של בית הדין האזורי והן על קביעותיו של בית הדין האזורי לגופו של עניין – דחיית טענתו כי לא נערך לו הליך שימוע כדין ודחיית טענתו כי פוטר משיקולים זרים. להלן, נתייחס לנושאים אלה אחד לאחד.

ההחלטות הדיוניות:

28. כאמור, בית הדין האזורי דחה את בקשותיו של המערער לתקן את כתב התביעה, להגיש תצהיר הזמה, ולזמן לעדות את פרופ' יהלום, יו"ר ארגון הסגל.

29. **המערער טען** כי דבר קיומו של דיון בוועדת המינויים העליונה נודע למערער רק בסמוך להגשת הבקשה, מהתכתבות בינו לבין יו"ר ארגון הסגל; אמנם, תקנון



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27600-10-11

המינויים נמסר לב"כ המערער לאחר הגשת כתב התביעה, אך הצורך בהגשתו עלה רק לאחר ההתכתבות עם יו"ר ארגון הסגל; מן הראוי היה שהמשיב יצרף את התקנון כחלק מראיותיו, שכן הוא מחויב לפעול בהתאם לתקנון; היה על בית הדין האזורי להתיר למערער לתקן את כתב התביעה, שכן על פי התקנות הבקשה לתיקון יכולה להיות מוגשת לבית הדין בכל עת; נוכח העובדה שבית הדין לא התיר לתקן את כתב התביעה ולצרף את התקנון כראייה, נמנע מהמערער להוכיח את טענתו כי ההחלטה על פיטוריו של המערער התקבלה שלא כדין ובחוסר סמכות, שכן על פי העולה מהעדויות ההחלטה על אי חידוש המינוי התקבלה על ידי הרקטור והדיקן, ולא בהתאם להליכים שנקבעו בתקנון, ובכלל זה קיום דיון בוועדת המינויים.

בהתייחס לבקשה להגיש תצהיר עדות נוסף, טען המערער כי אכן הבקשה להגיש תצהיר נוסף שבו עדות הזמה הוגשה בסמוך לדיון ההוכחות, אולם זאת נוכח העובדה שתצהירי העדות מטעם המשיב הוגשו באיחור, עת באת כוח המערער שהתה בחופשת לידה; נוכח העובדה שהמערער נחקר על ידי ב"כ המשיב גם על האמור בתצהיר הנוסף, יש להתיר למערער להתיר את הגשת התצהיר הנוסף כחלק ממוצגיו במסגרת הערעור.

המערער הוסיף וטען כי היה על בית הדין האזורי להתיר לזמן לעדות את פרופ' יהלום, יו"ר ארגון הסגל, בעניין חוקיות הליך הפיטורים של המערער.

30. **בתגובה הדגיש המשיב** כי בשום שלב קודם לדיון ההוכחות לא הגיש המערער בקשה לתיקון כתב התביעה, אלא הגיש בקשה שכותרתה "אבעיה", שבה עתר כי בית הדין ינחה אותו אם יש צורך בתיקון כתב התביעה; הבקשה לתיקון כתב התביעה הועלתה **לראשונה** בדיון ההוכחות; התקנון נמסר למערער במסגרת הליך גילוי מסמכים, ובשל מחדל של המערער לא תוקן כתב התביעה, ולא היה מקום להתיר את תיקון כתב התביעה שנתיים לאחר פתיחת ההליך, ובפתח דיון ההוכחות; תצהיר העדות הנוסף לא היה עדות הזמה, ולכן לא היה מקום להתיר את הגשתו.

31. לאחר בחינת טענות הצדדים וכלל החומר שבתיק אנו קובעים כי דין הערעור על ההחלטות הדיוניות להידחות. זאת, מנימוקים שיפורטו להלן.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27600-10-11

32. ההחלטה שלא להתיר לתקן את כתב התביעה:

32.1. בעניין אפלברג [בר"ע (ארצי) 14760-03-12 אפלברג עמוס – IDI מכון היהלומים הישראלי בע"מ (15.7.2012)] עמד חברי השופט איטח על השיקולים המנחים בהכרעה אם להיענות לבקשה לתיקון כתב תביעה כמפורט להלן:

"לפי תקנה 41 (א) לתקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין), התשנ"ב – 1991, תיקון כתב טענות יכול ויורשה על ידי בית הדין בכל שלב משלבי הדיון, ובכלל זה אפילו החלה שמיעת הראיות.² ככלל ולמעט במקרים חריגים ינקוט בית הדין לעבודה גישה ליברלית, וככלל, ייעתר לבקשות לתיקון כתב התביעה מקום בו הבקשה אינה לוקה בשיהוי, הוגשה בתום לב, הנזק לצד האחר ניתן לפיצוי בכסף ומקום בו יהיה תועלת בתיקון לבירור הפלוגתאות.³ יחד עם זאת ושלא כפי שמשמע מהבקשה, אין בגישתו הליברלית של בית הדין כדי לשים לאל את סדרי הדין וכדי להביא להשחתת זמנם של הצדדים ושל בית הדין ואין משמעות הדבר שכל אימת שתוגש בקשה לתיקון כתב התביעה יעתר לה בית הדין. בקשה לתיקון כתב תביעה מחייבת איזונים בין האינטרסים של הצדדים להליך, בינם לבין עצמם, ובין האינטרסים של הציבור. לא הרי בקשה המוגשת בתחילתו של ההליך, אפילו חלף זמן לא מבוטל מתחילתו, כבקשה המוגשת על סיפה של ישיבת ההוכחות ולאחר שכל ההליכים המקדמיים מוצו. במלאכת האיזון יש להביא בחשבון שהזכות להליך הוגן אינה רק נחלת התביעה אלא גם נחלת ההגנה. לפיכך, יש להביא בחשבון לא רק את האינטרס של התובע למיצוי עילות תביעתו אלא גם את עינוי הדין שנגרם לנתבע ואשר לא בהכרח ניתן לריפוי באמצעות פסיקת הוצאות. עוד יש להביא בחשבון את התנהלות התביעה, שכן זכות הגישה לערכאות אינה זכות מוחלטת ואין להתיר מצב בו זכות הגישה של האחד חוסמת את זכות הגישה של האחר. ניהול לא יעיל של

² בר"ע 282/80 המגדר ברזלית חוטי ברזל ורשתות בע"מ נ' מדינת ישראל, פ"ד לו (4) 130 (1982).
³ ע"ע (ארצי) 657/09 CHENGJIN ZHAO - אסטראטק בע"מ, (2009); השור גם: רע"א 2345/98 סלים דנגור ואח' נ' חנוך ליבנה, פ"ד נב (3) 427 (1998).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27600-10-11

הליכים ושל משאבי ההתדיינות פוגע בזכות הגישה של הציבור לערכאות. לפיכך – מקום בו תובע מבקש לתקן את תביעתו יש לבחון את התנהלותו ואת המשמעות של הענות לבקשה מבחינת ההליך עצמו ומבחינת ניצול זמנו של בית הדין; כמו כן יש לבחון עד כמה הכרחי התיקון והאם יביא הדבר לחסימת הטענה או עילת התביעה וכן האם עסקינן בזכויות משפט העבודה המגן או בזכויות חוקתיות, כאשר באלה יטה יותר בית הדין להיות 'גמיש' בהיענות לבקשות לתיקון כתב התביעה".

(הערות השוליים במקור – ל.ג.).

32.2. כעולה מכלל החומר שבתיק ומטיעוני המערער, עניין התקנון הועלה כבר במסגרת דיון קדם משפט, והתקנון הועבר לבאת כוח המערער במסגרת הליכי גילוי מסמכים, **בטרם** הוגש תצהיר עדות מטעם המערער. לפיכך, בטרם הגיש את תצהיר העדות מטעמו, היה על המערער לערוך את הבירורים הדרושים בהקשר להשלכות התקנון על תביעתו, ובכלל זאת לבקש גילוי מסמכים נוספים (כגון – פרוטוקול דיון בוועדת המינויים בעניינו של המערער), ככל שסבר שיש לכך מקום, וכן לעתור לתיקון כתב התביעה ככל שסבר שיש לו עילת תביעה נוספת, דהיינו שהחלטה על פיטוריו התקבלה בניגוד לתקנון ושלא על ידי הגורמים המוסמכים. בהקשר זה יש לציין כי המערער היה בקשר עם יו"ר ארגון הסגל, ויכול היה להיוועץ עמו בקשר לכך, לאחר שהועבר לידי התקנון.

32.3. נוכח האמור, גם אין לקבל את נימוקי המערער לשיהוי בהגשת הבקשה לתיקון כתב התביעה. עניין הגשת תצהירי המשיב באיחור וחופשת הלידה של ב"כ המערער אינו רלוונטי, כיוון שכאמור התקנון הועבר לב"כ המערער בשלב גילוי המסמכים, והיה על המערער לערוך את הבירורים הדרושים ולעתור לתיקון כתב התביעה טרם הגשת תצהיר העדות הראשית מטעמו. לא ניתן לקבל גם את הנימוק שהצורך בתיקון התעורר נוכח האמור במכתבו של יו"ר הארגון מיום 3.6.2011 בדבר קיום דיון בוועדת המינויים העליונה, שכן טענתו של המערער היא דווקא שהתקנון הופר בכך שלא התקיים דיון בעניינו בוועדת המינויים. מכל מקום, היה על המערער לערוך הן את הבירור העובדתי והן את הבירור המשפטי



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27600-10-11

בקשר לתקנון בסמוך למועד בו הועבר אליו התקנון, וטרם הגשת תצהיר עדות מטעמו.

32.4. יתר על כן. המערער אפילו לא הגיש בקשה לתיקון כתב התביעה לפני דיון ההוכחות, וצדק בית הדין האזורי בקביעתו כי בעל דין אינו יכול לבקש מבית הדין הנחיות האם עליו לתקן את כתב התביעה אם לאו. רק במהלך דיון ההוכחות, ולאחר שנדחתה בקשת המערער שבית הדין יבהיר כי לא תהיה מניעה להתייחסות להוראות התקנון ולהפרתו, הועלתה הבקשה לתיקון כתב התביעה כך ש"כחלק מאי קיום הליך השימוע וזכות הטיעון לתובע גם לא נתקיימו ישיבות אשר היו אמורות להתקיים על פי התקנון של הנתבעת".

32.5. נוסף, כי במקרה הנדון התיקון המבוקש לכתב התביעה אינו תיקון מינורי ברכיב זה או אחר של התביעה, אלא מדובר בתיקון מהותי, המוסיף עילת תביעה חדשה – פיטורים בניגוד להוראות התקנון. קבלת הבקשה לתיקון כתב התביעה הייתה מחייבת למעשה ניהול ההליך מחדש מראשיתו, לרבות הליכי גילוי מסמכים, הגשת תצהירי עדות נוספים הן מטעם המערער והן מטעם המשיב, וסביר להניח שגם זימון עדים נוספים. כל זאת, כשנתיים לאחר הגשת התביעה, עת הבקשה הוגשה במהלך דיון ההוכחות שנקבע זמן רב קודם לכן.

32.6. כללו של דבר: בנסיבות המקרה הנדון, נוכח השיהוי הרב בהגשת הבקשה לתיקון כתב תביעה, והעלאת הבקשה רק במהלך דיון ההוכחות, עת הייתה למערער אפשרות לערוך את הבירורים הדרושים בקשר לתקנון ולעתור לתיקון כתב התביעה בשלבים מוקדמים של ההליך, בטרם הגשת תצהירי עדות מטעם הצדדים, צדק בית הדין האזורי בהחלטתו שלא להתיר את תיקון כתב התביעה.

33. ההחלטה שלא להתיר למערער להגיש תצהיר נוסף ("תצהיר הזמה"):

33.1. תקנה 51(1) לתקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין), התשנ"ב – 1991 קובעת את סדר הבאת הראיות כמפורט להלן:

"בכפוף לכל הסדר שיקבע השופט בתוקף סמכותו לפי סעיף 18(ד)(4) לחוק –



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27600-10-11

יפתח הדיון בבית הדין האזורי בדברי פתיחה של התובע, ולאחר מכן יישמעו עדיו – אם יש לו עדים ויוגשו ראיותיו האחרות; לאחר מכן ישמע בית הדין את דברי הפתיחה של הנתבע ואת עדיו, אם יש לו עדים, ויוגשו ראיותיו האחרות; **אולם רשאי בית הדין, לפי שיקול דעתו, להתיר לתובע להביא עדות סותרת, בטרם יסכמו בעלי הדין את פרשותיהם;** (ההדגשה הוספה).

33.2. תקנה 158(א)(1) לתקנות סדר הדין האזרחי, התשמ"ד-1984, שהיא התקנה המקבילה לתקנה 151(1) לעיל קובעת כך:

"בית המשפט רשאי, לפי שיקול דעתו, להרשות לתובע להביא ראיות מפריכות".

33.3. לעניין המבחן להבאת "ראיות מפריכות" נאמר כך:

"המבחן העיקרי הוא נטל ההוכחה. עניין שהתובע נושא בנטל להוכיחו, אין מתירים לו לדחות את הבאת הראיות לגביו באמצעות עדות מפריכה, אלא במקרים יוצאים מן הכלל, כאשר התובע הופתע מטיעונו או מראיותיו של הצד שכנגד".

אליהו הרנון, דיני ראיות, חלק ראשון, תשמ"ה 130.

וראו גם: ע"א 4494/97 סלאח נ' סלאח (4.1.2000); וכן, יואל זוסמן סדרי הדין האזרחי 507-508 (מהדורה שביעית, 1995).

33.4. עיון בתצהיר הנוסף שהגיש המערער מעלה כי תוכנו של התצהיר עניינו הוכחת טענות המערער כי פוטר משיקולים זרים ללא הליך שימוע, טענות שהנטל להוכיחן מוטל על המערער. רובו ככולו של התצהיר מהווה התייחסות לטענות המשיב שהועלו בכתב ההגנה ובמכתב שצורף לכתב ההגנה, ולמסמכים שהיו בידי המערער בעת הגשת תצהיר העדות הראשית מטעמו, כגון פרוטוקול השימוע. בחלקו האחר חוזר המערער ומרחיב את האמור בתצהיר העדות הראשית שהוגש על ידו. מכל מקום, אין בתצהיר התייחסות לטענות או לראיות "מפתיעות" שהועלו בתצהירו של פרופ' נבנצאל. לפיכך, בניגוד לנטען על ידי



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27600-10-11

המערער בבקשתו בבית הדין האזורי, אין מדובר ב"תצהיר הזמה לטענות המועלות על ידי הנתבע", אלא בתצהיר עדות ראשית נוסף מטעם המערער. אכן, בכתב ההגנה לא הועלו בפירוט הטענות שהועלו בתצהירו של פרופ' נבנצאל, אולם הטענות בתצהיר פרופ' נבנצאל הן בדיוק אותן טענות שהועלו במכתב, אשר המשיב הפנה אליו בכתב ההגנה כמשקף את הנימוקים לפיטוריו של המערער. לפיכך, אין לקבל את טענתו של המערער כי בתצהירו של פרופ' נבנצאל הועלו לראשונה הטענות המפורטות בתצהיר. זאת ועוד. המערער כן התייחס לטענות אלה בתצהיר העדות הראשון מטעמו (סעיף 15 לתצהירו), אך בחר להתייחס לטענות בתמצית, ואילו בתצהיר הנוסף בחר להרחיב את התייחסותו, ואף העלה טענות שחלקן אינן מתיישבות עם גרסתו בתצהיר העדות הראשון שהגיש. המערער גם לא הצביע על נימוק המצדיק הימנעות מהתייחסות לטענות בתצהירו הראשון, והצורך להוסיף טענות בתצהיר הנוסף.

33.5. **כללו של דבר**: נוכח העובדה שהתצהיר הנוסף אינו "תצהיר הזמה" כנטען על ידי המערער, אלא הועלו בו טענות שהיה על המערער להעלות במסגרת תצהיר העדות הראשון מטעמו ולא הייתה מניעה להעלותן במסגרת תצהיר העדות הראשון, ונוכח עיתוי הגשת הבקשה, בסמוך מאוד לדיון ההוכחות, צדק בית הדין האזורי בהחלטתו שלא להתיר למערער להגיש את תצהיר העדות הנוסף.

34. **דחיית הבקשה לזמן לעדות את פרופ' יהלום**: המערער ביקש לזמן את פרופ' יהלום לעדות כדי שתובא לפני בית הדין עמדתו בעניין אי חוקיות הליך פיטוריו של המערער, בשל העובדה שנעשו בניגוד להוראות התקנון. כעולה מהתכתובת, ארגון הסגל לא היה מעורב בהליך הפיטורים, וארגון הסגל גם סבר שאין לו מעמד בהליך הפיטורים שנומקו בשיקולים אקדמיים. נוכח דחיית הבקשה לתיקון כתב התביעה בטענה שהפיטורים נעשו בניגוד לתקנון, עדותו של פרופ' יהלום בנוגע לתקנון אינה רלוונטית. ככל שביקש המערער לזמן את פרופ' יהלום לעדות בנושאים אחרים, הרי שלא ניתן כל נימוק לאי הגשת תצהיר או לאי זימונו לעדות בשלב בו הגיש המערער את תצהירי העדות מטעמו. כמו כן לא הובהרה הרלוונטיות של עדותו, נוכח העובדה שלא היה מעורב בפיטורים, ועמדת ארגון



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27600-10-11

הסגל היא שלא היה מקום למעורבותו בהליך הפיטורים, שנעשו משיקולים אקדמיים.

35. בהתייחס לכל ההחלטות הדיוניות נוסף: אמנם, בתקנה 84 לתקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין), תשנ"ב – 1991 נקבע כי "לא ערער בעל דין על החלטה אחרת והיא ניתנת לערעור ברשות בלבד, אין בכך כדי לפגוע בזכותו להשיג על אותה החלטה בבואו לערער על פסק הדין במשפט". יחד עם זאת, עת מדובר בהחלטה שמשמעות קבלת הערעור עליה היא בעצם פתיחתו מחדש של הדיון בבית הדין האזורי, שמיעת עדויות נוספות או שינוי משמעותי אחר של אופן ניהול ההליך בבית הדין האזורי, מן הראוי שבעל דין יגיש בקשת רשות ערעור עליה באופן מיידי. הימנעות מהגשת בקשת רשות הערעור באופן מיידי, כך שההליך ממשיך להתנהל במסלול שונה מהמסלול המבוקש על ידי אותו בעל דין, ובכלל זה מוגשים סיכומי טענות וניתן פסק דין, היא בעייתית, שכן ככל שהערעור על החלטת הביניים יתקבל, התוצאה היא שהמשך ניהול ההליך היה לשווא, ושיהיה צורך לנהל את ההליך (או חלקו) מחדש. יתר על כן. בנסיבות מסוימות המשך ניהול ההליך במסלול בו התנהל אף יש בו כדי לסכל ניהול ראוי של ההליך במסלול המבוקש על ידי בעל דין בערעור על החלטת הביניים, כגון במקרה בו מבוקש להעיד עדים נוספים מטעם התובע, לאחר שהעידו העדים מטעם הנתבע.

36. בהקשר זה יש לציין גם את הוראת סעיף 26(א) לחוק בית הדין לעבודה, תשכ"ט-1969 הקובעת כך:

"פסק דין של בית דין אזורי לפי סעיף 24(א) ניתן לערעור לפני בית הדין הארצי; כל החלטה אחרת של בית דין אזורי ניתנת לערעור אם נתקבלה רשות לכך מנשיא בית הדין הארצי או סגנו או שופט של בית הדין הארצי שנתמנה לכך על-ידי הנשיא; רשות כאמור בסעיף קטן זה, לגבי החלטה אחרת, תינתן אם שוכנע בית הדין כי אם הערעור על החלטה יידון במסגרת הערעור על פסק הדין ולא באופן מיידי, יהיה בכך כדי להשפיע באופן ממשי על זכויות הצדדים או שעלול להיגרם לצד להליך נזק של ממש, או שעלול להתנהל הליך מיותר או בדרך שגויה".



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27600-10-11

מכאן, כי גם על פי הוראת סעיף 26(א) לחוק, שתכליתה היא צמצום המקרים בהם ניתנת רשות ערעור על החלטת ביניים, אחד השיקולים במתן רשות ערעור הוא מניעת מצב בו יתנהל הליך מיותר או בדרך שגויה.

37. אנו סבורים, כי **ככלל**, עת מדובר בערעור על החלטת ביניים שיש בה לשנות באופן מהותי את מסלול הדיון בהליך בבית הדין האזורי, ובוודאי עת מדובר בבקשה לתיקון כתב תביעה, שיש בקבלתה כדי להביא לתוצאה של ניהולו מחדש של ההליך בעילת תביעה חדשה, על בעל דין להגיש בקשת רשות ערעור על ההחלטה הדיונית, ולא להמתין ולהגיש את הערעור עליה במסגרת פסק הדין הסופי. בנסיבות המקרה, הימנעות המערער מהגשת בקשת רשות ערעור על ההחלטות הדיוניות, ובמיוחד על ההחלטה בנוגע לתיקון כתב התביעה, מהווה שיקול נוסף לדחיית הערעור על ההחלטות הדיוניות.

38. **כללו של דבר**: לאור כל האמור לעיל, הערעור על ההחלטות הדיוניות של בית הדין האזורי נדחה.

השיקולים לפיטורי המערער:

39. במכתב ובתצהירו של פרופ' נבנצאל פורטו הנימוקים לפיטורים, שהעיקרי שבהם חוסר פעילות משמעותית כחבר סגל בכיר – מחקר, פרסום מאמרים בכתבי עת שפיטים, הצגת עבודות בכנסים בינלאומיים. בכלל זה נטען כי בשלוש השנים האחרונות המערער לא פרסם אף מאמר. כמו כן, הועלו טענות בעניין תפקודו של המערער בהוראה – תלונות מחלקת הבחינות, אי קיום מפגשים עם הסטודנטים, הימנעות מבדיקה אם הסטודנטים הכינו העבודות בעצמם, אי התאמת תכני הקורס לתכנים של הקבוצות המקבילות. בנוסף, צוינה תקרית בינו לבין מנהלת המחלקה, שבה סירב לקבל את החלטת מנהלת המחלקה כי לא ילמד קורס מסוים.

40. בית הדין האזורי קבע כי ככלל, ובמיוחד עת מדובר בפיטורים משיקולים אקדמיים, נוכח העובדה שנדרשת מומחיות בהערכת עבודתו האקדמית של המערער, בית הדין לא ישים את שיקול דעתו במקום שיקול דעתו של המעסיק.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27600-10-11

כמו כן קבע כי המערער לא הוכיח כי ההחלטה בעניינו הייתה נגועה בשיקולים זרים, ולא נבעה משיקולים ענייניים אקדמיים שפורטו במכתב ובתצהירו של פרופ' נבנצאל.

41. **המערער טען** כי במועד בו פוטר עבד במקביל על שלושה מאמרים, שהיו עתידים להתפרסם בכתבי עת מהשורה הראשונה. בנוסף, המחקר שערך הוא ייחודי, יצירתי, עמוק ויסודי, ומחייב עבודה רבה שיכולה להימשך מספר שנים. ואכן, אחד המאמרים פורסם זמן קצר לאחר פיטוריו, ומאמר נוסף פורסם בשנת 2011. מאמריו של המערער שפורסמו בכתבי עת יוקרתיים לאחר פיטוריו, "נדחו בבוז" משיקולים זרים ולא אקדמיים על ידי המשיב, וזאת על יסוד הביבליוגרפיה שלהם. דחייה זו מהווה הוכחה ניצחת לכך שהפיטורים נבעו משיקולים זרים; אשר לתלונות מחלקת הבחינות, ככלל מרצה יכול לקבוע את מתכונת המבחן בקורס אותו הוא מלמד. לגישתו, יש לערוך בחינה יסודית שנועדה לשקף את החומר, ולכן משך הבחינה עמד על ארבע שעות, ויש בכך דווקא להעיד על היותו מרצה רציני ויסודי. כמו כן, הוא היה מוכן לשקול קיצור משך הבחינה לשלוש שעות. מכל מקום, מרצים אחרים שפורטו תלונות נגדם בדו"ח מחלקת הבחינות לא פוטרו, וגם עובדה זו מעידה כי פיטורי המערער נבעו משיקולים זרים; בכל תקופת עבודתו לא הועלתה תלונה כי אינו נפגש עם הסטודנטים; המערער אכן סירב להפסיק ללמד את הקורס, נוכח העובדה כי כבר החל ללמד את הקורס, וזאת לאחר שהבהיר כי יסכים למלא את מקומו של פרופ' שפר ז"ל בקורס זה רק אם ילמדו עד סופו, ומזכירת המחלקה הודיעה לו כי ילמדו עד סופו. הפסקת לימוד הקורס לאחר שכבר החל בכך הייתה פוגעת בכבודו ומעמידה אותו ללעג לפני הסטודנטים שלו, ולכן **"לא מדובר בחוסר מרות אלא בשמירה על כבודי העצמי, אשר גם אדם המשמש כדיקן או דמ"ח לא יכול לרמוס"**. לטענת המערער, הסיבה היחידה לפיטוריו היא כעסה של ראש המחלקה על כך שסירב להפסיק ללמד את הקורס, עת ראש המחלקה הייתה מעוניינת לשבץ להוראה בקורס זה מקורבת אליה. בסיכומיו לפנינו טען בעניין זה גם כי **"המשיב רצה לגרום למערער לסרב לדרישת המשיב ולהיראות כמסרב לקבל מרות"**.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27600-10-11

42. **המשיב טען** כי מקורות החיים של המערער עולה כי בין אביב 2003 למאי – יוני 2009 לא התפרסם אף מאמר של המערער; המערער התעקש לעבוד לפי סילבוס, ספר לימוד ומבחן שונים מאלה של הקבוצות המקבילות, ולא היה מוכן לשנות את שיטת עבודתו; הדרישות שהופנו למערער והחלטות המשיב היו במסגרת הפררוגטיבה של המשיב, ולא היה מקום כי בית הדין ישים את שיקול דעתו במקום שיקול דעתו של המשיב; בית הדין קמא בחן את ההליך והתרשם כי התנהלות המשיב לא הייתה נגועה בשיקולים זרים ובחוסר תום לב, ואין מקום להתערב בקביעתו.

43. לאחר בחינת טענות הצדדים וכלל החומר שבתיק אנו קובעים כי המערער לא הרים את הנטל ולא הוכיח כי פוטר משיקולים זרים ובחוסר תום לב.

43.1. **ראשית**, בעיקרו של דבר מדובר בקביעה עובדתית של בית הדין האזורי, אשר התרשם מהעדויות שלפניו, ולא שוכנענו מטענות המערער כי יש עילה להתערב בה.

43.2. **שנית**, בכל הנוגע לטענותיו של המערער באשר לאיכות מחקריו ומשך הזמן הדרוש לעריכת המחקר, והסיבה לאי פרסום מאמרים במשך תקופה בת מספר שנים, אזי ככלל אין מקום שבית הדין ישים את שיקול דעתו במקום שיקול דעתם של הגורמים המוסמכים במעסיק ויעריך את עבודתו האקדמית של המערער. נדגיש, כי המערער לא הציג ראיות כלשהן לתמיכה בגרסתו כי ההחלטה בעניינו לא נבעה מהערכה מקצועית עניינית של עבודתו האקדמית אלא משיקולים זרים, כגון עדויות של בני סמכא בתחום עיסוקו על טיב מחקריו, על רמת כתבי העת בהם פורסמו מאמריו לאחר סיום עבודתו, על משך הזמן הסביר לעריכת המחקרים עד לפרסומם וכיו"ב. בהקשר לקביעתו של בית הדין האזורי בעניין זה נעיר, כי לדעתנו ככל שעילת הפיטורים של חבר סגל אקדמי היא היעדר פרסומים ולטענת חבר הסגל מחקריו עתידים להתפרסם בכתבי עת ראויים בתוך פרק זמן קצר, על המעסיק לבחון טענה זו, ובין היתר לשקול גם הארכת תקופת המינוי לתקופה קצובה נוספת. אולם, במקרה הנדון, כפי העולה מחומר הראיות רק מאמר אחד של המערער פורסם בשנה שלאחר פיטוריו (יוני 2009), וכאמור לא



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27600-10-11

הובאו על ידי המערער ראיות לעניין רמת המחקרים שערך ורמת כתבי העת בהם פורסמו מחקריו.

44. בכל הנוגע לשיקולים האחרים – התאמת סילבוס הקורס לסילבוס של הקבוצות המקבילות, שינוי מתכונת הבחינה וכו' – הרי שהן מפרוטוקול השימוע והן מתצהירו של המערער עולה כי הוא האמין בדרכו המקצועית ועמד על כך שיוכל ללמד ולבחון בהתאם לדרכו, ולכל היותר היה מוכן לשקול שינוי מתכונת הבחינה. גם הערכת ההוראה של חבר הסגל האקדמי, ובכלל זה התאמת שיטות ההוראה שלו לשיטות הנהוגות במוסד ויכולתו לשתף פעולה עת מדובר בהוראה בקורסים בקבוצות מקבילות, נתונה לשיקול דעתו של המעסיק. בית הדין לא ישים את שיקול דעתו במקום שיקול דעתו של המעסיק, בהעדר הוכחה כי המעסיק פעל משיקולים זרים ובחוסר תום לב.

45. בכל הנוגע לסירוב המערער לקבל את החלטת מנהלת המחלקה והדיקן כי יפסיק להורות קורס מסוים, הרי שככלל עניין שיבוץ מרצה להוראה בקורס נתון לשיקול דעתו של המעסיק. ככל שסבר המערער כי מדובר בהחלטה שרירותית ולא עניינית, היה עליו לפעול לשינויה בדרכים מקובלות, כגון פנייה לממונים על מנהלת המחלקה והדיקן, או פניה לארגון הסגל על מנת שיתערב בעניין. אין בידינו לקבל את טענתו כי היה רשאי לעשות דין לעצמו ולהחליט להמשיך ללמד את הקורס בניגוד להחלטת מנהלת המחלקה והדיקן.

46. **כללו של דבר**: המערער לא הרים את הנטל להוכיח כי פיטוריו נבעו משיקולים זרים, ולא משיקולים אקדמיים ומקצועיים.

47. בשולי הדברים נעיר כי בסיכומים בערעור העלה המערער גם טענות בעניין סמכותם של המשנה לנשיא לעניינים אקדמיים והדיקן או גורמים אחרים במשיב לקבל החלטה על פיטוריו של המערער, ונטען כי ההחלטה התקבלה בניגוד לתקנון. משלא התיר בית הדין האזורי את תיקון כתב התביעה, טענות אלה חורגות ממסגרת ההליך, ולכן איננו דנים בהן.

הליך השימוע:



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27600-10-11

48. **המערער טען** לפנינו כי לא נערך לו הליך שימוע כדין בהתאם להנחיות שהותוו בפסיקת בית הדין. בהתאם לפסיקה, גם במקרים בהם ההתקשרות עם העובד נעשית באמצעות הסכמי התקשרות מתחדשים, המעסיק חייב ליתן לעובד הודעה מראש על אי המשכת העסקתו, לפרט את הנימוקים לכך ולאפשר לעובד להשמיע את טענותיו, בטרם קבלת ההחלטה; במקרה הנדון, נפלו פגמים רבים בהליך השימוע ובכלל זה: המערער לא הועמד על כך שהפגישה היא שימוע לפני פיטורים, והוא סבר כי מדובר בפגישה שעניינה חידוש המינוי; המערער לא הועמד על הסיבות לפיטורים, ובכך נשללה ממנו האפשרות להיערך לשימוע, ובכלל זה לאסוף נתונים ומסמכים ולהכין טיעונים מסודרים ומפורטים; פרופ' סינאוני – שטרן לא נכחה בחלק משמעותי מהשימוע; הליך השימוע לא היה אמיתי ובתום לב, אלא נערך למראית עין; פרוטוקול השימוע לא הובא לידיעת המערער ב"זמן אמת", אלא רק צורף לכתב ההגנה, ובית הדין האזורי התעלם מטענת המערער כי הפרוטוקול אינו משקף את תוכן הדברים שנאמרו בפגישה. עצם העובדה שהפרוטוקול לא הועבר למערער בזמן אמת מעלה ספק רב לגבי תוכנו.

49. **בתגובה לטענות אלה טען המשיב** כי המערער לא פוטר למעשה מעבודתו, אלא הוחלט שלא לחדש את מינויו עם תום שנת הלימודים. אמנם, דין אי חידוש ההעסקה כדין פיטורים, אולם מדובר במצב בו על פי כתב המינוי "ברירת המחדל" היא הפסקת המינוי, ואילו לחידוש מינוי נדרשת פעולה אקטיבית של המעסיק. לכן, לא נדרש שימוע פורמאלי כמו בהליך פיטורים; בהתאם לדרך בה נהג המשיב בשנת 2008, המערער זומן לפגישה שהתקיימה ביום 16.3.2008 עם המשנה לנשיא לעניין אקדמיים ודיקן הפקולטה, שבה נדון תפקודו כחבר סגל; המערער הבין היטב את הטענות נגדו; למערער נערך שימוע נוסף בכתב; בית הדין האזורי לא התעלם מהפגמים שנפלו בהליך השימוע, אולם קבע כי נוכח מכלול הנסיבות – המערער היה מודע לטענות נגדו, אך לא השכיל להפנימן ולתקן את הטעון תיקון; ניתנה למערער הזדמנות נאותה להשמיע את טענותיו; נערך למערער שימוע נוסף בכתב – הושגה תכלית השימוע, ולכן אין בפגמים שנפלו כדי לאיין את החלטת הפיטורים.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27600-10-11

50. לאחר בחינת טענות הצדדים, אנו קובעים כי דין טענת המערער בעניין הליך השימוע להתקבל.

51. נקדים ונאמר כי איננו מקבלים את טענת המשיב כי נוכח העובדה שמדובר בהחלטה שלא לחדש את מינויו של המערער "לא נדרש שימוע פורמאלי כמו בהליך פיטורים". טענה זו כבר נדחתה על ידי בית דין זה בעניין גוטרמן [ע"ע (ארצי) 01/1027 ד"ר יוסי גוטרמן - המכללה האקדמית עמק יזרעאל (7.1.2003)] בו נפסק כך:

"... עת המדובר בהתקשרות ארוכת טווח, העשויה פלחים פלחים. לאמור: העסקת העובד נעשית על פי חוזה לתקופה קצובה, אולם המסגרת בה היא מתקיימת מחזיקה בתוכה, מעצם טיבה, אפשרות ליצירת קשר מתמשך, בין לקביעות ובין להארכת החוזה מעת לעת. במקרה כזה, גם אם לעובד אין זכות קנויה למשרה, חייב המעסיק במתן הודעה מראש לעובד על כוונתו שלא להאריך עוד את ההתקשרות עימו; לפרט את הטעמים העומדים ביסוד אותה כוונה; לאפשר לעובד להביא בפניו את תגובתו וליתן לו הזדמנות הולמת לנסות ולהעביר את רוע הגזירה.

כך, לשם הדוגמא, בעניינו, עבד המערער במכללה כארבע שנים, כאשר מדי שנה, או שנתיים, חודש חוזה ההעסקה שלו. אכן, מלכתחילה, ידע המערער שהוא נמצא בתקופת ניסיון במהלכה נמדדת התאמתו למוסד האקדמי. בתוך כך, ידע שלא מן הנמנע הוא שחוזה ההעסקה שלו לא יחודש עוד. אולם, יכול היה לצפות להמשך העסקתו במכללה, אילו עלה "הניסיון" יפה ואילו נמצא מתאים לכך. בנסיבות אלה, של קשר מתמשך, המחזיק בתוכו סיכוי להעסקה בעתיד, ולמרות שלא הייתה בידי זכות קנויה לעצם העסקתו במשרה, קמה למרצה הזכות לדעת, מבעוד מועד, את הסיבות העומדות ביסוד הכוונה שלא להמשיך ולהעסיקו במכללה: האם נכשל בתכונותיו כמורה, או כחוקר, או ביחסי אנוש עם תלמידיו, או עמיתיו, או שמא הייתה פעילותו הארגונית בעוכריו. ואולי אין אלה טעמים הכרוכים בו עצמו, כי אם שיקולים חיצוניים כגון שיקולי תקציב, או התארגנות מחדש של החוג? ובצד הזכות לדעת עומדת למרצה הזכות להציג את טיעונו ואת גרסתו, להפיג את חששותיו אם אינם מבוססים, ולהזים חשדות שווא אם דבקו בו. כל אלה אין ניתן לשלול ממנו. לא למותר לציין, כי הנמקת מעשה הפיטורים בדיעבד, אינה מרפאה את הפגם הנובע משלילת זכות הטיעון במועדה, בטרם הבשילה ההחלטה, שהיא בלתי הפיכה בתוצאותיה".



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27600-10-11

52. בית הדין האזורי קבע אמנם כי נפל פגם בהליך השימוע, ובכלל זה בכך שהמערער לא זומן לשימוע בכתב. עם זאת, לא מצא כי פגם זה מאיין את החלטת הפיטורים או מקנה למערער זכאות לפיצוי כספי, וזאת מנימוקים אלה: המערער אישר בעדותו כי מדי שנה נפגש עם המשנה לנשיא לעניינים אקדמיים ועם הדיקן בעניין חידוש המינוי, ובהתאם נפגש עמם גם בשנת 2008. על פי הנוהג אותה עת, פגישה התקיימה רק אם היה ספק לעניין המשך המינוי, ושאלת המשך העסקתו של המערער עלתה מדי שנה בשנים האחרונות להעסקתו; לא נסתרה טענת המשיב כי טענותיו כנגד המערער הועלו בעל פה; המערער היה מודע לטענות שהועלו כנגדו, אך לא השכיל להפנימן ולנסות לתקן הטעון תיקון; ניתנה למערער הזדמנות נאותה להשמיע את גרסתו, והוא התייחס לטענות שהועלו, ולא טען כי אינו יכול להשיב עליהן או נדרש לפרק זמן נוסף לצורך מתן מענה; גם העובדה שהמשנה לנשיא לעניינים אקדמיים לא נכחה במהלך כל הישיבה אינה פוגעת בתקינות הליך השימוע, שכן בעל הסמכות יכול לקבל החלטה גם אם השימוע נערך בפני אחר; בנוסף, העלה המערער את טענותיו בכתב.

53. אין בדינו לקבל את קביעותיו של בית הדין האזורי, ואנו סבורים כי נפלו בהליך השימוע פגמים מהותיים.

54. **ראשית**, נוכח ההשלכות הקשות של החלטה שלא לחדש את מינויו של המערער, לאחר שהועסק פרק זמן בן כשבע שנים, והייתה לו ציפייה להמשך העסקה במשיב, היה על המשיב לזמנו לשימוע בהליך ראוי, דהיינו להעמידו מבעוד מועד על כך שהמשיב שוקל שלא לחדש את המינוי, תוך פירוט מלוא הנימוקים לכך. [ראו בעניין זה: ע"ע (ארצי) 14039-07-11 **סולטני – מדינת ישראל** (19.12.2013) סעיפים 97 – 98 לפסק הדין והאסמכתאות שם]. אילו נהג כך המשיב, יכול היה המערער להיערך לשימוע כראוי, ובכלל זה להיוועץ עם ארגון הסגל הבכיר בנוגע לזכויותיו, לברר מה הוא ההליך הנכון על פי התקנון, לרכז את הנתונים והמסמכים הדרושים, ולהכין תשובות מפורטות ומנומקות לטענות שהועלו כלפיו. כך למשל, מעדותו של פרופ' נבנצאל עולה כי מדור בחינות העלה על הכתב את תלונותיו בנוגע למערער, ואילו היה מסמך זה מועבר למערער, יכול היה להתייחס באופן ממוקד לטענות שהועלו נגדו. כמו כן, יכול היה להמציא מסמכים



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27600-10-11

על "סטטוס" המאמרים ששלח לפרסום, ולהציג נתונים ומסמכים נוספים רלוונטיים.

קביעתו של בית הדין האזורי כי בשנים האחרונות זומן המערער מדי שנה לשיחה בעניין חידוש המינוי, דווקא מחזקת את גרסתו של המערער כי לא הבין שהפגישה ביום 16.3.2008 שונה מהפגישות שהתקיימו מדי שנה, ושבעקבותיהן חודש המינוי, וכי מדובר בשימוע לפני פיטורים. נוכח האמור, גם אין לייחס משקל לכך שהמערער לא ביקש במהלך הפגישה ליתן לו פרק זמן נוסף להכין את תשובותיו.

55. **שנית**, כעולה מעדותו של פרופ' נבנצאל, בפגישה הועלו רק "**הטענות העיקריות**, **שמספיקות אי המשך העסקה**" (ע' 26, ש' 17), ובמכתב שבו פורטו הנימוקים לפיטורי המערער הועלו **נימוקים נוספים** לפיטורים, נימוקים שכלל לא ניתנה למערער הזדמנות להתייחס אליהן.

56. **שלישית**, כעולה מעדותו של פרופ' נבנצאל, פרוטוקול השימוע לא נכתב בעת הפגישה עם המערער, ובמועד זה פרופ' נבנצאל רשם בכתב יד הערות או "ראשי תיבות", ולאחר מכן במשרד העלה את הדברים על הכתב במחשב. כמו כן, הפרוטוקול לא נמסר למערער בסמוך לאחר השימוע, אלא רק במצורף לכתב ההגנה. בכך, נמנע מהמערער לבחון אם הפרוטוקול אכן משקף הדברים כפי שנאמרו בהליך השימוע, ולבקש לתקן את הטעון תיקון בזמן אמת.

57. **רביעית**, על אף שככלל אין חובה כי שימוע ייערך בפני מקבל החלטה, התרשמנו כי במקרה שלפנינו יש יותר מטעם לפגם בכך שהמשנה לנשיא לעניינים אקדמיים לא נכחה במהלך כל השימוע, בטרם קיבלה החלטה בעניינו של המערער. לדעתנו, בנסיבות המקרה הנדון הייתה חשיבות גם לדיאלוג, דהיינו שהמשנה לנשיא יכולה הייתה לבקש מהמערער הבהרות ופרטים נוספים, דבר שלא נעשה עת לא השתתפה בחלק מהפגישה.

58. **חמישית**, לאחר שנמסרה למערער ההודעה על פיטוריו המערער פנה בכתב לגורמים שונים במשיב, והעלה טענות שונות. למרות פניותיו, המערער לא זומן לפגישה נוספת בעניין פיטוריו. בניגוד לנטען על ידי המשיב, שנערך למערער



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27600-10-11

שימוע נוסף בכתב, מעדותו של פרופ' נבנצאל עולה **חד משמעית** כי בעקבות פניותיו של המערער בכתב לאחר שנשלח אליו מכתב הפיטורים בחודש מרץ 2009 עניין פיטוריו **לא נשקל שנית** על ידי הגורמים המוסמכים, והמכתב (נושא תאריך 1.5.2008) נשלח אליו על מנת שיהיה ברור למערער "**שהחלטה היא סופית**". לפיכך, אין לראות בהתכתבות בין המערער לבין המשיב משום "שימוע בכתב מאוחר", העשוי בנסיבות מסוימות לרפא את הפגם שנפל בהליך השימוע.

59. נדגיש, כי בנסיבותיו של המקרה הנדון, הפגמים בהליך השימוע לא רק פגעו בזכותו של המערער להליך שימוע ראוי, אלא גם העצימו את עגמת הנפש ותחושת הפגיעה בכבוד שנגרמו למערער כתוצאה מפיטוריו. כעולה מחומר הראיות, ביקש המערער להציג טענות נוספות שסבר שיש בהן כדי להביא לשינוי ההחלטה בנוגע לפיטוריו, ובעיקר להציג ולהסביר את מחקריו, שבהם השקיע שנות עבודה רבות והוא ייחס להם חשיבות רבה. בקשה זו הייתה מוצדקת, נוכח העובדה שלפני הפגישה ביום 16.3.2008 המערער לא זומן כראוי לשימוע, ולא הוצגו לו מלוא הנימוקים לפיטוריו. סירובם של בעלי התפקידים במשיב להיפגש פעם נוספת עם המערער ולתת לו הזדמנות להשמיע את טענותיו, גרם למערער עגמת נפש רבה, שכן הוא נותר בתחושה קשה שלא ניתנה לו הזדמנות ראויה להשמיע את טענותיו ולמצות את האפשרות לשכנע את הגורמים המוסמכים לשנות את ההחלטה בנוגע לפיטוריו.

(על הקשר בין הפגיעה בזכות הטיעון לבין עגמת נפש ראו:

ע"ע (ארצי) 1403/01 סרוג"י – המוסד לביטוח לאומי, פד"ע לט 686 (2004) פסקה 44 לפסק הדין.

עניין סולטני, סעיפים 109 – 111 לפסק הדין.

על הקשר בין זכותו של העובד להליך שימוע ראוי לבין הזכות לכבוד של העובד ראו: ר' שמר בגס, "צדק פרוצדוראלי וכבוד העובד בהליך הפיטורים – עיונים בהלכת השימוע" **עבודה, חברה ומשפט** יג (2012).

אכן, כמעט כל פיטורים גורמים לעובד המפוטר עגמת נפש. אולם, על המעסיק לנקוט הליך פיטורים ראוי, ולנסות לצמצם, ובוודאי להימנע מלהעצים, את עגמת



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27600-10-11

הנפש הנגרמת לעובד כתוצאה מהפיטורים [השוו: ע"ע (ארצי) 575/06 דן בן צבי – אלדר שני טכנולוגיות שותפות רשומה (29.5.2008)].

60. **כללו של דבר:** לאור האמור לעיל, אנו סבורים כי נפלו פגמים מהותיים בהליך השימוע שנערך למערער, שבנוסף לפגיעתם בזכות הטיעון גם גרמו למערער עגמת נפש רבה, המקנים למערער סעד בגין פיטוריו.

הסעד הראוי:

הסעד הראוי – פיצוי כספי ולא אכיפה:

61. כעולה מהאמור לעיל הגענו לכלל מסקנה כי נפלו פגמים מהותיים בהליך השימוע שנערך למערער, אולם לא הוכח כי המערער פוטר משיקולים זרים ובחוסר תום לב. נוכח האמור, יש לשקול מה הסעד הראוי – ביטול הפיטורים או פיצוי כספי.

62. אנו סבורים, כי במקרה הנדון, הסעד הראוי הוא פיצוי כספי, וזאת משיקולים אלה:

62.1. המערער הגיש את תביעתו לבית הדין האזורי בשיהוי ניכר, שכן הגיש את תביעתו רק בחודש יוני 2009, שנה ושלושה חודשים לאחר שהודע לו על פיטוריו וכעשרה חודשים לאחר סיום עבודתו. גם אם ניתן לקבל שבטרם הגשת תביעה ינסה עובד לפעול למימוש זכויותיו באפיקים אחרים, לרבות פנייה לארגון העובדים, ככלל, תביעה לאכיפת יחסי עבודה יש להגיש בסמוך למועד הפיטורים. הדברים נכונים במיוחד במקרה הנדון, עת היה פער זמנים בן כחצי שנה בין מועד ההודעה על הפיטורים לבין מועד כניסתם של הפיטורים לתוקף. משנוכח המערער בחודש יוני 2008 כי מאמציו לבטל את פיטוריו כשלו, עת קיבל את המכתב נושא תאריך 1.5.2008, היה עליו לנקוט הליכים משפטיים לביטול פיטוריו ולא להשתהות פרק זמן ממושך בן כשנה עד להגשת תביעתו.

62.2. כאמור לעיל, הגענו למסקנה כי המערער לא הוכיח שפוטר משיקולים זרים ובחוסר תום לב. מכאן, כי לא נפל פגם **בעילת הפיטורים**, והפגם שנפל הוא **בהליך הפיטורים** – אי עריכת שימוע כדין. עת נשקל הסעד הראוי – אכיפה או פיצויים – יש שוני בין נסיבות שבהן עובד פוטר משיקולים זרים ובחוסר תום לב,



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27600-10-11

או שבפיטוריו הופרה זכות חוקתית או זכות חוקית (כגון – פיטורים הנגועים באפליה; פיטורים בניגוד להוראות חוק עבודת נשים, תשי"ד – 1954; פיטורים עקב מעורבות בהתארגנות עובדים), לבין נסיבות שבהן הפגם שנפל בפיטורים הוא בהליך הפיטורים, כגון אי עריכת שימוע כדין. זאת, במיוחד עת התביעה הוגשה בשיהוי, כך שלא היה ניתן לתקן את הפגם שנפל בהליך הפיטורים (כגון ביטול פיטורים, תוך מתן אפשרות למעסיק לערוך הליך שימוע חדש ותקין) [השוו: ע"ע (ארצי) 516/09 מלכה – עגם מפעלי מתכת בע"מ (17.12.2009)].

הפיצוי הכספי ושיעורו:

63. בעניין פלוני – אלמונית [ע"ע (ארצי) 43380-06-11 פלוני – אלמונית (9.12.2014)] סקר חברי, השופט איטח, את הכללים לפסיקת פיצוי כספי בגין פיטורים שלא כדין, המורכב משני ראשים: פיצוי על נזק ממוני, ששיעורו ראוי להיקבע בעיקרו של דבר על פי הפסד שכר העבודה שנגרם לעובד כתוצאה מפיטוריו שלא כדין; פיצוי על נזק לא ממוני, ובכלל זה עגמת נפש. לעניין זה נקבע בעניין פלוני – אלמונית כי "עגמת הנפש היא סוג של נזק לא ממוני, שככלל אין מניעה לפסוק עבורו פיצוי וזאת במקרים המתאימים, כגון פגיעה בזכויות חוקתיות, ובכלל זה פיטורים על רקע של הפליה, או במקרה של פיטורים בהליך לקוני" (הדגשה הוספה; הערות השוליים הושמטו – ל.ג.).

64. במקרה הנדון, אנו סבורים כי אין מקום לפסוק למערער פיצוי על נזק ממוני, בגין הפסד שכר העבודה בתקופה שלאחר פיטוריו. כאמור, המערער הועסק על פי כתב מינוי, שתוקפו היה עד יום 30.9.2008, וכפי שקבענו לעיל פוטר משיקולים אקדמיים ענייניים ולא משיקולים זרים. כמו כן, הודע למערער על פיטוריו למעלה מחצי שנה לפני מועד סיום עבודתו, כך שניתן לו פרק זמן ממושך להיערך לסיום עבודתו ולמצוא מקום עבודה חלופי. במכלול נסיבות אלה, אין מקום לחייב את המשיב לשלם למערער פיצוי על הפסד שכר עבודה בתקופה שלאחר פיטוריו.

65. שונים הם פני הדברים בכל הנוגע לפסיקת פיצוי על נזק לא ממוני, בגין הפגמים המהותיים שנפלו בהליך השימוע, עליהם עמדנו לעיל. כמובהר לעיל, פגמים



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27600-10-11

מהותיים אלה שללו מהמערער את מימוש זכות הטיעון לפני פיטורים המוקנית לו. עוד יש לציין כי גילו של המערער בעת פיטוריו היה 63, ובהתחשב בקושי של עובד בגיל זה למצוא מקום עבודה חלופי, קיימת חשיבות רבה שיתאפשר לו לממש את זכות הטיעון, שכן למרבה הצער פיטורים בגיל כזה משמעותם יציאתו של העובד ממעגל העבודה.

זאת ועוד. כמובהר בסעיף 59 לעיל, בנסיבותיו של המקרה הנדון הפגמים שנפלו בהליך השימוע העצימו את עגמת הנפש ותחושת הפגיעה בכבוד שנגרמו למערער כתוצאה מהפיטורים, נוכח העובדה שבהליך הפיטורים לא ניתנה לו הזדמנות ראויה להשמיע את טענותיו. לפיכך, במקרה הנדון, המערער זכאי לפיצוי לא ממוני בשל הפגמים שנפלו בהליך השימוע בהתחשב גם בעגמת הנפש שנגרמה לו כתוצאה מפגמים אלה.

66. אשר לשיעור הפיצוי:

66.1. כפי שנפסק בעניין **פלוני – אלמונית**, אין לקבוע את שיעור הפיצוי לפי שכרו של העובד. עגמת נפש אינה עומדת בהכרח ביחס ישיר לנזק הממוני, וצערו של עובד המשתכר שכר גבוה אינו בהכרח גדול מצערו של עובד המשתכר שכר נמוך [ראו גם: בר"ע (ארצי) 20418-03-13 **משה סעיד – מנוסביץ רעות** (7.11.2013)].

66.2. בהתחשב במכלול נסיבות העניין - מהות הפגם שנפל בפיטורי המערער, גילו של המערער בעת סיום עבודתו (63), עגמת הנפש שנגרמה למערער - הגענו לכלל מסקנה כי יש לחייב את המשיב לשלם למערער פיצוי בגין הפגמים שנפלו בהליך הפיטורים בסך של 40,000 ₪, **נכון להיום**. סכום זה ישולם למערער בתוך 30 יום ממועד המצאת פסק הדין. נדגיש, כי בקביעת שיעור הפיצוי ניתן משקל משמעותי לעגמת הנפש שנגרמה למערער כתוצאה מהפגמים בהליך השימוע.

67. **סוף דבר**: הערער מתקבל כמפורט לעיל, ואנו מחייבים את המשיב לשלם למערער, בתוך 30 יום ממועד המצאת פסק הדין, פיצוי בגין הפגמים שנפלו בהליך הפיטורים בסך של 40,000 ₪, **נכון להיום**.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27600-10-11

68. כמו כן, אנו מחייבים את המשיב לשלם למערער שכ"ט עו"ד בסך של 5,000 ₪. הסכומים המגיעים למערער ישולמו בתוך 30 יום ממועד המצאת פסק הדין, שאם לא כן ישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק ממועד מתן פסק הדין עד למועד התשלום בפועל.

ניתן היום, י' טבת תשע"ו (22 דצמבר 2015), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

יעל אנגלברג שהם,
שופטת

לאה גליקסמן,
שופטת

ורדה וירט-ליבנה,
סגנית נשיא, אב"ד

מר אמנון גדעון,
נציג ציבור (מעסיקים)

מר שלום חבשוש,
נציג ציבור (עובדים)