|  |
| --- |
| **בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו** |
|  |
| גנימה נ' עיריית נתניה  | 8 פבר 201840564-03-15 |
|  |
| **סגנית הנשיאה** | הדס יהלום |
|  |
| **התובע** | בנימין גנימהע"י עו"ד חנה פורתעו"ד חיים אייזנר |
|  |
|  | **- נגד -** |  |
|  |
| **הנתבעת** | עיריית נתניהע"י עו"ד שולה רגב |

**פסק דין**

|  |
| --- |
|   |

1.התובע, מורה בבית הספר התיכון שפירא בנתניה, הגיש תביעה למתן סעד הצהרתי המורה לנתבעת להשיב לו את מלוא המשרה, כפי שהיה ערב הקיצוץ במשרתו.

כן תבע פיצוי על קיצוץ המשרה ללא עריכת שימוע, פיצוי בגין אפליה מחמת גיל, הפרשי שכר וזכויות נוספת.

2.בפנינו העידו התובע ועוד שתי מורות מבית הספר, גב' סילבנה משה וגב' מירי הרגיל.

מטעם הנתבעת העידו מנהל בית הספר במועדים הרלבנטיים, מר שלום עזרן, מנהלת בית הספר דהיום גב' חיה רובינשטיין וכן מנהלת מחלקת משכורות בעירית נתניה גב' דינה שושנה מילר.

בתום שמיעת העדים הוגשו סיכומים בכתב.

3.אלה העובדות העולות מחומר הראיות:

א.התובע, יליד 1951, מהנדס חשמל בהשכלתו ובעל תעודת הוראה.

ב.התובע עובד כמורה בבית הספר שפירא, בית ספר לחינוך הטכנולוגי, משנת 1972.

ג.במקביל, עובד כמורה בבית הספר הולץ בתל-אביב.

ד.התובע עבד במשך שנים רבות בהיקף משרה של 140% ויותר.

ה.בשנת הלימודים תשע"ד, שהתחילה ב-9/13, החל התובע ללמד בהיקף 137.5% משרה, כפי שהיה בשנים קודמות.

ו.במהלך חודש אוקטובר 2013 קוצצה המשרה בבית הספר שפירא, ב-57.5% והועמדה על 80% בלבד.

ז. בשנת הלימודים שלאחריה, תשע"ה, בעקבות פניות של התובע למפמ"ר על מגמת ההנדסה במשרד החינוך, אושר לו לחזור להיקף המשרה הקודם.

4.התובע טען כי קיצוץ במשרה כפי שבוצע באמצע שנת הלימודים תשע"ד, בהיקף כה נרחב כפי שנעשה בעניינו, דינו כפיטורים. עוד טוען כי פיטורים אלה נעשו בניגוד לכללי המנהל התקין, לאחר חודש מאי של שנת הלימודים, ללא שימוע.

עוד טען כי הפיטורים למעשה, נעשו בחוסר תום לב וכי לא היתה כל חובה לקצץ במשרתו.

התובע טען לאפליה על רקע גילו המבוגר ומוצאו העדתי.

עוד טען לפיצוי עקב העדר שימוע לפני קיצוץ המשרה ולפיצוי עקב העדר הודעה כדין על קיצוץ המשרה.

התובע עתר לחייב את הנתבעת בתשלום הפרשי שכר בגין התקופה בה קוצצה המשרה, לרבות תשלומים נילווים.

בנוסף עתר לתשלום פיצוי בגין ליווי והדרכת תלמידים בפרויקטFirst , בהתאם להתחייבות שניתנה לו בעניין זה.

5.הנתבעת טענה כי הפחתת היקף המשרה נדרשה על ידי משרד החינוך וכי לא היתה כל הפליה בעניינו של התובע.

לטענתה, התובע היה והינו מורה מדעים שביצע בנוסף להוראה פרונטלית, פרויקטים שונים בבית הספר.

נטען כי מנהל בית הספר מר עזרן קיים שיחה אישית עם כל המורים שעבדו מעל 140% משרה ויידע אותם על הצורך בקיצוץ המשרה.

נטען כי לא היתה כל אפליה על רקע גיל או מוצא.

נטען כי אין לפסוק פיצוי בגין העדר שימוע, אף אם יקבע שלא היה שימוע.

עוד נטען כי החישובים שערך התובע אינם נכונים וכי ככל שיתקבלו טענותיו, הרי שיש לחשב את הסכומים בהתאם לטענות הנתבעת.

6.ביום 22/6/16 התקבלה לתיק הודעה מאת משרד החינוך.

כך נאמר בהודעה:

**"בהתאם להחלטת בית הדין הנכבד מתכבדת מדינת ישראל – משרד החינוך להגיש עמדתו בסוגיה שהועלתה בתביעה שבנידון כדלקמן:**

**1.עם הטמעת הרפורמות החדשות בחינוך, משרד החינוך החל בשנת תשע"נ בתהליך של אכיפת העסקת מורים החורגים מהיקף המשרה המקסימאלי המותר.**

**2.על-פי נהלי משרד החינוך מורה המועסק ללא רפורמות יכול לעבוד עד 140% ללא אישור.**

**3.מורה העובד באחת מהרפורמות (אופק חדש או עוז לתמורה) יועסק עד משרה מלאה אחת בלבד.**

**4.בהסכם אופק חדש ניתן לעבוד בהסקה נוספת עד 117% באישור תחום כא"ב במחוז או בבעלות המעסיקה. מעבר להיקף משרה זה בקשות חריגות מועברות לטיפול אגף בכיר – כח אדם בהוראה.**

**5.בהסכם עוז לתמורה ניתן לעבוד בהעסקה נוספת עד 125% עם קבלת האישורים הנדרשים.**

**6.יובהר כי כל העסקה נוספת ברפורמות תבוא לידי ביטוי בשעות הוראה פרונטאליות בכיתות בלבד.**

**7.מבדיקת נתוני עובדי ההוראה הקיימים עלה כי אלפי עובדי הוראה עובדים מעבר להיקפי המשרה המותרים.**

**8.במהלך שנה"ל תשע"ג משרד החינוך חשף בפני המעסיקים ובתי הספר השונים דו"ח המציג חריגות משרה של עובדי ההוראה שלהן. יצוין כי בשנה זו לא ננקטו פעולות אכיפה מול המעסיקים ועובדי ההוראה. במקביל יצא מכתב למעסיקים בנדון.**

**9.בשנת הלימודים תשע"ד המשרד החל בתהליך אכיפה מואץ מול המעסיקים. מורה אשר נמצא כי עובד מעבר ל-200% נחסם לדווח תקין מול מערכות המשרד, ותשלומי שכר הלימוד למעסיק עוכבו.**

**10.כמו כן, נשלחו מכתבי יידוע למורים (כ-4000 במספר), אשר רובם עובדי בעלויות ונמצאו חורגים מהיקפי המשרה המותרים, על מנת שייערכו לקראת שנת הלימודים תשע"ה לעבוד על-פי נהלי משרד החינוך.**

**11.מורים אשר הינם עובדי מדינה, הינם תחת בקרה מתמדת של מנהלי תחומי כא"ב והגזברויות השונות במחזות, ועל כן בעיות חריגות המשרה באוכלוסיה זו הינו מצומצם ביותר ונתון לפיקוח מתמיד." (ההדגשות הוספו)**

7.נדון להלן בסוגיות שבמחלוקת.

8.צמצום בהיקף המשרה

התובע הצהיר כי בשנתיים האחרונות לכהונתו של מנהל בית הספר מר עזרן, שם לו למטרה להיפטר מהעובדים המבוגרים. לדברי התובע, במסגרת זו האיץ מר עזרן בתובע, כמו גם במורים ותיקים אחרים, להתפטר או לצאת לפנסיה. כעונש על סירובו של התובע, לטענתו, קוצץ היקף המשרה שלו.

עוד טען התובע שמר עזרן העליב אותו ורמס את כבודו, על רקע מוצאו.

התובע צירף לתצהירו מערכת שעות לשנה"ל תשע"ד (2013-2014) שאותה קיבל מבית הספר לקראת תחילת שנת הלימודים. על פי התוכנית, היקף המשרה עמד על 137.5%, כמו בשנים קודמות (נספח ב' לתצהיר).

לדבריו, בחודש אוגוסט, יומיים לפני תחילת שנת הלימודים, הודיע לו מר עזרן בעל פה, כי היקף העבודה שלו בביה"ס שפירא ובבי"ס הולץ ביחד, חורג מהמותר על פי משרד החינוך ולכן הוחלט לצמצם את משרתו.

התובע טען שעל רקע התנגדות נמרצת שלו, בפועל לא הופחת היקף המשרה, ולראיה, ביום 13/10/13 קיבל מערכת שעות סופית העומדת על 137.5% משרה.

לטענתו, שלושה ימים לאחר מכן, ביום 16/10/13 נמסרה מערכת שעות חדשה, ובה 80% משרה בלבד.

לטענת התובע, פניותיו למר עזרן בעניין קיצוץ המשרה לא הועילו ולכן פנה למנהלת תחום מורים על יסודיים בעירייה, אך ללא הועיל.

על פי תצהירו, רק בחודש אפריל 2010, זמן רב לאחר קיצוץ המשרה בפועל, קיבל מכתב ממשרד החינוך המודיע כי נדרש היתר לעבודה בשעות חריגות.

התובע טוען שבעקבות מכתב זה, פנה למפמ"ר על מגמות הנדסה במשרד החינוך, בבקשה להיתר וכי אכן ניתנה המלצת המפמ"ר מיום 20/5/14, נספח ז' לתצהיר התובע.

התובע טען כי תגובתו של מר עזרן היתה לגלוג ונסיון לשדל את התובע לפרוש לפנסיה. עוד טען כי לאחר שמר עזרן סיים לעבוד בבית הספר, ומונתה גב' רובינשטיין, פנה אליה מספר פעמים בעל פה ובכתב, וכי היא גילתה אמפטיה למצבו אך הודיעה שלא תוכל לפצותו על העבר.

9.בעדותו אישר התובע כי החל משנת הלימודים תשע"ה, היקף המשרה חזר לקדמותו.

התובע אישר שאינו משתייך ל"עוז לתמורה" אלא הוא מורה של "עולם ישן".

בעדותו חזר וטען כי מר עזרן התנכל למורים הוותיקים במטרה לאלצם לפרוש, וכי רצה באנשים צעירים.

באשר לדרישת משרד החינוך לקיצוץ בהיקף המשרה, העיד שהדבר נודע לו לראשונה בחודש אפריל 2014. אולם בהמשך עדותו אישר שקיבל על כך הודעה בע פה, ממר עזרן, לפני תחילת שנת הלימודים תשע"ד, דהיינו בחודש אוגוסט 2013. לדבריו:

**"מר עזרן התקשר אלי יומיים לפני תחילת הלימודים ואמר לי בני, יש בעיות, אבל אני אדאג שאתה לא תינזק כי אתה מורה מוערך וטוב ואני רוצה אותך. אמר כך ועשה אחרת. פיו וליבו אינם שווים".**

התובע נשאל האם הקיצוץ במשרה היה בגלל המוצא שלו והשיב:

**"כשבא מנהל בית הספר ואומר לך איך זה שיש לך גם מכונית וגם אופנוע ולא מוצא חן בעיניו שלתימני יש כסף להחזיק גם אופנוע וגם מכונית ועל סמך זה הוא הלך והוריד לי שעות".**

וכן הוסיף עוד אמירות כאלה ואחרות שאמר לו מר עזרן, העוסקות כולן בכך שהתובע ממוצא תימני וכן לעניין הגיל.

10.העדה מטעם התובע גב' סילבנה משה, עבדה בבית הספר שפירא כמורה ללשון. לדבריה, מנהל בית הספר מר עזרן רדף אותה בשאלות מתי היא פורשת, וכי הדברים נעשו בפרהסיה. לדבריה, באחת הפעמים נכנס לכתה באמצע השיעור, הורה לה לעזוב את הכתה ולהגיע למשרדו. בשיחה במשרדו אמר לה שלא תחנך יותר שכן הוא רוצה מורות צעירות.

העדה מירי הר גיל עבדה בבית הספר כמורה למתמטיקה. לדבריה, מר עזרן אמנם לא הפלה אותה לרעה, שכן קיים חוסר במורים למתמטיקה, אולם יחסו למורים המבוגרים לא היה ראוי. לדבריה, היתה תחושה בחדר המורים, בתקופתו של מר עזרן, שהמורים נבדקים לפי הגיל.

11.בעדותו של מר עזרן, לא הכחיש ששאל מורים לגילם. לטענתו, עשה כן על מנת לתכנן את מערכת השעות, שכן מורים בעלי ותק זכאים לשעות הוראה מופחתות. עוד העיד כי מעולם לא עשה זאת בפומבי. העד אישר כי יש תיק אישי לכל מורה, ששם מפורט הגיל והוותק, וכי לא היהת מניעה לבדוק זאת בתיקים האישיים. לדבריו, בשיחות האישיות עם המורים נהג לשאול לגילם, במקום "לנבור" בתיק האישי.

עוד הכחיש שנתן הוראה למזכירה לערוך רשימה של המורים הוותיקים וגילם.

12.לעניין דרישת משרד החינוך לצמצום המשרה, הנתבעת בחרה לזמן לעדות את מר עזרן ואת גב' רובינשטיין, שני המנהלים של בית הספר שפירא.

הנתבעת בחרה שלא לזמן לעדות נציג של משרד החינוך, על מנת שיבהיר מתי היתה דרישה חד משמעית של משרד החינוך שלא להתיר העסקה בהיקף חריג, וכן מתי היתה דרישה כזו מבית הספר שפירא, האם לפני תחילת שנת הלימודים או רק במהלכה.

13.בכל הנוגע להפחתת היקף המשרה טען מר עזרן בתצהירו כי בעבר לא נערכה התאמה במשרד החינוך, לגבי מורים שעבדו ביותר מבית ספר אחד. לטענתו, במהלך שנת הלימודים תשע"ד בעקבות הצלבת נתונים במשרד החינוך, הנחה המשרד את הרשויות המקומיות לוודא שהיקף המשרה של המורים המועסקים על ידן, לא יחרוג מ- 140% אצל עובדי הוראה שמועסקים לפי "עולם ישן" ולא יחרוג מ- 100% לגבי עובדי הוראה שמועסקים באופן חדש או בעוז לתמורה.

לדבריו, פעל בעניינו של התובע לאור ההנחיות הנ"ל.

מר עזרן הכחיש מכל וכל כי החלטתו להפחית את היקף המשרה של התובע, היתה על רקע גיל או מוצא.

14.בעדותו בפנינו העיד שהתובע היה מורה מצויין.

העד נשאל לגבי אמירות שמייחס לו התובע וכך השיב:

**"ש.בסעיף 17 לתצהיר התובע מתוארים לדוגמה ארבעה מקרים בהם פנית לבני, פגעת בו על רקע המוצא והגיל שלו. בתצהירך אתה מתייחס באופן כללי, גם בסעיף 5 וגם בסעיף 6, אך לא משיב על הטענות האלה. האם זה ראוי בעיניך לפנות בצורה כזו למורה או כפי שכתבת בתצהירך שמדובר בבדיחות הדעת?**

**ת.כל דבר שפוגע במורה או בתלמיד הוא לא ראוי בעיניי. האם יש מקום לבקש סליחה במעמד זה? אני אבקש. אוי ואבוי לי כמנהל בית ספר אם הייתי מקטלג או מאשים אשמה מהסוג הזה. תודה לאל שבמשך 21 שנים שאני מתעסק כמנהל בתי ספר שונים, בארץ ובחו"ל, זו פעם ראשונה שאני נתקל בדבר כזה. זה נוגד את השקפת עולמי ואת אישיותי בכל היבט שהוא. אם לתובע הייתה הרגשה סובייקטיבית שזה קורה, אז ביום החתונה של בתי אני מבקש ממנו סליחה.**

**ש.בתצהירך אתה אומר שזה נאמר בבדיחות הדעת.**

**ת.אם זה נאמר, אז זה נאמר בבדיחות הדעת".**

עוד נשאל האם הודיע לתובע על הצמצום בהיקף המשרה והאם ישב איתו לשימוע בעניין. תשובתו היתה, פעם אחר פעם, שאינו זוכר.

כך העיד:

**"אני לא זוכר את הסיטואציה. אבל אין הורדת שעות בלי שיחה.**

**עד כמה שזכור לי, בנושא הנדון קיבלנו מכוח אדם הוראה, מהעירייה ... כיוון שהיתה שיחה מוקדמת כבר בחופשה, עד כמה שאני זוכר, עם המורה ולא רק איתו, כל המורים שעובדים מעל 1.4 נאמר להם שהם צריכים להחליט היכן הם מורידים את היקף המשרה, האם בבית הספר הזה שפירא או בבית ספר השני היכן שהם עובדים בהיקף נוסף ... זה נאמר מתוך התחשבות במורה".**

לטענה זו, בדבר פגישה עם כל המורים, אין כל תיעוד בכתובים. אין תרשומת של השיחה, אין הזמנה לשיחה. יתר על כן, כעולה מהראיות, בפועל התובע התחיל לעבוד בתחילת שנת הלימודים בהיקף משרה כפי שהיה בשנה קודמת, ללא הפחתה כלשהי.

לכן, אף אם היתה שיחה כזו, אשר כאמור – לא הוכחה, הרי שתוצאתה היתה שאין שינוי בהיקף המשרה. רק לאחר תחילת שנת הלימודים, בחודש אוקטובר, הודע לתובע באופן פתאומי על צמצום ניכר בהיקף המשרה.

15.מר עזרן בתצהירו הפנה למסמך בכתב שנשלח לתובע, נספח ו' לתצהירו, מיום 10/4/14.

ואולם, מהעדות עולה שצמצום המשרה נעשה זמן רב קודם למכתב, בחודש אוקטובר 2013, וכי מכתב זה נשלח לתובע בסמוך למועד שבו מר עזרן הפסיק לנהל את בית הספר (בחודש יוני 2014).

16.התובע טוען כי אין היתר לקצץ במשרה, ובוודאי בהיקף כה נרחב, לאחר חודש מאי.

בעניין זה מפנה לפסק הדין סע"ש (י-ם) 33132-02-13 בטיטו ואח' נ' עתיד רשת חינוך (מיום 25/4/17). במסגרת פסק הדין מפנה כב' השופטת שדיאור לפסק הדין בעניין ע"ע (ארצי) 6326-10-12 סנקרוט נ' המכללה הארצית בע"מ (מיום 23/6/14) שם נקבע:

**"לעניין שאלת נסיבות סיום ההעסקה של המערער, ביה"ד נדרש לשאלה האם יש לראות בסירוב המערער לחזור לעבוד התפטרות עקב הרעה מוחשית בתנאי העבודה, המזכה בפיצויי פיטורים בלבד, או פיטורים העשויים לזכות בפיצויי נוסף כתוצאה מהפרת התקנון. ביה"ד קבע כי השינוי תנאי העבודה של המערער באופן כה משמעותי – ירידה ממשרה מלאה ל- 8 שעות שבועיות, שקול לפיטורים, ואלה צריכים להיעשות עד חודש מאי של שנת הלימודים. עוד נקבע כי אין כל בסיס לטענה שהמערער התפטר. הוא לא הודיע על התפטרות, ולא ניתן להסיק מהתנהגותו על כוונה להתפטר. למערער הוצעה הצעה של מערכת מצומצמת בת 8 שעות. משדחה הצעה זו, לא הוצעה לו הצעה אחרת. זהו מהלך של פיטורים, ולא התפטרות עקב הודעה מוחשית בתנאי העבודה".**

על יסוד האמור בפסק הדין, טוען התובע כי צמצום היקף המשרה שלו במקרה הנדון, כמוהו כפיטורים וכי היה על הנתבעת להודיע לו על כך, עד לחודש מאי של שנה קודמת.

17.הנתבעת טענה שפעלה על פי "הוראות מגבוה" של משרד החינוך וכי אלה הגיעו אליה לאחר חודש מאי.

בעניין זה מפנה לנוהל ממשרד החינוך מיום 2/5/13 ולמכתב נוסף מיום 19/8/14, שצורפו להודעת המדינה.

כותרת המכתב מיום 2/5/13, הרלבנטי לענייננו, היא כדלקמן:

**"נוהל להעסקת עובד הוראה מעל 100% משרה במסגרת הסכמי "עוז למורה" ביישום מלא/חלקי ו"אופק חדש" לשנת הלימודים תשע"ד".**

הנוהל מדבר על מורים בעוז לתמורה או באופק חדש ואינו עוסק במורים המועסקים על פי "עולם ישן".

לכן, נוהל זה אינו מהווה הוכחה לדרישה של משרד החינוך, מהנתבעת, לפני חודש מאי 2013, לצמצם את היקף ההעסקה של מורים המועסקים מעל 140% משרה.

הנתבעת מפנה בסיכומים לסעיף 8 להודעה מטעם המדינה (שהובאה לעיל) שם נאמר כי במהלך שנת הלימודים תשע"ג נחשף משרד החינוך להעסקה של עובדי הרואה בהיקפי משרה חריגים וכי נשלחו על כך מכתבים למעסיקים אולם "לא ננקטו פעולות אכיפה מול המעסיקים ועובדי ההוראה".

המכתב שנשלח למעסיקים, לא הוצג. ואולם על פי הודעת משרד החינוך עולה כי כבר בשנת הלימודים תשע"ג היתה דרישה מבתי הספר להפחית בהיקפי משרה של המורים. יחד עם זאת, הדרישה היתה בהתייחס למורי עוז לתמורה ואופק חדש בלבד וכמו כן - לא נעשו פעולות אכיפה בשנים אלה.

זאת ועוד. אף אם, כטענת מר עזרן והנתבעת, הודעה על הכרח לצמצם בהיקף המשרה ניתנה לתובע לפני 31/5/13, טענה שלא הוכחה, כאמור לעיל, הרי שבפועל, התובע התחיל לעבוד בשנת הלימודים בהיקף משרה מלא, כפי שהיה בשנים קודמות, ללא צמצום כלשהו.

18.המנהלת הנוכחית של בית הספר, גב' רובינשטיין, נשאלה על האופן שבו יש לערוך קיצוץ בהיקף משרה של מורה, שעה שניתנה הוראה בעניין ממשרד החינוך.

כך העידה:

**"ש.צמצמת פעם את משרתו של מורה באמצע שנה?**

**ת.באמצע לא.**

**ש.ואם תרצי לעשות את זה, באיזה תהליך את עושה את זה?**

**ת.באמצע שנה אסור לי לעשות את זה ואני גם לא עושה את זה.**

**ש.מותר לך לצמצם אחרי ה-31 למאי בכל שנה?**

**ת.בעיקרון זה אסור, אפשר באישור מיוחד ובהסכמה של ארגון המורים.**

**ש.האם לדעתך כמנהלת, כאשר נוצר צורך לצמצם משרה בכ-50%, האם תקראי למורה לשיחת שימוע כדי להבהיר את המצב?**

**ת.כן.**

**ש.לא תעשי את זה באופן פתאומי?**

**ת.אני מניחה שלא. בטח לא בהיקפים כאלה".**

19.לאחר ששמענו את העדים ועיינו בחומר הראיות, אנו קובעים כי הנתבעת לא הוכיחה שהיתה דרישה ממשרד החינוך לצמצם בהיקף המשרה של מורי "עולם ישן" ובכללם התובע, כבר בשנת הלימודים תשע"ד, או שהיתה תלויה ועומדת נגד הנתבעת סנקציה על אי ביצוע הפחתה כאמור.

עוד אנו קובעים כי הקיצוץ במשרתו של התובע במהלך שנת הלימודים תשע"ד נעשה שלא כדין, ללא שימוע, ללא מסירת הודעה לעובד לפני סוף חודש מאי של שנה קודמת.

אף אם נאמר לתובע, לפני תחילת שנת הלימודים, שיש בעיה עם שיבוצו בשנה הקרובה, הרי שהדבר נעשה בעל פה, ללא הודעה בכתב. בנוסף, בפועל, לא קוצצה המשרה והתובע החל את שנת הלימודים בהיקף כפי שהיה בשנים קודמות. הקיצוץ בוצע רק בחודש אוקטובר, במהלך השנה.

התובע הסתמך על מערכת הלימודים כפי שנמסרה לו לפני תחילת שנת הלימודים. השינוי בהיקף המשרה באמצע השנה, גרם לו נזק כלכלי שבגינו זכאי לפיצוי.

20.בכל הנוגע לטענת האפליה, מחומר הראיות עולה כי מר עזרן התבטא כלפי התובע בביטויים על רקע מוצאו העדתי, שאינם במקומם. מדובר בהתבטאויות חסרות טעם ומיותרות ואכן מר עזרן התנצל על כך בפני התובע במהלך העדות.

לטענתו, אמר את הדברים בבדיחות, אך ניתנת האמת להאמר כי טוב היה שמר עזרן היה נמנע מהערות על בסיס עדה זו או אחרת, הערות שאינן במקומן.

כמן כן, הוכח שמר עזרן הביע עניין בגיל של חברי הסגל ובכלל זאת בגילו של התובע. זאת למרות שיכול היה לקבל את מלוא האינפורמציה מעיון בתיק האישי. התרשמנו מעדות התובע, וכן מהעדות שהעידו בפנינו, כי ההתעניינות המוגברת בגילם של המורים, גרמה להם אי נוחות רבה, עד כדי תחושה שאינם רצויים בבית הספר וכי יש רצון לראותם עוזבים או פורשים.

יחד עם זאת, לא הוכח שההחלטה לצמצם את משרתו של התובע, באה לעולם בשל אפליה מחמת גיל, מוצא או מסיבה אחרת כלשהי.

הנתבעת הוכיחה שצמצום היקף המשרה נעשה לאור דרישה של משרד החינוך ועל רקע זה. כפי שהבהרנו לעיל, אמנם לא היתה חובה על הנתבעת לנקוט בצמצום המשרה כבר בשנת הלימודים תשע"ד ובוודאי שלא באמצע השנה. בגין כך זכאי התובע לפיצוי, כפי שיפורט להלן. יחד עם זאת, לא מצאנו שהיתה הפליה של התובע בעניין צמצום משרתו. זאת במיוחד נוכח העובדה ששני מנהלי בית הספר, העידו שהתובע מורה מצויין ועושה עבודתו נאמנה.

21.זכאות להפרשי שכר

משקבענו שהפחתת היקף המשרה בשנת הלימודים תשע"ד נעשתה שלא כדין, הרי שהתובע זכאי לפיצוי בגין הפסדי שכר עבודה לשנת הלימודים המדוברת.

לגבי השנה שלאחריה, תשע"ה, אינו זכאי לפיצוי, מטעמים אלה.

ראשית, הוכח שקיבל הודעה בכתב על הצמצום הצפוי, באפריל 2014.

שנית, הוכח שמשרד החינוך הודיע על צמצום משרות, גם לעובדי עולם ישן, משנת הלימודים תשע"ה.

שלישית, על פי העדויות, בשנה זו פנה וקיבל היתר מיוחד וחזר ללמד באותו היקף משרה כפי שהיה לפני ההפחתה.

22.התובע עותר לפיצוי לתקופה 1/9/13 עד 31/8/14 כדלקמן:

קיצוץ של 57.5% משרה, לפי שכר קובע ביום 10,550.97 ₪, סה"כ 72,802 ₪.

בנוסף דרש פיצוי בגין אי הפרשה לפנסיה, לקופת פיצויים, לקרן השתלמות, אי תשלום גמול כפל תואר ועוד, והכל בגין הסכומים שהופחתו משכרו.

בעניין זה הוגש תצהיר של גב' דינה שושנה מילר, מנהלת מחלקת משכורות בעיריית נתניה.

העדה אישרה את חישוב ההפרשים לשנת 2013, בסך 72,802 ₪, כאמור בסעיף 57.2 ₪ לתצהיר התובע. אמנם לטענתה, בסעיף 7 לתצהירה, ההפרשים עומדים על 72,240 ₪ ולא כפי שטען התובע, אך לא נמסר הסבר לחישוב זה ולא היתה הפניה לתלושי שכר.

עוד העידה כי כל החישובים שביצע התובע, בגין אי תשלום כפל תואר, הפרשות לקופ"ג ולקרן השתלמות יחד, גלומות בתוך ההפרש הנ"ל.

23.לאור העובדה שמחלקת השכר בנתבעת היא האמונה על תשלום שכר התובע לרבות הזכויות הנילוות, אנו קובעים בשלב זה כי התובע זכאי להפרשי שכר בגין שנת הלימודים תשע"ד, בסך 72,802 ₪, כפי שתבע.

הנתבעת תשלם את ההפרשים לתובע, לרבות הזכויות הנילוות להן, לפי הרכיבים המפורטים בכתב התביעה ובתצהיר.

הנתבעת תגיש פירוט של הסכומים ששולמו ואופן החישוב.

ככל שהתובע יחלוק על הסכומים ששולמו, יגיש הודעה לתיק ותינתן החלטה.

במידת הצורך, ימונה חשב שכר.

24.זכאות לפיצוי בגין העדר שימוע והעדר הודעה בכתב

כפי שעולה מהראיות, הפחתת שיעור המשרה במהלך חודש אוקטובר 2103, נעשתה באופן חד צדדי, ללא מתן הודעה לתובע, ללא שימוע ושלא במועד הקבוע לבצוע שינויי משרה לעובדי הוראה.

לטענת הנתבעת, שעה שמדובר בהנחיה של משרד החינוך, השימוע לא היה בו כדי לסייע, שכן בכל מקרה הנתבעת היתה מחוייבת לבצע את ההפחתה. לכן, לטענתה, אין מקום לפסוק פיצוי בשל העדר שימוע.

25.אנו סבורים שאין זה המקרה שבו יש לפטור את הנתבעת מחובת תשלום פיצוי לתובע.

עסקינן במורה ותיק ומוערך, אשר עבד במשך שנים רבות בהיקף משרה גבוה, והסתמך על הכנסה זו.

לפני תחילת שנת הלימודים תשע"ד אמנם נאמר לתובע שמשרד החינוך אינו מאפשר המשך עבודה בהיקף כזה, אולם בפועל, התובע שובץ בתחילת השנה להיקף משרה מלא.

לאחר תחילת שנת הלימודים ולאחר שהתובע החל ללמד בפועל לפי מערכת השעות שנמסרה לו, בוצעה הפחתה חד צדדית בהיקף המשרה, ללא מתן הודעה על כך מראש.

נוכחנו לדעת מהראיות, כי קיימת היתה אפשרות להתמודד עם רוע הגזירה. ואכן, התובע הוכיח שפנה בשנה לאחר מכן למפמ"ר וזה המליץ על הגדלת היקף משרתו, ואכן היקף המשרה חזר לקדמותו. בנוסף, ניתן היה לבדוק עם התובע האם הוא מבקש לצמצם את המשרה בבית הספר שפירא או שמא בבית הספר הנוסף שבו הוא עובד. מר עזרן התיחס לנושא זה במפורש בתצהירו, וטען שהתובע לא הודיע היכן רוצה לצמצם את המשרה. סוגיה כזו היתה אמורה להתברר בהליך שימוע מסודר.

במקרה של התובע, השימוע לא נועד אך לשם "שמיעת" התובע, אלא על מנת לבחון האם יש דרכים לסייע ולמנוע את הקיצוץ ואכן נוכחנו לדעת שיש דרכים כאלה.

נכונים הדברים גם ביחס למתן הודעה לעובד על שינוי כה דרמטי בהיקף המשרה. הודעה כזו לא ניתנה.

26.לכן, בנסיבות אלה, אנו סבורים שיש לחייב את הנתבעת בפיצוי בגין הפחתת היקף המשרה ללא הליך שימוע מסודר.

בשים לב לוותק בעבודה ולכך שהתובע מקבל, בסופו של דבר, פיצוי בגובה ההפסד שנגרם לו באותה שנה, אנו מעמידים את הפיצוי בגין העדר שימוע והעדר הודעה לעובד, על שלוש משכורות, לפי שכר קובע למשרה מליאה בסך 10,550 ₪, סה"כ 31,650 ש"ח.

27.סוף דבר, בעניין צמצום היקף המשרה זכאי התובע לפיצוי בגין הפסד השכר לשנת הלימודים תשע"ד ובנוסף לפיצוי בגובה שלוש משכורות בגין העדר שימוע והעדר הודעה לעובד.

28.פרויקט FIRST

התובע טען בכתב התביעה כי הועסק בפרויקט זה, בשנים 2010-2011 ובהתאם לסיכום עימו היה זכאי לתשלום בנפרד, עבור 140 שעות, אשר לא שולמו במלואן. לטענתו, הנתבעת נותרה חייבת לו 17,753 ₪.

טענה זו עלתה בכתב התביעה בסעיף 9. בכתב ההגנה הנתבעת הודתה בנכונות הסעיף.

29.בתצהירים מטעם מנהלי בית הספר שפירא, אין התיחסות לסוגיה זו.

מר עזרן נשאל בעדותו ואישר שהתובע היה מעורב בפרויקט אך טען שאינו זוכר את היקף השעות והאם נותרו חייבים כסף לתובע. לדבריו, יש מנהל חטיבה ומנהל תיכון והם עוסקים בכך.

בתצהיר מנהלת מחלקת שכר, טענה שלא קיבלה על ידי מחלקת כח אדם בחינוך, את היקף השעות הנטענות על ידי התובע. עוד טענה כי ככל שהתובע עבד בפרויקט, הרי שהשעות דווחו כחלק משעות ההוראה שלו ושולמו כחלק מהיקף המשרה. עוד טענה שהתובע אינו זכאי לכפל תשלום.

ואולם בעדותה אישרה שניתן לשלם לעובד שעות בודדות ולא שעות תקן וכי מדובר בהחלטה של משרד החינוך.

30.התובע טען בכתב התביעה כי מדובר בפרויקט שנערך בשנים 2010-2011.

בעדותו טען שהפרויקט נערך בשנת 2013, כי היתה זו השנה האחרונה שבה בית הספר השתתף בפרויקט. עוד הוסיף וטען שקיבל 60 שעות עבור הפרויקט, 10 שעות בכל חודש, ולאחר מכן התשלום פסק.

31.נטל ההוכחה להוכיח זכאות לתשלום עבור הפרויקט, מוטל על כתפי התובע. אמנם נכון שעדיי הנתבעת לא ידעו לומר דבר על התחייבות כלפי התובע, על כספים ששולמו לו במסגרת הפרויקט וכיו"ב. יחד עם זאת, התובע לא היה עקבי לגבי השנה שבה בוצע הפרויקט. כמו כן לא הוצג אישור על הסכום שנקבע עם התובע וכן לא הוצגו אישורים על הסכומים ששולמו לתובע והאם מגיע לתובע תשלום מעבר לזה ששולם, כטענתו.

בין אם הפרויקט התקיים בשנת 2010-2011 ובין אם התקיים בשנת 2013, לא ברור מדוע המתין התובע עד להגשת התביעה בחודש מרץ 2015.

לא הוצגה כל פניה למנהלי בית הספר או לנתבעת, לגבי הפרויקט. הפעם הראשונה שבה קיימת טענה בעניין, היא בכתב התביעה.

לאור האמור אנו קובעים שהתובע לא הרים את הנטל המוטל עליו ולא הוכיח כי הוא זכאי לסכומים כלשהם עבור פרויקט FIRST.

32.סוף דבר

התביעה מתקבלת באופן חלקי.

התובע זכאי לתשלום פיצוי עבור הפחתה בהיקף המשרה לשנת תשע"ד, בסך 72,9802 ₪.

בנוסף, זכאי לרכיבים הנילווים להפרשי השכר, הפרשות לקופ"ג, קרן השתלמות ועוד, כפי שתבע בכתב התביעה.

הנתבעת תשלם את כל הסכומים הנ"ל לתובע, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום הגשת התביעה ועד לתשלום בפועל, וזאת תוך 30 יום מקבלת פסק הדין.

הנתבעת תמסור לתובע פירוט של הסכומים שישולמו ואופן החישוב.

ככל שהתובע יטען כי קיימים הפרשים בגין הזכויות הנילוות, יגיש הודעה לתיק ובמידת הצורך תינתן החלטה נוספת.

33.בנוסף, הנתבעת תשלם לתובע פיצוי בגין אי עריכת שימוע ואי מתן הודעה לעובד קודם להפחתת המשרה, בסך 31,650 ₪ בצרוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום הגשת התביעה ועד לתשלום בפועל.

34.כל יתר רכיבי התביעה נדחים.

35.בשים לב להליכים בתיק ולתוצאות פסק הדין, הנתבעת תישא בהוצאות שכ"ט עו"ד בסך 12,000 ₪, צמודים כחוק מהיום.

**ניתן היום, 8/2/18 , בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| תמונה 3  |   | **תמונה 2** |   |

|  |
| --- |
| **תמונה 1** |

   |
| **נציג ציבור (ע)** **מר משה כהנא**  |   | **הדס יהלום, סגנית נשיאה** |   | **נציגת ציבור (מ)** **הגב' נירה עילם**  |