

ביטול מכרז לאחר פתיחתו בשל שינוי נסיבות קיצוני (מגפת הקורונה)

עת"ם 33/20 רשת עמל 1 בע"מ (חל"צ) נ' ראש עיריית מעלה אדומים

לאחרונה נדרש בית המשפט לעניינים מקומיים במעלה אדומים בשבתו כבית משפט לעניינים מנהליים לבחון החלטה של ועדת המכרזים לבטל מכרז להפעלת מוסדות חינוך על יסודיים וזאת בעקבות שינוי קיצוני בנסיבות שנגרם כתוצאה ממגפת הקורונה.

באותו מקרה הגישה רשת עמל את ההצעה הכספית הטובה יותר ואולם ראש העיריה החליט כי לאור שינוי הנסיבות הקיצוני שחל עקב משבר הקורונה יש לבטל את המכרז ולפרסם מכרז חדש אשר יתאים לתנאים החדשים שכופה מצב החירום על הגורמים המספקים שירותי חינוך. משכך, לא אישר ראש העיריה את המלצת הוועדה בדבר זכייתה של אורט, אך מצא לנכון כי יש לבטל את המכרז, וכך המליץ גם לוועדה. בהתאם לכך, ביום 06/05/20 ביטלה ועדת המכרזים את המכרז. רשת עמל הגישה את העתירה דנן נגד החלטת הביטול וכן טענה כי היא הזוכה במכרז.

בית המשפט דחה את העתירה בקובעו כי החלטת הרשות לביטול המכרז מצויה היתה במתחם שיקול-הדעת של הרשות ואינה מצדיקה התערבות וזאת ממספר סיבות, אשר העיקרית יפורטו להלן.

בית המשפט קבע כי הקורונה הביאה לשינוי נסיבות קיצוני. וכך קבע ביהמ"ש: "עצמתו וחריגותו של האירוע אשר כפה מצב חירום כללי על מערכת החינוך עשוי לחייב את הרשות לשקול את צרכיה מחדש, ומכאן גם לבטל את המכרז ולעצב מכרז חדש האמור לענות לצרכים שהתחדשו. ... אך סביר כי בהינתן תקופה של אי-ודאות בתחום שהזמן הוא גורם מרכזי בו כמו תחום החינוך, תרצה הרשות להפעיל את סמכותה ולחשב את צרכיה בתחום רגיש זה מחדש".

אגדן כללי – העסקת עובדים בחוזים אישיים ברשויות המקומיות

מיום 28.2.2021, משרד האוצר, אגף השכר והסכמי עבודה

לאחרונה פורסם האגדן שבנדון, המאגד בתוכו את כל הכללים הנוגעים להעסקת עובדים בחוזים אישיים ברשויות המקומיות, הן ביחס לעובדים בכירים (המועסקים כנגזרת משכר מנכ"ל) והן ביחס לעובדים שאינם בכירים המועסקים בחוזים אישיים) – ואולם הוא אינו מתייחס להעסקת עובדים סטטוטוריים.

כללי העסקת עובדים שיועסקו בחוזה בכירים (נגזרת שכר מנכ"ל) – שכר המנ"כל ממנו נגזר השכר הוא השכר הנורמטיבי הקבוע ולא השכר המשולם בפועל למנכ"ל. ככלל העובדים יקלטו בחוזה אישי ברמת שכר שלא תעלה על רמת השכר התחילית שנקבעה לתפקיד. עם זאת, רשות מקומית רשאית לשלם שכר נמוך מהשכר התחילי לתפקיד וזאת משיקולים ענייניים ותקציביים בלבד. אם לא נקבע אחרת הקידום יהיה בפעילות שלא יעלו על 5% ולאחר שנתיים כל פעם. עם זאת, הרשות רשאית לא לקדם את העובד כלל או לקדמו בשיעור נמוך יותר או בפרק זמן שעולה על שנתיים. עוד נקבע, כי העסקת עובדים בחוזה אישי הינחה בכפוף לכך שהעסקת תעשה בהיקף משרה מלאה בלבד.

לצד הנחיות כלליות נקבעו בחוזר גם הנחיות ספציפיות בנוגע לכל תפקיד ותפקיד (מנהל מינהל, מנהל אגף, ממונה שירות חירום ובטחון, מנהל מחלקה, עו"ד בתפקיד ניהולי בלשכות המשפטיות ברשויות מקומיות גדולות, העסקת דרג שני (כפוף יועמ"ש), סגני מנהלים, רבש"צים, עובדים במנהלות התחדשות עירונית/התחדשות שכונתית, מהנדסים/אדריכלים, כלכלנים ושומאים וכו'). בהנחיות פרטניות אלו יש התייחסות למתחם הדרגות להעסקה, לשאלת הזכאות לקבל שכר עבור שעות נוספות, כוונות וכיוב בכל תפקיד ואף דרישות הסף.