

המקומון - העדכון היומי לרשויות המקומיות

מה הדין בנוגע לפיטורי עובד העובד תקופה ארוכה ללא תקן?

סעש (ת"א) 53306-05-18 הסתדרות הכללית - מרחב ר"ג / בני ברק - המועצה הדתית ר"ג

לאחרונה פסק בית הדין האזורי לעבודה בתביעה שהוגשה על ידי עובד המועצה הדתית, אשר עבד כשלושים שנה ללא תקן, נגד פיטוריו.

באותו מקרה התובע גויס לעבודה במועצה הדתית ביום 01.04.1991 לצורך קליטת גלי העלייה מרוסיה בתחילת שנות התשעים. בתום גל העלייה הוגדל היקף משרתו והוא החל לשמש בתפקיד של רב של חלק מבתי הכנסת בעיר. במקביל לעבודתו במועצה הדתית, עבד התובע גם בסמינר כפר חב"ד החל משנת 1992. התובע זומן לשימוע ובו צוין כי הוא מועסק במועצה הדתית ללא תקן. לטענתו, זוהי הפעם הראשונה בה הועלתה טענה זו והיא סותרת את האמור בתלושי השכר. לאחר שהתקיימה ישיבת השימוע, נמסר לו מכתב פיטורים. בהמשך ותוך כדי ההליך המשפטי (במסגרתו ניתן צו זמני לעיכוב פיטוריו) נעשה ניסיון להסדיר את העסקת התובע לרבות בדרך של הצעות משרות אחרות (כגון רכז מקוואות) אך התובע סירב. התובע טען כי יש למנוע את פיטוריו לאחר תקופת עבודה של 30 שנה שכן הטענה בדבר היעדר תקן היא טענת סרק.

בית הדין עמד על כך שעל המועצה הדתית חל חוק יסודות התקציב. לפיכך, בהיותה גוף מתוקצב מכספי ציבור, המועצה הדתית מחויבת לפעול בהתאם לסעיף 29 לחוק יסודות התקציב ואינה רשאית להסכים על שינויי שכר או הטבות כספיות הקשורות לעבודה, אלא בהתאם למה שהוסכם או אושר ע"י הממונה על השכר באוצר מכוח הסמכות שהואצלה לו ע"י שר האוצר.

בית הדין הפנה אף לפסק דין שניתן על ידי בית הדין הארצי בע"מ 55074-08-16 הסתדרות העובדים הכללית החדשה בישראל נ' חברת נמל אשדוד בע"מ בקובעו שגם אם מוכח כי תוספת כספית מסוימת הוענקה מכוח נוהג מחייב בין צדדים ליחסי עבודה, אין בכוחו של נוהג כאמור כדי למנוע מהמעסיק לפעול בהתאם להוראות הממונה על השכר באוצר, וזאת לאור הוראות סעיף 29 לחוק יסודות התקציב.

מבחינה עובדתית נקבע כי התובע עבד במועצה הדתית ללא תקן. נקבע כי התובע חתם על הסכם עבודה אישי, מידי שנה, כאשר ההסכם האחרון עליו חתם היה בשנת 2007. הנתבעת צירפה לתגובתה הסכם משנת 2011, אשר לא נחתם על ידי מי מהצדדים. כמפורט לעיל, הליך סיום העסקתו של התובע נולד עקב החקירה שבוצעה מטעם סגן הממונה על השכר (חקירות) במשרד האוצר, שבסיומה התגלה כי 14 עובדים במועצה הדתית מועסקים ללא תקן כנדרש בחוק. בשל כך, החלה המועצה הדתית בהליך להסדרה או לסיום העסקתם של עובדים אלה. גם מעמדת המשרד לשירותי דת אשר התקבלה במהלך ניהול ההליך, ניתן היה ללמוד כי התובע מונה לתפקיד ללא קיומו של מכרז וללא תקן. כמו כן, הוא התמנה לתפקיד ללא אישור של ועדת התקנים של המשרד לשירותי דת.

לאור האמור קבע בית הדין כי "התובע אכן הועסק במשך כל השנים ללא תקן במועצה הדתית, כנדרש ועל אף שהועסק במשך 27 שנים, אין בידי לקבל את הטענה כי יש להמשיך ולהנציח את המצב, שעה שמדובר בכספי ציבור ובהתנהלות שעומדת בניגוד לחוק יסודות התקציב".

עוד קבע בית הדין כי "הנתבעת פעלה בהתאם לשורת הדין שעה שניסתה למצוא חלופה פחות דרסטית לפיטוריו של התובע והציעה לו להשתלב בתפקידים אחרים במועצה הדתית. התובע וטעמיו עמו, סירב לכל הצעה והשליך יתנועע על כך שהמשך העסקתו ללא תקן יוכשר ע"י בית הדין".

לאור האמור נדחתה התביעה.

"הנתבעת"

פעלה

בהתאם

לשורת הדין

שעה

שניסתה

למצוא

חלופה פחות

דרסטית

לפיטוריו

של התובע

והציעה לו

להשתלב

בתפקידים

אחרים

במועצה

הדתית.

התובע

וטעמיו עמו,

סירב לכל

הצעה

והשליך

יהבו על כך

שהמשך

העסקתו

ללא תקן

יוכשר ע"י

בית הדין".