ו' בתשרי תשפ"ד
21 בספטמבר 2023
0600-1042-2023-0029921

הנדון: **החלטת ועדת השירות לעיריות מיום 13.7.2023 בעניין העסקתו של מר [redacted]**
- עיריית [redacted]

חברי הוועדה:
מר חיים יפרח, מ"מ, מנהלת אגף בכיר בקרת הון אנושי ברשומ"ק, משרד הפנים – יו"ר הועדה
גב' מרב אמיר, ממונה יעוץ משפטי הון אנושי ברשומ"ק - משרד הפנים –חברה
מר דב כץ, מבקר עיריית נתניה – חבר
גב' מלי חג'בי, סגנית הממונה על מחוז מרכז – חברת ועדה
גב' ענת קרן בהרב, יועמ"ש עיריית הרצליה - חברה

הוועדה התקיימה באמצעי ויזאולי מקוון

נוכחים נוספים:
גב' מיכל פורת, לשכה משפטית, משרד הפנים- יועצת משפטית
גב' חגית מגן, ראש מינהל הסכמי שכר, מרכז שלטון מקומי

מרכזת הוועדה:
גב' תהילה נתנאלי, מנהלת תחום בקרת הון אנושי ברשומ"ק
גב' חיה גריינימן, סטודנטית - עוזרת למרכזת הוועדה, אגף בקרת הון אנושי ברשומ"ק

1. רקע:

1.1. בתאריך 12/10/2022 נבחר המועמד לתפקיד מנהל בית ספר תיכון [redacted], מתוך 3 מועמדים נבחר 1, בהליך מכרז פומבי.

1.2. לתפקיד נבחר כשיר שני וכן כשיר שלישי.

1.3. לאור טענת הרשות לפיה יש מצוקה והכרח למנות מנהל בכדי לא לפגוע בבית הספר ובתלמידים, ובנסיבות כפי שהוצגו למשרד לפיהן, למועמד שני קרובי משפחה המועסקים כמורים בתיכון אשר יצאו לחל"ת – אושרה העסקתו של המועמד עד למועד הדיון בוועדת השירות. יצוין כי בפני המשרד לא עמד המידע כי למועמד קרובת משפחה נוספת, גיסה, המועסקת כעו"ס ברווחה, וכן לא עמד המידע כי נבחרו 2 כשירים נוספים לתפקיד.

1.4. לפיכך, המועמד מועסק בתפקיד החל מיום 25.10.2022.

1.5. התקבלה חוו"ד משרד החינוך למינוי (פירוט מלא בסעיף 3.4)

2. עניינו של המועמד הובא בפני הוועדה ביום 10.1.2023.

לאחר שהוועדה שקלה את כל המידע שהובא בפניה החליטה הוועדה ברוב קולות שלא לאשר את מינויו של המועמד מהנימוקים הבאים:

2.1. מדובר במועמד שנבחר לתפקיד מנהל בית ספר תיכון. במועד קבלתו היו למועמד שלושה קרובי משפחה ברשות: אח המועסק כמורה לעברית בתיכון, גיסה המועסקת כמורה לניהול משאבי אנוש בתיכון וגיסה נוספת המועסקת כעובדת סוציאלית במחלקת הרווחה;

2.2. חברי הוועדה ציינו כי בין מנהל בית ספר למורים קיימת כפיפות ישירה וקשרי עבודה תכופים, לפיכך העסקת המועמד בתפקיד תעמיד אותו ואת קרובי המשפחה במצב של ניגוד עניינים תדיר;

2.3. חברי הוועדה בחנו אפשרות לנטרול ניגוד העניינים וסברו כי מאחר שמנהל בי"ס הוא ראש ההיררכיה אליו כפופים כל עובדי ההוראה בבית הספר לא ניתן ליצור הסדר אשר ינטרל את ניגוד העניינים מבלי לפגוע במילוי תפקידי הקרובים;

2.4. בנוסף, חברי הוועדה התרשמו כי לא קיים קושי באיוש המשרה זאת לאור העובדה שוועדת הבחינה מצאה עוד שתי מועמדות ככשירות ומתאימות לתפקיד;

2.5. דעת המיעוט סברה כי יש לאשר את המינוי עד לסוף שנת הלימודים הנוכחית בכדי לשמור על יציבות התיכון;

2.6. לפיכך ובשים לב למכלול השיקולים והאיזון ביניהם, קבעה הוועדה ברוב קולות כי בנסיבות המקרה, יש לתת עדיפות לאינטרס הציבורי בשמירה על מינהל תקין, הנראות הציבורית ואמון הציבור על פני האינטרס האישי של המועמד.

3. בעקבות הליך משפטי שהתקיים בעניינו של המועמד, קבע בית הדין כי עניינו יחזור לדיון בשנית בפני הוועדה לצורך בחינת המקרה בהתאם לנסיבות החדשות - התפטרותו של אחיו מתפקידו כמורה בבית הספר, וכן לצורך התייחסות הוועדה למונח "גיס" ו"גיסה" שבסעיף 174א לפקודת העיריות, בפני חברי הוועדה עמדה התייחסות הלשכה המשפטית בנוגע למונח "גיס" ו"גיסה".

יצוין כי לאחרונה נויידה גיסתו של המועמד מתפקידה בבית הספר לבית ספר אחר.

4. קרובי משפחה:

4.1. **אח – מר [redacted] – מורה לעברית בבי"ס תיכון [redacted] במחלקת החינוך**, מועסק ברשות החל מיום 1/9/2009.

העובד יצא חל"ת עד לסוף שנת הלימודים הנוכחית (אוגוסט 2023) **וביום 22.10.2022 הגיש מכתב התפטרות.**

4.2. **גיסה (נשואה לאח אשתו של המועמד) – גב' [redacted] – מורה לניהול משאבי אנוש בבי"ס תיכון [redacted] במחלקת החינוך**, מועסקת ברשות החל מתאריך 1/10/1995.

העובדת יצאה לחל"ת עד ליום 10.1.2023 עקב בחירת גיסה לתפקיד מנהל התיכון. ולאחרונה נוידה לבית ספר אחר ברשות.

4.3. **גיסה – גב' [redacted] – עו"ס לסדרי דין במחלקת הרווחה והשירותים החברתיים,** מועסקת ברשות החל מתאריך 1/6/2008.

5. בטרם קבלת החלטתה הוצגו בפני הועדה המסמכים הבאים:

5.1. **טענות המועמד כפי שהובאו ע"י בא כוחו בנוגע לשאלת המינוי כמתואר להלן:**

5.1.1. בשם מרשנו, ד"ר [redacted] ("ד"ר [redacted] "), נתכבד להגיש את התייחסותנו לבקשת עיריית [redacted] מוועדת השירות לעיריות לאשר את העסקתו של ד"ר [redacted] לתפקיד מנהל בית ספר התיכון [redacted] כדלקמן:

5.1.2. פתח דבר

5.1.3. ביום 27.2.23 ניתן פסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה בענייננו של ד"ר [redacted] (בר"ע 22017-02-23 ד"ר [redacted] נ' עיריית [redacted] ואח'), אשר נתן תוקף להסכמות הצדדים, כדלקמן:

5.1.4. ענייננו של ד"ר [redacted] יוחזר לוועדת השירות לעיריות ("הוועדה" או "ועדת השירות") אשר תדון במכלול טענותיו, ובפרט בפרשנות המונח "גיסה", וכן באפשרות לגבש הסדר ניגוד עניינים, ככל שייקבע כי גברת [redacted] , היא "גיסתו" של ד"ר [redacted]

5.1.5. ד"ר טרביה יוכל להגיש לוועדה את טענותיו (באמצעות העירייה);

5.1.6. ככל שהוועדה תדחה את בקשת העירייה, ד"ר [redacted] יישאר בתפקידו כמנהל בית ספר התיכון " [redacted] ",

5.1.7. ימים לאחר מתן החלטה מנומקת של הוועדה, זאת כדי לאפשר לד"ר [redacted] לפנות לערכאות משפטיות לקבלת סעד מתאים.

5.1.8. בהתאם לפסק הדין כאמור, ועל יסוד הנימוקים המפורטים להלן, מתבקשת הוועדה להיעתר לבקשת העירייה ולאשר את העסקתו של ד"ר [redacted] לתפקיד מנהל בית הספר.

5.1.9. העובדות הדרושות לעניין:

5.1.10. בחודש יוני 2022 פרסמה עיריית [redacted] ("העירייה") מכרז פומבי 6/2022 למשרת מנהל בית ספר תיכון " [redacted] " [redacted] ("בית הספר"), זאת, בעקבות פרישתו לגמלאות של מנהל בית הספר הקודם אשר הייתה צפויה להתרחש בחודש אוקטובר 2022 ("המכרז").

5.1.11. ד"ר [redacted] , אשר עבד באותה עת כמורה במשרד החינוך וכמרצה במכללת [redacted] - מכללה אקדמית להכשרת עובדי הוראה ("מכללת [redacted] "), הגיש את מועמדותו למכרז. שלוש מועמדות נוספות התמודדו במכרז.

5.1.12. באותה עת, לד"ר [redacted] היו שלושה קרובי משפחה שעובדים בעירייה:

5.1.13. מר [redacted] - אחיו של ד"ר [redacted] , שהועסק כמורה בבית הספר החל מיום 1.9.09 (עד להתפטרותו ביום 22.10.22) (" [redacted] ");

5.1.14. גב' [redacted] - אשת הגיס של ד"ר [redacted], שמועסקת כמורה בבית הספר החל מיום 1.10.95 ("[redacted]").

5.1.15. גב' [redacted] - גיסתו של ד"ר [redacted], שמועסקת כעובדת סוציאלית במחלקת הרווחה בעירייה החל מיום 1.6.08.

5.1.16. ביום 12.10.22 התכנסה ועדת המכרזים של העירייה ובחרה פה-אחד בד"ר [redacted] ככשיר מס' 1 וכמתאים ביותר לתפקיד מנהל בית הספר. ועדת המכרזים דירגה את גב' [redacted] ככשירה מס' 2, ואת גב' [redacted] ככשירה מס' 3.

5.1.17. הואיל והעירייה סברה תחילה כי לצורך מינויו של ד"ר [redacted] לתפקיד מנהל בית הספר נדרש אישור של ועדת השירות בהתאם לסעיף 174 א לפקודת העיריות ("הפקודה"), ביום 12.10.22 הודיעה העירייה לד"ר [redacted] כי כניסתו לתפקיד תידחה עד שיתקבל אישורה של ועדת השירות.

5.1.18. נוכח פרישתו הצפויה של מנהל בית הספר הקודם בסוף חודש אוקטובר 2022, כדי שלא להותיר את בית הספר ללא מנהל בעיצומה של שנת הלימודים ותקופת בחינות הבגרות, ועל מנת לאפשר לד"ר [redacted] להיכנס לתפקידו באופן זמני עד שהוועדה תקבל החלטה בעניינו, הוצע כי [redacted] ו [redacted] יצאו מיידית לחופשה ללא תשלום ("חל"ת").

5.1.19. ביום 18.10.22 פנה היועץ המשפטי של העירייה, עו"ד [redacted] ("יועמ"ש העירייה"), למשרד הפנים בבקשה לקבל היתר חריג למינויו של ד"ר [redacted] למנהל זמני של בית הספר עד להחלטת הוועדה בעניינו. בפנייתו ציין יועמ"ש העירייה, כי בבית הספר מועסקים [redacted], וכי הם הביעו נכונות לצאת מיידית לחל"ת כדי לאפשר את מינויו הזמני של ד"ר [redacted].

5.1.20. ביום 24.10.22 אישר משרד הפנים את בקשת העירייה לקבל היתר חריג למינויו הזמני של ד"ר [redacted] למנהל בית הספר עד להחלטת הוועדה בעניינו, "בשל הנסיבות החריגות שנוצרו בהן ישנו הכרח לכניסת מנהל בית ספר למניעת פגיעה בתפקוד בית הספר ולאור ההליך המתמשך בנושא זה".

5.1.21. לפיכך, כדי לאפשר את מינויו הזמני של ד"ר [redacted] למנהל בית הספר, [redacted] ו [redacted] יצאו לחל"ת. תחילה [redacted] יצא לחל"ת עד לסוף שנת הלימודים 2022-2023, ו [redacted] יצאה לחל"ת עד ליום 15.1.23. כדי לאפשר את מינויו הקבוע של ד"ר [redacted] למנהל בית הספר, ביום 22.10.22, בסמוך ליציאתו לחל"ת, הודיע [redacted] לעירייה על התפטרותו כמורה בבית הספר.

5.1.22. הואיל ומסיבה שאינה ידועה, מכתב ההתפטרות של [redacted] לא התקבל בידי העירייה, ביום 6.5.23 הודיע [redacted] לעירייה, פעם נוספת, על התפטרותו.

5.1.23. ביום 24.10.22 מסרה העירייה לד"ר [redacted] כתב מינוי זמני לתפקיד מנהל בית הספר, והחל מיום 25.10.22 הועסק ד"ר [redacted] כמנהל בית הספר.

5.1.24. ביום 26.10.22 הגישה העירייה לוועדה בקשה לאשר את מינויו של ד"ר [redacted] למנהל בית הספר במסגרתה חיווה דעתו יועמ"ש העירייה כי נוטרל החשש לניגוד

עניינים ביחס ל [redacted] ; כי ביחס ל [redacted] "עניין הקרבה אינו ברור ואינו חד משמעי, ולדעתי לא ניתן לקבוע בצורה חד משמעית כי מדובר כאן בקרובי משפחה שהאיסור בסעיף 174 א לפקודה [פקודת העיריות - החי"מ] חל עליהם"; וכי "בת זוגו של הגיס ובן זוגה של הגיסה אינו נחשב לקרוב משפחה כאשר מדובר ברשות מקומית שהיא עירייה".

5.1.25. ביום 30.10.22 הודיע משרד הפנים לעירייה כי בהתאם לחוזר מנכ"ל משרד החינוך מס' 0225 "העסקת קרובי משפחה במוסדות החינוך" מיום 13.8.19 ("החוזר" או "חוזר מנכ"ל משרד החינוך"), חל איסור על העסקת קרובי משפחה באותו מוסד חינוכי, והפנה את העירייה לקבל את אישור משרד החינוך להעסקתו של ד"ר [redacted] בטרם תבחן הוועדה את בקשת העירייה.

5.1.26. ביום 2.11.22 פנתה העירייה למשרד החינוך כדי לקבל את עמדתו ואישורו להעסקתו של ד"ר [redacted] כמנהל בית הספר.

5.1.27. ביום 14.11.22 פנה יועמ"ש העירייה למשרד הפנים והודיע, כי העירייה שוקלת לפנות לערכאות משפטיות בנוגע להחלטה עקרונית קודמת של הוועדה מיום 22.9.14 לפיה בהגדרת המונח "קרוב משפחה" שבסעיף 174 א(ז) לפקודה נכללים גם בני הזוג של "קרובי המשפחה". יועמ"ש העירייה חיווה דעתו, כי אין סמכות לוועדה לשנות מלשונו הברורה של סעיף 174 א(ז) לפקודה אשר קובע רשימה סגורה של מעגלי קירבה, בוודאי שלא באמצעות החלטה מנהלית של גוף מנהלי שאינו מוסמך לעשות כן.

5.1.28. ביום 6.12.22 השיבה העירייה לשאלות ששלח אליה משרד החינוך, ובאותו יום אישר משרד החינוך את העסקתו של ד"ר [redacted] כמנהל בית הספר, בכפוף לתנאים. כך נכתב: "... בשים לב לכך כי שנת הלימודים כבר החלה, על מנת שלא לפגוע ביציבות ביה"ס, מוצע לאשר את העסקת קרובי המשפחה שפורטו לעיל לשנה"ל תשפ"ג בלבד וזאת בכפוף לקביעת תנאים להעסקתם של קרובי המשפחה, לרבות הצגת הסדר למניעת ניגוד עניינים.

למען הסר ספק יובהר, כי לקראת שנה"ל תשפ"ד מוצע לבחון את העברת קרובי המשפחה".

5.1.29. ביום 22.12.22 הודיע משרד הפנים לעירייה כי "ניתן להמשיך עם אותו הסדר עד מתן החלטה בוועדת מנהל השירות".

5.1.30. ביום 10.1.23 דנה הוועדה בבקשת העירייה והחליטה שלא לאשר את מינויו של ד"ר [redacted] למנהל בית הספר ("החלטת הוועדה" או "ההחלטה").

5.1.31. ביום 12.1.23 פנתה העירייה למשרד הפנים בהצעה לפיה, [redacted] ו [redacted] יתפטרו לאלתר כדי לאפשר את מינויו של ד"ר [redacted] למנהל בית ספר. משרד הפנים דחה את ההצעה, בין היתר, לאור העובדה כי נבחרו במכרז כשירים נוספים.

5.1.32. ביום 15.1.23 הודיעה העירייה לד"ר [redacted] כי העסקתו כמנהל בית הספר מופסקת.

5.1.33. ביום 17.1.23 הגיש ד"ר [redacted] לבית הדין האזורי לעבודה בחיפה תביעה, במסגרתה עתר למניעת פיטוריו, לביטול החלטת הוועדה, ולאישור העסקתו כמנהל בית הספר (פ"ה 41471-01-23). בד בבד הוגשה בקשה לסעדים זמניים במסגרתה עתר ד"ר [redacted] לסעדים זמניים וארעיים דומים לסעדים שהתבקשו בתביעתו.

5.1.34. ביום 19.1.23 הודיע ראש העירייה לד"ר [redacted] כי עד להחלטה אחרת, הוא מורה לו להמשיך ולנהל את בית הספר באופן זמני, זאת, נוכח הפגיעה הקשה בתלמידים.

5.1.35. ביום 26.1.23 הגישה העירייה את תשובתה לבקשה לסעדים זמניים. תשובת העירייה נתמכה בתצהירו של מנהל משאבי אנוש בעירייה, מר [redacted] , לפיו ייגרם נזק רב לבית הספר, לתלמידים, ולסגל ההוראה, ככל שלא יתאפשר לד"ר [redacted] להישאר בתפקידו ; וכי מינוי המועמדות שנבחרו ככשיר שני ושלישי לתפקיד מנהל בית הספר, "אינו ריאלי ואף בלתי אפשרי בנסיבות העניין", בין היתר, נוכח קשרי המשפחה של מועמדות אלו לנושאי משרה בכירים בעירייה.

5.1.36. ביום 2.2.23 דחה בית הדין קמא הנכבד את בקשתו של ד"ר [redacted] לסעדים זמניים, וד"ר [redacted] חדל מלשמש כמנהל בית הספר .

5.1.37. ביום 9.2.23 הגיש ד"ר [redacted] לבית הדין הארצי לעבודה בקשה דחופה למתן רשות ערעור על החלטת בית הדין האזורי בחיפה מיום 2.2.23 , וכן בקשה למתן סעדים זמניים וארעיים בערעור לפיה תיאסר סיום העסקתו של ד"ר [redacted] כמנהל בית הספר ; תיאסר קליטתו של אדם אחר לתפקיד מנהל בית הספר ; וכי ד"ר [redacted] יוחזר לתפקיד מנהל בית הספר עד להכרעה בערעור.

5.1.38. ביום 9.2.23 נעתר בית הדין הארצי לעבודה לבקשה למתן סעדים ארעיים, והורה על השבתו של ד"ר [redacted] לתפקיד מנהל בית הספר.

5.1.39. ביום 26.2.23 הודיעה כשירה מס' 2, גב' [redacted] , לבית הדין הארצי לעבודה, כי "אין היא מעוניינת בתפקיד נשוא תיק זה בהיותה 'כשירה שניה'".

5.1.40. ביום 27.2.23 התקיים דיון בבית הדין הארצי לעבודה, בסופו ניתן תוקף של פסק דין להסכמות הצדדים כמפורט בסעיף 1 לעיל.

5.1.41. **[redacted] אינה גיסתו של ד"ר [redacted] ולכן לא נדרש היתר מוועדת השירות להעסקתו**

5.1.42. כפי שיפורט להלן, עם התפטרותו של [redacted] מתפקידו כמורה בבית הספר, ולפי שסמר אינה נחשבת "גיסה" כמשמעותו של מונח זה בסעיף 174 א לפקודת העיריות)"הפקודה"(, אין כל תחולה לסעיף 174 א על עניינו של ד"ר [redacted] , וכנגזרת מכך לא נדרש היתר מוועדת השירות להעסקתו בתפקיד מנהל בית הספר.

5.1.43. רשימת הקרובים המנויה בסעיף 174 א(ז) לפקודת העיריות היא רשימה סגורה.

5.1.44. סעיף 174 א לפקודה, שכותרתו "סייגים להעסקת קרוב משפחה" קובע כך :

174 א. (א) אדם שהוא קרוב משפחה של ראש העיריה או של אחד מסגניו לא יתקבל לעבודה בעירייה ולא יתמנה למשרה בה.

(ב) אדם, שקרוב משפחתו ממונה על יחידה מיחידות העיריה, לא יתקבל לעבודה באותה יחידה ולא יתמנה למשרה בה .

(ג) אדם, שקרוב משפחתו עובד ביחידה מיחידות העיריה, לא יתמנה לתפקיד הממונה על אותה יחידה, אלא אם כן המינוי אינו יוצר ביניהם יחסי כפיפות.

...

(ה) על אף הוראות סעיפים קטנים (א) עד (ד), רשאים שר הפנים וועדת השירות להתיר העסקת אדם כעובד העיריה בנסיבות מיוחדות שיפורטו בכתב .

...

(ז) בסעיף זה -

...

'קרוב משפחה' - בן זוג, הורה, בן, בת ובני זוגם, אח או אחות וילדיהם, גיס, גיסה, דוד, דודה, חותן, חותנת, חם, חמות, חתן, כלה, נכד או נכדה, לרבות חורג או מאומץ'' .

5.1.45. סעיף 174 א(ג) לפקודה הוא הסעיף הרלוונטי לענייננו. סעיף זה קובע, כי ''אדם, שקרוב משפחתו עובד ביחידה מיחידות העיריה, לא יתמנה לתפקיד הממונה על אותה יחידה, אלא אם כן המינוי אינו יוצר ביניהם יחסי כפיפות''. במקרה כזה קובע סעיף 174 א)ה(, שר הפנים וועדת השירות רשאים להתיר את העסקתו של אותו אדם בנסיבות מיוחדות שיפורטו בכתב.

5.1.46. מכאן, שלפי סעיף 174 א(ג), לא יתמנה אדם לתפקיד ממונה על יחידה בעירייה בהתקיים שני תנאים מצטברים:

5.1.47. (א) ''קרוב המשפחה'' (כהגדרתו בסעיף 174 א(ז) לפקודה) של המועמד עובד באותה יחידה; (ב) קיימים יחסי כפיפות בין האדם לקרוב משפחתו.

5.1.48. רק בהתקיים שני התנאים המצטברים המנויים בסעיף 174 א(ג) לפקודה, חל ההסדר הקבוע בסעיף 174 א לפקודה ונדרש היתר מוועדת השירות להעסקתו של מועמד בהתאם לסעיף 174 (א)(ה) לפקודה.

5.1.49. מלשונו הברורה של סעיף 174 א(ז) לפקודה עולה, כי בני הזוג של הגיס או הגיסה של המועמד אינם מנויים בהגדרת המונח ''קרוב משפחה''.

5.1.50. כאשר המחוקק רצה להכליל את בני הזוג של מעגל קרבה מסוים המנוי בהגדרת המונח ''קרוב משפחה'' שבסעיף 174 א(ז) לפקודה, הוא עשה זאת במפורש. לדוגמה, בהגדרת ''קרוב משפחה'' לפי סעיף 174 א(ז) לפקודה נכללים גם בני הזוג של ילדי המועמד (כלתו וחתנו) (''... בן, בת ובני זוגם...''). לעומת זאת, המחוקק לא קבע שבנוסף ל''גיס, גיסה'' גם בני זוגם מנויים בהגדרת המונח ''קרוב משפחה'' לפי סעיף 174 א(ז) לפקודה.

5.1.51. בחוקקו את סעיף 174 א לפקודה, המחוקק היה ער לקיומם של הסדרים חקיקתיים דומים הקובעים סייגים להעסקת קרובי משפחה כשמדובר בעובדי ציבור ועובדי מועצות מקומיות, אשר הגדירו "קרוב משפחה" באופן שונה.

5.1.52. סעיף 174 א לפקודה נחקק בשנת 2001 במסגרת תיקון מס' 76 לפקודה. התיקון נחקק בעקבות החסר החקיקתי שהיה קיים בכל הנוגע לקבלתו לעבודה של אדם שקיימת בינו לבין עובד אחר בעירייה קרבה משפחתית. טרם התיקון, היו הסדרים דומים רק בקשר לעובדי מדינה (סעיף 33 לחוק שירות המדינה) (מינויים), התשי"ט-1959 ועובדי מועצות מקומיות (סעיף 106 לצו המועצות המקומיות) נוהל קבלת עובדים לעבודה התשל"ז-1977 ("צו המועצות המקומיות")).

5.1.53. כך נכתב בדברי ההסבר לתיקון מס' 76:

"סעיף 33 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט 1959- והכללים שנקבעו לפיו מטילים סייגים על קבלת אדם לעבודה במשרד בשירות המדינה אם קיימת קירבה משפחתית בינו ובין עובד אחר באותו משרד ועלולים להיווצר יחסי כפיפות ביניהם. בנסיבות מיוחדות רשאי נציב שירות המדינה להתיר העסקה כזו. בדומה לכך מטיל צו המועצות המקומיות (נוהל קבלת עובדים לעבודה), התשל"ז 1977- איסור על קבלת אדם לעבודה במועצה מקומית בשל קירבה משפחתית לראש המועצה או לסגנו או אם קרוב משפחה הינו הממונה על המשרה בה מדובר, ואולם ניתן לקבל היתר להעסקה כזו מאת ועדת מינהל שירות העובדים ברשויות המקומיות אשר מתמנה על ידי שר הפנים .

5.1.54. בניגוד להסדרים האמורים, אין כל מגבלות וסייגים להעסקת אדם בעירייה בשל קירבה משפחתית לראש העירייה, לסגניו, או למי שממונה על היחידה המינהלית שאליה מבקש אותו אדם להתקבל כעובד. העדר הוראות בנושא זה בפקודת העיריות גרמה להתפתחות תופעות שליליות של קבלת עובדים לעבודה בעיריות גם אם הם קרובי משפחה מדרגה ראשונה של ראש העירייה או סגניו או של הממונים על היחידה המינהלית אשר לה הם נתקבלו ... על מנת לעקור תופעה שלילית זו, מוצע לתקן את פקודת העיריות ולקבוע בה הוראה דומה לזו הקיימת לגבי מועצות מקומיות".

5.1.55. (ראו גם: ע"ע (ארצי) 58656-11-20 מדינת ישראל - קרן דקל (2.8.21)

5.1.56. כאמור, צו המועצות המקומיות היה קיים טרם נחקק סעיף 174 א לפקודה, וההסדר הקבוע בו עמד לנגד עיני המחוקק בבואו לחוקק את סעיף 174 א לפקודה, ואף היווה את אחת הסיבות לחקיקתו.

5.1.57. עם זאת, סעיף 106 לצו המועצות המקומיות קובע הגדרה רחבה יותר למונח "קרוב משפחה", הכוללת גם את בני הזוג של מעגלי הקרבה, לרבות בני הזוג של הגיס והגיסה:

"'קרוב משפחה' - בן זוג, הורה, בן, בת, אח, אחות, גיס, גיסה, דוד, דודה, בן-אח, בת-אח, בן-אחות, בת-אחות, חותן, חותנת, חם, חמות, חתן, כלה, נכד, נכדה, לרבות חורג או מאומץ ולרבות בני זוגם, צאצאיהם ובני הזוג של הצאצאים".

5.1.58. המחוקק יכול היה, על נקלה, להעתיק לפקודת העיריות את הגדרת "קרוב משפחה" מסעיף 106 לצו המועצות המקומיות. אולם, הוא לא עשה כן, ולא בכדי. בחוקקו הסדר חקיקתי שונה מצו המועצות המקומיות, המחוקק קבע, כי הוא אינו מעוניין להרחיב את ההגדרות השונות ל"קרוב משפחה" בפקודת העיריות, כך שיכללו גם את בן זוגו ואת צאצאיו של קרוב המשפחה.

5.1.59. דברי חקיקה שונים העוסקים בניגוד עניינים של קרוב משפחה מגדירים אף הם במפורש, כי קרוב משפחתו של אדם כולל גם בני הזוג של הגיס והגיסה.

5.1.60. סעיף 126 לחוק הרשות הארצית לכבאות והצלה, תשע"ב 2012- , קובע בהקשר של ניגוד עניינים של חברי הוועדה המייעצת לנציב כבאות והצלה כי "קרוב" הוא כל אחד מאלה: "בן זוג, הורה של בן זוג, הורה, הורה הורה, צאצא, צאצא של בן זוג, אח או אחות, גיס או גיסה, וצאצא או בן זוג של כל אחד מאלה, סוכן או שותף".

5.1.61. סעיף 4 לחוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, תשע"ח 2018- מגדיר "קרוב" ככולל גם את בני הזוג של הגיס והגיסה: "'קרוב' – (1) לגבי יחיד - בן זוג, הורה, הורה הורה, סב או סבתא של הורה, בן או בת, אח או אחות וילדיהם, גיס, גיסה, דוד או דודה, חותן, חותנת, חם, חמות, חתן, כלה, נכד או נכדה, נין או נינה, או בני זוגם של כל אחד מאלה, וכל אדם הסמוך על שולחנו של היחיד".

5.1.62. סעיף 24 (א) לתקנות העיריות (מכרזים לקבלת עובדים ברשויות המקומיות), תש"ם 1979- , קובע:

5.1.63. "חבר ועדת בחינה אשר עלול להימצא, במישרין או בעקיפין, במצב של ניגוד עניינים בין מילוי תפקידו כחבר ועדת בחינה לבין עניין אישי שלו, לרבות קרבת משפחה עם אחד המועמדים, או לבין תפקיד אחר, שלו או של קרובו, יודיע על כך ליושב ראש הועדה, ולא ישתתף בוועדת הבחינה הבוחנת את המועמד; היה חבר ועדת הבחינה האמור היושב ראש - יודיע על כך לראש הרשות המקומית; בפסקה זו, 'קרוב' - בן-זוג, הורה, בן, בת, אח, אחות, גיס, גיסה, דוד, דודה, בן דוד, בת דוד, בן דודה, בת דודה, בן אח, בת אח, בן אחות, בת אחות, חותן, חותנת, חם, חמות, חתן, כלה, נכד או נכדה, לרבות חורג או מאומץ, ובני זוגם".

5.1.64. סעיף 13 לתקנות הביטוח הלאומי (ביטוח סיעוד) (ועדות עררים), תשס"ט 2009- שכותרתו "איסור ניגוד עניינים", קובע הגדרה רחבה של "בן משפחה" הכוללת גם את בני הזוג של הגיס והגיסה, הוריהם וילדיהם: "'בן משפחה' - הורה, בן זוג, אח, אחות, בן, בת, גיס, גיסה, הוריהם, ילדיהם ובני זוגם שלכל אחד מאלה".

5.1.65. ראו והשוו גם לדברי חקיקה אחרים, אשר תכליתם אינה להסדיר מצבים של ניגוד עניינים, שאז הגדרת "קרוב משפחה" היא שונה, הכל בהתאם לתכלית החקיקה:

5.1.66. סעיף 3א לתקנות הביטוח הלאומי (ביטוח נכות) (מתן שירותים מיוחדים), תשל"ט 1978- מגדיר "בן משפחה" ככולל גם את בני הזוג של הגיס והגיסה וילדיהם:

"בן משפחה" - בן זוג, הורה, הורה הורה, ילד, אח או אחות, גיס או גיסה, דוד או דודה, חם או חמות, נכד או נכדה וכן בן זוגו וילדו של כל אחד מהם, לרבות בן משפחה כאמור שהוא שלוב".

5.1.67. בסעיף 38 (א) לחוק אומנה לילדים, תשע"ו 2016- שכותרתו "עדיפות להשמה באומנת קרובים" מגדיר "קרוב משפחה" באופן מצומצם, ככזה שאינו כולל גיס וגיסה. "קרוב משפחה" - אח, אחות, סב, סבתא, דוד או דודה".

5.1.68. כאמור, כאשר המחוקק נמנע מלהכליל את בני הזוג של הגיס והגיסה ברשימת קרובי המשפחה לפי סעיף 174 א(ז) לפקודה, הוא עשה זאת במודע. מכאן, שאין מדובר בלקונה אלא בהסדר שלילי מובהק.

5.1.69. על כן, [redacted], רעיית הגיס של ד"ר [redacted] אינה נמנית בהגדרת המונח "קרוב משפחה" שבסעיף 174 א(ז) לפקודה ולכן אין צורך באישור של ועדת השירות.

5.1.70. כמו כן, הואיל והגדרת המונח "קרוב משפחה" שנקבעה בחקיקה ראשית ספציפית, פוגעת בזכויות חוקתיות, הרחבת הגדרת המונח "קרוב משפחה" צריכה, ואף חייבת, להיעשות על-ידי המחוקק בלבד ולא באמצעות החלטה מנהלית של ועדת השירות (ראו הנחיית היועץ המשפטי לממשלה מס' 2.3100 "חקיקת משנה נוהל והנחיות".(9.11.03); אהרון ברק, מידתיות במשפט: הפגיעה בזכות החוקתית והגבלותיה (2010), ע' 149).

בתי הדין לעבודה קבעו בפסיקותיהם כי סעיף 174 א(ז) לפקודה מהווה רשימה סגורה.

5.1.71. גם בתי הדין לעבודה קבעו כי סעיף 174 א(ז) לפקודה מהווה רשימה סגורה.

5.1.72. כך, בית הדין האזורי לעבודה בס"ע 31023-05-12 מרעי - עיריית קלנסואה (20.7.12) דחה את טענת המדינה כי סעיף 174 א(ז) אינו מהווה רשימה סגורה, וקבע במפורש כי מדובר ברשימה סגורה. כך נפסק ס' (27-25):

"בניגוד לעמדת המדינה, אנו סבורים, כי מעגלי הקרבה המנויים בסעיף 174 א(ז) אכן מהווים רשימה סגורה ... אין בידינו להלום את עמדת המדינה בעניין זה, שכן הדבר אינו עולה לא מנוסחו של הסעיף וגם לא ממהותו ומהמטרה שהוא בא לשרת. ובמה דברים אמורים? מדובר ברשימה מוגדרת ומפורטת, ולא בכדי ...

5.1.73. הנה כי כן, דווקא משום שמדובר ברשימה של אנשים שחופש העיסוק שלהם נפגע מעצם היותם באחד ממעגלי הקרבה המפורטים בסעיף, מצא המחוקק לנכון להגדיר את מעגלי הקרבה 'ברחל בתך הקטנה'. יתרה מכך, כאשר ביקש המחוקק להרחיב את מעגלי הקירבה שפרט אחד לאחד, נקט הוא בלשון מפורשת: '... לרבות חורג או מאומץ' ...".

5.1.74. ראו גם החלטת בית הדין האזורי לעבודה בחיפה בפ"ה 55061-03-21 [redacted] - עיריית [redacted]) 21.4.21, פס' 26.

5.1.75. כך קבע גם בית הדין האזורי לעבודה בחיפה בפ"ה 51510-11-20 [redacted] - מדינת ישראל (10.1.21), אשר דן בפרשנות המונח "קרוב משפחה" שבסעיף 106 לצו המועצות המקומיות (פס" 27-26).

"בפסיקה לגבי סע' 174 א לפקודת העיריות, המקביל לסע' 106 עסקינן, הובעה הדעה כי רשימת הקרובים בסע' 174 א, היא רשימה סגורה. אנו מסכימים, עקרונית, עם קביעה זו. הגדרת קרובי המשפחה בסע' 106 רחבה ומפורטת מאוד שנדמה כי הוקדשה מחשבה רבה לשאלה מהי קרבת משפחה המקימה חזקת ניגוד עניינים. ההגדרה התייחסה לקרובים מצד בן/ת הזוג שייחשבו כקרובי משפחה לעובד. כך לדוגמה, גיס, גיסה, חם, חמות. הסיפא 'לרבות חורג או מאומץ ולרבות בני זוגם, צאצאיהם ובני הזוג של הצאצאים; 'סוגרת וממצה לדעתנו את הרשימה. משכך, כל הרחבה נוספת למעגל קרובי המשפחה אינה מתיישבת לכאורה עם ההגדרה".

הפרשנות הלשונית המקובלת של המונח "גיס" או "גיסה" לא כוללת את בני זוגם.

5.1.76. מתשובת משרד הפנים לבקשת רשות הערעור שהגיש ד"ר [redacted] לבית הדין הארצי לעבודה עולה, כי משרד הפנים מסכים עם עמדתו הפרשנית של ד"ר [redacted] לפיה הגדרת המונח "קרוב משפחה" שבסעיף 174 א(ז) לפקודה מהווה רשימה סגורה, אך טוען, כי המונח "גיסה" כולל גם את אשת הגיס שכן, "זהו המובן הפשוט של המונח 'גיס ו -'גיסה' בהוראת סעיף 174 א לחוק" (ס' 65 לתשובת משרד הפנים לבקשת רשות הערעור).

5.1.77. אולם, ההיפך הוא הנכון. הפרשנות הרווחת כיום למונח "גיס" או "גיסה" לא כוללת את בני הזוג של הגיס והגיסה.

5.1.78. לפי האקדמיה ללשון עברית, הפרשנות הרווחת יותר בעברית בת ימינו למילים "גיס" ו"גיסה" היא "אחי האיש או האישה" (או אחות האיש או האישה) ו"בעל האחות" (או אשת האח) "המילה גִּיס נשאלה ללשוננו מן הסורית בתקופת חז"ל. משמע המילה בסורית הוא 'בעל אחות אשתו', ובמשמע זה היא משמשת גם במשנה (סנהדרין ג, ד) ובתלמוד הבבלי (יבמות מה ע"ב). בתלמוד הירושלמי גם שני אנשים הנשואים לשתי אחיות נקראים גיסים (שקלים א:ז, מו ע"ב). לציון היחסים הקרובים יותר 'אחי אשתו' ו'בעל אחותו' חז"ל אינם משתמשים במילה גִּיס אלא פשוט בצירופים מעין אלו. בימי הביניים התרחבה הוראת המילה גִּיס לציון אחי האישה, אחי האיש ובעל האחות, וגם נוצרה לה צורת הנקבה גִּיסָה. בעברית בת ימינו המילים גיס וגיסה משמשות בכל ההוראות האלה, ואף רווחות יותר בהוראתן המאוחרת 'אחי האיש או האישה' ו'בעל האחות' ...".

5.1.79. מילון ספיר (שנכתב על-ידי המילונאי איתן אבניאון), מפרש את המונח "גיס" או "גיסה" ככזה שלא כולל את בני הזוג של האח של האישה או האחות של האיש:

"'גיס' - אָדָם בִּיַחַס לַאחֵי אִשתו או בִּיַחַס לבַעַל אחותו; (בִּנקבה) אישה בִּיַחַס לאחיות בעלה או בִּיַחַס לאשת אחיה: חמיו וגיסו (סנהדרין ג, ד); באו ואמרו לו: מתה אשתך וגיסך בעל אחותה (פוסקים)".

5.1.80. במילון העברי המלא (יעקב כנעני, הוצאת מלונים לעם, 1998) פורשו המונחים "גיס" ו"גיסה" בהתאם לפרשנות הרווחת כיום שלא כוללת את בני הזוג של הגיס והגיסה:

"גיס' - אחי הבעל או אחי האשה, בעל אחותו או בעלה אחות: חמיו וגיסו (סנהדרין ג, ד). נשואין שתי אחיות והן גיסי זה לזה (תשה"ג). באו ואמרו לו: מתה אשתך וגיסך בעל אחותה (פוסקים)".

"גיסה' - אחות הבעל או אחות האישה, אשת אחיו או אשת אחיה: שנתן לגיסתו אשת אחיו יתר על כתובתה (שו"ת). נשבעה גיסתו שלא להנשא (שם)".

5.1.81. יצוין, כי בניגוד להחלטה העקרונית של ועדת השירות מיום 22.9.14 במסגרתה נקבע אגב דיון בשאלה האם אשת אח האב או האם תחשב כדודה לעניין סעיף 174 א(ז) לפקודה, כי "מובנם של הגדרות קרובי המשפחה (דוד/דודה/גיס וכד') כולל גם את בן הזוג של הקרוב, בהתאם להגדרת המונח במשפט העברי", במשפט העברי קיימת מחלוקת מלומדים לעניין פרשנות המונחים "גיס" ו"גיסה".

5.1.82. במסכת סנהדרין (פרק ג', משנה ד') מונה המשנה את קרובי המשפחה הפסולים לעדות: "אחיו ואחי אביו ואחי אמו ובעל אחותו ובעל אחות אביו ובעל אחות אמו ובעל אמו וחמיו וגיסו".

5.1.83. על פרשנותו של המונח "גיסו" נחלקו מפרשי המשנה. לפי פירוש הרמב"ם, "גיסו" הריהו: "בעל אחותו". כלומר, אינו כולל את בן הזוג של אחות אשתו. לפי פירוש רבי עובדיה מברטנורא, "גיסו" הריהו: "בעל אחות אשתו".

5.1.84. הנה כי כן, אף לפי המשפט העברי הביטוי "גיס" סבל יותר מפרשנות אחת. מכאן, שאין בסיס משפטי להרחבת המונח "גיסה" בהסתמך על המשפט העברי בלבד .

5.1.85. הח"מ ערים לאמרת האגב של כב' השופט מצא בע"פ 4524/03 פלוני נ' מדינת ישראל (15.1.04), שנאמרה אגב דיון בשאלת פרשנות המונח "דוד" ו"דודה", לפיה "כל שאמרנו לעניין פירושם הלשוני של 'דוד' ו'דודה' הריהו יפה גם לפירושם - בעברית השגורה בפי הבריות - של 'גיס' ו'גיסה' (עיינו למשל בערכים אלה במילון החדש מאת א' אבן - שושן ובמילון ספיר (א' אבניאון עורך, 1997)". אולם, אין באמרה זו כדי להוסיף או לגרוע מהפרשנות הלשונית הנכונה של המונח "גיס" או "גיסה".

5.1.86. ראשית, ההתייחסות של כב' השופט מצא בע"פ 4524/03 לעניין המונחים "גיס" ו"גיסה" הם בבחינת אמרת אגב, שנאמרה במסגרת פסק דין פלילי אשר עסק בפרשנות מונח אחר, ובמאטריה אחרת ושונה מענייננו.

5.1.87. מדובר בערעור פלילי על הרשעה בביצוע עבירות מין כלפי קטינים כאשר השאלה שעמדה שם לדיון היא האם המונח "דוד" המנוי בהגדרת המונח "בן משפחה" בסעיף 351 (ה) לחוק העונשין, התשל"ז 1977- , כולל גם את בן הזוג של דודת הקורבן.

5.1.88. שנית, כב' השופט מצא ביסס את מסקנתו על דרך ההיקש מפרשנות המונחים "דוד" ו"דודה", לפיה בעברית השגורה בפי הבריאות, המונחים "גיס ו"גיסה" כוללים גם את בני הזוג, על מילון ספיר. אולם, כאמור, מילון ספיר מפרש בדיוק ההיפך את המונחים "גיס" ו"גיסה".

5.1.89. שלישית, בע"פ 4524/03 , כב' השופט מצא קבע, כי הפרשנות המצמצמת שהציע המערער שם, לפיה המונח "דוד" אינו כולל את בן הזוג של דודת הקורבן, סותרת את

תכלית סעיף 351 לחוק העונשין שתכליתה להביא להחמרה בעונשיהם של מבצעי עבירות מין כלפי קטינים על ידי קרוביהם במסגרת המשפחתית (ראו גם ע"פ 5369/13 פלוני נ' מדינת ישראל 10.2.15)).

5.1.90. לעומת זאת, התכלית של סעיף 174 א לפקודת העיריות היא שונה לחלוטין. סעיף 174 א נועד לעקור את התופעה השלילית של קבלת עובדים לעבודה בעיריות כאשר אותם עובדים הם קרובי משפחה של ראש העיר, סגנו או של הממונים על היחידה המנהלית אשר אליה הם התקבלו. אין כאן עניין של צמצום או הרחבה של תחולת הסעיף.

5.1.91. לשון החוק ברורה. כאמור, המנגנון המקביל שקבוע בסעיף 106 לצו המועצות המקומיות עמד לנגד עיני המחוקק, והוא בחר במודע שלא לאמץ את אותו הסדר.

5.1.92. הלכה פסוקה היא, כי לאותו מונח יכולות להיות משמעויות שונות בדברי חקיקה שונים, ואף באותו החיקוק, ובפרט כשמדובר בהגדרת מונח בדין הפלילי בהשוואה לדיני העבודה .

5.1.93. כך, בדנ"פ 10987/07 מדינת ישראל נ' כהן (2.3.09) ("כהן ") טענה המדינה כי היא מכירה בכך שקיימים הבדלים בהגדרת מונח מסוים בענפי משפט שונים, וכי יש לפרש את המונח "עובד ציבור" לצורכי עבירת השוחד באופן רחב יותר מאשר במסגרת דיני העבודה (ס' 7):

"באשר לטענות העותר בדבר העדר 'סימטריה' בהגדרת המונח 'עובד הציבור' בענפי משפט שונים (כגון דיני הנזיקין, דיני העבודה ודיני העונשין), טוענת המדינה כי ההבדלים בהגדרת המונח בענפי משפט שונים מתחייבים מן התכליות השונות העומדות ביסוד כל אחד מענפי המשפט".

5.1.94. בית המשפט העליון בעניין כהן קיבל את עמדת המדינה ופסק, כי אין זהות בהגדרת המונח "עובד הציבור" לפי הדין הפלילי לבין הגדרת המונח "עובד הציבור" לפי דיני העבודה. וכי הגדרת המונח "עובד הציבור" לפי דיני העונשין היא רחבה יותר וכוללת גם עובדים הממלאים תפקיד מטעם המדינה אך אינם מועסקים ישירות על ידה. כך נפסק:

"אין בהכרח זהות בין הגדרת המונח 'עובד' לצורך דיני העבודה לבין הגדרת מונח בענפי משפט אחרים, לרבות הדין הפלילי" (פס' 22 לפסק הדין של כב' הנשיאה ביניש).

...

"לא הרי 'עובד הציבור' על-פי מבחנם של דיני העבודה כ'עובד הציבור' לעניין קביעת נורמות ההתנהגות החלות עליו בפלילים" (פס' 25)

...

"כידוע הגדרת עובד - בתחומי משפט שונים - עשויה להשתנות במקרים שונים ... המחוקק, בסעיף 34 כד [לחוק העונשין - החי"מ], ביקש 'ללכוד' לצורך הגדרת עובד הציבור תפקידים מתפקידים שונים, במוסדות המדינה ובמוסדות הקשורים עמה באופן כזה או אחר, אם ברשויות מקומיות ובמועצות הדתיות, אם בבנק ישראל

ובשירות התעסוקה, ואם בהסתדרות הציונית ובסוכנות היהודית; אבל גם בשוליים רחוקים יותר, כמו גופים שהממשלה משתתפת בהנהלתם וחברות ממשלתיות, ואפילו בורר. 'סל' רחב זה, המדבר בעדו, מצדיק לעניות דעתי פרשנות ההולמת אותו" (פס' ל"א לפסק הדין של כב' השופט רובינשטיין).

5.1.95. בע"פ (מחוזי- ת"א) 71802/06 בן יצחק בדולח נ' מדינת ישראל (27.10.08) נדון ערעור על החלטה להרשיע את הנאשם בביצוע עבירות שחיתות בעת היותו יועץ שיווקי לטלוויזיה החינוכית, ונדונה השאלה כיצד יש לפרש את המונחים "עובד" ו"עובד הציבור".

5.1.96. בענין בדולח קבע בית המשפט, כי שעה שמדובר בצורך חיוני לשמור על טוהר המידות בשירות הציבורי – יש לתת למושג 'עובד ציבור' פרשנות רחבה מעבר לדיני העבודה, בכדי לשרת את תכלית החקיקה.

5.1.97. ראו גם בד"נ 7/78 זקצר נ ' מדינת ישראל ל"ד (3) 828 שם נכתב: "... אין מהססים כיום ליתן פירוש מרחיב לחוקים פליליים שעה שהפירוש הולם בנסיבות העניין את כוונת המחוקק, וזאת תוך נטישת ההלכה בדבר מתן פירוש מצמצם לחוקים אלה. פירוש דווקני לחיקוק פלילי ינתן, לפיכך, רק מקום שאין הוא פוגע בכוונת המחוקק."...

5.1.98. מכאן, שאין ללמוד גזירה שווה לענייננו מפרשנות מונח "גיס" או "גיסה" שנאמר באמרת אגב במסגרת הליך פלילי בו נדונו עבירות מין במשפחה, כאשר ברור כי במקרה זה תכלית החקיקה היא להרחיב את מעגל בני המשפחה שבאים בקרבתו של הקטין ופוגעים בו מינית, ולהגן על הקטינים מפני פגיעות כאמור.

5.1.99. מכל האמור לעיל עולה, שסמר אינה נחשבת "גיסה" כמשמעותו של מונח זה בסעיף 174 א)ז(לפקודה, וכי עם התפטרותו של סעיד מתפקידו כמורה בבית הספר, אין תחולה להסדר הקבוע בסעיף 174 א לפקודה על עניינו של ד"ר [redacted] , ולא נדרש היתר מוועדת השירות להעסקתו של ד"ר [redacted] כמנהל בית הספר. די באישור יועמ"ש
העירייה ומשרד החינוך להעסקתו.

5.1.100. ככל שיש צורך בהיתר של הוועדה - יש לאשר את המינוי בכפוף לעריכת הסדר למניעת ניגוד עניינים:

5.1.101. בפסק הדין של בית הדין הארצי לעבודה בעניינו של ד"ר [redacted] נקבע, שככל שוועדת השירות תקבע כי סמר היא גיסתו של ד"ר [redacted] , על ועדת השירות לבחון את האפשרות לגבש הסדר למניעת ניגוד עניינים שינטרל את החשש לניגוד עניינים בין ד"ר [redacted] ל [redacted] (ראו סעיף 174 א(ה) לפקודה).

5.1.102. פסק הדין של בית הדין הארצי לעבודה עולה בקנה אחד עם ההלכה הפסוקה לפיה, יש ליישם את הכלל האוסר על מניעת ניגוד עניינים בצורה זהירה ואחראית, וכי פסילת מועמד מכהונה בתפקיד ציבורי תהיה הפתרון הקיצוני ביותר.

5.1.103. ד"ר [redacted] מודיע כבר עתה, כי הוא יסכים לכל הסדר למניעת ניגוד עניינים אשר יהיה מקובל על הוועדה.

5.1.104. גם במקרים מובהקים יותר של ניגוד עניינים ועדות השירות אישרו מינויים בכפוף להסדר למניעת ניגוד עניינים:

5.1.105. כמפורט להלן, גם בעניינם של מועמדים אחרים, בהם היה קיים חשש מפני ניגוד עניינים בעוצמה גדולה יותר מענייננו של ד"ר [redacted], ועדות השירות לעיריות ולמועצות המקומיות אישרו העסקה של מועמדים בכפוף לעריכת הסדר למניעת ניגוד עניינים, אף במקרים בהם היה מדובר בקרבה משפחתית הדוקה יותר הכוללת גם יחסי כפיפות לראש ההיררכיה.

5.1.106. כך, ביום 17.2.15 אישרה ועדת השירות למועצות המקומיות עובדת כעוזרת גזבר, לאחר 17 שנים בהם הועסקה ללא אישור של הוועדה, למרות ששני בני משפחתה הועסקו באותה מועצה: אח - גזבר המועצה, וגיס – ראש המועצה.

5.1.107. למרות הפרת החוק המתמשכת, ולמרות הקרבה המשפחתית לראשי ההיררכיה, ועדת השירות אישרה את העסקתה של העובדת בכפוף להעברתה לתפקיד אחר במועצה.

5.1.108. ביום 14.4.15 אישרה ועדת השירות מועמד לתפקיד מנהל אגף החינוך שאחותו הועסקה באגף החינוך כסייעת בגני הילדים.

5.1.109. למרות יחסי הכפיפות בין המועמד לאחותו, ולמרות בכירותו של המועמד, ועדת השירות אישרה את המינוי בכפוף להסדר למניעת ניגוד עניינים לפיו המועמד לא יעסוק בכל נושא הקשור לאחותו.

5.1.110. ביום 22.3.21 אישרה ועדת השירות מועמד לתפקיד מנהל מינהל החינוך, שהיו לו שלוש קרובות משפחה שהועסקו באותה עירייה: גיסה - מזכירת בית ספר הכפופה למינהל החינוך; דודה - עובדת סוציאלית; ואחיינית - מדריכה טיפולית.

5.1.111. למרות יחסי הכפיפות; ריבוי קרובות המשפחה; ובכירותו של המועמד, הוועדה אישרה את מינויו בכפוף להסדר למניעת ניגוד עניינים.

5.1.112. ניתן למצוא אף דוגמאות למקרים בהם אושרו מועמדים לתפקידים הבכירים ביותר בישראל למרות קיומם של יחסי כפיפות, זאת, בכפוף להסדר למניעת ניגוד עניינים.

5.1.113. כך, כאשר מונה כב' השופט)בדימוס([redacted] לתפקיד היועץ המשפטי לממשלה, רעייתו, גב' [redacted], כיהנה בתפקיד בכיר מאוד במשרד המשפטים, והייתה אמורה להיות כפופה לבעלה במישרין.

5.1.114. למרות שמדובר בקרבת משפחה מדרגה ראשונה, וחרף העובדה כי מדובר בראש ההיררכיה של הייעוץ המשפטי במדינת ישראל, הממשלה אישרה את מינויו של כב' השופט (בדימוס) [redacted] לתפקיד היועץ המשפטי לממשלה, בכפוף לכך שרעייתו והוא לא יקיימו ביניהם קשרי עבודה, ושרעייתו תוכפף לפרקליטת המדינה.

5.1.115. בדומה, גם מינויו של [redacted] לתפקיד מפכ"ל המשטרה אושר בכפוף להסדר למניעת ניגוד עניינים לפיו הוא לא יעסוק בעניינים הנוגעים לשתי בנותיו, שמשרתות כשוטרות ולמפקדיהן הישירים.

5.1.116. מכאן, שאם ניתן היה להגיע להסדר למניעת ניגוד עניינים, שלפיו היועץ המשפטי לממשלה, העומד בראש המערכת המשפטית, לא יעסוק בענייניה של רעייתו, שתוכפף לפרקליטת המדינה, ואם ניתן היה להגיע להסדר למניעת ניגוד עניינים, שלפיו מפכ"ל המשטרה, העומד בראש מערכת האכיפה, לא יעסוק בעניינים הנוגעים לשתי בנותיו המשרתות במשטרה ומפקדיהן הישירים - ברי כי ניתן לאשר את מינויו של ד"ר [redacted] למנהל בית הספר בכפוף להסדר למניעת ניגוד עניינים.

5.1.117. ככל שקיימת מניעה לגבש הסדר למניעת ניגוד עניינים או ככל שלא נדרש היתר מהוועדה, בהתאם לחוזר מנכ"ל משרד החינוך על [redacted] לעזוב את בית הספר:

5.1.118. גם אם תסבור הוועדה כי קיימת מניעה לגבש הסדר למניעת ניגוד עניינים בעניינו של ד"ר [redacted] או אם ייקבע כי לא נדרש היתר לפי סעיף 174 א לפקודה, הרי שלפי סעיף 4 לחוזר מנכ"ל משרד החינוך, על סמר לעבור מבית הספר ואילו ד"ר [redacted] יישאר בתפקידו כמנהל בית הספר.

5.1.119. חוזר מנכ"ל משרד החינוך קובע הנחיות להעסקת קרובי משפחה במוסדות חינוך ובהיתרים לחריגה מההנחיות. חוזר זה חל על כלל מערכת החינוך באופן גורף .

5.1.120. סעיף 1 לחוזר מגדיר את המונח "קרוב משפחה" ככולל גם את בני הזוג של הגיס והגיסה, זאת, בניגוד להגדרת המונח "קרוב משפחה" בסעיף 174 א)ז(לפקודה. כך קובע סעיף 1 לחוזר:

"'קרוב משפחה' - בן או בת זוג לרבות ידוע בציבור, הורה, הורי הורה, בן או בת ובני זוגם, אח או אחות וילדיהם, גיס, גיסה, דוד או דודה, חותן, חותנת, חם, חמות, נכד או נכדה, לרבות קרוב כאמור שהוא שלוב [חורג] או מאומץ לרבות בני זוגם".

5.1.121. סעיף 2.3 לחוזר שכותרתו "איסורים בדבר קרבת משפחה" קובע, כי במקרה בו קיים ניגוד עניינים בין מועמד לניהול בית ספר לבין אדם המכהן כעובד הוראה בבית ה ספר. הסעיף קובע, כי המועמד לא יוכל להיכנס לתפקידו כל עוד קרוב המשפחה מכהן בתפקידו, למעט במקרים שיפורטו בסעיף 3.2 לחוזר.

5.1.122. כך קובע סעיף 2.3 לחוזר:

"במקרים שבהם קיימת קרבת משפחה בין מועמד לניהול בית ספר לבין אדם המכהן כעובד הוראה, לרבות כסגן מנהל של אותו בית ספר, לא יוכל המועמד להיכנס לתפקידו כל עוד מכהן ." בתפקיד קרוב משפחתו, למעט מקרים אשר יפורטו בסעיף 3.2.

5.1.123. סעיף 3.2 לחוזר שכותרתו "התנאים למתן אישור חריג" קובע, כי מנהל משאבי אנוש במשרד החינוך ומנהל המחוז רשאים לתת היתר חריג להעסקת קרובים חרף קיומם של יחסי כפיפות.

5.1.124. כך קובע סעיף 2.3 לחוזר:

"על אף האמור בס"ק 2.3 לעיל מנהל אגף בכיר כוח אדם בהוראה יחד עם מנהל המחוז רשאים לתת היתר להעסקת קרובים על אף קיומם של יחסי כפיפות, לרבות בעלי תפקיד ריכוז. היתר

זה יינתן לשנת לימודים אחת, ובמקרים חריגים לשנת לימודים נוספת, תוך קביעת תנאים להעסקתם, לרבות הצגת הסדר למניעת ניגוד עניינים .

השיקולים שישקלו מנהל אגף בכיר כוח אדם בהוראה ומנהל המחוז לעניין זה יהיו :

א . דרגת קרבת המשפחה .

ב . חיוניות המועמד לתפקיד (לרבות במצב של מחסור בעובדי הוראה) .

ג. מספר מוסדות החינוך מאותה שכבת גיל (קדם יסודי, יסודי, חטיבת ביניים) ביישוב.

ד . מספר קרובי המשפחה המועסקים באותו מוסד חינוכי .

ה. האפשרות למנוע יחסי כפיפות וקשרי עבודה בין קרובי המשפחה".

5.1.125. כלומר, סעיף 3.2 לחוזר קובע, כי למרות קיומה של קרבה משפחתית בין מועמד לניהול בית ספר לעובד הוראה מכהן באותו בית ספר, מנהל אגף בכיר ומנהל המחוז במשרד החינוך רשאים לתת היתר חריג להעסקת קרובים חרף קיומם של יחסי כפיפות. האישור יינתן לשנת לימודים אחת ובמקרים חריגים לשנת לימודים נוספת, תוך קביעת תנאים להעסקתם.

5.1.126. סעיף 4 לחוזר שכותרתו "שיקולים להעברת עובד הוראה קרוב משפחה" קובע, כי אם לא ניתן היתר חריג, יידרש מנהל המחוז להחליט מי מבין קרובי המשפחה יועבר, למעט במצב בו מדובר במנהל או בסגן מנהל בית ספר, שאז יועבר המורה מבית הספר.

5.1.127. כך קובע סעיף 4 לחוזר :

4.1 . אם החליט מנהל המחוז לא לקבל את הבקשה למתן היתר חריג, הוא יידרש להחליט"

מי מבין קרובי המשפחה יועבר, למעט מנהל או סגן מנהל ...

...

במקרה שבו קיימים יחסי כפיפות בין קרובי המשפחה (מנהל-מורה או סגן מנהל-מורה) יועבר המורה ללא קשר לוותק של המנהל או הסגן בבית הספר או במערכת החינוך הרשמית .

4.2 . הליך ההעברה בשל קרבת משפחה בחינוך הרשמי ייעשה עד סוף חודש יוני. לפני ביצוע ההעברה על המפקח על מוסד החינוך לפנות אל העובד ולהזמינו לשיחת שימוע, שבמהלכה יודיע לו על הכוונה להעבירו למוסד אחר בשל קרבת המשפחה, ויאפשר לו להשמיע את טיעוניו בטרם קבלת ההחלטה...".

5.1.128. הנה כי כן, חוזר מנכ"ל משרד החינוך קובע, שכאשר נבחר מנהל בית ספר במכרז, וקרוב משפחתו הכפוף אליו עובד בבית הספר, תיבדק האפשרות לערוך הסדר ניגוד עניינים שיאפשר הן למנהל בית הספר והן לקרוב משפחתו להוסיף ולעבוד יחדיו, ואם

לא ניתן לגבש הסדר ניגוד עניינים מתאים, קרוב המשפח ה המועסק כמורה – ולא מנהל בית הספר - הוא שיועבר לתפקיד אחר.

5.1.129. כאמור, זו הייתה למעשה עמדת משרד החינוך בחוות דעתו מיום 6.12.22 בעניינו של ד"ר [redacted] אשר אישרה את העסקתו של ד"ר [redacted] לשנת הלימודים הנוכחית, בכפוף להסדר למניעת ניגוד עניינים, והציעה שלקראת שנת הלימודים הבאה (שנה"ל-תשפ"ד) צריך יהיה לבחון את העברתה של [redacted] מבית הספר.

5.1.130. הנה, משרד החינוך, האמון על החינוך במדינת ישראל, אפשר את העסקתו של ד"ר [redacted] כמנהל בית הספר למשך שנת הלימודים הנוכחית, וקבע כי לאחר מכן יהיה צורך לבחון את העברתה של [redacted] מבית הספר.

5.1.131. אין מדובר במקרה חריג בו מנהל בית ספר שנבחר במכרז, גורם לכך שקרובי משפחתו נאלצים לעזוב את בית הספר ולעבור לתפקיד אחר.

5.1.132. כך, בפסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה בחיפה בס"ע 3450-07-10 [redacted] - משרד החינוך (27.6.11), נדחתה תביעה לערוך מכרז חדש ולבטל את מינויו של הנתבע כמנהל בית הספר נוכח זאת שאחיו וגיסתו של הנתבע עובדים כמורים באותו בית הספר. במסגרת התביעה כאמור הביע משרד החינוך את עמדתו המפורשת לפיה, כאשר אדם שיש לו קרובי משפחה באותו בית ספר נבחר לתפקיד ניהולי, ניתן ליתן אישור העסקה חריג לשנה מסוימת או להעביר את קרובי המשפחה למוסד חינוכי אחר (ראו החלטה מיום 26.7.10 , ס' 5(ח)):

"לא ניתן למנוע מעובד הוראה העומד בתנאי הסף, להגיש מועמדות לתפקיד מנהל בית ספר בהליך מאין מכרזי רק משום שיש לו קרובי משפחה באותו בית ספר. כאשר אדם שיש לו קרובי משפחה באותו בית ספר נבחר לתפקיד ניהולי, ניתן ליתן אישור העסקה חריג לשנת לימודים מסוימת או להעביר את קרובי המשפחה למוסד חינוכי אחר" .

5.1.133. וכך נכתב בפסק הדין (ס' 54-53):

"אכן, כללי שירות המדינה (מינויים) (סייגים בקרבה משפחתית) תשס"ח-2007, אוסרים על העסקה של קרובי משפחה (ובהם אח, אחות וגיסה) באותה יחידה מנהלית כאשר קיימים ביניהם קשרי עבודה או כפיפות מנהלית. עם זאת, הכללים קובעים מנגנונים שונים של התמודדות עם מצב שכזה ע"י העברת אחד העובדים ליחידה אחרת או מתן היתר המשך העסקה בתנאים הקבועים בכללים (ראה גם פרק 1.37 לתקנון שירות עובדי הוראה). בכל אופן, אין בכללים אלו כמו גם בהוראות האחרות איסור על הגשת מועמדות למכרז מסיבה זו ואין איסור על עצם בחירה של אדם כזה לשמש בתפקיד. משנבחר האיש, יידרשו כל הגורמים המעורבים לבחור את הפיתרון המתאים על מנת שמינויו יעלה בקנה אחד עם הוראות הדין.

דומה הדבר לאדם הזוכה במכרז לתפקיד מסוים בשירות המדינה כאשר על פי הוראות הדין עליו לעזוב את עיסוקיו הקודמים עם מינויו, מחשש לניגוד עניינים. ברי כי אדם כזה אינו מנוע מלגשת למכרז ולהיבחר, אם כי מינויו תלוי בתנאי מתלה של נטישת עיסוקיו הקודמים, שאחרת מינויו יהיה בניגוד להוראות הדין. כך גם בענייננו. מניעת

עצם האפשרות להתמודד על התפקיד מלכתחילה פוגעת בתכליות דיני המכרזים - שוויון הזדמנויות ובחירת המועמד המתאים ביותר".

5.1.134. למקרים נוספים בהם מינויו של אדם למנהל בית ספר הביא להעברתם של קרובי משפחתו לבית ספר אחר ראו:

5.1.135. סע"ש (נצ') 54206-08-15 [redacted] נ' משרד החינוך (12.10.15)); בר"ע 19890-09-19 [redacted] - משרד החינוך (23.9.19).

5.1.136. אשר על כן, ככל שקיימת מניעה לאשר את מינויו של ד"ר [redacted] בכפוף להסדר למניעת ניגוד עניינים או ככל שלא נדרש אישור מהוועדה למינוי, הרי שיש לפעול בהתאם להוראות הקבועות בחוזר מנכ"ל משרד החינוך, ולהורות על העברתה של [redacted] מבית הספר.

5.1.137. הנזקים העצומים והבלתי הפיכים שעלולים להיגרם לבית הספר, לתלמידים ולמורים אם לא יאושר המינוי:

5.1.138. ככל שמינויו של ד"ר [redacted] לתפקיד מנהל בית הספר לא יאושר על-ידי הוועדה, עלולים להיגרם נזקים עצומים ובלתי הפיכים, לבית הספר, לתלמידים, ולסגל ההוראה.

5.1.139. המשמעות המיידית של דחיית המינוי היא, הותרת בית הספר, המונה 675 תלמידים; 77 מחנכים; ו- 9 עובדי מנהלה, ללא מנהל, בעיצומה של היערכות למבחני הבגרות. מדובר בתקופה רגישה ביותר במסגרתה תלמידי בית הספר והמורים קוצרים את פירותיהם עליהם עמלו במשך שנים רבות.

5.1.140. ד"ר [redacted] נכנס לתפקידו כמנהל בית הספר לאחר טלטלה שחווה בית הספר עם פרישתו של המנהל הקודם בעיצומה של שנת הלימודים. תוך זמן קצר הצליח ד"ר [redacted] לייצב את בית הספר, והוביל אותו להישגים. ד"ר [redacted] הוא גם מנהל מוערך ואהוב על תלמידי בית הספר וסגל ההוראה. רק לאחרונה אישר משרד החינוך לבית הספר תוכנית מקצועית אותה יזם וקידם ד"ר [redacted] לטיפול בתלמידים עם קשיי למידה ומניעת נשירת ממערכת החינוך בהיקף של 2,100,000 ₪ לשנה.

5.1.141. החלפה נוספת של מנהל בית ספר, לאחר שהתפקיד יאויש על-ידי אחר, תפגע קשות, פעם נוספת, בתלמידים ובמורים, תגרום לטלטלה עזה בבית הספר, תפגע מקצועית בתלמידים ובמורים, ותערער את היציבות הניהולית והמקצועית הנדרשת ממוסד חינוכי.

5.1.142. בנוסף, מינוי אחת משתי המתמודדות הנוספות במכרז שנבחרו ככשירות מס' 2 ו- 3 במכרז אינו מעשי, ולכן גם לא ניתן למנות מנהל אחר בתקופה הקרובה. כשירה מס' 2, גב' [redacted], הודיעה לבית הדין הארצי לעבודה כי "אין היא מעוניינת בתפקיד נשוא תיק זה בהיותה 'כשירה שניה'" (נספח 9 לעיל). כשירה מס' 3, גב' [redacted], היא אחייניתו)בת אחות(של מנהל מחלקת החינוך, מר ..... . בנוסף, בן דודה, מר [redacted] (אמא של [redacted] ואבא של [redacted], הם אחים), מועסק כמורה בבית הספר, והוא גם אחיין של מר [redacted].

5.1.143. בנסיבות אלה ברור, כי העסקתה של כשירה מס׳ 3, ככל שהיא תהיה מעוניינת בכך, מחייבת את אישור ועדת השירות. בהינתן העובדה שעוצמת ניגוד העניינים בעניינה של כשירה מס׳ 3 חזקה יותר מעניינו של ד״ר [redacted] , הן מבחינה כמותית והן מבחינה איכותית, הרי שאם ועדת השירות לא תאשר את מועמדותו של ד״ר [redacted] , מקל וחומר היא לא תאשר את מועמדותה של כשירה מס׳ 3.

5.1.144. לפיכך, המשמעות של דחיית מינויו של ד״ר [redacted] היא אחת - פרסום מכרז חדש. מדובר בהליך ארוך שעלול להימשך חצי שנה ואף יותר (כפי שארך המכרז במסגרתו נבחר ד״ר [redacted]).

5.1.145. משמעות הדבר היא, שבית הספר יוותר ללא מנהל עד לעיצומה של שנת הלימודים הבאה, כאשר גם בתקופת ההיערכות לשנת הלימודים הבאה לא יהיה מנהל לבית הספר, דבר שעלול לפגוע לא רק בשנת הלימודים הנוכחית, אלא גם בשנת הלימודים הבאה.

5.1.146. לכל האמור יש להוסיף את הנזק שייגרם [redacted] , אשר התפטר מתפקידו כמורה בבית הספר לאחר 13 שנות עבודה, רק כדי לאפשר את מינויו של אחיו, ד״ר [redacted] , למנהל בית הספר.

5.1.147. סוף דבר

5.1.148. אשר על כל האמור לעיל, ועדת השירות מתבקשת להיעתר לבקשת העירייה, ולאשר את מינויו של ד״ר [redacted] לתפקיד מנהל בית הספר.

5.1.149. אך מובן, כי אין באמור בפנייתנו זו כדי לגרוע מכל טענה או זכות העומדת למרשנו, ואלה שמורות לו במלואן.

5.2. **חוות דעת היועץ המשפטי של העיריה מיום 10.5.2023, הממליץ לאשר את המינוי מן הטעמים הבאים:**

5.2.1. במסגרת הדיון בפני הוועדה בהתאם לפסק הדין של בית הדין הארצי: החזרת עניינו של מר [redacted] לדיון חוזר הינו פרי הסכמה אליה הגיעו הצדדים בבית הדין הארצי לעבודה במסגרת הדיון בבר״ע 22017-02-23.

5.2.2. כפי שנכתב בפרוטוקול במהלך הדיון הודיע ב״כ המדינה / המשרד כדלקמן:

5.2.3. לאור הטענה בדבר שינוי נסיבות (סיום עבודתו של האח בבית הספר), עניינו של מר [redacted] יוחזר לוועדת השירות לדיון והחלטה. לשם כך תציג הרשות את הנסיבות העדכניות כולל אסמכתאות וחוות דעת משפטית עדכנית עד עשרה ימים לפני מועד התכנסות הוועדה וכן יוגשו טענות מר [redacted] לוועדה באמצעות העירייה עד למועד זה. במסגרת זו תתייחס הוועדה להגדרת המונח ״גיס״ ו״גיסה״ שבסעיף 174א לפקודת העיריות...״.

5.2.4. ב״כ של מר [redacted] ציין אמר כדלקמן: ״מבלי להתייחס להנמקות של ב״כ המדינה, מר [redacted] מקבל את המלצת בית הדין הנכבד ולפיה עניינו יוחזר לוועדת השירות על מנת שתדון ותכריע במכלול טענותיו ובפרט פרשנות המונח ״גיסה״

והאפשרות לגבש הסדר ניגוד עניינים היה וועדת השירות תקבע שהגברת [redacted] היא גיסתו של מר [redacted] ...".

5.2.5. בסעיף 4 לפסק הדין קבע כב' בית הדין הארצי כדלקמן: "ניתן בזאת תוקף של פסק דין להסכמות הצדדים כמפורט לעיל. עניינו של מר [redacted] יוחזר לוועדת השירות בהתאם לאמור לעיל...".

5.2.6. מן האמור לעיל עולה כי על הוועדה לדון ולהחליט בשתי שאלות: השאלה הראשונה שהיא המרכזית והעיקרית שינוי הנסיבות היום לעומת מה שהיה קיים ביום הגשת הבקשה הראשונית לאישור העסקתו של מר עבד אלסלאם המתבטא בסיום עבודתו של האח סעיד בבית הספר. והשאלה האחרת והיא פרשנות המונח "גיס" ו"גיסה" לצורך סעיף 174א לפקודת העיריות.

5.2.7. המסקנה המתבקשת היא כי סיום העסקתו של האח סעיד בבית הספר היא הסוגייה העיקרית והמרכזית, לעומת זאת עניינה של המורה [redacted] הינו עניין משני, או לכל הפחות אינו השאלה או הסוגיה העיקרית בכל הקשור לאישור העסקתו של מר [redacted] בכל הקשור לקרבה המשפחתית הלא אסורה בין השניים.

5.2.8. שינוי נסיבות מהותי לעומת המצב שהיה בפני הוועדה בדיון הראשון: בעניין האח [redacted]: מר' [redacted] הצהיר לאורך כל הדרך כי אחיו [redacted], המועסק בתור מורה באותו בית הספר פרש וסיים את העסקתו בבית הספר ואכן ביום 6/5/2023 המציא האח [redacted] לעירייה מכתב הנושא את התאריך 22/10/2022 בו הוא מודיע על התפטרותו מבית הספר לאלתר, וכי התפטרותו זו מבטלת למעשה את החל"ת בה הוא נמצא, ולמעשה בכך הסתיימו יחסי עובד מעסיק שבין העירייה לבין אותו אח וכפועל יוצא אינו מהווה יותר מוקד לחשש לניגוד עניינים. למעשה "המכשול" הזה הוסר כליל מדרכו של מר [redacted] ולאור ההסכמות בבית הדין הארצי לעבודה אין מניעה לאשר את העסקתו וזאת ללא כל קשר לסוגיית המורה [redacted] שכאמור איננה נחשבת לקרובת משפחה בהתאם להגדרת "קרוב משפחה" בסעיף 174א לפקודה.

8.5.2.9. להשלמת התמונה ברור כי לאח [redacted] אין ולא הייתה כל נגיעה או השפעה אם במישרין ואם בעקיפין על ההליך המכרזי בו נבחר מר [redacted] לתפקיד או על עצם בחירתו.

5.2.10. גם בעניינה של המורה [redacted] ישנה התפתחות של הימים האחרונים אליה אתייחס להלן טרם אתייחס לשאת הגדרת המונח "גיס" או "גישה" בסעיף 174א לפקודת העיריות.

5.2.11. בעניין המורה [redacted]: עוד בחודש אוגוסט 2021 הודיע משרד החינוך למנהל בית הספר הקודם על סגירת התמחות ניהול משאבי אנושי במגמת ניהול עסקי אותה מלמדת המורה [redacted] החל משנת הלימודים תשפ"ב.

5.2.12. מאחר וההודעה על סגירת ההתמחות הגיעה לעירייה בחודש אוגוסט, שלושה שבועות לפני פתיחת שנת הלימודים, פעלה העירייה מול משרד הפנים והתמחות המשיכה באותה שנה כרגיל.

5.2.13. לקראת שנת הלימודים הנוכחית, תשפ״ג ועקב התמעטות במספר התלמידים הנרשמים למגמה הנ״ל זומנה המורה [redacted] לשימוע ליום 22/5/2022 ובסוף השימוע נשלחה לה ביום 31/5/2022 הודעה לפיה ההיקף משרתה יצומצם בשנת הלימודים תשפ״ג בכ- 8 שעות שבועיות הכל בכפוף לתקן בית הספר.

5.2.14. גם השנה הודיע משרד החינוך לעירייה על סגירת ההתמחות. בנסיבות העניין ובהתאם לנתונים שהצטברו בידי העירייה בשבועות האחרונים צפוי שינוי מהותי בהרכב משרתה של המורה [redacted] בשנת הלימודים הקרובה תשפ״ד ומשרתה קרוב לוודאי תצטמצם באופן משמעותי, ועל כן החליטה העירייה, בלית ברירה, להעביר אותה לבית ספר אחר שבבעלותה, ולצורך זה היא זומנה לשימוע. השימוע נקבע בהתחלה ליום 11/5/2023 והוא נדחה ליום 16/5/2023 לבקשת נציגת ארגון המורים ומאילוצים נוספים.

5.2.15. בהתאם לתמונה המצטיירת ניתן לומר, בזהירות המתבקשת, כי העברתה של המורה [redacted] לבית ספר אחר הינה וודאית, ועם העברתה יפוג כל חשש לניגוד עניינים, אם בכלל, הנובע מהעסקתה באותו בית ספר. בעניין זה מן הראוי להדגיש כי שנת הלימודים בבתי ספר התיכון מסתיימת הלכה למעשה ביום 20/6/2023 היינו כחודש לאחר מועד כינוס הוועדה, ובהתחשב במכלול הנסיבות בתקופה זו, עד לסוף שנת הלימודים אין מניעה כי שניהם ימשיכו בתפקידם כרגיל.

5.2.16. על כן בתחילת שנת הלימודים תשפ״ד תועבר המורה [redacted] , בכפוף לשימוע, לבית ספר אחר ועם העברתה לא יהיו בינה לבין מר [redacted] יחסי כפיפות או קשרי עבודה מכל סוג שהוא ובכך יפוג כל חשש לניגוד עניינים.

5.2.17. **הסדר למניעת ניגוד עניינים:**

5.2.18. אם לא די בשינוי המהותי ואף הדרמטי בנסיבות כאמור לעיל, ולמען הזהירות וכדי להניח את דעת הוועדה חתם מר [redacted] ביום 8/5/2023 על הסדר למניעת כל חשש לניגוד עניינם העלול לצמוח, אם כלל, מהעסקתו כמנהל בית הספר כאשר המורה סמר תמשיך בתפקידה עד סוף שנת הלימודים או בכלל.

5.2.19. הליכי המכרז נמשכו מספר חודשים ובין היתר בשל הצורך לקיים מבחני הערכה למועמדים, ועל מנת לעמוד בלוחות הזמנים שנקבעו בתקנות. ועדת המכרזים התכנסה ביום 12/10/2022 ובאותו יום בחרה במר [redacted] ככשיר ראשון לאיוש התפקיד, כן בחרה הוועדה בגב׳ [redacted] ככשירה שנייה, ובגב׳ [redacted] ככשירה שלישית.

5.2.20. במכתב ההודעה על החלטת הוועדה ציין מנהל משאבי אנוש כי כניסתו של מר [redacted] לתפקיד תידחה עד לקבלת אישור ועדת השירות לעיריות להעסקתו חרף הקרבה המשפחתית.

5.2.21. מיד עם קבלת ההודעה פנה מר [redacted] לעירייה והציע כי אחיו יצא לחל״ת עד סוף שנת הלימודים, וכי גיסתו תצא לחל״ת לתקופה קצובה בתקווה שעד אז תתקבל החלטת ועדת השירות בעניינו ובמקביל הוא יורשה לכנס לתפקיד באופן מידי.

5.2.22. ביום 18/10/2022 פנתה העירייה באמצעות החיים למחלקה המשפטית של משרד הפנים. העתק מן הפנייה העביר הח"מ באותו יום לסגן הממונה על המחוז במשרד הפנים אשר בתשובתו מיום 24/10/2022 אישר את המתווה בתנאים שציינו שם. שני העובדים יצאו לחל"ת: האח עד ליום 31/8/2022 והגיסה עד ליום 24/12/2022.

5.2.23. במקביל חתם מר [redacted] על הצהרה אשר בה הוא הצהיר כדלקמן: "אני מודע לכך כי המינוי הזמני התאפשר עקב יציאתו של אחי מר [redacted] לחופשה ללא תשלום עד סוף שנת הלימודים, וכן עקב יציאתה של גיסתי המורה סמר חיאדרה לחופשה ללא תשלום באופן זמני עד ליום 24/12/20200 וזאת על מנת לאפשר כניסתי לתפקיד.

5.2.24. מאחר והמורה [redacted] אמורה לחזור לתפקידה בתום תקופת החל"ת קרי ביום 24/12/2022 הרי עם חזרתה לעבודה וככל שלא יתקבל אישור ועדת השירות לפני כן תופסק העסקתי ומתחייב לפנות את התפקיד עד לקבלת החלטת הוועדה וכי המשך העסקתי כפוף ומותנה באישור הוועדה.

5.2.25. אני מצהיר בזה כי אין ולא יהיו לי טענות כלשהן כנגד העירייה בעניין זה וכי ידוע לי שהמינוי הנו זמני עד לקבלת החלטת הוועדה ו/או עד לשובה של גיסתי מחל"ת, המוקדם מבניהם".

5.2.26. על רקע האמור לעיל הוציא ראש העירייה כתב מינוי זמני למועמד ובו נאמר כדלקמן: "בהמשך למכתבי מיום 12/10/2022 אני ממנה אותך בזאת באופן זמני לתפקיד מנהל בית ספר תיכון [redacted] על שם המנוח [redacted] . המינוי הזמני התאפשר עקב יציאתו של אחיך מר [redacted] לחופשה ללא תשלום עד סוף שנת הלימודים, וכן עקב יציאתה של גיסתך המורה [redacted] לחופשה ללא תשלום באופן זמני עד ליום 24/12/20200 וזאת על מנת לאפשר כניסתך לתפקיד. בקרוב תפנה העירייה לוועדת השירות לקבלת אישור להעסקתך חרף הקרבה המשפחתית.
מאחר והמורה [redacted] אמורה לחזור לתפקידה בתום תקופת החל"ת קרי ביום 24/12/2022 מובהר בזאת כי עם חזרתה לעבודה וככל שלא יתקבל אישור ועדת השירות לפני כן תופסק העסקתן עד לקבלת החלטת הוועדה, וכי המשך העסקתן כפוף ומותנה באישור הוועדה".

5.2.27. לאור האמור לעיל התחיל העובד באיוש התפקיד באופן זמני כבר ביום 25/10/2022.

5.2.28. משנדחתה ישיבת ועדת השירות ליום 10/1/2023 פנתה העירייה שוב לסגן הממונה על מחוז הצפון של משרד הפנים וביקשה להאריך את ההסדר באותם תנאים, ובתשובתו מיום 24/10/2022 הוא אישר זאת. על סמך אותו אישור הוארכה כהונתו של מר [redacted] בהתאם.

5.2.29. מן המקובץ עולה כי העירייה פעלה לאורך כל הדרך בהתאם ובכפוף להנחיות שקיבלה ממשרד הפנים בכלל ומסגן הממונה על המחוז בפרט שהי לפי מיטב ידיעת החיים בתיאום עם המחלקה המשפטית של המשרד.

5.2.30. עניין בחירתן של כשירה שנייה וכשירה שלישית לא עלה בהתכתבויות בין העירייה לבין סגן הממונה על המחוז מן הסיבה הפשוטה והיא שנציג השר, שר הפנים, המפקח מטעם משרד החינוך שמונה על ידי המחוז, היה חבר וועדה וכל המידע היה בידיעתו וברשותו ועל כן לא סברה העירייה כי ציון עובדה זו הוא בעל חשיבות בכלל, ואם כן יש למשרד נציג, מקור ראשון, ממנו ניתן לקבל את כל המידע, ואם המחוז לא שאל ולא התעניין בסוגיה זו אז ככל הנראה עובדה זו לא היתה תשובה אז כפי שהיא איננה חשובה היום.

5.2.31. בנוסף, אין דרך חוקית למנות כשיר שני לתפקיד ובוודאי לא באופן זמני, אלא בהתאם להוראות תקנה 30 לתקנות העיריות (מכרזים לקבלת עובדים ברשויות המקומיות) התש"ם – 1979. שם נקבע כדלקמן:

"30 מינוי המועמדים

(א) מצאה ועדת הבחינה, מועמד יחיד כשיר, יתמנה הוא למשרה פנויה.

(ב) מצאה ועדת הבחינה כמה מועמדים כשירים, יתמנה למשרה המועמד הכשיר הראשון בסדר העדיפות שקבעה הועדה.

(ג) ויתר המועמד הכשיר הראשון על המשרה או לא נמצא מתאים לה בתקופת הניסיון, רשאי ראש הרשות המקומית למנות למשרה את המועמד הכשיר הבא אחריו לפי סדר העדיפות שקבעה הועדה וכן הלאה, ובלבד שלא עברה שנה מיום החלטת ועדת הבחינה בעניין זה.

(ד) (בוטלה).

5.2.32. בהתאם לתקנה 30(ב) במקרה בו נמצאו מספר מועמדים כשירים על הוועדה למנות את הכשיר הראשון. מדובר במינוי חובה ולוועדה אין שיקול דעת לבחור בכשיר השני או השלישי, והתקנה איננה מסייגת חובה זו בכל דרך שהיא ולא משאירה לעירייה שיקול דעת כלשהו בנדון.

5.2.33. אם לא די בכך קובעת תקנה 30(ג) מתי כן ניתן למנות את הכשיר השני לתפקיד וזאת רק בהתקיים אחד משני תנאים: האחד אם ויתר המועמד הפשיר הראשון על המשרה, והאחר: אם לא נמצא הכשיר הראשון מתאים לתפקיד בתקופת הניסיון. בהתקיים אחד מן התנאים הנ"ל רשאי ראש העירייה (אינו חייב) למנות למשרה את המועמד הכשיר הבא אחריו לפי סדר העדיפות שקבעה הועדה וכן הלאה, ובלבד שלא עברה שנה מיום החלטת ועדת הבחינה בעניין זה.

5.2.34. במקרה דנן אף אחד מן התנאים הנ"ל אינו מתקיים ועל כן לא ניתן היה למנות את הכשירה השנייה או השלישית, וזאת בהנחה והדבר אפשרי מעשית או שהן היו מעוניינות לקבל על עצמן מינוי זמני עם כל אין הוודאות שבעניין.

5.2.35. בנוסף מינוי אחת מן הכשירות שנבחרו על ידי ועדת המכרזים ככשירות שנייה ושלישית איננה מעשית בנסיבות העניין, וזאת בין היתר מן הנימוקים שלהלן:

5.2.36. הכשירה מס' 2, הגב' [redacted], שבינתיים הודיעה שאיננה מעוניינת בתפקיד, מכהנת מאז חודש 9/2020 כמנהלת המתנ"ס ב[redacted] והמעבר שלה מתפקידה הנוכחי

לתפקיד מנהל בית הספר עלול היה להתעכב מספר שבועות, ולו מן הסיבה הפשוטה שהיא מחויבת לתת למקום עבודתה הנוכחי הודעה מוקדמת, ולבחור מנהל במקומה ולו באופן זמני.

5.2.37. ספק אם מועמדת זו הייתה מוכנה לקחת את הסיכון של עזיבת מקום עבודתה נוכחי כמנהלת מתנ"ס ולהתמנות באופן זמני כמנהלת בית ספר כאשר עתיד המינוי לוטה בערפל ולא היה ברור אז אמה יהיה גורל המינוי של מר [redacted]

5.2.38. בן דודה של הכשירה 2 הינו חבר מועצה וחבר הנהלה המכהן היום כיו"ר ועדת המכרזים ויו"ר ועדת הכספים של העירייה. במחצית הראשונה הוא כיהן כסגן ראש העירייה בשכר ולו הואצלו סמכויות ראש העירייה בשכר, ועל כן יתכן ויש צורך בבדיקת חשש לניגוד עניינים בעצם העסקתה.

5.2.39. המועמדת שנבחרה ככשירה מספר 3, הגב' [redacted], הנה אחייניתו של מנהל מחלקת החינוך של העירייה, ובאותו בית ספר מועסק בן דודה כמורה, היינו העסקתה מחייבת גם היא קבלת אישור ועדת מינהל השירות.

5.2.40. להשלמת התמונה יצויין כי בפניית העירייה למשרד החינוך שבאה בהתאם לדרישת משרד הפנים, עובדה זו צויינה כבר בפתיחת המכתב. פנייה זו הייתה כבר ביום היינו בין הפנייה הראשונה ולפנייה השנייה של העירייה לסגן הממונה על המחוז ואם עובדה זו רלוונטית לא היו מאשרים את המינוי הזמני בפעם השנייה.

5.2.41. **"קרובי המשפחה" של מר [redacted]**

5.2.42. בבקשת המועמדות שלו ציין מר [redacted] כי אחיו, [redacted], מועסק כמורה באותו בית ספר.

5.2.43. מן הנתונים שברשות העירייה למבקש עוד שני קרובי משפחה כמפורט בטבלה שלהלן:

5.2.44. [redacted] – אחיו של מר [redacted] – מורה באותו בית ספר – הוותק בעירייה מ 1/9/2009.

5.2.45. [redacted] – נשואה לגיסו, אחי אשתו של מר [redacted] – מורה באותו בית ספר – הוותק בעירייה מ 1/10/1995.

5.2.46. [redacted] – גיסה, נשואה לאחיו של מר [redacted] – עו"ס במחלקת רווחה – ווותק בעירייה מ 1/6/2008.

5.2.47. לאור האמור בפסק הדין של בית הדין הארצי ולהסכמות בין הצדדים עניינה של הגב' [redacted] אינו רלוונטי יותר והוא ירד מן הפרק. בבית הדין הארצי היה ברור כי ההתייחסות העיקרית תהיה בעניינו של האח, אשר בינתיים התפטר מתפקידו, ולאחר מכן לעניינה של המורה [redacted] בכל הקשור להגדרת המונח "גיס" או "גיסה" לצורכי סעיף 174א לפקודה, ואם כן לעריכת הסדר למניעת ניגוד עניינים.

5.2.48. מבלי לגרוע מן האמור לעיל מדגישה העירייה כי אין ולא צריכה להיות כל מניעה בקבלתו ו/או בהעסקתו של מר [redacted] ככל שמדובר בקרבה המשפחתית בינו לבין [redacted] וזאת בין היתר מן הסיבות כמפורט להלן:

5.2.49. סעיף 174א לפקודת העיריות [נוסח חדש], (להלן: "פקודת העיריות") קובע כדלקמן:

174א. סייגים להעסקת קרוב משפחה

[תיקון התשס"א (מס' 3)]

(א) אדם שהוא קרוב משפחה של ראש העיריה או של אחד מסגניו לא יתקבל לעבודה בעירייה ולא יתמנה למשרה בה.

(ב) אדם, שקרוב משפחתו ממונה על יחידה מיחידות העיריה, לא יתקבל לעבודה באותה יחידה ולא יתמנה למשרה בה.

(ג) אדם, שקרוב משפחתו עובד ביחידה מיחידות העיריה, לא יתמנה לתפקיד הממונה על אותה יחידה, אלא אם כן המינוי אינו יוצר ביניהם יחסי כפיפות.

(ד) הוראות סעיפים קטנים (א) עד (ג) יחולו גם על קבלה לעבודה או על מינוי של עובד ארעי, של עובד המועסק בעירייה על פי חוזה מיוחד ושל אדם המועסק על ידי קבלן כוח אדם כהגדרתו בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996.

(ה) על אף הוראות סעיפים קטנים (א) עד (ד), רשאים שר הפנים וועדת השירות להתיר העסקת אדם כעובד העיריה בנסיבות מיוחדות שיפורטו בכתב.

(1) השר יקבע את דרכי מינוים של חברי ועדת השירות וסדרי עבודתה.

(ז) בסעיף זה -

"ועדת שירות" - ועדה של תשעה חברים, שבין חבריה גם נציגי עיריות, נציגי עיריות 18] שמינה השר לענין סעיף זה; קרוב משפחה" - בן זוג, הורה, בן, בת ובני זוגם, אח או אחות וילדיהם, גיס, גיסה, דוד, דוד, חותן, חותנת, חם, חמות, חתן, כלה, נכד או נכדה, לרבות חורג או מאומץ".

5.2.50. הסעיף הרלוונטי לענייננו בכלל ולעניינה של רנא בפרט הוא ס"ק (ג) קובע כי אדם, שקרוב משפחתו עובד ביחידה מיחידות העירייה, לא יתמנה לתפקיד הממונה על אותה יחיד", אלא אם כן המינוי אינו יוצר ביניהם יחסי כפיפות. היינו המבחן הוא האם המינוי של מר עבד אלסלאם יוצר בינו לבין רנא יחסי כפיפות, והתשובה לכל הדעות היא שלישית.

5.2.51. כאמור נא מועסקת כעובדת סוציאלית במחלקת הרווחה, היא כפופה מטבע הדברים למנהל מחלקת הרווחה, תפקידיה ותנאי העסקתה נקבעים בתע"ס, ובהיותה פקידת סעד בשלוש השנים האחרונות היא נהית מעצמאות ומההגנה שהחוק מעניק לה במילוי תפקיד זה.

5.2.52. גם בהתאם להוראות חוזר מנכ"ל משרד הפנים מספר 3/2011 שבא להבהיר את האיסור שבסעיף 174א לפקודת העיריות אין כל מניעה למנות את מר עבד אלסלאם בשל הקרבה המשפחתית בינו לבין רנא שכן מקרה זה אינו נופל באף אחת מן החלופות עליהם מדבר החוזר בכלל ובסעיף 1 בפרט.

5.2.53. סעיף 1 לחוזר 3/2011 קובע:

"ההעסקה עלולה להביא ליחסי כפיפות, או לקשרי עבודה בינו לבין קרוב המשפחה שלו ברשות המקומית.

לעניין זה, קשרי עבודה יכולים להיות כל אחד מאלה:

קרוב המשפחה ממלא תפקיד סטטוטורי ברשות המקומית. עבודה משותפת לצורך קבלת החלטות, מתן המלצות וקביעת נהלים. קרוב המשפחה ממלא תפקיד בלשכה המשפטית, יחידת כ"א ומשאבי אנוש, יחידת הכספים, יחידת הביקורת הפנימית או כל יחידה אחרת אשר יש לה קשר והשפעה על מרבית מהיחידות ברשות המקומית. קרוב משפחה המכהן כחבר בוועד העובדים של הרשות המקומית. כל קשר אתר אשר לדעת יועמ"ש הרשות המקומית. ולאחר קבלת חוות הדעת של: מנכ"ל/מזכיר הרשות המקומית, עלול, מפאת מהותו ונסיבותיו, להשפיע על יחסי העבודה.

ההעסקה עלולה להביא לניגוד עניינים בשל קרבת משפחה לעובד אחר ברשות המקומית.

מדובר בקרוב משפחה של אחד מנבחרי הציבור ברשות המקומית".

5.2.54. מר [redacted] ו [redacted] מועסקים בשתי יחדות נפרדות, בשני תחומים שונים, [redacted] כאמור כפופה למנהל מחלקת הרווחה בעוד מר [redacted] יהיה כפוף למנהל מחלקת החינוך. כל בר דעת העוסק ברשויות המקומית יודע כי אין ולא יהיו בין [redacted] לבין מר עבד אלסלאם קשרי העבודה וכי הם לא נכללים באף אחת מן הקטיגוריות הנ"ל עליהם מדבר החוזר, ובוודאי אין ולא יהיו ביניהם יחסי כפיפות כאמור בהוראות סעיף 174א(ג) לפקודת העיריות.

5.2.55. קרבה זו אינה נופלת בגדרו של סעיף 174א לפקודת העיריות ו/או בגדרן של הוראות חוזר 3/2011 ועל כן ובהתאם להוראות החוזר ולא מדובר באחד המצבים האמורים לעיל ושניתן להעסיק את העובד ללא אישור ועדת מינהל השירות או ועדת השירות.

5.2.56. העירייה חוזרת ומדגישה כי ארך כל מניעה חוקית לאשר את העסקתו של מר עבד אלסלאם בתפקיד מנהל בית ספר חרף הקרבה המשפחתית בינו לבין [redacted] המועסקת כעובדת סוציאלית ופקידת סעד במחלקת הרווחה של העירייה.

5.2.57. **לעניין אחיו של מר [redacted] המורה [redacted], (להלן: [redacted]**

5.2.58. כאמור לעיל האח [redacted] התפטר מעבודתו בבית הספר ובכך למעשה הוסר המכשול שלדעת העירייה היה המכשול העיקרי ואף היחיד בפני מינויו של מר [redacted] לתפקיד.

5.2.59. גם במקרה זה סבורה העירייה כי אין ולא הייתה מניעה חוקית לאפשר את העסקתו של מר עבד אלסלאם כאשר נמצא סעיד בחופשה ללא תשלום במקום הראשון והיום לאחר שהתפטר..

5.2.60. בסמוך לאחר בחירתו של מר [redacted] האח [redacted] יצא לחל"ת עד לסוף שנת הלימודים הנוכחית, תשפ"ג, ובכך למעשה נוטרל החשש לניגוד עניינים ולו באופן זמני והיום עם התפטרותו הוא נוטרל באופן מוחלט. יצויין כי כבר בבקשה הראשונה

ציין מר [redacted] בהצהרת הכוונות שצורפה לבקשה כי [redacted] פרש מן העבודה בבית הספר על מנת לאפשר את כניסתו לתפקיד, ככל הנראה בהסתמך על מכתב ההתפטרות מיום 22/10/2022 אשר הוגש לעירייה כאמור לעיל ביום 6/5/2023.

5.2.61. **לעניין "קירבת המשפחה" כביכול בין מר [redacted] לבין המורה סמר [redacted], (להלן: [redacted])**

5.2.62. מבלי לגרוע מן האמור לעיל בכל הקשור להעברתה של [redacted] לבית ספר אתר העירייה סבורה כי לא מדובר כאן ב"קרוב משפחה" כהגדרת המונח בסעיף 174א לפקודת העיריות וכי ההגדרה הורחבה על ידי ועדת השירות משנת 2014 ובכך למעשה היא הרחיבה את ההגבלה על קבלת עובדים בעיריות על ידי החלטות מנהליות ללא הסמכה מפורשת בחוק דבר שאינו ראוי ואף סותר את עקרונות היסוד ונוגדת הוראות חוק יסוד: חופש העיסוק.

5.2.63. זכות לחופש העיסוק הינה אחת הזכויות הבסיסיות בהוויה ובשיטת המשפט הישראלית כן שהמחוקק ראה לנכון לעגן אותה בחוק יסוד, ולהגנה עליה נקבע בסעיף 4 לחוק כי לא פוגעים בחופש העיסוק אלא בחוק ההולם את ערכיה של המדינה, שנועד לתכלית ראויה, באופן מידתי, או לפי חוק כאמור לעיל מכוח הסמכה מפורשת בו.

5.2.64. יובהר כי חוק מוגדר בחוק הפרשנות כחוק של הכנסת או פקודה, והוראת מינהל מעצם הגדרתה אינה בת-פעל תחיקתי.

5.2.65. ביולי 2001 נתקבל בכנסת תיקון מס' 76 לפקודת העיריות שעניינו הוספת סעיף 174א לפקודת העיריות שכותרתו "סייגים להעסקת קרוב משפחה" האוסר על העסקת קרובי משפחה בעירייה כאשר מדובר בקרובי משפחה של ראש העירייה או אחד מסגניו, או כאשר ההעסקה יוצרת יחסי כפיפות בין העובד החדש והממונה עליו ברשות ולהפך.

5.2.66. הפגיעה בחופש העיסוק גם במסגרת הוראותיו של סעיף 174א יכולה להיות קשה ביותר, והפסיקה גדושה במקרים בהם הופסקה העסקתם של קרובי משפחה ברשויות המקומיות מכוח אותו סעיף גם עובדים מכהנים עם ותק של שנים רבות.

5.2.67. סעיף 33 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט -1959, וצו המועצה המקומית (נוהל לקבלת עובדים לעבודה), התשל"ז -1977, שנחקקו קודם לתיקון 76 כללו איסור דומה אם כי הגדרת "קרוב משפחה" איננה אחידה בכל הוראות החוק העוסקות בעניין זה.

5.2.68. הגדרת "קרוב משפחה" בסעיף 174א כלל בין היתר הגדרה מה זה "קרובי משפחה":

5.2.69. "קרוב משפחה" - בן זוג, הורה, בן, בת ובני זוגם, אח או אחות וילדיהם, גיס, גיסה, דוד, דודה, חותן, חותנת, חם, חמות, חתן, כלה, נכד או נכדה, לרבות חורג או מאומץ".

5.2.70. בהתאם להגדרה הנ"ל האיסור אינו חל על בני ובנות הזוג כאשר מדבר בגיס, גיסה, דוד, דודה וכו'.

5.2.71. ועדת השירות הוקמה מכוח הוראות סעיף 174א(ה) ושתפקידה הוא להתיר העסקה חרף הקרבה המשפחתית, קבעה ביום 22/9/2014 בהחלטה שהיא הגדירה אותה כהחלטה עקרונית כדלקמן:

"מובנם של הגדרות קרובי משפחה (דוד / דודה / גיס וכד') כולל גם את בן הזוג של הקרוב בהתאם להגדרת המונח במשפט העברי. לפיכך גם אשת את האב או האם תחשב כדודה לעניין הגדרת החוק".

5.2.72. מצ"ב העתק מן ההחלטה הנ"ל כנספח ידי.

5.2.73. למעשה הרחיבה וועדת השירות, בהחלטה מינהלית, את הגדרת "קרוב משפחה" כפי שנקבעה בחקיקה ראשית והכניסה לא מעט אנשים למעגל האיסור ובכך פגעה בחופש העיסוק שלהם ללא הסכמה מפורשת בחוק.

5.2.74. סעיף 33 לחוק שירות המדינה הסמיך במפורש את ועדת השירות לקבוע סייגים למינוי אדם בשל קרבה משפחתית, והיא עשתה כן בכללי שירות המדינה (מינויים) סייגים בקרבה משפחתית), תשס"ח - 21.2007 יצויין שגם שם הגדרת קרוב משפחה איננה כוללת בני זוג!

5.2.75. בשוני מסעיף 33 לחוק שירות המדינה הגדרת "קרוב משפחה" נקבעה בגוף החוק, ולוועדת השירות לפי סעיף 174א לפקודת העיריות לא ניתנה כל סמכות לקבוע מי נחשב לקרוב משפחה ומי לא או לקבוע סייגים כלשהם למינוי אדם בשל קרבה משפחתית מעבר למה שנקבע בחוק עצמו. ועדת השירות נטלה לעצמה סמכות לא לה על כל המשתמע מכך.

5.2.76. ההגדרה על פי סעיף 174א איננה כוללת את אשתו של הדוד או הגיס, או את בעלה של הדודה או הגיסה, ומקום שהמחוקק ביקש לכלול את בן או בת הזוג באיסור הוא עשה זאת במפורש. כך למשל בהגדרה שבסעיף 174א נאמר לגבי הבן או הבת: "... בן, בת ובני זוגם". ולא נאמר דוד ודודה או גיס וגישה ובני זוגם.

5.2.77. מלשון ההן בסעיף 106 אתה שומע את הלאו בסעיף 174א. לעומת סעיף 174א לפקודה קובע סעיף 106 לצו המועצות המקומיות הגדרה רחבה ומפורטת יותר של קרוב משפחה כדלקמן:

"קרוב משפחה" בן-זוג, הורה, בן, בת, אח, אחות, גיס, גיסה, דוד, דודה, בן-אח, בתי אח, בן אחות, בת-אחות, חותן, חותנת, חם, חמות, חתן, כלה, נכד, נכדה, לרבות הורג או מאומץ ולרבות בני זוגם, צאצאיהם ובני הזוג של הצאצאים"

5.2.78. צו המועצות היה קיים בספר החוקים עוד לפני תיקון 76 והוא היה לנגד עיניו של המחוקק, ובכל זאת הוא לא אימץ אותה הגדרה ובחר בהגדרה מצומצמת יותר הממזערת את הפגיעה בחופש העיסוק כאשר מדובר ברשות מקומית שהיא עירייה.

5.2.79. בספרו של אהרון ברק מידתיות במשפט, בעמוד 149 הוא כותב:

"חקיקת משנה או סמכות להוראות מינהל הקובעות הסדרים הפוגעים בזכות חוקתית חייבות לקבל את הסמכתן בחקיקה הראשית... כאשר החוק עצמו אינו משכלל את

הפגיעה בזכות החוקתית אלא מסמיך לשם כך רשות תת-חוקית, ההסמכה אינה תופסת, שכן ההסדרים הראשוניים צריכים להיקבע בחוק עצמו".

5.2.80. סעיף 174א(ה) לא הסמיך את ועדת השירות לפגוע בזכות כלשהי או אפילו לקבוע כללים וסייגים כלשהם. הייעוד של הוועדה הוא שעל על אף האיסור בסעיף היא רשאית להתיך העסקת אדם כעובד עירייה חרף הקרבה המשפחתית בנסיבות מיוחדות שיפורטו בכתב. להתיר העסקה ולא להגביל העסקה. העירייה סבורה כי על ידי הרחבת האיסור שהוא פועל יוצא של הרחבת הגדרת "קרוב משפחה החטיאה ועדת השירות את המטרה שלשמה היא הוקמה.

5.2.81. אם לא די בכך וועדת השירות נטלה לעצמה סמכות שיפוטית שאין לה שכן ובהתאם לחוק יסודות השפיטה, התש"ם - 1980, 23 הסמכות לפנות לעקרונות החירות, הצדק, היושר והשלום של המשפט העברי ניתנה לבית משפט ולא לאף גוף מינהלי.

5.2.82. בנוסף במקרה דנן אין לקונה בחוק והמחוקק לא להכניס את בני הזוג של הדוד או הדודה או של הגיס או הגיסה להגדרת קרובי משפחה בסעיף 174א במודע.

5.2.83. לא ניתן לפגוע בחופש העיסוק על ידי החלטה מנהלית כפי שעשתה וועדת השירות, והשינוי בהגדרת "קרוב משפחה וע"י כך להרחיב את ההגבלה על חופש העיסוק של מועמדים פוטנציאליים.

5.2.84. גם בספרות המקצועית הודגשו הקושי, הפגיעה והעוול שעלול שייגרם לעובד מוכשר שזכה בהליך מרכזי ארוך ומפרך ונתקבל לתפקיד בו חשק או שמנהליו מעוניינים לקדמו, בשל כישוריו והתאמתו לתפקיד ובכל זאת דרכו נחסמת בשל אותה מגבלה של קרבה משפחתית. יצוין שאותו עובד מוכשר אינו נהנה ואינו מקבל כל הטבה כלשהי מכך שקרוב משפחתו הועסק באותה עירייה.

5.2.85. פגיעה במקרה דנן איננה מידתית במיוחד כאשר מדובר בעיריות אשר בהן מספר העובדים הוא רב, והמבנה הארגוני הינו היררכי ומורכב מיחידות, מחלקות, אגפים וכו', ובכל עירייה יש את מנגנוני הבדיקה והבקרה והאיזון הראויים.

5.2.86. לאור כל האמור לעיל יש לקבוע כי הקרבה המשפחתית בין מר [redacted] לבין [redacted] איננה נכללת בהגדרת "קרוב משפחה" שבסעיף 174א לפקודת העיריות ו/או בהוראות חוזר מנכ"ל משרד הפנים 3/2011 ועל כן איננה מהווה מכשול או מניעה בפני מינויו של מר [redacted] לתפקיד.

5.2.87. בכל הקשור לפניית ב"כ העירייה ללשכה המשפטית של משרד הפנים מיום 14/11/2022 וכן לתגובת הלשכה המשפטית מיום 27/12/2022. לאחר סקירה של שורה של פסקי דין נכתב בסעיף 5 לתשובה:

"הגם שפסקי הדין עוסקים בקרבה משפחתית לבעל הדודה או אשת הדוד הרי שהרציונל עליהם מתבססים עומד בעינו כאשר מדובר באשת הגיס ובעל הגיסה". האומנם!!!

5.2.88. אין מחלוקת כי הקרבה המשפחתית בין אדם לדודו או לדודתו הינה חזקה בהרבה מקרבתו לגיסו או לגיסתו, ודי בכך שהקרבה לדוד או לדודה הינה קרבת דם בעוד הקרבה לגים או לגיסה הינה קרבה שנוצרת באופן אקראי בעקבות וכתוצאה מקשר הנישואין, קל וחומר כשמדובר באשת הגיס או בעל הגיסה. שתי סיטואציות אלה לא חד הן, ודין בעל הגיסה או אשת הגיס אינו ולא צריך להיות כדין בעל הדודה או אשת הדוד.

5.2.89. הגם שהעירייה חולקת על הקביעה כי אשתו של הגיס נחשבת לגישה לצורכי סעיף 174א לפקודת העיריות, העירייה פעלה על בסיס המצב המשפטי שמשרד הפנים או ליתר דיוק ועדת השירות התוותה ובמקרה דומה היא נאלצה לפנות לקבל אישור במקרה דומה בחלוף שלוש שנים מיום המינוי!!.

5.2.90. העירייה במקרה ההוא כמו במקרה דנן וכמו בפנייתה למחלקה המשפטית מיום 14/11/2022 הביעה עמדה ברורה לפיה לא מדובר בקרבה משפחתית הנכללת בסעיף 174א לפקודת העיריות ברם כל עוד קביעת וועדת השירות מיום 22/9/2014 לא השתנתה אין בפני העירייה ברירה אלא לפנות ולבקש את האישור.

5.2.91. ברור כאור השמש כי גיסה של בת זוג, איננה ולא יכולה להיות קרבה משפחתית.

5.2.92. בכל הכבוד הראוי, הוועדה בהחלטתה העקרונית משנת 2014 חוקקה חקיקה מנהלית שהוסיפה להגדרה את בת הזוג של הגיס.

5.2.93. למעשה הוועדה הרחיבה את ההגבלה על קבלת עובדים בעיריות על ידי החלטות מנהליות ללא הסמכה מפורשת בחוק דבר שאינו ראוי ואף סותר את עקרונות היסוד ונוגדת הוראות חוק יסוד: חופש העיסוק, וחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו. זכויות אלו הינן חלק הזכויות הבסיסיות המוגנות בחוקי היסוד, שלפי פסקות ההגבלה, אין פוגעים בהן אלא בחוק ההולם את ערכיה של המדינה, שנועד לתכלית ראויה, באופן מידתי, או לפי חוק כאמור לעיל מכוח הסמכה מפורשת בו. חוק מוגדר בחוק הפרשנות כחוק של הכנסת או פקודה, והוראת מינהל מעצם הגדרתה אינה בת-פעל תחיקתי.

5.2.94. כדי להסיר ספקות שאכן המחוקק במודע לא הכליל של בת הזוג של הגיס בהגדרה במודע, הנה כי כן, שפקודת העיריות תוקנה ביחס להגדרת קרובי המשפחה ביולי 2001, תיקון מס׳ 76 לפקודת העיריות [נוסח חדש], * סעיף 174א לפקודת העיריות - שעניינו ״סייגים להעסקת קרוב משפחה, בזמן שסעיף 106 לצו המועצות המקומיות היה בתוקף, ושם נכללו בני הזוג.

5.2.95. מבלי להתעלם מן ההחלטה להעביר את המורה [redacted] לבית ספר אחר כפוף לשימוע יודגש כי המורה [redacted] מורה לניהול וכלכלה המיועד לתלמידים בעלי קשיים לימודיים והתנהגותיים (כיתת אתגר), בתוכנית ששייכת לאגף שחר עם פיקוח פדגוגי שאינו קשור לפיקות בית הספר והיא כפופה לשני מפקחים חוץ בית ספריים. התמחות זו נמצאת אך רק בבית ספר תיכון [redacted] ואינה מצויה באף בית ספר אחר בעיריית [redacted] . המפקחת הינה האחראית הישירה על העסקתה, מבחינת הגדרת התפקיד, חלוקת שעות ומשאבים

5.2.96. בכל מקרה, הקרבות הנטענות נשוא הבקשה לאישור העסקתו בכלל, והקרבה בינו לבין המורה שמר בפרט אינן עולה כדי עילה לאי אישור העסקתו של מר [redacted] כאשר בנסיבות העניין ובהתאם לפסיקתו של ביה"ד הארצי שניתנה לאחרונה ב ע"ע (ארצי) 46641-11-20 [redacted] - מועצה אזורית [redacted] (נבו 02.06.2021) שם ביה"ד הארצי מנה את השיקולים המנחים לאישור העסקת עובד, נטרול ניגוד העניינים או פסילתו בהאי לישנא:

"ראשית, השאלה אם ניתן להסיר את החשש מפני הימצאות בניגוד עניינים תלויה בנסיבות העניין המיוחדות, ומצריכה בדיקה פרטנית של עוצמתו, היקף ניגוד העניינים ועומקו, תדירותו, סוג הנושאים בהם קיים הממשק האסור, מידת האינטנסיביות של הממשק בין התפקידים וכיוצא באלה. ייתכנו מקרים בהם ניגוד העניינים אינטנסיבי מכדי שניתן יהא לנטרול באמצעות הסדר ניגוד עניינים, שכן הניטרול עשוי להביא לכך שהמועמד לתפקיד לא יוכל למלא חלק משמעותי מתפקידו עקב היקף ההגבלות החלות עליו מכוח הסדר ניגוד העניינים. במקרים אלה לא יהא מנוס מנקיטה באמצעי החריף ביותר של פסילה לכהונה.

שנית, בעניין של מינהל תקין הבחינה אם ניטרול ניגוד עניינים יכול להיעשות באמצעות הסדר לניגוד עניינים - לרבות החתימה על הסדר ניגוד העניינים - ראוי שתיעשה טרם המינוי וכי ככל שהדבר ניתן ייעשה ההסדר טרם מינוי המועמד לתפקיד. ברוח זו נאמר בהנחיית היועץ המשפטי לממשלה 1.1555 עריכת הסדרים למניעת ניגוד עניינים בשירות הציבורי" (להלן: הנחיית היועץ המשפטי לממשלה), החלה בשירות הציבורי, אך יכולה להוות מקור השראה לענייננו, כך: "מן הראוי שמינוי המועמד לתפקיד, חתימת חוזה העסקה עימו או כניסתו לתפקיד בפועל, ייעשו רק לאחר שהיועץ המשפטי של הגוף הנוגע בדבר בדק את שאלת ניגוד העניינים ולאחר שהמועמד חתם על הסדר מתאים למניעת ניגוד עניינים, ככל שהוא נדרש לכך". הערה זו בעלת חשיבות כיוון שלעיתים הניסיון לגבש הסדר למניעת ניגוד עניינים יתרום לבהירות המחשבתית בשאלה אם ניתן לנטרל את ניגוד העניינים באמצעותו או אם היקף ההגבלות רב כך שהכמות הופכות למהות. זאת ועוד, חשוב כי גבולות האסור והמותר יוגדרו טרם הכניסה לתפקיד על מנת שלא ייחצו שלא מדעת בתקופה שבין המינוי לגיבוש הסדר ניגוד העניינים. משכך, פרקטיקה של "נמנה ונסדיר" מעוררת קושי במיוחד במצבים בהם ניגוד העניינים הפוטנציאלי אינו ממוקד לנושא מסוים, אלא נקודות הממשק הישירות והעקיפות - בין התפקידים רבות יחסית.

שלישית, שאלת עוצמת ניגוד עניינים כמו גם האפשרות לנטרולו באמצעות השדר למניעת ניגוד עניינים - היא ענין נורמטיבי, ולכן למשפטנים מעורבות רבה בגיבושם של אלה. על ענין זה עמד לאחרונה בית המשפט העליון בבג"צ 3056/20 התנועה למען איכות השלטון בישראל נ' היועץ המשפטי לממשלה [פורסם בנבו] (25.3.21), בקובעו:

"בפסיקה נקבע זה מכבר כי פסילת אדם מלמלא תפקיד מסוים היא האמצעי הקיצוני

ביותר להתמודדות עם חשש לניגוד עניינים, ובדרך כלל קיימת דרך פוגענית פחות להתמודד עם חשש זה והיא - עריכת הסדר ניגוד עניינים (בג"צ 43/16 תנועת אומ"ץ - אזרחים למען מינהל תקין וצדק חברתי ומשפטי נ' ממשלת ישראל, [פורסם בנבו] [פסקאות 77-78 (1.3.2016)). הסדר ניגוד עניינים הוא מסמך שבו מצהיר נושא המשרה על התחומים שבהם הוא עלול להיקלע למצב של ניגוד עניינים במילוי תפקידו הציבורי, והוא מתחייב לקבל על עצמו מגבלות מסוימות לצורך מניעת ניגוד העניינים האמור (הנחיית היועץ המשפטי לממשלה 1.1555 עריכת הסדרים למניעת ניגוד עניינים בשירות הציבורי" (להלן: הנחיה 1.1555)). בספרות צוין בהקשר זה כי הכלל בדבר ניגוד עניינים הוא "[...]כלל משפטי ולכן טבעי שמשפטנים יעסקו בו וישמשו תדיר כעורכי הסדרים" (טנה שפניץ ניגוד עניינים במגזר הציבורי - למעשה ולהלכה 522 (2013)".

5.2.97. בנסיבות המקרה נראה שניגוד העניינים אינו קיים בכלל כמפורט לעיל ואם בכלל ניתן לנטרלו מבלי לפגוע בתפקוד של מי מקרובי המשפחה. כאמור [redacted], אחיו של מר [redacted], התפטר והוא לעולם לא יחזור לבית הספר. הוא הדין לגבי [redacted] שכלל איננה "גיסה" ואיננה קרובת משפחה לפי סעיף 174 לפקודת העיריות, וכאמור לעיל נפתח מולה הליך של העברה לבית ספר אחר ואף זומנה לשימוע לצורך זה. מכל מקום ניתן להסתמך על ההסדר לנטרול ניגוד עניינים שהוא בבחינת אפסי מבלי לפגוע בה או בתפקוד של המנהל.

5.2.98. אין ספק כי יישום המבחנים והשיקולים המנחים שנקבעו על ידי ביה"ד הארצי מחייב את אישור העסקת מר [redacted].

5.2.99. בנוסף לכך ההחלטה של וועדת השירות מנוגדת להחלטת קודמות בהן ניגוד העניינים חריף וחמור עשרות מונים מהמקרה מושא התביעה.

5.2.100. להמחשה בהחלטת ועדת השירות למועצות מיום 27.10.2019 בעניין העסקתו של מנהל בית ספר [redacted] [redacted] שהייתה לו קרבה לגורמים בכירים ברשות ובכלל זה ראש הרשות, מבקר פנים (בן דודה) ואף ליועץ המשפטי של הרשות הוועדה החליטה לאשר את המינוי על אף שמדובר בתפקידים בכירים ברשות והחשש לניגוד עניינים הוא עצום ומוגבר לעומת המקרה הזניח דנן..

5.2.101. וכך נאמר בהחלטת הוועדה:

" מבקר הפנים הינו עובד של המועצה משנת 1991 ומכהן כמבקר פנים מאז שנת 1999 עוד מתקופת כהונת ראש המועצה הקודם וממשיך עד היום. במכתב מיום 02/09/2019 קיימת התייחסות לאפשרות להסדיר את החשש לניגוד עניינים בין מנהל בית הספר לבין מבקר הפנים במועצה, דא עקא שקיימת קרבה בין ראש המועצה המקומית לבין מבקר הפנים, ובעניין זה קיים קושי רב במניעת קיום חשש לניגוד עניינים (להבדיל מניגוד עניינים בפועל) בין מבקר הפנים שתפקידו הינו ביקורת על פעילות המועצה המקומית וגופיה כאשר יודע הוא כי המועצה פועלת באמצעות ראש המועצה, ולכן יהיה קשה להכין הסדר לניגוד עניינים שיהיה בו כדי לאיין את החשש לניגוד העניינים

בפועל או תאורטי. בנסיבות אלה הוחלט על העברת מבקר הפנים לתפקיד עוזר לראש המועצה, והמועצה תפעל לאשר מינוי זה בישיבתה הראשונה, כך שמבקר הפנים יעזוב את תפקידו ויעבור למשרת אמון של עוזר ראש המועצה, וזאת נוכח עבודות מבקר הפנים משך כעשרים שנה בתפקיד זה ונוכח גילו המתקרב לגיל הפנסיה. בית הספר כפוף מבחינה פדגוגית לפיקוח צמוד של משרד החינוך, פיקוח זה מטעם משרד החינוך יש בו, בנוסף להאצלת הסמכות של ראש המועצה המקומית לסגנו, ולכל האמור לעיל, כדי לנטרל כל חשש לניגוד עניינים ודי בו כדי להביא לאישור מינויו של המועמד לתפקיד מנהל בית הספר;

על כן ניגוד העניינים בין מבקר הפנים למנהל ביה"ס מתבטל נוכח הפסקת עבודת מבקר והעסקתו כעוזר לראש המועצה (בכפוף לאישורים הנדרשים ע"פ החוק); במקרה דנן ומשנבחר מועמד ראוי העונה על דרישות המכרז, ונבחר פה אחד ע"י וועדה אובייקטיבית ומקצועית המורכבת מנציגים של משרד החינוך ושל משרד הפנים ונציגים מקצועיים אחרים, כל זאת בזמן שראש המועצה שהה בחו"ל ולא נטל כל חלק במכרז, ברור הוא כי זכייתי של המועמד לא הושפעה משיקולים הנובעים מקרבת המשפחה בינו לבין ראש המועצה המקומית;

5.2.102. בנסיבות אלו אין כל מניעה מלאשר את בחירת המועמד לתפקידו זה ולאפשר לו לנהל את בית הספר, ולחילופין לאשר את המינוי בכפוף לתנאים כפי שהוועדה תמצא לנכון.

5.2.103. חוסר הסבירות בהחלטת הוועדה זועק לשמיים כאשר החשש לניגוד עניינם במקרה של מר [redacted] לעומת המקרה לעיל הוא זניח ביותר עד כדי אפסי.

5.2.104. החלטה נוספת שחל הוועדה מיום 30.12.2021 בעניין העסקתו של מר [redacted] שנבחר לתפקיד מנהל מחלקת חינוך במועצה מקומית [redacted] והעסקתו אושרה למרות קרבתו למנהל משאבי אנוש במחלקת משאבי אנוש, (בן דוד) ולחברת מועצה ברשות שהיא גיסתו !!!

5.2.105. בהחלטת הוועדה שכאמור אישרה את ההעסקה נאמר כדלקמן: "

לאחר שהועדה שקלה את כל המידע שהובא בפניה החליטה הועדה ברוב קולות לאשר את מינויו של המועמד מהנימוקים הבאים: המועמד נבחר כמועמד יחיד במכרז פומבי כאשר מהמידע שנמסר מהרשות עולה כי קיים קושי ממשי באיוש משרות מנהל מחלקת חינוך במועצה והתפקיד אינו מאויש מזה תקופה; למועמד רקע וניסיון תעסוקתי עשיר מאוד והמדובר בקידום טבעי.

וועדת הבחינה שבחרה את המועמד הורכבה גם מנציגים מקצועיים, כאשר מנהל מחלקת חינוך כפוף מקצועית גם למשרד החינוך; חברי הועדה בחנו את ממשקי העבודה וההשפעה הקיימת בין תפקידו של המועמד לבין תפקידם של קרוביו, וסברו כי על אף העובדה שמדובר בהעסקת קרובים בתפקידים בכירים, בנסיבות האמורות - יש מקום לאשר את המינוי ולהחתים את הקרובים על הסדר למניעת ניגוד עניינים. במקרה דנן מצאה הוועדה כי בשל הקושי באיוש המשרה וחשיבותה ולאור החשש

לפגיעה במערך החינוך במועצה במידה והתפקיד לא יאויש, קיימת הצדקה לחריגה מן הכלל ואין באישור כדי לגרום לפגיעה בתכלית החוק או באמון הציבור. החברים שהיו בדעת המיעוט סברו כי מהמידע שהוצג לא הוכח שאכן קיים קושי לאייש את המשרה, וכי יש מקום שהרשות תנסה לצאת במכרז נוסף, כאשר המועמד יהיה רשאי להתמודד בו.

5.2.106. בנסיבות המתוארות לעיל, הוועדה מאשרת את המינוי בכפוף לחתימה של המועמד וקרובי משפחתו על הסדר למניעת ניגוד עניינים שייערך ע"י יועמ"ש הרשות;

5.2.107. חשוב להדגיש כי במסגרת ההחלטה בעניין דבוריה הוועדה התחשבה באינטרס הציבורי והחשש מפגיעה במערך החינוך כאשר כאן הדברים חלים ביתר שאת לאור הפגיעה האנושה הצפויה בתפקוד ביה"ס.

5.2.108. **החלטת הועדה מנוגדת להחלטות קודמות שלה ויוצרת עיוותים ומפלה את מר [redacted] לרעה באורח קיצוני:**

5.2.109. הועדה הינה גוף מנהלי, מעין שיפוטי, החורץ גורלות ומיותר להכביר במילים על כך שהיא מחויבת לכללי משפט מנהלי תקין ולעקרון השוויון והיא חייבת לפעול בסבירות. כך, אין הועדה רשאית להתיר העסקת עובד הכפוף לקרוב משפחתו ברשות אי, ואילו ברשות בי, לא לאשר את העסקתו של עובד בתפקיד זהה. חמור מכך, הועדה אינה רשאית, כפי במקרה זה, לא לאשר העסקת מר [redacted] שאינו, כפוף לקרובת המשפחה היחידה הנופלת להגדרה ואף אין בינה לבינו כל קשרי עבודה, בעוד, ברשויות אחרות, היא מתירה העסקה של עובד הכפוף לקרוב משפחתו או המצוי עימו בקשרי עבודה!

5.2.110. החלטה כאמור, תעמוד בניגוד חזיתי הן לכללי מנהל ציבורי תקין ובראשם החובה לפעול בסבירות והן לעקרון השוויון שהינו עקרון על.

5.2.111. הנה כי כן מקרה של סייעות המועסקות בקרבה משפחתית, אף לסגן וממלא מקום ראש מועצה בעל סמכויות ניהוליות נרחבות לרבות בוועדת החינוך של המועצה, להבדיל מהמקרה דכאן, נדונו ביום 11.3.16, בוועדת מנהל השירות מכוח סמכותה בהתאם להוראות סעיפי צו המועצות המקומיות שצוטטו לעיל, והחליטה לאשר את ההעסקות. לא פחות חשוב: הועדה אישרה העסקה של אחיינית של גזבר, או מזכיר או כיו"ב ועוד בתפקידי מנהל. להלן תמצית ההחלטות שיצורפו במלואן:

5.2.112. שמ. 2016-19163, מיום 11.4.16 בעניין מועצה מקומית זרזיר: הועדה אישרה העסקת העובדת בתפקיד סייעת בגנים של המועצה, כאשר חמה של העובדת, מכהן כחבר המועצה ומ"מ וסגן ראש המועצה וחבר בוועדות: הנהלה, תמיכות, כספים, מליח ואף ועדת החינוך! הנימוק של הועדה: "נראה שיש נסיבה מיוחדת לאשר העסקה זו וזאת על אף קרבת המשפחה לבעל התפקיד בכיר מ"מ וסגן ראש המועצה, אישור זה תקף בתנאי שקרוב משפחתה (חמה) לא ישמש בתפקיד בוועדת החינוך במועצה וכפוף לחתימה על הסכם למניעת ניגוד עניינים אשר ייערך ע"י יועמ"ש הרשות.

המקרה דכאן קל בהרבה והמסקנה דא שם מתחייבת שבעתיים כאן, שכן הקרבה המשפחתית דכאן רחוקה בהרבה מהקרבה שם (בני דודים) מחד ומאידך, כאן, מדובר בסייעת בגן הכפופה אך ורק לגננת שמעליה יש מנהל מחלקת חינוך!

5.2.113. שמ.2012-2113: הועדה אישרה את העסקתו של פועל אחזקה במ"מ [redacted] על אף שהתקיימה בינו לבין ראש המועצה קרבה משפחתית קרובה (הפועל הינו דודו של ראש המועצה מר [redacted]), אשר נבחר במכרז חיצוני לתפקידו בהיקף 100 % של משרה. הועדה קיבלה את חוות הדעת המשפטית לפיה העובד מבצע את עבודתו במחלקת האחזקה ומקבל את הוראות העבודה ממנהל המחלקה ואין כל קשר עם ראש המועצה ואישרה את המינוי בכפוף לחתימה על הסדר ניגוד עניינים לרבות התחייבותו מצד ראש המועצה שלא לא יעסוק בשכרו או בקידומו של העובד.

המקרה דכאן קל בהרבה והמסקנה שם מתחייבת שבעתיים כאן, שכן, המשיבה כפופה לגננת, ולמנהל מחלקת חינוך ואין כל זיקה בינה לבין ראש המועצה. עוד, כאן הקרבה המשפחתית רחוקה בהרבה מהקרבה שם.

5.2.114. שמ. 2013-38594: הועדה אישרה את מינויה של עובדת סוציאלית למשרה בהיקף של 33% . העובדת הינה קרובת משפחה של גזבר המועצה המקומית [redacted] (אביה ואביו של הגזבר, בני דודים) ואף נקבע כי קרבת המשפחה אינה נכללת בהגדרה של קרבה משפחתית המוגדרת בסעיף 106 לצו המועצות המקומיות.

המקרה דכאן כמעט זהה והמסקנה לא שם מתחייבת שבעתיים כאן.

5.2.115. שמ. 2011-19488: ועדת מנהל השירות אישרה מינויה של עו"ס שהינה אחיינית של הגזבר. להלן נימוקי הועדה המדברים בעדם:

להלן נימוקי הועדה:

הועדת מחליטה לאשר את העסקות העובדת במועצה לאור הנימוקים הבאים:

לא נראה שבחירת המועמד הושפעה מקרבת המשפחה.

מדובר בתפקיד בו קיים חוסר במועמדים במגזר הלא יהודי.

מדובר בתפקיד הכפוף ישירות למנהל מחלקת הרווחה ולא לגזבר.

אף נציג משרד הרווחה במכרז המליץ על בחירות לאור היכרותו רבת השנים עם המועמדת במסגרת תפקידה.

החלטת הועדה מותנית בחתימת הגזבר על הסדר ניגוד עניינים לפיו לא יטפל בשום עניין הקשר לקרובת משפחתו. הסדר זה יאושר על ידי יועמ"ש הרשות המקומית.

שוב נימוקים אלה חלים במקרה זה מכח קל וחומר.

5.2.116. **ההחלטה פוגעת אנושות בעקרון השוויון**

5.2.117. ההחלטה של ועדת השירות והתוצאה הקשה וההרסנית המתקבלת מיישומה ביחס לתובע שכאמור התקבל נקלט בשורות העיריה עוד בשנת 1996, הינה מפלה לרעה ביחס לשאר עובדי הרשויות המקומיות הנהנים מאפשרות קידום בעבודתם כתהליך טבעי להעסקתם כאשר מר [redacted] שעבד בתפקיד חשב שכר לתקופה ממושכת

ולשביעות רצונם של כל הגורמים המעורבים בהעסקתו מנוע מלהתקדם לתפקיד שהוא ראוי וכשיר לאיישו רק בשל היות חמו חבר במועצת העירייה.

5.2.118. תוצאת החלטת ועדת השירות הגיל, פוגעות בזכויותיו של מר [redacted] אשר הוקנו לו כדין לא כל שכן, וכאמור לעיל הוועדה קיבלה את החלטתה תוך חריגה מסמכות ותוך עיוות לתכלית ומטרת החוק.

5.2.119. כאמור, עקרון השוויון הינו מנשמת אפה של דמוקרטיה. הזכות לשוויון הוכרה בשיטתנו המשפטית כבר מראשית ימי המדינה כזכות חוקתית מן המעלה הראשונה. היא קיבלה ביטוי בהכרזת המדינה ובחוקים השונים שחוקקה הכנסת לאורך השנים וזכתה למעמד מלכותיי בפסיקתו של בית משפט נכבד זה. כך פסק בית משפט העליון בבג"ץ 2671/98 שדולת הנשים בישראל נ' שר העבודה והרווחה, פ"ד נב(3) 630 (1998): עקרון מן הראשונים במלכות - ומעלה גבוה מכל שאר עקרונות הוא עקרון השוויון; ובשמו האחר: עקרון איסור ההפליה, השוויון הוא "נשמת אפו של המשטר החוקתי שלנו כולו" (השופט לנדוי בבג"ץ 98/69 ברגמן נ' שר האוצר, פייד כג(1) 693,698); כך הוא במשפט הציבורי וכך הוא בכל נימה ונימה של חיינו בחברה" (שם, 650).

5.2.120. עם כניסתו לתוקף של חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, הועלתה הזכות לשוויון מדרגה נוספת וביהמ"ש עליון הכליל זכות זו במפורש בזכות לכבוד. היטיבה לסקור את ההלכה בעניין הזכות לשוויון כב' השופטת חיות בבג"צ 2911/05 משה לחנתי נ' שר האוצר [פורסם בנבו].

5.2.121. החובה שלא להפלות - שאינה אלא תמונת הראי של זכות האדם לשוויון - מוטלת בראש ובראשונה על רשויות השלטון. רשות אסורה בהפלייה, והיא: יחס בלתי שווה ובלתי הוגן לשווים" (בג"ץ 1703/92 ק.א.ל קווי אוויר למיטען נ' ראש הממשלה, פ"ד נב(4) 193, 204 וכן בג"ץ 678/88,803 כפר ורדים כי שר האוצר, פייד מג(2) 501, 508- 507). ועל מעמדה של זכות השוויון עמד כב' הנשיא א' ברק בפסק הדין בדנג"ץ 4191/97 רקנט ני בית הדין הארצי לעבודה, נד(5) 330 מהאי לישנא: "בהיותו חלק מערכיה של מדינת ישראל, משמש השוויון ערך מרכזי גם בתחומי המשפט הפרטי. אכן, עקרונות היסוד אינם נחלתו של המשפט הציבורי בלבד.. חדירתם של ערכי היסוד - ובמרכזם עקרון השוויון - אל תחומי המשפט הפרטי נעשית בדרכים שונות (ראו זמיר וסובל, הנ"ל, עמ' 175). אחת מאותן דרכים היא השימוש במונחי השסתום" של המשפט הפרטי, כגון הסבירות, הרשלנות ותום הלב (ראו א' ברק, פרשנות במשפט 649 (כרך שלישי, 1994)). באמצעותה של תקנת הציבורי מבטיחה שיטת המשפט זרימה בלתי פוסקת של ערכי היסוד לתוך המשפט הפרטי, בכך מובטחת הרמוניה כללית בשיטת המשפט. בעזרתה של יתקנת הציבור מבטיחה שיטת המשפט התנהגות ראויה ביחסים הבינאישיים ... (שם, 363-362).

5.2.122. עקרון השוויון הוחל ע"י מערכת המשפט מפורשות גם כן על משפט העבודה, בנורמה שיש לכבד. ליישום עקרונות של שוויון במשפט העבודה ראה: בג"ץ 721/94 אל על נתיבי אויר לישראל נ' דנילוביץ, פ"ד מח(5) 749; ובג"ץ 4542/02 עמותת "קו

לעובד״ נ׳ ממשלת ישראל ([פורסם בנבו]... איסור ההפליה חל ביחס לכל פעולותיה של הרשות המנהלית, ובכלל זה ביחס לחקיקת משנה (ראו, בג״ץ 205/94 נוף ני משרד הביטחון, פ״ד נ(5) 449, 462-463).

5.2.123. החלטה זו פוגעת אנושות בעקרון השוויון ומפלה את מר [redacted] לרעה , הן לעומת עובדים אחרים בעירייה, והן לעומת עובדים אחרים שהועדה אישרה העסקתם, אף ששם הקרבה המשפחתית היא הדוקה יותר ולמרות שבאותם מקרים, מדובר בעובדים הכפופים לממונים קרובי משפחה, בעוד כאן, מדובר בקרבה משפחתית לאדם שאין בין מר [redacted] לבינו כל יחסי כפיפות, קשרי עבודה או אף מגע או חיכוך מכל מין וסוג שהוא.

5.2.124. עמדנו לעיל אך על חלק מהחלטות הועדה במקרים אחרים וישנן החלטות רבות שרק מפאת הדוחק בזמן לא נצטט אותן כאן ויובאו בהליך.

5.2.125. החלטת ועדת השירות מיום 10/1/2023 נתקבלה ברוב דעות ולא פה אחד ובניגוד לעמדת משרד החינוך לפחות בכל הקשור לתקופת הביניים עד סוף שנת הלימודים תשפ״ג.

5.2.126. ההחלטה איננה מנומקת דייה והעובדה שבגוף הפרוטוקול מובאות עמדות כל הגורמים הנוגעים בדבר איננה מלמדת כי וועדת השירות שקלה את כל השיקולים או את כל הטענות שהעלו הגורמים הרלוונטיים. וועדת השירות איננה מפרטת ואיננה מנמקת מדוע מקרה זה אינו נופל במסגרת אותם מקרים שיש בהם לאשר את ההעסקה חרף נסיבותיו המיוחדות ביותר של המקרה דנן במיוחד ומר [redacted] החל כבר באישור כל הגורמים הרלוונטיים לכהן בתפקיד.

5.2.127. לדעת העירייה [redacted] איננה נחשבת לקרובת משפחה ולכל הפחות יש ספק אם היא נכללת בהגדרת ״קרוב משפחה״, ואם כן ניתן להסתמך על ההסדר למניעה ניגוד עניינים עליו חתם מר [redacted] מה גם שהיא תעבור, כפוף לשימוע אליו זומנה, בסוף שנת הלימודים לבית ספר אחר. לדעת העירייה בנסיבות העניין ובהתחשב בהתפתחויות האחרונות התפטרותו של האח [redacted] והעברתה של [redacted] לבית ספר אחר) אין מניעה לאשר את העסקתו של מר [redacted] וגם אם עדיין יהיה חשש כלשהו לניגוד עניינים הרי הוא ברמה הנמוכה ביותר וניתן להתגבר עליו בהסדר למניעת ניגוד עניינים.

5.2.128. העירייה מדגישה שוב ושוב כי המורה [redacted] מועסקת אצלה כבר ב- 27 שנים, תנאי העסקתה מעוגנים בהסכמים הקיבוציים, אין ולא היה כל תפקיד ניהולי מכל סוג שהוא, ועל כן למנהל בית הספר לא יכולה להיות השפעה על תנאי העסקתה ותפקידה בבית הספר.

5.2.129. בניגוד לנאמר בהחלטת וועדת השירות, וכפי שצוין לעיל קיים קושי ממשי באיוש המשרה על ידי מי משתי המועמדות שנבחרו ככשירות שנייה ושלישית. יודגש כי המועמדת שנבחרה ככשירה שנייה הודיעה לבית הדין כי איננה מעוניינת בשלב זה

בתפקיד, והמועמדת האחרת הינה קרובה של מנהל מחלקת החינוך (אחיינית), ומינויה כפוף לאישור וועדת השירות.

5.2.130. לדעת העירייה לא די לכתוב בהחלטה כי חברי הוועדה "בחנו" או "סברו", או "התרשמו". על הוועדה לרשום נימוקים מפורטים מה הביא אותה למסקנות אליהן הגיעה ולא להשאיר את הנימוקים בתחום האישי והסובייקטיבי של חברי הוועדה.

5.2.131. ההחלטה, בנסיבות העניין, מחטיאה את המטרה לשמה הוקמה הוועדה והיא שעל אף האיסורים בסעיף 174א לחוק, לאפשר העסקה במקרים מיוחדים, היינו להקל על הפגיעה בחופש העיסוק בכלל, ושל מר [redacted] במקרה דנן.

5.2.132. עצם העובדה שבמועד בחירתו של מר [redacted] לתפקיד היו לו שלושה "קרובי המשפחה" ברשות איננה רלוונטית ואיננה צריכה לשמש כפקטור בעצם בחירתו. לאף אחד מאותם קרובי משפחה לא הייתה כל נגיעה במישרין ו/או בעקיפין להליכי המכרז בכלל או לבחירתו של מר [redacted] בפרט ועל כן המשמעות היחידה עובדה זו היא האם יכול מר [redacted] להתחיל במילוי התפקיד אליו נבחר אם לאו, ועל כן כל שינוי בצורת העסקתם ו/או בתנאי העסקתם של אותם קרובי משפחה לאחר שמר [redacted] נבחר לתפקיד הינו חשוב ורלוונטי ולא ניתן להתעלם ממנו.

5.2.133. מר [redacted] נבחר לתפקיד פה אחד על ידי ועדת המכרזים שמנתה חמישה חברים לאחר שעבר בהצלחה את מבחני ההערכה והוא קיבל שם ציון ממוצע 7 מתוך 9 שהמשמעות שלו היא ההתאמה לתפקיד גבוהה וההמלצה חיובית כלשון הבוחנים. בין יתר התכונות הבולטות של מר [redacted] בהתאם לתוצאות המבחן היו התכונות שלהלן:

היכולת להעלות רעיונות מועילים באופן יצירתי ולא שגרתי גבוהה. היכולת לפעול באופן מדעי ויעיל להשגת מטרות גבוהה מאוד.

הישגיות גבוהה מאוד.

היכולת להופיע באורח אמין ומכובד גבוהה מאוד.

היכולת לראות בדייקנות את נקודת מבטו של הזולת ולהתחשב בה ברמה נאותה.

מידת הרצון והנכונות לבצע את התפקיד ולהשתלב בארגון גבוהה מאוד. הרצון לתפוס עמדת השפעה והניהול ברמה גבוהה. היכולת להנהיג אחרים בצורה יעילה ברמה נאותה.

5.2.134. כן צויין כי מבין תכונותיו של מר [redacted] כפי שהן השתקפו במבחן ההערכה כ"נקודות עוצמה ביחס לדרישות התפקיד" בין היתר "שאפתנות והישגיות גבוהה מאוד, מוטיבציה להנהיג, יכולת קבלת החלטות, הבנה מערכתית, יכולת גבוה מאוד ליזום ולהוביל תהליכי שינוי, חשיבה פורצת דרך, התנהגות ייצוגית ומכבדת".

5.2.135. ובסוף המבחן ציין הצוות הבוחן את תכונותיו של מר [redacted] ביחס לתפקיד מנהל בית ספר, וקבע בין היתר, כדלקמן:

"יכולת הלמידה שלו גבוהה. הוא מפגין חשיבה יחסית פורצת דרך ומסוגל לגבש חזון ארוך טווח בתחומו המקצועי. מצליח לחבר בין האסטרטגיה. מסוגל לעבד מידע

ולהסיק מסקנות. מתבטא היטב בעברית בעל פה ושפתו גבוהה. עם זאת, לא תמיד ממוקד בדבריו, לעתים מפרט יתר על המידה ולא תמיד מבחין עיקר בטפל, בעיקר בכתב. ככלל, יכולת הביטוי בכתב אינה גבוהה דיה.

משקיע רבות בעבודתו, מאוד נמרץ, פעלתן, חשוב לו להיות בעשייה כל הזמן, משדר אנרגיה גבוהה. בו בזמן מאוד מתוכנן, שוקל את צעדיו בצורה מעמיקה.

מאוד הישגי ושאפתן, מוכוון הצלחה ונראה כי חושש מכישלון.

הוא ייצוגי מאוד בהתנהלותו, משדר מידה של כריזמה, נוכח ומורגש, מתחבר לאנשים בקלות. גישתו מכילה ומכבדת והוא מסוגל להקשיב לאחרים.

יודע לנהל אנשים ולקדם תהליכים. דומיננטי, אסרטיבי, נחוש, אינו נרתע מעימותים, יודע לפרק התנגדויות ויעיל בניהול משא ומתן. כמנהל מעורה לעומק בעשייה של כל הכפופים לו, עד האחרון שבהם. יודע לבצע תהליכי בקרה.

מפגין מוטיבציה גבוהה ומגובשת לתפקיד. חותר לעמדת הובלה, אינו חושש להפעיל סמכות ורוצה להוביל שינויים. נראה כי מכיר את המערכת, מודע לאתגרי התפקיד, סיכויי התמדה שלו גבוהים״.

5.2.136. כל בר דעת רואה כי מדובר לא רק במינוי חוקי שנעשה בהתאם לכל הכללים וההנחיות, אלא גם מדובר במינוי ראוי ביותר ולעובדה זו מתבקשת הוועדה לתת את המשקל הראוי ואף משקל רב בבואה לדון בבקשה.

5.2.137. אציין כי המורה [redacted] מועסקת אצל העירייה מאז 1995, היינו במשך כ- 27 שנים, וכי תנאי העסקתה ושכרה נקבעו וקובעו עם השנים וכי האפשרות כי מנהל בית הספר, כל מנהל, ישפיע על תנאי העסקתה קלושים ביותר ואף אפסיים.

5.2.138. על כן ולאור האמור לעיל מתבקשת הוועדה לאשר את העסקתו של מר [redacted] בתפקיד מנהל בית ספר תיכון [redacted]

5.3. **התייחסות מנהל משאבי אנוש – מר [redacted] , כפי שהובאה בפני הוועדה ביום 10.1.2023:**

5.3.1. אנו מבקשים בזה לאשר את העסקתו של העובד [redacted] מנהל בית ספר תיכון [redacted] ע״ש המנוח [redacted].

5.3.2. באותו בית ספר מועסקים אחיו של המועמד מאז 2009, וכן גיסתו מאז 1995.

5.3.3. ביום 12/10/2022 בחרה ועדת המכרזים במועמד לתפקיד מנהל בית ספר תיכון שבבעלות העירייה.

5.3.4. לתפקיד ניגשו 3 מועמדים: מר [redacted] נבחר פה אחד לתפקיד, כן נבחרה אחת המועמדות כשירה שנייה ועוד מועמדת כשירה שלישית.

5.3.5. באותו בית ספר מועסקים אחיו של המועמד [redacted] מאז 2009, וכן גיסתו [redacted] מאז 1995.

5.3.6. מינויו של מר [redacted] הוכפף לאישור ועדת השירות, וזאת בהתאם להוראות החוק ולחוזר המנהל הכללי של משרד הפנים 3/2011.

5.3.7. אנו מבקשים כי וועדת השירות תאשר את העסקתו של הנ"ל וזאת מהנימוקים הבאים:

5.3.8. המועמד שנבחר עומד בכל תנאי הסף ונבחר פה אחד.

5.3.9. המועמד בעל ניסיון מוכח בתחום והתקבלו עבורו המלצות חמות הן בפן המקצועי והן בפן האישי.

5.3.10. המועמד בעל כישורים מיוחדים שיכולים לתרום רבות לבין התפקיד בצורה מיטבית המועמד הינו בעל תואר שלישי בתחום החינוך .

5.3.11. הליך הבחירה נעשה למעשה בשני שלבים, שלב ראשון ע"י מכון הערכה ושלב שני ע"י וועדת הבחינה שנקבעה ע"פ החוק.

5.3.12. מכון ההערכה נתן לממר ציון סופי 7 מתוך 9 עם המלצה חיובית והתאמה גבוהה לתפקיד.

5.3.13. אחיו של המועמד יצא לחל"ת עד סוף שנת הלימודים, ובמידה והוא יבקש לחזור לעבודה הוא ישובץ בבית שפר אחר.

5.3.14. גיסתו של המועמד יצאה לחל"ת עד 24/12/2022 ובתום התקופה היא תשוב לעבודתה.

5.3.15. הקרבה המשפחתית בין המועמד לבין הגב' [redacted] איננה נכללת בהגדרת קרוב משפחה לפי סעיף 174א לפקודת העיריות.

5.3.16. מנהל בית הספר פרש לגמלאות ולא ניתן להשאיר את בית הספר ללא מנהל.

5.3.17. הליך הבחירה היה מקצועי, שקוף ונטול שיקולים זרים.

5.3.18. לאור הנ"ל נא אישורכם להעסקת מר [redacted] לתפקיד לכל התנאים שתמצאו לנכון, וככל שיידרש הסדר כלשהו למניעת ניגוד עניינים תפעל העירייה בהתאם.

5.4. **התייחסות משרד החינוך למינוי:**

5.4.1. בהמשך לפנייתו של ד"ר [redacted] ראש עיריית [redacted] המצ"ב, הריני לחוות את דעתנו לעניין מינויו של מר [redacted] לניהול בית ספר תיכון [redacted] ע"ש המנוח [redacted] , כאשר גיסתו שהינה מועסקת במוסד הנ"ל עתידה לשוב מחל"ת בתאריך 24.12.2022.

5.4.2. סעיף 2.3 לחוזר מנכ"ל העסקת קרובי משפחה במוסדות חינוך, קובע כדלקמן:

5.4.3. "במקרים שבהם קיימת קרבת משפחה בין מועמד לניהול בית ספר לבין אדם המכהן כעובד הוראה, לרבות כסגן מנהל של אותו בית ספר, לא יוכל המועמד להיכנס לתפקידו כל עוד מכהן בתפקיד קרוב משפחתו, למעט מקרים אשר יפורטו בסעיף 3.2".

5.4.4. כאשר סעיף 3.2 לחוזר הנ"ל קובע כדלקמן:

5.4.5. "על אף האמור בס"ק 2.3 לעיל מנהל אגף בכיר כוח אדם בהוראה יחד עם מנהל המחוז רשאים לתת היתר להעסקת קרובים על אף קיומם של יחסי כפיפות, לרבות בעלי תפקיד ריכוז. היתר זה יינתן לשנת לימודים אחת, ובמקרים חריגים לשנת לימודים נוספת, תוך קביעת תנאים להעסקתם, לרבות הצגת הסדר למניעת ניגוד עניינים.

5.4.6. השיקולים שישקלו מנהל אגף בכיר כוח אדם בהוראה ומנהל המחוז לעניין זה יהיו:

5.4.7. דרגת קרבת המשפחה

5.4.8. חיוניות המועמד לתפקיד (לרבות במצב של מחסור בעובדי הוראה)

5.4.9. מספר מוסדות החינוך מאותה שכבת גיל (קדם יסודי, יסודי, חטיבת ביניים) ביישוב

5.4.10. מספר קרובי המשפחה המועסקים באותו מוסד חינוכי

5.4.11. האפשרות למנוע יחסי כפיפות וקשרי עבודה בין קרובי המשפחה."

5.4.12. במכתבו של ד"ר [redacted] צוין הסיבה לחיוניות מינויו של מר [redacted] לניהול בית הספר הנ"ל.

5.4.13. במסגרת ההשלמה שהועברה על ידי עו"ד שאדי גנטוס היועץ המשפטי של עיריית [redacted], צוין כי ביישוב קיימים 3 מוסדות חינוך מאותה שכבת גיל. לשאלתנו האם קיימת אפשרות למנוע יחסי כפיפות וקשרי עבודה בין מנהל בית הספר וקרובת משפחה נענינו כי "מדובר בכפיפות ישירה בין מורה למנהל בית הספר לרבות בכל הקשור למשימות ולמטלות ולתפקידים המוטלים עליה. ניתן לחשוב על מנגנון בקרה לפיו כל שינוי בתנאי העסקתה יהיה כפוף לאישור מנהל משאבי אנוש והיועמ"ש".

5.4.14. בנוסף, לשאלתנו האם קיימת אפשרות להעברת הגיסה למוסד חינוכי אחר נענו כי "העירייה שקלה אפשרות זו, ברם המורה מלמדת במגמת ניהול והיא קיימת רק בבית ספר זה ולא קיימת בשני בתי הספר האחרים. העברה או ניוד לבית ספר אחר מחייבת העברת מורה אחר וניודו לבית הספר במקום המורה הספציפית היינו מדובר בצד שלישי שזכויותיו עלולות להיפגע".

5.4.15. לאור הנסיבות שתוארו לעיל ובשים לב לכך כי שנת הלימודים כבר החלה, על מנת שלא לפגוע ביציבות ביה"ס, מוצע לאשר את העסקת קרובי המשפחה שפורטו לעיל לשנה"ל תשפ"ג בלבד וזאת בכפוף לקביעת תנאים להעסקתם של קרובי המשפחה, לרבות הצגת הסדר למניעת ניגוד עניינים.

5.4.16. למען הסר ספק יובהר, כי לקראת שנה"ל תשפ"ד מוצע לבחון את העברת קרובי המשפחה.

5.5. בפני חברי הוועדה עמדו תלונות קרובת משפחתו שהועסקה כמורה בבית הספר בנוגע להתנהלות המועמד כלפיה ותגובת המועמד לתלונות אלה.

6. <u>החלטת הוועדה</u>:

לאחר שהוועדה שקלה את כל המידע שהובא בפניה החליטה הוועדה רוב קולות <u>לאשר</u> את מינויו של המועמד מהנימוקים הבאים:

6.1. חברי הועדה ביקשו לציין כי המונחים גיס וגיסה הקבועים בסעיף 174א כוללים גם את בני הזוג של הגיסים – קרי המושג גיס כולל גם את בעל האחות ואשת האח של בן/בת הזוג וזאת מהנימוקים המופיעים בחוות הדעת שהוצגה בפניהם;

6.2. חברי הוועדה בחנו את המידע שהוצג בפניהם – לרבות התלונות שהוגשו על ידי גיסתו של המועמד והמכתבים שהועברו בעניינה על ידי המועמד למשרד החינוך. חברי הועדה ביקשו לציין כי על פניו הדברים מעוררים חשש לפגיעה בטוהר מידות ולפעולה בניגוד עניינים. חברי הועדה ביקשו להדגיש כי הם אינם גוף חוקר, ואין זה מתפקידם "להעניש" את המועמד, וכי עניינים אלה צריכים להתברר על ידי הגורמים המתאימים שיבדקו בין היתר את הצורך בהפעלת אמצעים משמעתיים כנגד המועמד;

לפיכך, ומבלי לגרוע מהחומרה בה הם רואים את הדברים, וכי החלטתם עוסקת אך ורק בשאלה האם רשאית הרשות להעסיק אותו בשים לב לתפקידם הנוכחי של קרובי משפחתו – הא ותו לא;

6.3. חברי הוועדה בחנו את המצב הנוכחי בו אח המועמד אשר הועסק כמורה בבית הספר התפטר מתפקידו וגיסתו של המועמד נוידה לבית ספר תיכון אחר, וסברו כי משקרובי המשפחה אינם מועסקים באותו בית הספר קטן החשש לקשרי עבודה בין המועמד לקרובי משפחתו וכי ניתן להסדיר חשש זה באמצעות החתמת קרובי המשפחה על הסדרים למניעת ניגוד עניינים;

6.4. עוד ציינו החברים כי בשים לב לתפקידי הקרובים במועד קליטתו, נראה כי לא קיים חשש שהבחירה במועמד הושפעה מקרבת המשפחה;

6.5. דעת המיעוט סברה כי הועדה אינה יכולה להתעלם מהדרך בה נמנע ניגוד העניינים, לכאורה תוך רמיסת זכויותיה של הגיסה, ותוך שהמועמד פועל בניגוד עניינים ולכן אין מקום לאשר את המינוי;

בנסיבות המתוארות לעיל, הוועדה מאשרת את המינוי בכפוף לחתימה של המועמד וקרובות משפחתו על הסדר למניעת ניגוד עניינים שייערך ע"י יועמ"ש הרשות;

האישור תקף ומוגבל אך ורק לתפקיד האמור, כל שינוי בתפקיד של המועמד או קרובות משפחתו (לרבות בתיאור, בהגדרה, בהיקף המשרה ו/או בקידום) טעון בחינה מחדש של הוועדה.

חתימת יו"ר הוועדה:	חתימת מרכזת הוועדה: