

בעניין:

ע"י ב"כ עו"ד ליעד ידין

נגד

מנהל אגף בכיר מעונות יום ומשפחתונים לגיל הרך (הממונה).

החלטה-עיכוב ביצוע

בפני בקשה לפי ס' 55 לחוק הפיקוח על מעונות היום, התשע"ט-2018 (להלן – חוק הפיקוח) לעיכוב ביצוע על החלטת הממונה מיום 11 בספטמבר 2023 שלא לאפשר העסקתה של העוררת במעון יום לפעוטות (להלן – החלטת הממונה).

ברקע הבקשה, החלטת הממונה ביחס לעובדת התקבלה לאחר ש"בדיקה שערך משרד החינוך העלה כי קיים חשד למידע פלילי" על שמה של העוררת "בגין תקיפה סתם של חסר ישע/קטין בידי אחראי שאינו בן משפחתו, תקיפה הגורמת חבלה ממש".

אכן לפי תדפיס מידע פלילי שהונח בפני קיים למבקשת תיק חקירה לעוררת בחשד לעבירה מיום 12 ביולי 2023 של תקיפה סתם של קטין/חסר ישע בידי אחראי שאינו בן משפחתו – סעיף 382(ד) בחוק העונשין, התשל"ז-1977, ולתקיפה הגורמת חבלה ממש – סעיף 380 בחוק העונשין.

בין לבין פנתה העוררת באמצעות ב"כ, עו"ד פרידה וול, לממונה בבקשה שיתיר את העסקתה כמבשלת במעון. ביום 26 בספטמבר נענתה הבקשה בשלילה ללא נימוקים חדשים.

דחיפות בחינת אפשרות עיכוב ביצוע

העוררת, בת 50 המועסקת במעון [REDACTED] קרוב ל-20 שנה, וכעת היא ניצבת בפני החלטה המוציאה אותה מעבודה במעון ופוגעת באופן ברור בחופש העיסוק שלה. נזכיר שמדובר ממילא בתחום בו השכר נמוך. זאת, כאשר אפשרויות התעסוקה במשק בימים אלה, בתחומים אשר אינם דורשים התמחות ייחודית כלשהי, מצומצמות עוד יותר מהרגיל.

השימוע

השימוע נערך בכתב בלבד, במסגרתו העבירה העובדת התייחסות קצרה בכתב, ללא ליווי עורך דין. יצוין, כי בהקשר של מטפלות במעונות – קבוצה שרובן ככולן נשים, המועסקות בשכר נמוך, ובהינתן המחסור המידע אודות הרקע לתלונות גם אצל הממונה (משרד החינוך), ובמורכבות הטבועה בפעילות הרגילה של מעונות היום – ישנה חשיבות גדולה לקיום שימוע בעל פה. ראו, למשל, החלטות הוועדה בעררים 26/22, 23/22.

במסגרת השימוע, תיארה העוררת בפירוט את האירוע שלטענתה הוביל להגשת תלונה.

כמו-כן, הוגשה התייחסות חתומה על ידי מנהלת מעון [REDACTED] בו מועסקת העוררת, האחראית על כלל פעילות המעון. לפי מנהלת המעון, שאישרה גם כי העוררת מועסקת במעון זה כשני עשורים, מדובר בעובדת מסורה ורגישה, אהובה על הצוות, הילדים וההורים. עוד ציינה המנהלת כי לא התקבלו תלונות על עבודתה של העוררת.

החלטת הממונה

הממונה נסמך, כך לפי סעיף 6 בהחלטתו, על חזקה לפיה ביחס לכל עבירה המופיעה בחלק א' לנוהל הרישום הפלילי – בהן סעיפי החוק בגינם קיים תיק חקירה לעוררת, אפילו הנחשד בה לא ראוי שיועסק במעון יום, וזאת מפאת מהותה וחומרתה של העבירה.

כמו כן, בפני עמדה החלטת הממונה שניתנה לאחר שימוע בכתב בלבד, שם לא קיימת התייחסות כלשהי לטענות שהועברו לקראת קבלת ההחלטה ע"י המעון בו מועסקת העוררת או העוררת עצמה.

בהתייחס לטענות שהועברו לממונה במסגרת השימוע ענה הממונה, בסעיף 7 להחלטתו: "ובטיעונך בכתב תגובתך לשימוע, לא השתכנעתי כי קיימים טעמים מיוחדים המצדיקים לאשר את העסקתך במעון בשלב זה.", הא ותו לא.

טענות העוררת

טוענת לגבי נסיבות קיומו של ההליך הפלילי, ומתארת את הרקע שהוביל, לטענתה, לפתיחת תיק נגדה במשטרה. העוררת טוענת שגם לאחר שמצלמות הגן נתפסו על ידי המשטרה, והיא נחקרה במשטרה – לא נאסר על העוררת להגיע למעון. לעניין זה ב"כ העוררת מסכמת, כי "עצם פתיחה בחקירה הינה אמנם הליך ראוי וצודק" אך, לפי הטענה, במקרה זה אין ממש בתלונה.

לפי העוררת, היא מועסקת במעונות [REDACTED] משנת 2004, והיא זוכה להערכה על עבודתה.

כאמור, מונח בפני גם מכתבה של מנהלת מעון [REDACTED] בו מועסקת העוררת ברציפות כשני עשורים.

יצוין, כי הערר שהוגש בינתיים מציין כי העוררת מועסקת במעונות [REDACTED] במשך 9 שנים. לא מצאתי בכך כדי לשנות מהחלטתי.

דיון והחלטה

חוק הפיקוח מייצר הסדרים חדשים, הסדרים אלה מופעלים באופן משמעותי על אוכלוסייה שכירה בשכר נמוך ללא רשת ביטחון תעסוקתית, וזאת כאשר יש קשיים חוקיים ובירוקרטיים בהעברת מידע הכרחי לצורך קבלת החלטת מושכלות, למשל מידע בדבר תיקי חקירה פתוחים. דווקא במצב דברים זה יש קושי לקבל את דרך הפעולה של הממונה - המסתמכת על כללי אצבע ואף עושה רושם שנמנעת מהפעלת שיקול דעת.

הממונה סמך את החלטתו אך ורק על עצם קיומו של "תיק חקירה" ב"תדפיס מידע פלילי" על שם העוררת. האם לממונה יש מידע אודות התלונה שהובילה לפתיחת תיק החקירה או שיקול הדעת שהופעל בעת פתיחת התיק – לזאת אין התייחסות או רמז.

לעומת זאת, ומבלי שיש בכך כדי לקבל את תיאורה של העוררת, העוררת הציגה את הרקע לאירוע בגינו הוגשה התלונה. המדובר באירוע לא בלתי-טבעי ליומיום במעונות היום, ומורכבותה ברורה.

הממונה אינו מתייחס כלל לקיומו של מכתבה של מנהלת המעון, כאשר המעון הוא גם מבקש את העסקתה של העוררת. יצוין כי מדובר במעון [REDACTED], חלק מרשת ותיקה ומאורגנת היטב.

הממונה הוא אורגן במשרד החינוך, ככזה יש לו גישה לדוחות הפיקוח על המעון וכל מידע נוסף שאמור להיות קיים במערכת. אך בהחלטתו הממונה לא מתייחס למידע כזה ואף לא טוען שקיים אצלו מידע כזה, אלא רק שורה המציינת קיומו של תיק חקירה במשטרה.

הנמקה, ביסוס על מידע עובדתי ובחינה ספציפית של כל מקרה הן דרישות בסיסיות שעל הרשות המינהלית לקיים במימוש סמכותה. עצם קיומו של כלל אצבע בנוהל אינו עונה על חובת ההנמקה שנקבעה בחקיקה ראשית, ובמקרה זה חוק לתיקון סדרי המינהל (החלטות והנמקות), התשי"ט-1958.

לא למותר להזכיר, כי לממונה סמכות רחבה למנוע העסקה של אדם במעון יום, לפי ס' 15(ד)(2) לחוק הפיקוח, אם מצא שיש לו בהתנהגותו משום השפעה מזיקה על הפעוטות, אך הממונה לא נסמך עליה. הדבר מעצים את התחושה שהממונה מעדיף להסתמך על כללי אצבע מאשר לבחון את המקרה ואת התאמתה של העוררת לטיפול בפעוטות. הוועדה הדגישה בהחלטותיה הקודמות, כי המשרד אינו יכול להימנע משימוש במומחיות בתחום החינוך במתן אישורי העסקה, כאשר הכלי המרכזי שיכול לסייע לו הוא השימוע בעל-פה, מקוון או פרונטלי, על ידי אנשי מקצוע מומחים בתחום.

ראו החלטת הוועדה בערר 8/22 :

הוועדה מדגישה שמצופה ממשרד החינוך להשתמש בכלים הייחודיים לו כדי לבחון את המקרים המובאים בפניו. כלי ראשון במעלה הוא השימוע בעל-פה על ידי אנשי מקצוע מומחים, כאלה יש בוודאי במשרד החינוך. כבילת שיקול הדעת של הממונה להחלטות ולקצב גורמי החקירה, עלול להוביל לטעויות מכל הסוגים, למשל: פגיעה בחופש העיסוק של מטפלות בתקופה הארוכה מאוד של הימשכות החקירה מחד; מאידך אישור העסקת מטפלות שהטענות כלפיהן אינן עומדות ברף הפלילי אך הן כישוריהן ויכולותיהן אינם מתאימים לטיפול בפעוטות. כאשר מדובר בשלומם ורווחתם של פעוטות ובחופש העיסוק של מטפלות – מדובר בדיני נפשות ממש. ראו למשל לעניין זה החלטות הוועדה בעררים 27/22, 26/22, 23/22.

לצד כל אלה בחנתי גם את העובדה שמבוקש להמשיך ולהעסיק את העוררת באותו המעון בו היא מועסקת קרוב ל-20 שנה, ששייך לרשת מעונות [REDACTED] הוותיקה והמאורגנת היטב, כאשר מונחת בפני המלצתה הברורה של מנהלת המעון בדבר יכולותיה המקצועיות של העוררת.

החלטה

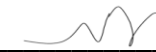
1. בהתאם לסמכותי לפי חוק בתי דין מנהליים, התשנ"ב-1992, ונוכח כל האמור לעיל, אני מורה בשלב זה על עיכוב ביצוע החלטת הממונה באשר לאפשרות העסקת העוררת כמטפלת במעון [REDACTED] המסוים שביקש את העסקתה עד ליום 29 בפברואר 2024. באשר לאפשרות העסקת העוררת כמבשלת במעון יום, אני קובעת עיכוב ביצוע עד ליום 31 באוגוסט 2024.
2. העוררת תגיש הבהרה לגבי ניסיונה המקצועי, ולצד זאת תפרט את הכשרתה, עד ליום 16 בנובמבר 2023.
3. תגובת הממונה לערר תוגש עד ליום 4 בינואר 2024.
4. הממונה רשאי להגיש עמדה לגבי עיכוב ביצוע ההחלטה עד ליום 1 בדצמבר 2023 במסגרתה:

- יפרוט את המידע העובדתי שעמד בפניו בעת קבלת ההחלטה;
- יתייחס לעמדת המעון כמפורט במכתבה החתום של מנהלת המעון מיום 28 באוגוסט 2023;
- יתייחס לטענות העוררת בשימוע;

- הממונה יענה בצורה שאינה משתמעת לשתי פנים, האם קיים אצלו מידע עובדתי אודות המקרה בגינו קיים לעוררת תיק חקירה, וכיצד הגיע המידע אליו. אם קיים אצלו מידע כזה, הממונה יסביר באיזה אופן ניתן להציג מידע זה לוועדת הערר ;
 - הממונה יפרט מהו המידע שקיים אצלו או שיכול להיות קיים אצלו, ובכלל זה דוחות פיקוח, ושניתן ללמוד ממנו לגבי עבודתה של העוררת או לגבי התנהלות המעון שביקש את העסקתה של העוררת ;
 - יתייחס לאפשרות שיבחן את החלטתו, ובמסגרת זאת ישמע בעל-פה באמצעות אנשי מקצוע מתאימים ממשד החינוך את העוררת ואת המנהל הקהילתי שביקש את העסקתה.
5. הממונה רשאי שלא להגיש עמדה ביחס לעיכוב הביצוע, אז יענה כנדרש על השאלות המפורטות לעיל במסגרת תשובתו לערר.
- במקרה כזה, עיכוב הביצוע באשר לאפשרות העסקתה של העוררת כמטפלת יוארך עד לסוף שנת הלימודים התשפ"ד.
6. לאחר קבלת עמדת הממונה, יקבע דיון בערר.
7. למותר לציין, שלממונה קיימת הסמכות לבחון מחדש את החלטתו גם ללא החלטה מטעם הוועדה.

על החלטה זו ניתן לערער לבית המשפט לעניינים מנהליים במועד הקבוע בחוק.

ניתנה היום, יום שני כ"ב חשון תשפ"ד, 06 נובמבר 2023, בהעדר הצדדים.



ענת חיים, עו"ד
יו"ר