

עדכון לעניין הפסקת יחסי עובד מעביד במוסדות חינוך

בפסק דין¹ שניתן ביום 4 באפריל, 2016 קבע בית הדין לעבודה כי גם בחוזה לתקופה קצובה יש לערוך לעובד שימוע בטרם סיום פיטוריו וליתן לו זכות טיעון.

להלן יובאו עיקרי הדברים שנקבעו:

שני מורים אשר הועסקו במשרה זמנית לפי הסכם המתחדש מידי שנה הגישו תביעה לבית הדין לעבודה בטענה כי מעסיקתם לא החתימה אותם על חוזה, לא שלחה להם תזכורות ולא הודיעה להם על סיום העסקתם מדי שנה.

בית הדין האזורי לעבודה קבע כי ההתקשרות שתוארה לעיל הינה התקשרות ארוכת טווח, העשויה פלחים פלחים, כלומר, העסקת העובד נעשית על פי חוזה לתקופה קצובה, אולם המסגרת בה היא מתקיימת מחזיקה בתוכה, מעצם טיבה, אפשרות ליצירת קשר מתמשך להארכת החוזה.

במקרה כזה, גם אם לעובד אין זכות קנויה למשרה, חייב המעסיק במתן הודעה מראש לעובד על כוונתו שלא להאריך עוד את ההתקשרות עימו, לפרט את הטעמים העומדים ביסוד אותה כוונה ולאפשר להביא את עמדתו.

באשר לגובה הפיצוי לו זכאים התובעים-

על פי הפסיקה² הודעה על הפסקת העסקתו של מורה במשרת הוראה, תוגש לו עד לסוף חודש מאי של שנת העסקתו האחרונה, ואם לא ניתנה הודעה כזו במועד האמור- יש לשלם לעובד את שכרו עבור שנת לימודים נוספת.

במקרה זה חויבה המעסיקה לשלם לשני העובדים יחד סך כולל של 414,351 ₪.

בשים לב, כי מועד הפיטורים האחרון, 31 במאי, קרב ובא יש להביא בחשבון, לגבי עריכת שימוע, גם עובדים בעלי חוזה מתחדשים, שאינם קבועים.

לשאלות נוספות ניתן לפנות לנעה ג'אן 02-5002747 שלוחה 327

מייל: noa@rv-cpa.com

¹ סעש (נצי') 10-14-20935 חסן גאנם נ' מועצה מקומית מג'אר.

² דב"ע לה/3-5, פריד - מכון בית יעקב למורות, פד"ע ו', 113, 123.

