

ביקורת בנושא העסקת קרובי משפחה במועדון הכדורגל בהוד-השרון

ביקורת בנושא העסקת קרובי משפחה במועדון הכדורגל הוד השרון

הביקורת החליטה לבחון נושא של העסקת קרובי משפחה של עובדת הנהלה בכירה וחברת דירקטוריון בחברה לקידום החינוך והתרבות (להלן - "החברה"), כאשר ההעסקה הינה במועדון הכדורגל הוד השרון. הבקשה לבדיקה הופנתה לביקורת על ידי חבר מועצת העיר, יו"ר האופוזיציה ויו"ר הועדה לענייני הביקורת, עו"ד משה חנוכה.

בהתאם למידע שהועבר לידי הביקורת, בניהן של מנכ"לית החברה הגב' אורלי דבוש ניצן ושל חברת דירקטוריון, הגב' יעל טראו, מועסקים במועדון הכדורגל, בתפקידים של עוזרי מאמנים.

כללי / עובדתי:

הביקורת בדקה את הנושא, תוך קבלת מידע מהחברה ובחינתו ומסקנותיה יפורטו במסמך זה. גיוס כוח האדם לחברה מעוגן ב"נוהל עבודה - גיוס עובדים" שהינו בתוקף מיום 17.4.16. מדובר בנוהל מפורט וברור שבסעיף 3.4.5 קובע כך: **"אין לקבל אדם לעבודה בחברה שהינו קרוב משפחה של אחד מעובדי החברה, אלא באישור ועדת כוח אדם"**.

בהקשר זה יצוין, כי הנוהל חל על עובדי החברה בלבד ולא על הדירקטורים ובני משפחותיהם. ביום 2.9.20 פנתה מנכ"לית החברה ליועץ המשפטי של החברה באמצעות דואר אלקטרוני והודיעה כי בעקבות המעבר של בנה לשחק בקבוצת הנוער של הוד השרון וההצעה שניתנה לשחקני הנוער להיות עוזרי מאמנים, היא מבקשת חוות דעת משפטית בהתייחס לאפשרות העסקת בנה.

היועץ המשפטי העביר את הנושא להחלטת ועדת כוח האדם של החברה. הועדה מורכבת מ-5 חברי דירקטוריון: אופיר טויל, בת שבע בלומנטל, שלומית עובדיה, יעל קוגן (טראו) ונאור שירי. ארבעה מתוך חמישה חברי הועדה הצביעו בעד העסקת בנה של מנכ"לית החברה ומסרו את עמדתם בכתב, כאשר חבר הועדה ויו"ר דירקטוריון החברה נאור שירי לא השיב ולא מסר את עמדתו.

היועץ המשפטי קבע כי בשל כך שמדובר בנוהל הפועל כלפי כלל השחקנים בליגה, אין מניעה כי בנה של המנכ"לית יועסק בתפקיד עוזר מאמן, אך המנכ"לית תהיה מנועה מלקבל כל החלטה בעניין שיש בו כדי להשפיע באופן ישיר או עקיף על עבודתו או השכר שלו וככל שיתעורר צורך להחליט בסוגיה יש להפנותה לישראל ליפשיץ מנהל הכספים של החברה, מבלי שלמנכ"לית תהיה כל מעורבות.

בהתבסס על חוות הדעת המשפטית ולאחר קבלת אישורים של חברי ועדת כוח האדם, אושרה העסקתו של ש. נ. בחברה.

נוכח העובדה שמדובר במשרה לפי שעות ויחסית זוטרה, שני עוזרי המאמנים מועסקים בהתאם להודעה בדבר תנאי עבודה, שהינה מקבילה לחוזה העסקה בתפקידים אחרים. שכרם הינו שעתי לפי תעריף של 30 ₪ לשעה (שכר ברוטו). בהקשר זה יצוין, כי שכר מינימום שעתי לבני נוער בגילאים 17-16 עומד על 22.98 ₪ ובגילאים 18-17 על 25.43 ₪ (לפי היקף משרה של 173 ₪ בחודש). בהיקף עבודה של עד 40 שעות שבועיות השכר החודשי בגילאים 16-17 עומד על 3,975 ₪ ובגילאים 18-17 על 4,399 ₪. בכל מקרה, אין השכר המשולם בפועל חורג משמעותית משכר המינימום לנוער.

בכל הנוגע להודעה בדבר תנאי עבודה של ע.ט.ק., בנה של הדירקטורית, עליהם חתומה מנכ"לית החברה. בכל הנוגע למסמך זהה המתייחס ל ש.נ., בנה של המנכ"לית, עליו חתום מנהל הכספים של החברה. כמו כן, יצוין, כי ש.נ. עובד שעות נוספות שהשכר בגינן הינו שכר רגיל ולא באחוזים גבוהים יותר כמקובל במשק. אף על פי כן, ראוי לציין שההחלטה בדבר העסקה של עוזר מאמן בשעות נוספות, ימי חופש וערבי חג הינה ההחלטה שבסמכות מנהל מועדון הכדורגל והצרכים של הקבוצה הספציפית בה מועסק העוזר. המועדון מעסיק עוזרי מאמנים נוספים כ-15 בסה"כ, שהינם שחקנים בקבוצת הנוער ובמועדון וחלקם גם הם עובדים שעות נוספות.

הסיכום והמסקנות:

הוראות דין שונות דנות בנושא העסקת קרובי משפחה בתאגידים וחברות, בשירות הציבורי וברשויות המקומיות. לגבי האחרונות, בין היתר, סעיף 174 **לפקודת העיריות [נוסח חדש]** קובע, את גבולות הגזרה, וכן חוזר מנכ"ל 3/2011.

הדין משרטט קו מנחה בעניין והאיסורים הקיימים מטרתם הינה למנוע פגיעה בסדרי מנהל תקינים ובעקרונות השוויון ובנוסף למנוע מצב של ניגוד ענייניים בתפקוד השוטף של הארגון הרלוונטי. המשרות בשירות הציבורי ובחברות שגופים ציבוריים משתתפים במימון ובתקציב שלהם, הן בגדר משאב ציבורי. על מנת להפיק מהן את מירב התועלת יש למנות להן את המועמדים המתאימים ביותר בהליך שמאפשר שוויון הזדמנויות ותחרות הוגנת. בנוסף, יש להקפיד על מנהל תקין ועל טוהר מידות ולהימנע ממצבים של ניגוד ענייניים. קיימת חובה למנוע מצב שבו העסקה עלולה לעורר חשש לניגוד ענייניים, או להביא ליחסי כפיפות ישירים או עקיפים, או לקשרי עבודה בין קרובי המשפחה. קשרי עבודה ניתן, בין היתר, לפרש כ: עבודה משותפת לצורך קבלת החלטה, מתן המלצות, קביעת נהלים וביצוע מטלה או פרויקט, או אם קרוב משפחה ממלא תפקיד באגף כוח אדם, יחידת החשב, יחידת הביקורת הפנימים, ביחידת המשמעת או ביחידה אחרת שיש לה תפקידים דומים, או שקרוב משפחה משמש חבר/ה בועד העובדים.

יחד עם זאת, לצד הזהירות הנדרשת, יש להימנע משימוש קיצוני ובלתי מאוזן בכלל האוסר ניגוד ענייניים וליישמו בצורה זהירה ואחראית כדי לא להרחיק אנשים טובים ומוכשרים מתפקידים שאותם הם מתאימים למלא ללא שקיים חשש אמיתי בפגיעה בטוהר המידות. הכלל הוא שאין פוסלים אדם המבקש להיכנס לשירות המדינה רק בשל קרבתו למועסק אחר בשירות, אלא אם כן, קיים חשש שבנסיבות ההעסקה של קרובי משפחה ייווצר קונפליקט.

לצורך מסקנותיה, שקלה הביקורת את השיקולים הבאים: מדובר בהעסקה במשרה שהינה זוטרה עם שכר שעתי והתעריף לשעה קרוב לשכר מינימום במשק, המשרה הינה מקצועית ומי שיכול להתקבל אליה חייב להיות שחקן במועדון וההצעה להתקבל למשרה ניתנה לכל השחקנים, אין יחסי כפיפות בין מנכ"לית החברה ובנה והאפשרות שלה להשפיע או לשפר את העסקתו כלל לא קיימת, לחילופין מינימלית.

בעניין זה, הליך בחירת בנה של המנכ"לית למשרה התנהל בהתאם לנוהל גיוס של החברה, בשקיפות ולא נפל בו כל פגם. יצוין, כי הנוהל נכתב ונכנס לתוקף לפני כניסתה של מנכ"לית החברה לתפקיד. העסקת בנה של הדירקטורית אינו כפוף לנוהל של החברה ואין בידי הביקורת מידע שיכול להצביע על היעדר סבירות ותקינות.

הביקורת תציין כי מנכ"לית החברה פעלה כמצופה מנושאת משרה זו ומיד עם קבלת המידע בעניין, פנתה ליועץ המשפטי של החברה לקבלת חוות דעתו. כמו כן, נראה כי ההעסקה מתבצעת באופן תקין ומסודר, אין יחסי כפיפות בין האם לבנה והיא נמנעת מכל מעורבות בעניינים הקשורים אליו. אכן, כל העסקה של קרובי משפחה של בכירים בחברות וארגונים, מעלה שאלות וקיים צורך לבחון אותה לעומק. בהקשר זה, מעיני הביקורת לא נעלמה העובדה ש.ג. וע.ט.ק. הם קרובי המשפחה היחידים שמועסקים בחברה. עם זאת, ההעסקה בוצעה בשקיפות ובהתאם לנוהל גיוס של החברה ומכיוון שמדובר במשרה זוטרה, אך מיוחדת וייחודית שיכולה להיות מאוישת רק על ידי נציג מקבוצה מסוימת (במקרה זה שחקן מועדון), הגיעה הביקורת לידי מסקנה, כי מדובר בהתנהלות תקינה וסבירה.

בכבוד רב וברכה,

דנה זלוטין-אנדרייב, עו"ד
עובדת ביקורת בכירה
לשכת מבקר העירייה