

1/6/2013

לכבוד:

רוית ארבל

נציגת ועד ההורים

עמותת מ.ח.ר

דרך דואר אלקטרוני: ravit@ralaw.co.il, a-machar@zahav.net.il

שלום רב,

הנדון: סעיפים בעייתיים בטיטות חוזי יובל-חינוך

בהמשך לשיחתנו בפגישת המשא ומתן הקיבוצי שנערכה ב-30/5, נתבקשנו על ידיכם להעביר את הערותינו והסתייגויותינו מההסכם שעל פיו המורים אמורים להיות מועסקים תחת יובל-חינוך. נציין כי בניגוד לטענתכם, לא מצאנו במאגר החוזים הגנריים שהפניתם אותנו אליהם כל "חוזה שנתי", ובמקום זאת ישנם 4 מודלים אפשריים להעסקה: שעתי, גלובלי, חדשי או קבלן עצמאי. אף לא אחד מהחוזים המוצגים באתר יובל חינוך תואם או אף דומה לתיאורים האופטימיים שמצאתם לנכון להעלות בפנינו.

ההערות הכלליות שבהמשך מתייחסות לחוזה השנתי ולחוזה הגלובלי שנמצאים במאגר יובל חינוך – מכיוון שלא הותרתם בידינו ברירה אלא לעשות ספקולציות לגבי הנוסח הרלוונטי לעובדי בית הספר הפתוח הדמוקרטי ביפו.

לכן, באופן טבעי, עד שנקבל מידיכם טיוטה רצינית של ההסכם המדובר כמעסיקינו החייבים כלפינו הגינות, תום-לב וחובות זהירות מוגברות, הערות אלו הן רק התחלה של תהליך מעבר על סעיפי ההסכם, אשר בשל התנהלותכם עד כה, נערכת באילוצי זמן בלתי-הוגנים, בלתי-ראויים וב"זמן-פציעות":

1. החוזה החודשי (וכן גם הגלובלי) – כולל בסעיף הצהרות העובד (סעיף 2) שורה של הצהרות בלתי מדוייקות, שאינן משקפות את המציאות ובוודאי שאינן מתיישבות עם ההתחייבויות שלכם בפנינו – כפי שתועדו, בידיעתכם, הן בהליכי ה"שימועים" והן בפגישה האחרונה שקיימנו עם נציגים במשרדה של עו"ד חיה ברק-דנציגר. דוגמאות לכך מצויות למלוא ארכס ורחבם של הסעיפים הקטנים 2.2, 2.3, ו-2.4.
2. סעיף 2.2 ו-2.3 קובעים כי ההעסקה של העובדים הינה לשנה אחת בלבד, ללא כל התחייבות להמשך.

3. סעיפים 2.4 ו-2.6 נועדו להוות "נתיב עוקף" לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח-אדם ולשורת חוקים אחרים הנחשבים חוקי מגן, כגון: חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה והחוק להגברת האכיפה של חוקי העבודה שנחקק ונכנס לתוקפו אך לאחרונה.
4. בסעיף 2.5 אנו נדרוש כי העסקת העובד תהיה על פי הסכם זה, אך ורק לפרק זמן מינימאלי בן 60 יום עד לחתימת הסכם עבודה קיבוצי בין המעביד ובין ארגון העובדים היציג אליו משתייכים עובדי בית-הספר עוד בטרם נכנס יובל-חינוך לנעלי המעסיק.
5. בסעיף 3.3 נזכרת אפשרות מפורשת ובלתי מתקבלת על הדעת שהמעביד יצמצם או ישנה היקפי שעות והגדרות משרה תוך כדי השנה, על פי שיקול דעתו הבלעדי והמוחלט וצרכיו של המעביד.
6. בסעיף 3.5 המקפח והבלתי מקובל נקבע שלא תהיה הכרה בוותק או שינוי סטטוס כל שהוא שיגולם בשינוי בשכר.
7. בסעיף 3.7 אין קביעות לעולם.
8. בנושא ההודעה המוקדמת לפיטורים – נוטל לעצמו יובל חינוך את החירות לפטר עובד לאלתר, **ללא הודעה מוקדמת**, גם במקרה שלטענתו העובד התרשל, ב"רשלנות חמורה". דבר זה, מן הסתם, איננו מקובל.
9. סעיף 10 בהסכם החודשי ומקבילו, סעיף 8 בהסכם הגלובלי, איננו מקובל. על פי סעיף זה העובדים חשופים לפיטורין בהתראה של ימים ספורים בשנה הראשונה, וכך אין להם כל בטחון תעסוקתי.
10. סיכום ביניים: למקרא חוזי ההעסקה שהפניתם אותנו אליהם – אנו רוצים לקוות למען תקינות היחסים בהמשך שאתם עצמכם לא התעמקתם בחוזים אלה – ולא הייתם ערים לתוכנם בטרם שלחתם אותנו לנסות לחלץ מתוכם את מה שנותר בגדר "סוד" שיש להסתיר מהעובדים – עד ממש לאחרונה.
11. כפי שכבר ציינו בפגישתנו, אנו סבורים שביכולתכם (אילו רק רציתם בכך) למצוא דרך מכובדת יותר להכיר בזכותנו להתאגדות מלבד הצעה רפה לאשר בכתב כי העובדים מאוגדים.
12. באם לא תציינו בפני יובל חינוך כי עליהם לגבש את מתווה ההתקשרות לניהול בית הספר הדמוקרטי הפתוח ביפו תוך שיתוף נציגות העובדים ואירגון "כוח לעובדים-ארגון עובדים דמוקרטי" המייצגם, תישקל על ידינו האפשרות לפתוח ערוץ משא ומתן קיבוצי עצמאי משלנו מול יובל חינוך – בהתאם להמלצות הראשוניות שקיבלנו מבאת כוחכם ומנציגכם שהופיעו לפגישת המשא ומתן הקיבוצי שהתקיימה במשרדי כוח לעובדים בתאריך 19/5/2013.

13. בנוסף לכך, אנו מצפים שלפגישתנו הבאה ביום ב' הקרוב, כמו לכל מגעי המשא-ומתן הקיבוצי בינינו בעתיד, נקבל בכתב את פרטיהן של כל ההתקדמויות שהושגו על-ידיכם מול יובל-חינוך כמו גם את כלל ההבטחות שנתתם לעובדים ולנציגיהם בע"פ עד כה (דוגמת התחייבות עמותת מ.ח.ר כי תנאי השכר ותנאי ההפרשות הפנסיוניות של כלל עובדי ביה"ס לא ייפגעו ביחס לתנאיהם הנוכחיים, גם אם יועסקו תחת יובל-חינוך וכו').

בברכה,



תומר פרידמן

בשם ועד עובדי בית הספר הפתוח הדמוקרטי ביפו
כוח לעובדים-ארגון עובדים דמוקרטי

העתקים:

- גברת פזית ראובני, מנהלת בית-הספר
- מר אברהם מנקס, רכז מטה מרכז כוח לעובדים
- עו"ד ברק הלוי