



**בית דין אזרוי לעבודה בחיפה**

ס"ע 12-12-10630

1 05 אוגוסט 2015  
2

לפני:

ביב' הרשותת דניה דורורי

ציוון בן עמי, ת"ז 78189560  
ע"י ב"כ: עוזר שרון ברקוביץ'

**התובע**

עיריית חיפה  
ע"י ב"כ: עוזר מיכל שטיינברג

**הנתבעת**

**פסק דין**

1. התובע, ציוון בן עמי (להלן – **העובד**), משמש כעובד באגף התברואה אצל  
הנתבעת, עיריית חיפה (להלן – **המעסיקה**) עוד משנת 1983.
2. העובד טוען כי הושעה שלא כדין מתפקידו הרגיל כנהג רכב טיאוט והועבר  
لتפקיד חלופי בחניון אגף התברואה בתקופה 10/11 – 9/12, ולפיכך עתר לחיוב  
המעסיקה בהפרשים שבין שכרו הרגיל כנהג רכב טיאוט לבין השכר לו זכה  
בתקופת החשעיה.  
עוד טוען העובד כי המעסיקה עיכבה שלא כדין את קידומו בדרגה בתקופה  
הרלוונטית לתביעה ולפיכך הוא עותר לחיוב המעסיקה בהפרשי שכר בגין דרגה  
לתקופה 6/12 – 10/12.
3. עמדת המעסיקה היא כי החלטה בדבר העברתו הזמנית של העובד מתפקידו  
בוצעה כדין, במסגרת הפרורוגטיבה הניהולית שלה, וכי התוספות שהעובד מבקש  
כי ישולמו לו בתקופת עבודתו בחניון הן תוספות מותנות ביצוע מישימות שעבד  
בחניון אינו נדרש לבצע ולפיכך העובד אינו זכאי לתוספות אלה.  
מכאן, שהליך זה על בית הדין לקבוע מהו תפקידו הרגיל של העובד, מה מהות  
רכיבי השכר שהעובד עתר כי ישולמו לו גם עבור תקופה עבודתו בחניון, והאם  
ההחלטה בדבר העברתו הזמנית של העובד מתפקידו ניתנה כדין.



## בית דין אזרוי לעבודה בחיפה

ס"ע 12-10630

- 1    בחליך זה העידו מטעם התובע – העובד עצמו, מר שלום כהן חברו לעבודה, ומר  
2    בן נאים, נציג הסתדרות העובדים הלאומית שייצג את העובד במגעיו עם  
3    המעסיקה (להלן – **בן נאים או נציג ה.ע.ל.**).  
4  
5    מטעם המעסיקה העידו:  
6    א.    מר נתן עמרן, מנהל אגף התבරואה (להלן – **עמרן**) ;  
7    ב.    מר ברוך ארזי, מנהל המחלקה לתוכלה באגף התבරואה (להלן – **ארזי**) ;  
8    ג.    מר ירנן פינטוק, מנהל המנגנון (להלן – **פינטוק**) ;  
9    ד.    מר מוטי זריהן, מנהל המחלקה לתשלומי שכר (להלן – **זריהן**) ;  
10    ה.    מר מאיר אלימלך, מנהל מחלקה בארגון ושיטות (להלן – **אלימלך**) ;  
11    ו.    מר מאיר סbag, מנהל חבל מערב חיפה והממונה היישר על העובד (להלן –  
12    **סbag**) ;  
13    ז.    מר בני כהן, מנהל היחידה לניפוק רכב במחלקה לתוכלה (להלן – **כהן**) ;  
14    ח.    מר דורון רוזן, ראש ענף ניפוק רכב במחלקה לתוכלה (להלן – **רוזן**).  
15

### רקע עובדתי

16    הרקע העובדתי הרלוונטי כعلاה מהראיות שהוצעו והעדויות, הוא כפי שיפורט להלן:  
17  
18

19    העובד החל לעבודתו במעסיקה בחודש 4/1983, ונקלט כנהג באגף התבරואה. כבר  
20    כעשר טرس האירועים נשוא התביעה אם לא למעלה מכ' , מושך העובד כנהג  
21    רכב טיאות.  
22

23    ודי המעסיקה העידו כי סידור העבודה של הנהגים הוא "סידור יומי" בהתאם  
24    לדרישות מחלקת הניקיון, שנקבע על-ידי סדרני העובדה ומשתנה על פי צרכי  
25    העבודה, כך שגם הנהגים ותיקים המשובצים בדרך כלל על סוג רכב מסוימים  
26    נדרשים לעיתים לעבוד "ברכב אחר או באיזור אחר או בעבודה אחרת", ולעתים  
27    אף משובצים בעבודות בחוינו (סעיפים 5-6 לתצהיר בני כהן, סעיפים 5-6  
28    لتצהיר ארזי).  
29    מהראיות עולה כי הנהגים, ובמיוחד הנהגים הוותיקים במחלקת התבරואה  
30    כדוגמת העובד, משובצים לשיכובי עבודה במתקנות קבועה, במסגרתם קבוע  
31    הшибוץ לסוג הרכב ולאיזור.

  
**בית דין אזרוי לעבודה בחיפה**

ס"ע 10630-12-12

1 מסידור העבודה לתאריכים 1.1.10 – 1.1.29 (נספח אי לתחair העובד) כמו גם  
2 מסידור העבודה לתקופה 22.5.01 – 23.11.11 (נספח אי לתחair ארזי) עולה כי  
3 העובד שוכן באופן קבוע לעבודה על רכב טיאוט, לסירוגין ברכב בעל הילוכים  
4 ידניים ורכב בעל הילוכים אוטומטיים.  
5 מסידורי העבודה עולה עוד כי בתקופה 1.1.10 – 3.10.11, ככלומר בתקופה  
6 שקדמה להעברתו של העובד מתקידו – שוכן העובד לעבודה בחניון במשך 5  
7 ימים בלבד, מסיבות שצינו בסידור העבודה כ"טיפול במטאט", "יום עבודה  
8 בחניון עקב שביתה" או "טיול אנף".  
9

10 במהלך השנים 2000-2001 סבל העובד מבעיה רפואית בעקבותיה ביקש לנוהג  
11 בכל רכב בעלי הילוכים אוטומטיים בלבד, בהסתמך על אישור רפואי. עוד ביום  
12 29.12.02 (נספח אי לתחair עמרן) הובהר לעובד כי אין אפשרות להבטיח עבורו  
13 תעסוקה על רכב אוטומטי בלבד. כאמור לעיל, עולה מסידורי העבודה כי העובד  
14 המשיך להיות משוכן לסירוגין בכל רכב אוטומטיים ובלוו אוטומטיים.  
15

16 לסייע נקודה זו, יש לקבוע כי עבודותו הקבועה של העובד היא כנהג רכב טיאוט,  
17 כי שוכן לסירוגין בכל רכב בעלי הילוכים ידניים והילוכים אוטומטיים, וכי  
18 בכלל עבודתו לא כללה שיבוץ לעבודה בחניון, אלא לעיתים רוחקות ולימיטים  
19 בודדים.  
20

21 מהראיות שהוצגו עולה כי במהלך שנות עבודתו הארכות של העובד באגף .7  
22 התבරואה אירעו מספר אירועים בודדים שחילקם הוגדרו כהפרות משמעותית,  
23 במהלךם סרב העובד לבצע את המשימות שהוטלו עליו או התפרק במליל  
24 בנסיבות כלפי הממוניים עליו (נספח אי לתחair עמרן), וזאת כולה ממשיכים  
25 שתועדו בתיק העובד ואירעו בחודשים 10/92, 4/87, 8/86, 6/86, 2/00, 5/12.  
26

27 החל מחודש 7/11 שוכן העובד לעבודה ברכב טיאוט בחבל "מערב חיפה". מאותו .8  
28 מועד הממונה היישר על עבודתו של העובד הוא מר מאיר סרג', מנהל אזור מערב  
29 חיפה (להלן - סרג').

30 ביום 25.9.11 העביר סרג תלונה אודוטת התנהלות העובד באמצעות דוא"ל.  
31 מהتلונה (נספח בי לתחair העובד) עולה כי לדעת סרג', הממונה היישר על



## בית דין אזרוי לעבודה בחיפה

ס"ע 12-10630

- 1 העובדתו, העובד אינו מלא אחר הוראות מנהלי העבודה בשטח, ועובד את מקומ  
2 העבודה ללא רשות. שבג העיד כי התנהגותו של העובד תחת פיקוחו הייתה  
3 חריגה, והתבטאה בכך שהעובד סרב לבצע עבודה ברוחות מסוימים ללא  
4 הצדקה עיניינית, נמצא בזמן העבודה באיזורים בהם לא היה אמור לבצע עבודה,  
5 ועובד את מקום העבודה לפני סיום יום העבודה.
- 6
- 7 בעקבות פניה זו וביום 4.10.11 התקיימה שיחה במשרדו של מר ברוך ארזי,  
8 מנהל מחלקת התובליה (להלן – ארזי), בנווחות העובד, ארזי, שבג, וכן מנהל אגף  
9 התבරואה, מנהל המחלקה לניקיון, מנהל היחידה לניפוי רכב ונציג ארגון  
10 העובדים.
- 11 לטעתת העובד נודע לו על עצם קיומה של השיחה רק באותו בוקר ובמהלך יום  
12 העבודה, וכי רק במהלך אותה שיחה נודע לו כי שבג העביר תלונה בנוגע  
13 להתנהלותו. מנגד, העיד ארזי (סעיף 9 לተצהירו) כי אינו נהג לערוך בירורים  
14 "מהיים לחיום" וכי העובד קיבל הודעה על הבירור מראש, אך מי מעדי  
15 המעסיקה לא יכול היה לאשר מתי ובאיזהות מי נמסרה הודעה העובד על  
16 קיום הפגישה ומהותה, ועمرן אף העיד כי ייתכן שהוא עצמו זומן לפגישה באותו  
17 בוקר (פרו : 24 ; ש : 26-32).
- 18 אין מחלוקת כי הודעה על זימון לבירור לא ניתנה לעובד בכתב. כן לא נמסרה  
19 גרסה ברורה של עד המעסיקה בדבר מועד מסירת הזימון לבירור לידי העובד,  
20 ומה צוין בפני העובד כسبب הבירור. לאור האמור יש לקבוע כי העובד לא  
21 נמסרה הודעה מפורטת בדבר מהות הבירור זמן סביר לפני מועד קיומו, מה  
22 תוכנו הצפוי ומה זהות המשתתפים שאמורים להיות נוכחים בו.  
23
- 24 מהראיות עולה כי בפתח אותה פגישה קטרה מיום 4.10.11 (8-7 דקוט לפיענוח).  
25 עמרן, פרו : 25 ; ש : 9-8) הושמעו פרטי התלונה באזני העובד, ובעקבות זאת  
26 התפרק העובד כלפי שבג. שבג העיד כי העובד התפרק כלפי בקלות באיזומים,  
27 וגרסתו זו לא נסתירה. שבג ואזרזי העידו כי בשלב זה, זמן קצר לאחר שהפגישה  
28 החלה, עצר ארזי את הישיבה.  
29
- 30 מיד לאחר השיחה מיום 4.10.11 הועבר העובד, בהתאם להנחיות מנהל אגף  
31 התבරואה, עמרן, לעבודה בחניון אגף התבරואה. בסיכום הפגישה (נספח ג')

  
**בית דין אזרוי לעבודה בחיפה**

ס"ע 12-12-10630

לטছהير ארצו) צוין כי לאחר שהעובד החל "לנבל את פיו במלחים בוטות כלפי מר סbag וניסחה לתקוף אותו", הבהיר הופסק "ובஹראות מנהל אגף התבරואה [עמרן, ד.ד.] הוחלט להשעות את העובד מסידור עבודה ברכב (יועסק בחניון) עד לבירור שיערך לו במנגנון".

לאחר העברתו של העובד לעבודה בחניון, פנה העובד מספר פעמים באמצעות נציג ה.ע.ל. לממוניים עליו וקיבל כנגד הפסקת שיבוצו הקבוע כנהג רכב טיאוט, וזאת בין השאר בمقالات מהతאריכים 11.12.13, 13.11.11.

לאחר מועד העברת העובד לעבודה בחניון התקיימו מספר ישיבות בעניינו ובהתה�폼תו של העובד ונציג ה.ע.ל, בין השאר בתאריכים 11.12.11, 7.11.11, 1.2.11, 30.7.12, 8.12.11, 29.2.12 ו- 30.7.12. צוין בשלב זה כי תחילה ביצוע הבדיקה במנגנון וקיים פגשות בהשתתפות העובד החלו ביוזמת העובד ונציגו, ולא ביוזמת הממוניים היישרים של עבודתו של העובד באגף התבරואה, כפי שהעיד פינייטוק (פרו 41; ש: 17-22). גם מהאמור יש להסיק כי לממוניים היישרים על עבודתו לאacha הדרך להבהיר את מעמדיו או לבחון את שיבוצו באופן קבוע, וזאת לאחר שהתקבלת ההחלטה הראשונית בדבר העברתו לעבודה בחניון.

לאחר הפגישה מיום 8.12.11, שכונסה ביוזמת העובד ונציג ה.ע.ל, נערכו סיכום פגישה על-ידי פינייטוק (נספח ה' לטעמיה העובד), בו צוין בין השאר כי מתייקו האישי של העובד עולה תמונה של "התנהגוות אשר לא מקובלות במקומותינו". עוד צוין בסעיף הסיכום לאותו מסמך (סעיף 11):

"ג. לאור הזמן הרוב שעבר מהבירור האחרון (בשנת 2002, לפי האמור בסעיף 11.ב. לאותו סיכום, ד.ד.), ולנוח התנהלותו الأخيرة של מר בן עמי, בשלב זה לא יכול כל שינוי בשכרו מחד, אך מר בן עמי לא יחוור בשלב זה, לנהייה פעילה מайдץ.  
ד. עד אז מר בן עמי ימתין לשיבוץ בתפקיד אחר, ההולם את יכולותיו וכישורייו, אם בתוך מינהל הטייפעל או מחוצה לו."

  
**בית דין אזרוי לעבודה בחיפה**

ס"ע 12-12-10630

- 1 אין מחלוקת כי במסגרת חלק מהפניות נעשה מאיץ למצוא לעובד תפקיד  
2 חלופי במסגרת מחלוקת אחרת אצל המפעיקה או בתפקידים שאינם תפקידי  
3 נהינה (בין השאר במסגרת פניות מהתאריכים 2.12.2 ו- 12.7.30) והעובד סרב  
4 להצעות אלה.  
5 בפניה מיום 30.7.12 (בנוכחות העובד ונציגו ה.ע.ל. מטעמו לבין פינטו, עמרם,  
6 מר משה מזרחי, יייר ועד העובדים וסגנו מר וענין) נטען כלפי העובד כי הקשי  
7 בשיבוצו נובע בין השאר ממיוגלה רפואית המחייבת נהינה ברכב אוטומטי בלבד  
8 וכי עד להמצאת אישור מתאים לא יוכל להיות משובץ לעבודה. ביום 14.8.12  
9 המכizia העובד אישור רפואי מתאים. כאמור, העובד השובץ לתפקידו הרגיל רק  
10 בראשית חודש 11/12.
- 11 העובדה בחניון כללה ביצוע שימושות שונות בהתאם להנחיות סדרני העבודה,  
12 לרבות לKİחתי כלי רכב לתיקון במוסך, או תלוק כל הרכב.  
13 לאחר העברתו לעבודה בחניון, המשיך העובד להתייבב לעבודתו בשעה 05:00.  
14 לטענת העובד, ולמרות שהמשיך להתייבב לעבודה בחניון בשעה 00:00 ונותר  
15 במקום עד לשעה 00:12, הרי שהחל מיום 11.11.6 מצוין בזיהוי הנוכחות את  
16 שעת הגעה לשעה 00:07 וסיום עבודה לשעה 05:14. עוד טען העובד כי בירור  
17 שערק בנוגע למஹוט השינוי העלה כי בחלוקת שכר נאמר כי עמרן הנחה את  
18 מחלוקת השכר לשנות כדייבוד את דוחה הנוכחות כך שלא ישקף את העבודה כי  
19 העובד מגיע למקום העבודה בשעה 00:05, ובדרך זו לשלול ממנו את זכאותו  
20 לתשלום בגין עבודה בשעת לילה.  
21 כהן, רוזן ועמרן מטעם המפעיקה העידו כי בשלב כלשהו (שמועדו המדויק לא  
22 נמסר) נדרש העובד לבצע את עבודתו בחניון בין השעות 00:07 עד 05:14 שען  
23 שעות הפעולות הרגילה של עובדי החניון. אין מחלוקת כי העובד סרב לבצע  
24 הנחיה זו והמשיך להגיע לחניון בשעה 00:05 ולצאת מהעבודה בשעה 00:12.  
25  
26 המפעיקה טענה כי גם במהלך עבודתו של העובד במוסך התגלו כשלים בעבודתו.  
27 בעניין זה נתמכה טענת המפעיקה במסמך שנשלח לאורזיו ביום 11.12.27 (נספח  
28 די לתחair ארזי, נספח ג' לתחair עמרן). מנהל המוסך לא העיד בפני. באשר  
29 לתפקידו של העובד במוסך – התרשםתי כי העובד אכן לא השתלב באופן מלא  
30 בעבודת המוסך וסרב לבצע את ההנחיה הנוגעת לשעות הפעולות הרגילות, וזאת  
31

  
**בית דין אזרוי לעבודה בחיפה**

ס"ע 10630-12-12

- 1 כתוצאה ממכלול גורמים, וביניהם: רצונו לשוב לתפקידו הקבוע והיעדר ודאות  
2 באשר לעתידו במקומות העבודה, כמו גם היעדר תעסוקה מלאה במושך.  
3 בהקשר זה יזכיר כי מחריאות עליה כי החל מיום 12.1.25 חל שינוי נוסף בעבודתו  
4 של העובד בחניון, וממועד זה החתמים העובד כרטיס נוכחות אך לטענתו לא נדרש  
5 לבצע כל עבודה שהיא (עדות כהן, פרו: 58; ש: 25-23).  
6  
7 ביום 23.10.23 פנתה ב"כ העובד בכתב למשריכת, והתירה כי אם לא יושב העובד  
8 לעבודה הרגילה ותמלא את הת\_hiיובותה לתשלום מלאה הפרשי השכר עבור  
9 השנה החולפת – יאלץ העובד לפנות לערכאות.  
10 בתשובה המחלקה המשפטית של המשריכת מיום 31.10.12 (נספח י' לתצהיר  
11 העובד) הודיעה זו כי העובד ישוב לתפקידו נגח. בפגישה מיום 1.11.12 בנווכות  
12 עמרן וכחן נקבע כי העובד ישוב לעבודה שוטפת ברכב אוטומטי (נספח יא'  
13 לתצהיר העובד), וכן נעשה בפועל החל מיום 4.11.12.  
14  
15 בתקופה העבודהו של העובד בחניון לא שולמו לשוב תשלומי שכר עידוד (פרמייה),  
16 תשלוםים עבור שעת עבודהليلת ושבועת שטיפת רכב. בתקופה זו שולמו  
17 לעובד תשלוםם בגיןימי עבודה מלאים, ללא התוספות הניל'.  
18 אלימלך מטעם המשריכת העיד כי הפרמייה משולמת על בסיס מזדי תפוקדה  
19 לגבי תפקידים או פעילויות מסוימים כתמرين בגין עבודה מעל הנורמה, כי  
20 הפרמייה אינה תשלום בשיעור קבוע, וכי הפעולות בחניון באגף התבבואה אינה  
21 פעילות מזודה ולכן לא משולמים בגין העבודה בה תשלום פרמייה.  
22 זרihan מטעם המשריכת העיד כי שעת רחיצה משולמת לנוהגים שעת נוספת נספה  
23 בערך של 100% בגין כל אחד מימי העבודה.  
24 ביום 22.8.12 ערכה מחלקת השכר במשריכת, בבקשת פיניטוך, תחסיב המשקף  
25 את ההפרש בין שכרו הרגיל של העובד בתפקידו הקבוע לבין שכרו בתקופה  
26 העברתו הזמנית מתפקידו. מתחשב זה (**ת/1**) שהוכתר בcourtת לו כי חישוב  
27 הפסד בגין אי עבודה בפועל – טבלת סיכוןים" עולה כי בתקופה זו נוצרו  
28 הפרשים לחודש בסך 2,081 ₪, בעיקר כתוצאה מאי תשלום בגין פרמייה, שעת  
29 עבודה לילה ושבועות נוספות.  
30

  
**בית דין אזרוי לעבודה בחיפה**

ס"ע 10630-12-12

- 1 מהאמור עולה כי בתקופה הרלוונטית לתביעה חל שינוי יסודי לא רק בתפקידו  
2 ותנאי עבודתו של העובד, אלא גם בתנאי שכרו.  
3  
4 במועד העברתו של העובד לעבודה בחרנין אף התברואה היה העובד משובץ  
5 בדרגה 9 (אישית) בדרוג המינהלי.  
6 ביום 26.6.12 אישר הממונה על השכר במשרד האוצר ביצוע שינויים במסלולי  
7 קידום באגף התברואה, כך שהחל מיום 1.7.12 שונה מסלול הקידום של עובד  
8 כדוגמת התובע במסלול קידום 8-6 בדרוג המינהלי למסלול קידום 9-7 בדרוג  
9 המינהלי (סעיף 13 לתחזיר ארזי, נספח יי' לתחזיר העובד).  
10  
11 לאחר שסמכ"ל משאבי אנוש וארגון במעסיקה נדרש להעביר לממונה על השכר  
12 במשרד האוצר רשימה של העובדים הזכאים לקידום זה (נספח יי' לתחזיר  
13 העובד), העביר עמרן לפינטוק הودעה ביום 23.9.12 (נספח יי' לתחזיר העובד)  
14 כי הוא מבקש לעכב את הענקת הדרגה לעובד (ולעובד נוסף ששמו נמחק) "זאת  
15 מסיבות של איכויות ורמת תפקיד יוזה. בכוונתי לשוב ולבחון את רמת הביצוע  
16 ואיוכות התפקיד בעוד מספר חדשים".  
17 תוספת הדרגה האישית (דרגה 9+) אושרה לבסוף לעובד בחודש 3/13, ובמהלך  
18 ניהול הליך זה (סעיף 16 לתחזיר עמרן).  
19  
20 **טענות הצדדים**  
21 העובד טען כי הועבר מעבודתו הרגילה שלא כדין, מבלי שננקט הליך משמעתי,  
22 וכצעד עוני חד צדי. עוד טען העובד כי העברתו הזמנית מתפקידו תוך פגיעה  
23 בשכרו באה חלק מהתנהלות על רקע התמודדותו לתפקיד בוועדת העובדים.  
24 לטענת העובד, יש לחייב את המuszיק בתשלום הפרשי השכר בין השכר הרגיל  
25 טרם השינוי החד צדי בתפקידו, לבין השכר בתקופת ההשעה, וזאת מושנפו  
26 פגמים בהליך העברתו הזמנית מתפקידו, כמו גם על יסוד התחייבות נציגי  
27 המuszיק לשלם את השכר הרגיל.  
28 לטענת העובד, כלל חברי לעובדה במחלוקת התברואה קיבלו דרגה נוספת כבר  
29 בחודש 9/12, בעוד שינוי הדרגה בעניינו התעכב עד לחודש 3/13, אף זאת  
30 ממניעים אישיים ופסולים.  
31

  
**בית דין אזרוי לעבודה בחיפה**

ס"ע 12-10630

1. לטענת המבוקש, השינוי בשיבוצו של העובד נעשה במסגרת הפרויקטיבה  
2. הניהולית שלו, ומדובר בהנחה סבירה בהתחשב בתפקידו החקוי של העובד  
3. במהלך שנות עבודתו.  
4. המבוקש טעונה כי שיבוצו של העובד לעובדה בחניון אינה בוגדר "עוונש" אלא  
5. ניתנה בשל בעיות בהתנהלות העובד כפי שהוא לידי ביטוי בהתרצותו האלימה  
6. מיום 4.10.11 באופן שאינו מאפשר קיום שגרת עבודה תקינה באותו איזור, הכל  
7. במסגרת סמכותו הניהולית של עמרן כמנהל אגף התברואה.  
8.

9. עוד טעונה המבוקש כי תוספת הפרטיה והתוספת בגין שעת שיטיפת רכב זה הנו  
10. בוגדר תוספות מותנות הקשורות בביבוצע עבודתו כנהג ובנסיבות אותן לא ביצע  
11. במהלך תקופה עבודתו בחניון. עוד טוען כי העובד לא נדרש בתקופת העברתו  
12. הזמןית מתפקידו להגיע בשעת בוקר מוקדמת לחניון ומשכך אינו זכאי לתשלומים  
13. בגין שעת עבודה בלילה, בהתחשב בכך שעובדה בשעות נוספות אינה בוגדר זכות  
14. מובטחת ואין חלק מותנאי העסקתו של העובד.  
15. באשר להתחייבותו של פיניטוך כי תנאי שכרו של העובד לא יפגעו, טוען כי  
16. התחייבות זו לא נעה לתוספות המותנות אלא לשכר היסוד בלבד.  
17.

**דין והכרעה**

18. 21. באשר למוחותה של הפרויקטיבה הניהולית של המבוקש קבוע בית הדין הארץ-  
19. 20. כך:  
21. "למעביד הפרויקטיבה לנחל את מפעלו על הצד הטוב ביותר והמועיל  
22. ביותר לפי הבנותו שיפוטו. פרויקטיבזה זו מקנה למעביד סמכויות שונות  
23. כגון הסמכות.... או להביא לשינויים בתנאי העבודה... או להעביר עובד  
24. מתפקיד לתפקיד – הכל, כמובן, בכפוף למוגבלות המטייגות סמכויות  
25. אלה, מכוח חוק, הסכם קיבוצי או חוזה אינדיידואלי (דב"ע לה/ 3-1-  
26. עיריית רמת גן – מרצל, פד"ע ר/ 337 בעמ' 343).  
27. וכן כי:

28. "הפרויקטיבה הניהולית היא מושג המשקף את כוחו של המבוקש  
29. להכניות שינויים, לנידע עובדים ממקום למקום ומתפקיד לתפקיד,  
30. קבוע חלוקת עבודה שונה וכיווצים בהתאם (סעיף 19 בע"ע  
31. 674/05 ויזנر נ' מדינת ישראל – רשות השידור, פסק-דין מיום 28.3.07)

  
**בית דין אזרוי לעבודה בחיפה**

ס"ע 12-12-10630

- 1                 מנגד לכוחו של המעסיק לפעול כפי הדרוש לתפעלו השוטף והתקין של מקום  
2                 העובדת עומדת זכות העובד כי החלטות הנוגעות לו יתקבלו בתום לב, בדרך  
3                 מקובלת, באופן סביר ומידתי (וראה: בפרשיות זינר שצוטטה לעיל וכן בסעיף 13  
4                 לע"ע 1159/01 ד"ר אבנر כרמי נ' מדינת ישראל – מינהל המחקר החקלאי,  
5                 פסק-דין מיום 5.11.02).
- 6                 הפרrogateיבת הניהולית של מעסיק כפופה לכללי צדק טבעי, תום לב, הגינות  
7                 ומידתיות. כללים אלה חלים➥ יותר מאשר על הנتابעת בהליך כאן, מtopic  
8                 מהותה, ומקרים את חובתה המוגברת לנוכח על פייהם ביחסה עם המעסיקים  
9                 על ידה, והתווע בכללים.
- 10
- 11                 כאמור, במסגרת הפרrogateיבת הניהולית רשיי המעסיק להביא לשינויים בתנאי<sup>.22</sup>  
12                 העובדת המוסכמים של העובד ובלבד שהשינוי נעשה בתום לב ונסיבות  
13                 униיניות, בין השאר כשים בשינוי מושום שיפור וייעול תפקידו של מקום העבודה.  
14                 בע"ע (ארצ) 300353/97 מדינת ישראל – נהרי, פ"ד"ע ל"ה, 318 נדונה שאלת  
15                 מהות השינויים אוטם רשיי המעסיק לבצע בחזווה העבודה, ונפסק כי יש  
16                 להבחין בין **שינויים בתנאי עבודה לבין שינויים בסדרי עבודה**. עניינים  
17                 הנחשיים לחלק מהproxyטיבות הניהולית של המעסיק, אך לשינוי בהם יש  
18                 השפעה כלכלית על העובד – ייחשבו כחלק מהתנאי העבודה ושינויים יבוצעו  
19                 בנסיבות העובדים. לעומת זאת – שינויים בסדרי העבודה שאינם משפיעים על  
20                 שכרו של העובד והtransformations הכספיות שהוא זוכה לה – ייחשבו כחלק  
21                 מהproxyטיבות הניהולית של המעסיק, ושינויים לא יצירק אתircircumstances העובדים  
22                 (ראה גם במאמרו של גיא דוידוב "proxyטיבות העבודה של המעבד וдинי החוזים:  
23                 בעקבות פרשנות נהרי וגרינשפון" **משפטים לח תשס"ח** 417).
- 24
- 25
- 26                 בנסיבות המקרה כאן, לא מצאתי כי המעסיקה הראתה כי שינוי בתפקידו של<sup>.23</sup>  
27                 עובד מຕפquito כנהג רכב טיאוט לעובד כללי בחניון נועד לשפר או ליעיל את  
28                 הלicity העבודה. מדובר בהחלטה הנוגעת לעובד בודד, אשר על-פי גרסת  
29                 המעסיקה ובשל בעיות בהתנהלותו האישית – נדרש שינוי בתפקידו. המעסיקה  
30                 לא הרأتה כיצד היה בשינוי זמני זה כדי לפטור בעיות בהתנהלותו של העובד,  
31                 וכיצד הוביל שינוי זמני זה לקיום שגרת עבודה תקינה באיזור בו שוכן.

  
**בית דין אזרוי לעבודה בחיפה**

ס"ע 12-10630

1                                  24. עמדת המעסיקה בדבר הסיבה לשינוי בחוזה העבודה לא הייתה אחידה ועקבית.  
2                                  בכתב ההגנה נטען כי מדובר בשינוי שהוא במסגרת הפרורוגטיבה הניהולית, על-  
3                                  פי עדותו של כהן ראשדים סדרני העבודה בגין התברואה לשנות את שיבוצם של  
4                                  הנהגים והעובדים בגין לפי צרכי המעסיקה, ולשבצם לפי הצורך גם בחרנין.  
5                                  לעומת זאת, בהתאם לעדותו של עמרן – החלטה בדבר הצבעו של העובד  
6                                  בחנין נעשתה משיקולי בטיחות (פרו : 26 ; ש : 30-29) ולאור התנחותו הבוטה  
7                                  של העובד בפוגעה מיום 4.10.11.  
8                                  כפי שנקבע בפרק העובדתי לעיל, השיבוץ של עובדים קבועים ותיקים כדוגמת  
9                                  התובע כאן לעבודה בחנין נעשה לעיתים רוחוקות בלבד, ולפיכך אין לראות  
10                                 בשיבוצו שם לתקופה בת 13 חודשים כהמשךה של אותה מדיניות.  
11                                 כן אין לקבל את גרסת המעסיקה כי ההחלטה על ההעברה הזמנית מתפקיד  
12                                 התקבלה משיקולי בטיחות, שכן לא הבהיר על יסוד איזה שיקולים התקבלה  
13                                 ההחלטה, כיצד ניתן למוד מօיכון במשרדי האגף על פגיעה אפשרית בטיחות  
14                                 בביצוע העבודה השוטפת, ומה הנסיבות שהצדיקו את החזרתו של העובד  
15                                 לעבודה הקבועה כנוג רכב טיאוט בחודש 12/11, השנה לאחר שהעובד מתפקידו.  
16                                 לעניין זה אין להסתפק בטענתה הכללית של המעסיקה כי מדובר בהחזרה  
17                                 "לפנים משורת הדין".  
18                                 המעסיקה עצמה הודתה בסיכום הפוגעה מיום 4.10.11 כי ההעברה לתפקיד  
19                                 בחנין היא מסוימת "השעיה" (נספח ד' לצהיר ארוז), וכי השעיה תעמוד  
20                                 בתוקפה עד לעריכת בירור וכי היא תוצאה של התנחותו העובד בפוגעה. הלשון  
21                                 בה נוקטת המעסיקה מלמדת אף היא כי מדובר בצעד מעין משמעתי שננקט  
22                                 בלפי העובד.  
23  
24                                 מהאמור יש להסיק כי ההעברה הזמנית לעבודה בחנין לא בוצעה כחלק ממשינוי  
25                                 סדרי העבודה במסגרת הסמכות הניהולית וכדרך השגורה, ולא משיקולי בטיחות  
26                                 - אלא בצעד חריג ויוצא דופן, המהווה שינוי של חוזה העבודה.  
27                                 מכאן – שהשינוי הזמני בתפקידו של העובד לא בא בגין החלטה ניהולית שוטפת  
28                                 המצויה בנסיבות הבלתי של המעסיק קבוע את שגרת העבודה – אלא  
29                                 מדובר בשינוי תנאי יסודי בחוזה העבודה אשר לתפקידו של העובד ותנאי  
30                                 שכוו. שינוי שכזה יכול להתבצע רק לאחר שננקט הליך מתאים בו ניתנת  
31

  
**בית דין אזרוי לעבודה בחיפה**

ס"ע 12-10630

1 אפשרות תגובה לעובד וניתנת הסכמה של העובד לשינוי זה. כפי שנקבע לעיל,  
2 ההחלטה בדבר השיעית העובד מותפקido התקבלה בחטף, תוך כדי או מיד  
3 בסיום פגישה שנערכה לצורך קיום בדיקה ולא לצורך דיון בהעברה מותפקיד,  
4 וב的日子里 שנותנה לעובד הזדמנויות להשמיע את טענותיו באשר לאפשרות השיעיתו  
5 טרם קבלת ההחלטה בעניין זה. אין גם מחלוקת כי מרגע שהתקבלה  
6 ההחלטה זו – התנגד העובד לשינוי חד צדדי זה בתפקידו, וזאת מיד ובסמוך  
7 להצתו בחניון, ובהמשך בפנויות ובפניות מטעהו.

8  
9 בנסיבות מסוימות ייתכן שינוי כאמור גם ללא הסכמת העובד, אלא שבעריכת  
10 שינוי חד צדדי בתנאי הסכם העבודה, על המעסיק לנוהג בדרך מקובלת ובתום  
11 לב.

12 בנסיבות המקרה הנדון, מצאתי כי המעסיקה לא נהגה בדרך מקובלת ובתום לב  
13 בעריכת השינוי החד חד צדדי בתנאי עבודהו ושכרו של העובד. ב>Show שינוי זה בוצע  
14 תוך נקיטה בהליך לא ראוי, וב的日子里 לא ניתן לעבוד להגביל כנדרש לטענות המועלות  
15 כנגדו. ההחלטה המיידית על העברת העובד מותפקידו, ההחלטה שהיא בה כדי  
16 לפגוע בעובד, ניתנה מבלי שניתנה לעובד הזדמנויות להגיב ולהתייחס, מבעוד  
17 מועד, לאפשרות זו, לטעימה ולהשלכותיה הצפויות. בדרך זו נפגעה זכות הטיעון  
18 של העובד באשר להחלטה הנינתה בעניינו. אמם לעובד ניתנה הזדמנות  
19 להשמיע את דבריו במספר פגישות ובמכתבי נציגים מטעמו, אך זאת לאחר  
20 שכבר נתקבלה ההחלטה על העברתו הזמנית מותפקידו.

21  
22 המעשיקה לא נתנה טעם של ממש מדוע התעכבה ההחלטה בדבר חזרתו של  
23 העובד לעובdotו הרגילה תקופה בת שנה, ומה היה השיקולים שהובילו לשינוי  
24 במדיניות בנוגע לשיבוצו של העובד. פינייטוק אף העיד כי גם לגישתו עובד  
25 שימושיים אותו מסידור העבודה הקבוע לתקופה בת 13 חודשים זכאי לשימוש  
26 וכי מדובר בתקופה שהוגדרה על ידי כ"ט **תקופה לא סבירה אם הוא [העובד] לא**  
27  **עבר הליכים ממשמעתיים באמצעות משאבי אנוש, מגנון, מנכ"ל או כל גורם**  
28 **מוסמך"** (פרו : 41 ; ש : 6-7), וכן אישר כי הטיפול בעניינו של העובד בוצע על-ידי  
29 בעקבות פניה של נציגי העובד ולא בעקבות פניה של אגף התברואה (פרו : 41 ; ש :  
30 .(19-22).

31

  
**בית דין אזרוי לעבודה בחיפה**

ס"ע 10630-12-12

- 1 אין להתעלם מכך שהוכח כי העובד נקט בהתנהגות בוטה ואף מאיממת במפגש .26  
2 מיום 4.10.11, ואין להקל בכך ראש. יחד עם זאת, אין בכך כדי לרפא את  
3 הפגמים שנפלו בהתנהלות המעסיקה: ראשית, בזימנון פגישת הבירור שנקבעה  
4 ליום 4.10.11 מבלי שהווצגו בפני העובד טרם הפגישה הטעונה כנגדו; שנית,  
5 בקבלת החלטה מיד לאחר אותה פגישה מחדש 10/11 באשר להעברתו  
6 מתפקידו מבלי לאפשר לו לטעון כנגדו חד צדי זה בתנאי עבודתו ושכרו;  
7 ושלישית, בהחלטת המעסיקה מיום 8.12.11 לפיה העובד ימתין עד לשיבוצו  
8 בתפקיד אחר שאינו כורך בהנήג פעילה – ככלمر שינוי מתמשך בתפקידו  
9 הקבוע; ורביעית, בהפרת התחייבותה של המעסיקה מיום 8.12.11 שלא לגרום  
10 לכל שינוי בשכרו של העובד כל עוד לא ישובץ לתפקיד אחר באופן קבוע.  
11  
12 לא נعلمנו מעניין טענות המעסיקה בדבר פגמים בהתנהלותו של העובד בין השאר .27  
13 באירוע חדש 10/11, בהצטרך לאירועים אחרים המתוודים בתיקו האישי  
14 בדבר סירוב מלא את הנחיות המומוניות עליו או פניה לממוניים אול עובדים  
15 אחרים באופן בוטה.  
16 יחד עם זאת, בפועל לא נקטו כנגד העובד הליכים ממשמעתיים, ואין זה המקום  
17 במסגרת ההליך כאן לדון בשאלת אם יש מקום בשל אירועים אלה לשולל  
18 מהעובד טבות או תנאי שכר כלפיו או כלפיו של התנהלותו זו.  
19 חזקה על המעסיקה כי לו היה מקום לנ��וט בעדים ממשמעתיים – הייתה נוקטת  
20 בדרך זו, וביזמתה, ולא ממתיינה ליווזמות של העובד ונציגו כדי לקיים בירור  
21 של מעמדו. לו הייתה המעסיקה נוקטת בהליך ממשמעתי – היו מועלות באופן ברור  
22 הטענות כנגד העובד, הייתה ניתנת לו האפשרות לטען כנגדם טרם קבלת  
23 ההחלטה בדבר שינוי בתפקידו הקבוע, וכן הייתה מוגשת המטרה של מניעת  
24 ההחלטה שרירותית ופגיעה העובד.  
25  
26 אין קשר בין האירועים שתועדו בתיקו האישי של העובד מהשנים 1996, 1998  
27 ו- 2002 לבין האירוע הנוכחי או בין האירועים הניל'ם לבין ההחלטה להעיר את  
28 העובד מתפקידו באופן זמני לעבודה בחוין, וזאת מהתעדים הבאים: ראשית,  
29 גם האירועים הניל'ם (בדומה לארוע נשוא הлик זה מחדש 10/11) לא הניבו הлик  
30 ממשמעתי בהתאם לראיות שהובאו לפני; שנית, יש לחתום בחשבונו את תקופת  
31 עבודהו רבת השנים של העובד בשירות המעסיקה, ולא הוכח לפני כי רישומים

  
**בית דין אזרוי לעבודה בחיפה**

ס"ע 12-10630

- בודדים מחייבים על התנהלות עקבית בעיתית שמצויה את הצתו של העובד  
כמי שבאupon כליא אין שביעות רצון מתפקידו, באupon המצדיק את העברתו  
מתפקידו לתקופה בת 13 חודשים; שלישית, גם פיניטוק בסיכום הפגיעה מיום  
8.12.11 נמצא לנכון לצין כי חלף זמן רב מאז הבירור האחרון שנערך לעבוד  
בשנת 2002, וגם מכך יש ללמד כי המשיקה לא קשרה בין אותם רישומים  
קדומים בין האירוע נשוא הлик זה; ורביעית, בסופה של ההרחקה הזמנית  
מתפקידו כנהג רב טיאוט השיבה המשיקה את העובד לתקן הרגיל מבלי  
שנקט הлик ממשמעתי, וגם מכך יש להסיק כי אין מניעה ממשית בשלב זה ועל  
יסוד אירופי העבר למנוע ממנו להמשיך ולמלא את תפקידו הרגיל.
- יש להבין את התחייבותו של פיניטוק בסיכום הפגיעה מיום 8.12.11. לפיה שכרו  
של העובד לא יפגע - כמתיחסת לאוֹתן תוספות שנמנעו ממנו במהלך עבודתו  
בחניון. הפרשנות המאוחרת של פיניטוק אליו הכוונה הייתה כי שכר היסוד  
בלבד לא יפגע - אינה סבירה בנסיבות העניין, וזאת מהטעמים הבאים: ראשית,  
לא חלה כל פגעה בשכרו הרגיל של העובד בשלב כלשהו בתקופה הרלוונטית  
لتביעה ולכן מכיוון שאין מדובר באפשרות פגעה בשכר היסוד – מה הטעם  
לייתן התחייבות בעל-פה ובכתב כי שכרו של העובד לא יפגע, אלא אם מדובר  
בשאלת התוספות הייחודיות לעובdotו כנהג רכב טיאוט; שניית, יש לפרש את  
המונה "פגיעה בשכר" כנזכר בסיכום הפגיעה שנוסח על-ידי פיניטוק בנסיבות  
הרגילה של המונח שכר, כך שהוא כולל בחובו את כלל התנאים המכתיבים את  
השכר הכלול של העובד.
- מכאן, כדי בהתחייבותה של המשיקה באמצעות פיניטוק, לפיה שכרו של  
העובד לא יפגע במהלך העברתו הזמנית מתפקידו, כדי לחיב את המשיקה  
בשימוש תשלום התוספות.
- באשר למגוון תוספות השכר – המשיקה טענה כי מדובר בתוספות ורכיבי  
שכר שאינם קבועים, שאינם חלק ממרכיבי שכרו ומתנאי העסקתו של התובע,  
וכי רכיבים אלה מושלים לפי סוג העבודה שבוצעה בפועל. אכן, מתיאור  
תוספות שכר אלה ונסיבות תשלוםם – עולה כי מדובר בתוספות הכרוכות  
בביצוע משימות מסוימות, ובهم רחיצת הרכב, עבודת טיאוט המותבצעת בשעת

  
**בית דין אזרוי לעבודה בחיפה**

ס"ע 12-10630

1 בוקר מוקדמת וחמוצה בתשלום שעת לילה וכן פרמיות מחלקות של עובדי  
2 השטח.

3 אלא שאין בקביעה זו כדי להשליך על זכאותו של העובד לפיצוי בגובה רכיבי  
4 שכר אלה. כפי שקבעתי לעיל, יש מקום לחייב את המפעיקה בפיצוי בגובה  
5 אותם רכיבי שכר גם בתקופת העברתו הזמנית של העובד מתפקידו, וזאת על  
6 יסוד התחייבות המפעיקה בסיכון הפגישה מיום 11.12.8, כמו גם עם יסוד  
7 הפרת הסכם העבודה.

8 ניתן כי מהראיות עולה כי הגדרת התפקיד של העובד לא השתנתה בתקופת  
9 העברתו הזמנית מתפקידו, לא נכרת הסכם עבודה חדש ולא נקבע לעובד תפקיד  
10 קבוע חדש, ואף לא נקבע כי איןו מתאימים לביצוע תפקידו כנהוג רכב טיאוט.  
11 مكان, למשל בווצע שינוי קבוע בתפקידו של העובד - לא היה מקום לשנות  
12 מתנאי שכרו הרגילים של העובד בתפקידו המקורי, ושינוי זה שבוצע בהם – מזכה  
13 את העובד בפיצוי בגין הפרת הסכם העבודה.

14 אלימלך, מנהל מחלקת ארגון ושיטות אצל המפעיקה העיד כי בנסיבות  
15 מסויימות נהגת המפעיקה לשלים "פיצוי פרמיה", וזאת למשל במקרים בהם עובד  
16 עבר למחלקה שבה לא מדדו תפקות ולא משלמים פרמיה, או במקרים של  
17 חופשה שנייתית (פרו: 45; ש: 17-30 ואילך בעמ' 46). מהאמור עולה כי אף לגרסת  
18 המפעיקה ניתן בנסיבות מיוחדות לשלים פיצוי בגובה רכיבי שכר המוגדרים  
19 "רכיבים מותניים" וזאת כאשר נמנע מעובדים מסוימים מסיבות שאינן תלויות בהם לבצע  
20 את המשימה המזכה בתשלום תוספות אלה. הדבר יפה גם לעניינו שעיה שמנע  
21 מהעובד לבצע את עבודתו המקורי במשך תקופה ממושכת.

22 לא כך הדבר באשר לתוספת הדרגה. מהראיות עולה כי בחודש 6/12 ניתן אישור  
23 הממונה על השכר למין דרגה נוספת לעובדי השטח באגף התברואה (נספחים  
24 ייב וויג לतצהיר העובד), ובחודש 9/12 אושרה דרגה נוספת לחבריו לעובדה של  
25 העובד. העובד טוען כי גם החלטה זו, כמו החלטה בדבר העברתו הזמנית  
26 מתפקידו, מוקורה במניעים פסולים שאינם מן העניין.  
27 עמרן הציג כי במקביל לאישור הדרגה ליתר העובדים ובחודש 9/12 ביקש  
28 לעכב את הענקת הדרגה לעובד בשל תפקידו הלקוי ואיכות עבודתו הירודה,  
29 ולבסוף אישר את מתן הדרגה החל מיום 1.3.13. .30  
30

  
**בית דין אזרוי לעבודה בחיפה**

ס"ע 12-12-10630

- 1 השיקולים הנוגעים להתנהלותו השותפת של העובד, לרבות האירוע החדש  
2 ודרך תפקודו של העובד בעת העברתו הזמנית מתפקידו – הם שיקולים  
3 לגיטימיים של הממונה הישיר על עובdotו של העובד עת הוא נדרש להמליץ או  
4 לאשר את מaton הדרגה, ואין מקום להתערב בהם במסגרת ההליך כאן.  
5  
6 העובד טען כי הנהלותה של המעסיקה היא בגדר התנצלות על רקע התמודדותו  
7 בבחירות לוועדת העובדים, אלא שהעובד לא עמד בネット להוכיח טענתו זו. גרסתו  
8 של העובד לפיה איתה קיוניה התבטאה בפגיעה בשכר, בדרגה ובקידום איים  
9 עליו עמן (פרו: 6; ש: 10-1) צוינה לראשונה בחקירתו הנגדית, לא נקרה  
10 בתצהירו והיא גרסה מאוחרת וכבושה. לפיכך יש לקבוע כי לא נמצא יסוד  
11 לטענת העובד בדבר שיקולים פוליטיים או אינטנסיביים אחרים שהנחו את  
12 המעסיקה בהחלטתה להעבירו זמנית מתפקידו.  
13  
14 לאחר שנקבע לעיל כי השינוי הזמני בתפקיד ובתשלום השכר מהווה הפרה של  
15 חוות העבודה, כי נפלו פגמים בהתנהלות המעסיקה שקיבלה החלטה בדבר  
16 העברת מהפקיד לא מזמן זכותו לעובד טרם קבלת החלטה זו, ובכך עבר  
17 פרק זמן ארוך בזורה בלתי סבירה ממועד קבלת ההחלטה זו ועד לקבלת ההחלטה  
18 סופית בדבר גורלו של העובד והשבתו לעובdotו הרגילה, ולאחר שנקבע כי  
19 המעסיקה התחייבה להמשיך ולשלם את השכר הרגיל בתקופת השינוי הזמני  
20 בתפקיד ולא עשתה כן – הרי שההטרופה המותאמת לנסיבות המקורה היא קביעה  
21 פיזיognomy בגובה התוספות הכרוכות בתפקיד הקבוע לכל תקופה השינוי הזמני  
22 בתפקיד, תקופה בה הופר חוות העבודה כלפי העובד (וראה: ע"ע (ארצ) 350/03  
23 מדינת ישראל – אברהם גרינשפן (24.10.06)).  
24  
25 אין לקבל טענת המעסיקה לפיה משהתביעה הוגדרה כתביעת להפרשי שכר –  
26 אין מקום לפסק פיזיognomy בגובה רכיבי השכר שנتابעו. בפני בית הדין נפרשה  
27 תשתיית עובדתית שהציגה על פגעה בזכויותיו של העובד. העובdotת  
28 הרלוונטיות נתענו מלכתחילה, והעובד תאר את הסוכומים הנtabיעים כנובעים  
29 מפגיעה בשכר לו הוא זכאי. וניתנה למעסיקה ההזדמנות להשיב לעובdotת  
30 ולטענות המשפטית. הנימוקים המשפטיים שביסוד חיוב הנtabיעת יכולם  
31 להיות שונים מآلלה שהוועלו בתביעה, ובבדך שהם מבוססים על המערכת  
32 העובdotת שנטענה מלכתחילה ואשר הינה לצדדים הזדמנות להתייחס אליה,

  
**בית דין אזרוי לעבודה בחיפה**

ס"ע 10630-12-12

ולכן אין לומר כי מדובר בשינוי חזית (וראה: רע"א 12/7288 **শמוֹאַל רָזֶן נ' צָחִי אַבְרָמוֹבִיץ** (23.10.12)).

באשר לגובה הפיזי – העובד טען כי הפגיעה בשכרו (להוציא את שאלת הקידום בדרגה) מסתכמת בסך 125 ₪.

בכתב התביעה הוסבר כי סכום זה מורכב מאובדן פרמייה ממוצעת ליום בסך 65 ₪, אובדן תשולם בסך 28 ₪ בגין עבודהليلת ו- 32 ₪ בגין שעת שטיפת רכב). مكان, שלגירתה העובד סכם הפגיעה בו מסתכם ב- 31,125 ₪.

בכתב התביעה פרט העובד עוד את ימי הנוכחות בתקופת ההשעיה וצרף את תלושי שכרו לתקופת ההשעיה.

המעסיקה טענה כי העובד לא עמד בネット להראות מה גובה הרכיבים שנשללו ממנו לטענתו.

لتצהיר העובד לא צורף תחשיב המסביר את הפרמייה הממוצעת ליום וכי צד חושבה, כיצד חושב ערך שעת עבודה. כך למשל לא הובրר מדוע חושבה שעת הלילה (שאמורה לייצג תוספת בשיעור 50% על שעת עבודה אחת, שכן שעות העבודה הרגילים שלמדו ובמלואן בתקופת ההשעיה) כשווח בערכה ל 28 ₪, בעוד שעת שטיפת רכב (המשולמת לפי עדותו של זוריין כשתעט עבודה רגילה בערך 100%) חושבה בערך 32 ₪.

גם את טענות המעסיקה באשר לגובה הפיזי אין לקבל במלאן. כך למשל, טענה המעסיקה כי ככל שייקבע כי יש לפ██וק פיזי בגובה רכיב "שעת לילה", הרי שיש לקבוע אותו רק בגין אוטם ימים בהם בתקופת ההשעיה התייצב העובד לעבודה בשעה 00:05. לא מצאת כי יש להסתמך רישום שעות הנוכחות בתקופת ההשעיה כבסיס לחיבור המעסיקה בפיזי בגובה רכיב זה. רישום הנוכחות בעת העבודה בחניון אינו רלוונטי, הן מהטעם שאין מחלוקת שהעובד לא נדרש לבצע עבודה בשעת לילה בחניון בכל תקופת ההשעיה, וכן משום שהוכח כי לפחות חלק מהתקופה בוצע שינוי בדיעד בדו"חות הנוכחות. יחד עם זאת, יש לקבוע פיזויים בהתחשב ברכיב זה, שכן די בכך שהעובד היה ערוץ ומוכן לבצע את עבודתו הרגילה הכרוכה ביצוע עבודה בשעת לילה, ואפשרות זו מנעה ממנו שלא כדין – כדי להצדיק פיזוי בגובה רכיב זה.

31

  
**בית דין אזרוי לעבודה בחיפה**

ס"ע 10630-12-12

35. באשר לוגבה הפיזי – מצאתי כי יש להסתמך על תחשייה של המעסיקה כפי  
1 שתוודו בתיקו האישי של העובד. כמפורט בפרק העובדתי לעיל - בחודש 8/12  
2 או בסמוך לכך ביקש פינטו מחלוקת השכר אצל המעסיקה לעורך השוואה  
3 בין שכרו של העובד בתקופה שקדמה להשעה לבין השכר לו זכה בתקופת  
4 ההשעה. מחלוקת השכר ערכה תחשייב זה (ת/1) שהعلاה כי מדובר בהפרש בסך  
5 2,081 ₪ לכל חודש. עיקר הפרושים נובעים מהഫחת רכיב הפרמייה ( ממוצע  
6 של 1,211.85 ₪ לחודש) ורכיב שעת הלילה (524.20 ₪). תחשייב זה משקף בצורה  
7 מיטבית את הפרושים שבין שכרו הרגיל של העובד טרם השוויינו לבין שכרו  
8 בתקופת שיבוצו לעבודה בחניון, והוא סכום הפיזי הנכון. במקפתל 13 חודשים  
9 ההשעה עומדים הפרושים על סך 27,053 ₪.
- 10
36. סוף דבר- התביעה מתתקבלת, והנתבעת תשלום לתובע סך 27,053 ₪.  
11 הסכום האמור ישולם תוך 30 ימים מהמועד בו יומצא פסק-דין לצדדים,  
12 כשהוא נושא הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.5.112 (מחצית התקופה) ועד  
13 התשלומים המלא בפועל.
- 14
37. בנוסף, תישא הנתבעת בהוצאות התובע בסך 500 ₪ ובשכ"ט ב"כ בסך 2,000 ₪,  
15 שיישולמו אף הם תוך 30 ימים מהיום.  
16
38. לצדדים מוקנית, תוך 15 ימים מעת שiomצא להם פסק דין זה, זכות לעערע על  
17 פסק דין זה בפני בית הדין האזרוי לעבודה בחיפה.  
18  
19  
20
- 21 ניתן היום, כ' אב תשע"ה, (05 אוגוסט 2015), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.  
22
- 23
- 24
- 25
- 26

دانيا درורי

דانيا דרורי, רשות