**שינויים בשיבוץ למשמרות:**

**מעסיקים רבים מפרים את הסכמי העבודה בינם לבין עובדיהם ומבצעים שינויים בהיקף המשרה של עובדיהם.**

ישנם מצבים שונים בהקשר זה, כך לדוגמה במקרה של עובדת במוקד מכירות של חברת תקשורת גדולה, שעל פי נוהג של שנה שלמה, עבדה במסגרת שעות מצומצמת לאור בקשתה ממנהליה על מנת שתוכל לשלב עבודה עם לימודים, המנהלת הישירה שלה הסכימה לסידור זה .כאשר המנהלת התחלפה, הסידור הזה לא מצא חן בעיני המנהלת החדשה שהחליפה אותה, והעובדת נדרשה לעבוד בהיקף משמרות מלא, דבר שהעובדת לא יכלה לעמוד בו.נשאלת השאלה האם התנהלות זאת של המנהלת החדשה תקינה ומה על העובדת לעשות?

מקרה נוסף של עובד בחברת הובלות שנהג לעבוד 5 ימים בשבוע, במהלך השנים צומצמו ימי עבודתו, עד שהפסיקו להזמינו לעבודה לגמרי ולא הודיעו לו דבר על המשך עבודתו או על פיטוריו.

**במקריים כאלו ישנן שתי אפשרויות לעובד:**

**1.** לשלוח למעסיק מכתב רשום (רצוי באמצעות עו"ד המתמחה בדיני עבודה) ובו העובד מודיע למעסיק על כך שהוא מתנגד לשינוי בשעות העבודה ולנמק זאת בצורה ברורה, שהוסכם כי העובד יעבוד במסגרת שעות מסוימת וכעת לאור השינוי בשעות העבודה ו/או בהיקף המשרה מהווה הרעת בתנאי העבודה, ובמידה והמעסיק לא יתקן וישפר את המצב, העובד יודיע על התפטרות בשל הרעה מוחשית בתנאי העבודה, המזכה אותו בפיצויי פיטורים.

**2.** במידה ויש חוזה עבודה ובו מפורטים שעות העבודה והיקף המשרה, הרי שכל שינוי שמבצע המעסיק אם זה להקטין את שעות העבודה, להגדיל, להפסיק לשבץ למשמרות מכל מיני סיבות, הרי שיש בכך הפרה חד צדדית של חוזה העבודה מצד המעסיק.

העובד יכול במקרה כזה להודיע למעסיק בכתב על הסכמתו או התנגדותו לשינוי. במידה והעובד מפחד לאבד את מקום עבודתו, הוא יכול להסכים לשינוי, אך רצוי לתחום אותו  לזמן מוגבל, ובמידה והמעסיק לא מחזיר את המצב לקדמותו תוך פרק זמן סביר, על העובד להבהיר למעסיק, כי הוא שומר לעצמו את הזכות להודיע על התפטרות תוך אפשרות לתבוע פיצויי פיטורין כתוצאה מהפרת החוזה.

כמו כן, במידה והמעסיק לא מציב יותר את העובד לעבודה מסיבות לא מוצדקות, למרות שהעובד עומד לרשותו, העובד יכול לדרוש מהמעסיק את תשלום שכרו.