



## בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 6613-12-16

1 05 יוני 2020  
2

לפני:

כב' השופטת איריס רש

נציג ציבור (עובדים) גב' ורד קאופמן

נציג ציבור (מעסיקים) גב' דליה שפירא

התובע

חוסין סואעד

ע"י ב"כ: עו"ד מירב פלח לב

-

הנתבעת

מועצה מקומית ביר אל מכסור  
ע"י ב"כ: עו"ד חוסאם חוג'יראת

3  
4

### פסק דין (חלקי)

5

6 1. האם התובע, ששמש במשך כ- 15 שנה כמנהל מחלקת הרווחה במועצה מקומית  
7 ביר-אלמכסור (להלן – הנתבעת או המועצה) זכאי לגמול תפקיד ג' בגין התקופה  
8 החל מחודש ינואר 2010 ועד למועד הפרישה לגמלאות בחודש דצמבר 2016 -  
9 זאת השאלה המונחת לפתחנו כעת.  
10 הלכה למעשה, המחלוקת בין הצדדים מצומצמת לשאלה מיהם העובדים שיש  
11 להביא במניין מספר הכפיפים שהיו לתובע בתקופה הרלוונטית לתביעה, האם  
12 כטענת התובע יש למנות את כלל העובדים שהיו תחת אחריותו המקצועית  
13 לרבות עובדים של עמותות וקבלנים חיצוניים או שמא כטענת המועצה, מספר  
14 הכפיפים של התובע לצורך דרגת השכר כאמור בהוראות אוגדן השירות מתייחס  
15 לעובדי המועצה בלבד.

16

17 2. מטעם התובע הוגש תצהיר עדות ראשית שלו בעצמו ומטעם המועצה הוגש  
18 תצהיר עדות ראשית של מר חוג'יראת אחמד סעיד, גזבר המועצה וזומנה לעדות  
19 גב' חגית מגן, ראש מנהל הסכמי עבודה ושכר במרכז לשלטון מקומי בישראל.  
20 לדיון הוכחות מיום 21.1.2010 לא התייצבה גב' חגית מגן ובמקומה התייצבה גב'  
21 אירית ורונין, ממונה על הסכמי שכר ועבודה במרכז השלטון המקומי אשר  
22 הייתה נציגת מרכז השלטון המקומי בוועדה הפריטטית שהתנהלה בעניינו של



## בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 6613-12-16

1 התובע. התובע ומר חוג'יראת נחקרו בפנינו בחקירות נגדיות וגב' ורונין נחקרה  
2 בחקירה ראשית ונגדית.

### ואלו העובדות הרלוונטיות

3  
4  
5  
6 3. הנתבעת היא רשות מקומית הפועלת מכח צו המועצות המקומיות.

7  
8 4. התובע עובד סוציאלי (עו"ס) במקצועו, שימש כמנהל מחלקת הרווחה במועצה  
9 בהיקף משרה מלאה משנת 1991 ועד פרישתו לגמלאות בחודש דצמבר 2016.

10  
11 5. יחסי הצדדים מוסדרים בחוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות והסכמי  
12 השכר החלים על דירוג העובדים הסוציאליים. הזכויות והחובות של העובדים  
13 בשלטון המקומי רוכזו באוגדן תנאי השירות (להלן - אוגדן תנאי השירות).

14  
15 6. שכרו של התובע במועצה השתלם לפי דירוג העובדים הסוציאליים ולפי  
16 דרגה/רמת גמול תפקיד ד'.

17  
18 7. אין מחלוקת שבתקופה הרלוונטית לתביעה עמד מספר הכפפים עובדי המועצה  
19 במשרות מצטברות לרבות של התובע עצמו עמד על 7.36 משרות בעוד שמספר  
20 המשרות המצטברות כולל עובדים המועסקים בעמותות וקבלנים חיצוניים  
21 המספקים שירותים למחלקת הרווחה עמד על 19.6 משרות<sup>1</sup>.

22  
23 8. במהלך התקופה שמחודש ינואר 2010 ועד למועד פרישתו לגמלאות, פנה התובע  
24 לנתבעת מספר פעמים בבקשה לקבל שכר על פי רמת גמול ג' וזאת בהתחשב  
25 במספר המשרות המצטברות הכפופות לו<sup>2</sup>. בעקבות פניות התובע ליו"ר המועצה  
26 במהלך שנת 2016, פנתה המועצה לגב' חגית מגן, ראש מנהל הסכמי עבודה ושכר  
27 במרכז השלטון המקומי על מנת לברר האם התובע זכאי לדרגה ג'. בתשובה מיום  
28 13.12.2016 השיבה גב' מגן כי "עו"סים שאינם מועסקים דרך העירייה אינם  
29 נכללים במניין הכפפים של מנהלת מחלקת הרווחה. רק עובדי הרשות  
30 המקומית. ולכן מתח רמות רלוונטי במקרה זה הוא ו' – ד"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> נספח א' לתצהיר התובע; נספח ג' לכתב התביעה.

<sup>2</sup> נספח יב' לתצהיר התובע.

<sup>3</sup> נספח ו' לתצהיר חוג'יראת.





## בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 6613-12-16

- 1  
2 9. ביום 30.11.2016 הוזמנה המועצה לדיון בוועדה הפריטטית בענין דרגת התובע  
3 שנקבע ליום 10.1.2017<sup>4</sup>. בעקבות הגשת התביעה בוטלה ישיבת הוועדה. לאחר  
4 הדיון מיום 7.2.2018 הסכימו הצדדים לחזור ולפנות לוועדה הפריטטית  
5 פריטטית על מנת שתכריע במחלוקת בדבר זכאות התובע לגמול תפקיד ברמה  
6 ג'.  
7  
8 10. ועדה פריטטית התכנסה בעניינו של התובע ביום 18.12.2018 ואולם בהתחשב  
9 בכך שבמועד כינוסה, התובע כבר פרש מהרשות ובהעדר הסכמה בוועדה, הדיון  
10 בשאלת הדרגה המגיעה לתובע הוחזרה לבית הדין.  
11

### תמצית טענות הצדדים

#### טענות התובע

- 12  
13  
14  
15  
16 11. לטענת התובע הוא זכאי לגמול תפקיד בדרגה ג' וזאת מאחר ובאחריותו  
17 ובסמכותו 19.60 משרות מצטברות שיש לכלול אותן במניין הכפיפים. לטענתו,  
18 הוא אחראי על כל עובדי הרווחה המועסקים במועצה ובמסגרות הקשורות אליה  
19 ומבחינתו אין הבדל בין עובדי המועצה לעובדים המועסקים על ידי גורמים  
20 אחרים המשלמים את שכרם. התובע מנהל מקצועית את כל העובדים  
21 שבסמכותו והם מוסרים לו דיווח ישיר על הפעילות שבאחריותם. עוד נטען כי  
22 התובע מקיים הדרכות גם לעובדי הרווחה המועסקים במסגרות החיצוניות  
23 למועצה, מקיים איתם ישיבות צוות, מפקח על עבודתם ומאשר את שכרם. גם  
24 על פי הגדרת התפקיד של מנהל מחלקת הרווחה נקבע כי הוא אחראי על עובדי  
25 המחלקה ועובדי המסגרות הקשורות בה על מנת לתת שירותים חברתיים  
26 לאוכלוסייה בתחום הרשות המקומית.  
27  
28 12. עוד טוען התובע כי כבר קיים תקדים למקרה זהה לשלו בכפר יאסיף, שם הכירה  
29 הוועדה הפריטטית בזכאות מנהלת הרווחה לדרגה ג' תוך התחשבות במשרות של  
30 עובדים שאינם עובדי הרשות המקומית.  
31  
32

#### טענות המועצה

<sup>4</sup> ההזמנה צורפה לכתב ההגנה ולתצהיר חוגיריאת.





## בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 6613-12-16

1  
2  
3 13. מנגד, לטענת המועצה, התובע קיבל שכר בהתאם לדרגה המגיעה לו. מספר  
4 העובדים עליהם ממונה התובע שהם עובדי מועצה, לא הגיע ל- 11 משרות.  
5 הנתבעת מסתמכת על הפרשנות של הגב' מגן ולפיה לצורך קביעת דרגת השכר  
6 של מנהל מחלקת הרווחה יש למנות רק את המשרות המצטברות של עובדי  
7 הרשות המקומית ולא של עובדי רווחה המספקים שירותים לרשות המקומית  
8 באמצעות עמותות או חברות פרטיות ו/או מועסקים מכח תקציבי פעולה  
9 לפרויקטים מסוימים.

10

11

### דיון והכרעה

12

13 14. על פי הוראת סעיף 9.1.5 לאוגדן השירות דרגתו של מנהל מחלקת רווחה נקבעת  
14 על פי העובדים עליהם הוא ממונה. מתח הדרגות ו' – ד' נקבע עבור "מנהל  
15 מחלקה/לשכה לש"ח הממונה על 6-10 עובדים, כולל במערכת הבריאות" ומתח  
16 דרגות ה' – ג' נקבע עבור "מנהל מחלקה/לשכה לש"ח הממונה על 11-29 עובדים,  
17 כולל מערכת הבריאות".

18 בסעיף 12 להערות מוסבר כי "רמת גמול תפקיד נקבעת לפי מס' כפופים במשרות  
19 מצטברות. כל העובדים על כל עיסוקיהם ודירוגיהם, שהם באחריותו ובסמכותו,  
20 נכללים במניין הכפופים. המנהל עצמו אף הוא נכלל במנין הכפופים".

21

22 15. כאמור באוגדן השירות, מתח הדרגות של מנהל מחלקת הרווחה נקבע לפי מספר  
23 הכפופים לו ולפיכך, עלינו לקבוע מיהם העובדים שיש להביא במניין מספר  
24 הכפופים שהיו לתובע בתקופה הרלוונטית לתביעה, האם יש למנות את כלל  
25 העובדים שהיו תחת אחריותו המקצועית לרבות עובדים של עמותות וקבלנים  
26 חיצוניים או אך ורק את עובדי המועצה.

27

28 16. הצדדים להסכמים הקיבוציים, איגוד העובדים הסוציאליים בהסתדרות  
29 הכללית ומרכז השלטון המקומי חלוקים בשאלה מיהם העובדים שיש לכלול  
30 במספר הכפיפים של מנהל חלקת הרווחה. עמדת ההסתדרות הכללית כפי שעולה  
31 ממכתבו של מר ששון גמליאל, יו"ר מחוז חיפה והצפון באיגוד העובדים





## בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 6613-12-16

- 1 הסוציאליים מיום 29.10.2013<sup>5</sup> ומפרוטוקול הוועדה הפריטטית בעניינו של  
2 התובע היא שמספר הכפיפים כולל את כל העובדים שבאחריות המנהל ובכלל זה  
3 עובדים סוציאליים המועסקים בחברות פרטיות ו/או עמותות שונות המספקות  
4 לרשות שירותי רווחה במימון של משרד הרווחה ו/או הרשות המקומית לרבות  
5 מכח תקציבי פעולה. מנגד, עמדת מרכז השלטון המקומי, כפי שבאה לידי ביטוי  
6 בעמדתה של הגב' מגן היא שרק העובדים המועסקים ישירות על ידי הרשות  
7 המקומיות יבואו במנין מספר הכפיפים.  
8
- 9 על פי ההלכה הפסוקה, הסכם קיבוצי הינו בראש ובראשונה הסכם, ולכן חלים .17  
10 עליו הכללים הנוגעים לפרשנות חוזים. עם זאת, יש להתחשב במאפייניו  
11 הייחודיים של הסכם קיבוצי לרבות כריתתו במסגרת של יחסי עבודה קיבוציים  
12 מתמשכים, ולרבות היקף תחולתו על מספר רב של אנשים, שלא הם קבעו את  
13 תנאיו. ככלל, לשון ההסכם הקיבוצי מהווה נקודת המוצא לפרשנותו, משחזקה  
14 היא כי תכליתו הסובייקטיבית של ההסכם נלמדת מלשונו. אולם, בשל מאפייניו  
15 הייחודיים של הסכם קיבוצי בעת פרשנותו יש להביא החשבון את מכלול  
16 הנסיבות ובכלל זה מטרות ההסכם וההקשר התעשייתי הרלוונטי, היינו  
17 הנסיבות המפעליות, הענפיות והמשקיות במסגרתן נכרת ההסכם וכן את הדרך  
18 בה יושם ההסכם הקיבוצי הלכה למעשה על ידי הצדדים למערכת היחסים  
19 הקיבוצית. עוד נקבע כי בעת פרשנות הסכם קיבוצי, בפרט חלקיו הנורמטיביים,  
20 יינתן משקל גם לתכליתו האובייקטיבית של ההסכם, שאמורה לשקף אומד דעת  
21 של צדדים הפועלים על פי אמות מידה של סבירות, היגיון ותום לב, ותוך  
22 התחשבות בהוראות הדין הכללי ובתכליתו של משפט העבודה.<sup>6</sup>  
23
- 24 מבחינה לשונית, המונח "כפוף" או "כפיף" מתייחס למי "שנתון למרותו של .18  
25 אחר", כלומר לעובד המקבל הוראות או הנחיות מעובד בכיר ממנו. אמנם, במובן  
26 המקובל ביחסי עבודה, "כפוף" או "כפיף" מתייחס להעסקה ישירה, במובן זה  
27 שהממונה אליו כפוף העובד הינו בעל יכולת לנקוט באמצעי משמעת כלפי העובד  
28 הכפוף לו. עם זאת, אנו סבורים כי מבחינה לשונית ניתן להכיל את שתי  
29 הפרשנויות, הן הפרשנות הדווקנית ולפיה המונח "כפוף" מתייחס רק לעובדי

<sup>5</sup> נספח ט' לתצהיר התובע.

<sup>6</sup> ראו למשל: עס"ק 38740-12-12 מדינת ישראל – ארגון סגל המחקר במערכת הבטחון, ברפאל ובמשרד ראש הממשלה (13.5.2014) והאסמכתאות המאוזכרות שם; עס"ק 19338-01-19 רכבת ישראל בע"מ – הסתדרות העובדים הכללית החדשה (15.9.2019) בסעיף 17 לפסק הדין והאסמכתאות המצוינות שם.



## בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 6613-12-16

- 1 הרשות מקומית והן פרשנות רחבה ולפיה המונח "כפוף" כולל גם עובדים  
2 במסגרות הקשורות לרשות המקומית והמקבלים הוראות והנחיות עבודה  
3 ממנהל מחלקת הרווחה.  
4
- 5 19. מבחינת התכלית האובייקטיבית של ההסכם, קביעת דרגת השכר כפונקציה של  
6 מספר העובדים נועדה ליתן למנהל מחלקת הרווחה דרגת שכר בהתחשב בהיקף  
7 האחריות והמשימות המוטלות עליו בהיבט הניהולי הן בפן המקצועי והן בפן  
8 המשמעותי והאדמיניסטרטיבי וזאת מתוך נקודת הנחה שככל שהמנהל אחראי  
9 על כמות גדולה יותר של עובדים היקף האחריות וההשקעה הנדרש ממנו גדול  
10 יותר. כפי שעולה מתיאור המשרה של מנהל מחלקת הרווחה/המחלקה  
11 לשירותים חברתיים בתקנון העבודה הסוציאלית<sup>7</sup> מנהל המחלקה "אחראי  
12 לעבודתה התקינה של המחלקה, עובדיה ועובדי המסגרות הקשורות בה, על מנת  
13 לתת שירותים חברתיים לאוכלוסייה בתום הרשות המקומית" (הדגשה שלי –  
14 א.ר.), כך שמבחינת התכלית יש הצדקה למנות במספר הכפופים את העובדים  
15 במסגרות הקשורות כגון בעמותות המספקות לרשות המקומית שירותי  
16 רווחה/שירותים חברתיים וזאת לנוכח הרחבת האחריות של מנהל מחלקת  
17 הרווחה גם על עובדים אלו, כפי שמשקף בתיאור תפקידו. התובע העיד ועדותו  
18 לא נסתרה כי במסגרת עבודתו הוא היה מעורב בפעילות של עובדי  
19 העמותות/הגופים החיצוניים לרבות באמצעות קבלת דיווח מהעובדים  
20 החיצוניים, חתימה על דוחות נוכחות<sup>8</sup>, מתן סיוע בעניינים הקשורים לפעילות  
21 הרווחה והדרכה שוטפת<sup>9</sup>.  
22
- 23 20. זאת ועוד. במהלך השנים שונתה הגדרת המונח "כפוף" לצורך דרגת השכר.  
24 מלכתחילה, ההגדרה, כפי שהופיעה בהערות בגרסאות מוקדמות של אוגדן תנאי  
25 השירות הייתה מצומצמת<sup>10</sup> וכדלקמן:  
26  
27 "בכל מקום שמספר עובדים הוא קריטריון לקביעת הרמה של התפקיד, הכוונה  
28 למשרות מלאות או מצטברות לאותה כמות של משרות מלאות".  
29

<sup>7</sup> נספח ח' לתצהיר התובע.

<sup>8</sup> עמי 6 שי 30 לפרוטוקול

<sup>9</sup> סעיפים 13-15 לתצהיר התובע ונספחים ה- ז' לתצהיר, עמי 6 שי 29-32, עמי 7 שי 1-2, שי 25-32 לפרוטוקול.

<sup>10</sup> ראו למשל ההגדרה בהערה 9 באוגדן תנאי השירות (נכון לחודש יוני 1996).



## בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 6613-12-16

1 בחוזר מנכ"ל 456 מיולי 2007<sup>11</sup> העוסק בתנאי שכר למנהלי אגפים ומחלקות  
2 לשירותי רווחה בשלטון המקומי הורחבה ההגדרה של "כפוף" כך:  
3  
4 "כל העובדים על כל עיסוקיהם ודירוגיהם, שהם באחריותו ובסמכותו, נכללים  
5 במניין הכפיפים.  
6 המנהל עצמו, אף הוא נכלל במניין הכפיפים". (ההדגשה שלי – א.ר.).  
7  
8  
9 כאמור, על פי הגדרת התפקיד של מנהל מחלקת רווחה כמפורט לעיל, במסגרת  
10 אחריותו וסמכותו של מנהל מחלקת הרווחה נכללים גם עובדי המסגרות  
11 החיצוניות לרשות המעניקים לרשות שירותים חברתיים. למותר לציין כי  
12 הרחבת ההגדרה של "כפוף" כמו גם של תיאור המשרה של מנהל מחלקת  
13 הרווחה היא תוצאה של השינוי בדפוסי ההעסקה במשק ובכלל זה ברשויות  
14 המקומיות במהלך השנים מאז חתימת ההסכמים הקיבוציים הרלוונטיים, כך  
15 שחלק מהשירותים שמספקת הרשות המקומית והמצויים בליבת העשייה של  
16 מחלקת הרווחה הופרטו משיקולים תקציביים/העדר תקינה ו/או משיקולי  
17 יעילות<sup>12</sup>. עוד יצוין כי מדוא"ל שנשלח על ידי גב' אריאלה עטייה, מנהלת תחום  
18 (כח אדם ברשויות המקומיות) במשרד העבודה והרווחה לגב' ורונין ביום  
19 25.12.2019 עולה כי גם משרד הרווחה מסכים שיש עובדי עמותות הכפופים  
20 למנהל מחלקת הרווחה<sup>13</sup>. יתר על כן, על אפשרות לפרשנות רחבה של מונח  
21 "כפוף" או "כפיף" גם לעובדים שאינם עובדי הרשות המקומית ניתן ללמוד  
22 מעדותה של הגב' ורונין ביחס להסכם קיבוצי שנחתם בשנת 2016 בנוגע  
23 לקב"טים של מוסדות חינוך שם הוכרו עובדים של קבלני שמירה וכח אדם  
24 ככפיפים של הקב"טים במוסדות החינוך<sup>14</sup>.  
25  
26 21. כך גם, במקרה דומה בעניינה של הגב' כמיליה מטאנס, מנהלת הרווחה בכפר  
27 יאסיף הוסכם בוועדה הפריטטית מיום 5.2.2015 לשלם לה שכר לפי דרגה ג' על  
28 בסיס הכללת עובדי עמותות/גופים חיצוניים הפועלים מכח תקציבי פעולה של

<sup>11</sup> נספח ה' לתצהיר התובע.

<sup>12</sup> עדות התובע בעמ' 6 שי 25-26, שי 29-31 לפרוטוקול, שם נטען, בין היתר, כי העמותות שמשו כצינור להעברת שכר בלבד.

<sup>13</sup> הודעת הדוא"ל הומצאה לתיק ביום 21.1.2020 לאחר דיון ההוכחות.

<sup>14</sup> עמ' 9 שי 12-14 לפרוטוקול.



## בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 6613-12-16

1 משרד הרווחה בספירת הכפופים<sup>15</sup>. כפי שעלה מפרוטוקול הוועדה הפריטטית  
2 בעניינה של הגב' מטאנס ומעדויות הצדדים, ההחלטה בדבר הכללת עובדי  
3 העמותות והגופים החיצוניים במניין הכפופים לצורך דרגת השכר של מנהל  
4 מחלקת הרווחה תלויה בהסכמת הרשות וזאת לנוכח העובדה שמשרד הרווחה  
5 משתתף במימון שכרו של המנהל על בסיס המשרות התקניות הרשות המקומית  
6 בלבד (לא כולל תקציבי פעולה) ועל הרשות עצמה לממן את העלאת השכר<sup>16</sup>. לא  
7 נעלם מעינינו כי הגב' ורונין הכחישה את הטענה שבכפר יאסיף הובאו בחשבון  
8 משרות של עובדי עמותות לצורך קביעת מספר הכפופים של הגב' מטאנס וטענה  
9 שבכפר יאסיף היה מדובר על עובדים שעתיים שהיו מועסקים באופן ישיר על ידי  
10 הרשות עצמה<sup>17</sup> ואולם אין בידינו לקבל טענה זו. ראשית, הגב' ורונין לא נכחה  
11 בוועדה הפריטטית של הגב' מטאנס ועדותה הינה עדות מפי השמועה. לא הייתה  
12 מניעה על התייצבותה של הגב' מגן שזומנה למתן עדות מטעם המועצה והגב'  
13 ורונין לא נתנה הסבר מספק להעדרה של הגב' מגן. שנית, עדותה של הגב' ורונין  
14 אינה עולה בקנה אחד עם פרוטוקול הוועדה הפריטטית בעניינה של הגב' מטאנס  
15 ולפיו בכפר יאסיף דנו בהכללת משרות של עובדים שלא נכללו בפלט כח אדם,  
16 היינו בעובדים שאינם עובדי הרשות<sup>18</sup> כמו גם עם מכתבה של הגב' מטאנס מיום  
17 27.8.2013 שהיה הטריגר לכינוס הוועדה הפריטטית ולפיו הגב' מטאנס הלינה  
18 שלא מביאים בחישוב מספר הכפופים עובדים מתקציבי פעולה שונים ובמסגרות  
19 שבניהול המחלקה.

20  
21 22. מעבר לעניינה של הגב' מטאנס, טען התובע בחקירה הנגדית שבעקבות החלטת  
22 הוועדה הפריטטית בעניינה של הגב' מטאנס, כל מנהלי הרווחה באזור הצפון  
23 קיבלו דרגה נוספת לאחר הכללת עובדי העמותות והקבלנים החיצוניים  
24 המספקים שירותים חברתיים לרשות במניין הכפופים<sup>19</sup>. אמנם, ענין זה עלה רק  
25 בחקירה הנגדית של התובע, ללא פירוט וללא אסמכתאות ואולם דברי התובע  
26 נתמכו בעדותו של מר חוג'יראת ולפיה "כנראה שבמקומות אחרים כן נתנו"<sup>20</sup>  
27 וכן "אני משיב שזכור לי שבמקום אחד נתנו...הרוח הייתה אם אנחנו יכולים

<sup>15</sup> נספח יא' לתצהיר התובע; עמ' 7 ש' 14-18 לפרוטוקול.

<sup>16</sup> נספח יא' לתצהיר התובע; חקירתו הנגדית של התובע בעמ' 7 ש' 13-7 לפרוטוקול; חקירה ראשית של הגב' ורונין בעמ' 8 ש' 11-32 לפרוטוקול; חקירתו הנגדית של מר חוג'יראת בעמ' 12 ש' 19-33, עמ' 13 ש' 1-2 לפרוטוקול.

<sup>17</sup> עמ' 9 ש' 3-6 לפרוטוקול.

<sup>18</sup> עמ' 9 ש' 29-30 לפרוטוקול.

<sup>19</sup> עמ' 7 ש' 14-22 לפרוטוקול.

<sup>20</sup> עמ' 12 ש' 27 לפרוטוקול.







## בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 6613-12-16

- 1 לתת...<sup>21</sup> וכן כי ככל שהמועצה תסכים לשאת במימון הדרגה, ניתן לשלם לתובע  
2 שכר לפי דרגה ג'<sup>22</sup>.
- 3
- 4 24. מהמקובץ עולה כי על פי פרשנות תכליתית של ההוראה העוסקת בדרגת השכר יש  
5 לפרש את המונח "כפוף" בהגדרה רחבה הכוללת את כל העובדים המצויים תחת  
6 אחריותו וסמכותו של מנהל מחלקת הרווחה לרבות עובדים המועסקים בעמותות  
7 או באמצעות קבלנים חיצוניים המספקים שירותי רווחה/שירותים חברתיים  
8 לרשות המקומית. כך גם, במקרים דומים אחרים כגון בעניינה של הגב' מטאנס,  
9 הצדדים פרשו את המונח כפיף ככולל בתוכו גם עובדים שאינם מתוקצבים על ידי  
10 משרד הרווחה ובכלל זה עובדים שאינם עובדי הרשות כגון עובדי עמותות  
11 ועובדים של קבלנים חיצוניים המספקים שירותי רווחה לרשות ולתושביה. יתרה  
12 מזאת, בהתחשב בכך שאין מחלוקת שמאז שנת 2010, התובע היה ממונה על 19.6  
13 משרות מצטברות (כולל עובדי עמותות וקבלנים) שוכנענו כי גם בעניינו של התובע  
14 הוועדה הפריטטית הייתה מסכימה לאשר לתובע דרגה ג', ככל שהמועצה הייתה  
15 מוכנה לשאת בתשלום בגין הפרש הדרגה. הסכמת הוועדה הפריטטית הן בעניינה  
16 של הגב' מטאנס והן בעניינו של התובע מעידה בפני עצמה על האופן שבו הצדדים  
17 להסכם הקיבוצי מפרשים את הוראות ההסכם הקיבוצי בדבר דרגות השכר של  
18 מנהלי מחלקת הרווחה.
- 19
- 20 25. אשר על כן, אנו קובעים שהתובע זכאי לדרגת שכר ג' החל מחודש ינואר 2010 וכן  
21 להפרשי פנסיה בגין עדכון הדרגה החל ממועד יציאתו לגמלאות.
- 22
- 23 26. המועצה תשלם לתובע בתוך 30 ימים הפרשי שכר בגין הדרגה לרבות בגין כל  
24 התוספות וההפרשות הנגזרות מתוספת הדרגה וכן הפרשי פנסיה בגין עדכון  
25 הדרגה. לתשלום יתווספו הפרשי ריבית והצמדה מאמצע התקופה (7/2013).  
26 לתשלום יצורף תחשיב מפורט של הסכומים וככל שהצדדים יהיו חלוקים על  
27 הסכומים, יוגשו תחשיבים מטעם הצדדים לתיק לא יאוחר מיום 15.8.2020.
- 28

<sup>21</sup> עמ' 12 שי 27, שי 33 לפרוטוקול.

<sup>22</sup> עמ' 13 שי 1-3 לפרוטוקול.





## בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 6613-12-16

1 27. המועצה תשלם לתובע בתוך 30 ימים ממועד קבלת פסק הדין הוצאות משפט  
2 ובסך 1,000 ₪ ושכ"ט עו"ד בסך של 10,000 ₪. שאחרת, סכום זה יישא הפרשי  
3 הצמדה וריבית כחוק ממועד פסק הדין ועד למועד התשלום המלא בפועל.  
4

5 28. זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים בתוך 30 ימים ממועד קבלת  
6 פסק הדין.  
7

8 **דיון במעמד הצדדים ובאי כוחם לצורך קביעת אופן המשך ההליכים יתקיים**  
9 **ביום 30.7.2020 בשעה 12:00.**  
10

11  
12 ניתן היום, י"ג סיוון תש"פ, (05 יוני 2020), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.  
13  
14  
15  
16  
17

גב' דליה שפירא  
נציגת מעסיקים

איריס רש, שופטת

גב' ורד קאופמן  
נציגת עובדים

