

גיליון מאי 2016

מתי יינתן תוקף לכתב ויתור עליו חותם עובד בסיום עבודתו?

בפסק דין אשר ניתן ביום 27/4/16 ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה בין היתר תביעתה של עובדת אשר לא קיבלה שכר בגין עבודה בשעות נוספות.

העובדת סיימה את עבודתה ביום 1.10.10 וביום 11.10.2010 חתמה על כתב ויתור בנוסח הבא: "הריני מאשר/ת בזאת כי הסכמי פרישתי סוכמו, וכי לא תהיינה לי ו/או למי מטעמי, כל תביעה ו/או טענה בכל סוג שהיא כלפיכם, ו/או כלפי חברת xxx בע"מ/או מי מטעמה" בית הדין קבע כי על פי הלכה הפסוקה, הכלל המושרש בבתי הדין לעבודה הינו כי יש ליתן משקל מועט יחסית לכתבי ויתור של עובדים וכי רק במקרים בהם ברור באופן חד משמעי כי העובד היה מודע לחלוטין לאזכויותיו ולפירוטן והחליט לוותר עליהן, יינתן משקל לחתימת כתב הויתור. מטעם זה, אין בית הדין לעבודה ממחר ליתן תוקף לכתבי ויתור ובוחן את תוקפם.

במקרה שנדון בפסק הדין, קבע בית הדין כי כתב הויתור מנוסח בלשון כללית, אין בו התייחסות מפורשת לאזכויות על פי משפט העבודה המגן או לאזכויות כלשהן הנובעות מיחסי העבודה וסיימם ואף לא הובאו כל ראיות לגבי נסיבות החתימה על המסמך. בנסיבות אלה, יש ליתן למסמך זה משקל נמוך ואין בו להוות חסם מפני ברור טענותיה של העובדת. מה עוד שמדובר בטענות להפרת חקיקת מגן.

נדחתה עתירה לביטול גיל פרישת חובה

ביום 21/4/16 דחה בית המשפט העליון בשבתו כבג"צ עתירה לביטול סעיף 4 לחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004, הקובע כי "הגיל שבהגיעו אליו ניתן לחייב עובד לפרוש מעבודתו בשל גילו, הוא גיל 67 לגבר ולאישה". בית המשפט קבע כי הוראת חוק זו היא חוקתית.

בפסק דינו, התייחס בית המשפט לפסק הדין של בית הדין הארצי שניתן בפרשת וינברגר - אוניברסיטת בר אילן, בו נקבע כי חוק גיל פרישה מקנה לעובד זכות לבקש ממעסיקו להמשיך ולעבוד גם לאחר הגיעו לגיל פרישת החובה, וכנגד זכות זו מוטלת חובה על המעסיק לבחון את הבקשה באופן ענייני ועל בסיס אינדיבידואלי, וכי אין משמעות הדבר כי המעסיק חייב להיענות לבקשת העובד, אלא כי עליו לשקלה בכובד ראש, בהתחשב בכלל הנסיבות הרלוונטיות.

בית המשפט העליון קבע כי גישתו זו של בית הדין הארצי נותנת ביטוי לצורך בגמישות בפרישה ו"מרככת" את המודל הקולקטיבי של הפרישה הכפויה, מבלי לבטלו לחלוטין.

האם התפטרות עקב התקנת מצלמות במקום העבודה מזכה עובד המתפטר בשל כך לפיצויי פיטורים?

בפסק דין אשר ניתן ביום 26/4/16 ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה בין היתר השאלה האם התקנת מצלמות במקום העבודה ע"י מעסיק מקנה לעובד את הזכות להתפטר ולקבל את פיצויי הפיטורים.

בית הדין לעבודה קבע כי על פי חוק הגנת הפרטיות תשמ"א-1981 חל איסור לצלם אדם כשהוא נמצא ברשות היחיד. פסיקת בתי הדין דנה בסוגיה אם התקנת מצלמות במקום העבודה פוגעת בפרטיותו של העובד. בתי הדין אבחנו סוגיה זו בשאלה אם התקנת המצלמות נעשתה בידיעת העובד ובהסכמתו אם לאו ונפסק כי אם הדבר נעשה ללא הסכמה וידיעת העובד הרי שעסקין בפגיעה בפרטיות עם זאת, נקבע כי התקנת מצלמות על מנת למנוע ביצוע עבירות פליליות מצד הלקוחות או מצדם של העובדים היא לגיטימית שכן היא באה להגן על אינטרס לגיטימי של המעסיק. עוד נפסק כי חלה חובת תום לב מוגברת מצד המעסיק בהחלטתו להתקין מצלמות ועל הצילום להיעשות רק בהצדקה.

לטענת המעסיק במקרה שנדון בפסק הדין, הוא חשד כי עובדים מחתימים כרטיסי נוכחות בעבור חבריהם לעבודה ולכן ביקש להתקין מצלמות. המעסיק לא ביקש להסתיר עובדה זו. בנסיבות העניין, למעסיק קמה הזכות להתקין מצלמות ולעובדת לא קמה הזכות לקבל פיצויי פיטורים עקב התפטרותה ועליה ליתן חלף הודעה מוקדמת למעסיק.

משרדנו מתרחב

אנו שמחים לבשר על הצטרפותה של עו"ד לירון ביבר הררי, כשותפה למשרדנו. עו"ד לירון ביבר הררי אשר הינה בעלת ניסיון עשיר בתחום דיני הביטוח, תנהל את תחום דיני הביטוח במשרד



עו"ד עדי ביבר לקואה
תחום דיני עבודה



עו"ד ליטל ביבר חייקין
תחום נזקי גוף



עו"ד לירון ביבר הררי
תחום דיני ביטוח

ביבר לקואה חייקין הררי
משרד עורכי דין

דיני עבודה, נזקי גוף ודיני ביטוח

משה לוי 11 (בניין UMI) א.ת. ראשל"צ, טל': 03-5588244, פקס': 03-5588241

יובהר כי האמור לעיל אינו מהווה ייעוץ משפטי או תחליף לייעוץ משפטי ואינו מהווה המלצה לנקיטת הליכים כאלה או אחרים או להימנעות מהם.

