**תוקפו המשפטי של כתב ויתור וסילוק ("גמר חשבון"):**

עובדים רבים בסיום העסקתם נדרשים לחתום על כתב ויתור או מה שנקרא "גמר חשבון".

ברוב המקרים המעסיק מתנה את תשלום הפיצויים, חופשות, הבראה, קופת הפיצויים, או שאר הזכויות המגיעות לעובד עם סיום יחסי עובד-מעביד בחתימת העובד על מסמך בו מציין העובד כי קיבל את כל הכספים המגיעים לו מהמעסיק וכי לא יהיו לו כל טענות או תביעות כנגדו ובכך מבקש המעסיק למנוע תביעות עתידיות של עובדיו ולסיים את יחסי העבודה ברוח טובה.

במקרים לא מעטים, רק לאחר שהעובד חתם על כתב הוויתור, הוא מגלה כי מגיעים לו כספים נוספים והעובד מגיע למסקנה שהמעסיק רימה אותו.

ישנם מקרים בהם המעסיק כופה על העובד לחתום או מתנה את שחרור הכספים בחתימת העובד על המסמך.

עובדים רבים, אינם מעוניינים להילחם במעסיק, ואינם מעוניינים להילחם על זכויותיהם בבית הדין לעבודה ועל כן מסתפקים במה שהמעסיק נותן להם.

ראוי לציין, כי לעובדים ישנן זכויות שלא ניתן כלל להתנות עליהן, וגם אם העובד לא חותם, המעסיק מחויב להעביר לעובד את כספי הפיצויים, הודעה מוקדמת ושאר זכויותיו, מעבר לכך, גם אם העובד חתם על כתב הוויתור, במקרים מסוימים ניתן להגיש תביעה בבית הדין לעבודה לקבלת השלמת התשלומים המגיעים לעובד.

בפסיקת בית הדין הארצי לעבודה בעניין אלדד קנטי נגד דיגיטל אקויפמנט בע"מ(דב"ע 10/98) נאמר כי, המדיניות הכללית של בית הדין לעבודה ליתן תוקף לכתב הויתור, תהיה רק בנסיבות חריגות ולאחר בדיקה קפדנית של תוקפם וכי לא יינתן תוקף לכתב הויתור במקרים הבאים:

**א.** כתב הויתור אינו ברור וחד משמעי.

**ב.** כתב הויתור לא הובהר לעובד או שהעובד לא הבין אותו.

**ג.** העובד לא קיבל חשבון ובו מפורטים הסכומים שישולמו לו עם חתימה על כתב הויתור.

**ד.** יש פגם בכתב הויתור.

**ה.** לאחר חתימת כתב הויתור מתעוררים חילוקי דעות שלא היו ידועים לעובד בעת חתימת המסמך.