



## הרעה חד צדדית - סיכון למעביד

עובד שעיקב את ההודעה על אי-הסכמתו להרעה - עשוי להיות זכאי להתפטר בדין מפוטור, ולהפרשי שכר בתקופת הביניים

עו"ד עפר דקל 16:36 19/5/02

המצב הכלכלי הקשה והמיתון הפוקדים את ישראל בתקופה הנוכחית גורמים, במקרים רבים, למצבים שבהם מעבידים נאלצים להרע את תנאי עבודתם ולהפחית את שכרם של עובדיהם. במקרים רבים, הבחירה היא בין הרעת תנאיהם והפחתת שכרם של העובדים, תוך המשך עבודתם - לבין פיטורי העובדים, והפיכתם למובטלים.

הסיטואציה של הרעת תנאי עבודתם של עובדים, הממשיכים לעבוד באותו מקום עבודה - מעוררת מספר סוגיות, שיידונו להלן:

על פי הדין והפסיקה, אם לא נקבע אחרת בחוק או בהסכם עבודה, אישי או קיבוצי - המעביד רשאי לפטר את העובד בכל עת, ובלבד שהפיטורים נעשים בתום לב על פי אמות המידה שפורטו בפסיקה, ותוך מתן הודעה מוקדמת כדין. ואולם, אם בחר המעביד שלא לנתק את יחסי העבודה, אלא להמשיך ולהעסיק את העובד - אין המעביד רשאי, באופן חד-צדדי, לשנות תנאי מתנאי העבודה, דוגמת שכרו המוסכם של העובד על פי חוזהו - ללא קבלת הסכמתו של העובד.

בעניין זה פסק בג"צ בפסק הדין מילפלדר (בג"צ 239/83 מילפלדר נגד בית הדין הארצי, פ"ד מא (2) 210), כי המעביד, כצד לחוזה העבודה, אינו זכאי על דעת עצמו, באופן חד-צדדי, לתלוש או לשנות תנאי מתנאי חוזה העבודה - כפי שאין הוא רשאי לנהוג כך בכל חוזה אחר. אם המעביד רוצה לשנות הוראה בחוזה העבודה - עליו להביא תחילה את החוזה כולו לסיומו, ולאחר מכן - עליו לנסות לשכנע את העובד, הצד השני לחוזה, לכרות חוזה עבודה חדש, ושונה, עם המעביד (יודגש, כי בכל מקרה, וגם בהסכמת העובד - לא ניתן לשלול ממנו את זכויותיו המינימליות המוגנות בחוקי העבודה, דוגמת פיצויי פיטורים וחופשה שנתית בשיעורים שנקבעו בחוק, וכיו"ב).

יוצא, איפוא, כי מעביד אינו יכול לשנות באופן חד-צדדי הוראה בחוזה העבודה, ואם עשה כן - הדבר מהווה הפרת חוזה מצד המעביד. הפרה זו מזכה את העובד בסעדים משפטיים, העומדים לזכותו של צד לחוזה שהופר. יצוין כי על פי פסק דין מילפלדר, להלכה זו ישנם ארבעה חריגים, שרק בהתקיים אחד מהם - המעביד (וגם העובד) יהיה רשאי לשנות באופן חד-צדדי הוראה בחוזה העבודה, כדלקמן:

כאשר החוק מעניק, לצד לחוזה העבודה, את הזכות לשנות חד-צדדית הוראה בחוזה; כאשר הצדדים כורחים חוזה עבודה חדש, שלפיו משתנה אחת ההוראות בחוזה הישן; כאשר תוכנה של הוראה חוזית, על פי טבעה, הוא כזה שההוראה מסתיימת או משתנה "מעצמה", עוד לפני סיום החוזה בין העובד והמעביד; או כאשר בחוזה העבודה הקיים ישנה הוראה, מפורשת או משתמעת, המעניקה לאחד הצדדים את הכוח לשנות הוראה מסוימת בחוזה, בלי לסיים את החוזה כולו.

אם לא התקיים אחד מן החריגים הנ"ל - המעביד אינו רשאי לשנות הוראה בחוזה ללא הסכמת העובד, ואם עשה כן - העובד זכאי לדרוש מן המעביד להמשיך ולקיים את החוזה הקיים, ללא שינויים, או "להתפטר בדין מפוטור" עקב הרעה מוחשית בתנאי העבודה, ולקבל פיצויי פיטורים כאילו פוטור.

הניסיון מלמד כי גם במצב שבו המעביד הרע חד-צדדית את תנאי העבודה, בלי לקבל את הסכמת העובד להרעה - העובד לא תמיד מזדרז להתפטר בדין מפוטור, או לתבוע מן המעביד להשיב על כנם את תנאי העבודה הקודמים שלו, אלא נוקט בשיטה של "שב ואל תעשה". מה הדין במצב כזה?

על פי פסיקת בית הדין הארצי לעבודה בפרשת גולן (דב"ע נד86-3/ יוחנן גולן - אי.אל.די בע"מ, פד"ע כז (270), בנסיבות שבהן המעביד שינה באופן חד-צדדי תנאי מתנאי עבודתו של העובד, והעובד מחה והתנגד לשינוי בחוזה העבודה שלו, אך המשיך בעבודתו (למרות המחאה) בהתאם לתנאי העבודה המופחתים במשך שמונה חודשים, לא התפטר מיד לאחר מועד השינוי, ולא הגיש תביעה נגד המעביד - רואים את העובד כמי שהסכים, בהתנהגותו, לתנאי החוזה החדש, וכמי שמנוע מלטעון, בדיעבד וכעבור זמן, כנגד השינוי. יודגש כי

וסביבה



זירות עם  
מיליון ד':  
זאכבות  
פצו  
41%  
יליארד  
מיליארד  
שון של  
ילה  
אחר

ות

הגישה  
קעה

דולר ...  
זריבת ללא  
להפתחות

ה הכריע  
שר ביצוע

את השבוע  
וגמה בלטה

זפתות  
הגידול

זושי  
תמש  
ית

לובס  
גיתון

בנסיבות אותה פרשה העובד היה בעל השכלה, וידע מיד על הפרת חוזהו. לכן, לא היה חשש כי הסכמת העובד, בהתנהגותו, לחוזה החדש - נעשתה שלא-בידעין.

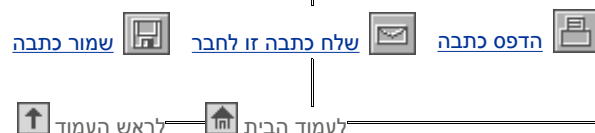
מאידך, באותו פסק דין גולן עצמו נפסק, כי עיכוב סביר בהגשת תביעה על ידי עובד, שנפגע משינוי חד-צדדי של תנאי חוזה העבודה - אינו מהווה ויתור על מימוש החוזה המקורי, או הסכמה לכריתת חוזה חדש. הכלל הוא, כי עיכוב של מספר חדשים בין הפרת החוזה, דוגמת הפחתה חד-צדדית בשכר, לבין הגשת תביעה, על ידי העובד, לקבלת הפרשי השכר - אינו מנתק את הקשר שביניהם. זאת, מפני שטרם הגשת התביעה - יש לצפות מהעובד לבדוק את זכויותיו, לשוחח עם הממונים עליו, וכיו"ב.

זאת ועוד: בפרשת זיוה טור (דב"ע נד-24/3 זיוה טור נגד מעשה אומן, פד"ע כז 507) נפסק, כי אין לדרוש מעובד שיתפטר מיידית מחמת הרעה מוחשית בתנאי עבודתו (ובאותו עניין - הפחתה חד-צדדית בשכרה של העובדת) - בטרם ערך בירורים לגבי מקום עבודה חלופי. בנסיבות כאלה, סביר להניח כי העובד יחפוץ לברר תחילה מהן האפשרויות הפתוחות בפניו, מה סיכוייו למצוא עבודה חלופית מתאימה, וכיוצא באלה שיקולים הנמשכים, בדרך הטבע, שבועות או חודשים. לפיכך, בנסיבות אותה פרשה נקבע, כי העובדת היתה רשאית להתפטר בדין מפוטרת, ולקבל פיצויי פיטורים - חודשיים לאחר ההפחתה בשכרה.

נמצא, איפוא, כי על פי הפסיקה הקיימת, במצב שבו המעביד הרע את תנאי עבודתו של העובד, ללא קבלת הסכמתו המפורשת, והעובד המשיך לעבוד (תוך או ללא מחאה) - המעביד יהיה חשוף, לכאורה, לסיכון, כי במהלך תקופת-ביניים של פחות משמונה חודשים (על פי הפסיקה דהיום) - העובד יהיה זכאי לתבוע, ולקבל, מן המעביד את ההפרשים, שנשללו ממנו עקב ההרעה החד-צדדית בתנאי עבודתו (ויתכן שגם פיצויי הלנת שכר בגין הפרשים אלה), או להתפטר בדין מפוטרת ולקבל פיצויי פיטורים. סיכון דומה קיים גם במצב, שבו יש חשש כי העובד לא היה מודע לכך שהמעביד הרע את תנאי עבודתו.

לכן, נראה כי בנסיבות כאלה, רצוי למעביד להגן על עצמו באמצעות קבלת הסכמה מפורשת, בכתב ובחתימת העובד, להרעת תנאי עבודתו, וזאת - עוד לפני ביצוע ההרעה בתנאים, או מיד לאחריה. כך יוכל המעביד להתגונן בפני טענת העובד, כי אין לפרש את שתיקתו, או את העובדה שלא התפטר בדין מפוטרת ולא תבע במהלך תקופת הביניים - כהסכמה להרעת תנאי עבודתו.

הכותב אחראי על תחום דיני העבודה במשרד עו"ד גרוס, קלינהנדלר, חודק, הלוי, גרינברג ושות'



ורסה בת"א | וול סטריט | היי-טק והון סיכון | תקשורת ואינטרנט | נתח שוק | דין וחשבון | ביטוח ובנקאות | נדל"ן תשתיות וסביבה | English | ארועים | ניוזלטרים | סלולרי | נתונים ומדדים | מכרזים ולוחות | הספרייה | **נסיעות** | מנוי על גלובס | שירות למנויי העיתון | פורומים | מידע למפרסמים | תנאי שימוש | עזרה | תגובות | תמיכה

created by **scepia** | כל זכויות שמורות לגלובס 2001