

נובמבר 2009

- חוזר לקוחות -

ללקוחותינו הנכבדים שלום רב,

הנדון: עדכוני פסיקה

הרינו להביא לידיעתכם שלושה פסקי דין שנתקבלו לאחרונה:

א. מתן תוקף לסעיף ויתור על תביעות בהסכם פרישה, במסגרתו מקבל העובד תנאי פרישה מועדפים

1. מעת לעת מתעוררת מחדש שאלת התוקף שיש ליתן לכתב קבלה וסילוק (ובלשון אחר "כתב ויתור") אשר עליו חתם עובד בעת סיום עבודה.

2. ככלל, בתי הדין לעבודה נוטים לדקדק בבדיקת הנסיבות בהן נחתם כתב הויתור, בין השאר, לאור פערי הכוחות ו"אי השוויון" הבסיסי (לשיטת בתי הדין) שבין המעביד לעובד. כך, למשל, כתב ויתור שנחתם תחת אילוץ איננו תקף. כך נקבע כי ויתור מצידו של עובד על זכות באין ידיעה על קיומה של אותה זכות הינו ויתור שלא מדעת, אשר אינו יכול לעמוד ואין לו נפקות משפטית.

כמו כן, בתי הדין לעבודה פסקו כי לא ינתן תוקף לכתב ויתור במקרים אלה: (1) כתב הויתור אינו ברור וחד משמעי; (2) כתב הויתור לא הוסבר לעובד או שהעובד לא הבין אותו; (3) העובד לא קיבל חשבון בו מפורטים הסכומים שישולמו עם חתימת כתב הויתור; (4) יש פגם במסמך הויתור; (5) לאחר חתימת כתב הויתור מתעוררים חילוקי דעות שלא היו ידועים לעובד בעת חתימת המסמך.

3. עם זאת, הפסיקה קובעת, כי כאשר עובד חותם על הסכם פרישה, במסגרתו מוענקים לו תנאים העולים על תנאי הפרישה הרגילים במקום העבודה (בלא פגיעה בזכויות קוגנטיות), וכאשר אותו הסכם כולל סעיף ויתור על תביעות עתידיות - אין לאפשר לעובד לחזור בו מהסכמתו. בתי הדין מכנים זאת "עסקת חבילה", אשר במסגרתה כנגד קבלת הזכויות העודפות מותר העובד על טעותיו העתידיות כלפי המעביד בקשר לתקופת עבודתו וסיומה.

4. בימים אלה ניתן פסק דין נוסף [עב (ת"א) 8635/05 יוסף אביעזר נ' אל-על נתיבי אויר לישראל בע"מ (ניתן ביום 13.10.2009)], אשר בו חזר בית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב על ההלכות שפורטו לעיל ודחה טענת עובד לביטול הסכם פרישה שנערך עמו, הכולל סעיף ויתור תביעות ואשר במסגרתו קיבל התובע תנאי פרישה מועדפים.

5. באותו מקרה פרש התובע מרצונו מעבודתו על פי הסכם פרישה, לפיו שילמה לו החברה פנסיה מוקדמת על חשבונה לפרק זמן מוסכם, כאשר על פי ההסכם קיבל התובע סכומים מהותיים. כארבע שנים לאחר פרישתו הגיש התובע את תביעתו, אשר בה העלה טענות שונות הקשורות, בין השאר, בנייהול משא ומתן שלא בתום לב לקראת חתימה על הסכם הפרישה, בשל כך ש"הסתירה" ממנו, כביכול, את זכויותיו על פי נספח להסכם הפנסיה של העובדים בחברה.

נחום פינברג *
ארנה שר
קרן שליט
עמי שחר
סמדר קפלן
אפרת בירן
אורלי אבירם
יעקב מלישקביץ
ירון קרמר
מיכל פינברג-דורון **
אורית כוזם
אלון מי
איריס רש
נעמה שבתאי בכר
אסף ארזי
אורי כצמן
דוד משה
יניב שני
ענבל אלטמן
רוני איטח-גנט
נטלי קמחי
גלי גלזר
אדוה לב
נדב צימרמן
מאיה גבעון
רעות אייד ביני

* נוטריון

** חברה גם בלשכת עורכי הדין של ניו-יורק

6. בית הדין האזורי לעבודה דחה כאמור את תביעתו, בקובעו, כי התנאים המיטיבים שקיבל התובע כנגד הסכמתו לפרישה מרצון, הינם "עסקת חבילה" כוללת וממצה ובאה במקום כל טובת הנאה אחרת או נוספת. עוד נקבע כי נוסח הסכם הפרישה, הינו ברור וחד משמעי, ולא לקה בכל פגם שהוא, ולפיו כנגד קבלת הזכויות העודפות מותר התובע על טענותיו העתידיות כלפי החברה בקשר לתקופת עבודתו ופרישתו ממנה, כאשר כוונתם של הצדדים היתה לסיים את היחסים ביניהם ולמנוע התדיינות משפטית בעתיד.

7. טענת התובע, לפיה הסתירה ממנו החברה את הנספח להסכם הפנסיה, נדחתה מהטעם שהסכם הפנסיה הינו הסכם קיבוצי מיוחד ופומבי. יתרה מכך, התובע עצמו הודה כי ידע על הנספח להסכם הפנסיה טרם פרישתו ולמרות זאת לא מצא לנכון לבטל את פרישתו.

ג. הסכם להענקת אופציות לעובדי הבנק הפעילים אינו חל על גמלאים

8. שיטת תגמול רווחת בחברות מסוימות מבוססת על מתן אופציות לרכישת מניות החברה, אשר תקופת מימושן (תקופת ההבשלה) הינה מספר שנים.

9. כאשר מעביד מחליט להעניק אופציות לעובדיו הוא עושה זאת כשיטת תמרוץ, לפיה העובדים שותפים להתפתחות שוויה של מניית החברה. במילים אחרות, העובד יודע כי ככל שיתמיד בעבודתו וככל שמצבה של החברה ייטב, יעלה גם שוויה של הזכות שבידו. שיטה זו מחדירה, איפוא, מוטיבציה בעובד לחשוב ולהתנהג כבעלים על מנת להשיא את רווחי החברה כמו גם להמשיך בעבודתו לאורך זמן. בכך שונה ההטבה שמקבל העובד ב"תכנית אופציות" מתשלום משכורת חודשית אשר משולמת באופן אוטומטי בכל חודש נתון ובלי קשר למצבה הכספי של החברה.

10. בית הדין נזקק להכריע במהותה ובהגדרתה של הזכות לאופציות במסגרת הליך משפטי שהתנהל בבית הדין הארצי לעבודה בתביעתם של 499 גמלאי בנק הפועלים אשר פרשו לפנסיה מוקדמת, תוך קבלת פנסיה תקציבית מהבנק [ע"ע (ארצי) 568/08 מרים אביאן ו-498 אח' נ' בנק הפועלים בע"מ (ניתן ביום 12.10.2009)]. בהסכם הפרישה עם אותם גמלאים הוסכם כי הפנסיה שתשולם להם תוצמד "בהתאם להסכמי השכר בבנק ולתוספות היוקר". הגמלאים טענו כי לאור הצמדת הפנסיה שלהם ל"הסכמי השכר בבנק" יש להחיל עליהם הסכם להענקת אופציות שנחתם בין הבנק לבין נציגות העובדים לאחר פרישתם ואשר חל על עובדי הבנק הקבועים. המחלוקת עסקה, איפוא, בשאלת זכאות הגמלאים לאופציות כקבוע באותו הסכם וזאת מכוח התחייבות הבנק בהסכמי הפרישה להצמדת הפנסיה ל"הסכמי השכר בבנק", היינו, האם ההסכם להענקת האופציות הינו למעשה "הסכם שכר"?

11. בדחותו את התביעה ניתח בית הדין את תכליתו של כלי האופציות וכן את תוכנית האופציות שיושמה בבנק, וקבע כי המדובר בתכנית אופציות "אמיתית" ולא "מלאכותית" כטענת הגמלאים, ועל כן קבע, שאין לראות בתכנית האופציות כמסווה להסכם לתוספת שכר.

בפרט, קבע בית הדין כי תכנית האופציות שיושמה בבנק, אשר בה נקבעה תקופת הבשלה של ארבע שנים לאחר הקצאת האופציות, מביאה לידי ביטוי את המטרות שיש בבסיס תכנית האופציות לעובדים, והן לעודד את העובדים הקבועים לראות בבנק את ביתם ומקום עבודתם לעתיד וליצור מוטיבציה אצל העובדים למקסם את רווחי הבנק ובכך להביא את המניה לערך גבוה ככל הניתן.

12. בית הדין עמד על היתרונות הגלומים בהענקת אופציות לעובדים וקבע כי מדובר בכלי לחיזוק הקשר בין המפעל להון האנושי הקיים בו: עם הענקת כתב האופציה, לעובד ישנו אינטרס כלכלי ישיר למקסם את רווחי החברה ולהמשיך את עבודתו אצל המעסיק. במקרה זה, שכרו של העובד לא נקבע עוד רק בהסכם בינו לבין המעסיק, הכולל שכר ותנאים נלווים, אלא מהווה פונקציה של רווחי החברה כפי שיהיו בפועל.

ג. אי זכאות עובד להחזרי הוצאות בשל כך שלא עמד בתנאים להענקתם

13. בחלק מהסכמי העבודה מקבלים עובדים זכויות, המותנות במילוי תנאים מסוימים. הדוגמא הבולטת הינה החזר תשלומים מסוימים כנגד המצאת קבלות. דוגמא אחרת הינה זכאות להשתתפות המעביד באחזקת רכב כנגד המצאת מסמכים וכו'. במקרים רבים, מתעוררת השאלה, מהו הדין כאשר עובד התרשל ונמנע מלהמציא את המסמכים הנדרשים במועד ולאחר מכן הוא ממציאם ודורש לקבל את הזכות בדיעבד.

14. מקרה כזה עמד למבחן בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב [עב (ת"א) 3787/06 אבשלום נגר נ' מדינת ישראל (ניתן ביום 21.10.2009)], כאשר עובד הגיש תביעה לקבלת החזר הוצאות נסיעה ברכבו, החזרי הוצאות ביטוח ואגרת רישוי ותשלום פרמיות (שכר עידוד) בגין נוכחות בעבודה.

באותו עניין זכויות אלה גובשו בתקשי"ר ובהוראות חשכ"ל (להלן: "התנאים המוסכמים"), כאשר לענייננו, זהו חוזה העבודה שבין הצדדים (ולחסרת ספק: מדובר בזכויות שהינן מעבר למגיע על פי דין).

כקבוע בתנאים המוסכמים, זכאותו של התובע לקבלת התשלומים הנ"ל הותנתה בהגשת דיווח חודשי על ידו וכן הגשת מסמכים המעידים על תשלומים ששילם בקשר עם רכבו באופן שוטף, כאשר תשלומים רטרואקטיביים הוגבלו לתקופה של עד 6 חודשים. במקרה דנן, הגיש התובע את המסמכים באחור של כ-3 שנים (וחלקם הומצאו רק לאחר הגשת התביעה), היינו זמן רב לאחר חלוף התקופה במסגרתה ניתן היה לקבל תשלום רטרואקטיבי.

15. בית הדין דחה את תביעתו של התובע וקבע כי לצד זכותו של התובע לקבלת התשלומים הנ"ל מעוגנת גם החובה להגיש דיווחים שוטפים ומסמכים אשר מקימים לתובע את הזכות.

בית הדין קבע כי משלא עמד התובע בתנאי ההוראות הנ"ל, אזי לא קמה לו הזכות מכוחן לתשלום רטרואקטיבי ובעניין זה אין לו אלא להלין על עצמו.

האמור כאן הוא לידיעתכם הכללית. בכל עניין ספציפי אנא עמדו עמנו בקשר לבדיקת הנושא.

בברכה,

מיכל פינברג-דורון, עו"ד
נ. פינברג ושות' עורכי דין ונוטריון