

הרעת תנאים של עובד - האם בית הדין לעבודה יסייע? / עו"ד שירה זקן פורת¹

פעמים רבות ביחסי עבודה מעסיק מחליט לבצע שינויים כאלה ואחרים מבלי לקבל הסכמתם של עובדים לכך, לרבות שינוי לרעה בתנאי העבודה. האם קיימת לעובדים הזכות למנוע מהמעסיק לפעול כך?

בעוד שלמעסיק הזכות לקבוע את תנאי העבודה של העובדים ואף לשנותם (לטובה או לרעה), חוקי המגן נועדו לאזן בין זכות זו לבין זכויותיהם של העובדים ולוודא כי העובדים מוגנים גם במקרים כאלה.

שינויים המהווים הרעה מוחשית בתנאי העבודה, היינו כאלה שהחוק מגדירם כי בעטיים לא ניתן לדרוש מעובד כי ימשיך בעבודתו, הם חלק מזכויותיו של המעסיק. עם זאת, במקרה כזה רשאי העובד להתפטר והתפטרותו עשויה להיחשב כפיטורים ככל שהעובד השלים שנת עבודה אצל המעסיק.

בפסק דין מחודש מרץ, 2015, דן בית הדין הארצי לעבודה במקרה בו עובדת התפטרה בגין הרעת תנאים ודרשה לא רק פיצויי פיטורים אלא גם זכויות פנסיה המגיעות לעובד שפוטר. בית הדין קבע, שהזכות לפנסיה מעוגנת בתקנות הפנסיה והיא זכות המיוחדת רק לעובד שפוטר. כך, כל עוד המחוקק לא קבע מפורשות בתקנות פנסיה כי זכויות אלה יוענקו גם במקרה של התפטרות מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה ולא קיים הסכם העסקה הקובע, כי זכויות הפנסיה יוענקו גם במקרה של התפטרות מסוג זה, לא קיימת זכות לעובד שהתפטר בשל הרעת תנאים לקבלת זכויות פנסיה.

פסיקת בית הדין הארצי לעבודה מעוררת במקרה זה שני קשיים. האחד, נראה שהפסיקה מתעלמת ממטרת החוק, להגן על העובדים, ובפועל מפלה לרעה עובדים שהתפטרו בשל שינוי לרעה של תנאיהם. השני, דרישה של בית הדין כי בעת חתימת הסכם העסקה הצדדים (ביחוד כאשר חלק גדול מהעובדים כלל לא חותמים על הסכם עבודה) יכניסו הצדדים סעיפים למקרה של שינוי תנאים לרעה, משקפת ניתוק מהמציאות בשטח.

בפועל, הפסיקה התמוהה של בית הדין אף נותנת במקרים מסוימים תמריץ למעסיקים לשנות לרעה תנאים של עובדים כדי לגרום להם להתפטר, במקום לפטרם, וכך "לחסוך" כספים. בוודאי שלא לכך התכוון המחוקק ולא נראה שזו גם הייתה מטרת בית הדין באשר היא חותרת תחת עקרונות היסוד של חוקי המגן.

לאור האמור, לפחות עד שהמחוקק יתערב ויתקן את התקנות או שתבוטל פסיקת בית הדין הארצי, מומלץ כי הן עובדים והן מעסיקים יקפידו על עיגון יחסיהם בהסכם עבודה וייוועצו בעורך דין המתמחה בתחום עוד בשלב ניסוח הסכם העבודה בכדי לכלול במסגרתו זכויות כאלה ואחרות בעלות משמעויות כלכליות מרחיקות לכת.

¹ עו"ד שירה זקן פורת הינה עורכת דין במשרד אפיק ושות' (www.afiklaw.com) ועוסקת בעיקר בתחום דיני עבודה, דיני חברות וליטיגציה. אין בסקירה כללית זו משום ייעוץ משפטי כלשהו ומומלץ להיוועץ בעורך דין המתמחה בתחום זה בטרם קבלת כל החלטה בנושאים המתוארים בסקירה זו.

Resignation due to an appreciable deterioration in conditions of employment- sting in its tail / Shira Zaken Porat, Adv.²

Many times in labor relations employer decides to make changes without the consent of the employees, including adverse change in conditions of employment. Is there a right to the employee preventing from the employers to do so?

While the employer has the right to determine the employees' employment conditions and to change them (positive or negative), protective labor laws are designed to balance the right of the employer and the rights of employees and to ensure that employees are protected even in such cases.

Changes constitute an appreciable deterioration in conditions of employment, defined by law as changes that because of them it cannot be expected from employee to continue working, are part of the rights of the employer. However, in this case the employee may resign and his resignation may be considered a dismissal if the employee has completed one year of work for the employer.

In a judgment of March, 2015, the National Labor Court discussed a case in which an employee resigned due to appreciable deterioration in condition of employment and demanded not only severance pay but also pension rights. The court ruled that the pension right is defined in the pension regulation and apply only on employee who was dismissed. Therefore, as long as the legislature did not explicitly state within the pension regulations that these rights will be granted in the case of resignation because of an appreciable deterioration in employment conditions and where there is no employment contract stating that pension rights will be granted in the case of such resignation, the employee does not have eligibility for pension rights under such circumstances.

The ruling of the National Labor Court in this case raises two difficulties. Firstly, it seems that the ruling ignoring the purpose of the law- protect employees, and in practice discriminates employees who have resigned due to an adverse change in employment conditions. Secondly, the Court's requirement that at the time of signing on the labor agreement parties (especially when a large proportion did not sign a labor agreement) will include section dealing with event of adverse conditions change- a demand that reflects detachment from the reality of labor relations.

In practice, the puzzling case law of the Court also provides an incentive for employers in some cases adversely modify conditions of employees to get them to resign, rather than dismiss them, and "save" money. Let alone that it was not the legislature intention but it also does not seem to be the intention of the Court to undermine the basic principles of protective labor laws.

In light of this, at least until the legislature will intervene and change the regulations or until the ruling of the National Court will be canceled, it is recommended that both employees and employers adhere to anchor their relationship within labor agreements and consult with an attorney who specializes in the field in the stage of drafting the labor agreement to include such rights and others constituting far-reaching economic implications.

² Advocate Shira Zaken Porat is an attorney at the law office of Afik & Co., Attorneys and Notary (www.afiklaw.com) whose main practice areas are labor law, corporate law and litigation. Nothing herein should be treated as a legal advice and all issues must be reviewed on a case-by-case basis. For additional details: +972-3-6093609 or at the e-mail: afiklaw@afiklaw.com