

מעסיק, עובד חתם על כתב וויתור? לא בטוח שהוא תקף/ עו"ד שירה זקן פורת*

חברה מעסיקה עובד לתקופה מוגבלת. בטרם חתימה על חידוש החוזה ותשלום הפרשי שכר בגין תקופת ההעסקה, החברה דורשת כי העובד יחתום על כתב וויתור לגבי תקופת ההעסקה הקודמת. האם יש משמעות לויתור זה של העובד?

בשנים האחרונות מגמת הפסיקה ביחס לחתימה על כתב וויתור הינה כי לא יינתן לכתב וויתור תוקף מחייב. פעמים רבות כתב וויתור מנוסח באופן בו מעסיק מתנה העברת תשלום כספי המגיע לעובד, בכלל זה גם כספים שאינם שנויים במחלוקת, בחתימת העובד על כתב וויתור. בתי הדין לעבודה קבעו פעם אחר פעם שמעסיק אינו רשאי להתנות תשלום כספים שאינם שנויים במחלוקת בחתימת כתב וויתור, גם אם מדובר בכתב וויתור מסויג, בו ניתנת אפשרות לעובד לפרט את טענותיו ביחס לתשלומים המגיעים לו. המגמה בפסיקה נובעת מהרציונל כי יתכנו מצבים בהם העובד אינו יודע מהן מלוא טענותיו כנגד המעסיק, והוא מבקש לערוך בירורים נוספים. במצב דברים זה, אין לדרוש מהעובד להתחייב מראש ולצמצם ולהגביל טענותיו, וודאי שלא כתנאי לקבלת זכויותיו על פי דין.

בנובמבר 2018, ניתן בבית הדין לעבודה בתל אביב פסק דין בעניינו של שחקן כדורגל אשר חתם על כתב וויתור בכל תום עונה, כאשר הגיע לקבל את יתרת השכר בגין העונה שחלפה. בית הדין לעבודה קבע שכתבי הוויתור חסרי תוקף מכיוון שהיה קיים קשר בין תשלום השכר והחתימה על כתב הוויתור, בעיקר כאשר החתמת השחקן נעשתה במועד קבלת הפרשי השכר וטרם קבלת התשלום. בכתבי הוויתור אשר הוצגו לא פורטו הסכומים שהשחקן היה אמור לקבל ועליהם ויתר לכאורה, וגם מסיבה זו כתבי הוויתור אינם תקפים, מכיוון שהשחקן לא קיבל כלל פירוט לגבי גובה הרכיבים השונים מהם מורכב השכר.

סוגיית החתימה על כתב וויתור על ידי עובדים עולה לעתים גם כאשר אין מדובר במניפולציה של המעסיק. כך, למשל, עובד שסיים העסקתו ולאחר תקופה מתחיל לעבוד מחדש אצל המעסיק, כאשר המעסיק בשלב זה רוצה לוודא שאין שום חבויות בגין תקופת ההעסקה הראשונה, או כאשר צד שלישי רוכש פעילות של חברה ורוצה לוודא שעובדים שהוא שוכר אינם יכולים בעתיד לטעון נגדו טענות בגין תקופת ההעסקה הראשונה.

עת מעסיק מנסח כתב וויתור חשוב לקבל ייעוץ מעורכי דין העוסקים בתחום כדי לוודא שהדברים נעשים על פי דין כך שכתב הוויתור יהיה בעל תוקף מחייב. בתוך כך, כתב וויתור צריך להיות מנוסח באופן ברור, תוך פירוט רכיבים משולמים או כאלה עליהם מוותר העובד. בכל אופן, חשוב לזכור כי אין למנוע מעובד קבלת זכויות על פי דין גם אם העובד מסרב לחתום על כתב וויתור.

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

Employer, an employee signed a waiver? It is not necessarily valid /Shira Zaken Porat, Adv.*

A company employs an employee for a limited period. Before extending the agreement and payment of certain payments related to the finished period of employment, the company demands that the employee sign a waiver as to the previous period of employment. Is such waiver valid under law?

In recent years, the trend of the case law regarding signing of a waiver is that a waiver will not be deemed binding. Many times a waiver is drafted so that it is a pre-condition for payment to the employee, including uncontested funds. The Labor Courts held again and again that an employer may not demand signing of a waiver as a condition for payment of uncontested funds, even if it is a limited waiver under which the employee is given the opportunity to specify his claims regarding the payments owed. The case law is based on the rationale that there may be cases in which the employee does not know all his rights against the employer, and he is required to make further inquiries. In such a situation, the employee must not be required to limit himself, and certainly not as a condition for receiving his rights under the law.

In November 2018, the Tel Aviv Labor Court published a verdict deciding the case of a football player who was demanded by the team to sign a waiver at the end of each season when he came to receive the payments for the passing season. The Labor Court held that the waivers are invalid because there was a connection between the payment and the signing of the waiver, especially when the player's signature was made on the date of receipt of the payments and before the payment was received. The waivers also did not specify the sums that the player was supposed to receive and allegedly waived, and for this reason too the waivers were held invalid, as the player did not receive details about the various components of the salary.

The issue of signing of a waiver by employees is sometimes raised also when no manipulation by the employer is involved. This may be the case, for example, when an employee returns to work after a period that he was not working for the employer, and the employer would like to ensure that no "baggage" exists as to the first period of employment, or when a third party purchases the activity of a company and would like to ensure that the employees hired may not in the future raise claims as to their first period of employment.

When an employer drafts a waiver, he should receive advice from lawyers with expertise in the field, in order to ensure that such are duly made, so that the waiver will be binding. A waiver must be clearly drafted, detailing the paid amounts or such components that the employee waives. In any case, it is important to remember that an employee may not be deprived of payments under law even if the employee refuses to sign a waiver.

*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 international transactions, mergers and acquisitions, corporate law, labor 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