

”נא להתנהג בהתאם”- על הנוהג במקום העבודה כתנאי מכללא/ שירה פורת, עו”ד¹

לקוח של משרדנו פנה אלינו לאחרונה בעקבות דרישה של עובד אשר פוטר לשלם לו רטרואקטיבית תנאים אשר כלולים בהסכם קיבוצי אשר אמנם לא חל עליו, אך במהלך השנים החיל המעסיק חלק מהתנאים הכלולים בהסכם קיבוצי זה. האם העברת תשלומים מסוימים לעובד לאורך זמן מהווה נוהג במקום העבודה, המצמיח זכות של עובד לקבלם כחלק בלתי נפרד ממלוא זכויותיו במועד סיום יחסי העבודה?

ההכרה בנוהג במקום העבודה כתנאי מכללא בין צדדים לחוזה עבודה אישי, שזורה כחוט השני בפסיקות בתי הדין לעבודה והינה חריג לכלל המקובל ביחסי העבודה, בהם מקובל להעלות הסדרים על הכתב. בתי הדין קבעו, כי נוהג אשר נמשך זמן והתנהגות רבת שנים אשר מצופה כי יחזרו עליה יוצרים תנאי מכללא, היינו תנאי לא כתוב המהווה עקרון מובן מאליו, אשר נקלט לחוזה העבודה האישי.

על הטוען לקיומו של נוהג מוטלת החובה להרים את נטל הראייה לעניין קיומו ופרטיו. הוכחה זו חייבת להיות חד משמעית ומעוגנת בתשתית עובדתית איתנה. כך, במספר פסקי דין צוין כי עדות על מקרים אחדים בהם נקט מעסיק בדפוס פעולה מסוים, אינה מספקת להוכחת נוהג מחייב. על הטוען לנוהג להוכיח כי הנוהג חל לגבי כלל העובדים, או רובם המכריע של העובדים במקום העבודה. נראה כי נטל הראייה הינו גבוה יחסית ולו בשל העובדה כי בתי הדין רוצים לעודד מעבידים ליתן הטבות מפעם לפעם, מבלי שהללו ייתפסו כנוהג אשר ייקלט בסופו של יום לחוזי העבודה האישיים.

במקרה שנדון לאחרונה בבית הדין האזורי לעבודה בנצרת דובר על מעביד שנהג לשלם דרך קבע ולאורך תקופה ממושכת תשלומים מסוימים אשר נכללו בהסכם קיבוצי בענף, מעבר לתשלומים המחויבים מכוח הדין וזאת למרות שלא הייתה לו חובה לבצע זאת. בית הדין קבע, כי תנאים אלה כלולים כתנאי מכללא בחוזה העבודה האישי של העובדים והמעביד לא יוכל לחדול מהנוהג. עם זאת, בית הדין קבע שהעובדה שתשלומים מסוימים, אשר גם הם נקבעו באותו הסכם קיבוצי (בו לא היה מחויב המעביד) לא שולמו במהלך השנים על ידי המעביד מלמדת, כי המעביד לא הכיר בחובה לשלם את מלוא הזכויות מכוחם של ההסכם הקיבוצי ולכן העובד לא יכול לדרוש זאת מהמעביד.

הנה כי כן, שעה שבתי הדין לעבודה מכירים בנוהג כמקור לקיומן של זכויות, על הטוען לנוהג מוטלת משימה קשה, להוכיח באופן שאינו משתמע לשני פנים, כי הנוהג אכן קיים. נוהג אשר נמשך תקופה ממושכת והוחל על רוב העובדים עשוי ליצור תנאי מכללא, אשר ייקלט לחוזה העבודה האישי ויצמיח זכות של עובד לקבלם כחלק בלתי נפרד ממלוא זכויותיו במועד סיום יחסי העבודה.

הואיל ותחום יחסי העבודה הוא תחום מורכב, בייחוד כאשר חלים הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה, חשוב להיוועץ בעורך דין באופן שוטף כדי לוודא שמשולמים לעובדים התשלומים המחויבים על פי חוק ושיחסי העבודה מעוגנים בצורה ברורה וחד משמעית, כדי למנוע חבויים לא צפויות בעת סיום יחסי העבודה.

¹ עו”ד שירה פורת הינה עורכת דין במחלקה המסחרית של משרד אפיק תורג’מן ועוסקת בעיקר בתחום העסקאות הבינלאומיות, מיזוגים ורכישות, תאגידים 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.