

הודעת מעסיק על תנאי עבודה בתחילת העבודה או במהלכה אינה טעונה חתימת העובד -

העבודה מהווה קיבול מחייב בהתנהגות

הכותבים: משרד גולדפרב זליגמן עורכי דין, מחלקת דיני עבודה

הנדסאי בניין שעבד כשנה הגיש תביעה נגד מעסיקתו לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין וללא הודעה מוקדמת, זכויות נוספות. זאת, על יסוד טיוטת הסכם שנמסרה לעובד חודשיים לפני פיטורו.

חוק הודעה לעובד קובע כי על המעסיק למסור לעובד הודעה בכתב שבה יפורטו תנאי העבודה של העובד, לא יאוחר משלושים ימים מיום התחלת העבודה. בפסיקה נקבע כי חתימת העובד על ההודעה איננה תנאי מהותי לתוקפה של ההודעה. מסירת ההודעה לעובד בתחילת העבודה בפועל, מהווים הצעה וקיבול בהתנהגות ייחודיים לדיני העבודה. בהתאם, מרגע שמעסיק מוסר לעובד, גם במהלך העבודה, הודעה מתוקנת על תנאי עבודה והעובד ממשיך לעבוד מבלי שהוא מתנגד תוך זמן סביר לתנאים המתוקנים, חוזה העבודה המתוקן בתוקף. בענייננו, העובד החל לעבוד עוד בטרם סוכם חוזה העסקתו. לאחר שהעובד התחיל את עבודתו בחברה, הועברו בין הצדדים שלוש טיוטות של הסכם עבודה. הטיטה הראשונה כללה את הפרטים העיקריים הנדרשים על פי חוק הודעה לעובד ונמסרה לעובד לאחר 50 ימים מיום תחילת עבודתו. הטיטה השלישית נמסרה לו חודשיים לפני שפוטרו. בית הדין פסק כי הטיטה השלישית מהווה חוזה מתוקן שהשתכלל בין הצדדים והוא מחייב אותם גם ללא חתימת העובד. לפיכך, בית הדין קבע כי בהתאם לטיטה השלישית העובד זכאי לשני חודשי הודעה מוקדמת בסך של 50,000 ש"ח. כמו כן, נפסקו לו פיצויים של 25,000 ש"ח על פיטורים בהעדר שימוע, זכויות נוספות, הוצאות ושכ"ט בסך 15,000 ש"ח.

סע"ש (תל אביב יפו) 9822-03-19, אופיר לפידות – הלה הנדסה בניה ויזום (1998) בע"מ, (פורסם בנבו 30.7.2023) בפני כבוד השופטת מיכל נעים דיבנר, נציג ציבור (מעסיקים) מר אילן טל, נציג ציבור (עובדים) מר אברהם בן קרת