

בית הדין הארצי לעבודה

ע"ר 60844-12-14

ניתן ביום 26 אוקטובר 2015

אנשוראנס סולושנס סוכנות לביטוח כללי (2005) בע"מ המערערת

-

המשיבה

סיגל עמר

לפני: השופטת לאה גליקסמן, השופט אילן איטח, השופטת סיגל דוידוב - מוטולה
נציג ציבור (עובדים) מר ויסאם עזאם, נציג ציבור (מעסיקים) מר משה אורן

בשם המערערת – עו"ד רועי פוליאק, עו"ד אפרת מוסן - גושן
בשם המשיבה – עו"ד שגיב עזרא

חקיקה שאוזכרה:

[חוק החוזים \(חלק כללי\), תשל"ג-1973: סע' 6\(ב\)](#)[חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה \(תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה\), תשס"ב-2002](#)

מיני-רציו:

* ביה"ד הארצי לעבודה מקבל את הערעור וקובע כי אין לראות בסיכויי הערעור, כשלעצמם, טעם מיוחד להארכת מועד במקרה הנדון. משהמשיבה לא הצביעה על טעם מיוחד אחר המצדיק הארכת מועד, לא היה מקום להאריך את המועד להגשת ערעור על ידי המשיבה.

* עבודה – סדרי דין – הארכת מועד

* בתי-משפט – הארכת מועד – טעם מיוחד

ערעור על החלטת רשם ביה"ד, בגדרה הוארך המועד להגשת הערעור שהגישה המשיבה על פסק דינו של בית הדין האזורי. כפועל יוצא מכך, נדחתה הבקשה לסילוק על הסף של הערעור עקב האיחור בהגשתו (איחור בן 6 ימים), שהגישה המערערת. רשם ביה"ד קבע בהחלטתו, כי הסיבות לאיחור שהעלה ב"כ המשיבה אינן בגדר "טעם מיוחד", אך סיכויי הערעור גבוהים במידה כזו המצדיקה לראות בהם כשלעצמם טעם מיוחד להארכת מועד.

ביה"ד הארצי לעבודה (מפי השופטת ל' גליקסמן, בהסכמת השופטים א' איטח, ס' דוידוב-מוטולה ונציגי הציבור ויסאם עזאם ו משה אורן) קיבל את הערעור מהטעמים הבאים:

ביה"ד מקבל את קביעת הרשם, כי הסיבות לאיחור שהעלה ב"כ המשיבה בבקשה – רישום מועד שגוי וגיוס בא כוח המשיבה לשירות מילואים ומבצע צוק איתן – אינן בגדר "טעם מיוחד" ולפיכך, יש לבחון אם במקרה הנדון אכן סיכויי הערעור גבוהים במידה כזו המצדיקה לראות בהם כשלעצמם טעם מיוחד להארכת מועד. ביה"ד משיב על כך בשלילה.

השאלה שהוכרעה בפסה"ד היא: האם זכאית המשיבה לתשלום תנאי העסקה שנקבעו בהסכם העבודה בינה לבין המערערת, אולם לא יושמו בפועל במהלך תקופת עבודתה? בית הדין האזורי, בדעת רוב, השיב לשאלה זו בשלילה, על יסוד קביעתו העובדתית כי המשיבה הייתה מודעת לזכויותיה על פי הסכם ההעסקה ולכך שבמהלך השנים אין משולמות לה כל זכויותיה על פי ההסכם, ועל יסוד קביעתו שיש להסיק מהתנהגותה של המשיבה – המשך עבודתה במערערת במשך חמש שנים תוך השלמה עם אי יישום הוראות אלה, ומבלי שנקטה כל צעד בקשר לכך – ובשים לב להשכלתה ותפקידה, ויתור מצידה של המשיבה על תנאי ההעסקה אשר לא יושמו בפועל.

טענתה העיקרית של המשיבה היא שפסיקתו של בית הדין האזורי מנוגדת להלכה שנפסקה בבג"צ מילפלדר, שלפיה מעסיק אינו רשאי לשנות חד צדדית הוראה זו או אחרת בחוזה העבודה. ביה"ד דוחה את הטענה תוך שהוא מראה כי לפי בג"צ מילפלדר ופסיקתו של בית דין זה, ניתן ללמוד מהתנהגות העובד על הסכמה לשינוי חלק מתנאי ההעסקה שלו; ביה"ד מוסיף, בהתייחס לטענות המשיבה המבוססות על דעת המיעוט, כי יש לבחון בכל מקרה לגופו את מכלול הנסיבות, ולא ניתן לקבוע באופן גורף כי לא ניתן ללמוד מהתנהגות העובד הסכמה לשינוי תנאי עבודתו.

נוכח האמור, המחלוקת בין הצדדים העומדת להכרעה בערעור היא בעיקרו של דבר מחלוקת עובדתית – האם בנסיבות המקרה כפי שהוכחו ניתן ללמוד מהתנהגותה של המשיבה כי הסכימה לשינוי תנאי העבודה, דהיינו לאי יישום בפועל של חלק מהוראות הסכם ההעסקה בינה לבין המערערת; בהינתן שעיקר המחלוקת בין הצדדים היא מחלוקת עובדתית, ביה"ד סבור כי סיכויי הערעור אינם גבוהים במידה כזו המצדיקה לראות בהם כשלעצמם טעם מיוחד להארכת מועד להגשת ערעור.

פסק דין

השופטת לאה גליקסמן:

1. ערעור זה סב על החלטתו של רשם בית הדין, השופט כאמל אבו קאעוד, מיום 21.12.2014 בתיק ע"ע 56111-09-14 [פורסם בנבו]. בהחלטה משא הערעור, הוארך המועד להגשת הערעור שהגישה המשיבה על פסק דינו של בית הדין האזורי (ס"ע 11909-06-11 [פורסם בנבו]); השופטת אסנת רובוביץ-ברכש ונציגי הציבור מר יעקב גרינברג ומר שמעון קוצ'ינסקי). כפועל יוצא מכך, נדחתה הבקשה לסילוק על הסף של הערעור עקב האיחור בהגשתו, שהגישה המערערת.

רקע:

2. המשיבה הועסקה בסוכנות ביטוח של המערערת החל מיום 1.9.2005 עד לפיטוריה, שנכנסו לתוקפם ביום 9.2.2011.
3. בהסכם ההעסקה בין הצדדים נקבע כי שכרה הבסיסי של המשיבה יעמוד על 17,000 ₪ לחודש. כן נקבעו בהסכם ההעסקה הוראות הקובעות כי שכרה של המשיבה יעודכן מדי שנה בהתאם למדד המחירים לצרכן, כי המשיבה תהא זכאית למימון ארוחות צהריים, וכן כי תהא זכאית למשכורת 13 מדי שנה, ל-22 ימי חופשה בשנה ול-30 ימי מחלה בשכר מלא, החל מיום המחלה הראשון. כמו כן, הסכם ההעסקה כלל הוראה שלפיה **"כל שינוי או תוספת להסכם זה לא יחייבו את הצדדים, אלא אם נעשו בכתב ונחתמו על ידי שני הצדדים"**.
4. במהלך תקופת עבודתה של המשיבה לא עדכנה המערערת את שכרה של המשיבה בהתאם למדד המחירים לצרכן ובגין כך תבעה המשיבה הפרשי שכר; לא שולמו למשיבה החזרים כספיים בגין ארוחות צהריים, ולא שולמו לה דמי מחלה לפי שכר מלא החל מיום המחלה הראשון, ובגין כך תבעה תשלום בעד ארוחות ויתרת דמי מחלה. כמו כן תבעה המשיבה את החלק היחסי ממשכורת 13 לחודשים האחרונים להעסקתה ויתרת פדיון חופשה.
5. המערערת טענה בבית הדין האזורי כי המשיבה, עורכת דין בהשכלתה, הסכימה לשינוי תנאי העסקתה וויתרה על תנאי ההעסקה שלא יושמו, מאחר שבמשך כל שנות עבודתה לא מחתה על כך ששכרה אינו מוצמד למדד המחירים לצרכן, על כך שאינה מקבלת דמי מחלה בשיעור מלא ועל כך שאינה מקבלת מדי חודש החזר בגין ארוחות הצהריים.
6. **ברוב דעות** בית הדין האזורי קבע, בהסתמך על פסיקתו של בית דין זה בעניין **גולן** [דב"ע (ארצי) נד/86 – 3 יוחנן גולן – אי.אל. די בע"מ, [פורסם בנבו] פד"ע כו 270 (1994)], כי המשיבה הייתה ערה לזכויותיה על פי הסכם ההעסקה ולכך שבמהלך השנים לא משולמות לה זכויותיה על פי ההסכם, ולא קיבל את גרסתה של המשיבה כי לא הייתה מודעת להפרת הוראות הסכם ההעסקה. בהקשר זה ציין בית הדין האזורי כי המשיבה היא עורכת דין בהשכלתה, ומדובר באישה משכילה היודעת לעמוד על זכויותיה, וכן כי המשיבה עבדה בצמוד למנכ"ל, השניים סעדו יחד ארוחות צהריים וטסו יחד לחו"ל, כך שהיו לה הזדמנויות רבות לדרוש ממנו את המגיע לה מכוח הסכם ההעסקה. מכאן, שתיקתה של המשיבה במשך יותר מחמש שנים, והעובדה שבחרה להמשיך לעבוד במערערת במשך מספר שנים, מבלי שנקטה בכל צעד כגון התפטרות או הגשת תביעה לבית הדין, מהווה ראיה לויתור מצדה על ההוראות השונות בהסכם ההעסקה אשר לא יושמו בפועל. כמו

כן נפסק כי המשיבה המשיכה לעבוד תוך שיצרה מצג בפני המערערת כי היא מסכימה לשינויים בתנאי ההעסקה, ואין לקבל את טענתה כיום, לאחר סיום ההתקשרות, לאכוף תנאים שונים בהסכם ההעסקה הכתוב אשר לא יושמו בפועל. מעבר לכך, השינויים בתנאי שכרה חלו "לשני הכיוונים" ולא היו רק לרעתה. כך למשל במהלך תקופת עבודתה קיבלה מענק כספי בגובה שתי משכורות, ושולמו לה דמי מחלה מבלי שתציג אישור רפואי, בניגוד לקבוע בהסכם ההעסקה. לאור האמור, נדחתה תביעתה של המשיבה להפשי שכר, דמי מחלה והחזר כספי בגין ארוחות צהריים. התביעה ליתרת משכורת 13 ולפדיון חופשה נתקבלה חלקית.

7. **בדעת מיעוט**, נציג הציבור מר שמעון קוציינסקי קבע כי אין לסטות בנסיבות העניין מעקרון היסוד לפיו "**חוזים יש לקיים**", וכי בנסיבות המקרה לא מתקיימים החריגים שנקבעו בבג"צ **מילפלדר** [בג"צ 239/83 **מילפלדר נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד מא(2) 210 (1987)**], המאפשרים שינוי חד צדדי של תנאי ההעסקה, במיוחד נוכח ההוראה שבהסכם ההעסקה כי שינוי או תוספת להסכם יחייבו את הצדדים רק אם נעשו בכתב ונחתמו על ידי שני הצדדים. בנוסף קבע כי אין להסיק ויתור של המשיבה על תנאי העסקתה מכך שלא העלתה טענותיה בתקופת העבודה, שכן פעמים רבות עובד המעוניין לשמור על מקום עבודתו לא ממהר להתריע על הפרות מצד המעסיק. נציג הציבור מר קוציינסקי הוסיף כי "**אין לתת מעין 'רוח גבית' למגמה שלא לעמוד בסעיפים כאלה או אחרים בהסכמי העבודה בשיטת 'מצליח', ובניסיון לנצל את חוסר הסימטריה, הקיימת בדרך כלל ביחסי הכוחות של המעביד, למול העובד בחוזה האישי**", וכי "**יש לשדר מסר חד וחלק, .. כי למעט בנסיבות יוצאות דופן, הרי שהסכמים יש לכבד באופן מלא ושלים, על כל סעיפיהם ונספחיהם**". נוכח האמור, עמדתו הייתה כי יש לקבל את תביעתה של המשיבה במלואה, למעט רכיב התביעה הנוגע להחזר כספי בגין ארוחות צהריים לגביו הוצע לפסוק סכום חלקי בסך 10,200 ₪, בשל חוסר בהירות.

הבקשה להארכת מועד והחלטת הרשם מושא הערעור:

8. פסק הדין ניתן ביום 28.6.2014, ונמסר לב"כ המשיבה ביום 2.7.2014. כפועל יוצא מכך, המועד האחרון להגשת הערעור היה יום 17.9.2014. המשיבה הגישה את הערעור ביום 23.9.2014, דהיינו באיחור בן 6 ימים.
9. המערערת הגישה בקשה לסילוק על הסף של הערעור עקב האיחור בהגשתו.

10. בתגובה לבקשה לסילוק על הסף עתרה המשיבה להארכת מועד להגשת הערעור מטעמים אלה: בעקבות המבצע הצבאי "שובו בנים" בא כוחה גויס למילואים בצו 8 ביום 9.7.14 למשך שבוע; בא כוחה הוא תושב אשקלון, ובמהלך מבצע "צוק איתן" לא יצא את ביתו למעט מקרים חריגים; בשל היסח הדעת, עם קבלת פסק הדין רשם בשגגה תזכורת להגשת ערעור ליום 27.9.14 במקום 17.9.14; סיכויי הערעור מקימים טעם מיוחד להארכת המועד להגשת הערעור בשל הפגם המשפטי שנפל בדעת הרוב בפסק הדין של בית הדין האזורי. בא כוחה של המשיבה הגיש תצהיר לתמיכה בטענות העובדתיות שבבקשה.
11. המערערת התנגדה לבקשה להארכת מועד בהעדר "טעם מיוחד". לטענתה, אין ביציאתו של ב"כ המשיבה למילואים למשך 6 ימים מתוך חודשיים וחצי שעמדו לרשותו להגשת הערעור כדי לבסס טעם מיוחד להארכת מועד, וטעות ברישום המועד להגשת הערעור ביומנו אין בה כדי להקים טעם מיוחד להארכת המועד; משרדו של ב"כ המשיבה מונה 12 עורכי דין ועל כתב הערעור חתום עו"ד נוסף אשר ניהל באופן אישי את ההליך בבית הדין האזורי ולא הייתה כל מניעה כי עו"ד זה או עו"ד אחר מהמשרד יטפל בהגשת הערעור; המערערת שילמה את חובה על פי פסק הדין וקבלת הבקשה תהווה פגיעה בהסתמכותה הלגיטימית על סופיות הדיון; סיכויי הערעור נמוכים.
12. הרשם קבע בהחלטתו מושא הערעור כי יציאתו של ב"כ המשיבה למילואים לשבוע בתחילת חודש יולי 2014, והלחימה בדרום שהסתיימה בפסקת האש האחרונה מיום 27.8.2014 למעלה משבועיים לפני המועד האחרון להגשת ערעור, אינם מקימים טעם מיוחד להארכת המועד, ונראה כי מדובר באמתלה בלתי רלוונטית למחדלה של המשיבה. הרשם הוסיף וקבע כי שונים הם פני הדברים בכל הנוגע לסיכויי הערעור, המהווים שיקול מרכזי בהכרעה אם להאריך את המועד להגשת הליך ערעור, ויכולים אף כשלעצמם להתגבש לכדי טעם מיוחד להארכת מועד. במקרה הנדון, עיון בהודעת הערעור ובפסק דינו של בית הדין האזורי מעלה כי המחלוקת העיקרית בין הצדדים הינה משפטית באופייה, ונוגעת לשאלה אם יש לפרש את שתיקתה של המשיבה כוויתור והסכמה. במותב בית הדין קמא היו הדעות חלוקות בעניין זה. השאלות העולות בערעור הן אפוא כבדות משקל, פנים להם לכאן ולכאן, הן נוגעות לעקרונות יסוד בדיני חוזים ובמשפט העבודה, ולכן ראוי כי הן תעלנה על שולחנה של ערכאת הערעור לבחינה נוספת.

טענות הצדדים בערעור על החלטת הרשם:

13. **המערערת טענה** כי הרשם שגה בקביעתו כי סיכויי הערעור מצדיקים הארכת מועד להגשת ערעור. בהקשר זה טענה המערערת כי בניגוד לקביעת הרשם, אין מדובר במחלוקת משפטית, כי אם במחלוקת עובדתית אשר הוכרעה על ידי דעת הרוב, שקבעה כי אין לקבל את גרסתה של המשיבה כי עד למועד סיום עבודתה לא הייתה מודעת לכך שלא שולמו לה תנאי ההעסקה אותם דרשה בתביעתה, וכמו כן נערכו בהסכם ההעסקה גם שינויים לטובת המשיבה; המשיבה מבססת את ערעורה על גרסה עובדתית שלפיה לא הייתה מודעת במהלך תקופת עבודתה לשינוי תנאי העסקתה, אולם גרסה זו נדחתה על ידי בית הדין האזורי; נוכח קביעתו העובדתית של בית הדין, צדק בית הדין האזורי בהחילו את ההלכה הפסוקה שנפסקה בעניין **גולן**, שהיא עדין שרירה וקיימת, ועליה חזר בית הדין הארצי בפסקי דין רבים, ולפיה כאשר העובד היה מודע לשינוי בהסכם העבודה עמו, יש לראות בשתיקתו ובהתנהגותו לאורך זמן ממושך, כהסכמה לשינוי וכויתור על זכויות אלה; נוכח העובדה שקיימת הלכה ברורה וחד משמעית בסוגיה, ההפוכה מטענות המשיבה שגרסתה העובדתית נדחתה, אין הצדקה כי דווקא מקרה זה יעלה על שולחנה של ערכאת הערעור. מעבר לאמור, נוכח קביעתו של רשם בית הדין כי טענות המשיבה בעניין האיחור בהגשת הערעור הן בגדר **"אמתלה בלתי רלוונטית למחזלה של המשיבה"**, המסקנה המתחייבת היא כי המשיבה באה בחוסר ניקיון כפיים לבית הדין, ואין לתת לכך הכשר בהארכת המועד להגשת ערעור; לא ניתן משקל מספיק להסתמכות המערערת על סופיות הדיון; ככל שנפלה טעות בהתנהלות בא כוח המשיבה, הרי שזכותה של המערערת לסופיות הדיון גוברת על זכותה של המשיבה לטעות, ועליה לשאת בתוצאות טעותה.

14. **המשיבה טענה** בהתייחס לסיבה לאיחור כי יש לקבוע כי הנימוקים שהועלו על ידי ב"כ המשיבה הם בגדר "טעם מיוחד" להארכת מועד להגשת ערעור. המשיבה הוסיפה וטענה כי בהתאם לפסיקה, סיכויי הערעור כשלעצמם מהווים טעם מיוחד להארכת מועד; במקרה הנדון, סיכויי הערעור גבוהים, ולכל הפחות הערעור מעלה סוגיות משפטיות מהותיות המצריכות הכרעה של ערכאת הערעור, ואינדיקציה מובהקת לכך היא קיומם של חילוקי דעות במותב בית הדין האזורי, ודעת המיעוט של נציג ציבור מעסיקים מר קוצ'ינסקי, המצביעה על טעמים כבדי משקל שלפיהם יש לקבל את התביעה; פסק דינו של בית הדין האזורי פוגע בחופש החוזים, נוגד את הכלל שלפיו "חוזים יש לקיים", ומנוגד להלכת

מילפלדר; בהתחשב בחוסר הסימטריה בין עובד לבין מעסיק, פסק הדין עלול להוביל מעסיקים למסקנה כי כדאי להם לנסות ולהרע את תנאי ההעסקה של עובדיהם באופן חד צדדי; בית הדין האזורי שגה בכך שלא נתן כל משקל להוראות הסכם ההעסקה שלפיהן לשינוי תנאי ההעסקה יהיה תוקף רק אם נעשו בכתב ונחתמו על ידי שני הצדדים.

הכרעה:

15. לאחר בחינת טענות הצדדים וכלל החומר שבתיק הגענו לכלל מסקנה כי דין הערעור להתקבל. זאת, מנימוקים שיפורטו להלן.

16. מקובלת עלינו קביעתו של רשם בית הדין, כי הסיבות לאיחור שהעלה ב"כ המשיבה בבקשה אינן בגדר "טעם מיוחד". בהקשר זה נציין, כי הטענה בדבר הרישום השגוי נטענה באופן סתמי, ולא הוצגה כל ראיה לרישום השגוי. מעבר לאמור, לכאורה, ולא נטען אחרת, רישום המועד להגשת ערעור נעשה ביום קבלת הערעור במשרד ב"כ המשיבה, דהיינו ביום 2.7.2014, כך שלא ברורה הרלוונטיות של האירועים שהתרחשו לאחר מועד זה – גיוס בא כוח המשיבה לשירות מילואים ומבצע צוק איתן.

17. נוכח האמור, יש לבחון אם במקרה הנדון אכן סיכויי הערעור גבוהים במידה כזו המצדיקה לראות בהם **כשלעצמם** טעם מיוחד להארכת מועד.

18. השאלה שעמדה להכרעה בבית הדין האזורי ועומדת להכרעה בערעור היא – האם זכאית המשיבה לתשלום תנאי העסקה שנקבעו בהסכם העבודה בינה לבין המערערת, אולם לא יושמו בפועל במהלך תקופת עבודתה? בית הדין האזורי השיב לשאלה זו בשלילה, על יסוד קביעתו העובדתית כי המשיבה הייתה מודעת לזכויותיה על פי הסכם ההעסקה ולכך שבמהלך השנים אין משולמות לה כל זכויותיה על פי ההסכם, ועל יסוד קביעתו שיש להסיק מהתנהגותה של המשיבה - המשך עבודתה במערערת במשך חמש שנים תוך השלמה עם אי יישום הוראות אלה, ומבלי שנקטה כל צעד בקשר לכך - ויתור מצידה של המשיבה על תנאי ההעסקה אשר לא יושמו בפועל.

19. טענתה העיקרית של המשיבה היא שפסיקתנו של בית הדין האזורי מנוגדת להלכה שנפסקה בבג"צ **מילפלדר**, שלפיה מעסיק אינו רשאי לשנות חד צדדית הוראה זו או אחרת בחוזה העבודה. כמו כן, טענה כי קביעתו של בית הדין האזורי מנוגדת **לסעיף 6(ב) לחוק החוזים** (חלק כללי), תשל"ג-1973, שבו נקבע כי "**קביעת המציע**

שהעדר תגובה מצד הניצע ייחשב לקיבול, אין לה תוקף". בנוסף, הסתמכה המערערת על קביעות דעת המיעוט, שלפיהן אין להסיק משתיקתה הסכמה לשינוי תנאי העסקתה, נוכח העובדה שעובד המבקש לשמור על מקום עבודתו נרתע מלהתריע על הפרת זכויותיו.

20. בעניין דיאמנט [ע"ע (ארצי) 21920-02-13 דיאמנט צעצועים בע"מ – ולנטינה פרנצב [פורסם בנבו] (1.6.2015); (הערות השוליים מופיעות במקור)] דן בית דין זה בשאלה האם ובאיזה נסיבות יש לראות בהמשך עבודתו של עובד הסכמה לשינוי תנאי העסקתו וקבע:

"ואכן, כפי שנקבע בבג"ץ מילפלדר, נקודת המוצא הדיונית היא ששינוי חוזה העבודה טעון הסכמת שני הצדדים (החריגים אינם רלוונטיים לענייננו). עצם המשכת העבודה, ליתר דיוק – עצם אי ההתפטרות של העובד, אינם מעידים, לכשעצמם, ובהכרח, על הסכמה לשינוי חוזה העבודה או על ויתור של העובד מלהשתמש בתרופת האכיפה כנגד ההפרה. כך נפסק בבג"ץ מילפלדר:

"אין גם לומר שהעובדים הסכימו, בעצם המשך עבודתם, לשינוי בהוראות ההסכם, שכן מיד עם הודעת המעביד על השינוי הם הודיעו על התנגדותם לו. בנסיבות אלה, אין למעביד הזכות והיכולת לשנות מתניות החוזה האישי, אלא אם כן הוא מביא את החוזה עצמו לידי סיום."¹²

דרישה מעובד כי יתפטר מעבודתו כל אימת שהופר חוזה עבודתו שאם לא כן יתפס כמסכים לשינוי, מרוקנת מתוכן את זכותו לסעד האכיפה, ואינה עונה בקנה אחד עם ההלכה הפסוקה.

יחד עם זאת, הסכמה לשינוי בחוזה העבודה יכולה להילמד לא רק מדברים מפורשים שכתב או אמר העובד אלא גם מהתנהגותו.¹³ התנהגות זו, כוללת גם ביטויים של העדר הסכמה לשינוי. הדרישה מעובד ליתן ביטוי כלשהו להתנגדותו לשינוי נגזרת מחובת תום הלב המוגברת של הצדדים לחוזה העבודה ומהנאמנות שהם חבים האחד כלפי השני. וכך נפסק:

"האם המשך עבודתו של המערער אצל המשיבה מהווה הסכמתו לשינוי בתנאי העבודה או כריתת חוזה עבודה חדש? האם המערער ויתר על הסעדים שעמדו לרשותו

¹² בג"ץ מילפלדר, בעמ' 219; ר"א גס פרידמן וכהן, דיני חוזים (להלן - דיני חוזים), כרך ג' 27 - 29.
¹³ דב"ע (ארצי) נד/86-3 יוחנן גולן - אי.אל.די. בע"מ, [פורסם בנבו] פד"ע כז 270 (30.6.1994) (להלן - יוחנן גולן); לענין האבחנה בין שינוי חוזה לבין 'השתק' ר"א גס דיני חוזים, כרך ג' בעמ' 29 ח"ש 107.

כתוצאה מהפרת חוזה העבודה על ידי המשיבה? הכלל הוא, כי עיכוב של מספר חדשים בין הפרה יסודית של חוזה (ההורדה בשכר) לבין הגשת תביעה אינו מנתק את הקשר שביניהם, משום שטרם נקיטת צעד כזה יש לצפות מהעובד לבדוק את זכויותיו ולשוחח עם הממונים עליו. על כן, עיכוב סביר בהגשת התביעה אינו מהווה ויתור של העובד על זכויותיו או כריתת חוזה עבודה חדש. עם זאת, עיכוב ארוך ובלתי סביר מצביע על השלמת העובד עם תנאי השכר החדשים.¹⁴ (הדגשות הוספו – א.א.)

הנטל להוכיח כי עובד הסכים להפחתת השכר מוטל על המעסיק, ודאי נוכח הוראותיו של [חוק הודעה לעובד \(תנאי עבודה\)](#), תשס"ב – 2002. לפיכך, מעסיק "המקצץ" בשכר ואינו מצטייד בהסכמה מפורשת של העובד, נוטל על עצמו את הסיכון כי לא יעמוד בנטל להוכיח את ההסכמה. יש לזכור כי "לא נקל יוסק מהתנהגותם של הצדדים הרצון בשינוי של החוזה ביניהם"¹⁵.

21. נוסף, כי בבג"צ **מילפלדר** נקבע **במפורש** כי ניתן ללמוד על הסכמה חדשה של הצדדים מהתנהגותם:

"הסכמה חדשה זו של הצדדים יכול שתהא מפורשת ויכול שתהא משתמעת ... לעתים, מעצם התנהגותם של הצדדים על-פי ההסדר החדש ניתן להסיק הסכמה לשינוי בתניה הישנה (...). כמובן, לא יהא מקום להסיק הסכמה במשתמע, מקום שאחד הצדדים מודיע במפורש, כי אין הוא מסכים לשינוי המוצע בתניה".

(ההדגשה הוספה – ל.ג.).

22. העולה מן האמור הוא כי לפי בג"צ **מילפלדר** ופסיקתו של בית דין זה, ניתן ללמוד מהתנהגות העובד על הסכמה לשינוי חלק מתנאי ההעסקה שלו. פסיקתו של בית הדין האזורי עולה איפוא בקנה אחד הן עם הפסיקה בבג"צ **מילפלדר** והן עם פסיקתו של בית דין זה, שבה יושם בג"צ **מילפלדר**. לפיכך, יש לדחות את הטענה המשפטית של המשיבה כי בית הדין האזורי פסק בניגוד להלכה שנקבעה בעניין **מילפלדר**.

¹⁴ יוחנן גולן, בעמ' 276.

¹⁵ ע"א 4956/90 פזגז חברה לשיווק בע"מ נ' גזית הדרום בע"מ, פ"ד מו (4) 35, 41 (29.7.1992)."

23. בהתייחס לטענות המשיבה המבוססות על דעת המיעוט נוסף כי יש לבחון בכל מקרה לגופו את מכלול הנסיבות, ולא ניתן לקבוע באופן גורף כי לא ניתן ללמוד מהתנהגות העובד הסכמה לשינוי תנאי עבודתו.
24. נוכח האמור, המחלוקת בין הצדדים העומדת להכרעה בערעור היא בעיקרו של דבר **מחלוקת עובדתית** – האם בנסיבות המקרה כפי שהוכחו ניתן ללמוד מהתנהגותה של המשיבה כי הסכימה לשינוי תנאי העבודה, דהיינו לאי יישום בפועל של חלק מהוראות הסכם ההעסקה בינה לבין המערערת.
25. לאחר בחינת הודעת הערעור וכלל החומר שבתיק, אנו סבורים כי בהינתן שעיקר המחלוקת בין הצדדים היא מחלוקת **עובדתית**, סיכויי הערעור אינם גבוהים במידה כזו המצדיקה לראות בהם כשלעצמם טעם מיוחד להארכת מועד להגשת ערעור.
26. כאמור, על יסוד התרשמותו מהעדויות שלפניו, **דחה** בית הדין האזורי את גרסתה העובדתית של המשיבה כי לא הייתה מודעת לכך שחלק מהוראות הסכם ההעסקה אינן מיושמות בפועל, וקבע כי המשיבה הייתה מודעת לשינויים שחלו בתנאי העסקתה ו**בחרה** להמשיך לעבוד במערערת במשך מספר שנים בתנאים החדשים, **תוך שיצרה מצג בפני מעסיקה כי היא מסכימה לשינויים בתנאי עבודתה**. בית הדין האזורי קבע כי בהתחשב במכלול הנסיבות, בין היתר השכלתה ותפקידה של המשיבה, יש לראות במשיבה כמי שויתרה על תנאי ההעסקה שלא יושמו בפועל.
27. קביעותיו העובדתיות של בית הדין האזורי, המבוססות על התרשמותו הבלתי אמצעית מהעדויות שלפניו, מנומקות ומפורטות. לאור זאת, סיכויי הערעור בשאלה אם המשיבה הייתה מודעת לכך שחלק מהוראות הסכם ההעסקה אינן מיושמות בפועל וכי יצרה מצג שהיא מסכימה לשינוי בתנאי העסקתה אינם גבוהים, שכן ערכאת הערעור אינה נוהגת להתערב בקביעות עובדתיות מסוג זה. גם מסקנתו של בית הדין האזורי כי **בנסיבותיו של המקרה הנדון יש ללמוד מהתנהלותה של המשיבה כי ויתרה על חלק מתנאי העסקתה מעוגנת היטב בראיות שלפניו, ולא מצאנו בהודעת הערעור נימק המצדיק התערבות במסקנה** זו.
28. **כללו של דבר**: לאור כל האמור לעיל, אנו קובעים כי במקרה הנדון אין לראות בסיכויי הערעור, כשלעצמם, טעם מיוחד להארכת מועד במקרה הנדון. משהמשיבה לא הצביעה על טעם מיוחד אחר, המצדיק הארכת המועד להגשת הערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי דין הערעור על החלטת הרשם

להתקבל, ואנו קובעים כי לא היה מקום להאריך את המועד להגשת ערעור על ידי המשיבה.
 29. בהתחשב בהוצאות שהוטלו על המשיבה בהחלטת הרשם, אין צו להוצאות בערעור.

ניתן היום, י"ג חשוון תשע"ו (26 אוקטובר 2015), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

<p>סיגל דוידוב-מוטולה, שופטת</p> <p>מר משה אורן, נציג ציבור (מעסיקים)</p>	<p>אילן איטח, שופט</p>	<p>לאה גליקסמן, שופטת, אב"ד</p> <p>מר ויסאם עזאם, נציג ציבור (עובדים)</p>
---	-----------------------------------	---

לאה גליקסמן 54678313
 נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה

[בעניין עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, תקיקה ועוד באתר נבו – הקש כאן](#)