

הכרה בחוזה עבודה כחוזה אחיד

פסק הדין של בית הדין האזורי בת"א מיום 13.11.2011, קובע שחוק החוזים האחידים, התשמ"ג-1983, יכול לחול גם על מערכת יחסי העבודה, ומכאן כי ניתן להכיר בהסכם עבודה אישי שנחתם בין עובד ומעביד כחוזה אחיד שקיימת בו תניה מקפחת. בהתאם, בסמכותו של בית הדין לפסול בחוזה אישי תניה מקפחת או לשנותה – בהתאם לנסיבות.

התובעת הינה חברה פרטית למתן שירותי ניקיון ואבטחה, אשר תבעה מעובדת לשעבר פיצוי בגין החזר עלות דמי הכשרה, בשל עזיבת העובדת את מקום העבודה בטרם הסתיימה תקופת התחייבותה לעבודה על פי הסכם העבודה.

ביה"ד קבע כי חוק חוזים אחידים יכול לחול גם על מערכת יחסי העבודה. בהתאם, נוכח העובדה שהתובעת מסרה לכל עובדיה חוזה זהה, כאשר רק התאריך נותר למילוי על ידי הצדדים, הרי שמדובר בחוזה אחיד ולא בחוזה שיוחד עבור העובדת, בנוסף הזכיר ביה"ד שהחוזה לא הובא לאישורו של בית הדין לחוזים אחידים.

עוד נקבע כי מאחר והעובדת התחייבה לתקופת עבודה של שנה תוך התחייבות לתשלום פיצוי בסך של 10,000 ₪ במידה ותעזוב לפני כן, והמעסיק מצידו לא התחייב להעסיקה למשך אותה תקופה, התנאי בחוזה העבודה לענין חיובה של העובדת לעבוד לפחות 12 חודשים הינו תניה מקפחת בחוזה אחיד - שדינה להתבטל.

עם זאת, קבע ביה"ד כי החברה זכאית לפיצוי מהעובדת עקב נזקים / הפסדי עלויות מסוימים שנגרמו לה כתוצאה מעזיבת העובדת. ביה"ד קבע כי התובעת אינה חייבת להחזיר עלויות כגון שכר בגין תקופת ההכשרה, ארוחות, הוצאות בגין ביצוע מבחן התאמה וכו'. לענין שיעור הפיצוי שנקבע בהסכם קבע ביה"ד שהסכום שנקבע מופרזמאחר ונדרשת להיות פרופורציה בין הנזק לבין הפיצוי שהוסכם, קבע ביה"ד כי החברה זכאית לפיצויי יחסי בגין העלות (ברוטו) של קורס ההכשרה.

[דמש (אזורי ת"א) 8693-09 שלג לבן (1986) בע"מ נ' אפרת אליהו] [פורסם בנבו], 13.11.2011