בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 23901-07-23

ניתן ביום 30 אוקטובר 2024

ציר הסעות ותיור בע"מ	**המערערת**
-	
טובה דהרי ו-6 אח'	**המשיבים**

לפני: הנשיאה ורדה וירט ליבנה, השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, השופט רועי פוליאק
נציגת ציבור (עובדים) גב' בל יוסף, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' נעמי זנדהאוז

ב"כ המערערת - עו"ד גבריאל פרידמן
ב"כ המשיב - עו"ד אופיר בר-עם

פסק דין

השופטת סיגל דוידוב-מוטולה

1. לפנינו ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי ירושלים (השופט עמיצור איתם ונציגי הציבור מר רפי אלקובי וגב' דלית רוטנברג; סע"ש 9617-05-21), במסגרתו התקבלה תביעתו של מר נפתלי ביטון ז"ל (להלן: **המנוח**) לתשלום זכויות שונות הנובעות מתקופת עבודתו במערערת וסיומה.

השאלה היחידה העומדת להכרעה בערעור היא תוקפו של הסכם שנחתם בין המערערת למנוח, בו נקבע קיצורה של תקופת ההתיישנות לששה חודשים בלבד (להלן: **ההסכם לקיצור תקופת ההתיישנות** או **ההסכם**).

המשיבים הם ילדיו (ויורשיו) של המנוח, אשר נפטר למרבית הצער זמן קצר טרם מתן פסק דינו של בית הדין האזורי.

הרקע העובדתי

2. המערערת היא חברת היסעים. המנוח, יליד שנת 1944, עבד בה כנהג הסעות החל מיום 22.8.17 ועד ליום 26.3.21.

3. לצד חוזה העבודה שנחתם בין המערערת לבין המנוח, הוחתם המנוח על הסכם במסמך נפרד שכותרתו "הסכם בדבר תקופת התיישנות", שזו לשונו המלאה (מלבד פרטי הצדדים בכותרת וחתימותיהם בסוף המסמך):

"**הואיל: והצדדים חתמו על הסכם עבודה;**
והואיל: וברצון הצדדים להסדיר את תקופת ההתיישנות;
אי לכך הוסכם והותנה כדלקמן :
התיישנות
כל תביעה שיש לעובד תתיישן לאחר תקופה של ששה חודשים. העובד מצהיר שהוסבר לו כי החברה שומרת תדפיסי גי.פי.אס לששה חודשים בלבד וכי לאחר תקופה זו לא תהא אפשרות לקבל תדפיסי גי.פי.אס"
(ההדגשות במקור).

4. סמוך לאחר סיום עבודתו הגיש המנוח את תביעתו כנגד המערערת לבית הדין האזורי, ותבע במסגרתה זכויות קוגנטיות שלא שולמו לו בגין עבודתו וסיומה וביניהן גמול שעות נוספות, פיצוי בגין אי ביצוע הפקדות לפנסיה ופיצויי פיטורים.

5. המערערת טענה בכתב הגנתה, בין היתר, כי לאור ההסכם לקיצור תקופת ההתיישנות יש לדחות על הסף מחמת התיישנות את כל התביעות המתייחסות לתקופה הקודמת ליום 6.11.20 (ששה חודשים טרם הגשת התביעה). כן העלתה טענות הגנה לגופם של רכיבי התביעה וטענות קיזוז.

פסק דינו של בית הדין האזורי

6. בית הדין האזורי קיבל את מרבית רכיבי תביעתו של המנוח, ודחה את טענת ההתיישנות שהעלתה המערערת. תחילה קבע כי חוק ההתיישנות, התשי"ח-1958 (להלן: **חוק ההתיישנות** או **החוק**) חל "על כרעיו ועל קרבו" על תביעות ביחסי עבודה, ובהתאם חל עליהן גם סעיף 19 לו - שיצוטט להלן - ומאפשר בכלל הסכמה בדבר קיצור תקופת ההתיישנות. לא ניתן לקבוע קטגורית שקיצור תקופת ההתיישנות אינו אפשרי כאשר מדובר בעניינים קוגנטיים, ובמקרה זה אף לא מדובר על ויתור על הזכות עצמה אלא "**רק בוויתור מוסכם על תקופה בה יהיה ניתן לתבוע אותה**".

בית הדין הבהיר כי הן חוק ההתיישנות והן חוקי המגן לא מגבילים עריכת הסכם כזה, הגם שהמחוקק ידע להחריג במפורש נושאים מסוימים (ענייני מקרקעין) מההיתר החוקי לקיצור תקופת התיישנות, וגם ידע להגדיר בחוקים ספציפיים (דוגמת חוק חוזה הביטוח, התשמ"א-1981, להלן: **חוק חוזה הביטוח**) כי התניה על תקופת ההתיישנות תתאפשר רק לטובת צד מסוים (באותו מקרה, לטובת המבוטח). הוראה דומה לא נכללה בחוקי המגן, גם באותם חוקים בהם נקבעה

תקופת התיישנות מקוצרת, ובהתאם לא ניתן לקבוע באופן גורף כי קיצור תקופת ההתיישנות ביחס לזכויות המוקנות בחוקי המגן מהווה "**פגיעה בסדר הציבורי**".

7. שאלה נפרדת, שבית הדין העלה אך הבהיר כי אינו מכריע בה, היא אם ניתן לקבוע תקופת התיישנות מקוצרת על "**התקשרות נמשכת ועל מכלול ההתקשרות בין שני צדדים**", כפי שנעשה בהסכם שבין המערערת למנוח. ניתן לטעון כי הסכם כללי כזה חסר מסוימות ואת גמירות הדעת הנדרשת, שכן ההסכמה הנטענת מתייחסת ל"**מכלול רחב של עילות אפשריות אשר הצד המסכים אינו יודע מתי ואם הן חלות בכלל**". מצדו השני של המטבע, ניתן לטעון כי סעיף 19 לחוק נועד להדגיש את האופי הדיוני של ההתיישנות ואת החופש של הצדדים לעצבה כרצונם, כך שניתן "**לקבוע הסכם על קיצור תקופת התיישנות שיהיה הסכם 'צף' ואין צורך שיהיה ספציפי לעסקה או לעילה מוגדרת**".

8. בית הדין הבהיר כי על אף קביעתו לעיל, אך בהתחשב ב"**סביבה המשפטית המיוחדת של דיני העבודה**" לרבות נקודת המוצא של העדר שוויון ביחסי הכוחות בין המתקשרים, יש לקבוע כי הסכם לקיצור תקופת התיישנות בין עובד למעסיק צריך למלא אחר מספר כללים, מעבר לדרישת הכתב הקבועה בסעיף 19 לחוק עצמו. הכלל הראשון הוא "**נטל מוגבר של הוכחה להבנה מהותית של העובד את תוכן ההסכם**". בית הדין הסביר כי "**בעת שנכרת הסכם שעניינו משפטי, במסגרתו הצד החלש מוותר על זכויות המוקנות לו בדין - צריך להיות נטל מוגבר על המעסיק להוכיח שההסכם נכרת לכל הפחות במודעות מלאה... יש להראות שהמודעות היא לא רק לתוכן ההסכם אלא כללה גם הבנה מלאה של משמעותו מצד העובד**". כחלק מכך על המעסיק להראות שהתנהל משא ומתן סדור ביחס לתנאי הנוגע לקיצור תקופת ההתיישנות; ההסכם צריך להיות מפורט מהרגיל, כך שגם מי שאינו משפטן יוכל להבין על מה הוא מוותר; ולא ניתן להסתפק בכך שההסכם לקיצור תקופת ההתיישנות יהיה "**חלק מערימת מסמכים שהעובד חותם עליה בבלי דעת**".
במקרה זה, התנאי לא מתקיים שכן "**מדובר בהסכם קצר מאוד וסתום מבחינת תוכנו**"; המנוח חתם בשורה אחת שאינה ברורה דיה על ויתור על זכויות משמעותיות; ההסכם לא מפרש את הוראותיו; והסיפא שלו מעידה שהוא עוסק בעיקר בתקופת שמירת מסמכים בהיבט של נטלי ראיה עתידיים, להבדיל

מהתיישנות. לכך יש להוסיף את עדות המנוח, אדם מבוגר שאינו משפטן, כי הוחתם על מסמכים רבים מבלי שהוסבר לו כלל על מה חתם.

9. המבחן השני הוא "**קיומה של תמורה מיוחדת, תחומה, מוסכמת ומפורטת כנגד הוויתור**", שכן ויתורו של עובד על זכויותיו בהיעדר תמורה, מטה את הכף למסקנה כי חתימתו היא תוצאה של פערי הכוחות מול מעסיקו ולא הסכמה מודעת. בית הדין הוסיף כי "**לחלופין, בהיעדר תמורה מיוחדת, המעסיק צריך להצביע על הצדקה מיוחדת וחריגה לדרישתו לוויתור**", דוגמת צירוף נסיבות בענף או במפעל, השפעות על צדדים שלישיים או על הציבור וכיו"ב. התנאי אינו מתקיים במקרה שלפנינו, שכן המנוח השתכר שכר מינימום ולא קיבל תמורה כלשהי בעד הוויתור המפליג שעשה.
המבחן השלישי הוא "**הדדיות והחלת תנאי מקביל גם על המעסיק**", היינו שקיצורה של תקופת ההתיישנות יחול באופן הדדי גם לעניין תביעות של המעסיק נגד העובד, וגם הוא לא מתקיים במקרה זה. משכך, נקבע כי ההסכם אינו תקף וכי דין טענת ההתיישנות המבוססת עליו להידחות.

10. על רקע האמור, ולאחר דיון ברכיבי התביעה לגופם, פסק בית הדין האזורי למנוח גמול שעות נוספות בסך 58,311 ₪; פיצוי בגין רישומים פיקטיביים בתלושי השכר בסך 5,000 ₪; דמי הבראה בסך 7,938 ₪; קצובת אש"ל בהתאם לצו ההרחבה בענף ההיסעים בסך 10,692 ₪; הפרשי שכר בגין שינוי חד צדדי בשכר בסך 3,469 ₪; פיצוי בגין אי מסירת הודעה על שינוי מהותי בשכר בסך 5,000 ₪; פיצוי בגין הפקדות חסרות לפנסיה בסך 1,901 ₪; השלמת פיצויי פיטורים בסך 5,635 ₪; דמי חגים בסך 537 ₪; והוצאות ושכר טרחה בסך 10,000 ₪. מכך קוזז סך 2,080 ₪ בגין אי מתן הודעה מוקדמת על ידי המנוח על התפטרותו.

<u>טענות הצדדים בערעור</u>

11. במסגרת דיון קדם ערעור בפני חברי השופט רועי פוליאק הסכימה המערערת לצמצם את ערעורה לשאלה אחת בלבד - תוקפו של ההסכם לקיצור תקופת ההתיישנות וההשלכות הנובעות מכך על זכויות המנוח.

12. המערערת טוענת כי שגה בית הדין האזורי משהוסיף מבחנים כתנאי לתוקפו של הסכם לקיצור תקופת ההתיישנות, אשר אינם קיימים בדין ולמעסיק לא הייתה אפשרות לדעת על קיומם. לשיטתה, הסכם לקיצור תקופת התיישנות הוא זכות הקיימת לצדדים מכוח דין, והתניית תוקפו של הסכם מסוג זה במבחנים יציר הפסיקה, אינה אלא התערבות בחקיקה ראשית. עוד טענה המערערת כי אין פירושו של ההסכם ויתור על זכות מהותית כי אם הגבלה פרוצדורלית למימושה.

13. עוד טוענת המערערת, לחלופין, שהיא ממילא עומדת במבחנים שנקבעו על ידי בית הדין ולו באופן חלקי. לעניין המבחן הראשון, סבורה המערערת כי די בעמידתה בתנאים המנויים בחוק ההתיישנות ובחתימת הצדדים על הסכם נפרד לקיצור ההתיישנות. המערערת מדגישה כי מדובר בהסכם "**פשוט של שתי שורות בלבד**", וככל שהמנוח לא קרא אותו, אין לו אלא להלין על עצמו. לעניין המבחן השני, טוענת המערערת כי למעסיק "**קיימת הצדקה תמיד**" להקטנת חשיפתו לתביעות, "**שכן תביעות יכולות לערער איתנות כלכלית של עסק ולפגוע במעסיק ובעובדים נוספים**". קל וחומר במקרה זה, נוכח הקושי "**לשמור על תדפיסי ג'י. פי. אס למשך תקופה ארוכה**". לעניין המבחן השלישי, טוענת המערערת כי אין בו צורך שהרי דרך כלל המעסיק הוא שמשלם לעובד ולא להיפך. ככל שהעובד הוא שחב כספים למעסיק הדבר נובע דרך כלל מנזק שגרם, ו"**אין סיבה לתת פרס לעובד שמצליח להסתיר את הנזק שנגרם לתקופה ארוכה**".

14. המשיבים תומכים בפסק דינו של בית הדין האזורי, מטעמיו, וסבורים כי יש להחמיר את המבחנים שנקבעו על ידי בית הדין האזורי ולקבוע כי "**ניצול מתוחכם וציני של חוק ההתיישנות לצורך קיפוח עובד, הוא כל כך קיצוני עד כדי פגיעה בתקנת הציבור ממש**", ובהתאם אין לאפשר את יישומו של סעיף 19 לחוק ההתיישנות ביחס לזכויות מכוח חוקי המגן או זכויות קוגנטיות אחרות מתחום דיני העבודה. שאם לא כן, ייפתח פתח למערערת ולמעסיקים אחרים לעקוף כללים קוגנטיים. המשיבים מדגישים כי המנוח הוחתם על ההסכם "**מבלי גמירות דעת ובמחטף**", כאשר כלל לא זכר שחתם עליו, ובוודאי שלא הקריאו לו או הסבירו לו אותו.

דיון והכרעה

15. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים כפי שהובאו בפנינו בכתב ובעל פה ועיינו בכל חומר התיק, הגענו לכלל מסקנה כי דין הערעור להידחות. להלן יפורטו טעמינו.

16. עניינו של הליך זה בתניה חוזית אשר הגבילה את אפשרותו של המנוח להגיש תביעות נגד מעסיקתו, באופן שהובהר בהסכם מראש כי כל תביעה מכל סוג שירצה להגיש "**תתיישן לאחר תקופה של ששה חודשים**". משמעות הדברים, ככל שיינתן תוקף לתניה, היא חיוב העובד להגיש תביעה - בכל עניין הנובע מיחסי העבודה בין הצדדים וסיומם - תוך שישה חודשים לכל היותר מיום היווצרותה של כל עילה, שאם לא כן תפקע הלכה למעשה הזכות המהותית. נראה כי אין צורך להכביר מילים מדוע חיוב כאמור - על עובד שתלוי כלכלית במעסיקתו ולא בהכרח מודע לכל זכויותיו בזמן אמת - יוצר הגבלה משמעותית על זכות הגישה לערכאות, ועל היכולת המעשית והאפקטיבית לממש זכויות הנובעות מיחסי העבודה. להלן נבחן אם יש לתת לתניה זו תוקף.

<u>זכות הגישה לערכאות ומוסד ההתיישנות</u>

17. טרם כניסה לגוף העניין נזכיר כי זכות הגישה לערכאות "**היא תנאי למימושן של כלל הזכויות האחרות**", ובהתאם "**יש אף מקום לראות בה זכות חוקתית לכל דבר ועניין**" (ע"א 1985/19 **אורתם סהר הנדסה בע"מ נ' פרויקט אורנים בע"מ** (6.1.21), בחוות דעת השופטת דפנה ברק-ארז ובאופן דומה בחוות דעת השופטת ענת ברון). גם אם עיגונה החוקתי המדויק של הזכות נתון במחלוקת מסוימת בין שופטי בית המשפט העליון, "**נדמה שאין מחלוקת, כי 'לזכות הגישה לערכאות, גם אם אינה מנויה במפורש בחוקי היסוד שלנו, מעמד חשוב מעין כמוהו להגנה על הפרט ועל החברה, ולפיכך ראויה היא להגנה רחבה'**" (דנ"א 5698/11 **מדינת ישראל נ' דיראני** (15.1.15), בפסקה 60 לחוות דעת הנשיא אשר גרוניס; כן ראו בע"א 1060/20 **מדינת ישראל נ' סימון** (11.11.21); להרחבה ראו אצל אהרן ברק, זכות הבת לגישה לערכאות שיפוטיות, **חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו וחוק יסוד: חופש העיסוק, כרך ב': הזכות לכבוד האדם**, 1129 (2023)).

תרגומה המעשי של זכות הגישה לערכאות בא לידי ביטוי בראש ובראשונה בהבטחת האפשרות להגשת תביעה, שכן "**בהיעדר אפשרות לפנות לבית המשפט, לא יוכל**

אדם לזכות בסעד בגין פגיעה באיזו מזכויותיו המהותיות, וממילא לא תהא נפקות אפקטיבית לזכויות אלה" (ע"א 1480/04 **מליבו ישראל בע"מ נ' מדינת ישראל**, פ"ד סא(2) 855 (2006); להלן: עניין **מליבו**). במילים אחרות: בהעדר יכולת לאכוף את הזכויות באמצעות פנייה לערכאה שיפוטית, הן עלולות להיוותר "על הנייר" בלבד.

18. כפועל יוצא מזכות הגישה לערכאות הובהר בקשר לתניה חוזית השוללת אותה, כי "**אין זה מתיישב עם תקנת הציבור שחוזה יעניק זכות ובו בזמן ימנע את מימוש הזכות: אין זה סביר או רצוי שאדם לא יהיה רשאי לאכוף את זכותו בערכאה של משפט, והזכות תישאר בידו ככלי אין חפץ בו...**" (ע"א 3833/93 **לוין נ' לוין**, פ"ד מח(2) 862 (1994)). משכך, "**עשוי בית המשפט לפסוק כי ההוראה סותרת את תקנת הציבור, לפי סעיף 30 לחוק החוזים (חלק כללי), ולפיכך היא בטלה**" (שם). כך לא רק כאשר התניה החוזית אוסרת פנייה להליכים משפטיים בכלל, אלא גם כאשר היא מטילה הגבלה ממשית על האפשרות המעשית של פנייה לערכאות (עניין **מליבו**). לכך שתנאים חיצוניים למימוש הזכות יכולים להביא לפגיעה בזכות עצמה, ראו גם פסיקה של בית המשפט העליון בבריטניה שקבעה כי שיעור האגרות שנקבע לצורך פתיחת הליך ב-employment tribunal מגביל בפועל את זכות הגישה לערכאות: R (Unison) v Lord Chancellor [2017] UKSC 51. כן ראו פסיקה של בית המשפט העליון בקנדה אשר סירבה לאכוף תניית בוררות בחוזה בין "אובר" לנהגיה מחמת שתנאיה - קיום הבוררות בהולנד תוך תשלום עמלת פתיחת הליך בסך 14,500 דולר אמריקאי - הם "unconscionable" ומהווים ניצול לרעה של כוח המיקוח העודף של "אובר"; דעת היחיד שהסכימה לתוצאה הסתמכה במפורש על הפגיעה בזכות הגישה לערכאות: Uber Technologies Inc. v. Heller, 2020 SCC 16.

19. בין זכות הגישה לערכאות לבין מוסד ההתיישנות שורר מתח מובנה, שכן "**ההתיישנות מניחה מעצור ומגבלות על זכות הגישה לערכאות**" (רע"א 187/05 **נסייר נ' עיריית נצרת עילית**, פ"ד סד(1) 215 (2010), להלן: עניין **נסייר**). על אף זאת מקובל לקבוע תקופות התיישנות סטטוטוריות לצורך הגשת תביעות לערכאות שיפוטיות, כאשר הטעמים לכך הם הכרה בקשיים הראייתיים הנובעים מחלוף הזמן; חזקה כי הימנעות מהגשת תביעה מהווה ראיה לוויתור התובע על עילתו; ואינטרס הנתבע בוודאות ויציבות בהתייחס למצבו הכלכלי. טעם נוסף נעוץ

באינטרס הציבורי - מתן עדיפות לעיסוקם של בתי המשפט בענייני ההווה. דיני ההתיישנות נועדו אם כך "**ליצור איזון עדין בין האינטרס של המזיק הפוטנציאלי לבין האינטרס של הניזוק הפוטנציאלי, תוך שמירה על אינטרס הציבור כולו**" (ע"א 165/83 **בוכריס נ' דיור לעולה בע"מ**, פ"ד לח(4) 554 (1984)). כפי שסיכמה לאחרונה השופטת רות רונן:

> **"מוסד ההתיישנות נועד לתחום את גבולות הזמן בהם ניתן להגיש תביעה. בבסיסו מצויים מספר טעמים עיקריים. בכלל זה, ניתן למנות את הקושי של הנתבע בהשגת עדים וראיות בחלוף זמן רב, אשר עלול לפגוע ביכולתו להגן על עצמו ולהקשות על חקר האמת; את אינטרס הנתבע בוודאות ביחס לחשיפתו האפשרית לסכנת תביעה, ואת ציפייתו כי תובע ש"ישן על זכויותיו" במשך תקופה ארוכה זנח את תביעתו; וכן את האינטרס הציבורי שמערכת המשפט תשקיע את משאביה בענייני ההווה ולא בנושאים שאבד עליהם הכלח...**
>
> **מן העבר השני, ניצב האינטרס של התובע להביא את תביעתו לדיון בפני בית המשפט, ולממש את זכות הגישה שלו לערכאות, שהוכרה כבעלת מעמד חוקתי. הסדרי ההתיישנות טומנים כמובן בחובם פגיעה מסוימת בזכות זו, שכן סילוק תביעה על הסף מחמת התיישנות משמעותו דחיית התביעה (להבדיל ממחיקתה), באופן שמקים מחסום דיוני המונע מהתובע לברר את זכותו המהותית בפני ערכאה שיפוטית בחלוף פרק זמן מסוים...**
>
> **דיני ההתיישנות מגבילים אם כן את זכות הגישה של תובעים לערכאות לתקופת זמן קצובה וידועה מראש (בכפוף לחריגים המאפשרים את הארכתה), וזאת תוך איזון בין האינטרס של התובעים, האינטרס של הנתבעים והאינטרס של הציבור בכללותו"**

(ע"א 4627/22 **מפרקי חברת אגרקסקו, חברה לייצוא חקלאי בע"מ (בפירוק) נ' קוסט פורר גבאי את קסירר** (7.6.23)).

20. אותו "איזון עדין" שערך המחוקק הוביל לקביעת תקופת התיישנות בת שבע שנים ביחס לתביעה אזרחית שאינה במקרקעין (סעיף 5(1) לחוק), אשר מתחילה להימנות ביום שבו נולדה עילת התובענה (סעיף 6). במקביל נקבעו תקופות התיישנות נפרדות לתביעה במקרקעין (סעיף 5(2) לחוק) ולהתיישנות פסק-דין (סעיף 21), וכן תקופות התיישנות מיוחדות בחוקים ספציפיים, "**המתאימות עצמן לסוגי זכויות על פי מאפייניהם הייחודיים**" (ע"א 3602/97 **נציבות מס הכנסה ומס רכוש נ' שחר**, פ"ד נו(2) 297, 327 (2001)).

21. המתח בין ההתיישנות לבין זכות הגישה לערכאות הוביל להבהרה כי "**תכלית הזכות החוקתית של גישה לערכאות, הנתונה לאזרח, מחייבת הצרה ולא הרחבה של המחסום הדיוני בגין התיישנות, המונע הכרעה בתביעה לגופה**" (ע"א 9413/03 **אלנקווה נ' הועדה המקומית לתכנון ולבניה ירושלים**, פ"ד סב(4) 525 (2008), בסעיף 15 לחוות דעתה של השופטת פרוקצ'יה), ובהתאם "**הנטייה היא לפרש את תחומי חלותה באופן שזכותו של אדם ל'יומו בבית המשפט' לא תיפגע פגיעה בלתי מידתית**" (עניין **נסייר**). לא נובע מכך בהכרח שיש לפרש כל הוראה בחוק ההתיישנות בצמצום, והגישה הפרשנית שאומצה היא גישת ביניים, לפיה פרשנות הסדרי ההתיישנות תעשה בצמצום לאורה של זכות הגישה לערכאות, בנסיבות בהן לא חלים הרציונאלים שבבסיס מוסד ההתיישנות (רע"א 901/07 **מדינת ישראל, הוועדה לאנרגיה אטומית נ' גיא-ליפל**, פ"ד סד(2) 82, 110 ו-129 (2010)).

<u>סעיף 19 לחוק ההתיישנות - תקופות התיישנות הסכמיות</u>

22. לצד תקופות ההתיישנות שנקבעו בחקיקה, מאפשר החוק ל"בעלי הדין" להסכים ביניהם על הארכת תקופת ההתיישנות או על קיצורה, בתנאים מסוימים. וזו לשונו של סעיף 19 לחוק:

> "**רשאים בעלי הדין להסכים, בחוזה נפרד בכתב, על תקופת התיישנות ארוכה מן הקבועה בחוק זה, ובתביעה שענינה אינו מקרקעין - גם על תקופת התיישנות קצרה מן הקבועה בחוק זה, ובלבד שלא תקצר משש חדשים**".

23. תנאי סף לשינוי תקופת ההתיישנות מצוי אם כך בלשון הסעיף, ומחייב עריכת "**חוזה נפרד בכתב**". בפסיקה נקבע כי חוזה נפרד משמעו "**חוזה מיוחד אשר לא בא לכל מטרה אחרת זולת שינוי תקופת ההתיישנות בלבד**" (ע"א 198/60 **בנין חברה לביטוח בע"מ נ' התאחדות לכדור-רגל בישראל**, פ"ד יד 1700 (1960)), באופן "**הטעון, כמובן, גם חתימה נפרדת**". הטעם שהובא לכך הוא "**לחייב תניה מיוחדת עליה תבוא הצעה נפרדת וקבלה נפרדת של בעלי החוזה והסכמתם המיוחדת**" (שם).

פסיקה מאוחרת יותר חזרה על עקרונות אלה, תוך שנקבע כי "**יש לפרש את המילים 'רשאים בעלי הדין להסכים, בחוזה נפרד בכתב' וכו', פרוש קפדני כדי שלא יישאר מקום לספק כלשהו - זו הכוונה שיש לייחס למחוקק - כי אכן, גילו**

הצדדים דעתם ברורות להאריך או לקצר את תקופת ההתיישנות הקבועה בחוק" (ע"א 113/69 **חתמי ללוידס פרנק ברדפורד אנד קו נ' לב**, פ"ד כג(2) 230 (1969)). עוד הודגש כי "**המחוקק נתכוון להפרדה, צורך הבלטה, ולא להבלעתם של קיצור תקופת ההתיישנות או הארכתה, לפי הענין, בין השיטין של החוזה הכללי אשר נערך בין הצדדים**" (ע"א 270/75 "**רמד**" **בע"מ נ' חברת ווסצ'סטר בע"מ**, פ"ד כט(2) 813 (1975), להלן: עניין **רמד**).

24. אין בדרישות אלה קביעת "צורה" בלבד אלא הן טומנות בחובן תכלית מהותית, שכן "**המחוקק ביקש להביא לידי כך שהצדדים לחוזה יתנו דעתם במיוחד לתניה שעניינה קיצור תקופת ההתיישנות או הארכתה, ומכאן הדרישה להפרדת תניה זו מן האחרות שבחוזה ולחתימה נוספת ונפרדת, הבאה לבטא את מתן תשומת-הלב לתניה האמורה**" (עניין **רמד**, עמ' 820). במילים אחרות, הדרישה לחתימה על הסכם נפרד "**באה מפני תקונו של עולם, שלא יקפח אדם את זכותו מפאת תניה המוסתרת בין 'האותיות הקטנות', שעל הרוב לא קרא אותן**", באופן "**הבא להבטיח שהצד לחוזה, העלול להיפגע עקב הגבלת הזכות המהותית, יסכים לה רק כשעיניו פקוחות**" (ע"א 419/71 **מנורה חברה לאחריות ולביטוח משנה בע"מ נ' נומיקוס**, פ"ד כו(2) 527 (1972)).

25. המחוקק, והפסיקה בעקבותיו, מכירים אם כך בהשלכותיה המשמעותיות של הסכמה לקיצור או הארכה של תקופת התיישנות, ובהתאם מחייבים בהתקיימותו של תנאי שאינו טכני-פרוצדורלי בלבד אלא מהותי - הסכמה נפרדת, ברורה ו"מיוחדת", במסגרת משא-ומתן שיוחד לנושא זה, ובאופן שישקף ששני הצדדים הבינו את משמעות ההסכמה ולקחו אותה על עצמם באופן מודע ומושכל. נעיר במאמר מוסגר כי מאז הפסיקה לעיל שפירשה את סעיף 19 לחוק חלו שינויים באקלים המשפטי לרבות חקיקת חוקי היסוד, וכאמור נקבע כי את הוראות חוק ההתיישנות יש ככלל לפרש בצמצום לאורה של זכות הגישה לערכאות. ממילא יש לעשות כן גם לגבי הוראת סעיף 19 לחוק.

26. בספרות נותחה תכליתו של סעיף 19 לחוק במילים הבאות (טל חבקין, **התיישנות**, 389 (2021), ההדגשות הוספו):

"קיצור תקופת ההתיישנות פועל לחובת התובע במובן זה שהוא מקצר את התקופה שבמהלכה הוא רשאי להגיש תובענה וכפועל יוצא מכך שולל ממנו את הזכות לקבל סעד שניתן לאכיפה באמצעות מערכת המשפט ומערכת האכיפה והגבייה לאחר חלוף התקופה המקוצרת שעליה הוסכם. אם אין באפשרות התובע לאכוף זכות מהותית שהדין מקנה לו בדרך של סעד עצמי, התיישנות של תביעה למעשה מפקיעה את הזכות המהותית העומדת על הפרק.

מנגד, האפשרות לקצר את תקופת ההתיישנות בהסכמה מפחיתה את הסיכון שהנתבע חשוף אליו בקצרה את פרק הזמן שיעמוד לרשות התובע להגיש תובענה... בתנאים של שוק משוכלל יגולם קיצור התקופה במחיר העסקה ויגדיל את התועלת הצפויה לנתבע. הדבר יוביל להפחתה במחיר המוצר או השירות שהתובע רוכש מהנתבע.

האפשרות להאריך את התקופה בהסכמה נועדה לאפשר לצדדים להתמודד עם מצבים שאפשר לחזותם מראש ושבהם תקופת ההתיישנות הבסיסית עלולה שלא להספיק לצורך היערכות למיצוי הזכות והגשת תובענה בגינה" (שם).

ניתוח זה מלמד על ההשלכות המשמעותיות הנלוות לקיצור מוסכם של תקופת ההתיישנות, וכי נועד למצבים בהם קיימים טעמים במערכת היחסים הקונקרטית המצדיקים זאת, באופן בו שני הצדדים מפיקים מכך ערך (ראו והשוו: אלון קלמנט ודפנה קפליוק, חוזים דיוניים, **עיוני משפט** ל"ג 187 (2010)).

27. בספרו של פרופ' ישראל גלעד הובהר כי **"קיצור בהסכמה של התקופה הכללית מנוגד על פניו לאינטרס התובע"**, ובהתאם **"על הסכמה זו לתקופת התיישנות קצרה חלים הכללים הבאים להגן על צד לחוזה הן מפני פגמים בכריתת החוזה, הן מפני תנאי מקפח בחוזה אחיד בפרט ומפני פער מהותי בכוח המיקוח של הצדדים בכלל"** (ישראל גלעד, **התיישנות בדין האזרחי**, 453 (2022), להלן: **גלעד**). עוד צוין כי **"במרבית המדינות מותר קיצור בהסכמה של תקופת ההתיישנות, בכפוף לכללים הבאים להבטיח מודעות של התובע בכוח לקיצור וכן כי הסכמה זו אינה תולדה של חוסר ברירה בשל היעדר כוח מיקוח ממשי לתובע בכוח או בשל חולשתו אל מול הנתבע בכוח"** (שם, ובעמ' 454; ההדגשות הוספו).

28. גם בפסיקת הערכאות הדיוניות ניכרת הזהירות בה נבחן תוקפה של תניה חוזית שעניינה קיצור תקופת ההתיישנות. כך ולמשל, אמנם ניתן תוקף לתקופת התיישנות מקוצרת (בת שנתיים) בסיטואציה בה דובר **"בתניה חוזית ברורה, במסגרת**

התקשרות בעלת אופי מסחרי, שהיא תולדה של משא ומתן בין צדדים מתוחכמים" (ת.א. (מחוזי ת"א) 28598-01-13 **טיש נ' יוגב** (13.3.16)), אך נדחו טענות לתקופת התיישנות מקוצרת ביחס לליקויי בנייה נוכח היותה תנאי מגביל בחוזה אחיד שיש בו משום יתרון בלתי הוגן של הספק העשוי להביא לקיפוח הלקוחות (ת.א. (מחוזי י-ם) 368/89 **לוי נ' מבט בניה בע"מ** (27.2.92)), באופן המביא לסתירה עם תקופות האחריות והבדק הקבועות בחוק המכר (דירות), התשל"ג-1973 שהוא חוק קוגנטי (שם; וכן בת.א. (שלום עפ') 42112-02-20 **ליבר נ' רם תבור בנייה ייזום וניהול בע"מ** (26.1.23)). פסיקה זו אושרה על ידי בית המשפט העליון, שהבהיר כי "**נראה שמטרתם של חוקים אלו להגן על רוכש הדירות בדיוק מתניות מסוג זה**" (ע"א 1846/92 **לוי נ' מבט בנייה בע"מ**, פ"ד מז(4) 49 (1993)).

עוד ניתן לציין - בתמצית ומבלי להרחיב במכלול השאלות הכרוכות בכך - כי סעיף 5 לחוק החוזים האחידים, התשמ"ג-1982 קובע כי "**תנאי בחוזה אחיד השולל או המגביל את זכות הלקוח לפנות לערכאות משפטיות - בטל**" (ההדגשה הוספה), בעוד שסעיפים 4(1), 4(6) ו-4(8) לחוק זה קובעים חזקת קיפוח ביחס לתנאי המסייג באופן בלתי סביר את האחריות המוטלת על הספק; המגביל זכות או תרופה העומדת ללקוח על פי דין; או המגביל את זכות הלקוח להשמיע טענות מסוימות בערכאות משפטיות. בבית הדין לחוזים אחידים נדונה תניה המקצרת את תקופת ההתיישנות בסיטואציה של חוזה בין ספק ללקוח צרכני, תוך שנמשכה הבקשה לאשרה לאור התנגדות היועץ המשפטי לממשלה לכך (ורדה לוסטהויז וטנה שפניץ, **חוזים אחידים**, 418-420 (1994)). דברים אלה נכתבים להשלמת התמונה ובזהירות הנדרשת, שכן נשענים הם כאמור על חקיקה מפורשת.

29. כסיכום ביניים: התיישנות מטבעה מצמצמת את זכות הגישה לערכאות ועלולה למנוע מימושה של זכות מהותית. למרות זאת, מוסד ההתיישנות מקובל ויש בו איזון של האינטרסים המתנגשים של התובע הפוטנציאלי, הנתבע הפוטנציאלי והציבור. סעיף 19 לחוק מאפשר חריגה מהאיזון שנקבע על ידי המחוקק, במתן האפשרות לצדדים להתנות על התקופות שנקבעו בחוק. חלקו המאפשר צמצום של תקופת ההתיישנות, מוביל להגבלה של זכות הגישה לערכאות שכיום מוכרת כזכות בעלת מעמד חוקתי ובהתאם יש לפרשו בצמצום בנסיבות בהן לא מתקיימים הרציונאלים הקבועים בחוק. גם טרם חקיקת חוקי היסוד נדרשה הוכחתה של

הסכמה נפרדת ו"מיוחדת", שתשקף ששני הצדדים הבינו את משמעות ההסכמה ולקחו אותה על עצמם באופן מודע ומושכל. עוד עולה מהספרות והפסיקה כי במצבים של פער מהותי בכוח המיקוח, יש לוודא כי ההסכמה אינה תולדה של אי-ברירה, ואינה מובילה לפגיעה בזכויות קוגנטיות ובזכויות מהותיות נוספות.

<u>פערי הכוחות הקיימים ביחסי עבודה ומשמעותם</u>

30. חוזה עבודה הוא בראש ובראשונה חוזה שחלים עליו דיני החוזים, אך הוא אינו חוזה רגיל. מעבר לכך שמדובר בחוזה יחס "**המתאפיין על ידי קרבה גדולה בין הצדדים והתמשכות היחסים במשך תקופה ארוכה**" (ע"ע (ארצי) 300053/96 **נתאי - בית התפוצות על שם נחום גולדמן**, פד"ע לז 311 (2002)), מתאפיין הוא גם בכך שחלקים רבים ממנו מעוצבים על ידי הוראות קוגנטיות שנקבעו על ידי המחוקק או במסגרת צווי הרחבה והסכמים קיבוציים. את הצורך בדיני עבודה כענף ייחודי במסגרת דיני החוזים מקובל להשתית על שתי נקודות מוצא עיקריות המצטרפות זו לזו:

> "<u>**ראשית**</u>, **הנחה כי קיימים פערים משמעותיים בין העובד למעסיק בהיבטים של כוח, שליטה, מידע, משאבים ויכולת פיזור סיכונים, המביאים לכך שהעובד מצוי, ככלל, בעמדת מיקוח חלשה יותר. הדבר מוביל לכפיפות ותלות, ומצדיק הסדרה נורמטיבית שתמנע ממעסיקים לנצל את כוחם העודף.**
> <u>**שנית**</u>, **הכרה בכך שכוח העבודה אינו 'מצרך' אלא משקף את אנושיותו של האדם כחלק מרכזי באוטונומיה שלו, ולכן נדרשת התערבות מצד המחוקק לצורך הטמעת זכויות סוציאליות בסיסיות שהחברה בחרה להגן עליהן. בהתחשב בייחודיותו של חוזה העבודה, ויתור על זכויות אלה - כמו גם עצם ה"מסחור" שלהן ומתן אפשרות להחליף אותן בכסף - מתפרש כפוגע בכבודו של העובד כאדם, בדיוק כשם שלא נתיר ויתור כנגד תשלום כספי ביחס לזכויות יסוד אחרות...**"
> (ע"ע (ארצי) 15868-04-18 **כותה - מדינת ישראל** (7.4.21), פסקה 2 לחוות דעתי; להרחבה על נקודות המוצא האמורות ותכליות דיני העבודה ראו שם, בפסקאות 21-27 לחוות דעתה של חברתי הנשיאה ורדה וירט-ליבנה).

31. בפסיקה הוכר אם כך אי-השוויון בכוח המיקוח בין הצדדים לחוזה עבודה, המצדיק התייחסות אחרת לחוזה ייחודי זה, לרבות מתוך הכרה בכשלי השוק המאפיינים את שוק העבודה. אי השוויון האמור נובע מפגיעותו המובנית של העובד הנובעת

מתלותו במעסיק - הן כלכלית והן לצורך הגשמת צרכים אישיים וחברתיים - כמו גם מכפיפותו למערכת הארגונית של מקום העבודה (גיא דוידוב, פרשנות תכלית בדיני עבודה: מיהו עובד, **ספר סטיב אדלר** 216 (2016)). לכך מצטרפת ההכרה בכך שחלקו של העובד בחוזה העבודה הוא העמדה של כוח עבודתו, מרצו ויכולותיו כמרכיב יסודי בזהותו העצמית, באופן המצדיק הגנה על זכויות יסוד וביניהן כבודו כאדם. בלשונה של הנשיאה ורדה וירט-ליבנה: "**'השיקול התועלתני', היינו התגברות על כשלי השוק בצירוף 'השיקול המוסרי', היינו ייחודיות נשוא העסקה - מצדיקים יצירת הגנה על העובד**" (עניין **כותה**, בפסקה 31 לחוות דעתה).

בהתאם נקבעו בחקיקת העבודה, כמו גם בצווי הרחבה והסכמים קיבוציים, זכויות אשר המחוקק הבהיר במפורש - לאור הערכים שמשפט העבודה נועד לקדם - כי לא ניתן להתנות עליהן. משמעות הדברים היא כי "**שליטת הצדדים על תוכן ההתקשרות החוזית שביניהם הינה מוגבלת... בשל מספר מקורות נורמטיביים - חוקי המגן, צווי ההרחבה והסכמים קיבוציים - עליהם לא ניתן להתנות**", כאשר לכך יש לצרף "**קביעות שיפוטיות בדבר תניות מכללא - דוגמת החובה לנהוג בתום לב והגינות וחובות המשנה המעשיות הנובעות ממנה - המצויות בכל הסכם עבודה**" (ע"ע (ארצי) 110/10 **רופא - מרקם סוכנות לביטוח בע"מ** (22.12.11), בפסקה 36).

32. ההנמקות לצמצומו של החופש החוזי במערכת יחסי עבודה, והתכלית בהענקת זכויות קוגנטיות שאין אפשרות לוותר עליהן, הוסברו בחשש "**ממצב בו המעסיק, שהוא הצד החזק במערכת היחסים לפי נקודת המוצא של דיני העבודה, ילחץ על העובד או יכפה עליו (בין כתנאי לעצם קבלתו לעבודה ובין בהמשך הדרך) לוותר על זכויותיו או חלקן, לעיתים תוך הצגת הדברים כיוזמה של העובד או כהסכמה שלו. מכאן הצורך להבהיר שוויתור של העובד, גם אם יינתן בכתב, הוא חסר משמעות, כאשר רק הקפדה נוקשה על כך תמנע ממעסיקים לנסות את מזלם שמא יינתן לכך תוקף**" (עניין **כותה**, בסעיף 4 לחוות דעתי). היבטים נוספים נוגעים לחסר במידע, להטיות קוגניטיביות שעלולות להוביל לאותה הסכמה, וכן "**לקושי הראייתי, מעצם כך שמערכת שיפוטית אינה בוחנת כליות ולב, לקבוע מתי הייתה כפייה ומתי הסכמה רצונית של העובד...**" (שם).

כפי שהבהירה חברתי הנשיאה ורדה וירט-ליבנה: "**המשפט מסרב להאמין שעובדים יסכימו, מרצונם החופשי, לעבודה בתנאים החורגים מחוקי המגן. ההנחה היא שאם נתנו את הסכמתם, אין זאת אלא כי פעלו מתוך לחץ ולא מתוך בחירה חופשית. הטעם השני הוא צידוק תוצאתי - גם אם עובד הסכים להתניה על חוקי המגן, המשפט אינו מוכן להכיר בכך כנורמה, מחשש ליצירת לחץ על עובדים נוספים להסכים לוויתור כזה, בניגוד לרצונם, כדי לשמור על מקום עבודתם**" (עניין **כותה**, בסעיף 28 לחוות דעתה, וכן בסעיפים 30-29 והאסמכתאות שם). דברים אלה שנכתבו ביחס לזכויות קוגנטיות יפים גם ביחס לתניות חוזיות אחרות, לגביהן יכול המעסיק לנצל את כוחו העודף.

33. ההתייחסות השונה לחוזה העבודה אינה זרה לדיני החוזים, המכירים בייחודיותם של חוזים בהם יש פערי כוחות מובנים בין המתקשרים (לדוגמאות ראו בעניין **כותה**, בסעיפים 8-7 לחוות דעתי). בין היתר ניתן למצוא לכך ביטוי בפסיקת בית המשפט העליון אשר הבהירה כי "**לא כל החוזים נולדו שווים**" (ע"א 7649/18 **ביבי כבישים עפר ופיתוח בע"מ נ' רכבת ישראל בע"מ** (20.11.19), להלן: עניין **ביבי כבישים**), כך שייתכנו דגשים שונים בפרשנות חוזים מסוגים שונים, בתלות באופי החוזה והצדדים לו.

כך ולמשל נקבע על ידי השופט אלכס שטיין, ביחס לחוזים מיוחדים דוגמת חוזים צרכניים וחוזי עבודה, כי "**גם כאשר תנאיהם סגורים וברורים - בתי המשפט חייבים לעשות שימוש בכלים הרגולטוריים שהופקדו בידיהם כדי לכונן הגינות, למנוע שימוש לרעה בשליטה בשוק על ידי תאגידים רבי עוצמה, להגן על הצד החלש מפני ניצול על ידי הצד החזק...**" (שם, בפסקה 17 לחוות דעתו). השופט עופר גרוסקופף קבע כי ההבחנה בין סוגי חוזים נשענת על זהותם של המתקשרים בהסכם, ובהתאם הגדיר חוזה צרכני כ"**חוזה שמהצד האחד לו עומדים עוסק או עוסקים ומהצד השני אדם פרטי או בני אדם פרטיים (כגון חוזה עבודה אצל מעסיק גדול או חוזה הלוואה בנקאי)**" (פסקה 2 לחוות דעתו). לעמדתו, בעת פרשנותו של חוזה כזה "**כיבוד ערכי השיטה היא התכלית המקבלת מעמד מרכזי, וזאת בשל חוסר השוויון הקיים בין הצדדים, המעורר חשש לניצול לרעה של כללי הפרשנות החוזיים על ידי הצד החזק (העוסק) נגד הצד החלש (האדם הפרטי)**" (שם בפסקה 4).

מבלי להיכנס למחלוקת בין שופטי בית המשפט העליון (וראו להשלמת התמונה את דנ"א 8100/19 **ביבי כבישים עפר ופיתוח בע"מ נ' רכבת ישראל בע"מ** (19.4.20), וליישום ראשוני ביחס לפרשנות חוזי עבודה את ע"ע (ארצי) 34409-10-18 **הבלט הישראלי - ימפולסקי** (6.5.20)), לענייננו די להצביע על כך שלפי שתי הגישות, במצבים של פער ביחסי הכוחות בין המתקשרים יש להגן על הצד החלש מפני ניצולו על ידי הצד החזק, על מנת להבטיח "**חופש חוזי מהותי, המשקף במלואו את רצונם של שני הצדדים ולא רק חופש חוזי פורמלי**" (עופר גרוסקופף ויפעת נפתלי בן ציון, תכליות דיני פרשנות החוזים: באיזו דרך עלינו ללכת כשחשוב לנו לאן נגיע? **עיונים בתורת החוזה - ספר שלו** 523, 549 (2020); להלן: **גרוסקופף ובן ציון**).

34. ההכרה החקיקתית והפסיקתית בפערי הכוחות בין הצדדים לחוזה עבודה, ובכוחו העודף של המעסיק להכתיב את תנאי החוזה, הובילה לבדיקה זהירה וחשדנית של סעיפים חוזיים שעלולים לפגוע בזכויות העובד או להקשות על מימושן, תוך ביטולם או צמצומם במקרים המתאימים.

כך, ולמשל, לא ניתן משקל של ממש להגדרתו החוזית של המתקשר כ"קבלן" ככל שמבחינה מהותית הוא "עובד" הזכאי להגנת דיני העבודה (עניין **כותה**, בפסקה 7 לחוות דעת הנשיאה ורדה וירט-ליבנה, והאסמכתאות שם); לא ניתנת משמעות (ככלל) לוויתור חוזי מצד העובד על זכויות קוגנטיות (ע"ע (ארצי) 49974-09-12 **חברת מעונות הורים - פלקוביץ** (19.7.17), בפסקה 40, והאסמכתאות שם); לא ניתן תוקף לכתבי ויתור, אלא בהתקיים תנאים מחמירים שנועדו לוודא העדר פגיעה בזכויות העובד (ע"ע (ארצי) 9682-10-22 **פרחי - וי אם וור ישראל בע"מ** (15.8.23), בפסקאות 39-40); לא ניתן תוקף לתניה המגבילה את עיסוקו של העובד לאחר סיום עבודתו אלא בנסיבות בהן הוכח כי היא מגנה על אינטרס לגיטימי של המעסיק, תוך שצוין כי "**אין ליתן תוקף לתניות מסוימות בחוזה עבודה אישי, שיש להניח שעובד סביר לא היה מסכים להם מרצונו החופשי**" (ע"ע (ארצי) 164/99 **פרומר - רדגארד בע"מ**, פד"ע לד 294 (1999); כן ראו בע"א 6601/96 **AES System Inc. נ' סער**, פ"ד נד(3) 850 (2000), להלן: עניין **סער**); ולא ניתן תוקף למחויבות של עובד לתקופת עבודה מינימאלית ולהחזר עלות הכשרה, ככל שאינה "**משקפת איזון אינטרסים ראוי בין זכותו של העובד לחופש העיסוק לבין אינטרסים לגיטימיים של המעסיק**

המצדיקים הגבלת חופש העיסוק של העובד" (ע"ע (ארצי) 38834-10-10 **טמיר נתיבי אוויר בע"מ - קמחי** (8.11.15)).

כדוגמה נוספת, ניתן להפנות לאיסור המפורש שמצא לנכון המחוקק להגדיר בחקיקה, על מעסיק מלקבל מעובד ביטחונות כתנאי לקבלתו לעבודה או להבטחת הישארותו בה (חוק איסור קבלת ביטחונות מעובד, התשע"ב-2012). זו הכרה נוספת מצד המחוקק בפערי הכוחות שעלולים להוביל את העובד להסכים לסעיפים חוזיים שפוגעים בזכויותיו.

35. להסרת ספק נבהיר כי פסיקות אלה ניתנו, ככלל, ביחס לחוזי עבודה באשר הם, ללא צורך לבחון בכל מקרה נתון כי אכן קיים פער כוחות. גם המגמה בדיני החוזים לקבוע כללים משפטיים שונים לסוגי חוזים שונים (כפי שבאה לידי ביטוי בעניין **ביבי כבישים**) מיושמת באופן המבוסס "**על קטגוריות מוגדרות (קרי, כללים), ולא כזו הקוראת לבחינת כל מקרה לגופו**" (גרוסקופף ובן ציון).

36. <u>כסיכום ביניים</u>: המחוקק וכן ההלכה הפסוקה מכירים בייחודיות חוזה העבודה, הן מהטעם שהחוזה עוסק בכוח עבודתו של העובד שהוא חלק מאנושיותו והן נוכח הפערים המובנים בכוח המיקוח בין הצדדים. פערים אלה עלולים להוביל את המעסיק להכתיב את תנאי החוזה, ולעובד להסכים לתניות הפוגעות בזכויותיו. הן בחקיקה והן בפסיקה נקבעו הגנות, שנועדו למנוע את ניצול כוחו העודף של המעסיק ולהבטיח את זכויות היסוד וערכי היסוד של משפט העבודה.

<u>הסכם לקיצור תקופת התיישנות ביחסי עבודה</u>

37. הניתוח לעיל ביחס להשלכותיו האפשריות של סעיף 19 לחוק ההתיישנות על זכות הגישה לערכאות והצורך בזהירות מיוחדת בהחלתו בסיטואציה של חוסר איזון ביחסי הכוחות, כאשר לכך נלוות ייחודיות חוזה העבודה וההתערבות המבוצעת בו מתוך הבנה שהמעסיק שולט במקרה הרגיל בתוכנו של החוזה, מובילים לטעמנו למסקנה כי החתמת עובד על הסכם לקיצור תקופת התיישנות שנועד לשרת את אינטרס המעסיק - אינה משקפת במקרה הרגיל הסכמה אמתית ומושכלת, ובהתאם אין לאפשרה שכן יהא בה ניצול של כוחו העודף של המעסיק להכתבת תנאי החוזה באופן העומד בניגוד לתקנת הציבור.

גם אם לא מדובר בוויתור ישיר של העובד על זכויותיו אלא "רק" בהסכמה לצמצום התקופה במהלכה ניתן יהא לממשן בדרך של הגשת תביעה משפטית - לא ניתן להתעלם מכך שנלווית לכך פגיעה של ממש בזכויות, "**שהרי האינטרס הציבורי שהבטחת הזכויות לא תישאר עלי ספר בלבד, אלא העובדים אכן ייהנו מהזכויות בפועל**" (עניין **כותה**, בסעיף 30 לחוות דעתה של הנשיאה ורדה וירט-ליבנה). לצורך כך נדרש במצב הדברים הרגיל, לאפשר לעובד פרק זמן ראוי וסביר להגשת תביעה משפטית, כפי שנקבע על ידי המחוקק בחוק ההתיישנות או בחוקים ספציפיים הקובעים תקופת התיישנות אחרת.

38. נזכיר כי החשיבות במימושן הלכה למעשה של זכויות מכוח משפט העבודה (בכלל, וזכויות קוגנטיות ביתר שאת) הוכרה גם על ידי המחוקק, אשר מצא לנכון לחוקק את החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011. במסגרת חוק זה, שנועד "**להגביר ולייעל את אכיפתם של דיני העבודה**" (סעיף 1 לחוק זה), הכיר המחוקק לא רק בייחודיות הזכויות עצמן, אלא גם בחשיבות להבטיח אכיפה שלהן ובמציאות המלמדת על קשיים הכרוכים בכך, שהרי גם שלב המימוש והאכיפה עלול להיות מושפע מפערי הכוחות. לא די להקנות זכות (בכלל, וזכות קוגנטית בפרט) מבלי שנלווית אליה זכות גישה סבירה לערכאות לצורך מימושה האפקטיבי. צמצום של אפשרות הגשת התביעה, גם אם "רק" בהיבט לוחות הזמנים, משמעו אם כך פגיעה גם בזכויות קוגנטיות, שהמחוקק קבע במפורש שאין לאפשר ויתור עליהן.

39. מהיבט נוסף, סקירה פשוטה של ההליכים המתנהלים בבתי הדין לעבודה מלמדת שכל עוד העובד מועסק במקום העבודה - ודאי מקום עבודה שאינו ציבורי - הסיכוי כי יגיש תביעה נגד המעסיק שהוא תלוי בו לפרנסתו הוא נמוך מאוד. תביעות גם אינן מוגשות בהכרח מיד בתום יחסי העבודה שכן הגשת תביעה מחייבת תהליך שעשוי לארוך זמן וכפוף לעלויות, אילוצים וקשיים שונים שיש לאפשר זמן סביר לצורך התגברות עליהם (על שלושת השלבים המצטברים הנדרשים על מנת שאדם יפנה לערכאות משפטיות ראו אצל ויליאם לסטינר ואח', היווצרותם של סכסוכים והשתנותם: מתן שם, הטלת אשם, עמידה על זכות (naming, blaming, claiming), **מעשי משפט** ג' 17 (2010); ע"ע (ארצי) 533/09 **אילן - שירותי בריאות כללית** (15.6.11)).

כיוון שתקופת ההתיישנות מתחילה להימנות עם היווצרות כל עילה ולאו דווקא בתום יחסי העבודה, ממילא נוצרת כתוצאה מכך נחיתות מסוימת לעובדים, שעלולים להפסיד זכויות מתקופת עבודה שהיא מוקדמת לתקופות ההתיישנות החוקיות. קיצור עוד מעבר לכך עלול להוביל לפגיעה מהותית בזכויות עצמן, ומנוגד במקרה הרגיל באופן מובהק לאינטרס העובד. קיצור תקופת ההתיישנות בנסיבות כאלה אף לא נועד להבטחת הרציונאלים של מוסד ההתיישנות, שהרי אי הגשת תביעה תוך פרק הזמן המקוצר - ודאי בנסיבות בהן קיים ספק אם העובד הבין או זוכר שהסכים לקיצורה או שמא מסתמך על תקופת ההתיישנות הסטטוטורית המוכרת - אינה מלמדת שמחל על זכויותיו או ויתר עליהן. במקרה הרגיל אף לא קיים קושי בשמירת מסמכים למלוא תקופת ההתיישנות הסטטוטורית, והמעסיק אמור לכלכל את צעדיו והתנהלותו בהתאם.

40. שוכנענו אם כך כי הסכם לקיצור תקופת התיישנות במסגרת יחסי עבודה שנועד לשרת רק או בעיקר את אינטרס המעסיק נוגד את תקנת הציבור וככזה בטל בהתאם להוראת סעיף 30 לחוק החוזים (חלק כללי), התשל"ג-1973 (להלן: **סעיף 30**).

הוראתו של סעיף 30 קובעת כי "**חוזה שכריתתו, תכנו או מטרתו הם בלתי חוקיים, בלתי מוסריים או סותרים את תקנת הציבור - בטל**". בפסיקה הובהר כי הוראה זו משקפת את תפיסות היסוד בעניין הסטנדרט ההתנהגותי הראוי של צדדים למערכת יחסים חוזית, ומהווה את "**הכלי המרכזי המשקף את אושיות היסוד של 'הסדר החברתי'**" (ע"א 294/91 **חברת קדישא גחש"א "קהילת ירושלים" נ' קסטנבאום**, פ"ד מו(2) 464 (1992)). בהתאם נפסלו באמצעות סעיף 30 גם תניות במסגרת חוזה עבודה; כדוגמאות ראו למשל את עניין **סער**; דנג"ץ 4191/97 **רקנט נ' בית־הדין הארצי לעבודה**, פ"ד נד(50) 330 (2000); בג"ץ 6845/00 **ניב נ' בית הדין הארצי לעבודה**, פ"ד נו(6) 663 (2002); וכן ע"ע (ארצי) 1046/04 **גואטה - מפעל הפיס** (7.8.05), בו נעשה שימוש בסעיף 30 לצורך קבלת תביעת המעסיק דווקא, בהתבסס על קביעה כי הסכמי פרישה נוגדים את תקנת הציבור.

41. בקביעתנו איננו מתעלמים מהוראת סעיף 19 לחוק ההתיישנות, אלא קובעים סייגים לאפשרות החלתה בהתבסס על ההנחיה הפרשנית לפרשה בצמצום כל עוד

לא נפגעים הרציונאלים של מוסד ההתיישנות. כפי שעולה מהניתוח לעיל, הוראת סעיף 19 היא הוראה כללית המתייחסת באופן גורף ל"בעלי דין" מסוגים שונים, שעשויים להגיע לערכאות שיפוטיות בשל טווח רחב של עילות משפטיות. הפסיקה שפירשה את סעיף 19 הבהירה כפי שפורט לעיל כי יש הכרח בהסכמה נפרדת ו"מיוחדת", שתשקף הבנה מודעת ומושכלת של שני הצדדים. עוד הובהר בספרות כי יש לוודא שההסכמה אינה תולדה של חוסר ברירה בשל העדר כוח מיקוח ממשי. יישומם של כללים אלה בהתחשב בכל האמור לעיל לגבי ייחודיות חוזה העבודה, ותוך לקיחה בחשבון כי המעסיק הוא הגורם המשלם בהסכם ולכן קיצור תקופת ההתיישנות נועד ככלל להיטיב עמו, מוביל לטעמנו למסקנה כי **במקרה הרגיל החתמה של עובד על הסכמה לקיצור תקופת ההתיישנות תיחשב כנוגדת את תקנת הציבור ובהתאם לא יינתן לה תוקף**.

חריג לכך עשוי להתאפשר במצבים בהם ניתן להשתכנע, על סמך בחינה מהותית להבדיל מהסתמכות על לשון החוזה, כי הייתה הסכמה אמתית ומושכלת של העובד. על מנת להשתכנע כך נדרש לא רק להוכיח שהתנהל משא ומתן קונקרטי בסוגיה זו תוך הבנה ומודעות מצד העובד, אלא גם שתוכן ההסכמה בין הצדדים משקף איזון סביר בין אינטרס העובד לממש את זכויותיו לבין אינטרסים לגיטימיים של המעסיק החורגים משאיפתו להקטין עלויות ולצמצם את סיכוניו הכלכליים (והשוו לעניין **סער**, בו בוטלה תניה להגבלת חופש עיסוק משלא הוכחו אינטרסים לגיטימיים של המעסיק מלבד רצונו שעובדו לשעבר לא יתחרה בו). איזון סביר כזה עשוי להתקיים במצבים בהם קיצור תקופת ההתיישנות נעשה ביחס לזכות קונקרטית (להבדיל מקיצור גורף ביחס לכלל הזכויות מכוח הסכם העבודה), אשר הוכחו לגביה - על סמך בחינה מהותית שאינה מסתפקת בהיותו של הקיצור החוזי הדדי - טעמים ענייניים שאינם משרתים את אינטרס המעסיק בלבד, ובמילים אחרות: כאשר הוכח שגם העובד הפיק תועלת מההסכמה. כדוגמה (מבלי לקבוע מסמרות), ניתן להפנות להתחשבנות על עמלות בהתקשרות שבה משולמות מקדמות על חשבון העמלות, באופן בו קיצור הדדי מתון ומידתי של תקופת ההתיישנות עשוי להגן על העובד והמעסיק גם יחד. הבחינה חייבת להיות מהותית, כך שאין להסתפק בהסכם בו נכתב שקיימים אינטרסים הדדיים אלא נדרש לבדקם הלכה למעשה. ככל שהזכות מושא ההסכם היא זכות קוגנטית, תגבר עוד יותר הזהירות בה תיבדק ההסכמה. להסרת ספק יובהר כי תשלום תמורה לעובד כנגד

קיצור התקופה לא ייחשב כטעם המשרת את אינטרס העובד, מתוך הבנה שהתמורה החוזית, הגדרתה וחלוקתה לרכיבים מצויה ממילא במקרה הרגיל בשליטת המעסיק.

42. לא נעלם מעינינו כי ביטול סעיף חוזי מכוח תקנת הציבור הוא אמצעי חריג, שיש לעשות בו שימוש זהיר ומבוקר (ע"א 11081/02 **דולב חברה לביטוח בע"מ נ' קדוש**, פ"ד סב(2) 573 (2007)). יחד עם זאת, בדיני עבודה ממילא ניתן משקל נמוך יותר לחופש החוזים כאשר הוא מתנגש עם ערכי משפט העבודה, גם נוכח ההבנה שלאור פערי הכוחות - ההסכם לא בהכרח משקף את רצונם החוזי של שני הצדדים. יפה לעניין זה גם ההצעה שהועלתה בספרות, לאפשר שימוש בתקנת הציבור במצבים בהם "**טיבם החברתי האינהרנטי של הערכים**" מוציא "**את המוסד החוזי מהקשרו הפרטי גרידא**" (עלי בוקשפן, חופש החוזים, תום הלב ותקנת הציבור: מבט מחודש על משולש הגבולות של דיני החוזים, **ספר גבריאלה שלו - עיונים בתורת החוזה** 87 (2021)). במקרה שלפנינו הערכים המתחרים מול חופש החוזים הם ערכי הליבה החברתיים של משפט העבודה, שנועדו גם להגנה על כבוד האדם העובד כפי שפורט לעיל, וחשיבות ההגנה הרוחבית עליהם חורגת מגבולות ההתקשרות החוזית הספציפית.

43. להסרת ספק, איננו סבורים שהוצאתם של ענייני "מקרקעין" מהאפשרות שהתווה המחוקק לקיצור תקופת ההתיישנות במסגרת סעיף 19 לחוק מהווה הסדר שלילי שיש בו כדי למנוע את הכללים שקבענו לעיל. המחוקק בחר להתייחס לתחום המקרקעין שכן הוא ממילא זוכה להסדרה ייחודית בחוק ההתיישנות, בעצם קביעתה של תקופת התיישנות ארוכה יותר (סעיף 5(2) הקובע תקופת התיישנות בת חמש עשרה שנים). בהתאם הובהר בסעיף 19 לחוק שאפשרות קיצור התקופה רלוונטית לתקופת ההתיישנות הרגילה הנקובה בסעיף 5(1), ולא לתקופת ההתיישנות המוארכת, באופן שאינו שולל לטעמנו את קביעותינו לעיל.
אף איננו סבורים כי ההוראה בחוק חוזה הביטוח, הקובעת כי לא ניתן להתנות (אלא לטובת המבוטח או המוטב) על הוראת ההתיישנות הקבועה באותו חוק (סעיפים 31 ו-39), מלמדת כי בהעדר הוראה מפורשת של המחוקק לא ניתן לקבוע את שקבענו. כפי שהובהר לעיל, חוק ההתיישנות נחקק עוד בשנת 1958, ומאז חלו שינויים

משמעותיים במשפט הישראלי. סעיף 39 לחוק חוזה הביטוח קובע רשימת סעיפים ארוכה שאין להתנות עליהם, וביניהם הסעיף הקובע את תקופת ההתיישנות. גם אם בחוקי המגן, שרובם נחקקו שנים רבות טרם חקיקת חוק חוזה הביטוח, לא מצא לנכון המחוקק לקבוע הוראה דומה, איננו סבורים שניתן ללמוד מכך על הסדר שלילי. ממילא, לא קבענו באופן גורף איסור על קיצור תקופת ההתיישנות בחוזי עבודה, אלא הגדרנו את הכללים בהם על קיצור כזה לעמוד על מנת שלא ייחשב כנוגד את תקנת הציבור.

44. באותו אופן איננו סבורים כי העובדה שבחלק מחוקי המגן קבע המחוקק תקופת התיישנות מקוצרת (דוגמת סעיף 31 לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951; סעיף 9ז' לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951; סעיף 7א' לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996) מצדיקה להתיר קביעת תקופת התיישנות מקוצרת מבחינה חוזית. תקופות אלה אך מלמדות שלשיטת המחוקק, לאחר בחינת ייחודיותן של הזכויות, יש להעמיד את תקופות ההתיישנות ביחס אליהן על התקופה שנקבעה על ידו, באופן שמאזן את זכויות התובע הפוטנציאלי, הנתבע הפוטנציאלי והציבור בהתחשב בהיבטים המיוחדים לאותן זכויות. להסרת ספק נבהיר כי ביחס לזכויות שנפסקו לזכות המנוח לא חלה תקופת התיישנות מקוצרת מכוח חוק, ועם זאת קביעתנו העקרונית במסגרת פסיקה זו מתפרשת גם על הסכמה חוזית לקצר תקופות התיישנות שהן ממילא מקוצרות מכוח חוקים ספציפיים (ככל שסעיף 19 לחוק ההתיישנות חל בכלל במצבים כאלה, ואין צורך כי נכריע בכך במסגרת הליך זה).

45. כסיכום: שוכנענו כי הסכמה לקיצור תקופת ההתיישנות ביחסי עבודה תיחשב במקרה הרגיל, ואלא אם תוכח הסכמה אמתית ומושכלת המשקפת איזון אינטרסים סביר שיש בו תועלת לשני הצדדים, כהסכמה הסותרת את תקנת הציבור ומשכך בטלה (לביטול תניות מסוג זה בבתי הדין האזוריים ראו: עב' (אזורי ב"ש) 1101/05 **פרונין - מלון הולידיי אין קראון פלזה ים המלח** (11.7.07); ס"ע (אזורי חי') 23233-11-11 **דלק שינוע בע"מ - ברבי** (25.1.12); סע"ש (אזורי ת"א) 62009-11-15 **הוכולד - קופת חולים מאוחדת** (30.11.16)). הסכמה כזו לא תביא להבטחת הרציונאלים של מוסד ההתיישנות אלא תפגע בהם כמו גם בעקרונות יסוד של

משפט העבודה, ומשכך הרשאת המחוקק בסעיף 19 לחוק ההתיישנות אינה מתפרשת עליה.

<u>מן הכלל אל הפרט</u>

46. במקרה שלפנינו, כפי שעולה מציטוטו לעיל של ההסכם לקיצור תקופת ההתיישנות, דובר בתניה גורפת וכוללנית, המתפרשת על כלל הזכויות מכוח חוזה העבודה. הראיות שהובאו בקשר לדרך חתימתו של ההסכם מלמדות באופן מובהק כי לא נערך כל משא-ומתן בין הצדדים בקשר אליו, ולא הוכחו כל הבנה או מודעות מצד המנוח לגריעה המשמעותית מזכויותיו. המערערת אף לא הפנתה לאינטרס לגיטימי כלשהו שעומד בבסיס ההסכם לקיצור תקופת ההתיישנות, מלבד רצונה לצמצם את הסיכון הכלכלי כתוצאה מתביעות שיגישו עובדיה בגין זכויות שאמורה הייתה לשלם להם במהלך תקופת עבודתם או כתוצאה מסיומה. גם אזכורם הסתמי בהסכם של "דוחות ג'י.פי.אס" אינו מלמד על אינטרס לגיטימי כלשהו, שכן ככל מעסיק אחר גם על המערערת מוטלות חובות רישומיות הקבועות במפורש בדין, לרבות בקשר לשעות העבודה של עובדיה, ואין כל קושי ממשי בשמירתם של המסמכים הרלוונטיים למשך תקופת ההתיישנות החוקית בדומה לכל מעסיק אחר. לא הוכחה לפיכך תועלת הדדית ממשית שהצדדים יכולים היו להפיק מתקופת התיישנות מקוצרת, מלבד יצירת תמריץ למעסיק להפר את חובותיו המהותיות והרישומיות, ולא הוכחה הסכמה אמתית ומושכלת מצד העובד מתוך אינטרס שלו. משכך, לא די בהתקיימות התנאי הטכני הנדרש בסעיף 19 לחוק – קיומו של הסכם "נפרד" – כאשר מבחינה מהותית עולה בבירור מהנסיבות ניצול כוחה של המערערת בניסוח ההסכם ובהחתמת המנוח עליו. מקובלת עלינו לפיכך "שורתו התחתונה" של פסק דינו של בית הדין האזורי, לפיה אין כל הצדקה לתת תוקף להסכם כפי שנחתם, אם כי מטעמים נוספים כפי שפורטו על ידינו בהרחבה לעיל.

47. מעבר לצורך, והגם שהמערערת חזרה בה מטענותיה הנוספות, נבהיר כי מכל הטעמים לעיל גם איננו סבורים שיש בהסכם לקיצור תקופת ההתיישנות כדי להשליך על נטלי ההוכחה שנקבעו בחוק.

48. **סוף דבר** - נוכח כל האמור לעיל, הערעור נדחה. המערערת תישא בהוצאות המשיבים בהליך הערעור בסך של 15,000 ₪, לתשלום תוך 30 יום מהיום שאם לא כן יישא הסכום ריבית כדין והפרשי הצמדה מהיום ועד התשלום בפועל.

ניתן היום, כ"ח תשרי תשפ"ה (30 אוקטובר 2024), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

ורדה וירט-ליבנה, **נשיאה, אב"ד**	**סיגל דוידוב-מוטולה,** **שופטת**	**רועי פוליאק,** **שופט**
גברת בל יוסף, **נציגת ציבור (עובדים)**		**גברת נעמי זנדהאוז,** **נציגת ציבור (מעסיקים)**