

אוגוסט 2015

**ללקוחותינו הנכבדים שלום רב,**

**הנדון: תיקון לחוק ההתיישנות - האמנם "כרסום" תקופת ההתיישנות?**

כפי שוודאי ידוע לכל קובע חוק ההתיישנות בישראל כלל לפיו התקופה שבה מתיישנת תביעה שאינה תביעה במקרקעין הינה 7 שנים מהמועד שבו נולדה עילת התביעה. בשורה של חוקים נקבעו תקופות התיישנות קצרות יותר לגבי עילות שונות. כך לדוגמא נקבעה בחוק חופשה שנתית, התשי"א - 1951 תקופת התיישנות בת 3 שנים בלבד.

עד לאחרונה קבע סעיף 7 לחוק ההתיישנות כי במקרה בו עילת התובענה הינה תרמית או הונאה מצד הנתבע, תתחיל תקופת ההתיישנות ביום שבו נודעה לתובע התרמית או ההונאה. נוסחו של הסעיף צמצם את המקרים בהם נמנעה מתובע הגשת התביעה במועד וזאת רק במקרים של תרמית או הונאה, והלכה למעשה השימוש בו נעשה לעתים רחוקות.

ביום 28 ביולי 2015 נכנס לתקפו תיקון מס' 5 לחוק ההתיישנות אשר הרחיב את מסגרת הנסיבות שמאפשרות את השעיית מרוץ ההתיישנות באופן שלמעשה מאריך את התקופה להגשת תובענות מעבר לתקופת ההתיישנות הקבועה לגבי עילות שונות בחוק. כך, קובע סעיף 7 לחוק לאחר התיקון כי:

*"מרוץ תקופת ההתיישנות של תביעה יושעה כל עוד נמנע התובע מלהגיש תובענה בשל כך שהנתבע, או מי מטעמו, מטעה ביודעין את התובע, מפעיל נגדו כוח, מאיים עליו או מנצל את מצוקתו; לעניין זה, "הטעיה" - לרבות בדרך של אי גילוי ביודעין של עובדה מהעובדות המהוות את עילת התובענה".*

הנה כי כן בא התיקון האמור וקבע כי נסיבות בהן יוכל תובע להראות כי נמנע ממנו להגיש תביעה בשל לחץ או איום מצד הנתבע או מי מטעמו (לדוגמא מנהלו של העובד) או כאשר לא גולה לו מידע רלוונטי, כי אז יהיה בכך כדי להשעות את מרוץ ההתיישנות.

מוקדם לומר כיצד יפרשו בתי המשפט ובתי הדין לעבודה את סעיף 7 בנוסחו החדש. השאלה מהן אותן נסיבות בהן יראו בתי הדין לעבודה בהתנהגותו של מעסיק או של מי מטעמו משום לחץ פסול, כיום אין לה מענה ברור. כך, לא ברור גם מהם אותם מקרים בהם ייקבע בית הדין כי לא גולו לעובד עובדות מהותיות המהוות את עילת התובענה באופן אשר משעה את מרוץ ההתיישנות.

ניתן לראות בתיקון האמור משום שינוי המהווה פתח אשר יאפשר לבתי הדין להרחיב את מסגרת המקרים והנסיבות בהן ניתן יהיה להגיש תובענה אף בחלוף תקופת ההתיישנות בשל השעיית התקופה. אנו יכולים להעלות בדעתנו אפשרות כי עובדים "מוחלשים" (עובדי קבלן או עובדים בתפקידים זוטרים) עשויים לטעון כי חששו למקום עבודתם ונמנעו מהגשת תביעה בשל "האווירה" ששררה במקום העבודה וכי בנסיבות העניין יש לראות בכך משום ניצול של המצוקה שלהם, אשר מצדיק את השעיית תקופת ההתיישנות.

כיצד יפסקו בתי הדין בעתיד? ימים יגידו.

ברכה,  
ירון קרמר, עו"ד  
נ. פינברג ושות' עורכי-דין

נחום פינברג \*

ארנה שר

קרן שליט

עמי שחר

סמדר קפלן

אפרת בירן

אורלי אבירם

יעקב מלישקביץ

ירון קרמר

מיכל פינברג-דורון \*\*

אלון נוי

אוהד גלעדי

דוד משה

רוני איטח גנט

נטלי קמחי

מאיה גבעון

עדי גבאי

ליאת כהן

אילה פלזנטל דברת

טובה שרון

אסף בקר

שלומית שליט

דניאל כוכבי

שחר פישביין

קרן זאנה

עודד מזרחי

אורלי חרס

נועה כוכבי

עירית באגון

דניאל שחבר

אלה גלילי סחר

אבי (אברהם) ססמה

אביתר טף

קארין דר

מיכל לביא

\* נוטריון

\*\* חברה גם בלשכת עורכי הדין של ניו-יורק