

## נושא העבודה:

### איסור הלנת שכר וזכויות

### העובדים בישראל

(על פי דיני העבודה וחוקי המגן  
האזרחיים ועל פי הדין העברי)

תאריך הגשה : 28 לדצמבר 2015

מוגש לעמותת נוער שוחר משפט עברי

#### תוכן העניינים:

3 ..... פתח דבר והקדמה אישית

4 ..... מבוא- זכויות העובדים ואיסור הלנת שכר

#### פרק ראשון

5 ..... התייחסות של הדין העברי לעניין איסור הלנת שכר

איסור הלנת שכר עפ"י דיני העבודה וחוקי המגן הנהוגים בישראל..... 8

### פרק שני

זכויות העובדים בישראל עפ"י דין ישראלי ועברי..... 11

חופשה..... 15

פיצוי-פיטורין..... 15

שכר..... 16

סיכום..... 17

בביבליוגרפיה..... 18

### פתח דבר – הקדמה אישית:

במסגרת תכנית הלימודים במגמת משפטים נתבקשתי לבצע עבודה על נושא בתחום המשפט הישראלי-אזרחי ועפ"י הדין העברי בארץ ישראל.

הנושא שבחרתי הוא בתחום דיני העבודה תחת הכותרת: "איסור הלנת שכר וזכויות העובדים בישראל". בחרתי בנושא זה היות ודיני העבודה בכלל והנושא בפרט הם חלק חשוב מחיינו שכן רוב האנשים והאוכלוסייה הנם עובדים ולכן הנושא מאוד מעסיק אותי.

הנושא שבחרתי הוא חלק מזכויות העובדים בישראל ואני מודע לעובדה שבשנים האחרונות יש מעבידים בישראל שעדין ממשכים לפגוע בזכויות העובדים שלהם וזה חמור מאוד ואולי חלק מעבודתי נועד להגביר את המודעות ולאפשר למי שרוצה בכך הצצה פנימה לדיני העבודה.

"איסור הלנת שכר" מוכר וידוע לנו כבר מתורת ישראל תחת איסור דאורייתא חמור שלא להלין פעולת שכיר, מהמקורות שם<sup>1</sup>, נלמדים בין היתר החוקים והמצוות הקשורים לאיסור הלנת שכר.

היות וחונכתי בבית שערכי התורה והמצוות מהווים נר וסמל בחיי היום יום שלי מחזקת אצלי את תחושת הצורך לברר ולעסוק בסוגיה זו של זכויות השכבה החלשה וכוח העבודה משום שאני דוגל בצדק ורואה בנתינה לעובד את השכר המגיע לו במועד ערך גדול מאוד.

בעבודתי אני מבקש לשים דגש על ערך זה ואתבסס בעבודתי על חוקי מדינת ישראל, הפסיקה הענפה של בתי הדין לעבודה (אזורי וארצי) ולהסתמך גם על מקורות היהדות ודיני התורה המהווים בסיס לדין העברי. בנוסף לנושא שבחרתי אני מבקש לפתוח גם צוהר וחלון הצצה לתוך זכויות נוספות המגיעים לעובדים בישראל כגון תשלום בגין פיצויי פיטורים, שעות נוספות ושאר זכויות כפי שאפרט בהרחבה בעבודתי. אני מבקש לציין שיש בישראל כיום אחוזי אבטלה גבוה וחלק מכך נובע בשל העובדה שיש מעבידים שאינם מוכנים לשלם לעובדים את כל הזכויות שלהם והעובדים נפגעים ונאלצים להתפטר או להיות מפוטרים.

לעניות דעתי ולפי מיטב הבנתי קיים אצל הרבה מאוד עובדים, חוסר הבנה ואי ידיעת דיני העבודה והזכויות כך שעובד הרבה פעמים מוותר ללא ידיעתו על הרבה מאוד כסף ותנאים וזה מעשיר את קופת המעביד ופוגע מאוד בעובדים. בסופו של יום כולנו עובדים "העבודה היא כל חיינו"<sup>2</sup> וקיומו של העולם תלוי בכך ככתוב "עַל שְׁלֹשָׁה דְבָרִים הָעוֹלָם עוֹמֵד, עַל הַתּוֹרָה וְעַל הָעֲבוּדָה וְעַל גְּמִילוּת הַסְּדִים"<sup>3</sup>

### **מבוא לזכויות העובדים בישראל ואיסור הלנת שכר:**

זכויות העובדים ואיסור הלנת שכרם נכנסים תחת של דיני העבודה.

אדם שהחל לעבוד במקום עבודה מסוים, ונכנס לשורת העובדים בישראל זכאי לזכויות המצויות בחוק ולהגנה מצד החוק (חוקי מגן) באם צד המעסיק לא מקיים את ההוראות החוק ומפר אותן.

בין שני הצדדים מתקיימים "יחסים" של נותן ומקבל הקרויים יחסי "עובד" "ומעביד" כלומר גם על העובד מוטלות חובות לתת עבודתו בזמנה, בנאמנות, בחריצות בשמירה על קנינו של המעביד וכו' ואילו מצד המעביד קיימות חובות להגן ולשמור על העובד וזכויותיו לתת לו שכר בזמן לשמור על כבודו לדאוג לרווחתו בעתיד וכו'.

גם כאשר הצדדים מבקשים להיפרד יש חובה בדין ובפסיקה לעשות זאת בצורה מכובדת כך למשל חלה חובה על מעסיק לזמן את העובד לשימוע לפני פיטוריו במגמה לתת לו אפשרות לטעון טענותיו

<sup>1</sup> "דברים, פרק כ"ד, ו: "לא תעשק שכיר עני וְאֶבְיוֹן מֵאֲחִיד אוּ מִגֵּרָה אֲשֶׁר בְּאַרְצְךָ בְּשַׁעֲרֶיךָ. בְּיוֹמוֹ תִּתֵּן שְׂכָרוֹ וְלֹא תָבוֹא עָלָיו הַשְּׁמֵשׁ כִּי עֲנִי הוּא וְאֶלְיוֹ הוּא נֶשְׂא אֶת נַפְשׁוֹ וְלֹא יִקְרָא עָלֶיךָ אֵל ה' וְהָיָה בְּךָ חַטָּא" וכן ראה: ויקרא פרק יט, יג: "לא תעשק את רֵעֶךָ וְלֹא תִגְזֹל לֹא תִלְוֶן פְּעֻלַּת שְׂכִיר אֲתָדָּךְ עַד בֶּקֶר "

<sup>2</sup> שיר העבודה מאת נח שפירא - נח שפירא - 1866, משורר עברי עממי, פזמונאי, מתרגם עיתונאי ומסאי, איש העלייה הראשונה.

<sup>3</sup> משנה, אבות פרק א משנה ב

ולנסות לשנות את פי הגזירה, מצד שני אם העובד מבקש להתפטר חובה עליו לתת הודעה מוקדמת למעביד כדי שיוכל להתארגן ולמצוא מחליף. בשני המצבים צד המפר את החובה המוטלת עליו יישא באחריות ועליו תוטל סנקציה משפטית בצדה.

כאמור בהקדמה לעיל (ראה הערת שוליים 1), המקור לאיסור הלנת שכר מוזכר בשני מקומות במקרא בספר ויקרא ובספר דברים תחת הפסוקים המרכזיים: **"לֹא תַעֲשֶׂק שְׂכִיר עֲנִי וְאֶבְיוֹן מֵאֲחִיךָ אוּ מִגֵּרְךָ אֲשֶׁר בְּאֶרֶץ בְּשַׁעֲרֶיךָ בְּיוֹמוֹ תִתֵּן שְׂכָרוֹ וְלֹא תָבֹא עָלָיו הַשֶּׁמֶשׁ כִּי עֲנִי הוּא וְאֵלָיו הוּא נֹשֵׂא אֶת נַפְשׁוֹ וְלֹא יִקְרָא עָלֶיךָ אֵל ה' וְהָיָה בְךָ חֲטָא"** וכן **"לֹא תַעֲשֶׂק אֶת רַעְךָ וְלֹא תִגְזַל לֹא תִלִּין פְּעֻלַּת שְׂכִיר אֶתְךָ עַד בֹּקֶר"**

בפסוקים אלה כלולים כמה סוגי איסורים להם בסיס משותף אחד - האיסור לעכב מתן ממון של אדם המוחזק בידי אחר. כמו שאנו רואים אסור לעקב את מתן השכר במועדו לידי העובד מצד המעביד. בהמשך העבודה ארחיב על איסור זה ואפרט את הדינים הן מצד המשפט העברי והן מצד המשפט האזרחי ישראלי.

זכויות העובדים מעוגנות בחוקים של כנסת ישראל וחלק מהם אף מעוגן במסגרת הסכמים קיבוציים<sup>4</sup> וצווי הרחבה (שר התמ"ת רשאי להרחיב הסכם קיבוצי בצו הקרוי צו הרחבה, המפרט את ההוראות שהורחבו לגבי אותו הסכם קיבוצי וסוגי העובדים והמעבידים שעליהם חל הצו. ישנם מקרים בהם צווי הרחבה כוללים את כל העובדים בישראל, וישנם מקרים בהם הם חלים רק על עובדים בענפים מסוימים או אפילו רק באזורים מסוימים במדינה ("היקף התחולה"). היקף התחולה נקבע על ידי שר הכלכלה, במבוא של כל צו הרחבה<sup>5</sup> המתפרסמים מעת לעת.

בשנים האחרונות יש הד תקשורת וציבורי בכל הקשור להתאגדות של עובדים במקומות העבודה ומעביד שאינו מאפשר זאת הוא פוגע בזכויות יסוד כגון חופש ההתארגנות והעיסוק ולעיתים אנו פוגשים מושגים של "סכסוך קיבוצי" המוביל לעיתים לשביתה במגזר הפרטי או הציבורי.

כדאי לציין כי מערכת יחסי העבודה בין עובד ומעביד כפופה לרגולציה אשר מחייבת כל מעביד לתת זכויות מינימליות לעובדיו, חוקי מגן אלה הם חוקים קוגנטיים (כפייתי, לא ניתנים לוותר או הפרה) המונעים מהעובד ו/או המעביד לוותר עליהם גם אם עשה כן העובד בכתב ומתוך הכרה ברורה.

## פרק ראשון :

<sup>4</sup> הסכם קיבוצי הוא הסכם שנחתם בין ארגון עובדים למעבידים ובו שורה של הטבות נוספות שניתן לאותם עובדים במגזר הספציפי אליו משתייך העובד, למשל קיימים הסכמים בענף הבניה, התעשייה המזון וכו' והוראות ההסכם חלות על כל המגזר כולו בלי יוצא מן הכלל. כוונת ההסכם להרחיב את ההטבות שניתנות לעובד ואין הם עומדים בניגוד להוראות החוק אלא רק מוסיפים עליו.

<sup>5</sup> ראה לעניין היקף התחולה פסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה שניתן בע"ע 2580-03-11, דורון נגד - ליטוס מחשבים בע"מ ואח'; **ביום 1.3.2015**

איסור הלנת שכר עפ"י דיני העבודה וחוקי המגן הנהוגים בישראל ובהתייחסות של הדין העברי לעניין זה :

### התייחסותו של הדין העברי לאיסור הלנת שכר :

#### איסור הלנת שכר מן המקרא :

לא - תעשק את-רעך, ולא תגזל; לא-תלין פְעֻלַת שְׂכִיר, אֶתְךָ--עַד-בֶּקֶר.<sup>6</sup>

עפ"י דרישת התורה בפסוק זה נדרש המעסיק לשלם את שכר העבודה של פועלו לפני עלות הבוקר של יום המחרת. הדרישה באה למנוע לחץ על העובד שיבוא ביום המחרת לאותו מעביד משום שייתכן וימצא עבודה מכניסה יותר. בנוסף ייתכן והפועל זקוק לכסף כדי לקנות מזון למשפחתו.

ידי לא-תעשק שְׂכִיר, עֲנִי וְאֲבִיוֹ, מֵאֲחִיד, אוּ מִגֵּרָךְ אֲשֶׁר בְּאַרְצְךָ בְּשַׁעְרֶיךָ. טו בְּיוֹמוֹ תִּתֶּן שְׂכָרוֹ וְלֹא-תָבֹא עָלָיו הַשְּׂמֶשׁ, כִּי עֲנִי הוּא, וְאֲלִיו, הוּא נֶשֶׂא אֶת-נַפְשׁוֹ; וְלֹא-יִקְרָא עָלֶיךָ אֶל-יְהוָה, וְהָיָה בְּךָ חָטָא.

פסוק זה דורש מן המעביד לשלם לעובד שכרו באותו יום. בנוסף הדרישה פה היא לשלם לעובד את שכרו לפני שקיעת החמה, כנראה על מנת שהעובד יספיק להגיע לשוק עם שכרו מהיום על מנת לקנות מצרכי מזון למשפחתו.

יג הוֹי בְּנֵה בֵּיתוֹ בְּלֹא-צָדֵק, וְעֲלִיוֹתָיו בְּלֹא מִשְׁפָּט; בְּרָעָהוּ יַעֲבֹד חַנָּם, וּפְעָלוֹ לֹא יִתֶּן-לוֹ.

הנביאים יוצאים כנגד העסקת פועלים ללא תשלום שכרם, כמו במקרה זה בו יוצא הנביא ירמיהו נגד הנושא.

#### הלנת שכר במקורות התנאים :

"שכיר יום, גובה כל הלילה; ושכיר לילה, גובה כל היום. ושכיר שעות, גובה כל היום וכל הלילה. שכיר שבת, שכיר חודש, שכיר שנה, שכיר שבוע--יצא ביום, גובה כל היום; יצא בלילה, גובה כל היום וכל הלילה".<sup>7</sup>

המשנה שלפנינו ממיינת את סוגיהם השונים של פועלים שכירים, המשנה קובעת כי שכיר יום, כלומר עבודתו היא במשך היום, הוא זה אשר גובה את שכרו מבעל הבית במהלך כל הלילה שלאחר יום עבודתו.

לעומתו שכיר לילה, מי שעבודתו היא בלילה גובה את שכרו מבעל הבית במשך כל היום שלמחרת הלילה בו עבד.

בהמשך מפרטת המשנה סוגים נוספים של שכירים העובדים תקופות ארוכות יותר : שכיר שבת הוא מי שעובד על בסיס שבועי, שכיר חודש הוא מי שעובד על בסיס חודשי, שכיר שנה הוא מי שעובד על

<sup>6</sup> ראה הערה 1.

<sup>7</sup> משנה, סדרי נזיקין, מסכת בבא מציעא פרק ט' משנה י"א

בסיס שנתי, ושכיר שבוע הוא מי שנשכר לעבודה למשך שבע שנים מראש. כל השכירים הללו, אם מסיימים עבודתם ביום יגבו את שכרם במשך כל היום ואם יסיימו את עבודתם בלילה- יגבו את שכרם כל הלילה ובמשך כל יום המחרת.

### **איסור הלנת שכר מן התלמוד:**

"מעשה ברבי יוחנן בן מתאיא שאמר לבנו צא שכור לנו פועלין הלך ופסק להם מזונות וכשבא אצל אביו אמר לו בני אפילו אם אתה עושה להם כסעודת שלמה בשעתו לא יצאת ידי חובתך עמהן שהן בני אברהם יצחק ויעקב אלא עד שלא יתחילו במלאכה צא ואמור להם על מנת שאין לכם עלי אלא פת וקטניות בלבד רבן שמעון בן גמליאל אומר לא היה צריך לומר הכל כמנהג המדינה." <sup>8</sup>

קטע זה מן המשנה, מספר על אדם אשר שלח את בנו לשכור לו פועלים. יצא הבן והבטיח לפועלים מזונות שונים, אותם המשנה אינה מפרטת. כשהגיע לביתו וסיפר לאביו חשש האב כי הדבר יהוו תקדים למקרים נוספים. נזף בבנו ואמר לו: כי אמנם לאחינו היהודים אפילו סעודת שלמה לא תספיק, אבל הכלל הנהוג במקום יישובם הוא שהפועלים מקבלים לחם וקטניות. הוא אומר לבנו שיקדים ויצא אל הפועלים ויאמר להם שכדי למנוע כעס למרות הבטחתו, יש ביכולתו לתת להם רק לחם וקטניות. בסופה של המשנה מעיר הרשב"ג כי האב לא היה צריך כלל לפרט את תפריט סעודתם מכיוון שהמשנה כבר פסקה בטרם המקרה: "הכל כמנהג המדינה" מכך משתמע שיש להזין את הפועלים על פי הנהוג באותו יישוב.

### **עונשין באיסור הלנת שכר עפ"י משפט עברי:**

הרמב"ם במשנה תורה מפרט את נושא הלנה וקובע כי מעשה זה הינו חמור ביותר <sup>9</sup>:

**"מצות עשה ליתן שכר השכיר בזמנו, שנאמר "ביומו תיתן שכרו ואם איחרו לאחר זמנו--עובר בלא תעשה, שנאמר "ולא תבוא עליו השמש" (שם). ואין לוקין על לאו זה, שהרי הוא חייב לשלם**

**אחד שכר האדם, ואחד שכר הבהמה, ואחד שכר הכלים--חייב ליתן בזמנו; ואם איחר לאחר זמנו, עובר בלא תעשה. וגר תושב, יש בו משום "ביומו תיתן שכר ואם איחר, אינו עובר בלא תעשה.**

**כל הכובש שכר שכיר--כאילו נטל את נפשו ממנו, שנאמר "ואליו, הוא נושא את נפש ועובר בארבע אזהרות, ועשה: משום בל תעשוק, ומשום בל תגזול, ומשום "לא תלין פעולת שכיר משום "לא תבוא עליו השמש ומשום "ביומו תיתן שכרו".**

**איזה הוא זמנו: שכיר יום גובה כל הלילה, ועליו נאמר "לא תלין פעולת שכיר, איתך עד בוקר ושכיר לילה גובה כל היום, ועליו נאמר "ביומו תיתן שכרו ולא תבוא עליו השמש שכיר שעות של יום גובה כל היום, ושכיר שעות**

<sup>8</sup> תלמוד בבלי, מסכת בבא מציעא דף פ"ג עמוד א

<sup>9</sup> משנה תורה לרמב"ם הלכות שכירות פרק יא משנה א-ד

**של לילה גובה כל הלילה. שכיר שבת, שכיר חודש, שכיר שנה, שכיר שבוע-  
-יצא ביום, גובה כל היום; יצא בלילה, גובה כל אותו הלילה."**

אנו רואים לפי האמור לעיל, שההלכה רואה בחומרה רבה מי ש"כובש", מתעכב, במתן שכר של העובד שלו "כאילו נטל נפשו ממנו" כאילו ממש הרג את העובד שלו, וזאת מדוע? משום שהעובד תלוי במעסיקו- הוא מפרנסו, מכלכלו, ומזינו כל אלה באמצעות השכר שמשלם לו, במידה והמעסיק מתעלם מן הציווי שעליו לשלם לעובד את השכר בזמנו עובר על ארבע אזהרות וואו עבירות מן התורה

### **חושן המשפט-ר' שניאור זלמן מלאדי הלכות שאילה שכירות וחסימה:**

**"טוב להתנות עם השכיר בשעה ששוכרו על מנת שלא יתחייב לפרוע בזמנו (קנח) כי שמא יהיה טרוד או שמא לא יהיה לו מעות בריוח שיכול לפרעו אלא יהיה לו ויצטרך להוציאם ונמצא עובר בלא תעשה (קנט) ואפילו לא יהיה לו כלל מדת חסידות ללות ולפרוע לשכיר בזמנו (קס) מה שאין כן כשמתנה עמו כל תנאי שבממון קיים" (קסא).**

לפי דברי הרב שניאור זלמן מלאדי אנו למדים שישנה חשיבות רבה לשלם לעובד את שכרו במועדו עד כדי ש"שמא יהיה טרוד או שמא לא יהיה לו מעות בריוח שיכול לפרעו אלא יהיה לו ויצטרך להוציאם ונמצא עובר בלא תעשה" מעסיק צריך לשלם לעובד שלו את שכרו כדי לא להגיע למצב "שמא יהיה טרוד" וכו', גם כאן מזכיר הרב, כמו ההלכה בשכירות למעלה, שמי שלא ישלם לעובדו במועד "עובר בלא תעשה"-עובר על ציווי התורה של "לא תעשה"(=אסור לעשות).

ממשיך ואומר הרב את החשיבות לא להלין שכר שמידת חסידות היא כאשר למעסיק אין כסף בריווח-הכוונה, לא הרוויח ממכירתו ואין לו כסף לשלם לאותו עובד, כאשר לווה המעסיק כסף ומשלם במועד עם אותו כסף שלוה, לעובד-זוכה במידת חסידות, שאין דרך זו מצויה לרוב.

### **איסור הלנת שכר עפ"י דיני העבודה וחוקי המגן הנהוגים בישראל:**

1. הלנת שכר היא מצב שבו עובד אינו מקבל את מלוא שכרו במועד המתחייב על-פי החוק. בישראל עוסק בכך **חוק הגנת השכר**<sup>10</sup>.

מטרתו העיקרית של חוק הגנת השכר היא להבטיח את תשלום השכר במועדו ולמנוע הלנה. החוק מטיל על המעביד תשלום פיצויי הלנה ההולך וגדל ככל שמתארכת תקופת הלנת השכר ובכך הופך את ההלנה לבלתי כדאית מבחינה כלכלית- מרתיע את המעבידים מאי תשלום שכר במועדו.

יחד עם זאת, מאפשר החוק לבית הדין לעבודה להתחשב בנסיבות מיוחדות ולהפחית בגינן או אפילו לבטל את פיצויי ההלנה. חוק הגנת השכר אינו בא להפחית מכל זכות הנתונה לעובד על פי חוק, הסכם קיבוצי, חוזה עבודה או נוהג.

הדגש בחוק התורה הוא על מדיניות התשלום. עיקרון זה חודר לתודעת המחוקקים המודרניים, והם מורים על תשלום שכר במועדו, ומליני שכר נתבעים למשפט בגין הפרה של חוק זה.

<sup>10</sup> חוק הגנת השכר, תשי"ח-1958.

**הגדרות:**

**שכר מולן** : שכר עבודה שלא שולם עד ל"יום הקובע".

"היום הקובע" – היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה או הקצבה לפי סעיפים 9, 10, 11, 13, 14 ו-16(ב), לפי העניין, ולגבי עובד שירות בעבודת משק לפי סימן ב'1 לפרק ו' של חוק העונשין, תשל"ז-1977 - היום העשרים ואחד שלאחר המועד האמור.

**2. מועדים לתשלום שכר:**

מועדים רבים לתשלום שכר אתרכו באחד :

שכר שמשולם על בסיס של חודש או תקופה ארוכה מחודש (סעיף 9 לחוק) :

בסיס חודשי-ישולם עד תום החודש בעדו הוא משולם.

בסיס יותר מחודש- רואים כאילו היה החלק היחסי לכל חודש משולם על בסיס של חודש.

עפ"י סעיף 9 לחוק הגנת השכר, התשי"ח 1958 (להלן-החוק) שכר עבודה המשולם על בסיס של חודש ישולם עם תום החודש בעדו הוא משולם. "שכר מולן" אשר עליו משולם פיצוי הלנת שכר, עפ"י סעיף 17(א) לחוק, הוא שכר עבודה שלא שולם עד ליום הקובע(סעיף 1 לחוק).ה"יום הקובע" הוא היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר עבודה.

פיצוי בגין הלנת שכר יהיה בכפוף לסעיף 17 לחוק : **(פיצוי הלנת שכר (תיקון מס' 16) תשמ"ה-1985)**

**"17. (א) לשכר מולן יווסף הסכום הגבוה מבין אלה (להלן – פיצוי הלנת שכר):**

(1) **בעד השבוע הראשון שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה – החלק העשרים מהשכר המולן, ובעד כל שבוע או חלק משבוע שלאחריו – החלק העשירי מהשכר המולן;**

(2) **הפרשי הצמדה לתקופה שמן המועד לתשלום שכר העבודה עד יום תשלומו, בתוספת 20% על הסכום הכולל של השכר המולן והפרשי ההצמדה כאמור בעד כל חודש שבתקופה האמורה; בעד חלק מחודש תשלום התוספת של 20% האמורה באופן יחסי.**

(ב) **פיצוי הלנת שכר יהיה לכל דבר, פרט לענין סעיף זה, חלק משכר העבודה."**

בפסק דין שניתן בבית דין הארצי לעבודה, ביום 11.1.2000, נקבע כי כאשר ה-9 לחודש נופל ביום המנוחה, יש לשלם את שכר העבודה לעובדים לפני מועד זה, אחרת יחויב המעסיק בפיצויי הלנה<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> ע"ע 300139/98 המועצה המקומית דיר אל אסד נ. אסדי נזאר ואח'



בית הדין דחה את טענת המעסיקה כי כאשר היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה נופל ב"יום המנוחה", אותו יום אינו נמנה במנין תשעת הימים, וה"יום הקובע" המוגדר בחוק הגנת השכר יהיה היום העשירי.

3. ס' 8 לחוק שכר המינימום<sup>12</sup> קובע כי בית הדין לעבודה רשאי לחייב מעסיק שהלין שכר מינימום, לשלם לעובד פיצויי הלנת שכר מוגדלים, ככל שייראה לו צודק בנסיבות הענין.

גם אם אין קביעה בקשר לגובה השכר העובד זכאי לשכר ראוי- שכר מינימום ואין להלין שכרו- ס' 8 לחוק שכר מינימום :

צביה החלה לעבוד ביום ה-1.6.07 במנקה בחברה, במשרה מלאה, תנאי העסקתה של צביה, לרבות גובה שכרה החודשי לא סוכמו במפורש בינה לבין החברה.

ביום 30.7.07 עדיין לא שילמה החברה לצביה את שכרה, כאשר היא ממשיכה לעבוד ומנהל כוח האדם בחברה מבטיח לה מידי פעם כי הכסף יועבר אליה בהקדם.

מה על צביה לעשות?

### תשובה:

במקרה זה על צביה להתרות בפני מעבידה בפעם האחרונה כי בכוונתה לנקוט בהליכים משפטיים למימוש זכויותיה ובמידה ודרישתה לא תענה באופן מיידי עליה להגיש תביעה לבית הדין האזורי לעבודה לתבוע שכר ראוי וכן פיצויי הלנת שכר.

בדב"ע נא/2-5, נקבע כי כאשר גובה השכר לא נקבע והעובד זכאי לשכר ראוי חייב המעביד לשלם לו במועד את שכר המינימום שאם לא יעשה כן צפוי הוא לחיוב בפיצויי הלנה, ויתכן אף לפיצוי הלנה מוגדל<sup>13</sup>. אם יקבע בית הדין לאחר מכן כי השכר הראוי עולה על שכר המינימום, יהיה ההפרש בין הסכומים פטור מפיצויי הלנת שכר, וישא הפרשי הצמדה וריבית לחוק בלבד.

בפס"ד הנ"ל מסתמך בית הדין על סעיף 8 בחוק שכר המינימום<sup>14</sup> על לפיו: " בית הדין לעבודה רשאי לחייב מעסיק שהלין שכר מינימום, לשלם לעובד פיצויי הלנת שכר מוגדלים, ככל שייראה לו צודק בנסיבות הענין."

### עונשין באיסור הלנת שכר עפ"י משפט אזרחי ישראלי:

הלנת שכר היא עבירה פלילית כנקבע בחוק הגנת השכר<sup>15</sup>:

<sup>12</sup> חוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987

<sup>13</sup> דב"ע נא/2-5 (פד"ע כ"ג עמ' 133)

<sup>14</sup> סעיף 8 לחוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987

<sup>15</sup> חוק הגנת השכר תיקון מס' 25 תשס"ט-2009 לסעיף 25ב, (ב1) (1)

**”מעסיק שלא שילם לעובדו שכר וחלף היום הקובע שלאחריו הפך אותו שכר לשכר מולן, והמעסיק לא הוכיח שאי תשלום השכר נבע מנסיבה שאינה בשליטתו, דינו – מאסר חצי שנה או קנס כאמור בסעיף 61(א)(3) לחוק העונשין”**

מעביד שאינו משלם שכר לעובדו בזמן והלין את שכרו אם לא הוכיח שהדבר אירע בנסיבות מסוימות ולא היה בשליטתו- יכול להיענש במאסר חצי שנה או קנס.

### **פיצויי הלנת שכר:**

כאמור, כאשר הולך שכרו של העובד, זכאי העובד לפיצויים מצד המעביד- ”פיצויי הלנת שכר”.

**כאשר אדם התפטר ממקום עבודתו שעבד בו משך זמן רב ושכרו הולך ונזכר בזה לאחר שנתיים האם חלה התיישנות? האם יכול לדרוש פיצויים בגין הלנת שכרו כיום?**

### **תשובה:**

באשר להתיישנות הזכות לתבוע פיצוי בגין הלנת שכר-סעיף 17א לחוק הגנת השכר, קובע כי הזכות לפיצויי הלנת שכר, להבדיל משכר עבודה תתיישן אם לא הוגשה תובענה לבי”ד האזורי לעבודה תוך שנה מהיום בו רואים את השכר כמולן, או תוך 60 יום מהיום שקיבל העובד את השכר שבו קשור הפיצוי, הכל לפי המוקדם. אולם, בית הדין האזורי רשאי להאריך את התקופה של 60 ימים לתקופה של 90 ימים.

בדב”ע שם/10-162<sup>16</sup>, נקבע כי משהתיישנה הזכות לפיצויי הלנת שכר- לא ניתן להעניק את הסעד שנקבע בחוק כפיצוי על פיגור בתשלום שכר העבודה, ועל כן רשאי בית הדין לפסוק ריבית והצמדה על פי חוק פסיקת ריבית והצמדה.

כאשר מדובר בהלנת שכר מינימום- הורחב למעלה (סעיף 8).

## **פרק שני:**

**זכויות העובדים בישראל עפ”י דין ישראלי והעברי:**

{ זכויות רבות הן לעובד בישראל אתיחס בעבודתי לזכויות הכלליות, ולזכויות העיקריות של העובד ואלו הן חופשה, פיצויים, ושכרו. }

### **התייחסותו של הדין העברי לזכויותיו של העובד:**

חוקי המקרא עוסקים במעמדו של העובד - הפועל או בעל המלאכה - וקובעים את זכויותיו כשכיר שהתחייב לבצע עבודה, אך - בניגוד לעבד - אינו משועבד לה. חוקי המקרא מציגים דיני עבודה, ”שיש בהם השראה לדורות”, ובהן: זכותו של הפועל השכיר העובד בכרם, בשדה או בבית לאכול בזמן עבודתו: **”כִּי תבא בְּכַרְם רֵעֶךָ וְאָכַלְתָּ עִנְבֵים כְּנַפְשֶׁךָ שְׂבַעְדָּךְ”**, **”כִּי תבא בְּקַמַת רֵעֶךָ וְקִטְפָתָ מְלִילַת בְּגָדְךָ”** (דברים כג). חוקי העבודה במקרא כוללים את איסור הלנת שכרו של השכיר: שכיר

<sup>16</sup> דב”ע שם/10-2 מדינת ישראל-ברזילי ואח’

יום מסיים את מלאכתו עם ערב, ואסור להלין את שכרו עד למחרת אלא יש לשלם לו תוך 12 שעות: "לא תלין פְעֵלְת שְׂכִיר אֶתְךָ עַד בֶּקֶר" (ויקרא יט), וכן: "לא תַעֲשֶׂק שְׂכִיר עֲנִי וְאֶבְיוֹן מֵאֶחֶיךָ אוּ מִגֵּרְךָ אֲשֶׁר בְּאֶרְצְךָ... בְּיוֹמוֹ תִתֵּן שְׂכָרוֹ..." התורה מדגישה את תלותו של השכיר בשכר עבודתו לצורך קיומו ורואה בהלנת שכר עֲבָרָה לא רק על דיני ממונות - אלא גם על דיני נפשות: "כִּי עֲנִי הוּא וְאֶלְיוּ (=אל שכרו) הוּא נִשְׂא אֶת נַפְשׁוֹ." לפיכך התורה מתרה במעסיק המלין שכר עובדיו - "וְהִיָּה בְךָ חֶטְא" (דברים כד).

"וקראתם דרור בארץ לכל יושביה - יובל היא תהיה לכם, ושבתם איש אל אחוזתו, ואיש אל משפחתו תשובו..." (ויקרא כ"ה), בשנת היובל חלק מן החופש הכללי שבו עוזבים האדמה קרקעות וכו' - יש ציווי כמובן לשחרר העבדים.

### התנייחותו של הדין הישראלי לזכויותיו של העובד:

משרד התעשייה והמסחר, איגוד בחוק זכויות בסיסיות המגיעות לכל עובד אשר הוא שכיר במדינת ישראל, ומחייבות את המעסיק, ואלו הן:

**שכר מינימום לעובדים** - (חוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987) התנאים לקבלת שכר מינימום הם היות העובד בוגר וכן 18 שנים לפחות, והיותו מועסק במשרה מלאה כנהוג במקום עבודתו, אך לא מעל 186 שעות.

אי תשלום שכר המינימום לפי הוראות חוק מהווה עבירה פלילית שדינה מאסר או קנס בסך 14,400 ₪ וכן קנס בסכום 1,400 ₪ על כל שבוע שהעבירה נמשכת מהיום שהמפקח עבודה הודיע למעביד שהוא אינו מקיים את החוק.

### **חשוב לציין, כי האחריות היא של המעביד.**

חוק שכר המינימום תכליתו להבטיח שכר מינימאלי לעובד במשרה מלאה, בהתאם לאופייה ומהותה של משרתו.

**דמי נסיעה** - כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, זכאי לקבל ממעבידו השתתפות עד המקסימום המופיע בחוק, בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה, בעד כל יום עבודה בפועל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו.

הוצאות הנסיעה ייקבעו לפי מחיר נסיעה מוזל באוטובוס ציבורי או כרטיס מנוי חודשי מוזל ממקום מגורי העבודה למקום עבודתו, על כרטיס הנחה של מספר נסיעות, אם קיים כרטיס הנחה כזה.

אדגיש, כי אין איסור בחוק הגנת השכר לעניין הכללת דמי נסיעה בשכר כולל. זאת אומרת, ישנה אפשרות להכליל דמי נסיעה בשכר העבודה, אך חייבת להיות הסכמה מפורשת וחד משמעית של העובד בדבר הסכמת הכללת דמי נסיעה בשכרו.

במקרה בו מוסכם עם עובד על שכר כולל דמי נסיעות, על הסיכום להיות מפורש ובכתב ויש לבצע עדכון של השכר בשיעור עדכון תעריף דמי נסיעה. בנוסף, יש להפריד רכיב בתלוש המשכורת ל" החזר הוצאות נסיעה".

עובד אשר גר בסמיכות למקום העבודה, לא זכאי להחזר הוצאות נסיעה שכן מבחינה אובייקטיבית אינו זקוק לתחבורה ציבורית על מנת להגיע למקום עבודתו.

בפסיקה נדון מקרה של עובד אשר התגורר באתר השמירה ולא היו לו הוצאות נסיעה, למעט הוצאות נסיעה לביתו, אחת לחודש. בית הדין פסק כי העובד זכאי להחזר הוצאות נסיעה בעד שני ימים בחודש בלבד, ולא בעד כל תקופת עבודתו, כנתבע על ידו<sup>17</sup>.

**הפסקות** - במהלך יום עבודה של שמונה שעות לפחות, זכאי העובד למנוחה להפסקה ולארוחה של  $\frac{3}{4}$  שעה לפחות, ובערבי חג, להפסקה של חצי שעה.

**הסכם עבודה (ו/או הודעה על תנאי עבודה)** - מעסיק חייב למסור לעובד ולא יאוחר מ 30 יום מיום תחילת עבודתו, הודעה בכתב, המפרטת את תנאי העסקה. הודעה זו תכלול את תאריך תחילת עבודתו, תפרט אם משך העסקתו קצוב, ולא יזו תקופה כל זאת בהתאם לחוק הודעה לעובד בדבר תנאי עבודתו (להלן: " חוק הודעה לעובד")<sup>18</sup>.

מעביד המפר את חובתו בהתאם לחוק הודעה לעובד דינו קנס כאמור בסעיף 61(א) לחוק העונשין, היינו בסך של 14,400 ₪ (נכון לאפריל 2010).

**סעיף 1 לחוק הודעה לעובד קובע כי על המעסיק ליתן לעובד הודעה בכתב. על חשיבותה של ההודעה בכתב אמר בית הדין הארצי את הדברים הבאים:**

"א. חוק הודעה לעובד מטיל חובה על מעסיק למסור לעובדו, תוך 30 יום לכל המאוחר ממועד תחילת עבודתו, הודעה בכתב, בה יפורטו תנאי עבודתו של העובד. החוק אינו מסתפק בהטלת חובה כללית ומפרט את העניינים שיש לכלול בהודעה כאמור, את צורת ההודעה, וכן חובה להודיע על שינויים, ככל שיחולו, בתנאי העבודה.

ב. הדרישה למסור לעובד הודעה בכתב על תנאי עבודתו אינה עניין טכני, אלא מהווה חלק מהחובה לנהוג בתום לב ובדרך מקובלת ביחסי העבודה. בין תכליתיה – ליידע את העובד באופן שקוף ומלא על כל תנאי עבודתו; לייתר אי הבנות או סימני שאלה ביחס לתנאי העבודה; ולמנוע מחלוקות משפטיות לגבי תנאי העבודה המוסכמים.

ג. הפרתו של חוק הודעה לעובד מהווה עבירה פלילית, אך יש לה גם השלכות במערכת היחסים המשפטית שבין העובד למעסיק. כך, וכדוגמא, הפרת החוק עשויה להעביר את הנטל למעסיק, ככל שקיימת מחלוקת על תנאי העבודה. בנוסף, עצם הפרת החוק אפשר שתגרום לנזק לא ממוני שהעובד זכאי לפיצוי בגינו – מבלי שמוטלת עליו חובה להוכיח נזק ממוני או קונקרטי לצורך כך"<sup>19</sup>.

**מועד תשלום שכר עבודה** - מעסיק מחויב בתשלום שכר העובד על בסיס חודשי, בתום החודש עבורו משתלם שכרו של העובד, ולא יאוחר מהתשיעי לחודש שלאחריו, תשלום לאחר היום התשיעי יזכה את העובד בפיצויים עבור הלנת שכר.

<sup>17</sup> בע"ב 912532/99 רשיד ג'ומעה הושאלה נ' א.ס.י שירותי שמירה (ניתן ביום 26.9.2004)

<sup>18</sup> חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002- נכנס לתוקפו ביום 21.6.2002.

<sup>19</sup> סעי"ש 50193-02-13 ISMAIL BAHAR MUSSA HUSSEIN נ' איוו מיט בורגר בע"מ חברות (ניתן ביום 27.5.15) שם הפנתה כ' השופטת דיתה פרוז'יניץ לעע (ארצ'י) 154/10 שניידר נגד ניצנים אבטחה בע"מ, ניתן ביום 3.5.11.

**דמי הבראה** - כל עובדת ועובד אשר עבדו במקום עבודתם למעלה משנה אחת שלמה, זכאים לקבל דמי הבראה מהמעסיק.

גם עובד שפוטר לאלתר סמוך לסיום שנת עבודתו, יהיה זכאי לפיצוי בגובה דמי הבראה שהיה מקבל.

כמו כן, ישנה אפשרות להוציא עובדים לנופש בפועל כתחליף לתשלום דמי הבראה אך כל עוד מתמלאים התנאים הבאים:

1. העובד הסכים במפורש כי קבלת ההטבה היא על חשבון תשלום דמי הבראה המגיעים לו.
2. שיעור ההטבה שתינתן לכל יהא לפחות שווה ערך לדמי הבראה.
3. לא ניתן לכפות הסדר כזה ועובד אינו רוצה לצאת לנופש יהיה זכאי לקבל דמי הבראה.
4. מדובר בנופש על כל המשתמש מכך ללא שילוב השתלמות, הרצאות וכדומה.

בשנת היובל - לאחר 50 שנה, אין אזכור ו/או תמיכה מצד החוק לשחרור העבד לאחר 50 שנה. בדין הישראלי אסור לעובד לאכול בזמן עבודתו בשונה מהדין העברי אלא אם כן צוין כך בחוזה עבודתו. הן הדין העברי והן הדין הישראלי מוצאים לנכון לגנות את המעביד אשר מלין שכר עבדו מצד הדין העברי - עובר מצוות לא תעשה ומצד הישראלי עובר על החוק ויקבל קנס או מאסר בהתאם לפסיקתו והחלטתו של בית הדין.

#### **התייחסותו של הדין העברי לחופשה של העובד:**

זכות חברתית של העובד, הקובעת ברכה לעצמה, היא הזכות למנוחה שבועית ולהגבלת שעות העבודה. שבת - יום המנוחה השבועי. ביום זה מחויבים הכול, המעסיקים והעובדים כאחת, לשבות מכל פעילות יצרנית. ששת ימי המעשה, ימי הפעלתנות הקדחתנית הכלכלית, מפנים את מקומם ליום שהאדם משתחרר בו מעול הטכנולוגיה המאיימת לקום על יוצרה, והעובד משתחרר מעולו של מעסיקו. ואפילו בעלי החיים זוכים בו למנוחה, שנאמר: "לא תעשה כל מלאכה אתה ובנך ובתך ועבדך ואמתך ושורך וחמרך וכל בהמתך וגרך אשר בשעריך, למען ינוח עבדך ואמתך כמוך". אף אם העובד מסכים לעבוד שבעה ימים בשבוע, חייב מעבידו לתת לו את חופשתו השבועית, ואינו רשאי להסכים להצעת העובד, כפי שפסק הרמב"ם: "אדם מצווה... על שביתת עבדו ואמתו. ואף על פי שהן בני דעת ולדעת עצמן עושין, מצוה עליו לשמרן ולמנען מעשיית מלאכה בשבת, שנאמר: 'למען ינוח שורך וחמרך וינפש בן אמתך והגר' (שמות כג, יב)". נוסף על רעיון החופשה השבועית, חידשו מקורות ישראל את רעיון הגבלת שעות העבודה היומיות, כפי שהסיקו חכמי ישראל מן הנאמר בתהילים: "יצא אדם לפעלו ולעבדתו עדי ערב".

#### **התייחסותו של הדין הישראלי לחופשה של העובד:**

חוק שעות עבודה ומנוחה חוקק במטרה להגן על העובד ולמנוע העסקה רצופה, מכבידה ומפרכת העלולה לפגוע בבריאותו הגופנית וברווחתו הנפשית של העובד. בנוסף, מטרתו, להגן, בנסיבות מסוימות, על חופש הדת של העובד. החוק מחייב מעבידים לאפשר לעובדים לא לעבוד בימי המנוחה השבועית (באם דתם אוסרת זאת) וכן אוסר על מעביד להימנע מקבלת עובדים שמבקשים שלא לעבוד ביום המנוחה השבועית עפ"י דתם. החוק קובע מספר שעות עבודה המירבי המותר בנסיבות

שוונות, את ההסדרים הנוגעים למנוחה שבועית, לקבלת היתרים לעבודה ביום המנוחה ובשעות נוספות ולתשלומים שישולמו לעובדים המועסקים בשעות נוספות וביום המנוחה

- א. יום עבודה לעובד לא יעלה על 9/8 שעות ביום-במקומות שעובדים 5/6 ימים בשבוע-בהתאמה
- ב. בעבודת לילה וביום שלפני מנוחה שבועית/חג שהעובד אינו עובד בו- לא יעלה יום עבודה על 7 שעות עבודה.
- ג. עובד חודשי במשק בית פרטי שאינו עובד חלקי- יום עבודה לא יעלה על 10 שעות.
- ד. חופשה שנתית-חוק חופשה שנתית מאפשר לעובד לצאת לחופשה שבה יוכל לנוח מבלי שיפסיד משכרו ומבלי שייפגעו יחסי עובד-מעביד.
- ה. דמי מחלה-מטרת חוק דמי מחלה, תשל"ו 1976 היא להבטיח את פרנסתו של העובד שאינו מסוגל לעבוד בעבודתו הרגילה עקב מחלה, מבלי שייפגעו יחסי עובד מעביד.

#### התייחסותו של הדין העברי לפיצויי פיטורין של העובד:

במקורות היהודיים מבוססת החובה לתשלום פיצויי פיטורים לעובד על דין הענקה שנקבע במקרא לעבד יוצא לחופשי, שנאמר: "וכי תשלחנו חפשי מעמך, לא תשלחנו ריקם. העניק תעניק לו מצאנך ומגרנך ומיקבך, אשר ברכך ה' אלהיך תתן לו". התלמוד מרחיב את גדר ההענקה, וקובע שהעבד זכאי ל"דמי הענקה" גם אם נפסקה עבודתו לפני זמנה, ובלבד שלא נפסקה באשמתו של העבד. וכשם שנכונים הדברים בתקופת המקרא לגבי עבדים, כך נכון לנהוג בימינו לגבי פועלים ושכירים. ואכן כך עולה מדברי בעל ספר "החינוך" (ספרד, המאה הי"ג), כשבא לבאר את טעמה של מצווה מיוחדת זו: "והודנו והדרנו [=ההוד וההדר שלנו, תפארתנו] הוא שנרחם על מי שעבד אותנו, וניתן לו משלנו בתורת חסד, מלבד מה שהתנינו עמו [בחווה העבודה] לתת לו בשכרו. ודבר מושכל הוא, אין צורך להאריך בו". ר' יצחק מולכו (סלוניקי, המאה הי"ח) כותב גם הוא בזיקה למצוות ההענקה: "ובזמן הזה, מי שיש לו משרת או משרתת, כשמוציאם מביתו, ייתן להם מלבושים וכיוצא [בזה] לצורך הנישואין". גם בתי הדין הרבניים נזקקו לדין ההענקה, כשבאו לפתח את תורת פיצויי הפיטורין וליישמה במציאות של ימינו. ואף שר העבודה, בדברי פתיחתו להצעת חוק פיצויי פיטורין שהגישה הממשלה בשנת תשכ"ב 1962-, עמד על מקורותיו היהודיים של החוק.

#### התייחסותו של הדין הישראלי לפיצויי פיטורין של העובד:

זכותו של עובד לפיצויי פיטורים מעוגנת ומוסדרת בחוק פיצויי פיטורים התשכ"ג 1963 ובתקנות שהותקנו על פיו. חוק פיצויי פיטורים מקנה לעובד זכות לפיצויי פיטורים כאשר הוא מפוטר מעבודתו, בתנאי החוק, ובנסיבות מסוימות, גם לעובד המתפטר.

הזכות לפיצויי פיטורים- מי שעבר שנה אחת ברציפות (ובעובד עונתי- שתי עונות בשתי שנים רצופות)- אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד- זכאי לקבל ממעבידו שפיטר אותו את פיצויי פיטורים עונה= 3 חודשים רצופים בשנה שבהם עבד לפחות 60 יום. הן בדין העברי והן בדין הישראלי- יש שיעור לפיצויים: בדין העברי- ייתן המעסיק מן הצאן וכו', ומצד הדין הישראלי- מתחלק לשניים:

**עובד במשכורת**- שכר חודש אחד לכל שנת עבודה.

**עובד בשכר**- שכר חודש אחד לכל שנת עבודה החל מיום 1.8.83.

בשונה מן החוק העברי שבו לא משנה כמה נתת לעובד שלך במהלך עבודתו לאכול או שנתת לו מתנות (מצד החיוב) במהלך התקופה שהוא עובד, חייב לתת לו פיצויי פיטורים מהצאן, וכו', אך בדין הישראלי שונה המצב- והוא שכר הכולל פיצויי פיטורים: הסכם בין מעביד לעובד שבו נאמר שהפיצויים כלולים בשכר העבודה, שאושר ע"י שר העבודה והרווחה או מי שהוסמך על ידיו לכך- יבוא לעניין פיצויי פיטורים במקום הוראות חוק זה, ובלבד שאין הסכם קיבוצי החל על המעביד והעובד המחייב תשלום פיצויי פיטורים. עוד בשונה מן הדין העברי, בדין הישראלי- לעניין פיצויי פיטורים והודאת סילוק לא יהיה להן תוקף, אלא אם נערכו בכתה ונאמר בהן במפורש שהן לגבי פיצויי פיטורים.

#### **התייחסותו של הדין העברי לשכרו של העובד:**

המשפט העברי מעניק עקרונית לצדדים חופש פעולה מלא לקבוע את תנאי השכר של העובד, ואם הסכים העובד לעבוד בשכר זעום, ההלכה אינה מתערבת בדבר. יחד עם זאת, הוראות בדבר הבטחת שכר מינימום מצויות כבר בימים קדומים, לכל הפחות בעובדי ציבור, כפי שעולה מדברי הרמב"ם: "מגיהי ספרים בירושלים ודיינין... נוטלין שכרן מתרומת הלשכה [=קופת הציבור], ומוסיפין להם [=שכר] כדי צורכן, הם ונשיהם ובניהם ובני ביתן". זאת ועוד, מדברי הפוסקים עולה שהשכר צריך להיות לפחות "כדי חיו" של העובד. חקיקת חוקים המבטיחים שכר מינימום לכלל עובדי המשק היא בוודאי דבר ראוי ומבורך, שכן כבר הזהיר אחרון הנביאים מפני ניצולם של העובדים בידי מעבידיהם, ואמר: "וקרבתי אליכם למשפט והייתי עד ממהר במכשפים ובמנאפים ובנשבעים לשקר, ובעשקי שכר שכיר אלמנה ויתום ומטי גר ולא יראוני אמר ה' צבאות". ואף על פי שמבחינה פורמלית "עושקי שכר שכיר" הם מי שאינם משלמים לעובד את שכרו ומחזיקים אותו תחת ידם, הרי מבחינה מוסרית אין ספק שמי שאינו משלם לעובד תמורה הולמת, גם הוא מן העושקים. ואם לא נקבע השכר במפורש בהסכם העבודה, חל הכלל "הכול כמנהג המדינה", היינו: משלמים לעובד שכר כשיעור הנוהג לאותה עבודה באותו מקום, אף יותר מן השכר המינימלי. משהגיע מועד תשלום השכר לעובד, אסור למעביד לאחר בתשלומו בשום אופן. יסודו של איסור זה, המקובל כיום במרבית המדינות, בא כבר בספר ויקרא: "לא תעשק את רעך ולא תגזל, לא תלין פעלת שכיר אתך עד בקר". ונסמך איסור גזל לאיסור הלנת שכר, ללמדנו ששניהם שווים בחומרתם, ולהוציא מלב הטועים, המחמירים באיסור עושק וגזל, אך מקילים ראש ומזלזלים באיסור הלנת שכר. וכבר הורחב בתחילת העבודה איסור הלנת שכר.

#### **התייחסותו של הדין הישראלי לשכרו של העובד:**

מטרתו העיקרית של חוק הגנת השכר היא להבטיח את תשלום השכר במועדו ולמנוע הלנה. שכר עבודה- לרבות תשלומים בעד חגים, פרווון עבודה ושעות נוספות ותשלומים אחרים המגיעים לעובד עקב עבודתו ובמשך עבודתו. השכר ישולם במזומנים אך מותר גם בשיק או המחאה בדואר. מותר לשלם שכר בשווה כסף (אוכל משקאות וכו'). יש לשלם השכר ישירות לעובד אך אם הוסכם שיינתן באמצעות אחר בקרבה לעובד-מותר. שכר מינימום-חוק שכר המינימום קובע רצפת שכר מסוימת שממנה אסור למעביד לרדת. החוק נועד לשם הבטחת זכותו של העובד לקיום ולפרנסה בכבוד מעבודתו, ולכן למניעת ניצול בלתי הוגן ע"י המעבידים.

בדין העברי יש יותר דגש על לא להלין השכר כמובן שגם בדין הישראלי אך בדין הישראלי יותר תנאים לשכר עצמו, משקלו, חשיבותו.

### סוף דבר :

לאחר סיום העבודה ניתוח ופירוט הנושאים שלעיל הן עפ"י הדין הישראלי והן עפ"י הדין העברי אנו רואים שיש התקדמות רבה בכל הקשור לדיני העבודה והזכויות של העובדים בישראל בעיקר במהלכים המשפטיים המובלים ע"י העולם המודרני, כך למשל אופן תשלום שכר העבודה אשר משולם בכסף ממש (בעין) ולא בתחליף כסף כגון צאן ובקר ואין סחר חליפי כך גם לעניין פיצויי הפיטורים בסוף עבודתו של העובד .

בסך הכל הכללים שנקבעו בדין העברי מקבלים ביטוי רחב מאוד בדין האזרחי ואנו רואים שיש הוספות של המשפט האזרחי- ישראלי על דיני המשפט העברי הקדום בכל הקשור לתחומי היחסים שבין העובד והמעביד או כפי שנקרא פעם עבד ואדון.

היום בעידן הקיים שהטכנולוגיה נכנסה לחיינו ויש מודעות גדולה יותר וגם בגלל שיש יותר מפעלים ותעשייה גדולה יש צורך ביותר כוח עבודה ומטבע הדברים יש יותר עיסוק בעניין זכויות ותנאים והנושאים האלה הם שיחה בכל בית בישראל .

גם מעמדו של בית הדין לעבודה וחוקי העבודה התגברו מאוד בשנים האחרונות ויש יותר הגנה על העובדים ואכיפת הזכויות המגיעות להם דבר שבשנים קודמות היה לא ביטוי נמוך ולא מספיק דיו. בעולם הקדום בכלל ולפני עשר שנים בערך במדינת ישראל לא הייתה מודעות גדולה לעניין זה של דיני העבודה והמעסיקים עשו מה שהם רצו עם העובד שהוא החלש והמוחלש והדבר שונה מאוד .

בזמנו בעידן של פסיקה על פי ההלכה היו נוהגים לפי דין תורה הוא הדין העברי משפט שבסיסו היה התורה וציוויה, חכמים שתקנו וציוו את ההלכות קבעו קביעות וכך נהגו כולם , אולם עם התפתחות העולם הביאה עמה הקידמה חשיבה יצירתית והתפתחותית, לדוגמא , עובד בשדה שהיה מצוי כל יום מבוקר עד ערב וזכה למנוחה רק ביום השביעי לא זכה לקבל גמול על השעות כולם , היום יש הפרדה בין שעות רגילות ושעות נוספות ואם העובד עובד מעל 8 שעות ביום הוא זכאי לתשלום גבוה



יותר (125% ואח"כ 150%) בגין שעות עבודה נוספות אלה, בנוסף יש חובה לתת חופשה בתשלום, הבראה, דמי מחלה ושאר זכויות נוספות שתפקידם לדאוג לעובד בהווה ובעתיד כגון פנסיה ופיצויים שמופרשים לו לקופה בחברת הביטוח שיקבל בעת סיום עבודתו.

העולם בזמנו לא ראה את החשיבות של העובד במקום העבודה, המונח "הון אנושי" נולד מאוחר יותר ובעלי המפעלים הבינו שהם יכולים לקנות ציוד מתקדם וטוב אבל בלי עובדים אין יצירה ותפוקה טובה וחשוב להשקיע בעובדים ומעבר לצורך להקשיב להם ולראות אותם כבני אדם יש צורך לתגמל אותם כדי שיהיה להם מרץ ותמריץ לבוא לעבודה.

בעבודה זו העשרתי את ידיעותי מאוד בכל הקשור לתחום דיני העבודה הנהוגים בישראל מכוח המשפט האזרחי ועל פי המשפט העברי והבנתי את ההתפתחות של הנושאים שעסקתי בהם מאז ועד היום.

מעבודה זו אני לוקח את ההסתכלות יותר לעומק על נושאי המשפט הן ישראלי הן עברי, ובנוסף, את ההנאה בהכנת עבודה בנושא זה אשר מאפשר לי ידיעות רחבות יותר בתחום דיני העבודה והזכויות בישראל.

## ביבליוגרפיה:

**דיני עבודה המדריך המלא מאת הילה פורת עו"ד מהדורת שישית דצמבר 2012**

**סיום יחסי עבודה - ד"ר יצחק לובוצקי**

**דיני עבודה - השופט מנחם גולדברג, נחום פינברג, עו"ד**

**חוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987**

**חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963**

**חוק הגנת השכר, תשי"ח-1958.**

**חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002**

**משפט עברי:**

**מנחם אלון – "המשפט העברי - תולדותיו, מקורותיו, עקרונותיו, הוצאת מאגנס, 1973**

**עיונים במשפט עברי ובהלכה - מאת אהרון אנקר סיני דויטש**

**יישום המשפט העברי בבתי המשפט בישראל- פרופ' יובל סיני**

**חיים כהן על המשפט העברי בחיינו (ביקרות על הספר המשפט העברי למנחם אלון) בערכית רות גביזון הוצאת דביר , 2006**

**משנה תורה לרמב"ם**

**מקרא- חמישה חומשי תורה , דברים, ויקרא, שמות**

**תורה שבעל פה- משנה אבות**

**תלמוד בבלי – בבא מציעא**