

נושא העבודה

# חוקי מגן

תאריך: 2.1.17

## העבודה מוגשת בחסות העמותה של נוער שוחר משפט עברי

### הקדמה אישית

בחרתי לעשות את העבודה בנושא "חוקי מגן" מהסיבה שבמסגרת לימודי חוק ומשפט בחסות "נוער שוחר משפט עברי" נגענו בסוגיה זו במהלך השיעורים שהועברו לנו בנושא דיני עבודה ויחסי עובד מעביד. סוגיה זו עניינה אותי רבות ונותרתי עם שאלות ותהיות לגבי הנושא ולכן כאשר נוכחתי לדעת שעלי להגיש עבודה ואני יכולה לבחור בכול נושא שאני חפצה להעמיק בו, בחרתי להתעמק בנושא שעניין אותי והוא "חוקי מגן" כדי שאוכל לפתור את השאלות העולות במוחי על ידי מיצוי הנושא עד תומו. כמו כן בחרתי לעשות את העבודה על נושא זה מאחר והוא נוגע אליי ולסביבתי הקרובה בין אם מדובר

בחבריי שעובדים בעבודות נוער ובין אם מדובר בהוריי ובמשפחתי המורחבת שעובדים כשכירים במקומות עבודה שונים. "חוקי המגן" נוגעים גם אליי בתור עובדת כמלצרית באולם אירועים כבר מעל לשנה שבמהלכה נתקלתי בסיטואציות שונות הנוגעות לחוקי המגן לדוגמא במהלך עבודתי נדרשתי לא פעם לעבוד בשישי/שבת ורציתי לדעת האם מגיע לי תשלום גבוה יותר מיום חול ולכן אני סבורה שידיעת נושא זה וחקירתו באופן מעמיק יסייע לי להתמודד עם סיטואציות מסוג זה ולדעת מהם הזכויות והחובות המגיעות לי בתור עובדת? ובמידה והן אינן מתקיימות כיצד אני בתור עובדת יכולה לפעול כדי לקבלן ובאיזה דרך עליי לפעול(לאן לפנות, במי להיעזר וכדומה...) ומהן הסנקציות העומדות במסגרת החוק נגד המעסיק שלי במידה והפר אותן. יתר על כן מסקרן אותי לדעת כיצד נהגו בימי קדם כלפי העובדים ומה היה הדין כלפי מעסיקים שהפרו את חוקי המגן. לסיכום אני מקווה שבמהלך העבודה ובסיומה אני אקבל את כול התשובות לשאלות ולתהיות העולות במוחי בנושא זה כדי שאוכל להשתמש בהם וליישם אותם בעתיד הקרוב במסגרת עבודתי כמלצרית ובעתיד הרחוק בעבודות השונות שבהן אנוכי יעבוד. כמו כן אני סבורה כי חקירת נושא זה עד תומו יסייע לי להסביר לחבריי ולמשפחתי מהם הזכויות והחובות שהחוק מקנה להם ובכך להבטיח שיקבלו את המגיע להם כעובדים על פי החוק.

## תוכן העניינים

4	פרק ראשון	מבוא
5	פרק שני	דיני עבודה- במשפט העברי
6-7	פרק שלישי	חוקי מגן לפי ההלכה היהודית- משפט עברי
8	פרק רביעי	סיכום סוגיית חוקי המגן הניתנים לעובד- משפט עברי
9-12	פרק חמישי	דיני עבודה/חוקי מגן ומהם התנאים לקבלתם? -משפט ישראלי
13-15	פרק שישי	מספר חוקי מגן הקיימים במשפט הישראלי-משפט ישראלי

16-17	פרק שביעי כיצד ניתן לאכוף את חוקי המגן? -משפט ישראלי
18	פרק שמיני סיכום סוגית חוקי המגן-משפט ישראלי
19-20	פרק תשיעי השוואה בין המשפטים העברי והישראלי בסוגיית חוקי המגן
21	פרק עשירי רשימה ביבליוגרפית
22	פרק אחד עשר נספחים

### **פרק ראשון-מבוא**

בחרתי לעשות את העבודה בנושא "חוקי מגן" לאור סקרנותי בשל היותי עובדת כמלצרית באולם אירועים כבר מעל לשנה אשר במהלכה נתקלתי לא פעם בסיטואציות הקשורות לנושא זה ומאחר ולא הייתי בקיאה בנושא לא ידעתי להתמודד עימן ולכן חקירת הנושא וידיעתו תעזור לי בעתיד להתמודד עם סיטואציות שלא ידעתי להתמודד איתן בעברי. יתר על כן מסקרן אותי לדעת אילו חוקי מגן שמצויים במשפט הישראלי אומצו מהמשפט העברי, אילו חוקי מגן נוספו ואינם מצויים במשפט העברי, האם הסנקציות נגד מעביד שהפר את חוקי המגן בעבר הן אותן סנקציות המיושמות כיום ומה הדמיון והשוני בין המשפט העברי למשפט הישראלי בנושא זה. במהלך העבודה אני

מתכוונת לענות על שאלה עיקרית אחת שעניינה אותי והיא: "האם המעסיקים בישראל בעבר ובהווה מקיימים את חוקי המגן ובמקרה ולא כיצד ניתן לאכוף זאת משפטית?" כדי לענות על שאלה זאת ולהרחיב את השכלתי בנושא אני מתכוונת להיעזר במקורות אינטרנטיים, קטעי עיתונות, פסקי דין, חקיקות שונות, רמב"ם, משנה, דברי חכמים, ספרות המחקר המודרנית (חכמי הדור שלנו) וכדומה... כדי לספק תשובה לשאלה העיקרית שבה אדון במהלך העבודה.

### **פרק שני דיני עבודה-משפט עברי**

במשפט העברי קיים ענף מיוחד המסדיר את היחסים המשפטיים בין מעבידים ועובדים. מטרתו העיקרית של ענף זה היא להגן על הצד החלש שהינו העובד החשוף לקיפוח ולניצול על ידי הצד החזק שהינו המעביד, בשל כך המשפט העברי מכיר במספר חוקי מגן שנועדו להגן על העובד ומוענקים רק למי שמוגדר כעובד (חוקים אלה ברובם אומצו לאחר מכן למשפט הישראלי). בתקופת ההלכה העבדות הייתה נורמה מקובלת, ראשיתה החלה במצרים כשבני ישראל היו עבדים ולכן לא נתקיימו יחסי עובד-מעביד. עם כניסתם של בני ישראל לארץ ישראל/כנען נוצר אירוע מכונן של שחרור מעבדות, סימוכין לכך ניתן למצוא בתורה שמצווה על המעביד לכבד את עבדו "וכי ימוך אחיך עמך ונמכר

לך, לא תעבוד בו עבודת עבד. כשכיר כתושב יהיה עמך עד שנת היבל יעבוד עמך... לא תרדה בו בפרך ויראת מאלוהיך"<sup>1</sup>. לפי חכמים רבים ואף לפי הרב חיים דוד הלוי במקרא לא ניתן למצוא במפורש יחסי עובד-מעביד<sup>2</sup> מאחר ובאותה תקופה הוגדר עובד כעבד ולכן חכמי חז"ל תיקנו ואמרו כי למרות שהתורה והמדרש מתייחסים לעבד ולא לעובד הכוונה היא לעובד ולכן על המעסיק מוטלת אחריות מוסרית לשמור ולהגן על זכויות העובד באשר הוא ועל קיומו בכבוד אף אם הוא חלש או עני. המעביד מצווה לנקוט ביחסי אחווה וכבוד עם עובדיו ולהתנהג עימם בנדיבות לב- "כי טוב עמך במאכל עמך במשתה"<sup>3</sup> ואילו הפועל מחויב לנהוג במידת נאמנות ומסירות גמורות לעבודה שנשכר לעבוד בה- "אין פועל רשאי לעשות מלאכתו בלילה ולהשכיר עצמו ביום"<sup>4</sup> כלומר על העובד לדאוג לכך שעבודה אחת לא תפגע בשנייה ולעשות את עבודתו נאמנה. כמו כן על המעסיק לנהוג "לפנים משורת הדין"<sup>5</sup> כלפי העובד וממשפט זה אנו מבינים כי על המעסיק מוטלות חובות כלפי העובד בעוד שלעובד יש זכויות יתר לעומת המעביד. לסיכום לפי ההלכה היהודית/המקרא לעבד יש זכויות וחובות ולפי חז"ל המשמעות של עבד הינה עובד ובפרק הבא נסקור חלק מזכויות המגן להם הוא זכאי לפי ההלכה.

---

<sup>1</sup> ויקרא פרק כ"ה ל"ט-מ"ג

<sup>2</sup> שו"ת עשה לך רב, חלק ב סימן סד

<sup>3</sup> קידושין כ-א

<sup>4</sup> בבא מציעא פרק ח הלכה ב

<sup>5</sup> בבא מציעא פרק ל הלכה ע"ב

## פרק שלישי חוקי מגן לפי ההלכה היהודית-משפט עברי

על פי ההלכה היהודית לעובד מגיעים חוקי מגן שנועדו להגן עליו ועל זכויותיו מפני המעסיק ולהם חשיבות רבה. במידה והמעסיק הפר חוקים אלה חומרת עונשו היא רבה מאחר ועבר על חוקי ההלכה ולכן ייענש על ידי בית הדין ואף על ידי מלכות שמים. במשפט העברי ישנם מספר חוקי מגן העומדים לרשות העובד לדוגמא:

### 1. פיצויי פיטורין-

במקורות היהודיים מבוססת החובה לתשלום פיצויי פיטורים לעובד על ידי דין הענקה שנקבע במקרא לגבי העבד. החוק המקראי קובע שבשעה שהעבד יוצא לחופשי חייב אדונו לשלם לו סכום כסף- "וכי תשלחנו חופשי מעמך לא תשלחנו ריקם. הענק תעניק לו מצאנך ומגרונך ומיקבך אשר ברכך ה' אלוקיך תתן לו".<sup>1</sup> התלמוד מרחיב וקובע שהעבד זכאי ל"דמי הענקה", לא רק כאשר נסתיימה תקופת עבודתו אלא גם כאשר נפסקה העבודה לפני זמנה ובלבד שלא נפסקה באשמתו של העובד- "כל פועל שהתחיל במלאכה, אם חזר בו בעל-הבית, נותן לו שכרו".<sup>2</sup> כמו כן על פי ההלכה פיצויי הפיטורים נחשבים כחלק משכר העבודה של העובד ועל כן הם עוברים בירושה, כלומר אם נפטר העובד בטרם זכה לקבל את דמי הענקה על המעביד לשלם את הפיצויים ליורשי העובד. זכות זו שמקורה במקרא אף אומצה למשפט הישראלי.

### 2. יום מנוחה שבועי-

על פי התורה כול יהודי צריך לשמור את יום השבת ולקדשו וכתוצאה מכך שמירת השבת מעניקה לכול אדם יום מנוחה ולכן המעסיק חייב לתת לעובד לנוח ביום השבת ואסור לו להעסיק אותו- "ששת ימים תעשה מעשיך וביום השביעי תשבית למען ינוח שורך וחמורך וינפש בן אמתך והגר".<sup>3</sup> מאוחר יותר חז"ל הוסיפו ואמרו שיש להגביל גם את שעות העבודה היומיות- "יצא אדם לפועלו ולעבודתו עדי ערב".<sup>4</sup>

### 3. יחס הגון-

על פי ההלכה על המעסיק לנהוג בכבוד כלפי העובד ולא להעביד אותו בעבודות בזויות -

<sup>1</sup> דברים פרק טו יג-יד

<sup>2</sup> שו"ת הרשב"א המיוחסת לרמב"ן, סימן ע

<sup>3</sup> שמות כג, יב

<sup>4</sup> תהילים קד, כג

"לא תרדה בו בפרך, ויראת מאלוהיך"<sup>5</sup>.

#### 4. הלנת שכר-

עיכוב שכר נתפס במקורות המשפט העברי כמעשה חמור מאוד וכעבירה כלפי אדם וכלפי שמים. במקורות המשפט העברי נקבע כי אסור לאחר את משכורתו של העובד ויש לשלם לו בזמן שנקבע מראש. לכאורה לעניין זה קיימת סתירה במועד שבו נדרש המעסיק לשלם לעובד מאחר ובמקור אחד נרשם כי "לא תעשוק את רעך ולא תגזול, לא תלין פעולת שכיר איתך עד הבוקר"<sup>6</sup> ואילו במקור אחר נרשם כי "ביומו תתן שכרו ולא תבוא עליו השמש כי עני הוא ואליו הוא נושא את נפשו"<sup>7</sup> כלומר מקור אחד מבקש לשלם עד בוקר יום המחרת ואילו מקור שני דורש תשלום עוד לפני שקיעת השמש. חז"ל יישבו סתירה זאת בכך שייחסו את השוני בין המקורות לשוני בשעות העסקת העובד, כלומר אם השכיר הוא שכיר יומי שעובד בשעות היום על המעסיק לשלם לו עד הלילה ואם מדובר בשכיר לילה על המעסיק לשלם לו עד הבוקר. הרמב"ם מוסיף ואומר כי כול הכובש שכר שכיר כאילו נטל את נפשו ממנו- "ואליו הוא נושא את נפשו"<sup>8</sup> משום שהעובד בוודאי חיכה לשכרו ועיכוב בשכר עלול להוביל למחסור אצל העובד ומשפחתו. הסנקציה במשפט העברי בשל הלנת שכר הינה בעיקרה עונש בידי שמיים וישנם חכמים הטוענים כי קבלת פיצוי בגין הלנת שכר ההלכה כריבית, אסורה מדין תורה. כמו כן העונש בידי שמיים של כובשי שכר שכיר בא לידי ביטוי בין השאר במאמר חז"ל<sup>9</sup>- "בשביל ארבעה דברים נכסי בעלי בית יוצאין לטמיון: על כובשי שכר שכיר ועל עושקי שכר שכיר ועל שפורקין עול מעל צואריהן ונותנין על חבריהם ועל גסות הרוח". דברים חמורים יותר ניתן לראות במדרש תנאים<sup>10</sup>- "בשלושה דברים נפרעין מן האדם מגופו אבל לא מממונו ואלו הן הכובש שכר שכיר והנודר ואינו משלם... כלומר הלנת שכר נתפסת בהלכה כאיסור חמור. יתר על כן גם בספר הזוהר<sup>11</sup> ניתן לראות כי הלנת שכר נתפסת באופן חמור ואף נטען כי במידה ואדם נפטר מן העולם בטרם עת זהו עונש בין השאר בשל הלנת שכר.

<sup>5</sup> ויקרא כה, מג

<sup>6</sup> ויקרא י"ט פסוק 13

<sup>7</sup> דברים כ"ד פסוק 14-15

<sup>8</sup> דברים כד, טו

<sup>9</sup> מאמר חז"ל-ל-מסכת סוכה דף כט', עמ' ב

<sup>10</sup> מדרש תנאים לדברים פרק כ"ד, פסוק טו

<sup>11</sup> פרשת קדושים פ"ד

## פרק רביעי סיכום סוגיית חוקי המגן הניתנים לעובד - משפט עברי

חוקי המגן במשפט העברי כמו במשפט הישראלי באים להגן על העובד ועל זכויותיו ואין להתנות עליהם.

במהלך כתיבת העבודה נשאלה השאלה "האם המעסיקים בישראל בעבר ובהווה

מקיימים את חוקי המגן ובמקרה ולא כיצד ניתן לאכוף זאת משפטית?".

כאשר כתבתי את העבודה על פי גישת המשפט העברי, קיבלתי תשובה לשאלתי וגילתי

כי לא כול המעסיקים במקרא ובהלכה מקיימים את חוקי המגן ובשל כך ישנו בית דין

הדואג לאכוף את חוקים אלה. יתר על כן גיליתי כי במשפט העברי ישנו גם עונש שמייס

מלבד עונש כספי ולכן חומרת ההרתעה מפני עבירה על חוקים אלה רבה כך לדוגמא

מעסיק שמלין שכרו של עובד נענש על ידי מלכות שמים בנוסף לפיצוי שהוא צריך לשלם

לעובד בגין איחור בתשלום. כמו כן למדתי שבמקרא סוגיית יחסי עובד-מעביד אינה

ברורה מאחר ומדובר על עבדים אך לאחר שבדקתי במקורות נוספים ולאחר פירוש של

חז"ל ותיקונם נוכחתי לדעת שעובד מוגדר כעבד ויש להתנהג אליו בכבוד ולתת לו את

הזכויות המגיעות לו מעצם היותו עובד. במהלך העבודה אף נתקלתי בסתירות בין

מקורות שונים שהתבהרו לאחר יישוב הסתירות על ידי חז"ל והרמב"ם.

בנוסף גילתי כי חוקי מגן רבים שקיימים במשפט הישראלי מקורם במשפט העברי ולכן

מי שעובר על חוקים אלה נתפס כעובר גם על חוקי התורה וגם על חוקי המדינה.

לסיכום התורה, הרמב"ם, חכמי חז"ל ופרשנים שבהם נעזרתי, עזרו לי לנתח את השאלה

המרכזית שבה עסקתי לאורך העבודה והן אף הצליחו לסייע לי להגיע לתשובה שאותה

חיפשתי ולחקור את סוגיית חוקי המגן במשפט העברי עד תומה.



## פרק חמישי מהם דיני עבודה/חוקי מגן ומהם התנאים לקבלתם? - משפט ישראלי

במשפט הישראלי דיני העבודה או משפט עבודה עוסקים בהסדרתם המשפטית של  
העבודה ויחסי העבודה בתחומים הבאים:

1. קביעת קיומם של יחסי עובד-מעביד.

2. מערכת היחסים החוזית בין העובד לבין המעביד והסדרת היחסים לפי החוזה בין  
הצדדים.

3. חובותיהם וזכויותיהם של הצדדים לפי הדין החקוק ובפרט לפי חקיקת המגן אשר  
מעניקה לעובד הגנות הגוברות על ההסכמות החוזיות בין הצדדים.

דיני העבודה כוללים בתוכם חוקי מגן(חוקי עבודה) אשר מטילים על המעביד את החובה  
להעניק לעובדיו תנאי עבודה מינימאליים. כמו כן חוקי המגן נועדו להגן על זכויותיהם  
של עובדים הן מפני המעבידים והן מפני ויתור של העובד עצמו על זכויותיו ולכן חוקי  
המגן הם חוקים שאין להתנות עליהם(לא העובד ולא המעביד יכול לוותר עליהם).

כדי לקבוע האם יש להעניק למבצע העבודה חוקי מגן שיגנו על זכויותיו מפני

המעסיק, ראשית עלינו להבין האם מדובר בעובד והאם מתקיימים יחסי עובד-מעביד.

מאחר ואין הגדרה מדויקת בחוק לשאלה מיהו עובד? במשך השנים קבעו בתי הדין

לעבודה מבחנים שונים שעל בסיסים ניתן לקבוע אם מבצע העבודה נחשב לעובד ובשל

כך מגיעות לו זכויות וחוקי מגן שלא ניתנות למי שאינו מוסדר בחוק כעובד. המבחנים

שעל פיהם ניתן לדעת האם מבצע העבודה נחשב לעובד הם:

1. "מבחן הפיקוח והשליטה"-

לפי מבחן זה עובד הוא מי שכפוף למרותו ולפיקוחו של המעסיק ומי שמקבל מהמעסיק

שלו הוראות להן הוא חייב לציית. השאלות שבהם ניתן להיעזר כדי לקבוע האם העובד

עומד במבחן זה הם: מי קיבל את העובד לעבודה? האם יש פיקוח על העבודה ומי מפקח

עליה? מי קובע את תנאי העסקתו של העובד? וכדומה...

2. "מבחן הקשר האישי"-

לפי מבחן זה עובד הוא מי שחייב לבצע את העבודה באופן אישי כלומר אינו רשאי

להשתמש בעוזר או למצוא מחליף על חשבוננו.

### 3. "מבחן השתלבות"

מבחן זה הוא המבחן העיקרי עליו מסתמך בית הדין לעבודה בבואו לקבוע האם מתקיימים יחסי עובד-מעביד. לפי מבחן זה עובד הוא מי שמשתלב בעבודתו במפעל והוא אינו בעל עסק עצמאי משלו המשרת את המפעל כגורם חיצוני. למבחן זה יש פן חיובי ופן שלילי. הפן החיובי של "מבחן השתלבות" כולל את התנאים המצטברים הבאים:

א. קיומו של מפעל יצרני שניתן להשתלב בו.

ב. הפעולה דרושה לפעילות הרגילה של המפעל, כלומר מבצע העבודה אינו גורם חיצוני למפעל ומהווה חלק מהמערך הארגוני הרגיל של המפעל.

לעומת זאת הפן השלילי של מבחן זה הוא שהעובד אינו יכול להיות בעל עסק עצמאי משלו המשרת את המפעל כגורם חיצוני. מבחן זה על שני פניו (החיובי והשלילי) שימש כמבחן מרכזי בפס"ד עיריית נתניה נ' דוד בירגר<sup>1</sup> שבו מסופר על התובע (בירגר) שעבד 14 שנה כגובה מיסים עבור עיריית נתניה. משפוטר, פנה לבית המשפט על מנת שיכיר בו כמי שהיה עובד עירייה בכדי לקבל פיצוי פיטורים<sup>2</sup> (חוק מגן) בשל העובדה כי מעסיק חייב לשלם פיצוי לעובד שפוטר על-ידו-פיצויי פיטורים משולמים לעובד עם פיטוריו, כפיצוי על אובדן מקור הכנסתו ולעתים הם חלק ממענק פרישה הניתן לרגל הפסקת העבודה. בית הדין האזורי לענייני עבודה הכיר בתובע כעובד העירייה, ולא כסוכן או כקבלן עצמאי כפי שביקשה העירייה להכיר בו. על קביעה זו של ביהמ"ש האזורי הוגש ערעור זה. בית הדין הארצי קבע כי המבחן המועדף בו יש להשתמש כדי לבדוק אם אדם הוא עובד צריך להיות מותאם לשינויים החלים בחברה ולכן המבחן המועדף הינו "מבחן השתלבות" ולא "מבחן הפיקוח והשליטה" ולפי מבחן זה עובד הוא אדם המשולב במפעל ואינו בעל עסק משלו המשרת אותו כגורם חיצוני. מעיון בעובדות עולה כי מתקיימים במשיב (בירגר) התנאים לראות אותו כמשולב במפעל ולא כנלווה אליו כגורם חיצוני למשל גביית מיסים היא חלק מהפעילות הרגילה של העירייה ועל גביית המיסים הופקדה מח' הגבייה שהמשיב היה חלק ממנגנונה מבחינה ארגונית ותפעולית, גם ההשתתפות בישיבות המחלקה, חלוקת העבודה והשימוש במשרדי העירייה כבסיס לעבודה מצביעים על השתלבות המשיב בעירייה. בנוסף אין כל סימן היכר בפעילות

1 בג"ץ עיריית נתניה נ' דוד בירגר דב"ע לא/27-3, עיריית נתניה - דוד בירגר, פד"ע ג' 177  
2 חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963

המשיב לעסק עצמאי בגביית החובות לעירייה ובירגר אף היה חייב להתייצב במשרדי העירייה מדי יום בשעות קבועות ולכן ביה"ד הדין קבע כי בירגר אכן היה עובד עירייה ובכך חייב את עיריית נתניה לשלם לבירגר פיצויי פיטורים<sup>3</sup>.

4. "המבחן המעורב"-

כיום נהוג להשתמש במבחן המעורב, זהו מבחן הקובע "הלכה למעשה". המבחן המעורב מתחשב בנסיבות הקונקרטיות של המקרה וקובע אם נתקיימו יחסי עובד מעביד. המעבר למבחן המעורב נבע מכך שממבחן ההשתלבות יצא לפעמים שמהפן החיובי יצא שנתקיימו יחסי עובד מעביד ומהפן השלילי יצא שיש יחסי מעביד קבלן. מבחן זה מורכב בעיקרו מ"מבחן ההשתלבות" ובצידו מבחנים אחרים המעידים על יחסי עבודה כגון: מבחן הקשר האישי וכדומה... מבחן זה מופיע בפסק דין תקדימי- שמואל מור נ' בית הדין הארצי<sup>4</sup> שבו מור היה בעל משרד חקירות פרטי כאשר מר אנג'ל עבד כחוקר פרטי במשרדו. בתקופת עבודתו היה אנג'ל רשום כעצמאי ברשויות המס וקיבל את שכרו מן העותר מר שמואל מור על בסיס קבלני(אחוזים מכול תיק), את התשלומים הוא קיבל כנגד חשבונות מס שהנפיק למור. כמו כן לא היה קשר ישיר בין מזמין החקירה לבין אנג'ל שלטענתו לא היה רשאי לעבוד כחוקר עצמאי. באופן זה עבדו אנג'ל ומור כשבע שנים עד אשר הודיע מר מור לאנג'ל כי אין בכוונתו להעביר אליו יותר תיקים, כתוצאה מכך מר אנג'ל הגיש תביעה נגד מר מור לבית הדין האזורי לעבודה ובה תבע תשלומים שונים כגון: ימי הבראה, פיצוי פיטורים, פדיון חופשה ועוד... בית הדין האזורי קבע כי לא היו יחסי עובד-מעביד ולכן מר אנג'ל ערער לבית הדין הארצי שהשתמש במבחן המעורב מאחר ובמבחן ההשתלבות יצא בפן החיובי שנתקיימו יחסי עובד מעביד ומהפן השלילי יצא שיש יחסי מעביד קבלן ובכך קבע שמר אנג'ל הינו עובד של מר מור ולכן מגיע לו זכויות כעובד. לאחר קבלת הפסיקה של בית הדין הארצי לענייני עבודה הגיש מור תביעה לבג"ץ כנגד מר אנג'ל וכנגד בית הדין הארצי.

החלטת בג"ץ ברוב של שניים מתוך שלוש קבעה שמר אנג'ל הינו עובד של מר מור לפי "המבחן המעורב" ולכן מתקיימים יחסי עובד-מעביד ועל מור לשלם למר אנג'ל ולתת לו

<sup>3</sup> ראה לעיל פרק חמישי במשפט הישראלי, ליד הערת שוליים 2  
<sup>4</sup> בג"ץ 5168/93 שמואל מור נ' בית הדין הארצי ואח', פ"ד נ(4)628

את הזכויות המגיעות לו בתור עובד. השופט אהרון ברק נימק את החלטתו וטען שבמבחן ההשתלבות יש פן חיובי ושליילי ולפיכך הוא מבקש להחיל את המבחן המעורב לפיו אין להסתמך רק על מבחן ההשתלבות ויש לקחת בחשבון סממנים ועובדות הקשורות למקרה הנ"ל שבו בשל עיקרון תום הלב, התלות והמחויבות ההדדית נוצרו יחסי עובד-מעביד. כמו השופט אהרון ברק גם השופט אהרון גולדברג טען כי התקיימו יחסי עובד-מעביד ולעומתם השופט צבי טל שהיה בדעת מיעוט טען שלא היה תלות בהשתלבות ולכן מדובר ב"משתתף חופשי"(קבלן) ולכן לטענתו לא נוצרו יחסי עובד-מעביד. לסיכום כדי שחוקי המגן יעמדו לצידו של מבצע העבודה עליו להיחשב תחילה כעובד.

**פרק שישי מספר חוקי מגן הקיימים במשפט הישראלי-משפט ישראלי**

במשפט הישראלי חוקי מגן ניתנים לעובד ואין להתנות עליהם ותפקידם לדאוג לזכויות של העובדים ולהגן עליהם מכוחו ומעליונותו של המעסיק.

במשפט הישראלי ישנם מספר חוקי מגן העומדים לרשות העובד לדוגמא:

### 1. "חוק שעות עבודה ומנוחה"<sup>1</sup>-

חוק זה קובע אורך מרבי ליום העבודה ולשבוע העבודה, זמני מנוחה מעבודה וגמול בעד עבודה בשעות נוספות ובימי מנוחה. החוק קובע את מספר שעות העבודה המקסימאלי המותר, הסדרים הנוגעים למנוחה שבועית ותשלומים עבור עבודה בשעות נוספות וביום המנוחה. החוק נועד להגן על העובד ולמנוע העסקה מכבידה ומפרכת העלולה לפגוע בבריאותו הגופנית וברוחותו הנפשית של העובד. כמו כן חוק זה מגן גם על חופש הדת של העובד בכך שקובע כי יום המנוחה השבועית של העובד תהיה לפחות 36 שעות רצופות ותכלול אצל יהודים את יום שבת ובעבור בני דתות אחרות יום שישי או ראשון. יתר על כן החוק מפרט את משך החופשה השנתית המגיעה לעובד בהתאם לוותק שלו, את מועד זכות החופשה ואת התשלום לעובד בעת היותו בחופשה. כול עובד זכאי לפי חוק זה לחופשה בתשלום לפי הוראת החוק.

### 2. "חוק שכר מינימום"<sup>2</sup>-

חוק זה קובע שכר מינימום לעובד, הן לעובדים על פי שעות והן לעובדים על בסיס שעות לפי הקבוע בחוק והמתעדכן מעת לעת. שכר המינימום הוא הגבול התחתון הנקבע לשכר כלומר סכום שלכול עובד יש שכר שלא יפחת ממנו. מטרת חוק מגן זה היא להבטיח לכול העובדים קיום בסיסי ומעסיק שלא יעמוד בכך צפוי לקנס או שנת מאסר.

### 3. "חוק פיצויי פיטורים"<sup>3</sup>-

חוק זה נועד לפצות את העובד על פיטורין ולהקל עליו במהלך התקופה בו הוא מחפש מקום עבודה חדש. החוק מקנה זכות פיצויים לעובד המפוטר ובמקרים מסוימים גם לעובד המתפטר. פיצויי פיטורין מגיעים לעובד שעבד שנה אחת ברציפות או יותר או למי שמעסיקו פיטר אותו סמוך לתום שנת העבודה כדי להימנע מתשלום פיצויי פיטורים וכול עוד לא הוכח אחרת. כמו כן עובד עונתי נדרש לשתי עונות רצופות בשנתיים רצופות על

<sup>1</sup> חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951

<sup>2</sup> חוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987

<sup>3</sup> חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963

מנת לקבל פיצויי פיטורים. שיעור הפיצויים בהתאם לדיני העבודה הוא שכר של חודש עבור כול שנת עבודה רציפה אולם קיימים מודלים רבים של יחסי עובד-מעביד וחישוב הפיצויים משתנה ממקרה למקרה<sup>4</sup>.

4. "חוק עבודת הנוער"<sup>5</sup>-

חוק זה נועד להסדיר את ההיבטים השונים בהעסקת בני נוער כגון: גיל העסקה, עבודות אסורות, בדיקות רפואיות, הדרכה בבחירת מקצוע, הפסקות, עבודות לילה ושכר המינימום לנוער<sup>6</sup> וכדומה...

5. "חוק הגנת שכר" (הלנת שכר)<sup>7</sup>-

חוק זה קובע את מועד תשלום השכר ומעניק פיצויי גבוה על הלנת שכר (מצב שבו עובד אינו מקבל את מלוא שכרו במועד המתחייב על פי חוק). החוק עוסק גם בניכויים שמותר לנקות מהשכר והגבלות על עיקול שכר. החוק קובע חובה לתת תלוש שכר לעובד ואת תוכנו של התלוש. במקרה ששכרו של עובד הולך החוק קובע פיצוי כספי גבוה על המעביד, סנקציה זו מוטלת על המעסיק במטרה להרתיע את המעסיקים מהאפשרות שלא לשלם לעובדים את המשכורות בזמן ולמרות זאת ולנוכח חומרתה ישנו שיקול דעת וסמכות להפחית פיצויי הלנת שכר או לבטלם לחלוטין אם נוכח לדעת כי שכר העבודה לא שולם לעובד בזמן בשל טעות כנה או בשל סיבה שלמעביד לא הייתה שליטה עליה או בשל חילוקי דעות אמיתיים בנוגע לעצם קיום החוב ובלבד שהסכום שאינו שנוי במחלוקת שולם בזמן. הזכות לתביעה בגין הלנת שכר בניגוד לדין הכללי ששם תקופת ההתיישנות עומדת על 7 שנים הינו שנה. אם לא הוגשה תביעה להלנת שכר בתוך השנה מהיום שבו הולך השכר, הזכות לפיצויי ההלנה תתיישן והעובד יוכל לתבוע רק את השכר שהולך בתוספת ריבית והצמדה אך לא יקבל את הפרשי ההלנה. כול זאת ניתן לראות גם במאמרם של אליהו בן טובים ומנחם פסטרנק<sup>8</sup> אשר אמרו כי יש להטיל "פיצויים עונשיים" כבדים למעסיק אשר הלן שכרו של עובד במידה ועשה זאת במתכוון ויחד עם זאת במאמרם הם מציינים כי "חוק הגנת השכר" הוא חוק בעייתי בשל

<sup>4</sup> ראה נספח 1 בסוף העבודה-מודלים של יחסי עובד-מעביד

<sup>5</sup> חוק עבודת הנוער, תשי"ג-1953

<sup>6</sup> ראה נספח 2 בסוף העבודה- סכומי שכר המינימום לנוער עובד וחניכים החל מ-1.1.2017

<sup>7</sup> חוק הגנת שכר, תשי"ח-1958

<sup>8</sup> מאמר אקדמי-אליהו בן טובים ומנחם פסטרנק-פיצויי הלנת שכר עמ' 483-503

העבודה שהמנגנון של שיעור פיצויי הלנת השכר הינו באחוזים מהשכר הקבועים באופן אוטומטי וללא תיקרה ובעצם כך מהווה בעיה לעובדים החלשים במשק שלהם השכר נמוך יותר והם אף מציעים במאמרו דרכים לתיקון החוק על ידי יצירת שלושה מנגנונים לפיצוי במקרה של הלנת שכר, כאשר במנגנונים אלה ישנה התייחסות לגובה השכר המשולם.

### פרק שביעי כיצד ניתן לאכוף את חוקי המגן? - משפט ישראלי

כיום במדינת ישראל ישנם חוקי מגן אשר נועדו להגן על הזכויות של העובדים. חוקים אלה מיושמים כיום אצל מעסיקים רבים אך יחד עם זאת ישנם מצבים בהם המעסיקים לא נותנים לעובדים את הזכויות המגיעות להם ולכן הוקמה מערכת בתי הדין לעבודה שהינה מערכת ייחודית של בתי דין שהוקמה מכוח החוק<sup>1</sup> העוסקת בשפיטה בתחומי משפט העבודה והביטחון הסוציאלי. במערכת בית הדין לעבודה יש שתי ערכאות שבעזרתן ניתן לאכוף את חוקי המגן והן:

1. בית הדין האזורי לעבודה -

קיימים חמישה בתי דין אזוריים לעבודה שסמכויות השיפוט שלהן מקבילות לסמכויות של בתי המשפט המחוזיים.

2. בית הדין הארצי לעבודה -

ישנו בית דין ארצי אחד לעבודה היושב בירושלים והוא מהווה ערכאת ערעור על פסקי הדין של בתי הדין האזוריים. בנושאים מסוימים בית הדין הארצי לעבודה אף מהווה ערכאה ראשונה.

הרכב השופטים בבית הדין לעבודה ייחודי לבית משפט זה - בנוסף לשופט מקצועי, יושבים בדין גם שופטים שמונו לתפקידם בידי שר הכלכלה מתוך רשימות שהוגשו על ידי ארגוני עובדים ועל ידי ארגוני מעסיקים. בית הדין האזורי לעבודה יושב בהרכב של שלושה שופטים - נציג עובדים, שופט מקצועי ונציג מעבידים ואילו בית הדין הארצי לעבודה יושב בהרכב של חמישה שופטים - נציג עובדים, נציג מעבידים ושלושה שופטים מקצועיים.

<sup>1</sup> חוק בית הדין לעבודה, תשכ"ט-1969

בפסק הדין אילת מסעדות בע"מ נ' ענבל מלכה<sup>2</sup> ניתן לראות כיצד בית הדין הארצי לעבודה אכף את חוקי המגן על המעסיק. במקרה זה ענבל מלכה הועסקה כמלצרית במסעדת ניו-יורק, ניו-יורק באילת לתקופה של חמישה חודשים והתמורה שקיבלה בעד עבודתה הייתה סה"כ כול תשלומי התשר שהשאירו לה באופן ישיר לקוחות המסעדה, עם זאת התחייבו בעלי המסעדה כי במידה ושיעור התשר שתקבל ענבל לא יגיע לגובה שכר המינימום<sup>3</sup> היומי הם ישלימו את שכרה מקופתם בסוף החודש. ענבל פנתה לבית הדין האזורי לעבודה ותבעה תשלום שכר מינימום בעד תקופת עבודתה ללא קשר לסכומי התשר שקיבלה מלקוחותיה. בית הדין האזורי לעבודה קיבל את תביעתה של ענבל וקבע כי תשר המשולם ישירות למלצרים אינו מהווה שכר עבודה ולכן על מעסיקיה לשלם לה שכר מינימום בגין כול תקופת עבודתה. כתוצאה מכך מעסיקיה של ענבל ערערו לבית הדין הארצי לעבודה בטענה שהיה הסכם בין הצדדים הקובע במפורש שתשלומי התשר יהיו בסיס להשלמת שכר מינימום. בית הדין הארצי לעבודה פסק כי ההסדר שנעשה בין המסעדה לבין ענבל אינו מקובל ואינו ראוי וסותר את חוקי המגן שעליהם אין להתנות ולכן דינו להתבטל ועל כן החלטת בית הדין הארצי לעבודה הייתה שכספי התשר אינם יכולים להוות חלק מהשכר ועל המעוררת(המסעדה) לשלם לענבל שכר עבודה בגין כול תקופת עבודתה.

<sup>2</sup> פס"ד מסעדת ניו-יורק, ניו-יורק וענבל מלכה-עע 300113/981 ד.ג.מ.ב.אילת מסעדות בע"מ נ, ענבל מלכה מ (1.06.2005)769

<sup>3</sup> ראה פרק שישי במשפט הישראלי-הערת שוליים 2("חוק שכר מינימום")



## פרק שמיני סיכום סוגית חוקי המגן-משפט ישראלי

חוקי המגן באים להגן על העובד ועל זכויותיו וניתנים אך ורק למי שמוגדר כעובד על פי החוק.

במהלך כתיבת העבודה נשאלה השאלה "האם המעסיקים בישראל בעבר ובהווה מקיימים את חוקי המגן ובמקרה ולא כיצד ניתן לאכוף זאת משפטית?". כאשר כתבתי את העבודה על פי גישת המשפט הישראלי, קיבלתי תשובה לשאלתי וגילתי כי לא כול המעסיקים בישראל מקיימים את חוקי המגן ובשל כך ישנן שתי ערכאות הדואגות לכך והן: בית הדין האזורי לעבודה ובית הדין הארצי לעבודה. כמו כן גילתי כי ישנם חוקי מגן רבים שעליהם אסור להתנות ושיחסי העובד-מעביד אינם ברורים תמיד ובכדי להגדירם יש מספר מבחנים שנועדו לבחון האם מתקיים קשר זה.

לסיכום פסקי הדין, החוקים והמאמרים הרבים שבהם השתמשתי עזרו לי לנתח את השאלה המרכזית שבה עסקתי לאורך העבודה והן אף הצליחו לסייע לי להגיע לתשובה שאותה חיפשתי ולחקור את סוגיית חוקי המגן במשפט הישראלי עד תומה.

## פרק תשיעי- השוואה בין המשפט הישראלי לבין המשפט העברי בסוגיית חוקי המגן

במהלך העבודה חקרתי את סוגיית חוקי המגן הנכללים כחלק מדיני העבודה הן במשפט הישראלי והן במשפט העברי. כתוצאה מכך גיליתי שישנו קשר הדוק בין חוקי המגן הבאים לידי ביטוי במשפט הישראלי לבין חוקי המגן הבאים לידי ביטוי במשפט העברי ומשכך מעביד שעובר על חוקי המגן ואינו מעניק אותם לעובד עובר על חוקי המדינה אך גם על ההלכה היהודית(משפט עברי). יתר על גיליתי נקודות דמיון רבות בין חוקי המגן במשפט העברי לבין חוקי המגן במשפט הישראלי כך לדוגמא גם במשפט העברי וגם במשפט הישראלי רק עובד רשאי להיות מוגן על ידי חוקי המגן ולקבל את הזכויות הניתנות לעובד מעצם היותו עובד. בנוסף גם במשפט הישראלי וגם במשפט העברי אין להתנות על חוקי המגן ובמידה והמעסיק לא נותן לעובדים את חוקי המגן המגנים על זכויותיהם מוטלות עליו סנקציות. בנוסף נוכחתי לדעת שישנם חוקי מגן רבים במשפט הישראלי כגון "חוק פיצויי פיטורים"<sup>1</sup>, "חוק הגנת שכר"<sup>2</sup>, "חוק שעות עבודה ומנוחה"<sup>3</sup> וכדומה... אשר במקור הם מהמשפט העברי ומשמעותם דומה למשל: חוק פיצויי פיטורים במשפט הישראלי קובע כי יש לתת לעובד שעבד שנה אחת ברציפות או יותר פיצויים ואילו במשפט העברי ניתן למצוא חוק זה מהפסוק "וכי תשלח חפשי מעמך, לא תשלחנו ריקם, הענק תעניק לו מצאנך ומגרנך ומיקבך"<sup>4</sup>. לעומת זאת כאשר המשכתי לחקור את הסוגיה הן במשפט העברי והן במשפט הישראלי גיליתי שישנם גם נקודות שוני בין המשפטים השונים בדרך אכיפת החוק, בסנקציות המוטלות על המעסיק, ברמת החומרה שאליה מתייחס כול משפט במידה וחוקי המגן לא ניתנו לעובד ואף בדרך בה נקבע האם עובד נחשב לעובד ובשל כך מגיעות לו זכויות? כך לדוגמא במשפט הישראלי ישנם מבחנים שקובעים האם מבצע העבודה נחשב לעובד ואילו במשפט העברי מבחנים אלה אינם קיימים. בנוסף מצאתי כי חוקי מגן רבים שקיימים כיום במשפט הישראלי כלל לא קיימים במשפט העברי ולהיפך כך לדוגמא "חוק הזכות לעבודה בישיבה"<sup>5</sup> אינו מופיע במשפט העברי ומנגד במשפט העברי ישנם חוקים שלא נמצאים במשפט הישראלי

<sup>1</sup> ראה לעיל פרק חמישי במשפט הישראלי, ליד הערת שוליים 2 עמוד 13

<sup>2</sup> ראה לעיל פרק שישי במשפט הישראלי, ליד הערת שוליים 7 עמוד 14

<sup>3</sup> ראה לעיל פרק שישי במשפט הישראלי, ליד הערת שוליים 1 עמוד 13

<sup>4</sup> ראה לעיל פרק שלישי במשפט העברי, ליד הערת שוליים 1 עמוד 6

<sup>5</sup> חוק הזכות לעבודה בישיבה, התשס"ז-2007

כגון: "לא תסגיר עבד אל אדוניו, אשר יינצל אליך מעם אדוניו"-איסור הסגרת עבד

נמלט.<sup>6</sup>

לסיכום ניתן לראות שלמרות שישנו קשר הדוק בין חוקי המגן במשפט העברי לבין חוקי המגן במשפט הישראלי ישנו גם שוני.

---

<sup>6</sup> דברים כ"ג, ט"ז

## פרק עשירי-רשימה ביבליוגרפית

משפט ישראלי

חקיקה

חוק שעות עבודה ומנוחה תשי"א-1951

חוק עבודת הנוער תש"ג-1953

חוק הגנת שכר תש"ח-1958

חוק פיצויי פיטורין תשכ"ג-1963

חוק בית הדין לעבודה, תשכ"ט-1969

חוק שכר מינימום תשמ"ז-1987

פסיקה

בג"ץ עיריית נתניה נ' דוד ברגר דב"ע לא/3-27, עיריית נתניה - דוד בירגר, פד"ע ג' 177

בג"ץ 5168/93 שמואל מור נ' בית הדין הארצי ואח', פ"ד נ(4)628

עע 300113/981 ד.ג.מ.ב.אילת מסעדות בע"מ נ, ענבל מלכה מ 769(1.06.2005)

ספרות מחקר

מאמרים

מאמר אקדמי-אליהו בן טובים ומנחם פסטרנק- 'פיצויי הלנת שכר' עמ' 483-503

משפט עברי

ספרות הפסיקה

רמב"ם, תנ"ד(מקרא), חושן משפט(שולחן ערוך)

בבא מציעא פרק ח הלכה ב

בבא מציעא פרק ל הלכה ע"ב

ספרות השו"ת

שו"ת עשה לך רב, חלק ב סימן סד

שו"ת הרשב"א המיוחסת לרמב"ן, סימן ע

ספריי יעץ-

נבו

מכללת הרצוג דעת- לימודי יהדות ורוח

אינציקלופדיה תלמודית כרך ג', בל תלין

## פרק אחד עשר-נספחים

\*להלן נספח 1-מודל יחסי עובד-מעביד

<u>תנאי ההעסקה קודם לפיטורין</u>	<u>אופן חישוב פיצויי הפיטורין להם זכאי העובד</u>
עובדים המועסקים לפי שכר חודשי	לפי המשכורת החודשית האחרונה כפול מספר שנות עבודה
עובדים ששכרם מחושב לפי שעה או ימי עבודה	ממוצע ימי, או שעות העבודה לחודש, במהלך השנה האחרונה, כפול הסכום בו השתכרו לשעה קודם לפיטורין
עובדים בשכר קבלני	ממוצע השתכרותם במהלך השנה שקדמה לסיום עבודתו
עובד עם שכר בסיס, אליו מתווספות עמלות	לפי השכר האחרון, אליו יתווסף ממוצע העמלות החודשיות במהלך השנה האחרונה לעבודתו
עובד ששכרו הופחת במהלך השנה שקדמה לפיטורין	החישוב יתחלק לשניים, התקופה שלפני ההפחתה וזו שאחרי. כל חלק יחושב ביחס לשכר באותה תקופה
עובד שהיקפי משרתו השתנו, מחלקית למלאה, או להיפך	החישוב יתבצע בהתאם להיקף המשרה בכל תקופת עבודה, לפי השכר האחרון כפול שנות עבודה

**\*להלן נספח 2- סכומי שכר המינימום לנוער עובד וחניכים החל מ-1.1.2017**

גיל	שכר למשרה מלאה (לפי 40 שעות בשבוע)	שכר לשעת עבודה (לפי 173 שעות בחודש)
עד 16 (לא כולל)	₪ 3,500	₪ 20.2
מ- 16 עד 17 (לא כולל)	₪ 3,750	₪ 21.7
מ- 17 עד 18 (לא כולל)	₪ 4,150	₪ 24.0
חניך	₪ 3,000	₪ 17.3