

**עבודה בנושא:**

# **יחסי עובד-מעביד**

**העבודה מוגשת בחסות:  
העמותה של נוער שוחר משפט עברי**

**דצמבר 2012**

## הקדמה אישית

בחרתי בנושא יחסי עובד-מעביד מכיוון שכיום כבחורה צעירה בתחילת דרכי בשוק העבודה, מעניינת אותי מערכת היחסים בין העובד למעביד וזכויות העובדים. תוך כדי לימודי בתיכון הנני עובדת, בשעות אחר הצהריים ובחופשות. העבודה בנושא זה פורסת בעיניי את מכלול הזכויות והחובות בתוך מערכת היחסים בין העובד ומעביד ונותנת לי נקודת מבט על הזכויות המגיעות לי ושעלי לדרשן. העבודה נותנת לי ידע רב ושימושי להווה ולעתיד. שמעתי מחברי על מקומות עבודה רבים שמנצלים את עובדיהם (גם את בני הנוער), ולכן התחלתי להתעניין מהן הזכויות וכיצד החוק מגן על העובדים. גליתי בורות רבה אצל חברי לגבי הזכויות והחובות שלהם בעבודה.

עניינה אותי נקודת המבט של המשפט העברי על יחסי העובד מעביד ועל זכות העובד. כיום אנשים רבים תוקפים את מקורות היהדות בתחומים שונים בטענה שהם מקורות עתיקים שאין להם מקום בחברה המודרנית. סתירת הטענה הזו היא על ידי למידה, חקירה והתעניינות במקורות היהודים ובהלכות. גליתי את הבסיס המשותף והדומה בין שתי מערכות המשפט ועניין אותי ללמוד כיצד התייחסו בהיסטוריה היהודית לסוגיות שונות שעד היום גורמות לניצול עובדים ולחילוקי דעות בסוגיות שונות המגיעות לפתחם של בתי המשפט.

# תוכן עניינים

1 מבוא

2 המשפט העברי

10 המשפט הישראלי

18 השוואה

20 סיכום

21 ביבליוגרפיה

22 נספחים

## מבוא

העבודה והמלאכה הינן מאושיות קיומו של האדם. כבר נגזר על האדם הראשון בעקבות חטאו: "בזעת אפך תאכל לחם" וחז"ל קבעו: "גדולה מלאכה, מכבדת את בעליה". מכיוון שהעבודה תופסת את מרכז הווייתנו כבני אנוש והיא בסיס לקיום ולכבוד הן מבחינת העובד והן מבחינת המעביד, בחרתי בנושא "יחסי עובד-מעביד".

המטרה העיקרית של העבודה היא הבנת הגדרות יחסי העובד מעביד, ומהן הזכויות העיקריות והבסיסיות שמגיעות לעובד, במקורות היהודים וחקיקה המודרנית.

העבודה מתייחסת ומפרטת שאלות אלה וגם מראה ומסבירה את מקורות המשפט העברי שהתוו דרך לחוקים וזכויות שקיימים היום.

הדרך שלפיה עבדתי היא קריאת החומר, סימון משפטי מפתח וסיכומו על ידי ראשי פרקים.

השתמשתי בחוקי המגן על מנת ללמוד על זכויות העובדים ובנוסף במאמרים מהאינטרנט ועיקרם מאתר "דעת", כדי להשלים נקודות מבט במשפט העברי בכל נושא ונושא.

בפרק הראשון אדבר על המשפט העברי ואראה את נקודת המבט של המקורות לגבי יחסי עובד מעביד. בפרק השני אדבר על המשפט הישראלי ואראה את נקודת המבט של החקיקה המודרנית. בפרק השלישי אערוך השוואה בין שני סוגי המשפט ואראה כיצד המשפט העברי מוביל לחקיקה המודרנית. בפרק האחרון אערוך סיכום אשר מסכם בקצרה את עבודתי ואכתוב את מסקנותיי.

## המשפט העברי

חקיקת העבודה בעידן המודרני שואבת במידה רבה את השראתה מן המקורות התנ"כיים והיהודיים, מימי המקרא ועד תקופתם של חכמי התלמוד ופוסקי ההלכה. היסוד העיקרי של ערכי העבודה מיוחס לסיפור יציאתם של בני ישראל מעבדות מצרים אל חירותם בארצם. אירוע מכונן זה מטיל אחריות על העם שחוה עבדות בפרך ליצור לו כללים מוסריים לשמירה על זכויות העובדים וקיומם בכבוד.

הנחת היסוד במשפט העברי היא חוסר השוויון ביחסים בין המעביד והעובד באופן שבו העובד חלש ממעבידו כפוף ותלוי בו. ומכאן נוצר הצורך במערכת של חוקים אשר תגן על העובד. חוקי מגן אלו מצויים כבר בתקופת המקרא, דרך תקופת חז"ל וכלה בתקופתנו אנו. אחד הפסוקים אשר שמש אבן יסוד לדיני עבודה וחקיקת סוציאלית אצל חכמי ישראל הוא הפסוק מספר ויקרא: "כִּי-לִי בְנֵי-יִשְׂרָאֵל עֲבָדִים עָבְדִי הֵם אֲשֶׁר-הוֹצֵאתִי אוֹתָם מֵאֶרֶץ מִצְרָיִם אֲנִי ה' אֱלֹהֵיכֶם"<sup>1</sup>. משיצאו בני ישראל מעבדות לא יהיו עוד בני האדם עבדים אחד לשני אלא רק לה', ולכן קבעו חז"ל את זמניותו של הקשר בין המעביד לעובד והסיקו כי "פועל יכול לחזור בו אפילו בחצי היום"<sup>2</sup>.

אחד המנגנונים לשמירת זכויות העובד הוא הגדרת מיהו עובד. מערכת המשפט העברי מכירה שלושה סוגים של מערכות יחסי עבודה:

עבד עברי, שכיר (פועל) וקבלן.

<sup>1</sup> ויקרא כה, 54.

<sup>2</sup> בבא מציעא ו, ע"א.

## מיהו עובד?

### א. פועל עברי ועבד עברי

בשלושה מקומות דנה התורה בדיני עבד עברי: פרשת משפטים (שמות כ"א, 2-6), פרשת בהר (ויקרא כ"ה, 39-43), ופרשת ראה (דברים ט"ו, 12-18). עבד עברי לפי המשפט העברי שונה לחלוטין מעבד כנעני. עבד כנעני נקנה בשוק עבדים הוא רכוש אדוניו וגופו קנוי לאדון כשדה אחוזה (ויקרא כ"ה, 45-46). לעומתו עבד עברי נעשה עבד בשני מקרים הנבדלים אחד מהשני וכפי שפרש הרמב"ם את ההבדלים בין פרשת משפטים ופרשת בהר (ברישא של הלכות עבדים, א, א): האחד לפי פרשת משפטים בית דין שפטו בשל גניבה ואין לו להחזיר הגניבה או לשלם פיצויים, והשני לפי פרשת בהר אדם עני מאוד שמכר עצמו בשל דחק. ואולם אין זאת עבדות במובן המוכר של המילה אלא יותר במובן של 'שכיר'. ואכן המילה 'שכיר' מופיעה בשתי הפרשות והיא זאת שמעניקה את זמניותה של העבדות (שהרי בני ישראל עבדים רק לאלוהים ולא אחד לשני - ויקרא 25,55): במקרה של גניבה היא רק לשש שנים, ואם העבד מחזיר את פדיונו לפני תום השש שנים, העבד יכול להשתחרר לחופשי, ואם מכר עצמו מפאת דחק - ישתחרר בתום החוזה אך לא לאחר יובל.

ובמה שונה פועל עברי מעבד עברי?

יש כמה הבדלים: עבד" גופו קנוי" ואולץ להעמיד עצמו לרשות מעבידו כפי שפורט לעיל. לעומתו פועל "אין גופו קנוי" והריהו כשכיר.

ובכך ההבדל העיקרי בין שניהם: עבד עברי הינו ברשות מעבידו שקנה אותו והפועל השכיר אינו ברשותו ויכול שיחזור בו משכירותו אפילו באמצע היום.

בשל העמדה הנחותה של העבד העברי ועל מנת לא להשפילו ומכיוון שאינו מקבל שכר קבעו חז"ל כי תנאי חייו יהיו שווים במדויק לאלו של מעבידו, לטוב או לרע.

כמו כן לא יעבידוהו בעבודות בזויות וכלכלתו עליו. ויותר מכך, אם היה העבד נשוי וילדים לו, גם כלכלתם על המעביד.

לא כך ביחס לפועל השכיר שבעצם היתרון שבידו לעזוב מתי שיחפוץ, ניתן להעבידו בכל עבודה שהשכיר עצמו לעשותה ואין חובה להשוות תנאי חייו לאלו של מעבידו.

### ב. קבלן

למעשה מספק שירותים ולא חלים עליו כללי עבד או פועל.

בטבלה שלהלן מפורטים סוגי עובדים או בעלי מקצוע לגביהם נבחן אם נופלים לגדר פועל

שכיר או קבלן:

סוג הפועל	הגדרתו	האם נחשב לשכיר
שליח	עבודתו תעשה בחינם. אך אם נקבע שיקבל שכר יחשב שכיר. שליח אינו אחראי לפיצויי הפסדים אלא אם שינה על דעת עצמו את מהלך שליחותו.	שכיר איננו נחשב לשכיר אלא אם נקבע מראש על שכר, ובכל זאת לתקופת זמן מוגבלת.
סרסורים למיניהם (מתווכים) ישנם 3 סוגים: מתווך, שדכן ושתדלן	סרסור מקבל את שכרו בגמר עבודתו ובתנאי שהצליח בפעולתו (למשל שדכן- בנישואין). שלושת הסוגים שווים בדינם אך המאפיין לכל אחד הוא סוג עבודתו.	סרסור הינו שליח בשכר- כלומר שכיר אך לתקופה מוגבלת או לפעולה מסוימת. שכרו של סרסור נקבע בסכום קצוב או של כחלק מהרווחים.
שותף	שותפות יכולה להיות בנכסים או בפעולות. בשותפות בנכסים אין חולקים על כך ששותף יכול לחזור בו. לעומת זאת בשותפות בפעולה ישנן דעות חלוקות לגבי החזרה כיוון שאין בפעולה קניין.	שותף הוא פועל שכיר של עצמו או של אחרים. שותף בנכסים הינו שכיר. לדעת הרמב"ן והרשב"א גם שותף בפעולה יכול לחזור בו, כיוון שהם שכירים זה לזה. אך ישנם פוסקים אחרים שטוענים שהשותף בפעולה אינו יכול לחזור בו.
אריס	אריס הוא אדם המקבל שדה מאדם אחר לעבוד אותו תמורת שכר קבוע מן הרווחים (פירות) שיתקבל מהשדה.	אריס הוא כמו שותף לבעל השדה אין לו חלק בגוף הקרקע אך היא משועבדת לאריס ולפירותיה. האריס מעבד את הקרקע. אם כתבו שטר אריס או עשו קניין אינם יכולים לחזור בהם מלפני הזמן. בכך שונה האריס מפועל ודומה יותר לקבלן.
מתעסק	המתעסק הוא בעל ידע וכישורים אשר נכנס לעסקה עם בעל ממון, גם מקבל שכר קבוע וגם מתחלק ברווחים, אך במקרה של הפסדים הנטל עליו קטן יותר.	המתעסק יכול לחזור בו מעבודתו ולכן, הוא נחשב שכיר.
שומר	ישנם שני סוגים של שומר: האחד בגופו, והשני שמירה ללא כל פעולה אלא קבלת אחריות להחזיר את המטלטלין בשלמותם (נפקד).	שומר פועל בגופו- נחשב שכיר כוון שיכול לחזור בו. אך לגבי שומר פיקדון ישנם חילוקי דעות, לפי הרמב"ם השומר אינו עושה שום פעולה ועומת זאת הרשב"א טוען כי שומר פיקדון הוא כמו שומר פועל. בנוסף טוען רבי אפרים כי שומר בחינם אינו יכול לחזור בו לעומת שומר בשכר.

## סוגי עובדים

א. פועל אומן ופועל הדיוט: פועל אומן הוא פועל מקצועי ופועל הדיוט הוא בלתי מקצועי (לא התמחה בשום מקצוע). ההבחנה בינם חשובה לקביעת האחריות לנזקי המעביד, ולקביעת מידת אחריותו של העובד כסיבה לפיטוריו: פה עובד אומן שנכשל בעבודתו התרשל וניתן לפטרו, אך אם הוא קלקל בשל חוסר בקיאות (פועל הדיוט) רק משהים אותו מעבודתו לזמן מוגבל.

ב. אומנים וסוגיהן: ישנם 3 סוגים:

1. אומן עושה עבודתו עם חומרים של בעל הבית.

2. אומן שמשמש בחומרים שחלקם שלו וחלקם מן המעביד.

3. אומן מכין את החפץ מחומריו שלו בלבד.

בשני הסוגים הראשונים הנטייה במשפט העברי היא לראותם כשכירים. באפשרות השלישית האומן נחשב כמוכר (קבלן). ישנה התייחסות במשפט העברי לגבי מקום עבודתו של האומן אם זה בביתו שלו ואם זה עבודה בבית בעל הבית לצורך קביעת מעמדו כשכיר או קבלן (שהרי אומן הינו גם שומר בשכר).

ג. פועל פיזי ופועל רוחני: במשפט העברי ישנן מלאכות רוחניות שאסור ליטול שכר בעבורן יען כי מצווה הן, כמו: מלמד, דיין, רופא. אבל חז"ל התירו קבלת שכר על לימוד תורה, דיינות ורפואה בקובעם כי השכר המשולם הינו עבור ביטול מלאכה אחרת שבה היה מתפרנס. נוספה לכך הסיבה שלני"ל אין להם ממה להתפרנס, הציבור חייב לפרנסם. לעומת זאת שחיטה ושליח ציבור אינם נחשבים כמצווה ולכן מותר שכר עליהם.

ד. פועל יחיד וקבוצת פועלים: פועלים יכולים להיות יחיד או קבוצה. פועלים יכולים ליצור שותפות לביצוע העבודה ולהתחלק ברווחים. ישנה מחלוקת בין הפוסקים לגבי מעמד עובדי השותפות בינם לבין עצמם. האם הם: שכירים שיכולים לחזור בהם? או האם המחויבות ההדדית מבטלת את הכלל לגבי פועל שיכול לחזור בו. כלפי המעביד הרי הם כשכיר יחיד ויכולה הקבוצה להפסיק את ההתקשרות.



ה. פועל חלקי: פועל חלקי הוא פועל העובד רק שעות אחדות ביום. האם הוא שכיר או קבלן? אם נקבעו לו שעות מפורשות לעבוד הרי הוא שכיר, ואם שעות העבודה גמישות הן הרי הוא קבלן עצמאי, כך נכתב בחוכמת שלמה: "אם שכרו להיות לומד שתי שעות ביום, אבל אם לא פירש לו איזה שתי שעות ביום, כיוון ביד המלמד לבחור לו איזה שתי שעות שירצה, הווי קבלן"<sup>3</sup>.

### **מיהו מעביד?**

הגדרת מעביד היא תמונת ראי של הגדרת עובד. מעביד כמו עובד יכול שיהיה יחיד או ציבור. ציבור כמעביד יכול להיות הקדש או בני עיר. בני עיר מיוצגים על ידי באי כוחם, פרנסי העיר או טובי העיר. כל אחד מבני הקהל אחראי בפניי העובד לשלם לו כל מה שמגיע לו מהקהל, הרי כולם "אחראין וערבין" זה לזה. בדרך כלל דין ציבור כמעביד הוא כדין כל מעביד אחר אך ישנם מקרים מיוחדים המאפיינים רק את ציבור המעביד כשהוא רבים, והשונה מחוזה עבודה שבו המעביד הוא יחיד. השוני מתבטא בכך שיחיד אינו צריך קניין לגמרי ואפילו לא קניין התחלת מלאכה.

### **זכויות עובדים**

נושא זכויות העובדים זוכה לאזכורים רבים במקורות היהודיים והוא כולל מצוות רבות הנוגעות בין מעביד לעובד. מצוות אלו מוצאות את מקומן בבסיס החקיקה הסוציאלית בעידן המודרני ועקבותיהן טבועות לא רק במשפט הישראלי אלא אף בחקיקה ובנוהגים במדינות רבות בעולם. בין כללים אלו ניתן לציין:

1. פיצויי פיטורין.
2. מנוחה שבועית והגבלת שעות העבודה.
3. הגנת השכר ואיסור הלנת שכר.
4. ביטוח סוציאלי וצדקה.

---

<sup>3</sup> חכמת שלמה סימן שלג, ס"ק ג.

## פיצויי פיטורין

בשנת תשכ"ד-1963 נתקבל, לאחר דיונים רבים חוק פיצויי פיטורין בכנסת. בדברי ההסבר לחוק אוזכר המקור היהודי המקראי לחוק זה "כהמשך למסורת היהודית העתיקה, שביסודה רעיון ההענקה שבתורה".

היסוד לזכות זאת מצוי במצוות התורה<sup>4</sup>, וזאת לשונו:

יב. "כִּי-יִמָּכַר לְךָ אֶחִיךָ הָעִבְרִי אוֹ הָעִבְרִיָּה וַעֲבָדְךָ שֵׁשׁ שָׁנִים וּבִשְׁנָה הַשְּׁבִיעִת תִּשְׁלַחְנוּ חֲפָשִׁי מֵעִמָּךְ" יג. "וְכִי-תִשְׁלַחְנוּ חֲפָשִׁי מֵעִמָּךְ לֹא תִשְׁלַחְנוּ רִיקָם" יד. "הַעֲנִיק תִּעֲנִיק לוֹ מִצֹּאֲנֶךָ וּמִגִּרְנֶךָ וּמִיִּקְבֶּךָ אֲשֶׁר בִּרְכָךָ ה' אֱלֹהֶיךָ תִתֶּן-לוֹ" טו. "וְזָכַרְתָּ כִּי עֶבֶד הָיִיתָ בְּאֶרֶץ מִצְרַיִם וַיִּפְדֶּךָ ה' אֱלֹהֶיךָ עַל-כֵּן אֲנֹכִי מְצַוְךָ אֶת-הַדָּבָר הַזֶּה הַיּוֹם".

התלמוד עוד מוסיף לכך גם "דמי הענקה" לה יזכה העובד גם אם נפסקה תקופת עבודתו לפני תום שש שנים ואם לא הופסקה באשמתו.

הוראות אחרות התייחסו לגובה דמי הפיצויים המינימלי שיהיה "ברוחב יד", כך קבעו חז"ל שפיצויים עוברים בירושה והיה ונפטר העובד, זכאים הם יורשיו.

## מנוחה שבועית והגבלת שעות העבודה

רעיון השבת – יום המנוחה השבועית הוא דוגמא לחוק סוציאלי מובהק שקנה לו אחיזה אצל רוב האנושות ומצוותו מתייחסת לא רק למעביד ולעובדו אלא גם עבדו ואמתו: "שֵׁשֶׁת יָמִים תַּעֲשֶׂה מַעֲשֶׂיךָ וּבַיּוֹם הַשְּׁבִיעִי תִשָּׁבֵת לְמַעַן יָנוּחַ שׁוֹרְךָ וַחֲמֹרְךָ וַיִּנְפֹּשׂ בְּיוֹם-אֲמַתְךָ וְהָגַר"<sup>5</sup>.

איסור המלאכה תקף גם בימים טובים וחגים המקודשים לכלל הציבור. אך גם, בימים אחרים הנוגעים לפרט בשל אירועים משפחתיים מיוחדים כמו ימי אבל וחתונה, ויותר מכך, חז"ל גם הסיקו שיש להגביל את שעות העבודה היומיות בהסתמכם על הפסוק:

"וַיֵּצֵא אֱדָם לְפָעֵלוֹ וְלַעֲבָדָתוֹ עֲדֵי-עָרֵב"<sup>6</sup>.

<sup>4</sup> דברים טו, 12-15.

<sup>5</sup> שמות כג, 12.

<sup>6</sup> תהלים קד, 23.

יום עבודה של פועל נקבע לפי מנהג המקום, כך כתוב במשנה<sup>7</sup> "השוכר את הפועלים ואמר להם להשכים ולהרעיב, מקום שנהגו שלא להשכים ושלא להרעיב<sup>8</sup>, אין רשאי לכופף"<sup>9</sup> כלומר, שהולכים לפי מנהג המקום, ולמעביד אסור לשנותו או להכריח את הפועלים לשנות. אלא אם כן, ישנו הסכם אחר בין שני הצדדים. אבל אם לא היה הסכם בין הפועלים למעביד, והמעביד העלה להם את השכר זה עדיין לא אומר שהוא יכול לשנות את מנהג העבודה.

### הגנת השכר ואסור הלנת שכר

זכות הפועל לתשלום שכר: הזכות הראשונית היא הזכות לקבל שכר עבור עבודה. הזכות השנייה היא לעצם קבלת תלמוד עבודה. הפועל לעומת עבד, אינו חייב לבצע את העבודה ולכן יכול " לחזור בו בחצי היום".

### איסור הלנת שכר

היסוד לאיסור הלנת שכר נקבע כבר בתורה בספר ויקרא שם נאמר: "לא-תעֶשֶׂק אֶת-רֵעֶךָ וְלֹא תִגְזֹל לֹא-תִלְוֶיךָ פְּעֻלַּת שְׂכִיר אֶתְךָ עַד-בֶּקֶר<sup>10</sup>". לשכיר אשר מסיים את עבודתו בערב, יש לשלם לו מייד אלא אם כן נקבע הסכם לשלם לו עד 12 שעות מגמר עבודתו. חוזה העבודה מחייב את המעביד אך לא את העובד, לכן העובד יכול לחזור בו גם אם עבר שבוע או חודש, והוא יקבל את שכרו עבור הזמן שעבד.

### ביטוח סוציאלי וצדקה

בכל חברה קיימים יחידים אשר לא זכו להיות בעלי אמצעים מינימליים לקיום, ואחרים ששפר גורלם להיות בעלי אמצעים. מכאן התפתחה המסורת של דאגה לחלש בקרב הקהילות היהודיות, מסורת שניתן לראותה כבסיס לקיומם של חוקים סוציאליים בתקופתנו. כבר במקרא מוזכרת הדאגה לנצרך "וּבְקִצְרְךָ אֶת-קִצְרֵי אֶרְצְךָ לֹא תִכְלֶה

<sup>7</sup> בבר מציעא, פג ע"א.

<sup>8</sup> בירושלמי (דפוס וויניצ'א) "ולהרעיב" במקום "ושלא להרעיב".

<sup>9</sup> שולחן ערוך סימן שלא, סעיף א': וכן פסק הרמ"א "מלמדו דין כשאר הפועלים, שצריכין לעשות כמנהג להשכים או להרעיב" (סימן שלג, סעיף ה').

<sup>10</sup> ויקרא 13, 19.

פֶּאֶת שְׂדֵד לְקָצֵר וְלִקְט קִצְיָדָה לֹא תִלְקֹט" ; וְכִרְמֵד לֹא תַעֲזֹל וּפְרִי כִרְמֵד לֹא תִלְקֹט לְעֵנִי  
וְלִגְר תַּעֲזֹב אֲתֶם אֲנִי ה' אֱלֹהֵיכֶם"<sup>11</sup> בעלי השדות מחויבים להשאיר חלק מתנובת השדה  
לעניים. חובה דומה מוזכרת גם בספר שמות כב 24, ובספר דברים טו 11, בהקשר של  
הלוואה לעני ללא רבית ומתן צדקה. החובה לדאוג לנזקקים ולנדכאים ליכולת קיום  
כלכלית (שאגב כוללת גם את הנוכרים) שהייתה בתחילתה חובתו של היחיד התפתחה  
מאוחר יותר לחובתם של הקהילות והחברות בצורת עזרה הדדית ואוזכרה רבות במקורות  
היהודיים לדורותיהם למשל הלכות הצדקה והמתן של הרמב"ם. אלו שמשו כאמור  
השראה לקביעתם של חוקים סוציאליים רבים כמו ביטוח לאומי, חוק שכר מינימום, חוק  
חינוך חובה ואחרים, גם במדינת ישראל כמו גם בשאר מדינות העולם.

---

<sup>11</sup> ויקרא יט, 9-10.

# המשפט הישראלי

החקיקה והפסיקה בתחום יחסי עבודה הינן ענפות מאוד ותקצר היריעה לפרט את כולה במסגרת עבודה זו. לפיכך אתמקד בנושאים העיקריים תוך אזכור תחומים נוספים ביחסי עובד-מעביד.

## מי הוא עובד?

אין הגדרה חד משמעית מיהו עובד, אלא מערכת היחסים בין המעסיק למועסק נבדקת על ידי מספר קריטריונים והשילוב בניהם. למרות שישנו הסכם בין הצדדים על התנאי מערכת יחסים, מערכת המשפט בישראל קובעת את מעמדם של הצדדים לפי כמה מבחנים:

### 1. מבחן ההשתלבות במפעל

זהו המבחן העיקרי מבין המבחנים לבדיקת יחסי עובד מעביד. במבחן זה קיימים שני היבטים:

- ההיבט החיובי לפיו, "העובד" נחוץ לשגרתו ולתפעולו של המפעל. אי היותו במקום בעבודה נפגעת התפוקה ותפקודו של המפעל. אם האדם אינו חלק ממעגל הייצור והתפקוד היום יומי של מקום העבודה והוא הינו גורם חיצוני "למפעל" מערכת היחסים אינה מוגדרת כשל עובד ומעביד.
- ההיבט השלילי לפיו האדם הנדון אינו במעמד של בעל עסק עצמאי, אינו מוכר בגופי המדינה השונים כ"עצמאי". שאלת המפתח האם האדם הינו "עצמאי" היא לפי כמות ההשקעה מכספו של הפרט לקידום העסק, והאם הרווחים יכסו את השקעותיו. אלו שני המדדים לבדיקה האם מדובר באדם בעל עסק עצמאי או מדובר ב"עובד". בשורה התחתונה בחינת האדם האם הוא "עצמאי" או "עובד" תלויה בקריטריונים רבים ושילובם זה בזה, לדוגמא אדם העובד במשק בית עובד במספר מקומות עם

מספר רב של לקוחות, אבל השאלה המרכזית היא האם הוא עצמאי? האם הוא קונה את חומריו בעצמו? האם השקעה זו והשקעות נוספות יגרמו לו לרווח או הפסד? ישנם גורמים רבים לקביעת מעמדו של אדם כעצמאי או כעובד ולכן מתייחסים לכל סוגיה לפי מצבה וגורמיה.

## **2. מבחן כלי העזר לביצוע העבודה**

מבחן זה מדבר על גודל ההשקעה בכלי העבודה<sup>12</sup>. במבחן זה יש לשקול את טיב הכלי, שווי ההשקעה בכלי והקיף השימוש בכלי לביצוע העבודה. במבחן זה בודקים מה העיקר ומה הטפל, האם הכלי לביצוע העבודה הוא העיקר או האדם הוא העיקר? אם האדם העיקר משמע שהוא שכיר, ואם הכלי לביצוע העבודה הוא העיקר משמע האדם הוא עצמאי.

## **3. מבחן הקשר האישי**

זהו מבחן שלילי שלפיו, אם אין קשר אישי אזי אין יחסי עובד מעביד, וקיומו של קשר אישי יכול להוות סממן ליחסי עובד מעביד.

- סממן בולט במבחן הקשר האישי הוא שאם האדם מעביר את עבודתו לאדם אחר לפי ראות עיניו, זה שולל את קיומם של יחסי עובד מעביד (לעובד אין זכות להעביר את עבודתו לאדם אחר לפי רצונו).

## **4. מבחן צורת תשלום השכר**

הבסיס לתשלום השכר, אם זה בתלוש משכורת או בחשבונית מס אינם משמשים ראיה חד משמעית לשאלת קיומם או אי קיומם של יחסי עובד מעביד. כך גם הניכויים למס הכנסה ולביטוח לאומי או תשלומים לתנאים סוציאליים.

- **המבחן המשולב**: זהו מבחן שבו כוללים את כל המבחנים יחדיו כאשר למבחן ההשתלבות במפעל ניתן המשקל הרב ביותר. כל השאר הם מבחני משנה / מבחני עזר לבחינת קיומם או שלילתם של יחסי עובד מעביד.
- בפסק דין ג'ומיל מוהר נגד פינקלשטיין ז"ל ואחרים<sup>13</sup>: מדובר על עובד שהועסק כמטפל סיעודי של גב' פינקלשטיין ז"ל וחתם על הסכם עבודה בינו לבין האם ובעלה. הוא תבע פיצויי פיטורין ודמי הודעה מוקדמת מילדי האם. ביהמ"ש קבע שלמרות

<sup>12</sup> מבחן זה מתבסס ומרחיב את ההיבט השלילי במבחן "ההשתלבות במפעל".  
<sup>13</sup> עב' (חיפה) 499/04 פסק דין ג'ומיל מוהר נגד פינקלשטיין ז"ל ואחרים

שלא נקשרו יחסי עבודה פורמאליים בין ילדי האם לבין המטפל, למעשה מי שהיה המעסיק בפועל היו הילדים אשר הם פיקחו על עבודת המטפל וטיפלו בכל מה שקשור בעבודתו. מבחן הפיקוח היה דומיננטי בפסק דין הזה לשאלה מי היה המעסיק בפועל.

- בפסק דין עיזבון המנוח דאובר ז"ל נגד החברה האמריקאית הישראלית<sup>14</sup>: בפסק דין זה המבחן המעורב היה הכלי שבאמצעותו נקבע מעמדו של מבצע העבודה ב"עובד" או כ"עצמאי". הגרעין של המבחן המעורב היה מבחן ההשתלבות במפעל כמבחן עיקרי ולצידו מבחני משנה נוספים כמו: כפיפות, אופי פיקוח על עבודה, צורת תשלום השכר, אופן ביצוע הניכויים לשנת המס, ביצוע העבודה באופן אישי, היכולת לשכור עובד או לפטרו, בעלות על כלי העבודה, וכיצד ראו הצדדים את היחסים בניהם.

### **מיהו מעביד?**

אין הגדרה מדויקת בחוק המציינת מי הוא המעביד. אך בדר"כ המעביד הוא תמונת ראי להגדרת עובד. ישנם כמה מקרים שקשה להבחין מיהו המעביד, להלן המקרים: חברת כוח אדם: חברת כוח אדם הינה חברה משנית לחברות אחרות. אליה פונים משרדים ומפעלים לקבלת עובדים. במקרה כזה נוצר משולש של גורמים המקשה על ההבחנה מי הוא המעסיק בפועל של העובד, ולכך יש כמה שאלות עיקריות העוזרות להבחין מי הוא המעביד: האם אחד הגורמים מהווה צינור להעברת הכספים? מי קיבל או פיטר את העובד? מי מפקח או משבץ בתפקיד ומי מאשר חופשות? מי קובע את התנאים וגובה השכר? האם לקבלן עסק משלו? אמצעי ייצור, עובדים, לקוחות; האם העובד הוא זמני? האם העבודה היא רציפה? האם יש לקבלן "ערך מוסף"? האם הקבלן רק שולח את העובד למזמין, או עושה הכשרות, השתלמויות, פיקוח, הדרכה וכו'.

---

14 עבי' (בי"ש) 1256/07 בפסק דין עיזבון המנוח דאובר ז"ל נגד החברה האמריקאית הישראלית.

## התארגנות עובדים<sup>15</sup>

כמו כמעט כל חוק במדינת ישראל, חוקי ההתארגנות העובדים מבוססים על זכויות בסיסיות וחוקי יסוד שהם הזכות להתארגנות והזכות להתאגדות. זכויות אלה אומרות שבמדינה דמוקרטית ופלורליסטית יש לקבוצה של אנשים זכות להתארגן בצורה שתשרת את אמונותיהן ומטרותיהן (כדוגמא קבוצת ספורט, מפלגה או לעניינו התארגנות עובדים) לעובדים החברים באירגונים הללו או עומדים להיות חברים באירגונים הללו קיימים כמה חוקים המגנים על מעמדם ופרנסתם: כל עובד רשאי להקים / להשתתף בארגון ועד עובדים; למעביד **אסור** לפגוע בעובד משתתף בפעילויות של ועד או ארגון העובדים; למעביד אסור לפטר או להרע תנאים לעובד החבר בוועד עובדים; חובה על המעביד לקיים מו"מ עם ועד העובדים; המעביד לא יכול למנוע את כניסתם של ועד העובדים אך כניסה זו חייבת להיעשות בתאום מראש בליווי ופיקוח וללא נציגות; על ארגוני העובדים להסביר את הזכויות והחובות הכרוכים בהצטרפות לארגון; התאגדויות יכולות להיות גם למטרות עסקיות/כלכליות ולא בהכרח לזכויות אדם.

## זכויות עובדים

### א. פיצויי פיטורין<sup>16</sup>

חוק "פיצויי פיטורין" קובע כי: עובד שעבד במקום עבודה מעל לשנה ברציפות, ופוטר, זכאי לקבל פיצויי פיטורין. לעניין הרציפות החוק מפרט מקרים של הפסקות עבודה שאינן פוגעות ברציפות למשל: ימי אבל, שירות צבאי, מחלה, טיפול בילדים, חופשה שנתית ועוד. ככלל התפטרות עובד אינה מזכה אותו בפיצויי פיטורין למעט המקרים המפורטים בחוק והכוללים: עובד שהתפטר עקב מצב בריאותי שלו או של בן משפחתו; ובדת שהתפטר עד 9 חודשים מיום לידתה כדי לטפל בילדה; עובדת ששוהה במקלט נשים מוכות; עובד שהעתיק את מקום מגוריו לישוב בשיראל בו נמצא בן / בת זוגו – מרחק של לפחות 40 ק"מ; עובד שמועסק לתקופה קצובה ע"פ חוזה, בתום התקופה רואים אותו כמפוטר; עובד שהתפטר עקב הרעת תנאים / שכר; עובד שמתגייס למשטרה או לשב"ס.

<sup>15</sup> חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957.

<sup>16</sup> חוק פיצויי פיטורין, התשכ"ג-1963.



חישוב פיצויי הפיטורין: פיצויי פיטורין יחושבו לפי שכר אחרון כפול מספר שנות העבודה.  
לכך ישנם יוצאים מן הכלל למשל:

1. עובד במשרה חלקית: לפי תקנות פיצויי פיטורין<sup>17</sup> אם עובד עבר ממשרה מלאה למשרה חלקית או ההפך יחושבו הפיצויים לפי השכר האחרון ערב הפיטורין כפול שקלול יחסיות המשרה בכל תקופת עבודתו.
2. עובד שטרם השלים שנת עבודה: סעיף 3 לחוק פיצויי הפיטורין קובע כי פיטורין בסמוך לסוף שנת העבודה הראשונה, יראו אותם כאילו נעשו מתוך כוונה להימנע מתשלום פיצויים ולפיכך זכאי עובד לפיצויים (חובת ההוכחה היא על המעסיק לסתור את הטענה, אם יוכח כי העובד פוטר עקב תפקודו הלקוי או חוסר תפקודו / הפרת משמעת, צמצומים וכו' המעסיק לא יהיה חייב לשלם פיצויים).
3. עובד בשכר חודשי קבוע: השכר האחרון כפל מספר שנות העבודה.
4. עובד יומי או לפי שעות: אצל עובדים כאלה השכר משתנה מדי חודש ולכן לצורך הפיצויים השכר החודשי יהיה ממוצע הימים / שעות ב-12 החודשיים האחרונים כפול התעריף היומי/ השעתי האחרון.

## **ב. חופשה שנתית**<sup>18</sup>

החוק קובע את אורך החופשה לה זכאי העובד לכל שנת עבודה אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד, ככל שעולה ותק השנים כך עולה מספר הזכאות לימי חופשה<sup>19</sup> אורך החופשה השנתית לכל שנה הוא מספר ימי העבודה שעבד העובד בפועל באותה שנה ואין נפקות להיקף המשרה.

1. אם עבד לפחות 200 ימים מספר ימי החופשה יהיה לפי הטבלה לעיל.
2. אם עבד פחות מ-200 ימים ימי החופשה יהיו מספר הימים בטבלה כפול היחס בין מספר ימי העבודה בפועל לחלק ל-200. חלק של יום עבודה לא יילקח בחשבון.
3. היה ויחסי העבודה יתקיימו בחלק בשנת העבודה יהיה החישוב כדלקמן:

<sup>17</sup> תקנות פיצויי פיטורין (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורין), תשכ"ד - 1964.

<sup>18</sup> חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951.

<sup>19</sup> נספח מספר 1

- א. אם עבד לפחות 240 יום, מספר ימי החופשה יהיה בהתאם לטבלה.
- ב. עבד פחות מ- 240 יום, מספר ימי החופשה שיהיה זכאי להם יהיו מספר הימים שבטבלה (בהתאם לוותק) מוכפל ביחס בין מספר ימי העבודה בפועל לחלק ל-240.
- היקף המשרה מתבטא בתעריף ליום חופשה של עובד ולא למספר הימים.

### דמי החופשה

החוק קובע כי דמי החופשה יהיה בסכום השווה לשכר הרגיל של העובד, לא כולל החזרי הוצאות למיניהם כמו נסיעות ולא כולל שעות נוספות. בעובד חודשי לפי שכר העובד לפני יציאה לחופשה. ובעובד בשכר כלומר יומי או שעתי לפי השכר האחרון ליום או לשעה.

### ג. הודעה מוקדמת<sup>20</sup>

ביום 17.5.2001 פורסם חוק בדבר הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות. עד אותו יום הוסדר הנושא באמצעות צו הרחבה להסכם קיבוצי. הוראות החוק חלות על העובד ועל המעביד במידה שווה והן קובעות כי הודעה על פיטורין או התפטרות תינתן בכתב ותפרט את יום מתן ההודעה ויום סיום יחסי עובד – מעביד.

ימי ההודעה המוקדמת שנקבעו בחוק הם להלן:

עובד במשכורת חודשית: עד ה-6 חודשים הראשונים - יום אחד עבור כל חודש. מהחודש השביעי ועד שנה: 6 ימים לעיל ובנוסף תוספת של יומיים וחצי לכל חודש בתקופה הזו. לאחר שנת העבודה הראשונה: חודש מראש.

עובד בשכר: במהלך השנה הראשונה - יום לכל חודש בשנה השנייה - 14 יום, ויום נוסף אחד עבור כל שני חודשי עבודה בשנה השלישית: 21 ימים, ובנוסף יום אחד עבור שני חודשי עבודה. מהשנה הרביעית ואילך - חודש ימים.

עובד שעבד בתקופת ההודעה המוקדמת יקבל שכר המתאים לתקופה. אך אם המעסיקים בוחרים שלא להעסיק את העובד עליהם לשלם לו על התקופה של ההודעה מוקדמת והחישוב יתבצע כך:

לעובד במשכורת חודשית: משכורת החודשית לחלק ל-30, כפול מספר ימי ההודעה המוקדמת.

<sup>20</sup> חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001.

עובד בשכר: ממוצע שעות / ימי עבודה בחודש לחלק ל-30, כפול תעריף יומי/שעתי אחרון, כפול מספר ימי ההודעה המוקדמת.

#### ד. דמי מחלה<sup>21</sup>

החוק קובע זכאות של יום וחצי לכל חודש עבודה מלא ובמצטבר עד 90. כאן, בניגוד לחוק החופשה שנתית, אין הבטחה לעובד לשלם את מלוא שכרו אלא שיעורים ממנו כדלקמן:

- עבור היום הראשון אין תשלום.
- עבור היום השני והשלישי, מחצית מהשכר (עד התיקון לחוק 1.4.2011 היה שיעור של 37.5%).
- מהיום ה-4 ואילך את כל השכר במלאו(עד לתיקון החוק האמור היה 75% מהשכר). לעניין השכר לכל יום נקבע בחוק כי: לעובד חודשי השכר שהיה מקבל אילו לא חלה הכולל: תוספת ותק, שכר יסוד, תוספת יוקר או פיצוי בעד התייקרות, תוספת משפחה, תוספת מחלקתית או מקצועית.  
חישוב תקופת המחלה:
- בעובד חודשי: כולל ימי המנוחה השבועית וחגים עובד בשכר – לא כולל ימי מנוחה וחגים.
- עובד לסירוגין: שעבד למעלה מ-3 חודשים (עובד בשכר לא עבד את כל התקופה המלאה) לא כולל ימי מנוחה וחגים - כפול היחס שבין הימים שעבד העובד ברבע השנה של העבודה המלאה ביותר שבשנים-עשר החדשים שקדמו למחלה לבין ימי העבודה באותו רבע שנה.
- עובד לסירוגין: (עובד בשכר שלא עבד עבודה מלאה) שעבד פחות משלושה חודשים - כל ימי מחלתו, למעט ימי מנוחה שבועית וחגים, כפול היחס שבין הממוצע השבועי של ימי עבודתו בתקופת עבודתו שקדמה למחלה לבין שבוע.

#### ה. דמי הבראה

<sup>21</sup> חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976.

החובה לתשלום דמי הבראה נובעת מההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות הכללית. הסכם זה קיים שנים רבות ומטרתו הייתה לסייע לעובד לצאת לחופשה ולחזור בכוחות רעננים לעבודה. בעבר נהוג היה לדרוש מהעובד להציג קבלות המעידות על שהותו בבתי הבראה, אך חובה זאת נתבטלה מזה מספר שנים. הוראות ההסכם חלות בעיקרן על המגזר הציבורי, אך מכוח צו הרחבה מוחלות על כלל העובדים במגזר הפרטי. עובד זכאי לדמי הבראה רק משהשלים שנה עבודה אחת, ומכאן משתנה גובה התשלום בהתאם לוותק העובד, למגזר העובדים אליו הוא משויך ולהיקף משרתו. כמות ימי ההבראה ומחיר יום הבראה משתנה בין המגזרים הציבוריים והמגזר הפרטי כאשר במגזר הציבורי נקבעו הוראות עדיפות על המגזר הפרטי. על-פי צו ההרחבה ככל שעולה מספר השנים כך עולה מספר הזכאות לימי הבראה (למגזר הפרטי)<sup>22</sup>.

מחיר יום הבראה במגזר הפרטי נקבע כיום על 371 ש"ח ליום ובמגזר הציבורי - 420 ש"ח סכומים אלו מתעדכנים מדי שנה בד"כ בראשון ביולי של כל שנה. כאמור, לעובד במשרה חלקית תשלום קצובת ההבראה בהתאם לחלקיות משרתו. מועד התשלום יהיה בד"כ באחד מחודשי הקיץ אך אינו חובה וניתן לשנוי בהתאם להסכם או לנוהג בכל מקום עבודה ויכול וישתלם לשיעורין מדי חודש.

---

<sup>22</sup> נספח מספר 2

## השוואה

על פניו נראה שהמשפט העברי והישראלי אינם קשורים אחד לשני ואינם בני השוואה. שהרי המשפט העברי התאים בתקופה הקדומה לחברה שבטית וחקלאית. בעוד שהמשפט הישראלי מתאים לחברה המודרנית בעלת התפתחות טכנולוגית ותעשייתית. אלא שבחינה מעמיקה יותר מראה לנו כי היסוד לחקיקה המודרנית, והסוציאלית בפרט מצוי במקורות היהודיים עוד מימי יציאת מצרים דרך תקופת המקרא ותקופת חז"ל ועד לתקופת ה"אחרונים". ביסוד כל מערכת משפט ושתי מערכות המשפט הנ"ל אינן יוצאות דופן, עומדת הכוונה לקבוע חוקים וכללים בחברה האנושית (בשונה מבעלי החיים), ולמנוע מצב של "לית דין ולית דיין, ואיש הישר בעיניו יעשה", מצב בו החזק מנצח, מנצל ומבטל את החלש. הבסיס לחוקי העבודה הינו להגן על החלש שהוא העובד, מפני החזק - המעביד, ובסיס זה קיים באופן זהה בשתי מערכות המשפט.

את הבסיס לחוקים הסוציאליים של היום ניתן למצוא בכמה מצוות עוד ממקורות ישראל: המצווה הראשונית היא עקרון המנוחה השבועית השבת. מצווה זו לא נמצאה לה אף עדות בעמי קדם והיא אחת התרומות החשובות ביותר לתרבות האנושית. המנוחה השבועית קיימת לא רק במשפט הישראלי אלא היא נחלת רוב העמים קיום. תחומים נוספים שבהם שתי המערכות זהות כאשר הבסיס לחוקים של היום הם במקורות העתיקים העבריים הינם:

- הגבלת שעות עבודה: מקורות ישראל קבעו בנוסף לחופשה השבועית גם את רעיון הגבלת שעות עבודה היומיות. כך הסיקו חז"ל מן הפסוק בתהילים "יצא אדם לפעלו ולעבודתו עדי ערב"<sup>23</sup>. מכך התפתחה מערכת תקנות בקהילות השונות שהגבילו את העבודה היומיות עד לחוקים של ימינו אנו, בדמות "חוק שעות עבודה ומנוחה"<sup>24</sup>.
- הגנת השכר - שכר הוגן ואיסור הלנת שכר: כיום קיימים מספר חוקים הבאים להגן על העובד מניצול ובכוונתם להבטיח תשלום שכר, שכר מינימום, מניעת הלנת שכר,

<sup>23</sup> תהילים ק"ד, 23.

<sup>24</sup> חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951.

מועדי תשלום השכר ואופן תשלום השכר<sup>25</sup>. גם במקורות העבריים ניתן למצוא ביטוי נרחב

למצוות הקשורות להגנת השכר. כבר נאמר בספר ויקרא "לא תעשק את רעך ולא תגזול, לא תלין פעולת שכיר איתך עד הבוקר", וספר דברים "לא תעשק שכיר עני ואביון... ביומו תתין שכרו ולא תבוא עליו השמש כי עני הוא ואליו הוא נושא את נפשו"<sup>26</sup>. גם כאן, באים החוקים והמצוות להגן על החלש, הוא העובד.

• פיצויי פיטורין: הזכות לפיצויי פיטורין הנגזרת כיום מכוח חוק פיצויי פיטורין<sup>27</sup>, זכות זו מעוגנת כמצווה מקראית כבר בספר דברים ובו נקבע שבשעה שהעבד יוצא לחופשי חייב אדונו לציידו ולהעניקו סכום כסף וכך נאמר שם: "וכי תשלחנו חופשי מעמך לא תשלחנו ריקם. הענק תעניק לו מצאנך ומגרנך ומיקבך אשר ברכך ה' אלוקיך תיתן לו"<sup>28</sup>. חובת ההענקה זאת מהתורה מוצאת את עצמה גם בחוקי המגן כאמור בתקופתנו. וגם אם כיום היא נרחבת ומפורטת יותר, העיקרון בשתי מערכות המשפט הוא זהה.

ניתן למצוא בתחומים נוספים נושאים שקיים דמיון בין שתי מערכות החוקים כמו למשל: ביטוח סוציאלי, צדקה, בטיחות בעבודה, הגנה על עובדים זרים וכו'. אין זה הוגן להיכנס לעומקן של השונות בין המשפט העברי לישראלי, הרי שתיהן מיועדות לתקופות שונות בתכלית השינוי, ואך טבעי הוא שיהיו הבדלים רבים בין שתיהן. אך ניתן לראות כי הבסיס הינו זהה: קביעת כללים בתחום שבו קיים חזק מול חלש, וכוחות השוק אינם יכולים לאזן בינם ולמנוע ניצול של העובד על ידי המעביד.

<sup>25</sup> בראשם: חוק הגנת השכר, התשי"ח-1958; חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.

<sup>26</sup> ויקרא י"ט 13, דברים כ"ד 15.

<sup>27</sup> חוק פיצויי פיטורין, התשכ"ג-1963.

<sup>28</sup> דברים ט"ו, 14-13.

## סיכום

אנו עדים בימינו אנו לביקורת תדירה ונוקבת כלפי הממסד הדתי, והמורשת היהודית. ביקורת זו מתייחסת לחוסר הרלוונטיות של מצוות וכללים מהמקורות לתקופתנו. בעבודתי ערכתי סקירה ספרותית על יחסי עובד מעביד הן במשפט הישראלי והן במשפט העברי, והשוואתי ביניהם. חקרתי את נושא מיהו העובד, ואילו מן הסוגים נחשבים לשכיר ואילו לקבלן עצמאי. מצאתי שהמקורות של המורשת היהודית מאוד מפותחים ומתקדמים, ונותנים בסיס איתן לחקיקה המודרנית-סוציאלית, לא רק בארצנו אלא גם בעולם המערבי המודרני.

בנוסף למדתי על החקיקה כיום, וכיצד היא מגנה על העובד, מהן הזכויות הבסיסיות, וכיצד מוגדר "עובד" ע"פ החקיקה הישראלית וגם על פי החקיקה הקדומה. עבודה זו נתנה לי זווית ראייה נכונה יותר לגבי המשפט העברי והבנה של המקורות וההלכות שלנו, לא כפי שהיא מופיעה באמצעי התקשורת ובשיח היום יומי.

לפי דעתי ישנם חוקים ופסיקות שניתן וחובה עלינו להשתמש במשפט העברי, במיוחד במקום שישנה לקונה בחוק המודרני. שופטים רבים בישראל נוטים לצטט, להזכיר ולהדגים מן המקורות היהודים בפסקי דינם. גם במשרד המשפטים ישנה מחלקה מיוחדת למשפט עברי המוציאה חוות דעת המתייחסות להיבט המשפט העברי בנוגע לחוקים חדשים העומדים על הפרק.

השכלתי מאוד מעריכת העבודה, למדתי נושאים שלא היה סיכוי להיתקל בהם ביום יום, ובמיוחד לגבי המורשת היהודית. היטיב לומר יגאל אלון: "עם שאינו יודע את עברו, ההווה שלו דל ועתידו לוט בערפל", ולפניו נפולאון בונפרטה: "עם ללא עבר, אין לו עתיד".

# ביבליוגרפיה

## חקיקה

- חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951.  
חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951.  
חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957.  
חוק הגנת השכר, התשי"ח-1958.  
חוק פיצויי פיטורין, התשכ"ג-1963.  
תקנות פיצויי פיטורין (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורין), תשכ"ד-1964.  
חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976.  
חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.  
חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001.

## פסיקה

- עב' (חיפה) 499/04 פסק דין ג'ומיל מוהר נגד פינקלשטיין ז"ל ואחרים (פורסם במאגרים אלקטרוניים)  
עב' (בי"ש) 1256/07 בפסק דין עיזבון המנוח דאובר ז"ל נגד החברה האמריקאית הישראלית (פורסם במאגרים אלקטרוניים)

## ספרים, ספרות מחקר

- עו"ד הילה פורת, דיני עבודה-2010.

## משפט עברי

### ספרים:

- הרב בר אדון שמואל בנימין "דיני עבודה- אוסף הלכות ומנהגים ביחסי עובדים ומעבידים" התש"ב-1942.  
ד"ר ורהפטיג שלם – "דיני עבודה במשפט העברי" התשכ"ט – 1969.

## מאמרים

אתר דעת – [www.daat.co.il](http://www.daat.co.il)

- |               |   |
|---------------|---|
| תומר מוסקוביץ | "עקרונות יסוד ביחסי עובד מעביד"-          |
| נחום רקובר    | "מה עניין עבדות לימינו" -                 |
| אביעד הכהן    | "כבוד האדם וחירותו ואיסור העסקה פוגענית"- |
| מיכאל ויגודה  | "חירות ואחריות בדיני עבודה"-              |
| תומר מוסקוביץ | "שוויון הזדמנויות ביחסי עבודה"-           |



# נספחים

## נספח מספר 1 :

זכאות ימי חופשה לפי חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951

<b>מספר ימים ברוטו</b>	<b>ותק בשנים</b>
14	בעד כל אחד מ- 4 שנים הראשונות
16	בעד השנה ה-5
18	בעד השנה ה-6
21	בעד השנה ה-7
יום נוסף לכל שנה עד 28 ימים מקסימום	בעד ה-8 ואילך

זכאות חופשה שנתית לפי ההסכם לקיצור שבוע העבודה לחמישה ימים

לפי הסכם קיבוצי כללי/צו הרחבה לקיצור שבוע עבודה

<b>זכאות בימי עבודה בפועל (נטו) לכל שנה</b>	<b>ותק בשנים</b>
10	1-2
11	3-4
12	5
17	6-8
23 מקסימום	9 ואילך

זכאות חופשה שנתית בענפים נבחרים  
בהתאמה ל- 5 ימי עבודה

טכסטיל והלבשה	עץ	חקלאות	יהלומים	חרושת הסתדרותית	ענף הפלסטיקה	מתכת	ותק בשנים
10	10	10	10	10	10	10	1
10	10	10	11	10	10	10	2
11	11	10	12	10	11	11	3
11	11	14	13	12	11	11	4
12	12	14	14	14	12	12	5
17	17	14	17	16	17	17	6
17	17	17	17	17	17	17	7
17	17	17	17	19	17	17	8
23	23	17	23	23	23	23	9
23	23	21	23	23	23	23	10
23	23	23	23	23	23	23	11+

## נספח מספר 2 :

זכאות לימי הבראה לפי צו הרחבה למגזר הפרטי:

ימי הזכאות	ותק בשנים
5	1
6	3-2
7	10-4
8	15-11
9	19-16
10	20 ואילך

זכאות לימי הבראה ע"פ הסכמים קיבוציים ענפיים:

ענף הבניה	ענף המזון	המתכת, חשמל ואלקטרוניקה	עובדי מוסדות הסתדרות	המגזר הציבורי	ותק בשנים
6	5	5	9	7	1
6	6	6	11	7	2
8	6	6	11	7	3
8	7	7	11	9	4
9	7	7	12	9	5-10
10	8	8	13	10	11-15
11	9	9	14	11	16-19
12	10	10	14	12	20
12	10	10	15	12	21-24
12	10	10	15	13	25 ואילך