

איסור הלנת שכר

·

תוכן עניינים

1.....שער

3.....הקדמה אישית

4.....מבוא לזכויות עובדים ואיסור הלנת שכר

פרק 1

5-7.....משפט עברי לגבי איסור הלנת שכר

8.....איסור הלנת שכר על פי דיני עבודה וחוקי המגן

9.....יחסי עובד מעביד ע"פ משפט עברי

פרק 2

10-14.....זכויות העובדים בישראל על פי דין ישראלי

15.....יחסי עובד מעביד

16.....פסק דין

17.....השוואה בין משפט עברי לישראלי

18.....סיכום

19.....ביבליוגרפיה

הקדמה אישית

הנושא שנבחרתי לעשות עליו עבודה הוא- הלנת שכר ע"פ משפט עברי וע"פ משפט ישראלי, ועלוי להשוואת ביניהם. הנושא הזה חשוב כיוון שהוא חלק גדול מחיי היום יום של כולנו בגלל שכמעט כל האוכלוסייה עובדת ומקבלת שכר.

בנושא הלנת השכר וזכויות העובדים יש המון נושאים כמו: יחסי עובד מעביד, חופשות, שכר מינימום, פיצוי פיטורין. חלק מהעבודה הזאת היא לעלות את המודעות כדי שיהיה פחות נפגעים בתחום הזה של הלנת השכר ולמנוע מעסיקים שפוגעים בזכויות העובדים.

בעבודה אני אתבסס על המשפט העברי כלומר על מקורות היהדות שהוא הבסיס למשפט העברי וגם על חוקי ארץ ישראל כלומר המשפט הישראלי, אני גם אתייחס לזכויות נוספות שמגיעות לעובדים בישראל כגון: תשלום בגין פיצויי פיטורין, שעות נוספות ועוד מספר זכויות שאתייחס אליהם בהמשך.

לדעתי יש המון עובדים שאינם מודעים לדיני העבודה ולזכויות המגיעות להם, וזה יוצר מצב שבו עובד מוותר על הזכויות שלו ללא ידיעתו וזה מתבטא בכך שהוא מפסיד כסף או זמן וזה פוגע בעובדים כי בסופו של דבר העבודה היא כל חייו וכולנו מקדישים זמן רב בחיינו בעבודה כיוון שזה הדרך שלנו לנצל את הזמן ולהרוויח כסף כדי להקים משפחה, לפרנס, או לחסוך כסף, יש גם פסוק שאומר שהעבודה היא חלק גדול מחיינו והוא ב "עַל שְׁלֹשָׁה דְּבָרִים הָעוֹלָם עוֹמֵד, עַל הַתּוֹרָה וְעַל הָעֲבוֹדָה וְעַל גְּמִילוּת חַסְדִּים" כלומר העולם מתקיים משלושה דברים: דברי תורה, כל גמילות חסדים עזרה לזולת ועבודה זאת אומרת שעבודה היא חלק ניכר מחיינו ולכן חשוב לדעת את הזכויות שמגיעות לעובדים.

אפילו אני עובד ולכן אני אף מתעניין בנושא זה, כיוון שהוא יכול לתת לי כלים להתמודד עם הזכויות שמגיעות לי בתור עובד ואילו חובות מוטלות עליי להחזיר למעסיק שלי.

דיני עבודה (זכויות העובדים)-

זכויות העובדים ואיסור הלנת שכרם הם דיני עבודה, אדם שמתחיל לעבוד במקום עבודה מסוים מגיע לו לזכויות המצויות בחוק ולהגנת החוק אם המעסיק מפר אותם או לא מקיים את הוראות החוק.

בין העובד למעסיק יש יחסים הנקראים "יחסי עובד מעביד" כלומר גם לעובד מוטלת חובות לתת למעסיק ולא רק למעסיק יש חובות לעובד לדוגמא: העובד חייב לתת עבודה בזמן, להיות נאמן. ולמעסיק: לשמור על זכויות העובד, להתייחס בכבוד, לא להלין את שכרו. וכאשר הם רוצים להיפרד אם המעסיק בוחר לפטר את העובד או להפך העובד בוחר להתפטר יש חובה לעשות זאת בצורה מכובדת ולנסות לשנות את דעתו, ואם העובד בוחר להתפטר הוא חייב להודיע למעסיק לפני התפטרותו כלומר שלמעסיק יהיה זמן למצוא מחליף.

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.

בשנים האחרונות יש הד תקשורת לגבי בכל הקשור להתאגדות עובדים במקומות העבודה ומעביד שאינו מאפשר זאת פוגע בזכויות יסוד כמו חופש התארגנות והעיסוק, וזה לרוב מוביל לסכסוך קיבוצי שגורם לשביתה במגזר פרטי או אפילו ציבורי.

כדי לציין כי מערכת יחסי העבודה בין העובד ומעביד כשרה היא מחייבת כל מעביד לתת זכויות מינימליות לעובדיו, חוקי מגן אלה הם חוקים כפייתיים שלא ניתנים לויתור או הפרה המונעים מהעובד או המעסיק לוותר עליהם.

פרק 1 משפט עברי

איסור הלנת שכר מן המקרא-

”תַּעֲשֶׂק אֶת-רַעְדְּךָ, וְלֹא תִגְזֹל; לֹא-תִלִּין פְּעֻלַת שְׂכִיר, אֲתָךְ—עַד-בֹּקֶר”

על פי דרישה זאת נדרש מהמעסיקים לשלם לעובד את שכרו עד עלות השחר של היום של מחרת. דרישה זאת באה למנוע לחץ על העובד שלא יחפש עבודה אחרת שתפיק לו משכורת גבוהה יותר מאשר שקיבל בעבודה הקודמת ובנוסף באה למנוע מעניים לא לקבל את משכורתם בזמן ואז לא יוכלו לקנות לעצמם או למשפחתם מזון.

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.”

הסיפור הזה נלקח מן משנה, מספר על אדם ששלח את בנו לשכור עובדים. הבן הבטיח לעובדים הבטחות שהמשנה אינה מפרטת, כשחזר לביתו וסיפר לאביו האב חשש כי הדבר יגרום לתקדים למקרים אחרים. האב כעס על בנו ואמר לו שיחזור אל הפועלים ויגיד להם שלמרות הבטחתו הוא יכול לתת להם רק לחם וקטניות כמו שנהוג, בסופה של המשנה מעיר הרשב"ג כי האב לא היה צריך לפרט את המזון כיוון שהמשנה קבעה שיש להזין את הפועלים ע"פ הנהוג באותו יישוב.

הלנת שכר במקורות התנאים(מועדים לתשלום שכר)-

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.”

המשנה שלפנינו מסדרת את סוגיהם השונים של הפועלים, המשנה קובעת כי פועל שעובד במשך היום מקבל את שכרו מהמעסיק שלו במהלך הלילה שלאחר יום עבודתו בניגוד אליו פועל שעובד

6.

בשעות הלילה מקבל את שכרו במהלך היום שלאחר הלילה בו עבד, יש עוד סוגי עובדים כמו עובד שבת שעובד פעם בשבוע עובד חודש שעובד פעם בחודש ועובד שנתי וביום שהם מסיימים את העבודה ביום שלמחרת הם יקבלו את שכרם אם עובדים בלילה יקבלו ביום למחרת או להפך.

עונשים על פי המשפט העברי על איסור הלנת השכר-

הרמב"ם במשנה תורה מפרט את נושא הלנת השכר וקובע שזה מעשה חמור ביותר :

"מצות עשה ליתן שכר השכיר בזמנו, שנאמר "ביומו תיתן שכרו ואם איחרו לאחר זמנו—עובר בלא תעשה, שנאמר "ולא תבוא עליו השמש" (ש.ס.) 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 של לילה גובה כל הלילה. שכיר שבת, שכיר חודש, שכיר שנה, שכיר שבוע-יצא ביום, גובה כל היום; יצא בלילה, גובה כל אותו הלילה."

לפי הפסוקים האלו ניתן להבין שאם מעסיק מלין שכרו של עובד זה כאילו הורג את עובדו, כיוון שהעובד תלוי במעסיק שלו אם המעסיק אינו משלם העובד אינו יכול לקנות מזון, לא יכול לפרנס את משפחתו במידה והמעסיק אינו משלם הוא עובר על ארבע עבירות בתורה.

איסור להעביד אדם בכפייה ותנאי העבודה-

כי לי בני ישראל עבדים עבדי הם אשר הוצאתי אותם מארץ מצרים, אני ה' אלהיכם"

הסיקו חכמי ישראל שהעובד זכאי להתפטר מעבודתו בכל עת שירצה, ואין לכוף עליו את חוזה העבודה. לדוגמא אם עובד רוצה להתפטר ממקום עבודתו הוא יכול לעשות זאת אין זכות למעסיק לגרום לו להישאר בכוח הוא יכול לשכנע אותו אבל הוא לא יכול להכריח. העובד יכול אפילו להתפטר גם בחצי יום בעבודתו.

התייחסות הדין עברי לחופשת עובד-

הזכות למנוחה שבועית, ביום שבת כולם כולל העובדים המעסיקים חייבים לשבות ביום זה. בכל שאר ימי השבוע עובדים אפילו אם העובד מבקש לעבוד שבעה ימים המעסיק חייב לסרב לבקשתו כי המעביד חייב לתת לעובד חופש. העובד לא יכול לעבוד שבעה ימים בשבוע כיוון שהוא חייב לקבל יום חופש אחד לפחות בשבוע, לפי המשפט העברי היום הזה הוא היום השביעי שבו שובתים.

התייחסות על פיצויי פיטורין-

וכי תש לחנו חפשי מעמך, לא תש לחנו ריקם. העניק תעניק לו מצאנך ומגרנדך ומיקך ד, אשר ברכך ה' אלהיך תתן לו".

הפסוק אומר שמגיע לעובד דמי מענק אם נפסקה עבודתו גם ככה נהוג בימינו לפי פסוק זה לפעול עם פועלים שכירים.

שכר העובד-

במשפט העברי שני הצדדים חופש מלא לבחור את תנאי שכר העובד, כלומר אם העובד מסכים לעבוד תמורת סכום נמוך ההלכה אינה יכולה להתערב אבל יחד עם זאת קיימת שכר המינימום גם בתקופה של פעם, שכר המינימום צריך להיות מספיק כדי לחיות. חוק זה קיים כדי למנוע את ניצולם של העובדים על ידי המעסיקים.

"עוסקי שכר ושכר" הם מי שאינם משלמים לעובד תמורה הולמת ומחזיקים אותו תחת ידיים כלומר עושק אותו ואם לא נקבע שכר בתחילת העבודה השכר חייב להיות לפי אזור היישוב לפיכך כל עבודה באותה יישוב הייתה מקבלת אותה משכורת. לדוגמא אם עובד לא קבע עם המעסיק שלו סכום משכורת מסוים המעסיק חייב לשלם לו לפי מה שכל העובדים האחרים ביישוב מקבלים לפי פסוק: "הכל כמנהג המדינה".

יחסי עובד מעביד-

ערכי העבודה מיוחס לסיפור יציאת מצרים, אירוע זה מטיל אחריות על העם שחוה אי שוויון ביחסי העובד מעביד ולכן הוא חייב להתייחס לנושא זה בכבוד ולא לגרום למצב שבו המעסיק לא מתייחס בכבוד או באופן שווה לפועליו. ולכן יש ליצור כללים וחוקים מוסרים כדי למנוע מקרים של חוסר שוויון.

"כי לי בני ישראל עבדים עבדי הם אשר הוצאתי אותם מארץ מצרים אני ה' אלהיכם" פסוק זה בא להראות שיצאו בני ישראל מעבדות ולא יהיו עוד עבדים אחד לשני אלא רק לה ולכן קבעו חז"ל את הקשר בין מעביד לעובד.

פועל במשפט העברי

עבד עברי הוא נקבע לפי שני מקרים שונים אחד מן השני:

1. כאשר העבד גנב ואין לו להחזיר את הגניבה או לשלם פיצויים.

2. איש עני שמכר את עצמו בשל דחק.

בשני המקרים הוא לא נקרא עבד הוא נקרא שכיר. במקרה של גניבה הוא שכיר רק 6 שנים ואם מחזיר את הגניבה עד 6 שנים הוא משוחרר לחופשי, ואם מכר את עצמו הוא ישוחרר בתום החוזה.

זכויות העובדים-

נושא זכויות העובדים זוכה לאזכורים רבים ביהדות וכולל מצוות רבות.

1. פיצויי פיטורין

2. מנוחה שבועית והגבלת שעות עבודה

3. הגמת השכר ואיסור הלנת השכר.

פיצויי פיטורין- התלמוד קובע שמי מתפטר מגיע לו "דמי הענקה" לה יזכה העובד גם אם הפסיק לעבוד לפני תום השש שנים וגם אם לא הופסקה באשמתו, הוראות אחרות התייחסו לגובה דמי הפיצויים המינימליים שיהיה ב"רוחב יד" כך קבעו חז"ל גם אם העובד נפטר פיצוייו יעברו ליורשיו.

מנוחה שבועית והגבלת שעות העבודה-

רעיון השבת הוא יום מנוחה שבועית, איסור מלאכה תקף גם בימי חג ובימים טובים לכלל הציבור וגם לימים משפחתיים כמו ימי אבל, אירועים משפחתיים וימי חתונה.

הגנת השכר ואיסור הלנת שכר-

זכות לקבל שכר עבור עבודה.

זכות שנייה היא לעצם קבלת תלמוד עובדה.

הפועל לעומת עבד, אינו חייב לבצע את העבודה ויכול להתפטר ולחזור בו.

איסור הלנת שכר-

היסוד לאיסור הלנת שכר נקבע כבר בתורה, לשכיר אשר מסיים את עבודתו בערב יש לשלם לו ביום למחרת כל עוד נקבע הסכם עם העובד. חוזה העבודה מחייב את המעביד ולא את העובד.

איסור הלנת שכר ע"פ הדין הישראלי - פרק 2

הלנת שכר היא מצב שבו עובד אינו מקבל את שכרו במועד המופיע על פי החוק (חוק הגנת השכר) חוק הלנת שכר-החוק קובע בין השאר את דרך התשלום לעובד, מועד אחרון לתשלום שכר, הלנת שכר, ניכויים ועוד. מטרתו העיקרית של החוק היא להבטיח שנקבל את שכרנו בזמן ללא עיכובים ולמניעת הלנת שכר. במקרה שהמעביד אינו משלם לעובד בזמן החוק מטיל על המעביד לשלם פיצויים לעובד וככל שהלנה גדולה יותר כך גם גדלה גודל הפיצוי שמתחייב לשלם המעסיק. כך החוק הופך את הלכת השכר לדבר שאינו כדי מבחינה כלכלית ומתריע את המעסיקים לשלם בזמן לעובדיהם (בית דין לעבודה מאפשר התחשבות בנסיבות מיוחדות כדי לבטל את פיצויי ההלנה).

מועדים לתשלום השכר

מועדים לתשלום השכר הן-

1. שכר שמשולם על בסיס של חודש או יותר.
 2. בסיס חודשי-לשלם את השכר עד תום החודש.
 3. בסיס יותר מחודש-רואים כאילו היה החלק היחסי לכל חודש משולם על בסיס של חודש.
- ע"פ סעיף 9 לחוק הגנת השכר, שכר עבודה משולם על בסיס של חודש וישולם בסוף החודש. שכר מולן (שכר עבודה שלא שולם עד ל"יום קבוע") הוא שכר שעליו משלמים פיצויי הלנה, ע"פ סעיף 17(א) לחוק הוא שכר שלא שולם במועד שנקבע. ("יום קבוע"-היום התשיעי לאחר המועד לתשלום השכר)

פיצוי בגין הלנת שכר סעיף 17 לחוק (1985)

"לשכר מולן ייוסף הסכום הגבוה מבין אלה"

- 1-בעד השבוע הראשון לאחר המועד לתשלום השכר כלומר החלק העשירים 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 בתקופה האמורה, בעד חלק מחודש תשלום התוספת של 20% האמורה באופן יחסי.

בבית דין ארצי לעבודה נקבע כי 9 לחודש נופל ביום המנוחה, ולכן יש לשלם את השכר לפני מועד זה אחרת המעסיק יצטרך לשלם פיצויים לעובדים עקב הלנת שכר.

3. **סעיף 8 לחוק שכר המינימום קובע כי-** בית דין לעבודה רשאי לחייב מעסיק שהלך שכר מינימום לשלם לעובד פיצויי הלנת שכר מוגדלים. גם אם אין קביעה בקשר לגובה השכר של העובד הוא רשאי לשכר ראוי (אין להלך שכר מינימום).

סעיף 18 לחוק : שסתומים בדרך להפחתת פיצויי הלנה-

סעיף 18 קובע שיש שני שסתומים בדרך להפחתת פיצויי הלנה והמעביד חייב לעבור דרך שניהם כדי שאלה יופחתו :

שסתום 1-חייב שיהיה לבית הדין את הסמכות להפחית פיצויי הלנה וצריך שיתקיים לפחות אחת מן התנאים הקבועים בחוק : "טעות כנה, "נסיבה שלמעביד לא הייתה שליטה עליה", "חילוקי דעות בדבר עצם החוב שיש בהם ממש.

שסתום 2-גם אם בית הדין מוסמך להפחית את פיצויי ההלנה הוא לא חייב לעשות זאת גם אם המעסיק עבר את שסתום 1 הוא עדיין צריך לשכנע את בית הדין.

הלנת שכר-

בדיני נזיקין הישראליים יש שני מאפיינים :

1. מטרת הפיצויים היא ענישת המעסיק שאינו שילם את שכר העובד בזמן הראוי והקבוע בחוק.

2. ושעור הפיצויים הגבוה אינו נקבע לפי החוק או שיעור הנזק.

כלומר פיצויים אלו נועדו להעניש את המזיק על התנהגותו, ולשלם סכום כספי לניזוק (דיני נזיקין הן שהמזיק צריך לפצות את הניזוק ולמזער את הנזק שנגרם על ידו אם זה בפיצוי כספי או כל פיצוי אחר.) אבל חלק אחר רואים עונש זה סוג של "התרעה" "חינוך" או "תגמול" כדי לגרום למעסיק לא לחזור על מעשיו או לא לעשות מלכתחילה את הלנת השכר.

פיצויים הלנת השכר שונים מפיצויים רגילים כיוון: שמטרתם אינה נועדה להחזיר את הניזוק למצבו הקודם אלא לקדם אותו, ובדרך כלל הוא יהיה זכאי גם לפיצויים שנועדו להחזיר את המצב לקודמו אבל בנוסף יקבל עוד פיצויים.

פיצוי פיטורין-

זכותו של עובד לקבל פיצויי פיטורים מעוגנת ומוסדרת בחוק פיצויי פיטורים התשכ"ג 1963 ובתקנות שהותקנו עליו. לעובד מגיעים פיצויים כאשר פיטרו אותו בתנאי החוק או בנסיבות מיוחדות שהעובד מתפטר.

הזכות לפיצויי פיטורין-

מי שעבד יותר משנה אחת אצל המעסיק שלו הוא זכאי לקבל ממעבידו שפיטר אותו פיצויי פיטורים. הסכם בין מעביד לעובד שבו נאמר שהפיצויים כלולים בשכר העבודה, הסכם בין מעביד לעובד שבו נאמר שהפיצויים כלולים בשכר העבודה שאושר ע"י שר העבודה והרווחה.

התייחסות של הדין הישראלי לשכרו של העובד

מטרתו העיקרית של הוק הגנת השכר היא להבטיח שהשכר יגיע במועד שבו נקבע ולמנוע מהמעסיק לא לשלם לעובד את השכר שמגיע לו.

שכר העבודה- שכר העובד ישולם במזומנים אך מותר גם בשיר או המחאה לדואר, מותר לשלם גם בשכר השווה למוצרים לדוגמא: מזון, ביגוד וכו רק אם הוסכם דרך התשלום הזאת. יש לשלם את השכר לעובד ישירות כל עוד סוכם שיינתן בצורה אחרת.

שכר מינימום- קובע את השכר הכי נמוך שאפשר לתת לעובד, כלומר המעביד לא יוכל לשלם שכר נמוך יותר מהמינימום. החוק בא להגן על העובדים מניצול המעסיקים ולקיום פרנסה בכבוד.

שכר מינימום לעובדים- התנאים לקבל שכר מינימום הם להיות עובד בוגר לפחות בן 18, מועסק במשרה מלאה, אך לא מעל 186. אי תשלום שכר המינימום מהווה עבירה פלילי שדינה מאסר או קנס בסכום 14,400 שקלים וגם קנס בסכום 1,400 כל שבוע שהעבירה נמשכת מהיום שנודע

שהמעסיק עבר על החוק. בנוסף החוק הוא באחריות המעביד כיוון שנועד להבטיח לעובד משכורת מינימאלית.

.13

דמי נסיעה-עובד שעובד זקוק לכלי תחבורה כדי להגיע למקום העבודה, עובד שמשתמש בכלי תחבורה כדי להגיע למקום העבודה זכאי לקבל דמי נסיעות כלומר העבודה ממנת את הנסיעות להגיע למקום העבודה וחזרה ממנה.

אין איסור בחוק הגנת השכר לגבי דמי נסיעה בשכר הכולל, כלומר יש אפשרות להכליל דמי נסיעה בשכר העבודה, אבל צריכה להיות הסכמה ברורה של העובד בהכללת דמי נסיעה בשכרו. במקרה שבו הוסכם עם העובד על שכר כולל דמי נסיעות על הסיכום להיות מפורש ובכתב.

הפסקות-אם העובד עובד לפחות 8 שעות הוא זכאי לקבל הפסקה של שלושת רבע שעה **לפחות** ובערבי חג הפסקה של חצי שעה.

הסכם עבודה-מעסיק חייב למסור לעובד ולא לאחר 30 ימים מתחילת עבודתו מפרטת את תנאי העבודה. הודעה זאת תכלול את תאריך תחילת עבודתו תפרט אם משך עבודתו קצוב. (מעביד שמפר את הכתוב בהסכם מחויב לשלם לפי חוק העונשין 14,400)

דמי הבראה-כל עובד שעבד יותר משנה אחת זכאי לקבל דמי הבראה מהמעסיק שלו. גם אם פוטר קרוב לסיום שנת עבודתו הוא זכאי לקבל פיצוי הגבוה דמי הבראה שהיה מקבל. כמו כן ישנה אופציה לקבל הטבה במקום תשלום דמי הבראה אך לפי התנאים הבאים:

1. העובד מסכים בפירוש כי הוא מקבל את ההטבה והיא על חשבון דמי הבראה.

2. שיעור ההטבה שתינתן לכל יהא לפחות שווה ערך לדמי הבראה.

3. לא ניתן לכפות על עובד לצאת לנופש אם אינו רוצה וזכאי לקבל דמי הבראה

4. מדובר בנופש על כל המשתמש מכך ללא שילוב השתלמות, הרצאות וכדומה.

התייחסות של הדין הישראלי לחופשה של עובד

חוק שעות העבודה נועד במטרה למנוע מהעובד לעבוד בצורה רצופה שתכביד עליו ותגרום לו פגיעה בבריאות או בכושר הגופני או בנפש של העובד. בנוסף מטרתו להגן מסוימות על חופש הדת של העובד. החוק מחייב מעבידים לאפשר לעובדים לא לעבוד בימי המנוחה השבועית.

א. יום עבודה של עובד לא יעלה מעל 8-9 שעות במקומות עבודה שעובדים 5 או 6 ימים בשבוע.

.14

ב. בעבודת לילה וביום שלפני מנוחה שבועית או חג כלשהו שהעובד אינו עובד בו לא יעלה על 7 שעות.

ג. עובד חודשי במשק פרטי שאינו עובד חלקי לא יעלה מעל 10 שעות עבודה.

ד. חופשה שנתית- חוק חופשה שנתית מאפשר לעובד לצאת לחופשה שבה יוכל לנוח מבלי שיפסיד משכרו ומבלי שיפגעו יחסי העובד מעביד

ה. דמי מחלה- מטרת החוק היא להבטיח את פרנסתו של העובד שאינו מסוגל לעבוד בעבודתו הרגילה עקב מחלה, מבלי שיפגעו יחסי עובד מעביד.

יחסי עובד מעביד במשפט הישראלי

1. מבחן לבדיקת יחסי עובד מעביד מתייחס לשני היבטים :

א. היבט חיובי- לפיו עובד חשוב למקום עבודתו, ואם הוא חסר מקום העבודה נפגע מתפקודו היומית כלומר העובד חשוב למקום. אם האדם אינו חלק ממעגל הייצור והינו גורם חיצוני ל"מפעל" מערכת היחסים אינה מוגדרת כשל עובד מעביד.

ב. היבט שלילי- האם אדם הוא בעל עסק עצמאי, האם הוא מוכר בגופי המדינה כעצמאי. אפשר לדעת האם אדם עצמאי או לא לפי כמות ההשקעה שמושקע מכספו הפרטי של האדם לדוגמא: האם הוא קונה את חומריו? האם השקעות נוספות יגרמו לו לרווח או הפסד ? .

2. מבחן כלי העזר לביצוע העבודה : מבחן זה מדבר על גודל ההשקעה בכלי העבודה, במבחן זה יש לשקול את טיב הכלי, שווי ההשקעה בכלי והקיף השימוש בכלי לביצוע העבודה. במבחן זה נבדק מה חשוב ומה טפל, האם האדם הוא העיקר או כלי העבודה ? אם האדם משמע הוא שכיר ואם כלי העבודה הוא העיקר משמע האדם עצמאי.

3. **מבחן הקשר האישי**: זהו מבחן שלילי שקובע שאם אין קשר אישי לא מתקיים יחסי עובד מעביד, וקיומו של קשר אישי יכול להוות סממן ליחסי עובד מעביד.

.15

4. **מבחן צורת תשלום שכר**: אם זה בתלוש משכורת, חשבונית מס אינם משמים ראיה חד משמעית לקיום יחסי עובד מעביד.

מיהו מעביד?

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'.

התארגנות עובדים

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 ופולורליסטית 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.

.16

פסק דין

לפני בקשות הדדיות של הצדדים לגילוי מסמכים ספציפי. לאחר שאפרוש את הרקע הצריך לעניין והתשתית הנורמטיבית, אדון בבקשות לפי סדר הגשתן.

הרקע הצריך לעניין

1.לטענת התובעת, הגב' אסתר בסן, עבדה כתופרת בסלון כלות בתל אביב מדצמבר 2011 ועד אוקטובר 2017. במהלך תקופה זו, מחודש דצמבר 2011 ועד לחודש יוני 2015 הייתה הגב' ענבל רביב (הנתבעת 1) מעסיקתה הישירה ומחודש יולי 2105 החלה הנתבעת 1 לנהל את עסקה באמצעות חברה שנשאה את שמה - ענבל רביב בע"מ (הנתבעת 2).

2.ביום 10.9.2017 מסרה התובעת לנתבעות הודעה מוקדמת והתפטרה בשל הגיעה לגיל פרישה. במשך כל תקופת העסקתה לא קיבלה את מלוא זכויותיה, כך לגרסתה. בתביעתה טענה התובעת כי היא זכאית לפיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד; אי ביצוע הפרשות לפי צו ההרחבה פנסיה חובה; דמי הבראה; נסיעות; דמי חג; כן טענה התובעת שהיא זכאית לפיצויי פיטורים ולדמי הלנת שכר, פיצויי פיטורים ודמי חגים.

3.הנתבעות טענו מנגד שעובר להעסקתה הצהירה התובעת בפניהן ובפני סוכן הביטוח שלהן שהיא פנסיונרית המקבלת קצבה מקרן פנסיה משלמת והיא אינה מעוניינת ואינה זכאית להפרשות לפנסיה.

4.עוד טענו הנתבעות שבשנת 2012 התנתה התובעת את המשך העסקתה בתשלום נוסף של רכיב נסיעות בסך 35 ₪ ליום עבודה מעבר לתשלום הנסיעות הרגיל; בשנת 2014 התובעת ביקשה להפחית באופן מלאכותי את שכרה כך שלא יעלה על 5,000 ₪

נטו וכי יתרת התשלומים המגיעים לה, לרבות זכויותיה הסוציאליות, תשולמנה
"מחוץ לתלוש" (ס 35 ב' ... ')

.17

השוואה בין משפט עברי למשפט ישראלי

יחסי עובד מעביד

גם שהמשפט העברי והישראלי אינם קשורים אחד לשני אפשר להבין שהמשפט העברי מתאים יותר לתקופה של פעם הקדומה, בעוד שהמשפט הישראלי מתאים לתקופתנו ולחברה המודרנית כיוון שהתקופה השתנתה מאז והפכה לטכנולוגית וחדשנית. היהודים עוד מימי יציאת מצרים שבה המצרים שנחשבו החזקים (במקרה שלנו הם המעסיקים) התייחסו בחוסר כבוד אל העבדים, עם ישראל ולכן במשפט העברי, ההתייחסות לחזק מנצל את החלש הוא גודל ולא נותן לזה לקרות כיוון מה שקרה במצרים ולא רוצים שניצול כוח יקרה זאת שוב. בדומה לזאת במשפט הישראלי יש המון זכויות וחוקים שעוזרים לעובדים לא ליפול לניצולם של החזקים המעסיקים לדוגמא: חוק הלנת השכר, פיצויי פיטורין, חוק המינימום ועוד. עוד דבר שדומה בין המשפט העברי למשפט הישראלי הוא חוק יום המנוחה. גם במשפט הישראלי וגם במשפט עברי נותנים יום מנוחה לעובדים לפי דתם, או יום לבחירתם יום זה נקרא יום מנוחה. במשפט העברי הוא נקרא היום השביעי יום שבו לא עושים שום מלאכה, ובמשפט הישראלי הוא יום לפי הדת של העובד.

התייחסות הדין העברי וישראלי להלנת שכר

במשפט העברי הלנת שכר נחשב למעשה חמור, בגלל שבתקופת המקרא היה נהוג לשלם לעובד לפי השעות שהוא עובד כלומר, אם הוא עובד ביום הוא יקבל את המשכורת בלילה ולהפך. זאת אומרת שאם העובד אינו מקבל את המשכורת בזמן זה יכול לגרום לו לא לקנות מזון למשפחתו, לעצמו הוא גם לא יוכל להתפרנס ואם הוא לא מקבל את השכר בזמן העובד יכול למות והמעסיק אשם במוות שלו.

במשפט הישראלי הלנת שכר גם מוצגת כמעשה חמור אבל לא כמו שמוצגת במשפט העברי. במשפט הישראלי יש חוקים שתומכים בעובד ועוזרים לו להתמודד מול המעסיק שלא משלם את שכרו בזמן, או מתייחס בזלזול ולא נותן לעובד את הזכויות שמגיעות לו. אם המעסיק עובר על הלנת השכר הוא חייב לשלם לעובד פיצויים גם עם הוא פיטר את העובד.

המשפט הישראלי והמשפט העברי דומים וגם שונים. אפשר לראות שהמשפט הישראלי מושפע רבות מהמשפט העברי אבל בנוסף ניתן לראות את ההתפתחות בין התקופות, ומה עשו וחוקקו כדי לשפר את מערכת המשפט.

אז לסיכום

לסיכום העבודה אפשר לראות את ההתקדמות העצומה שחלה על הנושא הלנת שכר, שהתחילה במשפט העברי והתפתחה למשפט הישראלי. אפשר לראות כיצד החוקים נותנים סיוע מוחלט לעובדים ונותנים להם אפשרות לממש את כל הזכויות ולקבל מענה על כל בעיה שמתחוללת במקום העבודה שלהם.

בעידן של היום שבו יש המון מפעלים ומקומות תעסוקה, אפשר להבין כמה גדולה החשיבות של הזכויות העובדים, חוקים שתומכים בהם כדי להתמודד עם המעסיקים שמנסים לנצל עובדים חסרי מודעות לזכויות אלה.

לאחר העבודה אני מרגיש שהבנתי ולמדתי זכויות ונושאים חדשים, לגבי מה אפשר לעשות בנוגע להלנת שכר, פיטורין, חופשות ועוד.

אני חושב שמי שיקרא ויעמיק בעבודה זאת בהחלט יוכל ללמוד דברים חדשים ולהעלות את המודעות שלו לזכויות, יחסי עובד מעביד, חוקים בנושא של ניזיקין ודיני עבודה.

ביבליוגרפיה

חוק שכר מינימום (1987)

חוק פיצויי פיטורין (1963)

חוק הגנת השכר (1958)

תלמוד בבלי

תורה שבעל פה – משנה אבות

משנה תורה לרמב"ם

הלנת שכר 2017

המכללה האקדמית נתניה המרכז ליישומי משפט עברי (פיצויים בדין

בהלנת שכר)

וויקפדיה