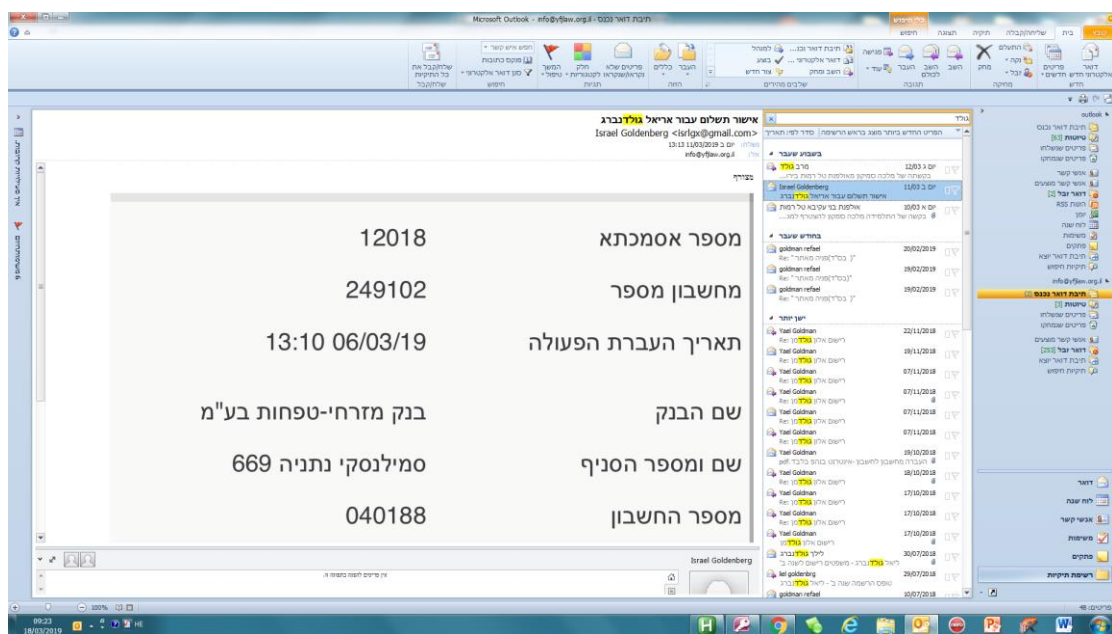


העבודה מוגשת בחסות
העמותה של נוער שוחר משפט עברי

הלנת שכר

מאז דין תורה

ועד ימינו חוק הגנת השכר



הקדמה אישית

אחד הבסיסים החשובים ביותר, שמנחיל לנו המקרא, ובהמשך גם המקורות הנוספים אשר בנו כנדבכים את תורת ישראל, הוא מערכת מוסרית ברורה ומובהקת הנוגעת למערכת הקשרים שבין אדם לחברו. בכלל כך נוגעת תורת ישראל גם באיסור הלנת שכר, שהיא רק חלק מזכויות העובדים שנקבעו בדין העברי.

בעניין זה, חל איסור חמור בעניין הלנת שכרו של שכיר, כאשר הדגש מופנה לכך שמדובר בצד החלש, בעל האמצעים המועטים, ובעל יכולת השפעה קטן יותר במסגרת מערכת היחסים בין המעביד והעובד, ויש צורך אמיתי לסייע באיזונים נדרשים, על מנת לאפשר את קיומו בכבוד של השכיר, וכדי שלא יצטרך להיות טרוד בגביית שכרו המאפשרים מזונותיו ודמי מחייתו ומחיית משפחתו.

נושא זה קרוב לליבי בעיקר בגלל הדרך הראויה הנוהגת בשכבות האוכלוסייה החלשות. תחושת הצדק היא זו שמניעה אותי הרבה פעמים, בעיקר כשזה נוגע להגנה על הצדדים החלשים יותר בחברה.

גם כמי שעובדת במקביל ללימודיה, נתקלתי והבנתי את המשמעות של הלנת שכר, כאשר כספי המשכורת מתעכבים מסיבה כלשהי, למרות שיש חוקים נהירים וברורים בעניין זה מאות בשנים ועד לימינו.

מעטים הם האנשים אשר יכולים להרשות לעצמם שלא לעבוד, עבודה היא חלק בלתי נפרד מחיינו הבגירים, כאשר חלק גדול מהם הם עובדים שכירים. אני מתארת לעצמי שחלקם לא מודע לכל הזכויות הסוציאליות שלהם וחוקי המגן, ובכלל כך, גם כל הזכויות הנוגעות להלנת שכר.

תוכן עניינים

- א. מבוא..... 4
- ב. הלנת שכר המשפט העברי..... 5-10
- ג. משפט ימינו..... 10-15
- תקופת התיישנות קצרה במיוחד..... 13
 - ניכויים אסורים מהשכר..... 14
 - תכלית חוק הגנת השכר..... 15
 - שיקול דעת בית הדין לעבודה..... 15
- ד. מאז ועד ימינו..... 15-17
- פיצוי הלנת שכר בראי דין תורה האוסר ריבית..... 16
- ה. סיכום..... 18
- ו. ביבליוגרפיה..... 19

א. מבוא

המקרא תיאר את חשיבות השכר לעובד כבר לפני 3,000 שנה – "וכשכיר יקווה פעלו"¹, כלומר, כעובד שכיר המקווה ואף שואף לקבל את משכורתו השלמה. כאשר בועז רוצה לברך את רות המואביה, הוא אומר לה: "יִשְׁלַם יְהוָה פְּעֻלָּךְ וְתִהְיֶי מִשְׁפָּרְתֶךָ שְׁלָמָה מֵעַם יְהוָה אֱלֹהֵי יִשְׂרָאֵל אֲשֶׁר בָּאת לְחַסוֹת תַּחַת כְּנָפָיו"². היינו, קבלת משכורת המלאה של העובדת נחשבת לברכה. אין חדש תחת השמש ואף היום רמת החיים של העובדים ובני משפחתם תלויה בקבלת שכרם במועד. ההתקדמות שבין ימי המקרא לבין ימינו, הינה בין היתר, בכך שאם עובד לא קיבל את שכרו המלא בימים ההם, הרי שעצם קיומו וקיום משפחתו היו מוטלים בספק והיו בסכנה קיומית. ואילו היום קיימת רשת של ביטחון סוציאלי המבטיחה לעובד הכנסה מינימלית, כדי להבטיח לו יכולת הישרדות.

אבן היסוד של משפט העבודה האינדיבידואלי, הינם בחוקי המגן, הידועים גם כחוקים מסדירים ובהם קבעו המחוקקים נורמות בסיסיות מחייבות של התנהגות שבין העובד לבין מעבידו, ובין שניהם כלפי השלטון. משפט העבודה האישי קובע זכויות יסוד חברתיות, המגיעות לכל עובד מעצם היותו אדם.³

במסגרת הנושא שבחרתי לעבודתי, שהינו "הלנת שכר". אבקש לעסוק בהיבטים השונים של נושא הלנת שכר משני היבטים: האחד במסגרת המשפט העברי והשני במה שקשור למשפט הישראלי, דרך בחינת פרשני המקרא והמשפט העברי ועד לפסיקות בית הדין לעבודה, באופן שבו מיושמים הכללים לשמירה על העובדים.

¹ איוב, ז, ב.

² מגילת רות, ב, יב.

³ חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, ס"ח התשנ"ב 50.

ב. הלנת שכר במשפט העברי

משפט העבודה העברי הינו פיתוח של דיני העבדות שהיו נהוגים בעת העתיקה, שכן בעת ההיא טרם התפתחה הגישה שנראית לנו כה טריוויאלית היום, שכל אדם חופשי לתור אחר גורלו ושכן אדם זכאי לשכר בגין עמל יומו. בתקופה המקראית, היו לאדון כלפי עבדו שורה ארוכה של חובות ואיסורים, עד שחכמי ישראל טבעו את הפתגם: "כל הקונה עבד - כקונה אדון לעצמו"⁴, וכך מתאר הרמב"ם חובות אלו שקיימים לאדון כלפיו עבדו, שכפי שניתן לראות, מדובר בהשוואה של ממש לחייו הבסיסיים של האדון עצמו: "כל עבד... חייב האדון להשוותן לו במאכל ובמשקה ובכסות ובמדור, שנאמר: 'כי טוב לו עמך' - שלא תהא אתה אוכל פת נקי והוא אוכל פת קיבר, אתה שותה יין ישן והוא שותה יין חדש, אתה ישן על גבי מוכין והוא ישן על גבי התבן, אתה דר בכרך והוא דר בכפר, או אתה דר בכפר והוא יושב בכרך"⁵.

הפרשני ופוסקי המקרא הסיקו שקיימת התנגדות נחרצת לעבדות, וזאת בין היתר, באשר נאמר בספר ויקרא: "כי לי בני ישראל עבדים עבדי הם אשר הוצאתי אותם מארץ מצרים אני יהוה אלהיכם"⁶. חכמי ישראל אמרו שבני העם ישראל, הינם עבדי השם, וככאלה הרי שלא ניתן להתייחס אליהם כאל עבדים.

העובד המקראי היה עבד, אך ישנם שני סוגי עבדים: האחד הוא העבד יהודי (עברי) והשני הוא העבד הלא יהודי, העבד הגוי (כנעני). על פי הלכת חז"ל, העובד בימי קדם, כפוף לדיני עבדים, כאשר העבד הגוי, הוא עבד שנתפס כרכוש, כחפץ, במידה מסוימת ועד כמה שנורא לומר - מתייחסים אליו כבעל חיים ואדונו יכול לעשות בו מה שירצה, כי הוא אדונו. היחסים ביניהם הם יחסים קניינים בין אדם לבין רכוש. לעומתו העבד העברי, לפי דעות מסוימות יש זיקות קנייניות משום שדיני עבודה מתחילים ביחסי עבדים.

על ההתנגדות העקרונית לעבדות ועל חובותיו של המעביד כלפי עובדו בכל הנוגע לתנאי העבודה, ניתן ללמוד ממה שנכתב בספר ויקרא, שם פורטו בעניין זה, ההלכות הנוגעות לדיני העבדים מתוך העם העברי לעומת הדינים שיחולו על עבדים גויים:

וכי-?מוֹךְ אַחִיד עַמֶּךָ, וְנִמְכַר-לְךָ--לֹא-תַעֲבֹד בּוֹ, עֲבַדְתָּ עֶבֶד פְּשָׁכִיר פְּתוּשֵׁב,
יְהִיָּה עַמֶּךָ; עַד-שְׁנַת הַיָּבֵל, יַעֲבֹד עַמֶּךָ וַיָּצֵא, מֵעַמֶּךָ--הוא, וּבְנָיו עִמּוֹ; וְשָׁב,
אֶל-מִשְׁפַּחְתּוֹ, וְאֶל-אַחֲזַת אֲבֹתָיו, יָשׁוּב כִּי-עֲבָדִי הֵם, אֲשֶׁר-הוֹצֵאתִי אֹתָם
מֵאֶרֶץ מִצְרָיִם; לֹא יִמְכְרוּ, מִמִּפְרֵת עֶבֶד לֹא-תִרְדֶּה בּוֹ, בְּפִרְךָ; וַיִּרְאֵת,

⁴ קידושין כ"ב.

⁵ רמב"ם, הלכות עבדים, פרק א', הלכה ט'.

⁶ ויקרא כ"ה, נה.

מֵאֲלֶהֶיךָ וְעִבְדְּךָ וְאִמְתְּךָ, אֲשֶׁר יְהִי-לְךָ: מֵאֵת הַגּוֹיִם, אֲשֶׁר סְבִיבֹתֶיכֶם--
מֵהֶם תִּקְנוּ, עֶבֶד וְאִמָּה. וְגַם מִבְּנֵי הַתּוֹשְׁבִים הַגֵּרִים עִמָּכֶם, מֵהֶם תִּקְנוּ,
וּמִמִּשְׁפַּחְתֶּם אֲשֶׁר עִמָּכֶם, אֲשֶׁר הוֹלִידוּ בְּאַרְצְכֶם; וְהָיוּ לָכֶם, לְאַחֲזָה
וְהִתְנַחֲלֶתֶם אֹתָם לִבְנֵיכֶם אַחֲרֵיכֶם, לְרֵשֶׁת אַחֲזָה--לְעֹלָם, בְּהֶם תַּעֲבֹדוּ;
וּבְאַחֲיֶיכֶם בְּנֵי-יִשְׂרָאֵל אִישׁ בְּאַחִיו, לֹא-תִרְדֶּה בּוֹ בְּפֶרֶךְ.⁷

כאמור בקטע שהובא מן המקרא, נראה שהוא יוצא במפורש נגד עבודת פרך. ד"ר מיכאל ויגודה בנייר עמדה שהגיש לוועדת החוקה חוק ומשפט של הכנסת,⁸ נותן אותות וסימנים באשר להגדרתה של עבודת הפרך, כי לא מדובר רק בעבודה תחת איומי שוטים ומכות או עבודה עד אפיסת כוחות בתנאים תת-אנושיים, שהן בוודאי בגדר של "עבודת פרך", אלא גם עבודה בתנאים הרבה פחות מזעזעים מאלה נקראת "עבודת פרך", כגון עבודה שלא הוקצב לה זמן מראש, או עבודה חסרת תוחלת שלא באה אלא להעסיק את העובד, כדי שלא ילך בטל, כפי שגם דן בכך הרמב"ם: "כל עבד עברי אסור לעבוד בו בפרך ואיזו היא עבודת פרך זו עבודה שאין לה קצבה ועבודה שאינו צריך לה אלא תהיה מחשבתו להעבידו בלבד שלא יבטל מכאן אמרו חכמים שלא יאמר לו עדור תחת הגפנים עד שאבא שהרי לא נתן לו קצבה אלא יאמר לו עדור עד שעה פלונית או עד מקום פלוני וכן לא יאמר לו חפור מקום זה והוא אינו צריך לו ואפילו להחם לו כוס של חמין או להצן ואינו צריך לו אסור ועובר עליו בלא תעשה שנאמר לא תרדה בו בפרך".⁹

יחסי העובד והמעביד המשתייכים לתחום דיני הממונות, אין בהם כל מקום להעדפת מעמד זה או אחר מתוך שיקולים סוציאליים, מתוך הגישה, שכולם חייבים להיות שווים בעיני החוק. מתוך העיקרון של השוויון הגמור בעיני החוק, זכה העובד/הפועל למעמד של כבוד וליחס אוהד מצד ההלכה, ומכמה וכמה בחינות הוא מופלה לטובה אל מול המעביד, כך שניתנת לו הגנה נגד ניצול, קיפוח ופגיעה בזכויותיו.

ברם, הצליחו חכמי ההלכה בתחום זה להגיע לידי מיזוג מוצלח של המגמות הסותרות לכאורה, זו של שמירה קפדנית על שורת הדין וזו של הבטחת הגנה מלאה לעובד, הזקוק לה משום מצבו הדחוק.

⁷ ויקרא, פרק כה, לט-מו.

⁸ ד"ר מיכאל ויגודה, "הזכות לעבודה זכויות עובדים במשפט העברי", כפי שזו הוגשה לוועדת החוקה חוק ומשפט של הכנסת, ביום 8.3.2005.

⁹ רמב"ם הלכות עבדים, פרק א' הלכה ו.

איסור הלנת שכר היא מצווה, שלפיה אסור לאדם ולמעביד לעכב כל חיוב שיש לאדם כלפיו אחר וכלפיו עובדו, כאשר מגמה זו מסתמנת כבר בתורה הכתובה הקובעת את איסור הלנת שכר שכיר במקרא, כפי שהובא הנושא בספר ויקרא, שם נכתב:

”לא תעֲשֶׂק אֶת רֵעֶךָ וְלֹא תִגְזֹל לֹא תִלִּין פְּעֻלַּת שְׂכִיר אֶתְךָ עַד בֹּקֶר.”¹⁰

עפ"י דרישת התורה בפסוק, המעסיק נדרש לשלם את שכרו של העובד לפני עלות הבוקר של יום המחרת. הדרישה נועדה להביא לכך שהעובד יוכל לבחור לעצמו מיום ליום עבודה שתספק לו את ההכנסה הגבוהה ביותר, מבלי שיהיה כבול לאותו מעביד המחזיק בשכרו. ונוסף, בכדי לאפשר לעובד לקבל שכר עבודתו על מנת לכלכל עצמו ובני משפחתו.

וכן, בהמשך בספר 'דברים', קבע המקרא:

**”לא תעֲשֶׂק שְׂכִיר עֲנִי וְאֶבְיוֹן מֵאַחֶיךָ אוּ מִגֵּרְךָ אֲשֶׁר בְּאַרְצְךָ בְּשַׁעֲרֶיךָ.
בְּיוֹמוֹ תִתֵּן שְׂכָרוֹ וְלֹא תָבֹא עָלָיו הַשֶּׁמֶשׁ כִּי עֲנִי הוּא וְאִלּוּ הוּא נָשָׂא
אֶת נַפְשׁוֹ...”**¹¹

פסוק זה דורש מהמעסיקים לשלם לעובדיהם שכרם, כבר באותו יום, עוד לפני שקיעת החמה, כדי שאותו עובד יוכל להספיק לרכוש לעצמו ולבני משפחתו, מזונם לאותו היום.

בפסוקים אלה מן המקרא, מספר ויקרא ומספר דברים, כלולים כמה סוגי איסורים להם בסיס משותף אחד - האיסור לעכב משכורת של אדם המוחזק בידי אחר. בפסוקים שהובאו כלולים כמה איסורים אשר משותף להם האיסור לעכב תשלום של אדם. יש ארבעה איסורי לא תעשה בפסוקים אלה: 1. "לא תעשוק" 2. "לא תגזול" 3. "לא תלין" 4. לא תבוא עליו השמש, ומצוות עשה אחת: ביומו תיתן שכרו.

יש שראו סתירה בין שתי הפרשיות. בפרשת "כי תצא", שבספר ויקרא, נכתב כי שיש לשלם לעובד עד ביאת השמש, בשונה מהאמור ב"פרשת קדושים", בה נכתב כי יש לשלם עד בוקר. ניתן להסביר סתירה זאת בכמה דרכים.

חז"ל פירשו את הסתירה בכך שאמרו שהפרשיות עוסקות בעצם בשני סוגים של שכירים. בספר דברים הפרשה מדברת על שכיר לילה, ואילו בספר ויקרא הפרשה עוסקת בשכיר יום.

¹⁰ ויקרא, פרק י"ט, פס' י"ג.
¹¹ דברים, פרק כ"ד, פס' י"ד-ט"ו.

הרמב"ן מצידו הציע פירוש שלפיו יש פתרון לסתירה בדרך הפשט, והוא אומר כי בשתי הפרשיות נאמר אותו הדין. לפי דבריו, בשתי הפרשיות מדובר על שכיר יום, ויש לשלם מיד בסיום העבודה על מנת שיוכל השכיר לקנות לו ולמשפחתו אוכל כבר לאותו ערב.¹²

גם בהמשך ספרי המקרא, בספרי הנביאים, אנו רואים שהם יוצאים כנגד העסקת עובדים ללא תשלום. בספר ירמיהו אנו יכולים לראות כי הלנת שכר אינה מקובלת. הנביא ירמיהו מדבר על מִלְךְ יְהוּדָה שָׁלֵם בֶּן-יֹאשָׁיָהוּ, אשר העסיק פועלים כדי לבנות את ביתו ולא שילם להם- ואומר כי מדובר במי שבנה ביתו בלא-צדק¹³. גם הנביא מלאכי יוצא נגד התופעה והוא משווה את הלנת השכר לעושק ולגזל, משמע - בעל בית שאינו משלם בזמן לפועליו, הוא גזלן העושק את פועליו¹⁴.

ההלכה הגדירה את זכויותיו של העובד השכיר ביחסיו מול מעבידו, תוך שהעניקה לו מעמד חסר תקדים במערכת המשפט של העולם העתיק. חז"ל קבעו כי חוזה העבודה מחייב את המעביד... אך אינו מחייב את העובד¹⁵. לדוגמא, פועל שהתחייב לעבוד למשך יום שלם, זכאי לחזור בו גם באמצעו של היום ולהודיע למעבידו על הפסקת עבודתו¹⁶. וכך גם אם התחייב לעבוד שבוע או חודש.

לפי דיני המשפט העברי, רשאי העובד - אך לא המעביד - להתחרט ולחזור בו במהלך עבודתו, ובכל זאת את שכרו הוא יקבל, באופן יחסי בהתאם לזמן שעבד. במקרה שבו קיבל השכיר את כל שכרו מראש, הרי שיהיה עליו להחזיר למעביד את אותו חלק יחסי עבור הזמן שבו לא עבד. זכות זו של העובד מעוגנת ברעיון המכונן של יציאת מצרים ומעמד הר סיני: "כִּי לִי בְנֵי יִשְׂרָאֵל עֲבָדִים, עֲבָדֵי הֵם, וְלֹא עֲבָדִים לְעַבְדִּים"¹⁷. בני ישראל יצאו מן השעבוד במצרים וקיבלו על עצמם את התורה, ומכאן ואילך אין הם עבדים עוד לבני אדם אחרים, אלא הם עֲבָדֵי ה' העובדים את ה' בלבד ולא את מעבידם.

לדעת הריטב"א, איסור הלנת הוא ככל הנראה חריג שמקורו בלימוד מיוחד הממעט דין זה מלהתחדש שוב ושוב. וזה לשון התלמוד במסכת בבא מציעא: **תנו רבנן. ממשמע שנאמר: "לא**

¹² הרמב"ן (דברים כ"ד, י"ד)

¹³ ירמיהו כ"ב פסוק י"ג

¹⁴ מלאכי ג' פסוק ה'

¹⁵ בבא מציעא, דף יא הלכה ב

¹⁶ "פועל יכול לחזור בו אפילו בחצי היום", בבא מציעא, דף י עמ' א

¹⁷ בבא מציעא, דף י עמ' א

תלין פעולת שכיר איתך", איני יודע שעד בוקר? מה תלמוד לומר "עד בוקר"? מלמד שאינו עובר אלא עד בקר ראשון בלבד¹⁸.

המשפט העברי מעניק עקרונית לצדדים חופש פעולה מלא לקבוע את תנאי השכר של העובד, ויחד עם זאת, הוראות בדבר הבטחת שכר מינימום מצויות כבר בימים קדומים, לכל הפחות בעובדי ציבורי כפי שקבע הרמב"ם: **"מגיהי ספרים בירושלים ודיינין... נוטלין שכרן מתרומת השלכה [=קופת הציבור], ומוסיפין להם [=שכר] כדי צורכן, הם ונשיהם ובניהם ובני ביתן"**¹⁹. וזאת גם מדברי הפוסקים עולה, שהשכר צריך להיות לפחות, "כדי חייו" של העובד.

ההלכה היהודית שעוסקות בסוגית הלנת שכר, מחמירה ביותר כלפי מלין השכר ומבקשת באמצעות האיסורים, להנחיל אמות מידה ומוסר כלפי כלל החברה, ובכך להבטיח קיומם בכבוד של השכבות השונות שבתוכה, מבלי שאנשים יהיו לתלות על כלל החברה. חומרת האיסור מוסברת גם בעובדה שהעובד הוא "עניי", מצבו נחות לעומת מעבידו רב העצמה, וחיי תלויים בשכר המגיע לו ממנו. תלות זו נזכרת גם בספר איוב שם נאמר בענייננו: **"כעבד ישאף צל וכשכיר יקוה פֶּעֱלו"**²⁰. גם במקורות מקראיים אחרים, בא לידי ביטוי הפגם המוסרי שבהלנת שכרו של עובד ובדחייתו. כך, למשל, נאמר בספר משלי: **"אל תאמר לרעך לך ושוב, ומחר אתך"**²¹.

המשנה קובעת: **"השוכר את הפועל לעשות עמו בתבן ובקש ואמר לו תן לי שכרי ואמר לו טול מה שעשית בשכרך, אין שומעין לו"**. בכל תחום דיני ממונות מקובל הכלל "שווה כסף ככסף" וכל מי שחייב כסף לחברו, יוכל לשלם לו לא רק במזומנים אלא אף במיטלטלין או בתוצרת חקלאית וכיוצא"ב. ואם לא נקבע השכר במפורש בהסכם העבודה, חל הכלל "הכול כמנהג המדינה"²².

סוגית תשלום שכר פועל הוא מקרה חריג, שבו סוטה ההלכה מכלל זה ותובעת תשלום במזומנים דווקא (מגיד משנה, ה' שכירות פ"ט, ק"ט), אלא אם כן הסכים הפועל לקבל את שכרו בצורה אחרת. הנימוק לסטייה זו הוא בוודאי נעוץ בדברי התורה "ואליו הוא נושא את נפשו" - שכיר יום מצפה לשכר יום העבודה שלו כדי לקנות בו מזון לעצמו ולבני ביתו; אם ישלמו לו ב"תבן ובקש" - הרי ייאלץ לחכות עד שימצא מי שיקנה אותם וישלם לו תמורתם כסף או מזון, והרי הוא רעב לחם!

¹⁸ בבא מציעא קי ע"ב.

¹⁹ הרמב"ם, הלכות שקלים, פרק ד', הלכה ז.

²⁰ איוב ז, ב.

²¹ משלי ג, כח.

²² בבא מציעא פג ע"א.

הרמב"ם במשנה תורה מפרט בנושא הלנת השכר וקובע שמדובר במעשה חמור ביותר, אשר שקול למעשה הרג של ממש, של המעביד כלפי עובדו "כאילו נטל נפשו ממנו", זאת משום העובדה שהעובד הוא זה התלוי במעסיקו, הוא זה המפרנסו, המכלכלו, והוא זה המזיניו, והכל באמצעות מתן המשכורת.

כפי שאדון בעבודתי זו, הרי ששאלת זכותו של העובד לקבל לידי פיצוי על הלנת שכרו שנויה במחלוקת ראשוניים. יש הרואים בתשלום פיצויים כגון זה משום ריבית ואסרו אותו, אבל יש מי שמתיר תשלום פיצויים כגון זה, ודעתו מקובלת על הפוסקים האחרונים.

ג. משפט ימינו

ראינו בהתייחס לדיני התורה, שהעקרונות הבסיסיים ביותר של השתכרות שכר עבור עבודה הינה מקדמה דנא, כאשר בפרק זה, אבקש לעמוד מקרוב אחר החוקים הנוהגים במדינה בכל הקשור לשכר עבודה המגיע לעובדים ובאופן ספציפי, בהלכות הנוהגות בעניין הלנת שכר שמבצע מעסיק כלפי עובדיו.

הלנת שכר היא מצב שבו עובד אינו מקבל את מלוא שכרו במועד המחויב על-פי חוק, ומעבר להיותה פגם מוסרי בראשון במעלה, הרי שהיא גם נחשבת בעיני המחוקק בספר החוקים, כעבירה פלילית חמורה מצד מעסיק, אשר יש בה כדי לפגוע ביכולת של עובד לפרנס את עצמו ואת כלל בני משפחתו התלויים בו ואף לפגוע בזכותו לקיום בכבוד. המשמעות לכך שמעסיק לא משלם לעובדו את משכורתו בזמן, עלול לגרום לו נזקים כלכליים כבדים, בהם ניתן למנות מצב של היעדר יכולת לתכנון כלכלי מושכל, כישלון בעסקאות שכבר בוצעו בידי אותו עובד, דבר שיכול להוביל להחזרת צ'קים, הלוואות ומשכנתאות שלא משולמות, ריבית גבוהה על משיכת יתר ועוד.

משכך, זו גם הסיבה לכך שאכיפת החוק כנגד מעסיקים שלא משלמים בזמן מתבצעת במישור הפלילי ובאמצעות בתי הדין לעבודה כאחד. כמו כן ניתן להטיל על המעסיק קנס עונשי בדמות של הטלת קנסות פליליים בשיעורי ניכרים, ובמילים אחרות, אי תשלום שכר בזמן הוא עבירה פלילית ואזרחית כאחד.

בדברי הכנסת קודם לחקיקת חוק הגנת השכר²³, נרשמו דבריו של ח"כ משה אונא, שידע לתמצת התופעה של הלנת שכר לעובד, הן מבחינת העובד ואין בעניינו של המעביד,

²³ דברי הכנסת, כרך 18 1954 – ישיבת הכנסת כ"ו אייר תשט"ו.

כשלפרוטוקול הדיון נרשמו הדברים, כי הלנת שכר מהווה עוול כלפי העובד, הסובל קשה יחד עם בני משפחתו עד כדי הטלת חרפת רעב עליהם, ביטחון פרנסתו המינימאלי נלקח ממנו והוא נאלץ להשלים עם הפסדים כבדים ואין שכרו בידו. לא פעם קורה שהפועלים מוכרים את תלושי העבודה שלהם בחלק מערכם ובלבד שיהיה בידם לתת לחם למשפחותיהם.

בכל הנוגע למעביד, הרי הלנת השכר גורמת גם לדה-מורליזציה של המעביד המאבד את הרגשת העבירה שהוא עושה, עד כדי כך שלא פעם נשמע הסבר והצדקה להלנת שכר, כאילו יש רשות למעביד לקחת לעצמו אשראי מפועליו בדרך זו כדי לקיים את מפעלו; ושל הפועל, שנראה לו כאילו אין תמורה לעמלו אם זו באה לו לאחר זמן רב, והוא יגיע לידי מסקנה, שאין ערך למאמציו ולהתקיים מיגיע כפיו.

ידע לסכם זאת היטב, השופט רבינוביץ בפסיקה שעמדה בפניו בבית-הדין הארצי לעבודה²⁴ כשקבע, ש"תיקון עולם אינו יכול לעודד ולו בעקיפין עבודה ללא תמורה. פְּרָצָה בעניין זה במקרה פלוני, אפשר שתורחב למקרה אלמוני, ונמצאנו עלולים לפגוע בנורמה הבסיסית, לפיה אין עבודה ללא תמורה".

המחוקק בישראל קבע את האיסור על הלנת שכר בחוק שחוקק גם בשנת 1958 שהינו חוק הגנת השכר, תשי"ח – 1958²⁵, אשר מטרתו העיקרית היא להבטיח את התשלום השכר במועדו ולמנוע הלנה. הגנה על השכר, במובן הבסיסי ביותר, הינה קביעת נורמות התנהגות חברתיות שבין מעבידים לעובדיהם, כדי להבטיח שהמשק יתפקד ושהעובדים יקבלו שכרם, בכך מבטיחים את ערכו של השכר ואת השימוש בו על פי רצונו החופשי של העובד.

השופט סטפן אדלר – אשר שימש גם כנשיא בית-הדין הארצי לעבודה – עומד בספרו²⁶ על ההגנות המובאות בחוק הגנת השכר על שכרו של העובד:

- א. תשלום השכר במקום סביר – סעיף 15 לחוק.
- ב. תשלום השכר באופן סדיר, כלומר: קבלת השכר במזומן ולא במצרכים – סעיף 2 לחוק.
- ג. תשלום השכר לעובד באופן ישיר – סעיף 6 לחוק.
- ד. סדרי רישום ותיעוד המבטיחים דרך תשלום מסודרת של השכר לעובד – סעיף 24 לחוק.

²⁴ ע"ע 300018/98 א.ו.ב.א. מהנדסים בע"מ נ' אלון נוי, פורסם במאגר המשפטי נבו [ניתן ביום 15.1.2002].

²⁵ ס"ח תשי"ח מס' 247.

²⁶ סטפן אדלר "פיצוי הלנה: חוק ופסיקה", שנתון משפט העבודה – ו.

ה. הגבלות על סכום עיקולים שניתן לקחת מעובד שחייב כספים – סעיף 8 לחוק.

ו. הגבלות על ניכויים משכר העבודה – סעיף 25 לחוק.

ועוד.

השופט אדלר, מדגיש שההגנה על השכר באמצעות חוק הגנת השכר חלה רק על "עובד", שכן "שכר" משולם רק למי שמוגדר כעובד. והוא לא חל על מי שמוגדר כקבלן או עצמאי, חיילים, שותפים ועוד.

החוק מטיל על המעביד תשלום פיצויי הלנה ההולך וגדל ככל שמתארכת תקופת הלנת השכר ובכך הוא מנסה להפוך את ההלנה לבלתי כדאית מבחינה כלכלית למעסיק ובכך להרתיע אותו מאי-תשלום שכר במועד.

יחד עם האמור, וכפי שארחיב בהמשך, מאפשר חוק הגנת השכר, לבתי-הדין לעבודה, להתחשב בנסיבות מיוחדות ולהפחית בגינן או אפילו לבטל כליל, את פיצויי ההלנה. ובכל מקרה, אין מדובר בחוק הפוגע בזכויות עובד להן הוא זכאי מכוח חוקים אחרים או הסכמים קיבוציים, חוזה עבודה או נוהג הקיים במשק וכיוצ"ב.

החוק קובע כי שעל המעסיק החובה לשלם שכר לעובדיו, לא יאוחר מ-9 ימים מתום חודש העבודה. כאשר על אף האמור בחוק זה, בחינת הנושא מלמדות שבמשק העבודה קיימים כל מיני שיטות העסקה, בהם למשל צורת העסקה על-ידי הסכמים קיבוציים או הסכמים אישיים, שקובעים מועדי תשלום אחרים ויש אף גם שיטות העסקה, שבה מעסיקים נוהגים לשלם שכר עבודת עובדיהם מראש.

על פי חוק הגנת השכר, נקבע שעל המעסיק לשלם לעובדיו את שכרם במזומן או בצ'ק. בשנת 2009 נכנס לתוקף תיקון לחוק שחייב את המעסיק למסור לעובד תלוש שכר מלא ומפורט, במועד התשלום שהינו ב-1 בכל חודש קלנדרי. עם זאת, המחוקק מאפשר למעסיק לאחר בתשלום בתשעה ימים קלנדריים. באופן בסיסי ופשוט שכר שלא שולם בתוך תקופת הזמן הנ"ל, של תשעת הימים הראשונים של החודש (מה-1 עד ה-9 בחודש), נחשב לשכר מולן.

בפסק-דין שניתן בבית-הדין הארצי לעבודה בעניין היום הקובע לתשלום המשכורת, נקבע כי אם ה-9 לחודש נופל על יום שבת או על יום מנוחה אחר, הרי שעל המעסיק להתכבד ולהקדים את מועד התשלום, לפני אותו יום מנוחה, שאחרת יחויב בתשלום בנוסף גם פיצויי הלנה²⁷.

²⁷ ע"ע 300139/98 המועצה המקומית דיר אל אסד נ' אסדי נזאר ואח' – פסק-הדין מיום 11.1.2000.

את השכר נוהגים המעסיקים לשלם ב-9 או ב-10 לחודש, משום שבחוק נקבע שלצורך השאלה האם השכר המשולם באיחור נחשב שכר מולן, הוא היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה. פירוש הדבר הוא, כי שכר ששולם עד ה-9 לחודש, לא ייחשב כשכר מולן. ואילו שכר ששולם מה-10 לחודש ואילך נחשב שכר מולן רק מה-1 לחודש.

במקרה של הלנת שכר הטיל המחוקק על המעסיק לשלם לעובד בנוסף לשכר שמגיע לו, גם סך נוסף, כפיצוי על המחדל של המעסיק. לעובד ניתנה הזכאות לתבוע את מעסיקו עבור הלנת שכר, וזאת החל מסוף החודש שבו היה אמור המעסיק לשלם לו את השכר.

על פי חוק הגנת השכר, הפיצוי עבור שכר מולן הוא תוספת שיש לתת לעובד על פי הפירוט הבא:

1. בשבוע הראשון שלאחר המועד האחרון לתשלום שכר העבודה, קרי, לאחר התאריך ה-10 בחודש ועד ל-17 בחודש, על המעסיק לשלם לעובד, בנוסף לשכרו הרגיל, תוספת בת חמישה אחוזים מהשכר ברוטו המגיע לו.

בעד כל שבוע או חלק משבוע שלאחר תקופה זו (מה-18 בחודש), מוטלת החובה על המעסיק לשלם לעובד 10 אחוזים מהשכר המולן – ברוטו.

2. יש לשלם הפרשי הצמדה לתקופה שמהמועד המקורי של תשלום שכר העבודה (השכר ברוטו) ועד ליום התשלום בפועל, בתוספת של 20% מהסכום שכולל את השכר שהולן (השכר ברוטו) בתוספת של הפרשי ההצמדה בעבור כל חודש שבתקופה זו. כשבעניין זה קבע המחוקק שבעד חלק מחודש תשלום התוספת של באופן יחסי לחלקיות אותו החודש.

בפרשת משפטית קיצונית שנדונה בעניינם של 937 עובדי עיריית לוד²⁸ נדונה שאלת חיובן של רשויות מקומיות בתשלום פיצויי הלנה לעובדים שלא שולם שכרם, ושם קבעה מי שלימים שימשה כנשיאת בית-הדין הארצי לעבודה, השופטת ארד, דברים נוקשים בחריפותם בנוגע לסוגית הלנת שכרם של עובדים, וזאת על-ידי בדיקת הסוגיה של אי מתן משכורת ל-900 עובדים בידי מעסיקתם, רשות מקומית אל מול תכלית הוראות שקבע המחוקק, ועל-ידי הבאת פרשנות מן המקורות, כפי שגם הובאה לעיל, כשם כתבה בעניין שבו אנו עוסקים, דברים בזו הלשון :

**בראשית הימים נאמר במקורותינו: "לא-תַעֲשֶׂק אֶת-רַעַךְ וְלֹא תִגְזֹל לֹא-תִלִּין
פְּעֻלַת שְׂכִיר אֶתְךָ עַד-בֶּקֶר" (ויקרא פרק י"ט, פסוק י"ג). אלה הדברים אותם**

²⁸ עע (ארצי) 1242/04 עיריית לוד נ' אבלין דהן יו"ר ארגון עובדי לוד, פסק-הדין מיום 9.9.2004.

שמנו לנגד עינינו בהליך הראשון והוספנו שם: "לא נס ליחה של זכות יסודית זו של העובד לתשלום שכרו במועדו ובמלואו, בהיותה נמנית על זכויות היסוד המוגנות במשפט העבודה".

כלל ברור הוא, כי תמורת עבודתו ישולם לעובד שכר במלוא שיעורו ובמועד הנקוב בחוק. הפרת הכלל משמעותה עבודה ללא תמורה, כמנהג זמנים אפלים של עבדות... במטרה לקבוע עיקרים אלה כאבני יסוד בשיטתנו המשפטית וכדי שלא יוותרו בבחינת אות מתה וכמס שפתיים, הועמד בשער חוק הגנת השכר, אשר כשמו כן הוא, נועד להבטיח תשלום שכר העובד במועדו ובמלואו. תכליתו המוצהרת של החוק נועדה לרפא את הנגע של הלנת השכר שפשטה, כבר באותם ימים כ"מכת מדינה" בקרב מעסיקים בכלל "ומוסדות ציבוריים" בפרט".

ב.1. תקופת התיישנות מיוחדת וקצרה במיוחד

בעיקרון, הרי שנושא בחינת התיישנות לא היה אמור לחול בעניין זה של שכר ומשכורת של עובד, שכן סוגיה של התיישנות נידונה כאשר מבקשים לדבר על יצירת מחסום משפטי, אשר על-פיו נחסמת דרכו של בעל דין מלתבוע זכות, וזאת כדי ליצור אחידות בדינים וליצור וודאות באשר למועדים שבהם ניתן להגיש תביעה, וכאן מדובר בזכויות יסוד של הפרת זכויות העובדים, אשר כפי שהבאתי לעיל, מדובר לעיתים בנזקים הרי אסון, המתרחשים על העובד ועל בני משפחתו, באופן פתאומי.

למרות האמור, בחר המחוקק להטיל דווקא על העובד מגבלה בכל הקשור למועד שבו יוכל להגיש תביעה בנוגע להלנת שכרו, כך שנקבעה תקופת התיישנות הקצרה באופן קיצוני שרק במהלכה יוכל העובד לעמוד על זכויותיו ויוכל לתבוע בגין רכיב זה. כך שנקבע שאם תוך שנה ממועד שבו בוצעה ההלנה העובד לא תבע את מעסיקו בגין הפיצוי, אזי חלה התיישנות מהותית שפוסלת כל אפשרות לתבוע.²⁹

המחוקק קבע עוד לעניין זה, כי בסיטואציה שבה בינתיים שילם המעסיק רק את שכרו המולך של העובד, ומבלי ששילם לו גם שיעורי הפיצוי, הרי שהמחוקק התיר לאותו עובד, לתבוע את הפיצויים, וזאת אם יעשה זאת, בתוך 60 יום שיספרו מהמועד שבו קיבל את התשלום. במקרה זה הזכות לתביעה מתיישנת לאחר 60 יום, אלא אם כן בית הדין לעבודה התיר לעובד להגיש את תביעתו במועד מאוחר יותר. המחוקק אף הגביל בסיס סמכותו של בית הדין

²⁹ כפי שגם קבע שופט בית הדין הארצי לעבודה, עמירם רבינוביץ ע"ע (ארצי) 664/08 אשרף עבאסי נ' חברת החשמל המזרח ירושלמית בע"מ (פסק-הדין ניתן בתאריך 21.2.2010).

לעבודה, כשקבע ששופט בית-הדין יכול להאריך את התקופה אך ורק בחודש נוסף. כך במקרה כזה ההלנה תתיישן לאחר 90 ימים.

2.2. ניכויים אסורים מהשכר

באופן כללי, המחוקק שם לנגד עיניו, שמירה העובד, מתוך הנחת עבודה שמדובר במערכת יחסים שאינה שוויונית, ושבה המעסיק הוא החזק, בעוד העובד הוא המוחל. ולכן נקבע שאסור למעסיק לנכות כל סכום שהוא משכר העובד, למעט אלה שנקבעו במפורש, כניתנים לניכוי על פי חוק הגנת השכר.

לדוגמה, נקבע, שהמעסיק לא רשאי להטיל על העובד קנס על דעת עצמו. אלא, ניתן לנכות קנס משכר העובד, אך ורק, אם הקנס הוטל כ'קנס משמעת', כמשמעותם של דברים על-פי הסכם קיבוצי פרטני או על פי חוק. בנוסף, נקבע שאסור למעסיק לקבוע אפשרות של קנסות בהסכם ההעסקה של העובד, או על פי שיקול דעתו.

אשר לניכוי מקדמות, החוק קובע תקרה לגבי ניכוי מקדמות, בגובה שלוש משכורות. אם לעובד יש חוב אחר למעסיק (לדוגמה הלוואה, מימון לימודים וכד) יכול המעסיק לנכות את החוב, אך זאת בתנאי שיש בידיו התחייבות לכך בכתב (מהעובד) ובתנאי שלא מנכים סכום הגבוה מרבע משכורת חודשית.

3.2. תכלית חוק הגנת השכר

לחוק הגנת השכר שתי תכליות עיקריות: האחת - להבטיח תשלום השכר לעובדים; והשנייה - להבטיח שהשכר ישולם במועד. מדינה מתקדמת חייבת להציב את ההגנה על הכנסתו של מבצע עבודה כאחת היתדות של מדיניותה החברתית והכלכלית. לאור ההנחה כי זכותו של מבצע העבודה לקבל את התשלום המגיע לו בעד עמלו ובמועד. כלומר, לפנינו זכות חברתית בסיסית שמטרתה היא, בין היתר, להבטיח למבצע העבודה קיום של כבוד ולעודד אותו לעבוד. מטעמים אלה ההגנה על הכנסתו של מבצע העבודה הינה אבן היסוד של חקיקת המגן. על-מנת להגשים תכליות אלה העניק המחוקק לעובד הנפגע סעד "דרקוני" ובעל פן "עונשי" בדמות פיצוי הלנת שכר.

ב.4. שיקול דעת בית הדין לעבודה

פסיקות שניתנו בשנים האחרונות בידי בית-הדין בעניין זה של הלנת שכר, מלמדות שקיים שינוי במגמה. כך מתברר כי הוכרו מקרים שבהם במצב כלכלי קשה של מעסיק כזה או אחר, יכולה להיחשב כנסיבה שתאפשר לבית הדין להפעיל את סמכותו³⁰. שהוא שיקול דעת נרחב. כאשר הדברים לכאורה באים בניגוד להוראות החוק המדברות על מתן פיצוי לעובד שלא קיבל שכרו בזמן.

בעניין זה יש להביא שוב את אשר פסק בית-הדין הארצי בפסק-הדין שניתן בעניין **עיריית לוד**, שבו הופחתו באופן ניכר שיעור פיצוי ההלנה (תוך התניית תנאי של מועד תשלום), אותה נימק בית-הדין במצבה הכלכלי הקשה של המעסיק (עיריית לוד), בשילוב תקוותו שהפחתת פיצוי ההלנה יסייע להגשמת תוכנית ההבראה של העירייה.

ד. מאז ועד ימינו

כפי שהבאתי בפרק הראשון לעבודתי, הדגש בחוק התורה הוא על מידיות בדרישה לביצוע התשלום בידי המעסיק לידי עובדו, לאחר שחל איחור בתשלום השכר. ייתכן ועיקרון זה השפיע גם על מנסחי החוקים המודרניים, אשר בחוקים אלה, הורו למעסיקים לשלם תשלום שכר במועד, תוך שניתנה לעובדים הזכות לממש זכויותיהם ולהביא לדין את מי שלא משלם בזמן. יחד עם זאת, נראה שהלנת השכר בחוקים פרי ימינו אינה נתפסת בהכרח באותה חומרה שהיא נתפסת בתורה. במדינת ישראל חל חוק הגנת השכר המחיל את החובה על המעסיק לשלם שכר במועד, ובו, למשל, לגבי עבודה חודשית: "[השכר] ישולם עם תום החודש בעדו הוא משתלם" (סעיף 9). אולם לגבי הגדרת הלנת השכר החוק מאפשר עיכוב הרבה מעבר לחוק התורה. כך, למשל, לגבי שכר עבודה חודשית: "יראו אותו [את השכר] כשכר מולן מהיום הששה עשר לאחר מועד זה" (סעיף 9 ומולו סעיפים 10 ו-11). עם זאת, החוק קובע קנסות על הלנת השכר.

ג.1. פיצוי הלנת שכר בראי דין תורה האוסר ריביות

נקודה חשובה נוספת לדיון בהבדל שבין החוק התורה לחוק האזרחי פרי ימינו, הינו בעניין באיסור ההלכתי הדין בסוגיה כי פיצוי הלנת שכר הינם משום ריבית אסורה.

³⁰ לפי סעיף 18 לחוק הגנת השכר

עובד שהולך שכרו זכאי, בראש ובראשונה לקבל שכר מלא ועל כן, יש הסבורים, גם על-פי דין תורה ובוודאי שעל-פי הדין הנוהג כיום, שיש גם לשלם פיצוי על כל פרק הזמן שבו לא קיבל משכורתו.³¹

במאמרם של ד"ר יובל סיני והרב יוסי שרעבי³², דנים הם בשאלה זו של הריבית מכוח הלנת השכר שאסורה על-פי דין התורה, אל מול רוח הפסיקה האזרחית, כשמאמרם זה, הם מספרים, שגדולי חכמי אשכנז של ימי הביניים נחלקו בשאלה האם יש חשש לריבית בתביעת פיצויים להלנת שכר, כשהראב"ה פסק שהעובד יכול לתבוע את מה שהיה יכול להרוויח מאותו הסכום שהיה בידו, אילו מעסיקו היה פורע לו בזמן את שכרו וכי אין בסוגיה זו חשש ריבית.

החתם סופר כתב כי טעמו של הראב"ה, וכי במקרה של הלוואה כסף, התורה הגנה על זכויות הלווה באמצעות איסור הריבית, אבל לעומת זאת בדיני שכירות פועלים, התורה רצתה להגן על זכויותיו של הפועל השכיר, ולכן קבעה את האיסור של "בל תלין", וממילא הרי שבסוגיה של עובד שלא מקבל שכרו, לא נאמר שקיים איסור ריבית. בעניין זה, הרי שבשונה מאדם שהלווה כסף לאחר, העובד לא מעוניין להמתין לקבלת שכרו ולא מתכנן על הריבית ולכן הוא זכאי לתבוע את כל מה שיכול היה להרוויח ואין בזה משום ריבית. על דעתם חלקו בעל אור זרוע והרא"ש, בקובעם שהמעות מהמועד שבו היה אמור לקבל שכרו ועד למועד קבלתו בפועל, משום שיש בכך ריבית.

כותבי המאמר כותבים שקשה להכריע במחלוקת הראשונים בין הראב"ה לבין האור זרוע, ומביאים מדבריו של הרב בצרי:

"אציין שמה שפוסקים היום בבתי משפט עקב הלנת שכר ריבית יש בזה משום איסור ריבית, ולא שייך בזה מנהג המדינה או תנאי... אולם מה שיש לדון בזה הוא מצד הפיחותים... שיש מקום לעשות פשרה מחמת מחלוקת הפוסקים.

³¹ סעיף 17 לחוק הגנת השכר, שכותרתו: **פיצוי הלנת שכר** שם נקבע:

(א) לשכר מולן ייוסף הסכום הגבוה מבין אלה (להלן – פיצוי הלנת שכר):

(1) בעד השבוע הראשון שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה – 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 תשלומה, בתוספת 20% על הסכום הכולל של השכר המולן והפרשי הצמדה 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

³² ד"ר יובל סיני והרב יוסי שרעבי, "פיצויים בגין הלנת שכר", פרסום מרכז ליישומי משפט עברי (ישמ"ע), מכללה האקדמית נתניה, מיום 18.12.2018.

ויש להוסיף את דעת הראב"ה... שבהלנת שכר יכול לתבוע מה שהיה יכול להרויח ואין בזה משום רבית. אמנם באור זרוע פליג אבל יש לצרף סברות אלה לעשות פשרה ע"י בית דין"³³.

ה. סיכום

עובד שכיר המבצע עבודה למען מעבידו זכאי לקבל את שכרו, ובזמן. עיקרון זה נקבע, כפי שהובא בעבודתי, כאחת המצוות הבסיסיות בתורה, ומולה נקבע האיסור להלין את שכר השכיר. הלנת שכר היא אי תשלום השכר עד הבוקר שלמחרת, כך שהשכר לן במשך הלילה. באותם ימים נהוג היה לשלם לעובד השכיר את שכרו בו ביום, מיד עם סיום העבודה. ואי התשלום בו ביום ודחייתו למחרת או יותר נחשבו הלנת שכר, והיוו עבירה על מצווה בסיסית של התורה.

העיקרון נקבע אז, וכמו עקרונות אחרים ביחסים שבין בני האדם (איסור רצח, איסור גניבה, יום מנוחה שבועי ועוד ועוד), גם הוא נכנס לתוך ספרי החוקים של ימינו כחלק מהעולם המוסרי וכחלק בלתי נפרד מהחוק האזרחי הרגיל, וזאת ללא קשר לענייני דת.

ראינו שהדין האזרחי, כפי שהוא מפורש על-ידי שופטי בית הדין לעבודה מכיר בזכותו הבסיסית של עובד לקבל משכורת עבור שכרו ובמועד החוקי הקבוע לכך, אך ראינו שדווקא הקדמה והזמנים שחלפו הביאו לשינוי בתפיסה למועד שבו ניתן לשלם את המשכורת באיחור, כך שדין תורה יכול להתווכח בין תשלום בבוקר לבין מועד שקיעת החמה ועדיין יקבע בשורה התחתונה כי מיד עם סיום העבודה מתגבשת חובת המעביד לשלם את המעות, ואילו הדין האזרחי מצדו, מקבל בקלות יחסית, איחור בתשלום אפילו של מספר ימים אחרי תום החודש (בו לא משולם שכר כלל), מתוך תפיסת עולם שיש לעובד מערכת תמיכה סוציאלית רחבה יותר, הן מכוח דיני העבודה, והן מכוח החיקוקים הכלליים של המדינה.

מערכת תמיכה סוציאלית כזו מתקיימת בארץ ובמקומות אחרים בעולם. מקובל לחשוב כי אותה מערכת תמיכה סוציאלית, היא זו שתדאג שלא יאונה לעובד ולמשפחתו כל רע, ושהם יוכלו להמשיך להתנהל ולשרוד עד למועד שבו יקבל שכרו מאת מעבידו. נוסף על כך, המערכת המשפטית הינה בעד העובד, שיכול לעמוד על משמר זכויותיו ולפנות לקבלת סעד מהערכאה המשפטית.

³³ הרב ע' בצרי, דיני ממונות, כרך ג, שער ראשון, פרק שישי, סעיף ו, עמ' כח-כט, בהערת שוליים 6.

עובד שיבקש לתבוע את מעבידו על הלנת שכר יהיה חייב למהר ולהגיש את תביעתו. כאשר כפי שהבאתי בעבודתי, החוק קובע מועדי התיישנות קשיחים וקצרים מאד, יחסית למועדי ההתיישנות הרגילים, הנמדדים בשנים. הזכות לפיצויי הלנת שכר מתיישנת אם לא הוגשה תוך שנה מהיום שנועד לתשלום השכר אם השכר לא שולם, ו-60 יום (הניתנים להארכה ל-90 יום) אם השכר כן שולם (כמובן באיחור).

באשר לסכום הנזק שנגרם לעובד, עקב האיחור בקבלת כספו, יהיו מוכנים השופטים בבית-הדין לעבודה לשקול נסיבות מסוימות שאם אירעו אצל המעביד, (דוג' הרעה כלכלית קשה) אשר יכולים להביא להפחתה בסכום הפיצוי שיגיע לאותו העובד, ולעומת זאת, דין תורה יבקש להכיל נסיבות אלה של הלנת שכר, לפי חוקים אחרים, של איסור ריבית, אשר נועד להגן על מי שהלווה כסף, אך כפי שהבאתי בעבודה זו, הדין הנוכחי, יודע לעשות פשרה בין הדינים, ולהתיר תשלום פיצוי הלנה לעובד שהחסירו ממשכורתו.

הנה כי כן, אנחנו לומדים כי מערכת הדינים מתאימה את עצמה לכל תקופה, ומתחשבת בהרבה פרמטרים. מציאות משתנה מייצרת התאמות חדשות. כך בכל תחום חברתי שמוסדר ע"י מערכת דינים או חוקים, ובכלל זה גם כל מה שקשור לדיני העבודה, אז והיום.

ו. ביבליוגרפיה

חקיקה :

חוק יסוד : כבוד האדם וחירותו.

חוק הגנת השכר, תשי"ח – 1958.

פסיקה :

ע"ע (ארצי) 664/08 אשרף עבאסי נ' חברת החשמל המזרח ירושלמית בע"מ (פסק-הדין ניתן בתאריך 21.2.2010).

ע"ע 300018/98 א.ו.ב.א. מהנדסים בע"מ נ' אלון נוי (פסק הדין ניתן ביום 15.1.2002).

עע (ארצי) 1242/04 עיריית לוד נ' אבלין דהן יו"ר ארגון עובדי לוד, פסק-הדין מיום 9.9.2004

משפט עברי :

ספרי תנ"ך : ויקרא, דברים, ירימיהו, מלאכי, משלי, מגילת רות, איוב.

תלמוד בבלי : בבא מציעא ; קידושין.

הרב ע' בצרי, דיני ממונות, כרך ג.

משנה תורה לרמב"ם.

ספרי משפט ומאמרים :

סטפן אלדר "פיצוי הלנה: חוק ופסיקה", שנתון משפט העבודה – ו.

חיים ה' כהן, "זכויות אדם במקרא ובתלמוד", ספריית אוניברסיטה משודרת, משרד הביטחון - ההוצאה לאור, תשמ"ח - 1988

ד"ר יובל סיני והרב יוסי שרעבי, "פיצויים בגין הלנת שכר", פרסום מרכז ליישומי משפט עברי (ישמ"ע), מכללה האקדמית נתניה.

ד"ר מיכאל ויגודה, "הזכות לעבודה וזכויות עובדים במשפט העברי", כפי שזו הוגשה לוועדת החוקה חוק ומשפט של הכנסת, ביום 8.3.2005.