

נושא העבודה

הלנת שכר

•

העבודה מוגשת בחסות העמותה של
"נוער שוחר משפט עברי"

הקדמה אישית

במהלך לימודי במסגרת "נוער שוחר משפט עברי", במהלך שלוש שנים נחשפתי לסוגיות משפטיות מעניינות ורבות מתחומי המשפט האזרחי, הפלילי, הן בדין העברי והן בדין הישראלי. תחום אשר ענין אותי במיוחד הוא הדין האזרחי בדגש על דיני עבודה ולמרות שנושא זה נלמד באופן מצומצם יחסית לנושאים אחרים, אנו חשופים אליו מדי יום בחדשות ובעיתונים.

במשפט העבודה אנו עדים לפערי כוחות בין המעסיקים ובין העובדים. המעסיק הוא בד"כ בעל ההון ובעל היכולת הכלכלית והכוח מול העובד, אשר לא פעם נדרש להגנת החוק על מנת לשמור על זכויותיו. אחת מזכויותיו המשמעותיות של העובד היא הזכות לתשלום מלוא השכר בעבור העבודה שעבד העובד. לא די בתשלום מלוא השכר לעובד גם הזכות כי השכר ישולם במועד. עיכוב בתשלום השכר לעובד עלול להתפרש כהפרה של הסכם העבודה ואף כ"הלנת שכר". הלנת שכר מקנה לעובד זכות נוספת לפיצויים בגין הלנת שכר.

הנושא שבחרתי לעבודת המחקר שלי עוסק בהלנת שכר – למעשה מדובר בזכות עובד לתשלום שכרו במועד הקובע. בחרתי את הנושא, כי בחופשת הקיץ האחרונה עבדתי בעבודות מזדמנות המתאימות לבני נוער בחופשה. בשל האהבה הגדולה שלי לבישול החלטתי לעבוד גם במטבח ברשת מסעדות ידועה שמפאת כבודה לא אזכיר כאן את שמה. לאחר שעבדתי שם מספר ימים הבנתי, כי המסעדה ובעליה דורשים ממני לעבוד כמו אדם בוגר: שעות רבות, 7 ימים בשבוע, ימי עבודה מלאים וקבועים ובעיקר בעבודות מאוד קשות פיזית. למרות האהבה הגדולה שלי למטבח החלטתי לעזוב את העבודה. כאשר הודעתי שאני מסיים לעבוד, אמרו לי שבכל מקרה ישלמו לי את השכר שלי ואת כל זכויותיי. בין מה שאמרו לי ובין מה שקרה בפועל היתה תהום פעורה.

בפועל נאלצתי לבקש פעם אחר פעם את המשכורת שלי. הגעתי מספר פעמים למקום העבודה והאחראי שלח אותי הביתה. אמר לי "תבוא מחר". "תתקשר מחרתיים". "הבוס לא נמצא". "פנקס השיקים לא במגרה" ועוד כל מני תירוצים רק כדי לעכב את תשלום השכר שלי. הרגשתי רע מאוד. התחושה היתה מאוד קשה ומאכזבת הרי עבדתי כל כך קשה... מדוע הם לא מכבדים את עצמם ומשלמים לי?! מאוד התפלאתי כי זו אחת המסעדות המצליחות באזור מגוריי והם אינם נמצאים במצב כלכלי קשה. כך חלפו ימים רבים... והשכר שלי לא שולם. בסופו של דבר רק

בהתערבות של הוריי שולמה לי המשכורת. למעשה תוך כדי הארוע המתמשך הזה עד לקבלת השכר שלי הבנתי, כי העיכוב של השכר נקרא "הלנת שכר" והחלטתי שאני רוצה ללמוד ולהעמיק עוד את המחקר בנושא ולהקדיש לו את עבודת הגמר שלי במשפטים. אני מקווה שבמהלך העבודה אגלה עובדות חדשות ומעניינות בנושא, אשר יעשירו את ידיעותיי בו בפרט וידיעותיי בעולם המשפט בכלל וגם ישמשו אותי הלאה בחיים התעסוקתיים שלי בעתיד.

תוכן עניינים

5		מבוא
6	הלנת שכר במשפט העברי	פרק ראשון
12	הלנת שכר במשפט הישראלי	פרק שני
21	השוואה בין המשפט העברי ובין המשפט הישראלי בעניין הלנת שכר	פרק שלישי
24		סיכום
25		ביבליוגרפיה

פרק מבוא:

המלומד פרופ' אהרן ברק, נשיא בית המשפט העליון (בדימוס) כותב בספרו¹ כי זכויות מתחום העבודה הן זכויות של עובדים, מעבידים ושל ארגוניהם, אשר נדרשים להן בקשר לעבודתם של בני אדם אצל אחרים. לדברי המלומד ברק זכויות אלו הוכרו עוד בתקופה העותמאנית (בעיקר במאגילה), בתקופת המנדט היתה פעילות חקיקתית מועטה בתחום דיני העבודה. בהמשך, עם קום המדינה רבתה החקיקה שהגנה על זכויות העובדים כלפי מעבידיהם. חלקה של חקיקת העבודה קבעה הוראות קוגנטיות (מגן) שאי אפשר היה לסטות מהן בהסכם שבין עובד למעביד.² עם זאת במשפט העברי שקדם לשיטות המשפט שהזכיר פרופ' ברק ואף בתורה הקדושה עסקו בזכויות עובדים במסגרת חוקים סוציאליים שנכתבו כבר בתקופת התורה שנים רבות קודם לכן, חוק סוציאלי מיוחד מבין כלל החוקים אסקור בעבודתי זו והוא עוסק בזכות לקבל את השכר ולקבל אותו בזמן.

עבודתי תעסוק בנושא הלנת שכר – כלומר בפגיעה בזכות של העובד/ת לתשלום שכרו ו-בזמן. השאלה המשפטית שבה תעסוק העבודה היא מהי הזכות ל-(אי) הלנת שכר? כיצד היא מעוגנת במשפט העברי על שלל רבדיו ובמשפט הישראלי במדינתנו כיום. במסגרת זאת אחקור על מי חלה הזכות? מה הדין החל במקרה שהשכר אינו משולם במועד? מה הסעדים שניתן לתבוע מבית הדין בעת הלנת שכר? מה פרק הזמן שבו ניתן לתבוע סעדים עקב הלנת שכר? מהי חובת המעסיק ומה מצופה מעובד לבצע בעת שנודע לו כי שכרו מולן?

בפרק הראשון, אסקור את נושא הלנת שכר במשפט העברי. בפרק זה אדון בזכות לפי מקורות שונים במשפט העברי. בפרק השני אדון בנושא הלנת שכר במשפט הישראלי אדון בחוק ובפסקי דין מהשנים האחרונות. בפרק השלישי אשווה בין שיטות המשפט ואסכם את העבודה בהתרשמות בחוויותיי מן העבודה ובדעתי. כאמור בחרתי בנושא זה כפי שצינתי בהרחבה בהקדמה האישית, היות שאני עצמי חוויתי הלנת השכר, אך לא ידעתי לתת שם לתופעה וכן לא הכרתי את העובדה שהמשפט למעשה מכיר בתופעה כזו – עוד מתקופת התורה ועד לימנו אנו - ואף אוסר ומגנה הלנת שכר.

¹ אהרן ברק כבוד האדם – הזכות החוקתית ובנותיה 821 (2014).
² אהרן ברק כבוד האדם – הזכות החוקתית ובנותיה 821 (2014).

פרק 1: הגנת השכר – שכר הוגן ואיסור הלנת שכר במשפט העברי

איסור הלנת שכר במקורות המשפט העברי

הסיפור המקראי מלמד אותנו, כי על האדם הראשון נגזר לעבוד קשה מאוד לפרנסתו בעקבות החטא הקדמון ככתוב: "בזיעת אפך תאכל לחם"³. כלומר, האדם נדרש לעמול ולהזיע עד, אשר יוכל לאכול את לחמו ולהתפרנס. גם בספר איוב מצוין: "אדם לעמל יולד"⁴. כלומר, בן האדם נועד מרגע לידתו לעבוד קשה למחייתו.

עם זאת, על אף העבודה הקשה התורה נותנת לעבודה מעמד של כבוד בקרב החברה: "גדולה מלאכה שמכבדת את בעליה"⁵. המקרא מלמד אותנו על חוקים רבים שנקבעו ביחס לעבודה, לעובד, למעסיק וליחסי הגומלין בין העובד למעסיק. כך למשל, בספר ויקרא הצו האלוקי מחייב את בני ישראל בשלושה איסורים רצופים: איסור עושק, איסור גזל ואיסור הלנת שכר "לא תעשוק את רעך, לא תגזול, לא תלין פעולת שכיר אתך עד בוקר"⁶. גזל – פירושו לקיחה בכוח או סחיטה של חלש בידי חזק. עושק – פירושו ניצול של החלש ללא משפט. האיסור השלישי עוסק **בהלנת שכר** – דחיית תשלום השכר עבור יום העבודה ליום שלמחרת. מכאן אפשר גם ללמוד שבתקופת המקרא שולמה המשכורת של השכיר על בסיס יומי ולא על בסיס חודשי כמו בימינו⁷.

בתקופה המודרנית התגבשה חקיקה בנושא זכויות עובדים, אשר מעוגנת באמנות של ארגון העבודה הבינלאומי. החקיקה הזו שואבת את השראתה, בין היתר, ממקורות תנ"כיים יהודיים כמו בספר ויקרא ועוד כפי שאפרט בעבודתי. המסורת היהודית מקנה חשיבות לעבודה ומגנה את הבטלה. אחת מחובות החינוך העיקריות המוטלות על ההורים היא לדאוג להכשרה מקצועית של הילדים שלהם וכך קובע התלמוד: "חייב אדם ללמד את בנו אומנות". רבי יהודה אף מוסיף ואומר: "כל שאינו מלמד את בנו אומנות... כאילו מלמדו ליסטות"⁸. כלומר, כל הורה שאינו דואג ללמד את בנו מקצוע כלשהו, הרי הוא מלמד אותו להיות פושע. ואכן, המשפט העברי מעניק

³ בראשית ב יט

⁴ איוב ה ז

⁵ נדרים מט עב

⁶ ויקרא יט יג

⁷ <http://www.textologia.net/?p=22008> אתר טקסטולוגיה נצפה לאחרונה בתאריך 1.12.2018

⁸ תלמוד בבלי, מסכת קידושין דף כט עא

לעובד ולמעביד חופש פעולה מלא לקבוע את תנאי העבודה, כולל את תנאי השכר. במקרה שגובה השכר אינו נקבע במפורש, חל הכלל "הכלל כמנהג המדינה"⁹. כלומר, המעביד משלם לפי השיעור המקובל באותה מדינה או איזור ואפילו משלם תעריף מעבר לשכר המינימאלי. יחד עם זאת, הוראות בדבר הבטחת שכר מינימום מצויות כבר בימים קדומים, לכל הפחות במה שנוגע לעובדי ציבור, כפי שנמסר לנו על ידי הרמב"ם (מצרים, המאה הי"ב): "מגיהי ספרים בירושלים ודיינין.... נוטלין שכרן מתרומת הלשכה [=קופת הציבור], ומוסיפין להם [=שכר] כדי צורכן, הם, ונשיהם, ובניהם, ובני ביתן"¹⁰. הוראה זו נראה שתקפה לעובדי ציבור אך לא לכלל העובדים.

המונח "עובד שכיר" כולל בתוכו את המושגים הבאים: פועל, אומן או קבלן וכן מי שהשכיר את כליו (בהמה או כלי עבודה). לגבי אומן או קבלן, איסור הלנת שכר חל גם כלפי קבלן או אומן שמגיע לביתו של אדם לבצע שם תיקון וכן לאומן היושב בבית מלאכתו. ההבדל היחיד בין קבלן ואומן לבין פועל שכיר הוא שאצל הקבלן והאומן התשלום והאיחור נחשבים רק מהרגע שהחפץ חזר לידי הבעלים (למשל, חפץ שעבר תיקון).

המועד שבו על המעביד לשלם את השכר הוא מועד קבוע ואסור למעביד לאחר בתשלום בשום אופן. כאמור, המקור לאיסור זה מצוי בתורה, בספר ויקרא י"ט י"ג: "לא תעשוק את רעיך ולא תגזול, לא תלין פעולת שכיר איתך עד בוקר". איסור זה, מקובל אף היום במרבית חוקי העבודה. התורה מתייחסת להלנת שכר כגזל ומקנה חשיבות רבה לאיסור הלנת השכר. אנו מוצאים כי האיסור על הלנת השכר מופיע פעמים נוספות במקורות אחרים בתנ"ך, כך למשל, בספר דברים: "לא תעשוק שכיר, עני ואביון מאחיד או מגרד אשר בארצך בשעריך. ביומו תיתן שכרו ולא תבוא עליו (=על העובד) השמש (=ועדיין לא קיבל את שכר יומו), כי עני הוא ואליו הוא נושא את נפשו"¹¹. על פי מקור זה, העובד נחשב כ"עני", התלוי תלות מלאה במעבידו ובתשלום שכרו. תלות זו נזכרת גם בספר איוב: "כעבד ישאף צל וכשכיר יקווה פועלו"¹². כמו העובד מבני ישראל כך גם כלפי הגר קיימת בספר דברים אזהרה מיוחדת מפני הלנת שכרו וניצולו הכלכלי של הגר. הגר מוצג כשווה בין שווים ויחס מיוחד זה מתבטא גם במשפט באופן כללי כלפי האוכלוסיות החלשות

⁹ בבא מציעא פג, עא

¹⁰ מיכאל ויגודה תרומת המקורות היהודיים לחקיקת העבודה (יולי, 2002) מתוך אתר "דעת" נצפה לאחרונה ביום 10.12.2018 <http://www.daat.ac.il/mishpat-ivri/havat/34-2.htm>

¹¹ דברים כד טו

¹² איוב ז ב

בניהם: גר, יתום ואלמנה וגם בדיני העבודה. ככתוב בפסוק: **לא תטה, משפט¹³ גר יתום; ולא תחבל, בגד אלמנה**".

בנוסף, במקורות מקראיים אחרים, בולט פגם מוסרי, בכך שמעסיק דוחה את העובד הדורש את שכרו ב"לך ושוב". הכוונה היא למצב שבו העובד ביצע את עבודתו אבל המעסיק מסרב לשלם לו את השכר או דוחה את תשלום שכרו ליום אחר ככתוב בספר משלי ג' כ"ח: **"אל תאמר לרעידך לך ושוב ומחר אתן"**¹⁴.

התשלום של העובד משולם בכסף. נקבע שאסור למעביד לשלם לעובד ב-"שווה כסף". כלומר ב-חפץ או דבר מה שערכו הכספי שווה ערך לתשלום על עבודתו, במקום לשלם בכסף. מטרת האיסור היא על מנת שהעובד יוכל לפרנס את עצמו ואת משפחתו **מיד** עם קבלת השכר ולא יצטרך לבצע פעולות נוספות כדי למכור את "שווה הכסף" ולהתפרנס מהתמורה שקיבל עבור שווה הכסף. גישה מנוגדת לכך שאסור לשלם ב-"שווה כסף" נמצאת בגמרא. לפי גישה זו "שווה כסף" נחשב לתשלום שכר. הרמב"ם קובע: "אבל אם לא תבעו או שתבעו ולא היה לו מה ייתן לו..."¹⁵, משמע הרמב"ם פוסק, כי עדיף למעסיק לשלם "שווה כסף" לעובד מאשר לעבור על דין תורה ולא לשלם כלום.

במקורות הוזכרו מקרים שבהם לפני משורת הדין המעביד שילם לעובד את שכרו לפני הזמן כלומר, אפילו שהסכם העבודה בין המעסיק לבין העובד אינו מחייב את המעסיק לשלם לעובד לפני המועד הקובע לתשלום עדיין המעסיק שילם את השכר לפני המועד. במקורות המשפט העברי נמצא כי קיימות סיבות שבהן אף שהעובד אינו זכאי לקבל את שכרו מן הדין, הוא זוכה בו "לפנים משורת הדין". כך, למשל, פטר האמורא רב¹⁶ עובדים עניים שנדרשו לשלם פיצויים על נזקים שגרמו במהלך עבודתם, ולא עוד אלא שהיב את מעבידם לשלם להם את מלוא שכרם, וסמך את דבריו על הפסוק בספר משלי: **"למען תלך בדרך טובים וארחות צדיקים תשמור"**¹⁷. מפסוק זה, אף למדו האמוראים כאמור את העיקרון שלפיו גם אם העובד גרם נזק במהלך עבודתו, הוא קיבל את מלוא שכרו ולא נדרש לשלם על הנזק שגרם¹⁸.

¹³ דברים כד יז

¹⁴ משלי ג כח

¹⁵ שכירות יא ד

¹⁶ בבא מציעא פג עב.

¹⁷ משלי ב כ

¹⁸ בבא מציעא פג עב

כאמור, בשני מקומות בתורה נצטוונו לשלם שכר של עובד שכיר בזמנו¹⁹ (ויקרא יט, יג ודברים כד, יד-טו). אלו הן "מצוות עשה" מדאורייתא: "ביומו תיתן שכרו". המאחר לשלם שכר עובר על איסור לאו: "לא תלין פעולת שכיר". גם כשאיסורי תורה לא חלים חל איסור דרבנן: "בל תשהה".

המשנה קובעת את המועדים לתשלום: "שכיר יום גובה כל הלילה; שכיר לילה גובה כל היום; שכיר שעות גובה כל הלילה וכל היום; שכיר שבת, שכיר חודש, שכיר שנה, שכיר שבוע- יצא ביום, גובה כל היום; יצא בלילה- גובה כל הלילה וכל היום"²⁰. המלומד צבי ארנון כותב, שתשלום השכר היה לפי הכלל: 'שכירות אינה משתלמת אלא לבסוף' ואז נותרו לבעל הבית 12 שעות לתשלום השכר, היינו משקיעת החמה או מזריחתה. בשכיר שבוע חודש או שנה חובת התשלום חלה ברגע בו גמר עבודתו. באותו היום חייב השוכר לשלם את שכרו ולא משנה משך התקופה שעבד אצלו"²¹.

קיימים מקרים שהעבודה הסתיימה כבר ובכל זאת המעביד לא משלם את שכרו של הפועל אבל לא עובר על "בל תלין"²². עפ"י הגמרא (ב"מ קיא,א): "הני שוקאי דסורא", כלומר, במקרה כזה, ניתן היה להתנות על מועד התשלום, שכן לפי מנהג המקום, היום שבו מצפה העובד לקבל את שכרו הוא יום השוק ולא יום סיום העבודה שלו. לכן, המעביד לא עובר על "בל תלין" גם אם יש לו כסף קודם ליום השוק.

פיצויי הלנת שכר במשפט עברי

במשפט העברי, יש חשיבות רבה לקיום מצוות ה"עשה", לפיה מעביד חייב לשלם לעובדיו את שכרם. גם אם הפועל הסכים בלב שלם לבקשת המעביד לדחות את תשלום השכר למועד מאוחר יותר, המעביד חייב לשלם שכר לעובד, מכיוון ששכר העבודה נתפס בתורה כמה שמחזיק את נפשו של העובד "כי אליו הוא נושא את נפשו", ונפשו אינה רכושו של המעסיק, אלא שייכת לקדוש ברוך הוא.

¹⁹ ויקרא יט, יג ודברים כד, יד-טו

²⁰ בבא מציעא קי, ב

²¹ צבי ארנון "הלנת שכר" תחומין כ"ב 346 (תשס"ב).

²² צבי ארנון, לעיל ה"ש 21, בעמ' 350.

המשפט העברי עומד על ההבדלים בין מצב שבו למעביד יש כסף לשלם לעובד ואינו משלם, לבין מצב בו המעביד מבקש מהעובד בהסכמה לדחות את מועד התשלום (כי לא בטוח שיהיה למעביד כסף לשלם לעובד ביום התשלום). כאשר למעביד יש כסף לשלם ואינו משלם לעובד, עובר המעביד על מצוות עשה "ביומו תיתן שכרו" והעובד רשאי לתבוע את שכר מלאכתו וכן גם פיצויים על הלנת שכרו. אבל, כאשר מעביד מתנה לפני תחילת העבודה את מועד התשלום, פטור הוא מאיסורי הלנת שכר, הוא אינו מלין את שכר עובדו אלא משהה אותו, מה שגם מהווה עבירה, אך לא חמורה ובעלת פיצויים רבים כדוגמת "בל תלין". עפ"י המשנה, אדם עובר על מצוות "בל תלין" רק בזמן שהעובד תובע את שכרו. אם הדבר אינו קורה, אז מבחינת התורה המעביד לא עובר על שום מצווה.

עם זאת, התורה מייחסת חשיבות רבה לקבלת שכר העובד בזמן וכן אי תשלום מהווה כגזל של ממש וניצול החלש. עפ"י התורה, גם אם אירע אונס לפועל ולא יכול היה לבוא ולבקש את כספו ואין אף אדם שייקח את כספו, צריך המעביד ללכת ולשלם לו את כספו בזמן. ההגנה על שכרו של העובד עומדת גם ביסוד תקנה מרחיקת לכת הנוגעת לסכסוך בדבר תשלום שכרו של העובד. על פי שורת הדין, על פי הכלל "המוציא מחברו עליו הראיה", אם מתגלע סכסוך בין העובד למעביד, אם כבר שולם שכר העובד אם לאו, לא יזכה העובד בתביעתו אלא אם יעלה בידו להוכיח אותה. אולם תיקנו חכמים²³ שהעובד "נשבע ונוטל", בניגוד לכלל: "כל הנשבעין שבתורה, נשבעין ולא משלמין". כלומר, לפי כלל זה, השבועה אינה משמשת אלא הגנה מפני תביעה, ואינה באה לצורך הוכחת תביעה, אלא שסטו חכמים מן הכלל כדי להגן על שכרו של העובד²⁴.

לפי המשפט העברי, אם מתעורר סכסוך בין העובד למעבידו, על העובד לבקש סעד משפטי לבירור הסכסוך. אם הסכימו בתי הדין כי הייתה הפרה של זכויותיו של העובד והמעביד סירב לקבל את פסק דינם, רשאי העובד להפר את הסכם העבודה שלו עם המעביד באופן חד צדדי, בהתאם לנסיבות, וכן לשבות כדי לאלץ את מעבידו לכבד את פסק הדין שניתן²⁵. שאלת זכותו של עובד לפיצוי על הלנת שכרו שנויה במחלוקת ראשוניים. יש הרואים בתשלום פיצויים בכגון זה משום

²³ בבא מציעא מה עא.

²⁴ ד"ר ויגודה מיכאל הזכות לעבודה וזכויות עובדים במשפט העברי
www.justice.gov.il/Units/MishpatIvri/.../35zechuyutovdim.doc נצפה לאחרונה 21.12.2018.

²⁵ הרב ח"ד הלוי, עשה לך רב, חלק ב, עמוד רלא-רלב, סימן סד.

ריבית, ואסרו אותו. אבל יש מי שמתיר תשלום פיצויים בכגון זה²⁶, ודעתו מקובלת על הפוסקים האחרונים²⁷.

השפעה על המעביד

במשפט עברי, הלנת שכר המתבצעת ע"י המעביד נחשבת ל"כבישת שכר", כי ברגע שהמעביד לא משלם את הנדרש לעובד, המעביד בעצם הופך את השכר המגיע לעובד לרכושו שלו. כפי שציינתי עפ"י התורה, מעביד שכובש את שכר העובד שלו, נחשב לאחד שנוטל את נשמתו וכן עובר על חמישה לאוין (איסורים) ועשה: "לא תעשוק את רעך", "לא תגזול", "לא תליך פעולת שכר איתך", "לא תעשוק שכר עני", "לא תבוא עליו השמש" ועל עשה "ביומו תיתן שכרו". (ב"מ, קי"א, ע"א: ח"מ, של"ט, ס"א; ויקרא י"ט, י"ג, דברים כ"ד, י"ד; שם, שם ט"ו)²⁹²⁸. כפי שציינתי בפסקה הקודמת קיים דיון בין חכמים בנוגע להבדלים בין "בל תליך" (נחשב חמור יותר) ו-"בל תשהה" (נחשב חמור פחות). בהתאם, גם הבדלים בהשפעה על היחס למעביד בשני המקרים.

כאמור, חייב כל מעביד לשלם את השכר לעובד בזמן. אך, האם בכל יום שבו לא משולם השכר לעובד נחשב כעבירה נפרדת או כלל הימים כאחד נחשבים לעבירה אחת מתמשכת? בסוגיה זו דנים הרבנים. עפ"י התלמוד, רבא אומר: "כיוון שעברו עליו שלושה רגלים בכל יום ויום- עובר בבל תאחר". משמע, עפ"י רב"א האיסור מתחדש יום אחרי יום ולהתנהגות המדוברת יש משמעות פלילית חמורה. כלומר, בכל יום נזקפת לחובתו של המעביד עבירה חדשה³⁰. מנגד, במסכת בבא מציעא, נאמר כי מעסיק שאינו משלם את שכרו של הפועל בזמנו עובר על איסור הלנת שכר שכיר ושנזקפת לחובתו עברה אחת בלבד בכל תקופה זו: "לא תליך פעולת שכיר עד בוקר? מלמד שאינו

²⁶ אור זרוע, בבא מציעא, פרק ה, סימן קפא.

²⁷ ד"ר ויגודה מיכאל, לעיל ה"ש 24. (יצויין כי ד"ר ויגודה מפנה לשו"ת חתם סופר, חלק ו, סימן כו. וראה נ' רקובר, המסחר במשפט העברי, ירושלים תשמ"ח, עמ' 152).

²⁸ פריצקר אשר "עסקי עבודה ביהדות" הפרקליט ד 342-338 (1947).

²⁹ ברלין מאיר אנציקלופדיה תלמודית לענייני הלכה כרך שלישי "בל תליך איסור הלנת שכר עבודתו של פועל" של-שלה (שלמה יוסף זווין עורך, 1987).

³⁰ חיים זיכרמן, התחדשות האיסור בעברות נמשכות "לא תליך פעולת שכיר" אתר דעת- <http://www.daat.ac.il/mishpat-ivri/skirot/skira.asp?id=157> נצפה לאחרונה 21.12.2018.

עובר אלא בוקר ראשון בלבד³¹. על כן, המעסיק עובר עפ"י גישה זו על עבירה אחת בלבד, על כן עונשו יהיה פחות מחמיר.

במשפט העברי יש גם התייחסות למעביד אשר יש לו מזומנים לשלם לעובד ולא משלם. אחד כזה נחשב כעובר על דין תורה ועל מצוות "עשה": "ביומו תיתן שכרו". לפי דין תורה, חובת התשלום תחול גם במקרה של הפסד כספי למעביד על מנת לשלם את שכר העובד. המשפט העברי תומך בגישה לטובת העובד, שעמל כדי לקבל את שכרו ועל כן חובת המעביד לקיים את מצוות "עשה" ולשלם לו את שכרו, גם אם יהיה הדבר כרוך בטרחה מסוימת. גישה זו בעלת השפעה גם בימינו אנו, שכן כיום ייב אדם ליטול הלוואה מהבנק או להיכנס לחובות על מנת לשלם את השכר לעובדיו.

בדברי רבי יהודה הקדוש מסופר כי הוא היה נזהר בתשלום שכר שכיר לפני המנחה ואם לא היה לו לשלם, היה מעקל את המנחה כדי להשיג את הדרוש לו או שהיה מתעכב בתפילת המנחה עד לאחר שקיעת החמה (נגיד ומצוה, ברכת המזון, מ"ז, ע"א). לעומתו, כתב ר' אברהם מדנציג בצוואתו לבניו כי עליהם להיזהר מכבישת שכר שכיר ולתת לבעל המלאכה את מה שדרוש לו בזמן. הוא מפרט שיש קודם לשלם לעובד ואח"כ להתפלל מנחה. אם אין להם לשלם - עדיף שלא יתפללו בכלל ויחפשו כיצד לשלם לעובדים, כיוון שגורלם נקבע לא לפי התפילה אלא לפי מעשיהם (בית אברהם, קניסברג, סעיף כ"ח, תרי"ט). חכמי התלמוד מחזיקים במצווה זו ומזהירים עליה תכופות. אמנם התנאים והאמוראים הזכירו מספר מקרים "יוצאים מן הכלל", שבהם אין עבירה בידי המעביד המשהה את שכר השכיר, כגון כש"לא תבעו" (השכיר), או כש"אין לוי" (למעביד במה לשלם כעת) או ש"המחהו אצל חנוני או שולחני" (היינו: הפנה את הפועל - בהסכמתו - אל החנוני, שיקבל סחורה תמורת שכרו על חשבון המעביד; ב"מ קיב ע"א). מקרים "יוצאים מן הכלל" אלה ואחרים נקבעו בהתאם לתנאים הכלכליים המשתנים³².

פרק 2: הלנת שכר במשפט הישראלי

איסור הלנת שכר במשפט הישראלי

³¹ חיים זיכרמן, לעיל ה"ש 30.

³² יוסף היינימן תנאי העבודה של הפועל לפי ההלכה **מחניים** גיליון צ"א, <http://www.daat.ac.il/he-1964>, <http://www.daat.ac.il/he-1964/kitveyet/mahanayim/heineman-avoda.htm>

חוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 (להלן: "**חוק הגנת השכר**") הוא אחד החוקים העיקריים שמטרתו היא להבטיח את תשלום השכר לעובד במועד וכך למנוע הלנה. עפ"י החוק מעסיק שלא משלם במועד את השכר יחויב בתשלום פיצויים בגין הלנת שכר, כך שהפיצוי יגדל ככל שתקופת ההלנה תתארך. בכך, כוונת החוק היא להרתיע את המעסיק מלעכב את התשלום לעובד.

סעיף 1 לחוק הגנת השכר הוא סעיף הגדרות – בסעיף זה מבהירים מהם כל התשלומים שנכללים בתוך המושג "שכר עבודה" וכן הסעיף קובע מהו המועד לתשלום שכר עבודה. תשלום לאחר המועד יחשב כתשלום של שכר מולן. אופן התשלום גם הוא מוגדר בחוק. ככלל, שכר העבודה ישולם במזומן, ניתן גם לשלם בשיק או בהמחאת דואר, בהסכמת העובד.

להלן ציטוט מסעיף 1 לחוק זה:

"שכר עבודה" – לרבות תשלומים בעד חגים, פריון עבודה ושעות נוספות ותשלומים אחרים המגיעים לעובד עקב עבודתו ובמשך עבודתו;

"שכר מולן" – שכר עבודה שלא שולם עד ליום הקובע;

"היום הקובע" - היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה [...].

במשפט הישראלי המעסיק יכול בהסכמת העובד לשלם חלק משכר העבודה באמצעות "שווה-כסף"³³, כגון: מזון ומשקאות, המיועדים לצריכה במקום העבודה. אולם אסור למעסיק להציע לעובד משקאות משכרים במקום שכר. המעסיק יכול לשלם חלק משכר העבודה בדיוור. תשלום בשווה כסף הוא בתנאי שהשווי של המזון, המשקאות והדיוור לא יעלה על המקובל בשוק³⁴. חשוב לציין, כי חל איסור על המעסיק לחייב את העובד לקנות ממנו מצרכים ואם המעביד מספק בעצמו מצרכים, הוא מחויב לספק אותם לעובד במחיר הוגן שאין לו בו רווח, גם אם המצרכים והשירותים הללו מסופקים ע"י אדם חיצוני ועל דעת המעביד. במקומות עבודה שבהם קיים ועד עובדים נדרשת הסכמת ועד העובדים. במקרה של חילוקי דעות, המחיר יקבע ע"י מי שהוסמך לכך ע"י שר העבודה³⁵.

³³ ס' 3 לחוק הגנת השכר תשי"ח-1958.

³⁴ הילה פורת דיני עבודה- המדריך המלא 637 (2015).

³⁵ שם.

מרכיב שכר נוסף הוא שעות נוספות או גמול עבודה בימי מנוחה וכן דמי חופשה, תמורת חופשה או פדיון חופשה. עובד שעובד מעבר לשעות העבודה היומיות והשבועיות בסה"כ (מעל 8.36 שעות ביום ו- 43 שעות בשבוע) יקבל גמול על השעות הנוספות החל מהשעתיים הנוספות הראשונות 125% משווי של שעה רגילה, ומהשעה השלישית הנוספת ואילך 150% משווי של שעה רגילה.

לפי החוק שכר עבודה ישולם לעובד ישירות, אולם העובד יכול להורות בכתב שהשכר ישולם לו באמצעות גורם שלישי³⁶, כגון: לבן זוגו, להוריו, ילדיו, קיבוץ שבו הוא חבר וכיוצא בזה. אם חלילה נפטר העובד בטרם שולם לו שכרו, אז המעסיק ישלם את השכר לידי מי שהעובד הורה לו ואם לא הורה, אז, לבן הזוג או ליורש שלו.

חוק הגנת השכר קובע גם הוראות והסדרים בעניין אופן תשלום שכר העבודה לעובד, וכן נקבע בסעיף 8 לחוק זה מהם הסכומים שניתן להחסיר (=לנכות) מהתשלום לנוכח קיומה של הגבלה כללית מלעקל חלק משכר העבודה כאשר העובד חייב כספים לגורמים שונים. הסכומים שאינם ניתנים לעיקול, להעברה או לשעבוד משכר העבודה החודשי, כפי שנקבע בסעיף 8 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958, מתעדכנים מעת לעת ומחושבים מתוך השכר החודשי.

מועדים לתשלום שכר

המועד הקובע לתשלום שכר נובע מתקופת העבודה. למשל שכר שמשולם לעובד מידי חודש ישולם עם תום החודש בעדו הוא משתלם, כלומר, עובד שעבד במהלך חודש נובמבר, יקבל את שכרו בחודש דצמבר עד התשעה בחודש דצמבר³⁷. הסכם עבודה לתשלום על בסיס שעות/ יומי/ שבועי או לפי כמות התוצרת שהוא מפיק, ישולם השכר בתום מחצית החודש שבו העובד עבד³⁸. אם שכר העובד משתלם על עבודה שנמשכת יותר משבועיים, ישולם השכר ביום גמר ביצוע העבודה. מי שחדל לעבוד במהלך החודש, שכרו ישולם במועד הקובע, כאילו המשיך לעבוד³⁹. למשל, אם עובד סיים לעבוד בחודש ינואר ביום ה-20 ישלמו לו שכר ב-9 בפברואר שלאחר מכן. לחוק הגנת השכר נלוות גם תקנות על הגנת השכר שמפרטות בסעיף 2 לתקנות את אופן התשלום עבור שכר עבודה במועד מיוחד.

³⁶ ס' 6 לחוק הגנת השכר תשי"ח-1958.

³⁷ ס' 9 לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958

³⁸ ס' 10 לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958

³⁹ ס' 12 לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958

2. שכר עבודה על-פי דיווח העובד

(א) שכר עבודה שלא נקבע מועד בסעיפים 9 עד 12 לחוק, המשתלם על-פי דיווח שהעובד מגיש למעבידו, והדיווח הוגש לא יאוחר מחמישה ימים מתום חודש העבודה - ישולם לא יאוחר מהיום הששי מתום חודש העבודה.

(ב) הוגש הדיווח האמור בתקנת משנה (א) לאחר היום החמישי מתום חודש העבודה - ישולם שכר העבודה האמור בתקנת משנה (א) בתום החודש שלאחר החודש שבו הוגש הדיווח.

בתי הדין לעבודה דנו בשאלה מה יעשה מעסיק כאשר מועד התשלום ביום התשיעי לחודש חל ביום מנוחה. בית הדין קבע בפסד דין בעניין דיר אל אסד⁴⁰ כי כאשר התשעה בחודש נופל ביום מנוחה, יש לשלם את שכר העבודה לעובדים לפני מועד זה ואם לא יחויב המעסיק בתשלום פיצויי הלנה. בית הדין דחה את טענת המעסיקה (המועצה המקומית דיר אל אסד), כי כאשר היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום נופל ביום מנוחה, אותו יום אינו נמנה במניין תשעת הימים והיום הקובע המוגדר בחוק הגנת השכר יהיה היום העשירי.

מקום ושעות לתשלום שכר

העובד יקבל את שכרו במקום העבודה, ביום הקובע, ולכל המאוחר-שעתיים לאחר גמר העבודה. אם עובד חדל מלהיות מועסק או עובד במשמרת שנייה ושלישית, המעביד יכול לשלם לו את השכר בשעות הרגילות שבהן המעביד משלם ליתר העובדים. החוק קובע, כי שכר עבודה לא ישולם במקום שבו נמכרים משקאות משכרים, למעט לאותם שעובדים באותו מקום עבודה.

פיצויי הלנת שכר להם זכאי העובד לפי הדין הישראלי

זכותו של עובד היא לקבל את שכרו במועד. עובד שאינו מקבל את שכרו במועד, זכאי לתבוע את זכותו ולבקש סעד מבית הדין, כך שבית הדין יחייב את המעביד לשלם לעובד את השכר, כולל פיצויים בגין הלנת שכרו. זכות התביעה נגד מעביד בגין הלנת שכר נתונה לאדם אשר לו מיועד התשלום (=לעובד) וזאת לפי חוק הגנת השכר. בחוק נקבע, כי גם ארגון העובדים היציג במקום

⁴⁰ ע"ע 300139/98 המועצה המקומית דיר אל אסד נ' אסדי נזאר ואח' (פורסם בנבו, 11.1.2000). (להלן: "ענין דיר אל אסד").

עבודה ספציפי או ארגון העובדים שהעובד חבר בו- יוכל להגיש תביעת בשם העובד לתשלום שכר מולן או לפיצוי הלנת שכר.

מעביד שלא שילם ביום הקובע את השכר, יוסיף לשלם לשכר המולן גם פיצויי הלנת שכר, הגבוה מבין שתי החלופות הבאות: א. בעד השבוע הראשון שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה, החלק ה-20 מהשכר המולן, ובעד כל שבוע או חלק משבוע שלאחריו החלק ה-10 מהשכר המולן.

ב. הפרשי הצמדה לתקופה שמהמועד לתשלום שכר העבודה עד ליום תשלומו, בתוספת 20 אחוזים על הסכום הכולל של השכר המולן והפרשי ההצמדה כאמור בעד כל חודש שבתקופה האמורה. בעד חלק מחודש תשלום התוספת של 20% באופן יחסי. פיצויי הלנת שכר יחשבו שכר עבודה ואם הלינו שכר מינימום, יכול המעביד לחוב בתשלום פיצויי הלנת שכר מוגדלים, בהתאם להחלטת בית הדין לגופו של כל עניין.

למי פונים ? - הערכאות השיפוטיות בדיני עבודה

לבית הדין האזורי לעבודה יש סמכות **עניינית ייחודית** לדון בהליך אזרחי בשל הפרת הוראות חוק הגנת השכר⁴¹. בית הדין רשאי לפסוק פיצויים לפי שיקול דעתו, בנוסף על כל פיצוי או סעד אחר בהתאם לסעיף 26א(א) לחוק הגנת השכר. ערכאת הערעור על בית הדין האזורי לעבודה היא בית הדין הארצי לעבודה⁴² שמקום מושבו בירושלים. בית הדין הארצי לעבודה יושב כערכאה ראשונה על סכסוכי עבודה שקשורים בהסכמים קיבוציים⁴³ למשל : סכסוך עם ארגוני מורים שבו כל המורים קשורים בהסכם עבודה אחד כולל שנקרא הסכם עבודה קיבוצי. לבית המשפט העליון **בשבתו כבג"ץ** ניתן לעתור רק במקרים מיוחדים ונדירים כאשר מתקיימים שני תנאים מצטברים האחד שנמצאה טעות משפטית בהכרעת בית הדין הארצי והתנאי השני כאשר הצדק מחייב התערבות של בג"ץ.

עד מתי ניתן לפנות/לתבוע ?- התיישנות בקשר להלנת שכר

אם עובד לא קיבל את השכר ביום הקובע נשאלת השאלה כמה זמן יש לעובד לתבוע פיצויי הלנת שכר. מה פרק הזמן שמעבר לפרק זמן זה הזכות של העובד (גם אם צודק וגם אם לא) נבלמת ולא

⁴¹ ס' 24 לחוק בית הדין לעבודה, תשכ"ט-1969

⁴² ס' 1 לחוק בית הדין לעבודה, תשכ"ט-1969.

⁴³ ס' 26 לחוק בית הדין לעבודה, תשכ"ט-1969.

ניתן להגיש בגין הלנת השכר כל תביעה. חסימה זו בפני הגשת תביעה נקראת התיישנות⁴⁴. הזכות לפיצויי הלנת שכר **מתיישנת בתוך שנה** מהיום שבו יחשב השכר מולן, או תוך 60 ימים מהיום שבו קיבל העובד את השכר שבו קשור הפיצוי, הכל לפי המוקדם. בית הדין האזורי יכול להאריך את תקופה זו לתקופה של 90 ימים. כך למשל, עובד שהיה אמור לקבל את השכר שלו ביום 9 בנובמבר 2018 ולא קיבל את השכר יכול להגיש תביעה בעניין פיצויי הלנת שכר עד ה-8 בנובמבר 2019. אם, במקרה אותו עובד קיבל את השכר ב-9 בחודש ינואר 2019 הוא יוכל להגיש תביעה על פיצויי הלנת שכר לכל היותר בתוך 60 יום כלומר עד חודש מרץ 2019, הכל לפי המוקדם. אולם, ניתן להאריך את תקופת התיישנות לשלוש שנים, אם המעביד הלן את שכר של העובד או חלק ממנו שלוש פעמים בתקופה של שנים עשר חודשים רצופים.

יש לשים לב כי סעיף 17א.א (א) לחוק הגנת השכר מחדד את ההבדל שבין **התיישנות הזכות לפיצויי הלנת שכר** ובין התיישנות **הזכות לתבוע שכר עבודה שלא שולם כלל**. שכר שלא שולם כלל ניתן לתבוע בתוך 7 שנים לפי דיני התיישנות הרגילים הקבועים בחוק התיישנות⁴⁵. בית הדין האזורי רשאי להפחית פיצויי הלנת שכר או לבטלם אם אי התשלום נבע **מטעות כנה** של המעביד או בגלל נסיבה שאינה בשליטתו של המעביד, או עקב חילוקי דעות ממשיים על עצם החוב ובלבד שהסכום שלא היה שנוי במחלוקת שולם במועד. נניח עובד משתכר עשרת אלפים שקלים חדשים, שמתוכם אלף שקלים תלויים בעמידה בתנאים מסוימים (עמלות) והמעביד חושב שהעובד לא עמד בתנאים ולכן אינו משלם לו את הסכום המלא, אלא רק תשעת אלפים שקלים. כל עוד המעביד שילם את הסכום שלא היה במחלוקת, כלומר את תשעת אלפים השקלים, בית הדין יכול להפחית פיצויי הלנת שכר או לבטלם רק לגבי החלק שהיה במחלוקת, קרי הפיצוי בגין אלף שקלים.

להלן שני פסקי דין בענין מצוקה כלכלית של המעסיק כסיבה לאי תשלום פיצויי הלנת שכר

והתיישנות שונה של בתי הדין

בפסק דין **האחד בענין אבראהים**⁴⁶ קבע בית הדין הארצי לעבודה כי מצוקה כלכלית של מעביד

שבעקבותיה לא קיבלו העובדים את שכרם במועד היא נסיבה שלא הייתה בשליטתו של המעביד

⁴⁴ הגדרת המושג- התיישנות בוויקיפדיה נצפה לאחרונה ביום 10.12.2018
<https://he.wikipedia.org/wiki/%D7%94%D7%AA%D7%99%D7%99%D7%A9%D7%A0%D7%95%D7%AA>

⁴⁵ חוק התיישנות תשי"ח-1958

⁴⁶ ע"ע 631/06 עמאד אבראהים ואח' נ' עיריית מע'אר (28.5.2007) (להלן: "ענין אבראהים").

ולכן מוצדק להפחית את פיצויי הלנת השכר. כמו כן נקבע כי הפיצוי ישולם אך ורק בגין שכר נטו ולא עבור רכיבים אחרים, כגון: תשלום בגין החזרי הוצאות או זכויות נלוות. בכך, אישר בית הדין הארצי את קביעת בית הדין האזורי והותיר אותה על קנה. בית הדין למד זאת מתוך סעיף 1 לחוק הגנת השכר, שממנו מובן כי **רק שכר עבודה שלא שולם לעובד במועדים הנקובים בחוק הוא מוגדר כשכר מולן, המזכה בפיצויי הלנה**. תשלומים בגין החזרי הוצאות או זכויות נלוות אינן בגדר שכר עבודה לצורך חישוב פיצויי הלנה.

מצורף קטע מענין אבראהים בעמ' 5 לפסק דינה של השופטת ורדה וירט-ליבנה

"...לעניין ביצוע של פסק הדין ודרך חישוב פיצויי הלנת השכר:

[...] **רק נבהיר כי הכוונה בשכר "נטו" היא כי פיצויי ההלנה יחולו אך ורק על "שכר עבודה" ולא על תשלומים נלווים לו ואין הכוונה לשכר "נטו" לאחר ניכוי המס להבדיל משכר ברוטו.**

עפ"י ההלכה, מהגדרת "שכר מולן" בסעיף 1 לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 למדים כי רק שכר עבודה שלא שולם לעובד במועדים הנקובים בחוק הוא שכר מולן, דהיינו רק סכום שלעובד זכות תביעה לתשלומו הוא "שכר מולן" המזכה בפיצויי הלנה. **תשלומים בגין החזרי הוצאות או זכויות נלוות, [...] אינם בגדר "שכר עבודה" לצורך חישוב פיצויי ההלנה.**...

מנגד, בפסק דין השני דיון (ארצי) לב/9-3 האופרה הישראלית נ' מריקה ורסנו, ג (1) 351 דובר בעובדת מריקה ורסנו שעבדה באופרה הישראלית 12 שנים וחצי ובשל מצבה הרפואי נאלצה להתפטר ולא שולמו שכר לה חודשיים מספטמבר עד נובמבר 1970. היא תבעה את זכויותיה הסוציאליות עקב העבודה וגם תבעה פיצויי הלנת שכר על אותם חודשיים ימים. המעסיקה (האופרה הישראלית) טענה שבשל מצבה הכלכלי הקשה אין עליה חובה לשלם פיצויי הלנת שכר. הטיפול בתביעה הגיע כערעור על פסיקת בית הדין האזורי לעבודה לפתחו של בית הדין הארצי לעבודה. בבית הדין הארצי לעבודה נקבע כי אין לראות במצב כלכלי קשה "נסיבה שלמעביד לא היתה שליטה עליה". הנימוק של בית הדין הארצי לעבודה היה שאין להעלות על הדעת, שבסעיף 17 לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958, כאשר ביקש להרתיע מעבידים מלהלין את שכרו של העובד, והטיל סנקציה חמורה על המעסיקים המלינים שכר, החוק כלל לא רצה לשחרר מעולו של הסעיף הנ"ל את כל המעבידים שמצבם אינו שפיר. כלומר **בית הדין הארצי חייב את האופרה הישראלית לשלם לעובדת מריקה ורסנו פיצויי הלנת שכר אפילו שמצבם הכלכלי היה קשה**.

בסעיף 61 (א)(3) לחוק העונשין, התשל"ז-1977 נקבע כי מעביד שלא שילם לעובדו שכר וחלף היום הקובע לאחריו הפך אותו שכר לשכר מולן, והמעביד לא הוכיח שאי תשלום השכר נבע מנסיבה שאינה בשליטתו, דינו- מאסר חצי שנה או קנס. אם התקיימו נסיבות המחמירות אז תיחשב פעולת המעביד חמורה יותר- למשל, אם מעשה נעשה בכוונה להשיג טובת הנאה לנאשם (המעביד) או לאחר, או להימנע מתשלום המגיע לעובד או עבורו. או אם המעביד מואשם בכתב האישום בשישה אישומים לפחות בשל ביצוע עבירות לפי חוק הגנת השכר בתקופה של עד שנים עשר חודשים ובלבד ששישה אישומים הם בשל עבירות שנעברו כלפי שני עובדים, שלושה אישומים כלפי כל אחד מהם.

פסק דין בענין טענת התיישנות וטעות כנה

בפסק הדין שניתן בבית הדין הארצי לעבודה בחודש **אוגוסט 2017** בעניין **חברת אפי אבטחה בע"מ נ' יעקוב(קובי) מרדכי**⁴⁷ דובר בערעור שבו נדונה השאלה המשפטית : האם יש לראות בטעמים והנימוקים להפחתת פיצויי ההלנה הכתובים בחוק הגנת השכר, התשי"ח – 1958 הנימוקים והסיבות היחידות להפחתת פיצויי הלנה או שמא מוסמך בית הדין להפחית את שיעורם של פיצויי ההלנה גם מטעמים אחרים שאינם כתובים בחוק הגנת השכר לפי שיקול דעת בית הדין.

העובד מר מרדכי עבד במעסיקה שלו – חברת אפי אבטחה – ותבע את החברה לא שילמה לו זכויות סוציאליות שלו כולל פיצוי הלנת שכר. בית הדין האזורי קיבל כאמור את מרבית רכיבי התביעה, תוך שהוא מותח ביקורת קשה על התנהלות החברה. אשר לתביעה לתשלום פיצויי הלנת פיצויי פיטורים ופיצויי הלנת שכר (בגין התמורה המתחייבת בעבור עבודה בשעות נוספות), קבע בית הדין האזורי כי יש לדחותה "בשל טעות כנה והתיישנות". על הקביעה הזו ערער מר מרדכי לבית הדין הארצי וביקש : **בסוגיית ההתיישנות** טען מרדכי כי לא היה מקום לקבל את טענת ההתיישנות של החברה, לאור התנהלותה חסרת תום הלב והמזלזלת. **בסוגיית פיצויי הלנת פיצויי הפיטורים ופיצויי הלנת השכר**, טען מרדכי כי לאור הקביעות החמורות של בית הדין האזורי, באשר להתנהלות החברה, לא היה מקום לדחות את התביעה לתשלום פיצויי הלנה בנימוק של "טעות כנה".

⁴⁷ ע"ע (ארצי) 11-12-43694-11 חברת אפי אבטחה בע"מ נ' יעקוב (קובי) מרדכי, (פורסם בנבו, 28.8.2017).

בית הדין הארצי קיבל את הערעור של מר מרדכי וקבע כי :

השיעור המשמעותי של פיצויי ההלנה "מקפל בחובו הסתייגות חברתית חריפה
מהלנת שכר או מהלנת תשלומים אחרים המגיעים לעובד בתמורה לעבודתו, במהלך
עבודתו או בסיומה. עוצמת הסתייגות, כפי שהיא מצאה ביטוי בשיעור הפיצוי, נסמכת
על מספר הצדקות תועלתניות ומוסריות כאחד ובכלל אלה: הצדקות שעניינן טיבו
המיוחד של חוזה העבודה "כחוזה יחס", המקפל בתוכו ציפייה מוגברת להוגנות ואף
לערבות הדדית; הכרה בפערי הכוחות שבין הצדדים ליחסי העבודה; מעמדו של הערך
החברתי העלול להיפגע בשל הלנת השכר, הנוגע לזכותו של העובד לקיום בכבוד אנושי
וכן, עוצמת הפגיעה הצפויה בערך זה והסיכוי הגבוה להתממשותה. במיוחד, שעה
שמדובר באוכלוסיות עובדים מוחלשות. כל אלה, הביאו אפוא את המחוקק לקבוע
פיצוי סטטוטורי משמעותי אשר ייתן ביטוי להיבטים מפצים, עונשיים ומרתיעים,
החורגים מעבר להיקף הנזק הכלכלי הישיר והעקיף של העובד כתוצאה מן ההלנה.
מכל מקום, הצדקה מסוג זה, הנוגעת לפערי הכוחות שבין הצדדים, נסמכת על טעמים
מוסריים שעניינם הסתייגות מניצול העובד שנתפס כחלש יחסית במערכת היחסים
החוזית הממושכת וכן, על טעמים תועלתניים של יעילות האכיפה".

בית הדין הארצי חזר וקבע כדי להגן על הזכות החוקתית של העובד לקניין ולכבוד האדם כפי שמופיעה בחוק-יסוד : כבוד האדם וחירותו בית הדין מרחיב את הנימוקים על אלו שממש כתובים באופן מפורש בחוק הגנת השכר כדי להגן על עובד מפני מעסיק שפוגע בזכויותיו.

לסיכום, נקבע כי בית הדין מוסמך לשקול שיקולים נוספים מעבר לאלה הקבועים בסעיפי החוק לצורך הגשמת התכלית המפצה והמרתיעה של פיצויי ההלנה. שיקולים המביאים בחשבון את אפיונו של חוזה העבודה כ"חוזה יחס", את מידת הפגיעה באינטרס המוגן של העובד ששכרו הולך וכן שיקולים שמקורם בעקרונות של צדק הנוגעים לזהות המעסיק, לגודלו, לחוסנו הכלכלי בתקופה הרלוונטית או שיקולים הנוגעים לדרך התנהלותו של המעסיק לאורך התקופה הרלוונטית לתביעה. הן ביחס לעובד המסוים והן ביחס לעובדים אחרים – כל השיקולים הללו יכול בית הדין לשקול- מעבר לשיקולים המופיעים בסעיף החוק – כאשר בית הדין בא לפסוק פיצוי הלנת שכר.

בענין זה בית הדין הארצי קיבל את הערעור של מר מרדכי והורה למעסיקה חברת האבטחה לשלם
לו פיצויי הלנת שכר בשווי של 50,000 ₪.

חובות מעביד בנוסף על תשלום שכר

לפי סעיף 24 לחוק הגנת השכר, המעביד חייב לנהל פנקס שכר ולמסור לכל עובד בכתב תלוש שכר, הרישום ומסירת התלוש יעשו "לא יאוחר מהיום הקובע"⁴⁸. מעביד שאינו פועל לפי הוראות אלו, עובר **עבירה פלילית** וסוג העבירה הוא עבירה של "אחריות קפידה", כלומר, אין צורך להוכיח יסוד נפשי של כוונה או רשלנות **ודי בכך שעובדתית המעביד לא מסר בזמן את התלוש או לא ניהל פנקס שכר כמתחייב בחוק, הרי שהוא נושא באחריות פלילית.**

מיהו הנדרש להוכיח את הטענות המעסיק או העובד?

למדנו בשיעורים את הכלל החשוב "המוציא מחברו עליו הראיה" כלומר מי שמגיש תביעה הוא זה שצריך להוכיח את עילת תביעתו ולשכנע את ביהמ"ש, אבל במקרה של תביעת עובד מוטל על המעביד נטל ההוכחה בכל תביעה של עובד לתשלום שכר עבודה⁴⁹. בכל מקרה שהעובד מגיש תביעה חל איסור על מעביד לפגוע בעובד, בתנאי עבודתו, בקידומו, בהמשך העסקתו כי הגיש תביעה נגד המעביד לתשלום שכר מולן או לפיצויי הלנת שכר וזאת בתנאי שהעובד פעל בתום לב⁵⁰.

חלק 3: הבדלים והשוואה בין המשפט העברי ובין משפט הישראלי.

גובה השכר

כפי שכתבתי בפרק 1 המשפט העברי מעניק לעובד ולמעביד חופש פעולה מלא לקבוע את תנאי העבודה, כולל את תנאי השכר. במקרה שגובה השכר אינו נקבע במפורש, חל הכלל "הכלל כמנהג המדינה"⁵¹. כלומר, המעביד משלם לפי השיעור המקובל באותה מדינה או איזור ואפילו משלם תעריף מעבר לשכר המינימאלי. יחד עם זאת, הוראות בדבר הבטחת שכר מינימום מצויות כבר בימים קדומים, לכל הפחות במה שנוגע לעובדי ציבור, אך לא לכלל העובדים. לעומת זאת, במשפט הישראלי אין חופש פעולה לקביעת שכר העבודה בישראל נוהג שכר מינימום אשר מתעדכן בחוק מדי פעם בפעם. שכר המינימום (נכון להיום) הוא 5,300 ₪ למשרה מלאה לאדם בגיר. לא ניתן לשלם פחות מסכום זה גם אם העובד מסכים לעבוד בשכר נמוך משכר מינימום. בכך למעשה קיים

⁴⁸ סעיף 24(ג) לחוק הגנת השכר

⁴⁹ סעיף 26ב(א) לחוק הגנת השכר

⁵⁰ סעיף 28א לחוק הגנת השכר

⁵¹ ב"ב מציעא פג ע"א

שוני בין המשפט העברי שמאפשר חופש פעולה בענין תנאי השכר ובין המשפט הישראלי שבו חקיקת המגן לא מאפשרת חופש זה. אני חושב שההגבלה הזו היא מאוד חשובה ומגנה על העובד ובאה לטובתו. לעיתים אנשים במצב כלכלי קשה מוכנים לעבוד שעות רבות אפילו בתמורה לסכום זעום שלא מאפשר פרנסה בכבוד. מעסיקים עלולים לנצל לרעה את המצב וכאן תפקידו של המחוקק להגן על החלש בא לידי ביטוי היטב. תשלום מופחת שכר מינימום פירושו עבירה על החוק.

המועד הקובע ופיצויי הלנת שכר

המועד הקובע הוא המועד שבו על המעביד לשלם את השכר ואסור למעביד לאחר בתשלום בשום אופן. "שכיר יום גובה כל הלילה; שכיר לילה גובה כל היום וגו'" התמורה משולמת לעובד השכיר ממש באופן מיידי ואסור לעכב את תשלום שכרו כאמור, המקור לאיסור זה מצוי בתורה, בספר ויקרא י"ט י"ג: "לא תעשוק את רעיך ולא תגזול, לא תלין פעולת שכיר איתך עד בוקר". התורה מתייחסת להלנת שכר כגזל ומקנה חשיבות רבה לאיסור הלנת השכר. איסור זה, מקובל אף היום במרבית חוקי העבודה וגם בדין הישראלי חוק הגנת השכר תשי"ח-1958 בסעיפים 1 ו-2 קובעים את הגדרה ל-"שכר" ואת ההגדרה ל-"מועד הקובע" שבו יש לשלם שכר. בד"כ משלמים פעם בחודש עד התשיעי לחודש שלאחר מכן (ולא מדי יום/לילה בהתאמה כמו בדין העברי). בנוסף חוק הגנת השכר אוסר על הלנת שכר וקובע פיצויים גדולים כדי להרתיע מעסיקים מאי תשלום שכר במועד.

היחס של החברה והסביבה למעסיק שמבצע הלנת שכר

הדין העברי רואה כפגם מוסרי בכך שמעסיק דוחה את העובד הדורש את שכרו ב"לך ושוב". כאשר העובד ביצע את עבודתו אבל המעסיק מסרב לשלם לו את השכר או דוחה את תשלום שכרו ליום אחר ככתוב בספר משלי ג' כ"ח: "אל תאמר לרעיך לך ושוב ומחר אתן"⁵². גם הדין הישראלי מוקיע את התופעה ועל מנת להרתיע את המעסיקים מפני אי תשלום שכר במועד נקבעו בחוק הישראלי – חוק הגנת השכר – פיצויים שאופן חישובם גדל משבוע לשבוע ובכך הכוונה של החוק

⁵² משלי ג כח

היא להרתיע מאוד כל מעסיק כך שהלנת השכר תהפוך ללא כדאית מבחינה כלכלית למעסיק⁵³
ותדמיתו תפגע.

⁵³ ס'17(א)(2) לחוק הגנת השכר תשי"ח-1958.

תשלום בשווה כסף

בדין הישראלי נקבע שאסור למעביד לשלם לעובד ב-"שווה כסף". "שווה כסף" הוא חפץ או דבר מה שערכו הכספי שווה ערך לתשלום על עבודתו, במקום לשלם בכסף. מטרת האיסור לשלם ב-"שווה כסף" היא על מנת שהעובד יוכל לפרנס את עצמו ואת משפחתו **מיד** עם קבלת השכר ולא יצטרך לבצע פעולות נוספות כדי למכור את "שווה הכסף" ולהתפרנס מהתמורה שקיבל עבורו. זאת בניגוד לגישת הגמרא שלפיה "שווה כסף" נחשב לתשלום שכר וניתן לשלם ב-"שווה כסף".

על מי מוטל הנטל להוכיח את הטענות

גם במשפט הישראלי וגם במשפט העברי פועלים לפי הכלל "המוציא מחברו עליו הראיה". במונח הזה יש זהות ודימיון בין שתי שיטות המשפט בענין הלנת השכר – הנטל מתהפך מי שצריך להוכיח שנהג לפי הדין הוא המעסיק "הנתבע" ולא העובד שבמקרה זה הוא "התובע".

הגנה על אוכלוסיות מוחלשות

הדין העברי מגן בשורה של חוקים והוראות על הגר, היתום והאלמנה שהם מגזרים מאוד חלשים באוכלוסייה ואין מי שיגן אליהם, למרבה הצער, עקב נסיבות החיים שלהם. הדין העברי אוסר על הפלייתם לרעה ופגיעה בהם. גם הדין הישראלי מגן על אוכלוסיות חלשות למשל מפני הפליה בקבלה לעבודה כמו כן הדין הישראלי המחייב מתן הזדמנות שווה בתעסוקה ובאופן כללי בחיים לבעלי מוגבלויות⁵⁴ ששמת לב שהחוק נחקק רק בשנת 1998 והדבר הפתיע אותי מאוד (לרעה) בעוד שהתורה הקדומה כבר התייחסה לענין האוכלוסיות המוחלשות וציוותה להגן עליהם. אולם נושא הגנה על בעלי מוגבלויות ואוכלוסיות מוחלשות – חורג מתחומי עבודה זו למרות שהגיון מאחורי אותם חוקים זהה להוראות הקדומות הכתובות בתורה למשל, **לא תִּטָּה, מִשְׁפַּט גֵר יִתוֹם;**

וְלֹא תִחַבֵּל, בְּגֵד אֶלְמָנָה⁵⁵.

⁵⁴ חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תשנ"ח-1998.
⁵⁵ דברים כד יז

סיכום

עבודתי עסקה בנושא זכות העובד לקבל את שכרו במועד. בעבודה סקרתי את מקורות המשפט העברי מאז האדם הראשון בספר בראשית דרך כלל ספרי התנ"כ הרלוונטיים ועברתי דרך מקורות המשנה התלמוד ואף מקורות אחרונים /שו"ת. בפרק השני סקרתי את הנושא מבחינת המשפט הישראלי והראיתי כיצד מתמודד המשפט הישראלי עם נושא הלנת שכר, סקרתי את החוק המרכזי בנושא והוא חוק הגנת השכר תשי"ח-1958 והתקנות בנושא וכן חוקים נלווים ותומכים. דנתי בפסקי דין שעסקו בסוגייה של הלנת שכר ובתביעות של עובדים כנגד מעסיקיהם בטענה ששכרם הולך. הזכרתי בעבודתי גם ספרות ישראלית ומאמרים ששופכים אור על נושא חשוב זה. בסיום השוואתי בין שתי שיטות המשפט העברי והישראלי בסוגיה הזו. מסקנתי העיקרית היא כי כל חברה – גם בתקופת התורה וגם בימנו – רואה בעיין לא יפה מצבים שבהם מעסיקים אינם משלמים את שכר העבודה בזמן או בכלל לעובד. לדעתי, טוב עשה המשפט הישראלי שהביא לימנו את החוקים הסוציאליים הכל כך קודמים של התורה הקדושה שרלוונטיים גם לימנו היות שלצערי המעסיקים פוגעים באופן כל כך קשה בעובדים.

נהייתי לכתוב את העבודה. בנוסף, הייתי ממליץ להרחיב את הלימוד במסגרת שיעורי הקורס בנושא זה היות שלדעתי לא הקדשנו לנושא החשוב הזה מספיק זמן או שיעורים כך שכל החברים והחברות ללימודים יזכו להכיר את הנושא, משום שעניין תשלום השכר ותשלומו בזמן פוגש או יפגוש את כולנו בהמשך החיים כעובדים וכמעסיקים.

רשימה ביבליוגרפית

משפט ישראלי

1. חקיקה

- 1.1. חוק-יסוד: כבוד אדם וחירותו
- 1.2. חוק בית הדין לעבודה, תשכ"ט-1969
- 1.3. חוק הגנת השכר תשי"ח-1958.
- 1.4. חוק ההתיישנות תשי"ח-1958
- 1.5. חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תשנ"ח-1998.
- 1.6. תקנות הגנת השכר (מועד מיוחד לתשלום שכר עבודה), התשמ"ח-1987.

2. פסיקה

- 2.1. ע"ע (ארצלי) 43694-12-11 חברת אפי אבטחה בע"מ נ' יעקוב (קובי) מרדכי, (פורסם בנבו, 28.8.2017). (להלן: "ענין מרדכי").
- 2.2. ע"ע 300139/98 המועצה המקומית דיר אל אסד נ' אסדי נזאר ואח' (פורסם בנבו, 11.1.2000). (להלן: "ענין דיר אל אסד").
- 2.3. ע"ע 631/06 עמאד אברהים ואח' נ' עיריית מע'אר (28.5.2007) (להלן: "ענין אברהים").
- 2.4. לב/9-3 האופרה הישראלית נ' מריקה ורסנו, ג (1) 351 (1972).

3. ספרות

- 3.1. אהרן ברק כבוד האדם – הזכות החוקתית ובנותיה 821 (2014) .
- 3.2. הילה פורת דיני עבודה- המדריך המלא 637 (2015).

4. מאמרים

- 4.1. הגדרת המושג- התיישנות בוויקיפדיה נצפה לאחרונה ביום 10.12.2018
<https://he.wikipedia.org/wiki/%D7%94%D7%AA%D7%99%D7%99%D7%A9%D7%A0%D7%95%D7%AA>
- 4.2. אתר טקסטולוגיה נצפה לאחרונה בתאריך <http://www.textologia.net/?p=22008> 1.12.2018

משפט עברי

5. ספרות

- 5.1. איוב ה ז
- 5.2. איוב ז' ב'
- 5.3. בראשית ב יט
- 5.4. דברים כד, יד-טו
- 5.5. דברים כ"ד ט"ו

- 5.6. דברים כד יז
- 5.7. ויקרא י"ט יג
- 5.8. משלי ב כ
- 5.9. משלי ג כח
- 5.10. בבא מציעא מה עא.
- 5.11. בבא מציעא פג, עא
- 5.12. בבא מציעא פג עב
- 5.13. בבא מציעא קי, ב
- 5.14. נדרים מט עב
- 5.15. שכירות יא ד
- 5.16. תלמוד בבלי, מסכת קידושין דף כט' ע"א
- 5.17. אור זרוע, בבא מציעא, פרק ה, סימן קפא.
- 5.18. הרב ח"ד הלוי, עשה לך רב, חלק ב, עמוד רלא-רלב, סימן סד.

6. מאמרים

- 6.1. צבי ארנון "הלנת שכר" תחומין כ"ב 346 (תשס"ב).
- 6.2. ברלין מאיר **אנציקלופדיה תלמודית** לענייני הלכה כרך שלישי "בל תלין איסור הלנת שכר עבודתו של פועל" של-שלה (שלמה יוסף זווין עורך, 1987). מיכאל ויגודה תרומת המקורות היהודיים לחקיקת העבודה (יולי, 2002) מתוך אתר "דעת" נצפה לאחרונה ביום <http://www.daat.ac.il/mishpat-ivri/havat/34-2.htm> 10.12.2018
- 6.3. יוסף היינמן תנאי העבודה של הפועל לפי ההלכה **מחניים** גיליון צ"א, <http://www.daat.ac.il/he-il/kitveyet/mahanayim/heineman-avoda.htm> 1964
- 6.4. ד"ר ויגודה מיכאל הזכות לעבודה וזכויות עובדים במשפט העברי אתר משרד המשפטים www.justice.gov.il/Units/MishpatIvri/.../35zechuyutovdim.doc נצפה לאחרונה <http://www.daat.ac.il/mishpat-ivri/havat/34-2.htm> 21.12.2018
- 6.5. חיים זיכרמן, התחדשות האיסור בעברות נמשכות "לא תלין פעולת שכיר" אתר **דעת** <http://www.daat.ac.il/mishpat-ivri/skirot/skira.asp?id=157> נצפה לאחרונה 21.12.2018
- 6.6. פריצקר אשר "עסקי עבודה ביהדות" הפרקליט ד 342-338 (1947).