

נושא העבודה

חוקי מגן

העבודה מוגשת בחסות העמותה של נוער שוחר משפט

עברי

הקדמה אישית

בחרתי בנושא חוקי מגן מכיוון שנושא זה עוסק בזכויות עובדים. לדעתי, זהו נושא שכולם צריכים להתמצא בו מאחר וכולנו נמצאים תחת חסותו של מעסיק באזשהו שלב בחיינו. לפעמים יש שמעסיקים שמנסים להתנהל בצורה לא הוגנת, אני בעצמי חוויתי מקרה כזה, כאשר מעסיקי לא רצו להעניק לי את הזכויות המגיעות לי ע"פ חוק. היו פעמים בהן לא נתנו לי לצאת להפסקה, רצו שאבוא לעבוד בשבת וניסו להטיל עלי ועל עובדים אחרים סנקציות שלא היו מצוינות בחוזה והיו אסורות ע"פ חוק. מכיוון ביררתי את זכויותי לא איפשרתי למקרים שכאלו להמשיך לקרות ועמדתי על שלי בפני מעסיקי.

למרות שאני פחות או יותר בקיעה בנושא הזכויות שמגיעות לי, אני עדיין לא יודעת כיצד לפעול במקרים כאלו, חוץ מלהפסיק את עבודתי באותו המקום. אני בטוחה שיש דרך שבה אפשר לגרום לבית העסק לחדול מלפעול בדרכיו ולהטיל עליו עונשים, אך איני בטוחה כיצד עושים זאת ולאן צריך לפנות.

בכתיבת עבודה זו אני מצפה להעשיר את הידע שלי ולרכוש עוד יותר כלים שיוכלו לעזור לי בעתיד, במקרה שבו מעסיק אחר יתנהל כלפי בצורה לא הוגנת ולא חוקית.

תוכן עניינים

4	מבוא	
5	רקע ובעיות משפטיות	פרק ראשון
6-7	משפט עברי	פרק שני
-8	משפט ישראלי	פרק שלישי
	השוואה בין משפט ישראלי לעברי	פרק רביעי
	פסקי דין	פרק חמישי
	סיכום	פרק שישי
	רשימה בבליוגרפית	פרק שביעי
	נספחים	פרק שמיני

מבוא

במהלך העבודה אני הולכת לעסוק בחוקי המגן (דיני עבודה) הן מבחינת המשפט העברי והן המשפט הישראלי. בנוסף לזאת, אעסוק גם בהשוואה בין שני הנושאים הללו. אני מתכוונת לענות על השאלה- מה ההבדל בין חוקי המגן במשפט העברי לבין המשפט הישראלי. כיצד החוקי השתנו עם התקדמות העולם וכיצד החוקים שהיו במשפטים העברי מתבטאים קיום במשפט הישראלי. מעניין אותי לדעת מה המקור שהשפיע על החוקים שיש לנו היום, כיצד החוקים התפתחו וכיצד ניתן לאכוף אותם.

בנוסף לזאת, ארצה לדעת מה עושים במקרה של אי-אכיפת חוקי מגן. כיצד העובד יכול לפעול מבחינת משפטית עד להשגת הצדק שמגיע לו מבחינה חוקית. אבדוק כיצד מקרים קודמים של אי צדק וחוסר אכיפת חוקי מגן נפטרו מבחינה משפטית, מה היו הדרכים להשגת הצדק וכיצד הצד האשם החזיר את מה שהגיע לעובד שלו ע"פ חוק.

כדי לגעת בכל השוגיות שצינתי לעיל אעזר במקורות מאינטרנט, פסקי דין, משנה ועוד.

פרק ראשון- חוקי מגן, רקע ובעיות משפטיות

חוקי מגן נועדו להגן על העובדים. חלק מזכויות העובדים הן שלא להתחייב לעבוד תקופה ארוכה מידי, רשות להתפטר ולקבל פיצויי פיטורין.

ישנן בעיות הנוגעות לחוקי מגן. הבעיות צצות כאשר המציאות מתקדמת מהר יותר מדיני העבודה. לדוגמא, כיום אנשים ממשיכים את עבודתם גם מהבית. כיצד? באמצעות הטלפונים החכמים והמחשבים. רוב העובדים מקדישים זמן רב מזמנן הפנויות להשבה למיילים, הודעות בווטסאפ והם הינם זמינים בכל עת. האם יש משקל לשעות העבודה המצטברות כתוצאה מפעלות אלו?

ועוד על זאת, ישנה חוסר התאמה בין זכויות העובדים לבין זכויות המעסיקים. לעובדים יש את חוקי המגן, אך למעסיקים יש זכויות בסיסיות כגון הזכות לקניין שהיא, זכותו של אדם להחזיק בכל רכוש, חומרי או רוחני, ולעשות בו כרצונו. בשל כך נדרשים דיני העבודה, כדי לגשר בין הפערים ולפתור את כל הבעיות הצצות במהלך הדרך.

פרק שני- חוקי מגן, משפט עברי

החוקים הסוציאליים במדינת ישראל היום הם בין המתקדמים בכל העולם. דבר זה מתקיים בעקבות מסורת יהודית עתיקה שבא התפתחו חוקים שונים כמצוות ומנהגים, על מנת לשפר את היחסים בין בני אדם בחברה.

הגבלה על תקופת העסקתו של עובד

"שש שנים יעבוד" (שמות כ"א, פס' 2) התורה מגבילה את אבודתו של עבד ל-6 שנים. "לא יקשה בעינך בשלחנך אותו חפשי מעמך, כי משנה שכר שכיר עבדך שש שנים" (1). כלומר, התורה מצווה על מעסיק שלא להעסיק עובד מעל 6 שנים. ר' אברהם אבן עזר: "מצאנו כתוב כי 'בשלוש שנים כשני שכיר' (2). וזו ראייה כי אין רשות לאדם שישכיר עצמו יותר משלוש שנים". כלומר, ר' אברהם אבן עזרא מפרש את המלה "משנה" ב-"משנה שכר שכיר" ככפל שאומר כי עבד עובד כפליים משכיר בשנות עבודתו אז זה אומר שאסור להעסיק עובד מחצית מהזמן של עבד = שלוש שנים.

חזרה בעצמו מהתחייבות לעבודה של עובד

לפי האמורא רב "פועל יכול לחזור בו אפילו בחצי היום". דברים אלו מבוססים על " כי לי בני ישראל עבדים, עבדי הם". על כך דרשו כי " עבדי הם" "ולא עבדים לעבדים". כלומר, עובד רשאי לחזור בו מהסכם עבודה אפילו במחצית היום, כי הרי הינו עבד. כלומר, זוהי הוראה שבאה להדגיש את ההבדל בין עבדות לבין העסקתו של עובד.

1. דברים ט"ו, פס' 13

2. ישעיהו ט"ז, פס' 14

הזכות לפיצויי פיטורין

מצוות התורה לתת לעבד מענק בעת הפסקת עבודתו :

כי ימכר לך אחיך העברי או העבריה ועבדך שש שנים, ובשנה השביעית תשלחנו חפשי מעמך. וכי תשלחנו חופשי מעמך, לא תשלחנו ריקם. העניק תעניק לו מצאנך ומגרנך ומיקבך, אשר ברכך ה' א-להיך תתן לו. וזכרת כי עבד היית בארץ מצרים ויפדך ה' א-להיך, על-כן אנכי מצוך את הדבר הזה היום (1).

בפסוק זה הציווי הוא לתת מתנה לעבד עברי בעת עזיבתו אחרי שש שנים של עבדות.

מחברו של "ספר החינוך" קבע כי יש להרחיב את הרעיון גם על מערכת יחסים של עובד ומעביד. "והודנו והדרנו הוא שנרחם על מי שעבד אותנו, ונתן לו משלנו בתורת חסד, מלבד שהתנינו עמו לתת לו בשכרו". (2). עניין זה מוצג כמצווה "למען נקנה בנפשנו מידות יקרות וחמודות, ועם הנפש היקרה והמעולה נזכה לטוב, האל הטוב חפץ להיטיב לעמו".

יום מנוחה שבועי

יום השבת נחשב כיום מנוחה עובר כל היהודים. על פי התורה חייב כל יהודי לשמור את יום השבת ולחדול ממלאכתו. בעקבות כך כל מעסיק חייב לאפשר לעובדות לנוח ביום השבת. "ששבת ימים תעשה מעשיך וביום השביעי תשבות למען ינוח שורך וחמורך וינפש בן אמתך הגר" (3).

1. דברים ט"ו, פס' 12-26

2. מצוה תפב

3. שמות כ"ג, פס' 12

הלנת השכר

הלנת השכר בעיני המקורות במשפט העברי הוא מעשה חמור ביותר. זוהי עבירה כלפי אדם וכלפי ה'. " לא תעשק את רעך ולא תגזול. לא תלין פעלת שכיר אתך עד בקר". (1) ועוד נאמר:

לא תעשוק שכיר עני ואביון מאחיק או מגרך אשר בארצך שעריך.

ביומו תתן שכרו, ולא תבוא עליו השמש, כי עני הוא, ואליו הוא נושא את נפשו.

ולא יקרא עליך ה' והיה בדך חטא. (2)

1. ויקרא י"ט, פס' 13

2. דברים כד, פס' 14-26

פרק שלישי- חוקי מגן, משפט ישראלי

ישנן זכויות עובדים בסיסיות המבוססות על המשפט העברי:

הגבלה על תקופת העסקתו של עובד

חוק חוזה עבודה, התשמ"ה-1985 סעיף 11 (ג)- "חוזה עבודה לתקופה קצובה על חמש שנים, רשאי העובד לסיימו לאחר תום חמש שנים במתן הודעה של תשעים ימים מראש".

אי אכיפת שירות אישי וזכותו של עובד להתחרט על הסכם עבודה באמצע היום.

חוק חוזה עבודה נמצא כיום בגדר הצעה, הוא לא זכה להכנס לספר החוקים. עקרון חירות האדם, " לכל אדם זכות לחיות, להחליט, לפעול, לבחור, לעצב את חייו ע"פ רצונו החופשי. אין לשלול את חירותו של אדם ע"י מעצר או ע"י הגבלת חופש המחשבה והפעולה שלו", מאפשר

לעובד לחזור בו מהסכם עבודה אפילו באמצע היום. עניין זה בא לידי ביטוי בחוק החוזים בנושא תרופות בשל הפרת חוזה, התשל"א 1970. בחוק זה נקבע כי הנפגע מאי קיום חוזה רשאי לתבוע ולהשיג את אכיפתו של החוזה. לעומת זאת, באותו החוק בסעיף 3 נאמר כי אין לאכוף חוזה אם אכיפתו של החוזה כופה על אדם עבודה אישית או שירות אישי.

נאמרים שני דברים הפוכים בחוק זה אך כאשר מבינים שמשמעות החלק הראשון בחוק, שמציין כי זכותו של אדם לתבוע במקרה של הפרת חוזה, היא נוגעת בנושא חוזה על קנייה או מכירה ואינה נוגעת במקרים ספציפיים וביניהם חוזה שירות אישי (עבודה) והחלק השני הוא ספציפית על חוזה עבודה.

הזכות לפיצויי פיטורין

הזכות של עובד לפיצויי פיטורין רשומה כיום בחוק פיצויי פיטורין התשכ"ג 1963. בעבר זכות זו לא הייתה ברורה אך כיום רווח המנהג שמעביד במדינת ישראל חייב בפיצויי פיטורין לעובדו.

בפסק די שכתב שופט בית המשפט העליון, פרופסור משה זילברג, הוא נשען על מקורו היהודי של מנהג פיצויי הפיטורין ואומר כי " מן המפורסמות היא כי רעיון פיצויים אלה מקורו נעוץ בחובת ההענקה הכתובה בתורה".

מכיוון שפיצויי הפיטורין רווחו כמנהג, הזכות לפיצויי פיטורין לא הייתה יציבה אך בשנת תשכ"ג, 1963, התקבל החוק לפיצויי פיטורין.

שר העבודה באותה התקופה, יגאל אלון, על חוק פיצויי הפיטורין:

פיצויים לעובד מפוטר הם אולי הזכות הסוציאלית הראשונה שהעובד בארץ הזאת השיג אותה עוד בטרם היה ציבור פועלים מאורגן בהסתדרות כללית וחזקה, כהמשך למסורת היהודית העתיקה, שביסודה רעיון ההענקה שבתורה.

עוד דוגמאות יותר מתקדמות לזכויות עובדים :

החוק למניעת הטרדה מינית בעבודה

בדיני העבודה יש אחריות למעסיקים לקיים הרצאות והסברים בנושא, יש להם אחריות נזיקית ועוד.

חוק שעות שעות העבודה והמנוחה

החוק הזה גורם לכך שלמעסיקים יהיה יקר יותר להעסיק עובדים ביום מנוחתם על מנת לגרום את זה שלעובדים יהיה יותר משתלם להפסיד יום מנוחה או שהסיכוי שיעסיקו אותם ביום מנוחה יהיה יותר נמוך.

הסטוריית דיני העבודה בישראל

הסתדרות העבודה קמה בשנת 1920. הייתה השפעה רבה לעולי רוסיה, שחוו את המהפכה הרוסית ובעקבות כך דיני העבודה התקדמו מהר ומוקדם.

חוקים רבים העוסקים בדיני עבודה ובמשפט העבודה נוצרו בשנות ה-70.

היו כמה פעמים במהלך הדרך שבהן ההסתדרות והתמיכה הציבורית בזכויות העבודה נחלשו.

1. ב1977 הייתה תקופת החלשות

2. 1994 חוק הבריאות הממלכתי של חיים רימון החליש בצורה דרמטית את הסתדרות העבודה.

3. בשנות ה-90 הייתה שביתה גדולה של רופאים שבעקבותיה חולים רבים נפטרו. זה גרם לזעם רב כלפי הרופאים והקטין את התמיכה הציבורית בזכויות עובדים.

קיים פער גדול בין חוקי העבודה לבין יישומם:

דיני העבודה אינם מקבלים מספיק תמיכה ציבורית וקיימים מקרים רבים של אי אכיפה בתחום דיני העבודה. הסיבות לכך הן:

1. החלשות הסתדרות העבודה- צויין למעלה
 2. גלובליזציה- מונעת שימוש בכוח יקר של עובדים ומאפשרת יבוא פשוט של אובדים אחרים הדורשים שכר נמוך יותר. חברות גדולות יכולות ללכת ולפתח את עסקיהן במקומות בעולם בהן יש להן תנאים טובים במקום להשקיע במקומות בהם העובדים דורשים שכר גבוה או שחומרי הגלם יקרים.
 3. קבלני כוח אדם כלומר, היכולת להפוך כוח אדם לסחורה
 4. ניגוד אינטרסים בין המדינה כמעסיק וכמחוקק
- אחת הבעיות הקשות יותר בדיני העבודה היא האכיפה החברתית החסרה. מכיוון שאנחנו כבני אדם נמצאים בקולנפליק בנינו לבין עצמנו של ניגוד אינטרסים שבו אנחנו כעובדים רוצים תנאים טובים אבל כצרכנים אנחנו רוצים כמה שיותר לטובנו, גם אם זה פוגע בזכויות עובדים. זה גורם להרבה בעיות משפטיות בתחום דיני העבודה.

פרק רביעי- השוואה בין משפט עברי למשפט

ישראלי

כמעט כל זכויות העובדים הקיימות היום נובעות מהתרבות היהודית ארוכת היומין. החוקים שקיימים כיום, בבסיסם נמצאים מנהגים, שבעבר הוגדרו כמשהו לא בהכרח מחייב. כיום, החוקים הקיימים יותר מודעמים לתרבות המודרנית והם יותר מחייבים.

כלומר, יש הרבה דמיון בין חוקי המגן במשפט העברי לבין חוקי המגן במשפט הישראלי, כמו לדוגמא- הזכות ליום מנוחה, חוק נגד הלנת שכר והזכות לפיצויי פיטורין.

בעבר חוקים אלו נועדו על מנת לאפשר כיום בצוותא בחברה, ללא וויכוחים מיותרים ויחס משפיל או לא הוגן כלפי עובדים/כלפי החלש. בחברה היהודית תמיד שמו דגש על יחס הוגן כלפי האביון, האלמנה והגר, ולכן עשו מצוות ומנהגים שיאפשרו את היחס הטוב ביותר לאנשים הנמצאים במקום נמוך יותר מאשר מעסיקהם. במשפט הישראלי התבססו על אותם החוקים על מנת לקיים את אותם העקרונות של יחס הוגן לעובדים ותנאים בסיסיים המאפשרים קיום בכבוד.

החוקים הסוציאליים בישראל הם בין המתקדמים בעולם בעקבות מסורת יהודית עשירה.

למרות שחלק מהחוקים במשפט העברי נראים רחוקים מאיתנו, יש בהם רעיונות רבים שהשפיעו על המשפטים הישראלי ועל החיים שלנו היום. החוקים במשפט העברי אינם מחייבים וזה גרם לבעיות משפטיות בתחילת דרכה של ישראל. לדוגמא: מכיוון שמקור הזכות של עובד לפיצויי פיטורין הוא מנהג שופט אחד אפילו הטיל ספק אם מה שחייבים לפועל יהודי תקף גם לפועל ערבי (1).

1. דברי הכנסת, כרך 31, עמ' 1852

על כך אמר חבר הכנסת נחום ניר רפאלקס:
התחיקה הסוציאלית התחילה עם עליית היהודים לארץ הזאת.
המשפט העברי היה חלוץ בענין התחיקה הסוציאלית. אם כי לא היה חוק מחייב בענין פיצויי פיטורין, הרי הדבר הזה בבחינת נוהג במשפט העברי. (1)

1. דברי הכנסת, כרך 32, ע"מ 564

פרק חמישי - פסקי דין

פסק דין מישל מלכה נגד התעשייה האווירית
התובע: טען כי הופלה לרעה מחמת מוצאו המזרחי. הוא הגיש קורות חיים על מנת
לעבוד כפרמדיק באחת המרפאות התע"א ונדחה.
לאחר מכן שלח שוב ק"יוח זהים עם שם "אשכנזי" וקיבל הזמנה לראיון.
עילה זו הספיקה להוכיח כי נדחה בשל מוצאו מזרחי.

בפסק דין זה ניתן לראות כי נשללה מהתובע הזכות לשוויון זכויות בעת קבלתו
לעבודה בשל מוצאו, דבר שאסור לשלול מאדם אחר את אפשרותו להתקבל לעבודה
בגללו.

פסק דין אלי אסיסקוביץ' נגד מכבי ראשון לציון
המערער התפטר בעבודתו במכבי ראש"צ כמנהל בית ספר לכדורסל כטענתו בעקבות
הלנת שכר.

השאלה שצצה היא : האם המערער זכאי לפיצויי פיטורין בשל הרעת תנאים? (1)
בית הדין האזורי ענה על שאלה זו בשלילה בטענה שמכבי ניסתה לגבש תכנית
להתאוששות מהקשיים הכלכליים שחוותה שכל העובדים היו מודעים לה, שהיא כן
תעננה לשלם את השכר בהמשך אך עד אז ביקשו שמערער יירתם ויעבוד בחינם אך
הוא סירב לכך.

השופט צור אמר כי עיכוב של משכורת יחידה לא נחשב כהרעת תנאים אך מכיוון
שמדובר בלא אחת אלא שלוש משכורות זו כבר הרעה בתנאיו של העובד. אין לצפות
מעובד לעבוד בחינם.

השופט פליטמן קבע כי התפטרותו של המערער אינה בעקבות הלנת השכר אלא בגלל
ההתדרדרות במצב הכלכלי של מכבי ראש"צ ולכן זוהי אינה הרעת תנאים מבחינתו.

הוא ציפה מהמערער להשאר בעבודתו ולעזור למכבי בהשתקמותה מהמצב הכלכלי הירוד, בתור מנהל. דעתו של השופט צור הייתה דעת הרוב.

1. סעיף 11 (א) לחוק פיצויי פיטורין

פרק שישי – סיכום

לסיכום, יש הרבה דמיון בין המשפטים העברי לישראלי מכיוון שחוקי המגן שהיו במשפט הישראלי היוו לבסיס לחוקי המגן במשפט הישראלי.

בתחום דיני העבודה במשפט הישראלי יש הרבה בעיות. בינהן חוסר האכיפה של החוק וזלזול בזכויותהם של עובדים.

במהלך העבודה למדתי מה עומד מאחורי הזכויות שמגיעות לי היום. למדתי כמה קשה היה להגיע לחוקים הסוציאליים שקיימים היום המאפשרים לכולנו לעבוד בתנאים בסיסיים ולא להיות נתונים ליחס ותנאים משפילים.

למרות זאת אני יודעת שקיימים המון מעסיקים שאינם אוכפים את החוקים, חוויתי זאת על בשרי ולכן אדע לעתיד שאני יכולה לפעול נגדם ושמה שהם עושים הוא ממש לא צודק מבחינה מוסרית ובעיקר לא חוקי.

פרק שביעי- רשימה בבליוגרפית

משפט ישראלי

חקיקה

דברי הכנסת, כרך 56 עמ' 57

דברי הכנסת, כרך 31 עמ' 1852

דברי הכנסת, כרך 32 עמ' 564

דברי הכנסת, שם

חוק חוזה עבודה התשמ"ה 1985

חוק פיצויי פיטורין תשכ"ג 1963

חוק שעות עבודה ומנוחה תשי"א 1951

אנציקלופדיה יהודית

משפט עברי

תורה

בבא מציעה פרק י' פס' ע"א

ש"ות מהר"ם ב"ר ברוך, דפוס פראג, סימן עב

פרק שמיני- נספחים

פיצויי פיטורין

כיצד יחושבו פיצויי הפיטורין	אופן ההשתכרות
הפיצויים יהוו נגזרת של השכר האחרון ויחשבו לפי הכפלת המשכורת החודשית במספר שנות העבודה.	עובד במשכורת חודשית
שכר חודש אחרון לכל שנת עבודה אלא אם חל שינוי בהיקף העסקתו ושכרו ואז החישוב יהיה ממוצע ימים או שעות עבודה ב-12 החודשים האחרונים כפול התעריף ליום או לשעה ערב הפיטורים	עובד בשכר יומי/שעתי
ממוצע המשכורת של 12 החודשים שקדמו לפיטורין	עובד המשתכר לפי תפוקה (שכר קבלני)
משכורתו ערב הפיטורים תצול בעבור כל תקופה בנפרד	עובד שהיקף העסקתו השתנה
התקופות יחושבו בנפרד, כלומר שכר לפני ההפחתה ושכר לאחר מכן.	עובד ששכרו הופחת במהלך שנת עבודתו האחרונה
החישוב יעשה באופן יחסי עבור כל תקופת עבודה בנפרד, על-פי השכר האחרון ששולם עבור כל תקופה.	עובד שחל שינוי מהותי בצורת העסקתו

