

נושא העבודה

# חוקי מגן

**העבודה מוגשת בחסות העמותה של**

**נוער שוחר משפט עברי**

## הקדמה אישית

במהלך שנת הלימודים למדנו רבות על נושאים שונים ומגוונים, ובמסגרת לימודי חוק ומשפט בחסות "נוער שוחר משפט עברי" נגענו רבות בסוגית "חוקי המגן" בזמן השיעורים שהועברו לנו. הסוגיה הזו עניינה אותי רבות מפני שהיא עוסקת בדיני עבודה והיחסים שבין עובד למעביד. נותרתי עם שאלות רבות על נושא זה לאחר שסיימנו ללמוד עליו, וכאשר נודע לי כי קיבלתי את הנושא הזה בתור עבודת גמר שמחתי מאוד וידעתי כי אני הולכת לעשות את העבודה הזאת על הצד הטוב ביותר. כמו כן שמחתי מאוד לקבל דווקא את הנושא הזה מאחר שהוא נוגע אליי רבות ולסביבתי הקרובה כגון משפחה, הוריי, וחבריי הקרובים.

בעקבות היותי בת נוער ותלמידה, "חוקי המגן" נוגעים אליי בתור עובדת בעבודות מזדמנות ולא קבועות ולכן חשוב לי מאוד לדעת אילו זכויות מגיעות לי בזמן העבודה, מתי מגיע לי חופש?, האם מגיע לי שכר גבוה יותר?, והכי חשוב למי אוכל לפנות על מנת לקבל את כל המידע הזה? למי אוכל לפנות על מנת לקבל את מלוא הזכויות המגיעות לי? ומהן הסנקציות העומדות בחוק נגד המעסיק שלי במידה והפר אותן.

בנוסף לכל זה מסקרן אותי לדעת כיצד נהגו בימי קדם כלפי העובדים ומה היה הדין כלפי מעסיקים שהפרו את חוקי המגן. לסיכום אני מאוד מקווה שבמהלך העבודה ובסיומה אני אקבל את כל התשובות לשאלות והתהיות שלי ואוכל להשתמש בידע הזה בחוכמה בהווה ובעתיד. כמו כן אני בטוחה כי חקירתו של נושא זה מהתחלתו ועד סופו יתרום לי רבות ויוכל לעזור לי להסביר למשפחתי מהן הזכויות ומהם החובות החוק מקנה ומחייב ובכך להבטיח כי יקבלו את המיטב בתור עובדים שכירים.

## תוכן עניינים

2	הקדמה אישית	פרק ראשון
3	תוכן עניינים	
4	מבוא	
		<u>המשפט העברי</u>
5	דיני עבודה	פרק שני
7-9	חוקי מגן- לפי ההלכה היהודית	פרק שלישי
10	סיכום סוגיית חוקי המגן הניתנים לעובד	פרק רביעי
		<u>המשפט הישראלי</u>
11-13	חוקי מגן ומהם התנאים לקבלתם?	פרק חמישי
14-17	כיצד ניתן לאכוף את חוקי המגן? (פסקי דין)	פרק שישי
18	סיכום סוגיית חוקי המגן	פרק שביעי
		<u>השוואה</u>
19	השוואה בין המשפטים הישראלי והעברי	פרק שמיני
		<u>סיום</u>
20	רשימה ביבליוגרפית	פרק תשיעי

## **-פרק ראשון- מבוא**

חוקי המגן הם חלק מדיני העבודה ונועדו לעגן את זכויותיהם הבסיסיות של העובדים בכך שהם מטיילים חובה חוקית על המעביד להעניק לעובדיו תנאי עבודה מסוימים, שאינם ניתנים לביטול.

חוקי המגן נועדו להגן על זכויותיהם של עובדים (מי שמקיימים יחסי עובד-מעביד עם מעסיקיהם) הן מפני פגיעה על-ידי המעבידים והן מפני ויתור של העובד עצמו על זכויותיו.

חוקי המגן הם מחייבים (קוגנטיים) ולא ניתן להתנות עליהם :

המעביד אינו יכול להעסיק עובד בניגוד להוראות חוקי המגן.

העובד או נציגות עובדים אינם יכולים לוותר על זכות מהזכויות המוענקות בחוקים אלו, אף לא בחוזה אישי או בהסכם קיבוצי.

חוקי המגן קובעים תנאי העסקה מינימליים וקובעים רף בסיסי לאופן ההעסקה והשמירה על ביטחונם ובטיחותם של העובדים.

## המשפט העברי - פרק שני - דיני עבודה

<sup>1</sup>המשפט העברי מגיע ממקורות ישראל שהם מקורות עתיקים מאד שנוסחו עבור חברה שבטית חקלאית שבה עבודת הייתה דבר מקובל. המקורות הללו אם כן חסרים מושגים מעולם העבודה של ימינו כמו ארגוני עובדים ומעסיקים, משא ומתן קיבוצי, מדינת לאום ושלטון מרכזי, מדיניות רווחה וחקיקת מגן. עם זאת, מן המקורות עולה כי כבר בעת שנכתבו הונחו היסודות לערכים שמעוגנים באמנות ארגון העבודה הבינלאומי ובחקיקה המודרנית. עוד ניתן לראות שתרומתם של חכמי ישראל לדורותיהם - חכמי התלמוד ופוסקי ההלכה - לפיתוחם ושכלולם של עקרונות אלה היא גבוהה לאין שיעור.

---

<sup>1</sup> משרד המשפטים- דיני עבודה(המשפט העברי בפסיקה)

## **המשפט העברי - פרק שלישי - חוקי מגן לפי ההלכה היהודית**

### **ערך העבודה וההכשרה המקצועית**

בבסיס התפיסה העברית לגבי עבודה עולה שאלת ערך העבודה. המסורת היהודית אינה רואה בעבודה קללה, אלא אות כבוד של האדם שמסוגל לייצר יש מאין. כחלק מכך על ההורים לדאוג להכשרה מספקת של ילדיהם כדי לשמור עליהם שילכו בדרך הישר, דבר שהוזכר בתלמוד. ניתן לראות שרבים מגדולי ישראל בתקופת התלמוד היו בעלי מלאכה, והתפרנסו ממלאכתם כמו רבי יוחנן הסנדלר, רבי יצחק הנפח, ועוד.

### **איסור על עבודה בכפייה והקפדה על תנאי עבודה**

אחד מעקרונות היסוד של דיני החוזים הוא שעובד זכאי להתפטר מעבודתו בכל עת שירצה, ושאינן לכפות עליו את חוזה העבודה. הדבר מגובה במקרא ובתלמוד. עוד מציינים המקורות שעבודת פרך היא לא רק עבודה שנעשית תחת איומים ומכות, אלא גם עבודה שמתקיימת מבלי שהוקצב זמנה מראש, עבודה ללא תוחלת או כזו שניתנת רק למען העסקת העובד. ניתן לראות שגם בימים שבהם עבדות הייתה דבר נורמטיבי הדגישו החכמים את החובות של האדון כלפי עבדו.

### **עובד זר**

הזיכרון הטראומטי של העבדות במצרים הניח את היסוד של רעיון כבוד האדם וחירותו. העם שיצא ממצרים ראה לנגד עיניו את החובה להקים חברה שבה גם החלשים ביותר יקבלו הכרה בכבודם ולא יהפכו להיות אמצעי להשגת מטרה כלכלית או מדינית. באותו הקשר ניצול ועושה הזר מוזכרים בתורה ובנביאים כאחת החולשות של החברה בשל העקירה של הגר מסביבתו הטבעית. כחלק מכך מצווה התורה לא רק על שוויון הגר במשפט אלא גם על החובה לאהוב אותו.

בהקשר של דיני עבודה<sup>2</sup> מצווה התורה לתת גם לזר ליהנות מחופשה שבועית ומדגישה באופן מיוחד את החובה לשלם את שכרו בזמן ולהימנע מניצול כלכלי. הדבר בא לידי ביטוי גם בדברי הנביאים שציוו על העם לעמוד בקודים מוסריים.

---

<sup>2</sup> אסף סיידה- עורך הדין למשפט עברי



## שכר הוגן ואיסור הלנת שכר

המשפט העברי מעניק לצדדים חופש פעולה מלא לקבוע את תנאי העבודה ואינו מתערב גם בשאלת גובה השכר. עם זאת, ניתן לזהות הוראות הבטחת שכר מינימום כבר בימים קדומים, לפחות במה שנוגע לעובדי ציבור. דבר שהבהיר הרמב"ם וגם אחרון הנביאים שהזהיר מניצול עובדים. בתלמוד נקבע שכאשר לא נקבע שכר, יש לשלם לפחות לפי הנהוג באותו מקום.

בכמה מקורות בתורה הוגדר איסור לאחר בתשלום השכר יחד עם איסור הגזל, דבר שמלמד על חומרת הדבר. ההסבר לכך הוא התלות של העובד העני לעומת המעביד רב העוצמה. חכמי המשפט התירו לעובד במקרים מסוימים להפעיל את "זכות העיכבון" משמע לעכב בידו נכסים של המעביד כדי לחייבו לשלם את שכרו במועד.

ההגנה על שכר העובד ועל תשלומו בזמן עומדת ביסוד הלכות רבות בדיני עבודה כמו למשל חובת המעביד לשלם בכסף ולא ב"שווה כסף" כדי שהעובד יוכל ליהנות מפרי עמלו ולפרנס את משפחתו מיד. הוראות נוספות במשפט העברי מחייבות את המעביד לשלם שכר בנסיבות מסוימות גם במקרה שהדבר אינו מתחייב מהסכם העבודה כחלק משמירה על קוד אתי.<sup>3</sup> "בשלושה דברים נפרעין מן האדם מגופו אבל לא מממונו ואלו הן הכובש שכר שכיר והנודר אינו משלם"

## פיצויי פיטורין

החובה לתשלום פיצויי פיטורים במקורות היהודיים מבוססת על דין הענקה שנקבע במקרא לגבי העבד לפיו בשעה שהעבד יוצא לחופשי, חייב אדונו לשלם לו סכום כסף.<sup>4</sup> "וכי תשלחנו חופשי מעמד לא תשלחנו ריקם. הענק תעניק לו מצאנך ומגרונך ומיקבך אשר ברכך ה' אלוקיך תתן לו". התלמוד הוסיף על כך וקבע שהעבד זכאי ל"דמי הענקה" לא רק מרגע שנגמרה תקופת עבודתו- שש שנים אלא גם אם נפסקה לפני זמנה, למעט אם

<sup>3</sup> מדרש תנאים לדברים פרק כ"ד, פסוק טו  
<sup>4</sup> דברים פרק טו יג-יד

הופסקה באשמת העבד.<sup>5</sup> "כל פועל שהתחיל במלאכה, אם חזר בו בעל הבית נותן לו שכרו" החכמים קבעו את גובה הפיצויים המינימאלי שמגיע לעובד והדגישו את עקרון רוחב היד. עוד נקבע, שפיצויי הפיטורים הם חלק משכר העבודה של העובד, ומשכך הם עוברים בירושה ליורשי העובד. ראוי להדגיש שכבר בתקופת התלמוד הוחלט שזכות לקבל "פיצויי פיטורין" אינה ניתנת לעיקול על ידי נושה של העובד. החקיקה העדכנית במדינת ישראל לגבי פיצויי פיטורין מתבססת על המקור המקראי.

### **מנוחה שבועית והגבלת שעות עבודה**

רעיון השבת והמנוחה נחשב לאחת התרומות המהפכניות והחשובות בתרבות האנושית. עד יום זה טרם נמצא אח ורע בעמי הקדם לרעיון המנוחה השבועי. יום המנוחה השבועי שנתפס בקרב עמי קדם כאות לעצלנות הפך בהמשך לנחלת כלל האנושות. חוק השבת הוא דוגמה לחוק סוציאלי שגובר על חופש החוזים למען הגנת העובד מפני עצמו. משום כך גם אם יסכים עובד לעבוד שבוע מלא על העובד לא להסכים להצעתו ולתת לו את יום המנוחה. מרעיון השבת והמנוחה נגזרו תקנות לגבי הגבלת שעות העבודה היומיות.<sup>6</sup> "ששת ימים תעשה מעשיך וביום השביעי תשבות למען ינוח שורך וחמורך וינפש בן אמתך והגר"

### **ביטוח סוציאלי וצדקה**

במסורת ישראל החובה לדאוג לנצרך הייתה חובה אינדיבידואלית. המקרא ציווה על בעלי השדות להשאיר מקצתה לנצרכים ולנדכאים. עוד מצווה המקרא על בעל הממון להלוות לזולתו הנצרך מבלי לגבות תשלום ריבית. עם התפשטות מושג הקהילה הפכה חובת העזרה לחלש לאחת החובות העיקריות של החברה והקהילה דבר שבא לידי ביטוי לאורך ההיסטוריה היהודית.

### **זכות ההתאגדות והשביתה**

המשפט העברי המקורי קובע שאם מתעורר סכסוך בין עובד למעביד, על העובד לפנות לערכאות משפטיות, שיכירו בהפרת זכויותיו. אם המעביד אינו מכבד את פסק הדין, רשאי

<sup>5</sup> שו"ת השרב"א המיוחסת לרמב"ן, סימן ע  
<sup>6</sup> שמות כג, יב

העובד להפר את הסכם העבודה באופן חד צדדי על ידי שביתה. זכות ההתאגדות מוכרת בתקופה המודרנית כזכות יסוד, אולם ניתן לזהות שכבר בתקופה התנאית (מאות 1-2 לספירה) הוזכרו תקנות שמהן ניתן ללמוד שהמשפט העברי הכיר בזכות ההתארגנות של קבוצות עובדים. כך נקבע שלארגון עובדים יש סמכות לנהל משא ומתן עם המעסיקים ולחתום על הסכמי עבודה קיבוציים בשם העובדים שהם מייצגים. המשפט העברי מסתייג ממשק השביתה, אולם ניתן להבין ששביתה שיזם ארגון העובדים מתקבלת בעין סלחנית יותר. חכמים סייגו את זכות השביתה לגבי מורים ששביתתם תביא לביטול תורה. עוד נאסר על עובדים בשירותים חיוניים כמו רופאים ואנשי כוחות הביטחון לשבות בשל הסכנה לפגיעות בנפש, ביטחון המדינה או לפגיעה חמורה באינטרס הציבורי. מחשש לסיכון החיים של השובתים נקבע שאסור להשתמש באמצעים שיכולים להביא לידי סיכון בריאותם כמו למשל "שביתה רעב".

### **בטיחות וגהות בעבודה**

אחריות המעביד לבטיחות העובד מקורה במשפט העברי והיא נעוצה בעקרונות כלליים שמתייחסים לחובה של אדם לדאוג לבטיחותם של כל אלו שנמצאים ברשותו לרבות עובדיו. כבר בימי קדם עסקו חכמי המשפט העברי בהוראות מיוחדות שעניינן חובת הזהירות שמוטלת על המעביד. זה נעשה תוך ציון מקרים מיוחדים שמהם ניתן ללמד על הכלל. כך למשל קבעו מהו המשקל המקסימלי שניתן להעמיס על כתפיו של סבל ומהו הדין שחל על המעביד במקרה שנפגע העובד כתוצאה ממשקל יתר. עוד נקבע שעובד זכאי לתוספת שכר בגין תוספת מאמץ שנדרש ממנו.

הצורך בפרנסה עלול להביא לכך שעובד יבצע עבודה שמסוכנת עבורו. פוסקי ההלכה טוענים במקרה זה שכשם שאסור להניח מכשול לפני עֹר, כך אין להעסיק את העובד בתנאים מסוכנים, גם אם הסכים לכך. את מפני שהשתוקקות לפרנסה מעוררת אותו בפני סכנות. התקנות הקדומות קובעות שגם נזק שנגרם שלא באופן ישיר על ידי עבודת העובד, כמו בעת הנסיעה לעבודה הוא באחריות המעסיק.

### **איסור העסקת קטינים**

אחת החובות המוצקות והחזקות במסורת ישראל היא החובה להעניק לילדים חינוך לערכי הדת והאנושות שהתורה מכִּוּנת אליהם. מתוך כך נקבעו כבר בימי קדם תקנות שמבטיחות לכל הילדים גישה אל מערכת החינוך במטרה למנוע עבודת ילדים על חשבון חינוכם. חכמי ישראל קבעו לא רק תקנות מחמירות בהקשר זה אלא גם את הסנקציות שיינקטו למי שלא יעמוד בהן. ניתן לראות במערכת החוקים במשפט העברי את המצע הערכי והמוסרי שעליו מושתתים חוקי העבודה במדינת ישראל. לקבלת ייעוץ מקצועי בתחום דיני עבודה פנו לעורך דין מקצועי ומנוסה.

## **המשפט העברי - פרק רביעי - סיכום סוגיית חוקי המגן הניתנים**

### **לעובד**

חוקי המגן במשפט העברי דומים ומזכירים מאוד את החוקים שקיימים גם במשפט הישראלי. כל אלו באים להגן על העובד ועל זכויותיו ואין להתנות עליהם. כאשר כתבתי וחקרתי את גישת המשפט העברי, גיליתי כי לא כל המעסיקים במקרא ובהלכה מקיימים את חוקי המגן ובשל כך ישנו בית דין שדואג לאכוף חוקים ספציפיים אלו. במהלך החקירה על המשפט העברי גם נוכחתי לדעת כי במשפט העברי ישנם עונשים נוספים מלבד עונש כספי וזאת גם הסיבה על חומרת ההתרעה מפני שעבירה על חוקים אלה רבה מאוד. לדוגמא מעסיק שמלין שכרו של עובד נענש על ידי מלכות שמיים ובנוסף בתור פיצוי הוא צריך לשלם לעובד כסף נוסף על האיחור בתשלום. בנוסף גיליתי כי חוקי מגן רבים שקיימים במשפט הישראלי מקורם בעצם במשפט העברי ולכן מי שיעבור על חוקים אלו יחשב כעובר על חוקי התורה וגם כעובר על חוקי המדינה.

לסיכום, נעזרתי במקורות שונים על מנת להוציא ולהבין היטב כמה שיותר מחוקי ההלכה, לבסוף לאחר חיפושים חקירות ובדיקות נרחבות אני חושבת שמצאתי כמעט את כל החוקים שתומכים בהלכה ונמצאים במשפט העברי. וכן, סיימתי פרק זה עד תומו.

## המשפט הישראלי - פרק חמישי-

### חוקי המגן ומה הם התנאים לקבלתם?

נושאים המוסדרים בחוקי המגן במשפט הישראלי הם אורך יום העבודה ושבוע העבודה, הגנת השכר, זכות לחופשה, לדמי מחלה ולשכר מינימום, גיל עבודה מינימלי ועוד, וכן מוטלות הגבלות כלליות על אופן העסקתם של עובדים, לשם שמירה על בריאותם וביטחונם האישי של עובדים. חוקי המגן הראשונים נחקקו באנגליה, בתחילת המאה ה-19 וכיום יש חוקים כאלו ברוב מדינות המערב והעולם המתועש, בהדגשים שונים הנובעים מאופי המקום, מהשלטון בו וכתוצאה מהקשרים חברתיים-תרבותיים.

חלק מחוקי המגן, כמו חוק חופשה שנתית וחוק פיצויי פיטורים, הם אוניברסליים ומשפיעים על כלל העובדים. חוקים אחרים נועדו להגן רק על אוכלוסיות עובדים מסוימות, כגון נשים או עובדים זרים.

יש הטוענים כי חקיקת המגן משקפת תפיסה פטרנליסטית המאמינה כי המחוקק יודע בעבור הצדדים ליחסי העבודה, העובד והמעסיק, מה טוב בשבילם ומחייב אותם לציית לנורמות "טובות" אלו. לאור האמור סופגת חקיקת המגן ביקורת רבה - הן במישור ההצדקה התיאורתית מצד התפיסה הליברטריאנית והן במישור היישום בעיקר מצד אנשי אסכולת הניתוח הכלכלי של המשפט. מנגד, יש הטוענים כי חקיקת המגן הכרחית בשל עמדתם העדיפה של מעסיקים על פני עובדים בענפי תעשייה רבים.

חוקי המגן העיקריים שניתנים על פי המשפט הישראלי הם:

<sup>7</sup>חוק שעות עבודה ומנוחה: קובע אורך מרבי ליום העבודה ולשבוע העבודה, זמני מנוחה מעבודה, וגמול בעד עבודה בשעות נוספות ובימי המנוחה. החוק קובע את מספר שעות העבודה המקסימלי המותר, הסדרים הנוגעים למנוחה שבועית, ותשלומים עבור עבודה בשעות נוספות וביום המנוחה. החוק נועד להגן על העובד ולמנוע העסקה רצופה, מכבידה ומפרכת העלולה לפגוע בבריאותו הגופנית וברוחותו הנפשית. החוק מגן גם על חופש הדת של העובד בכך שהוא קובע כי המנוחה השבועית של העובד תהיה לפחות 36 שעות רצופות ותכלול אצל יהודים את יום שבת ועבור בני דתות אחרות יום שישי או ראשון. אסור להעסיק עובד בשעות המנוחה אלא בהיתר מיוחד מטעם שר התעשייה המסחר והתעסוקה. החוק מעניק גם זכות להפסקות לתפילה.

חוק חופשה שנתית: מסדיר את זכויות העובדים בכל הנוגע לחופשה שנתית. החוק קובע את משך החופשה השנתית לעובד (בעיקר על-פי הוותק), את מועד ניצול זכות החופשה, ואת התשלום לעובד בעת היותו בחופשה. כל עובד זכאי לחופשה בתשלום שתינתן לפי הוראות החוק.

חוק דמי מחלה: קובע את זכותו של העובד לתשלום כאשר הוא נעדר מעבודתו מחמת אי-כושר זמני או קבוע של העובד לבצע את עבודתו, הנובע ממצב בריאות לקוי.

חוק שכר מינימום: קובע שכר מינימום לעובד, הן לעובדים לפי שעות והן לעובדים על בסיס חודשי.

חוק הגנת השכר: קובע את מועד תשלום השכר, ומעניק פיצוי גבוה על הלנת שכר. החוק עוסק גם בניכויים שמותר לנכות מהשכר והגבלות על עיקול שכר. החוק קובע חובה לתת תלוש שכר לעובד ואת תוכנו של תלוש השכר.

חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה): המעסיק חייב למסור לעובד, תוך 30 יום מהיום שהתחיל העובד לעבוד אצל המעסיק, הודעה כתובה המפרטת את תנאי העבודה. מועד קצר יותר נקבע לגבי נערים עובדים. כן מוטלת

---

<sup>7</sup> חוקי מגן- כל זכות.

חובת הודעה על שינויים בתנאים.<sup>8</sup> בדצמבר 2014 (בתיקון מס' 6), נקבע כי חובה ליתן הודעות מסוימות גם למועמדים לעבודה.

חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות (התשס"א-2001): קובע כי על המעסיק לתת הודעה מוקדמת בכתב על פיטורי עובד. חובה דומה חלה על העובד המתפטר. את ההודעה יש לתת זמן מה קודם סיום יחסי עובד-מעביד. משך הזמן הנדרש להודעה המוקדמת תלוי בוותק של העובד, והוא מגיע עד לחודש.

חוק עבודת הנוער: חוק זה שנועד להגן על עובדים שטרם הגיעו לגיל 18. החוק כולל התייחסות לגבי גיל העסקה, שעות ותנאי העסקה. לפי החוק אסור להעסיק ילד שטרם מלאו לו 14 שנה.

חוק החניכות: חניך הוא נער (לפני גיל 18) העובד כדי לרכוש מקצוע בעבודה מעשית מודרכת ובלימוד שיעורי מקצוע מאושרים לפי חוק.

חוק פיצויי פיטורים: נועד לפצות את העובד על-פיטורים ולהקל עליו במהלך התקופה בה הוא מחפש מקום עבודה חדש. החוק מקנה זכות פיצויים לעובד המפוטר ובמקרים מסוימים גם לעובד המתפטר.

חוק עבודת נשים: מקנה שלל הגנות לאישה העובדת, בפרט בכל הקשור להיריון ולידה. הגברת השוויון בין המינים הביאה להענקת חלק מזכויות אלה, הקשורות בהורות, גם לגברים.

---

<sup>8</sup> עורכת הדין אורנה שמריהו- פסיקת חוקי מגן.

## המשפט הישראלי - פרק שישי-

### כיצד ניתן לאכוף את חוקי המגן? ומה הם פסקי הדין בנושא זה?

כיום במדינת ישראל ישנם חוקי מגן אשר נועדו להגן על הזכויות של העובדים. חוקים אלה מיושמים כיום אצל מעסיקים רבים אך יחד עם זאת ישנם מצבים בהם המעסיקים לא נותנים לעובדים את הזכויות המגיעות להם ולכן הוקמה מערכת בתי הדין לעבודה שהינה מערכת ייחודית של בתי דין שהוקמה מכוח החוק העוסקת בשפיטה בתחומי משפט העבודה והביטחון הסוציאלי. במערכת בית הדין לעבודה יש שתי ערכאות שבעזרתן ניתן לאכוף את חוקי המגן והן:

1. בית הדין האזורי לעבודה - קיימים חמישה בתי דין אזוריים לעבודה שסמכויות השיפוט שלהן מקבילות לסמכויות של בתי המשפט המחוזיים.

2. בית הדין הארצי לעבודה - ישנו בית דין ארצי אחד לעבודה היושב בירושלים והוא מהווה ערכאת ערעור על פסקי הדין של בתי הדין האזוריים. בנושאים מסוימים בית הדין הארצי לעבודה אף מהווה ערכאה ראשונה. הרכב השופטים בבית הדין לעבודה ייחודי לבית משפט זה-בנוסף לשופט מקצועי, יושבים בדין גם שופטים שמונו לתפקידם בידי שר הכלכלה מתוך רשימות שהוגשו על ידי ארגוני עובדים ועל ידי ארגוני מעסיקים. בית הדין האזורי לעבודה יושב בהרכב של שלושה שופטים-נציג עובדים, שופט מקצועי ונציג מעבידים ואילו בית הדין הארצי לעבודה יושב בהרכב של חמישה שופטים-נציג עובדים, נציג מעבידים ושלושה שופטים מקצועיים.



**פיצויי פיטורים לנהג שהתפטר לאחר שהועסק "מסביב לשעון":**

בית הדין לעבודה פסק כי נהג ההסעות, שהועסק 7 ימים בשבוע ולא קיבל אף יום חופשה אחד, זכאי לפיצויי פיטורים. בפסק הדין נקבע כי אין לדרוש מעובד להמשיך לעבוד בתנאים כאלה. השופטת מיכל נעים דיבנר מבית הדין לעבודה בחיפה קיבלה תביעה של נהג הסעות נגד חברת "עמל" בה הועסק בין השנים 2013-2014. היא קבעה שהחברה הפרה את חוק שעות עבודה ומנוחה כשהעסיקה את התובע גם בשבתות וחגים, לא שילמה לו גמול שעות נוספות וביצעה הפרות נוספות של חוקי המגן. הפיצוי: 35,211 שקל. בתביעה שהגיש הנהג באמצעות עו"ד שריף רוחאנא הוא סיפר שהתפטר לאחר שהנתבעת לא שילמה לו שעות נוספות, גמול עבודה בימי שבת וחג ודמי חופשה. הוא ציין כי התריע בפני הנתבעת על תנאי העסקתו פעמים רבות אך היא בחרה להתעלם מפניותיו. התובע הדגיש כי הלכה למעשה עבד עבור הנתבעת שעות עבודה מרובות, 7 ימים בשבוע, כולל שבתות בחגים. היא בתמורה שילמה לו כ-4,000 שקל בלבד לחודש. בנסיבות אלה לדבריו לא ניתן לדרוש ממנו להמשיך לעבוד כך שהוא זכאי לפיצויי פיטורים. עוד טען התובע כי הנתבעת ניכתה סכומים שונים ממשכורתו ללא הסכמתו, לא סיפקה לו הודעה על תנאי עבודה והנפיקה תלושי שכר פיקטיביים. הנתבעת, שיוצגה על ידי עו"ד מנסור כמיל, טענה מנגד כי התובע התפטר מיוזמתו ללא הודעה מוקדמת לאחר שהתחיל לעבוד במקום עבודה אחר. היא ציינה שהתובע מעולם לא התלונן על תנאי העסקתו ואף הביע בפני מנהלו והעובדים האחרים את שביעות רצונו מהעבודה.

הנתבעת הוסיפה שהתובע ביקש לעבוד כל השבוע כדי להגדיל את משכורתו ושולמו לו כל זכויותיו, לרבות גמול שעות נוספות וגמול עבודה ביום המנוחה השבועי. עוד לטענתה, היא ניכתה סכומים משכרו כדין ולאחר שנתנה לו "מפרעות" כשהיה במצב כלכלי קשה. השופטת מיכל נעים דיבנר קיבלה את טענת התובע כי הוא התפטר בלית ברירה בנסיבות בהן לא ניתן היה לדרוש ממנו להמשיך לעבוד. לדבריה, דוחות הנוכחות מוכיחים שהוא היה זמין לעבודה במשך כל השבוע, כל שעות היממה. עם זאת, הוא השתכר רק עבור שעות

<sup>9</sup> אתר הישראלי לפסקי דין בענייני עבודה- פסקדין

עבודתו בפועל, מצב שגרם לו להתמסר באופן מוחלט לעבודה אך בסוף החודש לקבל שכר נמוך יחסית. השופטת הוסיפה כי במהלך כל תקופת עבודתו התובע לא קיבל מנוחה שבועית קבועה ואף לא זכה ליום חופשה אחד בתשלום. היא ציינה כי ניכר שהתובע שובץ לעבודה בשבתות על פי בקשתו ועל מנת להגדיל את משכורתו. ואולם, הנתבעת לא הקפידה על תשלום גמול שעות נוספות וגמול עבודה במנוחה השבועית ובחגים במלואם. היא הדגישה כי העסקה זו מנוגדת לחוק שעות עבודה ומנוחה ולא ניתן לדרוש מעובד להמשיך ולעבוד בה, גם אם הסכים לכך למשך תקופה מסוימת. בנסיבות אלה קבעה השופטת שהתובע זכאי לפיצויי פיטורים. עוד פסקה השופטת כי הנתבעת ביצעה ניכויים משכרו של התובע שלא כדין, מסרה לו תלושים שלא שיקפו את רכיבי השכר לאשורם ולא מסרה לו הודעה בכתב על תנאי העבודה.

בסיכומו של דבר חויבה הנתבעת לפצות את התובע ב-35,211 שקל בתוספת שכ"ט עו"ד והוצאות בסך 4,000 שקל.

<sup>10</sup> בהקשר לחוק המגן על עובדים זרים ישנו פסק דין קיים לדוגמה:

**"לך הביתה לא צריכים אותך": 43,000 שקל לעובד זר שפוטר לאלתר**

השופטת אורית יעקבס מבית הדין לעבודה בנצרת קיבלה לאחרונה תביעה של עובד זר נגד כפר הנופש "האון" בו הועסק בשנים 2013-2014. הנתבעת הכחישה שהעסיקה את העובד וטענה שההתקשרות הייתה דרך חברת כוח אדם חיצונית אך השופטת דחתה את הטענה וחייבה אותה בפיצויי פיטורים, פיצוי על היעדר הודעה מוקדמת ושימוע ועוד. העובד, תושב גאנה, טען כי החל לעבוד אצל הנתבעת בתחילת ספטמבר 2013. בהתחלה קיבל משכורות מחברת "יהלום" ובספטמבר 2014 קיבל את שכרו ישירות מהנתבעת. הוא סיפר כי עבד בניקיון חדרי המלון, בחדר האוכל ובמטבח. התובע הוסיף שבסמוך לקליטתו לעבודה ישירה אצל הנתבעת התבקש לחתום על מסמך שלפיו הוא קיבל את כל המגיע לו מהנתבעת ומהקבלן על תקופת עבודתו. איש לא הסביר לו את מהות המסמך והוא סירב. לאחר מכן מעסיקיו החלו להתעמר בו. כך למשל, הוא היה מתייצב לעבודה ובאופן

<sup>10</sup> האתר הישראלי לפסקי דין בענייני עבודה- פסקדין

פתאומי היה מקבל הוראה ללכת. לדבריו, בינואר 2015 הגיע לעבודה בבוקר ולאחר כשעה אמרו לו נציגי הנתבעת "לך הביתה לא צריכים אותך". הנתבעת חדלה להעסיקו לאחר מכן.

הנתבעת טענה מנגד כי היא העסיקה את התובע תקופה קצרה של ארבעה חודשים בלבד בין חודש ספטמבר 2014 ועד לינואר 2015 כשברוב התקופה המעסיקה היתה חברת יהלום שסיפקה לה שירותי קבלן. לגרסתה, התובע בחר להתפטר ונטש את עבודתו ללא כל הודעה מוקדמת. **דרישה תמוהה** - השופטת יעקבס קיבלה את התביעה. היא הבהירה כי במקרים של העסקה משולשת, זהות המעסיק לא תיקבע על פי הגדרות הצדדים אלא על בסיס ההבחנה בין התקשרות אותנטית ולגיטימית עם קבלן המשנה לבין ניסיון להסוות את יחסי העבודה הקיימים בין העובד לבין המשתמש תוך פגיעה בזכויותיו. היא הוסיפה כי על מעסיק מוטלת החובה לדאוג שעובדיו לא ינוצלו על ידי חברת כוח אדם. השופטת קבעה שמכלול העדויות והראיות מובילים להכרה בנתבעת כמעסיקתו של התובע. בין היתר היא ציינה שגרסת התובע שלפיה הוא קיבל הוראות עבודה ממנהלי כפר הנופש הייתה מהימנה ועקבית ולא נסתרה על ידי הנתבעת. כמו כן לדבריה, לא הוכח שההתקשרות מול חברת יהלום הייתה אותנטית וכי הנתבעת פיקחה על תנאי העסקתו ותשלום זכויותיו של התובע. באשר לנסיבות סיום ההעסקה השופטת קיבלה את גרסת התובע וקבעה כי הוא פוטר. היא ציינה שהדרישה ממנו לחתום על המסמך בסמוך לתחילת העסקתו הישירה אצל הנתבעת "תמוהה ולא מובנת" ומחזקת את גרסתו. בהתאם קבעה השופטת שהתובע זכאי לפיצויי פיטורים, דמי הודעה מוקדמת ופיצוי בגין אי עריכת שימוע. עוד היא קבעה כי הוא זכאי לפיצוי בגין פדיון ימי חופשה, אי הפרשה לפנסיה, דמי הבראה, גמול שעות נוספות, החזר ניכויים שלא כדין, אי מסירת הודעה על תנאי העסקה ומסירת תלושי שכר פיקטיביים. בסך הכל חויבה הנתבעת לפצות את התובע ב-43,323 שקל בתוספת הוצאות בסך 1,500 שקל ושכ"ט עו"ד של 6,500 שקל.

## **המשפט הישראלי - פרק שביעי - סיכום סוגית חוקי המגן**

חוקי המגן במשפט הישראלי באים להגן על העובד ועל זכויותיו וניתנים אך ורק למי שמוגדר כעובד על פי החוק במדינת ישראל.

במהלך כתיבת העבודה נשאלה השאלה "האם המעסיקים בישראל בעבר ובהווה מקיימים את חוקי המגן ובמקרה ולא כיצד ניתן לאכוף זאת משפטית?". בזמן שכתבתי את העבודה על פי גישת המשפט הישראלי, קיבלתי תשובה לשאלתי וגילתי כי לא כל המעסיקים בישראל מקיימים את חוקי המגן וכתוצאה מכך ישנם הרבה פסקי דין בנושא, שלל עבירות והמון חוקים שלא נשמרים ובשל כך ישנן שתי ערכאות הדואגות לכך והן: בית הדין האזורי לעבודה ובית הדין הארצי לעבודה. כמו כן גילתי כי ישנם חוקי מגן רבים שעליהם אסור להתנות ושיחסי העובד-מעביד אינם ברורים תמיד ובכדי להגדירם יש מספר מבחנים שנועדו לבחון האם מתקיים קשר זה.

לסיכום פסקי הדין במשפט הישראלי, האתרים, ספרים ועורכי הדין ומקורותיהם הרבים שבהם השתמשתי עזרו לי לנתח את השאלה המרכזית שבה עסקתי לאורך העבודה והן אף הצליחו לסייע לי להגיע לתשובה שאותה חיפשתי ולחקור את סוגיית חוקי המגן במשפט הישראלי עד סופה.

## השוואה - פרק תשיעי- השוואה בין המשפט הישראלי לעברי

במהלך העבודה חקרתי את סוגיית חוקי המגן הנכללים כחלק מדיני העבודה הן במשפט הישראלי והן במשפט העברי. גיליתי שישנו קשר הדוק בין חוקי המגן הבאים לידי ביטוי במשפט הישראלי לבין חוקי המגן הבאים לידי ביטוי במשפט העברי ולפי כך מעביד שעובר על חוקי המגן ואינו מעניק אותם לעובד עובר על חוקי המדינה אך גם על ההלכה היהודית שהיא בעצם המשפט העברי. יתר על כן גיליתי נקודות דמיון רבות בין חוקי המגן במשפט העברי לבין חוקי המגן במשפט הישראלי כך לדוגמא גם במשפט העברי וגם במשפט הישראלי רק עובד רשאי להיות מוגן על ידי חוקי המגן ולקבל את הזכויות הניתנות לעובד מעצם היותו עובד. בנוסף גם במשפט הישראלי וגם במשפט העברי אין להתנות על חוקי המגן ובמידה והמעסיק לא נותן לעובדים את חוקי המגן המגנים על זכויותיהם מוטלות עליו סנקציות שונות ונוקשות.

בנוסף נוכחתי לדעת כי רוב חוקי המגן במשפט הישראלי לקוחים לגמרי מהמשפט העברי ורובם פועלים על פי ההלכה. לדוגמה: <sup>11</sup> חוקי פיצויי פיטורים, <sup>12</sup> חוק הגנת השכר, <sup>13</sup> חוק

---

<sup>11</sup> ראה לעיל במשפט הישראלי עמוד 11

<sup>12</sup> ראה לעיל במשפט הישראלי עמוד 13

שעות עבודה ומנוחה ועוד, לקוחים כולם מהמשפט העברי ומקורם מההלכה היהודית. זה מתבטא בכך שלדוגמה במשפט הישראלי, החוק של פיצויי פיטורים קובע כי יש לתת לעובד שעבד שנה אחת ברציפות או יותר פיצויים ואילו במשפט העברי ניתן למצוא חוק זה מהפסוק<sup>14</sup> "וכי תשלח חפשי מעמך, לא תשלחנו ריקם, הענק תעניק לו מצאנך ומגרנך ומיקבך".

בהתאם לכך יש גם נקודות שוני בין המשפט העברי למשפט הישראלי וזה מתבטא בסנקציות המוטלות על המעסיק, ברמת החומרה שאליה מתייחס כול משפט במידה וחוקי המגן לא ניתנו לעובד ואף בדרך בה נקבע האם עובד נחשב לעובד ובשל כך מגיעות לו זכויות? כך לדוגמה במשפט הישראלי ישנם מבחנים שקובעים האם מבצע העבודה נחשב לעובד ואילו במשפט העברי מבחנים אלה אינם קיימים. לסיכום ניתן לראות שלמרות שישנו קשר הדוק בין חוקי המגן במשפט העברי לבין חוקי המגן במשפט הישראלי ישנו גם שוני.

## **סיום - פרק תשיעי - רשימה ביבליוגרפית**

### משפט ישראלי:

מאמרה של עו"ד אורנה שמריהו דיני עבודה.

חוקי מגן (מושג) - כל זכות.

אתר המשפט הישראלי - PSAKDIN.

מידע על זכויות העובדים - האגודה לזכויות האזרח בישראל.

לא מה שחשבת - חוזי עבודה, אחדות.

### ספרים:

דיני עבודה - האוניברסיטה הפתוחה.

---

<sup>13</sup> ראה לעיל במשפט הישראלי עמוד 12

<sup>14</sup> דברים פרק טו יג-יד

משפט עברי :

תורה.

מקרא.

דיני עבודה במשפט העברי- אסף סיידה משרד עורכי דין.

מעמד חוקי המגן של העבודה על פי ההלכה- מכון התורה הארץ.

חוקי העבודה על פי התורה- דין ותורה.

כללי : ויקיפדיה.