

בינת המשפט

עניני ממונות אקטואליים

הרב יצחק בירך דסקל

לקבלת הגליון במייל: טל: 052-7611435 | y.b.daskal@gmail.com

כמו כן, יש דברים שהתקבלו בכל מקום שהמעביד מתחייב, כמו פיצויי פיטורין, או פיטורי עובד הוראה לאחר תחילת השנה, שחייבים בתשלום כל השנה אם העובד לא מצא עבודה אחרת. ובדברים הללו, אפילו שלא סוכם בפירוש, הרי זה כהסכמה בעל פה, וחייב המעביד בפיצויי פיטורין, כיון שנהגו כך אצלנו, והוי בכלל "הכל כמנהג המדינה".

כמו כן, יש מקומות עבודה, שידוע שבמקום זה נוהגים כחוק המדינה, כגון בחברות הייטק וכדו', לכן, במקומות אלו "מנהג המדינה" לנהוג כחוק המדינה, וחייב המעביד בכל זכויות העובד במקומות אלו כחוק המדינה, כיון שכך נהגו במקום זה, והוא בכלל "הכל כמנהג המדינה".

אבל כאשר לא סוכם בין העובד והמעביד, אין חיוב המעביד יותר מאשר סוכם. וזאת לפעמים גם לטובת העובד, כגון, אם סוכם על סכום השכר, אשר על פי חוק המדינה לעולם הכונה על שכר ברוטו, מה שאין כן בהרבה מקומות אצלנו הכונה לשכר נטו.

לפיכך עובד שרוצה לקבל דמי הבראה, יש לו לבדוק, האם מנהג המקום שבו הוא עובד נוהגים לתת לעובד הכל כפי חוק המדינה. ואם לא - עליו לבקש, שבהסכם העבודה יהיה מפורש, שזכויותיו יהיו על פי חוק המדינה. [מכל מקום, זכות המעביד שלא להסכים לזאת, אלא שעובר על החוק]. אבל בדין תורה, לא נוכל לחייב את המעביד לשלם הבראה אם מוסד זה אינו נוהג לשלם דמי הבראה, ולא סוכם עם המעביד על תשלום דמי הבראה, ולא סוכם לנהוג הכל כחוק המדינה. העולה מזה: אפשר לתבוע דמי הבראה או שאר זכויות על פי חוק, רק באחד מהאופנים הבאים: א. סוכם עם המעביד לנהוג בכל דיני עובד ומעביד כחוק. ב. המקום בו הנך עובד נוהג לשלם דמי הבראה או זכויות אלו. ג. אם התפשט מנהג תשלום זה ברוב המעבידים. ואם תובע בבית דין לעבודה את המעביד על דמי הבראה, כאשר על פי הלכה הלה פטור, מלבד חומר האיסור על הליכה לערכאות – גזל הוא בידו.

מכתב תגובה על המכתב בדין דמי הבראה

"כעובד באחד מהמפעלים החרדיים הידועים יותר, צדו עיני את מכתב כבוד תורתו, אודות תשלום דמי הבראה לעובד.

כיון שהמכתב נוגע לנושא המורכב של יחסי עובד ומעביד, על כל היבטיו, אשר כבוד תורתו נמנה על אלה העמלים להחדיר את

בס"ד, גליון קפח, פרשת ראה, תשע"ו

בית הוראה "בינת המשפט" לעניני ממונות

דיני עובד ומעביד על פי תורה

יבואר: א. מהו מנהג המדינה המחייב בדיני עובד ומעביד. ב. האם זכאים לדמי הבראה. ג. האם זכאים לפיצויים. ד. עמותה שמקבלת תקציב בתנאי שתנהג עם העובד כחוק. ה. מנהל שמקבל תקציב דמי הבראה עבור עובד ונוטל לעצמו.

הקדמה

בעקבות פרסום על זכויות העובד לתבוע דמי הבראה, פרסמנו מכתב שעורר תגובות. ראינו ענין בהבאת הדברים כלשונם, שיש בהם לימוד בדיני עובד ומעביד.

הנידון

"שמעתי מחשב שכר, שמגיע על פי חוק לעובד דמי הבראה, ועל כן לדבריו, יש לתבוע את העובד בבית דין לעבודה על דמי הבראה אם אינו משלם. האם מותר לעשות זאת על פי תורה".

תשובה

אפשר לתבוע דמי הבראה, רק באחד מהאופנים הבאים: א. סוכם עם המעביד לנהוג בכל דיני עובד ומעביד כחוק. ב. המקום בו הנך עובד נוהג לשלם דמי הבראה. ג. אם התפשט מנהג תשלום זה ברוב המעבידים.

אבל אם אין אף תנאי מהתנאים הללו, אסור לתבוע דמי הבראה. ואם המעביד משלם בטעות, שחושב שחייב על פי הלכה, ואם היה ידוע שעל פי הלכה פטור לא היה משלם – גזל הוא ליטול דמי הבראה. ובודאי שמי שתובע בבית דין לעבודה עובר בגזל.

ביאור התשובה

האם באמת זכאים לימי הבראה

על פי תורתנו הקדושה, הסכם המחייב בין עובד ומעביד, הוא אך ורק מה שסוכם בן העובד והמעביד, או מה שנהוג אצלנו. ועל זה בלבד נאמר במשנה (מסכת בבא מציעא פג, א) "הכל כמנהג המדינה", כלומר מה שנהוג אצלנו.

לפיכך, אם סיכמו ביניהם בשעת תחילת העבודה, שהעובד והמעביד מתחייבים זה לזה על פי חוקי המדינה, יש לנהוג על פי חוק המדינה, כיון שכך סוכם ביניהם.

בינת המשפט

עניני ממונות אקטואליים

להמציא מזור להשלמת הכנסה לאותם מאות משפחות, שאילו היו משלמים להם שכר הוגן כפי שמקובל בדיני העבודה, היו מתפרנסים בכוחות עצמם, מבלי להזדקק לקופות הצדקה, בפרט בזמנים רגילים [שלא בערבי חגים].

אינני בא לחוות דעה, אבל חושבני, שכהקדמה למכתב בנושא זה, ראוי היה להקדים דברים על החובה לשלם לעובדיהם שכר הוגן כפי שמקובל באותו ענף בארץ זו, ואולי אף לפני משורת הדין, ושארית ישראל לא יעשו עוולה.

במצב הקיים כיום, כבר שמעתי שיחת רעים, על שיח מעבידים הלועגים לאותם המשלמים שכר הוגן, ומזלזלים בו עד שהוא נחשב ל"פראייער".

מבלי להיכנס לנושא הספציפי של 'דמי הבראה', האם זה מקובל בכל הענפים או לא. אך נראה לי שבמגזר הכללי, זה אכן מקובל ברוב הענפים, ולו רק מחששם מדיני העבודה.

ראוי לפרסם שהעובד יבקש שזכויותיו יהיו על פי החוק

על התגובה של המכתב, השבתי לו כדלהלן:

"האמת שכל דבר נכונים. אני חש בהם בכל יום ובכל רגע. מכל מקום, אי אפשר להתעלם מתביעה שאינה על פי תורה, ומעביד שאינו תלמיד חכם, ומשלם רק מפני שחושב שהוא חייב לשלם - שיש בזה חשש גזל ממש.

הסיבה שמעבידים נוהגים בדרך שכתבת, אינה מתירה לתבוע ולקבל דבר שאינו על פי תורה.

המטרה של מכתבי היה לטובת העובד. דהיינו, כאשר ידעו העובדים שלא כל זכות העובד היא על פי תורה, ידעו לדרוש מראש בהסכם עם המעביד שהכל יהיה כפוף לדיני עובד ומעביד במנהג המדינה. אם כל העובדים ידרשו זאת, לא יהיה למעבידים ברירה.

זה עיקר מטרת פרסום המכתב שלי. מכל מקום ראוי לציין כמה נקודות: א] יש הרבה עובדים בציבור שלנו, שרוצים שלא ידווחו על שכרם, וההתנהלות הלא חוקית מטיבה עמם. ב] יש הרבה רמ"ם, שסיכמו על שכר מסויים עם ראש הישיבה, ועובדים בישיבה מעט שעות, ובתלוש רשום הרבה שעות וכדו'.

עוד ראוי לציין שיש כמה חוקי המדינה שהתקבלו בכל בתי הדין. א. פיצויי פיטורין. ב. תשלום שכר למורה ומחנך לשנה שלמה אם פוטר מאוחר. ג. ברוב המקומות מפרישים הפרשות לחשבון העובד,

מורכבות היחסים מצד דין תורה, על כל הנגזר מכך. מצאתי לנכון להעלות על הכתב את אשר על לבי.

בעבר הלא רחוק, רוב המעסיקים שומרי תורה ומצות לא היו בקיאים בדיני התורה בתחום, ואי לכך ברובם נהגו על פי מנהג המדינה, בהתאם לענף בו עסקו, וגם אלה שהביעו התנגדות עקרונית להתאגד במסגרת העובדים של ההסתדרות שזוהתה עם החילונים, בקטע המעשי הם יישרו את הקו בהתאם, ולפעמים אף היטיבו עם העובד, כפיצוי על התנגדות זו. [גם כאשר התגלע סכסוך, ולא הצליחו להתפשר, בהיעדר אנטלרטיבה, פנו לבי"ד לענייני עבודה, לפעמים בגיבוי של רב או דיין].

בשנים האחרונות, חודרת יותר למחננו החיוב לנהוג גם בדברים שבין אדם לחבירו על פי דיני תורתנו הקדושה, וגם נושאים אלו נידונים יותר ויותר בבתי דין רבניים.

אולם דא עקא, שבדרך כלל זה פועל יותר ויותר לטובת המעביד ולרעת העובד. כאשר אין תקנון מוסכם של כלל בתי הדין בארץ הקודש ו/או בעולם, על כל תנאי העבודה [כפי שקיים בחוקי העבודה של כל מדינה], וגם אילו היה, כלל לא בטוח שהיה אפשרי לאכוף זאת על מי שאינו חפץ בכך. [אינני יודע, אם בכלל קיים, על פי דין תורה מושג של אכיפת פסק דין בענייני ממונות]. [אכן, כפי ששמעתי, מטעם זה, היו דיינים שסברו שלבית דין לעבודה אין דין ערכאות [כמו בית דין פנימי של הבורסה - למרות ההבדל המהותי בין השניים], ובדלית ברירה התיירו ללכת לבית דין לעבודה].

ברור שאילו היו בתי הדין יכולים לתקן תקנות הממוצעות בין העובד והמעביד ולאכוף אותם, זה היה הדבר הרצוי ביותר.

ישנם מעבידים שאף מחתימים את העובד על תנאי עבדות (אפילו פחות משכר מינימום) והיעדר כל תנאים נילוים [לדבריהם, בהתייעצות עם דיינים] - למרות שלחתימה זו, התקיפה על פי דין תורה, אין תוקף חוקי עפ"י דיני העבודה, בידעם שהעובד יימנע לתובעם בבית דין לעבודה - מדין ערכאות. הדברים הגיעו עד כדי כך, שהם משלמים לעובדים 'נכרים' ועובדים זרים, יותר מאשר לאנ"ש, כי מהנכרים הם פוחדים שהם יפנו לבית דין לעבודה, ולוואי תהא כהנת כפונדקית'.

חלק מהמעבידים חיים להם יום טוב, ועוד עולים ברמת חייהם, וגם נחשבים ל'שיינע אידען' בזכות תרומותיהם הנדיבות, זאת על חשבון העובדים, להם מקצצים בשכרם היכן שרק אפשר, ועוד דופקים על לבם, שזה הכל על פי דין תורה, כאשר מצד שני הם גורמים לתעסוקה יתירה לעסקנים השכונתיים והקהילתיים, שידיהם מליאות עבודה

בינת המשפט

עניני ממונות אקטואליים

בבית דין "לאו בעל דברים דידי את". אני עומד בכל תנאי העבודה שהבטחתי לך. ואינך יכול לתבוע אותי.

אבל באופן זה, הגופים הציבוריים יכולים לתבוע את מנהל העמותה שנוטל כספים בעורמה. אבל רק בנידון זה נדון בבית דין, דהיינו בין מנהלי הגוף הציבורי שיתבעו את מנהל העמותה על נטילת כספים בערמה, אבל העובד אינו יכול לתבוע את מנהל העמותה שנוטל כספים בעורמה, כיון שתביעה זו אינה שלו.

העולה מזה: אין העובד יכול לתבוע את המעביד שנוטל כספי ציבור בעורמה ואינו נותן לעובד – אם המעביד עומד בתנאים שעליהם התחייב לעובד. ולא בעל דברים דידיה הוא. ולא נדון בבית דין אלא באופן שהגופים הציבוריים שמהם נוטל המעביד את התקציב יתבעו אותו לדין

סיכום דינים העולים

א. אפשר לתבוע זכויות העובד שעל פי חוק, רק באחד מהאופנים הבאים: א. סוכם עם המעביד לנהוג בכל דיני עובד ומעביד כחוק. ב. המקום בו הנך עובד נוהג לשלם זכויות אלו. ג. אם התפשט מנהג תשלום זה ברוב המעבידים.

ב. ואם תובע בבית דין לעבודה את המעביד על דמי הבראה, כאשר על פי הלכה הלה פטור, מלבד חומר האיסור על הליכה לערכאות – גזל הוא בידו.

ג. אין העובד יכול לתבוע את המעביד שנוטל כספי ציבור בעורמה ואינו נותן לעובד – אם המעביד עומד בתנאים שעליהם התחייב לעובד. ולא בעל דברים דידיה הוא. ולא נדון בבית דין אלא באופן שהגופים הציבוריים שמהם נוטל המעביד את התקציב יתבעו אותו לדין.



גליונות משך חכמה וגליונות איש חסד היה

מלבד גליון בינת המשפט, אנו מפרסמים בכל שבוע גליון עם ביאור על המשך חכמה, וכן גליון עם סיפורים מדהימים של איש החסד.

לקבלת הגליונות חינם: y.b.daskal@gmail.com

ונותנים לו אותם. והן לטובת העובד. כמו כן, יותר ויותר מתקבלים חוקי המדינה של עובד ומעביד בתוך הציבור שלנו, מחוסר ברירה.

באופן כללי ההתנהלות של הציבור שלנו היא כמו בשטיבלך... יש בזה מעלה בדרך כלל למעביד, ולפעמים מעלה לעובד.

עוד מכתב על התשובה הנ"ל - דין עובד בעמותה ציבורית

קראתי את מכתבך החשוב בנושא תביעת עובדים לתשלום "הבראה" לפי דין תורה. ראשית כל אני מודה לך ושמח שיש מי שהוא אשר מחדד את הדברים - אין כל היתר לפנות לבתי משפט (בלי רשות מיוחדת מבי"ד). ובנוסף לכך יש איסור חמור לתבוע מה שלא מגיע על פי דין תורה וזה גזל גמור וכפי שהסברת טוב במכתבך.

אני רוצה להעיר שאולי יש הבדל בין סוגי מעסיקים.

יש מעסיק פרטי כמו מאפיית לחם ויש מעסיק ציבורי אשר מקבל כספים ותקציב ממקורות ממשלתיים או עירוניים. אם מדובר במעסיק פרטי, כל מה שלא סוכם, העובד לא יכול לתבוע בדרך כלל. אבל אם מדובר במעסיק ציבורי, בדרך כלל המעסיק נדרש מרשויות החוק או מרשויות מי מנותן לו כספים להתחייב לשלם לפי חוקי המדינה (שזה כולל הבראה), אולי המעסיק כן חייב לשלם גם מדין תורה.

בנוסף לכך, אני מציע למעסיקים לשמור את החוק שכן יש היום בקרת חזקה של "משרד הכלכלה" וניתן להסתדר במסגרת החוק בדך כלל.

וזה אשר השבתי לו:

דין עובד ומעביד במעסיק ציבורי

"לגופו של ענין גם במעסיק ציבורי, אם מתחייב לשלם לעובד כפי החוק זה לא התחייבות בין העובד והמעביד אלא בין המקור של ההכנסות של העסק הציבורי. לפיכך ההלכה היא כך:

אם המעסיק מתחייב לשלם לעובד כפי מה שמקבל עבור העובד, והכסף של העמותה שייך גם לעובד, הרי שעל פי תורה חייב מנהל העמותה לשלם לעובד כפי התקציבים שקיבל, ואם מקבל עבור דמי הבראה הוא צריך לשלם. אבל למעט ידיעתי הדברים אינם כן. אלא העובד מועסק בשכר שסוכם על מנהל העמותה, ואין לעובד שייכות לתקציב. לאור זאת, אם העובד יתבע בבית דין את המעביד על שאינו שומר חוק ונוטל בערמה כספים מגופים ציבוריים, דהיינו שמצהיר שמשלם על פי חוק לעובדים ואינו משלם, יוכל מנהל העמותה לטעון