

דיני העבודה

דיני עבודה או משפט העבודה עוסקים בהסדרתם המשפטית של העבודה ויחסי העבודה, בתחומים הבאים:

קביעת קיומם של יחסי עובד-מעביד, מערכת היחסים החוזית בין העובד לבין המעביד והסדרת היחסים לפי החוזה בין הצדדים.
חובותיהם וזכויותיהם של הצדדים לפי הדין החקוק, ובפרט לפי חקיקת המגן, אשר מעניקה לעובד הגנות הגוברות על ההסכמות החוזיות בין הצדדים.
משפט העבודה הקיבוצי - במסגרתו מוסדרים היחסים שבין ארגון עובדים למעביד, בתחומים כגון חופש ההתאגדות, זכות השביתה והסכם קיבוצי. בנוסף, תחום זה מתייחס לצווי ההרחבה וליחסים שבין ארגוני עובדים לארגוני מעבידים.

ייחודם של דיני העבודה מודגש בישראל (ולא רק בה) בין היתר דרך קיומן של ערכאות נפרדות ומתמחות המיוחדות לתחום זה - בתי הדין לעבודה.

הפגנה נגד העסקת ילדים בתנאי עבדות, ניו יורק, כנראה במצעד אחד במאי 1909 הצדקות למתן הגנה לעובד העבודה איננה מצריך: עיקרון זה אומץ על ידי ארגון העבודה הבינלאומי ב-1944, ידוע גם בשם הצהרת פילדלפיה. כוח העבודה של העובד קשור לאישיות העובד ולא ניתן להפריד ביניהם. הגנה על העובד היא הגנה על כבוד האדם. העבודה היא תהליך יצירתי בו העובד מממש את עצמו. מקום עבודה שהעובד לא מממש את עצמו בו הוא מקום עבודה מנוכר. הריבון מתערב על מנת לאזן את האסימטריה, חוסר האיזון המהותי שקיים בין המעביד לעובדים. במשא ומתן בין העובד למעביד, מדברים על פער עצום בעמדות הכוח. הריבון מתערב כדי לאזן הפער. פער זה הוא ביטוי של כשל שוק.
הצדקה בהתייחסות לזכות הקניין כיחס חברתי – בעל ההון – בעל המפעל יש לו שליטה מלאה על המפעל. המשפטן זינגר מנמק את ההתייחסות לזכות הקניין ביחס חברתי במשמעותה לא רק כשליטה אלא גם חובות כלפי אחרים.
לדוגמה: בשנות ה-80 של המאה ה-20 נסגרו הרבה מפעלי ברזל בארצות הברית, המפעל הבודד היה ממוקם בעיירה יחידה כך שכל אנשי העיירה היו עובדים באותו מפעל, וכך כאשר נסגר המפעל – קרסה העיירה. העובדים טענו שבעל המפעל לא יכול להעביר המפעל למקום שהעבודה זולה יותר (מקסיקו). טענתם כי עבודתם במשך שנים מרובות יצרה להם זכות קניין וחובות למעביד. ביהמ"ש המקומי קיבל טענה זו – מודל זינגר. בערכאת הערעור גישה זו נפסלה.

נימוק פילוסופי פוליטי: מייקל סנדל טוען שההנחות של הליברליזם הן הנחות מוטעות. הליברל מתאר את החברה ככל פרט לעצמו. לדעתו, עלינו להסתכל על החברה כתלות הדדית סולידרית. סולידריות זאת אומרת שצריך לדאוג שאנשים ששייכים לקולקטיב יחיו בכבוד אנושי.

מסלולים מקבילים שבאמצעותם מתבצעת ההגנה על העבודה המסלול הישיר - נעשה על ידי חקיקת העבודה, באמצעות חוקי המגן (מגינים על העובד). התערבות הריבון באמצעות חוקי המגן היא התערבות שאינה תלויה ברצון המעסיק או העובד. הריבון כופה על המעסיק והעובד סטנדרט מינימלי המשקף את האיזון הנכון בין זכויות העובד לזכות הקניין של המעסיק, כפי שהחברה תופסת אותו. למשל, מעביד ועובד

חתמו על חוזה עבודה שהתשלום יהיה מתחת לשכר המינימום. החוזה לא תקף. חוקי המגן קובעים זכויות קוגנטיות - זכויות שאינן ניתנות לויתור. המסלול העקיף – מדובר על אמצעים שיש לעובד על מנת להגן על זכויותיו. לממש את תכלית הקיום בכבוד. הכלים הם חופש ההתאגדות, זכות השביתה, הסכמים קיבוציים. הריבון מעניק הכרה לכל הכלים הללו.

ההוראות של משפט העבודה הן הוראות משלימות או הוראות חלופיות להוראות מענפי משפט אחרים. חתימת חוזה עבודה תקפה כל עוד לא מתחייב אחרת מחוקי המגן. דיני החוזים הכלליים נסוגים בפני דיני העבודה. כך גם במישור של יחסים קיבוציים. ארגון עובדים חותם על הסכם עם איגוד המעסיקים, אם הסכם זה סותר הוראות שקיימות במשפט העבודה המגן, אזי ההוראות הללו נסוגות בפני הוראת דיני העבודה.

היסטוריה של משפט העבודה

קדם משפט העבודה - מצב של העובד הוא מצב של סטטוס חברתי. העובד עבד ואין באפשרותו לעצב את זכויותיו ביחס למעביד. עם המהפכה התעשייתית, הופכים יחסי עובד מעביד ליחסים חוזיים. במהלך משא ומתן מעצבים את חוזה עבודה. התברר שהשוויון והפעולה הרצונית לפחות מצד העובד לא מתקיים. לעובד אין ברירה אלא לחתום על החוזה ואז עולה התפיסה שהריבון חייב להתערב כדי להגן על זכויות העובד. גיבוש משפט העבודה - כלומר חקיקת משפט העבודה, חקיקה זו נעשתה בשלושה מסלולים:

התארגנות מקצועית של עובדים באמצעות הקמת איגודים מקצועיים, יצירת הסכמים קיבוציים ובאמצעות נשק השביתה יצרה את משפט העבודה האוטונומי. הסכם קיבוצי הוא בהרבה מקרים גם אינטרס של המעביד, משום שהוא מקנה למעביד שקט תעשייתי ומאפשר תכנון לטווח ארוך.

חקיקה שמגינה על העובד. החקיקה כוללת שורת חוקים שמגנים על זכויות העובדים, וכן הבטחת דברים נוספים כגון תנאים מינימליים של בטיחות וגהות במקום העבודה. היותו של אדם עובד הפך לעניין של סטטוס - יש זכויות שנלוות לסטטוס זה ולא ניתן לוותר עליהן. גיבוש משפט עבודה בינלאומי, באמצעות אמנות ומוסדות בינלאומיים. נוצרו סטנדרטים בינלאומיים, באמצעות האו"ם, וארגון העבודה הבינלאומי. מדינות המאשרות אמנה בינלאומית משתדלות לא לחוקק חוקים הסותרים אמנה זו.

בתר (פוסט) משפט העבודה - הקורה בשנים האחרונות העידן הפוסט תעשייתי. מדברים על אידאולוגיה חדשה, ניאוליברלית, שמעמידה את הפרט במרכז, רוצה לצמצם מעורבות המדינה. אידאולוגיה זו תומכת בכלכלה שבה מושם דגש על גמישות ניהולית והוזלת שכר העבודה כתנאי לעמידה בתחרות. כל זה מוביל למהלכים של הפרטת משפט העבודה – ביטול הכללים המשפטיים. במובן של מעבר מחוזים קיבוציים לאישיים. העסקה באמצעות צד שלישי – חברות כוח אדם. מצב שבו ירידה בכוחם במארגן של העובדים. משפט העבודה נמצא בתהליך שינוי כשהרעיון יהיה בסיס חוקי מצומצם של חוקי העבודה, הסכמים קיבוציים יהפכו לחוזים אישיים. כאשר בחוזים אישיים יש להבחין בין שתי קבוצות:

קבוצה בעלת כישורים ושיש לה ביקוש.

קבוצה גדולה של עובדים שהביקוש לעבודתם נמוך והם מועסקים בתנאים נחותים.

חוקי מגן

הם חוקים הנכללים בדיני העבודה ומטילים על מעביד את החובה להעניק לעובדיו תנאי עבודה מינימליים מסוימים. חוקי המגן נועדו להגן על זכויותיהם של עובדים הן מפני המעבידים והן מפני ויתור של העובד עצמו על זכויותיו. מרבית חוקי המגן קובעים זכויות קוגנטיות (זכויות שהעובד אינו יכול לוותר עליהן). עובד (או נציגות עובדים) לא יכול לוותר על זכות מהזכויות המוענקות לו בחוקים אלו, גם לא בחוזה אישי או בהסכם קיבוצי. הסכמים יכולים ולשפר את זכויותיו של העובד מעבר למינימום הקבוע בחוקי המגן.

נושאים המוסדרים בחוקי המגן הם אורך יום העבודה ושבוע העבודה, הגנת השכר, זכות לחופשה, לדמי מחלה ולשכר מינימום, גיל עבודה מינימלי ועוד, וכן להטיל 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.

הסדרת יחסי העבודה הקיבוציים

הסדרת יחסי העבודה עוסקת בגיבוש ההסכמה החוזית שבין ארגון עובדים למעביד ובין ארגון עובדים לארגון מעבידים.

שלוש חירויות עוסקות בכך:

חופש ההתאגדות: מתן זכות לעובדים להתאגד בוועד עובדים ובארגון עובדים. החירות לנהל משא ומתן קיבוצי. החירות לנקוט באמצעים קבוצתיים לניהול מאבק מקצועי (שביתה וכו'). הסכם קיבוצי והסדר קיבוצי

חוק הסכמים קיבוציים עוסק בדרכים לקביעה קיבוצית של תנאי העבודה, במשא ומתן בין ארגון העובדים לבין מעביד או ארגון מעבידים.

בישראל יש הכרה בקיום הסדרי עבודה לא רק בהסכמים קיבוציים אלא במה שבית הדין לעבודה כינה הסדרים קיבוציים. להסדרים מעמד נחות מההסכמים. הלגיטימציה של ההסדרים נוצרה מהמציאות ביחסי העבודה במשק הישראלי. למשל הוראות התקשי"ר שקובעות את תנאי העבודה של עובדי המדינה, מעמד של חלק גדול מהוראות התקשי"ר הוא של הסדר קיבוצי. גם חוקת ההסתדרות, שקובעת את תנאי העבודה של עובדי ההסתדרות, היא בגדר הסדר קיבוצי.

יישוב סכסוכי עבודה

חוק יישוב סכסוכי עבודה קובע מנגנונים ליישוב סכסוכים, ממנגנונים אלה ניתן להסיק את החובה של המעסיק לנהל משא ומתן. עיקר החוק הוא בשתי פרוצדורות בהם המדינה יכולה להתערב בסכסוך עבודה: תיווך ובוררות.

הסכם העבודה האישי

ערך מורחב – הסכם עבודה אישי

יחסי עובד-מעביד מבוססים על הסכם עבודה אישי. יסודו של ההסכם הוא התחייבותו של העובד לעבוד, והתחייבותו של המעסיק לשלם לעובד שכר בגין עבודה זו. בנוסף לקביעות המפורשות בהסכם העבודה האישי, חלות על העובד והמעביד הוראותיהם של חוקי המגן, והוראותיהם של צווי הרחבה והסכמים קיבוציים העוסקים באוכלוסייה שבמסגרתה נכללים מקום העבודה והעובד. הסכם העבודה הוא חוזה יחס - חוזה שבא להסדיר יחסים ארוכי טווח ומורכבים. ההסכם מסדיר יחסי שליטה וכפיפות - למעביד סמכות לנהל את מקום העבודה, ועל העובד לציית להוראותיו של המעביד.