**תורה ומדינה הלכה למעשה-הפרת חוזה העסקה ע"י העובד וע"י המעביד**

* אדם השוכר פועלים, ומעוניין אחד הצדדים לחזור בו מהסכם ההעסקה, וכבר התחילו הפועלים בעבודתם. מצאנו בדין זה חילוק המובא בדברי הגמ' והפוסקים, בין רצון הפועל- העובד לחזור בו, לבין רצון המעביד לחזור בו. כאשר המעביד רוצה לחזור בו הדבר אסור, משום שהקשר בין העובד למעביד באופן זה, שהעובד התחיל כבר בעבודתו, נחשב כקנית חפץ. ומכיוון שהתבצעה כבר הקניה אין הקונה, שבמקרה דנן הינו המעביד, יכול לחזור בו . הדבר מוסכם גם לפי שיטת הראשונים הסוברים שאין כאן קניין של ממש, אלא רק נזק שתלוי בגופו של העובד. דהיינו מכיוון שהעובד משעבד את גופו למעביד, ומוותר על חופשיותו לעשות ככל העולה על רוחו. ממילא דבר זה גורם לגמירות דעת מלאה, שהינה שוות ערך לקניין. לכן כשם שבקניין אין יכולים לחזור זה בזה, הוא הדין בשכירות פועלים, לאחר שהחלו הפועלים בעבודתם.
* למרות שכפי שאמרנו לעיל המעביד אינו יכול לחזור בו אחרי שכבר התחילו העובדים את מלאכתם, שונה הדין בחזרת העובד מההסכם. הגמ' מוכיחה מפסוק שהעובד יכול לחזור בו כל אימת שירצה, כל עוד אינו גורם בחזרתו נזק למעביד. הפסוק שממנו מוכיחה זאת הגמ', אינו עוסק בעובד, אלא בעבד. עליו אומרת התורה שעם ישראל אינם עבדים של אף אדם, אלא עבדי ה'- "עבדי הם ולא עבדים לעבדים" כדברי הגמ' ע"פ הפסוק. הראשונים והפוסקים מבינים הן מדימוי זה המובא בגמ', והן מהעובדה שאכן, כפי שהבאנו לעיל, חוסר יכולת החזרה של המעביד מהסכם העסקה, הינו משום שישנו קניין בין העובד למעביד. ממילא מה שנקנה ביניהם הינו עצם גופו של העובד, והשעבוד של העובד למעבידו. לכן נראה שדין העובד דומה מאוד לעבד. מתוך כך מובנים דברי חז"ל שלמדו מהפסוק, שיש לעשות הפרדה בין שכיר לעבד. ע"כ נתנו לעובד את הפריבילגיה, שלא קיימת בכל הסכם קנייני אחר, לחזור בו לאחר קניין גמור שנעשה בין הצדדים. ובמקביל, המעסיק אינו יכול לחזור בו, אף אם אינו גורם כל נזק בחזרתו לעובד. ככל חזרה לאחר קניין גמור, שהינה בלתי אפשרית.
* מתוך דמיון זה בין פועל לעבד, שבגינו נתנו חז"ל לעובד יכולת חזרה מהסכם העסקה, כפי שמובא בגמ'. הבינו הראשונים שאכן ישנו צורך לשנות את התפיסה באופן מהותי, ולהבין שהפועל אינו עבד. זאת משום שהדמיון בינו לבין עבד רב. לכן נתנו הראשונים והפוסקים עוד מספר הגבלות ביחסים בין עובד למעביד, ע"מ לשמר ולחדד את ההבדל ביחס הראוי בין עובד ומעביד, לבין אדון לעבד שלו. ע"כ אמרו הראשונים ע"פ פסוק בספר ישעיהו, שאסור לאדם להעסיק את העובד שלו יותר משלוש שנים ברציפות. אחרת יוצא העובד מגדר שכיר, ועובר לגדר של עבד. בהנחה שאין העובד עני מרוד, אסור לו למכור עצמו לעבד עברי. האחרונים דנו בדברים הנ"ל שהובאו להלכה, וניסו למצוא פתרונות למציאות המתרחשת בימינו. כאשר לעיתים רבות ישנה מציאות, בה העובד מועסק ברציפות יותר משלוש שנים. אחד הפתרונות שניתנו הוא, שמכיוון שניתנים לעובד בימינו תנאים סוציאליים ע"פ חוק, כגון: ימי חופש, ימי מחלה וכדומה. לכן מצב זה בפני עצמו, מקנה לעובד חשיבות שאינה קיימת לעבד המשועבד לאדון שלו ברצף גמור, ללא ימי חופש כלל. ממילא התנאים הסוציאליים הנהוגים בימינו, מעבר לחיובם ע"פ חוק, וע"פ מנהג המדינה, והעובר עליהם עובר על גזל גמור. בנוסף לכך מחויב אדם לתת תנאים אלו, ע"מ שלא להגיע למצב שעובר על איסור נוסף, של העסקת עובד למשך זמן רב של יותר משולש שנים, כפי שנהוג במקומות רבים בימינו.
* לכאורה הקשר שעשתה הגמ' ע"פ הלימוד מהפסוקים, בין עבד לבין פועל תמוה במקצת. שהרי מקובלים אנו שאין יכולת לקנות עבד עברי בימינו, כל זמן שאין היובל נוהג. דהיינו גם אם ירצה אדם למכור עצמו כעבד בקניין גמור, בשטר וכדומה, ולא רק כפועל הדומה לעבד, לא יוכל לעשות כן, משום שאין דין עבד נוהג בימינו. אם כן תמוהים דברי הגמ' שהביאו דין זה בפשטות. ואף נראה מפשט הדברים, שהלימוד מהפסוק, מקנה לדין זה תוקף של דין תורה. וכמו כן לא מצוין בדברי הגמ' שהדין שעובד יכול לחזור בו כל זמן שירצה, גם לאחר הסכם העסקה ותחילת עבודה, חל רק בזמן שהיובל נוהג. אלא נראה מכך שדברי הגמ' באים ללמדנו יסוד חשוב ביחסים בין עובד ומעביד, המבוטא בדינים הלכתיים, כפי שראו חז"ל ללמדנו. חז"ל מסבירים לנו שמעסיק צריך להתייחס לעובדיו בכבוד. להבין שמהר מאוד הוא עשוי להגיע למצב בו היחס בינו לבין עובדיו יעשה כיחס משפיל ומבזה, ויחשוב שהינם עבדיו. זאת בגלל הדמיון הרב בין העובדים לבין העבדים, ששניהם נקנים בכסף. ושניהם, במידה זו או אחרת, משועבדים בשעבוד גמור למעסיק שלהם. ע"כ נתנו חז"ל הגבלות אלו, כגון: יכולת חזרה של העובד אחר הסכם העסקה, ואי יכולת חזרה של המעביד, נתינת תנאים סוציאליים, ואיסור העסקה של עובד יותר משלוש שנים ברצף וכדומה. ע"מ שילמד חכם ויוסיף לקח, ויפנים המעביד להתייחס לעובדיו בכבוד. ע"כ אמרו גם הפוסקים שראוי מאוד, שלא לתת, לעובד אשר הועסק לתפקידים מסוימים, לעשות עבודות הנחשבות בזויות. אע"פ שכל עבודה מכבדת את בעליה. מ"מ אדם שלא נשכר מרצונו לעבודה זו, ואינו מוחל במפורש, ומרצונו על מחויבותו לעשות מלאכה זו, הנחשבת בזויה, לא יעבוד במלאכה זו, אחרת יש בכך משום עבדות. וכן אין לתת לעובדיו לעשות מלאכות בלא טעם ובלא הסבר סתם כך, ע"מ שלא יראם המעסיק חלילה מתבטלים. כ"כ אמרו הפוסקים שכל האיסורים שנאסרו על אדון ביחס לעבד עברי, לא ראוי לעשותם גם לשכיר. אף שמדין תורה, איסורים אלו הינם רק בעבד עברי של ממש, הנקנה בשטר, וחלים עליו כל דני עבד עברי. מ"מ ראוי להתייחס לשכירים בכבוד, ע"מ שלא יראו כעבדים. לכן מה שהיה נהוג בעבר לכפות עובדים לנקות את ביתו של המעסיק, ולעשות לו קניות, ואולי גם להכין לו קפה וכדומה, (מעבר לחוסר הצניעות שיש בחלק מדברים הללו, בהנחה שמדובר בגבר הדורש ממזכירתו לעשותם או להיפך) לא ראוי ע"פ דרכה של תורה. כל זאת בהנחה שהעובד עצמו לא מוחל מיוזמתו, ומוכן לעשות כן. (מה שעושה כן, ולא מוחה על כך בפני המעביד, אין זה מהווה הוכחה למחילתו. שהרי הוא שותק, משום שמפחד מתגובתו של מעסיקו על סירובו.)
* אם כי אין בזמננו יכולת לגזור גזרות ותקנות חדשות, ואין לנו לאסור יותר ממה שאסרו רבותינו. אולם מצד דיני המלכות, ומנהג המדינה, מוטל עלינו לחוקק חוקים ותקנות, אשר יהיו ברוח התורה. בנידון דידן אכן יש לראות היכן, ובאיזה אופן, יש לתקן תקנות וחוקים, אשר ישמרו על כבודם של העובדים. בעניין זה יש לציין את החוקים שנחקקו בימינו ברוח זאת. כגון נתינת תנאים סוציאליים, ודאגה המחויבת בחוק, לרווחת העובד. יש גם להגביר את האכיפה בנושא זה, ע"מ יהיו מצבים של מה שמכונה בימינו "עובדי קבלן" המנוצלים באופן מחפיר, הן מצד שכר לא מתגמל, שהינו מתחת לשכר המינימום, והן מצד תנאים סוציאליים בסיסיים אשר לא ניתנים להם. כ"כ יש לציין את הגברת הענישה על ניצול של בעל מרות כפי שקבוע בחוק. כאשר אדם העושה עבירה כלפי אדם אחר ומנצלו, הן ניצול מיני, והן ניצול כספי באופן זה או אחר, והינו גם המעסיק שלו, יחס הענישה כלפיו הינו מחמיר יותר. ישנם כמובן עוד חוקים רבים ברוח זו, אך תמיד יש מה להוסיף ולתקן. הן במנהג הנהוג בעסקים, וחברות גדולות. והן מצד חקיקת חוקים, אשר יחייב את כל המעסיקים במדינה להתנהג באופן מכובד כלפי עובדיהם. כמובן לאחר התייעצות עם גורמי מקצוע, אשר יאשרו שחוק או תקנה מסוימים, אמנם יהיו לטובת העובד. אך לא יפגעו בזכויותיו הבסיסיות של המעביד, שבסה"כ רוצה גם להתפרנס בכבוד, במקביל לשמירת התורה והמצווה בעניין יחסי עובד ומעביד.