

## תורה ומדינה הלכה למעשה - פיטורי עובד כהלכה

- עובד ומעביד שחתמו על חוזה, או הסכימו בע"פ, על תחילת עבודתו של העובד בתחום מסוים. ומסיבות מסוימות, לאחר שהסכימו ביניהם על פרטי העסקתו של העובד, לא נצרכה עוד העבודה. העובד טוען שעל המעביד לשלם לו, ואילו המעביד טוען להיותו פטור מתשלומים, באופן שאין דרך להבין מהסכם ההעסקה ביניהם מי הוא הצודק. במצב זה אנו הולכים ע"פ הכלל הגדול במצבים מסופקים מעין אלו, ואומרים המוציא מחברו עליו הראיה. דהיינו בכל מקרה בו היה אונס, שבגיניו אין צורך עוד בעבודתו של העובד, או שמשך זמן העבודה התקצר, ואין עוד צורך בעובד, למשך כל זמן העבודה, כפי שנקבע בהסכם ביניהם. במידה והאונס לא היה ידוע, הן למעביד, והן לעובד, או שהאונס היה ידוע לשני הצדדים טרם תחילת העבודה, ובכל זאת הסכימו הצדדים ביניהם על תחילת העסקתו של העובד. בשני מקרים הללו יד העובד תהיה על התחלונה, והמעביד יהיה פטור מלשלם לו. רק במקרה בו העובד לא ידע כלל מהאונס, אך המעביד ידע עליו, יתחייב המעביד בתשלום לעובד, למרות הגדרתו כמוחזק מבחינה הלכתית. משום שבעצם ידיעתו על האונס, שבגיניו העבודה לא נצרכת עוד, ובמקביל לא טרח לידע על כך את העובד, גורם הוא לעובד נזק. על נזק זה, מחויב המזיק לשלם. ואף במקרה זה, המעביד ישלם לפועל שכר חלקי המכונה בפי חז"ל שכר "פועל בטל", ולא שכר שלם. משום שסוף סוף העובד לא עשה דבר במלאכתו, ונהנה מהחופש שניתן לו בהפתעה. בחלק זה של התשלום לא הזיק לו המעביד, כי אם נתן לו הטבה. לכן אין סיבה שיקבל כל שכרו.

- כל הדוגמאות המובאות בדברי הגמ' בדיון זה, עוסקות בכך שיד המעביד על העליונה, ופטור מתשלומים. למעט המצב בו גורם הוא נזק ישיר לעובד בכך שאינו מידעו באונס שנוצר, באופן שהוא ידע על האונס, בו בזמן שהעובד לא ידע עליו. ישנם פוסקים שטענו, שאכן לא תמיד תהיה יד המעביד על העליונה. משום שמדובר כאן על ספק רגיל, ככל דיני הספקות בהם אנו אומרים המוציא מחברו עליו הראיה. ממילא הכל תלוי לשיטתם, מיהו המוציא ומיהו המוחזק בכסף. באופן זה מובן לדעתם, שבמידה והכסף ניתן לעובד לפני תחילת העבודה, ממילא הוא יהיה המוחזק. ע"כ בכל ספק שקול, שלא ניתן להכריעו מתוך לשון הסכם ההעסקה, תהיה יד העובד על העליונה, מפני שהוא מוחזק בכספו. לדעתם, הסיבה שכל המקרים המובאים בגמ' ובפוסקים, עוסקים בכך שיד המעביד על העליונה, הינה משום שבד"כ תשלום השכירות מתבצע בסוף העבודה. אולם, במידה ולא כך היה, והתשלום בוצע בראשית העבודה, אכן יד העובד תהיה על העליונה, בכל מצב מסופק בו לא נצרכה העבודה כלל, או נתמעט זמן העבודה, מכפי שסוכם בתחילה. נראה מסתימת דברי הגמ' שיד המעביד תמיד על העליונה, ונחשב הוא המוחזק הבלעדי. ולעולם ביחסי עובד ומעביד, בכל מצב מסופק, תגבר דעת המעביד, ויפטר מתשלום. זאת ע"פ יסוד הדברים שאמרנו בעבר, והוא שהעובד למעשה נחשב כעבד הקנוי למעביד. גם לשיטת הראשונים הסוברים שאין העובד קנוי למעביד, אלא הקשר ביניהם הינו קשר מחייב, משום שהעובד שיעבד את גופו לצורך העבודה לטובת המעביד. אי לכך קניין או שיעבוד זה (כל אחד לשיטתו), גורם למוחזקות תמידית ומוחלטת, בכל מצב מסופק בטענות העובד כלפי המעביד ולהיפך. מוחזקות זו אינה תלויה אצל מי הכסף מצוי כעת, וכן לא תלוי אצל מי היה הכסף בתחילת השכירות. אלא קניין ושיעבוד זה עצמו, מהווה את המוחזקות של המעביד, היינו מוחזקות בגופו של העובד בדומה לעבד. נראה שישוד זה מוכח מדברי הראשונים, שהבינו מהגמ', שבמקרה של קבלן או אריס שאינו שכיר, המקבל את כספו לפי זמן עבודה, אלא מקבל את כספו ע"פ ההסכם באחוזים מהרווחים, או כתשלום גלובלי על כל מלאכתו. כאשר העבודה נעשתה מאליה, ואין עוד צורך בה. יקבל הקבלן/האריס את מלא הסכום עליו סוכם. בהסבר לסתירה זו בין קבלן לשכיר, מובא בראשונים, שלא הרי קבלן ואריס להרי שכיר. בהסבר לחילוק זה המובא בראשונים, לא מוזכר דבר וחצי דבר, בעניין מוחזקות כספית, הגורמת לשינוי בפסק הדין. אלא מוחזקות עקרונית, בה הקבלן והאריס הם מעין שותפים למעביד שהזמינם לעבודה. לכן ידו של המעביד לא על העליונה. משום שאינו מוחזק בגופם. ולעומת זאת בשכיר, כדברינו לעיל, גופו של העובד קנוי למעביד, או לכל הפחות שיעבד לו העובד את גופו, באופן שהמעביד מוחזק בגופו של העובד. מתוך כך, ידו של המעביד על העליונה, בכל סכסוך כספי בין העובד למעביד, בו לא ניתן להבין מהסכם ההעסקה, מה הייתה כוונתם בשעת הסכם העבודה, למציאות זו שנוצרה.

- למרות שאמרנו בעבר, שראוי לתקן תקנות, ולחוקק חוקים, המייפים את כוחו של העובד ע"פ המעביד, ע"מ שלא יחשב כעבדו של המעביד, כפי שהורנו חז"ל, בתקנם מספר תקנות, המייפות כוחו של העובד. מ"מ נראה שהנוהג הנוהג בימינו בבתי הדין לעבודה האזרחיים, בו במצבים מסופקים, כל עוד לא יוכח אחרת, נוטים לקבל את טענותיו של העובד ע"פ טענות המעביד, אינו מקובל ע"פ יסוד הפסיקה של תורת ישראל המובא לעיל. משום שכל עוד אין חוק במקרה זה, המייפה כוחו של העובד, וישנו מצב מסופק, בו המעביד ועובד הגיעו לבית המשפט, ע"מ שיכריע בסכסוך כספי ביניהם, אנו מחויבים ע"פ דין, ללכת אחר המוחזק. בד"כ ברוב המקרים, לא רק שהמעביד הינו מוחזק בגוף העובד, מעצם העובדה שהינו עובד אצלו, אלא גם הכסף טרם ניתן לעובד. במצב זה, בכל אופן, יד המעביד, לכל הדעות, צריכה להיות על העליונה. באופן זה, לא ניתן לומר שהולכים אחר המנהג בדיני פועלים. מפני שאין הנידון עוסק, בסכסוך שנפתר ע"פ מנהג רווח

בשוק העבודה, אלא מנהג שיפוטי, שחל בבתי המשפט עצמם. מנהג, שבאופן עקרוני, מנוגד לתורת ישראל, ולכללי הפסיקה במצבים מסופקים, בהם אנו אומרים, שכלל גדול בדין המוציא מחברו עליו הראיה. מיותר לציין שלעיתים רבות מסיבות אלו ואחרות, אכן ראוי לפסוק לטובת העובד. משום שהספק בסכסוך בין הצדדים אינו שקול. ולפי ראות עיני הדיין, הדין נוטה לכיוון העובד. אך לעיתים רבות הספק אכן שקול, ובכ"ז נוהג בתי המשפט במקרה זה לפסוק לטובת העובד. נוסף לכך, יש לתמוה על העולה מבין שורות פסקי הדין הללו. שלעיתים נראה, שהנטייה לטובתו של העובד, מונעת מכך שהינו עני ומסכן ביחס למעביד, שבד"כ בעל אמצעים כלכליים טובים מהעובד. מצב זה, של העדפת צד אחד במשפט ע"פ הצד השני, רק מפני היותו מסכן ועני לעומת חברו, פוגע באחד מכללי האתיקה המשפטית הבסיסיים ביותר בדיני תורה, המבואר בפסוק מפורש- "לא תהדר פני דל", ואין כאן המקום להאריך בדין זה, ויבואר במקומו. יש להביא הסתייגות אחת לדין הנ"ל, שאכן כידוע ראוי להגיע ככלל דין לפשרה בין הצדדים, בה ניתן להכניס גם שיקולים נוספים, אשר לא עולים תמיד בקנה אחד, עם השיקולים הקרים והאובייקטיביים של דין ומשפט, בו אנו אומרים יקוב הדין את ההר. גם דין הפשרה, יבואר באריכות בעתו ובזמנו.

- כפי שהבאנו בעבר, דין פשוט הוא, שאחר הסכם ההעסקה, ובוודאי אחר שהחל העובד את עבודתו, אסור למעביד לחזור בו מהסכם ההעסקה, תוך הזמן שסיכמו ביניהם העובד והמעביד, בו יעבוד העובד אצל המעביד. מהלך זה של חזרה מהסכם עבודה, נקרא בימינו פיטורים. כלומר אם רוצה אדם לפטר את עובדיו תוך הזמן בו סוכם על כך שהם עובדים אצלו, יאלץ המעביד לשלם את משכורתם של העובדים, חרף העובדה שאינם עובדים עוד אצלו, שהרי אסור לו לחזור מהסכם העבודה שסוכם עימם. כמובן, שבמידה וישנו סעיף בחוזה, המאפשר פיטורים תוך זמן ההעסקה, או חוק ומנהג מדינה המגבה מהלך זה של המעביד, מותר לו לעשות כן. באופן זה, בכפוף לחוק, או לפרשנות חוזה העסקה, יהיה פטור מתשלום שכר העובד לאחר פיטוריו. ע"פ הכללים שהבאנו לעיל, המובאים בגמ' ובראשונים, החזרה של המעביד מהסכם העבודה מותרת, כאשר היה אונס בלתי צפוי שלא ידע על כך מראש. או אז יוכל המעביד לפי הצורך, לפטר עובדים, אף תוך זמן ההעסקה. ובמקביל לא לשלם להם מעתה את משכורתם, למרות שאין ליכולת הפיטורים שום אזכור בחוזה או בחוק. לכן מפעל הנאלץ לקצץ עובדים, עקב ירידה ברווחים, מותר לו לעשות כן, וכן על זו הדרך.

- בשונה מכללי הפיטורים בשאר סוגי הפועלים, שהינם למעשה, חזרה של המעביד מהסכם ההעסקה בניגוד לכתוב בחוזה. מובא בגמ', ונפסק להלכה בדברי הפוסקים, שישנם עובדים שהינם יוצאי דופן. ובמידה ומצא המעביד עובד טוב ממנו, יכול לפטר את העובד, ולהעסיק במקומו את העובד הטוב ממנו, על אף שבחוזה ההעסקה, לא מוזכרת אפשרות זו. דין זה מובא בגמ', לענין מורה למקצועות קודש-ר"מ ונלמד ע"פ הפסוק "קנאת סופרים תרבה חכמה". היינו שמתוך הידיעה של המלמד, שיכול הוא להיות מפוטר בכל רגע, אפילו בלא אונס של המעסיק שלו, אלא רק מפאת העובדה, שימצא מלמד טוב ממנו, תגרום למלמד להתמיד ולהשקיע בעבודתו יותר, ובכך הציבור ירוויח מתחרות זו.

- מובן הדבר, שלמרות שבאופן עקרוני, לא ניתן לפטר עובד תוך זמן העסקתו כפי שסוכם בחוזה, בלא אונס בלתי צפוי כדלעיל. מ"מ ודאי שבמידה ועובד פושע בעבודתו, ואינו עושה מלאכתו נאמנה, יכול המעביד לפטרו. נראה שמצב זה דומה לאופן בו העובד חוזר מעבודתו. שהרי אין הבדל בין פועל שחוזר בו מעבודתו, ואינו בא עוד לעבודתו כלל. לבין זה שבא לעבודה, אך לעיתים מזיק בה למעביד, יותר מאשר מסייע בעדו. לכן באופן זה, מותר למעביד לפטר את העובד שאינו עובד כמצופה ממנו. גם בהיתר זה המובא בפוסקים, מצאנו חילוק בין עובדי ציבור, לבין עובדים במגזר הפרטי. כאשר במגזר הפרטי, למעט מקרים חריגים, בו הנזק שנעשה ע"י העובד הינו בלתי הפיך, והינו נזק חמור מאוד, אין לפטר את העובד מיד אחר שפשע, אלא לתת לו התראה. ורק לאחר מספר פעמים, בהם העובד חוזר על אותה פשיעה במלאכתו, יכול המעביד לפטרו מפאת פשיעתו. לא כן הדברים בעובד במגזר הציבורי. בו, להבנת הפוסקים, ברוב המקרים, כל נזק משמעותי, וכל פשיעה בעבודה, נחשבת כנזק בלתי הפיך. משום שבהגדרה עובד ציבור משפיע בהחלטותיו על אנשים רבים, ולא רק על המעסיק הישיר שלו בעבודתו. שהרי למעשה, המעסיקים שלו הינם כל תושבי העיר, או המדינה. לכן אומרת הגמ', שלעובדים במגזר הציבורי, ישנה אחריות כבדה על כתפיהם. וכאשר הינם פושעים במלאכתם, יש להתייחס לכך בחומרה רבה יותר, מאשר סתם עובדים במגזר הפרטי. ההשלכה המעשית של כובד אחריות זה הינה, שאין צורך להתרות ולנזוף בהם, ולתת להם הזדמנות נוספת, אלא ניתן לפטר אותם מיד, בלא התראה. משום שמעצם תפקידם, חלה עליהם חובה לנהוג משנה זהירות, בכל דרך קבלת החלטות שלהם, ובכל מעשה שהם עושים, ודומה הדבר כאילו התרו בהם כבר מתחילת עבודתם. ברשימה זו של עובדי ציבור המובאת בגמ', מופיע גם המלמד המובא בדין דלעיל, המתיר למעסיקו לפטרו רק משום שמצא עובד טוב ממנו. ואכן נראה, שהסיבות לשתי החריגות הנ"ל, משאר הסכמי עובד ומעביד, הינן דומות. משום שבשניהם המטרה ליצור מצב בו מלמדים, ושאר עובדי ציבור, ירגישו כאילו חרב

חדה מונחת על צווארם, וירגישו כל כובד האחריות המוטלת עליהם, יותר מאשר סתם עובדים במגזר הפרטי. מתוך כך ישקעו יותר בעבודתם, הן מתוך החשש לפיטורים, והן מתוך ההבנה הנובעת מהיחס החריג כלפיהם, את דרישת חז"ל מהם לקחת אחריות גדולה יותר על דרך קבלת ההחלטות שלהם. נראה, אם כן, שגם בדין הראשון, אין מדובר רק במלמדים, שבהם נאמר קנאת סופרים תרבה חכמה, אלא גם בשאר עובדי ציבור. היינו שגם אותם ניתן לפטר, כאשר מוצאים עובד טוב יותר מהם. כשם שבדין חוסר הצורך בהתראה לפני פיטורים הובאו שניהם ביחד, המלמדים עם שאר עובדי הציבור, כן הדין בפיטורים בלא פשיעה, מפאת מציאת עובדים טובים מהם. ולמרות שבדין פיטורים במציאת עובד טוב ממנו, ישנם פרטי דינים, שקצרה כאן היריעה מלהביאם. מ"מ הדרישה של חז"ל ממלמדים, ועובדי ציבור, הנובעת מתוך החריגה שקיימת ביניהם, לבין שאר עובדים במגזר הפרטי ברורה. היינו שמוטלת עליהם אחריות רבה יותר, המבוססת בהשלכות מעשיות, של יכולת פיטורים יותר מהירים כלפיהם.

- כאשר עסק מסיום נקלע לקשיים כלכליים, ונאלץ לבחור באחת מהאפשרויות, או לפטר עובדים, או לקצץ בשכר כולם. למרות ששורת הדין נותנת, שיכול המעביד לבחור באיזו דרך שירצה, שהרי מדובר כאן באונס שלא היה צפוי מראש, בו כפי שביארנו, ידו על העליונה. בייחוד שבשני המקרים, הן בקיצוץ שכר, והן בפיטורי חלק מהעובדים, והשארית חלקם במשכורת מלאה, המשמעות ההלכתית הינה פיטורים. מ"מ רוב הפוסקים נוטים לומר שע"פ דרך התורה, המורה לא רק את המותר והאסור, אלא גם את הראוי, יש להעדיף קיצוץ בשכר של כולם, על פני פיטורים של חלקם. משום שע"פ הבנת הפוסקים, אנו נוקטים להלכה כדעת הסוברים, שהיחס בין עובד למעביד אינו יחס של קניין, וממילא במצב זה, ראוי לפטר את העובד שהגיע אחרון, משום שהקניין שבוצע כלפיו, בוצע באחרונה. אלא יחס של התחייבות ושיעבוד גופו של העובד כלפי המעביד. ע"כ ההתחייבות, אין בה סדר מחייב, של התחייבות גדולה יותר כלפי העובד שהגיע בראשונה, מאשר כלפי העובד שהגיע באחרונה, אלא ההתחייבות כלפיהם שווה. בנוסף לכך הביאו הפוסקים נימוקים נוספים לכך, שאכן ראוי לקצץ בשכר כולם, ולא לפטר חלקם.

- ישנו חיוב בימינו ע"פ חוק, לתת פיצויי פיטורים לעובדים המפוטרים. גובה הפיצויים מובא בחוק הישראלי לפרטי פרטים. העובר על חוק זה, ואינו מעניק פיצויים לעובדיו, עובר על מנהג שכירות פועלים, ועל דינא דמלכותא הנוהג במדינת ישראל, וממילא גוזל את עובדיו. מעבר לעובדה שהדבר קבוע בחוק, יש לציין שגם רוח התורה, הולכת בעניין זה, בד בבד עם חוקי המדינה. ע"פ דין התורה הידוע, המחייב את האדון להעניק כסף וכדומה לעבד עברי, המסיים את תקופת העבדות אצלו, למדו הפוסקים, שכן ראוי לנהוג כלפי שכיר, אע"פ שאינו עבד. ולמרות שהפוסקים מדגישים שמצות התורה, הינה רק על עבד עברי, ולא על שכיר, שאין המעביד מחויב מדיני תורה, לשלם לו פיצויים. מ"מ כיוון שראוי הדבר, כפי שמובא בפוסקים, טוב עשו המחוקקים במדינה, כאשר הפכו את הראוי למוכרח, ובכך הפכו את מדינת ישראל, להיות מדינה המושתתת, בעוד פרט מחוקיה והנהגותיה, לא רק ע"פ תורת ישראל, אלא גם ע"פ רוח התורה, הרואה בהענקת פיצויי פיטורים, כדבר מבורך, הראוי לעשותו.