

חיוב התמדת העובד בעבודתו ודין השבתת המשק

ראשי פרקים

1. חובת התמדת העובד בעבודתו בהתאם למנהג המדינה
2. חובת התמדת מלמדי התורה בעבודתם
3. קיום מצוות תוך כדי העבודה- מצווה באה בעבירה
4. מקומה של שביתת העובדים המעוגנת בחוקי המדינה בימינו ע"פ תורה
5. איסור קיום השביתה ע"פ כללי דין עביד איניש דינא לנפשיה
6. קיום מגנון של בורות חובה בכל סכסוך עבודה בימינו

1. חובת התמדת העובד בעבודתו בהתאם למנהג המדינה

בירושלמי במסכת דמאי מובא, שחייב הפועל אשר נשכר לעבודתו, לעבוד ככל יכולתו, ואף נראה מדברי הירושלמי, שאינו משועבד למלאכתו רק בזמן עבודתו, אלא גם צריך להתאים את כל אורח חייו, לכך שהינו עובד ונשכר לעבודתו. כחלק מחיוב זה מובא בירושלמי, שאסור לעובד זה למעט בשינה, וכן אסור לו לסגף עצמו, שבכך למעשה תרד תפוקת העבודה שלו, וממילא בקבלת סכום הכסף עליו הסכימו העובד והמעביד, למעשה מקבל סכום גבוה ממה שמגיע לו. שהרי למרות שעבד הוא בכל כוחו, לא הכין עצמו כיאות לעבודה זו, בכך שלא ישן מספיק, ושמנע מעצמו אכילה ושתייה, ולכן עבודתו פחות יעילה באופנים אלו. כ"ש אם ממש לא התמיד הוא בעבודתו. ע"פ דברי הירושלמי פסק גם השו"ע להלכה ואמר, שחייב כל פועל להתמיד בעבודתו, ועוד יותר מכך חייב גם כדברי הירושלמי, לנהל אורח חיים תקין, הכולל שינה ותזונה מספיקים, ע"מ שיוכל למצות את כל יכולותיו בעבודתו. למרות קביעה ברורה זו של הירושלמי, אשר נפסקה להלכה בשו"ע, נראה מהגמ' במסכת ב"מ, שלא חייבים לכאורה הפועלים לעבוד בכל מצב בכל כוחם. המשנה במסכת ב"מ אומרת, שבמקום בו מנהג הפועלים בתחום עיסוק מסוים, הינו לעבוד מספר שעות מסוים, לא יכול בעל הבית לכופף את פועליו לעבוד יותר מהנהוג בשוק עבודה זה. הגמ' על משנה זו מקשה, שלכאורה הדבר פשוט ואינו נצרך לאומרו כלל. שהרי בכל הלכות פועלים מובא, שהולכים באופן עקרוני אחר המנהג הנהוג באותו מקום. אם כן לא מובן, מדוע חז"ל ראו לנכון במשנה, לציין דין זה באופן מיוחד. הגמ' מסבירה את המשנה ואומרת, שהמשנה עוסקת במקום בו נהוג לשלם לפועלים מסוג זה סכום כסף מסוים עבור עבודתם, ובעל הבית הוסיף להם סכום מסוים יותר מהנהוג, ולא הסביר בעת החתימה על חוזה העסקתם את הסיבה להוספת סכום כסף זה. במצב זה, אם יבוא בעל הבית לבית הדין ויטען, שהסיבה לכך שהוסיף לפועלים סכום כסף זה הייתה, ע"מ שיעבדו שעות נוספות מעבר למה שנהוג בשוק, יכולים הפועלים לטעון, שהם הבינו שהסיבה שניתנה להם התוספת בשכר הינה, ע"מ שיעבדו עבודה טובה ואיכותית יותר ממה שנהוג, וכך עשו. ומכיוון שהמעביד לא ציין את הסיבה לכך שהוסיף להם במשכורת, מכריעה למעשה המשנה להבנת הגמ', שידם של הפועלים על העליונה במצב זה, ולא יצטרכו להוסיף שעות עבודה. לכאורה הדבר תמוה ע"פ דברינו לעיל. הרי הפועלים לא יכולים לטעון טענה שכזו, משום שחייבים הם לעבוד ככל יכולתם, וכיצד טענתם לפיה עבדו טוב יותר, ובשל כך ראויים הם לתוספת שכר, מתקבלת על הדעת. המאירי בדבריו מביא, שאכן אם לא מוכח שעשו עבודה טובה יותר משאר הפועלים, ממילא אפילו לטענתם לא מגיעה להם תוספת שכר זו, ולכן יהיה המעביד פטור מלשלם להם תוספת שכר. אולם מביא המאירי שיטה נוספת, לפיה גם אם לא יוכח שהם ביצעו את עבודתם באופן ראוי יותר משאר הפועלים בשוק, יקבלו הם את כספם כפי שסוכם, משום שעשו הם ככל יכולתם, ועבדו בהתמדה רבה. לפי שיטה זו נראה הדבר תמוה אף יותר, שהפועלים כלל לא צריכים להוכיח שבמבחן התוצאה עבודתם הייתה יותר פרודוקטיבית, אלא די בכך שיאמרו שעבדו ככל יכולתם לבצע עבודה טובה. דבר שכמעט לא יכול להימדד בשום קריטריון, אלא הדבר מסור לליבם, ובעיקר בינם לבין הקב"ה. נראה לתרץ גמ' זו ולומר, שלמעשה מנהג הנהוג בכל אתר ואתר, הוא זה שקובע את חובת ההתמדה בעבודה. נראה שדברי הירושלמי שנפסקו כאמור להלכה בשו"ע, עוסקים בעקרון הבסיסי, במקום בו אין כל מנהג באשר לאופי העבודה, וההתמדה המתחייבת כתוצאה ממנו. באופן זה, חייב העובד לעבוד ככל יכולתו, ולמעשה מצב זה בעייתי מאוד מחינה הלכתית, שהרי מי יכול להישמר עד כדי כך, מלא לבטל אף לא שניה מעבודתו. לעומת זאת, הסוגיה במסכת ב"מ עוסקת במצב ראוי יותר מבחינה הלכתית, בו ישנו מנהג בכל ענף מענפי המשק, לא רק לגבי זמן העבודה, אלא אף נורמות התמדה בסיסיות בעבודה, שעל פיהם נהוג לעבוד בענף משק זה. באופן זה, בהחלט יכולים הפועלים לטעון שעבדו ע"פ נורמות מחמירות יותר של התמדה בעבודה, ועקב כך מגיע להם בהחלט תוספת שכר, אע"פ שלא עבדו ככל יכולתם. בעניין זה נראה שחלוקים שתי הדעות במאירי. לדעה הראשונה העובדים מחויבים להוכיח, שבמבחן התוצאה אכן עבודתם

הניכיה תוצאות טובות יותר מאשר עמיתיהם למקצוע, אחרת לא נחשבים הם כעובדים שעבדו בהתמדה גדולה יותר מאשר חבריהם. שהרי בסופו של דבר, בעל הבית לא מעוניין להעביד אותם סתם, אלא מעוניין הוא שיניבו לו תוצאות טובות, ולכן הם צריכים להיבחן במבחן התוצאה. אולם לדעה השנייה המובאת במאירי הנ"ל, העובדים כלל לא נבחנים במבחן התוצאה, אלא ביכולת ההתמדה שלהם. שהרי זו הייתה טענתם שעבדו טוב יותר עבור תוספת השכר שהובטחה להם, ודבר זה לא אמור להיות בהכרח נבחן במצבן התוצאה. שהרי אולי יכולותיהם נמוכות יותר מאשר של האחרים, אלא בעל הבית מצפה באופן זה, שהם יעשו ככל יכולתם לעבוד בהתמדה רבה יותר, בהשוואה למצב בו לא היו מקבלים תוספת שכר זו. כלומר העובדים לדעה זו עומדים במבחן השוואתי ביחס לעצמם, ולא בהשוואה לשאר הפועלים בשוק עבודה זה. דבר זה כאמור מסור ללב, ולא אפשרי להימדד, אולם אדם בינו לבין עצמו אשר מקבל תוספת שכר, בטענה שיעבוד עבודה טובה יותר, לפי דעה זו למעשה, נכנס לבעיה הלכתית. שהרי מנהג שוק העבודה בעניין חיוב התמדתו בעבודה אינו רלוונטי לו כלל, עקב תוספת עבודה זו שהתחייב בה עבור העלאת שכרו, ומתחייב הוא באופן זה כדין תורה- להתמיד בעבודתו ככל יכולתו. דבר זה כאמור הינו בעייתי מאוד מבחינה הלכתית, שהרי מי יכול להבטיח לעצמו שלא ביטל אף לא שניה אחת מעבודתו. **לכן יש להימנע מלהתנות בהסכם עבודה בכתב או בע"פ, שהסיבה לקבלת תוספת השכר הינה ע"מ שהעובד יעבוד ככל יכולתו. שאז כאמור מתחייב ע"פ דיני התורה לעבוד ככל יכולתו, ולפי אחת הדעות המובאות במאירי, המבחן אינו מבחן התוצאה, שאז הדברים קלים יותר למדידה, ובמידה ולא עמד ביעדים לא יקבל תוספת שכר, ובאופן זה אין כל בעיה הלכתית, אלא בעצם ההתמדה של העובד בעבודתו, וממילא נכנס העובד לאיסור גזל כמעט וודאי. למרות שלא ניתן להגדיר את כל המצבים הרבים, בהם נתקל העובד בשאלות הלכתיות, אם בטלתו מוצדקת או לא, ניתן לומר בעניין זה מספר עקרונות, שבמסגרתם ניתן להפעיל שיקול דעת, ובמצבים מסופקים לשאול מורה הוראה. כאשר נחתם בחוזה תנאי מסוים, בדבר התמדת העובד בעבודתו, כל מה שהותנה שריר וקיים. שהרי על דעת תנאי זה, הסכימו העובד והמעביד להתחיל את עבודתו של העובד. כאשר לא הוזכר דבר בחוזה העבודה, ניתן לומר את הכלל הבסיסי ביותר בדיני עבודה, המובא גם לעיל - "הכל כמנהג המדינה". כלומר חיוב מידת ההתמדה של העובד, נמדד ע"פ מה שנהוג במדינה, או במגזר עסקי זה או אחר, או במקום עבודה זה או אחר. הדבר אכן מסתבר, שהרי במידה ואין כל אזכור למידת התמדה זו או אחרת בחוזה, ודאי שחיוב ההתמדה, שעל דעתו הסכימו העובד והמעביד, הינו מה שנהוג במקום ובתנאים של עובד זה. כמובן שישנם אין ספור מצבים ופרטים, ולא על כל פרט ניתן לומר שיש בו מנהג קבוע וברור. אולם בכל מצב מסופק בעניין ההתמדה בעבודה, יש לזכור שמדובר כאן על ספק גזל מן התורה. ע"כ ככל ספק איסור מהתורה, העובד מחויב להחמיר ולא להתבטל. לעיתים אף אם ישנו מנהג שקיים בקבוצות עובדים מסוימות, שהינו מנהג גרוע, ואע"פ שהמעביד יודע מקיומו של מנהג זה, אין הוא מוחל על ביטול זמן זה של העובדים. באופן כזה, אסור לעובד להצטרף למנהג גרוע זה, ולהתבטל אף הוא. מצד המעביד, ע"מ לא לגרום לעובד לעבור על איסור גזל מן התורה, ראוי שבינו לבין עצמו ישתדל מאוד למחול על ביטול הזמן ותפוקת העבודה של עובדיו. כמובן שבמידה ויאמר להם שהינו מוחל, יש בכך מידת חסידות, אך אין לדרוש ממנו לעשות כן. שהרי באופן זה, יראו זאת העובדים כלגיטימציה להתבטל אף יותר, ויצא מכך המעביד ניזוק. ע"כ יעשה זאת רק בינו לבין עצמו. מצד העובדים עצמם, ע"מ לא להיכנס למצבים של ספק גזל בהתאם למנהג הנהוג, או כאשר אינו קיים, בהתאם לדין התורה, ראוי עד כמה שניתן לגרום לחוזה העסקה להיות כעין חוזה קבלני, היינו שהעובד אינו מתחייב לכל התמדה בעבודה, אלא מחויב להביא תוצאות לפי פרמטרים מסוימים. באופן זה, כפי שהובא בדעה הראשונה במאירי, תוספות השכר יכולות להימדד, ואף השכר הבסיסי יינתן אך ורק בהתאם לעבודה שבוצעה. באופן זה מובא בערוך השולחן, אין כל חשש של ספק גזל מצד העובד באי התמדתו בעבודה. כאשר אין אפשרות להתקשר בהסכמי עבודה קבלניים שכאלו, בכל ספק בעניין ההתמדה בעבודה, ע"מ להינצל מאיסור גזל, יש לשאול את בעל הבית או נציגו, האם מאפשר לו להתבטל מעבודתו לצורך דבר מסוים, וממילא אם הסכים לכך, אף שהמנהג שלא להתבטל לצורך כך הדבר מותר. שהרי בכך למעשה מוחל לעובד על עבודתו בעת זו.**

2. חובת התמדת מלמדי התורה בעבודתם

לכאורה חיוב זה של התמדת העובד בעבודתו בהתאם למנהג הנהוג, ובהעדרו בהתאם לדין תורה, המחייב התמדה כמעט ללא גבול, נכון לכל ענפי המשק באשר הם. אולם מצאנו בדברי חז"ל, שלמלמדי תורה ישנה התייחסות מיוחדת בעניין חיוב התמדתם. למרות כללים מסוימים ע"פ יש לנהוג בעת פיטורי עובד, אותם נלמד בהמשך לימודנו בעניין דיני עובד ומעביד, הגמ' אומרת שאחד החריגים לדין זה, הינו מלמד תינוקות, אותו אפשר לפטר באופן מיידי, במידה והתרשל במלאכתו. גם בערוך השולחן מובא, שהחיוב לא להתבטל מעבודתו חל על כל פועל באשר הוא, אך כ"ש על מלמד תורה. נראה שהסיבה להקפדה מיוחדת זו על מלמדי תורה, נעוצה בדברי הירושלמי הנ"ל. בירושלמי כאמור מובא, שחיוב אדם להתמיד בעבודתו, ואף לנהל אורח חיים תקין, ע"מ שיכול להתמיד בעבודתו. בהקשר לכך מובא בירושלמי, שראה ר' יוחנן מלמד תורה אחד שהיה צם, ונזף בו על כך שכתוצאה מכך, לא ביצע מלאכתו נאמנה, ואמר לו שחיובו להתמיד בעבודתו, הינו חיוב גדול יותר משאר הפועלים. שהרי פועל שאינו מתמיד בעבודתו עובד על איסור גזל שהינו בין אדם לחברו בלבד, אך כאשר מדובר על אדם שהינו מלמד תורה,

חיובו הינו גם כלפי הקב"ה, שלמעשה עושה כעת מלאכת שמים ולא רק מלאכתו של בשר ודם. ע"פ דברי רבי יוחנן נמצא, שלמעשה המעסיק של מלמדי התורה הינו הקב"ה בעצמו, ולכן ראוי יותר שאדם זה יקפיד על עבודתו ויתמיד בה. לאור זאת מובנים דברי התוספות על הגמ', המתירה לפטר מלמדי תורה בלא התרעה. לדעת התוספות הסיבה לכך הינה, שלמעשה אם מתבטל המלמד אפילו שעה אחת, מדובר על הפסד שאינו ניתן להשיבו, משום שכל שעה של לימוד אינה ניתנת להשבה, והזמן עצמו של הלימוד הוא המעשה. שהרי אין כל הישגים נדרשים מלימוד התורה, אלא המשימה הינה עצם הלימוד. הסיבה להחמרה זו ביחס למלמדי תורה הינה, כפי שמובא בירושלמי, העובדה שלמעשה המעסיק של מלמדי התורה הינו הקב"ה עצמו, ולכן כל שעה שאדם זה לא לימד לא ניתנת להשבה. שהרי כיצד יחזיר את הזמן אחרנית. בניגוד לשאר המלאכות, שהזמן לכשעצמו אינו נחשב כהפסד, ובד"כ ניתן להשיב את הנזק שנגרם כתוצאה מביטול הזמן. עניין זה מובן עוד יותר מדברי האגרות משה המביא בדבריו, שמלמד תורה אינו מקבל את משכורתו על הלימוד אותו הוא מלמד, שהרי אדם מצווה ללמד תורה בחנם כדברי הגמ', אלא מקבל למעשה שכר על ביטול הזמן. היינו, על כך שבזמן הלימוד היה יכול לקבל שכר על עבודה מסוימת שהיה עושה בזמן זה, ועקב הלימוד התבטל הוא ממלאכתו. לכן מבין האגרות משה, שמלמד תורה לא יכול לקבול על תנאי השכר שלו ולדרוש העלאה בשכר, משום שעובד קשה וכדומה, שהרי כלל אינו מקבל שכר על מלאכתו, אלא על ביטול זמנו. מכלל דבריו אלו עולה, שלכאורה בניגוד לשאר ענפי המשק, בהם חיוב ההתמדה בעבודה תלוי במנהג המדינה, במלמדי תורה המנהג אינו רלוונטי, משום שכאמור המעסיק הינו הקב"ה עצמו, וכלפיו המנהג הקובע הינו דין תורה. ממילא כפי שהבאנו לעיל, דין התורה מחייב התמדה כמעט בלתי אפשרית בעבודה, דבר שעלול לגרום למלמד התורה להיות גזול, לא רק כלפי חברו, כי אם כלפי הקב"ה. למרות דברים אלו נראה לומר, שלמעשה גם חובת ההתמדה המוטלת על אדם המלמד תורה, נקבעת ע"פ מנהג המלמדים הקיים. שהרי אדם זה עובד במקצוע זה, מתוך נהלים מסוימים הנקבעים ע"פ המנהג והחוק. ממילא רק ע"פ נהלים אלו הסכים להתחיל בעבודתו, וכל החובה שלו ללמד מעבר לנוהג הקיים, למעשה לא על דעתה הסכים להיות מלמד תורה, ולמעשה במצב זה מתבטל הסטטוס שלו כמלמד תורה. **אולם, למרות שלכאורה המנהג הנהוג שייך גם למלמדי התורה, כיוון שכפי שאומר הירושלמי, ראוי מאוד להקפיד ככל הניתן שמלמדי תורה לא יתבטלו מלימודם, יש לוודא שהמנהג הנהוג בענף משק זה יהיה מחמיר יותר, מאשר המנהגים בשאר שוקי העבודה, ולא כל דבר אשר יהיה מותר בענף משק אחר יתקבל כנוהג מוסרי וראוי, גם במלמדי התורה. לעיתים חלק מהמנהגים ביחס למלמדי התורה, עשויים להיחשב כמנהגי טעות אשר בהם אין להתחשב כפי שנביא בהמשך הדברים.**

3. קיום מצוות תוך כדי העבודה - מצווה באה בעבירה

מצאנו בדברי חז"ל, שכתוצאה מהבנתם, שהמעסיק מקפיד על התבטלות עובדיו מעבודתם, אף ראו לנכון לגרוע חלקים ממצוות מסוימות, שחייב בהם העובד ע"פ דין. דוגמא לכך מצאנו בקיצור ברכת המזון, שמחויב בו הפועל ע"פ דין. ויש מן הראשונים שאף הבינו, שקיצור זה הינו חיסרון במצווה מן התורה. אך משום ההקפדה על זמן עבודת העובד, ביטלו חז"ל חלק מחיוב מצוות עשה מן התורה של ברכת המזון. לכאורה ניתן לשאול, וכי מה בכך שמקפיד המעסיק על ביטול זמן העובד, כתוצאה מברכת המזון. הרי לא יעלה על הדעת, שכתוצאה מהקפדה על ביטול זמנו של העובד, יתחייב העובד לעבוד גם בשבת. מה ראו חז"ל לגרוע חלקים מברכת המזון? ניתן לומר, שחז"ל ראו בתקנה זו עניין חינוכי, להורות לנו עד כמה מחויב העובד להתמדה בעבודתו. עד כדי כך, שמבטלים הלכות, אף מן התורה, ע"מ שלא יתבטל מעבודתו, מתוך כך ישמע חכם ויוסיף לקח, ויבין עד היכן מגיעה חובת ההתמדה. עוד ניתן להסביר את דברי חז"ל, שאכן אין למעסיק יכולת להקפיד על חיוב במצות ברכת המזון של עובדיו. אולם, כיוון שהעובד מפסיק מעבודתו, ומברך ברכת המזון. ממילא ידעו חז"ל שלא יחזור מיד לעבודתו, אלא יתבטל עוד זמן מה, בשיחות עם חבריו וכדומה. על ביטול תוספת זמן זו לאחר ברכת המזון, כבר יש מקום למעסיק, להקפיד על ביטול הזמן. ע"מ למנוע גזל כמעט ודאי מהעובד, ראו חז"ל לנכון, לקצר את אורך ברכת המזון לעובדים, ע"מ שהקב"ה יספוג כביכול חלק מביטול תפוקת העבודה לאחר ברכת המזון (והדבר מותר, שהרי חז"ל מפקיעים ממנו חיוב זה). ממילא מיד אח"כ, כבר יחזור העובד לעבודתו, ולא יגזול את מעסיקו. יש לציין שמובא בפוסקים, שבימינו אין הקפדה עד כדי כך ע"י המעסיקים, ואסור לעובדים לקצר את ברכת המזון, אלא לברכה בשלמותה. כפי שאמרנו לעיל, שבעניין זה של מידת חיוב התמדה בעבודה, הכל כמנהג המדינה. **מכאן תמיהה גדולה על אלו, שבזמן עבודתם שומעים שיעור תורה, או אומרים תהילים, באופן שוודאי מוריד בצורה ניכרת את תפוקת עבודתם. או אלו המקבלים עליהם תעניות דיבור, שלא חויבו בהם מעולם, ובכך לא ניתן לתקשר עימם, וממילא תפוקת עבודתם יורדת בצורה ניכרת. ברוב המקרים הללו, נראה באופן ברור, שאין המעסיק מוחל על ביטול זמן זה. לעיתים, אם הינו אדם ירא שמים, אף מרגיש שלא בנוח להעיר לעובד על כך, שהרי חש שיש בכך משום ביטול תורה ומצווה. אך אנו נאמר, שלא רק שעובר העובד באופן זה על איסור גזל, אלא אף מצוותו אין לה ערך, מפני שהינה מצווה הבאה בעבירה.**

4. מקומה של שביתת העובדים המעוגנת בחוקי המדינה בימינו ע"פ תורה

למרות האמור לעיל בחיוב התמדה בעבודתו, נוצר במאות השנים אחרונות מנהג הקרוי שביתת עובדים. במצב זה, העובדים למעשה לא מגיעים כלל לעבודתם, ואף מונעים מאחרים לבא לעבוד במקומם. אף כאשר אינם מקבלים משכורת על הימים בהם שבתו, ודאי שמסיבים בכך

נזק למעסיקים. בכך, מצד דין תורה הפשוט, יש משום גזל, משום שאין הם מחזירים למעביד את שווי הנזק שנגרם עקב שביתתם, והוא סופג את כל הנזק על עצמו, וכמובן באופן זה ע"פ דברינו, אינם עומדים בקריטריונים הכי מינימאליים של חיוב ההתמדה בעבודה כנ"ל. רוב השביתות הנהוגות בזמננו, פורצות בעקבות סכסוכי עבודה דבר גובה המשכורת של העובדים, או ויכוח על תנאי העסקתם. כפי שנלמד בשבועות הבאים, לעובד אסור לחזור בו מעבודתו "בדבר האבד"- היינו כאשר הינו מסב נזק למעביד. באופן זה, מתירים חז"ל למעביד, לשכור עובדים חדשים, בשכר שהיה אמור לשלם לעובדים שחזרו בהם מעבודתם. בשביתות הנהוגות לכאורה עוברים על כל הנ"ל. שהרי גם חוזרים בהם מעבודתם בדבר האבד שאסור כדלעיל, ונוסף לכך מונעים מהמעביד לשכור אחרים במקומם, ולעיתים אף מחוייב המעסיק ע"פ חוק לשלם להם את מלוא שכרם, ובכך יש לכאורה משום גזל, שהרי לא עבדו את מלא זמן העבודה, כפי שבררנו בדברינו לעיל. לכן במבט פשוט היה נראה לאסור את מנהג שביתת העובדים הנהוג בימינו. אולם כידוע ע"פ חוקי המדינה, וכך גם בשאר המדינות המפותחות, ישנו היתר, בהגבלות מסוימות, לארגוני עובדים לשבות. לכאורה, במידה וישנו חוק שכזה, גם אם מעיקר דיני עובד ומעביד, היה אסור לארגון העובדים לשבות, ולא לאפשר לאחרים לעבוד במקומם, יש להתיר כיום את ההשבתה מדין מנהג המדינה, אשר הינו אחד מאבני היסוד לכל דיני עובד ומעביד. שהרי כיוון שזהו החוק, ודאי שידע המעביד, שבמגבלות מסוימות, יוכל ועד העובדים לשבות, אף באופן שיסב לו נזק. ממילא נחשב הדבר כאילו התנו על כך, שניתן יהיה לשבות כבר בתחילת העסקת העובדים. אף שהדבר מנוגד להלכות התורה, כלל ידוע הוא, שכל תנאי שבממון תנאו קיים אף אם סותר דיני תורה. כל זאת ניתן לומר בפשטות, בהשבתה של מפעל או חברה פרטית גדולה. שאכן במידה והחוק מאפשר לשבות, יש בכך משום "מנהג המדינה", והשביתה תהיה מותרת. אולם במצבים רבים בימינו, פורץ סכסוך עבודה, שבעקבותיו גם פורצת שביתה, במקומות ציבוריים, בהם המעסיק למעשה הינו מדינת ישראל. באופן זה, כאשר ע"י השביתה נגרם נזק כלכלי למדינה, הדבר יוצא לעתים רבות מגדרי "תנאי שבממון". שהרי נפער באופן זה בור בתקציב המדינה, הגורם בהמשך לקיצוץ ניכר בתקציבים, ולאובדן חיי אדם, כגון, בתקציב מערכת הבריאות, הביטחון וכדומה. באופן זה, לא ברור כלל, שנוכל לומר בצורה פשוטה, שהחוק המאפשר שביתה, אינו סותר את התורה. ממילא מקובלנו, שלא אומרים על חוק דינא דמלכותא דינא, במידה וסותר דיני תורה, וגם מנהג שכזה יחשב כמנהג שטות אשר אין לו מקום ע"פ תורה. **עוד ניתן לומר ע"פ דברינו לעיל שגם אם נקבל את העובדה שהחוק חל על השבתת המשק, בעניין מלמדי תורה בהם כפי שאמרנו לעיל המעסיק הינו למעשה הקב"ה כלפיו לא חל כל מנהג וחוק אלא רק חוקי התורה ולכן במלמדי תורה מבינים הפוסקים שכל חוק לא יועיל ולא יעזור וקיומה של השביתה אסור ע"פ תורה. בדומה לכך ע"פ דברי המג"א, כל עובדי הציבור המובהקים נחשבים אף הם כמלמדי תורה אשר למעשה המעסיק שלהם הינו הקב"ה וגם ביחס אליהם יש לשלול את עקרונות השביתה מכל וכל וע"פ שהחוק מתיר להם לשבות. בנוסף לכך כפי שלמדנו בעבר, כיוון שחלותו של חוק זה מקבלת תוקפו מכח דין "תקנות הקהל" נראה שע"מ שנוהג השביתה יקבל תוקף הלכתי ישנו צורך באדם חשוב אשר יאשר שמהלך זה הינו מוסרי וראוי ע"פ תורה. בעוד שבעניין חיוב אדם חשוב בתקנות אשר כוללות את כלל הקהל והציבור נחלקו הפוסקים אם ישנו צורך באדם חשוב זה, בתקנונים של איגודים מקצועיים לכל הדעות ישנו צורך באדם חשוב. ההבדל בין תקנות לכלל הציבור לבין איגודים מקצועיים מסבר ע"י הרמב"ן האומר שכאשר מדובר על כלל הציבור מן הסתם נלקחים בחשבון כל השיקולים שהרי כל הציבור מכריע בסוגיה הנוגעת אליו. לעומת זאת באיגודים מקצועיים מעבר למו"מ בין העובדים למעבידיהם, ישנם גם את הלקוחות היינו הציבור עצמו שאינו מהווה צד בדיונים ולא בהכרח דואגים לאינטרסים שלו לכן תקנו חז"ל שיהיה אדם חשוב שיוודא שהאינטרסים של כלל הציבור נלקחים בחשבון. דבר זה כאמור לא קיים באופן מהותי ע"י הכרזת סכסוכי עבודה והשבחת המשק אשר מסב נזקים עצומים למשק ולמשלם המיסים- הציבור הישראלי. זאת ועוד, גם אם נאמר, שחשבון זה של פגיעה בחיי אדם כתוצאה מהשביתה, הינו חשבון רחוק, ובאופן פשוט יש כאן משום דיני ממונות גרידא. כפי שכבר אמרנו בעבר, גם כשישנה חלות לחוק זה או אחר, ודאי שיש לדעת התורה מקום לבא ולטעון, שחוק זה אינו מוסרי וראוי לשנותו.**

5. איסור קיום השביתה ע"פ כללי דין עביד איניש דינא לנפשיה

כל סכסוך באשר הוא בין אנשים או גופים, אמור מטבע הדברים להגיע לפתחו של בית הדין, הן מצד חוקי המדינה, והן ע"פ התורה. ישנה חריגה אחת בדין זה, האומרת שכאשר אדם בטוח, למעלה מכל ספק סביר, שאכן הינו צודק, יכול הוא לעשות דין לעצמו, ולהוציא את אשר לו מחברו, בלא להזדקק לגורם שיפוטי אשר יתיר לו לעשות כן. היתר זה מובא בגמ' במסכת ב"ק בסוגיית "עביד איניש דינא לנפשיה". היתר זה נפסק להלכה בשו"ע כדעה בגמ' הסוברת שאפילו באופן שלא יינזק התובע, במידה וימתין עד לבואו לבית הדין, ע"מ שיתיר לו להוציא את שלו מתחת ידי חברו, גם אז יכול הוא לעשות דין לעצמו. לדין זה הגבלות רבות שאין כאן המקום לכארה ולרהיבם, ויבואר במקום אחר בלימודינו. אולם ההגבלה המרכזית הרלוונטית לענייננו הינה, שע"מ לעשות דין לעצמו, חייב עושה הדין לעצמו להיות בטוח שאכן הצדק עמו. לכאורה השביתה במתכונתה הנוכחית, הינה עשיית דין לעצמם של וועדי העובדים, המוחים על שחיקת שכרם ושאר טענות מעיין אלו. ע"פ מה שהבאנו לעיל, ע"מ לפתוח בעיצומים הכוללים שביתה, מחוייבים השוכתים להיות בטוחים שהינם צודקים בטענתם, ורק אז יוכלו לעשות דין לעצמם. נראה שכל שביתה בימינו, לא ניתן כלל להגדירה כמצב בו השוכתים בטוחים בכל מאת האחוזים שאכן כל דרישותיהם מוצדקות. ההוכחה לכך הינה, שלעולם בסופו של תהליך, שעולה לקופת המדינה בשביתה כללית של המשק מיליארדי שקלים, מגיעים הצדדים לפשרה, ולא מתקבלות כל דרישותיהם של וועדי העובדים. מכאן שגם אם ישנם טענות שיש להם אחיזה במציאות, כיוון שמדובר בטענות שצריכות להבחן בשיקול דעת שיפוטי, לא ניתן בשום אופן, ע"פ דיני התורה, לעשות דין לעצמו ולשבות, אלא לשם כך ישנן ערכאות משפטיות, האמונות על פתירת סכסוכים אלו. זהו בדיוק תפקידם לשמש כבוררים בסכסוכים מעין אלו, לקחת את כלל השיקולים בחשבון ולהכריע. לעיתים, אכן הכרעתם תהיה לאפשר לוועדי העובדים לשבות. זאת לאחר שהתרשמו שאכן טענות השוכתים צודקות, והמעביד עושה להם עוול בכך ששכרם נשחק וכדומה. או אז

במקום לפסוק כנגד המעביד, ולהעביר את פסק הדין לרשויות אכיפת החוק, נותנים הם לכוחות השוק לעשות את שלהם, ולגרום למעביד להבין מעצמו, בצורה "היגיינית" יותר, את החיוב המוטל עליו להעלות לעובדיו את שכרם, או לשפר את תנאי העסקתם. נמצאנו למדים, שמקומה של השביתה ע"פ תורה קיים, אולם רק אחר שערכאה משפטית שימשה כבורר בין הצדדים, והכריעה שאכן השביתה מוצדקת, אך לא כעשיית דין לעצמם של וועדי עובדים, הלוקחים את החוק לידיים וגוזלים לכאורה את המעסיקים שלהם, ובהשבתות כלליות של כלל המשק, אף את כלל תושבי מדינת ישראל. יש להוסיף שנראה שכיוון שההשלכות של השבתת המשק כולו, הינן הרות גורל, הן מבחינת הכסף הרב שמדינת ישראל כולה מפסידה על כל יום של שביתה, והן מצד ההשלכות הנוגעות במישרין ובעקיפין לחיי אדם, מתוך החריגות בתקציב הנובעות כתוצאה מהשביתה כללית של כל המשק. ע"כ באופן גורף ניתן לומר שבמצבים כללים מעין אלו, אין כל היתר, ע"פ דיני תורה, לעשות דין לעצמו. שהרי במידה וטועה הוא בשיקול הדעת, לא יוכל להחזיר את נזקי השביתה מפאת היקפם, וקשה גזל הציבור מגזל הדיוט, משום שאינו ניתן להישבון.

6. קיום מנגנון של בוררות חובה בכל סכסוך עבודה בימינו

גם ע"פ חוקי המדינה הנהוגים כיום, ישנם גופים שאינם יכולים לשבות מפאת נחיצותם היום-יומית לביטחון ישראל כצה"ל ומשטרת ישראל וכדומה. להם מוצאים פתרונות יצירתיים, כיצד לדאוג לרווחת העובדים, ולכך ששכרם לא ישחק אף בלא שביתה, ע"י בוררות חובה המחייבת את הצדדים לפתור את סכסוך העבודה. מכון שקיימת פלטפורמה מסוימת לפתרון סכסוכי עבודה מעין אלו, והיות וכפי שאמרנו עיקרון השביתה הינו מנוגד לרוח תורת ישראל, הרואה ביכולת של אדם לעשות דין לעצמו מצב חריג, ואין ספק שיכולת ההשבתה, בלא קבלת אישור פרטני לשביתה זו מערכאה שיפוטית, אינו עומד בקריטריונים הללו. ועל אף שניתן אולי לומר, שמותר למעשה לשבות מכח דינא דמלכותא, שהרי יכולת השביתה קבועה בחוק, מ"מ ראוי למצוא דרכים חלופיות. וכיוון שישנם סקטורים שנמצאים בשבילם פתרונות חלופיים לשביתה, יש להחיל עקרונות אלו על כל וועדי העובדים, ע"י הקמת ערכאה משפטית, אשר תזרז את תהליך הבוררות, ותהפוך אותו למקצועי ואמין בעיני כל הצדדים הנוגעים בדבר. בהרכב זה ישבו אנשי מקצוע כגון: כלכלנים וכדומה, ובראשם כמובן דיין, ובכך, כבכל סכסוך הקיים בין אנשים, גם בסכסוך הזה לא יעשו דין לעצמם, אלא יבאו לפתחו של בית הדין, והוא יקבל את ההחלטות לפי שיקול דעתו, כבכל דין הבא לפתחו. ישנה טענה לכאורה, שבמידה ויחזירו את סכסוכי העבודה לפתחו של בית הדין, תיווצר סחבת משפטית, וההחלטות יתקבלו לאחר זמן רב, וכתוצאה מכך העובדים יצאו נפסדים. אכן מה בכך שהדבר יקח זמן, הרי אין אנו רואים בשאר הדינים המשפטיים טענות מקבילות המתירות לקחת את החוק לידיים ולעשות דין לעצמו בגלל סחבת משפטית. המציאות מוכיחה, שכיום בהשבתות כלליות במשק, ישנו לחץ אדיר על שופטי בתי הדין לעבודה לפתור את הסכסוך כמה שיותר מהר. משום שבינתיים המשק שובת, והתקשורת וכל עם ישראל יושב בביתו ורק מחכה שהשביתה תסתיים. באופן זה, אין ספק שהשופט שיהיה האובייקטיבי ביותר, לא יכול להימנע משיקולים זרים, עקב לחצים לא פרופורציונליים, וממילא יקבל הכרעות בעל כורחו, באופן שאינו אובייקטיבי דיו. הדבר דומה לשופט המקבל את הכרעת דינו תו"כ שאקדה מוצמד לרקתו, ומחייב אותו לסיים תוך זמן קצר את הדיון ולקבל הכרעה. ע"כ נראה, שאופן השביתה הנהוג כיום, הינו פסול ע"פ רוח תורת ישראל. ולעיתים אף גורם לנזקים למשק הישראלי, הגורמים במשך הזמן לפגיעה בסקטורים הנוגעים לדיני נפשות של ממש, שבהם ברור לכל בר דעת, שהשביתה אינה לגיטימית, ולכן נמצאו בהם פתרונות חלופיים מוסריים יותר מהשביתה, כך יש לעשות בכל הסקטורים במשק כולו, שהרי במבט רחב יותר, המבין שכתוצאה עקיפה מכל שביתה של וועד עובדים משמעותי, נפגעים חיי אדם. ע"כ מה לי פגיעה ישירה בחיי אדם ע"י שביתה צה"ל והמשטרה, מה לי פגיעה עקיפה, כל שביתה, עם נזק כלכלי משמעותי למדינת ישראל, הינה פגיעה בחיי אדם באופן ישיר או עקיף. לכן יש להקים את אותה ערכאה משפטית הנ"ל, ולהשקיע בה משאבים רבים, ע"מ שתדע לתת פתרונות אמתיים לסכסוך העבודה במהירות המרבית ביעילות מקסימלית. בהקמת ערכאה משפטית זו, יחסך כסף רב למדינת ישראל, בביטול מדיניות השביתה הקיימת, והתנהלות המשק הישראלי תהיה מוסרית וצודקת יותר.