



## הרב אורי סדן

# השביתה במשנת הרב שאול ישראלי זצ"ל

## פתיחה

האפשרות לשביתה עובדים אינה מוזכרת בגמרא ובפוסקים הראשונים כלל. כפי שנראה להלן, יש כמה מקורות בגמרא ובראשונים לזכות ההתאגדות. אבל ניצול זכות ההתאגדות לשם השבתה הוא תופעה חדשה בעולם<sup>2</sup>. במשך השנים קיבלה תופעה זו הכרה חוקית ועוגנה גם בחוקי מדינת ישראל<sup>3</sup>. מרגע הופעתה בעולם, נדרשו הפוסקים לקבוע את עמדתם בעניינה; הן בנוגע לתוצאותיה המעשיות לגבי המעסיק ולהשפעותיה הערכיות על החברה בכלל, והן בנוגע לשאלת הלגיטימיות המשפטית של השביתה. לרב שאול ישראלי הייתה עמדה ייחודית בנושא זה; הן בנושא העיגון של זכות השביתה בהלכה, והן בעניין העילות המצדיקות את ההכרזה על שביתה. במאמר זה נטען כי בעוד לדעת מרבית הפוסקים, זכות השביתה מצומצמת למדי, דעתו של הרב הייתה ליברלית יותר, והעניקה תוקף הלכתי לכל שביתה המאורגנת על ידי ארגון עובדים, תהיה העילה לה אשר תהיה. גם אם עמדת הרב בנושא זה אינה מקובלת על מרבית פוסקי ההלכה, על פוסקי ההלכה העוסקים בנושא זה להכירה ולהתחשב בקיומה.

## א. השביתה - תוצאות ערכיות ומעשיות

עוד קודם להיבטים המשפטיים של השביתה, יש לבחון את ההיבטים המוסריים שלה. נראה כי מבחינה ערכית - מוסרית, עשויות להיות שלוש בעיות בשימוש באמצעי השביתה:

1. כך נכתב בשו"ת ציץ אליעזר, ח"ב סי' כג.
2. התופעה החלה במאה ה-19, אך במדינות המערב הפכה השביתה לאמצעי לגיטימי, דהיינו קיבלה חסינות מפני תביעה בגין הפרת חוזה העבודה, רק במהלך המאה ה-20 (באנגליה - 1906, בצרפת - 1946, בארה"ב - 1948, באו"ם - 1966).
3. במדינת ישראל קיבלה השביתה הכרה חוקית ראשונה בשנת תשי"ז, ובהמשך התחזקה ההכרה בה בשורה של חוקים שעיקרם הגנות שונות על השובתים. חוקי מדינת ישראל גם מגבילים את אפשרות השביתה בכמה חוקים: יש חובה למסור הודעה על השביתה חמישה עשר יום לפני שנוקטים בה, וכן על השביתה לקבל אישור מארגון העובדים, ועוד. כאשר העובדים אינם פועלים על פי חוקים אלו (כגון הודעה מוקדמת, אישור השביתה על ידי ארגון העובדים) שביתתם נחשבת שביתה בלתי מוגנת, כלומר הם אינם זכאים להגנות שהוזכרו לעיל. כפי שניתן לראות, החוק אינו מעגן את זכות השביתה באופן חיובי, אולם בפועל, החוק יוצר מצב שבו השביתה נחשבת אמצעי חיובי; כפי שכתב השופט חיים כהן (בע"א 25/71 פד"י כה עמ' 131) בנוגע לשביתה: 'יש לראות בה לפחות מעין מסורת מקודשת עד כדי שאין מתירים להרהר אחריה עוד'.



### 1. גרימת נזק למעביד

השביתה גורמת למעביד נזקים כספיים. נזקים אלו לעתים יוגדרו 'גרמי', והעובד יתחייב לשאת בהם, ולעתים יוגדרו 'גרמא', ואזי העובד לא יהיה חייב בהם. וכך כותב הרב עוזיאל<sup>4</sup>:

כל עבודת בנין או תעשיה, ואין צריך לומר נטיעה שלא נעשתה ולא נגמרה בזמנה, הרי היא בגדר דבר האבוד לא רק מפני הזמן האבד אלא גם מפני הנזקים הנמשכים ממנה לחמרי העבודה... השביתה או ההשבתה כשהיא לעצמה אינה רצויה ויש שהיא מחייבת הפועל או את בעל הבית בהפסדים הנגרמים מסיבתה מדין גורם בנזקים.

### 2. פגיעה בשירותים חיוניים

לעתים גורמת השביתה לנזקים בתחומים חיוניים; כגון גרימת סכנה לחיי אדם, בשביתה של עובדי שירותים חיוניים כחברת החשמל, רופאים ואחיות; וכגון מניעת לימוד תורה, בשביתת מורים המלמדים תורה. עם זאת, אין משמעות הדבר כי השובתים, הם בהכרח אלו שנושאים באחריות להמשך תפקודם החיוני של שירותים אלו, שכן לא יעלה על הדעת כי שירותים אלו יינתנו חינם אין כסף. לכן אם השביתה מוצדקת מבחינה משפטית, הרי שאת האחריות על השבתת השירותים החיוניים הללו יש להטיל לפתחם של נציגי הציבור<sup>5</sup>.

### 3. הימנעות ממלאכה ויצירה

לדעת הרב עוזיאל (שם) השביתה כשלעצמה בעייתית, בלי קשר לשאלה מהן תוצאותיה. שביתה הינה הפסקת מלאכת היצירה, המוטלת על האדם באשר הוא אדם: לענ"ד נראה שהשביתה בכלל אינה מותרת ולא רצויה... משום שכל יום שביתה ממלאכת עבודת יצירה, הוא יום אבוד בחיים ותורת ישראל צותה על חיוב העבודה... ודרשו רז"ל: כשם שברית לתורה כך ברית למלאכה.

## ב. השביתה - תוקף משפטי

מהותו הבסיסית של חוזה העבודה הוא מחויבות העובד לעשות את עבודתו, ומחויבות המעביד לשלם לו את שכרו. לפיכך, השביתה במהותה היא הפרה בוטה של החוזה בין העובד למעביד. גם אם ההתארגנות של העובדים לשביתה גרמה לכך שהמעביד אינו מסוגל לנקוט בצעד כלשהו כנגד העובד<sup>6</sup>, עדיין מדובר בהפרת חוזה ברורה<sup>7</sup>, שלכאורה

4. שו"ת משפטי עוזיאל, ח"ד חו"מ סי' מב.

5. כך כתב הגרש"ז אורבך בנוגע לשביתת מורים, שו"ת מנחת שלמה א, סי' פז; וכ"כ שו"ת אגרות משה, חו"מ ב סי' סט. דברים דומים כתב הרב גורן בנוגע לשביתת הרופאים, אסיא (טבת תשמ"ה) עמ' 32 ואילך.

6. שכן אילו היה זה עובד בודד שלא הופיע לעבודה ללא סיבה מוצדקת, רשאי מעבידו לפטרו; ראה בספר אמרי אש, ח"א יו"ד סי' צב, ובדומה לכך ראה בשו"ת מהרי"א הלוי, ח"א סי' קעג, בעניין רב

אין מקום להתיר אותה על פי ההלכה.<sup>8</sup> אף על פי כן, מרבית הפוסקים מעניקים לשביתה תוקף מסוים. אלא שנחלקו הפוסקים בשאלה מהו הבסיס המשפטי שעליו נשענת זכות השביתה.

בתור הקדמה לעיסוק בשאלה זו, נעסוק בנושא זכות ההתאגדות:

### 1. זכות ההתאגדות

ההלכה מכירה בזכותם של הפועלים להתאגד ולקבוע כללים המוסכמים בינם לבין עצמם,<sup>9</sup> וכללים אלו מקבלים תוקף הלכתי. מקור הדברים בתוספתא<sup>10</sup>:

ורשאין הצמרין והצבעין לומר כל מקח שיבוא לעיר נהא כולנו שותפין בו, רשאין נחתומין לעשות רגיעה ביניהן<sup>11</sup>.

במקרים מסוימים, האיגודים המקצועיים רשאים גם לנקוט בענישה ולהפעיל צעדי כפייה כנגד חבריהם או כנגד המעסיקים. וכך אומרת הגמרא, במסכת בבא בתרא (ט ע"א):

הנהו בי תרי טבחי דעבדי עניינא בהדי הדדי, דכל מאן דעביד ביומא דחבריה נקרעוה למשכיה. אזל חד מנייהו עבד ביומא דחבריה, קרעו למשכיה.

שנסע לצדיק ונעדר מקהילתו ללא אישור.

7. יפה התנסח הרב פידלינג (תחוקת העבודה, עמ' סב): 'המונח שביתה נקבע בטרמינולוגיה של המרקסיזם שישודו הוא הדיקטטורה החד צדדית של הפרולטריון ואין חוק אוביקטיבי בעולם שיכול להסכים לו ומכל שכן דעת התורה שהיא תורת אמת'. בהמשך דבריו חוזר הוא מדבריו, ומעגן את השביתה בהלכה מתוקף תקנות בעלי האומנויות. אולם ברור כי השביתה מנוגדת ניגוד בסיסי לתפישה ההלכתית ולתפיסה המשפטית הבסיסית. וכמו כן נכתב בשו"ת ציץ אליעזר, ח"ב סי' כג, כי בניגוד לפועל המתפטר, בשביתה 'אין הפועל חוזר בו ועוזב את עבודתו אצל הבעה"ב, אלא עומד בתוקף על זכויותיו שנעשו כבר למנהג המדינה, ולא עוזב לבע"ה לקחת אחרים במקומו, כי אם כופה עליו שיתרצה למלאות דרישותיו ואזי יחזור לעבודתו אצלו'.

8. כך סבור הגרש"ז אורבך, שו"ת מנחת שלמה, ח"א סי' פז: 'שאינם חוזרים אלא שובתים ומעכבים גם על אחרים מלבוא במקומם, פשוט וברור דמצד הדין אין שום היתר לכך'. (וראה להלן שנראה מהמשך תשובתו כי גם הוא למעשה חוזר בו). כך כותב גם החזון איש, ב"ק סי' כג וז"ל: 'חזרו הפועלים ואינם מתרצים בשכר שקצב עמהם... אינם רשאים לעמוד בפני אחרים הבאים לעבוד אצל בעה"ב... ואילו יד ב"ד תקיפה חייבין ב"ד לגזור בפני עושה עולה ככל אשר תמצא ידם'. חשוב לציין כי הפוסקים הללו מדברים על שביתות המאורגנות על ידי עובדים פרטיים או ועד עובדים במקום עבודה מסוים, ולא על שביתות המאורגנות ידי ארגוני עובדים, שבהן דנים הפוסקים להלן. נעיר כי כפי שראינו לעיל, אין חולק על כך שאין תוקף לשביתות המאורגנות על ידי עובדים פרטיים. גם החוק (חוק יישוב סכסוכי עבודה, תשי"ז סעיף 37א. תיקון משנת תשל"ב) אינו מקבל בתור שביתה לגיטימית שביתה שלא הוכרזה על ידי ארגון עובדים יציג, ומגדיר אותה 'שביתה בלתי מוגנת', שבה חשופים העובדים לתביעות.

9. מלבד לחלוקה צודקת של העבודה בין חברי ההתאגדות, דואגת ההתאגדות גם לפרנסה לעובדים חדשים (סוכה נא ע"ב), ולביטוח מקצועי לחבריה; כפי ששינו (בבא קמא קטז ע"ב): 'רשאין החמרין להתנות, שכל מי שיאבד לו חמורו יעמיד לו חמור אחר'.

10. תוספתא, בבא מציעא פ"א הכ"ד.

11. לדעת המגיד משנה, הל' מכירה פ"ד ה"י, משמעות המונח 'רגיעה' הוא: 'מלשון מרגוע שהוא ענין מנוחה לומר היה אתה נח יום פלוני ואני יום פלוני'. בכך תוספתא זו היא מקור לפסיקתו של הרמב"ם: 'רשאין אנשי אומניות לפסוק ביניהם שלא יעשה אחד ביום שיעשה חבריו וכיוצא בזה'.



למסקנת הגמרא, מעשה זה מותר עקרונית, אך רק במציאות שבה אין 'אדם חשוב' או מנהיג המסדיר את כללי העבודה; וזו לשון הגמרא: 'היכא דליכא אדם חשוב, אבל היכא דאיכא אדם חשוב - לאו כל כמיניהו דמתנו'. נחלקו הראשונים מהו הבסיס ההלכתי לזכות זו של העובדים לקבוע לעצמם מערכת של כללים, ואף לאוכפם בכוח, ומיהו אותו 'אדם חשוב', ומדוע הוא נדרש. בפירוש המיוחס לרבנו גרשום 'מאור הגולה', נכתב כי 'האדם החשוב' אינו אלא בית דין, שאליו יש לפנות. רק בהעדר בית דין, רשאים העובדים לנקוט בצעדים על דעת עצמם, כדי לממש את זכויותיהם, מדין 'עביד איניש דינא לנפשיה'; וזו לשונו:

היכא דליכא אדם חשוב עביד איניש דינא לנפשיה אבל אי איכא אדם חשוב נקיט ליה בדינא קמיה.

לפי פירוש זה, אין כל חידוש בסוגיה זו ואין כל זכות לעובדים לפעול בשונה מדין תורה. אלא שאם לא ניתן להוציא אל הפועל את דין התורה בבית הדין, מותר לעובדים לכפותו בכוח. אולם מרבית הראשונים<sup>12</sup> אינם מבארים כך את הסוגיה, וסוברים שיש זכות לעובדים להתאגד ולקבוע לעצמם מערכת של כללים. כללים אלו מקבלים תוקף הלכתי אפילו כאשר הם מנוגדים להלכה - בהיותם כוללים מערכת של קנסות, אלא שהם טעונים את אישורו של 'אדם חשוב'. גם הדרישה לאישור זה אינה אלא לכתחילה, אך בהעדר 'אדם חשוב', מקבלים כללים אלו את תוקפם, אף על פי שלא אושרו על ידי שום גוף מלבד ארגון העובדים עצמו. כך פוסק גם הרמב"ם להלכה<sup>13</sup>:

רשאינן אנשי אומניות לפסוק ביניהם שלא יעשה אחד ביום שיעשה חבריו וכיוצא בזה וכל מי שיעבור על התנאי יענשו אותו כך וכך. במה דברים אמורים במדינה שאין בה חכם חשוב לתקן מעשה המדינה ולהצליח דרכי יושביה, אבל אם יש בה אדם חכם חשוב אין התנאי שלהן מועיל כלום ואין יכולין לענוש ולהפסיד על מי שלא קיבל התנאי אלא אם כן התנה עמהם ועשו מדעת החכם, וכל מי שהפסיד לפי התנאי שאינו מדעת החכם - משלם.

לדעת הפוסקים הללו, תפקידו של 'האדם החשוב' הוא לוודא כי ההחלטה מאוזנת ואינה פוגעת פגיעה שאינה מידתית בזכויותיהם של אנשים אחרים. אך אם אין כל פגיעה בזכויות אחרים אין צורך בהסכמתו, כפי שמפורש בתוספתא שהובאה בפתיחת הדברים. עולה מדברים אלו כי התאגדות העובדים רשאית לקבוע לעצמה כללים ולנקוט צעדים,

12. כך מסביר רגמ"ה עצמו בפירושו הראשון, וכך מסבירים כל שאר הראשונים בחידושיהם על הסוגיה: הר"י מיגש, הרמב"ן, הרשב"א, הריטב"א, הנימוקי יוסף ועוד.

13. רמב"ם, הל' מכירה פי"ד ה"י והי"א; כן כתב גם הרא"ש, בבא בתרא פ"א סי' לג: 'דכל בעלי אומנות יכולין להתנות ביניהם והם הנקראין בני העיר בענין מלאכה'. ובשו"ע, חו"מ סי' רלא סעי' כה נכתב: 'רשאים בעלי אומנות לפסוק ביניהם שלא יעשה אחד ביום שיעשה חבריו וכיוצא בזה, וכל מי שיעבור על התנאי יענישו אותו כך וכך'.

כך גם קובע חוק ההסכמים הקיבוציים תשי"ז (סעיפים 20-21), כי הסכם קיבוצי מחייב את חבריו, ומונע מהם לחרוג ממנו: 'זכויות המוקנות לעובד בהוראות אישיות שבהסכם קיבוצי אינן ניתנות לויתור. זכויות עובד הקבועות בחוק יכול הסכם קיבוצי להוסיף עליהן אך לא לגרוע מהן'.

אפילו כאשר הם כרוכים בפגיעה באנשים מחוץ להתאגדות. זאת בהסכמתו של 'אדם חשוב', ובהעדרו - אף שלא בהסכמתו. כך כותב למשל הרמב"ן<sup>14</sup>:

נראה משום דילמא איכא פסידא ללקוחות דמייקרי זביני, הלכך לאו תנאה הוא עד דשקלי רשות מיניה ואף על גב דחזינן השתא דליכא פסידא לא הוי תנאייהו תנאה.

דברים מפורשים יותר כותב ה'נימוקי יוסף', וזו לשונו<sup>15</sup>: 'ואף על פי דאיכא פסידא לאחריני בתנאייהו ומיקרין השער - מצי עבדי'.

לאחר הבירור על תוקפה ההלכתי של זכות ההתאגדות, נוכל לדון בבסיס ההלכתי לזכות השביתה.

## 2. 'עביד איניש דינא לנפשיה'

כאמור לעיל, לדעת הפירוש המיוחס לרבנו גרשום 'מאור הגולה', רק בהעדר בית דין רשאים העובדים לנקוט בצעדים על דעת עצמם כדי לממש את זכויותיהם, מדין 'עביד איניש דינא לנפשיה'. לפי פירוש זה, אין כל זכות לעובדים לפעול בשונה מדין תורה, אלא שאם לא ניתן להוציא אל הפועל את דין התורה בבית דין, מותר לעובדים לכפות בכוח.

יש מן הפוסקים שאימצו דעה זו, וסברו כי שביתה אסורה בכל מקרה, וכל סכסוך עבודה יש להביא לבית הדין. לכל היותר יכולים העובדים להשתמש בשביתה בתור אמצעי לכפות את המעסיקים להגיע לבית הדין או לקיים את פסק הדין. זאת מדין 'עביד איניש דינא לנפשיה'<sup>16</sup>, המתיר לאדם להזיק לחברו בנסיבות מסוימות כדי להשיג את מטרותיו. בגישה זו החזיק הרא"ה קוק<sup>17</sup> כאשר נתבקש להביע דעה עקרונית בנושא השביתה:

שביתה מותרת לשם כפיית נותן העבודה להזקק לבית דין או לקיים פסק דין בקשר עם הסכסוך שמתפרץ הן לשמירת תנאי העבודה והן להטבת תנאי העבודה. כתוצאה מזה ברור שבכל סכסוך מעין זה צריכים הפועלים לתבוע את נותן העבודה לבית דין אם נותן העבודה מסרב זכותם של הפועלים לכוף את המסרב גם בהכרזת שביתה.

14. חידושי הרמב"ן, ב"ב ט ע"א.

15. נימוקי יוסף, בבא בתרא ו ע"ב באלפס. דברים מעין אלו כבר כתב הר"י מיגאש, ב"ב ט ע"א ד"ה האי, הובא גם בחידושי הר"ן, שם ד"ה אבל: 'כיון דאיכא פסידא לאחריני בתנאייהו דהא מייקרי תרעא ומפסדי לוקחין לאו כל כמינייהו דמתני אלא אם כן נטלו רשות מאותו פרנס הממונה על הצבור אבל היכא דליתא פסידא דאחריני תנאייהו תנאה'. כך פסקו גם השו"ע והרמ"א, ס' רלא סעי' כה, וז"ל: 'ואין יכולים לענוש ולהפסיד למי שלא קיים התנאי, אלא אם כן עשו מדעת החכם. הגה: מיהו אם ליכא הפסד לאחריני יכולין לתקן ביניהם מה שירצו'.

16. בבא קמא כז ע"ב. חשוב לציין כי זכות זו מוגבלת ביותר, ואודות גדר השימוש בה ראה בשו"ע חו"מ סי' ד.

17. הדברים מובאים בשם הרא"ה קוק זצ"ל, בתשובה שנתן בע"פ לרש"ז שרגא. התשובה הובאה בבטאון הנתיבה א (ניסן תרצ"ג). התשובה מובאת במלואה בספר כתר אפרים לרב כתריאל טכורש, בתחילת סי' יט. לדעת הרב טכורש כך יש להבין את דברי הרב, בדומה למה שפסק השו"ע, חו"מ סי' כו סעי' ב, שניתן לתבוע בערכאות כאשר הנתבע אינו מוכן להתייצב לפני בית הדין.



כך נפסק גם בבית הדין הרבני בתל אביב<sup>18</sup>:

מוותר לנו לקבוע ללא צל של ספק, כי החובה למנוע שנשק זה ששמו שביתה יקנה לו שביתה בארבע אמות של הלכה, זה עולמה של תורה, ואם יש להצדיק אי פעם שביתה תוך נסיבות מיוחדות בלית ברירה להשגת הצדק והיושר בדרך מקובלת של התדיינות ובמקום פסידא עביד אינש דינא לנפשיה, אך לא נצדיק שביתה בארבע אמות של הלכה כל עוד שלא מיצו כל האפשרויות להתדיין בפני ביה"ד.

### 3. השביתה מכוח זכות ההתאגדות

בניגוד לדעות המובאות לעיל, לדעת רוב הראשונים, יש זכות לעובדים להתאגד ולקבוע לעצמם מערכת של כללים. אלו מקבלים תוקף הלכתי אפילו כאשר הם מנוגדים להלכה, וגם כאשר הם כרוכים בפגיעה באנשים מחוץ להתאגדות. מכאן מסיקים אחרונים רבים כי כאשר אירגון העובדים מכריז על שביתה, יש להחלטתו תוקף גם במחיר פגיעה במעסיקים או בציבור הרחב, והוא מחייב את כלל העובדים. כך כתב למשל ה'אגרות משה'<sup>19</sup>, וזו לשונו:

אלו היוניאנס (= ארגוני עובדים - א"ס) שבמדינתנו יש להם מקור מדינא דהם בעלי אומנות אחת והם הרוב... ולכן מה שמחליטין שלא לעבוד עד שיוסיף להם וכדומה היא תקנה שיכולין לכוף את המעוט שלא הסכימו.

### 4. השביתה מכוח תקנות הקהל

לעומת פוסקים אלו, ה'ציץ אליעזר'<sup>20</sup> סובר כי הבסיס ההלכתי לשביתה אינו מתוקף זכות ההתאגדות ותקנות בני האומנויות, אלא מתוקף 'תקנות בני העיר', הנקראות גם 'תקנות הקהל'. לדעתו, זכות השביתה אינה שונה מכל חוק אחר שחוקקה המדינה, שמקבל את תקפו אם מ'דינא דמלכותא' ואם מתקנות הקהל, וזו לשונו:

היות שדיני פועלים תלויים במנהג המדינה, רשאים מנהיגי העיר, שנתמנו ע"י בני העיר לפקח על כל עניני הציבור ולשקוד על תקנתם... להתנות על תנאי העבודה שבין הבעה"ב והפועלים, ולקבוע בשעת התנאי קנס ועונש על מפירי התנאים. וגם לתת כח של הכרזת שביתה בתור אמצעי של לחץ על בעה"ב שיחזור מאלימותו להפרת התנאים, אם מוצאים את זה לאמצעי היותר יעיל, כי כחם של בני העיר בתקנתם... ככה ב"ד לכוף ולענוש, בכל מיני עונשים ורידויים, ומכל שכן שביכלתם אליבא דכו"ע לקבוע עונשים וקנס שביתה על תנאי עבודה שנגעשו כבר למנהג מדינה.

18. פסקי דין רבניים, ח"ח פס"ד עמ' 160.

19. אג"מ, חו"מ ח"א סי' נט; שו"ת משפטי עוזיאל, חו"מ סי' מב, שאלה ו; והרב משה פידלינג, בספר תחוקת העבודה, עמ' סב.

20. שו"ת ציץ אליעזר, ח"ב סי' כג. יש לציין כי גם ה'ציץ אליעזר' מתבסס על העיקרון של 'עביד אינש דינא לנפשיה'. אולם בניגוד לדעות האחרות, ה'ציץ אליעזר' סובר כי זכותם של העובדים להשתמש באמצעי זה שהעמידה המדינה לרשותם, בכל מקרה שבו לדעתם המעסיקים הפרו את החוק או את מנהג המדינה, ולא רק כדי לכפות הגעה לבית הדין או לקיים פסק בית דין.

כלומר, הכרת המדינה בשביתה בתור אמצעי לחץ לגיטימי היא שמעניקה לשביתה את תוקפה ההלכתי, ושוללת ממנה את הבעייתיות שבהפרת החוזה.

### 5. העילות המוצדקות לשביתה

כאמור, השביתה הינה אמצעי לחץ של ארגוני העובדים כדי שיתקבלו דרישותיהם. שלוש דרישות עשויות להיות עילה לפריצתה של שביתה.

#### א) דרישה מהמעביד לעמידה במחויבויותיו

כאשר המעביד לא עמד בהתחייבויות שבהן התחייב בהסכמי העבודה, או במחויבויות שמחויב בהן על פי חוק או מנהג, רשאים העובדים לשבות, עד אשר יקיים המעביד את חובותיו. על פי ההלכה, זוהי דרישה שאין מוצדקת ממנה<sup>21</sup>. לדעת כל הפוסקים המתירים את השימוש בשביתה - זוהי עילה מוצדקת לשביתה ללא הגבלת זמן, עד אשר ימלא המעביד את חובותיו כלפי העובדים<sup>22</sup>.

#### ב) דרישה ל'תוספת יוקר'

במקרים מסוימים המעביד אמנם מקיים את כל ההתחייבויות שבהן הוא מחויב בהסכמי העבודה או על פי חוק, אולם עלייה ביוקר המחיה גרמה לכך שגובה השכר שהמעביד התחייב לשלם אינו יכול עוד לכלכל את העובד באותה רמת חיים שרגיל בה. העובדים דורשים תיקון בגובה השכר, שיתאים ליוקר המחיה ('תוספת יוקר'), ולשם כך פותחים הם בשביתה. במסגרת דרישה זו אפשר להכליל כל דרישה להתאמת תנאי ההעסקה הישנים למציאות כלכלית חדשה. מרבית הפוסקים רואים גם במקרה זה עילה מוצדקת לפתיחת ההסכמים<sup>23</sup>, וחלקם מתירים גם שימוש באמצעי השביתה לשם כך<sup>24</sup>. אם כי ברור שבמקרה זה על בית הדין להתערב ולהגדיר את תנאי ההעסקה מחדש, באופן שגובה השכר יתאים שוב לרמת החיים שאליה התאים גובה השכר בתנאי ההעסקה הראשונים<sup>25</sup>.

21. במקרה זה, למעשה המעביד אינו משלם את שכר השכיר שהתחייב לשלמו, וזאת התורה אוסרת באיסור חמור.
22. כך כתב הרב יקותיאל אריה קמלהר, עלון תורה ועבודה (תרצ"ד), 'יחסי עבודה לפי ההלכה'; וכן נכתב בשו"ת ציץ אליעזר, ח"ב סי' כג. כן כתבו גם הרב אברהם אלקנה כהנא שפירא (דבריו פורסמו בביטאון 'שבילין', אייר תשד"מ, עמ' נט ואילך); והרב כתריאל טכורש, בביטאון 'שנה בשנה' תשל"ב, עמ' 140 ואילך. וראה בדברי החסדי דוד, על התוספתא ב"מ יא יג, שכאשר שכרו של העובד אינו משולם, רשאי אפילו עובד ציבור לעזוב את עבודתו.
23. לדעת הר"י מולכו, שו"ת אהל יוסף, חו"מ הל' אומנים סי' ה, כאשר השתנתה המציאות שלפיה הושגו ההסכמות, ניתן לבטל את תוקפן של ההסכמות; ולמעשה יכולים העובדים להתפטר עד שיושגו הסכמות חדשות, גם ללא צורך בהסכמתו של 'אדם חשוב'. לדעת הרב אברהם שפירא בתשובתו הנזכרת לעיל, זהו בדיוק ההבדל בין עבד לעובד, הרשאי לחזור בו כאשר השכר אינו מספיק עוד למחיתו; אם כי במקרה זה העובד אינו רשאי לשבות באופן שפוגע במעסיק, ואינו רשאי לדרוש תשלום על ימי השביתה.
24. כך נפסק גם בשו"ת מחזה אברהם, ח"ב חו"מ סי' ב (הרב אברהם שטיינברג, סב סבו של הרב פרופ' אברהם שטיינברג), כי במקרה של עלייה ביוקר המחיה ואי עדכון השכר - השביתה מותרת.
25. לדעת הרב פידלינג בספרו תחוקת העבודה, עמ' סג, לכך נתכוון הראי"ה בתשובתו (שנזכרה לעיל), שכאשר כוח הקנייה נפגע (בשל עלייה ביוקר המחיה או בשל ירידה בערך המטבע), רשאי בית הדין



### ג) דרישה של העובדים לשיפור בתנאי העסקתם

פעמים רבות המעביד עומד בכל התחייבויותיו ובכל דרישות החוק, אך העובדים רוצים לקבל יותר ממה שמגיע להם על פי ההסכמים שנחתמו או על פי החוק, ובתור אמצעי לחץ על המעביד, משתמשים הם בכוח השביתה. שביתה זו בודאי אינה מקובלת ואף ראויה לגינוי<sup>26</sup>, ומרבית הפוסקים סבורים כי היא אסורה על פי ההלכה<sup>27</sup>. לעומתם סוברים חלק מן הפוסקים כי ניצול זכות ההתאגדות אינו מוגבל<sup>28</sup>; אם כי נראה שגם הם מסכימים כי אין לנצל את זכות ההתאגדות לשם דרישת שכר מופרז מעבר לנדרש לרמת חיים ממוצעת<sup>29</sup>. וכך כותב הרב עוזיאל:

רז"ל הכירו בתקנות ארגון בעלי אומניות או הסתדרות של פועלים... שלא להשאיר את הפועל יחידי בודד ויחיד. עד שיצטרך להשכיר את עצמו בעד שכר פעוט להשביע רעבונו עם משפחתו בלחם צר ומים לחץ ובדירה אפלה ושפלה, וכדי להגן על עצמו נתן לו המשפט זכות חקית להתארגן, ולתקן תקנות מועילות לחברתו לחלוקת עבודה ישרה וצודקת בין חבריהם ולהשיג יחס מכובד ושכר הוגן לעבודתו, בכדי לפרנס את ביתו באותה רמת החיים של בני עירו.

- 
- לחייב את הצדדים לחתום על הסכם חדש, אשר יקיים את כוונת הצדדים בשעת חתימת ההסכם; והעובדים רשאים לשבות עד אשר יאותו המעסיקים להגיע לבית הדין או לקיים את פסק הדין.
26. הברייתא במסכת יומא לח ע"א, מספרת על שביתה מסוג כזה, אשר נזכרה לדיראון עולם: 'בית גרמו היו בקיאים במעשה לחם הפנים ולא רצו ללמד. שלחו חכמים והביאו אומנים מאלכסנדריא של מצרים, והיו יודעין לאפות כמותן ולא היו יודעין לרדות כמותן... חזרו בית גרמו למקומן. שלחו להם חכמים ולא באו. כפלו להם שכרן - ובאו'. במשנה (שם) מובא כי על מעשיהם נזכרו לגנאי, וקראו עליהם חכמים את הפסוק 'ושם רשעים ירקב'. ועי' במהרש"א, יומא שם, שמבאר כי על אף שבברייתא מבואר שהסתרה נומקה על ידי בית גרמו ברצונם לשמור על כבוד שמים, דרישתם לשכר כפול הוכיחה על כוונתם האמיתית - תאוות כסף וכבוד, ועל כך גונן.
27. הרב אריה בלחובר, שו"ת שם אריה, חו"מ סי' לו. כך עולה גם מדברי הרא"ה בתשובתו שם, שלא התיר את השימוש בשביתה אלא בתור אמצעי לאכיפת דין תורה. ואילו דרישה להעלאת שכר אין לה אחיזה בדין תורה. לדעת הרב אברהם שפירא בתשובתו הנ"ל, ניתן להוכיח מפסיקת הרמ"א, חו"מ סי' שלג סעי' ד, את דעת ר"י כי 'אם חוזר מכח יוקר, אין שומעין לו'. שכן אם להתפטרות של ממש אין שומעין לו, משום שזכותו להתפטר מוגבלת, כל שכן שאין להעניק לעובד את זכות השביתה במקרים כאלו. וכן פסק הרב עובדיה יוסף, ואסר שביתת מורים שמטרתה העלאת שכר מעבר לשכר הקיים (אור תורה אדר א-ב תשמ"א).
28. כך סבור הרב משה פיינשטיין בשו"ת אג"מ, חו"מ ח"א סי' נט. הוא נשאל 'בדבר פועלים אם מותרין שלא להניח לעבוד עד שיוסיפו להם שכירות', והשיב כי 'מה שמחליטין שלא לעבוד עד שיוסיף להם וכדומה היא תקנה שיכולין לכופף את המעוט שלא הסכימו'; ואין להגביל את זכות השביתה אלא בנוגע למלמדי תינוקות, שאינם רשאים לדרוש אלא כאשר שכרם אינו מספיק למחייתם.
29. אמנם גם לדעתו, שימוש בשביתה כדי להשיג הטבות מעבר למקובל במדינה הופך את השביתה ל'שביתה בלתי מוצדקת' כלשונו, ואינה אלא 'השתלטות צד אחד על השני'. כדי לקבוע היכן עובר הגבול בין דרישה סבירה, שמטרתה לאפשר רמת חיים נאותה, לדרישה בלתי סבירה, שיש בה השתלטות והפרת האיזון במשק, קבעה ההלכה כי יש צורך בהסכמתו של 'אדם חשוב', או כפי שהציע הרב עוזיאל - 'בית דין חשוב של יודעי משפטי התורה ואנשי מדע שיודעים פרק בתורת האיקונומיה הכלכלית ותנאי השוק החברותי'.



## 6. תשלום עבור ימי השביתה

כאשר השביתה בלתי מוצדקת, ברור שאין מגיע שכר לעובד שלא עבד, עבור התקופה שלא עבד בה<sup>30</sup>. אולם כאשר השביתה מוצדקת, כגון שביתה שמטרתה לקבל תשלום שהמעסיק היה חייב בו ולא שילמו, נחלקו הפוסקים האם העובד זכאי לשכר על התקופה בה שבת מעבודתו:

לדעת הריב"ש<sup>31</sup> לא זו בלבד שאין חובה לשלם לעובד עבור תקופה זו, אלא שגם אם הדבר סוכם מראש, אין הוא רשאי לקבל תשלום על התקופה שבה לא עבד, ואם נתקבל תשלום - עליו להשיבו. זאת הן בשל העובדה שהסכמה זו נחשבת ל'אסמכתא', והן בשל העובדה שתשלום זה נחשב ריבית על השכר שלא שולם בעבור התקופה שבה עבד. התשב"ץ<sup>32</sup> חולק על הריב"ש, וסובר כי עובד ששבת עקב העובדה שלא קיבל את שכרו, רשאי לדרוש שכר על התקופה ששבת בה, וקל וחומר שאין בסיכום על תשלום זה משום 'אסמכתא'<sup>33</sup> או משום ריבית<sup>34</sup>. וזו לשונו:

מה שהתנית עמהם שאם לא יפרעוך תוך ששה שבועות מה שחייבים לך שתבטל הילדים מלמודם עד שיפרעוך אפי' מזמן בטולם ונשבעת על זה בפניה' וקבלו תנאי זה עליהם תנאי קיים... ועוד שכיון שנשבעת בפניהם הרי נאנסת בלמוד בניהם וכיון שנאנסת מלהשלים מלאכתם חייבים לפרעך משלם... דלא אמרינן בנאנס שאינו נוטל אלא מה שעשה אלא בשלא נאנס מפני בעל הבית אלא מפני דברים אחרים כגון אחזתו חמה וכיוצא בזה אבל אם בעל הבית עצמו בטלו חייב לשלם לו כמו שהתנה עמו אפי' נתבטל כל הזמן שהרי הוא סגר דלת בפניו ואינו יכול לעשות מלאכתו.

לדעת התשב"ץ, המעביד שלא שילם את שכרו של העובד הוא זה שאנסו לשבות כדי לקבל את שכרו. לכן אף על פי שבדרך כלל אין לשלם לעובד שנאנס ולא עבד, אם העובד נאנס באשמת המעביד - זכאי העובד לשכרו. כדעת התשב"ץ<sup>35</sup> פסק ה'אגרות משה' (חו"מ ח"א סי' נט), וזו לשונו:

- 
30. וראה אגרות משה, חו"מ ח"א סי' נט, המסייג במקצת קביעה זו, וסבור כי לעתים ראוי לשלם לעובד משום 'לפנים משורת הדין'.
31. שו"ת הריב"ש, סי' קעה.
32. תשב"ץ, ח"א סי' סד.
33. 'שהרי לא אמרו מילתא יתירתא שלא חייבו עצמן ביותר משכר פעולתך ובידם לקיים שהרי יש בידם ללות מעות לפרעך וא"כ אין כאן אסמכתא והוי תנאי שבממון וקיים'.
34. ואין כאן משום ריבית כלל, וכן שמעתי מי שהורה כן, שלא שכר מעותיך הבטלים אצלם אתה נוטל אלא חובך ושכר בטלת עצמך אתה נפרע; שנתחייבו לך בתחילת השנה על כך, וכך כל השנה תנאי זה קיים.
35. אמנם יש להעיר שלכאורה יש לחלק בין הנדון שדן בו התשב"ץ לשביתה שאנו דנים בה. בנדון שדן בו התשב"ץ, העובד נשבע שלא יעבוד אם לא יקבל תשלום, והמהעביד, שידע משבועה זו, עיכב לו את התשלום, ובנדון זה יש לראותו כאנוס מכוחו של בעה"ב. בשביתה שאנו דנים בה, העובדים לא נשבעו כלל, ובשל העובדה שהמעסיק לא נענה לדרישותיהם המוצדקות, נמנעים הם מלעבוד; וקשה יותר לראות בהם אנוסים מכוחו של בעל הבית.



ולענין השכר לימים שלא למדו אם היה כדין מחמת שאמדו שיהיה תועלת והיה באופן שקשה לפנייהם ללמד ודאי צריך ליתן להם השכר. כך פסק גם הרב משה פידלינג<sup>36</sup>. אם כי לדעתו, על אף שניתן לראות בהכרח לשבות נזק שהזיק המעביד את העובדים ב'גרמי', המחייב אותו בתשלום מלא<sup>37</sup>, למעשה אין לשלם לעובדים יותר ממה שמשולם ל'פועל בטל', ככל אונס שמנע מהעובד לעבוד. יש להעיר כי בחוק הישראלי לא נקבעו כללים בנוגע לתשלום על ימי השביתה, אולם פסיקת בתי המשפט קובעת בעקביות כי עובד ששבת אינו זכאי לשכר על הימים ששבת בהם. בתי המשפט אינם מבחינים בין שביתה מוצדקת לשביתה שאינה מוצדקת<sup>38</sup>. זאת משום שלפי תפיסת המשפט הישראלי, השביתה - אין מטרתה להוציא אל האור את הצדק אלא היא משמשת אמצעי במשחקי כוח בין העובדים לבין המעבידים, והמחיר שמשלמים העובדים על כך הוא אובדן שכרם<sup>39</sup>. גישה זו אינה מקובלת על מרבית פוסקי ההלכה, הרואים בשביתה מוצא אחרון שיש לעובדים כדי למנוע מהמעביד לעשוק את שכרם שמגיע להם על פי דין. על כן לדעתם אין לתת לפסיקה זו של בתי המשפט תוקף מחייב. אמנם גישה זו מקובלת על הפוסקים המבססים את השביתה על 'תקנות הקהל'. לפי דעתם מסתבר שיש לתת תוקף לפסיקה זו, ולו בשל העובדה שהיא יוצרת מנהג רווח שלא לשלם על ימי שביתה, ועל בתי הדין להתחשב במנהג זה.

## ג. שיטת הרב שאול ישראלי

הרב ישראלי זצ"ל פרש את שיטתו בהרצאה שנשא לפני אנשי המחלקה לאיגוד מקצועי של המפד"ל, בשנת תשכ"ז<sup>40</sup>. בשל העובדה כי הדברים נאמרו בעל פה, לפני קהל המאזינים שלא הורכב כולו מתלמידי חכמים, הדברים נאמרו בשפה פשוטה וקולחת, אולם אין אופן אמירתם מעמעם את החידוש שבהם. דברי הרב ישראלי אלו פורסמו אחרי שנים בספר 'הרבנות והמדינה'<sup>41</sup>, בעריכת חתנו, הרב ישראל שריר. כאמור לעיל, נחלקו הפוסקים מהו הבסיס ההלכתי לזכות השביתה: יש מן הפוסקים אשר עיגנו את זכות השביתה בדין 'עביד איניש דינא לנפשיה', ולכן צמצמו את זכות השביתה רק למקרים שבהם אין לעובדים כל ברירה אחרת מלבדה. יש מן הפוסקים

36. תחוקת העבודה, עמ' סד.

37. ראה קצות החושן, סי' שלג ס"ק ב.

38. 'ההלכה היא כי שביתה, כל שביתה, בין כדין ובין שאינה כדין אינה מזכה בשכר עבודה. מסקנה זאת היא פועל יוצא מכך שבעת השביתה מושעה חוזה העבודה האינדיבידואלי' (דב"ע מה 199-3 יצחק חג' ואח נ' מפעל ע' שניף ושות בע"מ פד"ע יז 375). וראה עוד דב"ע 4-4/98 בית הדין הארצי לעבודה, הסתדרות הפקידים נ' מרכז השלטון המקומי.

39. פרופ' רות בן ישראל, שביתה והשבתה בראי הדמוקרטיה, הוצאת האוניברסיטה הפתוחה, 2003, עמ' 101.

40. פורסמה בשנתון 'שנה בשנה' תשכ"ז, בהוצאת 'היכל שלמה'.

41. הרבנות והמדינה, עמ' 326-331.

שראו בזכות השביתה חלק מזכות ההתאגדות, שלדעת מרבית הפוסקים מאפשרת לעובדים לקבוע לעצמם כללים גם אם הם פוגעים במעסיקים. ויש שעמדתם בנוגע לזכות השביתה היא כפי עמדתם בנוגע לשאר החוקים במדינת ישראל ולדעתם היא מעוגנת במסגרת 'תקנות הקהל'. בשאלה זו סבור הרב ישראלי כעמדת מרבית הפוסקים, הרואים בשביתה חלק מזכות ההתאגדות.

יתר על כן, בניגוד ל'ציץ אליעזר', התולה את זכות השביתה ב'תקנות בני העיר', סבור הרב ישראלי כי זכות השביתה **מנוגדת** לתקנות אלו. המשנה במסכת בבא בתרא (ח ע"ב) מגדירה את סמכות בני העיר: 'ורשאי בני העיר להתנות על המדות ועל השערים, ועל שכר פועלים, ולהסיע על קיצתן'. משנה זו עם המקורות הדומים לה היא הבסיס למושג 'תקנות הקהל', שממנו, לדעת חלק מן הפוסקים, נובעת סמכות חוקי מדינת ישראל. אולם, הרב ישראלי טוען שבבסיסו, המושג אינו בא לתקן תקנות אובייקטיביות, אלא תקנות סובייקטיביות לטובת בני העיר. אם כן קביעה זו, כי בני העיר יכולים לקבוע את שכר הפועלים באופן חד צדדי אינה צודקת, שכן בני העיר הינם בעלי אינטרס מובהק להוריד את שכר הפועלים ככל שניתן. אפשר להבין מתן סמכות זו לבני העיר, לתקן תקנות חד צדדיות, רק אם נאמר כי אינטרס זה מאוזן באמצעות זכות ההתאגדות של הפועלים, שרשאים להפעיל לחץ נגדי על בני העיר להעלות את שכרם. כלומר לעומת זכות ההתאגדות של העובדים, עומדת למעסיקים גם כן הזכות להתאגד ולעמוד יחד על עמדותיהם. מפגש אגודות אלו מוליד משא ומתן מאוזן, עד שיגיעו לעמק השווה; וזו לשונו של הרב:

ההלכה מכירה איפוא בזכות ההתארגנות הפנימית של כל חוג, מכירה בזכות הקמת אגודה מקצועית של פועלים, אולם מאפשרת באותה מידה גם התארגנות של נותני העבודה. כלומר, קיימת אפשרות של התארגנות חופשית, שהמתארגנים מחייבים זה את זה במשמעת פנימית, ואסור למי מהם להפר אותה. זה יוצר אפשרות של מאבק חופשי בין מקבלי העבודה לנותניה... אין כאן הכתבת תנאים לצד שכנגד. עולה מדברים אלו כי אין להגביל את זכות השביתה של הפועלים ולראות בה אמצעי לקיום הסכמים אשר נחתמו בעבר בלבד. אלא רשאים הפועלים לשבות גם בדרישה להעלאה בשכרם, שכן לעומתם רשאים המעסיקים להתאגד ולתאם ביניהם שכר מוסכם. אם כן, אין הכרח לקבוע מהי שביתה הוגנת, שכן האיזון בין כוחות השוק יוביל מעצמו לאיזון הראוי בין הדרישות השונות של המעבידים והעובדים. אמנם הרב ישראלי מציין כי מאבק תמידי זה, המתנהל ללא כל פיקוח על אופיין של הדרישות, מידת האיזון שלהן, ותוצאותיהן הציבוריות, אינו אידיאלי. לכתחילה ודאי שהיה ראוי כי יעמוד בראש הציבור 'אדם חשוב' - בית דין שיכול לכפות את דעתו על הצדדים במסגרת של 'בוררות חובה', והצדדים לא יתנהלו במאבק בלתי פוסק. זאת משום ש'גישת התורה אינה גורסת מלחמת מעמדות, היא רואה את כל אחד מישראל כשווה בין שווים'. אי לכך קובעת ההלכה כי במקום שבו קיים גוף מאזן ומרסן, תלויות החלטות הצדדים באישורו<sup>42</sup>. אולם

42. הרב ישראלי דן בדבריו בתשובתו של הראי"ה קוק, ומסייג אותה למקרה שבו יש בית דין שבכוחו



אם אין 'אדם חשוב', ואין בית דין אשר כל הצדדים חייבים לדון בפניו ולקבל את הכרעותיו, אין להתערב במאבק בין העובדים והמעסיקים. כל זאת בתנאי שהמאבק ייעשה בין אגודות ולא בין אנשים פרטיים, שאם לא כן השביתה אסורה. יתר על כן, הרב ישראלי מוסיף כי בשל העובדה שבמדינת ישראל אין גוף מאזן אשר העובדים והמעסיקים מחויבים להחלטותיו, ראוי לחוקק חוק שיקבע 'בוררות חובה', לכל הפחות בנוגע לשביתות של שירותים חיוניים. 'בוררות חובה' זו תהיה גורם מאזן ומרסן במאבק שבין העובדים למעסיקים.

מדברי הרב עולה שעד אשר יחוקק חוק זה, יש לאפשר למאבק להתנהל על פי כללי השוק החופשי, ולמנוע התערבות וקביעת הגבלות חיצוניות על המעסיקים בבואם להיאבק באופן מאורגן בשביתת העובדים. כלומר אין לאסור על המעסיקים לפטר את העובדים השובתים או לשלול מהם את שכרם על ימי השביתה, כשם שאין לאסור על העובדים לכפות על חברי ההתאגדות שלא לעבוד בזמן השביתה. ריסון יתר של אחד הצדדים מתערב באיזון הטבעי, שנוצר לפי כללי השוק, ומעניק כוח רב מדי לאחד מן הצדדים. התערבות כזו עלולה לפגוע באיזון שניתן להשיג, אם לא ניתנה סמכות לבית דין לאזן בין הצדדים. עולה מדבריו כי אין לחייב את המעסיק לשלם שכר לעובד על ימי השביתה, שכן חובה זו תכבול את ידיו בבואו להיאבק על עמדתו.

## סיכום

כדרכו בנושאים רבים שעסק בהם, הרב שאול ישראלי דן בסוגיה ההלכתית מתוך הבנת המציאות, ומתוך התחשבות במכלול הערכים שכלולים בסוגיה על פי התורה. ומתוך ראיית התמונה בכללותה. הרב מעניק מעמד הלכתי גם להתאגדות העובדים וגם להתאגדות המעסיקים, בשונה מעמדתם של שאר הפוסקים בנושא. קביעה זו מעניקה משמעות הלכתית למאבק החופשי בין הארגונים, מתוך הבנה כי במקום שבו לא ניתן לכפות על הצדדים הכרעה שקולה ומאוזנת ברוח התורה, נותנת התורה לצדדים זכות מאבק שווה, המאפשרת הגעה לתוצאה שתהיה טובה במידה סבירה לכל הצדדים.



---

לחייב את כל הצדדים לידון בפניו ולקיים את הכרעותיו. מעניין לציין כי דברי הרא"ה קוק, שכאמור נאמרו בעל פה, זוכים הן לפרשנות השוללת את השביתה מכל וכל (הרב טכורש) והן לפרשנות המאפשרת שביתה כמעט ללא כל הגבלה (הרב ישראלי).