

הרב יהודה זולדן, צדקות יהודה וישראל, שבי דרום תשע"ח, עמ' 384-397

כג

הסתרת מידע ממעביד

מבוא

א. שלא לומר אחד בפה ואחד בלב, ואיסור גניבת דעת

ב. גונב דעת עצמו

ג. לעובד אסור לגרום נזקים למעביד

1. שירות מילואים

2. תקופת עבודה קצרה

3. היריון

סיכום

מבוא

הצגת קורות חיים או ריאיון עבודה, הם הקשר הראשוני שבין עובד פוטנציאלי המעוניין להתקבל למקום עבודה, לבין המעביד או נציגו. ברור הוא שהמועמד לעבודה צריך לומר את האמת בכל שאלה שיישאל או בכתיבת קורות החיים. אך נשאלת השאלה האם המועמד לעבודה שמתאים בכישוריו וביכולתו לבצע את העבודה הצפויה, צריך לדווח למעביד על תחומים שהוא לא נשאל עליהם? למשל: מספר ימי מילואים שהוא עושה בשנה; תכנון לעבוד במקום החדש תקופה קצרה אף שהמעביד צפוי להשקיע הרבה בהכשרתו; צפי להיעדרויות תכופות מהעבודה בשל עניינים אישיים (רפואיים, משפחתיים וכד'); הימצאותה של מועמדת לעבודה בחודשי היריון ראשונים, ועוד. ייתכן שמועמד לעבודה שיחשוף את הנתונים האישיים הללו, יגרום לכך שהוא לא יתקבל לעבודה כלל, אם כי המעביד ינמק את אי הקבלה לעבודה בנימוקים אחרים. מאידך, יש להתחשב גם במעביד שמעוניין בעובד שנמצא באופן קבוע ולתקופת זמן ממושכת וללא היעדרויות חריגות, ובמיוחד כשהוא עומד להשקיע בהכשרתו לעבודה ובהקניה של ידע מקצועי. מעביד מקצועי ויעיל מתכנן לטווח ארוך את תכנית העבודה של המפעל או התחום אותו הוא מנהל, ועליו לדעת מה מצב כח האדם שעומד לרשותו.

שאלה זו נוגעת גם למי שכבר עובד בקביעות אלא שהשתנו אצלו דברים ברמה האישית. האם עליו ליידע? אמנם בדרך כלל קשה להפסיק את עבודתו של עובד קבוע וותיק שהשתנו אצלו דברים ברמה האישית, אך השאלה היא האם עליו לחשוף מידע

מסוג זה?

ע"פ חוק שוויון הזדמנויות בעבודה (התשמ"ח-1988) אסור למעסיק להפלות עובד או מועמד לעבודה מחמת מאפיינים שונים המפורטים בחוק: מין, נטייה מינית, מעמד אישי, היריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ גופית, הורות, גיל, גזע, דת, לאום, ארץ מוצא, מקום מגורים, השקפה, חברות במפלגה, ושירות במילואים. תיקון מס' 15 (התקבל בכנסת ביום 28.6.10) העביר את חובת ההוכחה על מעסיק שדרש במישרין או בעקיפין מעובד או מדורש עבודה מידע בנושא שההפליה שלו אסורה על פי החוק - שאכן לא הפלה את העובד. התיקון עזר להתמודד עם הפליה אסורה בעבודה והגביר את נטל ההוכחה על המעסיק במקרים שבהם יש חשד להפליה שכזו. למעביד אסור לשאול שאלות על תחומים אלו, ואם שאל חובת ההוכחה תהיה מוטלת עליו, להסביר את שיקוליו.

חוק המדינה מחייב גם ע"פ ההלכה מכוח דינא דמלכותא, ולמעביד אסור לשאול שאלות בנושאים אלו, ואין חובה מצד החוק לעובד או למועמד לעבודה ליידע את המעביד. אך האם יש חובה הלכתית או מוסרית על העובד או על המועמד לעבודה ליידע את המעביד בנתונים הללו כדי שיוכל להתחשב בהם על מנת לתכנן את עבודת המפעל והעסק בהתאם? בדברינו להלן נעסוק בשלושה מצבים שכיחים: מועמד לעבודה שמתכנן לעבוד זמן קצר, מועמד לעבודה שמשרת במילואים ימים רבים בשנה, ומועמדת עבודה הנמצאת בחודשי היריון ראשונים. השאלה הזו תידון בשני מישורים: איסור גניבת דעת ובהלכות שבין עובד למעביד.

א. שלא לומר אחד בפה ואחד בלב, ואיסור גניבת דעת

שאלות אלו קשורות לאיסור לומר אחד בפה ואחד בלב ולאיסור גניבת דעת. הרמב"ם (הל' דעות ב, ו) כתב:

אסור לאדם להנהיג עצמו בדברי חלקות ופיתוי, ולא יהיה אחד בפה ואחד בלב. אלא תוכו כברו והענין שבלב הוא הדבר שבפה, ואסור לגנוב דעת הבריות ואפילו דעת הנכרי. כיצד? לא ימכור לנכרי בשר נבילה במקום בשר שחוטה, ולא מנעל של מתה במקום מנעל של שחוטה, ולא יסרהב בחבירו שיאכל אצלו והוא יודע שאינו אוכל, ולא ירבה לו בתקרובת והוא יודע שאינו מקבל, ולא יפתח לו חביות שהוא צריך לפותחן למוכרן, כדי לפתותו שבשביל

כבודו פתח, וכן כל כיוצא בו. ואפילו מלה אחת של פיתוי ושל גניבת דעת אסור. אלא שפת אמת ורוח נכון ולב טהור מכל עמל והוות.

כל הדוגמאות שהביא הרמב"ם שייכות לתחום מסחר של חפצים כשגניבת הדעת היא באמצעות פעולה מטעה. הרמב"ם ציין בדבריו שני איסורים. האחד שאסור לומר "אחד בפה ואחד בלב", ואיסור גניבת דעת. על האיסור לומר אחד בפה ואחד בלב, נאמר בגמ' בפסחים ק"ג ע"ב:

שלשה הקדוש ברוך הוא שונאן: המדבר אחד בפה ואחד בלב, והיודע עדות בחבירו ואינו מעיד לו, והרואה דבר ערוה בחבירו ומעיד בו יחיד.

באור שמח (רמב"ם הל' דעות שם) כתב שדברי הגמרא בפסחים הם הנחיה כללית, אך על האיסור לומר אחד בפה ואחד בלב בענייני מקח וממכר יש ללמוד מהגמרא בבבא מציעא מט ע"א שם נאמר:

"והין צדק יהיה לכם" (ויקרא יט, לו)... לומר לך: שיהא הן שלך צדק, ולא שלך צדק!
- אמר אביי: ההוא שלא ידבר אחד בפה ואחד בלב.

כך גם מובן מדברי רש"י שם, והוסיף האור שמח שהאיסור לומר אחד בפה ואחד בלב נכלל גם בדברי הרמב"ם (הל' דעות ה, יג) שכתב: "משאו ומתנו של תלמיד חכם באמת ובאמונה, אומר על לאו לאו ועל הן הן".¹

האיסור השני שציין הרמב"ם הוא שאסור לגנוב דעת הבריות. על גונב דעת נאמר בתוספתא (בבא קמא [ליברמן] ז, ח):

שבעה גנבין הן: הראשון שבכולם גונב דעת הבריות... ולא עוד אלא שמעלין עליו שאילו היה יכול לגנוב דעת העליונה היה גונב, שכל הגונב דעת הבריות נקרא גנב, שנאמר: "ויגנב אבשלום את לב אנשי ישראל".²

1. ראה גם במהר"ץ חיות בבבא מציעא מט ע"א, וכן בפירוש שערי דעה על דברי הרמב"ם בהל' דעות ב, ו.
2. איסור גניבת דעת – אונאת דברים, מופיע בגמרא בבבא מציעא מט ע"א, ונט ע"ב – ס ע"א, ובחולין צד ע"א-ב. ראה בפירוש המשנה לרמב"ם כלים יב, ז: "אסור לגנוב דעת הבריות ואפילו דעת הגוי, וכל שכן אם יהיה תלוי בכך חילול השם שאז יהיה העוון חמור יותר [ע"פ חולין צד, א]. ויושגו לאדם תכונות רעות ע"י כל המעשים הרעים הללו, אשר העיד יתעלה על עצמו שהוא מתעב אותן כשלעצמן נעשו עם מי שנעשו, והוא אמרו יתעלה "כי תועבת ה' אלוקיך כל עושה אלה כל עושה עול" (דברים כה, טז). ראה עוד על חומרת איסור גניבת דעת אצל: רבינו יונה, שערי תשובה שער ג סימן קפד; הרב דוד בן זמרה, רדב"ז, מצודת דוד (על ספר המצוות), מצווה תצד: חזון איש, אמונה ובטחון פרק ד סעיף יג. על מקור איסור גניבת דעת, ראה: הרב פרופ' נחום רקובר, המסחר במשפט הישראלי, עמ' 25; הרב יצחק יעקב פוקס, הליכות בין אדם לחברו, עמ' שפב; הרב ד"ר מיכאל אברהם, "גניבת דעת וקנין רוחני", תחומין, כה, עמ' 357-361.

גניבת הדעת נעשית במודע ובאופן מכוון ע"י אמירה מטעה או פעולה מטעה וכפי שנלמד מהדוגמאות שהביא הרמב"ם. אך גם שתיקה מודעת שמטרתה להטעות יכולה להיחשב כגניבת דעת. כך כתב הרמב"ם בהל' מכירה יח, א (וכך פסק גם בשו"ע חו"מ רכח, ו):

אסור לרמות את בני אדם במקח וממכר או לגנוב את דעתם, ואחד עובד כוכבים ואחד ישראל שוים בדבר זה. היה יודע שיש בממכרו מום יודיעו ללוקח, ואפילו לגנוב דעת הבריות בדברים אסור.
את ההלכה שאם יש מום במקחו צריך להודיע ללוקח, הסביר הסמ"ע שם ס"ק ז (ובפרישה ס"ק ה):

פירוש, אף על פי שאין בו אונאת ממון מ"מ היה לו להודיעו, והוא דומה לגניבת דעת דאסור אף על פי שאין בו חסרון ממון.

ההנחה היא שהקונה לא מודע למום במקח, ועל כן על המוכר ליידע אותו, אף אם אין מדובר על מום שמוריד מערך הסחורה.³

מהלכות מקח וממכר, שם אדם מציע חפץ למכירה, יש ללמוד להלכות עובד ומעביד. כשם שעל מוכר להודיע על מום במקח, כך מוטל על עובד להודיע על שינוי במצבו האישי שעלול לפגוע בעבודתו. אסור לעובד להסתיר נתונים שאולי חשובים למעביד על מנת להחליט האם לקבל לעבודה את המועמד או לא.⁴ כשם שהמועמד חייב למסור פרטים נכונים ומדויקים בכתיבת קורות החיים או בעת ריאיון,⁵ כך עליו לגלות פרטים

3. הרמב"ם הל' מכירה יח, ד כתב (ע"פ הגמרא בבא מציעא ס ע"א): "מותר לבור את הגריסין אבל לא על פי המגורה, שאינו אלא כגונב את העין וידמה שהוא הכל ברור". על דברי הרמב"ם הללו כתב רבי מסעוד חי רקח: "למדנו מדעת רבינו דאיסור גניבת דעת שייך אפילו בשתיקה אלא דמתוך פעולתו נראה שגונב דעתו" (מעשה רקח על הרמב"ם). ראה עוד: קהילות יעקב, יבמות סי' מד.

4. כך כתב גם הרב דוד אריאב, גניבת דעת, עמ' 35. הוא הדגים זאת במקרה בו עובד במפעל קיבל תפקיד חדש, והוא מתכוון לעזוב את המפעל תוך פרק זמן קצר, ועזיבתו תגרום להפסד, עליו להודיע זאת טרם מינוי לתפקיד, ובודאי אם ישקיעו בהכשרתו לתפקיד החדש. כך פסק גם הרב יעקב ברונפמן, שערי אברהם – בין אדם לחברו, עמ' קה-קו.

5. הרב יצחק יעקב פוקס, הליכות בין אדם לחברו, עמ' שפד, כתב באשר להצגת תעודת בגרות שצוינו הושגו שלא ביושר, שהרב י"ש אלישיב אמר לו "שכיון שרוב תעודות הבגרות המוצגות ידוע שיסודן בהעתקות במבחנים, וכל מעביד או מראיין שמוצגת בפניו התעודה יודע שאין כאן עדות, אלא על ההשתייכות למסגרת לימודית באותן שנים. וכמובן שכאשר מופנית שאלה ישירה: האם יודעת אתה אנגלית או תכנות מחשבים וכדומה, חובה לענות באופן הכנה והאמת ללא כחל ושרק". קשה לקבל את ההנחה שרוב תעודות הבגרות המוצגות ידוע שיסודן בהעתקות במבחנים. זה נכון שיש אחוז מסוים של העתקות במבחני בגרות, אך לא נכון לטעון באופן גורף שרוב תעודות הבגרות יסודן בהעתקות במבחנים.

על מצבו האישי שהם רלוונטיים לעבודה שאליה הוא רוצה להתקבל. מועמד לעבודה שעושה רושם שהוא בא לעבוד במשך תקופה ארוכה אך יודע בליבו שכוונותיו אחרות והוא מתכוון לעבוד תקופה קצרה, עובר גם על האיסור: "שלא ידבר אחד בפה ואחד בלב".

על איסור גניבת דעת של המעביד ניתן ללמוד מדברי לבן ליעקב: "ויאמר לבן ליעקב מה עשית ותגנב את לבבי ותנהג את בנתי כשביות חרב. למה נחבאת לברח ותגנב אתי ולא הגדת לי" (בראשית לא, כו). רש"י הסביר: "גנבת את דעתי", וכך תרגם יונתן בן עוזיאל. לבן טען שיעקב גנב את דעתו מפני שלא הודיע לו שהוא מתכוון לעזוב.⁶ אמנם יעקב אבינו עשה זאת בצו ה', אך לבן ראה זאת כגניבת דעת.⁷ על כך כתב הרב חיים דוד הלוי (שו"ת עשה לך רב ד, סי' סא):

נראה לנכון שגניבה כוללת כל הסתרת והעלמת דבר כעין העלמת יציאתו של יעקב מחרן. והנה כאשר אדם מעלים כונותיו וכל שכן אם מדבר ופועל, כדי לרמות את חבירו ולהפיק מזה תועלת כל שהיא לעצמו, כיעקב בבריחתו מחרן, או כאבשלום לשם כיבוש המלוכה, הרי זאת גניבת דעת גמורה ופשוטה.

ב. גונב דעת עצמו

כאמור לעיל, גניבת דעת היא פעולה ממשית שמטעה את הנגנב, ובמצב שהנגנב לא היה אמור כלל לעלות על דעתו שיש מום בחפץ המושכר או שיש בעיה עם המשכיר עצמו לעבודה. האם יש איסור גניבת דעת גם כשמצופה מהנגנב להעלות על דעתו שתיתכן בעיה ועליו לשאול ולברר? למשל: האפשרות שמועמד לעבודה מתכוון לעבוד תקופה קצרה, או שהוא משרת ימי מילואים רבים בשנה, או שהעובדת עשויה להרות וכד', אלו מצבים שכיחים, ואם המעביד לא שאל על כך מראש, האם אפשר לומר שהוא הטעה את עצמו.

על מי שמטעה וגונב דעת עצמו, דנה הגמרא (חולין צד ע"ב) בהקשר של אפשרות מכירת בשר טריפה לגוים, על בסיס ההלכה הנזכרת בשם שמואל שיש איסור גניבת דעת גם ביחס לגוי. לדברי רב יצחק בר יוסף יש להכריז על בשר כזה באופן הבא:

6. ראה בהרחבה בדברי צרור המור בראשית שם.
7. יעקב אבינו הוא דוגמה לעובד מסור מאוד על אף שהמעביד – לבן, לא התנהג איתו כראוי. ראה רמב"ם הל' שכירות יג, ז.

נפל בישראל לבני חילא. ולימא: נפל טריפתא לבני חילא! לא זבני. והא קמטעי להו! אינהו הוא דקמטעו נפשייהו.

המוכרים היו מכריזים 'בא לידינו בשר שמיועד לגויים', ולא היו מכריזים 'בא לידינו בשר טרף שמיועד לגויים', כי אז יש לחשוש שהגויים לא היו קונים כי גנאי להם לקנות בשר כזה. שאלה הגמרא, הרי בכך מטעים את הגויים הקונים? וענתה שהגויים הקונים היו צריכים לברר בעצמם. רש"י הסביר שמקרה זה לא דומה לאותם מצבים שנזכרו בגמ' (חולין צד ע"א) לגבי מי שמוכר לגוי בשר נבלה בחזקה שהיא שחוטה, וכן מי שפותח חביות שכבר מכורות לחנווני, ובכך הוא מטעה את האורח שחושב שלכבודו הוא פתח את החבית שסגורה במגופה על אף שיהיה לו הפסד, כי כך החבית תחסר והיין יתקלקל, בעוד שהחבית כבר מכורה וממילא צריך לפותחה. במקרים אלו הוא "ודאי גונב דעתו" כי המוכר אומר את ההפך הגמור באופן ברור, או שהוא עושה פעולה מקובלת אך באופן מטעה. כאן בהכרזה העמומה על העובדה שניתן לרכוש בשר שמיועד לגויים, ההכרזה אינה מטעה, אלא אדרבה היא משאירה מקום לקונה לשאול שאלות על טיב הבשר.

במקרה אחר הסביר רש"י את הדין המופיע בגמרא "מפני שני דברים אמרו שאין מוכרין נבילות וטריפות לעובד כוכבים. אחד מפני שמתעהו, ואחד שמא יחזור וימכרנה לישראל אחר" (חולין צד ע"א). רש"י כתב: "אין מוכרין טרפה לעובד כוכבים בסתם, וא"כ הודיעו שהיא טרפה דתו ליכא גניבת דעת". מכאן שלפעמים אמירה עמומה עלולה להיות גניבת דעת, היינו במצב שבו לא יעלה על דעת הנגנב שיש בעיה כלשהי (כשמוכר נבלות וטרפות לגוי), אבל כשהאמירה היא עמומה, וצפוי שהנגנב ישאל ויברר (כשמכריזים שיש בשר למכירה שמיועד לגויים), אין בכך איסור גניבת דעת.

תוספות (חולין צד ע"ב ד"ה אינהו) הבחינו בין מצבים שונים: במקרה של הפותח חבית של יין לכבוד האורח, גם אם יגיד לו בסתם זו גניבת דעת, ורק אם הודיע במפורש שמדובר על חבית שכבר נמכרה לחנווני, לא יעבור על איסור גניבת דעת. אך במקרה שמכריזים על מכירת בשר שמיועד לגויים, הגויים הקונים צריכים לברר הדבר, ואין כאן גניבת דעת. תוספות (שם) הסבירו על פי דרכם מקרה נוסף שמובא בגמרא כדוגמה לכך שאם אדם מטעה את עצמו אין בזה איסור גניבת דעת. בגמרא מסופר על מר זוטרא בנו של רב נחמן שהלך מסיכרא למחוזא, ורבא ורב ספרא היו בדרך לסיכרא והם נפגשו בדרך. מר זוטרא חשב לעצמו שהחכמים יצאו לדרך לכבודו, ואמר להם מדוע טרחתם כל כך לכבודי? אמר לו רב ספרא למר זוטרא: אנחנו כלל לא ידענו שאתה מגיע, ואילו ידענו

היינו טורחים יותר. אחר כך שאל רבא את רב ספרא: מדוע אמרת למר זוטרא שלא יצאנו במיוחד לקראתו, הרי החלשת את דעתו? השיב רב ספרא: הרי אני מטעה אותו בכך שהוא חושב שאנו מכבדים אותו והיה מחזיק לנו טובה בחינם בשל כך, אבל זאת לא הייתה מטרת בואנו. רבא השיב לו שהוא זה שהטעה את עצמו.⁸ גם במקרה זה מר זוטרא היה צריך להעלות בדעתו שהחכמים לא באו לקראתו אלא הלכו בדרך זו מסיבה אחרת.⁹ מחלוקת רש"י ותוס' באשר לאמירת "סתם" מלמדת על כך שיש מצבי ביניים כשנאמרים דברים או נעשות פעולות עמומות ולא ברורות. אם יכול הנגנב להבין מעצמו, לשאול ולהתעניין שמא יש כאן בעיה אז אין זו גניבת דעת, אך אם אינו צפוי לחשוב על בעיה כלשהי, יש כאן איסור גניבת דעת. בזה גופא דנו רב ספרא ורבא. רב ספרא חשב שהיה צריך להסביר את מטרת הליכתם כדי שמר זוטרא לא יטעה, ורבא סבר שאין צורך להסביר כי לא אמרו במפורש שהם באו לקראתו, והוא זה שהטעה עצמו.¹⁰

באשר להסתרת מידע של מועמד לעבודה אשר מתכוון לעבוד תקופה קצרה, או שמשרת ימי מילואים רבים במשך שנה, או מועמדת לעבודה שאינה מדווחת שהיא בהיריון וכד'. האם ניתן לצפות שהמעביד ישאל שאלות על עניינים אלו ואם לא שאל, הטעה את עצמו, או שאין שום סיבה שמעביד ישאל שאלות מעין אלו, ועל כן אם הסתבר אחר כך שבעת הריאיון או בעת הקבלה לעבודה המועמד הסתיר פרטים כאלה הרי שיש כאן גניבת דעת.

כאמור, כיום, ע"פ חוק המדינה אסור למעביד לשאול על שירותו הצבאי של המועמד לעבודה, על מספר ימי שירות המילואים בשנה ועל אפשרות שהמועמדת בהיריון. אך סביר להניח שהמעביד היה רוצה לשאול, ולו רק כדי לתכנן את עבודת המפעל או העסק מבחינת כוח אדם ועוד, אך הוא לא שואל כי החוק אוסר עליו. כיוון שכך על מועמד שמתכוון לעבוד תקופה קצרה, או מועמד שמשרת שירות מילואים ארוך מהמקובל, וכן

8. על רב ספרא נאמר: "ודובר אמת בלבבו" (תהלים טו, ב) - זה רב ספרא. על מידת האמת של רב ספרא, במקרה המסופר בגמרא בחולין כאן ובמקומות נוספים, ראה: שערי דעה על הרמב"ם הל' דעות ב, ו; הרי"ד סולובייצ'יק, רשימת שיעורים - ברכות יז ע"א.

9. כך כתבו גם התוספות שם (ד"ה ואינהו) בהסבר המעשה עם מר זוטרא ורב ספרא. ראה גם דברי ר"ת בתוספות שם (ד"ה אמר אביי) בהסבר המקרה שמופיע בברייתא (חולין צד ע"א): "השולח ירך... לעובד כוכבים, בין חתוכה ובין שלימה אין צריך ליטול הימנה גיד הנשה" - "התם כשנתן לו סתם ולא אמר לו שהיא מנוקרת דאיהו דאטעי אנפשיה". ראה גם ברא"ש חולין, ז, יח שכתב כתוס'. ראה עוד: הרב משה פיינשטיין, שו"ת אגרות משה, יורה דעה א, סי' ל-לא.

10. בסוגיה זו ראה בדברי הרב אליהו בקשי דורון, שו"ת בנין אב חלק ד סי' עז אות ב.

על מועמדת שהיא בהיריון לספר למעביד גם אם לא נשאלו, כדי שלא לעבור על איסור גניבת דעת. החוק אוסר שלא לקבל מועמדים אלו מהסיבות הללו, ואם המעביד לא קיבל את המועמדים הללו, עליו יהיה להוכיח שלא קיבלם מסיבה אחרת, אך על המועמדים לספר ולדווח, כדי שלא לגנוב דעת המעביד.

ג. לעובד אסור לגרום נזקים למעביד

מלבד איסור גניבת דעת שאינו ייחודי לעובד, חלות על העובד חובות מיוחדות: לעבוד בנאמנות, להיות כשיר לעבודה ולא לפגוע בהישגי המעביד. על שכיר לעשות כל שביכולתו כדי שיוכל לעבוד כמו שנדרש. בתוספתא בבא מציעא ח, ב נאמר:

אין הפועל רשאי לעשות מלאכתו בלילה ולהשכיר עצמו ביום... לא יהא רעב

ומסגיף את עצמו, מפני שממעט במלאכת בעל הבית.¹¹

יש ללמוד מהלכה זו שכל פעולה או מעשה של עובד שעלולים לגרום ל"מעט במלאכת בעל הבית" צריך העובד להודיע למעביד על כך מראש. אלא שיש להבחין בין פעולות צפויות וידועות מראש שאמנם יגרמו ל"מעט במלאכת בעל הבית" אך אין חובה על העובד או על המועמד לעבודה ליידע את המעביד, לבין פעולות שאינן צפויות וידועות מראש שעליהן הוא צריך להודיע למעביד.

1. שירות מלואים

מועד שירות מלואים ומשך השירות, נקבעים על ידי הצבא, ולא מיוזמתו או על פי רצונו של העובד או המועמד לעבודה. נתון זה צפוי וידוע מראש. חיילים בשירות צבאי סדיר, קבע ומלואים, שומרים על הארץ, ולתועלת כל אזרחי המדינה ובכללם גם המעביד. גם רשויות הצבא מודעות לכך ששירות מלואים עלול לפגוע בעבודתם האזרחית של חיילי המלואים ובמעסיקהם, ובעת גיוס רחב יותר כמו בעת מלחמה צפויה אף פגיעה כלכלית במשק כולו, ובכל זאת הצורך בשירות של אנשי המלואים גובר, ולעתים בעת מלחמה

11. תוספתא זו הובאה בירושלמי דמאי ז, ג*, ונפסקה להלכה: ר"ף, בבא מציעא נב ע"ב בדפי הר"ף; רמב"ם הל' שכירות יג, ו*, והגהות מיימוניות שם בשם אביאסף; מרדכי בבא מציעא רמז שמג; ספר חסידים סי' תריז; שו"ע חו"מ סי' שלג, ה. על חובת נאמנות של עובד למעביד, ראה: הרב בן ציון מאיר חי עוזיאל, שו"ת פסקי עוזיאל בשאלות הזמן, סימן מו. ובהרחבה: שילם ורהפטיג, דיני עבודה במשפט העברי, עמ' 320-335; הרב עזרא בצרי, דיני ממונות, ג, עמ' כט-לד, בהלכות הנאמנות של העובד כלפי המעביד, ובעמ' שיז-שכז, בחובותיו המוסריות.

מגייסים חיילי מילואים רבים. שירותם נצרך וחיוני. אמנם אם עובד מבקש לצאת לשירות צבאי שחורג ממשך שירות מילואים מקובל, כגון לצאת לקורס שאורך מספר חודשים, עליו להודיע ולתאם זאת עם המעביד. כמו כן, עובד שיוודע זמן רב מראש על שירות מילואים רגיל במועד מסוים בשנה, ראוי שיוודע זאת למעביד כדי שהוא יוכל להתארגן מראש.¹²

דיון בהקשר של גיוס לעבודת הצבא נמצא בגמרא בהקשר של תשלום עבור המושכר או עבודת הפועל. באשר לשכירות של בעלי חיים נאמר במשנה בבא מציעא ע"א: "השוכר את החמור והבריקה, או שנעשית אנגריא - אומר לו: הרי שלך לפניך".¹³ וכך פסק הרמב"ם בהל' שכירות ה, א. ובאשר לשכירות פועל נאמר בתוספתא (בבא מציעא [ליברמן] ז, ח): "השוכר את הפועל ונזדמן לו אנגריא לא יאמר לו הרי זה לפניך אלא נותן לו שכרו במה שעשה". וכך פסק הרמב"ם הל' שכירות ט, ה.¹⁴

אמנם האנגריא כפי שמתוארת בגמרא (בבא מציעא ע"ב; ירושלמי בבא מציעא ו, ג) שונה מהשירות הצבאי של היום. שם מדובר על שלטון לא יהודי שלוקח בכפייה רכוש או אנשים לעבודת המלך,¹⁵ ושם יש מקום לדון מי יספוג את ההפסד שנגרם בכפייה, השוכר או המשכיר, העובד או המעביד. בעוד ששירות סדיר ושירות מילואים בצה"ל הם חובה דתית ולאומית של כל אזרח משום מלחמת מצווה, הגנה על עם ישראל בארצו, ואין זה דומה לפעולה של חטיפה לעבודת המלך. ע"פ דברי שמואל הנביא לעם ישראל, מסמכות מלך ישראל לגייס אנשים לעבודת המלך (שמואל א, ח). אך הרמב"ם בהל' מלכים ד, ב-ג

12. כך גם באשר למי שהוא מתנדב בארגוני הצלה, והוא נקרא לפעילות לפי הצרכים לעתים קרובות. על המעביד לדעת כן מראש. הרב שמואל הלוי וואזנר, שו"ת שבט הלוי, ז ס"י קנט כתב שמותר למלמד שחבר בארגון 'הצלה' לעזוב את כיתתו אם הוא מקבל קריאה. אמנם הוא הסתפק האם הדבר נכון כשהתלמידים יישארו לבד ללא השגחה.

13. בשיטה מקובצת בבבא מציעא ע"ב כתב בשם הראב"ד שאם היה ידוע למשכיר שיש סיכוי שאנשי המלך יחטפו את הבהמה כי הוא חייב מס, הרי זה מקח טעות וכמי שלא נתן לו חמור מתחילה כלל. גם במכר פסק בשו"ע חו"מ ס"י רכו, ו: "אסור למכור לחבירו קרקע או מטלטלין שיש עליו עסק ודין עד שיודיענו. שאע"פ שהאחריות עליו אין אדם רוצה שיתן מעותיו וירד לדין ויהיה נתבע מאחרים".

14. מפרשי הרמב"ם דנים בהבדל שבין שכירת חמור שהמשכיר אומר לו 'הרי שלך לפניך', וכוונתו שהמשכיר אומר לשוכר שהוא הפסיד ומזלו גרם, בעוד שלפועל שנלקח לעבודת המלך יש לשלם את שכרו כפי מה שהוא עשה עד שנלקח. ראה: מרכבת המשנה (חעלמא) הלכות שכירות ט, ה; מחנה אפרים הל' שכירות ס"ה.

15. אחרונים למדו מדין בהמה שנלקחה לעבודת המלך, על מקרה שגוי אלים או חיל מלך לוקחים בכוח דירות שנשכרו ע"י יהודים. ראה: שו"ת מב"ט א, מו; נתיבות ס"י שי סס"ק ב.

כתב שהמלך משלם את שכרם של העובדים - החיילים.¹⁶ את מקומו של המלך ממלאת המדינה אשר משלמת באמצעות הצבא משכורת חודשית לחיילים בשירות סדיר, ובאמצעות הביטוח הלאומי שמשלם את ימי המילואים.¹⁷ שירות צבאי הוא חלק מהחובות הלאומיות, ועל כן החוק שאוסר לפטר עובד בשל יציאה למילואים נכון וצודק.

2. תקופת עבודה קצרה

מועמד לעבודה או עובד שיודע שלא יעבוד זמן ממושך, האם עליו ליידע על כך את המעביד?

בגמ' בבבא מציעא י ע"א הובאו דברי רב: "פועל יכול לחזור בו אפילו בחצי היום". הסיבה היא "דכתיב 'כי לי בני ישראל עבדים' (ויקרא כה, נה) - עבדי הם, ולא עבדים לעבדים".¹⁸ אמנם העובד רשאי לחזור בו רק במלאכה שאינה בגדר "דבר האבד", היינו שלא ייגרם נזק למעביד מהפסקת העבודה, אך בדבר האבד אף אם לא התחיל במלאכה אין העובד יכול לחזור בו.¹⁹ ודווקא כשחוזר בו סתם, אך הכלל לא חל במקרה שהפועל מבקש לחזור בו בגלל שכר נמוך.²⁰ את טעם הדין הסביר הב"ח (טור חו"מ סי' שלג): נראה דטעמו דכיון דשכיר יום לא מצי חוזר אלא משום דכתיב 'עבדי הם' ולא עבדים לעבדים. אם כן דוקא בחוזר בסתם דתלינן שאינו חפץ לעבוד יותר, אבל אם חוזר בו מחמת היוקר אם כן גלי דעתיה דניחא ליה בעבודתו אם ישלם לו בעל הבית כפי היוקר ואין שומעין לו, והכי מסתברא.

16. ראה בפירוש דבריו שם בהל' ג בלחם משנה ובאבן האזל. ראה עוד בדברי הנצי"ב, בהעמק דבר לשמות ב, ט: "ותאמר לה בת פרעה היליכי את הילד הזה והינקהו לי ואני אתן את שכרך" - "כך דרך המלכים לשלם בעין יפה, ולא לגזור לעשות להם בחנם".

17. ראה: הרב אליעזר וולדינברג, הלכות מדינה, חלק ב, שער א פרק ב.

18. כך פסק הרמב"ם הל' שכירות ט, ד, והשו"ע חו"מ סי' שלג, ג. אמנם הראי"ה קוק, אורח משפט - חו"מ, סי' כא כתב שגם אם יכול לחזור בו, "אין זו משנת חסידים... ודאי כל חסיד יברח מזה שיהיה עליו שנאת רבים בצדק חו"ל". הרב עזרא בצרי, שו"ת שערי עזרא, חלק ג, סי' נב עסק באריכות במשמעות הביטוי "פועל יכול לחזור בו". מחד, מותר לפועל להפסיק עבודתו אם אינו רוצה, "אבל מאידך צריך שתהיה לו לפועל עצמו אחריות מוסרית שלא לפגוע במעבידו, ואם הוא פוגע במעבידו הרי הוא עושה איסור".

19. ראה רש"י לב"מ עז, ב ד"ה אמר רב נחמן; רא"ש בבא מציעא ו, ו; ו; טור חו"מ סי' שלג, ובנו"כ; שו"ע חו"מ סי' שלג, ה, ובנו"כ שם. ראה בהרחבה: הרב ד"ר איתמר ורהפטיג, "חווה עבודה - מהותו וביטולו", תחומין, ח, עמ' 205-213.

20. טור חו"מ סי' שלג. את דברי הטור הללו הביא הרמ"א בשו"ע חו"מ סי' שלג, ד.

מכאן שהכלל שאמר רב: "פועל יכול לחזור בו אפילו בחצי היום", לא יחול על עובד שרוצה להפסיק את עבודתו על מנת לעבור למקום עבודה אחר.²¹ אמנם, לא ייתכן שעובד לא יוכל לעזוב את עבודתו על מנת ללכת לעבוד במקום אחר, שם יקבל תנאים טובים יותר או שכר גבוה ומסיבות אישיות אחרות, ועל כן אם רוצה לעזוב את עבודתו עליו להודיע למעביד תקופה מסוימת לפני כן, וכפי שמקובל בכל ענף, ועל פי הסכם העבודה בינו לבין המעביד. אמנם מפסיקת הש"ע סי' שלג, ג משמע שעובד יכול להפסיק את עבודתו מפני ש: "עבדי הם' ולא עבדים לעבדים", והוא יכול לעשות כן מבלי להודיע על כך מראש למעביד. אך החזון איש, בבא קמא סי' כג ס"ק ב כתב:

דפועל החוזר צריך להודיע קודם לבעל הבית שימצא פועלים והוא שכור לאותן הימים. ועבודה תמידית לעולם דינה כדבר האבוד שגם פועל אינו יכול לחזור בו.

ויש ללמוד כן משכירות בתים (בבא מציעא קא ע"ב; ש"ע ח"מ סי' שיב, ז)

שוכר בית צריך להודיע שלושים יום לפני עזיבתו את הבית, וכך גם פועל שעובד עבודה קבועה אצל מעביד.²²

מכאן שמועמד לעבודה וכן עובד קבוע שמתכוון לעבוד תקופה קצרה בעבודתו זו, וייתכן שעזיבתו תגרום הפסד למעביד (כשהשקיעו בהכשרתו; כשקשה למצוא עובד אחר; פרויקט שדחוף לסיימו וכד'), צריך להודיע מראש למעביד על כוונתו זו, גם אם יש סיכוי שכתוצאה מכך הוא לא יתקבל לעבודה. העובד או המועמד לעבודה לא מודע לכל הנתונים ולכל השיקולים של המעביד בתכנון העבודה, ועל כן יש להודיע למעביד על מנת שלא לפגוע בו או לגרום לו נזק. מצב זה שונה משירות מילואים, מפני שכאן מדובר בהחלטה אישית של העובד או המועמד לעבודה, והעזיבה ללא הודעה מוקדמת עלולה לפגוע במעביד.²³

21. כך הסיק בפתחי תשובה ח"מ סי' שלג ס"ק ד. ראה שם שדן בדברי אחרונים שחלקו בעניין זה. ראה עוד: מהרי"ט י"ד סוף סי' נ; מחנה אפרים הל' שכירות פועלים, סי' ז; נחל יצחק, ח"מ סי' עד, ג; הרב יוסף רוזנר, משפט הפועלים, עמ' רנ-רנא; משפטי החושן, עמ' קכב-קכז.

22. בנוסף, יש לראות בהגשת מועמדות כשהמועמד מסתיר את העובדה שהוא מתכוון לעבוד זמן קצר, כמתן עצה שאינה הגונה שאסורה. ראה: רש"י ויקרא יט, יד; שם כה, יז; רמב"ם הל' רוצח, יב, יד.

23. בשו"ת משפטי ארץ - עבודה, עמ' 138-139, נשאלו על אדם שהחל עבודה חדשה ושאל האם עליו להודיע למעסיק שייתכן שהוא יעבוד אצלו תקופה קצרה כי הוא הגיש מועמדות לעבודה אחרת, שבה הוא מעוניין יותר. תשובתם הייתה שהוא אינו חייב להודיע, כי פועל יכול לחזור בו בחצי היום, "אמנם יש פוסקים שאוסרים על עובד לחזור בו בשביל לעבוד אצל מעסיק אחר, אבל נראה שלדינא אין להחמיר בזה". אמנם כתבו שאפשר לעזוב העבודה בתנאי שהעזיבה לא גורמת נזק, כגון באמצע פרויקט שעלול לרדת לטמיון, ובתנאי שהוא לא חתום על חוזה המחייב להמשיך לעבוד אצל המעביד

3. היריון

לידת ילדים היא רצון טבעי של אישה,²⁴ וזו הדרך לפתח את העולם "לא תוהו בראה לשבת יצרה" (ישעיהו מה, יח). ע"פ חוק עבודת נשים (סעיף 9) אישה עובדת שהיא בהריון חייבת להודיע על כך למעסיק בחודש החמישי להריונה, ואין לפטר אישה שהיא בהריון.²⁵ אך בחוק לא נאמר דבר באשר לאישה בהריון המועמדת לעבודה, האם ומתי עליה לגלות כי היא מעוברת. מחד, אין עליה לגלות, כי ההיריון לא אמור למנוע ממנה למלא את תפקידה כראוי, וכאמור אם היא לא תתקבל על המעביד יצטרך להוכיח שהוא לא קיבל אותה לעבודה בשל סיבות אחרות ולא בשל העובדה שהיא בהריון. גם על המעביד נאסר לשאול האם היא בהריון, שאלה כזו היא פגיעה בפרטיותה של האישה.²⁶

ללא הודעת זמן מראש. ואף שמותר לעזוב "תשתדל עד כמה שניתן לצמצם את הסתרת הנתונים ותספר את האמת את הדבר אפשרי". כאמור, פועל לא יכול לחזור בו בחצי היום בדבר האבד, וכיום כמעט כל עבודה קבועה היא "דבר האבד", ועל כן עליו ליידע את המעביד על כוונתו או על ההיתכנות שהוא יעבוד תקופה קצרה.

24. כדברי רחל ליעקב: "הבה לי בנים ואם אין מתה אנכי" (בראשית ל, א), ותשובת יעקב אבינו: "ויחר אף יעקב ברחל ויאמר התחת אלוקים אנכי אשר מנע ממך פרי בטן" (שם ב) ובדברי המדרש: "אמר לו הקדוש ברוך הוא: כך עונים את המעיקות??" (בראשית רבה ויצא פרשה עא). ועיין בדברי הנצי"ב בהעמק דבר שם.

25. חוק זה נקלט גם במסגרת ההלכה, ופוסקים התחשבו בו כשעסקו בדיני תורה הקשורים לחוק זה. בפס"ד ר ח, עמ' 192 (משנת תשכ"ח) הדיינים הרב י"ש אלישיב, הרב בצלאל ז'ולטי, והרב אליעזר גולדשמיט (מופיע גם אצל: הר"ש אלישיב, תשובות ופסקים, ב סי' קפ), חייבו לשלם פיצויים בסך חצי משכרה של מורה שפוטרה מעבודתה במהלך חודשי הריונה, על בסיס המנהג המקובל במדינה שאין מפטרים אישה בהריון (באותם ימים עדיין לא היה מקובל לשלם שכר מלא במקרה של פיטורי אישה בהריון). בפסקי דין - ירושלים דיני ממונות ובירורי יוחסין, חלק יא, עמ' קפ-קפג דנו במקרה שבו הייתה הכחשה הדדית בין המעביד לבין האישה בהריון שפוטרה מעבודתה, מה סוכם ביניהם כשברקע הוראת החוק שאין לפטר אישה בהריון. גם בפסקי דין ירושלים דיני ממונות ובירורי יוחסין, חלק יא, עמ' קעא-קעז, דנו בהוראת פרטי החוק האוסר לפטר אישה בהריון. בהלכה פסוקה גליון מס' 3 (שבט תשס"ו) מובא פס"ד שניתן בבית הדין לממונות בשדרות שעסק באישה בהריון שפוטרה מעבודתה מפני שהמפעל נקלע לקשיים ועמד לפני סגירה. בפסק הדין נקבע שמכיוון שהחלטה על הפיטורין אינה קשורה להריון העובדת היא תקפה.

26. ראה למשל פסק דין בבית הדין האזורי לעבודה, השופט יצחק לובוצקי, ארביב נ' פואמיקס בע"מ מיום 3.5.07 מספרו: עב 3662/05. הרב יוסף רוזנר, משפט הפועלים, עמ' רח כתב חוק זה כדבר מחייב על פי הדין מאחר שזה המנהג המקובל. שם בנספחים בעמ' 59 כתב שאע"פ שאין לפטר מעבודה אישה בהריון, לדעתו אם המעביד יוכיח לבית הדין ללא כל ספק שהפיטורים אינם בגלל ההריון, אלא בשל העובדה שהאישה נמצאת בשמירת הריון, ואין הוא מסוגל לחכות לה עד אחר חופשת הלידה, והוא גם חושש שהיא תבקש הארכה נוספת, והוא לא מוצא ממלאת מקום זמנית, וכן כל כיוצא בזה, הוא יהיה רשאי לפטר גם בזמן ההריון.

באופן כללי, אסור לפגוע בתנאים המאפשרים לנשים ללדת ילדים, על מנת לקיים את העולם.²⁷ ועל כן טוב הוא שחוקי העבודה סודרו באופן כזה שנשים תוכלנה ללדת ילדים ולגדל אותם, ומקומם בעבודה לא ייפגע. בחברה המודרנית מקובל שנשים יוצאות לעבוד, ויחד עם זאת מקימות משפחה ומגדלות ילדים.²⁸

ע"פ ההלכה ההגדרה של אשה מעוברת היא: "משיידוע עוברת. וכמה הכרת העובר? סומכוס אומר משום רבי מאיר: שלשה חדשים" (נדה ח ע"ב). אמנם כיום ניתן לדעת בזמן מוקדם יותר, ומבחינת ההלכה אין כל מניעה שאישה תודיע שהיא בהיריון כבר בתחילת ההיריון, אך אין זה צנוע לשאול אישה אם היא בהריון כשלא ניכר עליה.²⁹ אמנם אם ברור מראש שהעבודה איננה מתאימה לאישה בהיריון (מבחינה בריאותית, פרויקט ממושך ודחוף וכד'), עליה לדווח על ההיריון מיד.³⁰

סיכום

1. ע"פ חוקי העבודה הנהוגים במדינת ישראל אסור למעביד לפסול מועמדת בשל הריונה, או מועמד שמשרת במילואים. אם המעביד ישאל על כך ולא יקבל את המועמד לעבודה, עליו יהיה להוכיח בסופו של דבר שסיבה אחרת הביאה אותו לפסול את המועמד או

27. הרמב"ם בספר המצוות מצות עשה ריב, ובעקבותיו ספר החינוך במצוה א, כתבו שמצוות פרו ורבו היא לא הוראה רק ליחיד אלא לחברה כולה לדאוג "לקיום המין (האנושי)".

28. על השפעת השינויים והתמורות שחלו בעולם על מקומן של נשים המגדלות ילדים במסגרת משפחה, ומפתחות את יכולתן וכישוריהן בלימודים ובעבודה, ראה: הרב יעקב אריאל, "החוט המשולש - אדם, אשה, חוה", הלכה בימינו, עמ' 170-174.

29. ראה: הרב אליעזר מלמד, פניני הלכה, ליקוטים ב, עמ' 58. אך שם בעמ' 60 כתב שאם אי הגילוי עלול לגרום נזק לאחר כגון שותף או מעביד אז חובה לגלות. בשערי הלכה ומנהג, חלק ד סי' ח, מופיע הדרכה של רבני חב"ד שלא לפרסם את ההיריון עד החודש החמישי. אמנם לרופא או לקרובים מותר קודם.

30. כך גם ע"פ פסיקת בית הדין האזורי לעבודה בחיפה, בענין סוזנה קרופיציקי נגד חברת חשמל, מיום 5.3.14, סע 31277-01/12. התובעת התקבלה לעבודה ככלכלנית והובהר לה שהיא נדרשת למלא את מקומן של שתי עובדות אחרות שיצאו לחופשת לידה ומדובר בפרויקט חירום המחייב איש דחוף. כמו כן נאמר לה שנדרשת ממנה עבודה רציפה וממושכת, ועליה לעבור תקופת הכשרה ארוכה. כשנשאלה אם יש משהו שמונע ממנה להתחייב לשני תנאים אלו, השיבה בשלילה. שישה ימים לאחר תחילת עבודתה היא הודיעה שהיא בהיריון, והיא פוטרה מיד. בית הדין דחה את טענת העובדת שאסור היה לפטרה, מפני שנהגה שלא בתום לב, ובשל הנסיבות המיוחדות - טיב התפקיד, משך ההכשרה ופרויקט החירום שעבורו גויסה היא היתה חייבת ליידיע את המעביד על דבר הריונה. עוד על פיטורי עובדת בהריון בתום לב, ראה: הרב יעקב אריאל, הרב אהרון כ"ץ, הרב שלמה אישון, משפט אהרון, עמ' 55-68. ראה גם: שפרה מישלוב, "האישה העובדת בהלכה", דרישה, 2 (תשע"ז), עמ' 110-123.

- המועמדת, לא בשל השירות הצבאי, ולא בשל ההיריון. חוקים אלו תקפים גם ע"פ ההלכה. החוקים מגנים על המועמדים לעבודה, אך ע"פ ההלכה יש התחשבות גם בצרכי של המעביד, ועל כן יש מצבים שראוי שמועמד לעבודה יידע את המעביד בנתונים אישיים שיש להם השפעה על ההיערכות והעבודה המתוכננת.
2. מועמד לעבודה וכן עובד קבוע שיודע מראש שהוא מתכוון לעבוד תקופה קצרה בעבודתו זו, וייתכן שעזיבתו תגרום הפסד למעביד (בעקבות השקעה בהכשרתו; קושי במציאת עובד אחר; פרויקט שדחוף לסיימו וכד'), צריך להודיע מראש למעביד על כוונתו זו, גם אם יש סיכוי שכתוצאה מכך הוא לא יתקבל לעבודה.
3. שירות מילואים הוא פעולה חיונית ונצרכת לטובת השמירה על העם והארץ, ואף המעביד נהנה מכך שיש המגנים על הארץ. ע"פ חוק המדינה אסור למעביד להפלות עובד או מועמד לעבודה בשל העובדה שהוא משרת במילואים. כיוון ששירות מילואים הוא בדרך כלל פעם בשנה, והדברים צפויים וידועים, וגם אם עובד או מועמד לעבודה לא יידע מראש את המעביד אין בזה איסור של גניבת דעת. אמנם מן הראוי שעובד או מועמד לעבודה יודיע על שרות מילואים צפוי, ויתאם עם המעביד שירות מילואים חריג (יציאה לפעילות או לקורס שהוא ארוך משירות מילואים מקובל וכד') כדי שלא ל"מעט במלאכת בעל הבית".
4. בחברה מודרנית נשים יוצאות לעבוד וגם יולדות ומגדלות ילדים. על מעביד אסור להפלות עובדת או מועמדת לעבודה בשל היותה בהיריון. ע"פ חוק המדינה אסור למעביד לשאול על כך בעת ריאיון עבודה, ואם שאל על כך ולא קיבל את המועמדת לעבודה, עליו יהיה להוכיח שלא קיבלה לעבודה מסיבה אחרת שאינה הריונה של האישה. כיוון שהיריון של אישה הוא לא קבוע מדי שנה כמו שירות מילואים, ראוי שאישה בהיריון תיידע את המעביד בזמן סביר, על מנת שהמעביד יוכל להיערך כראוי וכנדרש, ובמקרים שבהם העבודה הצפויה לא מתאימה לאישה בהיריון (מבחינה בריאותית, פרויקט דחוף וכד'), הוא רשאי שלא לקבלה לעבודה.