

מכתלי בית הדין

תשובות אקטואליות
בענייני חושן משפט

גיליון קפ"ו, תשפ"ב



משולחנו של הגאון
רבי מנחם מנדל
פומרנץ שליט"א
ריש מתיבתא 'עוז והדר'

פיטורים מתוך כעס [ומילואים בענין תשלום פיצויי פיטורין]

ולכן ברור לי שקיבלת יעוץ טוב מעורך דין או טוען רבני שיעץ לך לטעון שהכל נבע מכעס רגעי ושלא באמת התכוונת לפטר אותי. שהרי מה יש לך להפסיד? הרי אתה יודע שאין לי אפשרות לחזור כעת. וכך אתה מבקש להתפטר מתשלום הפיצויים."

שמשון כנגדו, טען: חלילה. אני לא יודע איך להסביר לך למה לא התקשרתי מיד לבטל את הפיטורין, עליהם התחרטתי עוד בטרם השלמתי את המשפט, אבל לא היה לי נעים ולכן חיכיתי שתגיע לכאן כדי לדבר איתך, ואז הגיע המכתב שלך ולכן הגבתי כפי שהגבתי. באמת חבל לי על עובד מוכשר כמוך וודאי שאני לא רוצה לשלם גם 'קנס טיפשות' גבוה בדמות תשלום פיצויים, בנוסף על אובדן העובד הכי חשוב של החברה שלי.

נבוכים מחוסר אפשרות להתקדם מנקודה זו, יצאו השניים כאילו סיכמו על כך מראש, הגיעו השניים לבית ההוראה כדי לברר כיצד יוכרע משפט זה שביניהם לפי דין תורה.

עיקרי הנושא בהלכה

א. מניעה מלפטר בתוך תקופת העבודה

במאמר קודם עסקנו בשאלה אם ניתן לפטר אדם ממשרת אמן של רבנות וכדומה, הנחשבות ל'שררה', וראינו כי בהעדר פגם בעבודתו של בעל השררה, אין לפטרו. אך חשוב להבהיר כי גם בכל עבודה אחרת, שאין בה את הייחודיות של 'שררה' ואפשר לפטר את העובד בה, עדיין כפוף הליך הפיטורין להלכה ואי אפשר לנהוג בעובד ככל העולה על רוחו של המעסיק. בדרך כלל מקובל בבתי הדין לפסוק בעניינים אלו בצמוד למנהג המדינה הרווח בכל מדינה ומדינה משום שההנחה הפשוטה היא שעל דעת כן נכנסו שני הצדדים למסגרת יחסי

אלימלך אייכנברג היה מופתע אבל לא אובד עצות. הוא לא חשב ששמשון יפטר אותו, יד ימינו שדבר לא זו בחברת הסטארט-אפ הקטנה שלו מזה עשר שנים בלי מעורבותו של אלימלך, ודאי לא באבחת רגע ובצעקות, אבל למרות זאת הוא לא דאג למשכורת שלו.

במשך השנים פנו אליו כמעט מדי חודש 'ציידי כשרונות' של מיטב החברות בענף ההיי-טק ששמעו וידעו את ביצועיו היטב, בהצעות מפתות ששכרן בצדן וגם תנאי עבודה טובים בהרבה מאלו שהציע הסטארט-אפ הקטן של שמשון. אלימלך סירב בנימוס, מעדיף להשלים את המשימה שאליה חבר כבר לפני עשור, אבל - נאמן לעצתו של אביו - שמר את פרטי הקשר של הפונים אליו, ועוד באותו ערב לאחר ראיון קצר עם אחד מראשי החברות המובילות בישראל, התם על חווה עבודה משתלם במיוחד במשרדי הפיתוח של החברה בקריית המדע והטכנולוגיה.

במקביל, בעצת ידירו ועורך דינו, ר' משה, שלח אלימלך מכתב לשמשון מעסיקו ההיי-טק שהוא מודה לו על ההודמנות שנתן לו לעמוד לצדו בחזית הפיתוח וכו' וכו' בעשור האחרון ומוכיר לו שעליו לשלם לו, מלבד המשכורת האחרונה של חודש זה, גם פיצויי פיטורין בסכום זהה לעשר משכורות כמקובל במקרה של פיטורי עובד בעל ותק של עשר שנים.

כעבור שבוע התקבל מכתב רשמי וקר בתיבת הדואר של אלימלך. שמשון, המעסיק, מיצר על התקרית שבה אכן צעק על אלימלך שהוא מפוטר, אבל הוא מבטיחו נאמנה שהיה זה רגע של חולשה וכעס והוא ישמח להמשיך להעסיק אותו עוד שנים רבות. בשום אופן הוא אינו מעוניין לפטר אותו והוא, מצדו, רואה את כל העניין מאחוריו.

אלימלך נכנס באותו ערב למשרדו של שמשון והניח את הדברים כהווייתם על השולחן: "אני לא תמים, לדעתי שמעת ש'גרת' בחברה פלוגנית ושאני לא באמת יכול לחזור בי כעת ולחזור לעבוד אצלך,



העובד-מעביד שלהם. זאת בהתאם לכלל שנתבאר בשולחן ערוך (סימן שלא) שהשוכר פועלים ינהג עמהם כמנהג המדינה. ובמאמר המוסגר: לא נכנסנו במסגרת מאמר זה לכלל חוקי העבודה כמוכן. אולם יושם לב כי הן עניין הפיטורין עצמם הנידון כאן, והן עניין פיצויי הפיטורין שנדרו בו בהמשך המאמר מבוססים על הקביעה שהתקיימו יחסי עובד-מעביד בין הצדדים. קביעה זו היא קביעה דינית (דהיינו הבנה משפטית של המצב הנתון שתופסת מבחינה הלכתית) שאינה מצריכה הסכמות שהסכימו והתנו שני הצדדים בינם לבינם. לפיכך אם במבחן המציאות של דפוס העסקתו יתברר שהיו כאן יחסי עובד-מעביד, ובמצב כזה כלל הזכויות הנגזרות מיחסים אלו יעמדו לו, רובן ככולן אף בדין תורה. וכדי להגדיר אדם כעובד יצטרך להיבחן 'מבחן ההשתלבות', שבו דק מספר פרטים ובהם מקומו של האדם כחלק ממערך הארגון שנטען כי הוא עובד בו, והאם פעילותו היא חלק מובנה בפעילות העסק או שירות משלים, ובמקביל האם הארגון הוא אכן מקום עבודתו של העובד או שיש לו עסק משלו והוא נותן שירותים בצורה עצמאית שלא במסגרת הארגון. עוד נבחנו: מסגרת שעות עבודה, האם כלי העבודה הם של העובד או של הארגון, קביעות ורציפות העבודה, מבחן הקשר האישי עם אנשים בארגון, קיום פיקוח על פעילות העובד ואחריותו למציאת מחליף במקרה של היעדרות וכדומה.

די בהבהרה זו כדי לעורר כל מי שהדבר נוגע לו הן כמעסיק והן כמעטק לבדוק את חובותיו וזכויותיו עם מומחים לעניינים אלו כדי להתנהל בצורה נכונה ובלא לעורר תרעומת אחרים עליו. בהתאם לכך, ישנן הגבלות על טווח הפיטורין, מתי ניתן לפטר את העובד ובהתראה של כמה זמן מראש, וכן כללים בחיוב להעניק לעובד פיצויים עם פרישתו, חילוקים בגובה פיצויי הפרישה ושאר תנאי הפרישה המקובלים באותו מקום. במקרים שבהם אין לפטר עובד בתוך תקופת החווה, אין חובה להמשיך להחזיקו במשרתו ואולם יש לשלם לו את שכרו במלואו כאילו עבד כרגיל באותה תקופה.

ב. פיצויי פיטורין

די בהבהרה זו כדי לעורר כל מי שהדבר נוגע לו הן כמעסיק והן כמעטק לבדוק את חובותיו וזכויותיו עם מומחים לעניינים אלו כדי להתנהל בצורה נכונה ובלא לעורר תרעומת אחרים עליו. בהתאם לכך, ישנן הגבלות על טווח הפיטורין, מתי ניתן לפטר את העובד ובהתראה של כמה זמן מראש, וכן כללים בחיוב להעניק לעובד פיצויים עם פרישתו, חילוקים בגובה פיצויי הפרישה ושאר תנאי הפרישה המקובלים באותו מקום. במקרים שבהם אין לפטר עובד בתוך תקופת החווה, אין חובה להמשיך להחזיקו במשרתו ואולם יש לשלם לו את שכרו במלואו כאילו עבד כרגיל באותה תקופה.

הרא"ש בתשובותיו (כלל קד סימן ד) עסק בשאלתו של מי ששכר מלמד לבנו ללמדו בשנת הלימודים הקרובה, אך באמצע שנת הלימודים מצא מלמד טוב יותר, האם מותר לו להוציא את בנו מהמלמד הראשון ולתתו למלמד השני, הטוב יותר. על כך כתב הרא"ש "דע, כי כיון ששכרו לזמן קצוב והתחיל במלאכתו, אינו יכול להוציאו מתחת ידו תוך זמנו אם אינו פושע במלאכתו". מתוך דברי הרא"ש נראה שתלה הדבר בכך שהשכירות היא לזמן קצוב, הרי שמדובר במשרה שאין בה משום 'שררה' ולכן מצד עצם אופי המשרה אפשר לפטר את העובד בה, אלא שמאחר ששכרו את המלמד לזמן קצוב - שנת הלימודים הנוכחית, אי אפשר לפטר את העובד בתוך הזמן. וכן כתבו הרשב"א (שו"ת המיוחסות לרמב"ן סימן א) והרדב"ז (ח"א סימן רפה) שאין לפטר את המלמד. וכמובן שאם העובד פושע במלאכתו, התמונה משתנה, כי ברור לכל שלא עשו עמו קנין על העסקתו על דעת כן שיפגע במלאכתו.

הרא"ש בתשובותיו (כלל קד סימן ד) עסק בשאלתו של מי ששכר מלמד לבנו ללמדו בשנת הלימודים הקרובה, אך באמצע שנת הלימודים מצא מלמד טוב יותר, האם מותר לו להוציא את בנו מהמלמד הראשון ולתתו למלמד השני, הטוב יותר. על כך כתב הרא"ש "דע, כי כיון ששכרו לזמן קצוב והתחיל במלאכתו, אינו יכול להוציאו מתחת ידו תוך זמנו אם אינו פושע במלאכתו". מתוך דברי הרא"ש נראה שתלה הדבר בכך שהשכירות היא לזמן קצוב, הרי שמדובר במשרה שאין בה משום 'שררה' ולכן מצד עצם אופי המשרה אפשר לפטר את העובד בה, אלא שמאחר ששכרו את המלמד לזמן קצוב - שנת הלימודים הנוכחית, אי אפשר לפטר את העובד בתוך הזמן. וכן כתבו הרשב"א (שו"ת המיוחסות לרמב"ן סימן א) והרדב"ז (ח"א סימן רפה) שאין לפטר את המלמד. וכמובן שאם העובד פושע במלאכתו, התמונה משתנה, כי ברור לכל שלא עשו עמו קנין על העסקתו על דעת כן שיפגע במלאכתו.

ככל מקרה, אין מדובר בשררה ואין לפועל תביעה להחזיק במלאכה עצמה. בניגוד למה שראינו לגבי משרת שררה שבה עלתה טענה של מחזיק השררה, החלפת פועלים באופן כללי היא הליך מקובל בשוק העבודה ואין בהחלפת פועל כדי להעיד עליו לרעה. אלא שכבר זכה במשרה ובשכרה, ועל כך יש לו תביעה מוצדקת. לכן, אם מסיבה כלשהי רוצה המעסיק להחליפו, יתכבד וישלם לו את שכרו במלואו כאילו עבד בפועל, ואם עושה כן, הרי הוא רשאי להעמיד במקביל פועל אחר שישלם בפועל את המלאכה.

תקופת העבודה המקובלת במקצועות הקשורים למערכת החינוך היא בדרך כלל תקופת שנת הלימודים, ולכן אם שכרו מורה או מדרריך בפנימייה, גננת או עוזרת לגננת וכדומה, ההנחה היסודית היא שתקופת השכירות היא עד סוף שנת הלימודים לפחות, ולכן אם שכרו אדם למשרה זו בלי לפרט עד מתי שוכרים אותו, יש להמשיך לשלם לו את שכרו עד סוף שנת הלימודים, גם אם לא המשיכו להעסיק אותו. שכירות לפעילות אחרת שאין בה מעלה מיוחדת של רציפות ושאפשר לעבוד בה בפרקי זמן משתנים מצד עצם הגדרתה, וכגון אדם שנשכר לניהול ארמיניסטרטיבי, תחזוקה שוטפת וכדומה של מוסד (גם אם מדובר במוסד חינוך, שהרי לגבי עבודה זו אין משמעות מיוחדת ליחידת הזמן של שנת לימודים, מלבד אולי לשיקולי חשבון שכן פנימיים של המוסד שאינם עניין לשיקולי תקופת ההעסקה של העובד), הנאנו במאמר קודם שנחלקו האחרונים (חזון איש ואגרות משה) אם כאשר לא פירטו זאת, תקופת העבודה היא בלתי מוגבלת, או שמצמידים אותה לתקופת שכר אחת כמקובל באותה מדינה, כגון היכן שנהוג לשלם משכורת חודשית, הרי משרתו של הפועל קבועה לפרק זמן זה של חודש.

לסיכום: כאשר לא פירטו בחווה ההעסקה מה היא תקופת ההעסקה של הפועל, תלוי הדבר באופי העבודה ובמנהג המדינה. ובכל אופן, אין לפטר את העובד בתוך תקופת העסקתו, ואם רוצים לפטרו חייבים לשלם לו את מלוא השכר כאילו עבד בפועל.

גם כאשר מגיעה נקודת הזמן שבה אפשר לפטר את העובד כדיון ולהיפרד ממנו לשלום, מנהג העולם ברוב המדינות הוא לשלם לעובד פיצויי פיטורין. מנהג אף אם היה שרירותי, הרי הוא מחייב כל מעסיק ומעסיק ואינו תלוי אך ורק בנדרת לב, שהרי מראש כשנכנס עם פועל ליחסי עובד-מעביד עשו זאת על דעת מנהג המדינה, והרי זו התחייבות גמורה על תשלום הפיצויים המקובלים ואין המעסיק יכול להתחמק מחיובו זה.

האחראי על דעת כי עניינו של תשלום פיצויי פיטוריים, הוא חובה מוסרית יסודית, ושושן עניינו נעוץ בהלכה במצוות 'הענקה' האמורה בעבד עברי עם שחרורו. בספר החינוך (מצוה תפב) בבארו את שרשי המצוה להעניק לעבד העברי המשתחרר 'מצאנך מגרנך ומיקבך אשר ברכך ה' אלקיך', כתב: "למען נקנה בנפשנו מדות מעולות יקרות וחמורות ועם הנפש היקרה והמעולה נזכה לטוב. והא-ל הטוב חפץ להיטיב לעמו, והודנו והדרנו הוא שנרחם על מי שעבד אותנו, וניתן לו משלנו בתורת חסד, מלבד מה שהתנינו עמו לתת לו בשכרו. ודבר מושכל הוא, אין צורך להאריך בו". עד כאן דבריו המדברים בעד עצמם.

וראו בסוף דבריו שם שכתב שאין דין עבד עברי נוהג אלא בזמן שהיובל נוהג, ומכל מקום לגבי עצם מצוות הענקה - "מכל מקום אף בזמן הזה, ישמע חכם ויוסף לקח, שאם שכר אחר מבני ישראל ועבדו זמן מרובה או אפילו מועט, שיעניק לו בצאתו מעמו מאשר ברכו השם". כלומר שאף שוודאי עיקר מצוות הענקה נאמר רק בעבד עברי, מכל מקום החובה המוסרית להעניק פיצויי פיטורין לעובד היא אותה חובה.

וגובה הפיצויים אינו קצוב ותלוי הוא במנהג המדינה, כיון שיסוד החיוב הדיני (להבדיל מזה המוסרי האמור) של תשלום פיצויים אלו נעוץ במה שאחר שיש מנהג פיצויים במדינה זו, ממילא כשהעסיק אותו עשו זאת על דעת כן שישלם פיצויים לבסוף. ובענין זה נוסף,



וכדומה, לבין 'עבודה בשחור'. ישנם אנשים שלצערנו ובצוק העתים קרה ולא הסדירו בצורה רשמית את יחסי העובד-מעביד שלהם, ועובדים 'בשחור'. במסגרת מאמר זה לא באנו לאמירה שיפוטית, ערכית או מוסרית, לגבי צורת עבודה זו, איש איש ואילו ציו, אך זאת חשוב מאד לדעת בנוגע לנושא מאמרנו זה, שאין בהסכמתו של עובד לעבוד בצורה כזו שהיא בלי תלוש משכורת, כדי להניח שוויתר גם על כל זכויותיו הסוציאליות המקובלות בשוק העבודה, כמו ימי חופשה והבראה וכדומה. ולכן אם התנו במפורש לוותר על זכות מסוימת כמו על פיצויי פיטורין, אי אפשר לתבוע זאת, וגם אפשר כאמור שסכום זה כבר גולם במשכורת הבסיסית שקיבל העובד לאורך השנים. אבל כל שלא התנו זאת במפורש, וגם לא הוכח שעל דעת כן התקשרו ביניהם, אין סיבה להניח שהעובד ויתר על כל זכויותיו. ובית הדין יראה דברים לאשורם באימון הרבנים כפי רוחב הבנתו מתוך הכרת העניין מפי המעביד והעובד.

ד. גובה הפיצויים המקובל

לתועלת המעיינים נכתוב בזה בקצרה את גובה פיצויי הפיטורים המקובל בשוק העבודה בארץ ישראל. והוא שנהגו לשלם משכורת חודשית מלאה כנגד כל שנת עבודה מלאה שעבר העובד אצל המעסיק. סכום זה נקבע לפי גובה המשכורת האחרונה שקיבל העובד.

ולכן אם עבד, דרך משל, עשרים שנה אצל מעסיק זה ומשכורתו גדלה ועומדת כעת על עשרת אלפים שקלים לחודש, וכעת פוטר. יש לשלם לו עשרים משכורות בסך עשרת אלפים שקלים ובסך הכל מאתיים אלף שקלים, אף אם במשך רוב שנותיו בעבודה זו השתכר רק מאשת אלפים שקלים לחודש.

במקרה שהיו שינויים בהיקף המשרה במשך התקופה, יש לכך השלכה על חישוב גובה הפיצויים ולכן ראוי, אם חלילה התגלעו אי-הסכמות, לסכם ולדרון בכל אלו בפני דיון מובהק הבקי בעניינים אלו. כך הם הדברים גם לגבי כל מיני תוספות שכר שלא כולן נחשבות חלק מהמשכורת לגבי חישוב גובה הפיצויים.

ה. פיטורים מתוך כעס

אחרי שהבהרנו את שורשי ועיקרי נושא תשלום הפיצויים בהלכה במקרה של פיטורים מן העבודה. דברים שיפה כוחם לכלל העובדים. נשוב ונעסוק במקרה שלפנינו שבו טוען המעסיק שאינו מעוניין לפטר את העובד כלל. וכנגדו טוען העובד שלאחר שפוטר מצא עבודה אחרת ושהמעסיק רק מצא עילה כדי להשתמש מתשלומי הפיצויים.

התחייבות העובד והמעביד זה לזה יכולה להסתיים בהסכם, ולא רק בהסכם אלא כל שפטר אותו השני בדיבור מפורש ממחויבותו לעבודה, פטור. כך למשל – הפועל שאמר לו בעל הבית בפני שנים 'לך מעמדי' פטור (רמ"א סימן שלג סעיף ח). יש המפרשים שפטור זה באמירת 'לך' הוא רק לגבי דינים שונים בהלכות פועלים אך לא לגבי עצם השכר, ולכן כל עוד שלא אמר לו במפורש 'לך מעמדי ואין לי עליך כלום', יכול לתבוע ממנו להחזיר את מה שקיבל בשכרו ולא עבד. אך הש"ך (ס"ק מח) נקט שמדברי הראשונים מבואר שגם בלי תוספת זו, עצם אמירת 'לך' נחשבת כויתור של המעסיק על השכר שכבר שילם והפועל חופשי לדרכו. וראו פתחי תשובה שם ס"ק טז מה שהביא לתמוה על דבריו משו"ת ושב הכהן (סימן עב). ונראה שנחלקו בסברא זו, שלפי הש"ך התשלום שנותן המעסיק לפועל מראש הוא על דעת כן שיישאר בידי אלו לא ייגרם עיכוב בביצוע העבודה בפשיעת הפועל, ולכן ברגע שהעוכב נגרם כתוצאה מרצונו וציוויו של המעסיק שילך,

אף כי לא נוכל להרחיב בפרטים במסגרת מאמר זה, בשנים האחרונות המנהג בזה בהרבה מקומות גם כאשר לא הוסכם על כך במפורש בחוזה העבודה, הוא להישען על 'סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים' לשלם במשך כל תקופת העבודה את מלוא דמי הפיצויים לקרן ייעודית, שמאפשר לעובד לקבל פיצויים כמעט בכל מקרי הפרישה, ומאידך מגן על המעסיק מהשלמת פיצויים בדיעבד על תוספות שכר שהיו במהלך העבודה, וכן מתעל חלק מהכספים המופרשים לפיצויים לקופות גמל ופנסיה עבור העובד. המנהג מחייב גם כאשר לסעיף זה.

ואף שיש שכתבו, כמו בשו"ת בצל החכמה (חלק ג סימן ק) שאין כופים על תשלום פיצויים ובפרט כשהמפוטר אינו עני שברוב המקרים המעביד פטור מלשלם לו פיצויי פיטורים, מכל מקום דעות אלו אינן להלכה במקום שיש פה מנהג המדינה וכגון בארץ ישראל ומנהג כל בתי הדין לחייב פיצויים כחלק מתנאי השכירות וטענת 'קיים לי' כשיטות אחרות בנושא זה אינה מתקבלת.

ג. כאשר העובד גרם את הפיטורים או דרש אותם

מאחר שיסוד החיוב הדיני של תשלום פיצויים במקרה של פיטורין והפסקת העבודה, נעוץ במנהג המדינה, הנוהג הוא שכאשר העובד מתפטר מרצונו ולפי דרישתו, אין פוסקים לו פיצויי פיטורין, זאת למרות שמצד הסכרא הנוכרת של מצות הענקה עדיין היה מקום "לרחם על מי שעבד אותנו ולתת לו משלנו בתורת חסד מלבד מה שהתנינו עמו לתת לו בשכרו".

דינים אלו כפופים להנהגת משפטי הממון, ולכן במקרה של ספק אין דנים 'לחומרא' כבשאר מצוות, אלא המוציא מחברו עליו הראיה, ולכן אם נפל ספק מי הוא שגרם לפיטורין, לא יקבל העובד פיצויי פיטורים אם לא יוכיח שלא הוא היה הגורם לפיטוריו (ראו מנחת יצחק חלק ו סימן קסז שהאריך בענין זה).

ואולם לא כל תוספת שנכנסה לחוקי המדינה בדבר שרגילים להכניסו תחת הכותרת של 'זכויות עובדים' הופכת מיידית למנהג המדינה, ופעמים הרבה שיש דברים שנכנסו לחוקים משעמים וצרכים פוליטיים זמניים, ואז אין צריך לפנים שאי אפשר לומר בצורה גורפת שכל שינוי בחוק ניתן להחילו בדיון תורה על כל מעסיק ומועסק במשק, אלא גם שינויים שנכנסו לתוקף לפני שהתחילו בהעסקת אותו עובד, לא תמיד מחייבים בדיון תורה ולא בהכרח אומרים שעל דעת שינויים אלו נשכר לעבודתו. ובכל מקרה יש לשאול רב מורה הוראה ודיין מובהק הבקי ורגיל בהלכות אלו של העסקת פועלים כדי לדעת את המעשה אשר יעשון.

וזאת יש לדעת שגם במוסדות שידוע לכל שהם נוהגים לפי חוקי המדינה, עדיין יש מן הפוסקים (הגר"מ שטרנבוך, תשובות והנהגות חלק ג סימנים תעב-תעד) שנקט שלא כל תקנה מתקבלת אוטומטית בדיון תורה ויש לדין לשקול בפלס, מה נכנס בכלל חיובו של המעסיק לעובד ומה הוא מנהג של גול'.

ומאידך גיסא, חשוב לדעת, שכאשר התנו שלא להתחייב בפיצויי פיטורין, מועיל התנאי והמעסיק אינו חייב בתשלומים אלו, ופעמים רבות המעסיק משלם מראש שכר גבוה יותר כדי לשפות את הפועל מראש במקום פיצויי פיטורין אלו, ולכן אף אם בחוקי הערכאות יוכל לשוב ולתבוע פיצויי פרישה, הרי זה מנהג של גול מובהק וחלילה לירא שמים לעשות כן. אמנם, יש הטועים לבלבל בין תנאי מפורש שלא להתחייב בפיצויים



היה קצר בשיעור שמסתבר כדבריו של המעסיק, ורק נראה שהפועל הזדרז לקיים בעצמו 'מזה וגם מזה אל תנח ידך' ולנצל את הפיטורים כדי לקבל עבודה אחרת ובמקביל גם את דמי הפיצויים, נקבל את דברי המעסיק ונפטור אותו מלשלם. יש לקחת בחשבון הזמן גם את הדיבורים שסביב הפיטורים, שבמידה ולא היה הדבר רק ביניהם, אלא גורע ברבים, באופן שכזה כשלא הקדים המעסיק ופנה לעובד לשוב וכי הדברים נעשו מתוך כעס של רגע, הרי שמלבד מה שיכול העובד לטעון על הרעת תנאים וקושי לחזור לעבודה, גם לא בהכרח שיוכל המעסיק לטעון לביטול הפיטורין מחמת כעס, כשהותיר את המצב של ביוש העובד במשך ימים. כאמור כל זאת מקרה ומקרה לגופו.

וזה דבר המשפט

• אין לפטר פועל בתוך יחידת הזמן הקצובה לפעולתו, ואם עושים כך יש לשלם לו את שכרו המלא כאילו ביצע את כל העבודה.
 • כאשר מסיימים להעסיק פועל (בתקופת זמן העולה על שנה) יש לשלם לו פיצויי פיטורין, שיסודם במצוות 'הענקה' לעבד עברי, ותוקפם הדיני הוא במנהג המדינה. שעל דעת כן עבד אצלו. רוב ככל פרטי דיני הפיצויים נקבעים לפי מנהג המדינה, אך לא כל תקנה בחוק המדינה מחייבת בעניין זה ויש ללכת אחרי מנהג בתי דינים חשובים שבערים.

• כאשר העובד הוא זה שזיז את הפיטורין, מנהג המדינה וממנו נגזר הדין בפועל, שאין משלמים לו פיצויי פיטורין.
 • גובה הפיצויים באופן כללי מחושב לפי משכורת אחת שוות ערך למשכורתו האחרונה של העובד, לכל שנת עבודה שעבד אצל המעסיק. ואולם יש בזה פרטים משתנים וכגון כשהיקף המשרה לאורך השנים השתנה, ומקרים בהם מקום העבודה מתנהל לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורין, ולכן במקרים של אי-הסכמה יש לסדר את תשלום הפיצויים בפני מומחה לדינים אלו.
 • פיטורים מתוך כעס אינם נחשבים פיטורים ויכול המפטר או המתפטר לחזור בו וכאילו לא היו. ואולם במקרה שנשתנה מלחזור בו פרק זמן ממושך לפי ראות עיני הדיין, פעמים ששוב אינו יכול לחזור בו.

ברין הוא שיישאר הכסף בידיו. ואילו לרעת 'ושב הכהן' הפטור מהשבת הכסף נובע רק ממחילה של המעסיק על כספו ולכן כל עוד שלא מחל במפורש אין הפועל יכול לעכב את הכסף בידיו. להלכה במחלוקת זו, יוכל הפועל המחזיק לומר 'קים לי' כהש"ך ולא להחזיר את המשכורת וראו עוד: דברי הגאונים כלל פב ס"ק טו בשם שו"ת תועפות ראם חושן משפט סימן לד'.

ואולם הוסיף הרמ"א בשם רבינו ירוחם שיש אומרים שאם אמר לו המעסיק 'לך בדרך כעס, אינו פטור. [בתורת חיים (ב"ב קס: ד"ה אתרא) הקשה מדין גט הנעשה בכעס שאין יכולים לבטלו, ובחתם סופר (ח"ה חו"מ סימן קל) תירץ שהגט נעשה בפני עדים ובי"ד, ואינו יכול לומר שעשהו רק מחמת הכעס ולא נשלמה דעתו, והשואל ומשיב יישב (גליון שו"ע שם) דשאני גט שנעשה בכתובה, וכן דחה ראיותיו בשו"ת מהרי"ם מבריסק (סימן לח). וציין רבי עקיבא איגר על הגליון שגם בשו"ת מהרי"ט (חלק ב חושן משפט סימן קיח) ובשו"ת דרכי נעם (סימן ג) נקטו כהרמ"א שהמסלק את הפועל בעידנא דריתחא, אינו נחשב כפיטורים ויכול לחזור בו.

מדבריהם למדנו שפיטורין אינם צריכים להיעשות בשטר או בעדים וכדומה, וכל ששניהם מודים שהפועל פוטר, אף אם הדבר נעשה בינו לבינו וביבור בלבד, הפיטורים חלים וכמותם גם חייב תשלום פיצויי הפיטורים. ועוד למדנו שאם הפיטורים נעשו ללא מחשבה תחילה ומתוך כעס, אין הדבר נחשב לפיטורין ובעל הבית יכול לחזור בו ולהמשיך את העסקת הפועל מבלי לשלם לו פיצויים.

כאמור, דינים אלו נקבעים בצמוד למנהג המדינה, ואכן מנהג המדינה בארץ ישראל בשתי נקודות אלו הוא כפי שכתבו הרמ"א והש"ך, שמשלמים גם במקרה של פיטורים בעל פה, ושיכול המעסיק לחזור בו מהפיטורים אם נאמרו ונעשו בחופזה מתוך כעס. וכך הוא הדין גם להיפך במקרה שהפועל אמר מתוך כעס שעוזב את העבודה, יכול לחזור בו, והמעסיק אינו יכול 'לקפוץ על המציאה' ולהיפרד ממנו לשלום בלי תשלום פיצויי פיטורין.

ואולם כאשר הדברים נעשו שלא מתוך כעס, אלא אחד הצדדים הודיע בקור רוח ובמחשבה תחילה על הפסקת ההתקשרות ביניהם, הרי גם כאשר נעשה הדבר בדיבור בלבד, די בו כדי לחייב את הבעלים בפיצויים כשהוא המפטר, ולפטור אותו מפיצויים כאשר הפועל הוא המתפטר.

במקרה שלפנינו שבו חלף זמן מאז הודעת הפיטורין ועד שהמעסיק התקשר להודיע לעובד שלא התכוון לפטרו ועשה זאת מתוך כעס רגעי, הדבר תלוי לפי ראות עיני הדיין אם חלף מספיק זמן המלמד לרעת שגם לאחר שנתקרה דעתו של המעביד הפיטורין של העובד, אפשר לחייבו לשלם פיצויי פיטורין ולתלות את חזרתו ברצון מאוחר שלו להיפטר מתשלומים אלו לאחר שהבין שהעובד מצא עבודה אחרת וכבר לא ישוב מרצונו לעבוד אצלו. אבל אם פרק הזמן שחלף



מודעה רבה לאודייטא

הגנו ישמחוים לבשר על הופעת כרך נוסף בסדרת 'מכותלי בית הדין' ובו עשרות פסקי דין נבחרים מתוך המהדר בדיני ממונות הלכה למעשה. מוגשים משפה ברורה השווה לכל נפש. זמן להשיג את סדרת 'מכותלי בית הדין' כרכים א' - ג' בטל': 1800-22-55-66

